

Statutinių organizacijų darbuotojų subjektyvios gerovės ypatumai

Aistė Diržytė, Aleksandras Patapas, Ustina Fedkovič

Mykolo Romerio universitetas

Ateities g. 20, LT-08303 Vilnius, Lietuva

doi:10.13165/VPA-14-13-2-09

Anotacija. Straipsnyje siekiama atskleisti statutinių organizacijų darbuotojų subjektyvios gerovės ypatumus, supažindinama su Lietuvoje atlikto statutinių organizacijų darbuotojų ($n = 120$) subjektyvios gerovės tyrimo rezultatais. Nors Lietuvoje jau keletą metų intensyviai atliekami įvairių tiriamųjų grupių subjektyvios gerovės tyrimai, pavyzdžiui, medicinos darbuotojų, onkologinių ligonių, studentų, vis dėlto statutinių organizacijų darbuotojų psichologinė gerovė dar nebuvo tyrinėta. Šiame straipsnyje pristatomo tyrimo tikslas – išnagrinėti statutinių organizacijų darbuotojų subjektyvios gerovės ypatumus, subjektyvios gerovės sąsajas su darbuotojų psichologinėmis charakteristikomis bei streso įveika. Tyrimui atlikti naudota Lietuviškoji psichologinės gerovės skalė (LPGS-S) [2](2013), Eksternalumo – internalumo skalė [3] (1988), Streso įveikos klausimynas [12](2006). Atliktame tyrime buvo gautas pakankamas visų naudotų metodikų vidinis suderinamumas. Tyrimo rezultatai parodė, kad daugiausiai statutinių organizacijų darbuotojai (beveik 46 proc.) pasižymėjo vidutiniu subjektyvios gerovės lygiu. Nustatyta, kad subjektyvi gerovė statistiškai reikšmingai teigiamai susijusi su vidiniu kontrolės lokusu, konstruktyviomis pastangomis spręsti problemas. Taip pat nustatyta, kad kuo emocinės iškvovos įverčiai aukštesni, tuo psichologinės gerovės įverčiai yra žemesni, ir atvirkščiai – kuo prastesnė subjektyvi gerovė, tuo didesnė emocinė iškvova. Statutinių organizacijų darbuotojai, kurie pasižymi didesniais psichologinės gerovės įverčiais, siekdami įveikti stresines situacijas, rečiau ieško kaltųjų, kaltina likimą ar išlieja susikaupusias neigiamas emocijas ant aplinkinių. Taip pat nustatyta, kad darbuotojai, kurie mažiau tiki, kad patys gali kontroliuoti gyvenimo situacijas, pasiekimus, šeimos santykius, dažniau į stresą reaguoja vengimu spręsti išskylančias problemas.

Raktažodžiai: *statutinė organizacija, kontrolės lokusas, streso įveika, subjektyvi gerovė.*

Keywords: *statutory organization, locus of control, coping, subjective wellbeing.*

Įvadas

Šiuo metu Lietuvoje ir kitose šalyse vis daugiau dėmesio skiriama subjektyvios gerovės tyrimams. Darbuotojų subjektyvia gerove ypatingai susidomėta tuomet, kai Quick, Nelson ir Hurrell [19] apskaičiavo, jog įvairių stresorių ir netinkamų darbo sąlygų pasekmės (sumažėjęs efektyvumas, iniciatyva, motyvacija, pravaikštos dėl sveikatos sutrikimo) JAV organizacijoms kainuoja 100 milijonų dolerių nuostolių per metus. Subjektyvios gerovės tyrimų srities tikslas – teikti praktines rekomendacijas, kaip „pagerinti gyvenimo kokybę darbe, sustiprinti darbuotojų apsaugą ir sukurti visomis prasmėmis sveiką darbo aplinką, nes tik tokioje aplinkoje galimi aukšti pasiekimų rodikliai“ [19, p. 45].

