

**MYKOLO ROMERIO UNIVERSITETO
SOCIALINĖS POLITIKOS FAKULTETO
PSICHOLOGIJOS KATEDRA**

**JOLITA ČERNIAUSKIENĖ
(VERSLO PSICHOLOGIJOS STUDIJŲ PROGRAMA)**

**VEIKSNIAI, DARANTYS ĮTAKĄ MOTERŲ BEI
VYRŲ PASITENKINIMO DARBU -
PASITENKINIMO GYVENIMU SĄRYŠIUI**

Magistro baigiamasis darbas

**Darbo vadovė -
prof. dr. RITA ŽUKAUSKIENĖ**

VILNIUS, 2010

TURINYS

<i>PRATARMĖ</i>	3
<i>PASITENKINIMAS DARBU</i>	5
Darbo savybės (situaciniai veiksniai)	6
Socialinės informacijos apdorojimo teorija	7
Dispozicinis modelis	8
Nepriklausomų kintamųjų įtaka pasitenkinimui darbu	11
<i>PASITENKINIMAS GYVENIMU</i>	12
Sociodemografiniai kintamieji	13
Asmeniniai kintamieji	14
Aplinkos kintamieji	16
<i>PASITENKINIMO DARBU – PASITENKINIMO GYVENIMU RYŠYS</i>	17
<i>LYTIES ĮTAKA PASITENKINIMUI DARBU BEI GYVENIMU</i>	21
<i>TYRIMO PROBLEMA, TIKSLAS, UŽDAVINIAI</i>	23
Darbo tikslas	23
Darbo uždaviniai	23
Tyrimo hipotezės	23
<i>TYRIMO METODIKA</i>	24
<i>TYRIMO REZULTATAI</i>	29
Veiksnių, susijusių su pasitenkinimu darbu ir pasitenkinimu gyvenimu, vertinimas.....	29
<i>Aplinkos kintamieji</i>	29
<i>Asmeniniai kintamieji</i>	31
<i>Su darbu susiję kintamieji</i>	32
Vyrų ir moterų pasitenkinimo darbu bei pasitenkinimo gyvenimu vertinimas.....	34
Aplinkos, asmeninių bei darbo savybių kintamųjų ryšys su pasitenkinimu darbu bei pasitenkinimu gyvenimu.....	35
Pasitenkinimo darbu bei pasitenkinimo gyvenimu sąryšis.....	40
Pasitenkinimą darbu prognozuojantys kintamieji	41
Pasitenkinimą gyvenimu prognozuojantys kintamieji.....	42
<i>REZULTATŲ APTARIMAS</i>	44
<i>IŠVADOS</i>	48
<i>LITERATŪRA</i>	49
<i>SANTRAUKA</i>	52
<i>SUMMARY</i>	53
<i>PRIEDAI</i>	54

PRATARMĖ

Kaip vartotojas kiekvienas iš mūsų dažnai susiduriame su netinkamai atliekamo darbo rezultatais. Tai gali būti prastas aptarnavimas paslaugas teikiančiose įmonėse ar įsigytos nekokybiškos, brokuotos prekės, kurias kažkas atsainiai gamino, pakavo, pristatė. Tikėtina, kad taip elgėsi žmogus, nepatenkintas savo darbu ir nesirūpinantis savo organizacija. Galima teigti, jog daugybė darbuotojų yra visiškai nesuinteresuoti gerai atlikti savo darbą. Ir nors organizacijų psichologijoje atlikta daug tyrimų, padedančių geriau atrinkti bei apmokyti personalą, efektyviai vadovauti, tačiau nei vienas iš šių faktorių nepadidins darbo kokybės, jei personalas nebus motyvuotas atlikti savo darbo tiek gerai, kiek tik tai yra įmanoma. Motyvuoti darbuotojus reiškia siekti, kad jie būtų patenkinti savo darbu. Ir nors nėra vieningos nuomonės, kad laimingas darbuotojas yra produktyvus darbuotojas, pasitenkinimas darbu daro įtaką tokiems svarbiems organizacinio elgesio aspektams kaip darbuotojų pravaikštos, kaita, vėlavimas, įmonės apyvarta (Saari, Judge, 2004). Taip pat tyrimais nustatyta, kad teigiamas pasitenkinimo darbu – pasitenkinimo gyvenimu santykis lemia prosocialų darbuotojų elgesį organizacijose (Muse, Harris et al., 2008).

Kita vertus, pasitenkinimas darbu yra svarbus ir pačiam žmogui. Kiekvienas iš mūsų praleidžiame darbe didelę dalį savo laiko ir tai trunka išstisus 40-45 metus, todėl yra itin svarbu, kad šis laikas nebūtų pragyventas frustracijoje, jaučiant nepasitenkinimą ir jaučiantis nelaimingu žmogumi, juo labiau, kad šitie jausmai neišvengiamai atsiliepią ir mūsų šeimyniniam bei socialiniam gyvenimui, fizinei bei psichinei sveikatai (Шульц, Шульц, 2003). Iš daugelio mokslinių tyrimų yra aišku, kad pasitenkinimas darbu bei gyvenimu lemia geresnę sveikatą, kokybišką darbo atlikimą, stipresnius socialinius ryšius. Yra įrodymų, kad nepasitenkinimas darbu susijęs su depresija – ilgalaikis nepasitenkinimas darbu gali paveikti psichologinę žmogaus būseną (Fischer, 2000).

Taigi, dar viena priežastis, kodėl yra svarbus pasitenkinimas darbu ta, kad bendras pasitenkinimas gyvenimu galimai susideda iš pasitenkinimo daugeliu gyvenimo sričių: šeima, socialiniais ryšiais, darbu, sveikata ir pan. Iš daugelio mokslininkų tyrimų yra aišku, kad pasitenkinimas darbu bei gyvenimu yra susiję, tačiau kuris yra priežastis, o kuris pasekmė, iki šiol vieningos nuomonės nėra. Nėra tyrimais nustatyto ir kokio nors vieno trečiojo faktoriaus, darančio įtaką šiam santykiui. Aišku, kad pasitenkinimas darbu veikia pasitenkinimą gyvenimu ir atvirkščiai. Užsienio mokslininkų tyrimuose darbo pasitenkinimo – gyvenimo pasitenkinimo santykis koreliuoja nuo silpno iki pakankamai stipraus (Bowling, Eschleman, 2009).

Žiūrint detaliau į šiuo du konstruktus – pasitenkinimą darbu bei pasitenkinimą gyvenimu, yra aišku, jog jie priklauso nuo daugelio dedamųjų dalių. Tyrimais nustatyta, jog pasitenkinimas darbu ir gyvenimu yra susiję su laime, pozityviu bei negatyviu emocionalumu, saviefektyvumu (Bowling, Eschleman, 2009), - t.y. tais žmogaus bruožais, kurie lemia jo išankstinį nusiteikimą būti patenkintu ar nepatenkintu. Pasitenkinimą darbu, be asmeninių žmogaus bruožų, dar lemia ir konkrečios darbo savybės: darbo užmokestis, karjeros galimybės, darbo aplinkos salygos bei galimybė panaudoti įgūdžius ir sugebėjimus; be to, įtakos turi ir socialinė aplinka. Lygiai taip pat pasitenkinimui gyvenimu turi įtakos aplinka, santykiai su artimaisiais, pareigos šeimoje bei tie patys darbo savybių veiksniai, iš kurių darbo užmokestis literatūroje yra minimas kaip labiau susijęs su šiuo konstruktui.

Taigi, šiuo darbu ir siekiama panagrinėti pasitenkinimo darbu ir pasitenkinimo gyvenimu sąryšį bei atskirus kintamuosius, kurie minimi literatūroje kaip turintys ryšį su šiais konstruktais. Tokia tema yra įdomi tiek teorine prasme, tiek praktine prasme organizacijų psichologijoje, siekiant atkreipti dėmesį į ne tik su darbu susijusius veiksnius, lemiančius didesnę darbuotojų efektyvumą, bet ir darbo bei šeimos derinimą, asmeninius darbuotojų rūpesčius, kurie lygiai taip pat gali būti susiję su produktyvumu bei efektyvumu.

Reikia atkreipti dėmesį, jog Lietuvoje pasitenkinimo darbu bei gyvenimu tyrimų nėra daug (Šilinskas, Žukauskienė, 2004), o užsienio autorių (daugiausia Jungtinių valstijų) tyrimais išskirti veiksniai nebūtinai turėtų tikti ir kitoms kultūroms.

Darbe aptariamas pasitenkinimas gyvenimu bei su juo susiję veiksniai, pasitenkinimas darbu ir su juo susiję veiksniai, taip pat nagrinėjami lyčių skirtumai suvokiant pasitenkinimą darbu ir pasitenkinimą gyvenimu. *Šio darbo tikslas ir yra išsiaiškinti, kokie veiksniai yra susiję su moterų ir vyrų pasitenkinimu darbu bei pasitenkinimu gyvenimu.*

PASITENKINIMAS DARBU

Daugelį dalykų žmonės vertina kaip patinkančius ar nepatinkančius, taip pat ir savo atliekamą darbą. Dauguma žmonių turi negatyvią arba pozityvią nuostatą tiek į savo darbą, tiek į organizaciją, kurioje dirba (Jex, 2002).

Pasitenkinimas darbu pripažįstamas kaip labai svarbus faktorius organizacijų psichologijoje, sulaukęs itin daug dėmesio bei tyrimų. Dar 1976 metais išleistame „Pramoninės bei organizacinės psichologijos vadove“ E.A. Locke nurodo, kad pasitenkinimui darbu yra skirta tūkstančiai mokslininkų darbų. Didžioji dalis šių tyrimų siekė praktinės naudos organizacijoms - tai yra, nustatyti, kokie konkretūs veiksniai lemia darbuotojų pasitenkinimą darbu bei daryti jam įtaką, reguliuojant šiuos veiksnius (Jex, 2002).

Literatūroje pateikiami pasitenkinimo darbu apibrėžimai yra gana panašūs savo esme. E.A. Locke (cit. pagal Saari, Judge, 2004) pasitenkinimą darbu apibūdina kaip „*darbuotojo patiriamą malonią ar teigiamą emociją, kylančią iš paties atliekamo darbo ar darbo įvertinimo*“. S.M. Jex (2002) pasitenkinimą darbu supranta kaip teigiamus darbuotojų jausmus apie savo darbą. **Taigi, šiame darbe pasitenkinimas darbu suprantamas kaip pozityvi emocija, parodanti, kaip darbuotojas vertina savo darbą.**

Pasak S.M. Jex (2002), ši pozityvi emocija turi tiek kognityvinį, tiek elgesio komponentą. Kognityvinis aspektas nusako darbuotojo įsitikinimus apie jo darbą: darbuotojas gali manyti, kad darbas yra jam įdomus, stimuliuojantis, nuobodus ar reikalaujantis itin daug pastangų. Kognityvinis komponentas yra labai susijęs su emociniu, - suvokimas savo darbo kaip įdomaus tikėtina bus susijęs su teigiama emocija; savo darbo suvokimas kaip nuobodus ar reikalaujančio itin daug pastangų greičiausiai bus susijęs su negatyviomis emocijomis. Elgesio komponentas nusako darbuotojo elgesio tendencijas – vėlavimus, pravaikštas, atkaklumą siekiant rezultatų, įsipareigojimą organizacijai. Elgesio komponentas nėra tiek informatyvus, kaip emocinis ar kognityvinis, kadangi darbuotojo požiūris gali nesutapti su jo elgesiu – galima nemėgti darbo, bet dirbti jį dėl finansinės naudos.

Pasitenkinimą darbu aiškina visa eilė teorijų, kurias galima suskirstyti į turinio ir proceso teorijas. *Turinio teorijos*: Maslow poreikių hierarchijos teorija, McClelland poreikių teorija, Herzbergo dviejų veiksnių teorija ir kt. Turinio teorijos ieško motyvacijos darbui priežasčių bei išskiria visą eilę poreikių, kurių patenkinimo siekia žmogus. Kai dirbamas darbas patenkina poreikius, atsiranda pasitenkinimo būseną. Apibendrinant šiuos poreikius, galima išskirti tokius

veiksnius, nuo kurių priklauso pasitenkinimas darbu: santykiai su bendradarbiais, darbo užtikrintumas, galimybės kilti pareigose, pripažinimas (Robins, 2003).

Proceso teorijos: Vroom lūkesčių teorija, Locke tikslų iškelimo teorija, Hackman ir Oldham darbo charakteristikų modelis, Adams teisingumo teorija. Šios teorijos aiškina, kad žmogus subjektyviai vertina aplinką ir šis įvertinimas turi įtakos jo tolimesniam elgesiui. Pasitenkinimas darbu priklauso nuo lūkesčių, jog įdėtos pastangos bus adekvačios gauto atlygio reikšmingumui pačiam žmogui; pasitenkinimas jaučiamas pasiekus sudėtingus tikslus, suvokiant darbo prasmingumą, patiriant atsakomybę už darbo rezultatą bei gaunant grįžtamąjį ryšį apie savo darbą; pasitenkinimas kyla įvertinus savo indėlį į darbą bei gautą rezultatą ir palyginus kitų indėlius į darbą bei jų gautus rezultatus ir suvokus šio palyginimo rezultatus kaip teisingus (Chmiel, 2000).

Tiek turinio, tiek proceso teorijose aprašyti veiksniai bus detaliau analizuojami šiame tyrime darbo savybių, socialinės informacijos apdorojimo bei dispozicinio modelių kontekstuose. Šie trys metodai, aiškinantys pasitenkinimą darbu, yra susiklostę istoriškai. Pirmieji mokslininkų tyrimai mėgino susieti darbo savybes (kitaip dar vadinamas situaciniais veiksniais) su pasitenkinimu darbu. Šis metodas buvo įsitvirtinęs organizacijų psichologijoje iki 1970–ųjų metų vidurio kaip dominuojantis pasitenkinimo darbu aiškinimas. Pirmas didesnis iššūkis šiam metodui - 1970–ųjų metų pabaigoje Salancik ir Pfeffer pasiūlyta socialinės informacijos apdorojimo teorija. Dar po kurio laiko buvo pradėti tyrimai, kurie atskleidė ir paties darbuotojo asmenybės bruožų įtaką pasitenkinimui darbu (Staw, 2004).

Svarbu pabrėžti, kad teorijose išskiriami veiksniai, remiantis tyrimais Vakarų šalyse (pagrindė JAV) ir yra daroma prielaida, kad tai turėtų galioti ir kitose kultūrose (Robins, 2003).

Darbo savybės (situaciniai veiksniai)

Pagal darbo savybių modelį pasitenkinimą darbu lemia konkrečios darbo ar organizacijos savybės. Išskiriami šie situaciniai veiksniai: darbo užmokestis, karjeros galimybės, darbo aplinkos salygos bei galimybė panaudoti įgūdžius ir sugebėjimus. Įvertinę šiuos kriterijus, darbuotojai reliatyviai nustato savo pasitenkinimo darbu lygį: palyginama įdėtos pastangos, gebėjimai, žinios, laikas ir tai, ką darbuotojas įsivaizduoja turintis gauti už savo indėlį. Jei esamos darbo sąlygos atitinka pageidaujamas, darbuotojas jaučia pasitenkinimą (Jex, 2002). Situacinis pasitenkinimo darbu aiškinimas dar vadinamas modeliu „iš viršaus žemyn“, kuomet pasitenkinimas darbu daro įtaką visoms kitoms žmogaus gyvenimo sritims, kadangi darbas yra svarbi kiekvieno suaugusio žmogaus gyvenimo dalis (Heller et al., 2002).

Daugiausiai ištirtas situacinių faktorių modelis yra Darbo charakteristikų modelis (JCM), kuris aprašo penkias charakteristikas: užduočių identiškumą, užduočių svarbumą, įgūdžių įvairovę, autonomiją ir grįžtamąjį ryšį (Heller et al., 2002). Tokios specifinės, subjektyvios darbo savybės kaip įgūdžių įvairovė ar užduoties reikšmingumas sukelia pozityvias reikšmingumo ir atsakomybės emocijas, kurios savo ruožtu lemia pasitenkinimą darbu. Aišku, kad šios darbo savybės daro įtaką pasitenkinimui darbu per suvokimo procesą, o suvokimas atsiranda iš objektyvių darbo sąlygų, taigi ir objektyvios darbo savybės yra susijusios su pasitenkinimu darbu (Judge et al., 2000).

Socialinės informacijos apdorojimo teorija

Darbo savybių metodas buvo kritikuojamas Salancik ir Pfeffer paskelbtoje socialinės informacijos apdorojimo teorijoje dėl dviejų priežasčių. Pirma, šių mokslininkų nuomone darbo savybių metodas yra iš esmės neteisingas, kadangi darbo savybės - objektyvūs darbo aplinkos komponentai, o darbas yra socialinė konstrukcija, egzistuojanti darbuotojų sąmonėje ir nėra objektyvi sąvoka. Antra, darbo savybių metodas buvo pagrįstas poreikių patenkinimo idėja, tačiau yra per mažai įrodymų, kokia esti poreikių patenkinimo nauda prognozuojant darbuotojų pasitenkinimą. Socialinės informacijos apdorojimo teorijos autoriai pasiūlė du mechanizmus, kuriais galima paaiškinti darbuotojų pasitenkinimo ar nepasitenkinimo jausmą. Vienas mechanizmas aiškina, kad darbuotojai žiūri į savo elgesį retrospektyviai ir formuoja požiūrius į pasitenkinimą darbu pirmiausia suprasdami jausmus apie jį. Šis požiūris yra pagrįstas savęs suvokimo teorija. Pavyzdžiui, jei darbuotojas dirba įmonėje ilgą laiką, jis mano, kad dėl to jam darbas turi patikti. Kitas paaiškinimas teigia, kad darbuotojų požiūris į pasitenkinimą darbu formuojasi apdorojant informaciją apie socialinę aplinką. Šis aiškinimas didžiąja dalimi yra susijęs su Festinger'io socialinio palyginimo teorija, kuri sako, kad žmonės atsižvelgia į kitų nuomonę, įvertindami ir interpretuodami aplinką. Pavyzdžiui, naujas darbuotojas, pabendraavęs su nepatenkintais kolegomis, tikėtina taip pat nusivils darbu. Praktinė šio požiūrio reikšmė – atkreipiamas dėmesys į naujų darbuotojų socializacijos procesą įmonėje. Po šios teorijos atsiradimo, darbo savybių metodas nustojo dominuoti, buvo atliekama daugybė tyrimų, siekiant paaiškinti socialinės informacijos apdorojimo įtaką. Tačiau, kadangi socialinės informacijos teorijos tyrimai pasitvirtino daugiau laboratorinėmis nei lauko sąlygomis, ši kryptis dar yra puiki dirva naujiems tyrimams (Staw, 2004). Taigi remiantis šiuo požiūriu, galima atkreipti dėmesį į tai, kad ne tik tam tikros paties darbo savybės lemia, ar darbuotojas bus patenkintas darbu. Pasitenkinimui darbu turi

įtakos ir tai, kaip žmogus suvokia save, savo jausmus apie darbą, kaip įvertinama informacija apie socialinę aplinką.

Dispozicinis modelis

Jau Hackman ir Oldham darbo charakteristikų teorijoje buvo siekiama įtraukti individualius darbuotojų skirtumus aiškinant pasitenkinimą darbu: žmonės, kurių pasiekimų poreikis yra aukštas, pozityviau reaguoja į darbą, suteikiantį didesnę atsakomybę ir saviraiškos galimybes (Chmiel, 2000). Netrukus po šios teorijos paskelbtame E.A. Locke darbe taip pat teigiama, kad darbo savybės nėra pakankama informacija siekiant numatyti darbuotojų pasitenkinimą darbu. Ar subjektyvios darbo savybės bus svarbios žmogui, priklausys nuo jo individualaus vertinimo. Paaikškinti individualiems skirtumams E.A. Locke pasiūlo įvesti emocinį komponentą, taigi prie darbo savybių pridedama ir tai, kokią svarbą joms suteikia darbuotojas (Jex, 2002).

Naujausias pasitenkinimo darbu aiškinimo dispozicinis modelis atsirado suvokus, kad situacinis aiškinimas yra pernelyg paprastas norint suprasti, kodėl net ir panašiomis sąlygomis dirbančių žmonių pasitenkinimas darbu yra toks skirtingas. B.A. Scott, T.A. Judge (2006) nuomone, net vieną trečdalį pasitenkinimą darbu lemiančių priežasčių reikia priskirti vidinėms asmenybės savybėms. Kai kuriems žmonėms pasitenkinimas darbu – stabili charakteristika, nesusijusi su paties darbo charakteristikomis. Tarnybinės padėties, darbo užmokesčio, darbo sąlygų ir tikslų pasikeitimai mažai turi įtakos tokių žmonių pasitenkinimui darbu. Jų asmeninės nuostatos būti laimingu (patenkintu) arba nelaimingu (nepatenkintu) praktiškai nesikeičia laike ir nepriklauso nuo aplinkybių (Шульц, Шульц, 2003).

Tai leidžia tvirtinti visa eilė tyrimų: Staw and Rosss (1985) tyrimas atskleidė statistiškai reišmingą koreliaciją tarp tų pačių tiriamųjų pasitenkinimo darbu praėjus tam tikram laiko momentui; Clausen (1986) tyrimas nustatė, kad pasitenkinimas darbu paauglystėje turės įtakos būti patenkintu darbu suaugusiame amžiuje (cit. pagal Staw, 2004). Ir turbūt įdomiausias tyrimas, paaikškinantis dispozicinį metodą, yra Arvey et al. (1989) atliktas monozigotinių dvynių tyrimas, kuris parodė, kad pasitenkinimas darbu tarp tokių dvynių yra panašus, o tam tikri skirtumai gali būti priskiriami genetiniams faktoriams (cit. pagal Jex, 2002). Patys naujausi tyrimai susitelkia ties ryšiu tarp specifinių asmens bruožų ir pasitenkinimo darbu nustatymu. Taigi yra svarbu išsiaiškinti, kokie būtent bruožai lemia šį pastovumą.

Dispozicinis darbo pasitenkinimo aiškinimas arba modelis „iš apačios į viršų“, sako, kad tam tikros asmenybės savybės, emocijos daro įtaką tam, kiek žmogus bus patenkintas ar

nepatenkintas savo darbu. Paskutiniaisiais dešimtmečiais dispozicinis pasitenkinimo darbu aiškinimas pagrindžiamas vis gausesniais įrodymais. Galima išskirti tris konstruktus, nagrinėjamus tyrimuose: pozityvų emocionalumą/negatyvų emocionalumą, „penkių faktorių“ („Big Five“) asmenybės bruožų modelį ir esminį savęs vertinimą (Heller et al., 2002).

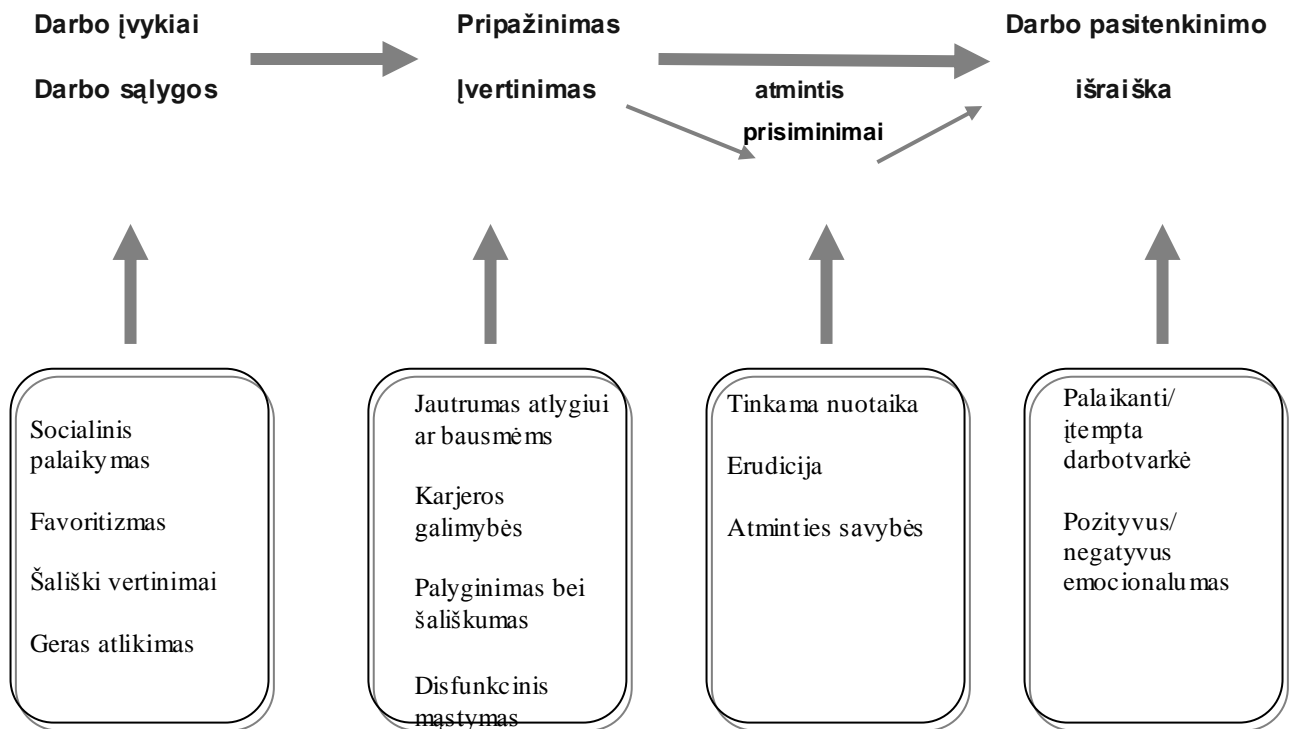
Pasak šių autorių, nenuostabu, jog pozityvus ir negatyvus emocionalumas yra stipriai susiję su pasitenkinimu darbu. Darbuotojai su aukštesniu negatyvaus emocionalumo lygiu jaučia didesnę stresą, nerimą, nepasitenkinimą ir yra linkę susikoncentruoti ties nemaloniais savo pačių pasaulio, ateities ir kitų žmonių aspektais. Skirtingai, darbuotojai turintys didesnes pozityvaus emocionalumo charakteristikas, labiau įsitraukia į veiklą, yra optimistiškesni, turintys daugiau socialinių kontaktų, energingesni. Tikėtina, jog tokie žmonės turėtų būti labiau patenkinti savo gyvenimu ir darbu (Heller et al., 2002).

