

DARBUOTOJŲ PSICHOLOGINIS ĮGALINIMAS: LIETUVIŠKOJO TYRIMO METODO PSICHOMETRINĖS CHARAKTERISTIKOS

Mantas Tvarijonavičius

Doktorantas
Vilniaus universitetas
Filosofijos fakultetas
Klinikinės ir organizacinės psichologijos katedra
Universiteto g. 9/1, LT-01513 Vilnius
Tel. (5) 266 76 05
El. paštas: mantas@ovc.lt

Dalia Bagdžiūnienė

Socialinių mokslų daktarė docentė
Vilniaus universitetas
Filosofijos fakultetas
Klinikinės ir organizacinės psichologijos katedra
Universiteto g. 9/1, LT-01513 Vilnius
Tel. (5) 266 76 05
El. paštas: dalia.bagdziuniene@gmail.com

Straipsnyje analizuojama darbuotojų psichologinio įgalinimo problema, pristatomas lietuviškas psichologinio įgalinimo vertinimo klausimynas ir jo psichometrinės charakteristikos. Metodas parengtas dviem etapais, naudojant empirinę skalių konstravimo strategiją. Pirmajame etape, taikant grupinio interviu ir ekspertinio vertinimo metodus, parengti psichologinio įgalinimo vertinimo teiginiai. Antrajame etape atliktas empirinis tyrimas (dalyvavo 189 tiriamieji, reprezentuojantys 8 Lietuvos organizacijas). Remiantis jo rezultatais parengtas lietuviškas psichologinio įgalinimo vertinimo klausimynas. Tiriamosios faktorių analizės metodu išskirti penki faktoriai: prasmė, entuziazmas, sprendimų priėmimas, autonomija ir pasitikėjimas kompetencija. Klausimynas pasižymi dideliu vidiniu patikimumu (bendras Cronbacho $\alpha = 0,909$, atskirų subskalių nuo 0,755 iki 0,880), dideliu konvergentiniu ir diskriminantiniu konstrukto validumu tiek viso klausimyno, tiek atskirų penkių skalių lygmeniu.

Pagrindiniai žodžiai: psichologinis įgalinimas, psichologinio įgalinimo klausimynas, patikimumas, validumas.

Įvadas

Pastaraisiais dešimtmečiais organizacijos kinta ypač sparčiai. Organizacinės struktūros tampa vis plokštesnės, ryški matricinių struktūrų tendencija, kai darbuotojas tampa atskaitingas keliems vadovams. Tokiomis sąlygomis labai svarbu, kad darbuotojai patys savarankiškai priimtų reikiamus operatyvinės veiklos sprendimus, patys spęstų jų atsakomybės srityje kylančias problemas, siūlytų veiklos tobulinimo iniciatyvas ir noriai prisidėtų jas įgyvendinant (Drucker, 1988, cituojama pagal Spreitzer, 1995). Tyrėjus ši sritis nuo XX a. pabaigos domina iš

įgalinimo darbo aplinkoje (angl. *workplace empowerment*) perspektyvos: kokių galių ir kokiomis priemonėmis organizacijos suteikia savo darbuotojams, kaip galių suteikimas susijęs su darbuotojų nuostatomis, elgesiu ir veiklos efektyvumu.

Įgalinimo darbo aplinkoje koncepcijos

Yra dvi įgalinimo darbo aplinkoje koncepcijos ir tyrimų kryptys (Spreitzer, 1995; Menon, 2001; Zhang and Bartol, 2010). Pirmoji kryptis dažniausiai apibūdinama kaip „struktūrinio įgalinimo“ (angl. *structural*

empowerment), antroji – „psichologinio įgalinimo“¹ (angl. *psychological empowerment*) tyrimai (Menon, 2001; Wagner et al., 2010).

Struktūrinis įgalinimas – tai organizacijose esamos struktūros, kuriomis apibrėžiama darbuotojo pozicija ir jai suteikiamos galios, taip pat – priemonės, kuriomis siekiama suteikti papildomų galių² darbuotojams (Kanter, 1977). Struktūrinio įgalinimo tyrimuose gilinamasi į minėtas priemones, jų poveikį darbuotojų nuostatoms, elgesio keitimams, veiklos rezultatams (Laschinger et al., 2001; 2009). Struktūrinio įgalinimo koncepcijos ištakos sietinos su darbo praturtinimu (Menon, 2001), darbuotojų dalyvavimu priimant sprendimus (Cho and Faerman, 2010), vadovavimu dalyvaujant (Lee and Koh, 2001), užduočių delegavimu (Thomas and Velthouse, 1990; Cho and Faerman, 2010), įgaliojimų delegavimu (Lee and Koh, 2001).

Psichologinio įgalinimo koncepcija apima darbuotojų suvokimą, kiek jie jaučiasi įgalinti (Wilson, 2011). C. Argyris (1998) pabrėžia, kad įvairios organizacijų programos, skirtos suteikti darbuotojams daugiau galios, yra mažai veiksmingos, jei jos neskatina darbuotojų vidinio išsipareigojimo, nuostatos priimti suteikiamas galias, t. y.

jų psichologinio įgalinimo. Šios koncepcijos ištakos sietinos su J. R. Hackmano ir G. R. Oldhamo „patirtu prasmingumu“ (Thomas and Velthouse, 1990), A. Bandūros saviveiksmingumu (Spreitzer, 1995; Lee and Koh, 2001), savideterminacija ir vidine motyvacija (Deci, 1972), išmoktu bejėgiskumu (Ashforth, 1990; Lee and Koh, 2001).

Šiame straipsnyje gilinamasi būtent į psichologinio įgalinimo koncepciją. Įvairių autorių pateikiami duomenys rodo, kad tai yra svarbi tirti sritis: psichologinio įgalinimo padariniai yra reikšmingi darbuotojo, užduočių atlikimo ir organizacijos lygmeniu. Darbuotojo lygiu prie psichologinio įgalinimo padarinių galima priskirti teigiamas darbuotojų nuostatas – pasitenkinimą darbu (Laschinger et al., 2004), išsipareigojimą darbui (Wagner et al., 2010), inovatyvumą (Spreitzer, 1995; Knol and van Linge, 2008; Wagner et al., 2010). Užduočių lygiu prie psichologinio įgalinimo padarinių priskiriama vidinė užduoties motyvacija (Zhang and Bartol, 2010), geresni darbuotojo veiklos rezultatai (Kanter, 1977; Ahearne et al., 2005), kūrybiškumas vykdant užduotis (Zhang and Bartol, 2010). Organizacijos lygiu – išsipareigojimas organizacijai (Ahmad and Oranye, 2010).

Psichologinio įgalinimo samprata ir struktūra

Psichologinio įgalinimo krypties tyrimuose siekiama atsakyti į du pagrindinius klausimus:

1. Psichologinis įgalinimas yra procesas ar būseną?
2. Kokios konkrečios dimensijos sudaro psichologinio įgalinimo reiškinį, kokia jo struktūra?

¹ Kitų autorių darbuose pasitaikančios sąvokos: „vadybinė“ (angl. *managerial*) ir „psichologinė“ (angl. *psychological*) perspektyvos (Fernandez and Moldogaziev, 2011); „įgalinančios struktūros“ ir „įgalinimas“ arba „įgalinimo jausmas“ (Thomas and Velthouse, 1990; Seibert et al., 2004); „mechaninis įgalinimas“ ir „organinis įgalinimas“ (Spreitzer et al., 1997).

² Galia R. M. Kanter (1977) yra apibrėžiama ne kaip dominavimas ar kontrolė, bet labiau kaip „meistrystė“ (angl. *mastery*), sugebėjimas. Tai apima sugebėjimą kažką atlikti, sugebėjimą mobilizuoti išteklius ir panaudoti tai, ko reikia siekiant tam tikrų tikslų. Ši galios kaip meistrystės koncepcija ryški ir vėlesnių autorių darbuose (Spreitzer, 1995; Thomas and Velthouse, 1990; Menon, 2001; Wagner et al., 2010).

