



**Kauno technologijos universitetas**

Ekonomikos ir verslo fakultetas

**Laisvai samdomą darbą dirbančių moterų pasiekimų sąsajos  
su jų gerove**

Baigiamasis magistro projektas

---

**Eglė Zarembė**

Projekto autorė

**Lekt. dr. Živilė Stankevičiūtė**

Vadovė

---

**Kaunas, 2019**



**Kauno technologijos universitetas**

Ekonomikos ir verslo fakultetas

# **Laisvai samdomą darbą dirbančių moterų pasiekimų sąsajos su jų gerove**

Baigiamasis magistro projektas

**Žmonių išteklių vadyba (kodas 6211LX039)**

---

**Eglė Zarembė**

Projekto autorė

**Lekt. dr. Živilė Stankevičiūtė**

Vadovė

**Prof. dr. Asta Savanevičienė**

Recenzentė

---

**Kaunas, 2019**



**Kauno technologijos universitetas**

Ekonomikos ir verslo fakultetas

Eglė Zarembė

## **Laisvai samdomą darbą dirbančių moterų pasiekimų sąsajos su jų gerove**

Akademinio sąžiningumo deklaracija

Patvirtinu, kad mano, Eglės Zarembės, baigiamasis projektas tema „Laisvai samdomą darbą dirbančių moterų pasiekimų sąsajos su jų gerove“ yra parašytas visiškai savarankiškai ir visi pateikti duomenys ar tyrimų rezultatai yra teisingi ir gauti sąžiningai. Šiame darbe nei viena dalis nėra plagijuota nuo jokių spausdintinių ar internetinių šaltinių, visos kitų šaltinių tiesioginės ir netiesioginės citatos nurodytos literatūros nuorodose. Įstatymų nenumatytų piniginių sumų už šį darbą niekam nesu mokėjęs.

Aš suprantu, kad išaiškėjus nesąžiningumo faktui, man bus taikomos nuobaudos, remiantis Kauno technologijos universitete galiojančia tvarka.

---

(vardas pavardė)

---

(parašas)

Zarembė, Eglė. Laisvai samdomą darbą dirbančių moterų pasiekimų sąsajos su jų gerove. Magistro baigiamasis projektas / vadovė lekt. dr. Živilė Stankevičiūtė; Kauno technologijos universitetas, Ekonomikos ir verslo fakultetas.

Studijų sritis (Verslas ir viešoji vadyba), studijų kryptis: Žmonių išteklių vadyba

Reikšminiai žodžiai: laisvai samdomą darbą dirbančios moterys, pasiekimai, gerovė.

Kaunas, 2019. 82 p.

## Santrauka

**Temos aktualumas.** Vystantis ir keičiantis ekonomikai, visuomenei ir darbo rinkai, kinta ir žmonių gyvenimas, darbo sąvoka, formos ir galimybės. XX amžiaus pabaigoje darbo rinkos ir darbo pobūdžio transformacija iš esmės pakeitė darbo sąlygas, darbo santykius, organizavimo metodus bei principus. To pasekoje ženkliai padidėjo savarankiškai dirbančių asmenų skaičius, kurių didelę dalį sudaro laisvai samdomą darbą dirbantys asmenys. Taip dirbanti visuomenės dalis yra apibūdinama kaip turinti aukštąjį išsilavinimą ir didžiąją jos dalį sudaro moterys, kadangi tokia darbo forma sudaro sąlygas moterims, kurios rūpinasi vaikais, senyvo amžiaus ar sergančiais artimaisiais, įžengti į darbo rinką. Į pasiekimus orientuotoje ir greitai besikeičiančioje socialinėje ir darbo aplinkoje tokia forma dirbančioms moterims kyla sunkumų stengiantis suderinti atsakomybes šeimoje, karjeros pasiekimus ir asmeninę gerovę, kadangi laisvai samdomo darbo specifiškumas, autonomija ir lankstumas pasireiškia kaip suteikiantys privalumų, bet tuo pačiu keliantys iššūkių. Mokslinėje literatūroje labai plačiai nagrinėjama individo gerovė, pasiekimai ir nuo ko jie priklauso, tačiau tyrimai apie laisvai samdomų darbuotojų, o ypač moterų darbo specifikos keliamus iššūkius, vis dar riboti. Būtent dėl šios priežasties nuspręsta išsamiau paanalizuoti laisvai samdomą darbą dirbančių moterų veiklos pasiekimų sąsajas su jų gerove.

**Tyrimo objektas.** Laisvai samdomą darbą dirbančių moterų pasiekimų sąsajos su jų gerove.

**Darbo tikslas.** Atskleisti laisvai samdomą darbą dirbančių moterų pasiekimų sąsajas su jų gerove.

### Darbo uždaviniai:

1. Aptarti laisvai samdomą darbą dirbančių moterų dalyvavimo darbo rinkoje specifiškumą.
2. Apibrėžti laisvai samdomą darbą dirbančių moterų pasiekimus lemiančių veiksnių, pasiekimų bei gerovės dimensijas.
3. Parengti sąsajų tarp laisvai samdomą darbą dirbančių moterų pasiekimų sąsajų su jų gerove teorinį modelį.
4. Pagrįsti laisvai samdomą darbą dirbančių moterų pasiekimų sąsajų su jų gerove tyrimo metodologiją ir parengti tyrimo metodiką.
5. Empiriškai įvertinti laisvai samdomą darbą dirbančių moterų pasiekimų sąsajas su jų gerove.

**Tyrimo rezultatai.** Apibendrinus atliktos literatūros šaltinių analizės ir empirinio kiekybinio tyrimo rezultatus galima teigti, kad laisvai samdomą darbą dirbančių moterų veiklos pasiekimų sąsajos su jų gerove yra statistiškai reikšmingos su teigiamu arba neigiamu koreliacijos koeficientu. Tyrimas parodė, kad darbo ir asmeninio gyvenimo balansas, pasisekimas gyvenime, pasitenkinimas darbu, darbo stresas ir perdegimas susiję su subjektyvia ir objektyvia karjera ir pagerinus vieną rodiklį,

galimai padidėtų kiti ir atvirkščiai. Taip pat matomas aiškus teigiamas žmogiškojo, socialinio ir asmeninio kapitalo poveikis laisvai samdomą darbą dirbančių moterų veiklos pasiekimams.

Zarembė, Eglė. Linkages Between Women Freelancers Achievements and Their Well-Being. Master's Final Degree Project / supervisor assoc. lect. dr. Živilė Stankevičiūtė; School of Economics and Business, Kaunas University of Technology.

Study area (Business and Public Management), study field: Human Resources Management.

Keywords: women freelancers, achievements, well-being.

Kaunas, 2019. 82p.

### Summary

**The relevance of the topic.** As the economy, society and the labor market evolve and change, individuals' lives, the work concept, forms and opportunities are changing as a consequence. In the end of 20th century labor market and work concept transformation has fundamentally changed work conditions, terms, methods and principles. Thus, a number of self-employed individuals has increased significantly and majority of them are working as freelancers. This part of society in most cases is described as women who have a university degree, whereas such type of work enable women who look after the children, old age or sick relatives enter the labor market. In achievements-oriented and ever-changing social and work environment freelancing causes difficulties for women to combine home responsibilities, career achievements and personal well-being as specificity, autonomy and flexibility of freelancing as it appears being both advantageous and challenging. Academic literature comprehensively analyzes individuals' well-being, achievements and what affects them, however research on women freelancers work challenges caused by its specificity is yet limited. Due to this reason the linkages between women freelancers achievements and their well-being are being analyzed.

**The object of the research.** The linkage between women freelancers achievements and their well-being.

**The aim of the research.** To reveal the linkage between women freelancers achievements and their well-being.

#### Research tasks:

1. To examine the specificity of women freelancers participation in labor market.
2. To define the dimensions determinants of women freelancers achievements, achievements themselves and well-being.
3. To prepare the theoretical model of linkage between women freelancers achievements and their well-being.
4. To validate the research of linkage between women freelancers achievements and their well-being success methodoly and develop methods of empirical research.
5. To evaluate empirically the linkage between women freelancers achievements and their well-being.

**The main results of the research.** Summarizing the results of the academic literature and quantitative empirical research, it can be concluded that the linkage between women freelancers achievements and their well-being is statistically significant with a positive or negative correlation coefficient. Research has shown that work life balance, life success, job satisfaction, work stress and

burnout are linked with subjective and objective career achievements and improving one indicator others can improve and vice versa. As well as that, strong positive effect between high human, social and personal capital and women freelancers achievements is proved.

## Turinys

Lentelių sąrašas .....	9
Paveikslų sąrašas .....	10
Terminų sąrašas.....	11
Įvadas.....	12
<b>1. Laisvai samdomą darbą dirbančių moterų pasiekimų sąsajų su jų gerove problemos analizė .....</b>	<b>14</b>
<b>2. Laisvai samdomą darbą dirbančių moterų pasiekimų sąsajų su jų gerove teoriniai aspektai.....</b>	<b>19</b>
2.1. Laisvai samdomą darbą dirbančių moterų darbo pobūdis.....	19
2.2. Laisvai samdomą darbą dirbančių moterų pasiekimai ir jų rūšys .....	22
2.3. Laisvai samdomą darbą dirbančių moterų pasiekimus lemiantys veiksniai.....	26
2.3.1. Žmogiškasis kapitalas ir jo dedamosios .....	28
2.3.2. Socialinis kapitalas ir jo dedamosios.....	28
2.3.3. Asmeninis kapitalas ir jo dedamosios .....	29
2.4. Laisvai samdomą darbą dirbančių moterų gerovė ir jos dimensijos .....	31
2.4.1. Darbo ir asmeninio gyvenimo balansas.....	32
2.4.2. Pasisekimas gyvenime.....	34
2.4.3. Pasitenkinimas darbu.....	35
2.4.4. Darbo stresas .....	36
2.4.5. Perdegimas .....	38
2.5. Laisvai samdomą darbą dirbančių moterų pasiekimų sąsajų su jų gerove teorinis modelis ....	41
<b>3. Laisvai samdomą darbą dirbančių moterų pasiekimų sąsajų su jų gerove metodologija ..</b>	<b>42</b>
3.1. Tyrimo instrumento konstravimas.....	42
3.2. Tyrimo imtis ir respondentų parinkimas .....	44
3.3. Duomenų rinkimas ir analizės metodai .....	44
3.4. Tyrimo validumas.....	45
3.5. Tyrimo etika .....	46
<b>4. Laisvai samdomą darbą dirbančių moterų pasiekimų sąsajų su jų gerove rezultatų analizė</b>	<b>48</b>
4.1. Laisvai samdomą darbą dirbančių moterų pasiekimų rezultatų analizė.....	49
4.2. Laisvai samdomą darbą dirbančių moterų pasiekimus lemiančių veiksnių rezultatų analizė ..	54
4.3. Laisvai samdomą darbą dirbančių moterų gerovės rezultatų analizė.....	62
4.4. Laisvai samdomą darbą dirbančių moterų pasiekimų sąsajos su gerovės dimensijomis .....	69
4.5. Mokslinė diskusija.....	72
<b>Išvados .....</b>	<b>75</b>
<b>Literatūros sąrašas .....</b>	<b>78</b>
<b>Priedai.....</b>	<b>83</b>
1 priedas. Tyrimo anketa .....	83
2 priedas. Skalių validumas.....	89
3 priedas. Subjektyvios karjeros vertinimas priklausomai nuo darbo srities .....	95
4 priedas. Demografinių charakteristikų vidurkiai pagal pajamas .....	96
5 priedas. Darbo ir asmeninio gyvenimo balanso vidurkiai pagal demografines charakteristikas	97
6 priedas. Demografinių charakteristikų koreliacija su gerove .....	98



## Lentelių sąrašas

<b>2.1 lentelė.</b> Laisvai samdomų darbuotojų apibrėžimai.....	20
<b>2.2. lentelė.</b> Tradicinės ir šiuolaikinės karjeros požymiai.....	23
<b>2.3. lentelė.</b> Gerovės sąvokos apibrėžimai.....	31
<b>2.4. lentelė.</b> Darbo ir asmeninio gyvenimo balanso sąvokos apibrėžimai .....	33
<b>3.1. lentelė.</b> Apklauso klausimyno pagrindimas.....	42
<b>3.2. lentelė.</b> Koreliacijos koeficientų reikšmės .....	45
<b>3.3. lentelė.</b> Rodiklių paaiškinimo lentelė.....	46
<b>4.1. lentelė.</b> Subjektyvios karjeros teiginių vidurkių palyginimas.....	51
<b>4.2. lentelė.</b> Kompetencijų įgijimo trukmė.....	55
<b>4.3. lentelė.</b> Išorinės tinklaveikos teiginių vidurkiai .....	56
<b>4.4. lentelė.</b> Šeimos paramos teiginių vidurkiai .....	56
<b>4.5. lentelė.</b> Priklausymo tinklams analizė.....	56
<b>4.6. lentelė.</b> Dalyvavimo tinkluose aktyvumo vidurkiai .....	57
<b>4.7. lentelė.</b> Žmogiškojo kapitalo palyginimas pagal pajamas.....	59
<b>4.8. lentelė.</b> Socialinio kapitalo palyginimas pagal pajamas.....	60
<b>4.9. lentelė.</b> Asmeninio kapitalo palyginimas pagal pajamas .....	60
<b>4.10. lentelė.</b> Priklausymo klubams palyginimas pagal pajamas .....	61
<b>4.11. lentelė.</b> Socialinio kapitalo palyginimas pagal kartą.....	61
<b>4.12. lentelė.</b> Asmeninio kapitalo palyginimas pagal kartą .....	61
<b>4.13. lentelė.</b> Darbo streso subdimensijų vidurkiai.....	64
<b>4.14. lentelė.</b> Pasisekimo gyvenime ir pasitenkinimo darbu palyginimas pagal pajamas.....	67
<b>4.15. lentelė.</b> Darbo streso ir perdegimo palyginimas pagal pajamas.....	67
<b>4.16. lentelė.</b> Darbo streso ir perdegimo palyginimas pagal šeimyninę padėtį.....	68
<b>4.17. lentelė.</b> Žmogiškojo kapitalo ir pasiekimų koreliacija .....	69
<b>4.18. lentelė.</b> Socialinio kapitalo ir pasiekimų koreliacija .....	70
<b>4.19. lentelė.</b> Asmeninio kapitalo ir pasiekimų koreliacija.....	70
<b>4.20. lentelė.</b> Objektyvios karjeros ir gerovės dimensijų koreliacija .....	71
<b>4.21. lentelė.</b> Subjektyvios karjeros ir gerovės dimensijų koreliacija.....	71
<b>4.22. lentelė.</b> Pasiekimų dimensijų ir subdimensijų koreliacija pagal demografines charakteristikas .....	72

## Paveikslų sąrašas

<b>2.1. pav.</b> Laisvai samdomo darbo požymiai.....	21
<b>2.2. pav.</b> Vidiniai ir išoriniai veiksniai, lemiantys veiklos pasiekimus.....	27
<b>2.3. pav.</b> Laisvai samdomą darbą dirbančių moterų pasiekimų sąsajų su jų gerove teorinis modelis .....	41
<b>4.1. pav.</b> Respondenčių pasiskirstymas pagal amžių .....	48
<b>4.2. pav.</b> Respondenčių pasiskirstymas pagal vaikų skaičių.....	48
<b>4.3. pav.</b> Respondenčių pasiskirstymas pagal šeimyninę padėtį.....	49
<b>4.4. pav.</b> Respondenčių pasiskirstymas pagal darbo sritį.....	49
<b>4.5. pav.</b> Objektyvios karjeros vertinimas.....	50
<b>4.6. pav.</b> Subjektyvios karjeros vertinimo vidurkiai .....	50
<b>4.7. pav.</b> Subjektyvios karjeros vidurkių palyginimas pagal pajamas .....	52
<b>4.8. pav.</b> Subjektyvios karjeros vertinimas priklausomai nuo šeimyninės padėties .....	52
<b>4.9. pav.</b> Pasiskirstymas pagal darbinę patirtį .....	54
<b>4.10. pav.</b> Pasiskirstymas pagal išsilavinimą .....	55
<b>4.11. pav.</b> Karjeros ir darbo įgūdžių vertinimo vidurkiai.....	55
<b>4.12. pav.</b> Asmeninio kapitalo vidurkių palyginimas .....	57
<b>4.13. pav.</b> Iniciatyvumo teiginių vidurkių palyginimas .....	58
<b>4.14. pav.</b> Atvirumo charakteristikų vidurkių palyginimas .....	58
<b>4.15. pav.</b> Karjeros išvalgumo teiginių vidurkių palyginimas .....	59
<b>4.16. pav.</b> Darbo ir asmeninio gyvenimo balanso teiginių vidurkių palyginimas.....	62
<b>4.17. pav.</b> Pasisekimo gyvenime ir pasitenkinimo darbu dimensijų vidurkių palyginimas.....	63
<b>4.18. pav.</b> Pasisekimo gyvenime teiginių vidurkių palyginimas.....	63
<b>4.19. pav.</b> Pasitenkinimo darbu teiginių vidurkių palyginimas.....	63
<b>4.20. pav.</b> Įvertinimo teiginių vidurkių palyginimas.....	64
<b>4.21. pav.</b> Pastangų teiginių vidurkių palyginimas .....	65
<b>4.22. pav.</b> Per didelio išipareigojimo teiginių vidurkių palyginimas .....	65
<b>4.23. pav.</b> Perdegimo ir jo subdimensijų vidurkiai .....	66
<b>4.24. pav.</b> Išsekimo teiginių vidurkių palyginimas .....	66
<b>4.25. pav.</b> Cinizmo teiginių vidurkių palyginimas.....	66
<b>4.26. pav.</b> Pasitenkinimo darbu ir pasisekimo gyvenime palyginimas pagal šeimyninę padėtį .....	68

## Terminų sąrašas

### Terminai:

**Laisvai samdomas darbuotojas** - nepriklausomas kvalifikuotas profesionalas, pats nekuriantis darbo vietų, o teikiantis paslaugas neapibrėžtiems ar limituotos trukmės projektams už atlyginimą, priklausantį nuo rezultato, prisiimant visą riziką už savo darbo prastovas ar sumažėjusį produktyvumą projekto metu bei už ekonominį neaktyvumą tarp projektų (Kitching ir Smallbone, 2008; Burke, 2011; Burke, 2015).

**Pasiekimai** - sėkmingai atliktas darbas, pasitelkiant pastangas, sugebėjimus arba drąsą (Oksfordo žodynas, 2019).

**Gerovė** – darbuotojo patirčių ir funkcionavimo darbe kokybė (Grant, Christianson ir Price, 2007; cit. Iš Warr, 1987).

**Žmogiškasis kapitalas** - karjerai svarbūs įgūdžiai ir su darbu susijusios žinios, kurios per laiką susikaupia individo žinių bazėje ir padeda kurti vertę ir padidina individo konkurencingumą rinkoje (Eby ir kt., 2003).

**Socialinis kapitalas** – artimųjų ir partnerio palaikymas, naudingi ryšiai bei dalyvavimas tinkluose, padidinantys žmogiškąjį ar finansinį kapitalą (Burt, 1992; Burt, 2009; Van den Born ir kt., 2013).

**Asmeninis kapitalas** - yra individo motyvacija, atvirumas galimybėms, gebėjimas identifikuoti savo stiprybes ir silpnybes, imtis iniciatyvos, kurti karjeros strategijas ir adaptuotis nuolatos kintančioje rinkoje (Eby ir kt., 2003).

**Objektyvi karjera** – laisvai samdomo darbuotojo pajamos už laisvai samdomą darbą (Eby ir kt., 2003; Van den Born ir kt., 2013).

**Subjektyvi karjera** – individualūs darbuotojo jausmai ir savo karjeros suvokimas (Ng ir Feldman (2014).

**Darbo ir asmeninio gyvenimo balansas** - pasitenkinimas ir geras funkcionavimas tiek darbe, tiek namuose su minimaliu šių rolių konfliktu (Clark, 2000).

**Pasisekimas gyvenime** – bendras pasitenkinimas visomis savo gyvenimo sritimis (Shim ir kt., 2009).

**Pasitenkinimas darbu** - psichologine būsenė, kai darbuotojas tiki, kad jo poreikiai yra patenkinami darbo vietoje ir paties darbo (Massey ir Elmore, 2011).

**Darbo stresas** - individo darbe patiriamas stresas, kylantis iš nenumatytų atsakomybių užkrovimo, spaudimo atlikti savo darbą, kai jis neatitinka individo žinių, įgūdžių ar lūkesčių (Ganster ir Schaubroeck, 1991).

**Perdegimas** - psichologinis emocinio išsekimo, depersonalizacijos ir sumažėjusių asmeninių pasiekimų sindromas (Maslach ir kt., 1986).

## Įvadas

**Temos aktualumas.** Besivystant ekonomikai ir visuomenei, keičiantis darbo rinkai kinta ir žmonių gyvenimas, požiūris į darbą, darbo sąvoka ir galimybės. Dar XIXa. pradžioje darbai daugiausia būdavo skirstomi į samdomą darbą bei darbą sau, kuris dažniausiai būdavo renkamasis specifinių profesijų atstovų, mokančių amato: siuvimo, rašymo ir panašiai. XX amžiaus pabaigoje prasidėjusi darbo rinkos ir pačio darbo pobūdžio transformacija iš esmės pakeitė ne tik darbo sąlygas, bet ir darbo santykius, darbo priemones, darbo organizavimo metodus, principus bei darbo turinį (Jarulaitis, 2014). Laisvų, nepriklausomų nuo darbo vietos darbų stipriai padaugėjo ankstyvais 1980 m., kai atsirado virtualiai dirbančių laisvai samdomų darbuotojų dalis, besinaudojanti kylančiu elektroninio pašto ir internetinių tinklų pasiekiamumu (Johns ir Gratton, 2013). Savarankiškai dirbančių asmenų paplitimas yra charakterizuojamas kaip įvairialytis reiškinys, kalbant apie lytį, amžių, išsilavinimą ir pradėjimo dirbti tokį darbą motyvus (Van Stel ir de Vries, 2015). Taip dirbanti visuomenės dalis dažniausiai apibūdinama kaip turinti universitetinį išsilavinimą ir didžiąją dalį jos sudaro moterys. Tai sudarė sąlygas atstumtų talentų – namuose turinčių likti tėvų, globėjų, pensinio amžiaus žmonių, studentų – įžengimą į darbo rinką (Johns ir Gratton, 2013), o kaip antrina Perrons (2003), lankstūs darbo modeliai atvėrė galimybes plačiai visuomenės daliai, įskaitant žmones, besirūpinančius vaikais, dirbti apmokamą darbą. Iki tol, vyraujant įvairiems socialiniams stereotipams, tam tikroms žmonių grupėms būdavo labai sudėtinga įsiliesti į darbo santykius dėl, pavyzdžiui, išipareigojimų namuose, vyresnio amžiaus, riboto mobilumo, tad daugeliui darbuotojų galimybė būti įdarbintiems kaip nepriklausomiems specialistams buvo tarsi dovana – tai reiškė, kad jie daugiau neprivalėjo aukoti kiekvieno kito savo kasdienio poreikio ar asmeninių reikalų tam, kad atliktų kokybišką, gerai apmokamą darbą, tad jie ėmėsi namus paversti savo darbo vieta, įgavo darbo valandų, procesų ir, svarbiausia, vietos kontrolę (Johns ir Gratton, 2013).

Šiuo metu išskirtinis dėmesys skiriamas individų gerovei (ang. *well-being*) analizuoti, tačiau pastarieji tyrimai apsiriboja laisvai samdomų darbuotojų darbo laiko ir vietos analize, bet neapima kitų svarbių gerovės aspektų. Keliamas klausimas, ar savarankiškas darbas gali būti matomas kaip strategija moterims pasiekti darbo ir asmeninio gyvenimo balansą, bendrą asmeninę gerovę, taip pat ar pokyčiai, susiję su lankstumu ir nuotoliniu darbu organizacijų kontekste veda prie darbinio gyvenimo kokybės tobulinimo (Bögenhold ir Klinglmair, 2015). Perrons (2003) atliktas tyrimas<sup>1</sup> rodo, kad technologijų amžiuje moterys turės lig šiol neegzistavusių galimybių uždirbti daugiau ir pačioms kontroliuoti bei derinti savo darbo procesą. Šiuolaikinei visuomenei, keliančiai aukštus standartus, itin svarbūs pasiekimai, o mokslinėje literatūroje, tiriant laisvai samdomų darbuotojų pasiekimus ir juos lemiančius faktorius nėra atsižvelgiama į lytį (Van den Born ir kt., 2013). Pasak Henninger'io ir Gottschall'o (2007), privalome atsižvelgti į lyties reikšmę, kuri dažnai būna ignoruojama tiriant naujas darbo formas, šiuo atveju laisvai samdomą darbą. Ivanauskaitė (2015) taip pat užsimena, jog „lytis yra vienas iš svarbiausių objektų tyrimams aiškinantis darbo ir šeimos balansą“ (p. 52), nes vis dar jaučiami patriarchalinės visuomenės padariniai, nusistovėję socialinės normos ir stereotipai, įvardinantys lyčių skirtumus ir priskiriantys jas vieniems ar kitiems darbams, nusakantys statusą ir apibrėžiantys kuo ir kiek individas turėtų užsiimti bei ką prioretizuoti. Remiantis

---

<sup>1</sup> Perrons'o (2003) straipsnyje kritiškai vertinamos kai kurios naujos ekonomikos konceptualizacijos, o vėliau nagrinėjama, kaip darbo ir gyvenimo organizavimas vyksta žurnalistikos sektoriuje. Rezultatai rodo, kad nors naujosios žiniasklaidos priemonės suteikia žmonėms naujų galimybių derinti įdomų apmokamą darbą su rūpestinga atsakomybe, išlieka ryškus lyčių disbalansas.

minėtais autoriais galima teigti, kad lig šiol laisvai samdomas darbas ir jam būdingi pasiekimai mažai tyrinėti atsižvelgiant į lytiškumą ir tokio darbo keliamus iššūkius.

**Tyrimo objektas** – laisvai samdomą darbą dirbančių moterų pasiekimų sąsajos su jų gerove.

**Darbo tikslas** – atskleisti laisvai samdomą darbą dirbančių moterų pasiekimų sąsajas su jų gerove.

**Darbo uždaviniai:**

1. Aptarti laisvai samdomą darbą dirbančių moterų dalyvavimo darbo rinkoje specifiškumą.
2. Apibrėžti laisvai samdomą darbą dirbančių moterų pasiekimus lemiančių veiksnių, pasiekimų bei gerovės dimensijas.
3. Parengti sąsajų tarp laisvai samdomą darbą dirbančių moterų pasiekimų sąsajų su jų gerove teorinį modelį.
4. Pagrįsti laisvai samdomą darbą dirbančių moterų pasiekimų sąsajų su jų gerove tyrimo metodologiją ir parengti tyrimo metodiką.
5. Empiriškai įvertinti laisvai samdomą darbą dirbančių moterų pasiekimų sąsajas su jų gerove.

**Tyrimo metodai** – teorinės literatūros šaltinių analizė ir kiekybinis tyrimas.

Darbą sudaro 4 dalys: laisvai samdomą darbą dirbančių moterų pasiekimų sąsajų su jų gerove problemos analizė, teoriniai aspektai, metodologija ir rezultatų analizė. Darbe pateiktos 29 lentelės, 29 paveikslai, 82 puslapiai, 6 priedai ir panaudoti 82 literatūros šaltiniai.

## 1. Laisvai samdomą darbą dirbančių moterų pasiekimų sąsajų su jų gerove problemos analizė

Vykstant istoriniams, socialiniams ir ekonominiams pokyčiams jaučiamas stiprus atotrūkis ir skirtumai vertinant darbo rinką XXa. ir XXIa. Pasak Ivanauskaitės (2015), per paskutiniuosius 60 metų darbo jėgos demografinė kaita buvo dramatiška su vis daugiau prisijungiančių moterų ir net išreiškiančių norą darbui su didele atsakomybe. Moterims tampant vis labiau pastebimoms darbo vietoje, apie 1970-tuosius metus, jos buvo laikomos per daug rūpestingomis, per daug moteriškomis ir daugiau įsitraukusios į santykius negu vyrai (Powell, 2009). Socialiniai lūkesčiai ir besikeičianti vyrų ir moterų rolė darbo vietoje paveikė daugelį karjeros sprendimų tiek vyrams, tiek moterims. Taip pat kaip lyčių situacija, keitėsi ir darbo santykių apibrėžimai, formos, sąlygos, individų poreikiai. Pasak Jarulaičio (2014), toks modelis, kai darbuotojas pas darbdavį dirbdavo kelis dešimtmečius ar dar ilgiau, XXI a. darosi nefunkcionalus ir žmonės keičia vis daugiau darbų. Pagal Perrons'ą (2003), vienas iš šių laikų ekonomikos rezultatų yra naujų veiklų, profesijų, specialybių atsiradimas, dažniausiai priskiriamas naujosios medijos, kas netelpa į ligšiolinius egzistuojančių pareigybių bei darbo vietų aprašų sąrašus ar kategorijas. Kalbant apie darbo modelį, laiką ir vietą, kur jis atliekamas, standartinius viso darbo laiko modelius keičia lankstesni darbo santykiai, nuotolinis darbas, darbas namuose (Jarulaitis, 2014). Greta įprasto ir standartinio samdomo darbo modelio išpopuliarėjo įvairios kitos formos. Lietuvoje šios formos siejamos su individualia veikla, individualiomis įmonėmis ar darbu pagal verslo liudijimą. Informacinės ir komunikacinės technologijos, išpopuliarėjusios XXa. antroje pusėje, o XXIa. neatsiejamos nuo darbo ir gyvenimo, buvo pavadintos jungtimi, leidusia individams, kurie kitu atveju dirbtų įmonės viduje, atsidaryti savo vieno asmens parduotuvę ar įmonę ar dirbti kaip laisvai samdomi specialistai (ang. *freelancer*) (Johns ir Gratton, 2013).

Savarankiškas darbas (ang. *self-employment*), kaip simbolinė naujo, lankstaus darbo forma gali būti randamas tiek labiau tradicinėse srityse, tokiose kaip žurnalistika, grafinis dizainas, tiek ir naujosiose medijose, susijusiose su tinklalapių kūrimu, interneto žurnalistika, programinių sistemų kūrimu (Henninger ir Gottschall, 2007). Pasak Johns'o ir Gratton'o (2013), pradžioje dažniausiai savarankiškai dirbančių darbuotojų suteikiamos paslaugos buvo grafinis dizainas, ataskaitų teikimas, vertimai. Viena iš sferų, labai išplėtusių tokią darbo formą, yra televizija. Pavyzdžiui, pasak Dex, Willis, Paterson ir Sheppard (2000), tarp 1980 ir 1990 metų Britanijos televizijoje taip keitėsi transliavimo įstatymai, radosi konkurencija ir į priekį žengė technologijos, kad 50% visų darbuotojų laikui bėgant jau dirbo kaip laisvai samdomi darbuotojai. Visos šios paslaugos galėjo būti suteikiamos dirbant nuotoliniu būdu ir pasitelkiant technologijas bei ryšio priemones, tam dažniausiai naudojamas kompiuteris ir mobilusis telefonas bei interneto ryšys, tad individai tapo laisvi nuo darbo vietos. Taigi savarankiškas darbas ir laisvai samdomi darbuotojai labiausiai paplitę medijų ir interneto industrijose, tačiau randami ir labiau tradicinėse srityse.

Istoriškai laisvai samdomo darbuotojo sąvoka siekia XXa. vidurį. Galbūt būta ir senesnių, tačiau vienas pirmųjų save taip įvardino rašytojas Don Vaughan'as, apie 1951 m. įsteigęs laisvai samdomų rašytojų asociaciją (ang. „*Triangle of Freelancers*“) (More, 1951). Kaip galima suprasti, pirmieji tokio tipo darbuotojai buvo rašytojai, rašę ir pardavinėję savo tekstus ar paslaugas žurnalams bei kitiems leidiniams. Vėliau prie jų prisijungė žurnalistai, taip pat galėję dirbti nuotoliniu būdu, savarankiškai ir užsidirbti atlygį. Pasak Johns'o ir Gratton'o (2013), kita laisvai samdomų darbuotojų banga pasipylė atsiradus internetui ir elektroniniam paštui, kai prie pastarųjų grupių žmonių prisijungė dirbantieji virtualioje erdvėje. Nuo XXa. vidurio laisvai samdomo darbuotojo sąvoka labai paplito ir šiuo metu siekia savo populiarumo aukštumas. Laisvai samdomo darbuotojo sąvoka gali

būti apibrėžiama pasitelkiant autorių Kitching'o ir Smallbone'o (2008) ir Burke'o (2011) siūlomus apibūdinimus. Galima sakyti, kad laisvai samdomi darbuotojai tai nepriklausomi kvalifikuoti profesionalai, patys nekuriantys darbo vietų, o teikiantys paslaugas neapibrėžtiems ar limituotos trukmės projektams už atlyginimą, priklausantį nuo rezultato, prisiimant visą riziką už savo darbo prastovas ar sumažėjusį produktyvumą projekto metu bei už ekonominį neaktyvumą (pavyzdžiui krizes) tarp projektų.

Laisvai samdomų darbuotojų kuriama vertė rinkoje gali būti parodoma trimis aspektais: ekonominiu, verslo ir klientų. Klientų požiūriu galima įvardinti keletą naudų: didesnę paslaugų tiekėjų pasirinkimą, konkurencingas kainas ir lankstesnį bendravimą su tiekėjais. Ekonominiu požiūriu, kaip bus rašoma tolesniuose skyriuose, galimybė dirbti ir užsidirbti atsiranda riboto darbingumo, pavyzdžiui sergantiems, riboto mobilumo, auginantiems mažus vaikus ar globojantiems sergančiuosius bei senus žmones (Johns and Gratton, 2013). Iš verslo pusės, anksčiau laisvai samdomi darbuotojai laikyti pigiu samdomų darbuotojų pakaitalu, tačiau naujų tyrimų išvados rodo, kad dabar viena darbo forma nuo kitos vis labiau skiriasi ir papildo viena kitą (Burke ir Cowling, 2015). Pasak pastarųjų autorių, naujos organizacijos formos yra sudarytos iš trijų tipų darbuotojų: pagrindinių darbuotojų (branduolio), laisvai samdomų profesionalų ir rutininių, vykdančiųjų darbuotojų. Tokioje aplinkoje laisvai samdomi darbuotojai darosi vis brangesni ir labiau gali būti laikomi naujų darbo vietų kūrėjais, negu konkurentais samdomiems darbuotojams. Burke'o (2011 ir 2012) atlikti tyrimai rodo, kad laisvai samdomi darbuotojai yra varomoji Britanijos XXI a. inovacijomis pagrįstos ekonomikos jėga, nes jie:

- Įgalina verslus pasinaudoti specializuota darbo jėga išvengiant išlaidų prastovų ar krizių metu;
- Yra laikomi šaltiniu ir galia kuriant inovacijas ir skatinant verslumą tiek korporacijos, tiek vidutinio dydžio įmonėse;
- Įgalina verslus sumažinti rizikas, kurios kyla samdant įprastus darbuotojus;
- Išlaisvina verslus iš vidinių resursų bazės ribotumo ir įgalina išskirtinių talentų ir įgūdžių įvairovės panaudojimą, kuris, kitu atveju, būtų finansiškai neprieinamas;
- Startuolio (ang. *start-up*) tipo verslams leidžia kurti verslą ir inovacijas su mažesniu pradiniu kapitalu;
- Sumažina įėjimo į rinką barjerus ir padidina minimalų efektyvumą;
- Skatina efektyvumu grįstą ekonomiką;
- Padeda verslams maksimaliai išnaudoti didžiausius paklausos pakilimo momentus;
- Didindami inovacijų ir efektyvumo ekonominius rodiklius ir padėdami naujiems projektams susilaukti pasisekimo, prisideda prie naujų darbo vietų kūrimo.

Pagal išvardintą sąrašą privalumų galima teigti, kad laisvai samdomi darbuotojai padeda įmonėms būti lankstesnėms, prisitaikančioms prie greitai besikeičiančios aplinkos (ang. *agile*) ir valdyti rizikas bei neužtikrintumą dinaminėje verslo aplinkoje. Svarbu paminėti, kad literatūroje daugiausia nurodoma, kad laisvai samdomi darbuotojai dažniausiai kuria teigiamus rezultatus partnerystėje kartu su darbuotojais (Burke, 2012) iš jų paslaugas perkančiose įmonėse, nors dirbama skirtingais principais ir sąlygomis. Šis simbiotinis ryšys tarp samdomų darbuotojų ir laisvai samdomų darbuotojų buvo nustelbtas jų konkurencinės sąveikos suvokimo (Burke, 2012). Apibendrinant, galima daryti išvadą, kad šių laikų ekonomika yra nebeįsivaizduojama be laisvai samdomų darbuotojų ir jie kuria pridėtinę vertę net keletu aspektų, todėl būtina išsamiau tyrinėti šią sritį.

Pasak Jarulaičio (2014), besiplečiantis lanksčių darbo vietų skaičius rodo ilgalaikes demografines tendencijas, ypač didėjantį dirbančių moterų skaičių. Didėjantis moterų skaičius darbo rinkoje skatina tyrinėti pagrindinius motyvus, kodėl lig šiol darbo rinkoje nedalyvavusios moterys padaro sprendimą įsiliesti į socialinį gyvenimą ir dirbti. Laisvai dirbančios moterys užima svarbią rolę ir atvaizduoja neproporcingą augimo rodiklį. Moterų valdomų verslų augimo rodiklis yra vienas iš greičiausiai augančių rodiklių verslo pasaulyje (Bögenhold ir Klinglmair, 2015). Pagal Van den Born'ą ir kt. (2013), laisvai samdomi darbuotojai gali būti traktuojami kaip samdomų darbuotojų ir verslininkų hibridas. Jie turi tiek samdomų darbuotojų, tiek mažo verslo turėtojų savybių, todėl analizuojant laisvai samdomų darbuotojų darbo specifiką svarbu tą daryti kompleksiskai. Reikalinga įvertinti kaip tokia darbo forma sąveikauja su asmeniniu gyvenimu, sveikata, savirealizacija ir kitais, individams itin svarbiais aspektais. Taip pat analizuojant svarbu atsižvelgti į taip dirbančių žmonių amžių, šeimyninę padėtį, lytį, o pagal šias charakteristikas laisvai samdomus darbuotojus analizuojančių tyrimų kol kas atliekama mažai.