Nors Lietuvoje jau keletą metų intensyviai atliekami įvairių tiriamųjų grupių subjektyvios gerovės tyrimai, pavyzdžiui, medicinos darbuotojų, onkologinių ligoninių, studentų [1], vis dėlto statutinių organizacijų darbuotojų psichologinė gerovė dar nebuvo tyrinėta. Iki šiol daugiausiai buvo tirtas tik patiriamo streso lygis [5], darbinio streso ypatumai [6], streso įveikos strategijos [20].

Statutinių organizacijų darbuotojų subjektyvios gerovės tyrimai svarbūs todėl, kad, naujausiais moksliniais duomenimis, nuo darbuotojų subjektyvios gerovės priklauso jų darbo efektyvumas [9], o tai reiškia, kad nuo statutinių organizacijų darbuotojų subjektyvios gerovės gali priklausyti ir visuomenės saugumas bei gerovė. Šiame straipsnyje pristatomo tyrimo tikslas – išsiaiškinti statutinių organizacijų darbuotojų subjektyvios gerovės ypatumus, subjektyvios gerovės sąsajas su darbuotojų psichologinėmis charakteristikomis bei streso įveikimo strategijomis.

Metodologija

Tiriamieji

Tiriamieji buvo atrinkti patogiosios atrankos būdu, respondentų grupę sudarė policijos pareigūnai, kriminalinės policijos darbuotojai ir operatyviniai darbuotojai. Apklausoje dalyvavo ir į kiekybinio tyrimo anketos klausimus atsakė iš viso 120 fizinių asmenų. Jauniausiojo respondento amžius – 23, vyriausiojo – 58 metai. Respondentų amžiaus vidurkis – 36 metai. Tiriamųjų grupėje buvo 42 proc. moterų ir 58 proc. vyrų. Didžioji dalis tiriamųjų turėjo aukštąjį (86,7 proc.), dalis – aukštesnįjį (13,3 proc.) išsilavinimą. 66,7 proc. respondentų gyvena santuokoje, 25 proc. – nesusituokę, 8,3 proc. – išsiskyrę (išsiskyrusios).

Tyrimo metodai

Tyrimas buvo atliekamas taikant kiekybinį tyrimo metodą.

Statutinių organizacijų darbuotojų subjektyviai gerovę įvertinti naudota Lietuviška psichologinės gerovės skalė (LPGS-S) [2]. Metodiką sudaro 59 teiginiai, kuriuos prašoma įvertinti Likerto skalėje nuo atsakymo *tikrai ne* iki atsakymo *tikrai taip*. Metodiką sudaro 7 subskalės:

- 1) Optimizmo (pavyzdžiui, „Optimistiškai žiūriu į savo ateitį“);
- 2) Pasitenkinimo pragyvenimo lygiu (pavyzdžiui, „Mano pajamos garantuoja man saugumą“);
- 3) Neigiamo emocingumo nebuvimo (pavyzdžiui, „Manau, kad sugebu kontroliuoti savo jausmus ir elgesį“);
- 4) Pasitenkinimo bendravimu su artimaisiais (pavyzdžiui, „Mano šeima yra mano ramstis“);
- 5) Pasitenkinimo tarpasmeniniais santykiais (pavyzdžiui, „Esu patenkintas santykiais su draugais“);
- 6) Pasitenkinimo fizine sveikata (pavyzdžiui, „Manau, esu sveikesnis nei dauguma žmonių“);
- 7) Pasitenkinimo darbu (pavyzdžiui, „Jaučiu pasitenkinimą savo atliekama veikla“);
- 8) Pasitenkinimo gyvenimu Lietuvoje (pavyzdžiui, „Gerai jaučiuosi gyvendamas Lietuvoje“).

Lietuviškosios psichologinės gerovės skalės patikimumo koeficientas *Cronbacho alfa* lygus 0,857 [15]. Šiame tyrime *Cronbacho alfa* buvo lygi 0,945.