Psichologinį įgalinimą autoriai apibrėžia dvejopai: kaip procesą arba kaip darbuotojo būseną. Pavyzdžiui, J. A. Conger ir R. N. Kanungo (1988) ir K. W. Thomas ir B. A. Velthouse (1990) psichologinį įgalinimą apibūdina kaip procesą, kurio rezultatas yra darbuotojo galios patyrimas. Šie autoriai teigia, kad bendrą darbuotojo galios patyrimą formuoja aplinkos įvykiai (pvz., darbuotojui sudaryta galimybė atlikti naują užduotį) ir tų įvykių vertinimas (tarkim, darbuotojas suvokia, kad užduotis yra prasminga, o jis pats turi kompetencijos atlikti šią užduotį ir laisvę pasirinkti, kaip ją atlikti). Kiti autoriai (Spreitzer, 1995; 1996; Spreitzer et al., 1997; Menon, 2001; Lee and Koh, 2001; Zhang and Bartol, 2010) psichologinį įgalinimą apibrėžia kaip darbuotojo būseną. Perfrazuojant S. T. Menon (2001), psichologinio įgalinimo būseną yra tarsi proceso momentinė nuotrauka, ir toks požiūris, autorės nuomone, leidžia geriau suprasti šį reiškinį. S. T. Menon (2001) nurodo dvi priežastis, dėl kurių reikia konceptualizuoti ir tirti psichologinį įgalinimą kaip būseną: 1) teigiami įgalinimo darbo vietoje padariniai egzistuoja tuomet, kai darbuotojas patiria psichologinį įgalinimą (t. y. darbuotojas bus psichologinės įgalinimo būsenos); 2) psichologinis įgalinimas, konceptualizuojamas kaip būseną, suteikia galimybę įvertinti, kaip struktūrinio įgalinimo priemonės keičia šią būseną ir kaip atitinkamai kinta padarinių lygmuo (pasitenkinimas darbu, veiklos rezultatai, kt.). Šiame tyrime taip pat laikomasi požiūrio, kad psichologinis įgalinimas yra darbuotojo būseną.

Psichologinio įgalinimo kaip būsenos tyrimuose galima išskirti dvi pagrindines koncepcijas. Pirmoji – psichologinis įgalinimas kaip meistrystės suvokimas, antroji

– psichologinis įgalinimas kaip energijos suteikianti (energizuojanti) būseną. K. W. Thomas ir B. A. Velthouse (1990) teigia, kad darbuotojo galios patyrimas – tai ne tik meistrystė, sugebėjimas, bet ir motyvacinė „energija“. Autoriai samprotauja, kad terminas „įgalinti“ gali reikšti ne tik „suteikti įgaliojimus“, bet ir 1) „suteikti sugebėjimo“, meistriškumo bei 2) „suteikti energijos“.

Psichologinis įgalinimas kaip darbuotojo meistrystės suvokimas. Tai darbuotojo suvokimas, ar jis sugeba atlikti savo darbus ir užduotis. Šioje koncepcijoje galia traktuojama remiantis R. M. Kanter (1977) patektu galios kaip meistrystės supratimu. Anot R. M. Kanter (1977), galia – tai darbuotojo suvokimas, kiek jis gali atlikti tam tikras veiklas ar užduotis. Tai apima darbuotojo supratimą, kiek jis turi kompetencijos (žinių, patirties, reikiamų įgūdžių), kiek jis savo veiksmais suvokia realiai darantis poveikį bendriems rezultatams (darbo grupės, skyriaus ar visos organizacijos). Tai darbuotojo suvokimas: „*Taip, aš sugebėčiau atlikti šią užduotį.*“

Psichologinis įgalinimas kaip energijos suteikianti (energizuojanti) būseną. Tai „energizuojantis elementas“ (Thomas and Velthouse, 1990), suteikiantis meistrystei kryptį, skatinantis imtis veiksmų ir dėti pastangas. Tai artima vidiniam darbuotojo įsipareigojimui (Argyris, 1998). Daugelis psichologinį įgalinimą tiriančių autorių (Conger and Kanungo, 1988; Thomas and Velthouse, 1990; Spreitzer, 1995; 1996; Spreitzer et al., 1997) įgalinimą traktuoja kaip motyvacinį konstruklą. Tam neprieštarauja ir vėlesnių autorių darbai, pavyzdžiui, S. T. Menon (2001) taip pat kalba apie „energizuojantį elementą“: asmens suvokiamus veiklos tikslus, vertingą darbo

priežastį, prasmę. Galios kaip energijos patyrimas yra susijęs su darbuotojo noru dėti pastangas atliekant užduotis: „*Taip, aš tikrai noriu atlikti šią užduotį.*“

Psichologinio įgalinimo kaip meistrystės ir kaip energizuojančios būsenos koncepcijos yra neabejotinai susijusios. Darbuotojas nesijaus psichologiškai įgalintas, jei suvoks turintis kompetencijos atlikti darbą, tačiau nejaus vidinio stimulo, noro tą darbą atlikti. Ir, atvirkščiai, darbuotojas nesijaučia psichologiškai įgalintas, jei išgyvena norą dėti pastangas, imtis veiksmų, tačiau nesijaučia gebantis tuos veiksmus atlikti. Visiškai psichologiškai įgalintas darbuotojas turėtų išgyventi šių dviejų vidinių būsenų dermę: „*Taip, aš tikrai noriu atlikti šią užduotį ir sugebėsiu ją atlikti.*“

Kitas svarbus klausimas – ***kokios dimensijos sudaro psichologinio įgalinimo reiškinių***. K. W. Thomas ir B. A. Velthouse (1990) išskiria keturias užduoties dimensijas, kurias vertindamas darbuotojas suvokia savo galią: užduoties prasmingumas, turima reikiama kompetencija užduočiai atlikti, autonomija pasirinkti, kaip atlikti užduotį, ir poveikis – darbuotojo vertinimas, kiek jo pastangos nulems užduoties rezultatą. G. M. Spreitzer (1995), remdamasi K. W. Thomas ir B. A. Velthouse (1990) tyrimais, apibūdina psichologinio įgalinimo būseną keturiomis dimensijomis:

- prasmė (angl. *meaning*) – darbo tikslo vertė, paskirtis, darbuotojo suvokiama sąveikoje su jo asmeniniais idealais ir standartais; prasmė apima darbinio vaidmens reikalavimų ir darbuotojo įsitikinimų ir vertybių atitikimą;
- kompetencija (angl. *competence*) – darbuotojo įsitikinimas, kad jis turi reikiamų įgūdžių, žinių darbui atlikti;

- autonomija (angl. *autonomy*) – darbuotojo suvokimas, kad jis pats gali inicijuoti ir reguliuoti savo veiklas, pavyzdžiui, nuspręsti dėl darbo tempo, atlikimo būdo, dedamų pastangų;
- poveikis (angl. *impact*) – darbuotojo suvokimas, kiek jis gali padaryti įtakos strateginiams, administraciniais ir veiklos rezultatams darbe.

S. T. Menon (2001) psichologinį įgalinimą apibrėžia trimis dimensijomis:

- tikslų internalizavimas (angl. *goal internalization*) apibūdina, kiek darbuotojas tiki organizacijos tikslais ir kaip juos vertina, kiek yra pasirengęs dėti pastangų jų siekdamas. Tai apima tokius aspektus kaip prasminga darbinės veiklos priežastis, veiklos ar organizacijos misija ir ateities vizija;
- suvokta kompetencija (angl. *perceived competence*) apima savojo efektyvumo suvokimą ir pasitikėjimą, susidūrus su darbinio vaidmens keliamais reikalavimais; kiek darbuotojas tiki, kad gali sėkmingai įveikti tiek kasdienės užduotis, tiek nekasdienius sunkumus;
- suvokta kontrolė (angl. *perceived control*) – darbuotojo jausmas, kiek jis turi autonomijos planuodamas ir atlikdamas darbus, kiek jam yra prieinami reikiami ištekliai, kiek jis turi laisvės ir įgaliojimų priimti sprendimus.