Šiame darbe pagrįstai pasirinkta kalbėti apie moteris ir dėl toliau apžvelgiamų aspektų. Remiantis Urbonienės ir Stanišauskienės (2005) tyrimo išvadomis, „merginų [karjeros sampratos] vertinimai parodė, jog joms siekiant karjeros kyla daugiau sunkumų, ką sąlygoja tradiciniai lyčių stereotipai visuomenėje bei lyčių vaidmenys. Joms taip pat svarbesni, palyginti su vaikinais, „žmogiškieji“ veiksniai bei orientacija į artimuosius“ (p. 101). Be to, vyrai ir moterys skirtingai reaguoja į emocijų pasireiškimą (Kring ir Gordon, 1998). Studijos rodo, kad moterys yra labiau linkę susitapatinti su emocijomis ir jas internalizuoti bei kaltinti save dėl neigiamų emocijų, tokių kaip baimė, pyktis, nerimas, kaltė (Brody ir Hall, 2008). Vyrai, priešingai, linkę garsiai išreikšti savo neigiamas emocijas, pavyzdžiui pyktį, žodžiais ar elgesiu (Kring ir Gordon, 1998) ir tai padeda nekaupti emocijų savyje, kurios vėliau gali pasireikšti ligomis, nepasitenkinimu darbu ar asmeniniu gyvenimu. Pavyzdžiui cinizmą išgyvenantys vyrai yra linkę labiau tai išreikšti žodžiais ir elgesiu, nebijodami būti aplinkinių matomi negatyviai (Yucheng ir kt., 2018). Tai sudaro prielaidas moterims išgyventi ir kaupti emocijas viduje ir to pasekoje neigiamai paveikti gyvenimo kokybę. Pasak Yucheng'o ir kt. (2018), pastarieji tyrimai parodė, kad lyčių elgesyje egzistuoja „dvigubi standartai“, o tai reiškia, kad moteriškosios lyties atstovės yra labiau linkę užimti žemesnę padėtį tiek darbo, tiek šeimos kontekste, nors tuo pat metu būtent jos stengiasi būti atsargesnės emocinio klimato atžvilgiu sąveikoje su kitais svarbiais žmonėmis (pavyzdžiui sutuoktiniu, kolega, vadovu), išlaikyti harmoningus tarpusavio santykius. Toks moterų elgesys parodo jų pažeidžiamumą bei emociškai sunkesnę padėtį negu vyrų, o tai įrodo būtinybę analizuoti pasirinktą temą iš moterų perspektyvos.

Moterų ir vyrų skirtumai, įvardijami kaip lytiškumas, lemia ir skirtingą požiūrį į karjerą, pasiekimus, darbą ir atsakomybes. Keliamas klausimas, ar laisvai dirbančių moterų skaičiaus augimas yra paskatintas poreikio uždirbti pragyvenimui, ar tai moterų, vis daugiau prisiimančių atsakomybę, kad taptų labiau ekonomiškai nepriklausomomis, rezultatas. Taip pat svarbu suprasti ar moterys, kaip rinkos dalyvės, skiriasi savo požiūriu į verslumą, augimą ir socialinį statusą (Bögenhold ir Klinglmair, 2015). Gali būti, kad moterys vertina nesusijusius su atlyginimu aspektus darbe labiau negu vyrai ir moterys su didesnėmis šeimyninėmis atsakomybėmis gali iškeisti gerą uždarbį į šeimos gerbūviui reikšmingesnius laisvai samdomo darbo aspektus (Bögenhold ir Klinglmair, 2015). Kita vertus, didžiąją dalį vyrų, jų pozicija bendroje hierarchijoje ilgą laiką buvo svarbiausias sėkmę apibūdinantis faktorius, pasireiškiantis per statusą arba įtaką. Urbonienės ir Stanišauskienės (2005) tyrimo išvadose taip pat teigiama, kad „vaikiniai yra linkę savo karjerą vertinti orientuodamiesi į biurokratinį karjeros siekimo modelį, o merginos savo karjerą vertina šiuolaikinės karjeros sampratos



kontekste“ (p. 101). Pastarajame tyrime iš visų tiriamųjų mažiau negu 20% respondentų karjeros sėkmę apibūdino kaip „kopimą karjeros laiptais“, t.y. tradiciškai. Visgi, daugiau negu 80% tiriamųjų sėkmingą karjerą siejo su vidiniais, nematerialiais, neapčiuopiamais kriterijais. Vienas iš galimų paaiškinimų kodėl taip yra ir kodėl tokia didelė dalis respondentų apibūdino karjerą netradiciškai, pagal senas nusistovėjusias normas, yra tai, kad organizacijos turi vis mažiau sluoksnių, hierarchijos, jų struktūra darosi plokštesnė bei keičiasi psichologinis santykis tarp darbdavio ir darbuotojo (Sturges, 1999). Tačiau organizacijose atliekami tyrimai neparodo laisvai samdomų darbuotojų situacijos ir jų karjeros suvokimo ir trūksta tyrimų, nagrinėjančių šią temą.

Šių dienų visuomenėje, kai problemų, susijusių su elementariu išgyvenimu lieka vis mažiau ir individai susikoncentruoja ties kitų poreikių, tokių kaip savirealizacija, profesiniai pasiekimai ar pasitenkinimas savo vykdoma veikla, patenkinimu, pasiekimai tampa itin reikšmingi ir galintys paveikti kitas gyvenimo sritis, t.y. bendrą individo gerovę. Kintant karjeros sampratai keičiasi ir pasiekimų suvokimas ir matavimas. Pasak Stuges'o (1999), būtent moterims ir vyresniems žmonėms jau nebeveikia tradicinė sėkmingos karjeros sąvoka ir ji turi savitus apibrėžimus. Moterys, vertinančios savirealizaciją, asmeninį gyvenimą ir šeimą titisi kiek kitokių įvertinimų ar apdovanojimų negu statusas, didesnis atlyginimas ar pripažinimas ir tai gali būti viena iš priežasčių, kodėl moterys renkasi laisvai samdomą darbą. Egzistuoja nemažai tyrimų, apžvelgiančių laisvai samdomo darbo pasirinkimo priežastis (Burke, 2015), tačiau vis dar stinga tyrimų, kurių objektas būtų pasiekimai ar karjera ir kaip ji suvokiama laisvai samdomo darbo kontekste. Kalbant apie pasiekimus, įdomu tai, kad pastarieji tyrinėjimai rodo, jog karjeros sėkmė ne tik sustiprina individo laimės jausmą, tačiau laimės jausmas sustiprina tolimesnę karjeros sėkmę (Van den Born ir kt., 2013), todėl labai svarbu tyrinėti kas lemia karjeros pasiekimus ir teikti rekomendacijas jų pagerinimui.

Kaip jau užsimenama, pasiekimai gali nulemti individo laimės jausmą ir netgi asmeninę gerovę ir atvirkščiai, asmeninė gerovė ir laimės jausmas gali padidinti pasiekimus. Analizuojant mokslinę literatūrą galima pastebėti, kad gerovė yra itin eskaluojama tema, kuria domisi verslas, politika, psichologija, filosofija ir kitos disciplinos. Pasak Hupper'o ir So'o (2013), netgi įvairių šalių valdžia pritaria gerovės matavimo svarbai ir stengiasi pritaikyti jos matavimo būdus visuomenėje, kad galėtų išmatuoti joje vykstantį progresą. Gerovės sąvoka itin plati ir gali apimti gausybę elementų nuo fizinės sveikatos iki emocinės būsenos ir egzistuoja įvairių mokslinių tyrimų, nagrinėjančių gerovę iš skirtingų perspektyvų. Visgi, tyrimų, kurie analizuotų gerovę laisvai samdomą darbą dirbančių moterų kontekste, stinga. Kai kuriuos tokių moterų gerovės elementus, tokius kaip pasitenkinimas darbu, laimės jausmas, analizuoja Massey'us ir Elmore'as (2011), jiems taip pat dėmesio skiria Bögenhold'as ir Klinglmair'as (2015), tačiau paliečia ganėtinai mažai gyvenimo sričių ir tyrimai riboti.

Gerovė gali būti analizuojama pasitelkiant individo arba darbuotojų perspektyvą. Pastarųjų gerovės prielaidos daugiausia analizuojamos verslo literatūroje ir būtent ten galima rasti rekomendacijų kaip pagerinti darbuotojų gerovę (Grant, Christianson ir Price, 2007). Visgi rekomendacijos, tinkančios darbuotojams, dirbantiems organizacijose, negali būti tiesiogiai pritaikytos laisvai samdomiems darbuotojams dėl kitokios darbo specifikos. Gali būti, kad gerovę apibūdinantys elementai skirtingai veikia ir pasireiškia organizacijose dirbančių darbuotojų ir dirbančių laisvai samdomą darbą kontekste.

Išanalizavimus įvairius literatūros šaltinius, susijusius su laisvai samdomu darbu, moterų situacija darbo rinkoje, pasiekimais, individo gerove, keliame reikšmingi klausimai: „kuo laisvai samdomą

darbą dirbančių moterų specifika skiriasi nuo vyrų?“, „kaip laisvai samdomą darbą dirbančios moterys suvokia karjeros pasiekimus?“, „kokios sąsajos egzistuoja tarp laisvai samdomą darbą dirbančių moterų pasiekimų ir jų gerovės?“, „kas gali pagerinti laisvai samdomą darbą dirbančių moterų pasiekimus?“. Svarbu atsakyti į šiuos klausimus ir praplėsti mokslinių tyrimų, nagrinėjančių laisvai samdomo darbo temą, lauką, kadangi tokia forma dirbančių asmenų daugėja, jie kuria aukštą ekonominę vertę, yra svarbūs verslo ir valstybės kontekste. Norėdami pasirūpinti ne tik organizacijose dirbančių darbuotojų, bet ir laisvai samdomą darbą dirbančių asmenų gerove, pasitenkinimu gyvenimu, darbu ir pasiekimais, privalome išsamiau nagrinėti su jais susijusius klausimus ir vykdyti tyrimus tiek lokaliu valstybiniu lygmeniu, tiek globaliai.

Šiuo atveju nagrinėti laisvai samdomą darbą dirbančių moterų pasiekimų sąsajas su jų gerove pasirinkta dėl pakankamai mažo ištirtumo mokslinėje literatūroje bei kompleksinio požiūrio į laisvai samdomą darbą dirbančių moterų darbo ir gyvenimo aspektus trūkumo. Nors daugelyje tyrimų tiriama bendra moterų ir vyrų grupė ir tyrinėjami pavieniai elementai, išskirtinai moterų atvejams ištirti apimant minėtą požiūrį skirta mažai dėmesio ir šio tyrimo pagalba bus išnagrinėta šiais laikais itin aktuali ir reikšminga tema bei atsakyta į probleminius klausimus.

## 2. Laisvai samdomą darbą dirbančių moterų pasiekimų sąsajų su jų gerove teoriniai aspektai

### 2.1. Laisvai samdomą darbą dirbančių moterų darbo pobūdis

Moterų įsitraukimas į darbo rinką yra labai svarbus reiškinys, atspindintis gerėjančią situaciją lyčių lygybės klausimais, leidžiantis moterims siekti vis aukštesnių karjeros pasiekimų. Visgi, moterys susiduria su specifinėmis, išskirtinai joms būdingomis kliūtimis, tokiomis kaip atsakomybės šeimoje, kurios turi būti peržengtos ar apeitos tam, kad moterys gautų prieigą prie tokių pačių galimybių kaip vyrai (Bögenhold ir Klinglmair, 2015). Pats pagrindinis šeimos tipas 2016 Europos Sąjungos lygiu, žiūrint iš darbo rinkos perspektyvos, yra sudarytas iš dviejų dirbančių suaugusių. Vyrai, turintys vaikų, labiau tikėtina, kad dirbs pilną darbo dieną, o moterys - priešingai, rinksis nedirbti ar dirbti tik dalį dienos. Remiantis Eurostat<sup>2</sup> duomenimis, tarp 25-49 metų amžiaus moterų 10,4% buvo ekonomiškai neaktyvios dėl buvimo namuose rūpinantis kitais (vaikais, sergančiais artimaisiais, seneliais), kai tokio amžiaus vyrų, liekančių namuose dėl šios priežasties, procentas siekia vos 0,6%. Papildant šią statistiką ir atsižvelgiant į moterų padėti, galima paminėti, jog Vokietijoje Henninger'io ir Gottschall'o (2007) atlikto tyrimo metu analizuojamos žurnalistės, turinčios vaikų, atskleidė, kad nedirbti tik dalį dienos ir lanksčiu grafiku iš vienos pusės yra naudinga, nes galima skirti daugiau laiko mažiems vaikams, bet iš kitos pusės, jų sutuoktiniai, dirbantys pilną darbo dieną, užkrauna didžiąją dalį buitinių darbų namuose moterims, nes neįvertina jų profesinio darbo, o tai sukelia konfliktus šeimoje. Gyvenimas su mažais vaikais yra pats svarbiausias faktorius lemiantis sprendimus lyčių susitarimams poroje (Henninger ir Gottschall, 2007). Vienas iš dažniausiai randamų padarinių moterų darbo rinkoje tyrimuose yra neigiamas mažų vaikų atsiradimo gyvenime poveikis dalyvavimui darbiname gyvenime. Galimai sunkumai derinant darbą ir šeimą padidina tikimybę pereiti iš samdomo į laisvai samdomą darbą (Bögenhold ir Klinglmair, 2015).

Labai panaši situacija stebima su moterimis, kuriančiomis nuosavą verslą. Pasak Gherardi'o (2015), verslą turinčios moterys sąmoningai ir intuityviai kuria savo socialinę identitetą organizacijos viduje, visuomenėje, balansuoja tarp darbo ir šeimos, kadangi joms vis iškyla kliūčių dėl nusistovėjusių kultūrinių ir moralinių normų. Prie viso to, visuomenėje keliami lūkesčiai kiekvienai lyčiai (lyties tinkamumo vieniems ar kitiems darbams ir kaip juos turėtų atlikti). Gherardi'is (2015) teigia, kad moterys kuria verslą „darydamos“ ir „perdarydamos“ lytį (ang. „*doing*“ and „*redoing*“ *gender*), t.y. prieštaraudamos nusistovėjusioms taisyklėms ir normoms, apibrėžiančioms įprastą lytiškumo ir vaidmenų pasiskirstymo suvokimą. Visgi, tam, kad analizuoti laisvai samdomą darbą dirbančių moterų padėtį ir jų pasiekimus, labai svarbu apsibrėžti laisvai samdomo darbuotojo sąvoką.

Literatūroje galima rasti keletą laisvai samdomo darbuotojo apibrėžimų, kurie tarpusavyje koreliuoja ir vienas kitą papildo. Apjungus visų autorių išsakytus elementus, kurie sudaro laisvai samdomą darbą, šiai kategorijai yra priskiriami kvalifikuoti profesionalai, nesantys nei darbdaviais, nei darbuotojais, tiekiantys rinkai paslaugas pagal projektų, kontraktų ar verslo klientų poreikį už sutartą mokestį (Kitching ir Smallbone, 2008), teikiantys paslaugas neapibrėžtiems ar limituotos trukmės projektams už atlyginimą, priklausantį nuo rezultato ir prisiimantys visą riziką už savo darbo prastovas ar sumažėjusį produktyvumą projekto metu bei už ekonominę neaktyvumą (pavyzdžiui krizes) tarp projektų (Burke, 2011), pagal tai, kad dirba savarankiškai, matomi kaip įmonės valdytojai, kurie (dar) neturi darbuotojų ir atlieka mažiausiai galimų verslininko funkcijų (Burke,

---

<sup>2</sup> Eurostat-Database (2018): = European Health. Interview Survey (EHIS wave 3). Nuoroda: <https://ec.europa.eu/eurostat/Žiūrėta> [2019-01-06]

2011). Taip pat laisvai samdomas darbuotojas bendrąja prasme turėtų būti laikomas tas, kuris dirba savarankiškai, išskyrus situacijas, kai dirbama tik vienam darbdaviui (klientui) visą savo (Burke, 2015; Shevchuk ir kt., 2018). Priešingai darbuotojo-darbdavio situacijai, klientai negali tiesiogiai kontroliuoti laisvai samdomo darbuotojo, o vietoje to, tiesiog nurodo galutinį norimą rezultatą pasirašomoje sutartyje ar darbo aprašyme. Šiame darbe, remiantis Kitching'o ir Smallbone'o (2008) ir Burke's (2011) apibūdinimais, laisvai samdomas darbuotojas yra traktuojamas kaip nepriklausomas kvalifikuotas profesionalas, pats nekuriantis darbo vietų, o teikiantis paslaugas neapibrėžtiems ar limituotos trukmės projektams už atlyginimą, priklausantį nuo rezultato, prisiimdamas visą riziką už sumažėjusį produktyvumą projekto metu ir už ekonominį neaktyvumą (pavyzdžiui krizes) tarp projektų. Žemiau lentelėje surašyti laisvai samdomo darbuotojo apibrėžimai rasti litetatūros ir interneto šaltiniuose nuo 2008 iki 2019 metų (žr. 2.1. lentelę).

## 2.1 lentelė. Laisvai samdomų darbuotojų apibrėžimai

Autorius	Apibrėžimas
Kitching ir Smallbone (2008)	Laisvai samdomi darbuotojai tai kvalifikuoti profesionalai, nesantys nei darbdaviais, nei darbuotojais, tiekiantys rinkai paslaugas pagal projektų, kontraktų ar verslo klientų poreikį už sutartą mokesį.
Burke (2011)	Laisvai samdomas darbuotojas yra tas, kuris teikia paslaugas neapibrėžtiems ar limituotos trukmės projektams už atlyginimą, priklausantį nuo rezultato. Jis prisiima visą riziką už savo darbo prastovas ar sumažėjusį produktyvumą projekto metu bei už ekonominį neaktyvumą (pavyzdžiui krizes) tarp projektų.
Burke (2011)	Laisvai samdomi darbuotojai pagal tai, jog dirba savarankiškai, yra matomi kaip įmonės valdytojai, kurie (dar) neturi darbuotojų ir atlieka mažiausiai galimų verslininko funkcijų.
Burke (2015)	Laisvai samdomas darbuotojas bendrąja prasme turėtų būti laikomas tas, kuris dirba savarankiškai, tačiau situacijose, kai laisvai samdomas darbuotojas dirba vienam darbdaviui (klientui) visą savo laiką ir gauna samdomo darbuotojo teises bei privilegijas, jis turėtų būti traktuojamas kaip samdomas darbuotojas.
Shevchuk ir kt. (2018)	Konceptualiai ir įstatymiškai, laisvai samdomi darbuotojai nėra įtraukti į darbuotojo-darbdavio santykį ir įsipareigojimus, o dirba kaip nepriklausomi paslaugų tiekėjai. Jie tipiškai dirba keletui klientų vienu metu su įvairiais projektais. Priešingai darbuotojo-darbdavio situacijai, klientai negali tiesiogiai kontroliuoti laisvai samdomo darbuotojo, o vietoje to tiesiog nurodo galutinį norimą rezultatą pasirašomoje sutartyje ar darbo aprašyme.
Wikipedia (2019)	Savarankiškai dirbantis asmuo, nebūtinai turintis ilgalaikių įsipareigojimų konkrečiam darbdaviui.
The Oxford English dictionary (2019)	Žmogus, kuris dirba nepriklausomai

Nagrinėjant literatūrą galimi rasti sąrašą požymių, kurie apibrėžia laisvai samdomo darbo modelį ir padeda jį identifikuoti. Laisvai samdomas darbas gali būti prilygintas lanksčiam darbui, kadangi darbuotojas pats nusistato savo darbo sąlygas. Pavyzdžiui pagal Jarulaitį (2014), išskiriamos tokios lankstaus darbo modelių formavimosi kryptys:

- *Darbo laikas*. Lankstusis darbas tai darbo rūšis, nevaržoma tradicinio, įprastai 35-40 valandų per savaitę, kitaip vadinamo visos darbo dienos modelio;
- *Darbo vietos stabilumas*. Lankstusis darbas būna orientuotas į konkrečios užduoties ar projekto įvykdymą, todėl nesuteikia darbo ateityje garantijų ir saugumo;

- *Vieta*. Vis didesnė dalis darbuotojų pradeda dirbti ne konkrečioje darbo vietoje, biure ir reguliariai į ją važiuoja, o dirbti namuose, kelyje ar kitoje įmonėje, su kuria darbdavys būna sudaręs subrangos sutartį;
- *Socialinė darbdavio ir darbuotojo sutartis*. Tradicinę sutartį, kuri rėmėsi darbdavio įsipareigojimu laikytis aiškiai apibrėžtų savo darbuotojų teisių pagal darbo kodeksą pakeitė paslaugų teikimo ir kitos sutartys, sumažinusios darbuotojo socialines garantijas.

Burke (2012) palygino samdomus darbuotojus ir laisvai samdomus darbuotojus pagal keturis kriterijus: kontrakto terminas, prastovos projekto metu ir mažesnis nei tikimasi produktyvumo lygis (kaštai ir rizika), prastovos tarp projektų (kaštai ir rizika) ir atlyginimas. Remiantis jo palyginimu, laisvai samdomų darbuotojų kontraktai priklauso nuo projektų ir yra limituotos trukmės, o samdomų darbuotojų kontraktai yra besitęsiantys ir taip suteikiantys stabilumo. Pagal prastovas ir nenumatytą neproduktyvumo lygį projekto metu laisvai samdomi darbuotojai visiškai arba didžiausia dalimi prisiima riziką ir kaštus, o samdomo darbuotojo kaštus ir riziką visiškai arba didžiausia dalimi prisiima darbdavys. Taip pat laisvai samdomų darbuotojų kaštai ir rizika prisiimami prastovų tarp projektų metu. Atlyginimas laisvai samdomam darbuotojui priklauso nuo rezultato, o jeigu priklauso nuo indėlio (laiko), tai tik terminuotų projektų metu. Samdomo darbuotojo darbo užmokestis dažniausiai priklauso nuo indėlio (laiko). Kadangi laisvai samdomi darbuotojai dirba kiek kitokiomis sąlygomis negu samdomi darbuotojai, yra patys atsakingi už savo rezultatus (vadinasi ir pajamas), susiduria su iššūkiu pasitenkinant savo veiklos pasiekimais, svarbu paanalizuoti pačius pasiekimus ir kaip jie kategorizuojami. Kaip jau minėta anksčiau, laisvai samdomo darbuotojo apibrėžimų lentelėje, į laisvai samdomą darbą taip pat įeina laisvė pasirinkti projektą, darbdavį, darbo principus, kiek uždirbti, tačiau ši veikla yra ir nestabili dėl darbo su terminuotais projektais, kintamo atlyginimo, vertinamo pagal rezultatus. Laisvai samdomiems darbuotojams nesvetimi tokie iššūkiai kaip laiko planavimas, asmeninis produktyvumas, darbo ir asmeninio gyvenimo balanso radimas, pasitenkinimas savo veiklos rezultatais. Laisvai samdomo darbo požymiai apibendrinami žemiau pateiktame paveiksle (žr. 2.1. pav.).



**2.1. pav.** Laisvai samdomo darbo požymiai (sudaryta autorės, remiantis: Shevchuk ir kt., 2018; Jarulaitis, 2014; Kitching ir Smallbone, 2008; Burke, 2011;2012;2015).

*Apibendrinant galima paminėti, kad besikeičianti ekonominė ir socialinė situacija, atsiradusi nauja laisvai samdomo darbo forma, pasireiškia aktyvesniu moterų įsitraukimu į darbo rinką. Laisvai samdomas darbas, pasižymintis lankstumu, autonomija ir tuo pačiu nestabilumu suteikia privalumų,*

*bet tuo pačiu kelia iššūkių derinant darbą su asmeniniu gyvenimu, atsakomybėmis šeimoje ar pasitenkinimu karjera.*

## **2.2. Laisvai samdomą darbą dirbančių moterų pasiekimai ir jų rūšys**

Laisvai samdomų darbuotojų pasiekimai, labai panašiai kaip ir samdomų darbuotojų gyvenime, yra labai svarbus elementas, veikiantis pasitenkinimą darbu, gyvenimu, užtikrinantis saugumo jausmą. Pasiekimas (ang. *achievement*) Oksfordo žodyne<sup>3</sup> yra apibrėžiamas kaip sėkmingai atliktas darbas, pasitelkiant pastangas, sugebėjimus arba drąsą. Pasak Weiner'io (1985), tyrinėjant pasiekimus ir pergales kyla hipotezių, kad tai gali priklausyti ne tik nuo žmogaus valios, bet ir nuo situacijos, aplinkos, sėkmės faktoriaus, tačiau nustatyta labai maža tikimybė, kad pasiekimai susiklostys priklausomai nuo prieš tai išvardintų aplinkybių. Didžiausia pasiekimų priklausomybė yra nuo įdėtų pastangų ir sugebėjimų. Tai reiškia, kad sėkmė priskiriama gerai išvystytiems sugebėjimams ir sunkiam darbui, o nesėkmė priskiriama menkiems gebėjimams ir bandymų, pastangų stokai (Weiner, 1985). Pasiekimai yra susiję su karjeros suvokimu ir šiame darbe interpretuojami kaip karjera. Kalbant apie karjeros pasiekimus galima išskirti *tradicinę* ir *šiuolaikinę* karjeros sampratą.

*Tradicinė karjera.* Anksčiau, vyraujant tradiciniam karjeros suvokimui, sėkmės lygis buvo matuojamas atlyginimu, priedais, užimama pozicija, statusu ir būtent šių rodiklių buvo siekiama. Pasak Urbonienės ir Stanišauskienės (2005), kurios tradicinę karjerą apibrėžia kaip „biurokratinę“, tokia karjera pasižymi keliais ypatumais. Vienas iš jų - hierarchinė struktūra, vadinasi „karjera gali būti apibrėžta kaip eilė realizuotų darbų, išrikiuotų hierarchiškai pagal prestižą, kuriais darbuotojas kyla tvarkinga, numatyta seka“ (p. 98). Kitas ypatumas - karjeros progresijos modelis, kuris yra įtvirtinamas ir sektinas organizacijoje.

Pačioje XXa. pabaigoje tradicinis karjeros suvokimas pradėjo keistis ir literatūroje matomos naujos tendencijos. Pavyzdžiui, pasak Sturges'o (1999), organizacinės karjeros koncepto silpnėjimas ir jo išnykimas buvo reguliariai pranašaujamas jau apie 1995 metus. Jau tada buvo sakoma, kad karjera ateityje nebus grindžiama sėkme organizaciniame kontekste, bet bus laisva, greitai besikeičianti forma. Tuo metu daugelis organizacijų bandė, bet gana sunkiai, vystyti idėjas kaip pasiūlyti karjeros sėkmę savo darbuotojams, pirma išsiaiškinant, ką jiems reiškia karjera (Sturges, 1999). Veiksnių, paskatinsiu tokių karjeros suvokimo kitimą gali būti įvairių, pastarieji tyrimai rodo, kad dažnai eskaluojamas tradicinio karjeros modelio žlugimas gali būti paveiktas vis dažniau pasirodančių organizacijų tipo (ang. *shamrock*), kai organizaciją formuoja trijų tipų darbuotojai: esminiai darbuotojai, laisvai samdomi profesionalai ir rutininiai darbuotojai (Van den Born ir kt., 2013), o būtent vidurinioji grandis – laisvai samdomi profesionalai – gali būti viena iš naujo karjeros modelio susikūrimo priežasčių, kadangi būtent jų darbo modelis reikalauja kitokių karjeros galimybių. Tradicinė karjera darosi mažiau populiari dėl plokštėjančios organizacijos struktūros, tačiau didelėse korporacijose yra vis dar taikomas ir pakankamai gerai veikiantis modelis.

*Šiuolaikinė karjera.* Tai vis labiau populiarėjanti karjeros rūšis, atsiradusi dėl besikeičiančios ekonomikos situacijos, darbo formų kitimo ir kitų faktorių. Tokiai karjeros sampratai svarbesni darosi subjektyvūs aspektai, pavyzdžiui pasitenkinimas, įvertinimas, palaikymas, darbo ir asmeninio gyvenimo balansas. Šiuolaikinės karjeros modeliui nebūdinga stabili struktūra ir jos įtvirtinamas

---

<sup>3</sup> Oksfordo universiteto (ang. *University of Oxford*) įsteigtas oficialus elektroninis anglų kalbos žodynas. Pasiekiamas nuoroda: <https://www.oxforddictionaries.com/>

organizacijoje bei pastebimas vis didesnis karjeros lankstumas dėl įsidarbinimo patirčių įvairovės bei nepastovumo (Urbonienė ir Stanišauskienė, 2005).

Pasiekimų svarba ir jų vertinimas skiriasi priklausomai nuo lyties, amžiaus, kultūros ir kitų aspektų. Kalbant išskirtinai apie moteris ir vyresnius žmones, tradicinė sėkmingos karjeros, nusakomos atlyginimu ir pozicija, sąvoka nebeveikia ir šios darbuotojų grupės<sup>4</sup> turi savitus apibrėžimus (Sturges, 1999). Vadybininkės moterys, dalyvavusios Sturges'o (1999) tyrime, buvo labiau linkę sėkmingą karjerą susieti su subjektyviais kriterijais, tokiais kaip pasitenkinimas darbu, gyvenimu, įvertinimas, asmens pripažinimas, įtaka. Visoms moterims, dalyvavusioms pastarajame tyrime, subjektyvūs ir nematerialūs karjeros apibūdinimo kriterijai lenkė materialinės sėkmės vertinimą. Pavyzdžiui atliekamo darbo turinys ir įdomumas buvo svarbesni nusakant moters karjeros sėkmingumą negu jų laipsnis ar pareigos. Kita vertus, didžiajai daliai vyrų, jų pozicija bendroje hierarchijoje buvo svarbiausias sėkmę apibūdinantis faktorius, pasireiškiantis per statusą arba įtaką. Urbonienės ir Stanišauskienės (2005) tyrimo išvadose taip pat teigiama, kad vyrai vis dar sieja savo karjerą su tradicine samprata, kadangi jiems svarbus statusas. Tracinės ir šiuolaikinės karjeros sampratų požymiai pateikiami žemiau esančioje lentelėje (žr. 2.2. lentelę).

**2.2. lentelė.** Tradicinės ir šiuolaikinės karjeros požymiai (sudaryta autorės, remiantis: Urbonienė ir Stanišauskienė, 2005; Sturges, 1999; Van den Born ir kt., 2013)

Karjeros sampratos analizės kriterijai	Tradicinė karjeros samprata	Šiuolaikinė karjeros samprata
Karjeros modelis	Vertikali karjera	Horizontali karjera
Karjeros sėkmės matas	Statusas, atlyginimas, pripažinimas, tam tikrame amžiuje lyginami su kitų tokio pat amžiaus žmonių pasiekimais	Subjektyviai suvokiama karjera, savirealizacija, autonomija, pripažinimas, įtaka, atliekamo darbo įdomumas, kiti nematerialūs kriterijai
Karjeros ateitis	Numatoma, aiški, susijusi su organizacija	Sunkiai nuspėjama, priklausanti nuo kompetencijos, pasirinktų tikslų, karjeros strategijos
Socialinis (materialinis) saugumas	Aiškus, stabilus, žinomos karjeros perspektyvos, saugus	Sąlyginis, priklausantis nuo rinkos situacijos, išorinių ir vidinių veiksnių
Žmogui keliami reikalavimai	Nurodymų vykdymas, paklusnumas, specifinių įgūdžių turėjimas	Iniciatyvumas, aktyvus atsakomybės už karjeros pasiekimus prisiėmimas, kūrybiškas mąstymas, gebėjimas dirbti greitai kintančioje aplinkoje

Kaip ir minėta anksčiau, šiuolaikinis karjeros suvokimas yra itin reikšmingas ir laisvai samdomų darbuotojų kontekste. Pasiekimai, suvokiami kaip karjera, gali būti matuojami pasitelkiant objektyviai ir subjektyviai suvokiamą karjerą. Objektyviai ir subjektyviai suvokiamos karjeros sėkmės atskyrimas labai svarbus laisvai samdomų darbuotojų kontekste, kadangi nepriklausomi laisvai samdomi darbuotojai patys pasirenka dirbti sau dėl daugelio subjektyvių priežasčių: autonomija, lankstumas, darbo ir asmeninio gyvenimo balansas ar savirealizacija (Van den Born ir kt., 2013). Toliau aptariami objektyvios ir subjektyvios karjeros ypatumai.

**Objektyvi karjera.** Objektyvi karjera ypač būdinga tradicinės karjeros sėkmei įvertinti. Pasitelkiant tokią karjeros sampratą daugelį metų būdavo paprasta ir preinama palyginti individus, darbuotojus ar

<sup>4</sup> Sturges'o (1999) moksliniame darbe tiriamą grupę sudaro vadybininkai.

net skirtingų organizacijų darbuotojas suteikiamas sąlygas tarpusavyje ir kalbėti apie sėkmingumą. Galima išskirti keletą būdingiausių objektyvios karjeros požymių:

- užimamos pareigos;
- statusas visuomenėje;
- galia, įtaka;
- pripažinimas;
- pajamos.

Anksčiau, populiariojoje spaudoje, daugelis knygų ir leidinių apie karjerą įvardindavo karjeros sėkmę kaip užimamą aukštą poziciją organizacijoje (Gattiker ir Larwood, 1986). Pasak Gattiker'io ir Larwood'o (1986) objektyvios karjeros sėkme, apžvelgiant literatūrą, daug metų buvo laikomas progresas hierarchinėje struktūroje, t.y. būtent aukštos pozicijos užėmimas kartu įgyjant galią, vadovavimo ir delegavimo teisę ir, dažniausiai, statusą visuomenėje. Kartu su aukštesne pozicija auga ir kitas objektyvios karjeros rodiklis – pajamos. Pasak Shye'o<sup>5</sup> (1978), daugiau uždirbantys ir dažniau paaugstinami žmonės tipiškai laikyti sėkmingesniais savo karjeroje.

Analizuojant laisvai samdomų darbuotojų pasiekimus, objektyvią karjerą galima įvertinti per pajamas. Jos, neturint pareigybių ar statuso, leidžia lyginti atvejus tarpusavyje ir ieškoti ryšių. Pajamos yra svarbus gyvenimo aspektas, nes suteikia stabilumą, saugumą ir prisideda prie pasitenkinimo savo darbu. Pajamų klausimas dažnai verčia laisvai samdomus darbuotojus dirbti ilgas valandas, atidėlioti atostogas, ignoruoti sveikatos sutrikimus, kadangi jų atlygis dažnu atveju priklauso nuo rezultatų arba skirto laiko (o šie du dalykai koreliuoja tarpusavyje) (Ertel, Pech, Ullsperger, Von dem Knesebeck ir Siegrist, 2005). Remiantis Fraser'io ir Gold'o (2001) atliktu tyrimu, pastebėta, kad daugiau nei pusė laisvai samdomų darbuotojų, dalyvavusių tyrime pirmais metais, negalėjo iš tokio darbo negali savęs išlaikyti ir ieškodavo būdų papildomai užsidirbti, būdavo išlaikomi sutuoktinio ar tėvų. Kitais metais tiriant tos pačios industrijos laisvai samdomus darbuotojus jie jau uždirbo panašiai tiek, kiek vidutiniškai uždirba tokios srities samdomi darbuotojai, dirbantys įmonėse. Įdomu tai, kad tiek vienu, tiek kitu atveju laisvai samdomi darbuotojai rinkosi šalia savo pagrindinės veiklos papildomai dirbti ir kitur, nebūtinai susijusioje srityje, tam, kad pajvairinti savo rutiną arba tam, kad įveikti socialinę atskirtį (kadangi dažniausiai tenka dirbti vieniems ir trūksta žmogiško kontakto, bendradarbiavimo). Visgi svarbu paminėti, kad laisvai samdomi darbuotojai gauna vis geresnį atlygį. Įdomus faktas, kad nors pasitenkinimas karjera yra tiesiogiai susijęs ir su objektyviai vertinama karjeros sėkme, pajamomis ar pareigomis, visgi su kiekvienu turtingumo lygiu ar statusu darbe, vieni žmonės laiko save vis labiau (arba mažiau) sėkmingais negu kiti, tuo ir išsiskiria subjektyvus vertinimas (Smale ir kt., 2019).

Vis labiau pastebima, kad objektyvi karjera ar tokios karjeros sėkmė nebūtinai atneša pasitenkinimą karjera (Gattiker ir Larwood, 1986; Ng ir Feldman, 2014; Smale ir kt., 2019). Sėkminga karjera, vertinama kaip objektyvusis veiksnys, nebūtinai susijusi su pasitenkinimo jausmu, anaiptol, ji dažniausiai sudaro ne taip lengvai įvardinami ir realiai apčiuopiami subjektyvūs aspektai, tokie kaip psichologinė būsena, emocinė būsena profesinėje veikloje, asmens gerovė ir viso to suderinimas su asmens vertybėmis, atitiktis joms (Dromantaitė, 2012). Būtent dėl šios priežasties svarbu pakalbėti apie subjektyvią karjerą laisvai samdomų darbuotojų kontekste.

---

<sup>5</sup> Straipsnyje aprašoma S. Shye'o naudojama „Facet“ technika pasitelkiama analizuoti pastaraisiais metais siūlomų pasiekimų motyvų klausimų turinį ir sukurti aiškų pasiekimo motyvo apibrėžimą.



**Subjektyvi karjera.** Šiais laikais, kai organizacijų struktūros plokštėja ir lieka vis mažiau hierarchijos, organizacijoms vis labiau rūpi subjektyvi darbuotojų karjera, kadangi pasiekti vieną iš dviejų objektyvios karjeros dedamųjų, t.y. paaukštinimą, darosi sudėtinga (Smale ir kt. 2018). Dėl šios priežasties individai dabar linkę siekti karjeros, kuri jiems atrodytų asmeniškai reikšminga, t.y. subjektyvios karjeros (Ng ir Feldman, 2014). Van den Born'as ir kt. (2013), Van Witteloostuijn'as (2013) ir Qeshta (2017) subjektyvią karjerą apibrėžia kaip individo pasitenkinimą darbu (ang. *job satisfaction*), kiek praplečiant šis apibrėžimas naudojamas ir magistriniame darbe. Subjektyvi karjera yra labai svarbus elementas, leidžiantis geriau įvertinti laisvai samdomų darbuotojų pasiekimus, kadangi tokia darbo forma dažnu atveju pasirenkama dėl subjektyvių naudų, t.y. galimybių skirti daugiau laiko šeimai, laisvalaikiui, derinti darbą su kitomis savo atsakomybėmis. Subjektyvi karjera ar subjektyvios karjeros sėkmė neturi vieningo apibrėžimo ir yra skirtingai interpretuojama, dažnu atveju suvokiant ją per jos dedamąsias. Ng'as ir Feldman'as (2014) subjektyvią karjerą apibrėžia kaip individualius darbuotojo jausmus ir savo karjeros suvokimą (ang. *perception*). Apibrėžiant subjektyvią karjerą per jos dedamąsias, galima išskirti šias: jausmas, kad pasiekiamas finansinė sėkmė ir jausmas, kad pasiekiamas darbo ir asmeninio gyvenimo balansas (Smale ir kt., 2019). Finansinė sėkmė šiame darbe pasirenkama kaip viena iš subjektyvios karjeros subdimensijų, tačiau darbo ir asmeninio gyvenimo balansas šiame darbe traktuojamas kaip gerovės dimensija. Pasak kitų autorių, į subjektyviai suvokiamos karjeros sėkmę galima pažiūrėti dvejomis perspektyvomis: pirma, objektyvios karjeros sėkmės rodikliai neapima visų kriterijų, reikalaujančių įvertinimo, todėl pasitelkiamas subjektyvios karjeros sėkmės vertinimas. Antra, kai kurie objektyvios karjeros rodikliai reikalauja papildomo, subjektyvaus ir patikslinančio vertinimo. Kalbant apie tai, kas dar sudaro subjektyvią karjerą, pagrindinės paminėtinos dalys yra tikslų realizavimas, savęs suvokimas (ang. *self-identity*), suvokiamos paaukštinimo galimybės, subjektyvus karjeros suvokimas ir vertinimas, išoriniai ir vidiniai pasiekimai (kaip individas save vertina pats ir kaip yra vertinamas iš šalies), darbo sėkmingumas, pasitenkinimas karjera.