Kita svarbi bruožų grupė, nagrinėjama dispozicinio aiškinimo pagrindu - penkių faktorių asmenybės modelis, išskiriantis tokius bruožus: ekstraversiją, neurotiškumą, atvirumą patyrimui, sutariamumą su kitais ir sąžiningumą. Trys iš šių bruožų – ekstraversija, neurotiškumas ir sąžiningumas – labiausiai susiję su pasitenkinimu darbu. Iš esmės negatyvi neurotiškų individų prigimtis, išankstinė ekstravertų dispozicija pozityvioms emocijoms, darbo įsitraukimo tendencija, kuri charakterizuoja sąžiningus darbuotojus, leidžia kalbėti apie ryšius tarp šių faktorių ir darbo pasitenkinimo (Judge et al., 2008).

Vėliau kai kurie mokslininkai išvelgė, kad ne tik jau minėti penki asmenybės bruožai bei pozityvus ar negatyvus emocionalumas gali turėti įtakos tam, kaip žmonės vertina savo darbą. Tam įtakos turi ir tai, kaip jie vertina save. J.E. Bono, T.A. Judge (2003) savo tyrimu atskleidė, jog savi-veiksmingumas yra platus asmenybės konstruktas, faktorius, turintis svarbią įtaką kalbant apie pasitenkinimą darbu. Jį apibūdina keturi specifiniai bruožai: savigarba (pradinis įvertinimas, kuri žmonės susikuria apie save), saviefektyvumas (asmens savo galimybių vertinimas, kognityviniai resursai ir elgesys, reikalingas pasiekti svarbiems rezultatams), kontrolės lokusas (laispnis, iki kurio individai galvoja, jog kontroliuoja įvykius savo gyvenime labiau nei aplinka ar likimas) ir neurotiškumas. Buvo įrodyta, kad savigarba turi didelę reikšmę vyresnių vyrų pasitenkinimui darbu (Judge et al., 1998). Nemažai kitų iki šiol atliktų tyrimų savi-veiksmingumą su pasitenkinimu darbu, praplečia supratimą apie tai, kokie asmenybės bruožai turi jam įtakos (Judge et al., 2008). Žmonės, kurių savi-veiksmingumas yra aukštas, dažnai turi atsakingesnius bei sudėtingesnius darbus, t.y. darbus, daugiau stimuliuojančius ir galinčius patenkinti savirealizacijos poreikį, todėl patiria ir didesnę pasitenkinimą darbu (Jex, 2002).

Įdomu išsiaiškinti ir schemą, koku būdu dispoziciniai procesai lemia pasitenkinimą darbu. S.J. Motowidlo (cit. pagal Staw, 2004) apibūdino pasitenkinimą darbu kaip informacijos

apdoravimo žingsnių seriją, kurioje atskiri kintamieji daro įtaką vertinimui, atgaminimui, ir požiūrio į darbą susiformavimui. B.M. Staw (2004) pateikia tokios schemos pavyzdį: tam tikri įvykiai darbe ir darbo sąlygos sudaro prielaidas pripažinimui ir įvertinimui, kurie įtakoja pasitenkinimą darbu (1 pav.).



1 pav. Dispozicinis pasitenkinimo darbu procesas (pagal Staw, 2004)

Kaip matome iš šios schemos, yra ir kitų veiksnių, turinčių įtakos pasitenkinimui darbu – tai darbuotojų požiūriai, nuostatos, nuotaikos, emocijos, tačiau šie faktoriai vienaip ar kitaip yra susiję su asmeninėmis žmogaus savybėmis. Pasak L.M. Saari ir T.A. Judge (2004), žmonės turi tam tikrą požiūrį bei nuostatas apie savo darbo vietą, organizaciją, karjerą. Kuo labiau situacija darbe atitinka šias nuostatas, tuo daugiau žmonės jaučiasi patenkinti darbu. Organizacijos turėtų laikas nuo laiko tirti darbuotojų požiūrį ir daryti tokių tyrimų išvadas bei suteikti darbuotojams grįžtamąjį ryšį – tai yra geriausias kelias pasiekti didesnio produktyvumo bei atsidavimo organizacijai.

Taigi, pasitenkinimo darbu tyrimai apima konkrečių darbo bei organizacijos savybių, socialinės aplinkos ir individualių žmogaus bruožų įtakos nagrinėjimą bei suranda visų šių veiksnių sąryšius su pasitenkinimu darbu.

Nepriklausomų kintamųjų įtaka pasitenkinimui darbu

Yra visa eilė nepriklausomų kintamųjų, tokių kaip demografiniai veiksniai ir kai kurie kiti, taip pat susiję su pasitenkinimu darbu. Šių veiksnių negalima įtakoti, tačiau jie gali pasitarnauti numatant atitinkamą pasitenkinimo lygį skirtingose darbuotojų grupėse. Tai amžius, darbo stažas, lytis, rasė, išsilavinimas, kognityviniai gebėjimai. Su amžiumi didėja darbuotojo darbo stažas, o kartu ir kompetencija, darbo patirtis ir tai gali turėti įtaką didesniai pasitenkinimui darbu (Lemme, 2003). Tačiau žmonės, kurių lūkesčiai dėl karjeros nėra išsipildę, su amžiumi gali būti vis labiau nepatenkinti savo darbu. Išsilavinimo lygis suteikia didesnę autonomiją, atsakomybę bei galimybę patenkinti poreikius, t.y. ir didesnę pasitenkinimą darbu.

Galiausiai, kas yra svarbu žinoti organizacijoms, kolektyvo sudėtis taip pat turi įtakos pasitenkinimui darbu. Didesnį pasitenkinimą darbu patiria darbuotojai, dirbantys tokiose darbo grupėse, kuriose yra maždaug vienodas skaičius vyrų ir moterų. Žemiausias darbo pasitenkinimo lygis yra grupėse, kuriose dauguma dirbančiųjų vyrai, ir vidutinis darbo pasitenkinimo lygis tose grupėse, kuriose dauguma dirbančiųjų – moterys (Fields, Blum, 1997).

Socialinė aplinka taip pat turi netiesioginį poveikį pasitenkinimui darbu. Tokie veiksniai kaip šeima, laisvalaikis daro įtaką žmonių nusiteikimui dirbti. Darbo – šeimos konfliktas, įsipareigojimai, vaidmenys, nesusiję su darbu, gali kelti tam tikrą įtampą ir mažinti pasitenkinimą darbu. O ryšiai su draugais bei giminėmis kaip tik ją mažina, kadangi suteikia galimybę išsakyti su darbu susijusias problemas, taigi pasitenkinimą darbu didina (Iverson, Maguire, 2000).

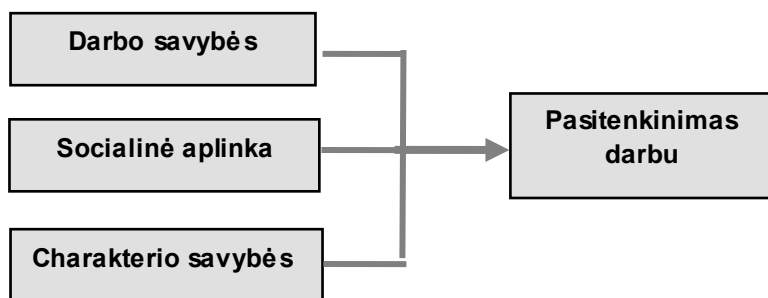
* * *

Nors ir labai populiarus pastaruoju metu yra dispozicinis pasitenkinimo darbu aiškinimas, negalima būtų teigti, kad jis yra teisingesnis už kitus metodus. Būtų gana paprasta organizacijoms renkant darbuotojus, atsižvelgti į tas jų savybes, kurios lemia pasitenkinimą darbu ir priimti dirbti tik tokius žmones. Tačiau, atsižvelgiant į tai, kad daugelyje tyrimų darbo atlikimas nėra smarkiai susijęs su pasitenkinimu darbu, praktinė reikšmė rinktis tarnautojus kurie tikėtina bus patenkinti darbu, nėra akivaizdi. Norint dispozicinį modelį plačiau pritaikyti organizacijose, vis dar reikalinga daugiau tyrimų (Jex, 2002).

Pasak kai kurių mokslininkų (pav. Jex, 2002), būtent situaciniai veiksniai turi stipresnį poveikį negu charakterio savybės, o pasitenkinimas darbu yra jungtinė darbo savybių, socialinių kintamųjų įtakos bei dispozicinių faktorių funkcija. 2 paveikslėlyje schematiškai pateikiami šie pasitenkinimą darbu sudarantys komponentai.

Taigi, teisingausia išvada būtų tokia, kad visi minėtieji požiūriai yra svarbūs kalbant apie pasitenkinimą darbu, negalima būtų išskirti kažkurių faktorių kaip svarbesnių. Greičiausiai

pasitenkinimui darbu turi įtakos visų minėtųjų veiksnių sąveika: konkrečios darbo ir organizacijos savybės, tai, kaip suvokiama socialinė aplinka, bei paties žmogaus bruožai – emocionalumas, savęs vertinimas, ekstrasversija, neurotiškumas ir sąžiningumas.



2 pav. Pasitenkinimo darbu sudedamosios dalys (pagal Jex, 2002)

PASITENKINIMAS GYVENIMU

Pasitenkinimas gyvenimu gali būti suprantamas kaip bendras teigiamas gyvenimo kokybės suvokimas arba jautimas (Corsini, 1999, cit. pagal Šilinskas, Žukauskienė, 2004). Šiame darbe **pasitenkinimas gyvenimu bus suprantamas kaip sąmoningas kognityvinis procesas, kuriame kiekvienas individas įvertina savo gyvenimo kokybę, remdamasis unikaliais, paties nustatytais kriterijais.** Savo gyvenimo aplinkybių palyginimas su šiais standartais ir suvokimas, kad realybė nesiskiria nuo jų, leidžia jausti pasitenkinimą gyvenimu (Pavot, Diener, 1993). Šie du apibrėžimai nurodo tiek kognityvinį, tiek emocinį pasitenkinimo gyvenimu aspektus.

Literatūroje pasitenkinimas gyvenimu dažniausiai minimas kaip kito psichologinio konstrukto – subjektyvios gerovės viena iš sudėtinių dalių (kiti du elementai – tai teigiamas emocionalumas ir neigiamas emocionalumas). *Subjektyvi gerovė* – tai asmens vertinanti reakcija į savo gyvenimą, kurią sudaro kognityvinis ir emocinis komponentai (Diener, Diener, 1995). Aukštas subjektyvios gerovės lygis reiškia laimingą gyvenimą su daug pozityvių ir nedaug negatyvių emocijų bei aukštu pasitenkinimo gyvenimu lygiu (Schimmack, Oishi et al. 2004). Taigi, *tiek pasitenkinimas gyvenimu, tiek subjektyvi gerovė yra asmens savo gyvenimo vertinimas kognityviniu ir emociniu lygiu.* Kadangi abi sąvokos yra labai panašios savo turiniu, šiame darbe remsimės literatūra apie abu šiuos konstruktus.

Siekiant išsiaiškinti, kas daro įtaką pasitenkinimui gyvenimu, mokslininkų yra

nagrinėjami keletas komponentų: asmeniniai kintamieji, pajamos, socialinio palaikymo kintamieji, objektyvūs faktoriai (sociodemografiniai duomenys ir kt.) (Diener, 1984).

Sociodemografiniai kintamieji

Skirtingai nei pasitenkinimui darbu, objektyvūs faktoriai (demografiniai kintamieji, ekstremalūs gyvenimo įvykiai) nedaro didesnės įtakos subjektyviai gerovei. Iš tiesų, netgi kai žmogus susiduria su ekstremaliais gyvenimo įvykiais ar didele sėkme (pavyzdžiui, laimi loterijoje), jis yra linkęs greitai prisitaikyti prie šių naujų sąlygų ir tai neturi ilgai išliekančio efekto jo pasitenkinimui gyvenimu (Iverson, Maguire, 2000).

Darbo užmokestis yra faktorius, tiesiogiai susijęs su pasitenkinimu darbu. Kai kurių autorių nuomone, atlygis taip pat yra tas veiksnys, kuris didina ir pasitenkinimą gyvenimu. Žmonės, kurie yra turtingesni nei kiti, yra linkę būti laimingesniais (Diener, 1984). Be to, darbo užmokestis daugiau lemia pasitenkinimą gyvenimu neturtingose šalyse, kadangi yra svarbus netgi žemiausių poreikių (pagal A. Maslow teoriją) patenkinimui (Diener, Diener, 1995). Tačiau kitų autorių teigimu, pajamos yra silpnai susijusios ar netgi visai nesusijusios su pasitenkinimu gyvenimu (Rocke, Lachman, 2008).

Tokios sociodemografinės charakteristikos kaip amžius ir lytis yra silpnai susiję ar visai nesusiję su pasitenkinimu gyvenimu (Rocke, Lachman, 2008), nors ankstesni tyrimai teigė, kad pasitenkinimas gyvenimu padidėja su amžiumi. Taip pat ankstesni tyrimai rodė, kad jaunos moterys yra laimingesnės nei jauni vyrai, o vyresnės moterys yra mažiau laimingos nei vyresni vyrai; vidutinio amžiaus moterų ir vyrų pasitenkinimas gyvenimu nesiskiria (Diener, 1984).

Skirtingai nei amžius ir lytis, vedybinis statusas yra svarbus pasitenkinimui gyvenimu, kadangi sutuoktinis reprezentuoja svarbų socialinio palaikymo šaltinį (Rocke, Lachman, 2008). Tokiu būdu sėkmingi tarpusavio santykiai gali lemti pastovų aukštą pasitenkinimą gyvenimu (Pavot, Diener, 1993).

Žmonės, neturintys darbo, yra mažiau laimingi, nei dirbantys, kadangi bedarbiai greičiausiai turi daugiau finansinių problemų. Išsilavinimas gali turėti nedidelį ryšį su pasitenkinimu gyvenimu, nes jisai suteikia daugiau galimybių alternatyviems darbo bei gyvenimo sprendimams. Kadangi religingumas dažnai yra susijęs su geromis emocijomis bei socialiniu palaikymu, jisai taip pat koreliuoja su pasitenkinimu gyvenimu (Diener, 1984). Neginčijamas gero gyvenimo komponentas yra sveikata. Tačiau žmogus šioje srityje gali turėti skirtingą supratimą apie jos kokybę (Pavot, Diener, 1993).

Tyrimai rodo, kad pasitenkinimas gyvenimu yra ganėtinai stabilus laike, taigi galima kalbėti apie individualių savybių įtaką jam (Rocke, Lachman, 2008). Šie svarstymai atvedė pasitenkinimo gyvenimu tyrėjus prie dispozicinio modelio, aiškinant žmonių pasitenkinimo gyvenimu įvairovę.

Asmeniniai kintamieji

Taip pat, kaip vienodomis sąlygomis žmonės yra skirtingai patenkinti darbu, taip skirtingai patenkinti ir gyvenimu. Galima manyti, jog ir pasitenkinimas gyvenimu yra dispoziiciškai pagrįstas (Heller et al., 2002).

Per pastaruosius 20 metų psichologijos mokslas pasiekė tam tikro progreso, identifikuojant faktorius, kurie daro žmones laimingais ar kitaip tariant, kas lemia žmogaus subjektyvų gerovės suvokimą. Tyrimais buvo išskirti du subjektyvios gerovės komponentai: globalus kognityvinis pasitenkinimo savo gyvenimu kaip visumos vertinimas ir emocinis komponentas, kurį sudaro pozityvus ir negatyvus emocionalumas. Abu šie komponentai tarpusavyje yra susiję. Tyrimai parodė, kad kuomet žmonės sprendžia apie pasitenkinimą savo gyvenimu, jie ieško tam tikros proporcijos, balanso tarp pozityvių, malonių emocijų ir negatyvių, nemalonių emocijų. Ši proporcija tarnauja kaip svarbus informacijos šaltinis: jeigu joje didesnę dalį užima pozityvios emocijos, tai leidžia spręsti apie pasitenkinimą gyvenimu; jeigu vyrauja negatyvios emocijos, tai išreiškia nepasitenkinimą. Tai įrodė ir daugelio tyrimų rezultatai - pozityvus emocionalumas turi didesnę ryšį su pasitenkinimu gyvenimu nei negatyvus emocionalumas. Tačiau šis sąryšis yra nevienodo stiprumo atskirose kultūrose. Individualistinėse šalyse žmonės jautriau reaguoja į negatyvias emocijas, spręsdami apie pasitenkinimą gyvenimu, šiose visuomenėse tyrimais gaunamas silpnesnis pasitenkinimo gyvenimu – pozityvaus emocionalumo sąryšis nei kolektyvistinėse visuomenėse (Kuppens et al., 2008). Taigi, pozityvus/negatyvus emocionalumas turi įtakos sprendžiant apie pasitenkinimą gyvenimu taip pat, kaip ir sprendžiant apie pasitenkinimą darbu.

Dar vienas konstruktas, susijęs su pasitenkinimu gyvenimu – tai optimizmas. Optimizmą galima apibūdinti kaip apibendrintą teigiamo rezultato laukimą. Pasak Chang, Sanna (2001), optimizmas suteikia žmogui pasitikėjimo, jėgų, lemia pozityvų požiūrį į aplinką, problemas bei ateitį. Optimizmas su pasitenkinimu gyvenimu siejasi būtent per teigiamą emocionalumą.

Emocinis subjektyvios gerovės komponentas turi tvirtą sąryšį su asmenybės bruožais. Tyrimų rezultatai leidžia kalbėti apie tų pačių trijų „didžiojo penketo“ bruožų - neurotiškumo, ekstraversijos ir sąžiningumo ryšį su pasitenkinimu gyvenimu. Neurotiškumas reiškia polinkį patirti

daugiau pykčio, liūdesio, baimės ir yra susijęs su dažnai išgyvenamomis kitomis nemaloniomis emocijomis. Neurotiški žmonės rodo didesnę dėmesį negatyviems stimulams ir taip patys save įtraukia į tokias situacijas, kuriose patiria neigiamus gyvenimo įvykius. Ekstravertai, savo ruožtu, turi daugiau draugų ir ieško labiau tenkinančių, apdovanojančių socialinių situacijų. Be to, jie iš anksto yra nusiteikę patirti pozityvias emocijas (Schimmack, Oishi et al. 2004). Sąžiningumas yra susijęs su pasitenkinimu gyvenimu, kadangi tokie žmonės našiai ir sunkiai dirbdami atlieka iki galo visas užduotis ir tai leidžia jiems gerai save vertinti (Heller, Judge, Watson, 2002).

U. Schimmack, S. Oishi et al. (2004), plačiau tyrinėję ekstraversiją ir neurotiškumą, daro išvadą, kad šie bruožai yra kiek stipriau susiję su pasitenkinimu gyvenimu, nei likę „didžiojo penketo“ kintamieji. Šie du konstruktai savyje turi keletą aspektų, išskiriančių labiau specifinius bruožus. Depresijos aspektas neurotiškume ir teigiamas emocijų/linksmumo aspektas ekstraversijoje yra stipriausiai ir nuosekliausiai susiję su pasitenkinimu gyvenimu. Depresija yra svarbesnė nei susirūpinimas ar pyktis, o linksmas temperamentas svarbesnis nei buvimas aktyviu ar visuomenišku.

Kognityvinis subjektyvios gerovės komponentas – pasitenkinimas gyvenimu - tyrimų anketose dažniausiai prašomas tiriamųjų įvertinti subjektyviai. Respondentai gali naudoti bet kokią informaciją, kuri jiems atrodo svarbi. Literatūroje nurodoma, kad pasitenkinimui gyvenimu gali daryti įtaką daugybė asmeninių kintamųjų, kurie a priori nėra susieti su asmenybės bruožais. Nagrinėjimas ryšių tarp pasitenkinimo gyvenimu ir šių bruožų vienaip ar kitaip tolygiai atveda prie emocinio subjektyvios gerovės komponento, kuris ir susieja asmenybės bruožus su pasitenkinimu gyvenimu. Pavyzdžiui, jei žmogaus nuomone pasitenkinimas gyvenimu priklauso nuo pajamų, sąžiningumas gali būti susijęs su pasitenkinimu gyvenimu, kadangi jis prognozuoja aukštesnes pajamas (Schimmack, Oishi et al. 2004).

Dar vienas bruožas, kuris turi įtakos sprendžiant apie pasitenkinimą darbu, taip pat dalyvauja sprendžiant ir apie pasitenkinimą gyvenimu – tai savi-veiksmingumas. Kadangi savi-veiksmingumas yra žmogaus supratimas apie save, savo vertybes bei galimybes, šis konstruktas yra susijęs su pasitenkinimu gyvenimu ir tai yra taip pat įrodyta tyrimais (Judge et al., 2002). Kaip jau buvo minėta, savi-veiksmingumą sudaro keturi bruožai: savigarba, saviefektyvumas, kontrolės lokusas ir neurotiškumas. Savigarba yra fundamentalus, visaapimantis savęs vertinimas ir gali būti pozityvaus emocionalumo šaltinis – kuo didesnė savigarba, tuo daugiau pozityvių emocijų ir didesnis pasitenkinimas gyvenimu (Judge et al., 1998). Tačiau savigarbos ryšys su pasitenkinimu gyvenimu yra labiau būdingas individualistinėms Vakarų pasaulio visuomenėms. Kolektyvistinėse visuomenėse žmogus siekia prisitaikyti, priklausyti, tapti socialinių santykių dalimi, taigi ir savigarba nevaizduoja tokio vaidmens suvokiant pasitenkinimą savo gyvenimu (Diener, Diener,

1995). Saviefektyvumas apibrėžiamas kaip gebėjimas mobilizuoti motyvaciją, kognityvinius išteklius ir tokiu būdu kontroliuoti gyvenimo įvykius. Bendras efektyvumas tipiškai yra suprantamas kaip vienas iš dviejų savigarbos komponentų (kitas yra savivertė), tokiu būdu, yra manoma, kad saviefektyvumas turi tokią pačią įtaką sprendžiant apie pasitenkinimą gyvenimu, kaip ir savigarba. Pagrindinė priežastis, kodėl žmonės, turintys vidinį kontrolės lokusą yra daugiau patenkinti gyvenimu, yra jų suvoktas galėjimas kontroliuoti bet kurią gyvenimo situaciją (Judge et al., 1998).

Kadangi savi-veiksmingumas turi įtakos ir pasitenkinimui darbu, ir pasitenkinimui gyvenimu, ši asmenybės savybė gali būti bent iš dalies atsakinga už pasitenkinimo darbu – pasitenkinimo gyvenimu santykį (Rode, 2004).

Aplinkos kintamieji

Pasitenkinimui gyvenimu turi įtaką ir tokie veiksniai kaip socialiniai kontaktai, socialinis palaikymas, vaidmenys, ryšiai šeimoje, santykiai su draugais (Iverson, Maguire, 2000).

