

VILNIAUS UNIVERSITETAS
EKONOMIKOS IR VERSLO ADMINISTRAVIMO FAKULTETAS

KOKYBĖS VADYBOS MAGISTRO PROGRAMA

Elena KRYŽEVIČIŪTĖ
MAGISTRO BAIGIAMASIS DARBAS

SOCIALINĖS ATSAKOMYBĖS PRINCIPŲ PRAKTIKAVIMO ĮTAKA DIRBANČIŲ ŽMONIŲ SU PSICHOLOGINE GEROVE SUSIJUSIOMS GYVENIMO KOKYBĖS DIMENSIJOMS BEI ORGANIZACINIAM ĮSIPAREIGOJIMUI	THE IMPACT OF THE PRACTICE OF SOCIAL RESPONSIBILITY ON WORKING INDIVIDUALS‘ PSYCHOLOGICAL WELL-BEING- RELATED ASPECTS OF QUALITY OF LIFE AND THEIR ORGANIZATIONAL COMMITMENT
---	---

Darbo vadovas _____
prof. habil. dr. Juozas Ruževičius

Vilnius, 2022

TURINYS

PAVEIKSLŲ SĄRAŠAS	3
SANTRUMPOS.....	4
ĮVADAS	5
1. SOCIALINĖS ATSAKOMYBĖS KONCEPCIJOS LITERATŪROS ANALIZĖ	8
1.1. Socialinės atsakomybės samprata ir jos raida	8
1.2. Socialinės atsakomybės taikymas versle.....	13
2. GYVENIMO KOKYBĖS KONCEPCIJOS LITERATŪROS ANALIZĖ	17
2.1. Gyvenimo kokybės samprata ir jos raida	17
2.2. Gyvenimo kokybės vertinimo metodai ir rodikliai	21
2.3. Gyvenimo kokybės vertinimo metodai psichologijos mokslo kontekste.....	30
3. ORGANIZACINIO ĮSIPAREIGOJIMO KONCEPCIJOS LITERATŪROS ANALIZĖ	33
3.1. Organizacinio įsipareigojimo samprata ir jos raida	33
3.2. Organizacinio įsipareigojimo vertinimo metodai.....	34
4. SOCIALINĖS ATSAKOMYBĖS PRINCIPŲ PRAKTIKAVIMO ĮTAKOS DIRBANČIŲ ŽMONIŲ PSICHOLOGINĖMS, SOCIALINĖMS IR SU SAVIRAIŠKA SUSIJUSIOMS GYVENIMO KOKYBĖS DIMENSIJOMS BEI ORGANIZACINIAM ĮSIPAREIGOJIMUI TYRIMAS	38
4.1. Tyrimo kontekstas.....	38
4.2. Žvalgomojo tyrimo rezultatai ir išvados	39
4.3. Magistro baigiamojo darbo autorinio tyrimo modelis	41
4.4. Autorinio tyrimo rezultatai.....	47
4.5. Atlikto autorinio tyrimo įžvalgos ir alternatyvus tyrimo modelis.....	54
IŠVADOS IR PASIŪLYMAI.....	57
LITERATŪROS SĄRAŠAS	59
SANTRAUKA	67
SUMMARY	69
PRIEDAI.....	71
1 priedas. Magistro baigiamojo darbo klausimynas.....	71
2 priedas. Autorinio tyrimo hipotezių patvirtinimą/paneigimą įrodanti SPSS informacija	76

LENTELIŲ SĄRAŠAS

1 lentelė. Organizacijos verslo raidos ir socialinės atsakomybės taikymo etapai.....	10
2 lentelė. 10 Pasaulinio Susitarimo principų.....	11
3 lentelė. Įmonių socialinės atsakomybės taikymo sritys.....	15
4 lentelė. W. Zapf gyvenimo kokybės matrica.....	20
5 lentelė. Maslow poreikių hierarchijos kriterijus matuojantys rodikliai.....	22
6 lentelė. Žmogaus socialinės raidos indekso kriterijai bei juos matuojantys rodikliai.....	23
7 lentelė. Europos gyvenimo kokybės tyrimo kriterijai ir juos matuojantys rodikliai.....	25
8 lentelė. EBPO Geresnio gyvenimo indekso kriterijai ir juos matuojantys rodikliai.....	26
9 lentelė. Gyvenimo kokybės sudedamųjų dalių charakteristikos pagal Akranavičiūtę ir Ruževičių.....	29
10 lentelė. Autorinio tyrimo anketos struktūra.....	43
11 lentelė. Autorinio tyrimo respondentų pasiskirstymas pagal lytį.....	47
12 lentelė. Autorinio tyrimo respondentų pasiskirstymas pagal išsilavinimą.....	48
13 lentelė. Autorinio tyrimo respondentų pasiskirstymas pagal amžių.....	48
14 lentelė. Autorinio tyrimo respondentų pasiskirstymas pagal darbo stažą dabartinėje organizacijoje.....	49
15 lentelė. Autorinio tyrimo respondentų pasiskirstymas pagal tai, ar jų darbovietė – socialiai atsakinga įmonė.....	49
16 lentelė. Tyrime naudotų konstrukto patikimumas.....	50

PAVEIKSLŲ SĄRAŠAS

1 pav. E. Freeman verslo organizacijos suinteresuotųjų šalių modelis.....	9
2 pav. A. B. Carroll įmonių socialinės atsakomybės piramidė.....	13
3 pav. Organizacijų socialinės atsakomybės lygiai.....	14
4 pav. Vidinės ir išorinės ĮSĄ principų taikymo priežastys.....	15
5 pav. Gyvenimo kokybę lemiantys faktoriai.....	18
6 pav. Maslow poreikių hierarchijos piramidė.....	21
7 pav. Autorinio tyrimo schema.....	44
8 pav. Autorinio tyrimo rezultatais paremtas alternatyvus tyrimo modelis.....	56

SANTRUMPOS

EBPO – Ekonominio bendradarbiavimo ir plėtros organizacija

EGKT – Europos gyvenimo kokybės tyrimas

GK – Gyvenimo kokybė

ĮSA – Įmonių socialinė atsakomybė

ISO (angl. *International Organization for Standardization*) – Tarptautinė standartizacijos organizacija

JTO – Jungtinių Tautų Organizacija

LPGS – lietuviškoji psichologinės gerovės skalė

OHSAS (angl. *Occupational Health and Safety Assessment Series*) – Darbuotojų sveikatos ir saugos vertinimo serija

PG – psichologinė gerovė

PSO – Pasaulio Sveikatos Organizacija

SA – Socialinė atsakomybė

SADM – Socialinės apsaugos ir darbo ministerija

UN ECOSOC (angl. *United Nations Economic and Social Council*) – Jungtinių Tautų Ekonominė ir socialinė taryba

UNPD (angl. *United Nations Development Program*) – Jungtinių Tautų plėtros programa

ŽSRI – Žmogaus socialinės raidos indeksas

IVADAS

Socialinė atsakomybė – tai su verslo etika glaudžiai susijusi sąvoka, kuri, remiantis Lietuvos Respublikos socialinės apsaugos ir darbo ministerijos pateiktu aprašymu, apibūdina organizacijų atsakomybę už jų poveikį aplinkai ir visuomenei (LR Socialinės apsaugos ir darbo ministerija, 2016). Organizacijos ir ją supančios visuomenės bendradarbiavimas gali būti įgyvendinamas taikant gerąsias praktikas ar įdiegiant savanoriškas ar privalomas valdymo sistemas (Ruževičius, 2009) – įsipareigojimas taikyti socialinės atsakomybės principus savo veikloje gali būti įrodomas įgyjant SA 8000 (socialinės atsakomybės standarto) ar ISO 14001 (aplinkos vadybos sistemos) sertifikatus. Tai parodo įmonės įsipareigojimą ne tik aukštiems verslo rezultatams, bet ir aplinkai bei ją supančiai bendruomenei.

Organizacinis įsipareigojimas – viena įsipareigojimo formų, apibūdinanti darbuotojo ryšius su organizacija, kurioje jis dirba (Lazauskaitė-Zabielskė, Bagdžiūnienė, Rekašiūtė Balsienė, Urbanavičiūtė ir Žukauskaitė, 2014). Kai kurie šį konceptą nagrinėję tyrimai leido prieiti prie išvados, jog aukštą organizacinį įsipareigojimą demonstruojantys darbuotojai yra labiau linkę savanoriškai prisidėti prie papildomų veiklų, taip žengdami už savo oficialių atsakomybių ribų (Caldwell, Chatman, ir O'Reilly, 1990; Meyer ir Herscovitch, 2001; Lazauskaitė-Zabielskė ir kt., 2014) – tai rodo šio tipo įsipareigojimo svarbą organizacijos veiklai.

Šiuo magistro baigiamuoju darbu siekiama išnagrinėti socialiai atsakingų organizacijų veiklos principų įtaką vienam iš jos aplinkos komponentų – šių organizacijų darbuotojams. Tam pasitelkiami jau prieš tai minėtas organizacinio įsipareigojimo konceptas bei gyvenimo kokybės sąvoka – daugialypė samprata, kuri plačiai galėtų būti apibūdinama kaip žmogaus pasitenkinimas esamo gyvenimo rodikliais, juos lyginant su siekiamu ar idealiu gyvenimo lygiu (Akranavičiūtė ir Ruževičius, 2007). Darbe analizuojamos organizacijų socialinės atsakomybės principų propagavimo tendencijos, jų įtaka tam tikriems darbuotojų gyvenimo kokybę vertinantiems rodikliams bei jų organizaciniam įsipareigojimui.

Temos aktualumas. Tiek mažų įmonių, tiek didelių organizacijų socialinės atsakomybė tapo svarbiu jų veiklos aspektu – veikdamos kompleksiškoje, nuolat besikeičiančioje aplinkoje jos privalo daryti sprendimus atsižvelgdamos į ją supančios visuomenės vertybes bei reikalavimus (Navickaitė ir Ruževičius, 2011). Siekis įvertinti socialinės atsakomybės propagavimo įtaką darbuotojų gyvenimo kokybei ir organizaciniam įsipareigojimui yra abipusiškai aktualus:

organizacijos yra suinteresuotos savo darbuotojų gerove bei jų noru likti organizacijoje, be to, žmogaus gyvenimo darbe kokybės lygis lemia ir jo pasitenkinimą gyvenimu apskritai (Akranavičiūtė ir Ruževičius, 2007).

Mokslinė problema. Iš baigiamojo magistro darbo formuluojamos temos aktualumo seka ir mokslinė problema: įprastai verslo etika ar verslo propaguojama socialinė atsakomybė aptariama įvairiuose – įmonės vadybos optimizavimo (Vasiljevienė, 2004; Vasiljevienė, Lewicka-Strzalecka, 2001), įvaizdžio valdymo (Arendt ir Brettel, 2010; Štreimikienė, Lasickaitė, Skare, Kyriakopoulou, Dapkus ir Duc, 2021), veiklos rezultatų (Korsakienė ir Marcinkevičius, 2013), klientų pasitenkinimo (Luo ir Bhattacharya, 2006) bei pasirinkimų (Öberseder, Schlegelmilch ir Gruber, 2011), žmogiškųjų išteklių valdymo (Mėlynytė ir Ruževičius, 2008; Pučėtaitė ir Vasiljevas, 2005) ar įtakos vietinių bendruomenių gyvenimo kokybei (Markina, Oke ir Diachkov, 2018) – kontekstuose, tačiau stokojama atliktų tyrimų, kurie įvertintų organizacijų propaguojamos socialinės atsakomybės principų įtaką jų pačių darbuotojų gyvenimo kokybei bei organizaciniam įsipareigojimui.

Magistro baigiamojo darbo **tikslas** – remiantis literatūros analizės bei atlikto autorinio tyrimo rezultatais išsiaiškinti, kokia socialinės atsakomybės praktikavimo įtaka dirbančių žmonių psichologinėms, socialinėms ir su saviraiška susijusioms gyvenimo kokybės dimensijoms bei jų organizaciniam įsipareigojimui.

Magistro baigiamojo darbo **uždaviniai**:

1. Remiantis socialinę atsakomybę nagrinėjančia moksline literatūra, aptarti jos sampratą, raidą bei taikymą skirtingose organizacijose.
2. Remiantis gyvenimo kokybę nagrinėjančia moksline literatūra, įvertinti pagrindines gyvenimo kokybės sampratas bei išnagrinėti gyvenimo kokybės vertinimo metodologiją.
3. Remiantis organizacinį įsipareigojimą nagrinėjančia moksline literatūra, aptarti organizacinio įsipareigojimo sampratą bei įvairius jos matavimo būdus.
4. Remiantis literatūros analize ir pirmojo žvalgomojo tyrimo rezultatais, suformuoti magistro baigiamojo darbo autorinio tyrimo metodologiją.
5. Remiantis magistro baigiamojo darbo autorinio tyrimo metodologija, atlikti respondentų apklausą.
6. Remiantis autorinio tyrimo apklausos rezultatais, suformuoti magistro baigiamojo darbo išvadas ir išsiaiškinti, kokia socialinės atsakomybės praktikavimo įtaka dirbančių žmonių su

psichologine gerove susijusioms gyvenimo kokybės dimensijoms bei jų organizaciniam įsipareigojimui.

Darbo struktūra. Baigiamasis darbas sudarytas iš keturių pagrindinių dalių, kurias seka darbo išvados, literatūros sąrašas, santraukos lietuvių ir anglų kalbomis bei priedai:

1. Socialinės atsakomybės koncepcijos literatūros analizė;
2. Gyvenimo kokybės koncepcijos literatūros analizė;
3. Organizacinio įsipareigojimo koncepcijos literatūros analizė; bei
4. Autorinis tyrimas ir jo rezultatai.

Tyrimo metodai. Šiame magistro baigiamajame darbe taikoma mokslinės literatūros, analizuojančios socialinės atsakomybės, gyvenimo kokybės bei organizacinio įsipareigojimo sampratas, loginė analizė, taip pat atliktas žvalgomasis tyrimas (apklausa) ir jo rezultatų apžvalga. Prieš atliekant magistro autorinį tyrimą jo metodologija pateikta ekspertiniam vertinimui, o paties tyrimo metu atlikta respondentų apklausa, kurios rezultatai analizuoti naudojant SPSS programų paketą (atlikta statistinė analizė).

1. SOCIALINĖS ATSAKOMYBĖS KONCEPCIJOS LITERATŪROS ANALIZĖ

1.1. Socialinės atsakomybės samprata ir jos raida

Įmonių socialinė atsakomybė (ISA), akademinėje literatūroje anglų kalba trumpinama kaip CSR (*corporate social responsibility*), - tai sąvoka, reiškianti verslo organizacijų įsipareigojimą kurti socialiai atsakingą ryšį su savo aplinka, šiais laikais tapusi kai kurių verslo organizacijų strateginio planavimo dalimi (Barclift, 2012). Pasak Jusčiaus (2007), socialiai atsakingas kompanijas apibūdina aukštų gamtosaugos reikalavimų laikymasis, aplinkos taršos mažinimas, inovatyvių žmogiškųjų išteklių valdymo metodų naudojimas bei bendradarbiavimas su vietinėmis bendruomenėmis ar jas atstovaujančiais žmonėmis padedant įgyvendinti socialinius jų tikslus.

Nors socialinė atsakomybė savo dabartine prasme tapo aktuali ir pradėta nagrinėti akademinėje literatūroje po Antrojo Pasaulinio karo, įvairių socialinės atsakomybės manifestacijų galima pastebėti skirtingose pasaulio regionuose dar gerokai anksčiau (Carroll, 2016) – minimali alga darbuotojams skaičiuota dar šumerų civilizacijoje (Ruževičius, 2009). Mokslininkų tyrimus šia tema itin praplėtė didelę įtaką visuomenės raidai turėję XX amžiaus šešto-septinto dešimtmečio socialiniai – aplinkosaugos, pilietinių, moterų bei vartotojų teisių – judėjimai (Carroll, 2016). Jau 1979 metais Shetty atlikto didžiųjų JAV firmų tyrimo metu išsiaiškinta, jog socialinė atsakomybė, kaip organizacijos tikslas, reitinguota kaip ketvirta iš penkiolikos punktų pagal svarbą – ją aplenkė tik pelnas, augimas ir rinkos dalies užėmimas (cituojuama iš Aupperle, Hatfield ir Carroll, 1983). Įmonių socialinės atsakomybės sąvokos, kokią ją sutinkame šiandien, autoriumi laikomas Howard Bowen, kurio 1953 metais parašyta knyga „Verslininko socialinės atsakomybės“ (*Social responsibilities of the businessman*) iškėlė verslo etikos ir socialinės atsakomybės temų diskutavimą į naują lygmenį bei paskatino verslo organizacijas įtraukti ISA į strateginį valdymą.

XX amžiaus eigoje požiūris į įmonių socialinės atsakomybės propagavimą patyrė stiprią transformaciją. M. Friedman (cituojuama iš Young, 2019), XX a. 8 dešimtmetyje sukūręs agentavimo teoriją (*agency theory*), teigė, jog ISA – „išteklų švaistymas“, o socialinės atsakomybės propagavimo kaštai turėtų būti skirti arba akcininkams, arba nukreipti pridėtinei

vertei kurti (cituojama iš Jusčius, 2007). Ypač šio darbo kontekste svarbus mokslininkas, nagrinėjęs socialinės atsakomybės temas, yra R. Edward Freeman, kurio suinteresuotųjų šalių teorija (*stakeholder theory*) pateikė naują, platesnį požiūrį – jis teigė, jog verslo organizacijos atskaitingos ne tik akcininkams, kaip buvo teigiama anksčiau, bet ir kitoms vidinėms suinteresuotosioms šalims – tiekėjams, klientams, vadovybei, darbuotojams ir visuomenei (žr. 1 pav.):

1 paveikslas

E. Freeman verslo organizacijos suinteresuotųjų šalių modelis



Šaltinis: parengta autorės, remiantis Freeman, 1998.

Svarbu paminėti, jog Freeman įvertino ne tik paminėtų suinteresuotųjų šalių svarbą, bet ir išplėtė šį sąrašą kaip suinteresuotąsias išorines šalis įvardijęs ir politines grupes, valdžią, profesines sąjungas, įvairias visuomenines grupes bei žiniasklaidą (Freeman, 1984), tokiu būdu pateikdamas holistinį įmonių socialinės atsakomybės vaizdą, kuris aktualus ir šiandien. Remiantis Freeman pateiktu modeliu, galima išskirti šešias vidines suinteresuotąsias šalis, kurios skirtingais būdais susijusios su organizacija (Freeman, 1998):

1. Akcininkai – suinteresuotoji šalis, nes yra investavę į verslą ir tikisi finansinės grąžos;
2. **Darbuotojai** – suinteresuotoji šalis, nes už savo specifines žinias ir lojalumą organizacijai tikisi atlyginimo, įvairių priedų (*benefits*), socialinio saugumo ir prasmingo darbo;

3. Tiekėjai – suinteresuotoji šalis, nes tikisi atlygio už organizacijai suteiktas paslaugas, nuo kurių priklauso jos veikla, o pavyzdiniu atveju – ir glaudaus ryšio bei bendradarbiavimo;

4. Klientai – suinteresuotoji šalis, nes už sumokėtą pinigų sumą jie tikisi gauti juos tenkinančius produktus ar paslaugas;

5. Vietinė bendruomenė – suinteresuotoji šalis, nes už leidimą naudotis jos aplinka diegiant organizacijos infrastruktūrą ji tikisi sąžiningai organizacijos mokamų mokesčių bei ekonominio ir socialinio prisidėjimo prie bendruomenės gerovės;

6. Vadovybė – nors susijusi ir su darbuotojų grupe, vadovybė, pati būdama suinteresuotąja šalimi, yra savotiškas tarpininkas tarp organizacijos ir kitų suinteresuotųjų šalių, privalantis palaikyti gerus santykius bei užtikrinti jų pasitenkinimą, už tai gaudama atitinkamą atlygį.

Kaip matoma, šis modelis vaizduoja tam tikrą simbiozę – bendradarbiavimas yra naudingas tiek organizacijai, tiek kiekvienai suinteresuotajai šaliai. Ši teorija svarbu ir organizacijos darbuotojų, kaip suinteresuotosios šalies, išskėlimu.

Socialinės atsakomybės taikymo organizacijų veikloje raidą galima paaiškinti per Anderson pateiktus verslo raidos etapus (žr. 1 lentelę):

1 lentelė

Organizacijos verslo raidos ir socialinės atsakomybės taikymo etapai

Laikotarpis	Laikotarpio pavadinimas	Organizacijos atsakomybės forma
Iki 1950 m.	Pelnas	Pelno siekimas – pagrindinis tikslas
XX a. 5-6 dešimtmetis	Filantropinė	Aukojimas labdarai, finansinė parama
XX a. 6-7 dešimtmetis	Problemos supratimo	Atsakomybės prisiėmimas, įsitraukimas į visuomenės problemas, ryšio palaikymas
XX a. 7-8 dešimtmetis	Problemos sprendimo	Aplinkos apsaugos, diskriminacijos problemų sprendimas
XX a. 8 dešimtmetis - dabar	Socialinio jautrumo	Socialinės atsakomybės principų taikymas veikloje, darnus santykis su aplinka ir visuomene

Šaltinis: parengta autorės, remiantis Anderson, cituota iš Pruskus, 2002.

Socialinės atsakomybės principų propagavimas verslo veikloje skatinamas įvairių tarptautinių organizacijų. Dow Jones yra įsteigusi pasaulinio tvarumo indeksų grupę (DJSI – *Dow Jones Sustainability Indices*), vertinančią ilgalaikes kompanijų socialinės atsakomybės propagavimo praktikas (Barclift, 2012). Organizacijos, siekiančios suinteresuotoms šalims parodyti savo išsipareigojimą socialinei atsakomybei, siekia tai įrodančio sertifikavimo. SA 8000 (socialinės atsakomybė), ISO 14001 (aplinkos apsauga), ISO 26000 (socialinės atsakomybės rekomendacijos), OHSAS 18001 (Ruževičius, 2009) (pastaba: darbuotojų sveikata ir sauga; nuo 2021 m. kovo organizacijos, norinčios demonstruoti išsipareigojimą darbuotojų saugai ir sveikatai, privalo sertifikuotis pagal OHSAS standartą pakeisiantį ISO 45001:2018 standartą) – šių vadybos sistemų pritaikymas organizacijų veikloje kalba apie socialiai atsakingų praktikų vykdymą, o sertifikavimas yra pripažįstamas visame pasaulyje bei užtikrina konkurencinį įmonių pranašumą.

Bene žinomiausia pasaulinė iniciatyva, skatinanti socialiai atsakingas verslų praktikas – 1999 metais Jungtinių Tautų generalinio sekretoriaus Kofi Annano pristatytas Pasaulinio Susitarimo (*Global Compact*) projektas, kurio tikslas – „skatinti įmones veikti atsakingai: nedaryti žalos aplinkai, bendruomenei, kitiems verslams ir bendromis pastangomis su JT, valdžios institucijomis ir nevyriausybinėmis organizacijomis dalyvauti sprendžiant socialines ir aplinkos apsaugos problemas, prisidėti prie visuomenės raidos ir ekonomikos augimo“ (informacija iš <https://socmin.lrv.lt/lt/veiklos-sritys/darbo-rinka-ir-uzimtumas/imoniu-socialine-atsakomybe-isa/trumpa-informacija-apie-pasaulini-susitarima>). Remiantis 2021 metų balandžio mėnesio duomenimis, 26 Lietuvos verslo organizacijų yra aktyvios ir prisijungusios prie Pasaulinio Susitarimo – daugiau nei kaimyninėse Latvijoje (6 kompanijos) ar Estijoje (4 kompanijos) (informacija iš Jungtinių Tautų Pasaulinio Susitarimo svetainės: <https://www.unglobalcompact.org>).

Pasaulinio susitarimo projektas pateikė dešimt principų, kuriais būtina vadovautis siekiant ĮSA įgyvendinimo organizacijų veikloje (žr. 2 lentelę):

2 lentelė

10 pasaulinio susitarimo principų

Sritis	Principas
Žmogaus teisės	Siekama, kad verslo organizacijos remtų ir gerbtų tarptautinę žmogaus teisių apsaugą savo įtakos srityje
Žmogaus teisės	Užtikrintų, kad jos pačios neprisidėtų prie žmogaus teisių pažeidinėjimo

Darbo jėga	Siekama, kad verslo organizacijos paremtų asociacijų laisvę ir pripažintų teisę į veiksmingas bendras derybas
Darbo jėga	Bet kokios formos privalomojo ar priverstinio darbo eliminavimas
Darbo jėga	Vaikų darbo panaikinimas
Darbo jėga	Diskriminacijos, susijusios su įdarbinimu ir profesija, panaikinimas
Aplinkos apsauga	Siekama, kad verslo organizacijos paremtų prevencines programas, užtikrinančias aplinkos apsaugą
Aplinkos apsauga	Imtųsi iniciatyvų aplinkosaugos atsakomybei didinti
Aplinkos apsauga	Skatintų aplinkai palankių technologijų vystymąsi ir platinimą
Kova su korupcija	Verslo organizacijos turi kovoti prieš visas korupcijos formas (tarp jų ir papirkinėjimą bei kyšininkavimą)

Šaltinis: parengta autorės, remiantis LR socialinės apsaugos ir darbo ministerijos teikiama informacija: <https://socmin.lrv.lt/lt/veiklos-sritys/darbo-rinka-ir-uzimtumas/imoniui-socialine-atsakomybe-isa/trumpa-informacija-apie-pasaulini-susitarima>.

Lietuvoje socialinės atsakomybės principų taikymą propaguoja tiek tarptautinės, tiek vietinės struktūros – jau minėta Jungtinių Tautų programa, Europos Komisija, Lietuvos profesinių sąjungų konfederacija, Lietuvos atsakingo verslo asociacija bei Lietuvos Respublikos socialinės apsaugos ir darbo ministerija (SADM) (Jusčius, 2007), kuri skatina ĮSA principų propagavimą parengdama tam skirtą veiksmų planą (Sveikatos apsaugos ir darbo ministerija, 2016). SADM nuo 2008 metų organizuojama iniciatyva – nacionalinis atsakingo verslo apdovanojimas, padedantis plėsti žinias apie atsakingą verslą bei socialinės atsakomybės propagavimo naudą tiek organizacijai, tiek jos aplinkai (daugiau informacijos: <https://socmin.lrv.lt/lt/veiklos-sritys/darbo-rinka-uzimtumas/imoniui-socialine-atsakomybe-isa/nacionalinio-atsakingo-verslo-apdovanojimas>). Organizacijos gali būti nominuotos metų darbovietės, aplinkai draugiškiausios įmonės, socialinę integraciją didinančios įmonės bei metų bendruomeniškiausios įmonės kategorijose. Šis pavyzdys parodo, jog gerosios praktikos versle gali būti įvertintos ir didina organizacijų matomumą.

1.2. Socialinės atsakomybės taikymas versle

Egzistuoja keletas schemų, nurodančių ĮSA taikymo dimensijas verslo įmonių veikloje. 1991 metais sukurta Carroll įmonių socialinės atsakomybės (CSR) piramidė – vienas iš geriausiai žinomų būdų parodyti organizacijų socialinės atsakomybės taikymo veikloje lygmenis, kurių taikymo šiais laikais tikimasi iš verslo organizacijų. Ši keturias atsakomybes pateikianti piramidė – tai infrastruktūra, leidžianti apibūdinti skirtingas verslo atsakomybes prieš visuomenę, kurios dalimi ji yra (žr. 2 pav.).