M. Hancer ir kolegos (2005) tyrime, kurį atliko taikydami G. M. Spreitzer (1995) sukurtą psichologinio įgalinimo tyrimo metodą, išskyrė du psichologinio įgalinimo faktorius. Pirmasis, autorių įvardytas kaip nusiteikimo (nuostatos) faktorius, apima prasmės dimensiją. Antrasis – įtakos – fak-

torius apima autonomijos, poveikio ir iš dalies kompetencijos dimensijas.

Kadangi psichologinis įgalinimas apibrėžiamas kaip daugiadimensis reiškinys, individualaus darbuotojo vertinimai gali būti nevienodi skirtingose dimensijose, t. y. psichologinis įgalinimas neturi būti traktuojamas kaip „yra“ / „nėra“ reiškinys. Tai veikiau būtų kontinuumas, kuriame nuo „yra“ iki „nėra“ egzistuoja tarpinės būsenos. Darbuotojas gali jaustis „šiek tiek“ įgalintas, „vidutiniškai“ įgalintas, „stipriai“ įgalintas ar pan.

Svarbu paminėti, kad yra nemažai psichologiniam įgalinimui gimininių sąvokų:

- vidinė motyvacija (angl. *intrinsic motivation*) paprastai apibrėžiama kaip darbuotojo noras atlikti užduotis ne dėl išorinio atlygio, o dėl su pačia užduotimi susijusių paskatų ar jos atlikimo metu kylančių jausmų (Deci, 1972). Pasak kitų autorių, vidinė motyvacija apibūdina, kiek asmuo yra susidomėjęs ar susižavėjęs užduotimi, ir kiek įsitraukia į tą užduotį dėl jos pačios (Utman, 1997, cituojama pagal Zhang and Bartol, 2010). Kaip rodo tyrimai, vidinės motyvacijos reiškinys yra glaudžiai susijęs psichologiniu įgalinimu (Drake et al., 2007), tačiau turi esminių skirtumų. Kaip pabrėžia M. Lee ir kolegos (2001), psichologiškai įgalintas darbuotojas bus motyvuotas, tačiau ne atvirkščiai – motyvuotas darbuotojas nebūtinai jausis psichologiškai įgalintas. Anot K. W. Thomas ir B. A. Velthouse (1990), psichologinis įgalinimas yra tarsi kitoks požiūris į darbuotojų motyvavimą. Šios dvi sąvokos – motyvacija ir psichologinis įgalinimas – nėra substitutai (Lee et al., 2001);

- patirtas prasmingumas (angl. *experienced meaningfulness*) – tai atliekamo darbo vaidmens ir asmens vertybių atitikimas (Hackman et al., 1980, cituojama pagal Thomas and Velthouse, 1990). K. W. Thomas ir B. A. Velthouse (1990) bei G. M. Spreitzer (1995; 1996) teigia, kad patirtas prasmingumas ir psichologinio įgalinimo prasmės dimensija yra sinonimai;
- saviveiksmingumas (angl. *self-efficacy*) apibrėžiamas kaip asmens įsitikinimas savo gebėjimu mobilizuoti motyvacinus, kognityvius ir kitus reikiamus išteklius susidoroti su situacijos keliamais reikalavimais (Wood et al., 1989, cituojama pagal Menon, 2001). Tai – tarsi tikėjimas savo sėkme tam tikroje situacijoje (Lee and Koh, 2001). Autorių (Spreitzer, 1995; Menon, 2001) teigimu, saviveiksmingumo sąvoka atitinka psichologinio įgalinimo kompetencijos dimensiją;
- savideterminacija (angl. *self-determination*) apibrėžiama kaip asmens suvokimas, kad jis turi pasirinkimą inicijuoti ir reguliuoti savo veiksmus (Deci et al., 1989, cituojama pagal Spreitzer, 1995). Anot G. M. Spreitzer (1995), savideterminacija atitinka psichologinio įgalinimo autonomijos dimensiją, šios sąvokos ir kitų autorių darbuose vartojamos kaip sinonimai (Zhang and Bartol, 2010; Wagner et al., 2010);
- išmoktas bejėgiškumas (angl. *learned helplessness*) – tai asmens būsena, kai jis yra įsitikinęs, kad veiklos rezultatai nepriklauso nuo jo elgesio (Overmier et al., 1967, cituojama pagal Ashforth, 1990). Kaip pabrėžia autoriai (Spreitzer, 1995; Lee and Koh, 2001; Zhang and

Bartol, 2010), išmoktas bejėgiškumas yra priešingas psichologinio įgalinimo poveikio dimensijai reiškinys;

- įsitraukimas (angl. *engagement*) yra vidine motyvacija besiremianti, afektinė asociacija su atliekamu vaidmeniu (Pati and Kumar, 2010). Kiti autoriai įsitraukimą apibrėžia kaip pozityvią su darbu susijusią pasitenkinimo būseną, apibūdinamą per energiją (angl. *vigor*), atsidavimą (angl. *dedication*) ir įsigilinimą (angl. *absorption*) (Pati and Kumar, 2010). Įsitraukimo būseną ar jos pavienės dimensijos nėra tapačios nė vienai iš minėtų psichologinio įgalinimo modelių dimensijų, tačiau psichologinis įgalinimas ir įsitraukimas, anot kai kurių tyrimų (pvz., Laschinger et al., 2009), yra stipriai susiję reiškiniai.

Taigi, tyrimų apžvalga rodo, kad psichologinis įgalinimas yra įvairiose šalyse plačiai tiriamas reiškinys, susijęs su svarbiais padariniais: teigiamomis darbuotojų nuostatomis, darbiniu elgesiu ir veiklos rezultatais. Psichologinio darbuotojų įgalinimo mokslinė problema Lietuvoje labai mažai tyrinėjama, ir viena priežasčių gali būti tai, kad nėra Lietuvos organizacijoms pritaikytos tyrimo priemonės. Šiame tyrime darbuotojų psichologiniam įgalinimui vertinti buvo parengtas lietuviškas psichologinio įgalinimo vertinimo klausimynas, o ne naudojamas užsienio autorių sukurtos vienos ar kitos metodikos vertimas. Tokį pasirinkimą lėmė keli motyvai:

- 1) Platesnis ir gilesnis psichologinio įgalinimo koncepcijos supratimas. Kaip minėta, psichologinis įgalinimas yra daugiadimensis konstruktas ir neturi vieno nusistovėjusio apibrėžimo, todėl esamos

psichologinio įgalinimo metodikos skiriasi – priklauso nuo autorių pasirinkto apibrėžimo. Pasak S. T. Menon (2001), būtent didesnio skaičiaus skirtingų konstrukto matuojančių metodikų buvimas leidžia geriau suprasti patį konstrukto, o mažas skaičius validžių metodikų kelia grėsmę išsamiam konstrukto reprezentavimui. Pavyzdžiui, autoriai teigia, kad „psichologinis įgalinimas yra motyvacinis konstruktas“ (Spreitzer, 1995, p. 1444), atspindintis ir „energizuojantį aspektą“ (Menon, 2001, p. 156), tačiau autorių sudarytos metodikos neleidžia aiškiai užfiksuoti ir įvertinti šių motyvacijų ar / ir „energizuojančių“ aspektų. Ir S. T. Menon (2001), ir G. M. Spreitzer (1995) metodikose, kartu ir kitų autorių, kurie taiko šias metodikas, darbuose tradiciškai labiau dominuoja R. M. Kanter (1977) įgalinimo kaip meistrystės samprata.

- 2) Savitas kultūrinis, socialinis ir ekonominis kontekstas. Kaip rodo tyrimai (pvz., Bhatnagar, 2007; Ahmad and Oranye, 2010), psichologiniam įgalinimui reikšmingas kultūrinės aplinkos kontekstas. Pasak N. Ahmad ir N. O. Oranye (2010), psichologinis įgalinimas skirtingai suvokiamas tokiose šalyse kaip Malaizija ir Anglija. Taigi, naudodami kitose šalyse (pvz., Suomijoje (Istomina et al., 2012)) sukurtą psichologinio įgalinimo metodikų vertimus Lietuvoje, negalime būti užtikrinti, kad gauti rezultatai visiškai atskleis psichologinio įgalinimo turinį ir sampratą Lietuvos organizacijų darbuotojų veiklos kontekste. Nors tyrimuose gana plačiai naudojama JAV sukurta G. M. Spreitzerio metodika (Spreitzer,

1995), vėliau Kanadoje S. T. Menon (2001) pasirinko konstruoti naują metodiką, o ne naudoti tuo metu vienintelį prieinamą anglišką G. M. Spreitzer (1995) klausimyną, ir tai padarė iš dalies dėl kultūrinio konteksto – Kanadoje įprasta naudoti dvikalbius (anglų ir prancūzų kalbomis) klausimynus.

