

PATIKSLINTO LIETUVIŠKOJO DARBUOTOJŲ PSICHOLOGINIO ĮGALINIMO KLAUSIMYNO (PĮKL-9) PSICHOMETRINIAI RODIKLIAI

Mantas Tvarijonavičius

Socialinių mokslų daktaras
Vilniaus universitetas
Klinikinės ir organizacinės psichologijos katedra
Universiteto g. 9/1, LT-01513 Vilnius
Tel. + 370 5 266 7605
El. paštas: mantas@goodpeople.lt

Dalia Bagdžiūnienė

Socialinių mokslų daktarė docentė
Vilniaus universitetas
Klinikinės ir organizacinės psichologijos katedra
Universiteto g. 9/1, LT-01513 Vilnius
Tel. + 370 5 266 7605
El. paštas: dalia.bagdziuniene@fsf.vu.lt

Irena Žukauskaitė

Socialinių mokslų daktarė
Vilniaus universitetas
Klinikinės ir organizacinės psichologijos katedra
Universiteto g. 9/1, LT-01513 Vilnius
Tel. + 370 5 266 7605
El. paštas: irena.zukauskaite@fsf.vu.lt

Darbuotojų psichologinis įgalinimas – vidinė darbuotojo būseną, apimanti meistriškumą ir motyvacinės energijos patyrimą, – siejamas su teigiamomis darbuotojų nuostatomis, darbiniu elgesiu ir darbo rezultatais. Jis svarbus šiuolaikinėse organizacijose, ypač taikant lanksčias personalo valdymo sistemas, pabrėžiančias darbuotojų proaktyvumą ir įsitraukimą į darbą. Lietuviškojo psichologinio įgalinimo klausimyno pirmąją penkiolikos teiginių versiją sudaro penkios dimensijos (Tvarijonavičius ir Bagdžiūnienė, 2013), tačiau tyrimai rodo, kad teiginių pasiskirstymas ne visuomet atitinka penkių faktorių struktūrą. Tai paskatino atlikti papildomus metodo tikslinimo tyrimus. Straipsnyje pristatomų dviejų tyrimų pagrindinis tikslas – pakartotinai išnagrinėti lietuviškąjį darbuotojų psichologinio įgalinimo tyrimo metodą. Pirmajame tyrime, kuriame dalyvavo 740 įvairių organizacijų darbuotojų, parengtas patikslintas devynių teiginių klausimynas (PĮKL-9), kurį sudaro prasmės, sprendimų priėmimo ir pasitikėjimo kompetencija dimensijos, pagrįsti konstrukto validumas ir vidinis suderintumas. Antrajame tyrime, kuriame dalyvavo 658 darbuotojai, papildomai buvo tikrinamas metodo validumas. Abiejuose tyrimuose duomenys buvo renkami anketinės apklausos būdu. Rezultatai parodė, kad patikslintas darbuotojų psichologinio įgalinimo klausimynas pasižymi geromis psichometrinėmis savybėmis, gali būti naudojamas moksliniuose tyrimuose ir vertinant darbuotojų psichologinį įgalinimą konkrečiose organizacijose.

Pagrindiniai žodžiai: psichologinis įgalinimas, darbuotojai, patikslintas klausimynas, patikimumas, validumas.

Darbuotojų psichologinis įgalinimas apibūdinamas kaip vidinė motyvacinė būseną, apimanti meistriškumą, sugebėjimo atlikti darbus (Thomas & Velthouse, 1990), motyvacinės energijos (Conger & Kanungo,

1988) ar galios (Menon, 2001) patyrimą. Conger ir Kanungo (1988) bene pirmieji aprašė psichologinį įgalinimą ir pabrėžė, kad svarbiausia įgalinimo būsenai yra asmens savideterminacijos (galios, angl. *power*)

poreikio patenkinimas, asmeninio savi-veiksmingumo suvokimas. Šią idėją perėmė Thomas ir Velthouse (1990), apibrėžiantys įgalinimą kaip keturių elementų derinį. Šių autorių teigimu, įgalinimas – tai energijos elgesiui suteikiantys kognityvūs procesai, suvokimas, pirma, kad asmuo gali daryti įtaką veiklos rezultatams, antra, yra kompetentingas, trečia, darbas jam yra prasmingas ir, ketvirta, yra galimybė rinktis. Šiuos dėmenis apima savideterminacijos reiškinys, parodantis, kiek vienas ar kitas elgesio būdas (būtent elgesio būdas, o ne rezultatas) priklauso nuo paties darbuotojo, o ne nuo išorinių sąlygų. Keturių elementų Thomas ir Velthouse (1990) modelis turi sąsajų su Spreitzer (1995) psichologinio įgalinimo modeliu, kurį sudaro keturios dimensijos: prasmė – darbuotojo suvokiama darbo tikslo vertė; kompetencija – įsitikinimas, kad jis turi reikiamų įgūdžių, žinių darbui atlikti; autonomija – suvokimas, kad asmuo pats gali inicijuoti ir reguliuoti savo darbines veiklas; įtaka – darbuotojo suvokimas, kiek jis gali turėti įtakos darbo rezultatams.

Kiti tyrėjai psichologinį įgalinimą apibrėžia kiek kitaip. Pavyzdžiui, Menon (2001) teigimu, psichologinio įgalinimo reiškinį sudaro trys dėmenys: pirma, tikslų internalizavimas – darbuotojo tikėjimas organizacijos tikslais ir noras jų siekti; antra, suvokta kompetencija – savojo veiksmingumo suvokimas ir pasitikėjimas, įgyvendinant darbo vaidmens reikalavimus; trečia, suvokta kontrolė – jausmas, kiek asmuo turi laisvės, išteklių ir įgaliojimų priimti sprendimus. Hayes (1994) analizuoja kognityvų psichologinio įgalinimo mechanizmą ir apibūdina įgalinimą kaip aplinkos darbe, saviveiksmingumo ir suteiktos galios priimti sprendimus suvokimą, kuris gali būti tarpinis procesas

(mediatorius) tarp objektyvių aplinkos charakteristikų ir siekiamų rezultatų (Kuwaiti & Kay, 2000). Yra ir konkrečiai profesinei sričiai sukurtų darbuotojų psichologinio įgalinimo modelių. Irvine, Leatt, Evans ir Baker (1999) medicinos darbuotojų psichologinio įgalinimo modelį sudaro elgesio, verbalinis ir pasekmių dėmenys, o Kuokkanen, Leino-Kilpi ir Katajisto (2003) apibūdina psichologinį įgalinimą kaip asmeninio augimo ir tobulėjimo procesą. Šių autorių metodu medicinos seserų įgalinimo raiška nustatoma pagal tai, kaip jos vertina savo charakteristikas, būdingas įgalintoms darbuotojoms, – moralinius principus, elgesio vientisumą (integralumą), profesionalumą, orientaciją į ateitį, socialumą (Kuokkanen & Leino-Kilpi, 2001; Kuokkanen, Leino-Kilpi, & Katajisto, 2002; Istomina et al., 2012). Vyraujančių reiškinio koncepcijų apžvalga rodo, kad nėra vieno psichologinio įgalinimo modelio, tačiau įvairūs autoriai, nors ir nevienodais terminais, įvardija tas pačias esmines šio reiškinio sudedamąsias dalis: darbo prasmė darbuotojui, suvokta galimybė savarankiškai spręsti darbo klausimus (ir kartu – asmeninė atsakomybė už sprendimus) ir pasitikėjimas savo profesine kompetencija.

Psichologinio įgalinimo reikšmė darbuotojų elgesiui ir veiklos rezultatams atskleista daugelio autorių tyrimais. Nustatytas platus padarinių spektras, pavyzdžiui, darbuotojų proaktyvumas ir inovatyvus elgesys (Pieterse, Van Knippenberg, Schippers, & Stam, 2010; Arefin, Arif, & Raquib, 2015), kokybiškas klientų aptarnavimas (Barrutia, Charterina, & Gilsanz, 2009), geri darbo rezultatai ir kokybė (Li, Wei, Ren, & Di, 2015; Azeem, Abrar, Bashir, & Zubair, 2015), teigiamos nuostatos darbo, bendradarbių ir organi-

zacijos atžvilgiu – pasitenkinimas darbu (Hechanova, Regina, Alampay, & Franco, 2006; Amundsen & Martinsen, 2015; Khany & Tazik, 2016), išpareigojimas organizacijai (Fong & Snape, 2015; Jaiswal & Dhar, 2016; Chan, Nadler, & Hargis, 2015; Boonyarit, Chomphupart, & Arin, 2010), efektyvus komandų funkcionavimas ir rezultatai (Kirkman, Rosen, Tesluk, & Gibson, 2004; Voegtlin, Boehm, & Bruch, 2015).

Didelę reikšmę turi ir psichologinio įgalinimo prielaidų tyrimai, padedantys sistemiskai analizuoti darbuotojų psichologinio įgalinimo raiškos kontekstą. Šios srities tyrimų įvairovė labai didelė, nes į prielaidų grupę įtraukiamos keletu lygių charakteristikos. Organizacijos lygmuo apima tokias charakteristikas kaip jos tipas, veiklos pobūdis ar ekonomikos sektorius (Sharma & Kaur, 2011; Hechanova et al., 2006), struktūrinio įgalinimo sisteminius ypatumus (Knol & Van Linge, 2009). Darbo grupės lygiu pabrėžiamas įgalinantis vadovavimas (Ahearne, Mathieu, & Rapp, 2005), vadovo ir pavaldinio santykių kokybė (Gómez & Rosen, 2001), grupės klimatas (Seibert, Silver, & Randolph, 2004). Darbo procesų lygiu analizuojami darbuotojams keliami darbo reikalavimai, emocinis ar su darbų apimtimi susijęs krūvis, reikalavimai kokybei ir pan. (Wallach & Mueller, 2006), o individualiu lygiu – asmeninės darbuotojų charakteristikos – kontrolės lokusas, savęs vertinimas (Spreitzer, 1995), asmenybės savybės (Ahearne et al., 2005).