Kaip jau minėta, subjektyvios karjeros sėkmė gali būti vertinama pasitelkiant įvairius kriterijus, pavyzdžiui pasitenkinimas darbu, pasitenkinimas karjera, gyvenimu, darbo ir asmeninio gyvenimo balansas. Šiame darbe, papildant objektyvios karjeros rodiklį – pajamas, dėmesys skiriamas subjektyviai suvokiamai finansinei sėkmei. Pasak Smale'o ir kt. (2019) subjektyviai suvokiama finansinė sėkmė parodo, kiek individas jaučiasi patenkintas savo pasiekimais, susijusiais su finansais (atlyginimu, paskatomis, premijomis), pabrėžiant suvokiamą turto kaupimą ir pasitenkinimą labiau, negu finansinį saugumą. Tai siejasi ir su objektyviai išmatuojama finansine sėkme, tačiau pasižymi būtent individualiai suvokiamu individo vertinimu. Taip pat svarbu atkreipti dėmesį į individo suvokiamą darbo sėkmingumą, kalbant apie bendrą darbo sėkmės suvokimą. Greta finansinės sėkmės ir darbo sėkmingumo galima vertinti pasitenkinimą karjera, parodantį kiek individas pasiekia savo tikslų, kiek jo darbas pateisina lūkesčius, kokį pasitenkinimą progresu individas jaučia. Pasak Van den Born'o ir kt., 2013, itin labai svarbu tyrinėti kas lemia laisvai samdomo darbuotojo karjeros pasiekimus ir kaip galima juos pagerinti.

*Apibendrinant galima teigti, kad veiklos pasiekimai individo gyvenime labai svarbūs ir laikui bėgant pasiekimų ir karjeros samprata keičiasi. Tradicinė karjera darosi mažiau populiari, jaučiamas parėjimas prie šiuolaikinės karjeros ir organizacijos ieško naujų būdų kaip savo darbuotojams pasiūlyti konkurencingas karjeros galimybes. Laisvai samdomų darbuotojų kontekste galima pasitelkti labai ribotą objektyvios karjeros požymių vertinimą, o subjektyvi karjera gerokai teisingiau atspindi laisvai samdomą darbą dirbančių žmonių pasiekimus.*

### 2.3. Laisvai samdomą darbą dirbančių moterų pasiekimus lemiantys veiksniai

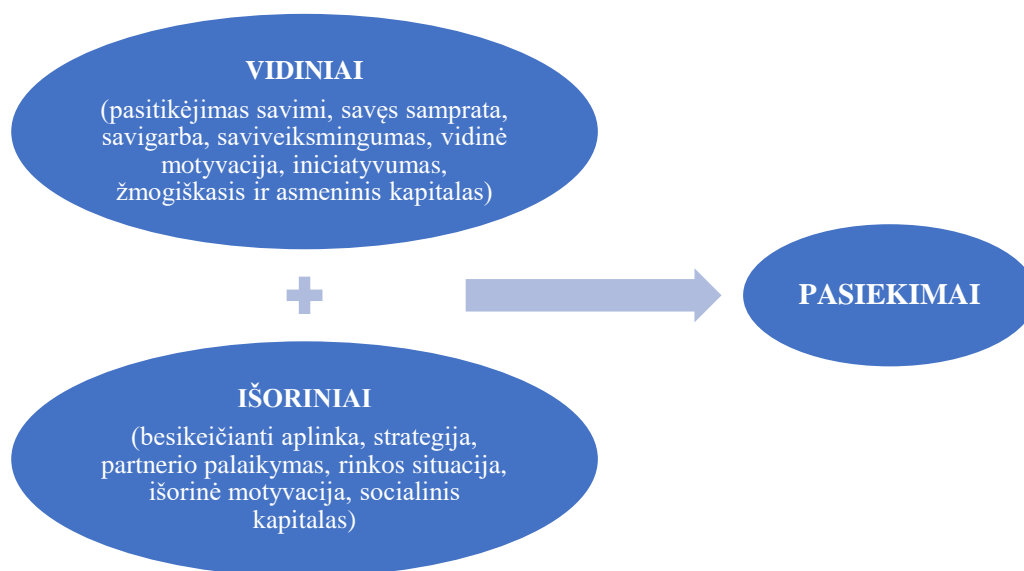
Veiklos pasiekimai, kaip jau minėta ankstesniuose skyriuose, individams itin reikšmingi užtikrinant jų gerovę, tad svarbu aptarti kokie yra juos nulemiantys veiksniai. Egzistuoja įvairių tyrimų, analizuojančių karjeros pasiekimus lemiančius veiksnius ir prielaidas. Remiantis tyrimais (Ryan ir Deci, 2000; Powell, 2009; Hart, Stasson, Mahoney ir Story, 2007) galima išskirti *vidinius*, susijusius su žmogaus asmenybe ir savęs suvokimu, veiksnius ir *išorinius*, priklausančius nuo išorinių faktorių, tokių kaip palaikymas, kontaktai, rinkos situacija. Kai kurie veiksniai persipina ir gali būti priskiriami tiek vidiniams, tiek išoriniams, tačiau šiame darbe jie išskiriami į dvi grupes.

*Vidiniai*. Daugelis veiklos pasiekimus lemiančių veiksnių yra kylantys iš individo vidaus, t.y. asmenybės, charakterio ir savęs vertinimo. Vieni iš veiksnių, lemiančių karjeros sėkmę yra saviveiksmingumas (ang. *self-efficacy*) ir savigarba, kurie yra laikomi individo jėgos, galios šaltiniu (Powell, 2009). Saviveiksmingumas karjeroje yra laipsnis, kuriuo individas tiki, kad yra gebantis sėkmingai valdyti ir vystyti savo karjerą (Kossek, Roberts, Fisher ir Demarr, 1998). Saviveiksmingumo teorijos teigia, kad žmonės, kurie tiki savo sugebėjimu pasiekti norimų rezultatų, t.y. tiki savo saviveiksmingumu, jaučia didesnę paskatą pasiekti rezultatų net tuomet, kai susiduria su sunkumais ar problemomis (Sultana, Im I. ir Im K., 2018). Pasak Powell'o (2009), taip pat itin svarbūs veiksniai - pasitikėjimas savimi (ang. *self-esteem*), kuris nurodo į tai kaip žmogus save įvertina ar nuteisia, kaip individas jaučiasi galvodamas apie save ir savęs sampratą (ang. *self-concept*), kuri parodo individo pažintinį suvokimą apie savo akademinius ar karjeros pasiekimus, kurie keičiasi priklausomai nuo įvairių situacijų. Savęs suvokimo požymiai (savigarba, saviveiksmingumas, savęs sampratą, savigarba) yra tarpusavyje susiję ir priklausomi vieni nuo kitų ir kiekvienas individas privalo išlaikyti pozityvų savęs suvokimą tam, kad darytų teisingus karjeros pasirinkimus ir sprendimus (Powell, 2009). Stipraus savęs suvokimo turėjimas, taip pat kaip ir nuoširdus savęs vertinimas suteikia galimybę rinktis išmintingai sprendžiant karjeros klausimus ir taip pasiekti asmeninės sėkmės. Pasak Hart'o ir kt. (2007), pasiekimams poveikį daro vidinė (ang. *intrinsic*) ir išorinė (ang. *extrinsic*) motyvacija, kur vidinė motyvacija siejama su darymu kažko, kas yra iš esmės malonu ir įdomu, o išorinė su darymu dėl rezultato ir naudos (Ryan ir Deci, 2000). Lyginant žmones, kurių motyvacija veikti yra autentiška (arba vidinė) su tais, kurių veiksmai yra šiek tiek išoriškai kontroliuojami atskleista, kad pirmoji žmonių grupė dažniausiai jaučia didesnę susidomėjimą, pagyvėjimą, pasitikėjimą, kuris savo ruožtu pagerina darbo našumą, atkaklumą, kūrybiškumą, o šie, to pasekoje, padidina individo energingumą, pasitikėjimą savo jėgomis ir bendrą gerovę (Ryan ir Deci, 2000b). Vidinę motyvaciją priskirtume prie vidinių veiksnių.

Pasak Van den Born'o ir kt. (2013), vieni iš vidinių veiksnių, lemiančių karjeros pasiekimus yra žmogiškasis kapitalas, kuris priklauso nuo investicijų į savo žinias, kompetencijos bei asmeninis kapitalas, priklausantis nuo iniciatyvumo, motyvacijos. Apie šiuos veiksnius plačiau aprašoma 2.3.1. ir 2.3.3. skyreliuose. Iniciatyvumas (ang. *proactiveness*) taip pat svarbus veiksnys, lemiantis karjeros pasiekimus. Žmonės, kurie turi polinkį rodyti iniciatyvą yra, tikėtina, labiau įsitraukę į iniciatyvines veiklas, tokias kaip inovatyvių sprendimų priėmimas bei aktyviai dalyvauja savo karjeros kūrime (Seibert, Kraimer ir Crant, 2001). Iniciatyvus elgesys yra tas, kuris yra paties individo inicijuotas, orientuotas į ateitį ir skatinantis pokyčius (Smale ir kt., 2019). Iniciatyvus elgesys nurodo į elgesį, kuris yra paties paskatintas, orientuotas į ateitį ir pristatantis pokytį. Taip besielgiantys žmonės yra linkę įsitraukti į keletą iniciatyvų vienu metu, tokių kaip inovacijų kūrimas, inovatyvių sprendimų siūlymas ir aktyviai valdyti savo karjerą (Smale ir kt., 2019). Būtent tokie darbuotojai patinka

darbdaviams, kadangi jie nėra patenkinti esama situacija ir visuomet siekia ją patobulinti bei nelaukia, kol atsiras karjeros galimybių ir patys aktyviai jas kuria. Toliau aptariami išoriniai veiksniai, lemiantys karjeros pasiekimus.

**Išoriniai.** Gali būti išskiriami ir išoriniai karjeros pasiekimus lemiantys veiksniai. Pavyzdžiui, pasak Van den Born'o ir kt. (2013), vienas iš išorinių veiksnių, lemiančių karjeros pasiekimus yra socialinis kapitalas, priklausantis nuo ryšių, pažinčių tinkle, išorinio palaikymo, šeimos paramos. Šie veiksniai išsamiau aprašomi 2.3.2. skyrelyje. Išorinė motyvacija, kuri skatina atlikti darbus dėl būsimos naudos ar rezultato taip pat gali būti laikoma išoriniu veiksniu. Taip pat Powell'as (2009) teigia, jog pastarieji teoretikai, tyrinėję asmenybes, rodo, kad individui reikšmingą poveikį turi besikeičianti aplinka, paskatinanti savęs vertinimą, dėl ko kiekvienas individas privalo prisitaikyti prie pokyčių tam, kad taptų sėkmingu. Prie išorinių veiksnių, nors siejamas ir su įžvalgumu bei iniciatyvumu (vidiniais veiksniais) gali būti priskiamas ir karjeros strategijos pasirinkimas. Karjeros sėkmė teigiamai veikiama pasirinktos karjeros strategijos, pavyzdžiui tinklaveikos (ang. *networking*), galimybių kūrimo, karjeros planavimo (Smale ir kt., 2019). Įdomu tai, kad vienas iš veiksnių, būdingas būtent laisvai samdomiems darbuotojams, yra partnerio ar sutuoktinio palaikymas. Pasak Van der Born'o ir kt. (2013), jo atlikto tyrimo metu gautos išvados, kad be tokio palaikymo respondentams būtų vargiai pavykę tapti sėkmingais. Deja kituose tyrimuose ši išvada nėra patvirtinta. Dar vienas svarbus laisvai samdomų darbuotojų sėkmingą karjerą veikiantis veiksnys yra išorinė rinkos situacija. Rinkos cikliškumas ir besikeičianti paklausa ir pasiūla. Taip pat svarbus rinkos skaidrumas, industrijos struktūra ir kiti veiksniai, kurie stipriai lemia laisvai samdomų darbuotojų karjeros rezultatus (Van den Born ir kt., 2013). Vidiniai ir išoriniai veiksniai, lemiantys karjeros pasiekimus, apibendrinti žemiau pateiktame paveiksle (žr. pav. x).



**2.2. pav.** Vidiniai ir išoriniai veiksniai, lemiantys veiklos pasiekimus (sudaryta autorės, remiantis: Powell, 2009; Van den Born ir kt., 2013, Smale, 2019; Seibert ir kt., 2001; Ryan ir Deci, 2000; Hart ir kt., 2007)

Dėl jau minėto, Van den Born'o ir kt. (2013) pateikiamo siūlymo laisvai samdomus darbuotojus vertinti panašiai kaip mažo verslo turėtojus, pasirenkami jiems būdingiausi pasiekimus galintys nulemti veiksniai. Galima papildyti, kad viena vertus, laisvai samdomi darbuotojai yra tarsi samdomi darbuotojai, kadangi jie beveik visais atvejais yra samdomi didelių įmonių dirbti tam tikru laikotarpiu, parduodant savo profesines žinias, kas yra skirtinga nuo verslininkų ar kitų sau dirbančių žmonių,

kuriančių produktus ir ieškančių pirkėjų. Kitavertus, laisvai samdomi darbuotojai yra tarsi verslo turėtojai, kadangi dirba prisiimdami riziką neturėdami jokių organizacinių garantijų ar paramos. Pasak pastarojo autoriaus, tokie iš verslo atėję aspektai kaip išorinė rinka bei verslo strategija yra kritiniai sėkmingos laisvai samdomo darbuotojo karjeros elementai, o tai pagrindžia, kad tokie darbuotojai yra tarsi hibridas, turintis ir mažo verslo ir individualios karjeros elementų. Būtent dėl šios priežasties išsamiau analizuojami trys itin svarbūs pasiekimus lemiantys veiksniai, kurie iš dalies apibendrina ir papildo anksčiau išvardintus vidinius ir išorinius veiksnius. Eby'io ir kt. (2003) atlikto tyrimo išvadose matyti, kad žmogiškasis, socialinis ir asmeninis kapitalas yra itin reiškingi veiksniai, padedantys prognozuoti individo karjeros sėkmę. Žmogiškasis kapitalas (ang. *human capital*), socialinis kapitalas (ang. *social capital*) ir asmeninis kapitalas (ang. *personal capital*) išsamiau analizuojami ir apibrėžiami sekančiuose skyreliuose.

### 2.3.1. Žmogiškasis kapitalas ir jo dedamosios

Žmogiškasis kapitalas yra tiek dirbančių organizacijose, tiek laisvai samdomų darbuotojų karjerą lemiantis veiksnys, kitaip įvardinamas kaip *knowing-how* (ang.). Šis veiksnys yra stipriai palaikomas mokslinėje literatūroje ir verslo kontekste (Van den Born, 2013), o tą įrodo įvairių tyrimų autoriai, tarp jų jau minėti Eby'is ir kt. (2003) ir Davidsson'as ir Honig'as (2003). Žmogiškasis kapitalas, kitaip įvardinamas kaip *žinojimas kaip*, gali būti apibrėžiamas kaip karjerai svarbūs įgūdžiai ir su darbu susiję žinios, kurios per laiką susikaupia ir prisideda tiek prie organizacijos, tiek prie individo žinių bazės (Eby ir kt., 2003). Šiame darbe naudojama sąvoka kiek papildanti šį apibrėžimą, kadangi pritaikyta laisvai samdomiems darbuotojams. Šiuo atveju žmogiškasis kapitalas apibrėžiamas kaip karjerai svarbūs įgūdžiai ir su darbu susijusios žinios, kurios per laiką susikaupia individo žinių bazėje ir padeda kurti vertę ir padidina bei išlaiko individo konkurencingumą rinkoje.

Žmogiškasis kapitalas gali apimti išsilavinimą, bendrą darbinę patirtį, profesinius įgūdžius, žinias. Nors vienur literatūroje žmogiškasis kapitalas sulyginamas su *knowing-how* sąvoka, tačiau yra autorių, kurie šias sąvokas atskiria. Eby'is ir kt. (2003) išskiria vadinamojo *knowing how* unikalumą nuo tradicinio žmogiškojo kapitalo suvokimo. Išskiriami du pagrindiniai skirtumai:

1. *Knowing-how* yra plataus spektro lanksčių įgūdžių vystymas, kuris gali būti pernešamas už organizacijos ribų ir lengvai pritaikomas;
2. *Knowing-how* kontekste pabrėžiamas su veikla ir sritimi, o ne su konkrečiu darbu ir užduotimis susijęs mokymasis.

Žmogiškojo kapitalo poveikis verslui ir verslo rezultatams, o lygiai taip pat ir laisvai samdomų darbuotojų veikloje, pabrėžiamas daugyje tyrimų. Aukšto išsilavinimo ir didelės darbinės patirties, būdingų žmogiškajam kapitalui, turėjimas prisideda prie karjeros sėkmės (Van den Born ir kt., 2013). Meager'is (2015) išskiria laisvai samdomų darbuotojų žmogiškąjį kapitalą kaip labiau išvystytą negu organizacijose dirbančių asmenų, tačiau nurodo, kad laisvai samdomi darbuotojai dažniausiai dirba sunkiau ir ilgesnes valandas, taip pat kiek lėčiau negu organizacijose dirbantys darbuotojai.

### 2.3.2. Socialinis kapitalas ir jo dedamosios

Socialinis kapitalas, kitaip įvardinamas „žinojimu kam“ (ang. *know-whom*) yra kitas svarbus veiksnys, galintis nulemti pasiekimus. Jis padeda užsitikrinti, kad žmogiškasis kapitalas bus realizuotas, kadangi pavyks susirasti klientų, gauti naujų, pelningų užsakymų ir pasiekti finansinių tikslų. Socialinio kapitalo matavimas yra pritaikomi laisvai samdomų darbuotojų kontekste, kadangi

stiprus socialinis tinklas yra reikalingas norint turėti stabilų užduočių, darbų gavimą. Turint omenyje laisvai samdomų darbuotojų ir mažo verslo turėtojų panašumą galima paminėti, kad socialinis kapitalas, pasak Davidsson'o ir Honig'o (2003), turi statistiškai itin didelę reikšmę verslo augimui ir sėkmei.

Galimi keletas socialinį kapitalą apibūdinančių apibrėžimų. Galima įvardinti, kad socialinis kapitalas yra ryšių su žmonėmis tinklas (ang. *relationships network*), leidžiantis sėkmingai funkcionuoti ten esantiems bendruomenės nariams. Davidsson'as ir Honig'as (2003) bei Van den Born'as (2013) ryšių su žmonėmis tinklą matuoja per ryšių gausą ir stiprumą. Šie ryšiai gelbsti gaunant rekomendacijas ir plečiant savo paslaugų vartotojų ratą. Burt'as (2009) pateikia du socialinio kapitalo apibrėžimus. Vienas iš jų nurodo, kad socialinis kapitalas yra draugai, kolegos ir bendresni kontaktai, per kuriuos gaunamos galimybės pasididinti savo finansinį ir žmogiškąjį kapitalą (Burt, 2009, cit. iš Burt, 1992). Kitas apibrėžimas nurodo, kad socialinis kapitalas yra tarpininkavimo galimybės tinkluose (ang. *the brokerage opportunities in a network*) (Burt, 2009, cit. iš Burt, 1997b). Pagal Van den Born'ą ir kt. (2013), socialinis kapitalas yra įdarbinimo agentūrų palaikymas ir priklausymo tinklams charakteristikos. Šiuo atveju dalinai remtasi visais apibrėžimais ir šiame darbe socialinio kapitalas yra apibrėžiamas kaip artimųjų ir partnerio palaikymas, naudingi ryšiai bei dalyvavimas tinkluose, padidinantis žmogiškąjį ar finansinį kapitalą.

Laisvai samdomų darbuotojų kontekste, socialinis kapitalas gali generuoti didelę bazę rekomendacijų, padėti tokiam darbuotojui identifikuoti daug žadančias galimybes ir padidinti tikimybę, kad laisvai samdomas darbuotojas žino, kaip geriausiai pristatyti savo projektą, veiklą ar idėjas (Van den Born ir kt., 2013). Socialinis kapitalas gali pasireikšti per dalyvavimą verslo klubuose, buvimą bendruomenėse, priklausymą tam tikriems socialiniams ratams, pavyzdžiui „Rotary“ ar kitiems klubams, tačiau taip pat gali reikšti stiprių ir naudingų artimų ryšių turėjimą draugų rate, šeimoje ar galimą partnerio pagalbą. Van den Born ir kt. (2013) tyrimas, atliktas su laisvai samdomais darbuotojais, rodo, kad pažinčių tinklo dydis nėra toks svarbus, koks svarbus yra tų pažinčių stiprumas ir reikšmingumas, todėl teikiama rekomancija laisvai samdomiems darbuotojams tvirtinti ir palaikyti turimus ryšius, vietoje to, kad nuolatos plėsti savo pažinčių ratą ir palaikyti silpnus, paviršutinius santykius.

Šeimos, artimųjų, partnerio palaikymas gali praturtinti asmeninio ir profesinio gyvenimo kokybę (Friedman ir Greenhaus, 2000). Kai susilaukiama šių žmonių palaikymo jaučiamas pasitenkinimo asmeniniu augimu, kūrybiškumu, draugyste, dvasiniu augimu jausmas. Friedman'as ir Greenhaus'as (2000) tiki, kad partnerio palaikymas suteikia lankstumo, supratingumo, pasitikėjimo savimi, per tai gaunama informacija, įgalinanti asmeninį augimą per augimą poroje, didinamas įsitraukimas į tarpasmeninius santykius ir mokomasi jaustis jais patenkintu. Tėvų palaikymas ir rūpestis skatina ateityje profesiniame gyvenime suaugusiems labai padėsiančių savybių – pasitikėjimo savimi, saviveiksmingumo – vystymąsi.

### **2.3.3. Asmeninis kapitalas ir jo dedamosios**

Lygiai taip pat kaip socialinis ar žmogiškasis kapitalas, karjeros pasiekimų atžvilgiu svarbus ir asmeninis kapitalas, padedantis pasiekti norimų rezultatų. Nėra vieningo asmeninio kapitalo, pateikiamo literatūroje, tad savoką galima apibrėžti keliais būdais. Pavyzdžiui Eby ir kt. (2003) pateikia du apibrėžimus. Pirmasis teigia, kad asmeninis kapitalas yra individo motyvacinė energija suprasti save, ištyrinėti skirtingas galimybes ir adapduotis nuolatos kintančiose darbo situacijose.

Pagal antrąjį apibrėžimą, asmeninis kapitalas leidžia individui atsieti save nuo savo dabartinio darbdavio identiteto ir išlikti atviram naujoms galimybėms ir karjeros patyrimams (Eby ir kt., 2003). Šiame darbe naudojamas apibrėžimas nurodo, kad asmeninis kapitalas yra individo motyvacija, gebėjimas identifikuoti savo stiprybes ir silpnybes, imtis iniciatyvos, kurti karjeros strategijas ir adaptuotis nuolatos kintančioje rinkoje.

Kalbant apie asmenybės bruožus, kurie, tikėtina, padeda pasiekti sėkmės, galima pasitelkti literatūroje randamus verslininko apibūdinimus. Pavyzdžiui McMillan'as ir Gunter-McGrath'as (2000) pateikia tokius apibūdinimus: *verslininkas įtraukia visus aplinkui ir suburia jų energiją, įtraukia daug žmonių iš organizacijos ir iš jos išorės, kuria ir palaiko pažintis ir santykius, pasiima daugiausia kiek įmanoma iš intelektinių ir kitokių išteklių, kuriuos žmonės gali pasiūlyti, padeda kitiems taip pat pasiekti savo tikslų*. Tokios savybės yra pabrėžiamos kaip itin svarbios žmogui versle, kaip ir įžvalgumas ar lyderystės stilius (Van den Born ir kt., 2013).

Labai tikėtina, kad varomosios motyvacijos (priskiriamos asmeniniam kapitalui) tipas turi poveikį karjeros pasiekimams (Van den Born, 2013). Ne visi laisvai samdomi darbuotojai siekia karjeros dėl tų pačių motyvacijų. Finansinės priežastys yra svarbios daugeliui, tai išorinė motyvacija, tačiau tokia pat svarbi motyvacija, ypačingai laisvai samdomiems darbuotojams, yra vidinė motyvacija, pavyzdžiui autonomijos, lankstumo, darbo ir asmeninio gyvenimo balanso poreikis, įvairios priežastys, galinčios nustelbti ir objektyviai vertinamą karjeros sėkmę, todėl būtina pabrėžti šios dedamosios reikšmę.

Eby'o ir kt. (2003) ir Van den Born'o ir kt. (2013), asmeninis kapitalas įvardinamas kaip turintis tris dedamąsias:

- 1) Iniciatyvumas
- 2) Atvirumas
- 3) Karjeros įžvalgumas

Pirmoji jų yra karjeros įžvalgumas (ang. *career insight*), suprantamas kaip realistinis individo požiūris į savo karjerą, adekvačių lūkesčių jai kėlimas, savo stiprybių ir silpnybių identifikavimas ir konkrečių karjeros tikslų turėjimas. Antroji dedamoji yra iniciatyvumas, nurodantis į tendencingą individo polinkį į iniciatyvų elgesį. Labai iniciatyvūs individai identifikuoja galimybes ir aktyviai veikia, kad jas išnaudotų, demonstruoja iniciatyvumą ir atkakliai siekia tikslų susidūrę su nesėkmėmis (Eby ir kt., 2003). Tam, kad pasiekti karjeros sėkmę vis labiau dinamiškoje, suvaržymų neturinčioje aplinkoje ir tokios karjeros kontekste, darbuotojams patariama ir iš jų tikimasi imtis iniciatyvos savo karjeros projektavime (Smale ir kt., 2019). Trečioji dedamoji yra atvirumas patyrimams (ang. *openness to experiences*) ir reiškia drąsą išbandant naujus dalykus, įgyvendinant idėjas ir imantis naujų darbų ar projektų. Ši autorių antrina ir Van den Born'as ir kt. (2013), sakydamas, kad tam, kad pamatuoti asmeninį kapitalą, kitaip vadinamą „žinojimą kodėl“, reikia susikoncentruoti į asmenybės bruožus ir motyvaciją. Į asmenybės bruožus, svarbius pasiekti objektyviai ir subjektyviai karjeros sėkmei, įeina karjeros įžvalgumas, iniciatyvumas ir atvirumas.

*Apibendrinant laisvai samdomą darbą dirbančių moterų pasiekimus lemiančių veiksnių analizę galima teigti, kad literatūroje randama daug skirtingų veiksnių, kuriuos galima būtų suskirstyti į dvi grupes: vidiniai ir išoriniai veiksniai. Visgi labiausiai samdomo darbo kontekste tinkami verslo turėtojams būdingi pasiekimus lemiantys veiksniai: žmogiškasis, socialinis ir asmeninis kapitalas.*

## 2.4. Laisvai samdomą darbą dirbančių moterų gerovė ir jos dimensijos

Gerovė yra šių dienų pasaulyje labai aktuali tema ir tuo remiantis vykdoma nemažai tyrimų. Valdžios organai visame pasaulyje pastebi subjektyvios gerovės matavimo svarbą, kad galėtų tuo naudotis kaip bendru valstybės progreso matu (Huppert ir So, 2013). Galima rasti nemažai mokslinių tyrimų bandant nustatyti gerovės sąvoką, ją lemiančius veiksnius, teigiamus padarinius, tačiau vieningo gerovės apibrėžimo nėra. Gerovės sinonimais galima laikyti klestėjimą (ang. *flourishing*) ir gyvenimo kokybę (Dodge, Daly, Huyton ir Sanders, 2012). Įvairiuose tarpdisciplininuose tyrimuose pastebėta, kad aukštas gerovės lygis asocijuojamas su plačiu spektru teigiamų padarinių, tokių kaip efektyvus mokymasis, produktyvumas, kūrybiškumas, geri santykiai, socialiai atsakingas elgesys, gera sveikata (Huppert ir So, 2013). Galima būtų išskirti keletą gerovės dimensijų, pavyzdžiui emocinė gerovė, fizinė gerovė, finansinė gerovė, profesinė gerovė. Analizuojant kiekvieną iš šių dimensijų galima būtų išskirti daugybę subdimensijų, kuriomis remiantis atliekami gerovės tyrimai skirtingose srityse.

**Individo gerovė.** Kadangi gerovės sąvoka yra ganėtinai plati susiduriama su sunkumais ją apibrėžiant. Daugelis autorių kalbant apie gerovę įvardina jos dedamąsias, bet pačios gerovės apibrėžimo neįvardina. Pavyzdžiui Ryff'as (1989) išskiria 6 pagrindines psichologinės gerovės dedamąsias: savęs priėmimas (ang. self-acceptance), pozityvūs santykiai su kitais, autonomija, aplinkos išmanymas, gyvenimo tikslo turėjimas ir asmeninis augimas. Dodge'as, ir kt. (2012) teigia, kad klausimas, koks turėtų būti gerovės apibrėžimas vis dar lieka neatsakytas ir dėl šios priežasties vis daugėja skirtingų neaiškių ar per daug plačių gerovės apibrėžimų. Shin'as ir Johnson (1979) gerovę apibrėžia kaip globalų individualų savo gyvenimo kokybės vertinimą. Ryff'as (1989) gerovės sąvoką apibūdina kaip psichologinę būseną, kuriai būdingi tam tikri elementai. Taip pat gerovė apibūdinama per jos elementus (Diener ir Suh, 1997). Marks'as ir Shah'as (2004) teigia, kad gerovė yra daugiau negu laimė ir būtina vystytis kaip asmenybei ir prisidėti prie bendruomenės, kad patirti gerovę. Dodge ir kt. (2012) gerovę apibūdina kaip pusiausvyrą tarp individo turimų psichologinių, socialinių ir fizinių resursų ir psichologinių, socialinių ir fizinių iššūkių, su kuriais susiduriama. Populiarusis apibrėžimas, pasitelktas iš Oksfordo žodyno teigia, kad gerovė yra tam tikra individo būseną. Gerovės apibrėžimai pateikti lentelėje žemiau (žr. 2.3. lentelę).

### 2.3. lentelė. Gerovės sąvokos apibrėžimai

Autorius	Apibrėžimas
Shin ir Johnson (1978)	Gerovė yra globalus individo gyvenimo kokybės vertinimas pagal jo paties pasirinktus vertinimo kriterijus.
Ryff (1989)	Gerovė yra psichologinė būseną, kuriai būdinga autonomija, aplinkos išmanymas, asmeninis augimas, pozityvūs santykiai, gyvenimo tikslas ir savęs priėmimas.
Diener ir Suh (1997)	Gerovė susideda iš trijų tarpusavyje susijusių elementų: pasitenkinimo gyvenimu, malonaus afekto <sup>6</sup> ir nemalonaus afekto. Afektas nurodo į malonią ir nemalonią nuotaiką, emocijas, o pasitenkinimas gyvenimu nurodo į kognityvinį pasitenkinimo gyvenimu jausmą.
Marks ir Shah (2004)	Gerovė yra daugiau negu laimė. Prie to, kad jaustis patenkintu ir laimingu, tam, kad patirti gerovę, individas turi vystytis kaip asmenybė, prisidėti prie bendruomenės.
Ryan ir Deci (2011)	Gerovė yra trijų pagrindinių psichologinių poreikių, t.y. autonomijos, pasiturinčio gyvenimo ir ryšio su kitais, patenkinimas.
Dodge ir kt. (2012)	Gerovė yra pusiausvyrą tarp individo turimų psichologinių, socialinių ir fizinių resursų ir psichologinių, socialinių ir fizinių iššūkių, su kuriais susiduria.

<sup>6</sup> Afektas, remiantis lietuvių kalbos žodynu yra stiprus susijaudinimas, susierzinimas, nuo kurio nustojama valios kontrolės, jautulys.

Huppert ir So (2013)	Gerovė yra priešingybė bendriesiems protiniams susirgimams (depresijai, nerimui).
Oksford Dictionary (2019)	Būseną, kai individas jaučiasi patogiai, laimingas ir sveikas.

**Darbuotojo gerovė.** Pasak Gattiker'io ir Larwood'o (1986) tyrimų, individai atskiria sėkmę organizacijos viduje ar darbe ir sėkmę už profesinio gyvenimo ribų, tačiau šios dvi sritys labai stipriai persidengia. Gerovės sąvoka gali būti itin plati, apimanti visas gyvenimo sritis arba apibrėžianti konkrečiai vieną, šiuo atveju darbo sritį. Darbuotojo gerovė apibrėžiama kaip darbuotojo patirčių ir funkcionavimo darbe kokybė (Grant, Christianson ir Price, 2007; cit. Iš Warr, 1987). Šis holistinis apibrėžimas grindžiamas sveikatos priežiūros, filosofijos, psichologijos ir sociologijos literatūra, kur susilieja trys pagrindiniai gerovės aspektai, minimi ir Dodge'o ir kt. (2012), tai psichologinis, fizinis ir socialinis. Psichologinis aspektas gerovę nusako pagal subjektyvią patirtį ir funkcionavimą, fizinis aspektas pagal fizinę sveikatą ir funkcionavimą, o socialinis aspektas pagal patirtį santykiuose ir funkcionavimą (Grant ir kt., 2007). Šiame darbe gerovė apibrėžiama pasitelkiant būtent darbuotojo gerovės apibrėžimą.

Remiantis Schevchuk'o ir kt. (2018), pastaruoju metu reikšmingai išaugo susidomėjimas laisvai samdomų darbuotojų darbo specifika, tačiau mažai tyrinėtos problemos ir iššūkiai, su kuriais jie susiduria. Tuo pačiu mažai dėmesio skiriama apžvelgti ir jų gerovei, nuo ko ji priklauso bei tam, kaip ją pasiekti. Pasak Schevchuk ir kt. (2018), svarbu atkreipti dėmesį į tai, kaip ir kada žmonės dirba, nes tai gali lemti jų savijautą ir gerovę. Dėl šios priežasties, analizuojant laisvai samdomus darbuotojus ir matant jų darbo formos specifiškumą, darbą vakarais ir savaitgaliais, esant kartu su šeima ar kelionėje, pasirinkta skirti nemažai dėmesio jų gerovei analizuoti. Būtent dėl šios priežasties nuspręsta šiame darbe daug dėmesio skirti gerovės temai laisvai samdomų darbuotojų kontekste ir tyrinėti jos sąsajas su veiklos pasiekimais.

Ryan'as ir Deci'is (2000b) teigia, kad tam, jog žmogus patirtų vientisumo (ang. *integrity*) ir gerovės pojūtį, privalo būti patenkinti jo savarankiškumo, artumo kitiems, pakankamai pasiturinčio gyvenimo poreikiai. Taip pat aprašomas stiprus ryšys tarp pagrindinių psichologinių bei emocinių poreikių patenkinimo ir gerovės. Ankstesni Ryan'o ir Deci'o (1998) tyrimai rodo, kad darbuotojų pasitenkinimas autonomija, pakankamai pasiturinčiu gyvenimu ir artumu darbo vietoje prognozuoja gerus rezultatus ir gerovės patyrimą darbo vietoje.

Gerovės lygis gali būti apibrėžiamas įvairiomis perspektyvomis, tačiau šiame darbe pasirinkta vertinti jį pasitelkiant darbo ir asmeninio gyvenimo balansą, pasisekimą gyvenime, pasitenkinimą darbu, darbo stresą ir perdegimą.

#### **2.4.1. Darbo ir asmeninio gyvenimo balansas**

Socialiniai ir ekonominiai pokyčiai, kartu su informacinių ir komunikacinių technologijų pasiūlytomis galimybės mažėjantis darbo santykių reguliavimas ir žingsniavimas dvidešimt keturias valandas per parą dirbančios visuomenės link nuvedė prie lankstaus darbo grafiko ir ilgų darbo valandų (Perrons, 2003), kurių lankstumas, buvo manyta, jog yra pusiausvyros tarp profesinio ir šeimos gyvenimo garantas ir įrankis tai pasiekti. Taip pat ir Ivanauskaitės (2015) teigimu, atliktos studijos patvirtina, kad iš tikrųjų didelė motyvacija imtis lanksčių darbo santykių kyla iš noro išlaikyti darbo ir gyvenimo balansą.



Pastaroji sąvoka fokusuojasi į teigiamą efektą tiek darbui, tiek šeimos gyvenimui atskirai ir abu iš jų turi reikšmingą poveikį individo psichologinei sveikatai, gerai savijautai, šeimos funkcionavimui ir darbo rezultatams, pasitenkinimui darbu, atsidavimui organizacijai (Baral ir Bhargava, 2010). Ankstesniais laikais, kai šeimos rolių pasiskirstymas buvo priskiriamas tradiciniam modeliui, kuomet šeima išlaiko vyras, o moteris rūpinasi namais, taip pat, kai darbas ir gyvenimas būdavo atskiriami tiek fiziškai, tiek laiko atžvilgiu, apie darbą ir asmeninį gyvenimą kalbėta kaip apie dvi visiškai atskirus sistemas, veikiančias nepriklausomai viena nuo kitos (Clark, 2000). Šiais laikais daug kas pasikeitė ir tiek darbas, tiek asmeninis gyvenimas susipynė ir jau keletą dešimtmečių kalbama apie šių dviejų sričių balansą.

Literatūroje ir tyrimuose išskiriama keletas darbo ir asmeninio gyvenimo sąveikos sąvokų, tokių kaip darbo ir šeimos balansas (ang. *work-family balance*), darbo ir šeimos konfliktas (ang. *work-family conflict*), darbo ir asmeninio gyvenimo konfliktas (ang. *work-life conflict*), darbo ir asmeninio gyvenimo praturtinimas (ang. *work-life enrichment*), darbo ir asmeninio gyvenimo integracija (ang. *work-life integration*), tačiau šiame darbe išsamiau aptariamas tik darbo ir asmeninio gyvenimo balansas. Žemiau pateikiami keletas galimų apibrėžimų. Pasak Jacobs ir Gerson (1998), tai subjektyvus jausmas, kad darbas ir šeima/asmeninis gyvenimas reikalauja panašiai dėmesio ir laiko, Clark (2000) papildė, kad tai pasitenkinimas ir geras funkcionavimas tiek darbe, tiek namuose, o Dromantaitė (2012) nurodo, kad šis „balansas apima profesinės veiklos kokybės ir asmeninio gyvenimo kokybės santykį“ (p. 295). Darbo ir asmeninio gyvenimo balanso apibrėžimai pateikiami žemiau esančioje lentelėje (žr. 2.4. lentelę).

#### 2.4. lentelė. Darbo ir asmeninio gyvenimo balanso sąvokos apibrėžimai

Autorius	Apibrėžimas
Jacobs ir Gerson (1998)	Darbo ir asmeninio gyvenimo balansas yra subjektyvus jausmas, kad darbas ir šeima/asmeninis gyvenimas reikalauja panašiai dėmesio ir laiko ir pavyksta jį paskirstyti tolygiai.
Clark (2000)	Darbo ir asmeninio gyvenimo balansas yra pasitenkinimas ir geras funkcionavimas tiek darbe, tiek namuose su minimaliu šių rolių konfliktu.
Dromantaitė (2012)	Darbo ir asmeninio gyvenimo balansas apima profesinės veiklos kokybės ir asmeninio gyvenimo kokybės santykį, nuo kurio priklauso žmogaus požiūris į profesinę karjerą.

Šiame darbe pasirinktas naudoti Clark (2000) apibrėžimas. Darbo ir asmeninio gyvenimo balansas yra itin svarbi tema kalbant apie laisvai samdomus darbuotojus, kadangi tai viena iš priežasčių kodėl jie renkasi šią darbo formą ir tikisi, kad tai pasiteisins. Darbo ir asmeninio gyvenimo pusiausvyros diskursas dar kartą patvirtina moterų asocijavimą su būvimu namuose ir vaikų gimdymu/uginimu (Gherardi, 2015). Kadangi šio darbo centre yra būtent moterys, paliesti šią temą svarbu ir dėl šios priežasties.