2 paveikslas

A.B. Carroll įmonių socialinės atsakomybės piramidė



Šaltinis: parengta autorės, remiantis Carroll (1991).

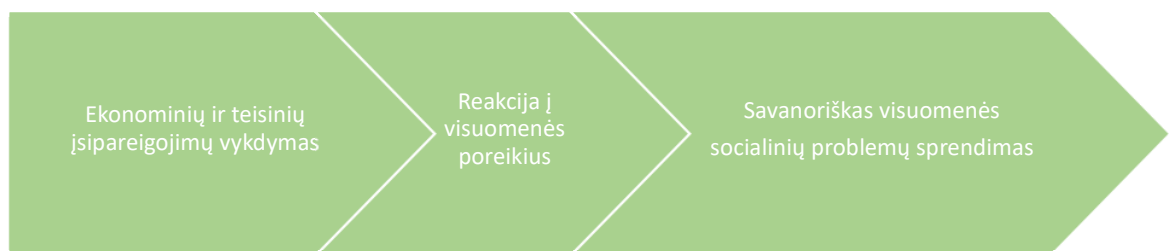
Du apatiniai šios piramidės komponentai, ekonominė ir teisinė atsakomybė, kurie atitinkamai reiškia pelno siekimą ir įstatymų laikymąsi, yra būtini, tuo tarpu etinė ir filantropinė atsakomybė – teisingo elgesio propagavimas, žalos vengimas ir pilietiškumo demonstravimas – yra veiksniai, kurių visuomenė atitinkamai tikisi bei trokšta (Carroll, 2016). Nors etika yra nurodyta kaip viena iš aukščiau esančių piramidės dalių, ji turi būti vertinama kaip visiems piramidės komponentams įtaką darantis faktorius (Carroll, 2016) – tai rodo stiprią etikos įtaką įmonių socialinei atsakomybei. Svarbu paminėti etikos bei asmeninio intereso sąveiką – šie du faktoriai gali sutapti, ypač tada, kai moralus elgesys yra naudingas (Pruskus, 2002). Atsižvelgiant

į tai, jog pelnas yra visų verslo vienetų siekis, asmeninio intereso bei moralių veiklos principų derinimas – potenciali socialinės atsakomybės principų taikymo varomoji jėga.

Verslo organizacijų socialinė atsakomybė gali būti apibūdinama ir per tris dimensijas – pirmoji yra susijusi su būtinais, įstatymais apibrėžtais įsipareigojimais, antroji – su reaktyvia socialine atsakomybe, o trečioji – su proaktyvia reakcija į aplinkos ir visuomenės poreikius (Pruskus, 2002). Visų trijų dimensijų suderinimas laikytinas aukščiausia socialinės atsakomybės principų propagavimo forma (žr. 3 pav.):

3 paveikslas

Organizacijų socialinės atsakomybės lygiai



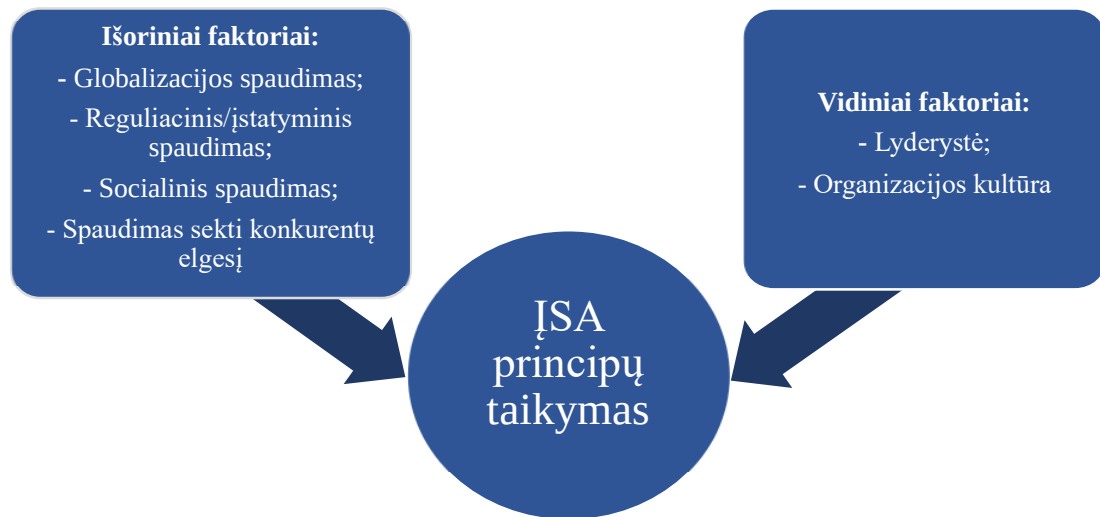
Šaltinis: parengta autorės, remiantis Pruskus, 2002.

Galima teigti, jog proaktyvumas socialinės atsakomybės principų taikymo kontekste – tai organizacijos strategijos savybė, kuri geriausiai parodo įsipareigojimą ĮSA vykdymui.

Remiantis šiame darbe minėta informacija, galima teigti, jog egzistuoja įvairių – tiek vidinių, tiek išorinių – priežasčių, kodėl organizacijos siekia taikyti socialinės atsakomybės principus savo veikloje: tokia veikla tam tikrais atvejais yra teisiškai reglamentuota, to tikisi skirtingos suinteresuotosios šalys, be to, šių principų diegimas veikloje rodo įmonės sąmoningumą bei didina jų veiklos matomumą. Yin (2017) savo tyrime apie ĮSA taikymo motyvaciją pateikia schemą, kuri plačiai nurodo organizacijos socialinės atsakomybės principų taikymo priežastis (žr. 4 pav.):

4 paveikslas

Vidinės ir išorinės ĮSA principų taikymo priežastys



Šaltinis: parengta autorės, remiantis Yin, 2017.

Priklausomai nuo organizacijos brandos, organizacinės kultūros pobūdžio, turimų išteklių ar lokacijos, kurioje įmonė vykdo veiklą, pirmenybės teikimas konkrečioms ĮSA praktikoms gali varijuoti. Welford, Chan ir Man Honkonge atlikto tyrimo (2007) metu respondentų – verslų atstovų ir įvairių suinteresuotųjų šalių – paprašė įvertinti skirtingas socialinės atsakomybės taikymo sritis pagal jų suvokiamą svarbą. Reitingavimui buvo pateikta penkiolika socialinės atsakomybės faktorių (žr. 3 lentelę):

3 lentelė

Įmonių socialinės atsakomybės taikymo sritys

Faktorius	Trumpinys
Viešai prieinamos socialinės ir aplinkos politikos	Politikos
Tinkamos sveikatos ir saugos praktikos	Sveikata ir sauga
Aukšti aplinkosauginiai rezultatai	Aplinka
Tinkamas valdymas	Valdymas
Tinkamas žmogiškųjų resursų valdymas ir įdarbinimo praktikos	Žmogiškųjų išteklių valdymas
Darbuotojų savanorystė ir bendruomenės įsitraukimas	Bendruomenė
Tiekimo grandinių ir gamyklų patikrinimų elgesio kodeksai	Tiekimo grandinės

Produktų ir paslaugų atsakomybė, atsakingas marketingas	Produkto atsakomybė
Filantropija ir labdara	Filantropija
Parama žmogaus teisių iniciatyvoms	Žmogaus teisės
Bendradarbiavimas su kitais verslais bei nevyriausybinėmis organizacijomis	Bendradarbiavimas
Tarptautinių standartų ir gairių laikymasis	Standartai
Socialinės ir aplinkosaugos ataskaitos	Ataskaitos
Kyšininkavimo ir korupcijos kodeksai	Korupcija
Nuolatinis suinteresuotųjų šalių dialogas	Suinteresuotųjų šalių dialogas

Šaltinis: parengta autorės, remiantis Welford ir kt., 2007.

Dėmesį atkreipianti šio tyrimo išvada – skirtingos respondentų grupės (įvairios suinteresuotosios šalys bei verslo atstovai) pateikė kiek skirtingus atsakymus apie tai, kuriems ĮSĄ faktoriams, jų manymu, turi būti teikiamas didesnis dėmesys (Welford ir kt., 2007) – tai rodo, jog suinteresuotųjų šalių ĮSA supratimas nebūtinai sutampa su pačių įmonių atstovų socialinės atsakomybės supratimu.

Prieš aptariant gyvenimo kokybės discipliną bei jos vertinimo metodus verta paminėti iš dalies susijusią darbo, turinčio socialinę įtaką, sampratą, kurią savo straipsnyje nagrinėja Michaelson, Pratt, Grant ir Dunn (2014). Autoriai teigia, jog žmogaus prasmės paieškose darbas užima bene pagrindinę poziciją – daug laiko praleidžiama būtent ten, ir dėl šios priežasties darbas tampa vienu pagrindinių prasmės, tapatybės ir priklausymo grupei jausmų šaltinių, svarbių daugumai individų (Michaelson ir kt., 2014). Nagrinėjant potencialias prasmingo darbo charakteristikas buvo pastebėta, jog socialinę įtaką (angl. *pro-social*) turintys veiksmai, prisidedantys prie kitų žmonių gerovės skatinimo ir palaikymo, jau nuo seno vertinami kaip prasmingumo šaltinis skirtingose kultūrose, taip pat ir darbo sferoje (Michaelson ir kt., 2014). Dar Katz ir Kahn 1966 metais atlikto tyrimo apie socialinę organizacijų psichologiją metu prieita prie išvados, jog darbuotojai yra labiau motyvuoti siekti socialinės įtakos bei patiria ją daug stipriau, kai jie tiesiogiai susiję su savo darbo naudos gavėjais (klientais bei kitais individais, kuriems darbuotojų pastangos turi įtakos) (cituojuama iš Michaelson ir kt., 2014). Šis socialiai atsakingų veiksmų įtakos darbuotojams aspektas aptariamas žvalgomojo tyrimo išvadose bei toliau nagrinėjamas baigiamojo magistro darbo metu.

2. GYVENIMO KOKYBĖS KONCEPCIJOS LITERATŪROS ANALIZĖ

Gyvenimo kokybė (akademinėje literatūroje anglų kalba - *quality of life* arba *QoL*, lietuvių kalba trumpinama kaip GK) – tam tikrą subjektyvumo laipsnį savyje slepianti sąvoka. Nors egzistuoja ir objektyvių gyvenimo kokybės rodiklių, vieniems individams aukštą gyvenimo kokybės pojūtį gali lemti tam tikri subjektyvūs faktoriai, kurie kitiems nėra tokie svarbūs. Šiame skyriuje aptariami skirtingi gyvenimo kokybės apibrėžimai, šios disciplinos raida, taip pat aprašomi GK vertinimo būdai, gyvenimo kokybės vertinimo metodai psichologijos mokslo kontekste bei jiems įgyvendinti naudojami rodikliai.

2.1. Gyvenimo kokybės samprata ir jos raida

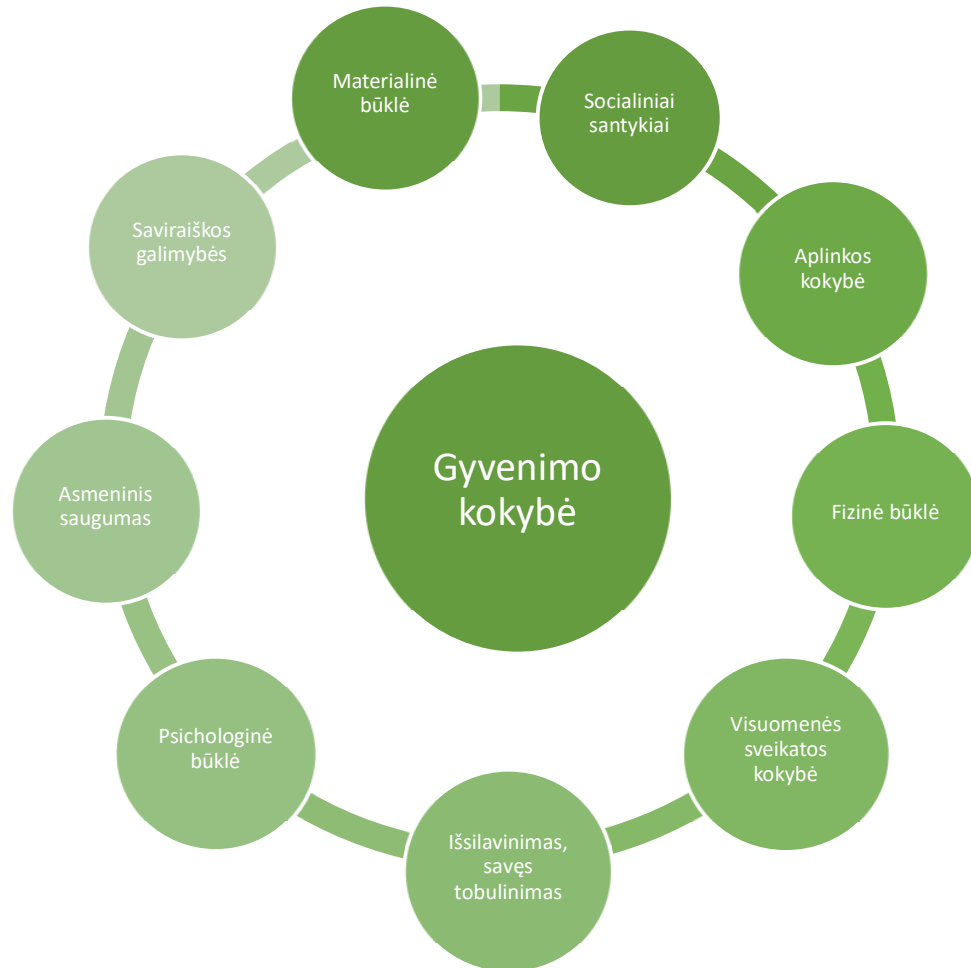
Remiantis Pasaulio sveikatos organizacijos (PSO) 1993 metais išleistoje studijoje, siekiančioje sukurti GK vertinimo įrankį, pateiktu apibrėžimu, gyvenimo kokybė – individo pozicijos gyvenime supratimas jo tikslų, lūkesčių, standartų bei rūpesčių atžvilgiu, priklausantis nuo jį supančios kultūros bei vertybių sistemos, kurioje jis gyvena. Tai – kompleksiška sąvoka, kuriai turi įtakos individo fizinė sveikata, psichologinė būklė, savarankiškumo lygis, socialiniai santykiai bei jo santykis su ryškiausiais jo aplinkos bruožais (WHOQOL Group, 1993). Pasak Encyclopædia Britannica, gyvenimo kokybė – tai žmogaus sveikatos ir komforto lygis bei gebėjimas dalyvauti kasdieniauose gyvenimo įvykiuose ir jais mėgautis (Crispin, 2020).

Akademinėje literatūroje vartojamos įvairios sąvokos, kuriomis ši koncepcija yra apibūdinama: pasak Schuessler bei Fisher (1985), sąvokos „gyvenimo kokybė“ bei „gerovė“ (angl. *well-being*) kai kurių autorių vartojamos kaip sinonimai, taip pat minimos „pasitenkinimo gyvenimu“ (angl. *life satisfaction*) ar „laimingo gyvenimo“ sąvokos (Janušauskaitė, 2008); kai kurie autoriai taip pat išskiria skirtingas gerovės sritis, tam tikrais atvejais pasirinkdami analizuoti tik vieną iš jų, pavyzdžiui, fizinę gerovę (ypač aktuali medicinos srityje) ar psichologinę gerovę, kaip pozityviosios psichologijos reiškinių (Liniauskaitė, Kairys, Urbanavičiūtė, Bagdonas ir Pakalniškienė, 2012). Be to, kaip bus matoma aptariant skirtingus gyvenimo kokybės kriterijus bei jų rodiklius, gerovės (*well-being*) sąvoka tam tikrais atvejais identifikuojama kaip vienas iš

gyvenimo kokybės komponentų, sudėtinė GK dalis. Gyvenimo kokybės samprata yra įvairialypė ir aptaria skirtingus aspektus, kurių suma – galutinė individo gyvenimo kokybė (žr. 5 pav.):

5 paveikslas

Gyvenimo kokybę lemiantys faktoriai



Šaltinis: parengta autorės, remiantis Akranavičiūtė ir Ruževičius, 2007.

Gyvenimo kokybės sąvokos kontekste verta paaiškinti ir žodžio „kokybė“ sampratą: anot Schuessler ir Fisher (1985), tai – „tam tikras kažko pasiekimo laipsnis (pvz., maksimalūs poreikiai ir jų patenkinimo laipsnis), kuris kinta tam tikroje skalėje (nuo labai blogos padėties iki labai geros)“. Šis išaiškinimas pateikia kokybę kaip skalėje vertinamą reiškinį – remiantis tokiu požiūriu galima teigti, jog gyvenimo kokybę įmanoma išmatuoti. Dėl paminėtų priežasčių – įvairialypiškumo ir išmatuojamumo – darbe pasirinkta naudoti būtent GK sąvoka.

Nors gyvenimo kokybės samprata šiais laikais sulaukia nemažai susidomėjimo, pasak Schuessler bei Fisher (1985), nagrinėjusių GK tyrimų raidą Šiaurės Amerikoje 8-9 dešimtmečiuose, dar 1968 metais ji nebuvo įtraukta į Tarptautinę socialinių mokslų enciklopediją – tai rodo sąlyginį šios temos naujumą. Nors jau graikų filosofai nagrinėjo gyvenimo prasmės klausimus siekdami rasti kelią į aukštesnę gyvenimo kokybę (Ruževičius ir Valiukaitė, 2017), išmatuojama gyvenimo kokybė, kaip mokslinė disciplina, išsamiau pradėta analizuoti XX amžiaus šeštame dešimtmetyje (verta paminėti, jog susidomėjimas GK bei socialinės atsakomybės klausimais pastebimas panašiu metu – XX amžiaus antroje pusėje) (Janušauskaitė, 2008). Vis dėlto, pirmąkart gyvenimo kokybės sąvoka pavartota kur kas anksčiau – ją savo knygoje apie ekonominę gerovę ekonomistas A. C. Pigou naudojo jau 1920 metais (Ruževičius ir Valiukaitė, 2017), taip pat šią sąvoką savo kalboje paminėjo JAV prezidentas L.B. Johnson (1963–1969), teigdamas, jog svarbu ne tai, kiek prekių visuomenės nariai gali nusipirkti, o kaip tai lemia jų gyvenimo kokybę (cituojama iš Servetkienė, 2013). Tai rodo gyvenimo kokybės koncepcijos tolėjimą vien nuo ekonominių rodiklių matavimo.

Sistemingų siekių įvertinti skirtingose šalyse gyvenančių žmonių gyvenimo kokybę matoma jau XX amžiaus viduryje. Pastebėtina, jog nemažai šių iniciatyvų pradėtos skirtingų su Jungtinių Tautų Organizacija (JTO) susijusių vienetų – 1966 metais Jungtinių Tautų socialinės plėtros tyrimų institutas (angl. *United Nations Research Institute for Social Development*, UNRISD) išleido dvidešimt šalių analizuojantį gyvenimo lygio indeksą, nagrinėjusį tokias sritis kaip fiziniai poreikiai (būstas, sveikata, mityba), kultūriniai poreikiai (saugumas, poilsis, mokslas) bei aukštesni poreikiai (pajamos, viršijančios vidutinį lygį); antra, platesnė „plėtros studija“, analizuojanti devynis ekonominius bei devynis socialinius kriterijus, buvo išleista 1972 metais (Stanton, 2007). 1975 metais Jungtinių Tautų Ekonominė ir socialinė taryba (angl. *United Nations Economic and Social Council*, ECOSOC) atliko 140 šalių vertinimą naudodama du socialinius (raštingumą bei gyvenimo trukmę) bei penkis ekonominius indikatorius – energiją, gamybos dalį BVP, gamybos eksporto dalį, įdarbinimo ne žemės ūkio srityje procentą bei telefonų kiekį (Stanton, 2007).

Akademiniėje erdvėje gyvenimo kokybė analizuojama skirtingų disciplinų – medicinos, sociologijos, ekonomikos, psichologijos, urbanistikos – atstovų, pastebimas ir tarpdisciplininis požiūris (Janušauskaitė, 2008). Verta pastebėti, jog skirtingų mokslo sričių būdai nagrinėti GK skiriasi – pavyzdžiui, sociologinis požiūris kreipia dėmesį į tai, kaip visuomenė bei jos nariai suvokia gyvenimo kokybę, psichologija vertina vidines individo charakteristikas kaip teigiami ar neigiami gyvenime nutikę įvykiai, laimė ar savęs realizavimas (Schuessler ir Fisher, 1985), o ekonominis požiūris linkęs vertinti finansinius, statistiškai išmatuojamus kriterijus. Vis dėlto,

dažnai tyrimuose pastebima šių požiūrių kombinacija – individo pasitenkinimas gyvenimo kokybe yra itin skirtingų faktorių visuma. Ši perspektyva svarbi ir tuo, jog ji įvertina dvejopą – subjektyvių bei objektyvių (paremtų statistiniais duomenimis) – gyvenimo kokybės kriterijų svarbą žmogaus gyvenime.

Kalbant apie objektyvų ir subjektyvų gyvenimo kokybės supratimą bei šių komponentų derinimą GK tyrimuose, verta paminėti Zapf, vokiečių autoriaus, inicijavusio gyvenimo sąlygų Vokietijoje tyrimus XX amžiaus 8 dešimtmetyje ir nagrinėjusio socialinius indikatorius gyvenimo kokybei analizuoti, sukurtą GK matricą (žr. 4 lentelę):

4 lentelė

W. Zapf gyvenimo kokybės matrica

Objektyvus požiūris	Subjektyvus požiūris	
	Geras	Blogas
Geras	Gerovė (<i>well-being</i>)	Disonansas (<i>dissonance</i>)
Blogas	Adaptacija (<i>adaptation</i>)	Nepriteklus (<i>deprivation</i>)

Šaltinis: parengta autorės remiantis Zapf, cituota iš Craglia, Leontidou, Nuvolati ir Schweikart, 2004.

Šią matricą galima interpretuoti taip: individo gyvenimo kokybės suvokimą supaprastinus iki dviejų žodžių – gero ir blogo, žmogaus, kuris gyvena objektyviai geromis sąlygomis, bet subjektyviai jas vertina blogai, būklę būtų galima vadinti disonansu, ir atvirkščiai – objektyviai blogomis sąlygomis gyvenantį ir gerai jas vertinančio žmogaus būklę galima įvardyti kaip adaptaciją (Zapf, cituota iš Craglia ir kt., 2004). Šioje schemoje adaptacija bei disonansas demonstruoja objektyvių ir subjektyvių faktorių kontrastą; pastebėjus tokio tipo nesutapimą praktikoje tyrėjų tikslas – išsiaiškinti šio kontrasto priežastis.

Be jau minėtų gyvenimo kokybės temų nagrinėjančių specialistų, žinomi Vakarų autoriai – suomių sociologas Allardt, XX amžiaus 7-10 dešimtmečiuose nagrinėjęs subjektyvių ir objektyvių bei materialių ir nematerialių faktorių įtaką gyvenimo kokybei (1978, 1993). Kitas žinomas GK analizavęs mokslininkas – JAV ekonomistas ir sociologas Morris 1979 metais sukūręs fizinės gyvenimo kokybės indeksą (PQLI – angl. *Physical Quality of Life Index*), kuris nagrinėjo ne tik ekonominius, bet ir raštingumo bei sveikatos rodiklius (tokius kaip vaikų mirtingumas, vienerių metų vaikų išgyvenimo procentas bei raštingumo lygis skalėje nuo 1 iki

100) (Morris 1996). Iki šiol naudojamo 1990 metais sukurto žmogaus raidos indekso (angl. *Human Development Index*) autoriai – ekonomistas, buvęs Pakistano finansų ministras Haq bei Nobelio premijos laureatas, indų ekonomistas bei filosofas Sen (UNDP, 1990). Lietuvoje gyvenimo kokybės temą analizuoja Ruževičius (2007, 2008, 2009, 2017), Servetkienė (2013), Milaševičiūtė, Pukelienė, Vilkas (2006).

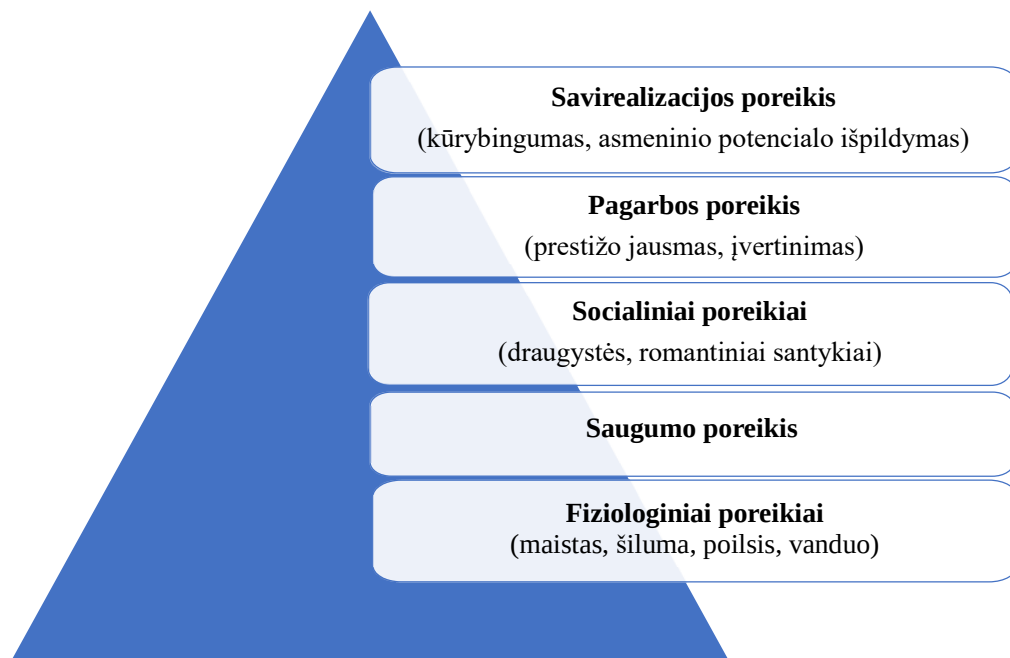
Siekiant iliustruoti gyvenimo kokybės sampratos taikymą praktikoje aptariami įvairius šiam konceptui matuoti sukurti ir naudojami metodai bei tam skirti gyvenimo kokybės rodikliai.

2.2. Gyvenimo kokybės vertinimo metodai ir rodikliai

Analizuojant GK sampratą svarbu paminėti, jog, nepaisant tam tikrų jos komponentų išmatuojamumo, kai kuriuos į šią sąvoką įeinančius aspektus objektyviai įvertinti nėra taip paprasta. Kiekvieno individo gyvenimo kokybė gali priklausyti ir nuo gan universalių, ir nuo subjektyvių poreikių. Atsižvelgiant į tai, jog gyvenimo kokybė yra susijusi su žmogaus poreikių patenkinimu, verta aptarti itin paplitusią **Maslow** psichologijos srities motyvacijos teoriją iliustruojančią **poreikių hierarchijos piramidę**. Pagal ją, žmogaus poreikiai gali būti skirstomi šia tvarka (žr. 6 pav.):

6 paveikslas

Maslow poreikių hierarchijos piramidė



Šaltinis: parengta autorės, remiantis Maslow, 1954.