Šio tyrimo tikslas yra sudaryti lietuvišką darbuotojų psichologinio įgalinimo vertinimo klausimyną ir įvertinti jo psichometrinės charakteristikas.

Metodika

Tiriami reiškiniai

Siekiant sudaryti validų lietuvišką psichologinio įgalinimo klausimyną (toliau tekste PĮKL), į tyrimą buvo įtraukti šie reiškiniai:

- 1) Suvoktas bejėgiškumas, kuris apibūdinamas kaip asmens darbo aplinkoje patiriama būseną, kai jis įsitikinęs, kad veiklos rezultatai nepriklauso nuo jo elgesio (Ashforth, 1990). Bejėgiškumas, anot autorių (Spreitzer, 1995; Lee and Koh, 2001; Zhang and Bartol, 2010), yra priešingas psichologiniam įgalinimui.
- 2) Vidinė motyvacija, kuri apibrėžiama kaip darbuotojo būseną, kai jis patiria stimulą veikti ne dėl išorinio atlygio, o dėl pačios veiklos, jos įdomumo ir teikiamo pasitenkinimo (Deci, 1972). Kaip minėta, vidinės motyvacijos būseną nėra tapati psichologinio įgalinimo būsenai, tačiau jos turėtų būti susijusios.
- 3) Psichologinis įgalinimas, kuris buvo vertinamas, naudojant vieno iš užsienio autorių (G. M. Spreitzer) parengtą psi-

chologinio įgalinimo vertinimo klausimyną.

Tyrimo dalyviai ir eiga

Buvo pasirinkta empirinė metodikos konstravimo strategija. Tyrimas vyko dviem etapais: pirmajame, taikant grupinio interviu ir ekspertinio vertinimo metodus, buvo parengtas psichologinio įgalinimo vertinimo teiginių sąrašas, antrajame etape vyko įvairių lygių darbuotojų anketinė apklausa. Galiausiai, remiantis koreliacinės ir faktorinės duomenų analizės metodais, buvo patvirtinta sudaryto klausimyno struktūra, įvertintos jo psichometrinės charakteristikos.

Tyrimo imtį sudarė aštuonių Lietuvoje veikiančių organizacijų darbuotojai ir įvairių grandžių vadovai, anketa buvo pildoma internetu. Respondentai buvo prašomi pateikti bendrus demografinius duomenis (lytis, amžius, miestas, pareigos, darbo trukmė ir kt.). Instrukcijoje buvo nurodyta: „<...> Galvokite apie savo dabartinio darbo situacijas. Jei dirbate keliuose darbovietėse, galvokite apie pagrindinę. Ties kiekvienu klausimu pažymėkite atsakymo variantą, kuris labiausiai tinka Jums. Atkreipkite dėmesį, kad klausimai turi skirtingą atsakymų variantų skaičių <...>.“

Iš viso buvo gautos 189 visiškai užpildytos anketos. Respondentų pasiskirstymas pagal lytį – 58 % vyrų ir 42 % moterų. Dominavo bakalauro (39 %) ir magistro (35 %) išsilavinimą turintys, penkerių ir daugiau metų darbo stažą toje organizacijoje sukaupę (44 %), iki 29 metų amžiaus (49 %) respondentai, kurių bendras amžiaus vidurkis 32,6 m.

Tyrimo metodai

Psichologinis įgalinimas buvo vertinamas dviem būdais: lietuviško psichologinio įgalinimo klausimyno teiginiais ir G. M. Spreitzer (1995) psichologinio įgalinimo klausimynu (toliau tekste PĮK).

Lietuviškas psichologinio įgalinimo klausimynas (PĮKL). Sudarant šį klausimyną, buvo remiamasi S. T. Menon (2001) rekomenduojamais skalių kūrimo etapais.

Teiginių sąrašo parengimas vyko dviejose grupėse grupinio, pusiau struktūruoto interviu metodu. Pirmoji grupė buvo 11 organizacinės psichologijos magistrantūros studentų. Antroji grupė buvo trys mokslininkai, turintys socialinių mokslų daktaro laipsnį ir dirbantys organizacinės psichologijos srityje. Abiem grupėms buvo pateikiamas pradinis psichologinio įgalinimo apibrėžimas ir jų prašoma įvardyti, kokiais teiginiais galima apibūdinti taip apibrėžiamą psichologinį įgalinimą. Vėliau buvo prašoma pasakyti, kokie teiginiai apibūdina hipotetinį konstrukta, priešingą psichologiniam įgalinimui. Taip buvo parengtas pradinis 29 teiginių sąrašas.

Ekspertų vertinimas. Teiginių sąrašas buvo pateiktas įvertinti ekspertams. Ekspertais buvo pakviesti du organizacinės psichologijos magistro laipsnį turintys, organizacijų tyrimų srityje dirbantys praktikai. Ekspertų buvo prašoma įvertinti kiekvieną teiginį, kiek jis atitinka psichologinio įgalinimo apibūdinimą, pašalinti arba sujungti panašius, besikartojančius teiginius. Taip sąrašas buvo sutrumpintas iki 15 teiginių. Taikyti tokie pagrindiniai teiginių atrankos kriterijai: a) teiginiai neturi dubliuotis; b) jie turi atspindėti psichologinio įgalinimo būseną, o ne prielaidas ar padarinius.

Ekspertai buvo paprašyti sugrupuoti teiginius į prasmines grupes, išskirtos penkios teiginių grupės, joms suteikti pavadinimai, atsižvelgiant į jas sudarančius teiginius. Teiginių grupės, kiekviena sudaryta iš trijų teiginių, pavadintos: „prasmė“, „entuziazmas“, „sprendimų priėmimas“, „autonomija“, „pasitikėjimas kompetencija“.

Papildomai teiginių formuluotes peržiūrėjo trys įvairių organizacijų vadovai, penki dirbantys specialistai ir keturi magistro laipsnį turintys organizacijose dirbantys psichologai. Buvo pakoreguotos kelios dviprasmiškos teiginių formuluotės ir sudarytas pradinis 15 teiginių sąrašas.

Remiantis S. T. Menon (2001) rekomendacijomis, atsakymams žymėti buvo pasirinkta lyginė šešių rangų skalė, taip išvengiant „patogių“ vidutinių atsakymų. Instrukcijoje respondentams buvo nurodyta: „Pagal šešių balų skalę įvertinkite, kiek sutinkate su kiekvienu iš toliau esančių teiginių.“ Vertinimo skalės rangai – nuo 1 balo („visiškai nesutinku“) iki 6 balų – „visiškai sutinku“.

G. M. Spreitzer (1995) psichologinio įgalinimo klausimynas (PĮK) yra bene dažniausiai naudojamas daugelyje tyrimų, jį sudaro 12 teiginių, juo vertinamos keturios psichologinio įgalinimo dimensijos: prasmė, kompetencija, autonomija ir poveikis. Gavus autorės leidimą, teiginiai buvo išversti į lietuvių kalbą. Lietuvių ir anglų kalbomis laisvai kalbantis specialistas atliko lietuviškų teiginių vertimą atgal į anglų kalbą. Buvo patikslintos kelios formuluotės lietuviškame klausimyno variante. Teiginiai vertinami septynių rangų skale, nuo „visiškai nesutinku“ iki „visiškai sutinku“. Bendras autorės pateikiamas klausimyno Cronbacho $\alpha = 0,72$, kitų

autorių tyrimuose nurodomas ir didesnis (pavyzdžiui, A. M. Sparks (2011) nurodo Cronbacho $\alpha = 0,89$), atskirų skalių Cronbacho α nurodoma intervale nuo 0,71 iki 0,92 (Wagner et al., 2010).