Siekiant nustatyti tiriamųjų psichologines charakteristikas, kurios galėtų paaiškinti subjektyvios gerovės įverčius, papildomai pasirinkta Eksternalumo-internalumo skalė (E-I), kuri skirta analizuoti žmogaus požiūrį į įvairių reiškinių (asmeninių ir neasmeninių) priežastis bei pasekmes [3]. Eksternalumo faktorius vertina tai, kiek individas tiki, kad jo gyvenimo įvykiai priklauso nuo išorinių veiksnių, kitaip tariant, atsitiktinumų, sėkmės, likimo, kitų žmonių. Internalumo faktorius vertina tai, kiek asmuo tiki, kad jo gyvenimo įvykiai priklauso nuo vidinių veiksnių, kitaip tariant, nuo jo paties. Metodiką sudaro 30 teiginių, kuriuos prašoma įvertinti Likerto skalėje nuo atsakymo *tikrai ne* iki atsakymo *tikrai taip*. Metodikoje yra 6 subskalės:

- 1) Globalių įvykių kontrolės (pavyzdžiui, „Žmogaus prigimties nepakeisi, todėl beprasmiška kovoti su įvairiomis blygybėmis“);
- 2) Pasiekimų (karjeros) kontrolės (pavyzdžiui, „Labai dažnai patenku į tokią situaciją, kurioje pasijuntu nieko negalįs pakeisti“);
- 3) Tarpasmeninių santykių kontrolės (pavyzdžiui, „Kiek kartų buvau susipykęs su kuo nors, vis tai buvo ne dėl mano kaltės“);
- 4) Darbo sėkmės kontrolės (pavyzdžiui, „Egzamino išlaikymas priklauso ne tiek nuo įdėto darbo, kiek nuo sėkmės“);

- 5) Šeimyninių santykių kontrolės, sveikatos kontrolės subskalės (pavyzdžiui, „Tiek yra visokių išorinių veiksnių, kad šeima vaikų auklėjimo klausimu yra bejėgė“);
- 6) Sveikatos kontrolės (pavyzdžiui, „Jeigu likimas lėmė susirgti, tai ir susirgsi“).

Lietuviškosios E-I skalės patikimumo koeficientas Cronbacho alfa lygus 0,75 [3]. Šiame tyrime kontrolės lokuso skalės Cronbacho alfa buvo lygi 0,857.

Įvairių autorių duomenimis, statutinių organizacijų darbuotojų veikla pasižymi itin aukštais streso rodikliais, todėl siekiant išsiaiškinti, kaip subjektyvi gerovė siejasi su streso įveikimu, buvo panaudotas Streso įveikos klausimynas [12]. Metodiką sudaro 24 teiginiai, kuriuos prašoma įvertinti Likerto skalėje nuo atsakymo *niekada* iki atsakymo *visada*. Metodikoje yra 4 subskalės:

- 1) Socialinės paramos (pavyzdžiui, „Kreipiuosi į tuos, kurie gali mane suprasti“);
- 2) Problemų sprendimo (pavyzdžiui, „Stengiuosi išsiaiškinti, ar probleminės situacijos nesukėlė mano pastangų stoka“);
- 3) Emocinės iškvos (pavyzdžiui, „Jaučiu stiprią emocinę įtampą, kurią išreiškiu žodžiais užsipuldamas aplinkinius“);
- 4) Vengimo (pavyzdžiui, „Stengiuosi nukreipti dėmesį nuo problemos į neutralius arba malonius dalykus“).

Streso įveikos klausimyno socialinės paramos skalės Cronbacho alfa – 0,832, problemų sprendimo – 0,760, emocinės iškvos – 0,721, vengimo – 0,624 [12]. Šiame tyrime bendra streso įveikos skalės Cronbacho alfa buvo lygi 0,525.

Statistiniai duomenys analizuoti naudojant SPSS 19.0 paketą.

Rezultatai

Siekdami išsiaiškinti statutinių organizacijų darbuotojų procentinį pasiskirstymą pagal subjektyvios gerovės lygius, atlikome gerovės lygio apskaičiavimą bei pritaikėme aprašomosios statistikos procedūrą. Iš pateiktų 1 lentelėje rezultatų matome, kad daugiausiai statutinių organizacijų darbuotojai (beveik 46 proc.) pasižymėjo vidutiniu subjektyvios gerovės lygiu.