Pasak Maslow, žmogaus poreikių hierarchijos pagrindas – biologiniai, o viršūnė – dvasiniai poreikiai, kuriuos jis įvardija kaip „žemesnius“ ir „aukštesnius“ (Maslow, 1954), tačiau visos žmogaus vertybės yra vienodai svarbios ir, kitaip nei biologiniai poreikiai, neturi vidinės ir išorinės hierarchijos (cituojuama iš Vveinhardt ir Gulbovaitė, 2013). Šis modelis susilaukia kritikos dėl tam tikrų jo aspektų, pavyzdžiui, dėl individualistinių ir kolektyvinių bendruomenių kultūrų bei vertybių skirtumų nepaisymo – pasak Cianci bei Gambrel (2003), individualumas ir laisvė yra aktualesni individualistinėms visuomenėms, o kolektyvistinėse visuomenėse pripažinimo ir bendrumo poreikiai svarbesni (cituojuama iš Vveinhardt ir Gulbovaitė, 2013). Šios schemas pritaikymo specifiką iliustruoja ir Mockaitis bei Šalčiuvienės atliktas tyrimas (2003) apie motyvacijos teorijos pritaikomumą posovietinėse šalyse, nagrinėjęs situaciją Lenkijoje, Lietuvoje ir Estijoje, kurio išvadose teigiama, jog poreikius nulemia kultūros vertybės, o įdomiausia išvada – nei vienoje tiriamoje šalyje poreikių hierarchija neatitiko Maslow išdėstytos hierarchijos sekos (Mockaitis ir Šalčiuvienė, 2003). Kitas susijęs tyrimas, atliktas Hagerty (1999), siekė išsiaiškinti, ar poreikių hierarchijos teorija gali būti pritaikoma gyvenimo kokybės vystymuisi skirtingose šalyse matuoti. Tyrimui 1960-1994 metais buvo renkama visus penkis Maslow piramidės lygmenis aptarianti informacija iš 88 šalių, o tyrimo pabaigoje buvo pastebėta, jog per 34 tyrimo metus surinkta informacija patvirtina ryškų bene visų sričių augimą (išskyrus socialiniams santykiams apibrėžti matuotą skyrybų procentą, kuris metų eigoje padidėjo) (Hagerty, 1999). Tyrimo metu pasirinkti rodikliai, iliustruojantys kiekvieną iš Maslow poreikių hierarchijos punktų, pavaizduoti 6 lentelėje:

5 lentelė

Maslow poreikių hierarchijos kriterijus matuojantys rodikliai

Maslow poreikių hierarchija	Matavimui pasirinkti rodikliai
1. Fiziologiniai poreikiai	Žmogui pasiekiamas dienos kalorijų kiekis; Bendras vidaus produktas (BVP)
2. Saugumo poreikis	Saugumas nuo karo; Saugumas nuo žmogžudysčių; Gyvenimo trukmė
3. Socialiniai poreikiai	Skyrybų dažnumas; Vaikų mirštamumas
4. Pagarbos poreikis	Politinės teisės;

	Moterų įsidarbinimo procentas
5. Savirealizacijos poreikis	Įsitraukimo į aukštąjį mokslą procentas; Įsitraukimo į vidurinį išsilavinimą procentas; Įsitraukimo į pradinį ugdymą procentas

Šaltinis: parengta autorės, remiantis Hagerty, 1999.

Šio tyrimo viena išvadų – augimas vienoje iš Maslow piramidėje iliustruotų sričių teigiamai koreliuoja su augimu kitose srityse, tad hipotezė, jog žemesnės grandies poreikio progresas sulėtėja šaliai orientuojantis į aukštesnį poreikį hierarchijoje, buvo paneigta (Hagerty, 1999). Remiantis pateiktais argumentais galima teigti, jog Maslow piramidėje nurodyti faktoriai yra svarbūs individų pasitenkinimui, tačiau išvada, jog patenkinus žemesnių lygių poreikius einama prie aukštesnių, o savirealizacija – aukščiausias žmogaus tikslas, gali būti klaidinga priklausomai nuo analizuojamos žmonių grupės kultūros vertybių. Be to, verta paminėti aptarto tyrimo naudotus rodiklius – nors jie ir priklauso skirtingoms sritims, tikėtina, jog bent kai kurie iš jų (pavyzdžiui, atspindintys socialinius poreikius) neatspindi kompleksiško visuomenės vaizdo.

Ankstesniam skyriuje minėtų tyrėjų Sen bei Haq sukurtas bei Jungtinių Tautų plėtros programos (angl. *United Nations Development Program*, UNPD) kasmet leidžiamas **žmogaus socialinės raidos indeksas arba ŽSRI** (angl. *Human Development Index*, HDI) – vienas iš žinomiausių tyrimų, skirtų įvertinti žmonių gerovę bei jos raidą skirtingose pasaulio valstybėse. Nors nuo sukūrimo 1990-iais šio indekso metodologija kiek pakito, tyrimo metu renkamos informacijos tikslas išliko panašus – tai siekis įvertinti žmonių prieigą prie elementų, kurie prisideda prie žmogaus socialinės raidos. Galutinis šalies socialinės raidos indeksas – tai šių elementų suma; indekse aptariamos šalys, priklausomai nuo rezultato, grupuojamos į keturias grupes – labai aukštos, aukštos, vidutinės ir žemos socialinės raidos. Šie kriterijai bei juos matuojantys rodikliai pateikiami 7 lentelėje:

6 lentelė

Žmogaus socialinės raidos indekso kriterijai bei juos matuojantys rodikliai

Kriterijus	Kriterijų matuojantis rodiklis
Ilgas ir sveikas gyvenimas	Gyvenimo trukmė
Žinių įgijimas	Raštingumas bei įsitraukimo į mokslus koeficientas

Prieiga prie resursų, reikalingų padoriam gyvenimo lygiui	BVP vienam gyventojui
---	-----------------------

Šaltinis: parengta autorės, remiantis UNPD, 1990.

Be įprastų socialinės raidos kriterijų, naujausiame 2020 metų indekse pateikiama informacija ir apie kitus elementus, tokius kaip socialinės raidos indekso skirtingose šalyse kaitą laiko eigoje, ŽSRI atsižvelgiant į socialinę nelygybę, lytį, lyčių nelygybę, taip pat besivystančių šalių skurdo lygį (UNDP 2020). Nors ŽSRI matuoja kriterijus, kurie išties svarbūs visuomenių socialinei raidai įvertinti, paminėtinas ir šio tyrimo trūkumas – nors gyvenimo trukmė yra svarbus kriterijus, tačiau jis neįvertina, kiek iš šių individų nugyventų metų buvo sveiki bei kokybiški; kitaip tariant, gyvenimo trukmė, jei analizuojama neįvertinus gyvenimo kokybės, gali virsti tik kiekybiniu kriterijumi (Engineer, Roy ir Fink, 2010). Be to, šis indeksas matuoja statistinius kiekybinius elementus neįtraukdamas subjektyvių kriterijų, lemiančių individų GK; vis dėlto, tai suprantama turint omenyje šio tyrimo mastą (2020 metų indekso duomenimis, į tyrimą buvo įtrauktos 189 šalys) (UNDP 2020). Tad žmogaus socialinės raidos indeksas – itin naudingas resursas, jau daugiau nei 30 metų leidžiantis įvertinti skirtingų šalių socialinę plėtrą. Šio tyrimo metu gauta informacija gali būti naudojama ir kaip sudėtinis gyvenimo kokybės tyrimų komponentas.

Svarbus tyrimas gyvenimo kokybei matuoti, įvertinantis ir subjektyvius, ir objektyvius kriterijus – **Europos gyvenimo kokybės tyrimas arba EGKT** (angl. *European Quality of Life Survey*, EQLS). Nuo 2003-ųjų kas ketverius arba penkerius metus Europos gyvenimo ir darbo sąlygų gerinimo fondo (angl. *European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions*, Eurofound) rengiamas tyrimas pamažu įtraukia vis daugiau šalių – pradėtas nuo 28 šalių (25 Europos Sąjungos narių, dviejų stojančių šalių – Rumunijos ir Bulgarijos, bei šalies kandidatės Turkijos), paskutinio 2016 metų tyrimo jis buvo vykdytas jau 33 valstybėse – 28 ES narėse bei penkiose kandidatėse (Albanijoje, Šiaurės Makedonijoje, Juodkalnijoje, Serbijoje ir Turkijoje) (Eurofound 2017). EGKT rezultatai pateikia informacijos apie tris žmonių gyvenimo dimensijas (Eurofound 2017):

- Gyvenimo kokybę;
- Visuomenės kokybę;
- Viešųjų paslaugų kokybę.

Tyrimo metu 18 metų sulaukę respondentai, kurių kiekvienas atstovauja savo namų ūkį, yra apklausiami per gyvą interviu (kartais naudojama CAPI – asmeninis interviu metodas su kompiuterio pagalba), kurio metu įvertinamas jų gyvenimo kokybės lygis vertinant šiuos kriterijus bei juos analizuojančius rodiklius (žr. 7 lentelę):

7 lentelė

Europos gyvenimo kokybės tyrimo kriterijai ir juos matuojantys rodikliai

Kriterijus	Kriterijų matuojantys rodikliai
Darbo ir asmeninio gyvenimo balansas	Namų ruošos darbų kiekis, rūpesčių kiekis, sunkumai derinant darbo ir šeimos reikalus, kasdienio gyvenimo užsiėmimai
Ekonominiai resursai ir gyvenimo standartas	Namų ūkio pajamos, pasitenkinimas gyvenimo standartu, materialinis trūkumas, subjektyvi ekonominė įtampa bei reakcija į ją
Šeimos gyvenimas	Namų ūkio dydis, namų ūkio sudėtis, santykiai su šeima bei draugais, šeimos narių atsakomybės, paramos šaltiniai, pasitenkinimas šeima, ryšys su draugais
Sveikata ir sveikatos apsauga	Sveikatos įsivertinimas, ilgalaikės ligos, psichinė sveikata, pasitenkinimas sveikata, galimybė naudotis sveikatos paslaugomis (prieiga prie jų), pasitenkinimas sveikatos paslaugomis
Visuomenės kokybė	Suvokiama valstybinių pensijų, viešojo transporto ir švietimo sistemos kokybė, pasitikėjimas žmonėmis, pasitikėjimas politinėmis institucijomis ir suvokiami konfliktai tarp grupių
Būstas ir aplinka	Būsto sąlygos, gyvenamoji erdvė, pasitenkinimas gyvenimo sąlygomis, namų nuosavybė
Subjektyvi gerovė	Bendras pasitenkinimas gyvenimu, laimė, poreikių/norų išsipildymo gyvenime jausmas, optimizmas

Šaltinis: parengta autorės, remiantis Kohler, 2014.

Verta paminėti paskutiniame 2016 m. tyrime patvirtinamas tendencijas – teigiama, jog pasitenkinimas gyvenimu koreliuoja su šalių BVP vienam žmogui augimu, tačiau aukščiausio BVP šalyse pasitenkinimas gyvenimu nebekyla kartu su BVP – tai vadinama Easterlin paradoksu (Eurofound, 2017). Šis pastebėjimas parodo, jog finansinių rodiklių įvertinimo neužtenka gyvenimo kokybei nustatyti. Darbo ir asmeninio gyvenimo derinimo sunkumai – dar vienas paminėtinas tyrimo aspektas; nors šis rodiklis varijuoja priklausomai nuo šalies, metų eigoje pastebima, jog darbo ir asmeninio gyvenimo derinimo konfliktų respondentų gyvenime pasitaiko vis dažniau. Taip pat paminėtini ir respondentų atsakymai dėl pasitenkinimo gyvenimu bei laimės rodiklių (kuriuos jie turėjo įvertinti skalėje nuo 1 iki 10) – nors Europos mastu šie kriterijai įvertinti panašiai (ypač aukščiausią subjektyvią gerovę turinčiose šalyse, tokiose kaip Skandinavijos šalys, Nyderlandai ar Austrija), laimė didelėje dalyje šalių įvertinta aukščiau nei pasitenkinimas gyvenimu: tai rodo, jog šios dvi koncepcijos nėra identiškos (Eurofound, 2017). Apibendrinant galima teigti, jog tiek objektyvių, tiek respondentų subjektyviai suvokiamus rodiklių vertinimas rodo šio metodo įvairialypiškumą bei įvertina subjektyvių kriterijų svarbą gyvenimo kokybei.

Savo nagrinėjamomis temomis į EGKT panašus, tik daugiau šalių nagrinėjantis yra Ekonominio bendradarbiavimo ir plėtros organizacijos (EBPO, angl. *Organisation for Economic Co-operation and Development*, OECD) rengiamas Geresnio gyvenimo indeksas arba GGI (angl. *Better Life Index*, BLI). Nuo 2011 metų rengiamas ir laiko eigoje kiek pakitęs tyrimas, remiantis paskutiniais duomenimis, 37 EBPO šalyse narėse bei 4 šalyse partnerėse analizuoja 15 žmonių gyvenimo aspektų (žr. 8 lentelę):

8 lentelė

EBPO Geresnio gyvenimo indekso kriterijai ir juos matuojantys rodikliai

Kriterijus	Kriterijų matuojantys rodikliai
Pajamos ir turtas	Namų ūkio pajamos, namų ūkio turtas, pajamų ir turto nelygybė (skirtumai tarp įvairių populiacijos grupių)
Būstas	Būsto įperkamumas, būsto perpildymas, būsto kainos našta, nepasiturintys namų ūkių, neturinčių prieigos prie patogumų, dalis, namų ūkių, turinčių prieigą prie sparčiojo interneto, dalis, būsto nelygybė (skirtumai tarp įvairių populiacijos grupių)
Darbo kokybė	25-64 metų žmonių grupės įsidarbinimo procentas, nedirbančio ir nestudijuojančio 15-25 metų žmonių grupės procentas, ilgalaikio nedarbingumo procentas, darbo rinkos nestabilumas, gaunama alga, darbo krūvis, ilgos darbo valandos, darbo kokybės nelygybė (skirtumai tarp įvairių populiacijos grupių)

Sveikata	Vidutinė gyvenimo trukmė, subjektyviai suvokiama sveikata, mirčių nuo savižudybės, alkoholizmo ir narkotikų perdozavimo dalis, depresiniai simptomai, sveikatos nelygybė (skirtumai tarp įvairių populiacijos grupių)
Žinios ir įgūdžiai	15-mečių kognityviniai įgūdžiai (PISA testų rezultatai), suaugusiųjų kognityviniai įgūdžiai (PIAAC testų rezultatai), žinių ir įgūdžių nelygybė (skirtumai tarp įvairių populiacijos grupių)
Aplinkos kokybė	Taršos poveikis, prieiga prie žaliųjų rekreacinių erdvių mieste, aplinkos kokybės nelygybė (skirtumai tarp įvairių populiacijos grupių)
Subjektyvi gerovė	Pasitenkinimas gyvenimu, neigiamo afekto balansas, subjektyvios gerovės nelygybė (skirtumai tarp įvairių populiacijos grupių)
Saugumas	Žmogžudystės, saugumo jausmas naktį grįžtant namo, mirtys keliuose, saugumo nelygybė (skirtumai tarp įvairių populiacijos grupių).
Darbo ir asmeninio gyvenimo balansas	Neapmokamos darbo valandos, laisvas laikas, darbo valandų skirtumai per lyčių prizmę, pasitenkinimas laiko išnaudojimu, darbo ir asmeninio gyvenimo nelygybė (skirtumai tarp įvairių populiacijos grupių)
Socialiniai ryšiai	Socialinė parama, laikas praleistas bendraujant su kitais, pasitenkinimas asmeniniais santykiais, socialinių ryšių nelygybė (skirtumai tarp įvairių populiacijos grupių)
Pilietinis įsitraukimas	Rinkėjų aktyvumas, laisvė pasisakyti apie valdžios veiksmus, pilietinio įsitraukimo nelygybė (skirtumai tarp įvairių populiacijos grupių)
Ekonominis kapitalas	Pagamintas ilgalaikis turtas, intelektinė nuosavybė, bendrojo pagrindinio kapitalo formavimas, investicijos į mokslinius tyrimus ir plėtrą, finansinė visos ekonomikos grynoji vertė, finansinė grynoji turto vertė, namų ūkio skola, bankų sektoriaus svertas
Gamtos kapitalas/resursai	Biologiniai resursai ir bioįvairovė, klimato kaita, dirvožemio kokybė, gėlo vandens resursai, atliekos
Žmogiškasis kapitalas	Išsilavinimo įgijimas tarp jaunų žmonių, nepakankamas darbo jėgos panaudojimas, priešlaikinis mirtingumas, rūkymo paplitimas, nutukimo paplitimas
Socialinis kapitalas	Savanoriavimas per organizacijas, pasitikėjimas kitais, pasitikėjimas institucijomis (policija, valdžia), korupcija, lyčių lygybė politikoje, vyriausybės suinteresuotųjų šalių įsitraukimas

Šaltinis: parengta autorės, remiantis OECD, 2020.

Šis tyrimas naudingas tuo, jog pateikia analizuojamų šalių profilius, kuriuose išsamiai aptariama atskira šalių situacija pagal indekso kriterijus. Tokia informacija ypač naudinga atliekant konkrečios valstybės gyvenimo kokybės tyrimus. Taip pat svarbu paminėti, jog

kiekvienas iš kriterijų vertina ne tik bendrą situaciją šalyje, bet atkreipia dėmesį ir į egzistuojančią nelygybę tarp skirtingų populiacijos grupių.

Vienas žinomiausių šių laikų tyrimų, kurio metu respondentai įvertina savo gyvenimo lygį bei tam tikrus gyvenimo kokybės aspektus – Jungtinių Tautų tvarios plėtros sprendimų tinklo inicijuotas **Pasaulio laimės indeksas** (angl. *United Nations World Happiness Report*). Jo metu naudojantis Gallup tyrimų duomenimis skirtingų šalių gyventojų suvokimas apie jų gyvenimo kokybę vertinamas per šešis kriterijus (Helliwell, Layard, Sachs ir De Neve, 2021):

- BVP vienam gyventojui;
- Socialinę paramą;
- Sveiką gyvenimo trukmę;
- Laisvę priimti gyvenimo sprendimus;
- Dosnumą;
- Laisvę nuo korupcijos.

Kasmet 1-3 tūkstančiai respondentų iš kiekvienos dalyvaujančios šalies (iš viso – 156) prašoma savo gyvenimą paminėtose srityse įvertinti skalėje nuo 1 iki 10. Nuo 2012 metų organizuojamas tyrimas kasmet turi ir gretutinę temą – pavyzdžiui, 2021 metų tyrimas buvo apie COVID-19 įtaką žmonių laimei, emocinei sveikatai, socialiniams ryšiams bei darbui (Helliwell ir kt., 2021), 2020 metų indeksas analizavo skirtingų miestų gyventojų subjektyvų laimės lygį, o 2019 metų tyrimas aptarė laimės ir bendruomenės ryšį ir analizavo technologijų, socialinių medijų, valdžios sprendimų bei įvairių konfliktų įtaką žmonių laimei. Šio indekso atsižvelgimas į globalias aktualijas – itin pozityvus indėlis į gyvenimo kokybės tyrimus.

Ankstesniame skyriuje pateiktos **Akranavičiūtės bei Ruževičiaus GK sudedamosios dalys** taip pat gali būti naudojamos gyvenimo kokybės lygiui įvertinti – jos inkorporuoja bene visus prieš tai aptartuose metoduose minėtus elementus. Siekiant suprasti schemeje įvardytų gyvenimo kokybės sričių svarbą galutinei gyvenimo kokybei pateikiamas išsamesnis jų aprašymas, išskiriant asmenines bei nuo individo nepriklausančias sritis (žr 9 lentelę):

9 lentelė

Gyvenimo kokybės sudedamųjų dalių charakteristikos pagal Akranavičiūtę ir Ruževičių

GK sritis	Apibūdinimas
Materialinė būklė	Gyvenimo sąlygos, būsto būklė, vidutinis atlyginimas, perkamoji galia, ekonominė lygybė, gaunamos paslaugos, darbo ir poilsio sąlygos
Išsilavinimas bei savęs tobulinimas	Žinių panaudojimas, išsilavinimo kokybė, mokymasis
Psichologinė būklė	Emocijos, savigarbos jausmas, vertybės, streso lygis, pasitenkinimas darbu, psichologinė sveikata;
Asmeninis saugumas	Teisinis, socialinis, asmeninis saugumas
Saviraiškos galimybės	Kūryba, hobiai
Fizinė būklė	Sveikata, poilsis, darbo krūvis, mityba, ištvermė
Socialiniai santykiai	Santykiai šeimoje, darbovietėje, draugų grupėje, bendruomenėje, visuomenėje
Aplinkos kokybė	Gamtos resursų naudojimo lygis, darni plėtra, vandens, oro, dirvožemio kokybė
Visuomenės sveikatos kokybė	Visuomenės sveikata

Šaltinis: parengta autorės, remiantis Akranavičiūtę ir Ruževičius, 2007.

Apibendrinant gyvenimo kokybę matuojančių metodų apžvalgą vertos paminėti tendencijos, svarbios šio darbo kontekste:

- Laikui bėgant į GK tyrimus buvo įtraukiama vis daugiau elementų – pradėjus tik statistinių rodiklių aptarimu buvo pereita prie įvairių socialinių, psichologinių rodiklių, o galiausiai pradėti analizuoti ir respondentų subjektyviai suvokiami gyvenimo aspektai. Subjektyvių ir objektyvių kriterijų derinimas, tikėtina, pateikia plačiausią gyvenimo kokybės lygio vaizdą tiriamoje žmonių grupėje, be to, būtina įvertinti ir aplinką, kuri jį supa;
- Darbas (arba jo neturėjimas/nepakankamas atlygis, lemiantis ekonominę įtampą) yra svarbus gyvenimo aspektas, darantis įtaką žmonių GK lygiui, taip pat jis minėtinas ir darbo bei asmeninio gyvenimo balanso kontekste – negebėjimas suderinti šių dviejų gyvenimo sričių turi vis daugiau įtakos žmonių gyvenimo kokybei;
- Šio darbo temos kontekste žmonių socialinės atsakomybės propagavimas, tikėtina, prisidėtų prie subjektyvios gerovės (EGKT naudojamas kriterijus), dosnumo (Pasaulio

laimės indekso kriterijus), psichologinės būklės ir/ar saviraiškos galimybių (Akranavičiūtės bei Ruževičiaus naudojamas kriterijus) pokyčių.

Atsižvelgiant į GK analizuojančios literatūros analizės rezultatus matoma, jog šio darbo kontekste ypač aktualus psichologijos mokslų indėlis – dėl šios priežasties bus vertinami ir šios disciplinos mokslininkų naudojami būdai respondentų gyvenimo kokybei vertinti.

2.3. Gyvenimo kokybės vertinimo metodai psichologijos mokslo kontekste

Psichologijos mokslų kontekste „gerovės“ ar „psichologinės gerovės“ (PG) sąvokos vartojamos dažniausiai taip apibūdinant individų gyvenimo kokybę ar pasitenkinimą gyvenimu (Kaliatkaitė, Bulotaitė, 2014); taip pat pastebima, jog tiek gyvenimo kokybės, tiek gerovės sąvokos neretai minimos sveikatos tyrimų kontekste kalbant apie psichinę ar fizinę sveikatą (ten pat, 2014). Pastebima, kad sąvokos „gyvenimo kokybė“ bei „gerovė“ (angl. *well-being*) kai kurių autorių vartojamos kaip sinonimai (Schuessler, Fisher, 1985).

Siekiant apibūdinti psichologinę gerovę ji dažnai aptariama per du – hedonistinį ir eudemoninį – požiūrius, pirmąjį apibūdinant kaip malonumų siekimą ir skausmo vengimą, o antrąjį - kaip savirealizacijos ir prasmės siekimą, savo prigimties bei potencialo išpildymą (Kahneman, Diener ir Schwarz, 1999, Waterman, 1993, cituojama iš Ryan, Deci, 2001). Psichologinė gerovė hedonistiniu požiūriu, kurią tiksliau būtų galima įvardyti kaip subjektyvią gerovę, pasak Ryan ir Deci, gali būti matuojama pasitelkiant tris komponentus – pasitenkinimą gyvenimu, teigiamos nuotaikos buvimą bei neigiamos nuotaikos nebuvimą (Diener, Lucas, 1999, cituojama iš Ryan, Deci, 2001). Pasak Pavot ir Diener, subjektyvi gerovė taip pat gali būti apibūdinta kaip susidedanti iš „afektyvių (pozityvių ir negatyvių emocijų) ir kognityvinių (specifinių gyvenimo sričių)“ bei bendro gyvenimo vertinimo komponentų vertinimo (cituojama iš Liniauskaitė ir kt., 2012). Tuo tarpu eudemoninis požiūris, pabrėžiantis, jog ne visų norų patenkinimas juos pasiekus veda prie gerovės (Ryan, Deci, 2001), gali pasiūlyti skirtingų ir kompleksiškesnių psichologinės gerovės matavimo kriterijų. Eudemoninė kryptis yra aktualesnė autorės tyrimo kontekste – ji atliepia žvalgomojo tyrimo metu respondentų apibūdintas priežastis prisijungti prie socialinės atsakomybės iniciatyvų. Be to, pasak Waterman, pasiekus eudemoninę psichologinę gerovę ji išlieka ilgiau nei hedonistinė, be to, užuot tik identifikavę, jog žmogus jaučiasi laimingas, eudemoninės psichologinės gerovės tyrimai taip pat siekia atsakyti į klausimą, kodėl žmonės jaučia laimingumą (cituojama iš Kaliatkaitė, Bulotaitė, 2014).

Egzistuoja keletas plačiau naudojamų psichologinės gerovės matavimo būdų. Ryan ir Deci (2001) suformuota savideterminacijos teorija teigia, jog savirealizacija yra pagrindinis aspektas vertinant psichologinę gerovę. Autoriai pabrėžia tris individo poreikius, kurie būtini jo psichologiniam augimui – autonomiją, kompetenciją bei sąryšį (angl. *relatedness*) – pastarasis kriterijus parodo, jog teigiama socialinė žmogaus aplinka būtina jo psichologinei gerovei ir tobulėjimui (Ryan, Deci, 2001). Šios teorijos išskirti kriterijai gali būti vertinami kaip „būdai psichologinei gerovei stiprinti“ (Kaliatkaitė, Bulotaitė, 2014), tačiau verta paminėti, jog savirealizacijos kriterijus gali būti nevienodai svarbus skirtingose žmonių grupėse ar visuomenėse (Ryan, Deci, 2001). Dėl šios priežasties, atliekant savideterminacijos teoriją iliustruojančius tyrimus, verta įvertinti ir kultūrinius, plėtros bei socialinius aspektus tiriamoje žmonių grupėje.

Dar viena šiuo metu pastebima pozityviosios psichologijos krypties teorija psichologinės gerovės tyrimuose – Seligman (2004) klestėjimo (angl. *flourishing*) teorija. Pozityvioji psichologija, vertindama subjektyvią žmogaus psichologinę gerovę, pabrėžia šiuos aspektus (Seligman, Csikszentmihalyi, 2000): gerovę, pasitenkinimą (praeityje), viltį ir optimizmą (ateityje) bei sklandumą (angl. *flow*) ir džiaugsmą (dabartyje). Kalbant apie individualias žmogaus savybes, pabrėžiamas gebėjimas mylėti bei sekti savo pašaukimą, drąsa, tarpasmeniniai įgūdžiai, atkaklumas, atlaidumas, mąstymas apie ateitį, išmintis bei dvasingumas, o vertinant gerovę grupiniu lygiu, pabrėžiami šie aspektai: atsakomybė, puoselėjimas, altruizmas, mandagumas, saikingumas, tolerancija bei darbo etika. Seligman ir kolegų 2011 metais sukurtas klestėjimo modelis, sutrumpintai vadinamas PERMA, išskiria penkis psichologinės gerovės elementus (Seligman, 2018):

- Pozityvias emocijas (angl. *positive emotions*);
- Įsitraukimą (angl. *engagement*);
- Pozityvius santykius su kitais (angl. *relationships*);
- Prasmingumą (angl. *meaning*); bei
- Laimėjimus (angl. *accomplishments*).