Daug tyrimų patvirtina koreliacijas tarp socialinio aktyvumo ir subjektyvios gerovės. Kad yra tokie ryšiai rodo ir programos, skirtos padėti žmonėms tapti laimingesniais, kurios rekomenduoja socialinius kontaktus kaip būdą tobulinti subjektyvią gerovę ir šios programos yra efektyvios. Longitudinių tyrimų metu buvo pastebėta, kad socialinių kontaktų padidėjimas ar sumažėjimas daro įtaką subjektyvios gerovės suvokimui (Diener, 1984). Tačiau yra ir tyrimų, kurie nenustatė ryšių tarp socialinių kontaktų ir pasitenkinimo gyvenimu, kai kurie tyrimai randa, kad ryšiai dingsta, kuomet yra kontroliuojami kiti kintamieji, tokie kaip sveikata (Iverson, Maguire, 2000). Gali būti, kad socialiniai ryšiai subjektyviam gerovės suvokimui turi įtakos dėl išsilavinimo bei skirtingos aplinkos, taip pat priklauso nuo asmens bendravimo poreikio. Žmonėms yra reikalingas skirtingas socialinių kontaktų kiekis bei jų intensyvumas. Tačiau nėra aiški šio priežastingumo kryptis: neaišku, ar laimingas žmogus yra linkęs daugiau bendrauti, ar yra abipusė įtaka tarp pasitenkinimo gyvenimu ir socialumo (Diener, 1984).

Socialiniai kontaktai daro įtaką tiek pozityviam, tiek ir negatyviam emocionalumui. Buvo nustatyta, kad kai kurie socialiniai ryšiai (pvz. su draugais) yra susiję su laime, o kai kurie, (pvz. su giminėmis), gali būti nesusiję. Su subjektyvia gerove turi ryšių artima draugystė, meilė. Pasitenkinimas meilės ryšiu yra stipriai susijęs su pasitenkinimu gyvenimu, meilė yra svarbus laimės resursas (Diener, 1984).

Vieni tyrimai rodo, kad pasitenkinimas gyvenimu gali būti suprantamas kaip

rezultatas, suma pasitenkinimų įvairiomis kitomis gyvenimo sritimis, kurias įvertindami žmonės sprendžia, ar jie yra patenkinti gyvenimu apskritai (Rode, 2004). Kiti – kad pasitenkinimas gyvenimu ir pasitenkinimas kitomis sritimis yra abipusiškai susieti ir iki galo nėra aiški priežastinė priklausomybė (Judge, Watanabe, 1993). Kadangi šis darbas nagrinėja pasitenkinimo darbu ir pasitenkinimo gyvenimu ryšį, toliau apžvelgsime literatūrą būtent apie šį santykį.

Apibendrinant tai, kas buvo pasakyta apie pasitenkinimą darbu ir pasitenkinimą gyvenimu, galima matyti, kad tiek pasitenkinimui darbu, tiek pasitenkinimui gyvenimu tiesiogiai ar netiesiogiai daro įtaką trys veiksnių grupės – darbo savybės, asmeniniai žmogaus bruožai bei kita socialinė aplinka. Objektīvūs kintamieji, tokie kaip sociodemografiniai duomenys pasitenkinimui gyvenimu turi mažesnę įtaką nei pasitenkinimui darbu. Dispozicinis modelis veikia panašiai tiek aiškinant pasitenkinimą darbu, tiek pasitenkinimą gyvenimu. Taigi nagrinėjant pasitenkinimo darbu – pasitenkinimo gyvenimu sąryšį galima remtis tomis pačiomis trejomis veiksnių grupėmis.

PASITENKINIMO DARBU – PASITENKINIMO GYVENIMU RYŠYS

Nėra vieningos nuomonės, kiek stiprus yra tarpusavio ryšys tarp pasitenkinimo darbu bei pasitenkinimo gyvenimu, nes tyrimų metu gaunamas gana didelis koreliacijų diapazonas. Aišku, jog jie turi būti kažkiek susiję, kadangi daugeliui žmonių darbas yra reikšmingas ar netgi esminis jų gyvenimo aspektas – tiek emociškai, tiek laiko prasme. Dažnai žmonės sunkiai atskiria jausmus apie darbą nuo jausmų apie gyvenimą apskritai (Tait et al., 1989).

Beveik prieš 20 metų mokslininkai, mėgindami paaikškinti santykį tarp darbo ir gyvenimo pasitenkinimo, pasiūlė tris teorinius modelius, kurie toliau yra nagrinėjami, praplečiami naujais kintamaisiais, darančiais įtaką šiam sąryšiui. Tai susilieimo, kompensacijos ir segmentacijos modeliai.

Susilieimo modelis teigia, kad pasitenkinimas vienoje asmens gyvenimo srityje turi įtaką kitoms sritims. Tai gali būti pasitenkinimo gyvenimu įtaka pasitenkinimui darbu ar pasitenkinimo darbu įtaka pasitenkinimui gyvenimu: darbuotojai, kurie yra patenkinti darbe, taip pat yra laimingi gyvenime, tuo metu, kai darbuotojai, nepatenkinti darbe, yra nelaimingi ir gyvenime. Reikia pažymėti, jog pagal šį modelį darbo - gyvenimo pasitenkinimo ir gyvenimo - darbo pasitenkinimo priežastinė seka negali vykti tuo pačiu metu (Iverson, Maguire, 2000).

Kompensacijos modelis aprašo negatyvų santykį darbo - gyvenimo pasitenkinimo ryšyje. Darbuotojai, patiriantys nepasitenkinimą darbe, bandys tai kompensuoti, išitraukdami į juos

tenkinančias su darbu nesusijusias veiklas. Žmonės, dirbantys rutiniškus ir nuobodžius darbus, ieško įdomesnių, papildančių jų gyvenimus, su darbu nesusijusių užsiėmimų. Šis modelis priežastinę kryptį nusako kaip neigiamos darbo patirties įtaką gyvenimui (Iverson, Maguire, 2000), tačiau neaptaria tokios galimybės, kad žmogus, būdamas nepatenkintas kitomis gyvenimo sritimis, gali tai kompensuoti, visiškai atsiduodamas darbui ir realizuodamas save jame.

Segmentacijos modelis teigia, kad nėra jokio ryšio tarp pasitenkinimo darbu ir gyvenimu. Tai reiškia, darbuotojai sugeba išlaikyti darbo ir su darbu nesusijusio gyvenimo sritis atskiras, nedarančias įtakos viena kitai (Saari, Judge, 2004).

T.A. Judge ir S. Watanabe (1994, cituoja Iverson, Maguire, 2000) teigia, jog žmonės gali priklausyti vienam iš šių modelių ir pagal tai yra skiriami į tris grupes. Remiantis šių mokslininkų atliktu įvairių sluoksnių darbuotojų tyrimu, nustatyta, jog 68% žmonių priklauso susiliejiimo, 20% segmentacijos ir likę 12% kompensacijos grupei. Nors ir ne visi sutinka su šia išvada, vis tik tai daugeliui žmonių pasitenkinimas darbu ir pasitenkinimas gyvenimu turi ryšį, kurį galima apibūdinti pagal *susiliejiimo* modelį (Iverson, Maguire, 2000).

Tačiau jei yra aišku, kad šis ryšys egzistuoja, gaunami koreliacijų dydžiai nepaaiškina, kodėl jis egzistuoja, kokia yra priežastinio ryšio kryptis, ar yra kokių nors pašalinių kintamųjų, veikiančių šį ryšį. Vieni tyrimai teigia, kad pasitenkinimas gyvenimu daro įtaką pasitenkinimui darbu, kiti tyrimai rodo, kad priežastinė kryptis yra pasitenkinimas darbu – pasitenkinimas gyvenimu būtent dėl darbo svarbumo žmonių gyvenime (Judge, Watanabe, 1993).

Remiantis naujausia literatūra, galima išskirti tris pasitenkinimo darbu-gyvenimu ryšių aiškinančias kryptis. Pirma, dar vadinama „iš apačios į viršų“ teigia, kad pasitenkinimas gyvenimu priklauso nuo pasitenkinimų sumos visomis kitomis gyvenimo sritimis. Pasitenkinimo gyvenimu įtaka pasitenkinimui darbu gali būti tik atsitiktinė, kadangi darbas yra gyvenimo dalis. Pasitenkinimas gyvenimu yra suvokiamas kaip rezultatas pasitenkinimų kitomis gyvenimo sritimis – darbu, šeima, sveikata. Pasitenkinimas darbo ir ne darbo sritimis sudaro apytiksliai po 50 procentų bendrame pasitenkinime gyvenimu (Rode, 2004).

Antra kryptis aiškina, kad priežastinis santykis tarp dviejų kintamųjų yra „iš viršaus žemyn“, tai reiškia, kad pasitenkinimas gyvenimu daro įtaką pasitenkinimui darbu. Tai yra dispozicinis modelis, teigiantis, kad tam tikros žmogaus charakterio ypatybės lemia jo nuostatą būti patenkintam ar nepatenkintam gyvenimu. Tikėtina, kad charakterio bruožai, jeigu jie yra įgimti ir stabilūs laike, pirmiausia darys įtaką pasitenkinimui gyvenimu, o ne pasitenkinimui darbu (nelabai tikėtina, kad nuostata būti nepatenkintam savo darbu yra įgimta). Dispoziciniai pasitenkinimo darbu veiksniai turėtų veikti per pasitenkinimą gyvenimu. Šis priežastinis ryšys buvo patvirtintas T.A. Judge ir S. Watanabe (1993) longitudiniu 5 metų tyrimu, kuris parodė, kad didesnę įtaką turi

pasitenkinimas gyvenimu pasitenkinimui darbu, o ne atvirkščiai.

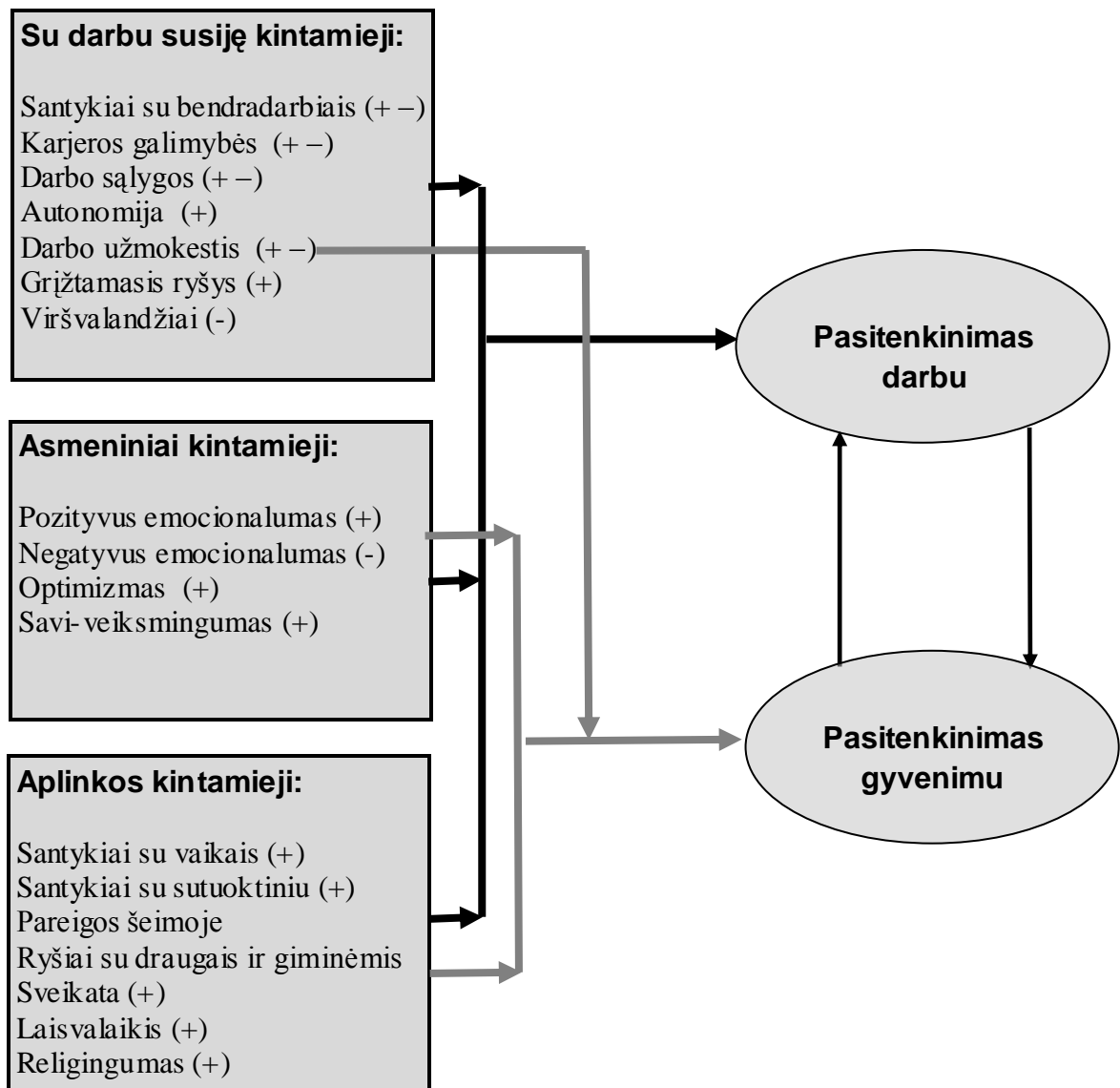
Trečia perspektyva siūlo apjungti dispozicinį modelį ir įvairių gyvenimo sričių kintamuosius. J. Rode (2004) nuomone, kuomet pasitenkinimas darbu ir gyvenimu yra matuojami naudojant tuos pačius kintamuosius, sąryšis gali būti neteisingas. Pavyzdžiui, darbo užmokestis turi įtakos pasitenkinimui ir darbo, ir ne darbo sritimis. Kai pasitenkinimas ne darbo sritimis yra kontroliuojamas, pasitenkinimo darbu įtaka pasitenkinimui gyvenimu tampa labai nedidelė. Taigi vienas bendras kintamasis neduoda pilno šio sąryšio vaizdo, reikia atsižvelgti ir į kitas gyvenimo sritis. Taipogi naudinga yra įtraukti ir savi-veiksmingumą, kaip konstrukta, darantį įtaką ir pasitenkinimui darbu, ir gyvenimu.

J. Rode (2004) savo tyrimu negavo stipraus darbo - gyvenimo pasitenkinimo ryšio, pasitenkinimas gyvenimu buvo labiau susietas su kitomis gyvenimo sritimis. Autorius daro prielaidą, kad gali būti, jog daugumai žmonių darbas nėra pagrindinė gyvenimo veikla ir dirbama pirmiausia tam, kad patenkinti kitų gyvenimo sričių poreikius. Tuomet gyvenimo ir darbo pasitenkinimo ryšiai yra per silpni, kad būtų aptinkami į tyrimą įvedus kintamąjį, kuris nusako turinčias didesnę reikšmę gyvenimo sritis – pavyzdžiui, šeimą, sveikatą.

Šiame tyrime darbo – gyvenimo pasitenkinimo santykiui atskleisti bus naudojami kintamieji, kurių įtaka jau buvo patvirtinta daugeliu praėjusių tyrimų. Šie kintamieji grafiškai pateikiami 3 paveikslėlyje. Schema yra pritaikyta pagal R.D. Iverson, C. Maguire (2000) atliktą tyrimą, bet modifikuota esamoms sąlygoms, kadangi minėtų mokslininkų tyrimas buvo atliktas su atokiai gyvenančiomis angliakasių bendruomenėmis, taigi mūsų tyrime kai kurie kintamieji, tokie kaip šeimos izoliacija ar profsąjungų vaidmuo, yra visiškai neaktualūs. Be schemoje pateiktų kintamųjų, dar bus naudojami demografiniai duomenys – amžius, lytis, vedybinis statusas, išsilavinimas. Kintamieji, didinantys pasitenkinimą, pažymėti „+“, mažinantys „-“.

Pasitenkinimui darbu nustatyti bus tiriami tokie kintamieji: darbo užmokestis, karjeros galimybės, darbo sąlygos, santykiai su bendradarbiais, autonomija, grįžtamasis ryšys bei būtinybė dirbti viršvalandžius. Šie situaciniai arba darbo savybių kintamieji turi tiesioginį poveikį pasitenkinimui darbu. Kintamieji, didinantys pasitenkinimą darbu yra autonomija, karjeros galimybės, užmokestis, grįžtamasis ryšys. Kintamasis, mažinantis pasitenkinimą darbu, yra viršvalandžiai. Asmeniniai kintamieji taip pat turės tiesioginę įtaką pasitenkinimui darbu – tai pozityvus/negatyvus emocionalumas, optimizmas bei savi-veiksmingumas. Kadangi, kaip jau buvo minėta, socialinės aplinkos kintamieji (su darbu nesusijusių sričių veiksniai), gali turėti įtakos žmonių nusiteikimui dirbti, jie taipogi įtraukiami analizuojant sąryšį su pasitenkinimu darbu.

Pasitenkinimui gyvenimu tikėtina turės įtakos asmeniniai kintamieji bei kintamieji, nurodantys su darbu nesusijusias sritis: santykiai su draugais, šeima, laisvalaikis, sveikata. Vienintelis kintamasis, susijęs su darbo savybėmis – darbo užmokestis galimai turės tiesioginės įtakos ir pasitenkinimui gyvenimu.



3 pav. Kintamieji, darantys įtaką pasitenkinimui darbu ir gyvenimu (pagal Iverson, Maguire, 2000).

LYTIES ĮTAKA PASITENKINIMUI DARBU BEI GYVENIMU

Vienas iš įdomesnių kintamųjų turinčių įtakos pasitenkinimo darbu – pasitenkinimo gyvenimu santykiui, yra lytis. Kad yra lyčių skirtumai šiame santykyje, buvo nustatyta senesniuose tyrimuose, kurie parodė, kad darbas yra mažiau svarbus faktorius moterų nei vyrų gyvenimuose. Vėlesni tyrimai konstatavo, kad ši koreliacija buvo mažesnė praėjusiais dešimtmečiais, nei pastaraisiais metais (Tait et al., 1989).

Iki šiol tyrimų rezultatai nedavė aiškaus ir vienareikšmio atsakymo apie vyrų ir moterų skirtumus, kalbant tiek apie pasitenkinimo darbu bei gyvenimu santykį, tiek apie pasitenkinimą šiomis sritimis atskirai. Lietuvoje tokių tyrimų atlikta itin mažai (Šilinskas, Žukauskienė, 2004) ir jų tyrimų objektas yra daugiau subjektyvi gerovė nei ryšys tarp pasitenkinimo darbu bei gyvenimu.

Greičiausiai pasitenkinimui darbu ir gyvenimu turi įtakos ne tiek pati lytis, o visa eilė faktorių, susijusių su ja (Шульц, Шульц, 2003).

Stereotipiškai manant, vyrams profesinė sfera yra daug reikšmingesnė nei moterims, tad pasitenkinimas darbu turėtų didinti ir pasitenkinimą gyvenimu. Kad vyrų pasitenkinimui gyvenimu turi įtakos darbas, savo tyrimu nustatė G. Šilinskas ir R. Žukauskienė (2004) - vyrų pasitenkinimas gyvenimu yra susijęs su aukštesniu išsilavinimu, didesnėmis pajamomis, pasitenkinimu darbu.

Tuo tarpu, jeigu iš tiesų moterims yra svarbesnės kitos gyvenimo sritys, - santuoka, motinystė, ryšiai su kitais žmonėmis, jų sąryšis su pasitenkinimu gyvenimu turėtų būti stipresnis, nei pastarojo ir pasitenkinimo darbu. Gali būti, kad ryšio kryptis vyrams yra pasitenkinimas darbu – pasitenkinimas gyvenimu, o moterims atvirkščiai, pasitenkinimas gyvenimu apskritai – pasitenkinimas darbu, nes, pasak B.H. Lemme (2003), “moterų profesinę karjerą geriau apibūdina plaukimas pasroviui, o vyrų – svajonės veikiama gyvenimo kryptimi“ ir netgi karjeros moterys apie 30-tuosius gyvenimo metus ima daugiau dėmesio skirti santuokai ir šeimai.

Darbo savybių kintamieji. Kalbant apie tiesiogiai su darbu susijusius veiksnius, moterų pasitenkinimui darbu didesnę įtaką gali turėti santykiai su bendradarbiais, kadangi, pasak C.D. Fisher (2000), moterys yra linkusios patirti emocijas stipriau nei vyrai ir jautriau reaguoja į emocionalių įvykius. Remiantis tyrimų rezultatais, toks faktorius kaip lankstus darbo grafikas, kuris gali būti suprantamas kaip įmonės vadovų palaikymas, yra itin svarbus moterų pasitenkinimui darbu (Scandura, Lankau, 1997). Stipriau turėtų koreliuoti moterų nei vyrų pasitenkinimas darbu bei viršvalandžiai. Karjeros galimybė turėtų būti svarbesnis veiksnys vyrams, nei moterims. O tokie kintamieji kaip autonomija, darbo sąlygos, darbo saugumas greičiausiai turi vienodą įtaką abiem lytims.

Atskirai reikėtų paminėti darbo užmokestį. Kaip rodo Lietuvos įmonėse atlikto tyrimo rezultatai, beveik pusės apklaustųjų moterų nuomone, jų darbovietėje vyrų atlyginimai yra aukštesni nei moterų, darbo apmokėjimo politika įmonės lygmenyje yra neskaidri (Atmanavičienė, 2006). Taigi darbo užmokestis, moterų suvokiamas kaip neteisingas, gali būti veiksnys, kuris mažina pasitenkinimą darbu ir gyvenimu, tuo tarpu vyrų gali būti suvokiamas kaip jį didinantis.

Asmeniniai kintamieji. Savi-veiksmingumas turi panašią įtaką tiek vyrų, tiek moterų pasitenkinimui darbu ir gyvenimu. Gal kiek didesnę koreliaciją su moterų pasitenkinimu darbu bei gyvenimu gali turėti pozityvus/negatyvus emocionalumas, o taip pat ir optimizmas, kadangi šie kintamieji yra susiję su nuotaika ir emocijomis.

Aplinkos kintamieji. Pasak E.E. Kossek, S.J. Lambert (2005), tiek vyrams, tiek moterims darbas ir šeima neišvengiamai yra susiję ir ankstesni stereotipai nebeatitinka šių dienų realybės. Tačiau kitų autorių nuomone, tam tikras socialinis spaudimas, apimantis lyčių vaidmenis, vis dar daro stiprią įtaką vyrų ir moterų elgesio normoms, kur moterų pareigos yra susijusios su šeima, o vyrų – su šeimos išlaikymu bei aprūpinimu. Ir nors vyrai keičiasi su kiekviena nauja karta, vis dar dirbančios moterys yra linkusios prisiimti didesnę dalį šeimos pareigų (Antoniou, Cooper, 2005). Todėl ir šiame tyrime galime tikėtis, kad pareigos šeimoje turės didesnę įtaką moterų nei vyrų pasitenkinimui gyvenimu ir darbu.

Ryšiai su draugais bei sutuoktiniu gali parodyti didesnę koreliaciją su moterų pasitenkinimu gyvenimu, nei vyrų, vėlgi atsižvelgiant į didesnę jų emocionalumą. Kintamieji sveikata ir laisvalaikis tikėtina bus panašiai svarbūs tiek vyrams, tiek moterims.

Apibendrinant tai, kas pasakyta aukščiau, šiame tyrime išskirsime tris kintamųjų, kuriuos apjungia priežastinis ryšys, kategorijas: kintamieji, susiję su darbo savybėmis, asmeniniai kintamieji bei aplinkos kintamieji, kurie schematiškai yra pavaizduoti 3 paveikslėlyje. Atsižvelgiant į padarytas prielaidas, tikėtina, kad kai kurių kintamųjų koreliacijos su pasitenkinimu darbu bei gyvenimu skirsis vyrų ir moterų grupėse. Taigi, klausimai, į kuriuos bus bandoma atsakyti šiuo tyrimu, būtų tokie:

Ar iš tiesų vyrų pasitenkinimas gyvenimu daugiau susijęs su darbo savybėmis, nei moterų pasitenkinimas gyvenimu, o moterų pasitenkinimas gyvenimu susijęs su kitomis gyvenimo sritimis?

Ar asmeniniai kintamieji turi ryšį tiek su pasitenkinimu darbu, tiek su pasitenkinimu gyvenimu?

Kaip skiriasi pasitenkinimas darbu bei pasitenkinimas gyvenimu vyrams ir moterims?

TYRIMO PROBLEMA, TIKSLAS, UŽDAVINIAI

Darbo tikslas

– išsiaiškinti, kokie veiksniai yra susiję su moterų ir vyrų pasitenkinimu darbu bei pasitenkinimu gyvenimu.