1 lentelė. Statutinių organizacijų darbuotojų pasiskirstymas pagal subjektyvios gerovės lygius

Lygiai	Dažnis	Procentai
Žema subjektyvi gerovė	30	25,0
Vidutinė subjektyvi gerovė	55	45,8
Aukšta subjektyvi gerovė	35	29,2

Siekdami išsiaiškinti subjektyvios gerovės vertinimus pagal eksternalumo-internalumo faktorius, palyginome tiriamųjų E-I subskalių įverčius pagal subjektyvios gerovės lygius. Rezultatai (2 lentelė) parodė, kad statistiškai patikimai pagal subjektyvios gerovės lygius skiriasi globalių įvykių kontrolės įverčiai ($F = 6,612$, $p < 0,05$), pasiekimų kontrolės įverčiai ($F = 18,979$, $p < 0,05$), darbo sėkmės kontrolės įverčiai ($F = 10,910$, $p < 0,05$), šeimyninių santykių kontrolės įverčiai ($F = 12,305$, $p < 0,05$) ir sveikatos kontrolės įverčiai ($F = 4,099$, $p < 0,05$).

2 lentelė. Statutinių organizacijų darbuotojų E-I subskalių įverčių palyginimas pagal subjektyvios gerovės lygius

E-I subskalės	Subjektyvios gerovės lygiai	Tiriamųjų skaičius	Vidurkis	Standartinis nuokrypis	F	df	p
Globalių įvykių kontrolė	Žema	30	37,20	6,84	6,612	2	0,002*
	Vidutinė	55	40,78	5,16			
	Aukšta	35	42,20	5,40			
Pasiekimų (karjeros) kontrolė	Žema	30	36,53	4,17	18,979	2	<0,001*
	Vidutinė	55	40,09	4,30			
	Aukšta	35	43,34	4,87			
Tarpasmeninių santykių kontrolė	Žema	30	7,73	1,87	1,951	2	0,147
	Vidutinė	55	7,91	1,70			
	Aukšta	35	8,49	1,36			
Darbo sėkmės kontrolė	Žema	30	14,93	3,23	10,910	2	<0,001*
	Vidutinė	55	16,84	2,32			
	Aukšta	35	17,94	2,45			
Šeimyninių santykių kontrolė	Žema	30	7,07	1,60	12,305	2	<0,001*
	Vidutinė	55	8,16	1,77			
	Aukšta	35	9,23	1,85			
Sveikatos kontrolė	Žema	30	11,13	3,13	4,099	2	0,019*
	Vidutinė	55	11,76	2,46			
	Aukšta	35	12,94	2,39			

* $p < 0,05$ F – ANOVA statistikos reikšmė, df – laisvės laipsnių skaičius, p – statistinis patikimumas

Palyginome statutinių organizacijų darbuotojų streso įveikos subskalių įverčius pagal psichologinės gerovės lygius. Rezultatai (3 lentelė) parodė, kad pagal psichologinės gerovės lygius statistiškai patikimai skiriasi problemų sprendimo įverčiai ($F = 7,057$, $p < 0,05$) bei emocinės iškvos įverčiai ($F = 17,818$, $p < 0,05$).

3 lentelė. Statutinių organizacijų darbuotojų streso įveikos subskalių įverčių palyginimas pagal psichologinės gerovės lygius

	Lygiai	Tiriamųjų skaičius	Vidurkis	Standartinis nuokrypis	F	df	p
Socialinės paramos	Žema	30	20,20	4,02	0,041	2	0,960
	Vidutinė	55	20,00	2,665			
	Aukšta	35	20,06	2,79			
Problemų sprendimo	Žema	30	20,33	2,82	7,057	2	0,001*
	Vidutinė	55	21,82	2,98			
	Aukšta	35	23,14	3,19			
Emocinės iškrovos	Žema	30	16,00	3,68	17,818	2	<0,001*
	Vidutinė	55	14,60	2,27			
	Aukšta	35	11,91	2,85			
Vengimo	Žema	30	19,80	2,98	2,061	2	0,132
	Vidutinė	55	19,33	3,85			
	Aukšta	35	18,26	2,05			