Pasak Gherardi (2015), tyrinėjančio moteris versle, sąvoka „balansas“ privilegijuoja šeimą kaip svarbesnę negu verslą, netiesiogiai paneigiantis teisėtą moterų norą turėti veiklą/verslą, kuriai yra jaučiama aistra. Buvimas versle gali būti tilsas tarp dviejų kategorijų, dviejų gyvenimo sferų ir pasirinkimų. Tai riba tarp „darbas iš namų“ ir „tėvystė iš darbo“ (ang. „*working from home*“ and „*parenting from work*“), kompromisas tarp sprendimo uždaryti verslą ir nutraukti santykius, kadangi nuolatos susiduriama su iššūkiais, kur viena sritis trukdo kitai ir neradus balanso gali iškilti tokia grėsmė (Gherardi, 2015).

Deery ir Jago (2015) tyrė darbo perkrovos ir darbo ir asmeninio gyvenimo balanso poveikį įsitraukimui į darbą ir darbo našumui/veiklos rezultatams. Jų studija parodė, kad tie darbuotojai, kurie turi ženkliai per dideles darbo apkrovas, jaučia mažesnę pasitenkinimą darbo ir asmeninio gyvenimo balansu, yra mažiau įsitraukę į darbą ir rodo prastesnius veiklos rezultatus. Taip pat, darbo ir asmeninio gyvenimo balansas, nors ir nežymiai, bet yra siejamas su darbuotojų darbo atlikimu (Grzywacz ir Carlson, 2007) ir rezultatais.

Kalbant apie lyčių skirtumus, Henninger ir Gottschall (2007) teigimu, vyrai patiria mažiau arba išvis nepatiria problemų derinant šeimą ir apmokamą darbą, tai veda prie tam tikrų prieštaravimų atsižvelgiant į moteris ir dar kartą patvirtina būtinybę analizuoti šią temą moterų kontekste. Moterys gali atlikti įvairius socialinius vaidmenis, t.y. būti žmona, mama, vienišė, tad ir jų poreikiai bei prioritetai skiriasi, nulemdami požiūrį į darbo ir asmeninio gyvenimo balansą. Iš to galima spręsti, jog viena iš galimų nepasitenkinimo priežasčių buvimo laisvai samdoma darbuotoja gali būti psichologinis savivertės trūkumas, kai darbas namuose ir lanksčiai susidėliotu grafiku iš šalies dar nėra priimamas kaip įprastas darbas ir vertinamas kaip kita veikla, to pasekoje gali kilti barniai. Atliepant į tai, galima paminėti, jog tyrimuose yra rekomendacijų, kad moterys, sumažinusios darbo valandų kiekį arba besinaudojančios lankstaus darbo grafiko privalumais gali labiau įgyvendinti šeimos atsakomybes ir tikslus, bet galų gale prieina stadiją, kai jaučiasi apimtos streso ir pervargę taip, kaip moterys, dirbančios ilgesnes valandas nesuteikiančiose lankstumo darbo vietose (Kelly ir Moen, 2007). Ši prielaida galima kyla iš to, kad lanksčiomis arba trumpesnėmis darbo valandomis dirbančios moterys jaučia spaudimą skirti daugiau laiko šeimai ir namų ruošos darbams ir to pasekoje nespėja atlikti savo darbo ir pradeda jausti stresą bei nuovargį. Darbo ir asmeninio gyvenimo balansas turi poveikį ir pasisekimui gyvenime, apie kurį rašoma 2.4.2. skyrelyje.

#### **2.4.2. Pasisekimas gyvenime**

Greta darbo ir asmeninio gyvenimo balanso individo gerovė gali būti vertinama ir daugiau veiksmų, vienas kurių yra pasisekimas gyvenime (ang. *life success*). Kadangi darbas sudaro didžiulę žmogaus gyvenimo dalį, kalbant apie pasisekimą gyvenime jis yra neatsikiriamas. Žinant, kad laisvai samdomo darbo forma pasirenkama siekiant patenkinti kitas gyvenimo sritis ir viską suderinti, šis aspektas itin reikšmingas. Bendrai gerovei įvertinti ir nustatyti, ar tokios darbo formos pasirinkimas iš tikrųjų patvirtina ir gali būti sektinu pavyzdžiu, šiame darbe atsižvelgiama į bendrą pasisekimą gyvenime.

Pasisekimas gyvenime apima labai daug įvairių gyvenimo sričių ir gali būti siejamas tiek su darbu, tiek asmeniniu gyvenimu, santykiais ar statusu ir gali būti laikomas itin kompleksiška tema. Shim'as, Xiao'is, Barber'is ir Lyons'as (2009), pasisekimą gyvenime apibrėžia kaip bendrą pasitenkinimą visomis savo gyvenimo sritimis. Šis apibrėžimas atitinka ir magistro darbe įvardijamą pasisekimo gyvenime sąvoką. Literatūroje teigiama, kad turėti visapusišką pasisekimą gyvenime šiais laikais ganėtinai sudėtinga, kadangi dėl intensyvaus gyvenimo tempo ir iškeltų visuomenės standartų tampa įprasta turėti darbo ir gyvenimo disbalansą, t.y. jausti pasitenkinimą darbu, bet tuo pat metu stokoti pasisekimo kitose gyvenimo srityse arba atvirkščiai. Ši tema apskritai labai susijusi su darbo ir asmeninio gyvenimo balanso sąvoka, jos viena kitą papildo, kadangi pasisekimas gyvenime galimas tik tuo atveju, jeigu investuojamas laikas ir energija į visas jo sritis, nepamirštant sveikatos, šeimos, finansų ar laisvalaikio.

Pasak Shim'o ir kt. (2009), jaunų suaugusių žmonių finansinis išprusimas, požiūris ir elgesys kartu su subjektyviomis normomis (pavyzdžiui tėvų lūkesčiais) ir jų pačių suvokiama elgesio kontrolė yra

siejama su finansine gerove, kuri, savo ruožtu, siejama su pasisekimu gyvenime. Jų tyrimas įrodė, kad finansinės gerovės užsitikrinimas, ar priešingai, jos stygius, stipriai siejamas su pasisekimu gyvenimu. Vadinas, kaip ir minėta, vienas iš pasisekimą gyvenime lemiančių veiksnių arba prielaidų yra finansinė gerovė. Daugelis šiame darbe analizuojamų temų gali patekti po pasisekimo gyvenime tema, tačiau šiuo atveju yra atskiriamos ir analizuojamos kaip nepriklausomos dedamosios. Pasisekimo gyvenime sąvoka apima visas gyvenimo sritis, tad norint išsiaiškinti apie pasisekimą profesiniame gyvenime imamas sekantis konstruktas, t.y. pasitenkinimas darbu.

### **2.4.3. Pasitenkinimas darbu**

Darbartiniais laikais, kai darbas nėra tik pragyvenimo ir pajamų šaltinis, o ir labai svarbi savirealizacijos forma, itin svarbu pasirinkti darbą ir jo formą, kurie sukurtų pasitenkinimą. Pasitenkinimas darbu, taip pat kaip ir pasisekimas gyvenime, yra reikšmingas gerovės elementas, sąlygojantis motyvaciją ir kitus teigiamus padarinius. Yra daug pasitenkinimo darbu apibrėžimų, pavyzdžiui Massey'as ir Elmore'as (2011) pateikiamas apibrėžimas, kad pasitenkinimas darbu tai psichologinė būseną, kurią darbuotojas jaučia kai jo poreikiai yra patenkinami paties darbo ar darbo vietos. Būtent šia sąvoka ir remiamasi magistro darbe. Papildant, pasitenkinimas darbu yra vidinis jausmas, kurį darbuotojas spinduliuoja į išorę apie savo darbą, atlyginimą, atmosferą, darbdavį ar vadovą, būtent ši sąvoka naudojama magistriniame darbe. Pasitenkinimas darbu gali būti laikomas psichologine būseną, kai darbuotojas tiki, kad jo poreikiai yra patenkinami darbo vietoje ir paties darbo (Demers, 1995). Taip pat teigiama, kad pasitenkinimas darbu yra motyvacijos dirbti indikatorius (Massey ir Elmore, 2011), todėl, kaip jau minėta, svarbu ištyrinėti pasiekimus ir jų ryšį su teigiamais gerovės elementais, tokiais, kaip darbo ir asmeninio gyvenimo balansas, pasisekimas gyvenime, pasitenkinimas darbu ir neigiamais, t.y. darbo stresas ir perdegimas.

Pasak Viningienės (2014) pasitenkinimas darbu yra „žmogaus emocinė reakcija į savo darbą“ (p. 163). Viena iš pasitenkinimo darbu prielaidų yra vertybių sutapimas. Perfrazuojant Viningienę (2014), kadangi kiekvienas žmogus į darbovietę ateina su savo vertybėmis ir požiūriu į pasaulį, sutampančios vertybės gali padidinti pasitenkinimą darbu. Lyginant su laisvai samdomais darbuotojais, gali būti, kad darbas sau padeda įgyvendinti šią sąlygą, kadangi pavyksta susikurti savo taisykles, kurios atitinka individo vertybių sistemą ir to pasekoje jausti pasitenkinimą.

Pasitenkinimas darbu yra neginčijamai svarbus veiksnys nulemiantis darbo modelio pasirinkimą. Kuo moteris labiau nepasitenkinusi darbu arba emociniu klimatu darbo vietoje, tuo didesnė tikimybė, kad ji išeis ieškoti pasitenkinimo dirbant sau kaip laisvai samdoma darbuotoja (Massey ir Elmore, 2011, p. 674). Taip pat pasitenkinimas darbu koreliuoja su kitomis temomis. Pasak Judge, Thoresen, Bono ir Patton (2001) pasitenkinimo darbu ir darbo našumo (ang. *performance*) sąsajos yra viena labiausiai gerbiamų tyrimų temų tradicinėje ir industrinėje-organizacinėje psichologijoje.

Kalbant apie pasitenkinimą darbu organizacijų kontekste, Viningienė (2014) teigia, kad „jei darbuotojas nejaučia pasitenkinimo darbu, nėra pakankamai motyvuotas, jis gali pasirinkti kitą, patrauklesnę organizaciją“ (p. 161). Laisvai samdomą darbą dirbančios moterys dėl pasitenkinimo darbu sumažėjimo ar nebuvimo gali nuspręsti grįžti prie tradicinės darbo formos, nepaisant priežasčių, dėl kurių pasirinko laisvai samdomą darbą, todėl labai svarbu nagrinėti temą ir iš šios perspektyvos.

Būtų galima panagrinėti Jovarauskaitės ir Tolutienės (2010) siūlomą požiūrį apie dėstytojų pasitenkinimui darbu poveikį turinčius veiksnius, kadangi daugelis šių veiksnių atitinka tiek tradicine

forma dirbančių samdomų darbuotojų, tiek laisvai samdomų darbuotojų pasitenkinimo darbu elementą. Išskiriami higieniniai pasitenkinimo darbu veiksniai lygiavertiškai svarbūs visiems, kadangi darbo sąlygos, atsižvelgiant į tai, kad laisvai samdomi darbuotojai dažnai dirba namuose ar kavinėje, turi didelę reikšmę pasitenkinimui darbu. Pavyzdžiui moteriai, kuri turi keletą vaikų ir dirba namuose bei tuo pat metu turi daryti namų ruošos darbus, pasitenkinimas darbu gali stipriai sumažėti dėl suprastėjusio produktyvumo, tvarkos nebuvimo ar triukšmo. Socialiniai veiksniai, tokie kaip santykiai su kitais, bendradarbiavimas, pripažinimas ir atlyginimas taip pat svarbūs mūsų tiriamoms moterims, kadangi dirbant nepriklausomai, neturint kolegų, prarandama galimybė tartis, bendradarbiauti, palaikyti santykius, susilaukti pripažinimo ar pasitikėjimo, o tai vienas iš pamatinių žmogaus poreikių, kuris gali likti nepatenkintas. Kalbant apie asmeninius veiksnius, laisvai samdomą darbą dirbančioms moterims tinkami būtų šie: pašaukimas, savirealizacijos galimybė ir galimybė tobulėti, kadangi karjeros galimybių nesant organizacijai pasiekti nėra galimybių. Organizaciniai veiksniai šiuo atveju nesutampa pagal darbo formą, kadangi dirbama ne organizacijoje. Toliau, 2.4.4. skyreli nagrinėjamas darbo stresas.

#### **2.4.4. Darbo stresas**

Darbo stresas yra matuojamas įvairiais rodikliais ir būdingas įvairiomis formomis dirbantiems žmonėms. Šiuolaikinėje visuomenėje, kur keliami aukšti standartai, darbo stresas tampa itin aktualia tema. Tai taip pat yra vienas iš gerovę apibūdinančių ir tuo pat metu lemiančių elementų. Teigiama, kad darbo stresas turi fizinių ir protinių padarinių individui bei nukentėjusio produktyvumo ir padidėjusių pravaikštų tikimybę organizacijoms (Ganster ir Schaubroeck, 1991). Pati darbo streso sąvoka suvokiama kaip individo darbe patiriamas stresas, kylantis iš nenumatytų atsakomybių užkrovimo, spaudimo atlikti savo darbą, kai jis neatitinka individo žinių, įgūdžių ar lūkesčių (Ganster ir Schaubroeck, 1991). Tokia sąvoka naudojama ir šiame darbe.

Nepaisant naudingų ekonominio augimo ir socialinio išsivystymo efektų, ekonominė globalizacija neša riziką sumažinti didelės dirbančios visuomenės dalies gerovę ir sveikatą dėl žymiai padidėjusio darbo streso (Siegrist ir kt., 2009). Pasak Ganster ir Schaubroeck (1991), darbo stresas ir stresas kitose gyvenimo srityse yra atskiri elementai ir negali būti tyrinėjami kaip vienas, tad ir šiame darbe tiriamas tik darbo stresas.

Pasak Siegrist ir kt., (2009), vieni didžiausių darbo streso atsiradimo šaltinių yra darbo suintensyvėjimas, nesaugumas, prasta darbo kokybė, nelygybė darbo rinkoje atlyginimo atžvilgiu. Remiantis šiuo sąrašu, laisvai samdomą darbą dirbančioms moterims galėtume priskirti darbo nesaugumą. Nesaugumas jaučiamas dėl anksčiau minėtų priežasčių – neuztikrintumo dėl užsakymų, pajamų, gebėjimų atlikti darbą, socialinių garantijų, o tai sukelia didelį stresą. Remiantis De Bruin ir Taylor (2005), darbo streso šaltiniai yra šie: atliekamų funkcijų dviprasmiškumas (ang. *role ambiguity*), santykiai, darbo aplinka, priemonės ir įranga, darbo ir namų sąsaja (ang. *work/home interface*), darbo krūvis, biurokratija, autonomija ir karjeros perspektyvos, darbo saugumas. Kalbant apie dar vieną darbo streso šaltinį, darbą nestandartinėmis valandomis, kurios itin būdingos laisvai samdomiems darbuotojams, galima remtis Jamal (2004) atliktu tyrimu, rodančių, kad darbas savaitgaliais ar nestandartinėmis valandomis (pvz. pamainomis) yra siejamas su didesniu emociniu išsekimu, darbo stresu, sveikatos problemomis ir perdegimu. Apie perdegimą ir vieną iš jo dedamųjų – emocinį išsekimą, kalbėsime vėlesniame skyriuje. Šiame darbe, remiantis Ertel ir kt. (2005) ir Siegrist ir kt. (2009) matuoti parinkti du darbo streso šaltiniai arba elementai – patangų-įvertinimo disbalansas ir per didelis įsipareigojimas.

Darbo stresą galima vertinti įvairiais aspektais, tačiau šiame darbe pasirenkami trys, laisvai samdomiems darbuotojams itin būdingi aspektai. Vienas jų - į darbą įdėtos pastangos, kurios koreliuoja su darbo krūviu, kuo daugiau stengiamasi – tuo ilgesnės valandos skiriamos darbui, norima daugiau arba geriau jį atlikti. Disbalanso tarp įdėtų pastangų ir gauto įvertinimo sąlygos darbe ilgalaikėje perspektyvoje sukuria neigiamą poveikį sveikatai ir gerovei, kadangi išprovokuoja neigiamas emocijas ir periodinį autonominės nervų sistemos aktyvumą (Ertel ir kt., 2005). Taip pat neatsiejamas darbo streso elementas yra per didelis įsipareigojimas (ang. *overcommitment*).

**Pastangų-įvertinimo disbalansas.** Vienas iš reikšmingų darbo stresą apibrėžiančių elementų yra pastangų-įvertinimo disbalansas. Pastangų-įvertinimo disbalansas yra grįstas darbo kontraktų abupusiškumo (ang. *reciprocity*) principo norma (Stephoe, Siegrist, Kirschbaum ir Marmot, 2004). Tai reiškia, kad jeigu norma yra pakrypusi į vieną ar kitą pusę atsiranda disbalansas. Kartais gali nutikti taip, kad įvertinimo rodiklis didesnis už pastangų, tokiais atvejais individas gali jaustis keistai, pervertinamas, tačiau didesnę neigiamą poveikį turi nukrypimas, kai įdedama daugiau pastangų negu sulaukiama įvertinimo. Pastangos darbe dažniausiai įvertinamos socialiai priimtinais apdovanojimais, tokiais kaip pinigai, pasitikėjimas, statusas, kontrolė lygis, paaukštinimo perspektyvos ar darbo saugumas (ang. *job security*) (Stephoe ir kt., 2004).

Pasak Steptoe ir kt. (2004), pastangų-įvertinimo disbalansas dažniausiai atsiranda esant žemiau išvardintoms aplinkybėms:

- Kai darbuotojas turi ribotą alternatyvių darbo vietų pasirinkimą (ši priklausomybė dažniausiai pasitaiko žmonėms, neturintiems išsilavinimo arba esantiems žemesnėje socialinėje pozicijoje);
- Kai darbuotojas priima tokį disbalansą siekdamas savo strateginių tikslų (tokia strategija dažniausiai prisiimama dėl ateities perspektyvų pagerinimo arba išankstinių investicijų atsipirkimo, tad dažnu atveju tinkama verslo kūrėjams);
- Kai darbuotojas demonstruoja konkretų pažinimo ar motyvacijos susidorojimui su reikalavimais, kuriems būdingas per didelis įsipareigojimas darbui modelį (pasitaiko esant naujam darbui, projektui arba jaučiant per didelį įsipareigojimą).

Šio darbo atveju laisvai samdomą darbą dirbančioms moterims būdingiausia antroji ir trečioji aplinkybės, kadangi, kaip jau minėta anksčiau, laisvai samdomas darbuotojas savo esme panašus į verslo turėtoją ir pradžioje investuoja į savo žinias, įrangą, klientų paiešką, kad ateityje galėtų sklandžiai ir užtikrintai dirbti. Trečioji aplinkybė atspindi tokių moterų situaciją, kadangi projektai, darbai ir klientai dažnai keičiasi, sunku įvertinti kokio įsipareigojimo kiekvienas jų reikalauja.

Kalbant apie pastangų-įvertinimo disbalanso sukeltas pasekmes, galima paminėti fizinius ir psichologinius padarinius. Pavyzdžiui Steptoe ir kt. (2004) mini, kad esant tokiam disbalansui galima prognozuoti psichiatrinius sutrikimus, priklausomybę alkoholiui, prastą savijautą ir lėtines ligas. Pasak Preckel, Von Känel, Kudielka ir Fischer (2005) šiam darbo streso elementui, kaip ir toliau aprašomam per dideliu įsipareigojimui, būdinga pasekmė yra perdegimo elementas – emocinis išsekimas. Pastangų-įvertinimo disbalansas labai stipriai koreliuoja su per dideliu įsipareigojimu ir sudaro sąlygas vienas kito atsiradimui.

**Per didelis įsipareigojimas.** Remiantis Preckel ir kt. (2005), per didelio įsipareigojimo terminas apibrėžia požiūrį, elgesį ir emocijas, kurie reflektuoja pernelyg didelį individo siekį sulaukti patvirtinimo ir dėkingumo. Toks modelis nurodo, kad žmonės, kurie per daug įsipareigoja, per daug

sureikškina savo pastangas arba iš tikrųjų persistengia, lyginant su normaliomis sąlygomis konkrečiame kontekste reikalingomis pastangomis. Taip pat šis modelis sako, kad per daug įsipareigoti linkę žmonės patys pastato save į daug pareikalaujančias darbo pozicijas ir vėliau nuo to nukenčia. Pasėkmės būna tokios, kad padidėja frustracija ir pastangų-įvertinimo disbalansas ir dažniausiai nukenčia sveikata. Ši ir kitos priegios nurodo, kad pastangų-įvertinimo disbalansas ir per didelis įsipareigojimas tarpusavyje stipriai susiję. Per didelį įsipareigojimą jaučiantys žmonės kenčia nuo netinkamo suvokimo koks yra poreikis (ang. *demand*) ir kokius resursus su tuo poreikiu susidoroti individas turi (Steptoe ir kt., 2004). Tokie darbuotojai kenčia labiau negu jų mažiau įsitraukę kolegos, kadangi suvokimo iškraipymas sustabdo nuo tikslaus kainos-naudos (ang. *cost-gain*) santykio (pavyzdžiui poreikio nuvertinimas, savo resursų pervertinimas) (Steptoe ir kt., 2004).

Pasak Steptoe ir kt. (2004) atlikto tyrimo, tiek pastangų-įvertinimo disbalansas, tiek per didelis įsipareigojimas ir jų neigiami fiziniai ir psichologiniai padariniai dažniau nustatomi vyrams, taip pat ir Siegrist ir kt. (2009) savo tyrimu papildė, kad vyrai yra linkę turėti didesnę pastangų-įvertinimo disbalansą negu moterys, taip pat ir vidutinio amžiaus žmonės jaučia didesnę disbalansą negu jauno ar vyresnio amžiaus žmonės. Visgi literatūroje nėra nurodoma, kad moterys visai neveikiamos šių veiksmų, tad galima daryti prielaidą, jog moterys taip pat jautrios darbo streso poveikiui, tik galbūt rečiau patenka į situacijas, kuomet su tuo susiduriama. Nors galima ir prieštarauti, kadangi šių laikų ekonominė situacija ir lyčių lygybė skatina moteris prisiimti tas pačias atsakomybes kaip vyrai ir suteikia sąlygas patirti darbo stresą taip pat. Kalbant apie žmonių tipus, kurie turi didesnę polinkį per daug įsipareigoti darbui, tai, pasak Siegrist ir kt. (2009), mažesnę išsilavinimą turintys individai demonstruoja mažesnę įsipareigojimą darbui, o aukštesnę išsilavinimą turintys žmonės linkę per daug įsipareigoti darbui.

Per didelis įsipareigojimas darbui gali turėti skaudžių fizinių ir psichologinių pasėkmių lygiai taip pat kaip ir pastangų-įvertinimo disbalansas ir kiti darbo streso elementai. Literatūroje skirtingai kategorizuojami gerovę nusakančios dedamosios ir vienur darbo stresui priskiriamas ir perdegimas, kitur perdegimas eina greta darbo streso. Šiuo atveju laikysime, kad perdegimas atsiranda lygiagrečiai darbo stresui, tačiau gali stipriai koreliuoti. Apie perdegimą ir jo elementus kalbama žemiau esančiame skyrelyje 2.4.5.

#### **2.4.5. Perdegimas**

Perdegimas yra itin didelę žalą psichologinei ir emocinei sveikatai turintis aspektas. Dirbant laisvai samdomą darbą ir esant atsakingam už savo pajamas ir klientų pritraukimą labai tikėtina per daug stipriai pasinerti į darbą ir patirti neigiamus jo padarinius. Perdegimas gali būti laikomas viena iš gerovės dimensijų, kadangi esant perdegimui, stipriai paveikiama bendra emocinė ir fizinė savijauta. Perdegimo sąvokai apibrėžti galima pasitelkti itin daug šioje temoje cituojamų autorių – Maslach'o, Jackson'o Leiter'io, Schaufeli'io ir Schwab'o (1986) - apibrėžimą, kad perdegimas tai psichologinis emocinio išsekimo, depersonalizacijos ir sumažėjusių asmeninių pasiekimų sindromas, kuris gali atsirasti tarp individų, kuriems tenka daug dirbti sąveikoje su kitais žmonėmis. Allen'as ir Mellor'as (2002) perdegimą traktuoja kaip vieną iš profesinio streso (ang. *occupational stress*) pasėkmių, tačiau šiame darbe perdegimą laikysime vienu iš gerovės elementų, atsirandančių greta profesinio streso sinonimo – darbo streso.

Perdegimo konceptas labiausiai paplitęs tarp profesinių grupių, kuriose individai kitiems žmonėms su tam tikrais poreikiais ar išskirtinu dėmesio reikalavimu teikia tiesioginę paslaugą. Pavyzdžiui

sveikatos sektorius (ypač slauga), mokslo įstaigos, socialinis darbas (Schaufeli ir kiti, 2002). Pasak Maslach'o ir kt. (1986), kadangi personalo–kliento bendravimas sukasi aplink kliento problemą (psichologinę, socialinę ar fizinę) ir dėl šios priežasties yra pakrautas pykčio, gėdos ar baimės jausmu, tokiose srityse, kur žmonės turi dirbti su tokiais žmonėmis nuolat, gali atsirasti chroniškas stresas ir išsunkti emociškai bei privesti prie perdegimo. Nors šie autoriai pabrėžia būtent tokių sričių, kur dirbama su intensyviu emociniu ryšiu tarp paslaugos tiekėjo ir kliento svarbą perdegimui, tačiau literatūroje randama, kad perdegimas gali atsirasti daugybėje įvairių sričių, kuriose itin stipriai tikima savo darbu ir į jį per daug įninkama.

Perdegimas sumažina įsitraukimą į darbą, nors tai paradoksalu, kadangi per didelis įsitraukimas į darbą gali sukurti sąlygas perdegimui, tad poveikis abipusis. Situacijos ir aplinkybės, pavyzdžiui darbo apkrovos, gali sąlygoti perdegimą, tačiau įdomu paminėti ir tai, kad ne visi žmonės dirbdami tomis pačiomis sąlygomis patiria perdegimą, o tai rodo, kad individai yra skirtingai jam atsparūs ar priešingai – itin jautrūs (Allen ir Mellor, 2002). Kaip savo straipsnyje, tyrinėjančiame Maslach'o ir kt. (1986) perdegimo dimensijas, rašo Lee ir Ashforth'as (1990), išskiriamos tokios dimensijos: emocinis išsekimas, depersonalizacija ir sumažėję asmeniniai pasiekimai. Visgi pasak Allen'o ir Mellor'o (2002) bei Maslach'o ir Leiter'io (2016) yra išskiriami trys kiek kitaip įvardinami perdegimo požymiai: išsekimas (ang. *exhaustion*), cinizmas ir sumažėjęs saviveiksmingumas (ang. *reduced sense of self-efficacy*). Šiame darbe analizuojami du iš jų: *išsekimas* ir *cinizmas*.

**Išsekimas.** Iš anksčiau aprašytų perdegimo dimensijų Capone'as ir kt. (2019) kaip svarbiausius išskiria išsekimą ir cinizmą. Išsekimas arba emocinis išsekimas yra vienas iš tiek Maslach'o ir kt. (1986), tiek Allen'o ir Mellor'o (2002) įvardinamų perdegimo dimensijų. Emocinis išsekimas atitinka pertempimo (ang. *strain*) sąvoką, nes jis siejamas su įtampa, nerimu, fiziniu nuovargiu, nemiga ir panašiai (Lee ir Ash, 1990). Emocinis išsekimas asocijuojamas su bendru fiziniu ar psichologiniu persitempimu ar krūviu, kurį sunku atlaikyti. Panašiai formuluojama ir Maslach'as ir Leiter'is (2016), kurie sako, kad išsekimas nurodo fizinių ir emocinių išteklių išekvojimą ir stiprų išgyvenimą. Darbuotojai tokiu atveju jaučiasi išsunkti ir tarsi panaudoti, be jokio šaltinio, per kurį galima būtų naujai „pasipildyti“ ir įgauti jėgų. Tokiems darbuotojams trūksta energijos sutikti naują dieną ar žmogų (Maslach ir Leiter, 2016). Naujausias apibrežiamas, pateikiamas Capone's ir kt. (2019), nurodo, kad emocinis išsekimas yra jausmas, kai būnama emociškai išsunktu savo darbo. Anksčiau, kalbant apie perdegimą, išsekimas buvo laikomas vieninteliu save apibrėžiančiu kriterijumi, tačiau pastarosios, naujesnės teorijos išskiria daugiau aspektų, per kuriuos galima nagrinėti išsekimą, pavyzdžiui fizinis nuovargis, emocinis išsekimas, pažintinis nuovargis (ang. *cognitive weariness*), psichologinis išsekimas (Maslach ir Leiter, 2016).

Pasak Capone ir kt. (2019) mokytojų profesijos atstovai, lyginant su kitomis profesijomis, laikoma, kad turi didžiausią tikimybę patirti išsekimą. Tačiau galima numanyti ir šio tyrimu metu bus siekiama įrodyti, kad laisvai samdomą darbą dirbantys asmenys taip pat turi didelę galimybę patirti išsekimą, kadangi turi nuolatos ieškoti klientų, su jais bendrauti, teikti jiems paslaugas ir gali jaustis išsunkti savo darbo. Išsekimas nėra lengvai pergyvenamas, jis paragina imtis veiksmų, kurie emociškai ir kognityviai atitraukia individą nuo darbo, spėjama, kad tai tarsi vidinis žmogaus apsisaugojimo nuo didelio darbo krūvio mechanizmas. Atsitraukimas (ang. *distancing*) yra itin greitas atsakas į išsekimą. Perdegimo tyrimai rodo, kad išsekimas turi stiprų ryšį su cinizmu (Maslach ir Leiter, 2016).

**Cinizmas.** Cinizmas, kaip ir išsekimas, stipriai lemia gyvenimo kokybę ir turi poveikį kitiems gerovės elementams. Tam, kad kalbėti apie cinizmą, labai svarbu apibrėžti šio reiškinių sąvoką.

Anksčiau dirbę socialinių mokslų tyrinėtojai matė cinizmo egzistavimą skirtingomis formomis, tokiomis kaip asmenybinis cinizmas, institucinis cinizmas ar organizacinis cinizmas (Bedeian, 2007). To pasekoje nebūdavo vieno visuotinai priimto cinizmo apibrėžimo. Pasak Bedeian'o (2007), dar graikų laikais cinizmas apibūdintas kaip darbuotojo požiūris, atsirandantis dėl kritinio motyvų, veiksmų ir vertybių vertinimo samdančioje organizacijoje, nors žodis "kritinis" čia labiau reiškia ne pasiruošimą pulti ir kaltinti kitą, o atsargų vertinimą ir teisimą esant nuošalyje. Vėliau radosi modernesnių cinizmo apibrėžimų, pavyzdžiui autorius Eisinger'is (2007) pateikia tokius ciniko ir cinizmo apibrėžimus kaip „žmogus, kuris nepasitiki arba negerbia kitų žmonių gerumo ir jų veiksmų, tikėdamas, kad žmonės suinteresuoti daryti gera tik sau“; „paniekiantis nepasitikėjimas žmogaus prigimtimi ir veiksmų motyvais“; „paniekos demonstravimas savo veiksmais visuotinai priimtiems gerumo ir moralės standartams“; „pilnas paniekos, nepatikimas ar pesimistiškas žmogus“; „atsisakymas įsitraukti į pasaulį bei kasdienybę ir jo aktualijas ir priešinimasis, ko pasekoje, pasinėrimas į vienatvę, užsisklendimas savyje“ (p. 55). Oksfordo žodyne cinizmas apibrėžiamas dviem aspektais: „polinkis tikėti, kad žmonės yra motyvuoti pasiekti naudos tik sau, skepticizmas“ ir „polinkis kvestionuoti ar yra prasmė kažką daryti, ar kažkas gero nutiks, pesimizmas“. Būtent antrasis apibrėžimas mums labiausiai tinka, kadangi cinizmas šiame darbe matuojamas per tikėjimą, kad žmogaus atliekamas darbas yra svarbus ir reikšmingas, per entuziazmą veikti jaučiant prasmę.

Pasak Nguyen'o, Teo, Pick'o ir Jemai'o (2018) ir Bekker'io ir kt. (2014) labai didelę reikšmę cinizmo atsiradimui turi organizaciniai pokyčiai. Taip pat cinizmo atsiradimo šaltinis gali būti neatitikimas tarp lūkesčių kaip organizacija patenkins individo vadybinius poreikius ir realios to situacijos (Dean, 1995). Bekker'is ir kt. (2014) pažymi, kad didelis darbo krūvis gali privesti prie mažesnio įsitraukimo į darbą kai darbuotojas turi nukreipti savo pozityvią energiją susidorojimui su didele darbo apimtimi, o tai sudaro sąlygas išsekimui, cinizmui ir neproduktyvumui. Darbo kontrolė yra vienas iš būdų susidoroti su dideliu darbo krūviu ir sumažinti cinizmo pojūtį (Nguyen ir kt., 2018). Perkeliant tai į laisvai samdomų darbuotojų situaciją galima teigti, jog cinizmas laisvai samdomų darbuotojų darbe atsiranda esant ilgą laiką trunkančiam neatitikimui tarp iš anksto susikurtų būsimos situacijos ir savo paties vadybinių sugebėjimų lūkesčių ir realios situacijos bei dėl itin didelio darbo krūvio.

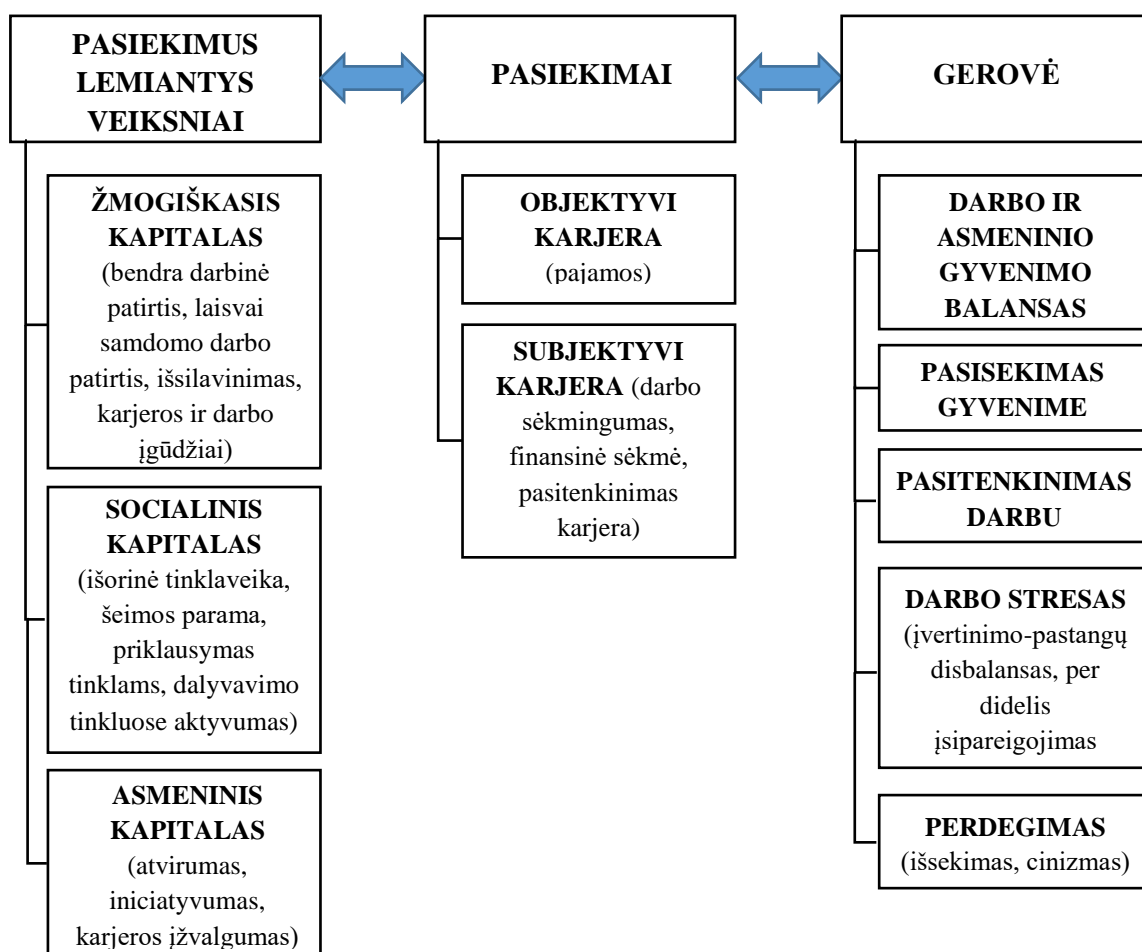
Taip kaip cinizmo atsiradimui turi poveikį minėti veiksniai, taip ir pats cinizmo buvimas veikia įvairias su darbu ir gyvenimu susijusias sritis. Pavyzdžiui, tiriant slaugytojas vienoje organizacijoje pokyčių metu buvo atrasta, kad cinizmas dėl organizacinių pokyčių turi neigiamą poveikį įsitraukimui į darbą, o šis to pasekoje turi neigiamą poveikį pasitenkinimui darbu (Nguyen ir kt., 2018). Papildant anksčiau paminėtus cinizmo padarinius ir remiantis Yasin ir Khalid (2015) atliktu tyrimu matoma, kad cinizmas turi žymų neigiamą ryšį su darbo kontrole (kitur įvardinama kaip darbo krūvis), darbuotojų įsitraukimu į darbą, gerove, darbo ir pasitenkinimu darbu, pasitenkinimu karjera bei teigiamą koreliaciją su stresu darbe. Tiek cinizmą skatinantys veiksniai, tiek cinizmo sąlygojamas kitų sričių veikimas pavaizduotas žemiau esančioje schemeje.

*Apibendrinant galima teigti, kad gerovė yra labai aktuali ir plačiai tyrinėjama tema šių dienų visuomenėje ir ją galima apibrėžti įvairiai. Galimi išskirti individo gerovę arba darbuotojo gerovę, kuri nagrinėjama šiame darbe. Gerovė nagrinėjama pasitelkiant darbo ir asmeninio gyvenimo balansą, pasisekimą gyvenime, pasitenkinimą darbu, darbo stresą ir perdegimą.*



## 2.5. Laisvai samdomą darbą dirbančių moterų pasiekimų sąsajų su jų gerove teorinis modelis

Atlikus mokslinių šaltinių analizę ir viską apibendrinus pateikiamas teorinis modelis, nurodantis laisvai samdomą darbą dirbančių moterų pasiekimų sąsajas su jų gerove (žr. 2.3. pav. ). Pagal Eby'į ir kt. (2003) ir Van den Born'ą ir kt. (2013) nustatyta, kad svarbiausiai veiksniai, dėl laisvai samdomų darbuotojų panašumo į verslo turėjus, lemiantys jų pasiekimus yra žmogiškasis, socialinis ir asmeninis kapitalas. Žmogiškasis kapitalas suvokiamas kaip bendra darbinė patirtis, laisvai samdomo darbo patirtis, išsilavinimas, kompetencijų įgijimo trukmė, karjeros ir darbo įgūdžiai. Socialinis kapitalas suvokiamas kaip išorinė tinklaveika, šeimos parama, priklausymas tinklams, dalyvavimo tinkluose aktyvumas. Asmeninė karjera suprantama kaip atvirumas, iniciatyvumas ir karjeros išvalgumas. Remiantis naujausiais karjeros sampratą nagrinėjančiais tyrimais pasirinkta pasiekimus (Smale ir kt., 2019) laisvai samdomų moterų darbe nagrinėti laikant juos karjera. Galima teigti, kad objektyvi karjera, kurią sudaro pajamos ir subjektyvi karjera, pasireiškianti per darbo sėkmingumą, finansinę sėkmę ir pasitenkinimą karjera, yra veikiami žmogiškojo, socialinio ir asmeninio kapitalo bei atvirksčiai. Kadangi šiuolaikinėje visuomenėje individams keliami aukšti standartai ir norint juos atitikti būtini aukšti pasiekimai, o siekiant jų gali nukentėti individo gerovė arba priešingai, esant aukštiems pasiekimams individai gali patirti gerovę. Dėl šios priežasties, remiantis literatūros analize galima teigti, kad pasiekimai, įvardinami kaip objektyvi ir subjektyvi karjera, turi sąsajas su gerove. Į gerovės sąvoką įeina darbo ir asmeninio gyvenimo balansas, pasisekimas gyvenime, pasitenkinimas darbu, darbo stresas, suvokiamas kaip įvertinimo-pastangų disbalansas ir per didelis įsipareigojimas bei perdegimas, suvokiamas kaip išsekimas ir cinizmas. Pasiekimus lemiantys veiksniai, pasiekimai ir gerovė tarpusavyje susiję abipusiais ryšiais.