Darbo uždaviniai

- palyginti pasitenkinimą darbu vyrų ir moterų grupėse;
- palyginti pasitenkinimą gyvenimu vyrų ir moterų grupėse;
- išsiaiškinti, ar pasitenkinimas darbu ir pasitenkinimas gyvenimu yra susiję vyrų grupėje;
- išsiaiškinti, ar pasitenkinimas darbu ir pasitenkinimas gyvenimu yra susiję moterų grupėje;
- išsiaiškinti, ar aplinkos kintamieji yra susiję su moterų pasitenkinimu gyvenimu;
- išsiaiškinti, ar darbo savybių kintamieji yra susiję su vyrų pasitenkinimu gyvenimu;
- išsiaiškinti, ar vyrų ir moterų asmeniniai bruožai yra susiję tiek su pasitenkinimu darbu, tiek su pasitenkinimu gyvenimu;
- išsiaiškinti, kokie veiksniai prognozuoja pasitenkinimą darbu bei pasitenkinimą gyvenimu.

Tyrimo hipotezės

- egzistuoja skirtumai, kaip vyrai ir moterys vertina pasitenkinimą darbu;
- egzistuoja skirtumai, kaip vyrai ir moterys vertina pasitenkinimą gyvenimu;
- vyrų pasitenkinimą gyvenimu, skirtingai nei moterų pasitenkinimą gyvenimu, prognozuoja darbo savybių kintamieji: karjeros galimybės, darbo sąlygos, darbo užmokestis, viršvalandžiai, santykiai su bendradarbiais, autonomija bei grįžtamasis ryšys;
- moterų pasitenkinimą gyvenimu, skirtingai nei vyrų pasitenkinimą gyvenimu, prognozuoja aplinkos kintamieji: laisvalaikio, sveikatos vertinimas, santykiai su draugais, giminaičiais, sutuoktiniu bei vaikais, pareigos namuose ir požiūris į religiją;
- vyrų ir moterų pasitenkinimą darbu ir pasitenkinimą gyvenimu prognozuoja asmeniniai bruožai;
- vyrų pasitenkinimas darbu ir pasitenkinimas gyvenimu bei moterų pasitenkinimas darbu ir pasitenkinimas gyvenimu yra susiję;

- pasitenkinimą gyvenimu prognozuoja aplinkos veiksniai, asmeniniai veiksniai bei darbo užmokestis;
- pasitenkinimą darbu prognozuoja darbo savybių kintamieji, asmeniniai bei aplinkos veiksniai.

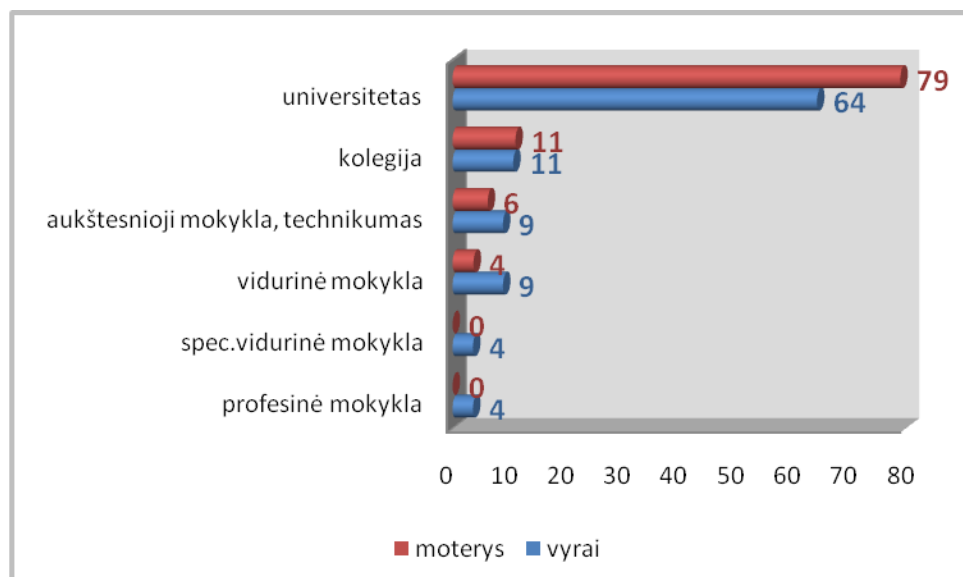
TYRIMO METODIKA

Tyrimo dalyviai

Šiame tyrime dalyvavo 137 respondentai. Tyrimo imtis sudaryta stengiantis, jog tiriamieji atstovautų abi lytis, įvairias amžiaus grupes. Tyrimo dalyviai yra iš vienos valstybinės organizacijos (ministerijos) bei dviejų privačių įmonių – vieno iš stambiausių Lietuvos bankų ir prekybinės įmonės. Tyrimo dalyviai nebuvo specialiai atrenkami, dalyvavo visi norintys, tačiau buvo stengiamasi prikalbinti dalyvauti daugiau vyrų.

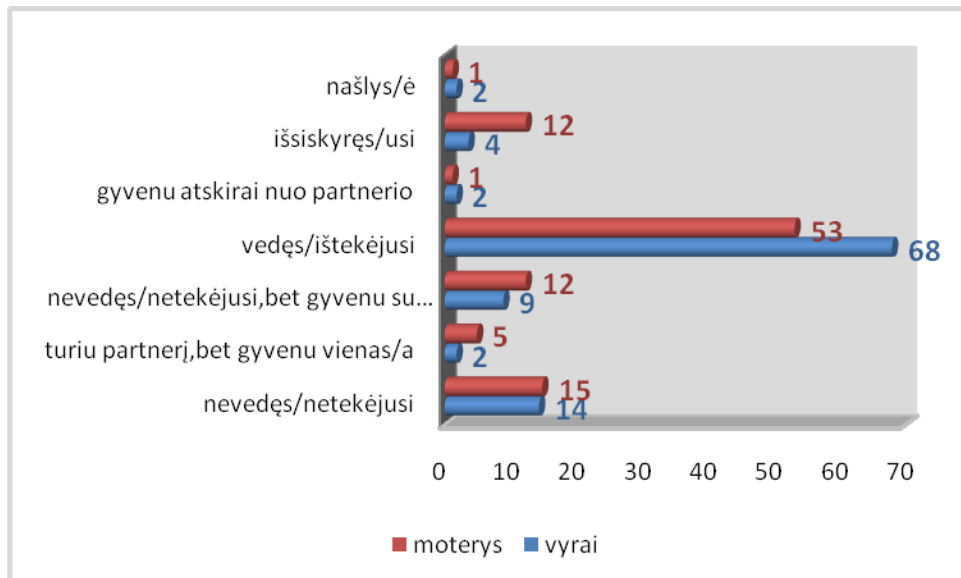
Iš 137 tyrimo dalyvių 56 (arba 41%) yra vyrai, 81 (arba 59%) moteris. Dalyvių amžius - nuo 21 iki 73 metų, amžiaus vidurkis 38 metai.

Didžioji dalis tiriamųjų (73% arba 100 dalyvių) turi aukštąjį išsilavinimą: iš jų 36 (arba 64%) vyrai bei 64 (arba 79%) moterys. Tiriamųjų pasiskirstymas pagal lytį ir išsilavinimą pateikiamas 4 paveikslėlyje.



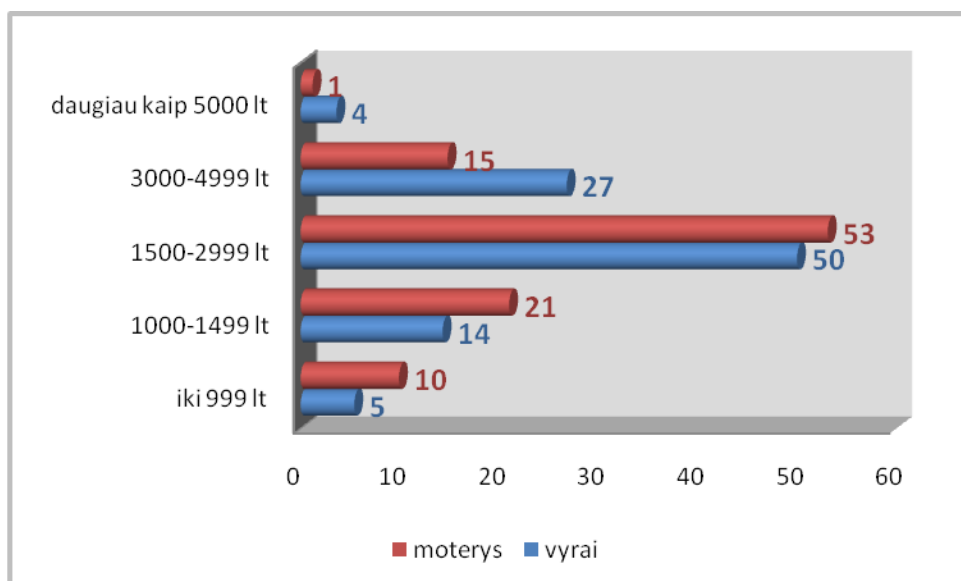
4 pav. Tiriamųjų pasiskirstymas (%) pagal lytį ir išsilavinimą (n=137)

5 paveikslėlyje pavaizduota, kokia yra tyrimo dalyvių šeimyninė padėtis. Kaip matome, maždaug pusė moterų - 43 (arba 53%) yra ištekėjusios, o daugiau nei pusė vyrų, dalyvavusių tyrime - 38 (arba 68%) yra vedę.



5 pav. Tiriamųjų pasiskirstymas (%) pagal lytį ir šeimyninę padėtį (n=137)

Maždaug pusė tiriamųjų (52%) gauna vidutines pajamas, t.y. nuo 1500 lt. iki 2999 lt. Daugiau kaip 5000 lt. gauna du procentai tiriamųjų, mažiau kaip tūkstantį litų – aštuoni procentai tiriamųjų. Kalbant apie pajamas vienam šeimos nariui, 10% tyrimo dalyvių pajamos yra daugiau kaip 3000 lt., 33% tiriamųjų – iki 1000 lt., 31% nuo 1000 iki 1500 lt., o 26% - nuo 1500 lt. iki 3000 lt. Tiriamųjų pasiskirstymas pagal lytį ir gaunamas pajamas pateikiamas 6 paveikslėlyje.



6 pav. Tiriamųjų pasiskirstymas (%) pagal lytį ir pajamas (n=137)

Trečdalis tiriamųjų (30%) turi du vaikus, 28% augina vieną vaiką, 10% - tris vaikus. 32% tyrimo dalyvių vaikų neturi.

Tiriamųjų įvertinimo būdai

Tyrimu buvo siekiama įvertinti įvairių kintamųjų ryšius su pasitenkinimu darbu bei pasitenkinimu gyvenimu. Į anketą įtraukti klausimynai, matuojantys pasitenkinimą darbu ir pasitenkinimą gyvenimu apskritai, taip pat kelios skalės, matuojančios optimizmą, savi-veiksmingumą, autonomiją, grįžtamąjį ryšį bei atskiri klausimai apie tiriamųjų požiūrį į tam tikrus darbo ir gyvenimo aspektus. Tyrimo anketos pavyzdys pridedamas Priede Nr. 1. Tyrime naudotos tokios metodikos:

Pasitenkinimo gyvenimu skalė (*Satisfaction with life scale. Pavot, Diener, 1993*), kurią sudaro penki klausimai. Atsakymų variantai yra nuo 1 – „visiškai sutinku“ iki 7 – „visiškai nesutinku“. Mažesnė balų suma reiškia didesnę pasitenkinimą gyvenimu. Klausimynas yra laisvai prieinamas, leidimas juo naudotis nėra reikalingas.

Skalė nėra skirta matuoti pasitenkinimo įvairiomis gyvenimo sritimis, kaip sveikata, finansai ar pan., jina matuoja pasitenkinimą gyvenimu kaip visumą.

Klausimynas įvertintas įvairių autorių, vidinis suderinamumas gaunamas geras – Cronbach'o alfa lygi nuo 0,80 iki 0,89 (Pavot, Diener, 1993). Klausimyno konstrukcinis validumas buvo patikrintas su įvairiomis tiriamųjų grupėmis, jo stabilumas patvirtintas 4 metų laikotarpyje.

Klausimynas yra išverstas R. Žukauskienės, skalės vidinis suderinamumas šiame tyrime pakankamas: Cronbach'o alfa lygi 0,830.

Pasitenkinimo darbu skalė (*Index of Job Satisfaction. Brayfield, Rothe, 1951*) išmatuota nuo 1 – „pilnai sutinku“ iki 7 – „visiškai nesutinku“. Mažesnis įvertinimas reiškia didesnę pasitenkinimą darbu. Literatūroje pateikiamas šios skalės patikimumas yra 0,87, konstrukcinis validumas yra geras (Brayfield, Rothe, 1951). Klausimynas yra skelbiamas viešai publikuotame straipsnyje.

Klausimynas buvo išverstas tyrėjos. Kadangi klausimyne du klausimai (trečias ir penktas) turi skirtingas kryptis nei kiti trys klausimai, tokiai skalei tiesiogiai Cronbach'o alfos skaičiuoti negalima. Šie klausimai perkoduoti taip, kad visų jų kryptys sutaptų. Perkoduojant sukuriama papildomi „atvirkštiniai“ kintamieji ir patikrinamas vidinis suderinamumas: Cronbach'o alfa gaunamas 0,771.

Grižtamojo ryšio ir autonomijos klausimynas yra sukonstruotas iš Hackman'o bei Oldham'o darbo savybių modelio klausimyno (JDS), apimančio tokias darbo savybes kaip užduoties tapatumas, įgūdžių įvairovė, užduoties reikšmė, autonomija bei grįžtamasis ryšys. JDS

yra metodika, naudojama moksliniuose tyrimuose, jo konstrukcinis validumas patikrintas su įvairiomis tiriamųjų grupėmis, faktorinė analizė išskiria penkis jau minėtus faktorius (Idaszak, Bottom, 1988). Klausimynas išverstas tyrėjos.

Klausimyną sudaro dvi skalės: autonomijos (Autonomy) skalė, į kurią įeina tokie klausimai, kaip „aš kontroliuoju savo darbo tempą“, „šiame darbe aš turiu laisvę daryti beveik ką tik noriu“; ir grįžtamojo ryšio (Feedback) skalė, sudaryta iš klausimų „aš dažniausiai žinau, ar mano darbas tenkina vadovus“, „aš susilaukiu atsiliepimų iš bendradarbių apie tai, kaip aš atlieku savo darbą“ ir pan. Autonomijos skalę sudaro 1, 2, 5, 6, 9 klausimai, grįžtamojo ryšio skalę – 3, 4, 7, 8, ir 10 klausimai. Didesnė balų suma reiškia didesnę autonomiją darbe bei grįžtamojo ryšio buvimą. Klausimyno Cronbach'o alfa lygi 0,685. Autonomijos skalės Cronbach'o alfa yra 0,803. Grįžtamojo ryšio skalės Cronbach'o alfa gaunamas 0,346. Kadangi toks Cronbach'o alfa yra per mažas statistinei analizei, jis yra pagerinamas išmetant septintą ir aštuntą klausimus. Naujos grįžtamojo ryšio skalės Cronbach'o alfa lygus 0,672, ši skalė ir bus naudojama duomenų analizei.

Optimizmo klausimynas P.I.S.I., sukurtas Olah 1995 metais. Jį sudaro 5 klausimai, kurie vertinami keturių balų skalėje: 1 – „visiškai netinka“, 4 – „visiškai tinka“. Aukštesnis įvertinimas reiškia aukštesnį optimizmo lygį (Šilinskas, Žukauskienė, 2004). Skalė išversta R. Žukauskienės, Cronbach'o alfa lygi 0,841.

Pozityvaus ir negatyvaus emocionalumo klausimynas (PANAS) susidedantis iš 20 būdvardžių, apibūdinančių įvairias emocijas, būsenas. Klausimynas yra išverstas prof. R. Žukauskienės bei gautas autoriaus David Watson leidimas jį naudoti nekomerciniams tyrimams Lietuvoje.

Pozityvaus emocionalumo skalę sudaro pirmi dešimt būdvardžių: susidomėjęs, stiprus, energingas, judrus ir pan. Negatyvaus emocionalumo skalę sudaro likę dešimt būdvardžių: kaltas, prislėgtas, išsigandęs, priešiškas ir t.t.

Klausimyno Cronbach'o alfa yra lygus 0,743, pozityvaus emocionalumo skalės Cronbach'o alfa – 0,812, negatyvaus emocionalumo Cronbach'o alfa – 0,888.

Savi-veiksmingumo klausimynas (Generalized self-efficacy scale, Schwarzer, Jerusalem, 1995). Lietuviškas šios metodikos vertimas paimtas iš projekto "Jaunasis Pilietis" adaptuotų metodikų (projekto vadovė - R. Žukauskienė). Cronbach'o alfa lygus 0,880.

Klausimynas apie tyrimo dalyvių pareigas šeimoje, į kurią įeina klausimai apie įvairius kasdieninius rūpesčius bei darbus: namų tvarkymą, maisto produktų pirkimą, rūpinimąsi vaikais ir pan. Galimi atsakymų variantai yra nuo 1 – „visa atsakomybė tenka kitam žmogui“ iki 5 – „visa atsakomybė tenka man“; atsakymo variantas 6 reiškia „man tai neaktualu“. Klausimynas sudarytas pagal pavyzdį iš R. Žukauskienės moterų profesinės karjeros tyrimo.

Taip pat anketoje pateikiama visa **eilė klausimų apie tai, kaip tiriamieji vertina kai kuriuos savo gyvenimo aspektus**: laisvalaikį, sveikatą, santykius su sutuoktiniu ar partneriu, santykius su bendradarbiais, draugais, giminėmis bei vaikais. Galimi atsakymų variantai yra skalėje nuo 1 – „aš visiškai patenkintas“ iki 7 – „aš visiškai nepatenkintas/a“. Tokiu pat principu yra klausama ir apie pasitenkinimą kai kuriais darbo aspektais: karjera, darbo užmokesčiu, būtinybe dirbti viršvalandžius. Klausimai sudaryti pagal pavyzdį iš R. Žukauskienės moterų profesinės karjeros tyrimo.

Tyrimo eiga

Tyrimo metu dalis respondentų buvo apklausta elektroniniu būdu, platinant nuorodą į anketą per internetinius socialinius tinklus – „Facebook“, Bernardinai ir pan. Anketos nuoroda internete yra : <http://www.apklausa.lt/f/pasitenkinimas-darbu-pasitenkinimas-gyvenimu-t818a6n>

Kita dalis respondentų atsakė į popierinį anketos variantą. Tyrimas buvo atliekamas trijose įmonėse. Vienoje įmonėje darbuotojų susirinkimo metu tyrėja paprašė užpildyti anketas, prieš tai susitarus dėl tyrimo su įmonės vadovais. Kitose dviejose įmonėse buvo gautas vadovybės leidimas išdalinti anketas darbuotojams ir kitą dieną jas susirinkti. Respondentams buvo paašškinta, jog tyrimas yra savanoriškas, atliekamas magistro darbui, anketos yra anoniminės, visi duomenys – konfidencialūs. Popierinių anketų buvo užpildyta 66, likusios 71 – elektroninės.

Tyrimo duomenys statistiškai apdorojami ir analizuojami naudojant statistinį duomenų analizės paketą SPSS 17.0. Hipotezė apie dviejų nepriklausomų imčių vidurkių lygybę buvo tikrinama naudojant Mann-Whitney U kriterijų nepriklausomoms imtims (Čekanavičius, Murauskas, 2000). Ryšio stiprumas tarp ranginių kintamųjų buvo tiriamas naudojant Spearman'o koreliacijos koeficientą, o tarp kiekybinių kintamųjų – Pearson'o koreliacijos koeficientą (Čekanavičius, Murauskas, 2000). Hipotezei apie prognostinius ryšius tarp priklausomo kintamojo ir nepriklausomų kintamųjų analizuoti naudojamas daugialypės regresijos modelis (Čekanavičius, Murauskas, 2000). Modeliui taikytas *enter* metodas.

Hipotezių tikrinimui pasirinktas reikšmingumo lygmuo lygus 0,05. Hipotezės apie lygybę buvo atmetamos (skirtumai buvo laikomi statistiškai reikšmingais, patikimais), kai paketo apskaičiuotoji p reikšmė neviršijo 0,05. Rodiklių skirtumai laikyti statistiškai reikšmingais, kai $p < 0,05$.

Ryšys tarp dviejų požymių buvo laikomas labai silpnu kai koreliacijos koeficiento (k) reikšmė gaunama: iki 0,3 - labai silpnas arba jokio, nuo 0,3 iki 0,5 - silpnas, nuo 0,5 iki 0,7 - vidutinis, nuo 0,7 iki 0,9 - stiprus, nuo 0,9 iki 1,0 - labai stiprus.

TYRIMO REZULTATAI

Veiksnių, susijusių su pasitenkinimu darbu ir pasitenkinimu gyvenimu, vertinimas

Analizuojant tyrimo duomenis, įdomu pasižiūrėti bendras vertinimo tendencijas iliustruojančius rezultatus - kiek tyrimo dalyviai (atskirai vyrai ir moterys) patenkinti kai kuriais savo gyvenimo aspektais: laisvalaikiu, sveikata, santykiais su sutuoktiniais, vaikais, bendradarbiais, draugais, pareigomis namuose. Taip pat palyginti vyrų ir moterų grupėse kai kurias asmenines savybes, galinčias turėti ryšį su pasitenkinimu darbu bei gyvenimu: optimizmą, pozityvų ir negatyvų emocionalumą, savi-veikmingumą. Taipogi panagrinėsime ir tai, kaip vyrai ir moterys vertina su darbu susijusius veiksnius – autonomiją, grįžtamąjį ryšį, karjeros galimybes, darbo sąlygas, darbo užmokestį, viršvalandžius. Toliau ir apžvelgsime minėtus kintamuosius. Vidurkių skirtumams palyginti naudosime Mann-Whitney U kriterijų nepriklausomoms imtims.

Aplinkos kintamieji

Aplinkos kintamųjų grupę sudaro tokie veiksniai, kurie, remiantis literatūros analize, gali būti susiję ir su pasitenkinimu darbu, ir su pasitenkinimu gyvenimu: laisvalaikis, sveikata, santykiai su artimais žmonėmis, pareigos namuose. Šių veiksnių vidurkių rezultatai pateikiami 1 lentelėje.

1 lentelė. Aplinkos kintamųjų vidurkių palyginimas vyrų ir moterų grupėse

	VIDURKIS				KRITERIJAUŠ P REIŠMĖ	MANN-WHITNEY U
	vyrų	N	moterys	N		
Kaip vertinate laisvalaikį	5,52	56	5,51	81	0,929	2248,0
Kaip vertinate sveikatą	6,13	56	5,89	81	0,236	2006,0
Kaip vertinate santykius su sutuoktiniu/partneriu	6,08	52	5,58	79	0,160	1761,0
Kiek jaučiatės artimas draugams	2,48	56	2,07	81	0,001	1658,0
Kiek svarbūs Jūsų giminaičiai	2,00	56	1,69	80	0,060	1846,0
Kaip vertinate santykius su vaikais	6,38	40	6,42	52	0,708	994,0
Ar manote, kad Jūsų darbų dalis yra per didelė ar per maža	3,00	48	2,30	66	0,000	836,0
Koks Jūsų požiūris į religiją	1,77	56	1,48	81	0,031	1825,0

Analizuojant, kaip tyrimo dalyviai vertina savo laisvalaikį, sveikatą, santykius su sutuoktiniu/partneriu, vaikais, matome, jog šie kintamieji surinko nemažus įvertinimus (maksimalus

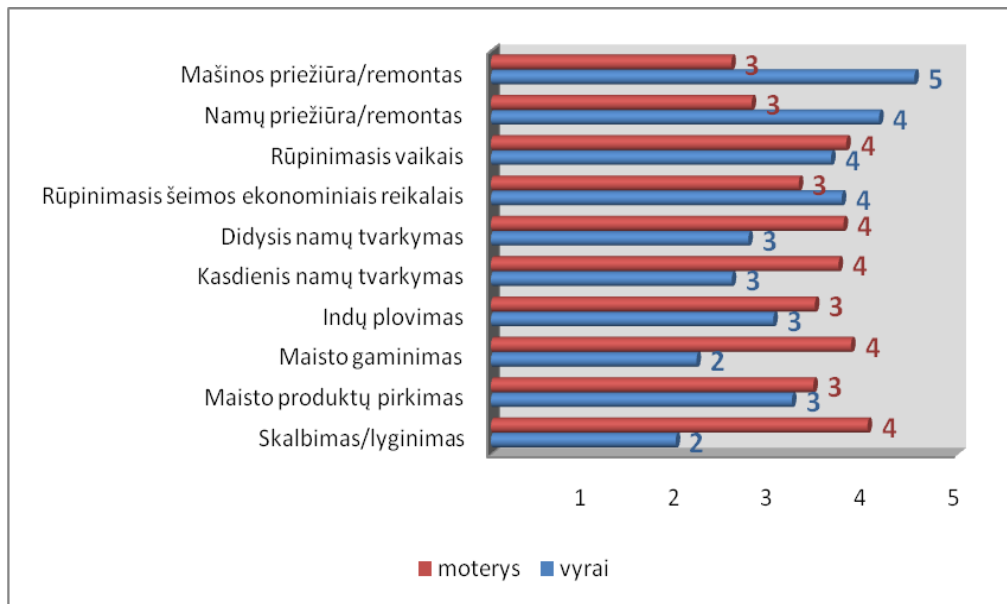
šių kintamųjų įvertinimas yra 8, kas reiškia „aš visiškai patenkintas“). Santykiai su vaikais įvertinti virš 6 balų ir statistiškai reikšmingo skirtumo tarp vyrų bei moterų nėra ($p > 0,05$). Analizuojant santykių su sutuoktiniu/partneriu vidurkius, pastebime, jog vyrai šiais santykiais yra kiek labiau patenkinti nei moterys, tačiau statistinio reikšmingumo nėra ($p = 0,160$). Sveikata taip pat kiek labiau patenkinti vyrai nei moterys, tačiau statistiškai reikšmingo skirtumo taip pat nepastebėta ($p = 0,236$). Mažiausią balą surinko laisvalaikio vertinimas (tiek vyrai, tiek moterys 5,5), kas reiškia tik šiek tiek didesnę pasitenkinimą nei vidutinis.