Kadangi šis modelis yra sąlyginai naujas, pats jo autorius Seligman, analizuodamas kitų mokslininkų tyrimus naudojant PERMA, vertina jį kaip gerą pradžią išsamesniems gerovės tyrimams (Seligman, 2018), kuri turėtų paskatinti papildomus tyrimus (Kaliatkaitė, Bulotaitė, 2014).

Viena labiausiai paplitusių ir dažnai tyrimuose naudojama eudemoninės krypties psichologinės gerovės matavimo skalė – Ryff psichologinės gerovės skalė (Ryff, 1989), kurioje

autorė, siekdama išsiaiškinti respondentų psichologinę gerovę, prašo jų įvertinti šešių grupių teiginius, susijusius su autonomija, aplinkos suvaldymu, asmeniniu augimu, tikslo turėjimu gyvenime, teigiamais santykiais su aplinkiniais bei savęs priėmimu. Toks matavimo būdas pabrėžia ne „trumpalaikę emocinę gerovę – laimingumą“ (Kaliatkaitė, Bulotaitė, 2014), o krypties gyvenime turėjimą, gebėjimą save realizuoti ir palaikyti teigiamus santykius su aplinkiniais. Skalės autorės Ryff atlikto vieno iš tyrimų metu buvo pastebėta, jog respondentės moterys teiginius apie savirealizaciją bei pozityvius santykius su aplinkiniais įvertino reikšmingai aukščiau už vyrus (Ryff, Keyes, 1995) – galimos su sociodemografiniais kriterijais susijusios tendencijos bus stebimos ir autorės tyrimo metu.

Kalbant apie psichologinės gerovės vertinimo metodus Lietuvoje, verta paminėti lietuviškąją psichologinės gerovės skalę (LPGS), sukurta įvertinus, jos PG gali būti „kultūriškai jautrus reiškiny“ (Bagdonas, Liniauskaitė, Kairys ir Pakalniškienė, 2013). Bagdono ir kolegų sukurta skalė, sudaryta iš 61 teiginio, matuoja šiuos kriterijus (Bagdonas ir kt., 2013):

- Optimizmo/kontrolės;
- Pasitenkinimo pragyvenimo lygiu;
- Pasitenkinimo šeima ir artimaisiais;
- Pasitenkinimo tarpasmeniniais santykiais;
- Pasitenkinimo fizine sveikata;
- pasitenkinimo darbu; bei
- neigiamo emocių.

Verta paminėti ir sociodemografinius kintamuosius, tokius kaip amžius, lytis, šeiminė padėtis, finansinė padėtis ar gyvenamoji vieta, bei jų įtaką psichologinei gerovei – remiantis Liniauskaitės ir kolegų (2012) atliktu tyrimu, kurio metu buvo naudota LPGS, subjektyviai respondentų vertinama finansinė padėtis, šeiminė padėtis ar tikėjimas gali prognozuoti asmens psichologinę gerovę; remiantis kitais tyrimais, individo vertinamai psichologinei gerovei tam tikrais atvejais gali turėti įtakos net tokie aspektai kaip jo nuotaika vertinimo metu (Schwartz, Clore, 1983, cituojama iš Ryff, 1989). Nors, kaip matoma, LPGS yra validuota anksčiau atliktų tyrimų metu bei pasižymi išsamumu, vis dėlto, šiame tyrime pasirinkta jos nenaudoti dėl kiek per plataus masto autorei nusprendus, jog tokie aspektai kaip pasitenkinimas fizine sveikata ar pasitenkinimas pragyvenimo lygiu šiame tyrime nėra aktualūs.

3. ORGANIZACINIO ĮSIPAREIGOJIMO KONCEPCIJOS LITERATŪROS ANALIZĖ

3.1. Organizacinio įsipareigojimo samprata ir jos raida

Organizacinis įsipareigojimas – tai viena įsipareigojimo formų, kuri apibūdina darbuotojo santykį ir ryšius su organizacija, kurioje jis dirba (Lazauskaitė-Zabielskė ir kt., 2014). Pabrėžiant šio reiškinio išmatuojamumą jį taip pat galima apibūdinti kaip „individo tapatinimosi su ir įsitraukimo į tam tikrą organizaciją stiprumą“ (Mowday, Steers ir Porter, 1979).

Pasak Meyer ir Herscovitch (2001), skirtingas organizacinio įsipareigojimo sampratas gali apjungti du teiginiai:

- Įsipareigojimas yra įpareigojanti arba stabilizuojanti jėga;
- Įsipareigojimas duoda kryptį tam tikram elgesiui.

Kai kurie organizacinį įsipareigojimą analizuojantys autoriai (Brickman, 1987, Brown, 1996, cituojama iš Meyer ir Herscovitch, 2001) pastebi, jog įsipareigojimas turi įtakos elgesiui nepriklausomai nuo individo motyvų bei požiūrių ir tam tikrais atvejais net gali priversti jį elgtis tokiu būdu, kuris, žvelgiant objektyviai, gali prieštarauti jo paties interesams – tai rodo, jog šis konceptas gali būti nagrinėjamas atskirai nuo kitų. Toks elgesys gali būti paaiškinamas tuo, jog vienas iš centrinių šio koncepto aspektų – tai individo psichologinis prisirišimas, jungiantis jį su organizacija, kurioje jis dirba (O'Reilly, Chatman, 1986). Susitapatinimo (angl. *identification*) procesas gali būti vertinamas kaip pagrindas individo prisirišimui prie organizacijos – organizacijos požiūrių, vertybių ar tikslų priėmimas skatina jį su ja susitapatinti (Kagan, 1958, cituojama iš O'Reilly, Chatman, 1986). Toks susitapatinimas, pasak Smith, Organ ir Near (1983), nagrinėjusių pilietinį elgesį organizacijoje – savanorišką, neprivalomą darbuotojų elgesį, kuriuo stiprinami socialiniai ryšiai ir kuriamos palankios veiklai organizacinės aplinkos socialinio konteksto sąlygos (cituojama iš Bagdžiūnienė, Lazauskaitė-Zabielskė ir Urbanavičiūtė, 2013) – gali lemti darbuotojų elgesį, kuris išeina už jų atsakomybių ribų ir prisideda prie organizacijos inovatyvumo ir veiklos efektyvumo. Ne tik formalių taisyklių laikymosi, bet ir kitų aspektų, skatinančių organizacinį įsipareigojimą, svarbą pabrėžia Katz (1964, cituojama iš Smith ir kt.,

1983) teiginys, jog „organizacija, kuri remiasi tik savo nustatyto elgesio taisyklėmis, yra labai trapi socialinė sistema“.

Išsamesni organizacinio įsipareigojimo tyrimai pradėti 20 amžiaus viduryje, tačiau šio koncepto analizės užuomazgų galima pastebėti ir amžiaus pirmoje pusėje (Lazauskaitė-Zabielskė ir kt., 2014) Lietuvoje šią temą nagrinėja įvairūs organizacinės psichologijos tyrėjai, tokie kaip Kavaliauskienė (2009), Skučaitė (2014), Genevičiūtė-Janonienė (2012, 2013, 2014) ir Endriulaitienė (2012, 2014), analizavusios įvairių faktorių, tokių kaip transformacinės lyderystės, etinio organizacijos klimato, socialinio susitapatinimo ar darbuotojo polinkio stengtis įtaką Lietuvos darbuotojų organizaciniam įsipareigojimui; Endriulaitienė ir Genevičiūtė-Janonienė taip pat analizavo ir galimas neigiamas organizacinio įsipareigojimo pasekmes (2014).

Įsipareigojimas organizacijai gali turėti įtakos jos veiklos efektyvumui bei darbuotojų gerovei (Meyer, Herscovitch, 2001) – dėl šios priežasties šis konceptas yra svarbus ir nagrinėtinas. Organizacinio įsipareigojimo sampratos raida bus išsamiau aptariama nagrinėjant jo vertinimo metodų kaitą laiko eigoje.

3.2. Organizacinio įsipareigojimo vertinimo metodai

Organizacinio įsipareigojimo matavimas kito laiko eigoje – iš pradžių jis buvo vertinamas kaip vienos dimensijos konceptas, vėliau jį išskaidant į dvi, tris ar net keturias dalis (Meyer, Herscovitch, 2001). Egzistuoja keletas žinomų modelių respondentų organizaciniam įsipareigojimui matuoti; vienas pirmųjų sukurtų modelių, skirtų organizaciniam įsipareigojimui matuoti – 1960 metais sociologo Becker aprašytas (cituojama iš Lazauskaitė-Zabielskė ir kt., 2014) „šalutinių statymų“ (angl. *side-bet*) modelis, kuris teigia, jog kuo ilgiau darbuotojas dirba organizacijoje, tuo praradimai išeinant gali būti didesni. Šiuo atveju įsipareigojimas vertinamas kaip „ekonominis apskaičiuotos naudos santykis tarp darbuotojo ir organizacijos“ (Lazauskaitė-Zabielskė ir kt., 2014) taip pabrėžiant tik ekonominę naudą darbuotojui likti, o ne organizacijos vertybes ar tikslus. Becker modelis teigia, jog egzistuoja didesnė tikimybė darbuotojui išeiti iš darbo esant silpnesniam ekonominiam ryšiui tarp darbuotojo ir jo darbovietės (arba šiam ryšiui visai neegzistuojant), kaip pavyzdį pateikdamas atvejį, kai darbuotojas gali dvejoti išeiti, nes tai gali lemti nemažos pensijai kauptos sumos praradimą, svarbių darbinių ryšių dabartinėje organizacijoje netekimą ar sunkumus pereinant prie ne taip gerai suprantamo naujo darbo (Becker, 1960). Kaip matoma iš anksčiau aptartos organizacinio įsipareigojimo koncepto plėtros, šis

supratimas neįvardija faktorių, galinčių apibūdinti kitas darbuotojų ištraukimo priežastis,– dėl šios priežasties Becker modelis stokoja kompleksškumo.

Dar vienas iš ankstyvųjų modelių, naudojamų iki šiol – tai Mowday, Steers ir Porter (1979) organizacinio įsipareigojimo klausimynas, kurio teiginiai tiria tris įsipareigojimo organizacijai dimensijas – organizacijos vertybių ir tikslų priėmimą, norą dėti pastangas organizacijos labui bei stiprų norą išlaikyti narystę organizacijoje. Pasak autorių, organizacinis įsipareigojimas nėra tik pasyvus lojalumas – šią sąvoką jie supranta ir kaip organizacijos nario norą „atiduoti dalį savęs“ dėl jos gerovės (Mowday ir kt., 1979). Šiuo modeliu, kitaip nei prieš tai aptartu Becker sukurtu konceptu, pabrėžiamas psichologinis darbuotojo prisirišimas prie organizacijos; toks įsipareigojimas tam tikrais atvejais gali turėti ne tik teigiamą poveikį, bet ir lemti prieš tai paminėtus jo sprendimus ir pojūčius, kurie objektyviai gali atrodyti žalingi, tokius kaip žemas ištraukimas į šeimos gyvenimą (Akintayo, 2010), stresas ar kitų darbinių galimybių neįvertinimas (Tufail, Ahsan Zia, Khan ir Irfan, 2012). Vis dėlto, organizacinis įsipareigojimas nebūtinai turi neigiamų konotacijų – organizacijos noras paskatinti darbuotojų įsipareigojimą ir padidinti konkurencinį pranašumą gali lemti teigiamus, darbuotojų gerovę didinančius sprendimus; emociškai įsipareigoję darbuotojai gali pasižymėti ir aukštesne psichologine gerove ir didesniu atsparumu stresui (Lazauskaitė-Zabielskė ir kt., 2014). Verta paminėti, jog, nors Mowday, Steers ir Porter konstruktas savyje talpina trijų tipų teiginius, jis vertinamas kaip vienmatis ir naudojant jį tyrimuose skaičiuojamas vienas vidurkis (Mowday ir kt., 1979). Šis modelis tinkamas matuoti emocinį respondento požiūrį į organizaciją, kurioje jis dirba (Lazauskaitė-Zabielskė ir kt., 2014).

O'Reilly ir Chatman organizacinio įsipareigojimo modelis (1986), kaip ir prieš tai aptartas Mowday, Steers ir Porter konstruktas, taip pat pabrėžia psichologinio prisirišimo prie organizacijos svarbą. Pastarojo konstrukto skirtumas – tai ne viena, o trys konceptą matuojančios dimensijos, kuriomis galima paaiškinti tam tikrą organizacinio įsipareigojimo eigą (O'Reilly, Chatman, 1986; Meyer, Herscovitch, 2001):

- Atitiktis/paklusimas (angl. *compliance*), atsirandanti kai atitinkami požiūrio ir elgesio modeliai yra priimami darbuotojo siekiant gauti tam tikrą atlygį;
- Susitapatinimas (angl. *identification*), atsirandanti, kai darbuotojas priima organizacijos daromą įtaką norėdamas sukurti ar palaikyti jį tenkinančius santykius ir priklausyti organizacijai, kaip socialinei sistemai; ir
- Internalizacija (angl. *internalization*), susiformuojanti, kai organizacijos daroma įtaka yra priimama, nes jos siūlomi požiūrio ir elgesio modeliai sutampa su darbuotojo egzistuojančiomis vertybėmis.

Autoriai, kurių modelio sudarymui įtakos turėjo Kelman darbai apie požiūrio ir elgesio pokyčius (cituojama iš Meyer ir Herscovitch, 2001), savo tyrimo išvadose taip pat pabrėžia ryšį tarp darbuotojų psichologinio įsipareigojimo organizacijai ir iš to sekančio jų elgesio ar požiūrio modelių (O'Reilly, Chatman, 1986). Tyrime teigiama, jog įsipareigoję darbuotojai labiau linkę žengti už savo oficialių atsakomybių ribų ir savanoriškai prisidėti prie papildomų veiklų. Verta paminėti, jog platesni šį konstruktą naudoję tyrimai leido prieiti prie išvados, jog susitapatinimas ir internalizacija dėl stiprios tarpusavio koreliacijos gali būti apjungti į vieną – psichologinio prisirišimo – dimensiją, paklusimo dimensiją įvardijant kaip instrumentinius mainus (Caldwell ir kt., 1990; Meyer ir Herscovitch, 2001; Lazauskaitė-Zabielskė ir kt., 2014). Tokiu būdu šis modelis apibūdina ne tris, o dvi organizacinio įsipareigojimo dimensijas.

Viena žinomiausių šiuo metu naudojamų metodų organizaciniam įsipareigojimui matuoti – tai Allen ir Meyer (1990; pakoreguota skalės versija – Meyer, Allen ir Smith, 1993) tridimensinio organizacinio įsipareigojimo skalė, kuri, taip pat kaip ir O'Reilly ir Chatman konstruktas, po papildomų tyrimų buvo kiek modifikuota. Autoriai įsipareigojimą skirsto į tris dimensijas:

- Emocinį įsipareigojimą, susijusį su darbuotojo tapatinimusi su organizacija bei jo emociniu prisirišimu;
- Tęstinį įsipareigojimą, kurio esmė – darbuotojo supratimas, jog likdamas organizacijoje jis gauna daugiau (arba praranda mažiau) nei iš jos išeidamas; ir
- Normatyvinį įsipareigojimą, kuris pabrėžia darbuotojo pareigą dirbti organizacijoje ir jos nepalikti.

Šis modelis taip pat pabrėžia emocinį įsipareigojimą kaip vieną stipresnių dėl to, jog jo vedamas darbuotojas nori likti organizacijoje; kiti du būdai yra labiau susiję su racionaliais individo sprendimais. Pastebima, jog šis modelis skalę kiek pakoregavus gali būti naudojamas ne tik organizaciniam įsipareigojimui, bet ir įsipareigojimui profesijai ar darbui matuoti (Meyer ir kt., 1993).

Svarbu pabrėžti, jog egzistuoja ir naujesnių organizacinį įsipareigojimą matuojančių skalių – kaip pavyzdį galima pateikti Jain (2009) Meyer ir Allen senesnio modelio pagrindu sukurta keturių dimensijų modelį, organizacinį įsipareigojimą matavusį per keturis aspektus – prisirišimo jausmą, sąlyginį tęstinį įsipareigojimą, normatyvinį įsipareigojimą bei organizacijos patrauklumą, ar Passarelli (2011) vienos dimensijos organizacinio įsipareigojimo indeksą, jo straipsnyje padedantį analizuoti ryšį tarp organizacinio įsipareigojimo ir įgūdžių lavinimo/kvalifikacijos. Egzistuoja ir specifinių, tam tikros valstybės respondentams kurtų skalių; vienas toks pavyzdys –

tai britiška autorių Cook ir Wall (1980) organizacinio įsipareigojimo skalė, kurią autoriai sukūrė turėdami galvoje darbo klasės (angl. *blue-collar*) britus (autorių tyrimo atveju buvo analizuoti gamybos pramonėje dirbančių britų vyrų atsakymų rezultatai). Šiame modelyje buvo pateiktos trys sub-skalės, matuojančios organizacinį susitapatinimą (angl. *identification*), organizacinį įsitraukimą bei organizacinį lojalumą (Cook ir Wall, 1980) pabrėžiant, jog Mowday ir kolegų skalė buvo sukurta turint omenyje Amerikoje dirbantiems individams. Vis dėlto pastebima, jog vėlesnių modelių sudarymui turėjo įtakos jau prieš tai aptarti, be to, seniau sukurti ir anksčiau šiame skyriuje aptarti modeliai yra išbandyti didesniame kiekyje tyrimų – dėl šios priežasties jų patikimumas, tikėtina, yra didesnis.

Apibendrinant organizacinį įsipareigojimą matuojančių modelių analizę išskiriamos šios išvados:

1. Modeliai, priklausomai nuo autorių požiūrio į organizacinį įsipareigojimą, gali būti skirstomi pagal analizuojamų dimensijų kiekį – nuo vienos (Mowday, Steers ir Porter, 1979) iki dviejų (O'Reilly, Chatman, 1986; Cook, Wall, 1980) ar trijų (Allen, Meyer, 1993);
2. Organizacinio įsipareigojimą matuojančių modelių eiga rodo mokslininkų požiūrio progresą – iš pradžių įsipareigojimą organizacijai vertinant tik per ekonominę naudą (Becker, 1960), vėliau atkreiptas dėmesys ir į psichologinio prisirišimo prie organizacijos svarbą (Mowday, Steers ir Porter, 1979; O'Reilly, Chatman, 1986; Allen, Meyer, 1993).

4. SOCIALINĖS ATSAKOMYBĖS PRINCIPŲ PRAKTIKAVIMO ĮTAKOS DIRBANČIŲ ŽMONIŲ PSICHOLOGINĖMS, SOCIALINĖMS IR SU SAVIRAIŠKA SUSIJUSIOMS GYVENIMO KOKYBĖS DIMENSIJOMS BEI ORGANIZACINIAM ĮSIPAREIGOJIMUI TYRIMAS

4.1. Tyrimo kontekstas

Įmonių socialinės atsakomybės principų propagavimas pasižymi įvairiapuse nauda – ši veikla atneša naudos visuomenei bei ją supančiai aplinkai, socialiai atsakingo organizacijų elgesio tikisi įvairios suinteresuotosios šalys, tad šių principų taikymas išpildo jų lūkesčius, be to, ĮSA yra vienas iš būdų skleisti informaciją apie verslo organizacijos veiklą ir tokiu būdu kurti patrauklų įvaizdį bei gerinti reputaciją. Magistro baigiamojo darbo metu organizuojamas tyrimas, kurio siekis – išsiaiškinti, kokia socialinės atsakomybės propagavimo įtaka darbuotojų gyvenimo kokybei ir jų organizaciniam įsipareigojimui, gali būti vertinamas kaip vienas iš būdų įvertinti ĮSA įtaką vienai iš svarbiausių verslo suinteresuotųjų šalių, kuri tiesiogiai prisideda prie organizacijos veiklos rezultatų.

Lietuvoje veikiančios įmonės pasižymi įvairiomis socialinės atsakomybės iniciatyvomis. Kaip minėta anksčiau, SADM organizuojama iniciatyva – nacionalinis atsakingo verslo apdovanojimas – padeda plėsti informaciją apie socialiai atsakingo verslo naudą; taip pat paminėtina Lietuvos Bankų Asociacijos apdovanojimas, skiriamas už pažangų socialinės atsakomybės principų taikymą versle. Viena šio apdovanojimo laimėtojų – Danske Bank filialas Lietuvoje, plėtojantis socialinės atsakomybės projektus ypač orientuodamasis į keturias kryptis – klientus, darbuotojus, aplinkosaugą bei visuomenę. Įmonė siekia ekologiškų sprendimų, mažinančių poveikį aplinkai, tokių kaip nesuvaroto maisto aukojimas, atsakingas resursų vartojimas, saulės kolektorių naudojimas energijai gaminti; organizacija skatina ir darbuotojų įsitraukimą į socialiai atsakingas veiklas – kaip teigiama šios įmonės Lietuvos padalinio svetainėje, kasmet darbuotojai savanoriauja daugiau nei 5000 valandų, o tam darbuotojai turi ir vieną apmokamą darbo dieną per metus (daugiau informacijos: <https://danskebank.lt/careerlt/kasmes/visuomenine-misija>). Kita finansinė institucija, Swedbank filialas Lietuvoje, taip pat taiko SA

principus savo veikloje ir yra vertinama kaip socialiai atsakingas bankas – be savanorystės bei prisidėjimo prie įvairių socialinių ir aplinkosauginių iniciatyvų, įmonė yra įkūrusi ir Finansų laboratoriją, skatinančią vaikų ir jaunimo finansinį raštingumą (daugiau informacijos: <https://blog.swedbank.lt/finansu-laboratorija>). Dar vienas ryškus ĮSA propagavimo pavyzdžių Lietuvoje – finansines paslaugas teikianti įmonė Western Union (WU), 2001 metais įkūrusi WU Foundation – labdaros organizaciją, kuri remiama tiek verslo, tiek kompanijos darbuotojų, klientų bei verslo partnerių. Ši iniciatyva siūlo įvairias programas, remiančias skirtingų bendruomenių narius siekiant išsilavinimo, taip pat ji prisideda prie pagalbos ištikus stichinėms nelaimėms bei humanitarinėms krizėms (daugiau informacijos pateikiama <https://www.westernunionfoundation.org/>). WU taip pat skatina darbuotojų įsitraukimą ir įvairių sričių savanorystę – vidiniais įmonės surinktais duomenimis, 2019-2020 metais įmonės padalinio Lietuvoje darbuotojai praleido virš 7000 valandų savanoriaudami (tam kiekvienam darbuotojui taip pat skiriama viena apmokama darbo diena per metus). Kaip matoma iš keleto pateiktų pavyzdžių, įmonių socialinė atsakomybė gali veikti darbuotojus per dvi kryptis – tiesiogiai (patiems darbuotojams prisidedant prie socialinės atsakomybės iniciatyvų, savanoriaujant) ir netiesiogiai (įmonei taikant SA principus savo veikloje neįtraukiant darbuotojų). Šių socialinės atsakomybės taikymo būdų įtaka darbuotojų gyvenimo kokybei ir organizaciniam įsipareigojimui bus analizuojama magistro baigiamojo darbo autorinio tyrimo metu.

4.2. Žvalgomojo tyrimo rezultatai ir išvados

Pirmajame magistro baigiamojo darbo projekte (BDP I) „Socialinės atsakomybės principų taikymo organizacijų veikloje įtaka darbuotojų gyvenimo kokybei“ atlikta literatūros analizė padėjo pagrindus pirmajam žvalgomajam tyrimui, kurio tikslas buvo apžvelgti darbuotojų socialinės atsakomybės praktikavimo tendencijas bei darbdavio įtaką imantis šių iniciatyvų, taip pat išsiaiškinti darbuotojų motyvaciją prisijungti prie SA iniciatyvų. Respondentams buvo pateiktas gan platus klausimynas, kuriame, siekiant išsiaiškinti darbuotojų įsitraukimo į socialinės atsakomybės iniciatyvas tendencijas, buvo pateikiami autorės paruošti 13 klausimų, susijusių su **socialinės atsakomybės principų propagavimu**. Taip pat respondentams buvo pateikti klausimai apie respondentų **subjektyviai suvokiamą gyvenimo kokybę** – jie buvo padalinti į septynias dalis remiantis Akranavičiūtės ir Ruževičiaus (2007) straipsnyje pateikta kategorizacija, respondento gyvenimo dimensijas apibūdinant per septynias sritis:

- materialinę būklę;

- išsilavinimą bei savęs tobulinimą;
- psichologinę būklę;
- asmeninį saugumą;
- saviraiškos galimybes;
- fizinę būklę, bei
- socialinius santykius.

Klausimai apie gyvenimo kokybę, išskyrus klausimus apie saviraiškos galimybes, parengti pagal 2016 m. Europos gyvenimo kokybės tyrimo (EGKT) klausimyno duomenis (Eurofound, 2017). Klausimai apie saviraiškos galimybes buvo parengti autorės.

Atliktas žvalgomasis tyrimas suteikė naudingų įžvalgų tolimesniam magistro baigiamojo darbo tyrimui:

- Tikėtina, jog gauti atsakymai būtų kiek kitokie apklausą vykdant ne karantino sąlygomis – kai kurie respondentai teigė, jog jų socialinės atsakomybės praktikavimo dažnumas buvo paveiktas karantino nulemtų ribojimų. Siekiant geriau atspindėti respondentų socialinės atsakomybės praktikavimą, autoriniame magistro baigiamojo darbo tyrime nuspręsta respondentų klausti ne apie praėjusius metus, bet ilgesnį laikotarpį (pastaruosius trejus metus).
- Kai kuriems respondentams būtų pagelbėję apklausos preambulėje pateikti socialinės atsakomybės apibrėžimą – jie susidūrė su tam tikrais sunkumais siekdami suprasti šios sąvokos prasmę. Dėl šios priežasties SA apibrėžimas ir galimi pavyzdžiai buvo įtraukti į magistro baigiamojo darbo tyrimo klausimyną.

BDP I metu atliktas žvalgomasis tyrimas taip pat buvo naudingas siekiant tiksliau apibrėžti magistro baigiamojo darbo tyrimo objektą bei susiaurinti jo metu keliamą tikslą. Vienintelis atviras apklausos metu respondentams užduotas klausimas apie respondentų motyvą prisijungti prie SA iniciatyvų suteikė naudingos informacijos: pastebėta, jog dažniausiai minimos respondentų priežastys prisijungti – noras padėti mažiau turintiems, bendruomeniškumas/pilietiškumas, psichologinis pasitenkinimas/džiaugsmas, darbdavio suteikiama laisva diena, o dalis respondentų siekia prisijungti prie tokių iniciatyvų siekdami išbandyti save. Šie atsakymai autorei leido prieiti prie išvados, jog socialinės atsakomybės praktikavimas respondentams stipriausiai susijęs su psichologine būkle, santykiais su kitais bei

saviraiška – dėl šios priežasties nuspręsta tyrimą susiaurinti ir analizuoti SA praktikavimo įtaką šiems trimis GK aspektams.