Nors Lietuvoje darbuotojų psichologinis įgalinimas kol kas nėra plačiai tyrinėjamas, gauti rezultatai atskleidžia jo reikšmę ir prielaidų įvairovę. Pavyzdžiui, Istominos ir kitų (2012) tyrimas parodė, kad labiau psichologiškai įgalintos jaučiasi medicinos

seserys, kurių aukštesnė profesinė kompetencija, santykinai didesnis darbo krūvis ir kurios labiau patenkintos darbu. Tvarijsnavičiaus ir Bagdžiūnienės (2014), taip pat Jokubauskaitės ir Lazauskaitės-Zabielskės (2015) tyrimais parodyta organizacinio lygmens veiksnių – darbuotojams suteiktų galimybių, informacijos bei išteklių – reikšmė psichologiniam įgalinimui. Šios srities tyrimų plėtojimas pirmiausia sietinas su tyrimo metodu – tos pačios priemonės naudojimas leidžia tyrėjams palyginti gautus darbuotojų įvairių imčių rezultatus ir išsamiau analizuoti įvairių organizacijų bei profesinių grupių darbuotojų psichologinio įgalinimo prielaidas bei pasekmes.

Kuriant lietuviškojo psichologinio įgalinimo klausimyną, buvo pasitelkti fokusuotų grupių ir interviu metodai bei užsienio autorių sukurtų analogiškų metodų turinio analizė, o teorinis modelis buvo aprašytas remiantis indukcinio tyrimo strategija – empiriniai duomenys išryškino *šiuos* psichologinio įgalinimo reiškinio dėmenis: prasmė – darbuotojo tikėjimas tuo, ką jis daro darbe, darbo prasmingumo suvokimas; entuziazmas – teigiamas nusiteikimas dirbti, noras dėti papildomas pastangas; sprendimų priėmimas – suvokimas, kad jis gali priimti sprendimus darbo aplinkoje, daryti įtaką sprendimams ir kitiems žmonėms; autonomija – įsitikinimas, kad jis gali savarankiškai priimti darbinis sprendimus; pasitikėjimas kompetencija – suvokimas, kad jis yra kompetentingas deramai atlikti savo darbą, gali įveikti sunkumus ir pasiekti reikiamus rezultatus. Pirminė klausimyno struktūra ir psichometrinės charakteristikos buvo įvertintos įvairių organizacijų 189 darbuotojų imtyje, taikyta tiriamoji faktorių analizė, o konvergentinis ir diskriminantinis

validumas nustatyti, analizuojant psichologinio įgalinimo koreliacinius ryšius su Spreitzer (1995) psichologinio įgalinimo, vidinės motyvacijos (Warr, Cook, & Wall, 1979) ir priešingo pagal prasmę suvokto bejėgiškumo (Ashforth, 1990) rodikliais (Tvaryjonavičius ir Bagdžiūnienė, 2013). Autoriai nurodė, kad metodo struktūrą tikslinga papildomai nagrinėti surinkus didesnes imtis, patvirtinti metodo validumą, siejant su didesniu skaičiumi artimų pagal prasmę reiškinių. Vėliau atlikti tyrimai taip pat patvirtino, kad tikslinga pakartotinai įvertinti klausimyno ir modelio struktūrą, nes teiginiai gali pasiskirstyti ir į mažesnių skaičių faktorių. Pavyzdžiui, Jokubauskaitės ir Lazauskaitės-Zabielskės (2015) tyrime gautiems 134 darbuotojų imties duomenims taikyta tiriamoji faktorių analizė parodė, kad penkiolika teiginių pasiskirsto į tris faktorius, t. y. susijungia prasmės ir entuziazmo bei sprendimų priėmimo ir autonomijos subskalių teiginiai. Metodo tobulinimui svarbus ir laikas – metodas buvo sukurtas prieš keletą metų, todėl aktualu pakartotinai įvertinti jo struktūrą, o patobulinimo atveju patikrinti metodo psichometrinius rodiklius.

Atsižvelgiant į minėtas prielaidas, atliktas dviejų etapų tyrimas, kurio bendras *tikslingas* – pakartotinai išnagrinėti lietuviškąjį darbuotojų psichologinio įgalinimo tyrimo metodą. Tyrimo uždaviniai: pirma, pakartotinai išnagrinėti lietuviškojo psichologinio įgalinimo klausimyno struktūrą, ir, antra, nustatyti patikslinto metodo psichometrinius rodiklius.

Metodika

Tyrimas buvo vykdomas 2013–2015 metais dviem etapais: pirmajame pakartotinai

ištirta ir koreguota psichologinio įgalinimo klausimyno vidinė struktūra ir įvertintas patikslintų dimensijų patikimumas, antrajame tyrime buvo tikrinami patikslinto klausimyno papildomi validumo rodikliai¹.

Pirmasis tyrimas

Tyrimo dalyviai. Apklausti 835 įvairių organizacijų darbuotojai, galutinę imtį sudarė 740 dalyvių, nes iš duomenų bazės buvo pašalinti respondentai, kurie atsakė ne į visus teiginius, atsakė tik vienu atsakymo variantu ar, taikant Mahalanobio atstumą, skaičiuojant bendrus skalės rodiklius, pateko į išskirčių grupę. Tarp tyrimo dalyvių – 440 moterų (60,4 proc.), dalyvių amžius yra nuo 16 iki 70 metų ($M = 35,08$, $SD = 12,28$), 574 apklaustieji (77,5 proc.) turi aukštąjį išsilavinimą, 334 (45 proc.) darbuotojai esamoje organizacijoje dirba daugiau nei penkerius metus, 153 (20,6 proc.) darbuotojai eina vadovaujamas pareigas.

Tyrimo priemonės. Tyrimo anketą sudarė demografiniai klausimai apie dalyvių lytį, amžių, išsilavinimą, darbo stažą organizacijoje, pareigas ir psichologinio įgalinimo skalės penkiolikos teiginių versija, kuria vertintos prasmės, entuziazmo, sprendimų priėmimo, autonomijos ir pasitikėjimo kompetencija dimensijos (Tvaryjonavičius ir Bagdžiūnienė, 2013). Kiekvieną subskalę sudarė trys teiginiai, atsakymai vertinami pagal šešių rangų Likerto skalę nuo 1 („visiškai nesutinku“) iki 6 („visiškai sutinku“).

Tyrimo eiga. Imtis sudaryta taikant patogųjį atrankos metodą, apklausa buvo atliekama internetu.

¹ Autoriai dėkoja įvairių organizacijų darbuotojams, dalyvavusiems tyrimuose, ir Vilniaus universiteto psichologijos programų studentams, padėjusiems surinkti duomenis.

Duomenų apdorojimas. Duomenims analizuoti naudotos *IBM SPSS statistics 22.0* ir *AMOS 23.0* programos, teiginių konvergentinis ir diskriminantinis validumas vertinti poriniais Pearsono koreliacijos koeficientais, psichologinio įgalinimo vidinė struktūra analizuota, taikant tiriamąją pagrindinių komponentių faktorių analizę su *varimax* sukimu bei patvirtinamąją faktorių analizę, subskalių vidinis suderintumas vertintas Cronbacho α rodikliais.

Pirmojo tyrimo rezultatai

Psichologinio įgalinimo klausimyno teiginių pasiskirstymas į penkis faktorius pirmiausia patikrintas bendroje 740 tyrimo dalyvių imtyje. Patvirtinamosios faktorių analizės rezultatai nepatvirtino penkių faktorių modelio: $\chi^2 = 458,88$, $df = 80$, $\chi^2/df = 5,736$, $p < 0,001$; $RMSEA = 0,080$; $GFI = 0,923$; $AGFI = 0,885$, $CFI = 0,932$; $NFI = 0,919$ (čia ir toliau: didelė tiriamą imtis paaiškina didelę χ^2 reikšmę, tačiau modelis nepatvirtintas ir pagal kitus rodiklius). Jis būtų tinkamas, jei χ^2/df reikšmė būtų mažesnė nei 3, atitikimo suderinamumo rodiklio (GFI), lyginamojo suderinamumo rodiklio (CFI) ir standartizuoto suderinamumo rodiklio (NFI) reikšmės didesnės nei 0,95, koreguoto atitikimo suderinamumo rodiklio ($AGFI$) didesnė nei 0,8, o aproksimacijos liekanos kvadrato šaknies paklaida ($RMSEA$) mažesnė nei 0,08 (Hu & Bentler, 1999). Papildomai buvo atlikta tiriamoji pagrindinių komponentių faktorių analizė su *varimax* sukimu (Bartleto sferiškumo kriterijaus $p < 0,000$, $KMO = 0,895$). Jei nenurodomas išskiriamų faktorių skaičius, teiginiai pasiskirsto į tris faktorius: pirmasis faktorius paaiškina 26,02 proc. duomenų variacijos ir apima prasmės ir

entuziazmo subskalių teiginius (teiginių svoriai svyruoja nuo 0,682 iki 0,812); antrasis paaiškina 22,87 proc. ir apima sprendimų priėmimo ir autonomijos subskales (teiginių svoriai – nuo 0,620 iki 0,809). Į trečiąjį faktorių, kuris paaiškina 14,40 proc. duomenų sklaidos, pateko visi pasitikėjimo kompetencija subskalės teiginiai (jų svoriai yra nuo 0,709 iki 0,791).