2.3. pav. Laisvai samdomą darbą dirbančių moterų pasiekimų sąsajų su jų gerove teorinis modelis

### 3. Laisvai samdomą darbą dirbančių moterų pasiekimų sąsajų su jų gerove metodologija

#### 3.1. Tyrimo instrumento konstravimas

**Tyrimo tikslas** – ištirti laisvai samdomą darbą dirbančių moterų pasiekimų sąsajas su jų gerove.

*Kiekybinis tyrimas.* Siekiant pagrįsti sudarytą laisvai samdomą darbą dirbančių moterų pasiekimų sąsajų su jų gerove teorinį modelį pasirinktas kiekybinis duomenų rinkimo metodas – apklausa, pateikiama internetinėje platformoje. Pagrindiniai kiekybinio tyrimai privalumai – sąlyginai nedidelės laiko sąnaudos tyrėjui renkant duomenis, labai mažas tiriamųjų laiko indėlis, pigumas, galima didelė tyrimųjų imtis, respondentai nėra veikiami laiko spaudimo, aplinkos ar paties tyrėjo, rezultatai apdorojami statistiškai. Toks metodas turi ir apribojimų, kaip pvz. atsainus respondentų požiūris į anketos pildymą ir kokybiško dėmesio atsakinėjimui trūkumas.

Klausimynui sudaryti buvo vadovautasi Tidikio (2003) klausimynų sudarymo principais, reikalavimais ir rekomendacijomis. Kadangi apklausa buvo patalpinta internetinėje platformoje, pačiame pirmame lange buvo pateiktas tyrimą atliekančios institucijos (universito ir magistrantės) prisitaymas, pateikiama informacija apie tyrimo tikslą, akcentuojamas tyrimo mokslinis pobūdis. Ypatinai pabrėžiamas anonimiškumas, kadangi tokiu būdu respondentai paskatinami nuoširdžiai ir atvirai atsakyti į klausimus. Taip pat pristatoma klausimyno pildymo instrukcija įdedant konkrečius pavyzdžius.

Visi klausimyno klausimai, išskyrus du (kai reikia įrašyti organizacijų ir klubų, kuriems priklauso, pavadinimus ir industriją, kurioje dirba) yra uždaro tipo. Pagrindinis tokio tipo klausimų privalumas, kad esant alternatyvoms respondentui lengviau pasirinkti atsakymą, o tyrėjui nereikia klasifikuoti atsakymų ir tai padeda išvengti subjektyvumo. Turint didžiąją daugumą tokių klausimų lengviau kiekybiškai apdoroti duomenis.

Pagal mokslinės literatūros analizę kiekybinio tyrimo uždaviniams spręsti išskirtos 4 parengto klausimyno dalys: karjerą lemiantys veiksniai, karjeros pasiekimai ir pasiekimų poveikis gerovei. Pirmos dalies klausimais siekiama išsiaiškinti kokie veiksniai ir kaip lemia karjeros pasiekimus, pirmoji dalis išskirta į 3 dimensijas: *žmogiškasis kapitalas*, *socialinis kapitalas* ir *asmeninis kapitalas*. Antros dalies klausimai skirti ištirti laisvai samdomą darbą dirbančių moterų kajrerros pasiekimų vertinimui, ši dalis išskirta į 2 dimensijas: *objektyvi karjera* ir *subjektyvi karjera*. Trečios dalies klausimai padeda išanalizuoti kaip veikiama respondenčių gerovė, ši dalis išskirta į 5 dimensijas: *darbo gyvenimo balansas*, *pasitenkinimas gyvenimu*, *pasitenkinimas darbu*, *darbo stresas*, *perdegimas*. Klausimyne naudotos tiek teigiamo (pvz. darbo sėkmingumas, finansinė sėkmė), tiek neigiamo (pvz.: cinizmas, per didelis įsipareigojimas) poveikio vertinimo skalės. Paskutinė, ketvirta tyrimo dalis yra demografiniai klausimai apie šeimyninę padėti, vaikų skaičių, industriją, kurioje dirbama. Atvirkštiniai klausimai klausimyne pažymėti (a) ir yra paryškinti. Apklausos klausimynas pagrindžiamas žemiau esančioje lentelėje (žr. 3.1. lentelę).

#### 3.1. lentelė. Apklausos klausimyno pagrindimas

Dimensija	Subdimensija	Teiginių sk.	Teiginių pagrindimas
Žmogiškasis kapitalas	Bendra Darbo patirtis	1	Van den Born, A., & Van Witteloostuijn, A. (2013)
	Laisvai samdomo darbo patirtis	1	
	Išsilavinimas	1	

	Kompetencijų įgijimo trukmė	1	
	Karjeros ir darbo įgūdžiai	5	Eby, L. T., Butts, M., & Lockwood, A. (2003)
Socialinis kapitalas	Išorinė tinklaveika	4	Eby, L. T., Butts, M., & Lockwood, A. (2003)
	Šeimos parama	4	Friedman, S. D., & Greenhaus, J. H. (2000)
	Priklausymas tinklams	2	Van den Born, A., & Van Witteloostuijn, A. (2013)
	Dalyvavimo tinkluose aktyvumas	5	
Asmeninis kapitalas	Iniciatyvumas	10	Bateman, T. S., & Crant, J. M. (1993)
	Atvirumas	7	Saucier, G. (1994)
	Karjeros įžvalgumas	7	
Objektyvi karjera	Pajamos	1	Van den Born, A., & Van Witteloostuijn, A. (2013)
Subjektyvi karjera	Darbo sėkmingumas	5	Gattiker, U. E., & Larwood, L. (1986)
	Finansinė sėkmė	3	
	Pasitenkinimas karjera	4	Greenhaus, J. H., Parasuraman, S., & Wormley, W. M. (1990)
Darbo gyvenimo balansas	-	10	Dex, S., & Bond, S. (2005)
Pasisekimas gyvenime	-	4	Gattiker, U. E., & Larwood, L. (1986)
Pasitenkinimas darbu	-	3	Cammann, C., Fichman, M., Jenkins, D., & Klesh, J. (1983)
Darbo stresas	Pastangos	3	Siegrist, J., Wege, N., Pühlhofer, F., & Wahrendorf, M. (2009)
	Įvertinimas	7	
	Per didelis įsipareigojimas	6	
Perdegimas	Išsekimas	5	Schaufeli, W. B., Martinez, I. M., Pinto, A. M., Salanova, M., & Bakker, A. B. (2002)
	Cinizmas	4	
Demografiniai klausimai	-	4	-

Parengus klausimyną buvo atliktas bandomasis (pilotinis) tyrimas (išdalintos 5 anketos), kuris padėjo patikrinti klausimyno teiginių kokybę. Po bandomojo tyrimo atliktos tam tikros korekcijos teiginių vertimo, eiliškumo, reikalingumo atžvilgiu. Žemiau esančioje lentelėje parodyta tyrimo eiga (žr. x lentelė)

Klausimynas sudarytas naudojantis trimis skalėmis:

1. Nominali skalė. Šios skalės pagalba įvertinami kokybiniai demografiniai rodikliai, pavyzdžiui išsilavinimas, šeimyninė padėtis ir kitos charakteristikos.
2. Intervalinė skalė. Tokia skalė leidžia matuoti ir lyginti skaitmeninę išraišką turinčius požymius, kurie pateikiami intervalais, pvz.: pajamos, mokymuisi skirtų dienų per pastaruosius 2 metus skaičius.
3. Likerto skalė. Ši skalė naudojama siekiant tiksliai įvertinti teiginius ir magistrinio darbo tyrime pasirinkta 5 balų skalė, kuomet pasirenkant atsakymą vadovaujamosi skale „visiškai nesutinku“,

„nesutinku“, „nei sutinku, nei nesutinku“, „sutinku“ ir „visiškai sutinku“. Respondentai, internetinio apklausų įrankio pagalba, įgalinti pasirinkti tik vieną variantą iš 5. Penkių balų Likerto skalės trūkumas yra galimybė piktnaudžiauti viduriniu juo „nei sutinku, nei nesutinku“ variantu, tačiau jis tuo pat metu būtinas, jei kažkurie klausimai nėra tiesioginiai atitinkantys respondento darbo specifikos.

Pilnos tyrimo anketos pavyzdys pateikiamas prieduose (žr. 1 priedą).

### 3.2. Tyrimo imtis ir respondentų parinkimas

Tiriama visuma – paslaugų sektoriuje Lietuvoje savarankišką darbą dirbančios moterys. Tokia imtis pasirinkta siekiant neapriboti potencialiai galimų respondentų atsakymų atsirenkant jas pagal industriją, kurioje dirba, amžių ar kitus skiriamuosius bruožus bei stengiantis tyrimo rezultatus pritaikyti visoms Lietuvoje tokia forma dirbančioms moterims.

Remiantis Lietuvos statistikos departamento duomenimis 2018 m. 4-ame ketvirtyje Lietuvoje paslaugų sektoriuje buvo 39,2 tūkst. savarankiškai dirbančių moterų<sup>7</sup>. Kadangi Lietuvos statistikos departamentas nepateikia tikslių duomenų apie laisvai samdomą darbą dirbančias moteris remiantis tokiais kriterijais, kokie įvardinami šiame darbe, bendra tiriama visuma gali būti didesnė negu realus tokių moterų skaičius. Nors rekomenduojamas mokslinių tyrimų paklaidos dydis yra iki 5%, dėl anksčiau minėtos priežasties ir dėl riboto tyrimo laiko pasirinkta 7,85% paklaida bei 95% patikimumas. Tiriamos imties dydis paskaičiuotas pagal Paniotto formulę:

$$n = \frac{1}{\Delta^2 + \frac{1}{N}}$$

n – reikiamas respondentų skaičius

Δ - galimos paklaidos dydis

N – tiriamos visumos narių skaičius

Įvertinus 7,85% paklaidos dydį ir turint 39200 tiriamos visumos narių skaičių gauta reikiamas respondentų skaičius siekia 155 anketas. Apklausa atikta pagal netikimybinės atrankos metodą ir patogumo atranką. Pastarosios atrankos privalumas tas, kad galima rinktis kokius respondentus apklausti pagal tai, kuriuos apklausti yra patogiau, šiuo atveju pagal prieinamumą socialiniuose tinkluose.

### 3.3. Duomenų rinkimas ir analizės metodai

Magistro darbo tyrimo duomenims surinkti pritaikytas apklausos metodas. Toks metodas leidžia tirti didelį respondentų kiekį, yra patogus bei greitas, bendrai išskiriami tokie privalumai: galima didelę respondentų imtis, tyrėjas negali daryti įtakos respondentų atsakymams, mažos laiko sanaudos tiriamųjų atžvilgiu, nereikalaujamas tiesioginis kontaktas su respondентаis bei tikėtinas didesnis duomenų reprezentatyvumas.

Kaip jau minėta, apklausa platinama interneto pagalba, kadangi laisvai samdomų darbuotojų atveju didžioji dalis tiriamųjų turi save reprezentuojančius puslapius, buriasi į grupes, kuriose ieško

<sup>7</sup> Staistika paimta iš oficialaus Lietuvos statistikos departamento puslapio, nuoroda į duomenis: <https://osp.stat.gov.lt/statistiniu-rodikliu-analize?hash=0ec108d6-0998-444e-b3d4-53ae6fe5c48d#/>, žiūrėta 2019-04-06.

užsakymų ir dėl šios priežasties internetas yra tinkamiausia priemonė rasti respondentus ir pasiūlyti sudalyvauti tyrime.

Anketos sukūrimui ir patalpinimui pasirinkta [www.apklausk.lt](http://www.apklausk.lt) internetinė platforma, kadangi užsiregistravus ir susikūrus asmeninę paskyrą galima lengvai sukurti anketą, ją koreguoti, platinti bei iš respondentų pusės patogų ją užpildyti. Internetinėje platformoje užsiregistruota 2019 m. balandžio 3d., o duomenys rinkti 2019 m. balandžio 8-17d. Internetinio apklausų įrankio naudojimo privalumas ir tas, kad visos pateiktos anketos yra iki galo užpildytos ir nėra tikimybės gauti sugadintų ar neužbaigtų anketų. Siekiant išplatinti anketą buvo naudojamos socialiniai tinklai *facebook*, *linkedin*, *instagram*, el. paštu, nuoroda į anketą viešai publikuojama įvairiose tiriamųjų interesus atitinkančiose grupėse, siunčiama asmeniškai pažįstamoms, kriterijus atitinkančioms, respondentėms.

Laisvai samdomą darbą dirbančių moterų pasiekimų sąsajų su jų gerove tyrimo duomenų analizei atlikti pasitelkta statistinio paketo socialiniams mokslams (SPSS) programa. Vertinant klausimyno patikimumą buvo skaičiuojama Cronbacho alfa (*Cronbach's alpha*), kuri, remiantis atskirų klausimų koreliacija įvertina ar visi skalėse esantys klausimai atspindi tiriamąjį dydį bei leidžia patikslinti reikiamų klausimų skaičių skalėje (Pukėnas, 2009). Kuo rodiklis arčiau vieneto – tuo klausimynas patikimesnis.

Norint pasiekti tyrimo tikslų naudoti žemiau išvardinti analizės metodai:

1. Tiriamoji faktoriinė analizė, kuri parodo, ar kintamieji yra reikšmingai susiję, jos užduotis, pasak Pukėno (2009), suskirstyti stebimus kintamuosius į grupes, kurias vienija koks nors tiesiogiai nestebimas faktorius.
2. Pateikiamų klausimų patikimumas, kuris vertinamas pasitelkiant Cronbacho alfa, kartu įvertinant ir grupių vidurkius, minimalias ir maksimalias reikšmes.
3. Spearman koreliacijos koeficientų apskaičiavimas, naudotas siekiant nustatyti kaip karjerą lemiančių veiksnių, pasiekimų ir gerovės ryšius. Koreliacijos stiprumo interpretacija atlikta pasitelkiant Burns (2000) siūlymus (žr. 3.2. lentelę).

**3.2. lentelė.** Koreliacijos koeficientų reikšmės (sudaryta autorės, remiantis: Burns, 2000)

Koreliacijos koeficientas	Koreliacijos dydis	Ryšys
0,90-1,00	Labai aukšta koreliacija	Labai stiprus ryšys
0,70-0,90	Aukšta koreliacija	Labai stiprus ryšys
0,40-0,70	Vidutinė koreliacija	Vidutinio stiprumo ryšys
0,20-0,40	Žema koreliacija	Silpnas ryšys
Mažiau negu 0,20	Nežymi koreliacija	Labai silpnas, nežymus ryšys

### 3.4. Tyrimo validumas

Vienas iš pagrindinių tyrimo kokybę parodančių rodiklių yra tyrimo validumas, kuris nurodo, ar metodika matuoja būten tai, ką norėta ja matuoti bei ar pasitelkta priemonė atspindi visus to konstrukto aspektus ir prasmingumą. Pasak Bitino ir kt. (2008), kuo didesnis tyrimo validumas ir patikimumas, tuo kokybiškesnis tyrimas. Paprastai gali būti išskiriami du validumo tipai – vidinis ir išorinis validumas. Kiekybiniame tyrime vidinį validumą suprantame kaip formuluojamų išvadų

pagrindimą konkrečiais duomenimis (Bitinas, Rupšienė ir Žydžiūnaitė, 2008). Pasak Bitino ir kt. (2008), kiekybiniuose tyrimuose išorinis validumas svarbus įsitikinti, kad tyrimo išvadas galime statistiškai generalizuoti.

Visuotinai priimtinoje empirinių socialinių tyrimų praktikoje apklausos validumui ir patikimumui tikrinti pasitelkiamos specialios statistinės priemonės. Standartiniai matai, naudoti šiame tyrime, pateikti žemiau esančioje lentelėje (žr. 3.3. lentelę).

**3.3. lentelė.** Rodiklių paaiškinimo lentelė (sudaryta autorės)

Rodiklio sutrumpintas pavadinimas	Rodiklio pilnas pavadinimas
L	Testo žingsnio faktorinis svoris
an	Respondentų nuomonės vidurkis
i/tt	Testo žingsnio skiriamoji geba subskalėje (Item – total – correlation)
$\alpha$	Testo vidinės konsistencijos koeficientas (Cronbach – $\alpha$ )
$r_{\text{mean}}$	Vidutinė koreliacija tarp įverčių
$r_{\text{min}}$	Minimali koreliacija tarp įverčių
$r_{\text{max}}$	Maksimali koreliacija tarp įverčių
%	Faktoriaus aprašomoji galia (paaiškinta sklaida)
KMO	Kaizerio-Mėjerio-Olkinso imties adekvatumo kriterijus

Skalių kokybė patikrinta panaudojant faktorinės validacijos techniką. Pirmiausia, atitinkamų blokų teiginiai (klausimai) faktorizuojami principinių komponentų metodu, pritaikant faktorių ašių sukį pagal didžiausią sklaidą (VARIMAX rotaciją). Tikrinant radus teoriniu požiūriu prasmingą požymių struktūrą gauti pavieniai faktoriai papildomai tikrinti pasitelkiant alfa faktorinės analizės metodą, skirtą patikrinti pavienių testo žingsnių jungimo į adityvinį indeksą pagrįstumą. Pastarojo metodo pagalba patikrintas skalės vienmatiškas (dimensionalumas). Šio metodo rodiklių įvertinimai pateikti prieduose (žr. 2 priedą).

KMO imties adekvatumo kriterijaus koeficientas, parodantis ar kintamųjų porų koreliacijos yra paaiškinamos kitais kintamaisiais, moksliniuose tyrimuose gali svyruoti nuo 0 iki 1, tačiau statistiškai reikšmingu šis koeficientas laikomas kai  $KMO > 0,6$ . Šiame darbe visi KMO rodikliai siekia 0,652 ir daugiau. Vidinis suderintumo (Cronbacho alfa) koeficiento reikšmingumas taip pat didėja artėjant prie vieneto (Pakalniškienė, 2012). Norint skalę ar klausimų grupę laikyti pilnai suderinta, Cronbacho alfa turi būti lygi 0,6 ir daugiau, o šiuo atveju visų skalių rodiklis yra 0,656 ir daugiau. Rodiklių įvertinimai pateikti prieduose (žr. 2 priedą).

### 3.5. Tyrimo etika

Mokslinėje literatūroje galima rasti daug informacijos apie tyrimo etiką ir jos principus, kurių, siekdamas nepažeisti respondentų interesų, privalo laikytis kiekvienas tyrėjas. Magistrinio darbo tyrimo metu, remiantis Bitino, Rupšienės ir Žydžiūnaitės (2008) teikiamomis rekomendacijomis, tyrėjų etika tiriamųjų požiūriu įgyvendinta pagal žemiau nurodytus principus.

*Tyrime priimtas tik laisvanoriškas tiriamojo dalyvavimas.* Šis principas reiškia, kad dalyvavimas tyrime galimas tik respondentui (tiriamajam) sava valia apsisprendus ir negalima jokia prievarta. Šiuo

atveju, kadangi tyrimo anketa buvo platinama daugiausia per socialinius tinklus arba elektroniniu paštu, buvo akcentuojama, kad dalyvavimas tyrime yra pasirinktinis ir savanoriškas ir respondentai gali patys nuspręsti ar gali ir nori skirti laiko atsakyti į tyrimo klausimus.

*Tiriamajam turi būti atskleidžiama tyrimo esmė, pateikiama informacija apie galimą riziką, tyrimo etikos principų laikymąsi ir gautas tiriamojo sutikimas*, o tai reiškia, kad tyrėjas privalo informuoti dėl kokių priežasčių, koku tikslu ir kokius uždavinius keliant atliekamas tyrimas. Platinant nuorodą į tyrimo anketos klausimus respondentai buvo supažindinami su anksčiau minėta informacija, buvo akcentuojama ir nauda, kurią gauna kiekvienas tiriamasis (galimybė per tyrimo klausimus atlikti savo veiklos refleksiją, po tyrimo pasinaudoti išvadomis ir rekomendacijomis). Supažindinus buvo klausama ar respondentas sutinka prisidėti prie tyrimo minėtais tikslais.

*Tyrėjas visuose tyrimo etapuose turi stengtis apsaugoti tiriamąjį nuo galimos žalos*, vadinasi, tyrėjas privalo pasirūpinti, kad tyrimo metu respondentui nebūtų padaroma materialinė, fizinė, psichologinė ar socialinė žala. Vykdam tyrimą buvo pasitelkiamos validuotos tyrimų skalės, nesudarančios prielaidų psichologinei žalai atsirasti, taip pat prašymas dalyvauti tyrime buvo adresuojamas asmeniškai kiekvienam tyrėjui, nesudarant socialinių rizikų. Kadangi tyrimas anonimiškas, fizinė ar materialinė žala taip pat negalima.

*Tyrėjas turi užtikrinti iš tiriamojo ir apie tiriamąjį gautos informacijos konfidencialumą*. Užtikrinama, kad neapdorotus tyrimo duomenis matys ir analizuos tik tyrėjas, o viešai pateikiami tyrimo rezultatai bus apibendrinti ir išsaugomas bet kokios asmeninės informacijos konfidencialumas. Konfidencialumas šiame tyrime užtikrinamas per anonimiškumą, kadangi kiekvieno respondento atsakymai buvo bendriniai ir neprašomi tokie asmeniniai duomenys, kurie leistų identifikuoti pavienius asmenis.

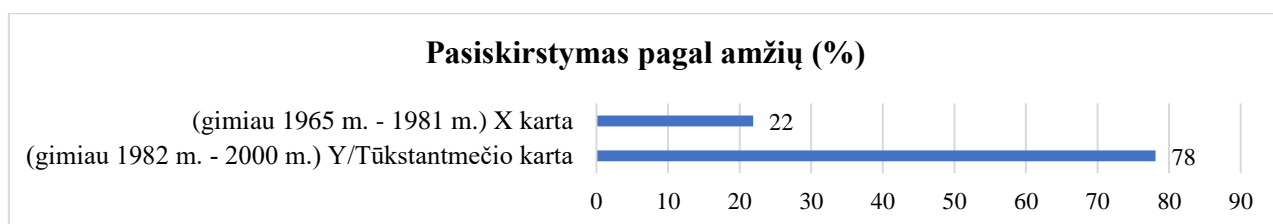
*Tyrėjas turi užtikrinti tiriamojo anonimiškumą*. Anonimiškumas reiškia, kad respondentai gali jaustis saugūs ir laisvai reikšti savo nuomonę bei pateikti informaciją, susijusią su savo veikla ir savijauta nebijodami, kad bus atpažinti ir nuo to nukentės. Užtikrinti anonimiškumui nėra prašoma nurodyti savo vardo ir pavardės ar kitų asmeninių duomenų.

#### 4. Laisvai samdomą darbą dirbančių moterų pasiekimų sąsajų su jų gerove rezultatų analizė

Atlikus teorinę mokslinių literatūros šaltinių analizę, sudarius teorinį laisvai samdomą darbą dirbančių moterų pasiekimų sąsajų su jų gerove modelį, parengus tyrimo metodiką, toliau šiame skyriuje aptariame tyrimo rezultatus, kurie padės atsakyti į tyrimui iškeltus uždavinius bei tikslą ir patvirtinti arba paneigti iškeltas hipotezes.

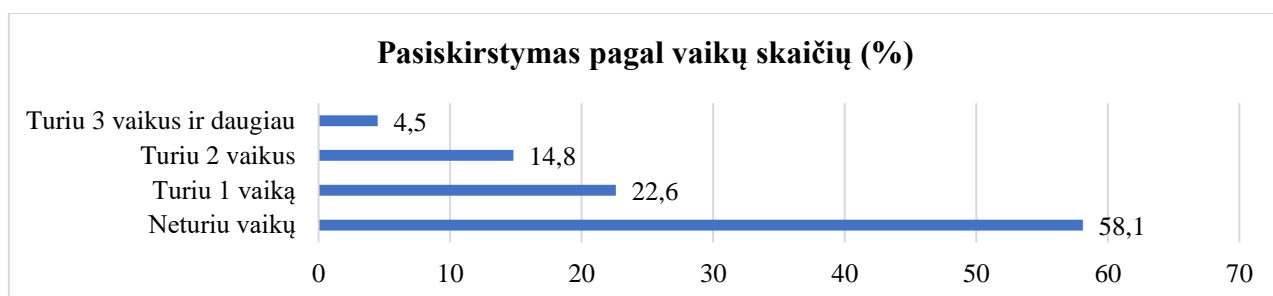
**Respondentų charakteristikos.** Prieš atliekant rezultatų analizę, privalu apžvelgti tyrime dalyvavusių respondentų (šiuo atveju respondenčių) charakteristikos rezultatus, kurie taip pat turi didelę reikšmę ir tyrimo rezultatams. Bendrai tyrime dalyvavo 155 moterys, charakteristikos aprašomos nurodant kokią procentinę dalį sudaro respondentės pagal kiekvieną charakteristiką.

Į demografines charakteristikas įtraukiant amžių buvo pasirinkta prieiga per priklausymą kartai (žr. 4.1. pav.). Šiuo atveju visos respondentės pasiskirstė per dvi kartas, t.y. 22% respondenčių priklauso X kartai, žmonėms, gimusiems 1965-1981 m., o 78% respondenčių priklauso Y (tūkstantmečio karta), t.y. žmonėms, gimusiems 1982-2000 m. Toks pasiskirstymas parodo, kad laisvai samdomo darbo forma yra ganėtinai naujas konceptas ir išpopuliarėjo tik pastaraisiais dešimtmečiais, o taip pat toks pasiskirstymas galimas dėl to, kad anketa platinta per socialinius tinklus, o vyresnėms kartoms priklausantys asmenys mažai naudojami socialiniais tinklais.



4.1. pav. Respondenčių pasiskirstymas pagal amžių

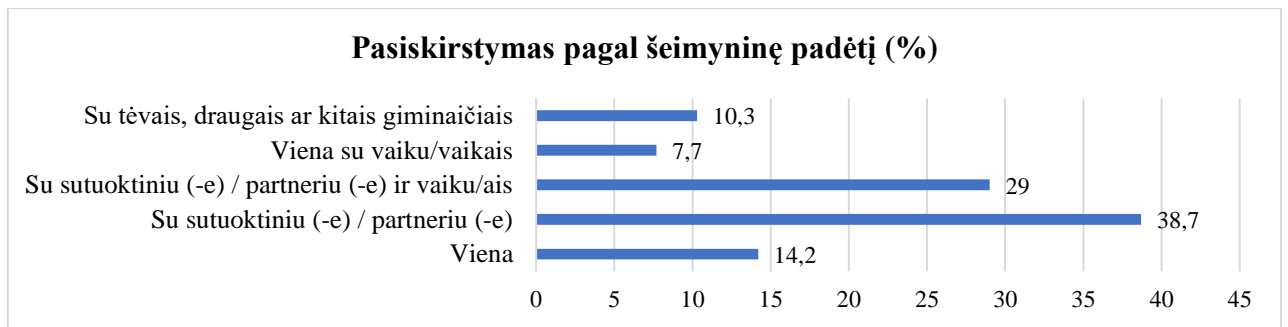
Vertinant pagal turimų vaikų skaičių (žr. 4.2. pav.) matoma, kad 58,1% visų respondenčių neturi vaikų, 22% turi 1 vaiką, 14,8% turi 2 vaikus, o tik 4,5% turi 3 vaikus ir daugiau. Sekančiose dalyse bus tikrinama ar vaikų skaičius koreliuoja su darbo ir asmeninio gyvenimo balansu, objektyvia ir subjektyvia karjera ir kitomis dimensijomis bei subdimensijomis.



4.2. pav. Respondenčių pasiskirstymas pagal vaikų skaičių

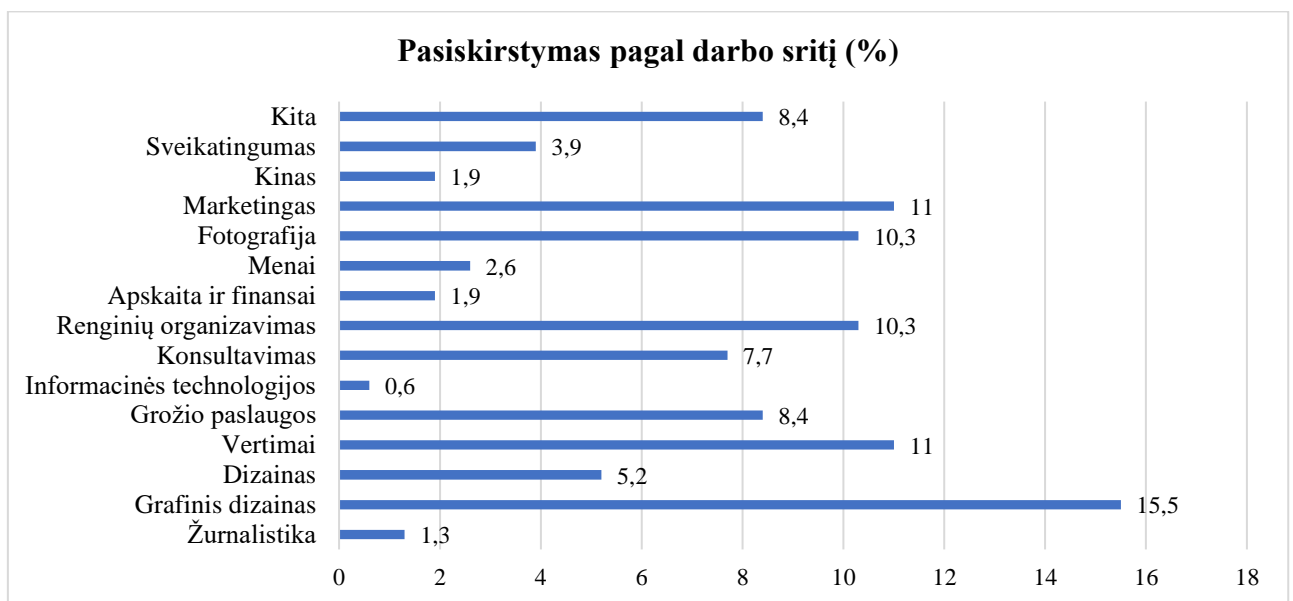
Tam, kad galėtume patikrinti šeimos paramos, darbo gyvenimo balanso ir pasiekimų susietumą su gyvenimu vienam, su šeima, vaikais ar kitais asmenimis į demografinius klausimus buvo įtrauktas klausimas apie šeimyninę padėtį (žr. 4.3. pav.). Pagal rezultatus matome, kad 38,7% respondenčių gyvena su sutuoktiniu (-e) / partneriu (-e), 29% gyvena su sutuoktiniu (-e) / partneriu (-e) ir vaiku/ais, o mažesnė dalis (14%) gyvena po vieną, o vos 10,3% gyvena su tėvais, draugais ar kitais giminaičiais arba vieni su vaiku/vaikais (7,7%).





**4.3. pav.** Respondenčių pasiskirstymas pagal šeimyninę padėtį

Paskutinė svarbi respondentų charakteristika nurodo į pasiskirstymą pagal darbo sritį, kad analizuojant rezultatus galėtume patikrinti kokį ryšį sritis, kurioje dirbama, turi su pasiekimais ir gerove (žr. 4.4. pav.). Didžiausia dalis respondentų dirba grafinio dizaino srityje (15,5%), taip pat po 11% respondentų pasiskirstė marketingo ir vertimų srityse. Panašus skaičius, po 10,3% dirba fotografijos ir renginių organizavimo sferose. Kiek mažiau – 8,4% dirba grožio industrijoje, taip pat 8,4% priklauso kitoms, anketos atsakymuose neįvardintoms sritims. Mažesnė dalis respondentų pasiskirstė po konsultavimo (7,7%), dizaino (5,2%), sveikatingumo (3,9%), menų (2,6%), kino (1,9%), apskaitos ir finansų (1,9%), žurnalistikos (1,3%) ir informacinių technologijų (0,6%) sritis.



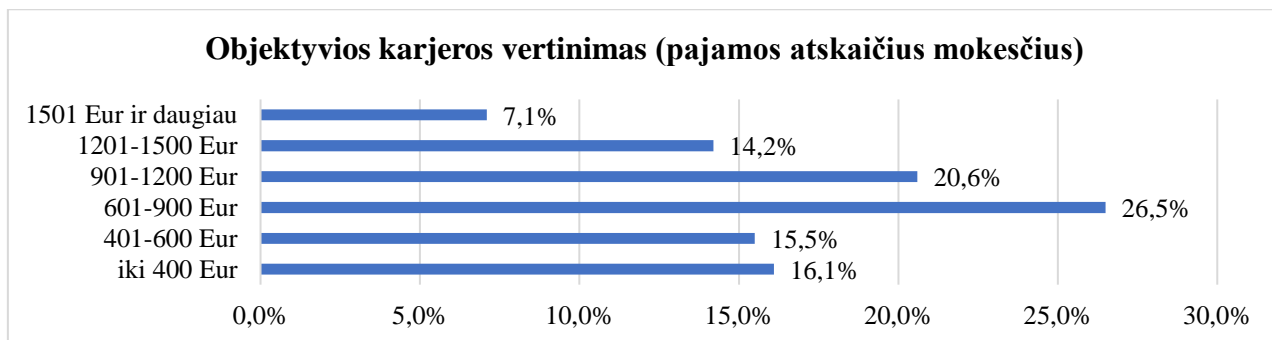
**4.4. pav.** Respondenčių pasiskirstymas pagal darbo sritį

Kitame poskyryje apžvelgiami laisvai samdomą darbą dirbančių moterų pasiekimų vidurkiai vertinant žmogiškojo, socialinio ir asmeninio kapitalo dimensijas bei subdimensijas. Tolesniame tekste subdimensijos ir pavieniai teiginiai išskiriami rašant *kursyvu*, dimensijos – *paryškintu kursyvu*.

#### 4.1. Laisvai samdomą darbą dirbančių moterų pasiekimų rezultatų analizė

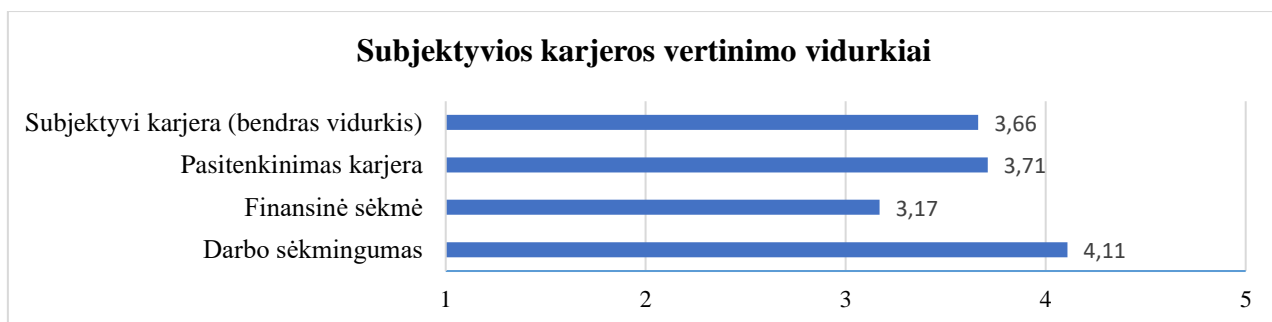
Magistro darbe laisvai samdomą darbą dirbančių moterų pasiekimai matuoti pasitelkiant dvi dimensijas: *objektyvią karjerą* ir *subjektyvią karjerą*. *Objektyvi karjera*, pritaikius specifiskai laisvai samdomo darbo pobūdžio, matuota pasitelkiant *pajamas* kaip subdimensiją. *Subjektyvi karjera* matuota pasitelkiant tris subdimensijas: *darbo sėkmingumas*, *finansinė sėkmė* ir *pasitenkinimas karjera*.

**Objektyvi karjera.** Vertinant respondenčių *objektyvią karjerą*, matuojamą per *pajamas*, matoma, kad daugiau negu ketvirtis tyrimo dalyvių (26,5%) gauna 601-900 eurų mėnesinių pajamų atskaičius mokesčius (žr. 4.5. pav.). Apie penktadalį (20,6%) uždirba 901-1200 eurų. Taip pat žymi dalis gauna vos iki 400 eurų (16,1%). 15,5% respondenčių uždirba 401-600 eurų, panaši dalis (14,2%) uždirba 1201-1500 eurų ir mažiausia dalis (7,1%) uždirba 1501 eurą ir daugiau per mėnesį. Remiantis Lietuvos statistikos departamento duomenimis<sup>8</sup> didžioji dalis (26,5%) laisvai samdomą darbą dirbančių moterų pagal pajamas patenka į vidutinio darbo užmokesčio Lietuvoje ribas. Remiantis Valstybinės mokesčių inspekcijos<sup>9</sup> pateiktu minimaliu darbo užmokesčiu Lietuvoje 2019 m., net 16,1% respondenčių gauna minimalų ar mažesnę negu minimalų mėnesinį atlyginimą atitinkančias pajamas.



4.5. pav. Objektyvios karjeros vertinimas

**Subjektyvi karjera.** *Subjektyvi karjera*, kaip jau minėta, vertinta trimis subdimensijomis: *pasitenkinimu karjera*, *finansine sėkme* ir *darbo sėkmingumu*. Bendras pasitenkinimas subjektyvia karjera respondenčių įvertintas 3,66 balais, kuris nurodo, kad tyrimo dalyvės jaučiasi kiek daugiau negu vidutiniškai patenkintos savo karjera. *Subjektyvią karjerą* vertinant pasitelkiant subdimensijas, respondentės geriausiai įvertina *darbo sėkmingumą*, kurio įvertinimo vidurkis siekia 4,11 balų iš 5. *Pasitenkinimo karjera* vidurkis panašus į bendrą subjektyvios karjeros vertinimo vidurkį ir siekia 3,71 balų. Žemiausiai įvertinta *finansinė sėkmė*, kurios balas siekia vos 3,17 balų (žr. 4.6. pav.).