Įvertinus žvalgomojo tyrimo metu gautus duomenis nuspręsta į tyrimą įtraukti dar vieną kintamąjį – organizacinį įsipareigojimą. Šio sprendimo priežastis – siekis išsiaiškinti, ar socialinės atsakomybės praktikos organizacijoje turi įtakos ne tik asmeniniams respondentų gyvenimo kokybės aspektams, bet ir su darbu susijusiems jų gyvenimo elementams.

4.3. Magistro baigiamojo darbo autorinio tyrimo modelis

Autoriniam tyrimui pasirinktas kiekybinis tyrimo metodas, kadangi siekiama skaičiais įvertinti reiškinių/požiūrio pokyčius (variaciją) (Tamaševičius, 2015). Siekiant įvertinti socialinės atsakomybės praktikavimo įtaką dirbančių žmonių psichologinėms, socialinėms ir su saviraiška susijusioms gyvenimo kokybės dimensijoms bei organizaciniam įsipareigojimui respondentams pateikta apklausa, kurios rezultatai vėliau analizuoti naudojantis SPSS statistiniu paketu.

Apklausa sudaryta iš keturių dalių – pradžioje respondentams pateikti demografiniai klausimai (amžius, lytis, išsilavinimas, klausimas apie tai, ar respondentai turi pavaldinių, ar ne, metai, praleisti dirbant dabartinėje darbovietėje), antroji dalis susijusi su respondentų socialinės atsakomybės praktikavimo tendencijomis bei jų suvokiama įmonių socialine atsakomybe, trečia apklausos dalis sudaryta iš klausimų, matuojančių pasirinktas psichologines, socialines ir su saviraiška susijusias GK dimensijas respondentų grupėje, o ketvirta dalis skirta išmatuoti respondentų organizacinį įsipareigojimą.

Demografinių duomenų dalis sudaryta iš penkių klausimų – jų buvo klausiama apie amžių (santykinė skalė), lytį (nominalinė skalė), išsilavinimą (nominalinė skalė), jų užimamą poziciją (nominalinė skalė – du pasirinkimo variantai: turi/neturi pavaldinių), darbovietėje praleistus metus (santykinė skalė).

Suvokiama ĮSA. Siekiant įvertinti respondentų socialinės atsakomybės praktikavimo tendencijas ir jų suvokiamą ĮSA, jiems užduoti keturi klausimai, kuriais siekta išsiaiškinti, ar respondento darbovietė yra socialiai atsakinga įmonė (nominalinė skalė), prisijungimo prie SA motyvaciją per pastaruosius trejus metus (asmeninė/paskatinta darbdavio; du klausimai, matuojami nominalinėje skalėje), socialinės atsakomybės propagavimo dažnumą (ranginė skalė). Taip pat, siekiant įvertinti respondentų suvokiamą įmonių socialinę atsakomybę, respondentams pateiktas Lichtenstein, Drumwright ir Braig (2004) tyrime naudotas suvokiamos įmonių socialinės atsakomybės (angl. *perceived CSR*) penkių teiginių konstruktas, iš kurio buvo išimtas vienas teiginys apie darbdavio teikiamą korporacinę paramą, įvertinus, jog jis respondentams gali būti

sunkiai įvertinamas; teiginių vertimas iš anglų į lietuvių kalbą atliktas autorės. Prie šio konstrukto pridėti trys autorės sukurti teiginiai „Mano darbovietė rūpinasi savo darbuotojų gerove“, „Mano darbovietė pasižymi socialiai atsakingu elgesiu“ bei „Mano darbovietės propaguojama socialinė atsakomybė skatina didesnę darbuotojų pasitenkinimą savo įmone“ siekiant plačiau įvertinti ir darbuotojų nuomonę apie jiems įmonių socialinės atsakomybės daromą įtaką. Siekiant suvienodinti tyrime naudojamas skales, šie teiginiai respondentų taip pat vertinami intervalinėje septynių balų skalėje nuo „visiškai nesutinku“ iki „visiškai sutinku“.

Psichologinės, socialinės ir su saviraiška susijusios gyvenimo kokybės dimensijos/psichologinė gerovė. Ieškant tinkamo konstrukto analizuojamoms GK dimensijoms matuoti nuspręsta naudoti Carol D. Ryff psichologinės gerovės konstrukta (1989), kurio naudojimui gautas autorės leidimas. Tyrime panaudota autorės rekomenduojama 54 klausimų versija, iš doc. dr. L. Gustainienės gavus leidimą naudoti lietuvišką konstrukto vertimą. Kadangi šis psichologinės gerovės konstruktas apima visas autorės nagrinėtinas GK sritis, sąvokos „psichologinė gerovė“ bei „psichologinės, socialinės ir su saviraiška susijusios gyvenimo kokybės dimensijos“ tyrime naudojamos pakaitomis. Šiame konstrukte klausimai padalinti į šešias dalis (sub-skales), susijusias su:

- Autonomija (9 teiginiai - 1, 13(-), 17, 19, 25(-), 31, 37(-), 43(-), 49);
- Aplinkos suvaldymu (9 teiginiai - 2(-), 8(-), 14(-), 20, 26(-), 32, 38, 44(-), 50);
- Asmeniniu augimu (9 teiginiai - 3, 9(-), 15, 21(-), 27, 33(-), 39, 45(-), 51(-));
- Gyvenimo tikslo turėjimas (9 teiginiai - 5(-), 11(-), 17(-), 23(-), 29(-), 35, 41, 47, 53(-));
- Pozityvūs santykiais su kitais (9 teiginiai - 4, 10(-), 16(-), 22, 28(-), 34(-), 40, 46(-), 52); ir
- Savęs priėmimu (ang. *Self-acceptance*; 9 teiginiai - 6, 12, 18(-), 24, 30, 36(-), 42(-), 48, 54).

Teiginiai respondentų vertinami intervalinėje septynių balų skalėje nuo „visiškai nesutinku“ iki „visiškai sutinku“. Neigiamai suformuotų teiginių reikšmės atliekant duomenų analizę perkoduotos (prie subskalių pavadinimų šie teiginiai pažymėti „-“ ženklu).

Atsižvelgiant į nagrinėtinas GK dimensijas, šios klausimyno sritys gali būti suskirstytos tokiu būdu (pažymėtina, jog nauji konstruktai šioms dalims įvardyti nebus kuriami):

- Psichologinės būklės dimensija – autonomija, gyvenimo tikslo turėjimas, aplinkos suvaldymas, savęs priėmimas;
- Socialinių santykių dimensija – pozityvūs santykiai su kitais;

- Saviraiškos galimybių dimensija – asmeninis augimas.

Organizacinis įsipareigojimas matuojamas Mowday, Steers ir Porter (1979) organizacinio įsipareigojimo klausimynu, sudarytu iš 15 teiginių, savyje talpinančiu tris dimensijas – norą dėti pastangas organizacijos labui, stiprų norą išlaikyti narystę organizacijoje bei organizacijos vertybių ir tikslų priėmimą. Siekiant įvertinti kiekvieno respondento įsipareigojimą organizacijai skaičiuojamas visų teiginių įverčių sumos vidurkis (Mowday ir kt., 1979). Kadangi klausimyne yra penki neigiamai suformuoti teiginiai, analizuojant duomenis performuotos jų reikšmės. Leidimas naudoti klausimyną gautas iš Mowday (gavus jo patikslinimą, jog klausimynas sudarytojo Porter sprendimu nėra apsaugoti autorių teisėmis, dėl to pasiekiamas visiems), konstrukto vertimas atliktas autorės.

Tyrimo anketos struktūra pateikiama 11 lentelėje:

10 lentelė

Autorinio tyrimo anketos struktūra

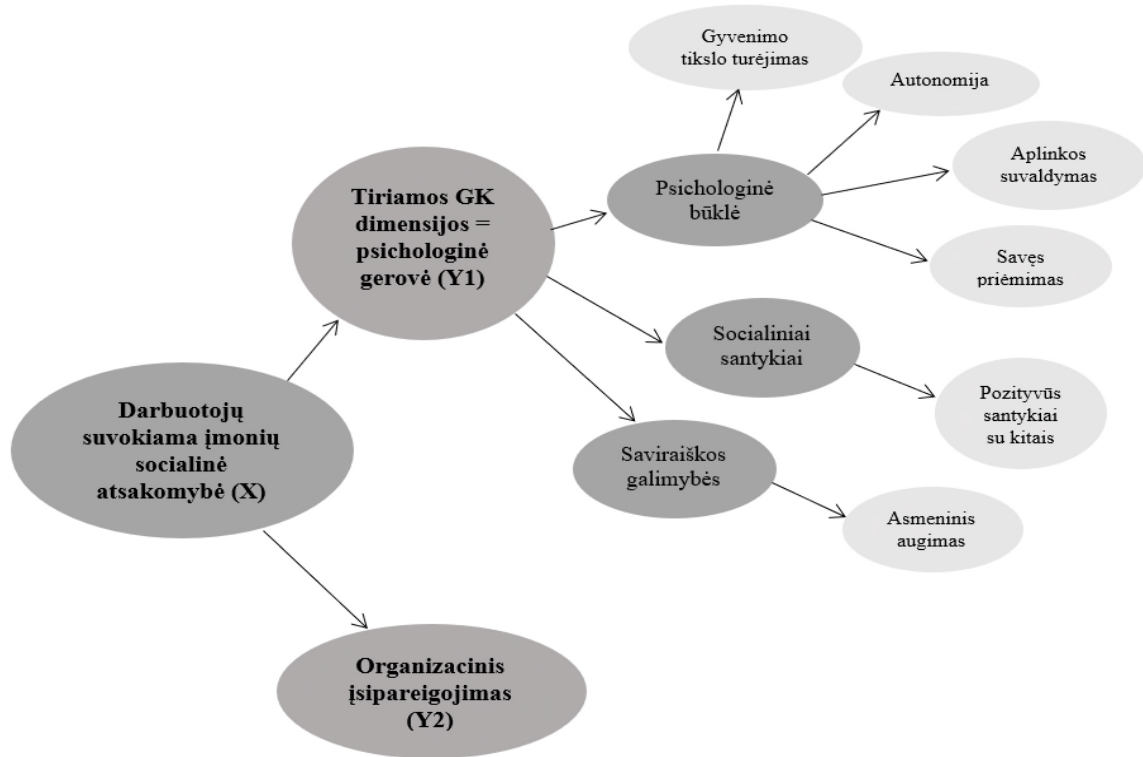
Eil. nr.	Anketos struktūrinės dalys	Matuojamas reiškinys	Metodika (autoriai)	Kl. Sk.	Poskalės
1.	Informacija apie respondentą	Sociodemografinės charakteristikos	-	5	–
2.	Suvokiama ĮSA	Darbuotojų SA praktikavimo tendencijos; darbuotojų suvokiama ĮSA,	3 teiginiai apie darbuotojų SA praktikavimo tendencijas sudaryti autorės; 4 teiginiai apie darbuotojų suvokiamą ĮSA - Lichtenstein, Drumwright ir Braig (2004) suvokiamos įmonių socialinės atsakomybės (angl. <i>perceived CSR</i>) 5 teiginių skalė	7	–
3.	Dirbančių žmonių psichologinės, socialinės ir su saviraiška susijusios gyvenimo kokybės dimensijos	Psichologinė gerovė	Ryff psichologinės gerovės skalė (1989)	54	Autonomija; Aplinkos suvaldymas; Asmeninis augimas Tikslo turėjimas gyvenime; Teigiami santykiai su aplinkiniais; Savęs priėmimas
4.	Organizacinis įsipareigojimas	Organizacinis įsipareigojimas	Mowday, Steers ir Porter (1979) organizacinio įsipareigojimo skalė	15	–

Šaltinis: parengta autorės

Tyrimo schema pavaizduota 7 paveiksle:

7 paveikslas

Autorinio tyrimo schema



Šaltinis: parengta autorės

Šiame tyrime išskiriami du **priklausomi kintamieji (Y)** – tiriamos gyvenimo kokybės dimensijos (psichologinė būklė, socialiniai santykiai ir saviraiškos galimybės), kurios apjungtos per psichologinės gerovės (Y1) sąvoką, ir organizacinis įsipareigojimas (Y2).

Šio tyrimo **nepriklausomas kintamasis (X)** – darbuotojų suvokiama įmonių socialinė atsakomybė.

Keliamos hipotezės ir tyrime taikomi metodai

Pagal tyrimo modelį keliamos hipotezės:

H1 Darbuotojų suvokiama ĮSA turi teigiamos įtakos jų organizaciniam įsipareigojimui;

H2 Darbuotojų suvokiama ĮSA turi teigiamos įtakos jų psichologinei gerovei.

Taip pat, atsižvelgiant į gautus duomenis, tikrinamos šios hipotezės:

H3 Respondentai, kurių darbovietės yra socialiai atsakingos įmonės, pasižymi aukštesniu organizaciniu įsipareigojimu nei respondentai, kurių darbovietės nėra socialiai atsakingos įmonės.

H4 Respondentai, kurie yra prisijungę prie SA iniciatyvų, paskatintų darbdavio, pasižymi aukštesniu organizaciniu įsipareigojimu nei respondentai, kurie nėra prisijungę prie darbdavio paskatintų SA iniciatyvų.

H5 Respondentai, kurių darbovietės yra socialiai atsakingos įmonės, pasižymi aukštesne psichologine gerove nei respondentai, kurių darbovietės nėra socialiai atsakingos įmonės (šis teiginys taip pat tikrintas su atskiromis psichologinės gerovės konstrukto subskalėmis).

Tyrime taikomi šie metodai:

1. Anketinė apklausa, skirta duomenų surinkimui;

2. Analizuojant surinktus duomenis taikomi šie metodai:

- Aprašomoji statistika (siekiama įvertinti dalyvavusių respondentų pasiskirstymą, pavyzdžiui, pagal tai, kiek iš jų dirba socialiai atsakingose įmonėse);
- Siekiant įvertinti konstrukto patikimumą naudojama Cronbach's alpha;
- H1 ir H2 analizuoti naudojama tiesinė regresinė analizė;
- H3, H4 ir H5 analizuoti naudojamas independent samples t testas (Tamaševičius, 2015).

Tyrimo populiacija ir imtis

Šio tyrimo populiacija – Lietuvoje dirbantys žmonės, kurių amžius varijuoja nuo 18 iki 75 metų.

Šio tyrimo imtis – **netikimybinė**, kadangi respondentų patekimo į imtį tikimybė yra nežinoma, tyrimo rezultatai nebus taikomi visai populiacijai. Šiuo atveju imties dydis nėra griežtai apibrėžtas, tačiau siekta surinkti bent šimto respondentų atsakymus. Siekiant apklausti respondentus atliekama **neatsitiktinė patogumo/paranki atranka**, taip pat, apklausiant tam tikras respondentų grupes, jų prašyta nurodyti kitus potencialius respondentus, tad pasitelkta ir **sniego gniūžtės atranka** (Tamaševičius, 2015).

Klausimyno ekspertinis vertinimas

Tyrimo schema bei klausimynas jo rengimo procese buvo parodytas trims (kartu su darbo vadovu) VU EVAF dėstytojams, taip pat jis buvo pateiktas su įmonių socialinės atsakomybės iniciatyvomis finansinėje institucijoje dirbančiais darbuotojais. Po ekspertų komentarų klausimynas buvo koreguotas tris kartus:

1. Gavus komentarą, jog gyvenimo kokybė yra gan plati sąvoka, kuri gali priklausyti nuo daug kriterijų ir kuriai nustatyti gali reikti labai didelės imties tyrimo, nuspręsta šiuo atžvilgiu tyrimą susiaurinti ir pasirinkti tik keletą gyvenimo kokybės aspektų, kurie yra aktualiausi šio tyrimo kontekste (dirbančių žmonių psichologinės, socialinės ir su saviraiška susijusios gyvenimo kokybės dimensijos/ psichologinė gerovė);
2. Du EVAF dėstytojai autorei pasiūlė surasti SA matuojantį konstrukta, užuot vertinus tik respondentų SA praktikavimo dažnumą – dėl šios priežasties į tyrimą įtrauktas ir darbuotojų suvokiamą ĮSA matuojantis konstruktas;
3. Darbo vadovo patarimas buvo papildyti SA dalį tyrimo klausimyne savo sugalvotais teiginiais. Dėl šios priežasties autorė pridėjo tris savo parengtus teiginius, kurie, tikėtina, papildys tyrimą naudingomis įžvalgomis apie tai, kaip darbuotojai suvokia ĮSA;
4. Siekiant pabrėžti vadybinę autorinio tyrimo naudą, į tyrimo modelį buvo įtrauktas organizacinio įsipareigojimo konstruktas;
5. Su ĮSA iniciatyvomis dirbanti darbuotoja prisidėjo prie žvalgomojo tyrimo metu respondentų išsakytų komentarų ir pasiūlė pailginti aptariamą periodą bei klausti, prie kelių SA iniciatyvų respondentai yra prisijungę ne per vienerius, bet per trejus metus – toks laikotarpis, atsižvelgiant į jau dvejus metus trunkančią COVID-19 pandemiją ir jos metu apribotas veiklas, gali suteikti daugiau naudingos informacijos;
6. Dėl pirmų keturių komentarų buvo ne tik papildytas tyrimo modelis bei klausimynas, bet ir papildyta teorinė tyrimo dalis – atlikta psichologijos moksle naudojamų konstrukto psichologinei gerovei matuoti ir organizacinį įsipareigojimą nagrinėjančios literatūros apžvalga (žr. antrą BDP II skyrių).

4.4. Autorinio tyrimo rezultatai

Autorinis magistro baigiamojo darbo tyrimas atliktas 2022 vasario-kovo mėnesiais per internetinę apklausų platformą www.apklausa.lt (nuoroda į klausimą: <https://apklausa.lt/f/socialines-atsakomybes-principu-praktikavimo-itaka-dirbanciu-zmoniugyvenimo-eers51x/answers/new.html?advertised=true>). Buvo siekta surinkti bent 100 respondentų atsakymus; duomenų analizė pradėta surinkus 109 respondentų atsakymus (vieno respondento atsakymai buvo atmesti kaip nepatikimi dėl keleto logiškai nesutampančių atsakymų).

Respondentų pasiskirstymas

Apklausoje dalyvavusių respondentų pasiskirstymas pagal lytį nurodytas 12 lentelėje – matoma, jog didesnė dalis respondentų buvo moterys (68,8%), kiek mažiau nei trečdalį respondentų sudarė vyrai (29,4%), o du respondentai (1,8%) savo lyties atskleisti nepanoro:

11 lentelė

Autorinio tyrimo respondentų pasiskirstymas pagal lytį

		Jūsų lytis			
	Dažnumas	Procentinė dalis	Galiojanti procentinė dalis	Sukauptas procentas	
Vyras	32	29,4	29,4	29,4	
Moteris	75	68,8	68,8	98,2	
Nenoriu atskleisti	2	1,8	1,8	100,0	
Iš viso	109	100,0	100,0		

Šaltinis: parengta autorės, naudojantis SPSS programų paketu

13 lentelėje nurodomas respondentų pasiskirstymas pagal išsilavinimą – matoma, jog didžioji dauguma respondentų turi aukštąjį bakalauro (42,2%) arba magistro (45%) laipsnį:

12 lentelė*Autorinio tyrimo respondentų pasiskirstymas pagal išsilavinimą*

Jūsų išsilavinimas				
	Dažnumas	Procentinė dalis	Galiojanti procentinė dalis	Sukauptas procentas
Vidurinis išsilavinimas	2	1,8	1,8	1,8
Profesinė kvalifikacija	2	1,8	1,8	3,7
Bakalauro laipsnis	46	42,2	42,2	45,9
Aukštasis koleginiškas išsilavinimas	7	6,4	6,4	52,3
Magistro laipsnis	49	45,0	45,0	97,2
Aukštesnis nei magistro laipsnis	3	2,8	2,8	100,0
Iš viso	109	100,0	100,0	

Šaltinis: parengta autorės, naudojantis SPSS programų paketu

Respondentų pasiskirstymas pagal amžių nurodytas 14 lentelėje (respondentų buvo paprašyta nurodyti jų amžių skaičiais, o vėliau šie duomenys buvo performuoti ir respondentai buvo suskirstyti į atskiras amžiaus kategorijas). Iš gautų duomenų matoma, jog didžioji dauguma respondentų priklauso 25-34 metų amžiaus grupei (57,8%), o antra didesnė respondentų grupė – 35-44 metų (25,7%):

13 lentelė*Autorinio tyrimo respondentų pasiskirstymas pagal amžių*

Amžiaus grupės		
	Resp. kiekis	%
1 – 18-24	6	5,5%
2 – 25-34	63	57,8%
3 – 35-44	28	25,7%
4 – 45-54	6	5,5%
5 – 55-64	4	3,7%
6 – 65-75	2	1,8%

Šaltinis: parengta autorės, naudojantis SPSS programų paketu

Respondentų pasiskirstymas pagal stažą dabartinėje organizacijoje nurodytas 15 lentelėje (3 respondentai neatsakė į klausimą (jų atsakymai užkoduoti skaičiumi 9999; dėl šios priežasties

106 respondentai vertinami šioje kategorijoje). Respondentų buvo paprašyta nurodyti jų stažą skaičiais, o vėliau šie duomenys buvo performuoti ir respondentai buvo suskirstyti į atskiras amžiaus kategorijas. Iš duomenų matoma, jog daugiau nei trečdalis respondentų savo dabartinėje darbovietėje dirba 3-5 metus (38,5%), o 29,4% respondentų – iki 2 metų:

14 lentelė

Autorinio tyrimo respondentų pasiskirstymas pagal darbo stažą dabartinėje organizacijoje

Darbo stažo grupės				
	Dažnumas	Procentinė dalis	Galiojanti procentinė dalis	Sukauptas procentas
1 – 0-2 m.	32	29,4	29,4	29,4
2 – 3-5 m.	42	38,5	38,5	67,9
3 – 6-8 m.	13	11,9	11,9	79,8
4 – 9-10 m.	6	5,5	5,5	85,3
5 – 11-20 m.	10	9,2	9,2	94,5
6 – 21-50 m.	3	2,8	2,8	97,2
9999 - neatsakė	3	2,8	2,8	100,0
Iš viso	109	100,0	100,0	

Šaltinis: parengta autorės, naudojantis SPSS programų paketu

Respondentų pasiskirstymas pagal tai, ar jų darbovietė yra socialiai atsakinga įmonė, pateikiamas 16 lentelėje – matoma, jog dauguma respondentų (80,7%) dirba socialiai atsakingose organizacijose, tačiau 21 respondento (19,3%) darbovietės nėra socialiai atsakingos:

15 lentelė

Autorinio tyrimo respondentų pasiskirstymas pagal tai, ar jų darbovietė – socialiai atsakinga įmonė

Ar Jūsų dabartinė darbovietė - socialiai atsakinga įmonė?

	Dažnumas	Procentinė dalis	Galiojanti procentinė dalis	Sukauptas procentas
Taip	88	80,7	80,7	80,7
Ne	21	19,3	19,3	100,0
Iš viso	109	100,0	100,0	

Šaltinis: parengta autorės, naudojantis SPSS programų paketu

Iš pateiktų duomenų galima apibrėžti daugumos respondentų tipą – daugiausiai tai yra 25-44 amžiaus aukštąjį išsilavinimą turintys ir iki 5 metų savo organizacijoje dirbantys žmonės; didelė

dauguma respondentų yra moterys, taip pat didelė dalis respondentų dirba socialiai atsakingose įmonėse. Atliekant hipotezių tikrinimą, be nepriklausomo kintamojo įtakos priklausomiems kintamiesiems ryšio analizės, siekta išsiaiškinti, ar egzistuoja skirtumas tarp respondentų, kurie dirba socialiai atsakingose organizacijose, ir tų, kurių darbovietės nėra socialiai atsakingos.

Skalių patikimumo nustatymas

Autoriniame tyrime naudojamos keturios skalės, iš kurių viena – psichologinės gerovės – sudaryta iš šešių subskalių.

Skalių patikimumas (Cronbach's alpha) nurodytas 17 lentelėje:

16 lentelė

Tyrime naudotų konstrukto patikimumas

Skalės/subskalės pavadinimas	Skalės patikimumas (Cronbach's alpha)
1. Suvokiama įmonių socialinė atsakomybė	0,917
2. Organizacinis įsipareigojimas	0,910
3. Psichologinė gerovė (visi skalės teiginiai)	0,938
3.1. Psichologinė gerovė (subskalė - autonomija)	0,726
3.2. Psichologinė gerovė (subskalė - aplinkos suvaldymas)	0,801
3.3. Psichologinė gerovė (subskalė - asmeninis augimas)	0,840
3.4. Psichologinė gerovė (subskalė - pozityvūs santykiai su kitais)	0,828
3.5. Psichologinė gerovė (subskalė - gyvenimo tikslo turėjimas)	0,782
3.6. Psichologinė gerovė (subskalė - savęs priėmimas)	0,837

Šaltinis: parengta autorės, naudojantis SPSS programų paketu

Patikrinus skalių ir subskalių patikimumą matoma, jog visas jas galima naudoti tyrimo hipotezių tikrinime (visų jų patikimumas yra didesnis nei 0,6).

Hipotezių tikrinimas

Autorinio tyrimo pradžioje buvo iškeltos 5 hipotezės (iš kurių penkta padalinta į septynias dalis, tikrinant hipotezę ir su pilnu PG konstruktą, ir su jo subskalėmis). Naudojantis SPSS programų paketu buvo patikrinta, ar jos yra teisingos. SPSS analizės metu gauta informacija (įrodymai, jog hipotezės patvirtintos arba paneigtos) pateikiamos **2 priede**.

H1 Darbuotojų suvokiama ĮSA turi teigiamos įtakos jų organizaciniam įsipareigojimui.

H1 analizuoti panaudota tiesinė regresinė analizė, kadangi analizuojama vieno (nepriklausomo) kintamojo įtaka kitam (priklausomam) kintamajam. Šiuo atveju nepriklausomas kintamasis - suvokiama ĮSA, priklausomas kintamasis – organizacinis įsipareigojimas. Gauti rezultatai patvirtina iškeltą hipotezę (žr. 2 priedą, 1 pav.):

H1 patvirtinta. Darbuotojų suvokiama ĮSA turi teigiamos įtakos jų organizaciniam įsipareigojimui. $p < 0.001$, $t = 7.027$, $F(1) = 49.387$, $R^2 = 0.316$.

H2 Darbuotojų suvokiama ĮSA turi teigiamos įtakos jų psichologinei gerovei.

H2 analizuoti panaudota tiesinė regresinė analizė, kadangi analizuojama vieno (nepriklausomo) kintamojo įtaka kitam (priklausomam) kintamajam. Šiuo atveju nepriklausomas kintamasis - suvokiama ĮSA, priklausomas kintamasis - psichologinė gerovė. . Gauti rezultatai paneigia iškeltą hipotezę (žr. 2 priedą, 2 pav.):

H2 atmesta. Darbuotojų suvokiama ĮSA neturi reikšmingos įtakos jų psichologinei gerovei. $p = 0.004$, $t = 18.848$, $F(1) = 8.681$, $R^2 = 0.075$. (kadangi $R^2 = 0.075 < 0.2$, šis skaičius yra per mažas teigti, jog vienas kintamasis turi įtakos kitam, tačiau verta pažymėti, jog $p < 0.05$).