Toliau metodo analizės strategija pasirinkta, atsižvelgiant į literatūroje aprašytas skalių pakartotinio vertinimo ir tikslinimo procedūras (Owen et al., 2008; Owen et al., 2007; Marshall et al., 2007; Valickas, Želvienė ir Grakauskas, 2010; Thompson, 2005). Bendroji pirmojo tyrimo imtis (740 dalyvių) atsitiktiniu būdu padalyta į dvi grupes maždaug po 50 proc. dalyvių, ir jose buvo vykdomos tiriamoji ir patvirtinamoji faktorių analizės.

Pirmojoje imtyje (371 dalyvis) atlikti keturi tiriamosios faktorių analizės variantai, nurodant faktorių skaičių nuo dviejų iki penkių. Taikytas pagrindinių komponentių metodas su *varimax* sukimu, Bartleto sferiškumo kriterijaus $p < 0,000$, $KMO = 0,888$. Penkių ir keturių faktorių atvejais keletas teiginių, kurių svoriai didesni nei 0,4 arba panašūs, patenka daugiau nei į vieną faktorių, juos sudėtinga interpretuoti, o tai yra svarbi metodo struktūros įvertinimo sąlyga (Marshall et al., 2007). Dviejų faktorių atveju pirmajame susijungia prasmės ir entuziazmo, antrajame – sprendimų priėmimo, autonomijos ir pasitikėjimo kompetencija dimensijos, ir tai labai susiaurina reiškinio dėmenų įvairovę. Tolesnei analizei pagal teiginių pasiskirstymą ir pagal tai, kiek procentų duomenų pasiskirstymo paaiškina kiekvienas faktorius, geriausiai tinka trijų faktorių struktūra (žr. 1-ą lentelę).

1 lentelė. *Psichologinio įgalinimo teiginių trijų faktorių struktūra ir teiginių svariai*

Teiginiai	1 faktorius	2 faktorius	3 faktorius
Prasmė 1	0,659	0,274	0,090
Prasmė 2	0,799	0,164	0,131
Prasmė 3	0,760	0,125	0,277
Entuziazmas 1	0,807	0,196	0,101
Entuziazmas 2	0,728	0,189	0,178
Entuziazmas 3	0,796	0,206	0,129
Sprendimų priėmimas 1	0,291	0,661	0,124
Sprendimų priėmimas 2	0,130	0,675	0,374
Sprendimų priėmimas 3	0,154	0,759	0,191
Autonomija 1	0,154	0,808	0,090
Autonomija 2	0,229	0,758	0,026
Autonomija 3	0,245	0,618	0,345
Pasitikėjimas kompetencija 1	0,180	0,065	0,787
Pasitikėjimas kompetencija 2	0,216	0,212	0,730
Pasitikėjimas kompetencija 3	0,134	0,308	0,694
Paaiškina variacijos proc.	25,49	23,03	14,09

Pirmasis faktorius apima prasmės ir entuziazmo, antrasis – sprendimų priėmimo ir autonomijos dimensijas, o pasitikėjimo kompetencija subskalė lieka nepasikeitusi. Kitas svarbus klausimas – kiek teiginių ir kuriuos iš jų tikslinga palikti pirmoje ir antroje subskalėse? Trečiojoje (pasitikėjimo kompetencija) subskalėje yra trys teiginiai, o dažniausiai rekomenduojama, kad subskalėse jų skaičius būtų vienodas (Maloney, Ward, & Braucht, 1975; Scheier & Carver, 1985). Todėl toliau buvo nagrinėjama, kokius teiginius galima pašalinti iš pirmųjų dviejų faktorių. Pirmiausia buvo skaičiuojamos kiekvieno iš pirmąjį ir antrąjį faktorių patekusio teiginio ir subskalės, į kurią jis įeina, tarpusavio koreliacijos (angl. *item-total correlation*). Subskalių Cronbacho α rodikliai, pašalinus kurį nors teiginį, nedidėja, todėl toliau antrojoje 369 tyrimo dalyvių imtyje trijų faktorių modelis

buvo analizuojamas papildomai, taikant patvirtinamąją faktorių analizę.

Gauti rezultatai parodė, kad faktorių struktūra, kai pirmasis ir antrasis faktoriai apima po šešis dviejų dimensijų teiginius, yra netinkama: $\chi^2 = 514,22$, $df = 87$, $\chi^2/df = 5,911$, $p < 0,001$; RMSEA = 0,116; GFI = 0,834; CFI = 0,856; NFI = 0,833, todėl buvo išanalizuoti galimi modelio modifikacijos indeksai. Paaiškėjo, kad modelio tinkamumą sumažina stiprios vieną faktorių sudarančių teiginių paklaidų tarpusavio koreliacijos. Pavyzdžiui, prasmės skalės antro ir trečio teiginių paklaidų koreliavimas sumažintų χ^2 reikšmę 118,91, autonomijos skalės antro ir trečio teiginio paklaidų koreliavimas sumažintų χ^2 reikšmę 58,61, entuziazmo skalės antro ir trečio teiginio paklaidų koreliavimas sumažintų χ^2 reikšmę 61,35 vieneto, o ir kiti šių teiginių modifikacijos indeksai buvo dideli. Šie rezultatai taip

pat rodo, kad klausimyno struktūrą galima pagerinti, atsisakius dalies teiginių pirmajame ir antrajame faktoriuje. Patikrinti keletas modelių, kai iš pirmo ir antro faktorių pašalinami atskiri teiginiai, o geriausias modelis gautas, kai iš pirmo faktoriaus pašalinami 3-ias, 5-as ir 6-as teiginiai, iš antro – 8-as, 11-as ir 12-as teiginiai, o trečioji teiginių grupė lieka nepakitusi.

Pirmojoje teiginių grupėje du teiginiai yra iš prasmės subskalės ir vienas – entuziazmo. Pagal turinį jie apibūdina motyvacinį psichologinio įgalinimo dėmenį, kuriame vyrauja prasmės elementas, todėl galutinis pavadinimas yra „prasmės“ subskalė. Antrojoje grupėje du teiginiai yra iš sprendimų priėmimo ir vienas iš autonomijos subskalių. Jie apibūdina asmens galimybę savarankiškai priimti sprendimus darbe arba daryti jiems įtaką, todėl galutinis pavadinimas yra „sprendimų priėmimas“, o trečiosios grupės sudėtis lieka nepakitusi, tai „pasitikėjimo kompetencija“ subskalė. Prasmė – darbuotojo tikėjimas tuo, ką jis daro darbe, darbo prasmingumo suvokimas ir teigiamas darbuotojo nusiteikimas dirbti; sprendimų priėmimas apima darbuotojo suvokimą, kad jis gali savarankiškai priimti sprendimus darbe, daryti įtaką sprendimams; pasitikėjimas kompetencija – darbuotojo suvokimas, kad jis yra kompetentingas deramai atlikti savo darbą, gali įveikti sunkumus ir pasiekti reikiamus rezultatus.

Kitas klausimas – ar išskirtos trys teiginių grupės gali būti sujungtos į vieną psichologinio įgalinimo rodiklį, ar yra antro lygio faktorius? Tiriamoji pagrindinių komponentų faktorių analizė antrojoje imtyje (369 dalyviai) su *varimax* sukimu parodė, kad trys dimensijos sudaro antro lygio psichologinio įgalinimo faktorių (Bartleto sferiškumo kriterijaus $p < 0,001$, KMO = 0,669). Jis paaiškina 62,0 proc. duomenų skaidos, prasmės komponento svoris yra 0,777, sprendimų priėmimo 0,807, o pasitikėjimo kompetencija 0,779. 2-oje lentelėje pateikiamos trijų rodiklių tarpusavio koreliacijos, jos visos teigiamos ir statistiškai reikšmingos, nors ir nėra labai stiprios, o su psichologinio įgalinimo rodikliu kiekviena dimensija susijusi pakankamai tvirtais koreliaciniais ryšiais.

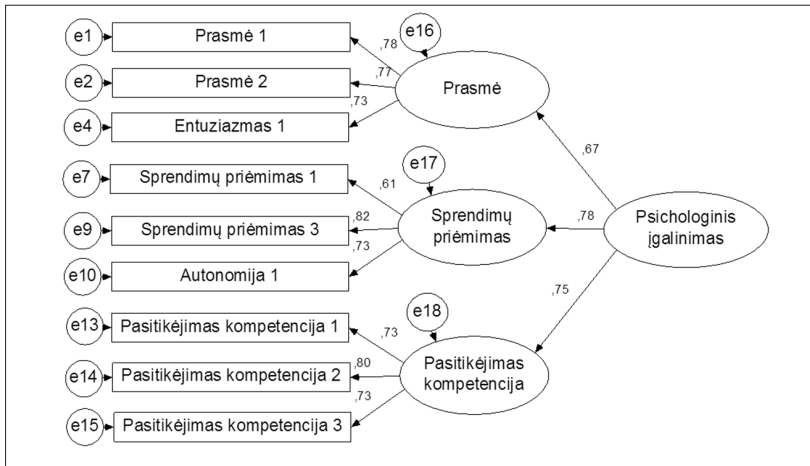
Patvirtinamoji faktorių analizė devyniems teiginiams parodė, kad jų pasiskirstymas gerai atitinka modelį: $\chi^2 = 57,69$, $df = 24$, $\chi^2/df = 2,391$, $p < 0,001$; RMSEA = 0,061; GFI = 0,967; CFI = 0,939; NFI = 0,953. Papildomai įtraukus antros eilės latentinių faktorių, modelio statistika liko tokia pati ($\chi^2 = 57,69$, $df = 24$, $\chi^2/df = 2,391$, $p < 0,001$; RMSEA = 0,061; GFI = 0,9674; CFI = 0,939; NFI = 0,953) (žr. pav.).

