

Darbuotojų gerovė kintančioje darbo aplinkoje

Darbuotojų gerovė tapo strateginiu prioritetu organizacijoms, kurios siekia prisitaikyti prie hibridinio darbo, skaitmenizacijos ir tvarumo iššūkių. Vis daugiau tyrimų rodo, kad gerovę formuoja ne tik darbo dizainas ar personalo valdymo praktikos, bet ir subtilesni, dinamiški mechanizmai. Nuo moralinių ir aplinkosauginės tapatybės konfliktų iki to, kaip darbuotojai kasdien interpretuoja organizacijos „atsakomybės“ signalus. Vis svarbesniu tampa ir tai, kad darbuotojai labai skiriasi savo darbo krūvio suvokimu bei reagavimo būdais, o neuroįvairovė suteikia papildomą dimensiją gerovės patyrimo ir palaikymo klausimams. Ši doktorantūros tema nagrinės, kaip darbuotojų gerovė kinta laike, kaip individai suvokia ir aiškinasi prieštarigus reikalavimus (pvz., tvarumo iniciatyvos prieš darbo krūvį, lankstumas prieš ribų tarp darbo ir asmeninio gyvenimo išnykimą) ir kokios organizacinės praktikos iš tiesų skatina klestėjimą, o ne tik padeda išvengti perdegimo. Kviečiami studentai, norintys derinti psichologines gerovės teorijas su šiuolaikiniais žmogiškųjų išteklių ir organizacinio elgesio klausimais, naudojant mišrius arba kokybinius metodus.

Employee Well-Being in a Transforming Workplace

Employee well-being has become a strategic priority for organizations navigating hybrid work, digitization, and stakeholder pressures. Yet, emerging evidence suggests that well-being is shaped not only by job design or HR practices, but by more subtle, dynamic mechanisms, from moral and environmental identity conflicts to how employees interpret organizational responsibility signals in their daily routines. This includes the growing recognition that employees differ widely in how they process workplace demands, with neurodiversity adding an important layer to how well-being is experienced and supported. This PhD project will explore how employee well-being evolves over time, how individuals make sense of conflicting demands (for example, green initiatives vs. workload, flexibility vs. boundary blurring), and what organizational practices genuinely sustain flourishing rather than merely preventing burnout. We welcome expressions of interest from students wishing to combine psychological theories of well-being with contemporary HRM/OB questions, using mixed or qualitative methods.