Suvoktas bejėgiškumas buvo matuojamas B. E. Ashforth (1990) bejėgiškumo skale. Gavus autoriaus sutikimą, visi šeši skalės teiginiai buvo išversti į lietuvių kalbą (teiginio pavyzdys „Kad ir ką daryčiau, panašu, kad niekas neatneša rezultato“). Anketoje respondentams prieš skalę buvo pateikta instrukcija: „Šie klausimai yra apie tai, kiek jaučiatės kontroliuojantys savo darbą. Įvertinkite, kiek sutinkate su kiekvienu iš toliau esančių teiginių septynių rangų skale, nuo visiškai nesutinku iki visiškai sutinku.“ Bendras autoriaus pateikiamas skalės Cronbacho $\alpha = 0,89$.

Vidinė motyvacija buvo matuojama naudojant P. Warr ir kolegų (1979) skalę, publikuojamą A. Furnham (2001). A. Furnham (2001) šią skalę apibūdina kaip trumpą ir paprastą vidinės darbuotojų motyvacijos vertinimo klausimyną. Šeši šios skalės teiginiai buvo išversti į lietuvių kalbą (teiginio pavyzdys „Aš mėgstu apžvelgti dienos darbą su jausmu, kad gerai juos atlikau“). Atsakymai vertinami septynių rangų skale nuo „visiškai nesutinku“ iki „visiškai sutinku“.

Šio tyrimo imtyje gauti skalių Cronbacho α pateikiami 1-oje lentelėje, visi metodai pasižymi dideliu patikimumu.

Rezultatai

Tyrimo duomenims apdoroti buvo pasirinkti koreliacinės ir faktorių analizės metodai. Duomenys užkoduoti ir apdoroti naudojant darbo su statistiniais duomenimis paketą „SPSS 16.0 / Windows“.

Lietuviško psichologinio įgalinimo klausimyno teiginių struktūrai tirti buvo atlikta tiriamoji faktorių analizė. Remiantis V. Pakalniškienės (2012) rekomendacijomis, gauti duomenys tiriamajai faktorių analizei tinkami: imties dydis pakankamas ($N = 189$), teiginių tarpusavio koreliacija patenka į autorių rekomenduojamą 0,3–0,8 intervalą (mūsų gauti koreliacijos tarp vienos skalės teiginių koeficientai pateko į intervalą 0,478–0,770). Patikrinus duomenų normalumą Shapiro ir Wilko bei Kolmogorovo ir Smirnov testais buvo nustatyta, kad nė vieno kintamojo duomenų pasiskirstymas nėra normalusis. Atsižvelgiant į J. Pallant (2003) ir V. Pakalniškienės (2012) rekomendacijas dėl gauto duomenų pasiskirstymo buvo nuspręsta duomenis transformuoti ir pasirinkta lg10 transformacijos formulė.

1 lentelė. Skalių patikimumo rodikliai šio tyrimo imtyje ($N = 189$)

Skalės	Teiginių skaičius	Cronbacho α
G. M. Spreitzer (1995) psichologinio įgalinimo klausimyno skalės (PIK)	12	0,89
Prasmės	3	0,93
Kompetencijos	3	0,91
Autonomijos	3	0,84
Poveikio	3	0,96
B. E. Ashforth (1990) bejėgiškumo skalė	6	0,82
P. Warr ir kolegų (1979) vidinės motyvacijos klausimynas	6	0,71

Atlikus pagrindinių komponenčių faktorinę analizę naudojant *varimax* sukinį ir nurodant išskiriamų faktorių skaičių, buvo gauti penki faktoriai po tris teiginius (2-a lentelė). Duomenys faktorių analizei tinkami (Bartletto sferiškumo kriterijaus $p < 0,01$,

KMO = 0,880). Tikėtis penkių dimensijų leido prieš tai atlikta pirminė ekspertinė sudarytų teiginių analizė ir ekspertinis teiginių suskirstymas į penkias grupes. Gautiems faktoriams buvo palikti ekspertų atitinkamoms teiginių grupėms suteikti pavadinimai.

2 lentelė. *Psichologinio įgalinimo klausimyne išskirti faktoriai ir teiginių svoriai*

	Autonomija	Entuziazmas	Prasmė	Pasitikėjimas kompetencija	Sprendimų priėmimas
Prasmė 1	0,214	0,113	0,804	0,031	0,192
Prasmė 2	0,118	0,246	0,834	0,110	0,082
Prasmė 3	0,152	0,340	0,721	0,284	-0,002
Entuziazmas 1	0,120	0,736	0,398	0,227	0,195
Entuziazmas 2	0,133	0,784	0,183	0,231	0,188
Entuziazmas 3	0,219	0,825	0,236	0,242	0,078
Sprendimų priėmimas 1	0,150	0,483	0,132	0,085	0,702
Sprendimų priėmimas 2	0,523	0,220	0,114	0,237	0,574
Sprendimų priėmimas 3	0,555	0,054	0,194	0,105	0,605
Autonomija 1	0,726	-0,015	0,134	0,193	0,395
Autonomija 2	0,863	0,227	0,143	0,049	-0,018
Autonomija 3	0,760	0,167	0,163	0,091	0,155
Pasitikėjimas kompetencija 1	-0,001	0,112	0,206	0,796	0,271
Pasitikėjimas kompetencija 2	0,300	0,206	0,100	0,781	-0,136
Pasitikėjimas kompetencija 3	0,080	0,269	0,058	0,721	0,132

3 lentelė. *Lietuviško psichologinio įgalinimo klausimyno skalių reikšmių vidurkiai, dispersijos, skalių tarpusavio koreliacijos*** ir skalių Cronbacho α įverčiai*

Skalės	Vidurkis	Paiskinamos dispersijos dalis, %	Prasmė	Entuziazmas	Sprendimų priėmimas	Autonomija	Pasitikėjimas kompetencija	Teiginių skaičius skalėje
Prasmė	14,94	8,76	0,817*					3
Entuziazmas	14,69	11,98	0,566	0,880*				3
Sprendimų priėmimas	13,48	4,98	0,421	0,514	0,775*			3
Autonomija	13,34	42,88	0,376	0,370	0,646	0,800*		3
Pasitikėjimas kompetencija	15,53	6,56	0,301	0,495	0,345	0,309	0,755*	3

* Cronbacho α įverčiai; ** visos pateiktos koreliacijos reikšmingos, kai $p < 0,01$; ***Spearmano koreliacijos koeficientas

Atskirų klausimyno skalių vidurkių reikšmės, dispersijos, tarpusavio koreliacijos ir Cronbacho α įverčiai pateikiami 3-ioje lentelėje.

Patikimumas. Visų skalių ir bendras PĮKL vidinis suderintumas pakankamai geras: skalių Cronbacho α svyruoja nuo 0,755 iki 0,880, bendras klausimyno Cronbacho α yra 0,909.

Patikrinus visų 15 teiginių tarpusavio koreliacijas, nustatyta, kad penkių dimensijų (prasmė, entuziazmas, sprendimų priėmimas, autonomija ir pasitikėjimas kompetencija) ribose teiginių tarpusavio koreliacijos yra tvirtos (Pearsono³ koreliacijos koeficientas kinta nuo 0,478 iki 0,770, $p < 0,01$), skalių lygmeniu teiginiai yra tarpusavyje susiję statistiškai reikšmingai ir matuoja tą patį konstruktą.

Atlikus koreliacinę kiekvieno teiginio ir skalės analizę buvo gauta, kad Cronbacho α pašalinus kurį nors teiginį nepadidėtų, todėl nėra prasmės šalinti nė vieną iš 15 teiginių.

Konstrukto validumas. Vertinant klausimyno skalių konvergentinį validumą tikrinama, ar sudarytas klausimynas ir jo skalės koreliuoja su kitais klausimynais, matuojančiais tą patį reiškinį ar / ir kitus reiškinius, artimus tiriamajam; taip pat reiškiniais, kurie turėtų būti priešingi tiriamajam reiškiniui (Stelmokienė ir Endriulaitienė, 2009). Šiame tyrime buvo skaičiuojamos PĮKL skalių koreliacijos su G. M. Spreitzer (1995) psichologinio įgalinimo klausimyno skalėmis, B. E. Ashforth (1990) bejėgiškumo skale, P. Warr ir bendraautorių (1979) vidinės motyvacijos skale. Buvo tikimasi, kad visos penkios psi-

chologinio įgalinimo dimensijos teigiamai koreliuos su visomis PĮK dimensijomis bei su vidinės motyvacijos skale ir neigiamai – su bejėgiškumo skale.