Taigi trys psichologinio įgalinimo teiginių grupės (prasmės, sprendimų priėmimo ir pasitikėjimo kompetencija) gali

2 lentelė. *Prasmės, sprendimų priėmimo, pasitikėjimo kompetencija ir bendro psichologinio įgalinimo rodiklio tarpusavio koreliacijos*

Psichologinio įgalinimo rodikliai	Prasmė	Sprendimų priėmimas	Pasitikėjimas kompetencija	Psichologinis įgalinimas
Prasmė	–	0,445***	0,398***	0,809***
Sprendimų priėmimas		–	0,449***	0,823***
Pasitikėjimas kompetencija			–	0,721***

Pastaba. *** $p < 0,001$



Pav. *Psichologinio įgalinimo trijų dimensijų patvirtinamosios faktorių analizės rezultatai* (N = 369)

būti sujungtos, skaičiuojant psichologinio įgalinimo rodiklį. Gauti dideli bendros pirmojo etapo tyrimo imties (740 tyrimo dalyvių) patikslintų psichologinio įgalinimo subskalių vidinio suderintumo rodikliai: prasmės subskalės Cronbacho α yra 0,792, sprendimų priėmimo – 0,763 ir pasitikėjimo kompetencija – 0,747, visos psichologinio įgalinimo skalės – 0,827. Galutinę patikslintą psichologinio įgalinimo skalę (toliau tekste PĮKL-9) sudaro devyni teiginiai – po tris teiginius kiekvienoje subskalėje (žr. priedą). Kiekvienas rodiklis skaičiuojamas kaip atsakymų į tris teiginius vidurkis, o psichologinio įgalinimo rodiklis – atsakymų į devynis klausimyno teiginius vidurkis.

Antrasis tyrimas

Kadangi pirmajame tyrime buvo sumažintas dviejų subskalių psichologinio įgalinimo rodiklių ir teiginių skaičius, antrajame etape dar kartą buvo tikrinami subskalių ir bendro rodiklio patikimumas ir validumas, atsižvelgiant į *psichologinio įgalinimo dimensijų turinį* ir į *analogiškuose* tyrimuose

naudotus rodiklius (pvz., Kraimer, Seibert, & Liden, 1999; Menon, 1999; Menon, 2001; Hayes, 1994).

Konvergentinis validumas vertintas, analizuojant subskalių koreliacinius ryšius su pagal prasmę panašiais konstruktais: vidine darbo motyvacija, išitraukimu į darbą, autonomija darbe, profesiniu saviveiksmingumu. Vidinė motyvacija (angl. *intrinsic motivation*) apibrėžiama kaip darbuotojo noras atlikti darbą dėl su užduoties turiniu susijusių paskatų, domėjimosi užduotimi, ją atliekant kylančių teigiamų jausmų, o ne dėl išorinio atlygio (Grant, 2008; Zhang & Bartol, 2010). Įsitraukimas į darbą (angl. *engagement*) – pozityvi su darbu susijusi pasitenkinimo (angl. *fulfilment*) būseną, kai darbo užduotys atliekamos aktyviai, energingai, atkakliai, su įkvėpimu ir veiksmingai (Schaufeli, Bakker, & Salanova, 2006). Autonomija darbe (angl. *job autonomy*) – tai darbuotojui realiai darbe suteikiama laisvė, galimybė planuoti darbo procesus ir pasirinkti užduočių atlikimo būdus (Hackman & Oldham, 1975, cituojama pagal Ahuja,

Chudoba, Kacmar, McKnight, & George, 2007). Profesinis saviveiksmingumas (angl. *occupational self-efficacy*) apibūdinamas kaip subjektyvus darbuotojo sprendimas apie savo sugebėjimus atlikti darbą ir išreiškia apibendrintą savojo veiksmingumo darbe vertinimą, kad ir koks būtų konkrečios veiklos ar užduočių turinys (Schyns & von Collani, 2002). Psichologinio įgalinimo prasmės dimensija sietina su motyvaciniais darbinio elgesio dėmenimis, kuriuos atitinka vidinė motyvacija ir įsitraukimas į darbą, sprendimų priėmimo dimensijos teiginiuose ryškus savarankiškumo ir galimybės daryti įtaką dėmuo, todėl ši dimensija sietina su autonomijos rodikliu, o pasitikėjimo kompetencija dimensija turėtų stipriau koreliuoti su darbuotojo profesiniu saviveiksmingumu nei su kitais rodikliais. Bendro psichologinio įgalinimo rodiklio konvergentinį validumą taip pat gali patvirtinti tarpusavio sąsajos su šiais reiškiniais.

Prognostinis rodiklių validumas nustatytas jų sąsajomis su darbinio elgesiu, kurį Williams ir Anderson (1991) apibūdina kaip palankų organizacijai darbuotojų elgesį, kuriuo siekiama įgyvendinti darbo tikslus. Diagnostinis (angl. *concurrent*) validumas gali būti įvertintas pagal tai, ar skiriasi analizuojami rodikliai, atsižvelgiant į dalyvių demografines charakteristikas (Akrami, Ekehammar, Claesson, & Sonnander, 2006). MacKenzie, Podsakoff ir Podsakoff (2011) šį metodą vadina „žinomų grupių konstrukto validumu“ (angl. *known-groups validity of the construct*). Literatūros apžvalga parodė, kad psichologinio įgalinimo atveju tikslinga lyginti grupes tik pagal dalyvių pareigas, nes tyrimų, kuriuose analizuojamas darbuotojų psichologinio įgalinimo sąsajos su amžiumi, darbo stažu

organizacijoje, lytimi ar išsilavinimu, rezultatai yra priešaringi. Pavyzdžiui, Miller, Goddard ir Laschinger (2001) nurodo, kad psichologinis įgalinimas nėra susijęs su darbo patirtimi ir išsilavinimu. Koberg, Boss, Senjem ir Goodman (1999) nustatė, kad darbuotojų vyrų ir moterų įgalinimo suvokimas nesiskiria, o Hancer ir George (2003) tyrimas parodė, kad darbuotojos moterys jaučiasi mažiau įgalintos, palyginti su vyrais. Darbuotojų statusas yra bene vienintelė charakteristika, kurios atžvilgiu įvairių autorių gauti rezultatai patvirtina tą pačią tendenciją: statusas prognozuoja psichologinio įgalinimo suvokimą, t. y. vadovams būdingas aukštesnis suvokto įgalinimo lygis negu pavaldiniams (Ergeneli, Arı, & Metin, 2007; Koberg et al., 1999; Spreitzer, 1996; Hayes, 1994).

Tyrimo dalyviai. Šiame tyrimo etape dalyvavo 730 įvairių organizacijų darbuotojų, o galutinę analizuojamą imtį, kai buvo pašalinti atsakę ne į visus klausimus ar atsakę vienu atsakymo variantu respondentai, sudarė 658 asmenys. Tarp jų – 483 moterys (73,4 proc.), dalyvių amžius yra nuo 19 iki 62 metų ($M = 30,66$, $SD = 9,39$), 475 apklaustieji (72,2 proc.) turi aukštąjį išsilavinimą, 160 (24,3 proc.) darbuotojų organizacijoje dirba daugiau nei penkerius metus, 116 (17,6 proc.) darbuotojų eina vadovaujamas pareigas.

Tyrimo eiga. Imtis sudaryta taikant patogiosios atrankos metodą, apklausa buvo vykdoma internetu.

Tyrimo priemonės. Anketą sudarė klausimai apie demografinius duomenis (lytį, amžių, išsilavinimą, darbo stažą organizacijoje, pareigas), psichologinio įgalinimo teiginiai ir metodo validumui vertinti parinktos skalės.

Pirmiausia šioje imtyje dar kartą buvo patikrinta psichologinio įgalinimo konstrukto struktūra. Patvirtinamoji faktorių analizė 9 teiginiais su trimis pirmos ir vienu antros eilės faktoriumi parodė, kad duomenys atitinka modelį: $\chi^2 = 70,48$, $df = 24$, $\chi^2/df = 2,937$, $p < 0,001$; RMSEA = 0,054; GFI = 0,977; CFI = 0,978; NFI = 0,968.

Vidinė motyvacija vertinta Grant (2008) keturių teiginių skale (pavyzdys „... man patinka pats darbas“). Tiriamąją pagrindinių komponentų faktoringe analize su *varimax* sukimu (Bartleto sferiškumo kriterijaus $p < 0,000$, KMO = 0,841) išskirtas vienas faktorius, kuris paaiškina 80,5 proc. duomenų sklaidos.

Įsitraukimas į darbą vertintas Utrechto įsitraukimo į darbą skalės trumpąja versija (Schaufeli et al., 2006), kurią sudaro devyni teiginiai (pavyzdys „Dirbdamas (-a) jaučiuosi stiprus (-i) ir energingas (-a)“). Tiriamaoji pagrindinių komponentų faktoringe analize su *varimax* sukimu (Bartleto sferiškumo kriterijaus $p < 0,000$, KMO = 0,924) išskyrė vieną faktorių, kuris paaiškina 64,5 proc. duomenų sklaidos.

Autonomija darbe vertinta Beehr (1976) (cituojuama pagal Ahuja et al., 2007) penkių teiginių skale (pavyzdys „Darbe galiu savarankiškai planuoti darbų atlikimui skiriamą laiką“). Tiriamaoji pagrindinių komponentų faktoringe analize su *varimax* sukimu (Bartleto sferiškumo kriterijaus $p < 0,000$, KMO = 0,877) išskyrė vieną faktorių, kuris paaiškina 64,5 proc. duomenų sklaidos.

Profesinis saviveiksmingumas vertintas Shyns ir von Collani (2002) skale, kurią sudaro aštuoni teiginiai (pavyzdys „Nesvarbu, kokios kliūtys atsiranda mano darbe, dažniausiai sugebu su tuo susitvarkyti“). Tiriamaoji pagrindinių komponentų fakto-

rinė analizė su *varimax* sukimu (Bartleto sferiškumo kriterijaus $p < 0,000$, KMO = 0,880) parodė, kad visi skalės teiginiai patenka į vieną faktorių, kuris paaiškina 52,2 proc. duomenų sklaidos.