4.6. pav. Subjektyvios karjeros vertinimo vidurkiai

*Subjektyvios karjeros* dimensiją vertinant išsamiau galima peržiūrėti ir palyginti kiekvienos subdimensijos teiginių vidurkius. Mažiausias vidurkis, kuris siekia vos 2,98 balus, priskirtinas

<sup>8</sup> Oficialiosios Lietuvos statistikos portalo duomenimis 2018 m. antrame ketvirtyje vidutinis mėnesinis darbo užmokestis (atskaičius mokesčius) šalyje sudarė 721,8 Eur <https://osp.stat.gov.lt/naujienos?articleId=5816064> [Žiūrėta 2019-05-02]

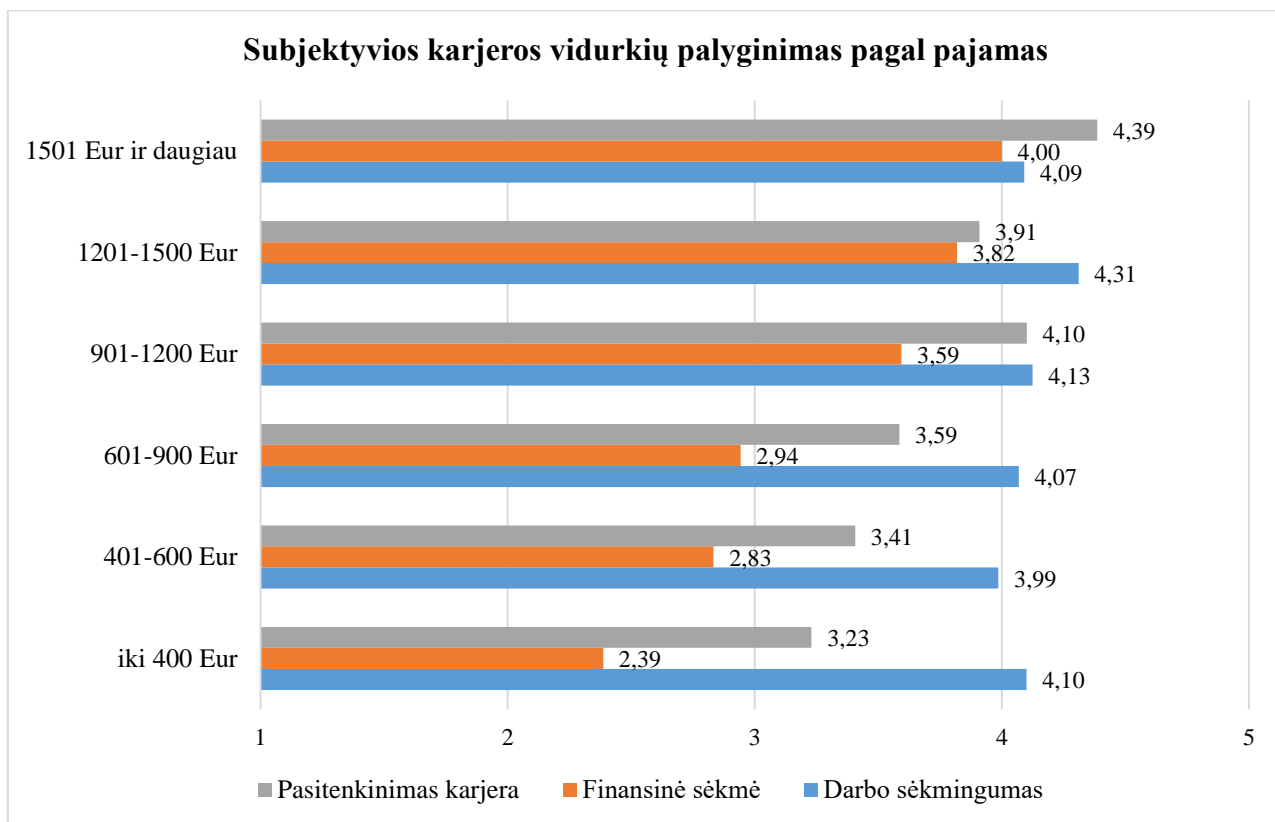
<sup>9</sup> Valstybinės mokesčių inspekcijos skelbiamas minimalus mėnesinis darbo užmokestis 2019 m. Lietuvoje yra 555 Eur neatskaičius mokesčių arba 395,4 Eur atskaičius mokesčius [http://www.vmi.lt/cms/mokesciu-naujienos/-/asset\\_publisher/DkY4/content/id/9427185](http://www.vmi.lt/cms/mokesciu-naujienos/-/asset_publisher/DkY4/content/id/9427185) [Žiūrėta 2019-05-02]

teiginiui *gaunu gana aukštą atlyginimą lyginant su mano bendraamžiais*, tačiau sunku atsakyti kodėl taip yra ir paaiškinimų gali būti įvairių. Galima interpretuoti, kad respondentės lygindamos save su bendraamžiais jaučia finansinį atotrūkį, nes galimai bendraamžiai jau ilgesnį laiką siekia karjeros toje pačioje srityje ir jų atlyginimas sistemingai kyla, o respondentės laisvai samdomą darbą dirba palyginus trumpą laiką ir nespėjo sulaukti didesnio pasisekimo. Taip pat gali būti, kad respondentės nepakankamai įvertina savo darbą ir ima sąlyginai mažą atlygį. Kitas žemu balu (3,15) įvertintas teiginys *gaunu tokį atlyginimą, kokio, manau, mano darbas yra vertas* papildo pirmąjį ir nurodo, kad respondentės mano, jog jų darbas vertas didesnio atlygio tik dėl tam tikrų, šiame darbe išsamiau netyrinėjamų priežasčių, jo nesulaukia. Didžiausiu balu įvertinti teiginiai *dirbu darbą, kuris man suteikia galimybę įgyti naujų įgūdžių* (4,34) ir *atlieku pakankamai atsakingą darbą* (4,24) nurodo, kad respondentės jaučia pasitenkinimą savo darbo atsakingumu ir turi galimybę nuolat mokytis (žr. 4.1. lentelę).

#### 4.1. lentelė. Subjektyvios karjeros teiginių vidurkių palyginimas

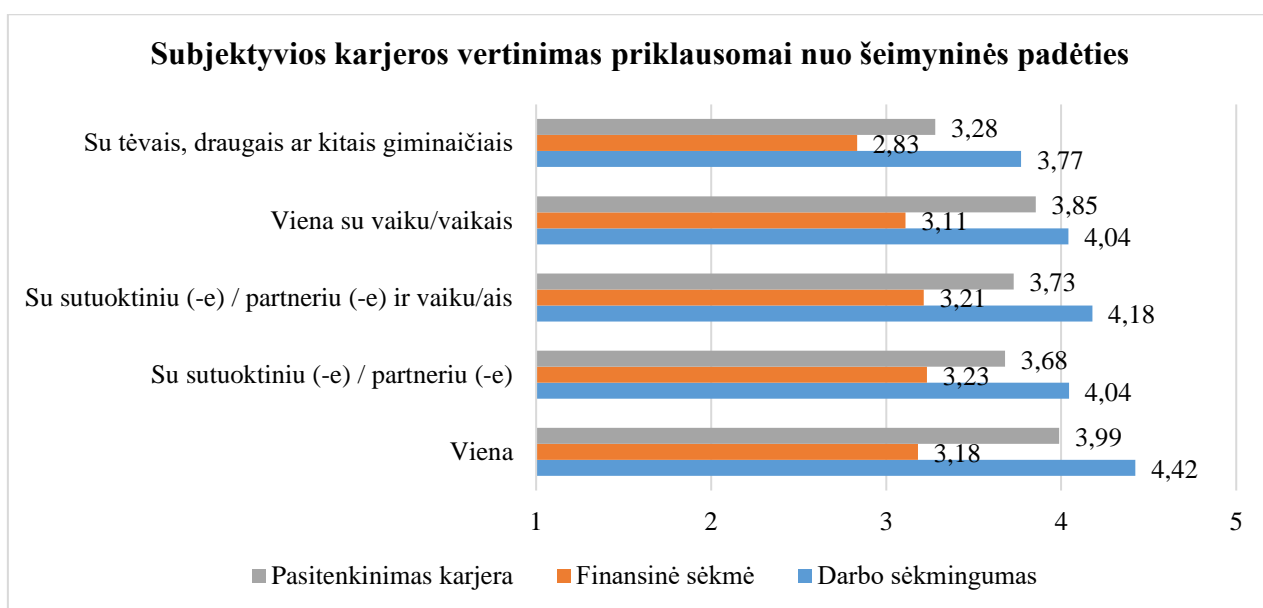
Dimensija	Subdimensija	Teiginys	Vidurkis
Subjektyvi karjera	Darbo sėkmingumas	Gaunu teigiamą grįžtamąjį ryšį apie savo darbo atlikimą iš visų su juo susijusių asmenų	4,03
		Atlieku pakankamai atsakingą darbą	4,24
		Dirbu darbą, kuris man suteikia galimybę įgyti naujų įgūdžių	4,34
		Aš jaučiuosi laimingiausia kai dirbu	3,85
		Jaučiuosi atsidavusi savo darbui	4,10
		Dirbu tokį darbą, kad daugiausia užduočių, kurias atlieku yra tos, kurios man tikrai patinka	4,10
	Finansinė sėkmė	Gaunu teisingą atlyginimą už darbą lyginant su mano bendraamžiais	3,38
		Gaunu gana aukštą atlyginimą lyginant su mano bendraamžiais.	2,98
		Gaunu tokį atlyginimą, kokio, manau, mano darbas yra vertas.	3,15
	Pasitenkinimas karjera	Esu patenkinta sėkme, kurios sulaukiau karjeroje.	3,74
		Esu patenkinta progresu, kurį padariau siekiant visų savo karjeros tikslų.	3,99
		Esu patenkinta progresu, kurį padariau siekiant savo finansinių tikslų (kalbant apie pajamas).	3,30
		Esu patenkinta progresu, kurį padariau siekiant savo naujų įgūdžių vystymo tikslų.	3,80

Analizuojant *subjektyvios karjeros* subdimensijų vidurkius pagal *objektyvią karjerą (pajamas)* nustatyta keletas reikšmingų bruožų (žr. 4.7. pav.). Moterys, kurios uždirba iki 400 eurų per mėnesį, nurodo žemiausią *Finansinės sėkmės* suvokimo balą (2,39), o daugiausia uždirbančios moterys – aukščiausią (4 balus). *Pasitenkinimas karjera*, panašiai kaip ir *finansinė sėkmė*, žemiausiai įvertintas mažiausias pajamas gaunančių moterų (3,23 balai), o aukščiausiai įvertintas daugiausia uždirbančių moterų (4,39 balai). Įdomu tai, kad *darbo sėkmingumas* vertinamas labai panašiai, nepriklausomai nuo *pajamų* – aukštame lygyje ir vidurkiai pasiskirsto nuo 3,99 (uždirbant 401-600 eurų) balų iki 4,31 balo (uždirbant 1201-1500 eurų).



**4.7. pav.** Subjektyvios karjeros vidurkių palyginimas pagal pajamas

Vertinant *subjektyvios karjeros* vertinimo kitimą priklausomai nuo demografinių charakteristikų nustatyta, kad respondentų amžius ir vaikų skaičius beveik neturi nesisieja su *subjektyvios karjeros* vertinimu, tačiau priklausomai nuo šeimyninės padėties vertinimai skiriasi (žr. 4.8. pav.). Didžiausias atotrūkis matomas tarp respondentų, kurios gyvena vienos ir respondentų, gyvenančių su tėvais, draugais ar kitais giminačiais. Pastaroji grupė savo *pasitenkinimą karjera* (3,28 balai) ir *finansinę sėkmę* (2,83 balai) vertina prasčiausiai, o vienos gyvenančios respondentės *pasitenkinimą karjera* (3,18 balų) ir *darbo sėkmingumą* (4,42 balai) vertina geriausiai.



**4.8. pav.** Subjektyvios karjeros vertinimas priklausomai nuo šeimyninės padėties

Taip pat labai įdomus *subjektyvios karjeros* rezultatų vertinimas pagal darbo sritį, kurioje dirbama. Pavyzdžiui, *darbo sėkmingumas* aukščiausiai (4,5 balų) vertinamas renginių organizavimo srityje dirbančių respondenčių, o žemiausias balas matomas informacinių technologijų srityje (3,5 balų), tačiau informacinių technologijų srityje dirba tik viena tyrimo dalyvė, tad negalima šio įvertinimo laikyti statistiškai reikšmingu. Didžiausią pasitenkinimą *finansine sėkme* jaučia kino industrijos atstovės (4,11 balų), mažiausią (2,61 balas) – vertimų srities atstovės. Kalbant apie *pasitenkinimą karjera*, didžiausiu balu (4,36 balai) jį vertina respondentės, dirbančios su menu, o mažiausiu (2,88 balai) balu įvertina žurnalistikos atstovės. Bendrai vertinant subjektyvią karjerą, geriausiai ją įvertina renginių organizavimo atstovės (4,05 balų), o blogiausiai (3,13 balų) – informacinių technologijų atstovė, tačiau kaip jau minėta, šio įvertinimo negalime laikyti statistiškai reikšmingu. Apibendrinant galima teigti, jog visų subjektyvios karjeros subdimensijų vertinimas skiriasi priklausomai nuo srities, kurioje dirbama. Subjektyvios karjeros vertinimai priklausomai nuo darbo srities pateikti prieduose (žr. 3 priedą).

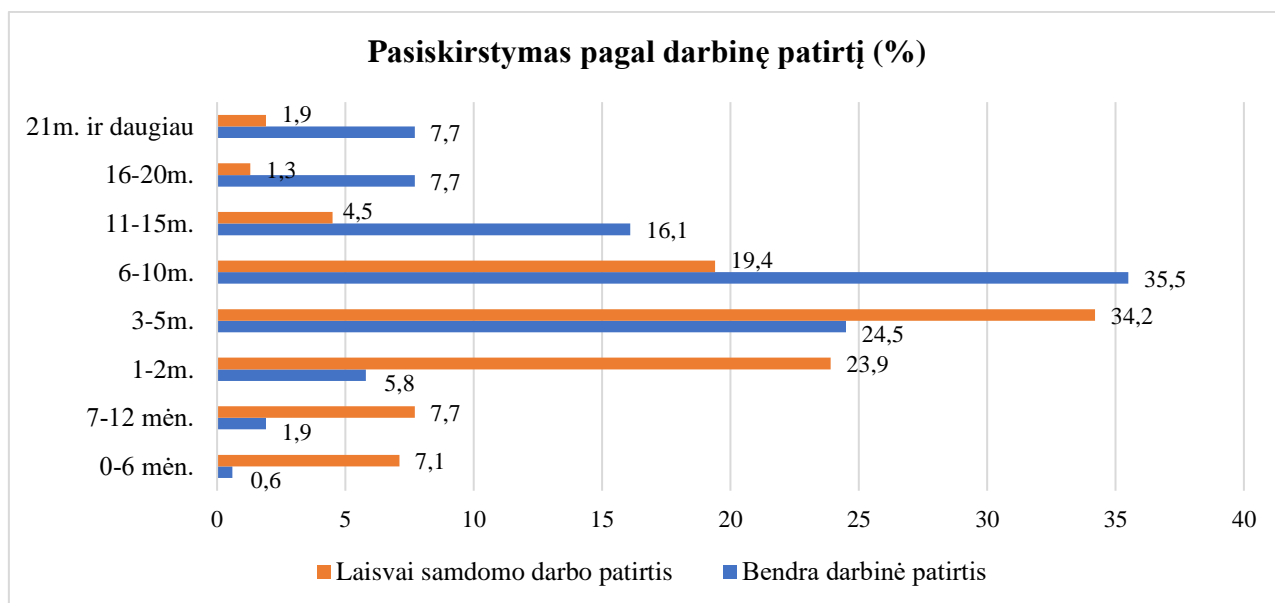
Analizuojant *objektyvios karjeros (pajamų)* vidurkius pagal demografines charakteristikas galima išskirti respondenčių grupes, kurios uždirba didžiausias ir mažiausias pajamas. Pajamos šiame darbe matuotos pasitelkiant atlyginimo rėžius ir užkoduotas statistinis vidurkis gali svyruoti nuo 1 iki 6. 1 šiuo atveju reiškia mėnesines pajamas (atskaičius mokesčius) iki 400 eurų, 6 – 1501 eurus ir daugiau. Vertinant pagal kartą, aiškus skirtumas matomas tarp Y ir X kartų, nes Y kartos vidurkis siekia tik 3,05 balus, o X kartos vidurkis 3,85 balus. Vertinimas pagal darbo sritį gali būti klaidinantis, kadangi tiek informacinių technologijų, tiek žurnalistikos sričių atstovių buvo itin mažai. Visgi atsižvelgiant į duomenis, mažiausiai įvertintos informacinių technologijų (1 balu), grožio paslaugų (2,31 balais) ir žurnalistikos (2,5 balais). Aukščiausiais balais įvertintos sritys yra konsultavimas (4,33 balais), apskaita ir finansai (4,33 balais) ir kinas (4 balais). Pagal šeimyninę padėtį aukščiausiais balais savo pajamas vertina moterys, kurios gyvena vienos su vaiku/vaikais (3,67), o žemiausiais – gyvenančios su tėvais, draugais ir giminaičiais (2,19). Lyginant su subjektyvios karjeros vertinimu, respondentės, gyvenančios su tėvais, draugais ir giminaičiais jaučia taip pat mažiausią pasitenkinimą subjektyvia karjera, o tai būtų galima interpretuoti taip, kad dažniausiai tokioje šeimyninėje padėtyje yra jaunos moterys, kurios dar nėra spėjusios sukurti šeimos ir karjeros. Pagal vaikų skaičių, turinčios 2 vaikus pajamas vidutiniškai vertina didžiausiu (3,78 balų) vidurkiu, labai panašiai kaip ir turinčios 3 vaikus ir daugiau (3,71 balu). Moterys, neturinčios vaikų, savo pajamas vertina gerokai mažesniu, 2,94 balų vidurkiu. Taip gali būti dėl to, kad daugiau vaikų turinčios moterys įdeda daugiau pastangų į darbą ir savo darbą ar laiką įvertina kaip brangesnį, nes turi išlaikyti ne tik save, bet ir vaikus. Tai taip pat siejasi su amžiumi, kadangi daugiau vaikų turi vyresnės moterys, o su amžiumi, pagal tyrimo rezultatus, atlyginimas taip pat kyla. Objektyvios karjeros vertinimas pagal demografines charakteristikas pateiktas prieduose (žr. 4 priedą).

*Apibendrinant laisvai samdomą darbą dirbančių moterų pasiekimų rezultatų analizės dalį, galima paminėti keletą ryškiausių bruožų. Vertinant objektyvią karjerą matoma, kad didžiausia tyrimo dalyvių dalis gauna 601-900 eurų mėnesinės pajamas (atskaičius mokesčius), o mažiausia dalis gauna 1501 eurus ir daugiau. Iš subjektyvios karjeros subdimensijų geriausiai vertinamas darbo sėkmingumas, o prasčiausiai subjektyviai suvokiama finansinė sėkmė.*

## 4.2. Laisvai samdomą darbą dirbančių moterų pasiekimus lemiančių veiksnių rezultatų analizė

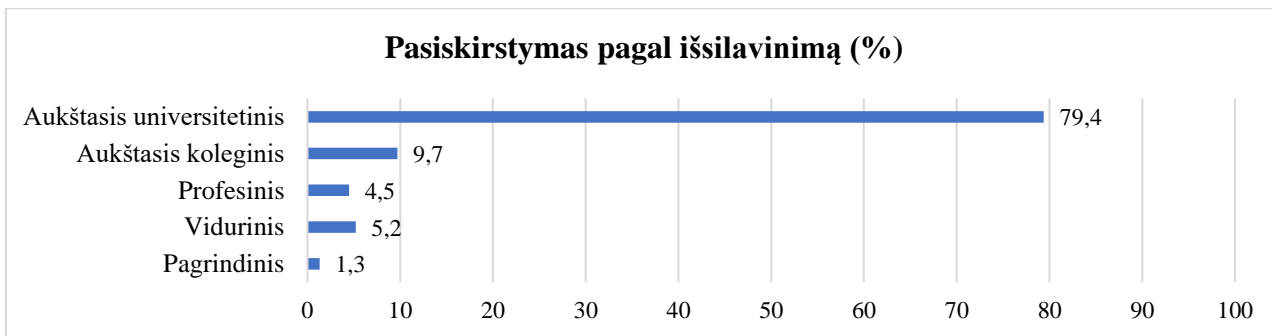
Šiame darbe laisvai samdomą darbą dirbančių moterų pasiekimus veikiančys veiksniai matuoti pasitelkiant tris dimensijas: *žmogiškąjį kapitalą*, *socialinį kapitalą* ir *asmeninį kapitalą*. *Žmogiškasis kapitalas* išskiriamas į šias subdimensijas: *bendra darbo patirtis*, *laisvai samdomo darbo patirtis*, *išsilavinimas*, *kompetencijų įgijimo trukmė* ir *karjeros ir darbo įgūdžiai*. *Socialinis kapitalas* išskiriamas į *išorinės tinklaveikos*, *šeimoms paramos*, *priklausymo tinklams* ir *dalyvavimo tinkluose aktyvumo* subdimensijas. Matuojant *asmeninį kapitalą* išskiriamos *iniciatyvumo*, *atvirumo* ir *karjeros įžvalgumo* subdimensijos.

**Žmogiškasis kapitalas.** *Žmogiškasis kapitalas* matuotas pasitelkiant kelių tipų, t.y. intervalinę, nominalią ir Likerto skales, tad subdimensijų rezultatai negali būti lyginami tarpusavyje. Bendra darbo patirtis ir laisvai samdomo darbo patirtis matuota pasitelkiant intervalinę skalę, tad skaičiais išreikštas atsakymų vidurkis gali svyruoti nuo 1 iki 8 balų. 1 šiuo atveju reiškia 0-6 mėn. patirtį, 8 reiškia 21 m. ir daugiau. Bendra darbo patirties respondenčių vidurkis išreikštas 5,10 balų, o laisvai samdomo darbo patirties vidurkis išreikštas 3,79 balais. Kalbant apie bendrą darbinę patirtį, daugiausia respondenčių turi 6-10 m. patirties (35,5%) ir 3-5 m. patirties (24,5%), mažiausiai tarp visų tyrimo dalyvių yra turinčių 0-6 mėn. Patirties (0,6%) arba 7-12 mėn. patirties (1,9%). Kalbant apie laisvai samdomo darbo patirtį, daugiausia respondenčių nurodė turinčios 3-5 mėn. patirties (34,2%), taip pat 1-2 m. (23,9%) ir 6-10 m. (19,4%). Pagal procentinę dalį mažiausiai tyrimo dalyvių turi 16-20 m. laisvai samdomo darbo patirties (1,3%) ir 21 m. ir daugiau (1,9%) (žr. 4.9. pav.).



4.9. pav. Pasiskirstymas pagal darbinę patirtį

*Išsilavinimas* yra kita *žmogiškojo kapitalo* subdimensija. Netgi 79,4% šiame tyrime dalyvavusių respondenčių turi aukštąjį universitetinį išsilavinimą, 9,7% aukštąjį koleginiį, 4,5% profesinį išsilavinimą, 5,2% vidurinį išsilavinimą ir vos 1,3% turi tik pagrindinį išsilavinimą. *Išsilavinimas* matuotas pasitelkiant nominalią skalę, šiuo atveju didžiausia dalis respondenčių, net 123 iš 155, turi aukštąjį universitetinį išsilavinimą, o mažiausiai, vos 2 iš 155 turi tik pagrindinį išsilavinimą (žr. 4.10. pav.).



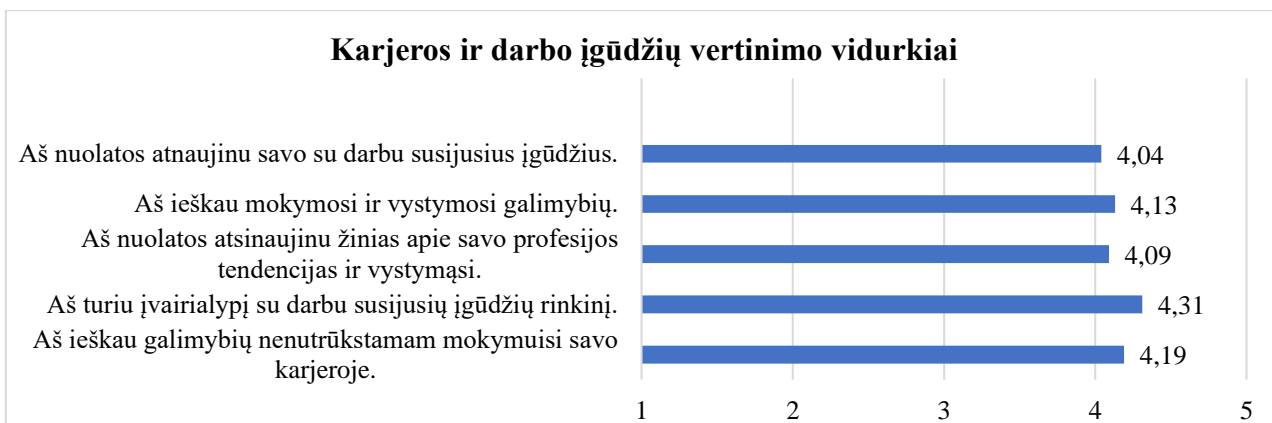
**4.10. pav.** Pasiskirstymas pagal išsilavinimą

*Kompetencijų įgijimo trukmė* matuota pasitelkiant intervalinę skalę ir yra pateikta žemiau esančioje lentelėje (žr. 4.2. lentelę). Matoma, kad daugiausia, 41 respondentė (26,45% visų tyrimo dalyvių), nurodo skirianti 41-70 dienų per metus mokymuisi, mažiausiai, vos viena (0,65% visų tyrimo dalyvių) nurodo skirianti 71 dieną ir daugiau. Net 21,94% tiriamųjų nurodo *mokymuisi skyrusios* vos 0-5 dienas per pastaruosius 2 metus.

**4.2. lentelė.** Kompetencijų įgijimo trukmė

Mokymuisi skirtų dienų skaičius per pastaruosius 2 metus skaičius	Respondenčių skaičius	Procentinė dalis, %
0-5 dienos	34	21,94%
6-10 dienų	21	13,55%
11-20 dienų	28	18,06%
21-40 dienų	30	19,35%
41-70 dienų	41	26,45%
71 diena ir daugiau	1	0,65%
Iš viso:	155	100%

*Karjeros ir darbo įgūdžių* vertinimas ganėtinai aukštas, žemiausias balas (4,04) priskiriamas teiginiui *aš nuolatos atnaujinu savo su darbu susijusius įgūdžius*, o aukščiausias balas (4,31) skiriamas teiginiui *aš turiu įvairialypį su darbu susijusių įgūdžių rinkinį* (žr. 4.11. pav.).



**4.11. pav.** Karjeros ir darbo įgūdžių vertinimo vidurkiai

**Socialinis kapitalas.** Kadangi *socialinis kapitalas* matuotas pasitelkiant skirtingas skales, subdimensijos negali būti lyginamos tarpusavyje ir yra analizuojamos atskirai. *Išorinė tinklaveika* matuota Likerto skale ir jos rezultatų vidurkiai pateikiami žemiau esančioje lentelėje (žr. 4.3. lentelę). Bendras *išorinės tinklaveikos* vidurkis siekia 3,50 balų. Žemiausiai įvertintas teiginys *kiti sako, kad aš turiu labai daug pažinčių* (3,24 balų), aukščiausiu balu (3,76) įvertintas teiginys *aš reguliariai mezgu ryšius su naujais žmonėmis*.

**4.3. lentelė.** Išorinės tinklaveikos teiginių vidurkiai

-		Vidurkis
<b>Subdimensija</b>	<i>Išorinė tinklaveika (bendras vidurkis)</i>	3,50
<b>Teiginiai</b>	Industrijoje, kurioje dirbu, turiu platų kontaktų ratą.	3,53
	Aš reguliariai mezgu ryšius su naujais žmonėmis.	3,76
	Kiti sako, kad aš turiu labai daug pažinčių.	3,24
	Aš turiu nedaug profesinių kontaktų.	3,48

Kita subdimensija yra *šeimos parama*, taip pat matuojama pasitelkus Likerto skalę (žr. 4.4. lentelę). Bendras *šeimos paramos* vidurkis yra 3,78 balai ir lyginant su bendru *išorinės tinklaveikos* vidurkiu yra didesnis. Mažiausias vidutinis balas (3,22) skiriamas teiginiui *...vaidina aktyvų vaidmenį mano karjeroje*. Didžiausias vidurkis (4,17 balų) skiriamas teiginiui *...pagiria mane dėl darbinių pasiekimų*.

**4.4. lentelė.** Šeimos paramos teiginių vidurkiai

-		Vidurkis
<b>Subdimensija</b>	<i>Šeimos parama (bendras vidurkis)</i>	3,78
<b>Teiginiai</b>	...vaidina aktyvų vaidmenį mano karjeroje.	3,22
	...išklauso mano su darbu susijusių problemų.	4,09
	...duoda su darbu susijusių patarimų.	3,62
	...pagiria mane dėl darbinių pasiekimų.	4,17

Subdimensija *priklausymas tinklams* vertinta pasitelkus intervalinę skalę ir atsakant į klausimą „Kelių profesinių organizacijų, klubų, tinklų narė Jūs esate?“. Rezultatai pateikti žemiau esančioje lentelėje (žr. 4.5. lentelę). Kaip matome, net 65,8% respondenčių nepriklauso jokiems tinklams, 23,9% respondenčių priklauso 1-2 tinklams, 7,1% respondenčių priklauso 3-4 tinklams ir vos 3,2% respondenčių priklauso 5 tinklams ir daugiau. Ši dalis papildo pirmąją subdimensiją, t.y. gana žemu balu balu įvertintą *išorinės tinklaveikos* vidurkį ir nurodo, kad tyrimo dalyvės mažai dėmesio skiria tinklaveikai, tad būtina peržiūrėti *socialinio kapitalo* subdimensijų ryšį su objektyvia ir subjektyvia karjera.

**4.5. lentelė.** Priklausymo tinklams analizė

Kelių profesinių organizacijų, klubų, tinklų narė Jūs esate:	Respondenčių skaičius	Procentinė dalis, %
nepriklausau tinklams	102	65,8
1-2 tinklams	37	23,9



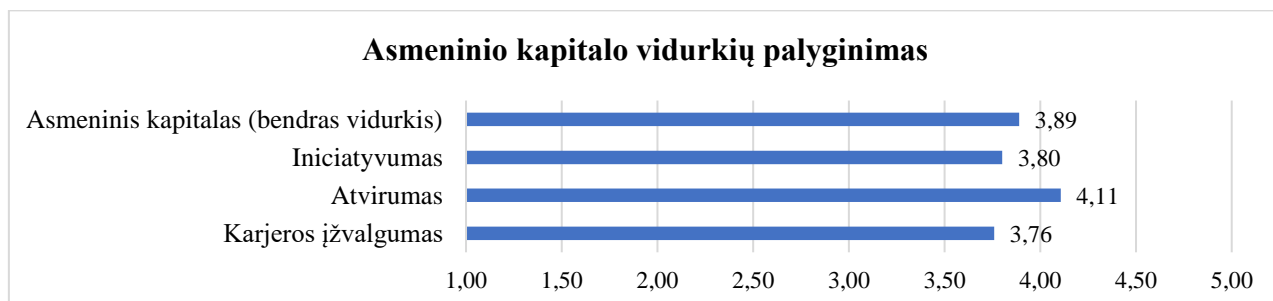
3-4 tinklams	11	7,1
5 tinklams ir daugiau	5	3,2
Iš viso:	155	100

*Dalyvavimo tinkluose aktyvumas* matuotas Likerto skale ir pateikiamas žemiau esančioje lentelėje (žr. 4.6. lentelę). Bendras *dalyvavimo tinkluose aktyvumo* vidurkis įvertintas labai mažu (1,88) balu, o jį matuojantys teiginiai įvertinti labai panašiai ir vidurkių balai svyruoja nuo 1,86 iki 1,90. Šis vertinimas papildo anksčiau analizuotas *išorinės tinklaveikos* ir *priklausymo tinklams* subdimensijas ir nurodo į tai, kad tyrimo dalyvės skiria mažai dėmesio ir laiko savo **socialinio kapitalo** vystymui.

**4.6. lentelė.** Dalyvavimo tinkluose aktyvumo vidurkiai

		Vidurkis
-		
<b>Subdimensija</b>	<i>Dalyvavimo tinkluose aktyvumas (bendras vidurkis)</i>	1,88
<b>Teiginiai</b>	Aš dažnai dalyvauju šių klubų veikloje.	1,89
	Aš aktyviai dalyvauju šių klubų veikloje.	1,90
	Aš dažnai ir aktyviai dalyvauju šių klubų veikloje.	1,86

**Asmeninis kapitalas.** Visos *asmeninio kapitalo* subdimensijos vertintos pasitelkiant Likerto skalę, tad jas galima lyginti tarpusavyje. Žemiau pateiktoje diagramoje matomas šių subdimensijų bendrų vidurkių palyginimas (žr. 4.12. pav.). Bendras *asmeninio kapitalo* įvertinimo vidurkis yra 3,89 balai. Žemiausiu balu (3,76) įvertintas *karjeros išvalgumas*, o aukščiausiu (4,11 balų) įvertintas *atvirumas*.



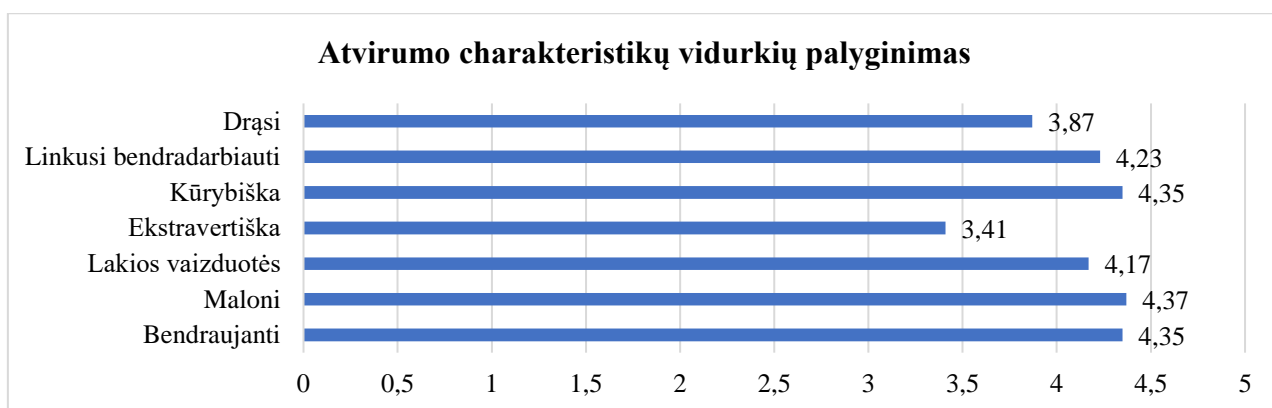
**4.12. pav.** Asmeninio kapitalo vidurkių palyginimas

Pirmajai subdimensijai, *iniciatyvumui*, matuoti pasitelkta 10 teiginių ir įvertinimo vidurkiai pateikti žemiau esančioje diagramoje (žr. 4.13. pav.). Žemiausiai (3,45 balais) įvertintas teiginys *aš esu linkusi leisti kitiems imtis iniciatyvos pradėti naujus projektus*, aukščiausiu balu (4,41) įvertintas teiginys *nėra nieko labiau jaudinančio, negu matyti kaip mano idėjos realizuojasi*. Taip pat labai aukštu balu (4,28) įvertintas teiginys *aš nuolatos ieškau būdų kaip pagerinti savo gyvenimą*.



**4.13. pav.** Iniciatyvumo teiginių vidurkių palyginimas

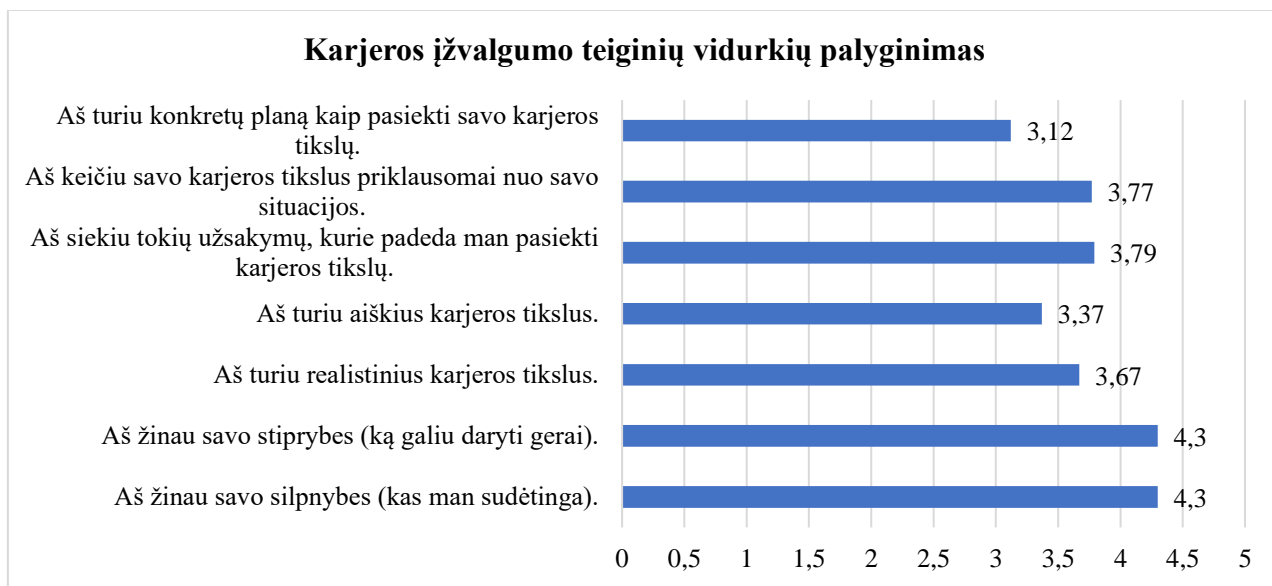
Antroji subdimensija, *atvirumas*, matuota pasitelkiant 7 žmogaus asmenybę apibūdinančias charakteristikas. Mažiausiu balu, vos 3,41 įvertinta charakteristika *ekstravertiškumas*. Galima interpretuoti, kad mažai išreikštas *ekstravertiškumas* yra būdingas laisvai samdomoms darbuotojoms ir tai gali būti viena iš pasirinkimo dirbti tokį darbą priežasčių, kadangi dirbant tokį darbą dažnu atveju daugiausia tenka dirbti individualiai, o ne bendradarbiaujant su kitais. Aukščiausiais balais įvertintos charakteristikos *maloni* (4,37), *kūrybiška* (4,35) ir *bendraujanti* (4,35). Vidurkiai pateikti žemiau esančioje diagramoje (žr. 4.14. pav.).



**4.14. pav.** Atvirumo charakteristikų vidurkių palyginimas

Trečioji subdimensija, *karjeros įžvalgumas*, matuota 7 teiginiais ir teiginių vidurkių palyginimas atvaizduotas žemiau esančioje diagramoje (žr. 4.15. pav.). Žemiausiu balu (3,12) įvertintas teiginys *aš turiu konkretų planą kaip pasiekti savo karjeros tikslų*. Tai galima interpretuoti kaip neužtikrintumą, neaiškumą kur darbas veda, kaip atsidurti norimoje situacijoje arba kaip konkretaus karjeros plano būtinumo nematymo, kadangi samdomame darbe nėra tradicinės karjeros elementų ir tikslų žingsnių kaip pasiekti aukštesnį statusą ar atlyginimą. Aukščiausiu balu (4,3) įvertinti teiginiai

*aš žinau savo stiprybes (ką galiu daryti gerai) ir aš žinau savo silpnybes (kas man sudėtinga).* Gali būti, kad laisvai samdomos darbuotojos, gerai žinodamos savo stiprybes ir silpnybes gali susiaurinti savo darbo nišą ir daryti tik tais, kad joms geriausiai sekasi ir generuoja didžiausią vertę.