Remiantis S. T. Menon (2001) rekomendacijomis, buvo nuspręsta patikrinti psichologinio įgalinimo kaip daugiadimensio reiškinio diskriminantinį validumą atskirų dimensijų lygiu. Tam buvo tikimasi, kad prasmės dimensija stipriausiai koreliuos su PĮK prasmės dimensija, sprendimų priėmimo dimensija – su PĮK poveikio skale, autonomijos dimensija – su PĮK autonomijos skale, pasitikėjimas kompetencija – su PĮK kompetencijos skale, o entuziazmo dimensija, kadangi neturi tiesioginės sąsajos su PĮK skalėmis – su vidinės motyvacijos skale.

Atsižvelgiant į skirtingą skalėse naudotų rangų skaičių, visi teiginiai buvo perskaičiuoti į Z balus. Skalių tarpusavio koreliacijos (Spearmano koreliacijos koeficientas) pateiktos 4-oje lentelėje.

Gauta, kad visos penkios lietuviško psichologinio įgalinimo klausimyno skalės statistiškai reikšmingai teigiamai koreliuoja su visomis PĮK dimensijomis ir su vidinės motyvacijos skale, ir neigiamai – su suvokto bejėgiškumo skale.

Atskirų psichologinio įgalinimo skalių lygmeniu buvo gauta, kad prasmės skalė teigiamai koreliuoja su visomis PĮK skalėmis, stipriausiai – su prasmės skale (0,725, $p < 0,01$), entuziazmo skalė teigiamai koreliuoja su visomis PĮK skalėmis ir pasižymi stipriausia iš visų penkių dimensijų koreliacija su vidinės motyvacijos skale (0,343, $p < 0,01$), sprendimų priėmimo skalė teigiamai koreliuoja su visomis PĮK skalėmis, stipriausiai – su poveikio skale (0,578, $p < 0,01$), autonomijos skalė teigiamai koreliuoja su visomis PĮK skalėmis ir

³ Skaičiavimai (angl. *Inter-Item Correlation Matrix*) atlikti po duomenų normalumo korekcijos (lg10 transformacija).

4 lentelė. Lietuviško psichologinio įgalinimo klausimyno skalių koreliacijos* su kitomis skalėmis

Skalės		Lietuviško psichologinio įgalinimo klausimyno skalės				
		Prasmė	Entuziazmas	Sprendimų priėmimas	Autonomija	Pasitikėjimas kompetencija
PĮK skalės	Prasmė	0,725**	0,608**	0,382**	0,366**	0,329**
	Kompetencija	0,238	0,337**	0,218	0,134	0,620**
	Autonomija	0,426**	0,417**	0,500**	0,658**	0,375**
	Poveikis	0,343**	0,373**	0,578**	0,420**	0,239**
Bejėgiškumo skalė		–0,405**	–0,302**	–0,529**	–0,449**	–0,142
Vidinės motyvacijos skalė		0,293**	0,343**	0,169	0,163	0,209

*Skaičiuoti Spearmano koreliacijos koeficientai; ** $p < 0,01$

stipriausiai – su autonomijos skale (0,658, $p < 0,01$), pasitikėjimo kompetencija skalė teigiamai koreliuoja su visomis PĮK skalėmis ir stipriausiai – su kompetencijos skale (0,620, $p < 0,01$). Gauti rezultatai patvirtina lietuviško psichologinio įgalinimo klausimyno skalių konvergentinį ir diskriminančią validumą.

Rezultatų aptarimas

Psichologinio įgalinimo reiškinių struktūra. Penkių dimensijų psichologinio įgalinimo reiškinių struktūra buvo patvirtinta, ją sudaro prasmės, entuziazmo, sprendimų priėmimo, autonomijos ir pasitikėjimo kompetencija dimensijos.

- I. Prasmės skalė („Prasmė“) apima darbuotojo tikėjimą tuo, ką jis daro darbe, darbo prasmingumo suvokimą, teigiamą atliekamo darbo valentingumą asmeninių ilgalaikių tikslų atžvilgiu (teiginio pavyzdys „Mano darbas man atrodo prasmingas“).
- II. Entuziazmo skalė („Entuziazmas“) apima entuziastingą darbuotojo nusi-

teikimą ir užsidegimo jausmą dirbant, nusiteikimą noriai dėti papildomas pastangas (teiginio pavyzdys „Aš entuziastingai atlieku savo darbą“).

- III. Sprendimų priėmimo skalė („Sprendimų priėmimas“) apima darbuotojo suvokimą, kad jis gali priimti sprendimus darbo aplinkoje, yra pajėgus daryti įtaką sprendimams, gali daryti įtaką kitiems žmonėms (teiginio pavyzdys „Kai reikia, aš galiu priimti sprendimus darbe“).
- IV. Autonomijos skalė („Autonomija“) apima darbuotojo savarankiškumo suvokimą: įsitikinimą, kad sprendimus jis gali priimti savarankiškai, kad gali pats nusistatyti darbo tikslus ir pasirinkti, kaip jų siekti (teiginio pavyzdys „Aš galiu pats koreguoti, kaip atlieku savo darbą“).
- V. Pasitikėjimo kompetencija skalė („Pasitikėjimas kompetencija“) apima darbuotojo suvokimą, kad jis yra kompetentingas deramai atlikti savo darbą, gali įveikti sunkumus ir pasiekti reikiamų rezultatų, ir įsitikinimą, kad darbo

aplinka pasitiki jo turima kompetencija (teiginio pavyzdys „Aš esu kompetentingas tinkamai atlikti savo darbą“).

PĮKL struktūros palyginimas su kitų autorių psichologinio įgalinimo klausimynų struktūromis pateikiamas 5-oje lentelėje.

Išskirtos lietuviško psichologinio įgalinimo klausimyno dimensijos turi ir panašumų su kitų autorių išskiriamomis dimensijomis, ir iš esmės praplečia kitų autorių koncepcijas.

Daugiausia bendrumo su kitų autorių modeliais turi PĮKL autonomijos ir pasitikėjimo kompetencija dimensija. PĮKL autonomijos dimensija kaip G. M. Spreitzer (1995) autonomijos ir S. T. Menon (2001) suvoktos kontrolės dimensijos apima dar-

buotojo savarankiškumo ir autonomiškumo darbo aplinkoje suvokimą. PĮKL pasitikėjimo kompetencija dimensija kaip ir kitų autorių atitinkamos kompetencijos dimensijos apima darbuotojo pasitikėjimą savo kompetencijomis tiek kasdienėse darbo situacijose, tiek susidūrus su sunkumais. Lietuviškoji pasitikėjimo kompetencija dimensija praplečia kitų autorių atitinkamas dimensijas, nes pasitikėjimo savimi vertinimą papildo vertinimu, kiek darbo aplinka pasitiki darbuotojo kompetencija.