Darbinis elgesys vertintas keturiais Williams ir Anderson (1991) skalės teiginiais (pavyzdys „Tinkamai atliekate savo pareigas“). Tiriamaoji pagrindinių komponentų faktoringe analize su *varimax* sukimu (Bartleto sferiškumo kriterijaus $p < 0,000$, KMO = 0,799) išskyrė vieną faktorių, kuris paaiškina 70,3 proc. duomenų sklaidos.

Atsakymai į vidinės motyvacijos, autonomijos, profesinio saviveiksmingumo ir darbinio elgesio skalių teiginius vertinami Likerto penkių balų rangine skale, kai 1 balas – visiškai nesutinku, o 5 balai – visiškai sutinku. Įsitraukimo į darbą teiginiai vertinti nuo 0 balų („niekada“) iki 6 balų („visada, kasdien“). Atsakymai į psichologinio įgalinimo skalės teiginius vertinami 6 rangų Likerto skale nuo 1 („visiškai nesutinku“) iki 6 („visiškai sutinku“). Visų skalių vidinio suderintumo Cronbacho alpha rodikliai pateikiami 3-ioje lentelėje. Gavus autorių leidimus, skalės iš anglų kalbos dvigubo vertimo metodu buvo išverstos į lietuvių kalbą.

Duomenų apdorojimas. Duomenų analizei naudota *IBM SPSS statistics 22.0* programa, skaičiuoti aprašomosios statistikos duomenys (rodiklių vidurkiai, standartiniai nuokrypiai), subskalių konvergentinis validumas vertintas poriniais Pearsono koreliacijos koeficientais, psichologinio įgalinimo reiškinio vidinė struktūra vadovų ir nevadovaujančių darbuotojų grupėse analizuota, taikant tiriamąją pagrindinių komponentų faktorių analizę su *varimax* sukimu, subskalių vidinis suderintumas vertintas Cronbacho α rodikliais, tarpgrupi-

3 lentelė. *Psichologinio įgalinimo dimensijų aprašomoji statistika, vidinis suderintumas ir rodiklių tarpusavio koreliacijos*

	Vidurkis	SD	Cronbacho α	Pearsono koreliacijos koeficientai			
				Psichologinis įgalinimas	Prasmė	Sprendimų priėmimas	Pasitikėjimas kompetencija
Psichologinis įgalinimas	3,92	0,58	0,835	-	0,835***	0,834***	0,693***
Prasmė	3,78	0,85	0,806		-	0,513***	0,372***
Sprendimų priėmimas	3,78	0,78	0,773			-	0,432***
Pasitikėjimas kompetencija	4,18	0,56	0,755				-
Vidinė motyvacija	3,67	0,88	0,919	0,677***	0,709***	0,424***	0,349***
Įsitraukimas į darbą	5,23	0,58	0,927	0,700***	0,701***	0,420***	0,378***
Autonomija	3,35	1,04	0,894	0,547***	0,438***	0,517***	0,337***
Profesinis saviveiksmingumas	4,03	0,58	0,867	0,562***	0,420***	0,357***	0,638***
Darbinis elgesys	4,19	0,60	0,850	0,368***	0,207***	0,196***	0,562***

Pastaba. *** $p < 0,001$

niam rodiklių vidurkių palyginimui taikytas Stjudento t kriterijus.

Antrojo tyrimo rezultatai

Psichologinio įgalinimo klausimyno, atskirų jo dimensijų ir validumui tikrinti naudotų rodiklių aprašomoji statistika, skalių vidinio suderintumo Cronbacho alpha rodikliai bei rodiklių tarpusavio koreliacijos pateikiami 3-ioje lentelėje.

Psichologinio įgalinimo rodiklis ir atskiros dimensijos yra reikšmingai susiję su visais metodo validumui vertinti parinktais rodikliais, nors koreliacijos nėra vienodai stiprios: prasmės dimensija sąlyginai stipriausiai siejasi su vidine motyvacija ir įsitraukimu į darbą, sprendimų priėmimas – su vidine motyvacija, įsitraukimu į darbą ir autonomija, o pasitikėjimas kompetencija – su profesiniu saviveiksmingumu ir darbinio elgesiu.

Papildomai buvo apskaičiuota, ar skiriasi psichologinio įgalinimo rodiklių vidurkiai,

atsižvelgiant į tyrimo dalyvių pareigas. Stjudento t kriterijus parodė, kad vadovų grupėje gauti aukštesni bendro rodiklio ir visų trijų dimensijų vidurkiai, palyginti su nevadovaujamas pareigas einančiais darbuotojais: vadovų grupėje prasmės rodiklio vidurkis yra 4,06 balo, o specialistų – 3,72 balo (Stjudento $t = 3,859$, $p = 0,001$), sprendimų priėmimo rodiklio vidurkiai – atitinkamai 4,27 ir 3,68 balo (Stjudento $t = 7,612$, $p = 0,001$), pasitikėjimo kompetencija vidurkiai yra 4,36 ir 4,15 balo (Stjudento $t = 3,671$, $p = 0,001$), o bendro rodiklio vidurkis vadovų grupėje yra 4,23, specialistų – 3,85 balo (Stjudento $t = 6,476$, $p = 0,002$).

Rezultatų aptarimas

Dviejų tyrimų rezultatai parodė, kad penkiolikos teiginių darbuotojų psichologinio įgalinimo klausimynas yra koreguotinas, o patikslintą skalę sudaro prasmės, spren-

mų priėmimo ir pasitikėjimo kompetencija dimensijos. Patvirtintas PIKL-9 bendro rodiklio ir atskirų dimensijų vidinis suderintumas, konstrukto, konvergentinis, diskriminantinis ir kriterinis validumas.

Prasmės dimensija apima darbuotojo tikėjimą tuo, ką jis daro darbe, darbo prasingumo suvokimą ir teigiamą nusi-teikimą dirbti. Patikslintoje psichologinio įgalinimo struktūroje ji integruoja pirmosios klausimyno versijos prasmės ir entuziazmo dimensijas ir atitinka psichologinio įgalini-mo, kaip motyvuojančio konstrukto, sam-pratą (Conger & Kanungo, 1988; Thomas & Velthouse, 1990; Tvarijonavičius, 2014). Savo turiniu ji atitinka prasmės dimensiją Spreitzer (1995) ir tikslų internalizavimo dimensiją Menon (2001) modeliuose.

Sprendimų priėmimas apima darbuotojo suvokimą, kad jis gali savarankiškai priimti darbo sprendimus, daryti įtaką sprendimams ir kitiems žmonėms. Patikslintame mode-lyje jis apima sprendimų priėmimo ir auto-nomijos dimensijas. Tai atitinka Thomas ir Velthouse (1990) aprašytą darbuotojo suvo-kimą, kad jis gali daryti įtaką veiklos rezul-tatams. Psichologiškai įgalintas darbuotojas turi galimybę rinktis, nes darbo sprendimų priėmimo situacijose elgesys priklauso nuo jo paties, o ne nuo išorinių sąlygų. Menon (2001) psichologinio įgalinimo modelyje sprendimų priėmimas sietinas su suvoktos kontrolės, o Spreitzer (1995) modelyje – su autonomijos ir įtakos dimensijomis.

Pasitikėjimas kompetencija išreiškia darbuotojo suvokimą, kad jis yra kompeten-tingas deramai atlikti savo darbą, gali įveikti sunkumus ir pasiekti reikiamus rezultatus. Ši dimensija patikslintame modelyje, pa-lyginti su pirmuoju klausimyno variantu, liko nepakitusi. Ji išreiškia psichologinio

įgalinimo, kaip suvokto meistriškumo, sampratą (Thomas & Velthouse, 1990; Tvarijonavičius, 2014) ir turiniu atitinka kompetencijos dimensijas Spreitzer (1995) bei Menon (2001) modeliuose.

Gauti rezultatai patvirtino psichologinio įgalinimo struktūrą, kurią sudaro prasmės, sprendimų priėmimo ir pasitikėjimo kom-petencija dimensijos, o jas vertinančios subskalės gali būti sujungtos, skaičiuojant apibendrintą psichologinio įgalinimo ro-diklį.

Dviejuose tyrimuose patvirtintos metodo psichometrinės charakteristikos – dimen-sijas sudarančių teiginių vidinis suderin-tumas, konstrukto ir kriterinis validumas. Pirmajame tyrime (740 tyrimo dalyvių) prasmės subskalės Cronbacho α yra 0,792, sprendimų priėmimo – 0,763, pasitikėjimo kompetencija – 0,747, o viso klausimyno – 0,827. Antrajame tyrime (658 dalyviai) taip pat gauti dideli dimensijų vidinio suderin-tumo rodikliai: 0,806, 0,773, 0,755 ir 0,835 atitinkamai. Jokubauskaitės ir Lazauskaitės-Zabielskės (2015) tyrime pasitikėjimo kompetencija subskalės patikimumas yra 0,70 (kitas dimensijas palyginti nėra ga-limybių, nes autorės sujungė prasmės ir entuziazmo bei sprendimų priėmimo ir autonomijos teiginius). Panašius patikimu-mo rodiklius pristato ir kitų psichologinio įgalinimo metodų autoriai. Pavyzdžiui, Spreitzer (1995) straipsnyje nurodyta visos skalės Cronbacho α yra 0,72, Hochwälder (2007) rašo, kad skalės koeficientas – 0,82, Kraimer ir kiti (1999) pateikia duomenis, kad atskirų Spreitzer (1995) poskalių vidinis suderintumas svyruoja nuo 0,76 iki 0,85, o Zhang ir Bartol (2010) tyrime poskalių suderintumo rodikliai yra nuo 0,72 iki 0,82. Menon (2001) nurodo, kad jo metodo trijų

poskalių Cronbacho α rodikliai yra nuo 0,78 iki 0,86, o ši metodą taikę savo tyrime Dimitriades ir Maroudas (2007) gavo, kad patikimumo rodikliai yra nuo 0,75 iki 0,86.