* $p < 0,05$ F – ANOVA statistikos reikšmė, df – laisvės laipsnių skaičius, p – statistinis patikimumas

Siekdami įvertinti streso įveikos ir eksternalumo-internalumo (kontrolės lokuso) faktorių reikšmę subjektyviai gerovei, atlikome regresinę analizę. Psichologinė gerovė naudota kaip priklausomas kintamasis, o kontrolės lokusas, streso įveika naudoti kaip nepriklausomi kintamieji. Gautas determinacijos koeficientas $R^2 = 0,549$ ir ANOVA testo rezultatai ($F = 13,279$, $p < 0,05$) parodė, kad regresijos modelis yra tinkamas. Iš 4 lentelės matyti, kad tiriamųjų psichologinei gerovei teigiamą reikšmę turi pasiekimų (karjeros) kontrolė ($p < 0,05$), darbo sėkmės kontrolė ($p < 0,05$), o neigiamą reikšmę – emocinė iškrova ($p < 0,05$).

4 lentelė. Streso įveikos ir kontrolės lokuso reikšmė subjektyviai gerovei: regresinė analizė

Kintamieji	Nestandardizuoti koeficientai		Standartizuoti koeficientai	p
	B	Standartizuota paklaida		
Konstanta	2,598	0,569		0,001*
Pasiekimų (karjeros) kontrolė	0,040	0,011	0,387	0,001*
Darbo sėkmės kontrolė	0,038	0,016	0,207	0,021*
Emocinės iškrovos	-0,064	0,014	-0,400	0,001*

* $p < 0,05$

Tyrimu taip pat buvo siekiama įvertinti ryšį tarp statutinių organizacijų darbuotojų subjektyvios gerovės ir streso įveikos. Kaip matome 5 lentelėje, nustatytas teigiamas statistiškai reikšmingas ryšys tarp problemų sprendimo (pastangos spręsti problemas) ir beveik visų psichologinės gerovės subskalių: kuo didesnės pastangos spręsti problemas, tuo aukštesnė subjektyvi gerovė, ir atvirkščiai – kuo didesnė subjektyvi gerovė, tuo didesnės pastangos konstruktyviai spręsti problemas. Taip pat nustatytas vidutinis neigiamas statistiškai reikšmingas ryšys tarp emocinės iškvos ir visų psichologinės gerovės subskalių: kuo emocinės iškvos įverčiai aukštesni, tuo psichologinės gerovės įverčiai yra žemesni, ir atvirkščiai – kuo prastesnė subjektyvi gerovė, tuo didesnė emocinė iškvova. Be to, nustatytas neigiamas statistiškai reikšmingas ryšys tarp vengimo ir pasitenkinimo pragyvenimo lygiu įverčių ($r = -0,292$, $p < 0,05$) bei neigiamo emociingumo įverčių ($r = -0,223$, $p < 0,05$): kuo vengimo įverčiai aukštesni, tuo pasitenkinimo pragyvenimo lygiu ir neigiamo emociingumo nebuvimo įverčiai yra žemesni.

5 lentelė. Ryšys tarp statutinių organizacijų darbuotojų subjektyvios gerovės ir streso įveikos: koreliacinė analizė

Subjektyvios gerovės skalės		Socialinės paramos ieškojimas	Pastangos spręsti problemas	Emocinė iškvova	Vengimas, delsimas
Optimizmas	r	-0,065	0,402*	-0,533*	-0,173
	p	0,482	<0,001	<0,001	0,060
Pasitenkinimas pragyvenimo lygiu	r	0,078	0,025	-0,275*	-0,292*
	p	0,397	0,786	0,002	0,001
Neigiamo emociingumo nebuvimas	r	0,007	0,418*	-0,510*	-0,223*
	p	0,939	<0,001	<0,001	0,014
Pasitenkinimas santykiais su artimaisiais	r	0,132	0,317*	-0,379*	-0,124
	p	0,152	<0,001	<0,001	0,178
Pasitenkinimas tarpasmeniniais santykiais	r	0,045	0,385*	-0,351*	-0,026
	p	0,623	<0,001	<0,001	0,780
Pasitenkinimas fizine sveikata	r	-0,063	0,442*	-0,503*	-0,154
	p	0,495	<0,001	<0,001	0,093
Pasitenkinimas darbu	r	0,019	0,386*	-0,501*	-0,124
	p	0,837	<0,001	<0,001	0,176
Pasitenkinimas gyvenimu Lietuvoje	r	0,079	0,248*	-0,323*	0,107
	p	0,390	0,006	<0,001	0,245