Paminėtina, jog darbuotojų suvokiamos ĮSA įtaka tikrinta naudojant ir psichologinės gerovės konstrukto subskales, tačiau išvada liko tokia pati – suvokiama ĮSA neturi reikšmingos įtakos nei kiekvienai iš psichologinės gerovės konstrukto subskalių atskirai, nei psichologinei gerovei, kaip vienam nedalomam kintamajam.

H3 Respondentai, kurių darbovietės yra socialiai atsakingos įmonės, pasižymi aukštesniu organizaciniu įsipareigojimu nei respondentai, kurių darbovietės nėra socialiai atsakingos įmonės.

H3 analizuoti panaudotas statistinis metodas - *independent samples t* testas (Tamaševičius, 2015), kadangi buvo lyginami dviejų nesusijusių imčių organizacinis įsipareigojimas (santykinė skalė). Gauti rezultatai patvirtina iškeltą hipotezę (žr. 2 priedą, 3 pav.):

H3 patvirtinta. Respondentai, kurių darbovietės yra socialiai atsakingos įmonės ($M=4.92$), pasižymi aukštesniu organizaciniu įsipareigojimu nei respondentai, kurių darbovietės nėra socialiai atsakingos įmonės ($M=3.64$). $p<0.001$, $t(107)=5.982$, Cohen's $d= 1.453$.

H4 - Respondentai, kurie yra prisijungę prie SA iniciatyvų, paskatintų darbdavio, pasižymi aukštesniu organizaciniu įsipareigojimu nei respondentai, kurie nėra prisijungę prie darbdavio paskatintų SA iniciatyvų.

H4 analizuoti panaudotas statistinis metodas – *independent samples t* testas (Tamaševičius, 2015), kadangi buvo lyginami dviejų nesusijusių imčių organizacinis įsipareigojimas (santykinė skalė). Gauti rezultatai patvirtina iškeltą hipotezę (žr. 2 priedą, 4 pav.):

H4 patvirtinta. Respondentai, kurie yra prisijungę prie SA iniciatyvų, paskatintų darbdavio ($M=5.06$), pasižymi aukštesniu organizaciniu įsipareigojimu nei respondentai, kurie nėra prisijungę prie darbdavio paskatintų SA iniciatyvų ($M=4.17$). $p<0.001$ $t(83.257)=4.833$, Cohen's $d=0.967$.

H5 Respondentai, kurių darbovietės yra socialiai atsakingos įmonės, pasižymi aukštesne psichologine gerove nei respondentai, kurių darbovietės nėra socialiai atsakingos įmonės.

H5 analizuoti panaudotas statistinis metodas - *independent samples t* testas (Tamaševičius, 2015), kadangi buvo lyginami dviems nesusijusioms imtims priklausančių respondentų psichologinė gerovė (santykinė skalė). Ši hipotezė tikrinta naudojant tiek konstrukta, įtraukianti visus psichologinės gerovės konstrukto teiginius, tiek atskirai vertinant šešias šio konstrukto subskales:

- H5.1. Respondentai, kurių darbovietės yra socialiai atsakingos įmonės, pasižymi aukštesniu psichologinės gerovės vertinimu nei respondentai, kurių darbovietės nėra socialiai atsakingos įmonės.

- H5.2. Respondentai, kurių darbovietės yra socialiai atsakingos įmonės, pasižymi aukštesniu autonomijos vertinimu nei respondentai, kurių darbovietės nėra socialiai atsakingos įmonės.
- H5.3. Respondentai, kurių darbovietės yra socialiai atsakingos įmonės, pasižymi aukštesniu aplinkos suvaldymo vertinimu nei respondentai, kurių darbovietės nėra socialiai atsakingos įmonės.
- H5.4. Respondentai, kurių darbovietės yra socialiai atsakingos įmonės, pasižymi aukštesniu asmeninio augimo vertinimu nei respondentai, kurių darbovietės nėra socialiai atsakingos įmonės.
- H5.5. Respondentai, kurių darbovietės yra socialiai atsakingos įmonės, pasižymi aukštesniu pozityvių santykių su kitais vertinimu nei respondentai, kurių darbovietės nėra socialiai atsakingos įmonės.
- H5.6. Respondentai, kurių darbovietės yra socialiai atsakingos įmonės, pasižymi aukštesniu gyvenimo tikslo turėjimo vertinimu nei respondentai, kurių darbovietės nėra socialiai atsakingos įmonės.
- H5.7. Respondentai, kurių darbovietės yra socialiai atsakingos įmonės, pasižymi aukštesniu savęs priėmimo vertinimu nei respondentai, kurių darbovietės nėra socialiai atsakingos įmonės.

Gauti rezultatai (žr. 2 priedą, 5.1. pav.) vertinant pilną psichologinės gerovės konstruklą:

H5.1. atmesta. Skirtumas tarp dviejų grupių vertinimo nėra statistiškai reikšmingas ($p=0.081>0.05$).

Gauti rezultatai (žr. 2 priedą, 5.2. pav.) vertinant subskalę, susijusią su autonomija:

H5.2. atmesta. Skirtumas tarp dviejų grupių vertinimo nėra statistiškai reikšmingas ($p=0.313>0.05$).

Gauti rezultatai (žr. 2 priedą, 5.3. pav.) vertinant subskalę, susijusią su aplinkos suvaldymu:

H5.3 atmesta. Skirtumas tarp dviejų grupių vertinimo nėra statistiškai reikšmingas ($p=0.116>0.05$).

Gauti rezultatai (žr. 2 priedą, 5.4. pav.) vertinant subskalę, susijusią su asmeniniu augimu:

H5.4 atmesta. Skirtumas tarp dviejų grupių vertinimo nėra statistiškai reikšmingas ($p=0.053>0.05$).

Gauti rezultatai (žr. 2 priedą, 5.5. pav.) vertinant subskalę, susijusią su pozityviais santykiais su kitais:

H5.5 atmesta. Skirtumas tarp dviejų grupių vertinimo nėra statistiškai reikšmingas ($p=0.157>0.05$).

Gauti rezultatai (žr. 2 priedą, 5.6. pav.) vertinant subskalę, susijusią su gyvenimo tikslo turėjimu:

H5.6. patvirtinta. Respondentai, kurių darbovietės yra socialiai atsakingos įmonės ($M=5,25$), pasižymi aukštesniu gyvenimo tikslo turėjimo vertinimu nei respondentai, kurių darbovietės nėra socialiai atsakingos įmonės ($M=4.61$). $p=0.003$, $t(107)=3.019$, Cohen's $d=0,733$.

Gauti rezultatai (žr. 2 priedą, 5.7. pav.) vertinant subskalę, susijusią su savęs priėmimu:

H5.7 atmesta. Skirtumas tarp dviejų grupių vertinimo nėra statistiškai reikšmingas ($p=0.656>0.05$).

Visų H5 subpunktų patikrinimas rodo, jog tik vienos – gyvenimo tikslo turėjimo – subskalės vertinimas statistiškai reikšmingai skiriasi dviejų nesusijusių imčių tarpe.

Viso autorinio tyrimo apibendrinimas bei išvalgos pateikiamos kitame skyriuje.

4.5. Atlikto autorinio tyrimo išvalgos ir alternatyvus tyrimo modelis

Autorinio tyrimo rezultatų analizė įrodė šias hipotezes:

- Darbuotojų suvokiama ĮSA turi teigiamos įtakos jų organizaciniam įsipareigojimui (H1);
- Respondentai, kurių darbovietės yra socialiai atsakingos įmonės, pasižymi aukštesniu organizaciniu įsipareigojimu nei respondentai, kurių darbovietės nėra socialiai atsakingos įmonės (H3);

- Respondentai, kurie yra prisijungę prie SA iniciatyvų, paskatintų darbdavio, pasižymi aukštesniu organizaciniu įsipareigojimu nei respondentai, kurie nėra prisijungę prie darbdavio paskatintų SA iniciatyvų (H4);
- Respondentai, kurių darbovietės yra socialiai atsakingos įmonės pasižymi aukštesniu gyvenimo tikslo turėjimo vertinimu nei respondentai, kurių darbovietės nėra socialiai atsakingos įmonės (H 5.6.).

Gauti rezultatai rodo, jog sąsaja tarp suvokiamo ĮSA ir organizacinio įsipareigojimo išties egzistuoja, tačiau tiesioginė sąsaja tarp suvokiamo ĮSA bei psichologinės gerovės šių respondentų tarpe sunkiai įrodoma – paneigta hipotezė, teigusi, jog darbuotojų suvokiamą ĮSA turi teigiamos įtakos jų psichologinei gerovei ar atskiroms šio konstrukto subskalėms (H2), be to, tik viena su gyvenimo tikslo turėjimo vertinimu susijusi hipotezė, lyginusi PG ir šio konstrukto atskirų subskalių vertinimą dviejų nesusijusių imčių tarpe, pasitvirtino (H 5.6.) (H5.4 galėtų būti patikrinta dar kartą gavus daugiau respondentų rezultatų – jos $p=0.053$).

Nors H2 buvo paneigta, siekta į gautus duomenis pažvelgti kitaip ir įvertinti, ar galimai egzistuoja kitoks ryšys tarp išskirtų kintamųjų. Gautas rezultatas pasiteisino – pastebėtas prieš tai nenustatytas ryšys. Kaip įrodyta H1, darbuotojų suvokiama ĮSA turi teigiamos įtakos jų organizaciniam įsipareigojimui ($p<0.001$, $R^2=0.316$, $t=7.027$, $F(1)=49.387$); siekiant toliau nagrinėti tyrime išskirtų kintamųjų sąsajas, siekta įvertinti, ar respondentų organizacinis įsipareigojimas gali turėti įtakos jų psichologinei gerovei. Šis teiginys suformuotas kaip H6, šešta hipotezė, kuri patikrinta naudojant tiesinę regresinę analizę:

H6 Respondentų organizacinis įsipareigojimas turi teigiamos įtakos jų psichologinei gerovei.

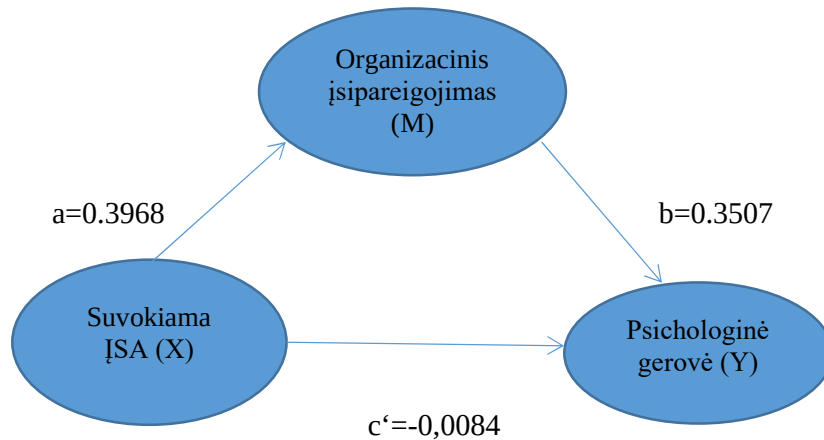
Naudojant gautus apklausos duomenis ši hipotezė buvo patvirtinta (žr. 2 priedą, 6 pav.):

H6 patvirtinta. Respondentų organizacinis įsipareigojimas turi teigiamos įtakos jų psichologinei gerovei ($p<0.001$, $R^2=0.259$, $t=12.589$, $F(1)=37.430$).

Siekiant įvertinti šių trijų kintamųjų sąsajas nuspręsta panaudoti mediacijos modelį, organizacinį įsipareigojimą vertinant kaip mediatorių (M). Remiantis H1 ir H6 rezultatais suformuotas alternatyvus tyrimo modelis (žr 8 pav.), kuris patikrintas naudojant SPSS programinės įrangos priedėlį PROCESS, skirtą mediacijos modeliams nagrinėti. Atlikus mediacijos analizę (žr. 2 priedo 7, 8, 9 pav.) nustatyta, jog egzistuoja netiesioginis ryšys tarp X ir Y.

8 paveikslas

Autorinio tyrimo rezultatais paremtas alternatyvus tyrimo modelis



Šaltinis: parengta autorės, remiantis autorinio tyrimo rezultatais

Kadangi skaičiuojant a kelio reikšmę pastebėta, jog $p=0.8612>0.05$, tai reiškia, jog tiesioginė X įtaka Y nėra statistiškai reikšminga. Tačiau vertinant netiesioginę X įtaką Y matoma, jog statistiškai reikšminga įtaka egzistuoja ($\text{effect}=0,1392>0$, ir $\text{BootLLCI}=0,0748>0$, $\text{BootULCI}=0,2122>0$). Tad **šio modelio išvada:**

Egzistuoja netiesioginis suvokiamos ĮSA (X) poveikis psichologinei gerovei (Y) per organizacinį įsipareigojimą (M). $ab=0,1391$. $c=0,1307$.

Šis modelis parodo, jog egzistuoja netiesioginis ryšys tarp X ir Y – tai reiškia, jog suvokiama ĮSA netiesiogiai veikia respondentų psichologinę gerovę.

Atliktas tyrimas atliepia Lazauskaitė-Zabielskės ir kolegų (2014) idėjas, jog prie darbo prisirišę darbuotojai pasižymi aukštesniu psichologinės gerovės lygiu – autorės tyrime šis santykis buvo įrodytas. Taip pat tyrimo rezultatai gali būti siejami ir su Smith, Organ ir Near (1983, cituojama iš Bagdžiūnienė, Lazauskaitė-Zabielskė ir Urbanavičiūtė, 2013) tyrimais, nagrinėjusiais pilietinį elgesį organizacijoje: autorės tyrime įrodyta, jog respondentai, prisijungę prie darbdavio skatinamų socialinių iniciatyvų, pasižymi aukštesniu organizaciniu įsipareigojimu (H4). Tai įrodo darbdavio skatinamo socialiai atsakingo elgesio naudas – toks elgesys, kaip teigia autoriai, gali prisidėti prie organizacijos veiklos efektyvumo bei pagelbėti kuriant veiklai palankias organizacinę aplinką.

IŠVADOS IR PASIŪLYMAI

1. Socialinės atsakomybės bei gyvenimo kokybės koncepcijų ir jų vertinimo metodų analizė leido prieiti prie išvados, jog šie konceptai gali būti vertinamos skirtingų disciplinų, taip pat vertinamas ir tarpdisciplininis požiūris. Dėl šios priežasties analizuojant suvokiamos įmonių socialinės atsakomybės įtaką respondentų gyvenimo kokybei atsižvelgta į psichologijos mokslų prisidėjimą prie šios temos plėtojimo. Nustatyta, jog psichologijos mokslų kontekste „gerovės“ ar „psichologinės gerovės“ (PG) sąvokos vartojamos dažniausiai taip apibūdinant individų gyvenimo kokybę ar pasitenkinimą gyvenimu, taip pat pastebima, kad sąvokos „gyvenimo kokybė“ bei „gerovė“ (angl. *well-being*) kai kurių autorių vartojamos kaip sinonimai. Įvertinus žvalgomojo tyrimo rezultatus autoriniame baigiamojo darbo tyrime nuspręsta orientuotis į tris – psichologinę, socialinę ir su saviraiška susijusią – gyvenimo kokybės dimensijas, kurios apjungtos per psichologinės gerovės sąvoką radus šį konceptą matuojantį ir visas tris dimensijas įtraukiantį konstrukta.
2. Organizacinį įsipareigojimą analizuojančios literatūros analizė parodė, jog egzistuoja tiek vienos dimensijos, tiek daugiadimensiniai modeliai šiam konceptui matuoti, o didžiojoje dalyje organizacinį įsipareigojimą matuojančių ir dažniausiai naudojamų modelių pabrėžiama psichologinio prisirišimo prie organizacijos svarba. Literatūros analizėje nagrinėtų autorių tyrimai parodė, kad įsipareigoję darbuotojai yra linkę žengti už savo oficialių atsakomybių ribų ir savanoriškai prisidėti prie papildomų veiklų, o remiantis kitais aptartais galima teigti, jog individo prasmės paieškose darbas užima bene pagrindinę poziciją dėl didelio darbe praleidžiamo laiko kiekio – tokiu būdu darbas gali tapti vienu pagrindinių žmogaus tapatybės bei prasmės šaltinių.
3. Atliktu autoriniu baigiamojo darbo tyrimu siekta išsiaiškinti, ar darbuotojų suvokiama įmonių socialinė atsakomybė (nepriklausomas kintamasis X) turi teigiamos įtakos darbuotojų psichologinei gerovei (priklausomas kintamasis Y1) bei jų organizaciniam įsipareigojimui (priklausomas kintamasis Y2). Įrodyta, kad suvokiama ĮSA daro įtaką respondentų organizaciniam įsipareigojimui (H1), taip pat pastebėta, jog socialiai atsakingose organizacijose dirbantys ir prie darbdavio paskatintų SA iniciatyvų prisijungę respondentai pasižymi aukštesniu organizaciniu įsipareigojimu (H3 ir H4).

4. Hipotezė, teigusi, jog darbuotojų suvokiama ĮSA turi teigiamos įtakos jų psichologinei gerovei ar atskiroms šio konstrukto subskalėms (H2), buvo paneigta, be to, buvo patvirtinta tik viena su gyvenimo tikslo turėjimo vertinimu susijusi hipotezė, lyginusi PG konstrukto atskirų subskalių vertinimą dviejų nesusijusių imčių tarpe (lyginant respondentus, dirbančius socialiai atsakingose įmonėse bei respondentus, kurie dirba ne socialiai atsakingose įmonėse buvo įrodyta, jog respondentai, kurių darbovietės yra socialiai atsakingos įmonės pasižymi aukštesniu gyvenimo tikslo turėjimo vertinimu nei respondentai, kurių darbovietės nėra socialiai atsakingos įmonės (H5.6)). Siekiant įvertinti kitokių išskirtų trijų kintamųjų ryšį iškelta papildoma hipotezė bei įrodyta, jog organizacinis įsipareigojimas turi teigiamos įtakos respondentų psichologinei gerovei (H6). Gavus šiuos rezultatus nuspręsta sudaryti ir patikrinti mediacijos modelį, organizacinio įsipareigojimo konceptą vertinant kaip mediatorių (M) – ši analizė leido prieiti prie išvados, jog egzistuoja netiesioginis ryšys tarp respondentų suvokiamos ĮSA ir jų psichologinės gerovės.
5. Atsižvelgiant į literatūros analizės ir autorinio tyrimo rezultatus iškelti šie teoriniai ir praktiniai pasiūlymai:
 - i. Siekiant atlikti panašaus pobūdžio tyrimą rekomenduojama siekti didesnės respondentų įvairovės (pavyzdžiui, daugiau respondentų iš skirtingų amžiaus, išsilavinimo ar lyties grupių) bei didesnio jų kiekio – tokiu būdu galima tiksliau įvertinti, ar šio baigiamojo darbo metu autorės iškeltos hipotezės būtų patvirtintos ar paneigtos ir didesnės įvairovės respondentų grupėje.
 - ii. Nustačius, jog respondentų suvokiama įmonių socialinė atsakomybė netiesiogiai veikia jų psichologinę gerovę, o prie darbdavio paskatintų SA iniciatyvų prisijungę respondentai pasižymi aukštesniu organizaciniu įsipareigojimu, įmonėms rekomenduojama inicijuoti tokio pobūdžio veiklas ir skatinti darbuotojus prie jų prisijungti.
 - iii. Remiantis autorinio tyrimo rezultatais nustatius, jog socialiai atsakingų įmonių darbuotojai pasižymi aukštesniu organizaciniu įsipareigojimu, rekomenduojama įsipareigojimą veikti socialiai atsakingai įtraukti į organizacijos veiklos gaires.

LITERATŪROS SĄRAŠAS

1. Akintayo, D. I. (2010). Work-family role conflict and organizational commitment among industrial workers in Nigeria. *Journal of Psychology and Counseling*, 2(1), 1–8. <http://www.academicjournals.org/JPC>
2. Akranavičiūtė, Dalia; Ruževičius, J. (2007). Quality of life and its components' measurement. *Engineering Economics*, 2(52), 44–49.
3. Allardt, E. (1993). *Having, Loving, Being: An Alternative to the Swedish Model of Welfare Research*. Oxford University Press. <https://doi.org/10.1093/0198287976.001.0001>
4. Allen, N. J., & Meyer, J. P. (1990). The measurement and antecedents of affective, continuance and normative commitment to the organization. *Journal of Occupational Psychology*, 63, 1–18. <https://doi.org/10.4324/9781351121149-6>
5. Arendt, S., & Brettel, M. (2010). Understanding the influence of corporate social responsibility on corporate identity, image, and firm performance. *Management Decision*, 48(10), 1469–1492. <https://doi.org/10.1108/00251741011090289>
6. Ashforth, B. E., & Vaidyanath, D. (2002). Work organizations as secular religions. *Journal of Management Inquiry*, 11(4), 359–370. <https://doi.org/10.1177/1056492602238843>
7. Aupperle, K., Hatfield, J. D., & Carroll, A. B. (1983). Instrument Development and Application in Corporate Social Responsibility. *Academy of Management Annual Meeting Proceedings*, 1, 369–373. <https://doi.org/10.5465/ambpp.1983.4976378>
8. Bagdonas, A., Liniauskaitė, A., Kairys, A., Pakalniškienė, V. (2013). Lietuviškosios Psichologinės Gerovės Skalės Struktūra: Suaugusiųjų Imties Analizė. *Visuomenės Sveikata*, 23(2), 58–65. <https://doi.org/10.5200/sm-hs.2013.046>
9. Bagdžiūnienė, D., Lazauskaitė-Zabielskė, J., Urbanavičiūtė, I. (2013). Pilietiškas Darbuotojų Elgesys Organizacijoje: Kai Kurios Lietuviško Klausimyno Psichometrinės Charakteristikos. *Psichologija*, 47, 7–23.
10. Barclift, Z. J. (2012). Corporate Social Responsibility and Financial Institutions: Beyond Dodd-Frank. *Banking & Financial Services Policy Report*, 31(1), 13–19. <https://doi.org/10.3905/joi.2004.391042>

11. Becker, H. S. (1960). Notes on the Concept of Commitment Howard. *The American Journal of Sociology*, 66(1), 32–40. <https://doi.org/10.1177/000306515700500207>
12. Caldwell, D. F., Chatman, J. A., & O'Reilly, C. A. (1990). Building organizational commitment: A multifirm study. *Journal of Occupational Psychology*, 63(3), 245–261. <https://doi.org/10.1111/j.2044-8325.1990.tb00525.x>
13. Carroll, A. B. (2016). Carroll's pyramid of CSR: taking another look. *International Journal of Corporate Social Responsibility*, 1(1), 1–8. <https://doi.org/10.1186/s40991-016-0004-6>
14. Carroll, A. B. (1991). The Pyramid of Corporate Social Responsibility: Toward the Moral Management of Organizational Stakeholders. *Business Horizons*, 34(4), 39–48.
15. Cook, J., & Wall, T. (1980). New work attitude measures of trust, organizational commitment and personal need non-fulfilment. *Journal of Occupational Psychology*, 53(1), 39–52. <https://doi.org/10.1111/j.2044-8325.1980.tb00005.x>
16. Craglia, M., Leontidou, L., Nuvolati, G., & Schweikart, J. (2004). Towards the development of quality of life indicators in the “digital” city. *Environment and Planning B: Planning and Design*, 31(1), 51–64. <https://doi.org/10.1068/b12918>
17. D.Ryff, C. (1989). Happiness is everything, or is it? Explorations on the meaning of Psychological Well-Being. *Journal of Personality and Social Psychology*, 57(6), 1069–1081. <http://coursedelivery.org/write/wp-content/uploads/2015/02/2-Happiness-is-everything-or-is-it.pdf>
18. Endriulaitienė, A., Genevičiūtė-Janonienė, G. (2012). Transformacinės lyderystės bei etinio organizacijos klimato svarba darbuotojų organizaciniam išipareigojimui. (Lithuanian). *Organizacijų Vadyba: Sisteminiai Tyrimai*, 63, 35–47. <https://doi.org/10.7720/MOSR.1392-1142.2012.63.3>
19. Engineer, M. H., Roy, N., & Fink, S. (2010). “Healthy” Human Development Indices. *Social Indicators Research*, 99(1), 61–80. <https://doi.org/10.1007/s11205-009-9566-y>
20. Eurofound. (2017). *European Quality of Life Survey 2016: Quality of life, quality of public services, and quality of society*. Publications Office of the European Union. <https://doi.org/10.2806/964014>
21. Freeman, R. E. (1998). A Stakeholder Theory of the Modern Corporation. In *The Corporation and Its Stakeholders*. University of Toronto Press. <https://doi.org/10.3138/9781442673496-009>

22. Genevičiūtė-Janonienė, G. (2013). Employees' Organizational Commitment and Effort Propensity: the Difference Between Private and Public. *Social Transformations in Contemporary Society*, 1, 70–80.
23. Genevičiūtė-Janonienė, G., Endriulaitienė, A. (2014). Employees' Organizational Commitment: Its Negative Aspects for Organizations. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 140, 558–564. <https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2014.04.470>
24. Hagerty, M. R. (1999). Testing Maslow's hierarchy of needs: National Quality-of-Life across time. *Social Indicators Research*, 46(3), 249–271. <https://doi.org/10.1023/A:1006921107298>
25. Helliwell, J. F., Layard, R., Sachs, J. D., & De Neve, J.-E. (2021). World Happiness Report 2021 | World Happiness Report. World Happiness Report, 212.
26. Yin, J. (2017). Institutional Drivers for Corporate Social Responsibility in an Emerging Economy: A Mixed-Method Study of Chinese Business Executives. *Business and Society*, 56(5), 672–704. <https://doi.org/10.1177/0007650315592856>
27. Young, C. (2019). Putting the Law in Its Place: Business Ethics and the Assumption that Illegal Implies Unethical. *Journal of Business Ethics*, 160(1), 35–51. <https://doi.org/10.1007/s10551-018-3904-4>
28. Jain, A. K., Giga, S. I., & Cooper, C. L. (2009). Employee wellbeing, control and organizational commitment. *Leadership and Organization Development Journal*, 30(3), 256–273. <https://doi.org/10.1108/01437730910949535>
29. Janušauskaitė, G. (2008). Gyvenimo kokybės tyrimai: Problemos ir galimybės. *Filosofija, Sociologija*, 19(4), 34–44.
30. Jenkinson, Crispin. „Quality of life“. *Encyclopedia Britannica*, 6 May. 2020. Prieiga internetu: <https://www.britannica.com/topic/quality-of-life> (žiūrėta 2021-04-26).
31. Jusčius, V. (2007). Verslo socialinės atsakomybės teorijų raida. *Ekonomika*, 78, 48–64.
32. Kaliatkaitė, J., Bulotaitė, L. (2014). Gerovės Samprata Sveikatos Moksluose Ir Psichologijoje: Tyrimai, Problemos Ir Galimybės. *Visuomenės Sveikata*, 1(64), 9–24.
33. Kavaliauskas, T. (2007). Individo moralinės vertės pagrindimas verslo etikoje. *Darbai Ir Dienos*, 47, 9–22.
34. Kavaliauskienė, Ž. (2009). Organizacinis įsipareigojimas kaip teorinis konstruktas. *Ekonomika Ir Vadyba: Aktualijos Ir Perspektyvos*, 2(15), 82–93. <https://gs.elaba.lt/object/elaba:6111762/>