Atsakant į klausimą „kiek Jums svarbūs giminaičiai ir draugai“, mažesnis balas reiškė artimesnę bei svarbesnę ryšį (1 – „labai svarbūs“, 5 – „visai nesvarbūs“). Kaip matome iš 1 lentelės, vyrų vertinimo vidurkis yra 2, kas reiškia „gana svarbūs“, moterų įvertinimas yra 1,69, taigi galime manyti, jog moterys labiau nei vyrai vertina ryšius su giminėmis, nors statistiškai reikšmingas šis skirtumas ir nėra ($p = 0,060$).

Tik kiek mažesnę įvertinimą nei santykiai su giminaičiais surinko artimų ryšių su draugais vertinimas. Vyrams šie ryšiai yra kiek svarbesni nei moterims (vidurkiai atitinkamai 2,48 ir 2,07), šis skirtumas yra statistiškai reikšmingas ($p = 0,001$).

Respondentai įvertino ir savo darbų dalį bendrame šeimos darbu kontekste. Šiame klausime įvertinimas 1 reiškė „mano darbų dalis yra tikrai per didelė“, 5 – „mano darbų dalis yra per maža“. Vyrų grupėje stebimas vidurkis yra 3, kas reiškia „mano darbų dalis nei per didelė, nei per maža“, moterų grupėje vidurkis 2,30, t.y. „mano darbų dalis yra gal kiek per didelė“. Taigi galima sakyti, jog, moterų nuomone, jos turi daugiau pareigų namuose nei vyrai. Šis skirtumas yra statistiškai reikšmingas ($p = 0,000$).

Įdomu pažiūrėti, kokios būtent pareigos vyrų ir moterų vertinimu sudaro jų pareigų namuose dalį. Pareigos buvo vertinamos skalėje nuo 1 – „visa atsakomybė tenka kitam žmogui“ iki 5 – „visa atsakomybė tenka man“. Šio klausimyno atsakymų vidurkiai pateikiami 7 paveikslėlyje. Statistiškai reikšmingi skirtumai yra vertinant šiuos darbus namuose: skalbimą/lyginimą ($p = 0,000$), maisto gaminimą ($p = 0,000$), indų plovimą ($p = 0,047$), kasdienį ($p = 0,000$) bei didįjį ($p = 0,000$) namų tvarkymą, namų bei mašinos priežiūrą ($p = 0,000$). Šių darbų vertinimas moterų grupėje yra 4, kas reiškia „man tenka daugiau atsakomybės“; vyrų grupėje – 2 arba 3, kas reiškia „kitam žmogui tenka daugiau atsakomybės“ arba „atsakomybė dalijamės po lygiai“. Tokios pareigos kaip namų bei mašinos priežiūra ir remontas yra didesnė vyrų, nei moterų atsakomybė. Galima pastebėti, jog tokios pareigos, kurios yra daugiau kasdieninės, tenka labiau moterims, nei vyrams.



7 pav. Vyrų ir moterų pareigų namuose vertinimo vidurkiai

Išsiskyrė ir vyrų bei moterų požiūris į religiją. Kaip jau buvo minėta literatūros analizėje, gali būti, jog tikintys žmonės yra labiau patenkinti gyvenimu, nei netikintys. Šis klausimas buvo vertinamas trijose pozicijose: 1 – „tikintis, bet nepraktikuojantis“, 2 – „praktikuojantis“ bei 3 – „netikintis“. Vyrų grupėje vidurkis yra 1,77, moterų - 1,48. Tai rodo, jog dauguma respondentų yra tikintys, vyrai – kiek daugiau praktikuojantys ($p = 0,031$).

Asmeniniai kintamieji

Asmeniniai kintamieji, remiantis literatūros apžvalga, gali būti susiję tiek su pasitenkinimu darbu, tiek su pasitenkinimu gyvenimu. Duomenys apie šių kintamųjų vidurkius vyrų ir moterų grupėse pateikiami 2 lentelėje.

Optimizmo skalės mažiausias įvertinimas yra 1 – „visiškai netinka“, didžiausias 5 – „visiškai tinka“. Didesnis skalės įvertinimas reiškia labiau išreikštą savybę, didžiausia galima reikšmė yra 20, mažiausia - 5. Kaip matome, optimizmo skalės vidurkis yra šiek tiek mažesnis vyrų grupėje, nei moterų. Galima sakyti, kad apskritai optimizmo skalės įverčiai yra aukščiau vidutinių, tačiau statistiškai reikšmingo skirtumo vyrų ir moterų grupėse nėra ($p > 0,05$).

Pozityvus ir negatyvus emocionalumas matuojamas skalėje nuo 1 iki 5, kur 1 reiškia „visiškai ne arba labai mažai“, o 5 – „labai daug“. Kuo daugiau šios savybės išreikštos, tuo gaunamas didesnis skalės įvertinimas. Maksimali skalės reikšmė yra 50, minimali – 10. Šiame tyrime gauti pozityvaus emocionalumo vidurkiai yra aukščiau vidutinių, o negatyvaus emocionalumo vidurkiai – žemiau vidutinių, taigi galima teigti, jog labiau išreikštas yra pozityvus emocionalumas. Tiek pozityvaus emocionalumo, tiek negatyvaus emocionalumo skirtumai vyrų ir moterų grupėse nėra dideli, jie nėra statistiškai reikšmingi ($p > 0,05$).

2 lentelė. Asmeninių kintamųjų vidurkių palyginimas vyrų ir moterų grupėse

	VIDURKIS				KRITERIJAUŠ P REIŠMĖ	MANN- WHITNEY U
	vyrų	N	moterų	N		
Optimizmas	13,96	55	14,46	80	0,343	1989,50
Pozityvus emocionalumas	32,93	56	33,56	81	0,970	2259,00
Negatyvus emocionalumas	20,27	56	20,00	81	0,840	2142,00
Savi-veiksmingumas	29,46	52	28,50	80	0,083	1652,00

Savi-veiksmingumo skalės mažiausias įvertinimas yra 1 – „visiškai nesutinku“, didžiausias 5 – „visiškai sutinku“. Didesnis skalės įvertinimas reiškia labiau išreikštą savybę, didžiausia galima reikšmė yra 40, mažiausia - 10. Moterų grupėje savi-veiksmingumo įvertinimas gaunamas 28,50, vyrų grupėje - 29,46. Apskritai šios savybės išreikštumas yra didesnis nei vidutinis ir vyrų šiek tiek didesnis nei moterų. Tačiau kad egzistuoja skirtumai vyrų ir moterų grupėse negalime teigti, kadangi statistiškai reikšmingo skirtumo nepastebėta ($p = 0,083$).

Su darbu susiję kintamieji

Su darbu susiję kintamieji nusako tam tikras darbo savybes, kurios gali veikti pasitenkinimą darbu. Literatūroje pažymima, jog toks veiksnys kaip darbo užmokestis gali būti susijęs ne tik su pasitenkinimu darbu, bet ir su pasitenkinimu gyvenimu. Paanalizuosime, kaip šio tyrimo imties respondentai įvertino šiuos veiksnius (vidurkiai pateikiami 3 lentelėje).

Atsakymai į klausimus „Kiek esate patenkintas galimybe pakilti pareigose?“, „Kiek esate patenkintas darbo sąlygomis?“, „Kiek esate patenkintas darbo užmokesčiu?“, „Kiek esate patenkintas būtinybe dirbti viršvalandžius?“ buvo vertinami skalėje nuo 1 – „nepatenkintas“ iki 5 – „ypač patenkintas“. Kaip matome iš 3 lentelės, visų atsakymų į šiuos klausimus vidurkis yra didesnis už 2, statistiškai patikimo skirtumo tarp vyrų ir moterų nėra ($p > 0,05$). Geriausiai yra įvertintas pasitenkinimas darbo sąlygomis: vidurkis tiek vyrų, tiek moterų grupėje yra 2,8, kas reiškia „patenkintas“. Prasčiausiai įvertinta būtinybė dirbti viršvalandžius bei darbo užmokestis. Darbo užmokesčio vidurkis gautas 2,2, kas reiškia „iš dalies patenkintas“. Būtinybe dirbti viršvalandžius mažiau patenkintos moterų, nei vyrai (vidurkis atitinkamai 2,1 ir 2,2).

Analizuojant, kaip tyrimo dalyviai vertina santykius su bendradarbiais matome, jog šis kintamasis surinko nemažus įvertinimus (maksimalus jo įvertinimas yra 8, kas reiškia „aš visiškai patenkintas“). Santykiai su bendradarbiais įvertinti virš 6 balų ir statistiškai reikšmingo skirtumo tarp vyrų bei moterų nėra ($p > 0,05$).

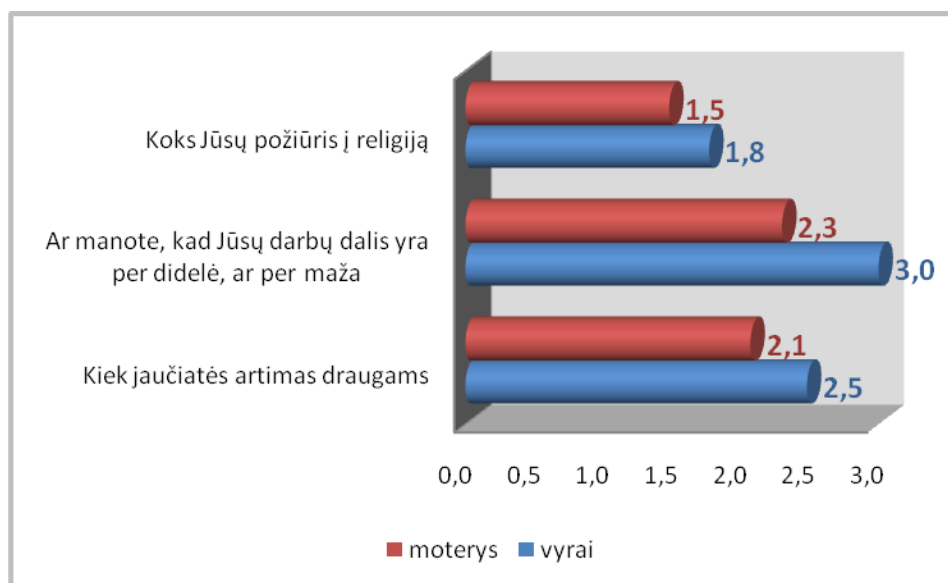
3 lentelė. Su darbu susijusių kintamųjų vidurkių palyginimas vyrų ir moterų grupėse

	VIDURKIS				KRITERIAUS P REIŠMĖ	MANN- WHITNEY U
	vyrų	N	moterys	N		
Kiek esate patenkintas galimybe pakilti pareigose	2,34	56	2,35	81	0,947	2253,50
Kiek esate patenkintas darbo sąlygomis	2,87	56	2,88	81	0,958	2256,50
Kiek esate patenkintas darbo užmokesčiu	2,21	56	2,26	81	0,940	2252,00
Kiek esate patenkintas būtinybe dirbti viršvalandžius	2,24	55	2,10	81	0,420	2053,50
Kaip vertinate santykius su bendradarbiais	6,30	56	6,15	81	0,866	2231,00
Grįžtamasis ryšys	9,45	55	9,57	81	0,948	2213,00
Autonomija	18,46	56	17,62	81	0,117	1911,50

Grįžtamasis ryšys ir autonomija buvo matuojami skalėje nuo 1 – “niekada” iki 5 – “visada”. Maksimali grįžtamojo ryšio skalės reikšmė yra 15, minimali – 3; maksimali autonomijos skalės reikšmė 25, minimali - 15. Didesnis įvertinimas reiškia didesnę savarankiškumą darbe bei grįžtamojo ryšio egzistavimą. Grįžtamojo ryšio skalės vidurkis vyrų ir moterų grupėse yra 9,5, statistiškai patikimo skirtumo nėra ($p= 0,948$). Autonomijos skalės vidurkis vyrų grupėje yra 18,46, moterų grupėje - 17,62, t.y. kiek didesnis už minimalų. Nors moterų grupės vidurkis yra mažesnis, statistiškai patikimo skirtumo taip pat nėra ($p = 0,117$).

Kadangi darbo užmokestis yra svarbus veiksnys, susijęs tiek su pasitenkinimu darbu, tiek su pasitenkinimu gyvenimu, svarbu yra palyginti šios tiriamųjų grupės pajamas į rankas. Gauti rezultatai rodo, jog vyrų pajamų vidurkis yra 3,09 (įvertinimas 3 reiškia nuo 1500 lt. iki 2999 lt.) moterų - 2,77 (įvertinimas 2 reiškia nuo 1000 lt. iki 1499 lt.) ($p = 0,035$). Taigi kaip matome, vyrų pajamos į rankas statistiškai patikimai didesnės nei moterų pajamos į rankas.

Apibendrinant galima pasakyti, jog šios tiriamųjų grupės respondentai, vyrai ir moterys, nesiskiria vertindami tokias savo asmenines savybes, kaip optimizmą, emocionalumą, savi-veikmingumą bei su darbu susijusius veiksnius. Panašiai vertinami yra ir daugelis aplinkos veiksnių. Skirtumai pastebėti tik tyrimo dalyviams vertinant požiūrį į religiją, pareigas namuose bei santykius su draugais (7 paveikslėlis).



8 pav. Vyrų ir moterų skirtingai įvertinti pasitenkinimo darbu bei pasitenkinimo gyvenimu veiksniai (vidurkiai)

Vyrų ir moterų pasitenkinimo darbu bei pasitenkinimo gyvenimu vertinimas

Išanalizavus, kaip vyrai ir moterys vertina atskirus veiksnius, tikslinga būtų pažiūrėti, ar egzistuoja skirtumai pasitenkinimo darbu bei pasitenkinimo gyvenimu kaip visumos vertinime. Hipotezei apie pasitenkinimo darbu ir pasitenkinimo gyvenimu skirtumus vyrų ir moterų grupėse patikrinti naudosisime Mann-Whitney U kriterijų nepriklausomoms imtims.

Pasitenkinimas darbu buvo matuojamas skalėje nuo 1 – „pilnai sutinku“ iki 7 – „visiškai nesutinku“. Maksimali šio klausimyno balų suma yra 35, minimali – 5. Kaip matome iš 4 lentelės, pasitenkinimo darbu įvertinimai surinko kiek mažesnius nei vidutiniai balus, vyrų pasitenkinimo darbu vidurkis yra didesnis nei moterų pasitenkinimo darbu vidurkis; šis skirtumas yra statistiškai reikšmingas ($p = 0,024$).

4 lentelė. Pasitenkinimas darbu bei gyvenimu vyrų ir moterų grupėse

	VIDURKIS				KRITERIJAUŠ P REIŠMĖ	MANN- WHITNEY U
	vyrų	N	moterys	N		
Pasitenkinimas darbu	16,61	54	14,56	81	0,024	1686,00
Pasitenkinimas gyvenimu	17,73	55	17,46	81	0,869	2190,50

Pasitenkinimas gyvenimu buvo matuojamas skalėje nuo 1 – „pilnai sutinku“ iki 7 – „visiškai nesutinku“. Maksimali šio klausimyno balų suma taip pat yra 35, minimali – 5.

Pasitenkinimo gyvenimu vidurkiai vyrų ir moterų grupėse beveik nesiskiria (atitinkamai 17,73 ir 17,46). Taigi, *hipotezė, jog egzistuoja skirtumai kaip vyrai ir moterys vertina pasitenkinimą darbu, pasitvirtino*. Galima sakyti, kad vyrai yra labiau patenkinti darbu nei moterys.

Hipotezė, jog egzistuoja skirtumai, kaip vyrai ir moterys vertina pasitenkinimą gyvenimu, nepasitvirtino. Vyrų ir moterų pasitenkinimą gyvenimu vertina panašiai.

Aplinkos, asmeninių bei darbo savybių kintamųjų ryšys su pasitenkinimu darbu bei pasitenkinimu gyvenimu.

Įvairių kintamųjų ryšiams su pasitenkinimu darbu bei pasitenkinimu gyvenimu analizuoti naudosime koreliacijos koeficientus: dviejų kiekybinių kintamųjų ryšio stiprumui patikrinti naudojamas Pearson'o koreliacijos koeficientas, ranginių kintamųjų ryšiui – Spearman'o koreliacijos koeficientas.

Pirmiausia patikrinsime, su kokiais darbo savybių kintamaisiais yra susijęs pasitenkinimas gyvenimu. Kintamųjų koreliacijos parodytos 5 lentelėje.

5 lentelė. Vyrų ir moterų darbo savybių bei pasitenkinimo gyvenimu ryšys

	PEARSON'O/SPEARMEN'O kor. koef.							
	vyrų	P	N	RYŠIO STIPRUMAS	moterys	P	N	RYŠIO STIPRUMAS
Kiek esate patenkintas būtinybe dirbti viršvalandžius	-0,2	0,148	54	-	-0,2	0,107	81	-
Kiek esate patenkintas darbo užmokesčiu	-0,4	0,001	55	silpnas	-0,3	0,014	81	silpnas
Kiek esate patenkintas darbo sąlygomis	-0,4	0,005	55	silpnas	-0,2	0,136	81	-
Kiek esate patenkintas galimybe pakilti pareigose	-0,2	0,209	55	-	-0,1	0,652	81	-
Kaip vertinate santykius su bendradarbiais	-0,4	0,007	55	silpnas	-0,3	0,022	81	silpnas
Autonomija	-0,2	0,097	55	-	-0,2	0,025	81	silpnas
Grįžtamasis ryšys	0,1	0,672	54	-	-0,2	0,157	81	-

Kaip matome, moterų grupėje keli kintamieji turi sąryšį su pasitenkinimu gyvenimu: darbo užmokestis, santykiai su bendradarbiais bei autonomija. Vyrų grupėje taip pat trys kintamieji turi sąryšį su pasitenkinimu gyvenimu: darbo užmokestis, darbo sąlygos bei santykiai su

bendradarbiais; visi ryšiai turi minuso ženklą. Visais atvejais ryšys yra silpnas ir kuo didesnis yra pasitenkinimas šiais veiksniais, tuo didesnis ir pasitenkinimas gyvenimu.

Kad būtų galima palyginti, ar skirtingai pasitenkinimą gyvenimu vyrams ir moterims prognozuoja darbo savybių kintamieji, atlikta tiesinė regresinė analizė *enter* metodu. Priklausomu kintamuoju pasirinktas pasitenkinimas gyvenimu, nepriklausomi kintamieji – darbo savybės. Regresinės analizės modelio rezultatai pateikti 6 lentelėje. Kadangi atskirų kintamųjų koreliacijos jau yra aptartos, pateiksime tik duomenų sklaidos rezultata.

6 lentelė. Vyrų ir moterų darbo savybių bei pasitenkinimo gyvenimu regresinė analizė

PRIKLAUSOMAS KINTAMASIS	NEPRIKLAUSOMI KINTAMIEJI	vyrai				moterys			
		p	R ²	Koreg. R ²	F	p	R ²	Koreg. R ²	F
Pasitenkinimas gyvenimu	Darbo savybių kintamieji	0,013	0,285	0,192	3,058	0,061	0,147	0,077	2,118

6 lentelėje matome, kad vyrų grupėje determinacijos koeficiento R² reikšmė atitinka tiesinės regresijos modelį ir rodo, kad regresijos modelyje esantys nepriklausomi kintamieji prognozuoja pasitenkinimą gyvenimu bei paaiškina 19% pasitenkinimo gyvenimu kintamojo reikšmių. Moterų grupėje darbo savybių kintamųjų vertinimai neprognozuoja pasitenkinimo gyvenimu. Apibendrinant galima būtų teigti, kad *hipotezė, jog vyrų pasitenkinimą gyvenimu, skirtingai nei moterų pasitenkinimą gyvenimu, prognozuoja su darbu susiję kintamieji: karjeros galimybės, darbo sąlygos, darbo užmokestis, viršvalandžiai, santykiai su bendradarbiais, autonomija bei grįžtamasis ryšys, pasitvirtino.*

Kalbant apie įvairių aplinkos veiksnių ryšį su pasitenkinimu gyvenimu, galime pastebėti, jog moterų imtyje daugiau kintamųjų tokių ryšį turi (7 lentelė). Vyrų grupėje vienintelis veiksnys – laisvalaikio vertinimas, turi sąryšį su pasitenkinimu gyvenimu. Moterų grupėje tokių kintamųjų yra daugiau: tai santykiai su sutuoktiniu, vaikais, laisvalaikio vertinimas, pareigos namuose. Kuo moterys geriau vertina savo laisvalaikį, tuo jos yra labiau patenkintos gyvenimu; kuo daugiau yra patenkintos santykiais su sutuoktiniu ir vaikais, tuo labiau jaučiasi patenkintos ir gyvenimu.

Pasitenkinimas gyvenimu moterims, skirtingai nei vyrams, yra susijęs ir su pareigomis namuose. Kuomet moterys jaučiasi turinčios per didelį darbų krūvį namuose, jų pasitenkinimas gyvenimu mažėja.

7 lentelė. Vyrų ir moterų aplinkos kintamųjų bei pasitenkinimo gyvenimu ryšys

	PEARSON'O/SPEARMEN'O kor. koef.							
	vyrų	P	N	RYŠIO STIPRUMAS	moterų	P	N	RYŠIO STIPRUMAS
Kaip vertinate laisvalaikį	-0,3	0,038	55	silpnas	-0,4	0,000	81	silpnas
Kaip vertinate sveikatą	-0,2	0,241	55	-	-0,2	0,137	81	-
Kaip vertinate santykius su sutuoktiniu/partneriu	-0,2	0,114	51	-	-0,4	0,000	79	silpnas
Kiek jaučiatės artimas draugams	0,2	0,101	55	-	0,1	0,233	81	-
Kiek svarbūs Jūsų giminaičiai	0,0	0,813	55	-	0,2	0,131	80	-
Kaip vertinate santykius su vaikais	-0,2	0,315	39	-	-0,4	0,010	52	silpnas
Ar manote, kad Jūsų darbų dalis yra per didelė ar per maža	0,1	0,406	47	-	-0,3	0,018	66	-
Koks Jūsų požiūris į religiją	-0,1	0,585	55	-	0,1	0,644	81	silpnas

Kad būtų galima palyginti, ar skirtingai pasitenkinimą gyvenimu vyrams ir moterims prognozuoja aplinkos kintamieji, atlikta tiesinė regresinė analizė *enter* metodu. Priklausomu kintamuoju pasirinktas pasitenkinimas gyvenimu, nepriklausomi kintamieji – aplinkos veiksniai. Regresinės analizės modelio rezultatai pateikti 8 lentelėje. Kadangi atskirų kintamųjų koreliacijos jau yra aptartos, pateiksime duomenų sklaidos rezultata.

8 lentelė. Vyrų ir moterų aplinkos veiksnių bei pasitenkinimo gyvenimu regresinė analizė

PRIKLAUSOMAS KINTAMASIS	NEPRIKLAUSOMI KINTAMIEJI	vyrų				moterų			
		p	R ²	Koreg R ²	F	p	R ²	Koreg R ²	F
Pasitenkinimas gyvenimu	Aplinkos kintamieji	0,346	0,239	0,036	1,175	0,022	0,354	0,218	2,603

8 lentelėje matome, kad moterų grupėje determinacijos koeficiento R² reikšmė atitinka tiesinės regresijos modelį ir rodo, kad regresijos modelyje esantys nepriklausomi kintamieji prognozuoja pasitenkinimą gyvenimu bei paaiškina 22% moterų pasitenkinimo gyvenimu kintamojo reikšmių. Vyrų grupėje aplinkos kintamųjų vertinimai neprognozuoja pasitenkinimo gyvenimu. Taigi, *hipotezė, jog moterų pasitenkinimą gyvenimu, skirtingai nei vyrų pasitenkinimą*

gyvenimu, prognozuoja aplinkos kintamieji: laisvalaikio, sveikatos vertinimas, santykiai su draugais, giminaičiais, sutuoktiniu bei vaikais, pareigos namuose ir požiūris į religiją, pasitvirtino.