* $p < 0,05$ r – Pearsono koreliacijos koeficientas, p – statistinis patikimumas

Išvados

Lietuvoje 2014 metais atlikto statutinių organizacijų darbuotojų ($n = 120$) tyrimo rezultatai papildė įvairiose šalyse atliktų tyrimų išvadas apie veiksnius, susijusius su subjektyvia gerove. Tyrimo rezultatai parodė, kad statutinių organizacijų darbuotojų subjektyvi gerovė susijusi su jų įsitikinimu, jog jie patys atsakingi už savo pasiekimus, karjeros plėtojimą, darbo sėkmę. Tai papildė A. T. Judge (2010) [14] tyrimų rezultatus, patvirtinusius, kad individo kontrolės lokusas gali padėti numatyti subjektyvią gerovę: kuo labiau žmogus jaučiasi galįs kontroliuoti savo gyvenimo sritis ir situacijas, tuo didesnė yra jo subjektyvi gerovė. Šiame tyrime paaiškėjo, kad statutinių darbuotojų subjektyviai gerovei labai svarbus kontrolės jausmas, susijęs su darbo sritimi.

Vienas žymiausių subjektyvios gerovės tyrinėtojų Lyubomorsky [16] teigia, kad subjektyvi gerovė susijusi su pozityviomis emocijomis ir geresne stresinių situacijų įveika, ką patvirtino ir šis tyrimas. Statutinių organizacijų darbuotojai, kurie pasižymi didesniais psichologinės gerovės įverčiais, siekdami įveikti stresines situacijas, rečiau ieško kaltųjų, kaltina likimą ar išlieja susikaupusias neigiamas emocijas ant aplinkinių. Esant stresinei situacijai, jie pirmiausiai stengiasi aktyviai ir konstruktyviai susitelkti į problemos sprendimą, netaiko emocinės iškvosos „bet kam ir bet kada“ strategijos. Statutinių organizacijų darbuotojai, orientuoti į problemų sprendimą, patiria mažiau neigiamų emocijų, pasižymi didesniu optimizmu, pasitenkinimu santykiais su artimaisiais, fizine sveikata, darbu, gyvenimu Lietuvoje. Gauti rezultatai papildė T. W. H. Ng (2006) [18], P. E. Spector (2002) [21], Ž. Šarkauskienės, A. Bagdono (2011) [22] tyrimų išvadas dėl gerovės ir kontrolės lokuso sąsajų, taip pat papildė D. K. Ingledeu (1997) [13], C. Biron ir M. Karanika-Murray (2014) [7] tyrimų išvadas dėl subjektyvios gerovės ir streso įveikos sąsajų.

Statutinių organizacijų darbuotojų tyrimu taip pat nustatyta, jog tie darbuotojai, kurie mažiau tiki, kad patys gali kontroliuoti savo gyvenimo situacijas, pasiekimus, šeimos santykius, dažniau į stresą reaguoja vengimu spręsti išskylančias problemas. Gauti rezultatai sutampa su J. Chen ir C. Silverstone (2008) [8], A. J. Gray- Stanley (2010) [10], L. Meier (2008) [17] požiūriu, jog sėkmingai streso įveikai būtinas vidinis kontrolės lokusas, tikėjimas savo paties gebėjimu bent iš dalies kontroliuoti gyvenimo aplinkybes.