35. Kohler U. (2014). European Quality of Life Survey (EQLS). Iš *Encyclopedia of Quality of Life and Well-Being Research*. Springer, Dordrecht. https://doi.org/10.1007/978-94-007-0753-5_939
36. Korsakienė, R., Marcinkevičius, S. (2013). Corporate philanthropy and performance: A case of a production company. *Business: Theory and Practice*, 14(2), 131–139. <https://doi.org/10.3846/btp.2013.14>
37. Lazauskaitė-Zabielskė, J., Bagdžiūnienė, D., Rekašiūtė Balsienė, R., Urbanavičiūtė, I., Žukauskaitė, I. (2014). *Darbuotojas – darbas – organizacija*. Vilniaus Universiteto Leidykla.
38. Lichtenstein, D. R., Drumwright, M. E., & Braig, B. M. (2004). The effect of corporate social responsibility on customer donations to corporate-supported nonprofit. *Journal of Marketing*, 68(4), 16–32. <https://doi.org/10.1509/jmkg.68.4.16.42726>
39. Lietuvos Respublikos socialinės apsaugos ir darbo ministerija (2016). *Įmonių socialinės atsakomybės 2016–2020 metų veiksmų planas* (2016 m. vasario 12 d. įsakymu Nr. A1-82). TAR, 2016-02-12, Nr. 2801. Prieiga internetu: <https://e-seimas.lrs.lt/portal/legAct/lt/TAD/a1d55d00d1c711e59019a599c5cbd673?jfwid=xqazkowr8> (žiūrėta 2021-05-01).
40. Liniauskaitė, A., Kairys, A., Urbanavičiūtė, I., Bagdonas, A., Pakalniškienė, V. (2012). Saugusiųjų psichologinės gerovės sąsajos su socialiniais ir demografiniais kintamaisiais. *Tiltai*, 3, 35–54.
41. Luetge, C. (2013). *Handbook of the Philosophical Foundations of Business Ethics* (Vol. 2). Springer Science+Business Media B.V. <https://doi.org/10.1007/978-94-007-1494-6>
42. Luo, X., & Bhattacharya, C. B. (2006). Corporate social responsibility, customer Satisfaction, and market value. *Journal of Marketing*, 70(4), 1–18. <https://doi.org/10.1509/jmkg.70.4.1>
43. Markina, I., Oke, O., Diachkov, D. (2018). The influence of social responsibility on the quality of life improvement as a significant element of management of sustainable development of cooperatives: Ukrainian and foreign experience. *Journal of Research on Trade, Management and Economic Development*, 5(2(10)), 33–44.
44. Maslow, A. H. (1954). Motivation and personality. In *Motivation and Personality* (2nd editio). Harper & Row Publishers Inc. <https://doi.org/10.1037/12225-003>

45. Meyer, J. P., Allen, N. J., & Smith, C. A. (1993). Commitment to Organizations and Occupations: Extension and Test of a Three-Component Conceptualization. *Journal of Applied Psychology*, 78(4), 538–551. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.78.4.538>
46. Meyer, J. P., & Herscovitch, L. (2001). Commitment in the workplace: Toward a general model. *Human Resource Management Review*, 11(3), 299–326. [https://doi.org/10.1016/S1053-4822\(00\)00053-X](https://doi.org/10.1016/S1053-4822(00)00053-X)
47. Mėlynytė, O., Ruževičius, J. (2008). Framework of links between corporate social responsibility and human resource management. *Forum Ware International*, 1, 23–34.
48. Michaelson, C., Pratt, M. G., Grant, A. M., & Dunn, C. P. (2014). Meaningful Work: Connecting Business Ethics and Organization Studies. *Journal of Business Ethics*, 121(1), 77–90. <https://doi.org/10.1007/s10551-013-1675-5>
49. Milaševičiūtė, V., Pukelienė, V., Vilkas, E. (2006). Indeksas gyvenimo kokybei matuoti: analizė, vertinimas ir tyrimas Lietuvos atveju. Organizacijų Vadyba: Sisteminiai Tyrimai, 39, 161–178. Prieiga internetu: <http://etalpykla.lituanistikadb.lt/fedora/objects/LT-LDB-0001:J.04~2006~1367179992757/datastreams/DS.002.0.01.ARTIC/content> (žiūrėta 2021-05-01)
50. Mockaitis, A. I., Šalčiuvienė, L. (2003). Kultūros poveikio poreikių hierarchijai tyrimas trijose Baltijos regiono šalyse. *Ekonomika*, 64, 100–115. <https://doi.org/https://doi.org/10.15388/Ekon.2003.17328>
51. Morris, M. D. (1996). Light in the Tunnel: The Changing Condition of the World's Poor. *The Brown University Op-Ed Service*, 1–2.
52. Mowday, R. T., Steers, R. M., & Porter, L. W. (1979). The measurement of organizational commitment. *Journal of Vocational Behavior*, 14, 224–247. [https://doi.org/10.1016/0041-008X\(75\)90174-X](https://doi.org/10.1016/0041-008X(75)90174-X)
53. Navickaitė, Vilma, Ruževičius, J. (2007). The Development of socially responsible business in Lithuania and Italy: a comparative study. *Ekonomika Ir Vadyba*, 2007(12), 1025–1032.
54. Öberseder, M., Schlegelmilch, B. B., & Gruber, V. (2011). “Why Don’t Consumers Care About CSR?”: A Qualitative Study Exploring the Role of CSR in Consumption Decisions. *Journal of Business Ethics*, 104(4), 449–460. <https://doi.org/10.1007/s10551-011-0925-7>
55. OECD (2020). *How’s Life? 2020: Measuring well-being*, OECD Publishing, Paris. <https://doi.org/10.1787/9870c393-en>. Prieiga internetu: <https://www.oecd->

ilibrary.org/sites/9870c393-en/index.html?itemId=/content/publication/9870c393-en
(žiūrėta 2022-04-11).

56. O'Reilly, C., & Chatman, J. (1986). Organizational Commitment and Psychological Attachment. The Effects of Compliance, Identification, and Internalization on Prosocial Behavior. *Journal of Applied Psychology*, 71(3), 492–499. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.71.3.492>
57. Passarelli, G. (2011). Employees' skills and Organisational Commitment. *International Business Research*, 4(1). <https://doi.org/10.5539/ibr.v4n1p28>
58. Pruskus, V. (2002). *Verslo Etika*. Prieiga internetu: [http://elibrary.lt/resursai/Leidiniai/Litfund/Lithfund_leidiniai/verslas/Verslo etika %5BLT%5D.pdf](http://elibrary.lt/resursai/Leidiniai/Litfund/Lithfund_leidiniai/verslas/Verslo_etika%5BLT%5D.pdf) (žiūrėta 2021-05-01).
59. Pučėtaitė, Raminta, Vasiljevas, A. (2005). *Socialinės žmonių atsakomybės ir efektyvaus žmoniškųjų išteklių valdymo įgyvendinimas dalykinės etikos priemonėmis*. 192–211.
60. Ryan, R. M., & Deci, E. L. (2001). On happiness and human potentials: A review of research on hedonic and eudaimonic well-being. *Annual Review of Psychology*, 52(February), 141–166. <https://doi.org/10.1146/annurev.psych.52.1.141>
61. Ryff, C. D., & Keyes, C. L. M. (1995). The Structure of Psychological Well-Being Revisited. *Journal of Personality and Social Psychology*, 69(4), 719–727. <https://doi.org/10.1037/0022-3514.69.4.719>
62. Ruževičius, J. (2009). Development of Sustainable and Socially Responsible Business in Lithuania in the European and Worldwide Context. *Ekonomika*, 86, 68–80. <https://doi.org/10.15388/ekon.2009.0.1054>
63. Ruževičius, J., Valiukaitė, J. (2017). Quality of life and quality of work life balance: Case study of public and private sectors of Lithuania. *Quality - Access to Success*, 18(157), 77–81.
64. Schuessler, K. F., & Fisher, G. A. (1985). Quality of Life Research and Sociology. *Annual Review of Sociology*, 11, 129–149.
65. Seligman, M. E., & Csikszentmihalyi, M. (2000). Positive psychology. An introduction. *The American Psychologist*, 55(1), 5–14. <https://doi.org/10.1037/0003-066X.55.1.5>
66. Seligman, M. (2018). PERMA and the building blocks of well-being. *Journal of Positive Psychology*, 13(4), 333–335. <https://doi.org/10.1080/17439760.2018.1437466>

67. Servetkienė, V. (2013). *Gyvenimo kokybės daugiagimensis vertinimas, identifikuojant kritines sritis*. <https://repository.mruni.eu/handle/007/15972>
68. Skučaitė, R., Endriulaitienė, A. (2014). The importance of organizational commitment and social identification with work group for employees experienced work and family conflict. *Contemporary Research on Organization Management and Administration*, 2014(2), 20–28.
69. Smith, C. A., Organ, D. W. & Near, J. P. (1983). Organizational citizenship behavior: Its nature and antecedents. *Journal of Applied Psychology*, 68(4), 653–663.
70. Stanton, E. A. (2007). Human Development Index: A History. *Political Economy Research Institute Working Paper Series*, 127(February), 1–36.
71. Štreimikienė, D., Lasickaitė, K., Skare, M., Kyriakopoulos, G., Dapkus, R., & Duc, P. A. (2021). The impact of Corporate Social Responsibility on Corporate Image: Evidence of budget airlines in Europe. *Corporate Social Responsibility and Environmental Management*, 28(2), 925–935. <https://doi.org/10.1002/csr.2099>
72. Šarakauskienė, Ž., Bagdonas, A. (2011). Vyresnių Klasių Mokinių Psichologinės Gerovės Prognostiniai Kintamieji. *Psichologija*, 44, 7–21.
73. Tamaševičius, V. (2015). *Tyrimų metodai. Mokomoji Knyga*. Vilniaus Universiteto Leidykla.
74. Tufail, M., Ahsan Zia, Y., Khan, S., & Irfan, M. (2012). A Glance at Organizational Commitment, Antecedents and Consequences (1960-2005). *Journal of Managerial Sciences*, 6(1), 73–91.
75. UNDP (2020). *Human Development Report 2020 -The Next Frontier: Human Development and the Anthropocene, Briefing note for Uganda*. Prieiga internetu: http://hdr.undp.org/sites/all/themes/hdr_theme/country-notes/UGA.pdf (žiūrėta 2021-05-01).
76. UNDP (1990). Human Development Report 1990. Concept and Measurement of Human Development. In *United Nations Development Programme*. Prieiga internetu: <http://hdr.undp.org/en/reports/global/hdr1990> (žiūrėta 2021-05-01).
77. Valackienė, A. (2007). Sociologinis tyrimas: vadovėlis. Kaunas: Technologija.
78. Vasiljevienė, N. (2004). Organizacijų etika kaip vadybos optimizavimo įrankis. *Ekonomika*, 67(2), 131–144. <https://doi.org/10.15388/ekon.2004.17388>

79. Vasiljevienė, Nijolė, Lewicka-Strzalecka, A. (2001). Verslo etika ir etiniai organizacijų vadybos aspektai. *Tiltai. Priedas. Transformacijos Rytų Ir Centrinėje Europoje*, 4, 47–55. <https://www.lituanistika.lt/content/43849>
80. Vveinhardt, J., Gulbovaitė, E. (2013). Poreikių hierarchijos koncepcinis pagrindimas nacionaliniame vertybių kongruencijos kontekste. *Kultūra Ir Visuomenė*, 4(2), 143–162. Prieiga internetu: http://culturesociety.vdu.lt/wp-content/uploads/2014/04/8.Vveinhardt_Gulbovaite_Poreikiu_hierarchijos_koncepcinis_p.pdf (žiūrėta 2021-05-01.)
81. Welford, Richard, Chan, Clifford, Man, Michelle (2007). Priorities for corporate social responsibility: A survey of businesses and their stakeholders. *Corporate Social Responsibility and Environmental Management*. 15. 52 - 62. 10.1002/csr.166.
82. WHOQOL Group. (1993). Study protocol for the World Health Organization project to develop a Quality of Life assessment instrument (WHOQOL). *Quality of Life Research*, 2(2), 153–159.

**SOCIALINĖS ATSAKOMYBĖS PRINCIPŲ PRAKTIKAVIMO ĮTAKA DIRBANČIŲ
ŽMONIŲ PSICHOLOGINĖMS, SOCIALINĖMS IR SU SAVIRAIŠKA SUSIJUSIOMS
GYVENIMO KOKYBĖS DIMENSIJOMS BEI ORGANIZACINIAM
ĮSIPAREIGOJIMUI**

Elena KRYŽEVIČIŪTĖ

Magistro baigiamasis darbas

Kokybės vadybos magistro studijų programa

Vilniaus universitetas, Ekonomikos ir verslo administravimo fakultetas

Darbo vadovas: prof. habil. dr. Juozas Ruževičius

Vilnius, 2021

SANTRAUKA

88 puslapiai, 16 lentelių, 8 paveikslai, 82 literatūros šaltinių nuorodos.

Reikšminiai žodžiai: gyvenimo kokybė, psichologinė gerovė, socialinė atsakomybė, organizacinis įsipareigojimas.

Šio magistro baigiamojo darbo tikslas – remiantis literatūros analizės bei atlikto autorinio tyrimo rezultatais išsiaiškinti, kokia socialinės atsakomybės praktikavimo įtaka dirbančių žmonių psichologinėms, socialinėms ir su saviraiška susijusioms gyvenimo kokybės dimensijoms bei jų organizaciniam įsipareigojimui.

Darbo sisteminės dalys – socialinės atsakomybės, gyvenimo kokybės ir organizacinio įsipareigojimo koncepcijų literatūros analizė, autorinio tyrimo metodologijos apibūdinimas, tyrimo rezultatų analizė, baigiamojo darbo išvados bei pasiūlymai. **Taikyti tyrimo metodai** – mokslinės literatūros loginė analizė, apklausos klausimyno ekspertinis vertinimas, žvalgomojo bei autorinio tyrimo metu atlikta respondentų apklausa, apklausos rezultatų statistinė analizė naudojantis SPSS programų paketu.

Autorinio tyrimo modelis. Atlikus literatūros analizę bei žvalgomąjį tyrimą parengtas autorinio tyrimo modelis, sudarytas iš trijų kintamųjų – darbuotojų suvokiamos įmonių socialinės atsakomybės (nepriklausomas kintamasis X), respondentų psichologijų, socialinių ir su saviraiška susijusių gyvenimo kokybės dimensių, apjungtų per psichologinės gerovės sąvoką (priklausomas kintamasis Y1), ir organizacinio įsipareigojimo (priklausomas kintamasis Y2). Darbuotojų suvokiama ĮSA matuota naudojant Lichtenstein, Drumwright ir Braig sudarytą konstrukta, prie kurio pridėti trys autorės sudaryti klausimai, organizacinis įsipareigojimas – Mowday, Steers ir Porter organizacinio įsipareigojimo konstrukta, o psichologinė gerovė – Ryff psichologinės gerovės konstrukta.

Autorinio tyrimo rezultatai. Įrodyta, kad suvokiama ĮSA daro įtaką respondentų organizaciniam įsipareigojimui (H1), taip pat pastebėta, jog socialiai atsakingose organizacijose dirbantys ir prie darbdavio paskatintų SA iniciatyvų prisijungę respondentai pasižymi aukštesniu organizaciniu įsipareigojimu (H3 ir H4). Hipotezė, teigusi, jog darbuotojų suvokiama ĮSA turi teigiamos įtakos jų psichologinei gerovei ar atskiroms šio konstrukto subskalėms (H2), buvo paneigta, be to, buvo patvirtinta tik viena su gyvenimo tikslo turėjimo vertinimu susijusi hipotezė – lyginant respondentus, dirbančius socialiai atsakingose įmonėse bei respondentus, kurie dirba ne socialiai atsakingose įmonėse buvo įrodyta, jog respondentai, kurių darbovietės yra socialiai atsakingos įmonės pasižymi aukštesniu gyvenimo tikslo turėjimo vertinimu nei respondentai, kurių darbovietės nėra socialiai atsakingos įmonės (H5.6)). Siekiant įvertinti kitokį išskirtų trijų kintamųjų ryšį iškelta papildoma hipotezė bei įrodyta, jog organizacinis įsipareigojimas turi teigiamos įtakos respondentų psichologinei gerovei (H6). Gavus šiuos rezultatus nuspręsta sudaryti ir patikrinti mediacijos modelį, organizacinio įsipareigojimo konceptą vertinant kaip mediatorių (M) – ši analizė leido prieiti prie išvados, jog egzistuoja netiesioginis ryšys tarp respondentų suvokiamos ĮSA ir jų psichologinės gerovės.

Pasiūlymai. Siekiant atlikti panašaus pobūdžio tyrimą rekomenduojama siekti didesnės respondentų įvairovės (pavyzdžiui, daugiau respondentų iš skirtingų amžiaus, išsilavinimo ar lyties grupių) bei didesnio jų kiekio – tokiu būdu galima tiksliau įvertinti, ar šio baigiamojo darbo metu autorės iškeltos hipotezės būtų patvirtintos ar paneigtos ir didesnės įvairovės respondentų grupėje. Taip pat nustačius, jog respondentų suvokiama įmonių socialinė atsakomybė netiesiogiai veikia jų psichologinę gerovę, o prie darbdavio paskatintų SA iniciatyvų prisijungę respondentai pasižymi aukštesniu organizaciniu įsipareigojimu, įmonėms rekomenduojama inicijuoti tokio pobūdžio veiklas ir skatinti darbuotojus prie jų prisijungti. Galiausiai, nustačius, jog socialiai atsakingų įmonių darbuotojai pasižymi aukštesniu organizaciniu įsipareigojimu, rekomenduojama įsipareigojimą veikti socialiai atsakingai įtraukti į organizacijos veiklos gaires.

**THE IMPACT OF THE PRACTICE OF SOCIAL RESPONSIBILITY ON WORKING
INDIVIDUALS' PSYCHOLOGICAL, SOCIAL AND SELF-EXPRESSION-RELATED
ASPECTS OF QUALITY OF LIFE AND THEIR ORGANIZATIONAL COMMITMENT**

Elena KRYŽEVIČIŪTĖ

Master thesis

Quality Management master study programme

Vilnius University, Faculty of Economics and Business Administration

Supervisor: prof. habil. dr. Juozas Ruževičius

Vilnius, 2021

SUMMARY

88 pages, 16 charts, 8 pictures, 82 references

Keywords: quality of life, psychological well-being, social responsibility, organizational commitment.

The aim of this master's thesis, based on the results of literature analysis and the author's research, is to find out the impact of the practice of social responsibility on working individuals' psychological well-being-related dimensions of quality of life and their organizational commitment.

Systematic parts of the thesis – literature analysis of the concepts of social responsibility, quality of life and organizational commitment, introduction of the author's research methodology, analysis of the research results, conclusions, and suggestions. Applied research methods – logical analysis of the scientific literature, expert evaluation of the survey questionnaire draft, respondents' survey for the author's research (both exploratory research and the main research) as well as the statistical analysis of survey results by using the SPSS software package.

Research model. The author's research model was developed based on the literature analysis and the exploratory research. It consists of three variables – employees' perceived corporate social responsibility (independent variable X), respondents' psychological, social and self-expression related quality of life dimensions combined through the concept of psychological

well-being (dependent variable Y1), and organizational commitment (dependent variable Y2). Employee-perceived CSR was measured using a construct produced by Lichtenstein, Drumwright and Braig (2004) which was supplemented by three questions formed by the author; the organizational commitment was measured by using a construct produced by Mowday, Steers, and Porter (1979), whereas the psychological well-being was measured by using the psychological well-being construct produced by Ryff (1989).

The results of the author's research. Perceived CSR has been proven to have a positive impact on respondents' organizational commitment (H1), it was also observed that respondents who work in socially responsible organizations as well as those who tend to join social responsibility initiatives promoted by their employees show a higher level of organizational commitment (H3 and H4). The hypothesis that CSR perceived by employees has a positive impact on their psychological well-being or individual subscales of this construct (H2) was refuted, and only one hypothesis related to the assessment of having a purpose in life was confirmed – it was proven that respondents whose workplaces are socially responsible have a higher assessment of having a purpose in life than respondents whose workplaces are not socially responsible enterprises (H5.6.). In order to assess a different relationship between the three variables, an additional hypothesis was formed which has proven that organizational commitment has a positive impact on respondents' psychological well-being (H6). After receiving such results, it was decided to develop and test a mediation model, considering the concept of organizational commitment as a mediator (M); this analysis led to a conclusion that there is an indirect link between respondents' perceived CSR and their psychological well-being.

Suggestions. In order to expand the current study, it is recommended to aim for a wider respondent variety (e.g. more respondents from different age, education or gender groups) as well as a higher respondent number. Moreover, considering that respondents' perceived corporate social responsibility indirectly affects their psychological well-being, and that the respondents who join employer-promoted social responsibility initiatives show a higher level of organizational commitment, companies are encouraged to initiate such activities and encourage employees to join them. Finally, considering that employees who work in socially responsible companies are found to have a higher level of organizational commitment, it is recommended to include the commitment to act in a socially responsible manner in the organization's operational guidelines.

PRIEDAI

1 priedas. Magistro baigiamojo darbo klausimynas

Sveiki,

Esu VU Ekonomikos ir verslo administravimo fakulteto kokybės vadybos magistro studijų programos studentė Elena Kryževičiūtė. Šiuo metu atlieku tyrimą, kuriuo nagrinėju socialinės atsakomybės principų praktikavimo įtaką dirbančių žmonių psichologinėms, socialinėms ir su saviraiška susijusioms gyvenimo kokybės dimensijoms bei jų organizaciniam įsipareigojimui. Ši anketa skirta tik Lietuvoje dirbantiems žmonėms nuo 18 metų.

Mano parengta anketa yra anoniminė, o tyrimo rezultatai bus panaudoti tik moksliniais tikslais.

Jei turite klausimų ar komentarų apie atliekamą tyrimą, su manimi galite susisiekti elektroniniu paštu elena.kryzeviciute@gmail.com. Iš anksto dėkoju!

Visas klausimynas pasiekiamas čia: <https://apklausa.lt/f/socialines-atsakomybes-principu-praktikavimo-itaka-dirbanciu-zmoniu-gyvenimo-eers51x/answers/new.html?advertised=true>

1. Demografiniai klausimai

1. Jūsų amžius

(įrašyti)

2. Jūsų lytis

- Vyras;
- Moteris.

3. Jūsų išsilavinimas

- Vidurinis išsilavinimas;
- Profesinė kvalifikacija;
- Bakalauro laipsnis;
- Aukštasis koleginis išsilavinimas;
- Magistro laipsnis;

- Aukštesnis nei magistro laipsnis;
- Kita.

4. Jūsų įmonėje užimama pozicija

- Turite pavaldinių;
- Neturite pavaldinių.

5. Kiek laiko dirbate savo dabartinėje darbovietėje, skaičiuojant metais?

(įrašyti)

2. Klausimai apie socialinės atsakomybės praktikas

Apibrėžimas, padėsiantis atsakyti į šios dalies klausimus:

Įmonių socialinė atsakomybė (ISA) yra suvokta atsakomybė už jų sprendimų ir veiklos poveikį aplinkai ir visuomenei. Galima skirti socialinės atsakomybės pagrindines sritis: žmogaus teisės, darbdavystės (darbdavys) praktika, aplinkosauga, etiškas verslas, santykis su vartotojais, bendruomenės įtraukimas į valstybės reikalus, skaidrumas, personalo ugdymas (šaltinis – Visuotinė lietuvių enciklopedija).

SA taikymo pavyzdžiai (sąrašas nėra baigtinis):

Labdara (pavyzdžiui, drabužių atidavimas, maisto prekių pirkimas „Maisto Banko“ akcijų metu), savanorystė;

santykiai su nevyriausybinėmis organizacijomis, valdžios institucijomis;

energijos ir išteklių taupymas, atsakinga aplinkosauginė elgsena (pavyzdžiui, atliekų rūšiavimas, ne plastike pakuotų prekių pirkimas);

įsipareigojimas bei nauda darbuotojams, asmeninio gyvenimo ir darbo darnos užtikrinimas;

įsipareigojimas klientams;

SA švietimas ir ugdymas SA srityje, jaunosios kartos SA ugdymas;

asmeninė socialinė atsakomybė - „Pradėk nuo savęs“ principo laikymasis, asmeninė SA elgsena ir pavyzdys, socialiai atsakingas vartojimas;

atsakinga aplinkosauginė elgsena;

socialiai atsakingas investavimas.

1. Ar Jūsų dabartinė darbovietė – socialiai atsakinga įmonė?

- Taip;
- Ne.

2. Ar esate prisijungę prie socialinės atsakomybės iniciatyvų, paskatintu darbdavio, per pastaruosius trejus metus?

- Taip;

- Ne.

3. Ar esate prisijungę prie socialinės atsakomybės iniciatyvų savo iniciatyva per pastaruosius trejus metus?

- Taip;

- Ne.

4. Prisiminkite, prie kelių skirtingų socialinės atsakomybės iniciatyvų esate prisijungę per pastaruosius trejus metus?

- 0;

- 1-2;

- 3-4;

- 5-6;

- 7-8;

- 9 ir daugiau.

5. Perskaitykite teiginį ir pasirinkite jūsų požiūrį geriausiai atitinkantį atsakymo variantą.

Teiginys	Visiškai nesutinku	Nesutinku	Iš dalies nesutinku	Nei sutinku, nei nesutinku	Iš dalies sutinku	Sutinku	Visiškai sutinku
1. Mano darbovietė pasižymi socialiai atsakingu elgesiu.	1	2	3	4	5	6	7
2. Mano darbovietė įsipareigojusi dalį savo pelno skirti ne pelno siekiančioms organizacijoms.							

3. Mano darbovietė padeda bendruomenėms, kurių aplinkoje ji vykdo veiklą.							
4. Vietinėms ne pelno siekiančioms organizacijoms naudinga mano darbovietės parama.							
5. Mano darbovietė įtraukia labdarą į savo veiklą.							
6. Mano darbovietė rūpinasi savo darbuotojų gerove.							
7. Mano darbovietės propaguojama socialinė atsakomybė skatina didesnę darbuotojų pasitenkinimą savo įmone.							

3. Klausimai apie gyvenimo kokybę (pateiktas klausimų pavyzdys, visas klausimynas pasiekiamas sekant viršuje nurodytą nuorodą)

Perskaitykite teiginį ir pasirinkite jūsų požiūrį geriausiai atitinkantį atsakymo variantą.

Teiginys	Visiškai nesutinku	Nesutinku	Iš dalies nesutinku	Nei sutinku, nei nesutinku	Iš dalies sutinku	Sutinku	Visiškai sutinku
1. Aš nebijau išreikšti savo nuomonės, net jei ji prieštarauja daugelio žmonių nuomonei.	1	2	3	4	5	6	7
2. Aš gyvenu nuolat kintančioje aplinkoje.							
3. Aš nesidomiu veikla, kuri praplėstų mano akiratį.							

4. Klausimai apie organizacinį įsipareigojimą (pateiktas klausimų pavyzdys, visas klausimynas pasiekiamas sekant viršuje nurodytą nuorodą):

Teiginys	Visiškai nesutinku	Nesutinku	Iš dalies nesutinku	Nei sutinku, nei nesutinku	Iš dalies sutinku	Sutinku	Visiškai sutinku
1. Esu pasiruošęs(-usi) įdėti daug pastangų, nei įprastai iš manęs tikimasi, kad padėčiau šiai organizacijai sėkmingai veikti.	1	2	3	4	5	6	7
2. Savo draugams šią organizaciją aš giriu apibūdindamas(-a) ją kaip puikų darbdavį.							
3. Jaučiu labai mažai lojalumo šiai organizacijai.							