**4.15. pav.** Karjeros išvalgumo teiginių vidurkių palyginimas

**Žmogiškojo kapitalo** subdimensijų vidurkius lyginant pagal gaunamas mėnesines pajamas matomos aiškios tendencijos, kad didžiausias, t.y. 1501 eurus ir daugiau, pajamas gauna respondentės, turinčios daugiausia bendros darbinės patirties, laisvai samdomo darbo patirties, aukščiausią išsilavinimą, skiriančios daugiausia dienų mokymuisi ir geriausiai vertinančios savo karjeros ir darbo įgūdžius. Atvirkščiai proporcingai, mažiausias pajamas, t.y. iki 400 eurų, gauna žemiausiais balais šias subdimensijas įvertinusios respondentės. Vidurkių palyginimas pateiktas žemiau esančioje lentelėje (žr. 4.7. lentelę).

**4.7. lentelė.** Žmogiškojo kapitalo palyginimas pagal pajamas

Pajamos	Žmogiškojo kapitalo subdimensijų vidurkiai				
	Bendra darbinė patirtis	Laisvai samdomo darbo patirtis	Išsilavinimas	Kompetencijų įgijimo trukmė	Karjeros ir darbo įgūdžiai
iki 400 Eur	4,56	3,32	4,16	2,84	4,00
401-600 Eur	4,71	3,63	4,42	2,96	3,93
601-900 Eur	4,83	3,63	4,71	3,12	4,10
901-1200 Eur	5,28	4,03	4,84	3,16	4,23
1201-1500 Eur	5,82	4,09	4,59	3,36	4,40
1501 Eur ir daugiau	6,27	4,55	5,00	4,18	4,45

Palyginus **socialinio kapitalo** subdimensijų vidurkius pagal gaunamas mėnesines pajamas, tokių ryškių tendencijų, kaip lyginant su **žmogiškojo kapitalo** subdimensijomis, nematyti. Žemiau esančioje lentelėje (žr. 4.8. lentelę) matoma, kad aukščiausias pajamas uždirbančios respondentės turi aukščiausią išorinės tinklaveikos vertinimo vidurkį (3,82 balai), vieną aukščiausių (1,73) balų priklausymo tinklams subdimensijoje ir aukščiausių dalyvavimo tinkluose aktyvumo (2,21 balas)

vidurkį. *Išorinės tinklaveikos* vidurkis turi tendenciją būti vertinamas aukštesniu balu kylant *pajamoms*, o *šeimoms parama*, *priklausymas tinklams* ir *dalyvavimo tinkluose aktyvumas* vertinami įvairiai ir aiškių tendencijų nematyti.

**4.8. lentelė.** Socialinio kapitalo palyginimas pagal pajamas

Pajamos	Socialinio kapitalo subdimensijų vidurkiai			
	Išorinė tinklaveika	Šeimoms parama	Priklausymas tinklams	Dalyvavimo tinkluose aktyvumas
iki 400 Eur	3,22	3,72	1,4	1,87
401-600 Eur	3,32	4,07	1,17	1,57
601-900 Eur	3,48	3,59	1,39	2,03
901-1200 Eur	3,57	3,89	1,56	1,93
1201-1500 Eur	3,81	3,77	1,82	1,74
1501 Eur ir daugiau	3,82	3,64	1,73	2,21

*Asmeninio kapitalo* subdimensijų vidurkių palyginimas pagal pajamas taip pat turi tendenciškumą (žr. 4.9. lentelę). Nuo 601-900 eurų pajamų kategorijos, su kiekviena aukštesne kategorija kyla *iniciatyvumo* (nuo 3,77 iki 4,29 balų), *atvirumo* (nuo 4,06 iki 4,33 balų) ir *karjeros išvalgumo* (nuo 3,71 iki 4,13 balų) vidurkių balas. Lyginant balus pajamų kategorijose iki 400 eurų ir 401-600 eurų, matoma, kad vidurkiai žemesni, negu aukštesnių kategorijų, tačiau, pavyzdžiui, kategorijoje iki 400 eurų *iniciatyvumas* vertinamas 3,70 balų, o 401-600 eurų kategorijoje 3,53 balais, t.y. mažesniu įvertinimu, panašiai kaip ir *atvirumo* subdimensijoje.

**4.9. lentelė.** Asmeninio kapitalo palyginimas pagal pajamas

Pajamos	Asmeninio kapitalo subdimensijų vidurkiai		
	Iniciatyvumas	Atvirumas	Karjeros išvalgumas
iki 400 Eur	3,70	4,04	3,51
401-600 Eur	3,53	3,98	3,73
601-900 Eur	3,77	4,06	3,71
901-1200 Eur	3,87	4,09	3,78
1201-1500 Eur	3,93	4,33	3,94
1501 Eur ir daugiau	4,29	4,33	4,13

Įdomūs rezultatai pastebimi vertinant kuriems *profesiniams klubams*, *organizacijoms*, *tinklams priklausančios* respondentės gauna didžiausias *pajamas* (žr. 4.10. lentelė). Didžiausias pajamas gauna *BNI*<sup>10</sup> klubui priklausančios respondentės, antroje vietoje atsiranda *kiti klubai*, o mažiausias pajamas gauna respondentės, nepriklausančios klubams. Ši statistika gali būti nepakankamai reikšminga, kadangi maža dalis tyrimo dalyvių dalyvauja klubų veikloje, tačiau tokį rezultatą galima interpretuoti ir teigti, jog priklausymas *BNI* ar *kitiems klubams* laisvai samdomą darbą dirbančioms moterims gali atnešti finansinės naudos.

<sup>10</sup> Įkurta 1985 metais, BNI yra pasaulinė verslo ryšių ir rekomendacijų organizacija.

**4.10. lentelė.** Priklausymo klubams palyginimas pagal pajamas

Priklausymas klubams	Pajamų vidurkiai
Rotary	3,5
BNI	4,5
Verslių moterų klubas	3,43
Kiti klubai	3,69
Nepriklauso klubams	3,06

**Žmogiškojo kapitalo** subdimensijų vidurkius vertinant pagal demografines charakteristikas reikšmingų bruožų nepastebėta. Įdomūs rezultatai gaunami lyginant **socialinio kapitalo** subdimensijų vidurkius pagal kartą (amžių) ir matoma, kad X kartos atstovės aukštesniu balu vertina savo *išorinę tinklaveiką, priklausymą klubams ir dalyvavimo tinkluose aktyvumą*. Priešinga situacija yra su *šeimos parama*, kuri Y kartos respondenčių įvertinta 3,85 balais, o X kartos respondenčių 3,50 balais (žr. 4.11. lentelę).

**4.11. lentelė.** Socialinio kapitalo palyginimas pagal kartą

Karta (amžius)	Išorinė tinklaveika	Šeimos parama	Kelių profesinių organizacijų, klubų, tinklų narė Jūs esate:	Dalyvavimo tinkluose aktyvumas
(gimiau 1982 m. - 2000 m.) Y/Tūkstantmečio karta	3,45	3,85	1,42	1,75
(gimiau 1965 m. - 1981 m.) X karta	3,69	3,51	1,68	2,37

Taip pat lyginant ir **asmeninio kapitalo** subdimensijas pagal kartą (amžių) pastebima, kad X kartos atstovės nežymiai, bet geriau vertina savo *iniciatyvumą* (3,81 balais), *atvirumą* (4,13 balų), *karjeros įžvalgumą* (3,79 balais), kai Y kartos atstovės *iniciatyvumą* vertina 3,80 balų, *atvirumą* vertina 4,10 balų, o *karjeros įžvalgumą* vertina 3,75 balais (žr. 4.12. lentelę).

**4.12. lentelė.** Asmeninio kapitalo palyginimas pagal kartą

Karta (amžius)	Iniciatyvumas	Atvirumas	Karjeros įžvalgumas
(gimiau 1982 m. - 2000 m.) Y/Tūkstantmečio karta	3,80	4,10	3,75
(gimiau 1965 m. - 1981 m.) X karta	3,81	4,13	3,79

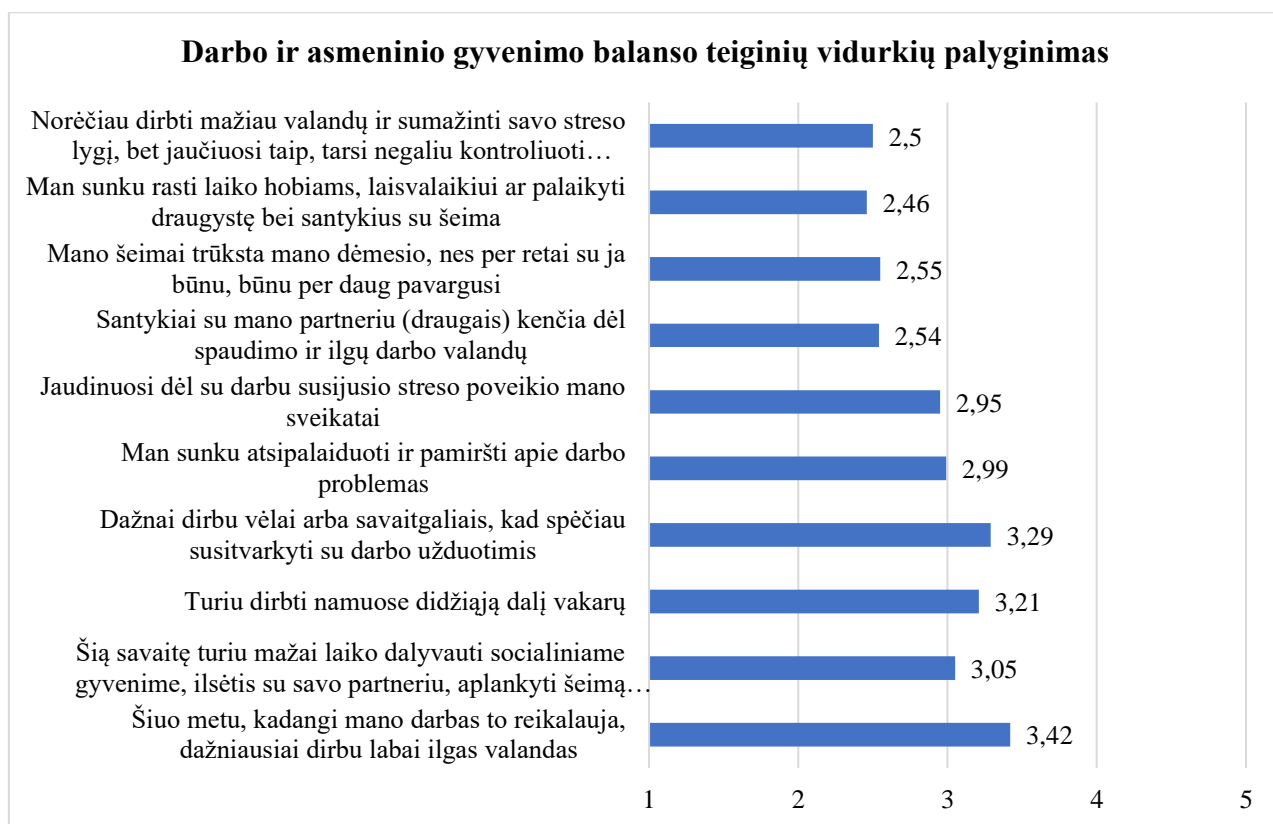
*Apibendrinant laisvai samdomą darbą dirbančių moterų pasiekimus lemiančių veiksnių rezultatų analizės dalį galima atkreipti dėmesį, kad vertinant žmogiškąjį kapitalą didžioji tyrime dalyvusių respondenčių turi aukštąjį universitetinį išsilavinimą, mokymuisi per pastaruosius 2 metus skyrė 41-70 dienų. Vertinant socialinį kapitalą matoma, kad daugiau negu 2 trečdaliai respondenčių nepriklauso jokiems profesiniams klubams, organizacijoms ar tinklams. Vertinant asmeninį kapitalą pastebėta, jog iš subdimensijų išsiskiria atvirumas, tačiau jis neturi aiškaus ryšio su objektyvia karjera (pajamomis). Analizuojant respondenčių karjeros įžvalgumą iš atsakymų išsiskiria, kad tyrimo dalyvės gerai žino savo silpnybes ir stiprybes. Taip pat svarbu pastebėti, jog patvirtintas*

žmogiškojo, socialinio ir asmeninio kapitalo ryšys su objektyvia karjera, (pajamomis) ir demografinė charakteristika - karta (amžiumi).

#### 4.3. Laisvai samdomą darbą dirbančių moterų gerovės rezultatų analizė

Laisvai samdomą darbą dirbančių moterų gerovė analizuota pasitelkiant pozityvias ir negatyvias dimensijas, visos jos matuojamos Likerto skalėmis. Matuojamos dimensijos yra **darbo ir asmeninio gyvenimo balansas**, **pasisekimas gyvenime**, **pasitenkinimas darbu**, **darbo stresas**, skirstomas į **pastangų**, **įvertinimo** ir **per didelio įsipareigojimo** subdimensijas bei **perdegimas**, skirstomas į **išsekimo** ir **cinizmo** subdimensijas.

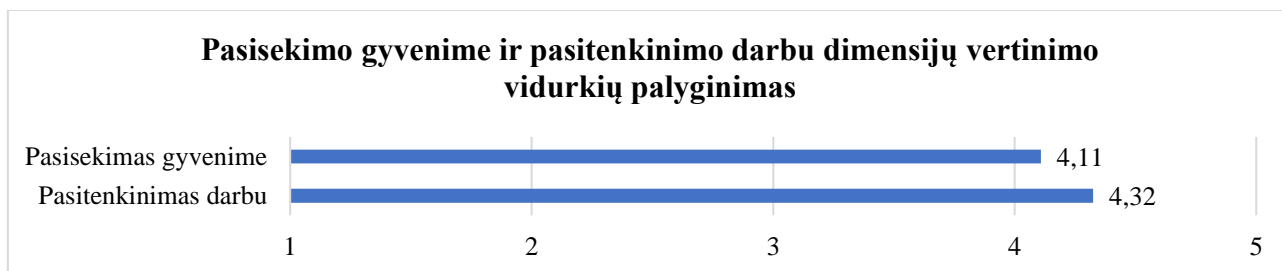
**Darbo ir asmeninio gyvenimo balansas.** Pirmosios gerovės dimensijos - **darbo ir asmeninio gyvenimo balanso** - vidurkiai pateikti žemiau esančioje diagramoje (žr. 4.16. pav.). Bendras **darbo ir asmeninio gyvenimo balanso** dimensijos vidurkis yra 2,90 balai. Šis balas yra ganėtinai aukštas ir parodo, kad tyrimo respondentės susiduria su iššūkiais derinant darbą ir gyvenimą. Analizuojant **darbo ir asmeninio gyvenimo** balanso dimensijos teiginių vidurkius, aukščiausiu balu (3,42) įvertinamas teiginys *šiuo metu, kadangi mano darbas to reikalauja, dažniausiai dirbu labai ilgą valandą*, o tai patvirtina teorijoje aprašytus darbo specifiškumą. Šį įvertinimą papildo taip pat aukštu balu (3,29) įvertintas teiginys *dažnai dirbu vėlai arba savaitgaliais, kad spėčiau susitvarkyti su darbo užduotimis*. Mažiausiai balų skiriama teiginiam *man sunku rasti laiko hobiams, laisvalaikiui ar palaikyti draugystę bei santykius su šeima* (2,46 balai) ir *norėčiau dirbti mažiau valandų ir sumažinti savo streso lygį, bet jaučiuosi taip, tarsi negaliu kontroliuoti...* (2,5 balai).



4.16. pav. Darbo ir asmeninio gyvenimo balanso teiginių vidurkių palyginimas

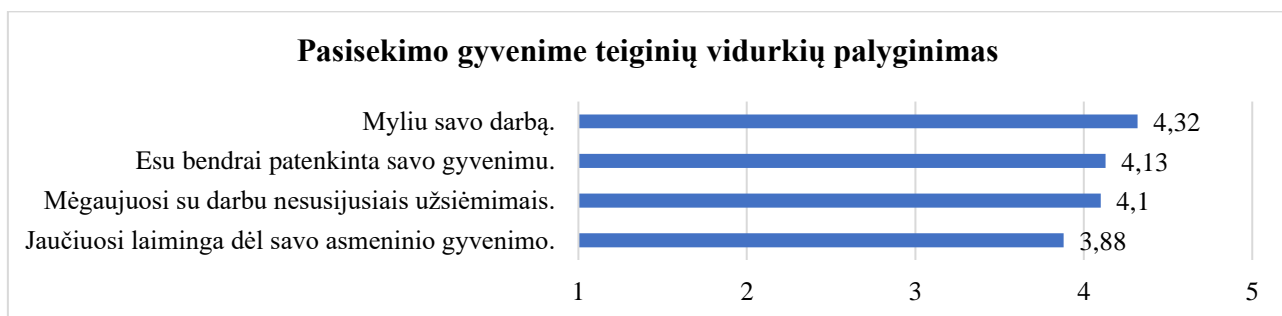
Vertinant **pasisekimo gyvenime** ir **pasitenkinimo darbu** dimensijas matoma, kad aukštesnis vidutinis balas (4,32) skiriamas **pasitenkinimo darbu** dimensijai. Galima manyti, kad laisvai samdomame

darbe turima autonomija ir lankstumas arba kitos priežastys suteikia pasitenkinimo darbu ir tyrimo dalyvių atsakymų vidurkis tai parodo. Žemesnis vidutinis balas (4,11) skiriamas *pasisekimo gyvenime* dimensijai (žr. 4.17. pav.).



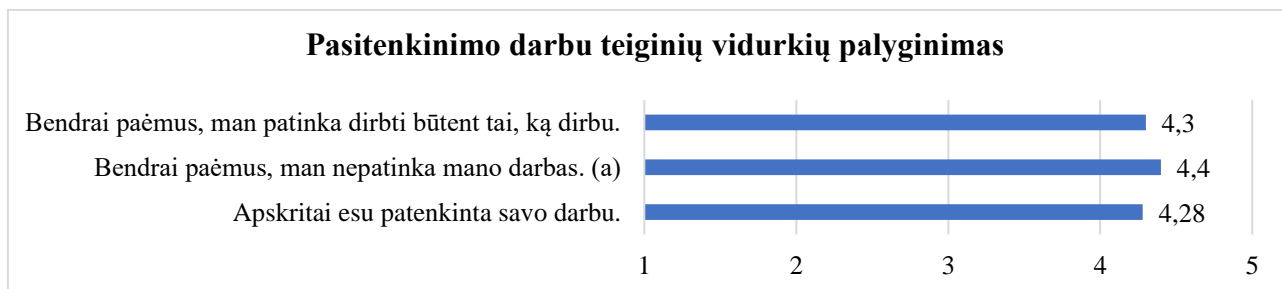
4.17. pav. Pasisekimo gyvenime ir pasitenkinimo darbu dimensijų vidurkių palyginimas

**Pasisekimas gyvenime.** Aukščiausias *pasisekimo gyvenime* dimensijos teiginių vertinimas (4,32 balai) tenka teiginiui *myliu savo darbą*, kurį galima interpretuoti teigiant, jog laisvai samdomą darbą dirbančios moterys pasirenka darbo sritį ir formą, kuri joms tikrai patinka, o ne tik būna pajamų šaltiniu. Žemiausiu balu (3,88) įvertintas teiginys *jaučiuosi laiminga dėl savo asmeninio gyvenimo*, papildantis vėliau *darbo ir asmeninio gyvenimo balanso* dimensiją, kurios vertinimas parodo, jog respondentėms kyla sunkumų derinant darbą ir asmeninį gyvenimą (žr. 4.18. pav.).



4.18. pav. Pasisekimo gyvenime teiginių vidurkių palyginimas

**Pasitenkinimas darbu.** *Pasitenkinimo darbu* dimensijos teiginių vidurkiai labai panašūs ir žymaus skirtumo nematyti. Aukščiausiu balu (4,4) įvertintas teiginys *bendrai paėmus, man nepatinka mano darbas*, nurodantis, kad respondentėms tikrai patinka jų darbas ir papildantis anksčiau minėtą teiginį *myliu savo darbą* (4,32). Žemiausiu balu (4,28) įvertintas teiginys *apskritai esu patenkinta savo darbu*, tačiau balas vistiek aukštas ir galima teigti, kad visis *pasitenkinimo darbu* dimensijos teiginiai yra gerai įvertinti (žr. 4.19. pav.).



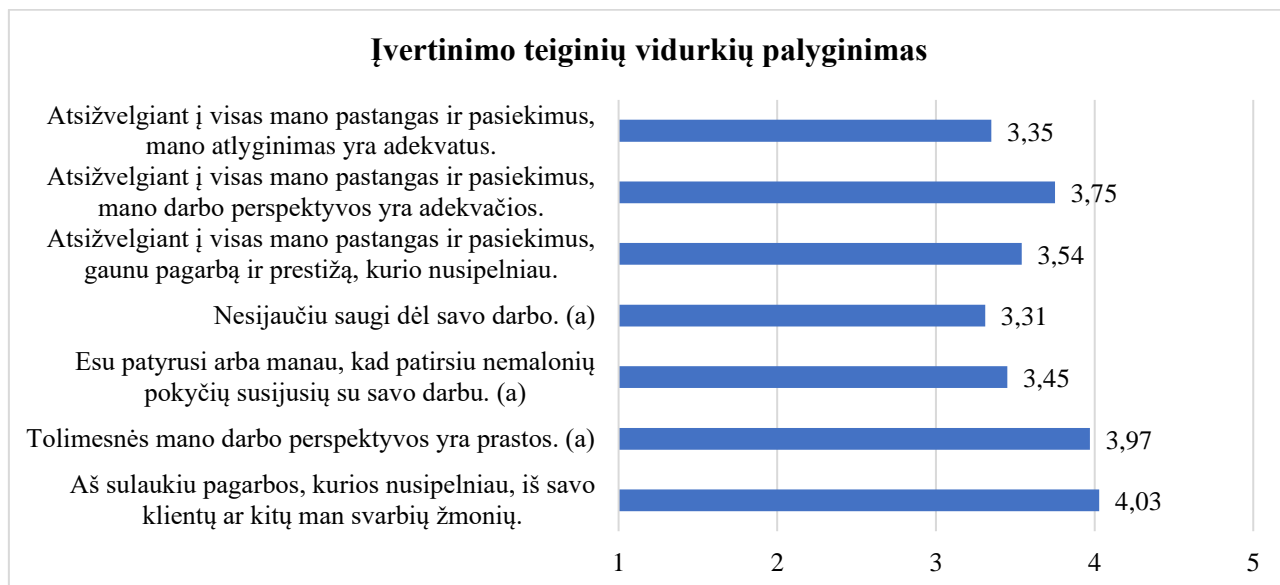
4.19. pav. Pasitenkinimo darbu teiginių vidurkių palyginimas

**Darbo stresas.** Vertinant *darbo streso* subdimensijų vidurkius matyti, jog stresas yra ganėtinai išreikštas ir rodikliai tą patvirtina. *Įvertinimo* subdimensija turi 3,63 balus, o penkių balų skalėje toks vidurkis yra gana žemas ir parodo, kad respondentės nesijaučia pakankamai įvertintos. *Pastangų* (2,81 balas) ir *per didelio įsipareigojimo* (2,92 balai) subdimensijos įvertintos gana aukštais balais ir parodo, jog tyrimo dalyvės įdeda nemažai pastangų ir jaučia kiek per didelį įsipareigojimą darbui (žr. 4.13. lentelę).

**4.13. lentelė.** Darbo streso subdimensijų vidurkiai

Dimensija	Subdimensija	Vidurkis
Darbo stresas	Įvertinimas	3,63
	Pastangos	2,81
	Per didelis įsipareigojimas	2,92

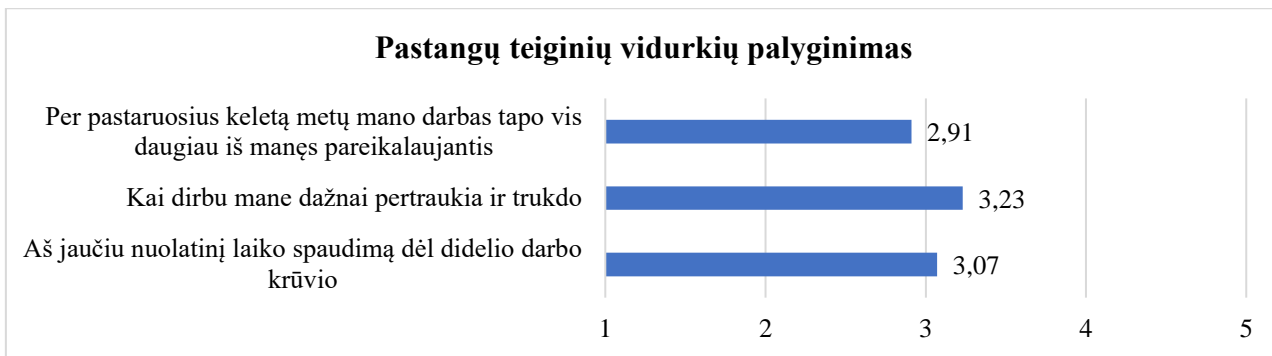
Analizuojant atskirus *įvertinimo* subdimensijos teiginius (žr. 4.20. pav.) aukščiausias balas (4,03) skiriamas teiginiui *aš sulaukiu kitų pagalbos, kurios nusipelniau, iš savo klientų ar kitų man svarbių žmonių*, kuris parodo, kad dažniausiai tyrimo dalyvės susilaukia įvertinimo pagalbos forma. Taip pat aukštu balu (3,97) įvertintas teiginys *tolimesnės mano darbo perspektyvos yra prastos*, parodantis, kad respondentės įžvelgia ganėtinai geras savo darbo perspektyvas. Žemiausiu balu (3,31) įvertintas teiginys *nesijaučiu saugi dėl savo darbo* ir patvirtina teorijoje minėtus laisvai samdomo darbo iššūkius neužtikrintumą ir nesaugumą.



**4.20. pav.** Įvertinimo teiginių vidurkių palyginimas

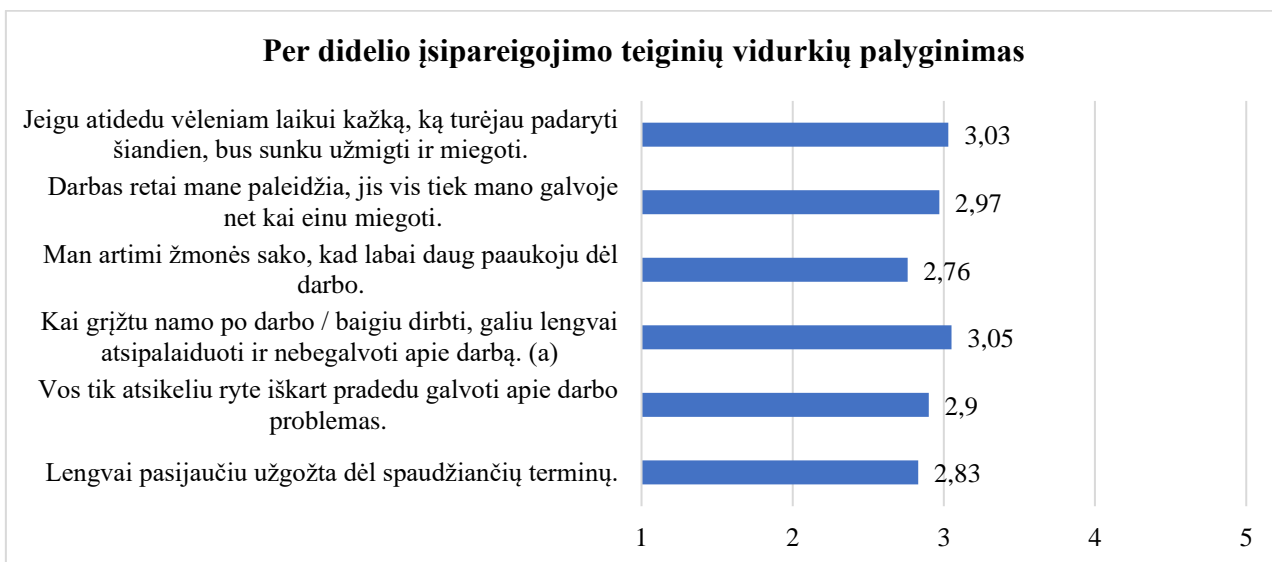
*Pastangų* subdimensijos teiginių vidurkiai pateikti žemiau esančioje diagramoje (žr. 4.21. pav.). Aukščiausiu balu (3,23) įvertintas teiginys *kai dirbu mane dažnai pertraukia ir trukdo* papildo teorijoje nagrinėtą laisvai samdomo darbo specifiką ir iššūkius, su kuriais susiduriama dirbant namuose ar kitose vietose. Žemiausiu balu (2,91) įvertintas teiginys *per pastaruosius keletą metų mano darbas tapo vis daugiau iš manęs pareikalaujantis*, tačiau nors ir žemiausias, balas ganėtinai aukštas ir nurodo, kad daliai respondenčių tai stipriai pasireiškia.





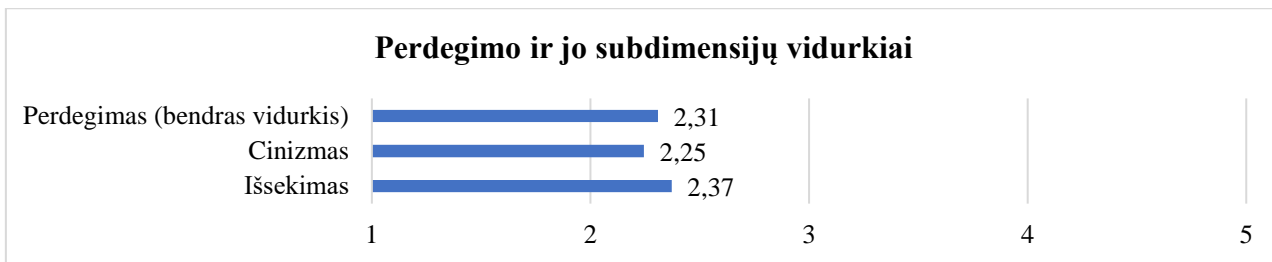
**4.21. pav.** Pastangų teiginių vidurkių palyginimas

Vertinant atskirus *per didelio įsipareigojimo* teiginius matyti (žr. 4.22. pav.), kad aukščiausias balas (3,05) skiriamas teiginiui *kai grįžtu namo po darbo / baigiu dirbti, galiu lengvai atsipalaiduoti ir nebegalvoti apie darbą*, nurodantis, kad respondentėms sunku atsipalaiduoti ir negalvoti apie darbą laisvu metu, būnant su šeima ir pan. Mažiausiu balu (2,76) įvertintas teiginys *man artimi žmonės sako, kad labai daug paaukoju dėl darbo* ir rodo, kad respondentėms rečiau tenka paaukoti kitus gyvenimo aspektus dėl darbo.



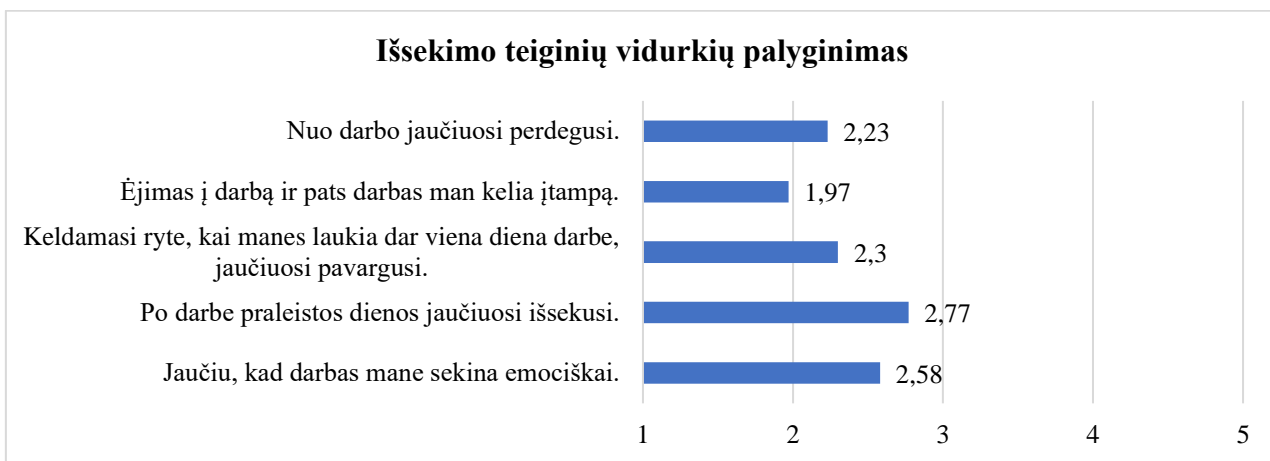
**4.22. pav.** Per didelio įsipareigojimo teiginių vidurkių palyginimas

**Perdegimas.** Analizuojant *perdegimo* dimensijos ir jo subdimensijų vidurkius matoma, kad tiek bendras *perdegimo* vidurkis, tiek *cinizmo* ir *išsekimo* vidurkiai nėra labai aukšti (žr. 4.23. pav.). Bendras *perdegimo* vidurkis siekia tik 2,31 balą, *cinizmo* subdimensijos vidurkis siekia tik 2,25 balus ir kiek didesniu balu (2,37) įvertinta *išsekimo* subdimensija. Tai parodo, kad laisvai samdomą darbą dirbančioms moterims Lietuvoje perdegimas nėra itin būdingas.



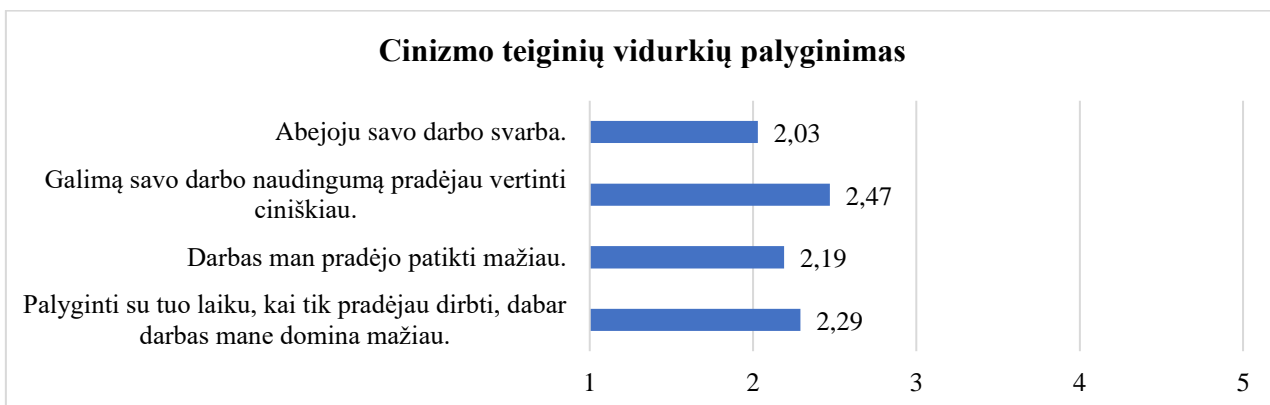
**4.23. pav.** Perdegimo ir jo subdimensijų vidurkiai

Išskiriant pavienius *išsekimo* subdimensijos teiginius ir lyginant jų vidurkius (žr. 4.24. pav.), aukščiausią balą (2,77) gauna teiginys *po darbe praleistos dienos jaučiuosi išsekusi* papildantis **darbo ir asmeninio gyvenimo balanso** dimensijos rezultatus, rodančius, kad tyrimo dalyvėms sudėtinga derinti darbą ir asmeninį gyvenimą, galimai dėl išsekimo jausmo po darbo. Teiginys *ėjimas į darbą ir pats darbas man kelia įtampą*, įvertintas tik 1,97 balais parodo, kad tyrimo dalyvės jaučiasi gana gerai dirbdamos savo darbą ir patiria mažai įtampos.



**4.24. pav.** Išsekimo teiginių vidurkių palyginimas

Lyginant atskirus *cinizmo* subdimensijos teiginių vidurkius (žr. 4.25. pav.) matoma, kad didžiausią balą (2,47) surenka teiginys *galimą savo darbo naudingumą pradėjau vertinti ciniškiau*, o mažiausią balą surenka teiginys *abejoju savo darbo svarba* (2,03), parodantis, kad tyrimo dalyvės jaučiasi atliekančios ganėtinai svarbų darbą.



**4.25. pav.** Cinizmo teiginių vidurkių palyginimas

Lyginant *objektyvią karjerą* per pajamas su *darbo ir asmeninio gyvenimo balansu* žymių bruožų pagal pajamų dydį nenustatyta. Matoma kaip nuo 3,87 balų vidurkio esant pajamoms iki 400 eurų iki 4,44 balų vidurkio esant pajamoms 1501 eurui ir daugiau kyla *pasisekimo gyvenime* dimensijos vertinimas. Taip pat nuo 4,07 balų esant pajamoms iki 400 eurų iki 4,70 balų vidurkio esant pajamoms 1501 eurui ir daugiau kyla *pasitenkinimo darbu* dimensijos vidurkiai (žr. 4.14. lentelę).

**4.14. lentelė.** Pasisekimo gyvenime ir pasitenkinimo darbu palyginimas pagal pajamas

Objektyvi karjera	Vidurkiai	
	Pasisekimas gyvenime	Pasitenkinimas darbu
iki 400 Eur	3,87	4,07
401-600 Eur	4,01	4,11
601-900 Eur	3,91	4,20
901-1200 Eur	4,24	4,52
1201-1500 Eur	4,44	4,62
1501 Eur ir daugiau	4,55	4,70

Pagal *objektyvią karjerą* lyginant *įvertinimo, patangų, per didelio įsipareigojimo* ir *perdegimo* vidurkius matosi keletas išskirtinimų. Kalbant apie *įvertinimą*, aukštesnes pajamas uždirbančios moterys jaučiasi labiau įvertintos, negu mažiau uždirbančios. Vertinant *pastangas* matyti, kad vidutines (601-900 eurų) pajamas uždirbančios moterys įdeda daugiausia pastangų (2,96 balai). Moterys, uždirbančios daugiausiai (1501 eurą ir daugiau), savo pastangų kiekį įvertina žemiausiu balu (2,48). Panašiai kaip ir vertinant *pastangas*, priklausomai nuo pajamų skiriasi ir *per didelio įsipareigojimo* subdimensijos vertinimas. Uždirbančios 401-600 eurų savo rodo didžiausią (3,04) įsipareigojimą darbui, o uždirbančios didžiausias pajamas – mažiausią (2,58). *Perdegimo* subdimensijoje matyti, kad maženes pajamas uždirbančios moterys jaučiasi labiau perdegusios negu didesnes pajamas uždirbančios moterys (žr. 4.15. lentelę).