PİKL-9 konstrukto validumas nustatytas tiriamąja ir patvirtinamąja faktorių analize, kurios patvirtino, kad devyni teiginiai pasiskirsto į tris grupes. Teiginių ir dimensijų konvergentinį bei diskriminantinį validumą patvirtino tarpusavio koreliacijų analizė: dimensijas sudarančių teiginių koreliacijos yra sąlyginai stipresnės nei koreliacijos su kitų subskalių teiginiais, o dimensijų koreliacijos su įgalinimo rodikliu yra stipresnės nei jų tarpusavio koreliacijos. Papildomai konvergentinis dimensijų validumas buvo tikrinamas analizuojant dimensijų ir bendro rodiklio ryšius su panašiais pagal prasmę konstruktais – vidine darbo motyvacija, įsitraukimu į darbą, autonomija darbe, profesiniu saviveiksmingumu. Prasmės dimensija sąlyginai stipriau koreliuoja su vidinės motyvacijos ir įsitraukimo į darbą rodikliais, nei su autonomija ir profesiniu saviveiksmingumu. Sprendimų priėmimas stipriausiai siejasi su autonomija, o pasitikėjimas kompetencija – su profesiniu saviveiksmingumu. Bendrasis psichologinio įgalinimo rodiklis koreliuoja su visais konvergentiniam validumui vertinti parinktais metodais – vidine motyvacija, įsitraukimu į darbą, autonomija darbe ir profesiniu saviveiksmingumu. Diagnostinis validumas vertintas pagal tai, ar skiriasi psichologinis įgalinimas vadovų ir nevadovaujančių darbuotojų grupėse, ir gauti rezultatai patvirtina, kad vadovams pagal pareigas suteikiami didesni įgaliojimai gali turėti reikšmės psichologinio įgalinimo raiškai. Visų trijų psichologinio įgalinimo dimensijų ir bendro įgalinimo rodikliai yra

labiau išreikšti vadovų grupėje, palyginti su specialistų grupe. Psichologinio įgalinimo, kaip ir kitų psichologinių metodų, prognostinį validumą tikslinga vertinti, siejant juos su objektyviais elgesio (veiklos) rodikliais, tačiau šiame tyrime tokių palyginimą atlikti sunku *dėl to, kad dalyvių imtį sudarė dirbantys įvairų darbą ir turintys skirtingas pareigas darbuotojai*. Todėl tyrimo dalyviai, atsakydami į Williams ir Anderson (1991) darbinio elgesio skalės teiginius, patys vertino, kiek tinkamai jie atlieka jiems priklausančias funkcijas, ar pasiekia planuotus rezultatus. Tai subjektyvus savojo darbo vertinimas, tačiau jis nors iš dalies gali būti panaudotas kaip prognostinio validumo vertinimo rodiklis. Gauti reikšmingi darbinio elgesio ir psichologinio *įgalinimo dimensijų tarpusavio koreliacijų koeficientai, o stipriausiai su darbinio elgesiu yra susijęs pasitikėjimas kompetencija* ($r = 0,562$, $p \leq 0,001$). Kita vertus, kaip pabrėžia Conger ir Kanungo (1988), darbuotojų psichologinio įgalinimo stiprinimas ne visuomet gali būti tiesiogiai susijęs su geresniais pasiekimais darbe, nes įgalinimo tikslas – formuoti ir stiprinti darbuotojo „galiu padaryti“ jausmą, o ne vienpusiškai pabrėžti konkrečiai suplanuotų vis geresnių darbo rezultatų reikšmę. Gali būti, kad rezultatas apskritai nebus pasiektas, tačiau, taikant įgalinimą stiprinančias priemones, stiprės bendras asmens saviveiksmingumas ir darbo motyvacija.

Apibendrinant galima teigti, kad psichologinio įgalinimo motyvacinis potencialas, suvoktos galimybės priimti sprendimus darbe ir darbuotojo profesiniai ištekliai gali būti įvardyti kaip trys darbinei veiklai svarbios psichologinės „noriu – galiu – moku“ jėgos, siejančios psichologinį įgalinimą ne tik su darbinio elgesiu, bet ir su kitais

darbuotojo santykio su organizacija dėmenimis – *požiūriu į darbą, nuostatomis organizacijos atžvilgiu, proaktyviu bei inovatyviu elgesiu.*

Tyrimo ribotumai ir tolesnių tyrimų galimybės. Tyrimo ribotumai sietini su skerspjuvio tyrimo strategija, kai reiškinys analizuojamas tik konkrečiu tyrimo laiku. Ilgalaikiai tyrimai padėtų išryškinti psichologinio įgalinimo rodiklių stabilumą bėgant laikui, o dinamikos atveju – ją paskatiniusius veiksnius. Metodo prognostinis validumas šiame tyrime vertintas subjektyvaus rodiklio pagrindu – naudota darbinio elgesio vertinimo skalė, į kurios teiginius atsakė patys respondentai. Tikrinant psichologinio įgalinimo metodų validumą, savistatos būdu tirtus elgesio darbe rodiklius naudoja ir kiti autoriai (pvz., Menon, 2001), tačiau tyrimuose ateityje aktualu išsamiau nagrinėti psichologinio įgalinimo ir objektyvių veiklos rezultatų ryšius. Taip pat tikslinga papildomai patvirtinti diagnostinį metodo validumą, lyginant vadovų ir nevadovaujančių darbuotojų panašaus dydžio grupių psichologinio įgalinimo rodiklius, nes analizuota vadovaujančių darbuotojų grupė sudarė 17,6 proc. antrojo tyrimo imties. Šiame tyrimų etape galima apibendrinti, kad psichologinį įgalinimą sudaro trys dimensijos, kita vertus, tikslinga jį nagrinėti papildomai, pavyzdžiui, aktualūs gali būti tyrimai, išsamiau nagrinėjantys nomologinį metodo validumą.

Praktinis pritaikymas. Darbuotojų psichologinio įgalinimo ir jo dėmenų tyrimai gali būti naudingi organizacijoms, vertinant motyvacinių sistemų ar atskirų motyvavimo priemonių, įgalinančio vadovavimo, diegiamų inovacijų veiksmingumą, taip pat formuojant visuminį požiūrį į dar-

buotojų psichologinio įgalinimo reiškinių, sujungiantį į bendrą sistemą įgalinimą sudarančias prielaidas bei darbui ir organizacijai reikšmingas pasekmes.

Išvados

1. Remiantis dviejų empirinių tyrimų, kuriuose dalyvavo 1 398 įvairių organizacijų darbuotojai, rezultatais, pakartotinai išnagrinėtas lietuviškasis psichologinio įgalinimo klausimynas, kurio patikslintą versiją sudaro prasmės, sprendimų priėmimo ir pasitikėjimo kompetencija dimensijos. Prasmės dimensija – darbo prasmingumo suvokimas ir teigiamas nusiteikimas dirbti; sprendimų priėmimo – darbuotojo suvokimas, kad jis gali savarankiškai priimti darbo sprendimus, daryti įtaką sprendimams; pasitikėjimo kompetencija – darbuotojo suvokimas, kad jis yra kompetentingas darbe, gali įveikti sunkumus ir pasiekti reikiamus rezultatus. Trys subskalės sudaro bendrą psichologinio įgalinimo rodiklį.
2. Patikslinta PIKL-9 struktūra patikrinta tiriamąja ir patvirtinamąja faktorių analize, patvirtintas subskalių konvergentinis ir diskriminantinis validumas.
3. Atskirų dimensijų ir viso klausimyno konvergentinį validumą patvirtino tarpusavio koreliacijos su panašiais pagal prasmę konstruktais: prasmės dimensija sąlyginai stipriau koreliuoja su vidine motyvacija ir įsitraukimu į darbą nei su kitais rodikliais, sprendimų priėmimo – su autonomija darbe, pasitikėjimas kompetencija – su profesiniu saviveiksmingumu. Metodo prognostinis validumas nustatytas reikšmingomis dimensijų ir bendro rodiklio sąsajomis su darbinio elgesiu. Diagnostinį validumą patvirtino

didesnės visų dimensijų ir bendro įgalinimo rodiklio reikšmės vadovaujančių darbuotojų grupėje, palyginti su specialistų grupe.

4. Dimensijos ir visas klausimynas pasižymi pakankamu vidiniu suderintumu, Cronbacho α koeficientai viršija 0,755 reikšmę.
5. PĮKL-9 lengvai taikomas ir gali būti naudojamas vertinti įvairių pareigybinių lygių darbuotojų psichologinį įgalini-

mą, taip pat tiriant įgalinimo prielaidas ir organizacijoms svarbias pasekmes. Klausimyną sudaro trys subskalės, tačiau tyrimuose tikslinga naudoti visą skalę, o dimensijas analizuoti bendroje psichologinio įgalinimo struktūroje. Subskalių, kaip atskirų rodiklių, nesiejant su psichologinio įgalinimo struktūra, naudojimo tikslingumą reikėtų nagrinėti ir pagrįsti papildomai.

Priedas

Patikslintas lietuviškasis psichologinio įgalinimo klausimynas (PĮKL-9)*

Įvertinkite balais nuo 1 iki 6, kiek sutinkate su kiekvienu iš toliau esančių teiginių:

1. Mano darbas padeda man siekti ilgalaikių tikslų.
2. Aš galiu darbe daryti įtaką kitiems žmonėms.
3. Aš esu kompetentingas tinkamai atlikti savo darbą.
4. Mano darbas man atrodo prasmingas.
5. Aš galiu daryti įtaką darbe priimamiems sprendimams.
6. Nepaisant kliūčių, aš sugebu pasiekti reikiamus rezultatus.
7. Atlikdamas darbą aš jaučiuosi užsidegęs.
8. Aš galiu savarankiškai priimti sprendimus darbe.
9. Manau, kad kiti žmonės darbe pasitiki mano kompetencijomis.