Dėkui už atsakymus ir pagalbą prisidedant prie mano tyrimo!

2 priedas. Autorinio tyrimo hipotezių patvirtinimą/paneigimą įrodanti SPSS informacija

1 paveikslas

H1 patvirtinimą įrodanti SPSS informacija

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,562 ^a	,316	,309	,84233	1,859

a. Predictors: (Constant), Suvokiama_ISA_konstr

b. Dependent Variable: Org_is_konstr

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	35,034	1	35,034	49,378	<,001 ^b
	Residual	75,918	107	,710		
	Total	110,952	108			

a. Dependent Variable: Org_is_konstr

b. Predictors: (Constant), Suvokiama_ISA_konstr

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2,695	,293		9,191	<,001
	Suvokiama_ISA_konstr	,397	,056	,562	7,027	<,001

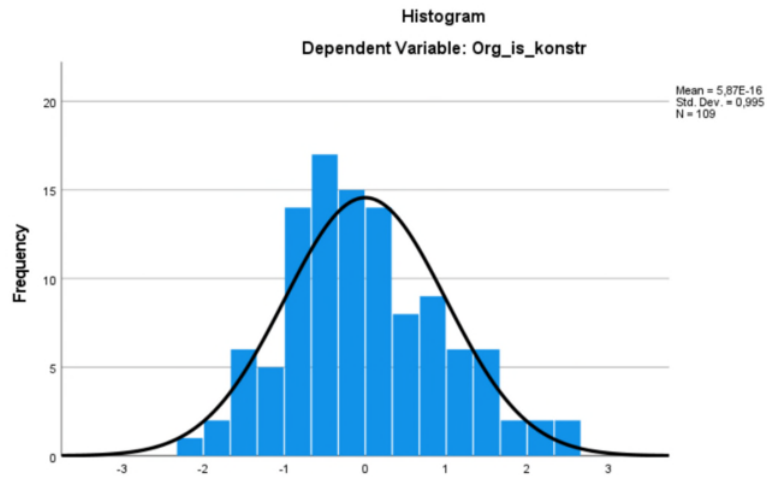
a. Dependent Variable: Org_is_konstr

Residuals Statistics^a

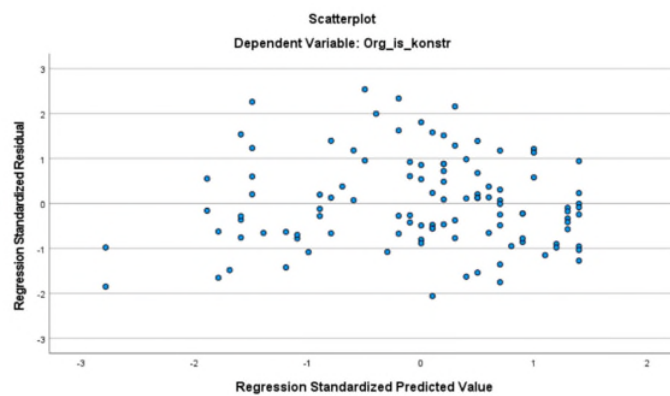
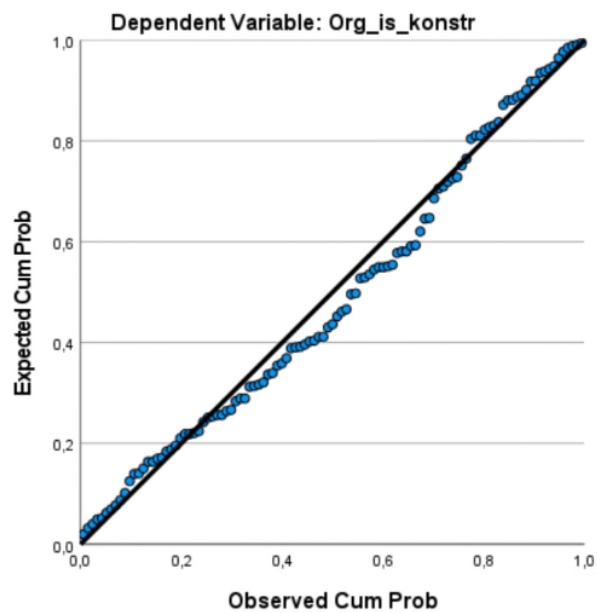
	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N
Predicted Value	3,0913	5,4718	4,6752	,56955	109
Std. Predicted Value	-2,781	1,399	,000	1,000	109
Standard Error of Predicted Value	,081	,239	,110	,031	109
Adjusted Predicted Value	3,1638	5,5019	4,6782	,56547	109
Residual	-1,73503	2,13838	,00000	,83842	109
Std. Residual	-2,060	2,539	,000	,995	109
Stud. Residual	-2,069	2,553	-,002	1,005	109
Deleted Residual	-1,75127	2,16307	-,00295	,85485	109
Stud. Deleted Residual	-2,102	2,622	,000	1,013	109
Mahal. Distance	,000	7,734	,991	1,311	109
Cook's Distance	,000	,164	,010	,020	109
Centered Leverage Value	,000	,072	,009	,012	109

a. Dependent Variable: Org_is_konstr

Charts



Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Šaltinis: parengta autorės, naudojantis SPSS programų paketu

2 paveikslas

H2 paneigimą įrodanti SPSS informacija

➔ Regression

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Suvokiama_ISA_konstr ^b	.	Enter

a. Dependent Variable: Psich_grove_konstr

b. All requested variables entered.

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,274 ^a	,075	,066	,66179

a. Predictors: (Constant), Suvokiama_ISA_konstr

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	3,802	1	3,802	8,681	,004 ^b
	Residual	46,863	107	,438		
	Total	50,665	108			

a. Dependent Variable: Psich_grove_konstr

b. Predictors: (Constant), Suvokiama_ISA_konstr

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4,342	,230		18,848	<,001
	Suvokiama_ISA_konstr	,131	,044	,274	2,946	,004

a. Dependent Variable: Psich_grove_konstr

Šaltinis: parengta autorės, naudojantis SPSS programų paketu

3 paveikslas

H3 patvirtinimą įrodanti SPSS informacija

→ T-Test

Group Statistics										
Ar Jūsų dabartinė darbovietė ? socialiai atsakinga imone?		N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean					
Org_is_konstr	Taip	88	4,9220	,84298	,08986					
	Ne	21	3,6413	1,03247	,22530					

Independent Samples Test										
		Levene's Test for Equality of Variances			t-test for Equality of Means					
		F	Sig.	t	df	Significance One-Sided p	Two-Sided p	Mean Difference	Std. Error Difference	95% Confidence Interval of the Difference Lower Upper
Org_is_konstr	Equal variances assumed	,408	,524	5,982	107	<,001	<,001	1,28070	,21408	,85630 1,70510
	Equal variances not assumed			5,280	26,714	<,001	<,001	1,28070	,24256	,78275 1,77865

Independent Samples Effect Sizes					
		Standardizer ^a	Point Estimate	95% Confidence Interval	
Org_is_konstr	Cohen's d	,88150	1,453	,936	1,964
	Hedges' correction	,88774	1,443	,929	1,950
	Glass's delta	1,03247	1,240	,621	1,841

a. The denominator used in estimating the effect sizes.
Cohen's d uses the pooled standard deviation.
Hedges' correction uses the pooled standard deviation, plus a correction factor.
Glass's delta uses the sample standard deviation of the control group.

Šaltinis: parengta autorės, naudojantis SPSS programų paketu

4 paveikslas

H4 patvirtinimą įrodanti SPSS informacija

→ T-Test

Group Statistics										
Ar esate prisijungę prie socialinės atsakomybės iniciatyvų, paskatintu darbdaviu, per pastaruosius trejus metus?		N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean					
Org_is_konstr	Taip	61	5,0656	,77893	,09973					
	Ne	48	4,1792	1,06633	,15391					

Independent Samples Test										
		Levene's Test for Equality of Variances			t-test for Equality of Means					
		F	Sig.	t	df	Significance One-Sided p	Two-Sided p	Mean Difference	Std. Error Difference	95% Confidence Interval of the Difference Lower Upper
Org_is_konstr	Equal variances assumed	4,094	,046	5,014	107	<,001	<,001	,88641	,17680	,53592 1,23689
	Equal variances not assumed			4,833	83,257	<,001	<,001	,88641	,18340	,52165 1,25116

Independent Samples Effect Sizes					
		Standardizer ^a	Point Estimate	95% Confidence Interval	
Org_is_konstr	Cohen's d	,91634	,967	,566	1,365
	Hedges' correction	,92283	,961	,562	1,355
	Glass's delta	1,06633	,831	,414	1,241

a. The denominator used in estimating the effect sizes.
Cohen's d uses the pooled standard deviation.
Hedges' correction uses the pooled standard deviation, plus a correction factor.
Glass's delta uses the sample standard deviation of the control group.

Šaltinis: parengta autorės, naudojantis SPSS programų paketu

5.1 paveikslas

H.5.1 paneigimą įrodanti SPSS informacija

Group Statistics										
Ar Jusu dabartine darbovieta ? socialiai atsakinga imone?			N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean				
Psich_gerove_konstr	Taip		88	5,0636	,62273	,06638				
	Ne		21	4,7028	,85794	,18722				

Independent Samples Test										
Levene's Test for Equality of Variances					t-test for Equality of Means					
		F	Sig.	t	df	Significance One-Sided p	Two-Sided p	Mean Difference	Std. Error Difference	95% Confidence Interval of the Difference Lower Upper
Psich_gerove_konstr	Equal variances assumed	6,766	,011	2,207	107	,015	,029	,36073	,16344	,03673 ,68473
	Equal variances not assumed			1,816	25,253	,041	,081	,36073	,19864	-,04816 ,76963

Independent Samples Effect Sizes				
		Standardizer ^a	Point Estimate	95% Confidence Interval Lower Upper
Psich_gerove_konstr	Cohen's d		,67297	,536 ,053 1,016
	Hedges' correction		,67773	,532 ,053 1,009
	Glass's delta		,85794	,420 -,078 ,909

a. The denominator used in estimating the effect sizes.
Cohen's d uses the pooled standard deviation.
Hedges' correction uses the pooled standard deviation, plus a correction factor.
Glass's delta uses the sample standard deviation of the control group.

Šaltinis: parengta autorės, naudojantis SPSS programų paketu

5.2 paveikslas

H5.2 paneigimą įrodanti SPSS informacija

T-Test										
Group Statistics										
Ar Jusu dabartine darbovieta ? socialiai atsakinga imone?			N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean				
Psich_Ger_Autonomija	Taip		88	4,6212	,71149	,07584				
	Ne		21	4,3810	1,01140	,22071				

Independent Samples Test										
Levene's Test for Equality of Variances					t-test for Equality of Means					
		F	Sig.	t	df	Significance One-Sided p	Two-Sided p	Mean Difference	Std. Error Difference	95% Confidence Interval of the Difference Lower Upper
Psich_Ger_Autonomija	Equal variances assumed	9,803	,002	1,274	107	,103	,205	,24026	,18856	-,13354 ,61406
	Equal variances not assumed			1,030	24,923	,157	,313	,24026	,23337	-,24046 ,72098

Independent Samples Effect Sizes				
		Standardizer ^a	Point Estimate	95% Confidence Interval Lower Upper
Psich_Ger_Autonomija	Cohen's d		,77640	,309 -,169 ,787
	Hedges' correction		,78189	,307 -,168 ,781
	Glass's delta		1,01140	,238 -,247 ,716

a. The denominator used in estimating the effect sizes.
Cohen's d uses the pooled standard deviation.
Hedges' correction uses the pooled standard deviation, plus a correction factor.
Glass's delta uses the sample standard deviation of the control group.

Šaltinis: parengta autorės, naudojantis SPSS programų paketu

5.3 paveikslas

H5.3 paneigimą įrodanti SPSS informacija

T-Test

Group Statistics										
Ar Jusu dabartine darbovieta ? socialiai atsakinga imone?		N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean					
Psich_Ger_AplinkosSuvaldymas	Taip	88	4,9716	,85533	,09118					
	Ne	21	4,5655	1,06772	,23300					

Independent Samples Test										
Levene's Test for Equality of Variances						t-test for Equality of Means				
		F	Sig.	t	df	Significance One-Sided p	Significance Two-Sided p	Mean Difference	Std. Error Difference	95% Confidence Interval of the Difference Lower Upper
Psich_Ger_AplinkosSuvaldymas	Equal variances assumed	4,649	,033	1,860	107	,033	,066	,40611	,21830	-,02663 ,83886
	Equal variances not assumed			1,623	26,452	,058	,116	,40611	,25020	-,10775 ,91998

Independent Samples Effect Sizes					
		Standardizer ^a	Point Estimate	95% Confidence Interval Lower Upper	
Psich_Ger_AplinkosSuvaldymas	Cohen's d	,89885	,452	-,029	,931
	Hedges' correction	,90521	,449	-,029	,924
	Glass's delta	1,06772	,380	-,114	,866

a. The denominator used in estimating the effect sizes.
Cohen's d uses the pooled standard deviation.
Hedges' correction uses the pooled standard deviation, plus a correction factor.
Glass's delta uses the sample standard deviation of the control group.

Šaltinis: parengta autorės, naudojantis SPSS programų paketu

5.4 paveikslas

H5.4 paneigimą įrodanti SPSS informacija

T-Test

Group Statistics										
Ar Jusu dabartine darbovieta ? socialiai atsakinga imone?		N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean					
Psich_Ger_AsmeninisAugimas	Taip	88	5,3447	,85072	,09069					
	Ne	21	4,7725	1,22196	,26665					

Independent Samples Test										
Levene's Test for Equality of Variances						t-test for Equality of Means				
		F	Sig.	t	df	Significance One-Sided p	Significance Two-Sided p	Mean Difference	Std. Error Difference	95% Confidence Interval of the Difference Lower Upper
Psich_Ger_AsmeninisAugimas	Equal variances assumed	8,359	,005	2,530	107	,006	,013	,57221	,22621	,12378 1,02064
	Equal variances not assumed			2,032	24,818	,027	,053	,57221	,28165	-,00808 1,15250

Independent Samples Effect Sizes					
		Standardizer ^a	Point Estimate	95% Confidence Interval Lower Upper	
Psich_Ger_AsmeninisAugimas	Cohen's d	,93142	,614	,130	1,096
	Hedges' correction	,93802	,610	,129	1,088
	Glass's delta	1,22196	,468	-,034	,960

a. The denominator used in estimating the effect sizes.
Cohen's d uses the pooled standard deviation.
Hedges' correction uses the pooled standard deviation, plus a correction factor.
Glass's delta uses the sample standard deviation of the control group.

Šaltinis: parengta autorės, naudojantis SPSS programų paketu

5.5 paveikslas

H5.5 paneigimą įrodanti SPSS informacija

T-Test

Group Statistics											
Ar Jūsų dabartine darbovieta ? socialiai atsakinga imone?		N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean						
Psich_Ger_PozityvusSantykiaiSukitais	Taip	88	5,2210	,87934	,09374						
	Ne	21	4,9048	1,05250	,22967						

Independent Samples Test											
Levene's Test for Equality of Variances						t-test for Equality of Means					
		F	Sig.	t	df	Significance One-Sided p	Two-Sided p	Mean Difference	Std. Error Difference	95% Confidence Interval of the Difference	
Psich_Ger_PozityvusSantykiaiSukitais	Equal variances assumed	1,366	,245	1,424	107	,079	,157	,31620	,22203	-,12394	,75634
	Equal variances not assumed			1,275	27,045	,107	,213	,31620	,24807	-,19275	,82515

Independent Samples Effect Sizes				
		Standardizer ^a	Point Estimate	95% Confidence Interval
Psich_Ger_PozityvusSantykiaiSukitais	Cohen's d	,91420	,346	-,133 ,823
	Hedges' correction	,92067	,343	-,132 ,818
	Glass's delta	1,05250	,300	-,188 ,782

a. The denominator used in estimating the effect sizes.
Cohen's d uses the pooled standard deviation.
Hedges' correction uses the pooled standard deviation, plus a correction factor.
Glass's delta uses the sample standard deviation of the control group.

Šaltinis: parengta autorės, naudojantis SPSS programų paketu

5.6 paveikslas

H5.6 patvirtinimą įrodanti SPSS informacija

T-Test

Group Statistics											
Ar Jūsų dabartine darbovieta ? socialiai atsakinga imone?		N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean						
Psich_Ger_GyvenimoTikslotoTurejimas	Taip	88	5,2538	,81805	,08720						
	Ne	21	4,6190	1,04856	,22881						

Independent Samples Test											
Levene's Test for Equality of Variances						t-test for Equality of Means					
		F	Sig.	t	df	Significance One-Sided p	Two-Sided p	Mean Difference	Std. Error Difference	95% Confidence Interval of the Difference	
Psich_Ger_GyvenimoTikslotoTurejimas	Equal variances assumed	3,270	,073	3,019	107	,002	,003	,63474	,21027	,21790	1,05158
	Equal variances not assumed			2,592	26,105	,008	,015	,63474	,24487	,13151	1,13798

Independent Samples Effect Sizes				
		Standardizer ^a	Point Estimate	95% Confidence Interval
Psich_Ger_GyvenimoTikslotoTurejimas	Cohen's d	,86581	,733	,245 1,217
	Hedges' correction	,87194	,728	,244 1,209
	Glass's delta	1,04856	,605	,088 1,110

a. The denominator used in estimating the effect sizes.
Cohen's d uses the pooled standard deviation.
Hedges' correction uses the pooled standard deviation, plus a correction factor.
Glass's delta uses the sample standard deviation of the control group.

Šaltinis: parengta autorės, naudojantis SPSS programų paketu

5.7 paveikslas

5.7 paneigimą įrodanti SPSS informacija

T-Test

Group Statistics									
		Ar Jusu dabartine darbovieta ? socialiai atsakinga imone?		N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean		
Psich_Ger_SavesPriemimas	Taip			88	4,9798	,96828	,10322		
	Ne			21	4,8783	,78481	,17126		

Independent Samples Test											
		Levene's Test for Equality of Variances						t-test for Equality of Means		95% Confidence Interval of the Difference	
		F	Sig.	t	df	One-Sided p	Two-Sided p	Mean Difference	Std. Error Difference	Lower	Upper
Psich_Ger_SavesPriemimas	Equal variances assumed	,791	,376	,446	107	,328	,656	,10149	,22750	-,34949	,55248
	Equal variances not assumed			,508	36,075	,307	,615	,10149	,19996	-,30402	,50700

Independent Samples Effect Sizes					
		Standardizer ^a	Point Estimate	95% Confidence Interval	
				Lower	Upper
Psich_Ger_SavesPriemimas	Cohen's d	,93673	,108	-,368	,584
	Hedges' correction	,94336	,108	-,366	,580
	Glass's delta	,78481	,129	-,350	,605

a. The denominator used in estimating the effect sizes.
 Cohen's d uses the pooled standard deviation.
 Hedges' correction uses the pooled standard deviation, plus a correction factor.
 Glass's delta uses the sample standard deviation of the control group.

Šaltinis: parengta autorės, naudojantis SPSS programų paketu

6 paveikslas

H6 patvirtinimą įrodanti SPSS informacija

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,509 ^a	,259	,252	,59228	1,625

a. Predictors: (Constant), Org_is_konstr

b. Dependent Variable: Psich_grove_konstr

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	13,130	1	13,130	37,430	<,001 ^b
	Residual	37,535	107	,351		
	Total	50,665	108			

a. Dependent Variable: Psich_grove_konstr

b. Predictors: (Constant), Org_is_konstr

Coefficients^a

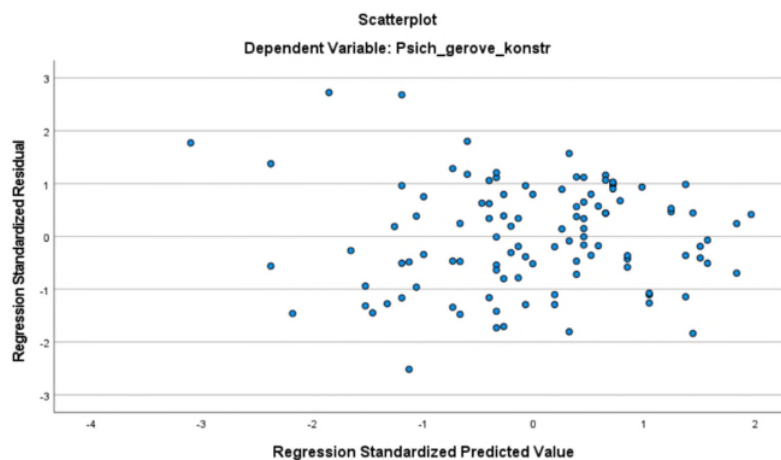
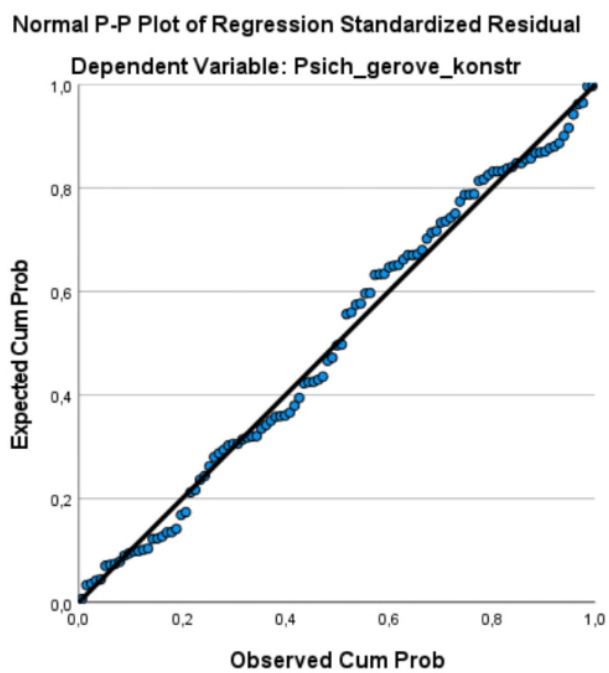
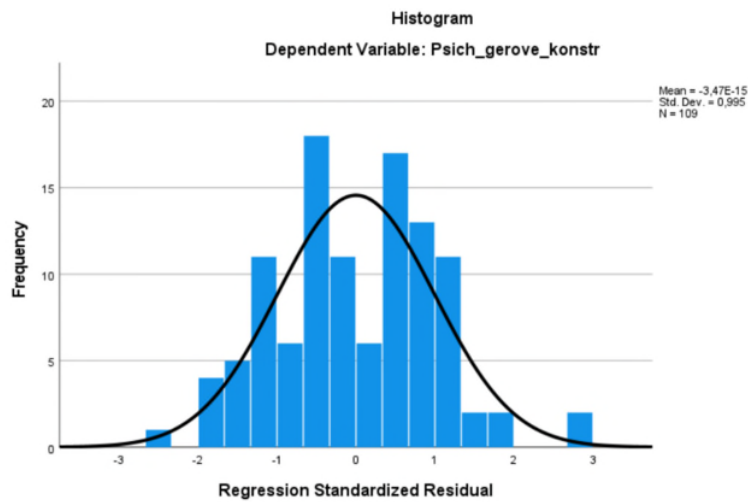
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3,386	,269		12,589	<,001
	Org_is_konstr	,344	,056	,509	6,118	<,001

a. Dependent Variable: Psich_grove_konstr

Residuals Statistics^a

	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N
Predicted Value	3,9132	5,6791	4,9941	,34868	109
Std. Predicted Value	-3,100	1,965	,000	1,000	109
Standard Error of Predicted Value	,057	,186	,077	,023	109
Adjusted Predicted Value	3,7990	5,6675	4,9936	,35232	109
Residual	-1,49012	1,61401	,00000	,58953	109
Std. Residual	-2,516	2,725	,000	,995	109
Stud. Residual	-2,543	2,783	,000	1,007	109
Deleted Residual	-1,52197	1,68278	,00049	,60321	109
Stud. Deleted Residual	-2,611	2,875	,001	1,016	109
Mahal. Distance	,000	9,609	,991	1,435	109
Cook's Distance	,000	,190	,012	,027	109
Centered Leverage Value	,000	,089	,009	,013	109

a. Dependent Variable: Psich_grove_konstr



Šaltinis: parengta autorės, naudojantis SPSS programų paketu

7 paveikslas

Mediacijos modelis – *X* ir *M* ryšys (*a* kelio koeficientas)

```
*****
Model   : 4
  Y     : Psich_ge
  X     : Suvokiam
  M     : Org_is_k

Sample
Size: 109

*****
OUTCOME VARIABLE:
  Org_is_k

Model Summary
      R      R-sq      MSE      F      df1      df2      p
      ,5619      ,3158      ,7095     49,3776      1,0000     107,0000      ,0000

Model
      coeff      se      t      p      LLCI      ULCI
constant    2,6946    ,2932    9,1908    ,0000    2,1134    3,2758
Suvokiam     ,3968    ,0565    7,0269    ,0000     ,2848     ,5087

Standardized coefficients
      coeff
Suvokiam     ,5619
```

Šaltinis: parengta autorės, naudojantis SPSS programų paketo priedėliu PROCESS

8 paveikslas

Mediacijos modelis – M ir Y ryšys (b kelio koeficientas)

```
*****
OUTCOME VARIABLE:
  Psych_ge

Model Summary
      R      R-sq      MSE      F      df1      df2      p
    ,5093    ,2594    ,3540   18,5610    2,0000   106,0000    ,0000

Model
      coeff      se      t      p      LLCI      ULCI
constant   3,3965    ,2770   12,2605    ,0000    2,8472    3,9457
Suvokiam   -,0084    ,0482    -,1753    ,8612   -,1040    ,0871
Org_is_k    ,3507    ,0683    5,1363    ,0000    ,2154    ,4861

Standardized coefficients
      coeff
Suvokiam   -,0177
Org_is_k    ,5190
```

Šaltinis: parengta autorės, naudojantis SPSS programų paketo priedėliu PROCESS

9 paveikslas

Mediacijos modelis – X ir Y ryšys (c kelio koeficientas)

```
***** TOTAL EFFECT MODEL *****
OUTCOME VARIABLE:
  Psich_ge

Model Summary
      R      R-sq      MSE      F      df1      df2      p
    ,2739    ,0750    ,4380    8,6814    1,0000   107,0000    ,0039

Model
      coeff      se      t      p      LLCI      ULCI
constant  4,3416    ,2303   18,8480    ,0000    3,8849    4,7982
Suvokiam   ,1307    ,0444    2,9464    ,0039    ,0428    ,2186

Standardized coefficients
      coeff
Suvokiam   ,2739

***** TOTAL, DIRECT, AND INDIRECT EFFECTS OF X ON Y *****

Total effect of X on Y
      Effect      se      t      p      LLCI      ULCI      c_cs
    ,1307    ,0444    2,9464    ,0039    ,0428    ,2186    ,2739

Direct effect of X on Y
      Effect      se      t      p      LLCI      ULCI      c'_cs
    -,0084    ,0482    -,1753    ,8612    -,1040    ,0871    -,0177

Indirect effect(s) of X on Y:
      Effect      BootSE      BootLLCI      BootULCI
Org_is_k    ,1392    ,0348    ,0748    ,2122

Completely standardized indirect effect(s) of X on Y:
      Effect      BootSE      BootLLCI      BootULCI
Org_is_k    ,2917    ,0683    ,1625    ,4329
```

Šaltinis: parengta autorės, naudojantis SPSS programų paketo priedėliu PROCESS