Toliau panagrinėsime, kokie asmeniniai vyrų ir moterų bruožai yra susiję su pasitenkinimu darbu ir pasitenkinimu gyvenimu. Kaip matome iš 9 lentelės, optimizmas turi ryšį tiek su vyrų, tiek su moterų pasitenkinimu gyvenimu, tačiau moterų grupėje šis ryšys yra vidutinio stiprumo. Skiriasi pozityvaus emocionalumo ryšys tarp vyrų ir moterų: vyrų grupėje jokio ryšio nėra, moterų – yra silpnas ryšys, kuo ši savybė labiau išreikšta, tuo didesnis ir pasitenkinimas gyvenimu. Taip pat skiriasi ir savi-veiksmingumo ryšiai su pasitenkinimu gyvenimu: moterų grupėje ryšio nestebima, vyrų grupėje yra silpnas ryšys: kuo savi-veiksmingumas yra stipresnis, tuo vyrai labiau patenkinti gyvenimu.

9 lentelė. Vyrų ir moterų asmeninių bruožų bei pasitenkinimo gyvenimu ryšys

	PEARSON'Ų/SPEARMEN'Ų kor. koef.							
	vyrų	P	N	RYŠIO STIPRUMAS	moterų	P	N	RYŠIO STIPRUMAS
Optimizmas	-0,4	0,001	55	silpnas	-0,5	0,000	80	vidutinis
Pozityvus emocionalumas	-0,2	0,144	55	-	-0,3	0,008	81	silpnas
Negatyvus emocionalumas	0,2	0,143	55	-	0,1	0,299	81	-
Savi-veiksmingumas	-0,4	0,009	51	silpnas	-0,2	0,167	80	-

Asmeninių bruožų ir pasitenkinimo darbu ryšiai yra pateikti 10 lentelėje. Galima pastebėti, kad daugiau asmeninių bruožų turi sąryšį su vyrų nei su moterų pasitenkinimu darbu: tai optimizmas, negatyvus emocionalumas bei savi-veiksmingumas. Kuo labiau yra išreikštas optimizmas ir savi-veiksmingumas, tuo didesnis yra vyrų pasitenkinimas darbu, o kuo didesnis yra negatyvus emocionalumas, tuo vyrų pasitenkinimas darbu mažesnis. Visais atvejais ryšio stiprumas yra silpnas. Moterų grupėje stebime ryšius tarp pozityvaus emocionalumo ir pasitenkinimo darbu – kuo labiau išreikštas pozityvus emocionalumas, tuo pasitenkinimas darbu didesnis; ryšys labai silpnas.

10 lentelė. Vyrų ir moterų asmeninių bruožų bei pasitenkinimo darbu ryšys

	PEARSON'O kor. koef.							
	vyrų	P	N	RYŠIO STIPRUMAS	moterų	P	N	RYŠIO STIPRUMAS
Optimizmas	-0,3	0,025	53	silpnas	-0,1	0,513	80	-
Pozityvus emocionalumas	-0,3	0,059	54	-	-0,2	0,034	81	labai silpnas
Negatyvus emocionalumas	0,3	0,048	54	silpnas	0,2	0,057	81	-
Savi-veiksmingumas	-0,3	0,023	50	silpnas	0,1	0,486	80	-

Patikrinsime hipotezę, ar vyrų ir moterų pasitenkinimą darbu ir pasitenkinimą gyvenimu prognozuoja asmeniniai bruožai. Hipotezei tikrinti atlikta tiesinė regresinė analizė *enter* metodu. Priklausomas kintamasis pirmame modelyje yra pasitenkinimas gyvenimu, antrame – pasitenkinimas darbu; nepriklausomi kintamieji – asmeniniai bruožai. Regresinės analizės modelių rezultatai pateikti 11 lentelėje. Panagrinėsime šių modelių duomenų sklaidą.

11 lentelė. Vyrų ir moterų asmeninių bruožų bei pasitenkinimo gyvenimu ir pasitenkinimo darbu regresinė analizė

PRIKLAUSOMAS KINTAMASIS	NEPRIKLAUSOMI KINTAMIEJI	vyrų				moterų			
		p	R ²	Koreg R ²	F	p	R ²	Koreg R ²	F
Pasitenkinimas gyvenimu	Asmeniniai bruožai	0,021	0,219	0,151	3,217	0,001	0,210	0,167	4,914
Pasitenkinimas darbu	Asmeniniai bruožai	0,105	0,157	0,08	2,042	0,055	0,116	0,068	2,425

Kaip matome iš 11 lentelės, koreguotasis determinacijos koeficientas R² leidžia spręsti, jog regresijos modelyje esantys nepriklausomi kintamieji prognozuoja pasitenkinimą gyvenimu ir paaiškina 15% vyrų bei 17% moterų pasitenkinimo gyvenimu kintamojo reikšmių. Tačiau negalėtume pasakyti, jog žinant asmeninių kintamųjų vertinimus galėtume prognozuoti pasitenkinimą darbu. Taigi galime teigti, jog asmeniniai bruožai padidina arba sumažina pasitenkinimą gyvenimu, tačiau nėra susiję su pasitenkinimu darbu.

Taigi, *hipotezė, kad vyrų ir moterų pasitenkinimą darbu ir pasitenkinimą gyvenimu prognozuoja asmeniniai bruožai, iš dalies pasitvirtino.*

Apibendrinant sąryšio skirtumus vyrų bei moterų grupėse, negalima būtų teigti, kad jie yra itin reikšmingi. Nėra pastebėta, jog kurių nors kintamųjų koreliacijos būtų pastebimai didesnės. Yra kiek daugiau aplinkos kintamųjų, kurie svarbūs moterims sąryšyje su pasitenkinimu gyvenimu, lyginant su vyrais, taigi būtų galima teigti, jog su darbu nesusijusios sritys prognozuoja moterų pasitenkinimą gyvenimu, skirtingai nei vyrų pasitenkinimą gyvenimu. Asmeninės savybės turi sąryšį tiek vyrų, tiek moterų grupėje su pasitenkinimu gyvenimu, tačiau neprognozuoja pasitenkinimo darbu. Darbo savybės prognozuoja vyrų pasitenkinimą gyvenimu, skirtingai nei moterų pasitenkinimą gyvenimu.

Pasitenkinimo darbu bei pasitenkinimo gyvenimu sąryšis

Hipotezei apie pasitenkinimo darbu bei pasitenkinimo gyvenimu sąryšį tikrinti naudosime Pearson'o koreliacijos koeficientą.

Tikrinant hipotezę apie pasitenkinimo darbu ir pasitenkinimo gyvenimu ryšį, gauname tokius rezultatus: ryšys egzistuoja, tačiau jis yra labai silpnas: didėjant pasitenkinimui darbu, didėja ir pasitenkinimas gyvenimu. Tačiau yra skirtumai vyrų ir moterų grupėse: vyrų grupėje toks ryšys nestebimas arba galima kalbėti apie statistinę tendenciją, moterų grupėje yra labai silpnas ryšys (12 lentelė).

12 lentelė. Vyrų ir moterų darbo savybių bei pasitenkinimo gyvenimu ryšys

	PEARSON'O kor. koef.	P	N	RYŠIO STIPRUMAS
Vyrai	0,3	0,062	54	-
Moterys	0,2	0,041	81	labai silpnas
Bendras	0,2	0,013	135	labai silpnas

Taigi, hipotezė, jog vyrų pasitenkinimas darbu ir pasitenkinimas gyvenimu bei moterų pasitenkinimas darbu ir pasitenkinimas gyvenimu yra susiję, pasitvirtino iš dalies – moterų grupėje.

Pasitenkinimą darbu prognozuojantys kintamieji

Norint patvirtinti arba paneigti hipotezę, jog pasitenkinimą darbu prognozuoja darbo savybių kintamieji, asmeniniai bei aplinkos veiksniai, buvo atlikta daugialypė tiesinė regresinė analizė, naudotas *enter* metodas. Priklausomu kintamuoju pasirinktas bendras pasitenkinimas darbu, nepriklausomi kintamieji – minėtieji veiksniai. Kadangi nagrinėtoje literatūroje buvo įvairiai minimas demografinių veiksnių ir pasitenkinimo darbu sąryšis, į regresinės analizės modelį buvo įtraukti ir šie veiksniai. Atlikus regresinę analizę, gautas statistiškai reikšmingas regresijos modelis, paaiškinantis nuo 31% iki 47% bendros duomenų sklaidos.

13 Lentelėje matome, kad koreguotojo determinacijos koeficiento R^2 reikšmė atitinka tiesinės regresijos modelį ir rodo, kad regresijos modelyje esantys nepriklausomi kintamieji (t.y. darbo savybės, asmeniniai bruožai, bei aplinkos veiksniai) prognozuoja priklausomą kintamąjį.

Vyrų grupėje darbo savybių kintamieji paaiškina 41% pasitenkinimo darbu kintamojo reikšmių, o darbo savybės kartu su asmeniniais kintamaisiais – 40% pasitenkinimo darbu kintamojo reikšmių. Galime pastebėti, jog aplinkos kintamieji vyrų pasitenkinimo darbu neprognozuoja, o asmeniniai bruožai nors regresijos modelis ir yra statistiškai reikšmingas, neprideda daugiau kintamojo sklaidos. Moterų grupėje darbo savybių kintamieji prognozuoja 31% pasitenkinimo darbu, o kartu su asmeniniais bei aplinkos kintamaisiais – 47% pasitenkinimo darbu kintamojo reikšmių. Taigi galima sakyti, jog moterų pasitenkinimas darbu priklauso nuo darbo savybių, asmeninių veiksnių bei aplinkos kintamųjų, vyrams – tikrai nuo darbo savybių.

13 lentelė. Veiksnių, susijusių su pasitenkinimu darbu, regresinė analizė

PRIKLAUSOMAS KINTAMASIS	NEPRIKLAUSOMI KINTAMIEJI	vyrų				moterų			
		p	R ²	Koreg. R ²	F	p	R ²	Koreg. R ²	F
Pasitenkinimas darbu	Darbo savybių kintamieji	0,002	0,531	0,409	4,363	0,002	0,425	0,319	4,017
	Darbo savybių kintamieji + asmeniniai kintamieji	0,011	0,594	0,400	3,059	0,001	0,559	0,417	3,920
	Darbo savybių kintamieji + asmeniniai kintamieji + aplinkos kintamieji	0,156	0,680	0,275	1,680	0,004	0,693	0,468	3,087

Taigi, hipotezė, jog pasitenkinimą darbu prognozuoja darbo savybių, asmeniniai bei aplinkos kintamieji, pasitvirtino moterų grupėje; vyrų grupėje pasitvirtino iš dalies.

Pasitenkinimą gyvenimu prognozuojantys kintamieji

Norint patvirtinti arba paneigti hipotezę, jog pasitenkinimą gyvenimu prognozuoja asmeniniai, aplinkos veiksniai bei darbo užmokestis, taip pat buvo atlikta daugialypė tiesinė regresinė analizė, naudotas *enter* metodas. Priklausomu kintamuoju pasirinktas bendras pasitenkinimas gyvenimu, nepriklausomi kintamieji – asmeninės savybės, aplinkos, nesusijusios su darbu, veiksniai bei darbo užmokestis. Atlikus regresinę analizę, gautas statistiškai reikšmingas regresijos modelis, paaiškinantis nuo 22% iki 39% bendros duomenų sklaidos.

14 Lentelėje matome, kad koreguotojo determinacijos koeficiento R^2 reikšmė atitinka tiesinės regresijos modelį ir rodo, kad regresijos modelyje esantys nepriklausomi kintamieji (t.y. asmeniniai bruožai, aplinkos veiksniai bei darbo užmokestis) prognozuoja priklausomą kintamąjį.

14 lentelė. Veiksnių, susijusių su pasitenkinimu gyvenimu, regresinė analizė

PRIKLAUSOMAS KINTAMASIS	NEPRIKLAUSOMI KINTAMIEJI	vyrai				moterys			
		p	R ²	Koreg R ²	F	p	R ²	Koreg R ²	F
Pasitenkinimas gyvenimu	Aplinkos kintamieji	0,285	0,278	0,064	1,301	0,020	0,366	0,229	2,667
	Aplinkos kintamieji + asmeniniai kintamieji	0,039	0,550	0,315	2,340	0,025	0,463	0,268	2,372
	Aplinkos kintamieji + asmeniniai kintamieji + darbo užmokestis	0,019	0,615	0,387	2,701	0,006	0,547	0,362	2,967

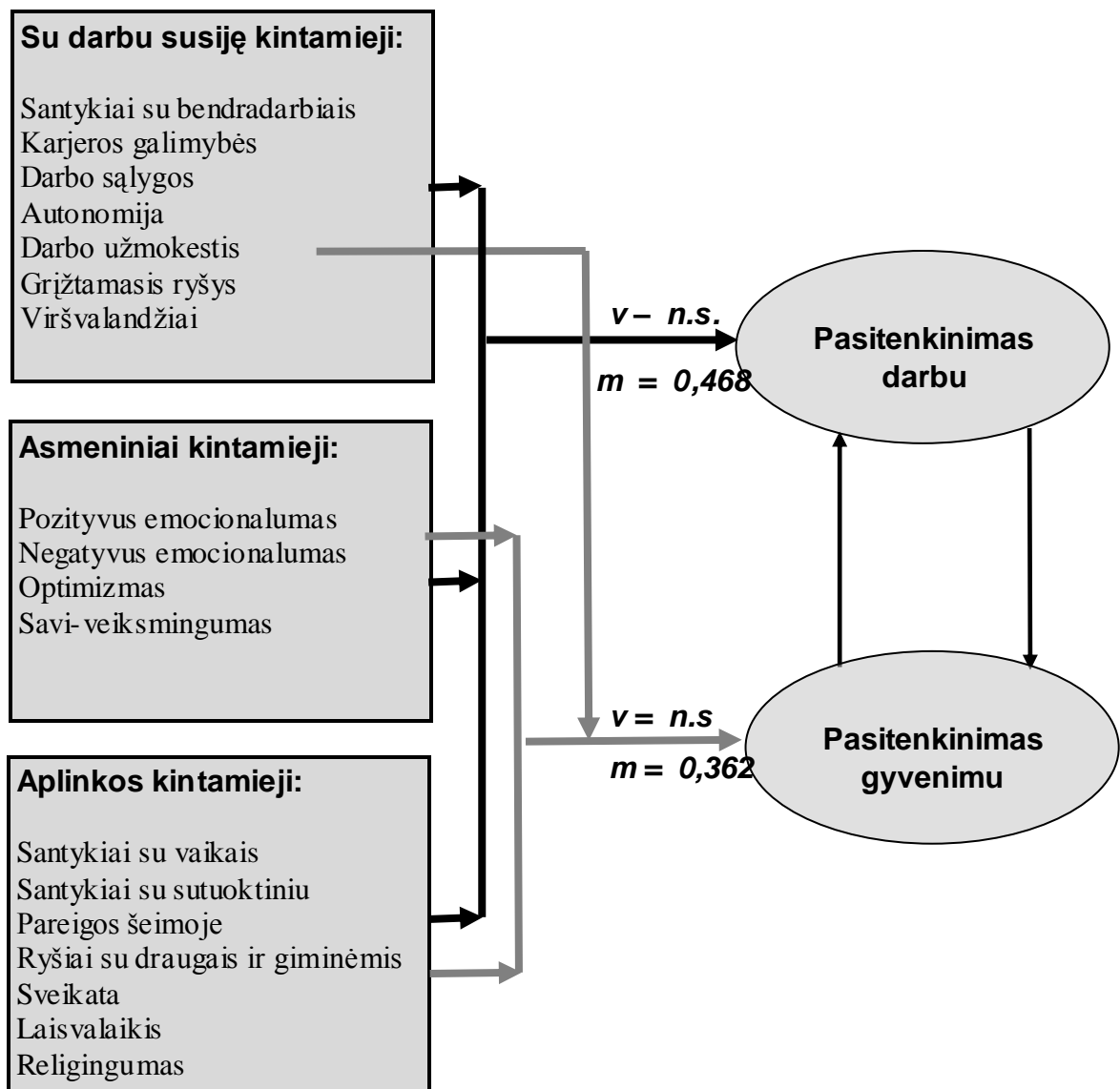
Vyrų grupėje aplinkos kintamieji neprognozuoja pasitenkinimo gyvenimu. Aplinkos kintamieji kartu su asmeniniais kintamaisiais paaiškina didesnę dalį pasitenkinimo gyvenimu vyrų grupėje, nei moterų grupėje – atitinkamai 31% ir 27%. Paėmus bendrai asmeninių kintamųjų, aplinkos kintamųjų grupes ir darbo užmokestį matome, jog vyrų grupėje šis modelis paaiškina daugiau pasitenkinimo gyvenimu reikšmių – 39%; moterų grupėje šis rodiklis yra 36%. Galima sakyti, jog tiek vyrų, tiek moterų pasitenkinimas gyvenimu priklauso nuo asmeninių veiksnių, aplinkos kintamųjų bei darbo užmokesčio.

Taigi, *hipotezė, jog pasitenkinimą gyvenimu prognozuoja asmeniniai, aplinkos kintamieji bei darbo užmokestis, pasitvirtino iš dalies, moterų grupėje.*

Atskirai reikėtų paminėti kaip pasitenkinimą darbu bei pasitenkinimą gyvenimu prognozuoja demografiniai veiksniai: amžius, išsilavinimas, šeimyninė padėtis, vaikų skaičius šeimoje, pajamos į rankas. Atlikta šių veiksnių ir pasitenkinimo darbu bei gyvenimu regresinė

analizė parodė, jog negalime kalbėti apie kokias nors sąsajas nei vyrų nei moterų grupėse. Regresinės analizės duomenys pateikiami antrojo priedo pirmoje lentelėje.

Apibendrinant regresinės analizės rezultatus, išskiriami modeliai, paaškinantys daugiausia duomenų sklaidos ir geriausiai prognozuojantys pasitenkinimą darbu bei pasitenkinimą gyvenimu. Moterų grupėje tai yra modeliai, atitinkantys šio tyrimo schemą ir patvirtinantys keltas hipotezes: pasitenkinimas tiek darbu, tiek gyvenimu yra prognozuojamas visų trijų kintamųjų grupių – aplinkos, darbo savybių bei asmeninių bruožų. Vyrų grupėje pasitenkinimą darbu galime paašškinti tik darbo savybėmis, o pasitenkinimą gyvenimu – asmeniniais bruožais bei darbo savybėmis. Šių modelių rezultatai yra pateikiami grafiškai šio tyrimo schemoje (9 paveikslėlis).



9 pav. Tyrimo schemos regresinio modelio rezultatai; v – vyrai, m – moterys.

REZULTATŲ APTARIMAS

Šiame tyrime siekta išsiaiškinti, kokie veiksniai yra susiję su vyrų ir moterų pasitenkinimu darbu ir pasitenkinimu gyvenimu. Įvairių mokslinių tyrimų rezultatai, vertinantys pasitenkinimo darbu bei gyvenimu lygio priklausomybę nuo lyties yra priešaringi, - gaunami tiek skirtumai, tiek panašumai. Gautus skirtumus tarp lyčių paprastai mėginama sieti su moterims būdinga darbų specifiška, gaunamu atlygiu, darbo – šeimos konfliktu. Šiame tyrime taip pat kelta hipotezė, jog vyrai ir moterys skirtingai yra patenkinti darbu ir gyvenimu, o apskritai šie du konstruktai turi sąryšį, t.y. pasitenkinimas darbu ir pasitenkinimas gyvenimu yra susiję – kuomet žmonės labiau patenkinti darbu, tuo labiau patenkinti ir gyvenimu, ir atvirkščiai.

Analizuojant teorinę medžiagą, buvo išskirti tam tikri kintamieji, kurie gali būti susiję su pasitenkinimu darbu ir pasitenkinimu gyvenimu. Šie kintamieji suskirstyti į tris grupes: darbo savybės, asmeniniai bruožai, aplinkos veiksniai. Tyrimu siekta išsiaiškinti, ar egzistuoja literatūroje pateikiami sąryšiai tarp šių kintamųjų ir pasitenkinimo darbu bei pasitenkinimo gyvenimu, taip pat ar šios trys kintamųjų grupės prognozuoja pasitenkinimą darbu ir pasitenkinimą gyvenimu.

Apžvelgiant, kaip respondentai vertina įvairius veiksnius, galima pastebėti, jog tyrimo dalyviai gana gerai vertina savo sveikatą, santykius su vaikais; galbūt mažiausiai yra patenkinti laisvalaikiu. Pastebime, jog ryšiai su draugais kiek svarbesni vyrams nei moterims. Skirtingai vyrai ir moterys įvertino savo pareigas namuose. Įdomu pastebėti, kad kasdieninių darbų našta tenka daugiau moterims ir moterų nuomone, jos turi daugiau pareigų namuose nei vyrai, tačiau vyrų vertinimu, jų darbų dalis namuose yra “nei per didelė, nei per maža”.

Galima teigti, jog asmeniniai bruožai (optimizmas, pozityvus bei negatyvus emocionalumas, savi-veiksmingumas) tyrimo dalyvių įvertinti aukščiau nei vidurkis, o pozityvus emocionalumas yra kiek labiau išreikštas nei negatyvus. Reikšmingų skirtumų vyrų ir moterų grupėse nėra. Taipogi labai panašiai tiek vyrai, tiek moterys vertina su darbu susijusius kintamuosius.

Nagrinėjant hipotezę, kad egzistuoja skirtumai, kaip vyrai ir moterys vertina pasitenkinimą darbu, šiame tyrime gauti statistiškai reikšmingi skirtumai – vyrai kiek daugiau patenkinti darbu nei moterys. Iš tiesų yra nemažai mokslinių tyrimų, teigiančių, jog lytis nėra susijusi su darbo įvertinimu (Murray, Atkinson, 1981; Merkys, Brazienė, 2010), kiti tyrimai gauna dviprasmiškus rezultatus ir patvirtina, jog egzistuoja skirtumai tarp vyrų ir moterų darbo bei šeimos pareigų, o tuo pačiu ir pasitenkinimo (McElwain, Korabik, Rosin, 2005). Skirtumai, gauti šiame tyrime, gali būti dėl kelių kintamųjų - autonomijos, pasitenkinimo darbo užmokesčiu įtakos. Gauti

rezultatai rodo, jog vyrai turi daugiau savarankiškumo darbe, nei moterys (autonomijos darbe vidurkis didesnis vyrų grupėje nei moterų grupėje, - žr. 3 lentelę), o autonomija yra susijusi su moterų pasitenkinimu darbu (žr. 5 lentelę). Taigi galimas dalykas, jog moterys jaučiasi dirbančios mažiau atsakingą, suteikiantį galimybių pasireikšti saviraiškai, iniciatyvai darba, kas mažina jų pasitenkinimą. Darbo užmokestis, kuris yra taip pat susijęs su pasitenkinimu darbu, moterų grupėje yra mažesnis nei vyrų grupėje, - ir tai taipogi galima susieti su mažesniu moterų pasitenkinimu darbu.

Kalbant apie vyrų ir moterų pasitenkinimą gyvenimu, gauti įvertinimai rodo panašų rezultatą – pasitenkinimo gyvenimu vidurkis praktiškai nesiskiria vyrų ir moterų grupėse. Ir nors moterys turi daugiau pareigų namuose ir tą krūvį vertina kaip pernelyg didelį, gali būti, jog dėl stereotipinio lyčių pareigų supratimo tai neįtakoja pasitenkinimo gyvenimu vertinimo.