Atsakymų vertinimas:

- 1 balas – visiškai nesutinku; 2 balai – nesutinku; 3 balai – labiau nesutinku nei sutinku; 4 balai – labiau sutinku nei nesutinku; 5 balai – sutinku; 6 balai – visiškai sutinku.

Rezultatų skaičiavimas:

Prasmė – atsakymų į 1, 4 ir 7 teiginius vidurkis.

Sprendimų priėmimas – atsakymų į 2, 5 ir 8 teiginius vidurkis.

Pasitikėjimas kompetencija – atsakymų į 3, 6 ir 9 teiginius vidurkis.

Psichologinis įgalinimas – atsakymų (balų) į devynis teiginius vidurkis.

* Patikslintas lietuviškasis psichologinio įgalinimo klausimynas (PĮKL-9) gali būti naudojamas moksliniuose tyrimuose be atskiro autorių sutikimo. Cituojant nurodyti šio straipsnio bibliografinius duomenis. Jei klausimyno teiginiai modifikuojami arba metodą planuojama taikyti komerciniuose tyrimuose, reikia autorių sutikimo. Publikuotų tyrimų, kuriuose naudotas PĮKL-9, bibliografinės nuorodas prašome atsiųsti autoriams.

LITERATŪRA

- Ahearne, M., Mathieu, J., & Rapp, A. (2005). To empower or not to empower your sales force? An empirical examination of the influence of leadership empowerment behavior on customer satisfaction and performance. *Journal of Applied Psychology, 90* (5), 945–955. doi: 10.1037/0021-9010.90.5.945.
- Ahuja, M. K., Chudoba, K. M., Kacmar, C. J., McKnight, D. H., & George, J. F. (2007). IT road warriors: Balancing work-family conflict, job autonomy, and work overload to mitigate turnover intentions. *Mis Quarterly, 1*–17.
- Akrami, N., Ekehammar, B., Claesson, M., & Sonnander, K. (2006). Classical and modern prejudice: Attitudes toward people with intellectual disabilities. *Research in Developmental Disabilities, 27* (6), 605–617. doi: 10.1016/j.ridd.2005.07.003.
- Amundsen, S., & Martinsen, Ø. L. (2015). Linking empowering leadership to job satisfaction, work effort, and creativity. The role of self-leadership and psychological empowerment. *Journal of Leadership & Organizational Studies, 22* (3), 304–323. doi: 10.1177/1548051814565819.
- Arefin, M. S., Arif, I., & Raquib, M. (2015). High-performance work systems and proactive behavior: The mediating role of psychological empowerment. *International Journal of Business and Management, 10* (3), 132–140. doi: 10.5539/ijbm.v10n3p132.
- Ashforth, B. E. (1990). The organizationally induced helplessness syndrome: A preliminary model. *Canadian Journal of Administrative Sciences, 7* (3), 30–36. doi: 10.1111/j.1936-4490.1990.tb00532.x.
- Azeem, M. M., Abrar, M., Bashir, M., & Zubair, A. (2015). Impact of organizational justice and psychological empowerment on perceived organizational performance: The mediating role of organizational citizenship behaviour. *American Journal of Industrial and Business Management, 5* (05), 272–280. doi: 10.4236/ajibm.2015.55029.
- Barrutia, J. M., Charterina, J., & Gilsanz, A. (2009). Salesperson empowerment in Spanish banks: A performance-driven view. *Journal of Financial Services Marketing, 14* (1), 40–55. doi: 10.1057/fsm.2009.6.
- Beehr, T. A. (1976). Perceived situational moderators of the relationship between subjective role ambiguity and role strain. *Journal of Applied Psychology, 61* (1), 35–40. doi: 10.1037/0021-9010.61.1.35.
- Boonyarit, I., Chomphupart, S., & Arin, N. (2010). Leadership, empowerment, and attitude outcomes. *International Journal of Behavioral Science (IJBS), 5* (1), 1–14.
- Chan, Y. H., Nadler, S. S., & Hargis, M. B. (2015). Attitudinal and behavioral outcomes of employees' psychological empowerment: A structural equation modelling approach. *Journal of Organizational Culture, Communication and Conflict, 19* (1), 24–41.
- Conger, J. A., & Kanungo, R. N. (1988). The empowerment process: Integrating theory and practice. *Academy of Management Review, 13* (3), 471–482. doi: 10.2307/258093.
- Dimitriades, Z. S., & Maroudas, T. (2007). Internal service climate and psychological empowerment among public employees: An exploratory study in Greece. *Transforming Government: People, Process and Policy, 1* (4), 377–400. doi: 10.1108/17506160710839196.
- Ergeneli, A., Ari, G. S., & Metin, S. (2007). Psychological empowerment and its relationship to trust in immediate managers. *Journal of Business Research, 60* (1), 41–49. doi: 10.1016/j.jbusres.2006.09.012.
- Fong, K. H., & Snape, E. (2015). Empowering leadership, psychological empowerment and employee outcomes: Testing a multi-level mediating model. *British Journal of Management, 26* (1), 126–138. doi: 10.1111/1467-8551.12048.
- Gómez, C., & Rosen, B. (2001). The leader-member exchange as a link between managerial trust and employee empowerment. *Group & Organization Management, 26* (1), 53–69. doi: 10.1177/1059601101261004.
- Grant, A. M. (2008). Does intrinsic motivation fuel the prosocial fire? Motivational synergy in predicting persistence, performance, and productivity. *Journal of Applied Psychology, 93* (1), 48–58. doi: 10.1037/0021-9010.93.1.48.
- Hancer, M., & George, R. T. (2003). Psychological empowerment of non-supervisory employees working in full-service restaurants. *International Journal of Hospitality Management, 22* (1), 3–16. doi: 10.1016/S0278-4319(02)00032-4.
- Hayes, B. E. (1994). How to measure empowerment. *Quality Progress, 27*, 41–41.
- Hechanova, M., Regina, M., Alampay, R. B. A., & Franco, E. P. (2006). Psychological empowerment, job satisfaction and performance among Filipino service workers. *Asian Journal of Social Psychology, 9* (1), 72–78. doi: 10.1111/j.1467-839X.2006.00177.x.

Hochwalder, J. (2007). The psychosocial work environment and burnout among Swedish registered and assistant nurses: The main, mediating, and moderating role of empowerment. *Nursing & Health Sciences, 9*(3), 205–211. doi: 10.1111/j.1442-2018.2007.00323.x.

Hu, L., & Bentler, P. M. (1999). Cutoff criteria for fit indexes in covariance structure analysis: Conventional criteria versus new alternatives. *Structural Equation Modeling, 6*, 1–55. doi: 10.1080/10705519909540118.

Irvine, D., Leatt, P., Evans, M. G., & Baker, R. G. (1999). Measurement of staff empowerment within health service organizations. *Journal of Nursing Measurement, 7*(1), 79–96.

Istomina, N., Suominen, T., Razbadauskas, A., Martinkenas, A., Kuokkanen, L., & Leino-Kilpi, H. (2012). Lithuanian nurses' assessments of their empowerment. *Scandinavian Journal of Caring Sciences, 26*(1), 3–11. doi: 10.1111/j.1471-6712.2011.00894.x.

Jaiswal, D., & Dhar, R. L. (2016). Impact of perceived organizational support, psychological empowerment and leader member exchange on commitment and its subsequent impact on service quality. *International Journal of Productivity and Performance Management, 65*(1), 58–79. doi: 10.1108/IJPPM-03-2014-0043.

Jokubauskaitė, E. ir Lazauskaitė-Zabielskė, J. (2015). Darbuotojų psichologinis igralinimas ir jo dimensijos: teorija ir praktika. *Organizacijų vadyba: sisteminiai tyrimai, (74)*, 67–83. doi: 10.7220/MOSR.2335.8750.2015.74.5.

Khany, R., & Tazik, K. (2016). On the relationship between psychological empowerment, trust, and Iranian EFL teachers' job satisfaction. The case of secondary school teachers. *Journal of Career Assessment, 24*(1), 112–129. doi: 10.1177/1069072714565362.

Kirkman, B. L., Rosen, B., Tesluk, P. E., & Gibson, C. B. (2004). The impact of team empowerment on virtual team performance: The moderating role of face-to-face interaction. *Academy of Management Journal, 47*(2), 175–192. doi: 10.2307/20159571.

Knol, J., & Van Linge, R. (2009). Innovative behaviour: The effect of structural and psychological empowerment on nurses. *Journal of Advanced Nursing, 65*(2), 359–370. doi: 10.1111/j.1365-2648.2008.04876.x.

Koberg, C. S., Boss, R. W., Senjem, J. C., & Goodman, E. A. (1999). Antecedents and outcomes of empowerment empirical evidence from the health care industry. *Group & Organization Management, 24*(1), 71–91. doi: 10.1177/1059601199241005.

Kramer, M. L., Seibert, S. E., & Liden, R. C.

(1999). Psychological empowerment as a multidimensional construct: A test of construct validity. *Educational and Psychological Measurement, 59*(1), 127–142. doi: 10.1177/0013164499510909.

Kuokkanen, L., Leino-Kilpi, H., & Katajisto, J. (2002). Do nurses feel empowered? Nurses' assessments of their own qualities and performance with regard to nurse empowerment. *Journal of Professional Nursing, 18*(6), 328–335. doi: 10.1053/jpnu.2002.130245.

Kuokkanen, L., Leino-Kilpi, H., & Katajisto, J. (2003). Nurse empowerment, job-related satisfaction, and organizational commitment. *Journal of Nursing Care Quality, 18*(3), 184–192. doi: 10.1097/00001786-200307000-00004.