PĮKL prasmės dimensija turi sąsają su G. M. Spreitzer (1995) prasmės dimensija: abi apima darbo prasmingumo suvokimą per darbo vaidmens ir asmeninių tikslų, įsitikinimų ar vertybių atitikimą. S. T. Me-

5 lentelė. PĮKL, G. M. Spreitzer (1995) ir S. T. Menon (2001) psichologinio įgalinimo klausimynų struktūra

PĮKL	PĮK (Spreitzer, 1995)	S. T. Menon (2001) psichologinio įgalinimo klausimyno skalės
Prasmė <i>Teiginių skaičius 3</i> <i>Teiginio pavyzdys: „Mano darbas man atrodo prasmingas“</i>	Prasmė <i>Teiginių skaičius 3</i> <i>Teiginio pavyzdys: „Darbas, kurį dirbu, man yra svarbus“</i>	Tikslų internalizavimas <i>Teiginių skaičius 5</i> <i>Teiginio pavyzdys: „Mane įkvepia tai, ką mes mėginame pasiekti kaip organizacija“</i>
Entuziazmas <i>Teiginių skaičius 3</i> <i>Teiginio pavyzdys: „Aš entuziastingai atlieku savo darbą“</i>	–	–
Sprendimų priėmimas <i>Teiginių skaičius 3</i> <i>Teiginio pavyzdys: „Kai reikia, aš galiu priimti sprendimus darbe“</i>	Poveikis <i>Teiginių skaičius 3</i> <i>Teiginio pavyzdys: „Turiu daug įtakos tam, kas vyksta mūsų skyriuje / departamente“</i>	–
Autonomija <i>Teiginių skaičius 3</i> <i>Teiginio pavyzdys: „Aš galiu pats koreguoti, kaip atlieku savo darbą“</i>	Autonomija <i>Teiginių skaičius 3</i> <i>Teiginio pavyzdys: „Aš galiu savarankiškai spręsti, kaip dirbti savo darbą“</i>	Suvokta kontrolė <i>Teiginių skaičius 5</i> <i>Teiginio pavyzdys: „Turiu įgaliojimus priimti reikiamus sprendimus darbe“</i>
Pasitikėjimas kompetencija <i>Teiginių skaičius 3</i> <i>Teiginio pavyzdys: „Aš esu kompetentingas tinkamai atlikti savo darbą“</i>	Kompetencija <i>Teiginių skaičius 3</i> <i>Teiginio pavyzdys: „Aš esu užtikrintas savo gebėjimais atlikti savo darbą“</i>	Suvokta kompetencija <i>Teiginių skaičius 5</i> <i>Teiginio pavyzdys: „Turiu įgūdžių ir gebėjimų tinkamai atlikti savo darbą“</i>

non (2001) tikslų internalizavimo dimensija apima kiek kitokį prasmingumo suvokimą – per organizacijos ideologijos (vizijos, misijos) suvokimą kaip prasmingos. S. T. Menon (2001) atkreipia dėmesį, kad jo ir G. M. Spreitzer (1995) koncepcijose prasmės ir tikslų internalizavimo dimensijos tik sąlyginai artimos tarpusavyje.

PĮKL sprendimų priėmimo dimensija turi panašumų su G. M. Spreitzer (1995) poveikio dimensija (abi apima suvokimą, kiek darbuotojas gali daryti įtaką darbo aplinkoje), tačiau turi ir esminių skirtumų. Sprendimų priėmimo dimensija apima daromą įtaką sprendimų priėmimo kontekste, o G. M. Spreitzer (1995) poveikio dimensijos kontekstas yra ne sprendimų priėmimas, o rezultatai. S. T. Menon (2001) modelyje suvoktos kontrolės dimensija turi panašumų su PĮKL sprendimų priėmimo dimensija.

Entuziazmo dimensijos atitikmens kitų autorių psichologinio įgalinimo modeliuose nėra. Tuo lietuviškasis modelis iš esmės praplečia kitų autorių psichologinio įgalinimo koncepcijas, apimdamas psichologinį įgalinimą ne tik kaip meistrystės (Kanter, 1977), bet ir kaip energizuojančią (Thomas and Velthouse, 1990) būseną.

Klausimyno psichometrinės charakteristikos. Atlikę koreliacinę ir faktorių analizes galime teigti, kad sudarytas lietuviškas psichologinio įgalinimo klausimynas pasižymi geromis psichometrinėmis charakteristikomis. Klausimyno vidinis suderintumas buvo patvirtintas (bendras Cronbacho $\alpha = 0,909$, skalių lygmeniu kinta nuo 0,755 iki 0,880). Klausimynas pasižymi pakankamu konstrukto validumu: visos penkios psichologinio įgalinimo skalės teigiamai koreliuoja su PĮK klausimyno skalėmis, prasmės ir entuziazmo skalės

teigiamai koreliuoja su vidinės motyvacijos skale, visos skalės (išskyrus pasitikėjimą kompetencija) neigiamai koreliuoja su suvokto bejėgiškumo skale.

Taigi, PĮKL pasižymi geromis psichometrinėmis charakteristikomis ir yra priimtinas taikyti moksliniais bei praktiniais tikslais.

Šio tyrimo ribotumai ir rekomendacijos ateities tyrimams. Tolesniuose tyrimuose tikslinga:

- papildomai tikrinti klausimyno išorinį patikimumą, atliekant pakartotinius matavimus toje pačioje imtyje;
- remiantis kitose imtyse gautais duomenimis, tikrinti faktorių struktūrą patvirtinamosios faktorių analizės metodu;
- įvertinti, kokiais ryšiais psichologinio įgalinimo reiškinys siejasi su kitais artimais reiškiniais – pavyzdžiui, darbuotojų įsitraukimu;
- analizuoti psichologinio įgalinimo reiškinio raišką, susidarymo prielaidas ir padarinius darbuotojo, darbo grupės bei organizacijos lygmeniu.

Išvados

1. Atlikus literatūros apžvalgą ir statistinę surinktų duomenų analizę, psichologinis įgalinimas apibrėžiamas kaip darbuotojo būseną, kurią nusako penkios dimensijos: prasmė (darbo prasmingumo suvokimas), entuziazmas (atitinkamas nusiteikimas ir užsidegimo jausmas darbe), sprendimų priėmimas (darbuotojo suvokimas, kad jis gali daryti įtaką darbe priimamiems sprendimams ir žmonems), autonomija (savo savarankiškumo suvokimas darbe) ir pasitikėjimas kompetencija (darbuotojo pasitikėjimas savo kompetencija ir įsitikinimas, kad darbo aplinka ja taip pat pasitiki).

2. Psichologinio įgalinimo reiškiniui matuoti sudarytas lietuviškas penkiolikos teiginių klausimynas, o tiriamosios faktorių analizės metodu patvirtinta penkių faktorių klausimyno struktūra, atitinkanti minėtas penkias psichologinio įgalinimo dimensijas.
3. Sudarytas psichologinio įgalinimo klausimynas pasižymi dideliu skalių ir viso klausimyno patikimumu, konstrukto validumu viso klausimyno ir atskirų penkių skalių lygmeniu.
4. Geros klausimyno psichometrinės charakteristikos, įvertintos koreliacinės ir faktorių analizės metodais, leidžia teigti, kad klausimynas yra tinkamas naudoti tolesniuose tyrimuose psichologinio įgalinimo reiškiniui tirti.