Tyrime buvo kelta hipotezė, kad vyrų pasitenkinimą gyvenimu, skirtingai nei moterų pasitenkinimą gyvenimu, prognozuoja darbo savybių kintamieji: karjeros galimybės, darbo sąlygos, darbo užmokestis, viršvalandžiai, santykiai su bendradarbiais, autonomija bei grįžtamasis ryšys. Rezultatai parodė, jog iš tiesų vyrų pasitenkinimas gyvenimu susijęs su kai kuriais darbo kintamaisiais. Kaip matėme, tokios koreliacijos yra ir tarp moterų pasitenkinimo gyvenimu bei darbo kintamųjų, tačiau tolesnė analizė moterų grupėje neleidžia daryti išvados, jog darbo kintamieji prognozuoja pasitenkinimą gyvenimu. Taip galėtų būti dėl to, kad moterų grupėje ryšys tarp darbo kintamųjų ir pasitenkinimo gyvenimu yra silpnesnis nei vyrų grupėje. Taigi galime manyti, kad vyrams profesinė sfera yra reikšmingesnė nei moterims, tad neretai pasitenkinimas darbu didina ir pasitenkinimą gyvenimu. Panašius rezultatus gauna ir G. Šilinskas su R. Žukauskiene savo tyrime (2004), kuriuo pastebėta, jog vyrų pasitenkinimas gyvenimu yra patikimai susijęs su pasitenkinimu darbu.

Kita pasitvirtinusi tyrimo hipotezė, jog moterų pasitenkinimą gyvenimu, skirtingai nei vyrų pasitenkinimą gyvenimu, prognozuoja aplinkos kintamieji: laisvalaikio, sveikatos vertinimas, santykiai su draugais, giminaičiais, sutuoktiniu bei vaikais, pareigos namuose ir požiūris į religiją. Kaip matėme, iš tiesų moterų pasitenkinimas gyvenimu yra susijęs su ne darbo sritimis, be to, šios sritys tyrimo dalyvių buvo įvertintos gana aukštais pasitenkinimo įverčiais, taigi ir pasitenkinimą gyvenimu jos didina. Skirtingi rezultatai gauti vyrų grupėje, kur iš visų pateiktų aplinkos kintamųjų tikrai laisvalaikis turi ryšį su pasitenkinimu gyvenimu. Gali būti, jog moterims iš tiesų yra svarbesnės ne su darbu susijusios gyvenimo sritys, ką parodo ir kai kurie kiti tyrimai (Antonio, Cooper, 2005). Apibendrinant galima būtų teigti, jog šios tyrimo imties respondentams yra artimas stereotipinis lyčių suvokimas, kuomet vyrams svarbesnė profesinė veikla, karjera, o moterims – kitos gyvenimo sritys – šeima, vaikai, ryšiai su artimais žmonėmis.

Tyrimė taip pat buvo kelta hipotezė, jog vyrų ir moterų asmeniniai bruožai yra susiję tiek su pasitenkinimu darbu, tiek su pasitenkinimu gyvenimu. Gauti rezultatai patvirtino šių bruožų ir pasitenkinimo gyvenimu sąryšį, tačiau neparodė, kad jie gali prognozuoti pasitenkinimą darbu. Kad pasitenkinimas gyvenimu yra susijęs su asmeniniais bruožais įrodė visa eilė mokslinių tyrimų. E.C Chang, L.J. Sanna (2001) tyrimas rodo, jog tokie asmeniniai bruožai kaip optimizmas bei pesimizmas, pozityvus bei negatyvus emocingumas yra susiję su pasitenkinimu gyvenimu. Šie autoriai nerado ryškių skirtumų vyrų ir moterų grupėse; J. Connolly ir C. Viswesvaran (2000) savo meta-analizėje pateikia išvadą, jog tarp pozityvaus bei negatyvaus emocionalumo ir pasitenkinimo gyvenimu yra ryšys, be to, didesnės koreliacijos stebimos su pozityviu emocionalumu; D. Heller bei T.A. Judge (2002) taip pat daro išvadą, jog pozityvus bei negatyvus emocionalumas yra susiję su pasitenkinimu gyvenimu.

Nors tyrimais ir gaunamas sąryšis tarp pasitenkinimo darbu bei pasitenkinimo gyvenimu ir savi-veiksmingumo, šiame darbe tokio ryšio nepastebėta moterų grupėje. Vyrų savi-veiksmingumas yra susijęs tiek su pasitenkinimu darbu, tiek su pasitenkinimu gyvenimu. Gali būti, jog vyrų atsakymams turėjo įtakos stereotipas, jog vyras turi gebėti susidoroti su problemomis bei rasti išeitį iš įvairių situacijų. Tuo tarpu moterys nebūtinai turi pačios su viskuo susitvarkyti, kad būtų patenkintos gyvenimu.

Tyrimai, nagrinėjantys pasitenkinimo darbu ir asmeninių bruožų sąsajas randa ryšius tarp pasitenkinimo darbu ir negatyvaus/pozityvaus emocionalumo (Heller et all., 2002), ekstraversijos, neurotiškumo bei sąžiningumo (Judge et all., 2008), savi-veiksmingumo (Bono, Judge, 2003; Jex, 2002). Tačiau yra ir tyrimų, teigiančių, jog pasitenkinimas darbu, būdamas jungtine darbo savybių, asmeninių bruožų bei aplinkos kintamųjų faktorių funkcija, nebūtinai bus susijęs su asmeniniais bruožais. Gali būti, jog šioje funkcijoje kiti kintamieji turės didesnę įtaką, nei asmeniniai bruožai. Tai patvirtina ir šio tyrimo rezultatas.

Kitas tyrimo klausimas – ar egzistuoja sąryšis tarp pasitenkinimo darbu ir pasitenkinimo gyvenimu? D. Heller bei T.A. Judge (2002) teigia, kad pasitenkinimas darbu ir pasitenkinimas gyvenimu yra stipriai tarpusavyje susiję. M. Tait, M.Y. Padget (1989) randa ryšius tarp pasitenkinimo darbu ir gyvenimu, be to, šie ryšiai svarbesni vyrams nei moterims. Šis tyrimas gauna tokias sąsajas moterų grupėje, vyrų grupėje galima pastebėti tik statistinę tendenciją. Toks rezultatų nesutapimas galėjo atsirasti dėl per mažos tiriamų vyrų imties.

Paskutinės tyrimo hipotezės siekia išsiaiškinti, ar galima pasitenkinimą darbu bei pasitenkinimą gyvenimu nagrinėti pagal pateiktą šiame darbe schemą, - t.y. ar iš tiesų pasitenkinimą darbu bei gyvenimu prognozuoja trys kintamųjų grupės. Gauti rezultatai leidžia patvirtinti šias hipotezes, tačiau randa skirtumų vyrų ir moterų grupėse. Moterų pasitenkinimas darbu ir

pasitenkinimas gyvenimu pilnai atitinka pateiktą schemą. Vyrų pasitenkinimą darbu galima susieti tik su darbo savybėmis, o pasitenkinimą gyvenimu – su darbo savybėmis bei asmeniniais bruožais.

Reikia pasakyti, kad tyrimo rezultatams galėjo turėti įtakos ir tai, kokie būtent kintamieji buvo parinkti kiekvienoje veiksmių grupėje. Negalima atmesti, jog parinkus kitus kintamuosius, esant kitokių kintamųjų tarpusavio sąveikai, skirtūsi regresinės analizės modeliai, atskirų veiksmių koreliacijos su pasitenkinimu darbu ir pasitenkinimu gyvenimu. Taigi šie rezultatai parodo tik tam tikras bendras tendencijas ir neleidžia daryti aukštesnio lygio apibendrinančių išvadų tiek dėl jau minėtų priežasčių, tiek dėl nedidelės ir nepakankamai reprezentatyvios tiriamųjų imties. Tačiau gautos tendencijos yra panašios su kitų tyrimų rezultatais, o tam, kad panagrinėti vieno ar kito veiksmio sąryšius su pasitenkinimu darbu bei pasitenkinimu gyvenimu, reikėtų gilesnių tyrimų.

IŠVADOS

Šio tyrimo tikslas buvo panagrinėti veiksnius, susijusius su vyrų ir moterų pasitenkinimu darbu bei pasitenkinimu gyvenimu. Darbe analizuotos trys kintamųjų grupės – darbo savybės, asmeniniai bruožai bei aplinkos kintamieji, jų sąryšiai su pasitenkinimu darbu bei pasitenkinimu gyvenimu bei nustatytos pasitenkinimą darbu ir pasitenkinimą gyvenimu prognozuojančios kintamųjų grupės. *Tyrimo rezultatai leidžia daryti šias išvadas:*

1. Vyrų ir moterų skirtingai vertina pasitenkinimą darbu: vyrai darbu patenkinti labiau nei moterys.
2. Tiek vyrai, tiek moterys panašiai vertina pasitenkinimą gyvenimu.
3. Vyrų pasitenkinimą gyvenimu, skirtingai nei moterų pasitenkinimą gyvenimu, prognozuoja darbo savybės.
4. Moterų pasitenkinimą gyvenimu, skirtingai nei vyrų pasitenkinimą gyvenimu, prognozuoja su darbu nesusijusių sričių vertinimas.
5. Asmeniniai bruožai prognozuoja tiek vyrų, tiek moterų pasitenkinimą gyvenimu.
6. Asmeniniai bruožai neprognozuoja nei vyrų, nei moterų pasitenkinimo darbu.
7. Moterų pasitenkinimas darbu ir pasitenkinimas gyvenimu yra susiję.
8. Egzistuoja statistinė tendencija, jog vyrų pasitenkinimas darbu turi sąryšį su pasitenkinimu gyvenimu.
9. Vyrų pasitenkinimą darbu prognozuoja tik darbo savybės, moterų pasitenkinimą darbu – darbo savybės, asmeniniai bruožai bei aplinkos, nesusijusios su darbu, veiksniai.
10. Pasitenkinimą gyvenimu vyrams prognozuoja asmeniniai bruožai bei darbo užmokestis, moterims – su darbu nesusijusios sritys, asmeniniai bruožai bei darbo užmokestis.

LITERATŪRA

1. Antoniou A.-S.G., Cooper C.L. Research companion to organizational health psychology. Cornwall: MPG Books Ltd, Bodmin, 2005.
2. Atmanavičienė D. Moterų diskriminacija darbe Lietuvoje. Tyrimo ataskaita, 2006.
3. Bowling N.A., Eschleman K.J., Wang Q. A meta-analytic examination of the relationship between job satisfaction and subjective well-being//*Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 2009, prieiga per internetą: www.bpsjournals.co.uk.
4. Bono J.E., Judge T.A. Core Self-Evaluations: A review of the trait and its role in job satisfaction and job performance//*European Journal of Personality*, 2003, 17, p. 5–18.
5. Brayfield A.H., Rothe H.F. An index of job satisfaction//*Journal of Applied Psychology*, 1951, 35, p. 307-311.
6. Chang E.C., Sanna L.J. Optimism, Pessimism, and Positive and Negative Affectivity in Middle-Aged Adults: A Test of a Cognitive-Affective Model of Psychological Adjustment//*Psychology and Aging*, 2001, 16 (3), p. 524-531.
7. Chmiel N. Darbo ir organizacinė psichologija. Kaunas: Poligrafija ir informatika, 2000. – 480 p. ISBN 9986-850-53-3
8. Connolly J., Viswesvaran, C. The role of affectivity in job satisfaction: a meta-analysis. *Personality and Individual Differences*, 2000, 29, p. 265–281.
9. Čekanavičius V., Murauskas G. Statistika ir jos taikymai. I.-Vilnius, TEV, 2000.-239 p. ISBN 9986-546-93-1.
10. Čekanavičius V., Murauskas G. Statistika ir jos taikymai. I.-Vilnius, TEV, 2002.-268 p. ISBN 9955-491-16-7.
11. Diener E., Diener M. Cross - cultural correlates of life satisfaction and self-esteem // *Journal of personality and social psychology*, 1995, Vol. 68, 653-66.
12. Fields D.L., Blum T.C. Employee satisfaction in work groups with different gender composition//*Journal of Organizational Behavior*, 1997, 18, p. 181-196.
13. Fisher C.D. Mood and emotions while working: missing pieces of job satisfaction?//*Journal of Organizational Behavior*, 2000, 21, p. 185-202.
14. Heller D., Judge T.A., Watson D. The confounding role of personality and trait affectivity in the relationship between job and life satisfaction//*Journal of Organizational Behavior*, 2002, 23, p. 815-835.

15. Idaszak J.R., Bottom W.P. A Test of the Measurement Equivalence of the Revised Job Diagnostic Survey: Past Problems and Current Solutions//*Journal of Applied Psychology*, 1988, vol. 73, p. 647-656.
16. Iverson R. D., Maguire C. The relationship between job and life satisfaction: Evidence from a remote mining community//*Human Relations*, 2000, 53(6), p. 807-839.
17. Jex S. M. Organizational psychology. New York: John Wiley & Sons. 2002 – 555 p. ISBN 0-471-37420-2
18. Judge T.A., Watanabe S. Another look at the job satisfaction-life satisfaction relationship//*Journal of Applied Psychology*. 1993, vol. 78, p. 939-948.
19. Judge T.A., Locke E.A., et al. Dispositional Effects on Job and Life Satisfaction: The Role of Core Evaluations//*Journal of Applied Psychology*. 1998, vol. 83, p. 17-34
20. Judge T.A., Bono J.E., Locke E.A. Personality and Job Satisfaction: The Mediating Role of Job Characteristics//*Journal of Applied Psychology*, 2000, 85, p. 237-249.
21. Judge T.A., Erez A. et al. Are measures of self-esteem, neuroticism, locus of control and generalized self-efficacy indicators of a common core construct?//*Journal of personality and social psychology*. 2002, vol. 83, p. 693-710.
22. Judge T.A., Heller D., Klinger R. The dispositional sources of job satisfaction: a comparative test. *Applied Psychology: an international review*, 2008. 57(3), p. 361–372.
23. Kossek E.E., Lambert S.J. Work and life integration. Organizational, Cultural, and Individual Perspectives. London: Mahwah, New Jersey, 2005.
24. Kuppens P., Realo A., Diener E. The role of positive and negative emotions in life satisfaction judgment across nations//*Journal of Personality and Social Psychology*. 2008, vol. 95, p. 66-75.
25. Lemme B.H. Suaugusiojo raida. Kaunas: Poligrafija ir informatika, 2003. – 576 p. ISBN 9986-850-40-1
26. McElwain A.K., Korabik K., Rosin H. An Examination of Gender Differences in Work-Family Conflict//*Canadian Journal of Behavioural Science*, 2005, 37:4, 283-298.
27. Merkys G., Brazienė R. Valstybės tarnautojų pasitenkinimas darbu ir motyvacija mokytis: lytiškumo ir amžius efektai//*Viešoji politika ir administravimas*, 2010 Nr. 31, 107-118.
28. Murray M. A., Atkinson T. Gender differences in correlates of job satisfaction//*Canadian journal behavior*, 1981, 13(1).
29. Muse L., Harris S.G. et al. Work-life benefits and positive organizational behavior: is there a connection?//*Journal of Organizational Behavior*, 2008. 29, 171–192.
30. Pavot W., Diener E. Review of the satisfaction with life scale//*Psychological assessment*, 1993. 5 (2), 164-172.

31. Roche Ch., Lachman M.E. Perceived trajectories of life satisfaction across past, present and future: profiles and correlates of subjective change in young, middle-aged and older adults//*Psychology and aging*. 2008, vol. 23, p. 833-847.
32. Robbins S. Organizacinės elgsenos pagrindai. Kaunas: Poligrafija ir informatika, 2003. – 324, ISBN 0-13-035309-4.
33. Rode J. Job satisfaction and life satisfaction revisited: a longitudinal test of an integrated model//*Human Relations*, 2004. 57(9), 1205-1230.
34. Scott B. A., Judge T. A. Insomnia, Emotions, and Job Satisfaction: A Multilevel Study//*Journal of Management*, 2006. 32(5), 622-645.
35. Saari L.M., Judge T.A. Employee attitudes and job satisfaction//*Human Resource Management*, 2004. 43 (4), 395–407.
36. Scandura T.A., Lankau M.J. Relationships of gender, family responsibility and flexible work hours to organizational commitment and job satisfaction//*Journal of Organizational Behavior*, 1997. 18, 377-391.
37. Schimmack U., Oishi S. et al. Personality and life satisfaction: a facet-level analysis//*Personality and Social Psychology Bulletin*. 2004, vol. 30, p. 1062-1075.
38. Staw B.M. The dispositional approach to job attitude: an empirical and conceptual review//B. Schneider, D. B. Smith (Eds.). *Personality and Organizations*. New Jersey: Lawrence Erlbaum Associates, Inc., 2004. p. 163-191.
39. Stevens A. An Examination of Job Satisfaction and Creative Work Environments//*Od practitioner*. 2006, No. 3, p. 36-41.
40. Schwarzer R., Jerusalem, M. Generalized Self-Efficacy scale. In J. Weinman, S. Wright, & M. Johnston, *Measures in health psychology: A user's portfolio. Causal and control beliefs*, 1995. (pp. 35-37). Windsor, UK: NFER-NELSON.
41. Šilinskas G., Žukauskienė R. Subjektyvios gerovės išgyvenimas ir su juo susiję veiksniai vyrų imtyje // *Psichologija*. 2004, Nr. 30, p. 1-12.
42. Tait M., Padgett M.Y., Baldwin T.T. Job and life satisfaction: a reevaluation of the strength of the relationship and gender effects as a function of the date of the study//*Journal of Applied Psychology*. 1989, vol. 74, p. 502-507.
43. Žukauskienė R., Šakalytė J. Moterų profesinė karjera. Lietuvos nacionalinė Unesco komisija. A. Malinausko IĮ, - Vilnius, 2003.
44. Шульц Д., Шульц С. Психология и работа. S. Peterburgas: Питер, - 2003. – 385 p.

SANTRAUKA

Černiauskienė J. Veiksniai, darantys įtaką moterų bei vyrų pasitenkinimo darbu - pasitenkinimo gyvenimu sąryšiui / Verslo psichologijos magistro baigiamasis darbas. Vadovė prof. dr. R. Žukauskienė. – Vilnius, Mykolo Romerio universitetas, Socialinės politikos fakultetas, 2010.– 62 p. *Raktiniai žodžiai*: pasitenkinimas darbu, pasitenkinimas gyvenimu, autonomija, grįžtamasis ryšys, pozityvus emocionalumas, negatyvus emocionalumas, optimizmas, savi-efektyvumas.

Darbo tikslas yra panagrinėti, kokie veiksniai susiję su moterų ir vyrų pasitenkinimu darbu bei pasitenkinimu gyvenimu.

Šiame tyrime dalyvavo 137 respondentai. Tyrimo imtis sudaryta stengiantis, jog tiriamieji atstovautų abi lytis, įvairias amžiaus grupes. Iš 137 tyrimo dalyvių 41% yra vyrai, 59% moterys. Dalyvių amžius - nuo 21 iki 73 metų, amžiaus vidurkis 38 metai. Didžioji dalis tiriamųjų (73% arba 100 dalyvių) turi aukštąjį išsilavinimą: iš jų 64% vyrų bei 79% moterų.

Į tyrimo anketą įtraukti klausimynai, matuojantys pasitenkinimą darbu (*Index of Job Satisfaction. Brayfield, Rothe, 1951*) ir pasitenkinimą gyvenimu apskritai (*Satisfaction with life scale. Pavot, Diener, 1993*), taip pat kelios skalės, matuojančios optimizmą (*P.I.S.D*), savi-veiksmingumą (*Generalized self-efficacy scale, Schwarzer, Jerusalem, 1995*), autonomiją (*Autonomy*), grįžtamąjį ryšį (*Feedback*), pozityvų ir negatyvų emocionalumą (*PANAS*), klausimynas apie tyrimo dalyvių pareigas šeimoje bei eilė klausimų apie tai, kaip tiriamieji vertina kai kuriuos savo gyvenimo aspektus: laisvalaikį, sveikatą, santykius su sutuoktiniu ar partneriu, santykius su bendradarbiais, draugais, giminėmis bei vaikais.

Tyrimo rezultatai parodė, kad vyrai ir moterys skirtingai vertina pasitenkinimą darbu: vyrai darbu patenkinti labiau nei moterys. Tačiau tiek vyrai, tiek moterys panašiai vertina pasitenkinimą gyvenimu. Vyrų pasitenkinimą gyvenimu, skirtingai nei moterų pasitenkinimą gyvenimu, prognozuoja darbo savybės, o moterų pasitenkinimą gyvenimu, skirtingai nei vyrų pasitenkinimą gyvenimu, prognozuoja su darbu nesusijusių sričių vertinimas. Asmeniniai bruožai yra susiję tiek su vyrų, tiek su moterų pasitenkinimu gyvenimu, tačiau nėra nustatyta asmeninių bruožų bei vyrų ir moterų pasitenkinimo darbu sąryšio. Kalbant apie pasitenkinimo darbu ir pasitenkinimo gyvenimu sąsajas, jos surastos moterų grupėje, o vyrų grupėje galima stebėti tik statistinę tendenciją, jog vyrų pasitenkinimas darbu turi sąryšį su pasitenkinimu gyvenimu. Vyrų pasitenkinimą darbu prognozuoja tikrai darbo savybės, moterų pasitenkinimą darbu – darbo savybės, asmeniniai bruožai bei aplinkos, nesusijusios su darbu, veiksniai. Pasitenkinimą gyvenimu vyrams prognozuoja asmeniniai bruožai bei darbo užmokestis, moterims – su darbu nesusijusios sritys, asmeniniai bruožai bei darbo užmokestis.

SUMMARY

Černiauskienė J. Factors that influence the connection between job satisfaction and life satisfaction of men and women / Master's Work in Business psychology. Supervisor. prof. dr. R. Žukauskienė. – Vilnius: Faculty of Social Policy, Department of Psychology, Mykolas Romeris University, 2010. – 54 p.

Key words: job satisfaction, life satisfaction, autonomy, feedback, positive emotionality, negative emotionality, optimism, generalized self-efficacy

The aim of the study was to investigate which factors are related to men and women's job and life satisfaction.

137 respondents participated in this study. The sample was designed to represent both sexes and various age groups. Of the respondents 41% are men, 59% are women. The age ranges between 21 and 73 years, the average age is 38 years. Most respondents (73% or 100 respondents of which 64% are men and 79% are women) have a university education.

The study included questionnaires measuring job satisfaction (*Index of Job Satisfaction. Brayfield, Rothe, 1951*) and general life satisfaction (*Satisfaction with life scale. Pavot, Diener, 1993*), several scales measuring optimism (*P.I.S.I.*), self-efficacy (*Generalized self-efficacy scale, Schwarzer, Jerusalem, 1995*), positive and negative emotionality, a questionnaire about the responsibilities of the respondents in the family, as well as a series of questions about some aspects of the respondent's lives: leisure time, health, relationship with a spouse or partner, relationship with co-workers, friends, relatives and children.

The results of the study showed that the job satisfaction of men and women is different: men's job satisfaction is higher than women's. However, life satisfaction of both men and women is similar. Men's life satisfaction, unlike women's life satisfaction, is determined by the characteristics of their job and women's life satisfaction, unlike men's life satisfaction, is determined by areas unrelated to their job. Personal traits are related to both men and women's life satisfaction, but no connection was found between personal traits and job satisfaction of either men or women. A link between job satisfaction and life satisfaction was found in the women's group, while in men we can only observe a statistic tendency that men's job satisfaction is linked with life satisfaction. Men's job satisfaction is determined only by the characteristics of their job, but women's job satisfaction is determined by job characteristics, personal traits and factors of an environment unrelated to their job. Men's life satisfaction is determined by personal traits and their income and women's life satisfaction is determined by areas unrelated to their job, personal traits and income.

PRIEDAI

PRIEDAS 1

Labą dieną,

Mykolo Romerio universiteto Verslo psichologijos magistro studijų studentai atlieka tyrimą, kurio rezultatais remiantis siekiama suprasti pasitenkinimo darbu ir pasitenkinimo gyvenimu sąsajas.

Tyrimo tikslas yra atskleisti, kaip žmogus jaučiasi darbe. Todėl mums labai svarbi Jūsų gyvenimiška patirtis, kuri padės geriau suprasti, ar mes, būdami patenkinti savo darbu, esame patenkinti ir gyvenimu apskritai?

Visi anketos duomenys yra anonimiški. Tyrimo rezultatai bus panaudojami magistro darbe tik apibendrinta forma ir skirti tik mokslinei analizei.

Iš anksto dėkojame už nuoširdžius atsakymus.

I.