Kuokkanen, L., & Leino-Kilpi, H. (2001). The qualities of an empowered nurse and the factors involved. *Journal of Nursing Management, 9*(5), 273–280. doi: 10.1046/j.1365-2834.2001.00253.x.

Kuwaiti, M. E., & Kay, J. M. (2000). The role of performance measurement in business process re-engineering. *International Journal of Operations & Production Management, 20*(12), 1411–1426. doi: 10.1108/01443570010353086.

Li, Y., Wei, F., Ren, S., & Di, Y. (2015). Locus of control, psychological empowerment and intrinsic motivation relation to performance. *Journal of Managerial Psychology, 30*(4), 422–438. doi: 10.1108/JMP-10-2012-0318.

MacKenzie, S. B., Podsakoff, P. M., & Podsakoff, N. P. (2011). Construct measurement and validation procedures in MIS and behavioral research: Integrating new and existing techniques. *MIS Quarterly, 35*(2), 293–334.

Maloney, M. P., Ward, M. P., & Braucht, G. N. (1975). A revised scale for the measurement of ecological attitudes and knowledge. *American Psychologist, 30*(7), 787–790. doi: 10.1037/h0084394.

Marshall, C. E., Blalock, C. L., Liu, Y., Pruski, L. A., Toepperwein, M. A., Owen, S. V., & Lichtenstein, M. J. (2007). Psychometric re-evaluation of the Image of Science and Scientists Scale (ISSS). *School Science and Mathematics, 107*(4), 149–160. doi: 10.1111/j.1949-8594.2007.tb17929.x.

Menon, S. T. (1999). Psychological empowerment: Definition, measurement, and validation. *Canadian Journal of Behavioural Science/Revue canadienne des sciences du comportement, 31*(3), 161–164. doi: 10.1037/h0087084.

Menon, S. (2001). Employee empowerment: An integrative psychological approach. *Applied Psychology, 50*(1), 153–180. doi: 10.1111/1464-0597.00052.

- Miller, P. A., Goddard, P., & Laschinger, H. K. S. (2001). Evaluating physical therapists' perception of empowerment using Kanter's theory of structural power in organizations. *Physical Therapy, 81* (12), 1880–1888.
- Owen, S. V., Toepperwein, M. A., Marshall, C. E., Lichtenstein, M. J., Blalock, C. L., Liu, Y., & Grimes, K. (2008). Finding pearls: Psychometric reevaluation of the Simpson-Troost Attitude Questionnaire (STAQ). *Science Education, 92* (6), 1076–1095. doi: 10.1002/sce.20296.
- Owen, S. V., Toepperwein, M. A., Pruski, L. A., Blalock, C. L., Liu, Y., Marshall, C. E., & Lichtenstein, M. J. (2007). Psychometric reevaluation of the women in science scale (WISS). *Journal of Research in Science Teaching, 44* (10), 1461–1478. doi: 10.1002/tea.20187.
- Pieterse, A. N., Van Knippenberg, D., Schippers, M., & Stam, D. (2010). Transformational and transactional leadership and innovative behavior: The moderating role of psychological empowerment. *Journal of Organizational Behavior, 31* (4), 609–623. doi: 10.1002/job.650.
- Schaufeli, W. B., Bakker, A. B., & Salanova, M. (2006). The measurement of work engagement with a short questionnaire a cross-national study. *Educational and Psychological Measurement, 66* (4), 701–716. doi: 10.1177/0013164405282471.
- Scheier, M. F., & Carver, C. S. (1985). The Self-consciousness Scale: A Revised Version for Use with General Populations 1. *Journal of Applied Social Psychology, 15* (8), 687–699. doi: 10.1111/j.1559-1816.1985.tb02268.x.
- Schyns, B., & von Collani, G. (2002). A new occupational self-efficacy scale and its relation to personality constructs and organizational variables. *European Journal of Work and Organizational Psychology, 11* (2), 219–241. doi: 10.1080/13594320244000148.
- Seibert, S. E., Silver, S. R., & Randolph, W. A. (2004). Taking empowerment to the next level: A multiple-level model of empowerment, performance, and satisfaction. *Academy of Management Journal, 47* (3), 332–349. doi: 10.2307/20159585.
- Sharma, M., & Kaur, G. (2011). Workplace empowerment and organizational effectiveness: An empirical investigation of Indian banking sector. *Academy of Banking Studies Journal, 10* (2), 105–120.
- Spreitzer, G. M. (1995). Psychological empowerment in the workplace: Dimensions, measurement, and validation. *Academy of Management Journal, 38* (5), 1442–1465. doi: 10.2307/256865.
- Spreitzer, G. M. (1996). Social structural characteristics of psychological empowerment. *Academy of Management Journal, 39* (2), 483–504. doi: 10.2307/256789.
- Thomas, K. W., & Velthouse, B. A. (1990). Cognitive elements of empowerment: An “interpretive” model of intrinsic task motivation. *Academy of Management Review, 15* (4), 666–681. doi: 10.5465/AMR.1990.4310926.
- Thompson, B. *Exploratory and Confirmatory Factor Analysis: Understanding Concepts and Applications*. Washington: American Psychological Association, 2005. doi: 10.1037/10694-000.
- Tvarijonavičius, M. ir Bagdžiūnienė, D. (2013). Darbuotojų psichologinis įgalinimas: lietuviškojo tyrimo metodo psichometrinės charakteristikos. *Psichologija, 47* (47), 44–60.
- Tvarijonavičius, M. (2014). *Psichologinis darbuotojų įgalinimas: jo prielaidos ir vaidmuo organizacijose*: daktaro disertacija. Vilnius: Vilniaus universitetas.
- Valickas, G., Želvienė, P. ir Grakauskas, Ž. (2010). Patobulinto keturių faktorių streso įveikos klausimyno psichometriniai rodikliai. *Psichologija, 41*, 96–110.
- Voegtlin, C., Boehm, S. A., & Bruch, H. (2015). How to empower employees: Using training to enhance work units' collective empowerment. *International Journal of Manpower, 36* (3), 354–373. doi: 10.1108/IJM-10-2012-0158
- Wallach, V. A., & Mueller, C. W. (2006). Job characteristics and organizational predictors of psychological empowerment among paraprofessionals within human service organizations: An exploratory study. *Administration in Social Work, 30* (1), 95–115. doi: 10.1300/J147v30n01_06.
- Warr, P., Cook, J., & Wall, T. (1979). Scales for the measurement of some work attitudes and aspects of psychological well-being. *Journal of Occupational Psychology, 52* (2), 129–148. doi: 10.1111/j.2044-8325.1979.tb00448.x.
- Williams, L. J., & Anderson, S. E. (1991). Job satisfaction and organizational commitment as predictors of organizational citizenship and in-role behaviors. *Journal of Management, 17* (3), 601–617. doi: 10.1177/014920639101700305.
- Zhang, X., & Bartol, K. M. (2010). Linking empowering leadership and employee creativity: The influence of psychological empowerment, intrinsic motivation, and creative process engagement. *Academy of Management Journal, 53* (1), 107–128. doi: 10.1108/dlo.2010.08124ead.007.

THE PSYCHOMETRIC CHARACTERISTICS OF THE REVISED LITHUANIAN EMPLOYEE PSYCHOLOGICAL EMPOWERMENT QUESTIONNAIRE (LPEQ – 9)

Mantas Tvarijonavičius, Dalia Bagdžiūnienė, Irena Žukauskaitė

S u m m a r y

The psychological empowerment of employees as the psychological enabling and positive motivational state of individuals at work has been broadly studied in relation with their attitudes towards work and organisations, work behaviour, productivity, reactions to changes or innovations. Employee empowerment is especially important for the organisations with flexible management systems which are based on the principles of employee proactivity, personal responsibility and intrinsic work motivation. The article presents the process of improving the LPEQ – Lithuanian Psychological Empowerment Questionnaire (Tvarijonavičius & Bagdžiūnienė, 2013) and the revised 9-item version of the questionnaire. The first version consisted of fifteen items representing five dimensions of psychological empowerment: meaning, enthusiasm, decision making, autonomy, and trust in competence. However, later studies revealed that a three-dimensions exploratory factor solution is also possible (e.g., Jokubauskaitė & Lazauskaitė-Zabielskė, 2016). The aim of the two studies presented in this paper was to repeatedly evaluate and to specify the structure of the LPEQ and to verify the psychometric indicators of the revised 9-item version of the questionnaire. Exploratory and confirmatory factor analyses of data from the first study sample (740 employees from different Lithuanian organisations) were explored to examine the structure, construct

validity and reliability of the questionnaire. The CFA showed substantial support for the three factors' solution when the first factor (meaning) consisted of two items from the previous meaning dimension and one item from enthusiasm, the second factor (decision making) included two items from the previous decision making and one from autonomy dimensions and the third factor (trust in competence) remained without changes ($\chi^2 = 57.69$, $df = 24$, $\chi^2 / df = 2.391$, $p < 0.001$; $RMSEA = 0.061$; $GFI = 0.9674$; $CFI = 0.939$; $NFI = 0.953$). Measures of validity and internal consistency were additionally analysed on the second study data (658 participants). The results proved the convergent validity of the shortened version of the LPEQ: three dimensions and the total score of empowerment were highly and positively related with similar constructs – intrinsic motivation, engagement, autonomy, occupational self-efficacy, in-role behavior ($p < 0.01$). Cronbach's α coefficients of the dimensions varied between 0.755 and 0.835.

In conclusion, the revised version of the Lithuanian Psychological Empowerment Questionnaire (LPEQ – 9) can be characterised as an instrument with appropriate psychometric properties for use in research and practice. Directions for the future research in the field are discussed.

Keywords: employees, psychological empowerment, revised questionnaire, reliability, validity.

Iteikta 2016 09 01