LITERATŪRA

- Ahearne M., Mathieu J., Rapp A. To empower or not to empower your sales force? Examination of the influence of leadership empowerment behavior on customer satisfaction and performance // *Journal of Applied Psychology*. 2005, vol. 90 (5), p. 945–955.
- Ahmad N., Oranye N. O. Empowerment, job satisfaction and organizational commitment: A comparative analysis of nurses working in Malaysia and England // *Journal of Nursing Management*. 2010, vol. 18, p. 582–591.
- Argyris C. Empowerment: The emperor's new clothes // *Harvard Business Review*. 1998, vol. 76 (3), p. 98–105.
- Ashforth B. E. The organizationally induced helplessness syndrome: A preliminary model // *Canadian Journal of Administrative Sciences*. 1990, vol. 7, p. 30–36.
- Avolio B. J., Zhu W., Koh W., Bhatia P. Transformational leadership and organizational commitment: Mediating role of psychological empowerment and moderating role of structural distance // *Journal of Organizational Behavior*. 2004, vol. 25, p. 951–968.
- Bhatnagar J. Predictors of organizational commitment in India: Strategic HR roles, organizational learning capability and psychological empowerment // *The International Journal of Human Resource Management*. 2007, vol. 18 (10), p. 1782–1811.
- Carless S. A. Does psychological empowerment mediate the relationship between psychological climate and job satisfaction? // *Journal of Business and Psychology*. 2004, vol. 18 (4), p. 405–425.
- Cho T., Faerman S. R. An integrative approach to empowerment // *Public Management Review*. 2010, vol. 12 (1), p. 33–51.
- Conger J. A., Kanungo R. N. The empowerment process: Integrating theory and practice // *Academy of Management Review*. 1988, vol. 13 (3), p. 471–482.
- Deci E. L. The effects of contingent and noncontingent rewards and controls on intrinsic motivation // *Organizational Behavior and Human Performance*. 1972, vol. 8, p. 217–229.
- Drake A. R., Wong J., Salter S. B. Empowerment, motivation, and performance: Examining the impact of feedback and incentives on nonmanagement employees // *Behavioral Research in Accounting*. 2007, vol. 19, p. 71–89.
- Fernandez S., Moldogaziev T. Empowering public sector employees to improve performance: Does it work? // *The American Review of Public Administration*. 2011, vol. 41 (1), p. 23–47.
- Furnham A. *The psychology of behaviour at work: The individual in the organization*. East Sussex: Psychology Press, 2001.
- Hancer M., Thomas G. R., Beomcheol K. An examination of dimensions of psychological empowerment scale for service employees // *Psychological Reports*. 2005, vol. 97 (2), p. 667–672.
- Istomina N., Suominen T., Razbadauskas A., Martinkėnas A., Kuokkanen L., Leino-Kilpi H. Lithuanian nurses' assessments of their empowerment // *Scandinavian Journal of Caring Sciences*. 2012, vol. 26, p. 3–11.
- Kanter R. M. *Men and women of the corporation*. New York: Basic Books, 1977.
- Knol J., van Linge R. Innovative behaviour: The effect of structural and psychological empowerment on nurses // *Journal of Advanced Nursing*. 2008, vol. 65 (2), p. 359–370.
- Laschinger H. K. S., Finegan J., Shamian J., Wilk P. Impact of structural and psychological empowerment on job strain in nursing work settings // *JONA*. 2001, vol. 31 (5), p. 260–272.
- Laschinger H. K. S., Finegan J. E., Shamian J., Wilk P. A longitudinal analysis of the impact of work-

place empowerment on work satisfaction // *Journal of Organizational Behavior*. 2004, vol. 25, p. 527–545.

Laschinger H. K. S., Wilk P., Cho J., Greco P. Empowerment, engagement and perceived effectiveness in nursing work environments: Does experience matter? // *Journal of Nursing Management*. 2009, vol. 17, p. 636–646.

Lee M., Koh J. Is empowerment really a new concept? // *The International Journal of Human Resource Management*. 2001, vol. 12 (4), p. 684–695.

Martin C. A., Bush A. J. Psychological climate, empowerment, leadership style, and customer-oriented selling: An analysis of the sales manager-salesperson dyad // *Journal of the Academy of Marketing Science*. 2006, vol. 34 (3), p. 419–438.

Menon S. T. Employee empowerment: An integrative psychological approach // *Applied Psychology: An International Review*. 2001, vol. 50 (1), p. 153–180.

Nasiripour A. A., Siadati S. A. A propose model for nurses empowerment through characteristics of workplace and management strategies. A study in Iranian hospitals // *Australian Journal of Basic and Applied Sciences*. 2011, vol. 5 (6), p. 906–911.

Pakalniškienė V. Tyrimo ir įvertinimo priemonių patikimumo ir validumo nustatymas. Vilnius: Vilniaus universiteto leidykla, 2012.

Pallant J. SPSS survival manual. Philadelphia: Open University Press, 2007.

Pati S. P., Kumar P. Employee engagement: Role of self-efficacy, organizational support & supervisor support // *The Indian Journal of Industrial Relations*. 2010, vol. 46 (1), p. 126–137.

Seibert S. E., Silver S. R., Randolph W. A. Taking empowerment to the next level: A multiple-level model of empowerment, performance and satisfaction // *Academy of Management Journal*. 2004, vol. 47 (3), p. 332–349.

Sparks A. M. Psychological empowerment and job satisfaction between Baby Boomer and Generation

X nurses // *Journal of Nursing Management*. 2011, vol. 19, p. 1–10.

Spreitzer G. M. Psychological empowerment in the workplace: Dimensions, measurement, and validation // *Academy of Management Journal*. 1995, vol. 18 (5), p. 1442–1465.

Spreitzer G. M. Social structural characteristics of psychological empowerment // *Academy of Management Journal*. 1996, vol. 39 (2), p. 483–504.

Spreitzer G. M., Kizilos M. A., Nason S. W. A dimensional analysis of the relationship between psychological empowerment and effectiveness, satisfaction and strain // *Journal of Management*. 1997, vol. 23 (5), p. 679–704.

Stelmokienė A., Endriulaitienė A. Bendrosios transformacinio vadovavimo skalės lietuviškos versijos psichometriniai rodikliai // *Psichologija. Mokslo darbai*. 2009, t. 40, p. 88–102.

Thomas K. W., Velthouse B. A. Cognitive elements of empowerment: An „interpretive“ model of intrinsic task motivation // *Academy of Management Review*. 1990, vol. 15 (4), p. 666–681.

Wagner J. I. J., Cummings G., Smith D. L., Olson J., Anderson L., Warren S. The relationship between structural empowerment and psychological empowerment for nurses: A systematic review // *Journal of Nursing Management*. 2010, vol. 18, p. 448–462.

Warr P., Cook J., Wall T. Scales for the measurement of some work attitudes and aspects of psychology wellbeing // *Journal of Occupational Psychology*. 1979, vol. 52, p. 129–148.

Wilson J. H. Freedom at work: Psychological empowerment and self-leadership // *International Journal of Business and Public Administration*. 2011, vol. 8 (1), p. 106–124.

Zhang X., Bartol K. M. Linking empowering leadership and employee creativity: The influence of psychological empowerment, intrinsic motivation, and creative process engagement // *Academy of Management Journal*. 2010, vol. 53 (1), p. 107–128.

EMPLOYEE PSYCHOLOGICAL EMPOWERMENT: PSYCHOMETRIC PROPERTIES OF THE LITHUANIAN QUESTIONNAIRE

Mantas Tvarijonavičius, Dalia Bagdžiūnienė

S u m m a r y

Employee psychological empowerment is treated as a multidimensional construct manifesting in several dimensions. It has been researched for several decades using various scales depending on the definition of psychological empowerment chosen by a researcher. However, there is a lack of widely applicable, compact instruments for a reliable and valid assessment of psychological empowerment. Furthermore, there has been a lack of empowerment research in Lithuania. Therefore, the purpose of this study is to construct a Lithuanian psychological empowerment questionnaire and to evaluate its psychometric properties (reliability and validity).

The strategy of the empirical construction of a questionnaire was used. At first, statements to describe the concept of psychological empowerment were generated, using group interviews and expert evaluation. Fifteen final items were included into the Lithuanian Psychological Empowerment Questionnaire (LPEQ). Then, an empirical research was performed: 189 respondents from 8 organizations filled up the LPEQ, G.M. Spreitzer (1995) Psychological Empowerment Questionnaire (PEQ), B. E. Ashforth (1990) Helplessness Scale, Intrinsic Motivation Scale (Warr et al., 1979), and socio-demographic questions.

The results of the study have revealed that the LPEQ has a high internal reliability (Cronbach α =

0.909). Five factors were extracted using the exploratory factor analysis, three items each. Psychological empowerment was defined based on five dimensions: meaning, enthusiasm, decision making, autonomy, and trust in competence. The Cronbach α was between 0.755 and 0.880 for the dimension level. These five dimensions show support for the existing models of psychological empowerment (Spreitzer, 1995; Menon, 2001), but also they supplement these models with for instance, the dimension of enthusiasm.

The convergent validity of the LPEQ was confirmed by strong correlations ($p < 0.01$) between the LPEQ and the PEQ subscales, and the Intrinsic Motivation Scale. It was supported by a negative correlation between the LPEQ subscales and the Helplessness Scale. Based on the analysis of correlations, the discriminant validity of the LPEQ dimensions' levels was confirmed.

In conclusion, the Lithuanian Psychological Empowerment Questionnaire (LPEQ) can be characterized as an instrument with appropriate psychometric properties for the use in research and practice. Directions for the future research in the field have been offered.

Key words: psychological empowerment, psychological empowerment questionnaire, reliability, validity.

Įteikta 2013 02 25