Siekiant geriau suprasti, kas lemia statutinių organizacijų darbuotojų subjektyvią gerovę, ateityje būtų naudinga atlikti tyrimus su kontroline tiriamųjų grupe, taip pat išnagrinėti objektyvius tiriamųjų gyvenimo kokybės veiksnius.

Literatūra

1. Bagdonas, A.; Kairys, A.; Liniauskaitė, A.; Pakalniškienė, V. *Lietuvos gyventojų psichologinė gerovė ir jos veiksniai*. Vilnius: Vilniaus universiteto leidykla, 2013.
2. Bagdonas, A.; Liniauskaitė, A.; Pakalniškienė, V. *Lietuviškoji psichologinės gerovės skalė: naudojimo vadovas*. Vilnius: Vilniaus universiteto leidykla, 2013.

3. Bagdonas, A.; Pociūtė, L. Eksternališkumo-internališkumo skalė. *Psichologija*, 1988, 8, 105–119.
4. Bagdonas, A.; Urbanavičiūtė, I.; Girdzijauskienė, S.; Kairys, A.; Liniauskaitė, A. Lietuviškoji psichologinės gerovės skalė: Struktūros paieškos studentų imtyje. *Psichologija*, 2012, 45, 22–28.
5. Bandzevičienė, R.; Birbilaitė, S.; Diržytė, A. Kriminalinės policijos pareigūnų stresas, jo įveika ir vidinė darba. *Socialinių mokslų studijos*, 2012, 4(8), 21–37.
6. Baranauskienė, I.; Diržytė, A.; Valaikienė, A. Relation of psychosocial job factors with jobs atisfaction, quality of life, sense of coherence among correctional institution of ficers. *Socialiniai tyrimai*, 2010, 18, 29–40.
7. Biron, C.; Karanika-Murray, M. Proocess Evaluation for Organizational Stress and Well-Weing Intervention: Implications for Theory, Method and Practice. *International Journal of Stress Management*, 2014, vol. 21, Nr. 1, 85–111.
8. Chen, J.; Silverthorne, C. The impact of locus of control on job stress, job performance and job satisfactionin Taiwan. *Leadership & Organization Development Journal*, 2008, 29(7), 572–582.
9. Diener, E. New findings and future directions for subjectice well-being research. *American Psychologist*, 2012, 67(8), 590–597.
10. Gray-Stanley, A. J.; Muramatsu, N.; Heller, T.; Hughes, S.; Johnson, T. P.; Ramirez-Valles, J. Work stress and depression among direct support professionals: the role of work support and locus of control. *Journal of Intellectual Disability Research*, 2010, 54(8), 749–761.
11. Grakauskas, Ž. Stresas ir elgesio savireguliacija: teorinės sąveikos problemos. *Psichologija*, 2004, 29, 74–87.
12. Grakauskas, Ž.; Valickas G. Streso įveikos klausimynas: keturių faktorių modelis. *Psichologija*, 2006, 33, 64–75.
13. Ingledeu, D. K.; Hardy, L.; Cooper, L. C. Do resours esbol ster coping and does coping buffer stress? An organizational study with longitud all aspects of control for negative affectivity. *Journal of Occupational Health Psychology*, 1997, 2(2), 118–133.
14. Judge, A. T.; Kluger, N. A.; Locke, A. E.; Durham, C. C. Dispositional Effects on job and Life Satisfaction: The Role of Core Evaluations. *Journal of Applied Psychology*, 1998, 83(1), 17–34.
15. Kairys, A.; Bagdonas, A.; Liniauskaitė, A.; Pakalniškienė, V. Lietuvos gyventojų reprezentatyvios imties psichologinės gerovės struktūra. *Psichologija*, 2013, 48, 7–13.
16. Lyubomorsky, S.; King, J.; Diener, E. The benefits of frequent positive affects: Does happiness lead to success? *Psychological Bulletin*, 2005, vol. 131, 803–855.
17. Meier, L.; Semmer, N. K.; Elfering, A.; Jacobshagen, N. The Double Meaning of Control: Three-Way Interactions between Internal Resources, Job Control, and Stressors at Work. *Journal of Occupational Health Psychology*, 2008, vol. 13(3), 244–258.
18. Ng, T. W. H.; Kelly, S. L.; Lillian, E. T. Locusofcontrol at work: a meta- analysis. *Journal of Organizational Behaviour*, 2006, vol. 27, 1057–1087.
19. Quick, James Campbell, Jonathan D. Nelson, Debra L. Hurrell, Joseph J., Jr. Preventive stress managementin organizations. 1997, 65–88. Washington, DC, US: American Psychological Association, xx, 368 pp. doi: 10.1037/10238-004.