Keletas klausimų, susijusių su Jūsų dabartiniu gyvenimu:

Jūsų amžius: _____	Jūsų lytis: <input type="checkbox"/> vyras <input type="checkbox"/> moteris
Išsilavinimas: <input type="checkbox"/> ₁ 8 klasės <input type="checkbox"/> ₂ profesinė mokykla <input type="checkbox"/> ₃ spec. vidurinė mokykla <input type="checkbox"/> ₄ vidurinė mokykla <input type="checkbox"/> ₅ aukštesnioji mokykla, technikumai <input type="checkbox"/> ₆ aukštoji neuniversitetinė mokykla, kolegija <input type="checkbox"/> ₇ aukštoji mokykla, universitetas	Kokia Jūsų šeimyninė padėtis? <input type="checkbox"/> ₁ nevedęs/ netekėjusi <input type="checkbox"/> ₂ turiu partnerį, bet gyvenu vienas/a <input type="checkbox"/> ₃ nevedęs/ netekėjusi, bet gyvenu su partneriu <input type="checkbox"/> ₄ vedęs /ištekėjusi <input type="checkbox"/> ₅ gyvenu atskirai nuo sutuoktinio, partnerio <input type="checkbox"/> ₆ išsiskyręs/išsiskyrusi <input type="checkbox"/> ₇ našlys/ našlė
Jūsų asmeninės pajamos per mėnesį („į rankas“): <input type="checkbox"/> ₁ iki 999 Lt <input type="checkbox"/> ₂ 1000 - 1499 Lt <input type="checkbox"/> ₃ 1500 - 2999 LT <input type="checkbox"/> ₄ 3000 - 4999 Lt <input type="checkbox"/> ₅ daugiau kaip 5000 Lt	Pajamos vienam šeimos nariui per mėnesį („į rankas“): <input type="checkbox"/> ₁ iki 999 Lt <input type="checkbox"/> ₂ 1000-1499 Lt <input type="checkbox"/> ₃ 1500-2999 LT <input type="checkbox"/> ₄ daugiau kaip 3000 Lt
Kiek jūs turite vaikų? <input type="checkbox"/> neturiu <input type="checkbox"/> vieną <input type="checkbox"/> du <input type="checkbox"/> tris <input type="checkbox"/> _____ (įrašykite)	Kiek metų Jūsų vaikams? (Įrašykite kiekvieno vaiko amžių) 1) _____ 2) _____ 3) _____ 4) _____ 5) _____ 6) _____

II.

Dabar bus klausimai tiek apie pasitenkinimą gyvenimu apskritai, tiek apie pasitenkinimą įvairiomis Jūsų gyvenimo sritimis. Vertinant teiginius stenkitės galvoti apie tai, kaip dažniausiai yra, t.y. ne kaip Jūs šiandien manote, bet kaip jūs apskritai esate linkę galvoti apie savo gyvenimą.

Įvertinkite žemiau esančius teiginius. Kryželiu pažymėkite Jums labiausiai tinkamą atsakymo variantą.

1		Visiškai sutinku	Sutinku	Iš dalies sutinku	Nei sutinku, nei nesutinku	Šiek tiek nesutinku	Nesutinku	Visiškai nesutinku
1.	Dauguma atvejų mano gyvenimas artimas idealiam	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2.	Mano gyvenimo sąlygos puikios	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3.	Aš patenkintas/a savo gyvenimu	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4.	Iš dalies gyvenime aš pasiekiau svarbių dalykų, kurių norėjau	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
5.	Jeigu aš galėčiau nugyventi savo gyvenimą iš naujo, beveik nieko nekeisčiau	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

2 Kaip Jūs vertinate savo laisvalaikį?
Aš visiškai juo nepatenkintas/a Aš visiškai juo patenkintas/a

3 Kaip Jūs vertinate savo sveikatą?
Aš visiškai ja nepatenkintas/a Aš visiškai ja patenkintas/a

4 Kaip Jūs vertinate savo santykius su sutuoktiniu/partneriu?
Aš visiškai jais nepatenkintas/a Aš visiškai jais patenkintas/a

5 Kaip Jūs vertinate savo santykius su bendradarbiais?
Aš visiškai jais nepatenkintas/a Aš visiškai jais patenkintas/a

6	Kiek Jūs jaučiatės esąs artimas/a savo draugams?	Ypač artimas/a	Gana artimas/a	Šiek tiek artimas/a	Nelabai artimas/a	Visai neartimas/a
		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

7	Kiek Jums svarbūs Jūsų giminiaičiai?	Labai svarbūs	Gana svarbūs	Nelabai	Gana nedaug	Visai nesvarbūs
		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

8 Kaip Jūs vertinate savo santykius su vaikais? (jeigu neturite vaikų, praleiskite 8 ir 9 klausimus)
Aš visiškai jais nepatenkintas/a Aš visiškai jais patenkintas/a

9	Kaip dažnai kartu su vaikais planuojate veikti ką nors malonaus?	Niekada arba beveik niekada	Retai	Retkarčiais, dažniausiai nplanuotai	Reguliariai, bandom planuoti laiką, kad tik mes su vaikais ką nors veiksime	Dažnai (mažiausiai vieną kartą per savaitę)
		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

10	Pareigos šeimoje: (jeigu gyvenate vienas/a, praleiskite 10 ir 11 klausimus)	Visa atsakomybė tenka kitam žmogui	Kitam žmogui tenka daugiau atsakomybės nei man	Atsakomybė dalijamės po lygiai	Man tenka daugiau atsakomybės	Visa atsakomybė tenka man	Man tai neaktuali
1.	Skalbimas/lyginimas	<input type="checkbox"/> ₁	<input type="checkbox"/> ₂	<input type="checkbox"/> ₃	<input type="checkbox"/> ₄	<input type="checkbox"/> ₅	<input type="checkbox"/> ₆
2.	Maisto produktų pirkimas	<input type="checkbox"/> ₁	<input type="checkbox"/> ₂	<input type="checkbox"/> ₃	<input type="checkbox"/> ₄	<input type="checkbox"/> ₅	<input type="checkbox"/> ₆
3.	Maisto gaminimas	<input type="checkbox"/> ₁	<input type="checkbox"/> ₂	<input type="checkbox"/> ₃	<input type="checkbox"/> ₄	<input type="checkbox"/> ₅	<input type="checkbox"/> ₆
4.	Indų plovimas	<input type="checkbox"/> ₁	<input type="checkbox"/> ₂	<input type="checkbox"/> ₃	<input type="checkbox"/> ₄	<input type="checkbox"/> ₅	<input type="checkbox"/> ₆
5.	Kasdieninis namų tvarkymas (pvz., lovų klojimas, žaislų ir kt. daiktų sudėjimas į vietas ir t.t.)	<input type="checkbox"/> ₁	<input type="checkbox"/> ₂	<input type="checkbox"/> ₃	<input type="checkbox"/> ₄	<input type="checkbox"/> ₅	<input type="checkbox"/> ₆
6.	Didysis namų tvarkymas (grindų, langų plovimas ir t.t.)	<input type="checkbox"/> ₁	<input type="checkbox"/> ₂	<input type="checkbox"/> ₃	<input type="checkbox"/> ₄	<input type="checkbox"/> ₅	<input type="checkbox"/> ₆
7.	Rūpinimasis šeimos ekonominiais reikalais (mokėjimas už paslaugas, taupymas, paskolų grąžinimas ir kt.)	<input type="checkbox"/> ₁	<input type="checkbox"/> ₂	<input type="checkbox"/> ₃	<input type="checkbox"/> ₄	<input type="checkbox"/> ₅	<input type="checkbox"/> ₆
8.	Rūpinimasis vaikais: nuvežimas/parvežimas į darželį, būrelį, tėvų susirinkimų lankymas	<input type="checkbox"/> ₁	<input type="checkbox"/> ₂	<input type="checkbox"/> ₃	<input type="checkbox"/> ₄	<input type="checkbox"/> ₅	<input type="checkbox"/> ₆
9.	Namų priežiūra/remontas	<input type="checkbox"/> ₁	<input type="checkbox"/> ₂	<input type="checkbox"/> ₃	<input type="checkbox"/> ₄	<input type="checkbox"/> ₅	<input type="checkbox"/> ₆
10.	Mašinos priežiūra/remontas	<input type="checkbox"/> ₁	<input type="checkbox"/> ₂	<input type="checkbox"/> ₃	<input type="checkbox"/> ₄	<input type="checkbox"/> ₅	<input type="checkbox"/> ₆

11	Ar manote, kad jūsų darbų dalis bendrame šeimos darbų kontekste yra per didelė ar per maža? (t.y. ar manote, kad, lyginant su žmona/vyru ir kitais šeimos nariais, dirbate daugiau)	Mano darbų dalis yra tikrai per didelė	Mano darbų dalis yra gal kiek per didelė	Mano darbų dalis nei per didelė, nei per maža	Mano darbų dalis yra gal kiek per maža	Mano darbų dalis yra per maža
		<input type="checkbox"/> ₁	<input type="checkbox"/> ₂	<input type="checkbox"/> ₃	<input type="checkbox"/> ₄	<input type="checkbox"/> ₅

12

Koks Jūsų požiūris į religiją?

- ₁ tikintis/i, bet nepraktikuojantis/i
₂ praktikuojantis/i
₃ netikintis/i

III.

Toliau bus klausimai apie tai, kaip Jūs esate patenkintas/a savo darbu.

Įvertinkite žemiau esančius teiginius. Kryželiu pažymėkite Jums labiausiai tinkamą atsakymo variantą.

1									
1.	Aš jaučiuosi visiškai patenkintas/a savo dabartiniu darbu.	Pilnai sutinku	<input type="checkbox"/> ₁	<input type="checkbox"/> ₂	<input type="checkbox"/> ₃	<input type="checkbox"/> ₄	<input type="checkbox"/> ₅	<input type="checkbox"/> ₆	<input type="checkbox"/> ₇ Visiškai nesutinku
2.	Daugumą dienų aš esu entuziastingas/a savo darbe.	Pilnai sutinku	<input type="checkbox"/> ₁	<input type="checkbox"/> ₂	<input type="checkbox"/> ₃	<input type="checkbox"/> ₄	<input type="checkbox"/> ₅	<input type="checkbox"/> ₆	<input type="checkbox"/> ₇ Visiškai nesutinku
3.	Kiekvieną darbo dieną man atrodo, kad jis niekada nepasibaigs.	Pilnai sutinku	<input type="checkbox"/> ₁	<input type="checkbox"/> ₂	<input type="checkbox"/> ₃	<input type="checkbox"/> ₄	<input type="checkbox"/> ₅	<input type="checkbox"/> ₆	<input type="checkbox"/> ₇ Visiškai nesutinku
4.	Aš jaučiu tikrą malonumą dirbdamas/a savo darbą.	Pilnai sutinku	<input type="checkbox"/> ₁	<input type="checkbox"/> ₂	<input type="checkbox"/> ₃	<input type="checkbox"/> ₄	<input type="checkbox"/> ₅	<input type="checkbox"/> ₆	<input type="checkbox"/> ₇ Visiškai nesutinku
5.	Aš laikau savo darbą gana nemaloniu.	Pilnai sutinku	<input type="checkbox"/> ₁	<input type="checkbox"/> ₂	<input type="checkbox"/> ₃	<input type="checkbox"/> ₄	<input type="checkbox"/> ₅	<input type="checkbox"/> ₆	<input type="checkbox"/> ₇ Visiškai nesutinku

2	Kiek Jūs esate patenkintas/a galimybe pakilti pareigose?	Nepatenkintas/a	Iš dalies patenkintas/a	Patenkintas/a	Labai patenkintas/a	Ypač patenkintas/a
		<input type="checkbox"/> ₁	<input type="checkbox"/> ₂	<input type="checkbox"/> ₃	<input type="checkbox"/> ₄	<input type="checkbox"/> ₅

3	Kiek Jūs esate patenkintas/a darbo sąlygomis?	Nepatenkintas/a	Iš dalies patenkintas/a	Patenkintas/a	Labai patenkintas/a	Ypač patenkintas/a
		<input type="checkbox"/> ₁	<input type="checkbox"/> ₂	<input type="checkbox"/> ₃	<input type="checkbox"/> ₄	<input type="checkbox"/> ₅

4	Kiek Jūs esate patenkintas/a darbo užmokesčiu?	Nepatenkintas/a	Iš dalies patenkintas/a	Patenkintas/a	Labai patenkintas/a	Ypač patenkintas/a
		<input type="checkbox"/> ₁	<input type="checkbox"/> ₂	<input type="checkbox"/> ₃	<input type="checkbox"/> ₄	<input type="checkbox"/> ₅

5	Kiek Jūs esate patenkintas/a būtinybe dirbti viršvalandžius?	Nepatenkintas/a	Iš dalies patenkintas/a	Patenkintas/a	Labai patenkintas/a	Ypač patenkintas/a
		<input type="checkbox"/> ₁	<input type="checkbox"/> ₂	<input type="checkbox"/> ₃	<input type="checkbox"/> ₄	<input type="checkbox"/> ₅

Prašome atsakyti į kiekvieną iš pateiktų klausimų apie jūsų darbą. Prie kiekvieno klausimo pažymėkite tą variantą, kuris geriausiai atitinka jūsų situaciją.

6		Niekada	Beveik niekada	Kartais	Beveik visada	Visada
1.	Aš galiu veikti nepriklausomai nuo savo vadovo kai atlieku savo darbą.	<input type="checkbox"/> ₁	<input type="checkbox"/> ₂	<input type="checkbox"/> ₃	<input type="checkbox"/> ₄	<input type="checkbox"/> ₅
2.	Aš kontroliuoju savo darbo tempą.	<input type="checkbox"/> ₁	<input type="checkbox"/> ₂	<input type="checkbox"/> ₃	<input type="checkbox"/> ₄	<input type="checkbox"/> ₅
3.	Aš gaunu informaciją iš savo vadovo apie savo darbo atlikimą.	<input type="checkbox"/> ₁	<input type="checkbox"/> ₂	<input type="checkbox"/> ₃	<input type="checkbox"/> ₄	<input type="checkbox"/> ₅
4.	Aš dažniausiai žinau ar mano darbas tenkina vadovus.	<input type="checkbox"/> ₁	<input type="checkbox"/> ₂	<input type="checkbox"/> ₃	<input type="checkbox"/> ₄	<input type="checkbox"/> ₅
5.	Šis darbas leidžia man naudoti asmeninę iniciatyvą ir nuomonei atliekant užduotis.	<input type="checkbox"/> ₁	<input type="checkbox"/> ₂	<input type="checkbox"/> ₃	<input type="checkbox"/> ₄	<input type="checkbox"/> ₅
6.	Šiame darbe aš turiu laisvę daryti beveik ką tik noriu.	<input type="checkbox"/> ₁	<input type="checkbox"/> ₂	<input type="checkbox"/> ₃	<input type="checkbox"/> ₄	<input type="checkbox"/> ₅
7.	Pats darbas man leidžia suprasti ar gerai aš jį atlieku.	<input type="checkbox"/> ₁	<input type="checkbox"/> ₂	<input type="checkbox"/> ₃	<input type="checkbox"/> ₄	<input type="checkbox"/> ₅
8.	Man sunku nustatyti ar aš dirbu gerai ar blogai.	<input type="checkbox"/> ₁	<input type="checkbox"/> ₂	<input type="checkbox"/> ₃	<input type="checkbox"/> ₄	<input type="checkbox"/> ₅
9.	Šis darbas suteikia man nemažai progų nepriklausomai ir laisvai pasirinkti kaip atlikti darbą.	<input type="checkbox"/> ₁	<input type="checkbox"/> ₂	<input type="checkbox"/> ₃	<input type="checkbox"/> ₄	<input type="checkbox"/> ₅
10.	Aš susilaukiu atsiliepimų iš bendradarbių apie tai, kaip aš atlieku savo darbą.	<input type="checkbox"/> ₁	<input type="checkbox"/> ₂	<input type="checkbox"/> ₃	<input type="checkbox"/> ₄	<input type="checkbox"/> ₅

IV.

Dabar bus klausimai apie tai, ką Jūs manote apie save. Pažymėkite vieną atsakymą kiekvienoje eilutėje.

1		Visiškai netinka	Ne visai tinka	Gana tinka	Visiškai tinka
1.	Žmonės mane laiko labai optimistiška asmenybe	<input type="checkbox"/> ₁	<input type="checkbox"/> ₂	<input type="checkbox"/> ₃	<input type="checkbox"/> ₄
2.	Mano požiūris į gyvenimą labai pozityvus	<input type="checkbox"/> ₁	<input type="checkbox"/> ₂	<input type="checkbox"/> ₃	<input type="checkbox"/> ₄
3.	Aš įsitikinęs/usi, kad dauguma dalykų, vykstančių aplink mane, galiausiai yra teigiami	<input type="checkbox"/> ₁	<input type="checkbox"/> ₂	<input type="checkbox"/> ₃	<input type="checkbox"/> ₄
4.	Mintys apie ateitį man sukelia gerus jausmus	<input type="checkbox"/> ₁	<input type="checkbox"/> ₂	<input type="checkbox"/> ₃	<input type="checkbox"/> ₄
5.	Net kai aš atsiduriu sudėtingoje situacijoje, esu įsitikinęs/usi, kad galiausiai viskas baigsis gerai	<input type="checkbox"/> ₁	<input type="checkbox"/> ₂	<input type="checkbox"/> ₃	<input type="checkbox"/> ₄

Šioje lentelėje surašyti žodžiai apibūdina skirtingus jausmus ir emocijas. Perskaitykite kiekvieną žodį ir pažymėkite, kaip dažniausiai jaučiatės, t.y. ne kaip Jūs šiandien jaučiatės, bet kaip Jūs apskritai esate linkęs/usi jaustis.

2		Visiškai ne arba labai mažai	Nedaug	Vidutiniškai	Gana daug	Labai daug
1.	Susidomėjęs/usi	<input type="checkbox"/> ₁	<input type="checkbox"/> ₂	<input type="checkbox"/> ₃	<input type="checkbox"/> ₄	<input type="checkbox"/> ₅
2.	Stiprus/i	<input type="checkbox"/> ₁	<input type="checkbox"/> ₂	<input type="checkbox"/> ₃	<input type="checkbox"/> ₄	<input type="checkbox"/> ₅
3.	Pilnas/a įkvėpimo	<input type="checkbox"/> ₁	<input type="checkbox"/> ₂	<input type="checkbox"/> ₃	<input type="checkbox"/> ₄	<input type="checkbox"/> ₅
4.	Energingas	<input type="checkbox"/> ₁	<input type="checkbox"/> ₂	<input type="checkbox"/> ₃	<input type="checkbox"/> ₄	<input type="checkbox"/> ₅
5.	Judrus/i	<input type="checkbox"/> ₁	<input type="checkbox"/> ₂	<input type="checkbox"/> ₃	<input type="checkbox"/> ₄	<input type="checkbox"/> ₅
6.	Veiklus/i	<input type="checkbox"/> ₁	<input type="checkbox"/> ₂	<input type="checkbox"/> ₃	<input type="checkbox"/> ₄	<input type="checkbox"/> ₅
7.	Išdidus/i	<input type="checkbox"/> ₁	<input type="checkbox"/> ₂	<input type="checkbox"/> ₃	<input type="checkbox"/> ₄	<input type="checkbox"/> ₅
8.	Entuziastingas/a	<input type="checkbox"/> ₁	<input type="checkbox"/> ₂	<input type="checkbox"/> ₃	<input type="checkbox"/> ₄	<input type="checkbox"/> ₅
9.	Ryžtingas/a	<input type="checkbox"/> ₁	<input type="checkbox"/> ₂	<input type="checkbox"/> ₃	<input type="checkbox"/> ₄	<input type="checkbox"/> ₅
10.	Atidus/i	<input type="checkbox"/> ₁	<input type="checkbox"/> ₂	<input type="checkbox"/> ₃	<input type="checkbox"/> ₄	<input type="checkbox"/> ₅
11.	Bijantis/i	<input type="checkbox"/> ₁	<input type="checkbox"/> ₂	<input type="checkbox"/> ₃	<input type="checkbox"/> ₄	<input type="checkbox"/> ₅
12.	Prislėgtas/a	<input type="checkbox"/> ₁	<input type="checkbox"/> ₂	<input type="checkbox"/> ₃	<input type="checkbox"/> ₄	<input type="checkbox"/> ₅
13.	Kaltas/a	<input type="checkbox"/> ₁	<input type="checkbox"/> ₂	<input type="checkbox"/> ₃	<input type="checkbox"/> ₄	<input type="checkbox"/> ₅
14.	Neramus/i	<input type="checkbox"/> ₁	<input type="checkbox"/> ₂	<input type="checkbox"/> ₃	<input type="checkbox"/> ₄	<input type="checkbox"/> ₅
15.	Kenčiantis/i	<input type="checkbox"/> ₁	<input type="checkbox"/> ₂	<input type="checkbox"/> ₃	<input type="checkbox"/> ₄	<input type="checkbox"/> ₅
16.	Nervingas/a	<input type="checkbox"/> ₁	<input type="checkbox"/> ₂	<input type="checkbox"/> ₃	<input type="checkbox"/> ₄	<input type="checkbox"/> ₅
17.	Priešiškas/a	<input type="checkbox"/> ₁	<input type="checkbox"/> ₂	<input type="checkbox"/> ₃	<input type="checkbox"/> ₄	<input type="checkbox"/> ₅
18.	Susigėdęs/usi	<input type="checkbox"/> ₁	<input type="checkbox"/> ₂	<input type="checkbox"/> ₃	<input type="checkbox"/> ₄	<input type="checkbox"/> ₅
19.	Irklus/i	<input type="checkbox"/> ₁	<input type="checkbox"/> ₂	<input type="checkbox"/> ₃	<input type="checkbox"/> ₄	<input type="checkbox"/> ₅
20.	Išsigandęs/usi	<input type="checkbox"/> ₁	<input type="checkbox"/> ₂	<input type="checkbox"/> ₃	<input type="checkbox"/> ₄	<input type="checkbox"/> ₅

Žemiau yra sąrašas teiginių, kurie susiję su Jūsų požiūriu į save (pažymėkite vieną atsakymą kiekvienoje eilutėje).

3		Visiškai nesutinku	Nesutinku	Sutinku	Visiškai sutinku
1.	Pakankamai pasistengęs/usi, visada galiu išspręsti sudėtingas problemas	<input type="checkbox"/> ₁	<input type="checkbox"/> ₂	<input type="checkbox"/> ₃	<input type="checkbox"/> ₄
2.	Jei kas nors man priešinasi, galiu imtis priemonių gauti tai, ko noriu	<input type="checkbox"/> ₁	<input type="checkbox"/> ₂	<input type="checkbox"/> ₃	<input type="checkbox"/> ₄
3.	Man lengva laikytis savo planų ir pasiekti užsibrėžtus tikslus	<input type="checkbox"/> ₁	<input type="checkbox"/> ₂	<input type="checkbox"/> ₃	<input type="checkbox"/> ₄
4.	Esu įsitikinęs/usi, kad galėčiau sėkmingai įveikti netikėtumus	<input type="checkbox"/> ₁	<input type="checkbox"/> ₂	<input type="checkbox"/> ₃	<input type="checkbox"/> ₄
5.	Savo išradingumo dėka žinau kaip elgtis nenumatytose situacijose	<input type="checkbox"/> ₁	<input type="checkbox"/> ₂	<input type="checkbox"/> ₃	<input type="checkbox"/> ₄
6.	Skyręs/usi reikiamų pastangų, galiu išspręsti daugumą problemų	<input type="checkbox"/> ₁	<input type="checkbox"/> ₂	<input type="checkbox"/> ₃	<input type="checkbox"/> ₄
7.	Susidūręs/usi su sunkumais, galiu išlikti ramus/i, nes pasikliauju savo gebėjimu įveikti sunkumus	<input type="checkbox"/> ₁	<input type="checkbox"/> ₂	<input type="checkbox"/> ₃	<input type="checkbox"/> ₄
8.	Paprastai, susidūręs/usi su problema, galiu rasti kelias išėjis	<input type="checkbox"/> ₁	<input type="checkbox"/> ₂	<input type="checkbox"/> ₃	<input type="checkbox"/> ₄
9.	Paprastai, patekęs/usi į bėdą, randu sprendimą	<input type="checkbox"/> ₁	<input type="checkbox"/> ₂	<input type="checkbox"/> ₃	<input type="checkbox"/> ₄
10.	Paprastai susitvarkau su bet kuo, kas pasitaiko mano gyvenimo kelyje	<input type="checkbox"/> ₁	<input type="checkbox"/> ₂	<input type="checkbox"/> ₃	<input type="checkbox"/> ₄

DĖKOJAME UŽ ATSAKYMUS

1 lentelė. Demografinių kintamųjų ir pasitenkinimo darbu bei pasitenkinimo gyvenimu ryšys

PRIKLAUSOMAS KINTAMASIS	NEPRIKLAUSOMI KINTAMIEJI	vyrai				moterys			
		p	R ²	Koreg R ²	F	p	R ²	Koreg R ²	F
Pasitenkinimas gyvenimu	Demografiniai kintamieji: - amžius, - išsilavinimas, - šeimyninė padėtis, - vaikų skaičius - pajamos į rankas	0,310	0,111	0,021	1,229	0,069	0,125	0,067	2,143
Pasitenkinimas darbu	Demografiniai kintamieji: - amžius, - išsilavinimas, - šeimyninė padėtis, - vaikų skaičius - pajamos į rankas	0,607	0,070	-0,02	0,726	0,142	0,102	0,043	1,711