20. Ruibytė, L. Asmenybės ypatumų ryšys su streso pasekmių vertinimu ir streso įveikimo pobūdžiu statutinėje organizacijoje. Visuomenės saugumas ir viešoji tvarka. *Mokslinių straipsnių rinkinys*, 2011, 160–169.
21. Spector, E. P.; Cooper, L. C.; Aguilar-Vafaie, E. M. A Comparative Study of Perceived Job Stressor Sources and Job Strain in American and Iranian Managers. *Applied psychology: an international review*, 2002, 51(3), 446–457.
22. Šarkauskienė, Ž.; Bagdonas, A. Vyresnių klasių mokinių psichologinės gerovės prognostiniai kintamieji. *Psichologija*, 2011, 44, 7–21.
23. Šilinskas, G.; Žukauskienė, R. Subjektyvios gerovės išgyvenimas ir su juo susiję veiksniai vyrų imtyje. *Psichologija*, 2004, 30, 47–58.
24. Valickas, G.; Želvienė, P.; Grakauskas, Ž. Patobulinto keturių faktorių streso įveikos klausimyno psichometriniai rodikliai. *Psichologija*, 2010, 41, 96–110.

Aistė Diržytė, Aleksandras Patapas, Ustina Fedkovič

Subjective Well-being of Employees of Statutory Organizations

Abstract

This paper aims to reveal the features of subjective well-being of employees of statutory organizations, as subjective well-being of employees has been identified by many authors to be contributing to work efficiency. In Lithuania, this kind of research has not been carried out before, even though there have been several attempts to analyze subjective well-being of students or medical workers. This article presents a survey (n=120), which was conducted in Lithuania in 2014. The aims of this survey were to find out features of subjective well-being of employees of statutory organizations as well as to identify some factors contributing to it. The questionnaire used in this research consisted of several standardized scales: Lithuanian Subjective Well-being Scale (Bagdonas, 2013), Lithuanian Locus of Control Scale (based on the Rotter model, Bagdonas, 1988), Lithuanian Coping with Stress Scale (Valickas, Grakauskas, 2006). The results demonstrated statistically significant relationships between subjective well-being and internal locus of control. It also showed some significant relationships between subjective well-being and coping strategies. However, some additional research is needed to understand better the factors contributing to subjective well-being of employees of statutory organizations.

Aistė Diržytė – Mykolo Romerio universiteto Psichologijos instituto docentė, vyr. mokslo darbuotoja, socialinių mokslų daktarė.

El. paštas: aidir@mruni.eu

Aleksandras Patapas – Mykolo Romerio universiteto Politikos ir vadybos fakulteto Viešojo Administravimo katedros docentas, humanitarinių mokslų daktaras.

El. paštas: patapas@mruni.eu

Ustina Fedkovič – Mykolo Romerio universiteto Teisės psichologijos programos studentė

El. paštas: ustinafedkovic@gmail.com

Aistė Diržytė, Doctor of Social Sciences, Mykolas Romeris University, Institute of Psychology, Associated Professor, Chief Researcher.

E-mail: aidir@mruni.eu

Aleksandras Patapas, Doctor of Humanitarian Sciences, Mykolas Romeris University, Institute of Public Administration, Associated Professor.

E-mail: patapas@mruni.eu

Ustina Fedkovič, Mykolas Romeris University, student of Forensic Psychology Master Program.

E-mail: ustinafedkovic@gmail.com

Straipsnis įteiktas redakcijai 2014 m. kovo mėn.; recenzuotas; parengtas spaudai 2014 m. gegužės 26 d.