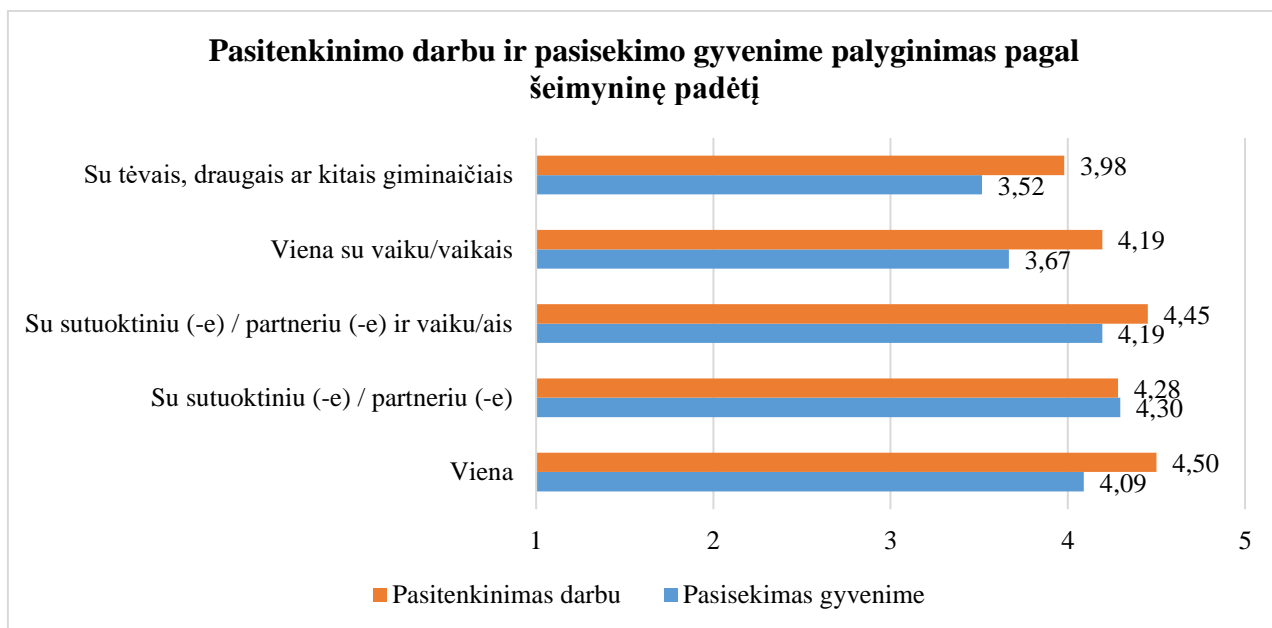
**4.15. lentelė.** Darbo streso ir perdegimo palyginimas pagal pajamas

Objektyvi karjera	Vidurkiai			
	Įvertinimas	Pastangos	Per didelis įsipareigojimas	Perdegimas
iki 400 Eur	3,25	2,77	2,94	2,64
401-600 Eur	3,45	2,74	3,04	2,40
601-900 Eur	3,40	2,96	3,00	2,38
901-1200 Eur	3,90	2,76	2,93	2,30
1201-1500 Eur	4,01	2,91	2,81	2,00
1501 Eur ir daugiau	4,22	2,48	2,58	1,76

*Darbo ir asmeninio gyvenimo* dimensijos vidurkių palyginimas pagal demografines charakteristikas pateiktas prieduose (žr. 5 priedą). Šios dimensijos vidurkis aukštesnis *Y kartos* respondentėms (2,94 balai) negu *X kartos* (2,74 balai) respondentėms. Tai parodo, kad vyresnės moterys turi šiek tiek geresnį *darbo ir asmeninio gyvenimo balansą*. Pagal sritį, blogiausią darbo ir asmeninio gyvenimo

balansą turi moterys, dirbančios informacinių technologijų (3,80 balų) ir sveikatingumo (3,62 balai) srityse. Geriausią balansą turi moterys, dirbančios meno (2,05 balai) ir kino (2,33) srityse. Visgi kiekvienoje iš šių sričių dirbančių respondenčių skaičius ganėtinai mažas, tad negalime to laikyti statistiškai reikšmingais duomenimis. Vertinant pagal šeimyninę padėtį, sunkiausiai derinti darbą ir asmeninį gyvenimą sekasi moterims, gyvenančioms vienoms su vaiku (3,30 balų), o geriausiai, gyvenančioms su sutuoktiniu (-e) / partneriu (-e) ir vaiku/ais. Galima manyti, kad vienos su vaikais gyvenančios moterys turi atlikti daugiau atsakomybių šeimoje ir įvykdyti daugiau įsipareigojimų, o gyvenančios su sutuoktiniu (-e) / partneriu (-e) gali dalį atsakomybių perleisti. Atsižvelgiant į vaikų skaičių, moterys, turinčios 2 vaikus pasiekia geriausią **darbo ir asmeninio gyvenimo balansą** (2,43 balai), o turinčios 1 vaiką (3,18 balų) – blogiausią. Visgi tai gali priklausyti nuo to, ar gyvenama vienai su vaiku/ais ar su sutuoktiniu (-e) / partneriu (-e).

**Pasitenkinimo darbu** ir **pasisekimo gyvenime** dimensijas vertinant pagal šeimyninę padėtį galima pastebėti, kad moterys, gyvenančios su tėvais, draugais ar kitais giminaičiais prasčiausiai vertina savo **pasitenkinimą darbu** (3,98) ir **pasisekimą gyvenime** (3,52). Geriausiai **pasitenkinimą darbu** vertina moterys, gyvenančios vienos (4,50), o **pasisekimą gyvenime**, gyvenančios su sutuoktiniu (-e) / partneriu (-e) (4,30) (žr. 4.26. pav.).



**4.26. pav.** Pasitenkinimo darbu ir pasisekimo gyvenime palyginimas pagal šeimyninę padėtį

Keletas išryškėjusių skirtumų lyginant *įvertinimą*, *pastangas*, *per didelį įsipareigojimą* ir *perdegimą* pagal šeimyninę padėtį matomi žemiau esančioje lentelėje (žr. 4.16. lentelę). Pavyzdžiui mažiausią įvertinimą (3,35 balai) jaučia moterys, gyvenančios su tėvais, draugais ar kitais giminaičiais, o aukščiausią (3,76 balai) gyvenančios su sutuoktiniu (-e) / partneriu (-e) ir vaiku/ais. Aukščiausiu balu (3,39) *per didelį įsipareigojimą* vertina moterys, gyvenančios vienos su vaiku/vaikais. Mažiausiai *perdegimas* pasireiškia moterims, kurios gyvena vienos (2,00 balai), o labiausiai *perdegimą* jaučia moterys, gyvenančios su tėvais, draugais ar kitais giminaičiais (2,89 balai).

**4.16. lentelė.** Darbo streso ir perdegimo palyginimas pagal šeimyninę padėtį

Šeimyninė padėtis	Įvertinimas	Pastangos	Per didelis įsipareigojimas	Perdegimas
Viena	3,69	2,98	2,87	2,00

Su sutuoktiniu (-e) / partneriu (-e)	3,58	2,84	2,98	2,37
Su sutuoktiniu (-e) / partneriu (-e) ir vaiku/ais	3,76	2,59	2,73	2,16
Viena su vaiku/vaikais	3,62	2,75	3,39	2,33
Su tėvais, draugais ar kitais giminaičiais	3,35	3,15	2,98	2,89

Kiti rodikliai, nagrinėjant gerovės dimensijas ir subdimensijas lyginant su demografinėmis charakteristikomis nerodė aiškių skirtumų ir dėsningumų, tad grafiškai atvaizduoti ir aprašyti tik svarbiausi rezultatai, parodantys skirtumus priklausomai nuo kartos, darbo srities, šeimyninės padėties ir vaikų skaičiaus.

*Apibendrinant galima teigti, kad tyrimo rezultatai papildo teorinę medžiagą ir parodo laisvai samdomą darbą dirbančių moterų patiriamus sunkumus derinant darbą ir asmeninį gyvenimą, aukštą pasitenkinimo darbu ir pasisekimo gyvenime lygį, žemą įvertinimo jausmo vertinimą ir parodo, kad šių dimensijų vertinimas skiriasi priklausomai nuo gaunamų pajamų, kartos, darbo srities, šeimyninės padėties ir vaikų skaičiaus.*

#### 4.4. Laisvai samdomą darbą dirbančių moterų pasiekimų sąsajos su gerovės dimensijomis

Analizuojant sąsajas tarp laisvai samdomą darbą dirbančių moterų pasiekimų ir jų gerovės svarbu identifikuoti reikšmingų ryšių nustatymo koreliacijos modelį, kuris bus pasitelkiamas. Atlikus normalumo testą nustatyta, kad duomenys nėra normaliai išsidėstę aplink normalųjį skirstinį, todėl, kaip tokiais atvejais būdinga, sąsajų tyrimui pasitelktas Spirmano (ang. *Spearman's*) koreliacijų tyrimas. Atliekant sąsajų tyrimą apžvelgtas tiek pagrindinis tyrimo objektas – sąsajos tarp laisvai samdomą darbą dirbančių moterų pasiekimų, tiek pasiekimų sąsajos su juos lemiančiais veiksniais.

Atliekant pasiekimų koreliacijos su pasiekimus lemiančiais veiksniais tyrimą pirmasis vertintas veiksnys yra **žmogiškasis kapitalas** (žr. 4.17. lentelę). Didžiausias koreliacijos koeficientas (,447\*\*) matomas tarp *pasitenkinimo karjera* subdimensijos ir *karjeros ir darbo įgūdžių*. Taip pat žymi koreliacija (,356\*\*) pastebima tarp *darbo sėkmingumo* ir *karjeros ir darbo įgūdžių*. **Objektyvi karjera** stipriai koreliuoja su *bendra darbine patirtimi* (,362\*\*), *laisvai samdomo darbo patirtimi* (,248\*\*), *išsilavinimu* (,235\*\*) ir *karjeros ir darbo įgūdžiais* (,264\*\*). **Pasitenkinimas karjera** taip pat koreliuoja su *kompetencijų įgijimo trukme* (,275\*\*) ir kiek mažiau, bet koreliuoja su *laisvai samdomo darbo patirtimi* (,198\*).

4.17. lentelė. Žmogiškojo kapitalo ir pasiekimų koreliacija

Dimensija	Subdimensija	Koreliacija	Objektyvi karjera	Darbo sėkmingumas	Finansinė sėkmė	Pasitenkinimas karjera
Žmogiškasis kapitalas	Bendra darbinė patirtis	Koreliacijos koeficientas	,362**	-0,014	0,082	0,139
	Laisvai samdomo darbo patirtis	Koreliacijos koeficientas	,248**	0,111	0,129	,198*
	Išsilavinimas	Koreliacijos koeficientas	,235**	-0,115	0	0,063

	Kompetencijų įgijimo trukmė	Koreliacijos koeficientas	,176*	0,091	0,086	,275**
	Karjeros ir darbo įgūdžiai	Koreliacijos koeficientas	,264**	,356**	0,148	,447**

\*\*p<0.01. \*p<0.05

Vertinant pasiekimų koreliaciją su *socialinio kapitalo* dimensija (žr. 4.18. lentelę), pastebima, kad *išorinė tinklaveika* stipriai koreliuoja su *darbo sėkmingumu* (,350\*\*) ir taip pat su *pasitenkinimu karjera* (,350\*\*), kiek mažiau, su *objektyvia karjera* (,258\*\*) ir ne taip žymiai su *finansine sėkme* (,172\*). Taip pat stipri koreliacija matoma tarp *objektyvios karjeros* (,243\*\*) ir *priklausymo klubams*. Kitos pasiekimų dimensijos, subdimensijos ir žmogiškojo kapitalo subdimensijos nekoreliuoja tarpusavyje.

**4.18. lentelė.** Socialinio kapitalo ir pasiekimų koreliacija

Dimensija	Subdimensija	Koreliacija	Objektyvi karjera	Darbo sėkmingumas	Finansinė sėkmė	Pasitenkinimas karjera
Socialinis kapitalas	Išorinė tinklaveika	Koreliacijos koeficientas	,258**	,350**	,172*	,350**
	Šeimos parama	Koreliacijos koeficientas	-0,058	0,096	0,012	0,044
	Priklausymo klubams skaičius	Koreliacijos koeficientas	,243**	0,076	0,084	0,134
	Dalyvavimo tinkluose aktyvumas	Koreliacijos koeficientas	0,06	0,024	-0,098	0,044

\*\*p<0.01. \*p<0.05

Žemiau esančioje lentelėje pateiktos *Asmeninio kapitalo* koreliacinės sąsajos su pasiekimais (žr. 4.19. lentelę). Stipriausia iš visų koreliacijų (,488\*\*) pasižymi *iniciatyvumas* su *pasitenkinimu karjera*. Kita žymi koreliacija (,444\*\*) yra tarp *pasitenkinimo karjera* ir *karjeros išvalgumo*. *Iniciatyvumas* taip pat žymiai koreliuoja su *objektyvia karjera* (,224\*\*), *darbo sėkmingumu* (,411\*\*) ir *finansine sėkme* (,207\*). *Atvirumas* pasižymi stipriu koreliaciniu ryšiu su *pasitenkinimu karjera* (,325\*\*), *darbo sėkmingumu* (,302\*\*) ir kiek silpnesniu su *objektyvia karjera* (,181\*). *Karjeros išvalgumas* stipriai koreliuoja ir su *objektyvia karjera* (,234\*\*), *darbo sėkmingumu* (,347) bei *finansine sėkme* (,276\*\*).

**4.19. lentelė.** Asmeninio kapitalo ir pasiekimų koreliacija

Dimensija	Subdimensija	Koreliacija	Objektyvi karjera	Darbo sėkmingumas	Finansinė sėkmė	Pasitenkinimas karjera
Asmeninis kapitalas	Iniciatyvumas	Koreliacijos koeficientas	,224**	,411**	,207**	,488**
	Atvirumas	Koreliacijos koeficientas	,181*	,302**	0,155	,325**
	Karjeros išvalgumas	Koreliacijos koeficientas	,234**	,347**	,276**	,444**

\*\*p<0.01. \*p<0.05

Tiriamas koreliacijos ryšius tarp *objektyvios karjeros* ir gerovės dimensijų bei subdimensijų nustatyta tiek teigiamų, tiek neigiamų koreliacijos ryšių (žr. 4.20. lentelę). Aukščiausią teigiamą koreliacijos koeficientą su *objektyvia karjera* turi *įvertinimas* (.447\*\*), taip pat teigiami koreliacijos koeficientai yra su *pasitenkinimu darbu* (.330\*\*) ir *pasisekimu gyvenime* (.315\*\*). Galima interpretuoti, kad kuo aukštesnes pajamas moteris gauna, tuo jaučia didesnę įvertinimą, pasisekimą gyvenime ir pasitenkinimą darbu arba atvirkščiai. Aukščiausią neigiamą koreliacijos su *objektyvia karjera* koeficientą turi *išsekimas* (-.223\*\*), taip pat neigiami koeficientai pasireiškia su *cinizmu* (-.191\*\*) ir *darbo ir asmeninio gyvenimo balansu* (-.177\*\*). Tai reikia, kad kuo blogesnis darbo ir asmeninio gyvenimo balansas, didesnis išsekimas ir cinizmas, tuo mažesnės pajamos gaunamos ir atvirkščiai.

4.20. lentelė. Objektyvios karjeros ir gerovės dimensijų koreliacija

Dimensija	Subdimensija	Koreliacija	Objektyvi karjera
Darbo ir asmeninio gyvenimo balansas	-	Koreliacijos koeficientas	-,177*
Pasisekimas gyvenime	-	Koreliacijos koeficientas	,315**
Pasitenkinimas darbu	-	Koreliacijos koeficientas	,330**
Darbo stresas	Įvertinimas	Koreliacijos koeficientas	,447**
	Pastangos	Koreliacijos koeficientas	-0,012
	Per didelis įsipareigojimas	Koreliacijos koeficientas	-0,131
Perdegimas	Išsekimas	Koreliacijos koeficientas	-,223**
	Cinizmas	Koreliacijos koeficientas	-,191*

\*\*p<0.01. \*p<0.05

Analizuojant gerovės dimensijų ir *subjektyvios karjeros* koreliacinius ryšius taip pat matomos tiek teigiamos, tiek neigiamos koreliacijos (žr. 4.21. lentelę). Didžiausias teigiamas koreliacinis ryšys pastebimas tarp *įvertinimo* ir *finansinės sėkmės* (.563\*\*). *Finansinė sėkmė* taip pat teigiamai koreliuoja su *pasisekimu gyvenime* (.316\*\*) ir *pasitenkinimu darbu* (.313\*\*), o neigiamai koreliuoja su *darbo ir asmeninio gyvenimo balansu* (-.195\*), *išsekimu* (-.210\*\*) ir *cinizmu* (-.179\*). Subjektyviai suvokiama *finansinė sėkmė* koreliuoja panašiai kaip *objektyvi karjera*. Aukščiausias *darbo sėkmingumo* koreliacijos koeficientas matomas su *pasitenkinimu darbu* (.495\*\*), taip pat aukšta teigiama koreliacija yra su *įvertinimu* (.447\*\*) ir *pasisekimu gyvenime* (.395\*\*), o neigiama koreliacija matoma su *išsekimu* (-.354\*\*) ir ypač ryški su *cinizmu* (-.524\*\*). Labai stipriai teigiamai susijęs *pasitenkinimas karjera* su *įvertinimu* (.540\*\*), taip pat su *pasitenkinimu darbu* (.502\*\*) ir *pasisekimu gyvenime* (.429\*\*), o stipriai neigiamai susijęs su *išsekimu* (-.388\*\*) ir *cinizmu* (-.375\*\*). Matoma bendra tendencija, kad visos *subjektyvios karjeros* subdimensijos teigiamai susiję su *pasisekimu gyvenime*, *pasitenkinimu darbu* ir *įvertinimu*, o neigiamai susiję su *išsekimu* ir *cinizmu*.

4.21. lentelė. Subjektyvios karjeros ir gerovės dimensijų koreliacija

Dimensija	Subdimensija	Koreliacija	Subjektyvi karjera		
			Darbo sėkmingumas	Finansinė sėkmė	Pasitenkinimas karjera
Darbo ir asmeninio gyvenimo balansas	-	Koreliacijos koeficientas	-0,064	-,195*	-0,129
Pasisekimas gyvenime	-	Koreliacijos koeficientas	,395**	,316**	,429**

Pasitenkinimas darbu	-	Koreliacijos koeficientas	,495**	,313**	,502**
Darbo stresas	Įvertinimas	Koreliacijos koeficientas	,447**	,563**	,540**
	Pastangos	Koreliacijos koeficientas	-0,099	-0,127	0,015
	Per didelis įsipareigojimas	Koreliacijos koeficientas	-0,083	-0,113	-0,155
Perdegimas	Išsekimas	Koreliacijos koeficientas	-,354**	-,210**	-,388**
	Cinizmas	Koreliacijos koeficientas	-,524**	-,179*	-,375**

\*\*p<0.01. \*p<0.05

Vertinant pasiekimų dimensijų ir subdimensijų koreliaciją su demografinėmis charakteristikomis pastebima, kad *finansinė sėkmė* ir *pasitenkinimas karjera* neturi sąsajų su šiame darbe tirtomis demografinėmis charakteristikomis (žr. 4.22. lentelę). *Objektyvi karjera* teigiamai koreliuoja su amžiumi (,217\*\*), t.y. vyresnės kartos atstovės uždirba didesnes pajamas ir su vaikų skaičiumi (,222\*\*), t.y. kuo daugiau moteris turi vaikų, tuo didesnes pajamas gauna. Pagal darbo sritį ir šeimyninę padėtį vertinti negalime, kadangi šioms charakteristikoms matuoti buvo pasitelkta nominali skalė. Pagal demografines charakteristikas vertinant gerovės dimensijas ir subdimensijas matomas tik viena neigiama koreliacija, pasireiškianti tarp *pasisekimo gyvenime* ir kartos (amžiaus), kitos dimensijos ir subdimensijos nerodo sąsajų su demografinėmis charakteristikomis, kurios pateiktos prieduose (žr. 6 priedą).

**4.22. lentelė.** Pasiekimų dimensijų ir subdimensijų koreliacija pagal demografines charakteristikas

Demografinė charakteristika	Koreliacija	Objektyvi karjera	Darbo sėkmingumas	Finansinė sėkmė	Pasitenkinimas karjera
Karta (amžius)	Koreliacijos koeficientas	,217**	-0,048	0,011	-0,002
Vaikų skaičius	Koreliacijos koeficientas	,222**	0,064	0,079	0,014

\*\*p<0.01. \*p<0.05

*Apibendrinant laisvai samdomą darbą dirbančių moterų pasiekimų sąsajų su gerovės dimensijomis analizę galima teigti, kad tiek objektyvi ir subjektyvi karjera teigiamai koreliuoja su teigiamomis skalėmis matuotomis gerovės dimensijomis ir subdimensijomis (ypač pasisekimu gyvenime, pasitenkinimu darbu ir įvertinimu) ir neigiamai koreliuoja su neigiamomis skalėmis matuotomis dimensijomis ir subdimensijomis (ypač išsekimu ir cinizmu).*

#### 4.5. Mokslinė diskusija

Atlikus mokslinės literatūros analizę ir empirinį tyrimą, galima teigti, kad rezultatai atsako į iškeltą probleminį klausimą – kokios sąsajos egzistuoja tarp laisvai samdomą darbą dirbančių moterų pasiekimų ir jų gerovės dimensijų. Gauti rezultatai yra papildantys mokslinius tyrimus laisvai samdomą darbą dirbančių asmenų tematika ir parodo konkrečiai moterų atvejį.

Tyrimo rezultatai atskleidė teigiamą koreliaciją tarp laisvai samdomą darbą dirbančių moterų objektyvios karjeros bei subjektyvios karjeros ir jų turimo žmogiškojo, socialinio ir asmeninio kapitalo. Žmogiškasis kapitalas versle turi poveikį verslo rezultatams, o lygiai taip pat ir laisvai samdomų darbuotojų veikloje, kadangi, kaip jau buvo minėta anksčiau, laisvai samdomas darbuotojas yra samdomo darbuotojo ir verslininko hibridas. Visos tyrime nagrinėtos žmogiškojo kapitalo subdimensijos teigiamai koreliuoja su vienomis ar kitomis pasiekimų dimensijomis ir



subdimensijomis. Šį tyrimo rezultatą papildo ir Van den Born'as ir kt. (2013), teigdamas, kad aukšto išsilavinimo ir didelės darbinės patirties turėjimas prisideda prie karjeros sėkmės. Kalbant apie socialinį kapitalą pastebima, kad tokios subdimensijos kaip šeimos parama ir dalyvavimo tinkluose aktyvumas nekoreliuoja su pasiekimais, nors pasak Friedman'o ir Greenhaus'o (2000), šeimos, artimųjų, partnerio parama gali praturtinti ne tik asmeninio, bet ir profesinio gyvenimo kokybę, o pasak Van den Born'o ir kt. (2013), dalyvavimo tinkluose aktyvumas yra vienas iš laisvai samdomų darbuotojų sėkmės faktorių. Kaip savo tyrimuose patvirtino Eby'is ir kt. (2003) ir Van den Born'as ir kt. (2013) visos tirtos asmeninio kapitalo subdimensijos turi stipresnių ar silpnesnių ryšių su pasiekimų dimensijomis ir subdimensijomis.

Meager'io (2015) atlikto tyrimo rezultatai rodo, jog lyginant su samdomais darbuotojais, laisvai samdomi darbuotojai turi didesnę veiksmų laisvę, geresnius įgūdžius, tinkančius konkrečios užduoties atlikimui, ilgesnį suteikiamą laiką mokymuisi atlikti savo darbą (nors mažiau suteikiamų mokymų, vadinasi mokomąsi savarankiškai). Kiekybinio tyrimo pagalba atskleista, kad laisvai samdomą darbą dirbančios moterys skiria sąlyginai daug dienų mokymuisi, tačiau Lietuvos ir išskirtinai moterų kontekste reikėtų atlikti papildomą tyrimą, palyginant šiuos rezultatus su samdomą darbą dirbančiomis darbuotojomis.

Tiriant koreliacinę ryšį tarp laisvai samdomą darbą dirbančių moterų pasiekimų ir jų gerovės dimensijų matomos kelios tendencijos. Tiek objektyvi karjera, tiek subjektyvios karjeros subdimensijos teigiamai koreliuoja su pasisekimu gyvenimu, pasitenkinimu darbu ir įvertinimu ir neigiamai koreliuoja su neigiamomis skalėmis vertintais darbo ir asmeninio gyvenimo balansu, išsekimu ir cinizmu. Kalbant apie pasitenkinimą darbu, tyrimas patvirtina Judge's ir kt. (2001) pabrėžimą pasitenkinimo darbu ir darbo našumo, priskiriamo pasiekimams, sąsają. Atsižvelgiant į neigiamą perdegimo subdimensijų išsekimo ir cinizmo koreliaciją su pasiekimais, tyrimo rezultatai patvirtina Maslach'o ir kt. (1986) teiginį, kad perdegimas susijęs su sumažėjusiais asmeniniais pasiekimais. Visgi pastebėta, kad pastangos ir per didelis įsipareigojimas neturi koreliacinių ryšių su pasiekimais ir tai patvirtina Steptoe'o ir kt. (2004) tyrimo išvadas, kad tiek pastangų-įvertinimo disbalansas, tiek per didelis įsipareigojimas ir jų neigiami padariniai dažniau nustatomi vyrams.

**Tyrimo ribotumai ir gairės.** Literatūroje teigiama, kad laisvai samdomi darbuotojai geriau išnaudoja tokius bendrus įgūdžius, kaip planavimo, komunikacijos su klientu įgūdžiai, bet mažiau išnaudoja tokius kaip kompiuteriniai įgūdžiai, darymas įtakos kitiems, t.y. paveikumas, tačiau šis tyrimas neatskleidė konkrečių įgūdžių panaudojimo darbu ir jų palyginimo su samdomą darbą dirbančiais darbuotojais. Meager'is (2015) taip pat teigia, kad laisvai samdomi darbuotojai dažniausiai dirba sunkiau ir ilgesnes valandas bei šiek tiek lėčiau negu samdomi darbuotojai, tačiau šio tyrimo ribotumas neleidžia patvirtinti šių teiginių laisvai samdomą darbą Lietuvoje dirbančių moterų kontekste. Atsižvelgiant į tai, kad tyrime dalyvavo tik 155 respondentės ir didžiausias vienoje srityje dirbančių respondenčių skaičius siekė vos 16, tyrimas neparodė reikšmingų pasiekimų ir gerovės sąsajų su darbo sritimi, tad tolesniuose tyrimuose, pasitelkus didesnę tyrimo imtį, būtų galima išmatuoti pasiekimų ir gerovės dimensijas pagal laisvai samdomą darbą dirbančių moterų darbo sritį. Taip pat tyrimas apsiribojo tik trimis pasiekimus lemiančių veiksmų dimensijomis ir neapimė tokių kaip motyvacija, pasitikėjimas savimi ar rinkos situacija, todėl tolesniuose tyrimuose būtų galima laisvai samdomo darbo pasiekimus nagrinėti pasitelkiant ir kitus veiksnius. Gerovė tyrime matuota pasitelkiant ribotą kiekį dimensijų ir neįtraukiant fizinės gerovės (sveikatos) ar socialinės gerovės (santykių), todėl ribotai galime įvertinti laisvai samdomą darbą dirbančių moterų gerovę. Šis tyrimas atliktas pasitelkus tik kiekybinę analizę, o tam, kad gauti išsamesnius rezultatus ir rekomendacijas

taip dirbantiems asmenims, būtų verta atlikti ir kokybinę analizę ir ištirti laisvai samdomą darbą dirbančių moterų darbo organizavimo principus, sąlygas, metodus (vietą, darbo laiką, priemones) ir jų sąsajas su gerove, kad būtų galima pateikti įžvalgas kaip dirbančios ir organizuojančios savo darbą ir asmeninį gyvenimą moterys pasiekia geriausių veiklos pasiekimų ir patiria didžiausią gerovę.

## Išvados

1. Apžvelgus laisvai samdomą darbą dirbančių moterų tematika atliktus mokslinius darbus nustatyta, kad tokių moterų darbo specifika skiriasi nuo įprastai samdomų darbuotojų ir nuo laisvai samdomą darbą dirbančių vyrų. Moterys, keičiantis ekonominei ir socialinei situacijai, vis daugiau įsilieja į darbo rinką, tačiau dažnu atveju vis dar turi daugiau atsakomybių namuose, negu vyrai, pavyzdžiui prižiūri vaikus, senyvo amžiaus ar sergančius artimuosius. Moterims siekiant karjeros kyla daugiau sunkumų dėl visuomenėje vis dar vyraujančių stereotipų. Be viso to, vyrai ir moterys skirtingai reaguoja į emocijų pasireiškimą. Moterys linkę labiau susitapatinti su emocijomis ir jas kaupti, šios vėliau gali pasireikšti ligomis, nepasitenkinimu darbu ar asmeniniu gyvenimu. Moterų ir vyrų skirtumai, įvardijami kaip lytiškumas, lemia ir skirtingą požiūrį į karjerą, darbą, atsakomybes. Tyrimai rodo, kad moterims, labiau nei vyrams, svarbesni žmogiškieji ryšiai ir orientacija į artimuosius. Laisvai samdomą darbą dirbančios moterys, dėl specifiškai šiam darbui būdingos autonomijos, lankstumo ir nestabilumo bei panašumo į mažą verslą, susiduria su iššūkiais siekiant objektyvios ir subjektyvios karjeros tikslų bei užsitikrinant asmeninę gerovę. Tokios moterys neretai dirba vakarais ir savaitgaliais, namuose, kur darbas būna pertraukiamas namiškių, prisiima atsakomybę už darbo rezultatus, asmeninį produktyvumą, pajamas ir rinkos situaciją.
2. Atlikus literatūros analizę apibrėžtos laisvai samdomą darbą dirbančių moterų pasiekimų ir gerovės dimensijos:
  - 2.1. Apibrėžiant laisvai samdomą darbą dirbančių moterų *pasiekimus lemiančių veiksnių* dimensijas išskirti trys pagrindiniai veiksniai, išskirtinai būdingi laisvai samdomo darbo specifikai dėl tokios darbo formos panašumo į vieno žmogaus verslą. Šie veiksniai yra žmogiškasis, socialinis ir asmeninis kapitalas. Žmogiškasis kapitalas apibūdinamas kaip karjerai svarbūs įgūdžiai ir su darbu susijusios žinios, padidinančios individo konkurencingumą rinkoje. Socialinis kapitalas apibūdinamas kaip partnerio ir artimųjų palaikymas, naudingi ryšiai bei dalyvavimas tinkluose, kurie padidina žmogiškąjį ar finansinį kapitalą. Asmeninis kapitalas apibrėžiamas kaip individo motyvacija, atvirumas galimybėms, gebėjimas identifikuoti savo stipriąsias bei silpnąsias puses, iniciatyvumas ir karjeros išvalgumas.
  - 2.2. Siekiant apibrėžti laisvai samdomą darbą dirbančių moterų *pasiekimų* dimensijas įvardinamos dvi svarbiausios – objektyvi ir subjektyvi karjera. Dėl šiai darbo formai būdingo individualaus darbo ir galimybių rasti vertikalios karjerai nebuvimo, laisvai samdomų darbuotojų objektyvi karjera apibrėžiama kaip jų mėnesinės pajamos. Ypatingai laisvai samdomiems darbuotojams ir moterims svarbi subjektyvi karjera apibrėžiama kaip individualūs darbuotojo jausmai ir savo karjeros suvokimas.
  - 2.3. *Gerovė* apibrėžiama pasitelkiant penkias dimensijas, būdingas išskirtinai darbuotojo gerovei: darbo ir asmeninio gyvenimo balansas, pasisekimas gyvenime, pasitenkinimas darbu, darbo stresas ir perdegimas. Darbo ir asmeninio gyvenimo balansas apibrėžiamas kaip pasitenkinimas ir geras funkcionavimas tiek darbe, tiek namuose su minimaliu šių rolių konfliktu. Pasisekimas gyvenime laikomas bendru pasitenkinimu visomis savo gyvenimo sritimis. Kita gerovės dimensija, pasitenkinimas darbu, yra psichologinė būseną, kai darbuotojas tiki, kad jo poreikiai yra patenkinami darbo vietoje ir paties darbo. Darbo stresas laikomas individo darbe patiriamu stresu, kylančiu iš nenumatytų atsakomybių užkrovimo, spaudimo atlikti savo darbą, kai jis

neatitinka individo žinių, įgūdžių ar lūkesčių. Perdegimas yra psichologinis emocinio išsekimo, depersonalizacijos ir sumažėjusių asmeninių pasiekimų sindromas.

3. Išanalizavus mokslinėje literatūroje tyrinėjamus darbuotojų pasiekimus lemiančius veiksnius, pasiekimų ir gerovės svarbą laisvai samdomiems darbuotojams bei jų susietumą, sudarytas teorinis sąsajų tarp laisvai samdomą darbą dirbančių moterų pasiekimų ir jų gerovės modelis. Šis modelis nurodo, kad tokie pasiekimus lemiantys veiksniai kaip žmogiškasis, socialinis ir asmeninis kapitalas turi abipuses sąsajas su pasiekimų dimensijomis - objektyvia ir subjektyvia karjera. Lygiai taip pat pasiekimų dimensijos, objektyvi ir subjektyvi karjera, turi abipusį ryšį su individo gerove, vertinama pasitelkiant tokias dimensijas kaip darbo ir asmeninio gyvenimo balansas, pasisekimas gyvenime, pasitenkinimas darbu, darbo stresas ir perdegimas.
4. Atsižvelgus į sudarytą teorinį modelį sudarytas tyrimo instrumentas ir parinkta tyrimo metodika. Pasitelktas kiekybinis duomenų rinkimo metodas – elektroninė apklausa, sudaryta iš 107 klausimų, parengtų naudojant validuotas skales. Vertintos pasiekimus lemiančių veiksnių, pasiekimų ir gerovės dimensijos ir subdimensijos bei 4 demografinės charakteristikos. Tyrimo validumas vertintas ir patvirtintas pasitelkiant Cronbach's alfa ir KMO koeficientus, kurių reikšmės svyruoja nuo 0,652 iki 0,920.
5. Atlikus empirinį tyrimą galima išskirti svarbiausius aspektus:
  - 5.1. Išanalizavus laisvai samdomą darbą dirbančių moterų pasiekimus nustatyta, kad didžioji dalis moterų (26,5%) gauna 600-901 eurą mėnesinių pajamų. Kuo didesnės uždirbamos pajamos, tuo geresnis finansinės sėkmės suvokimo vertinimas ir atvirškiai. Geriausia tyrimo respondenčių vertinama subjektyvios karjeros subdimensija yra darbo sėkmingumas, prasčiausiai – finansinė sėkmė. Vadinasi, nors tokia forma Lietuvoje dirbančios moterys jaučia, kad jų darbas sėkmingas, finansinis įvertinamas neatitinka lūkesčių. Moterys, gyvenančios su tėvais, draugais ar kitais giminaičiais jaučia mažiausią pasitenkinimą karjera, finansine sėkme ir darbo sėkmingumu. Pasitenkinimą karjera ir darbo sėkmingumą geriausiai vertina moterys, kurios gyvena vienos. Didžiausias pajamas, vertinant pagal demografines charakteristikas, gauna moterys, priklausančios X kartai ir turinčios 2 vaikus.
  - 5.2. Atlikus pasiekimus lemiančių veiksnių rezultatų analizę nustatyta, kad daugiausia tyrime dalyvavusių laisvai samdomą darbą dirbančių moterų turi 6-10 m. bendros darbinės patirties ir 3-5 m. laisvai samdomo darbo patirties. Didžioji dalis tokia forma dirbančių moterų turi aukštąjį universitetinį išsilavinimą (79,4% tyrimo dalyvių). Didžiausia procentinė moterų dalis (26,45%) per pastaruosius 2 metus mokymuisi skyrė 41-70 dienų. Daugiau negu 2 trečdaliai visų tyrimo dalyvių nepriklauso jokiems profesiniams klubams, organizacijoms ir tinklams, o priklausančių dalyvavimas juose gana neaktyvus. Asmeninis kapitalas respondenčių vertinamas gana aukštais balais, aukščiausiai vertinta subdimensija – atvirumas, žemiausiai – karjeros išvalgumas, nurodantis, kad tyrimo dalyvės neturi aiškiai suformuluotų karjeros tikslų ir plano, kaip tuos tikslus pasiekti.
  - 5.3. Atlikus gerovės dimensijų rezultatų analizę matoma, kad respondentės turi sunkumų išlaikant darbo ir asmeninio gyvenimo balansą. Joms dažniau negu vidutiniškai (vidurkis 2,90 balų) tenka dirbti ilgas valandas, darbui skirti vakarus ir savaitgalius. Pasisekimas gyvenime (4,11 balų) ir pasitenkinimas darbu (4,32 balai) įvertinti aukštais balais ir galima daryti išvadą, kad respondentės, nusprendamos dirbti laisvai samdomą darbą, renkasi sau patinkančią darbo sritį ir

formą. Kalbant apie įvertinimą, moterys jaučia pagarbą ir palaikymą savo atliekamam darbui, tačiau dėl darbo nesijaučia saugiai ir tai papildo literatūros analizėje nagrinėjamą laisvai samdomo darbo specifikai būdingą nestabilumą. Pastangos ir per didelis įsipareigojimas nėra stipriai išreikšti, tačiau nemažai moterų teigia, kad dirbant joms dažnai trukdo, o po darbo sunku atsipalaiduoti ir negalvoti apie darbą. Išsekimas ir cinizmas vertinami gana žemais balais, o tai nurodo, kad perdegimas laisvai samdomą darbą dirbančioms moterims nėra labai būdingas.

5.4. Vertinant koreliaciją nustatyti ryšiai tarp pasiekimus lemiančių veiksnių, pasiekimų ir gerovės dimensijų ir subdimensijų. Pasireiškia stipri teigiama koreliacija tarp objektyvios karjeros bei pasitenkinimo karjera ir žmogiškojo kapitalo subdimensijų, tačiau žmogiškojo kapitalo subdimensijos ir finansinė sėkmė koreliacinio ryšio neturi. Išorinė tinklaveika (socialinio kapitalo subdimensija) teigiamai koreliuoja su objektyvia karjera ir visomis subjektyvios karjeros subdimensijomis. Šeimos parama ir dalyvavimo tinkluose aktyvumas koreliacinio ryšio su pasiekimais neturi. Visos asmeninio kapitalo subdimensijos koreliuoja su pasiekimais, ypač stiprus ryšys pasireiškia tarp pasitenkinimo karjera ir iniciatyvumo ( $,488^{**}$ ) bei karjeros įžvalgumo ( $,444^{**}$ ). Analizuojant pasiekimų ir gerovės sąsajas matoma reikšminga tiek teigiama, tiek neigiama koreliacija. Žymi teigiama koreliacija pastebima tarp įvertinimo ir subjektyvios karjeros subdimensijų: darbo sėkmingumo ( $,447^{**}$ ), finansinės sėkmės ( $,563^{**}$ ) ir pasitenkinimo karjera ( $,540^{**}$ ). Stipriai teigiamais koreliaciniais ryšiais susiję pasiekimai ir pasisekimas gyvenime bei pasitenkinimas karjera. Neigiamais koreliaciniais ryšiais siejasi pasiekimai su darbo ir asmeninio gyvenimo balansu, išsekimu ir perdegimu. Stipriausias neigiamas ryšys pastebimas tarp darbo sėkmingumo ir cinizmo ( $-,524^{**}$ ). Koreliacinių ryšių nerasta tarp pasiekimų ir pastangų bei per didelio įsipareigojimo, o tai papildo teorinėje dalyje aprašytą prielaidą, kad šios subdimensijos labiau pasireiškia vyrams, negu moterims.

## Literatūros sąrašas

1. Allen, J., ir Mellor, D. (2002). Work context, personal control, and burnout amongst nurses. *Western Journal of Nursing Research*, 24(8), 905-917.
2. Baral, R., & Bhargava, S. (2010). Mediating effect of work-family enrichment on relationship between organisational interventions for work-life balance and job outcomes. *Journal of Managerial Psychology*, 25(3), 247-300.
3. Bateman, T. S., & Crant, J. M. (1993). The proactive component of organizational behavior: A measure and correlates. *Journal of organizational behavior*, 14(2), 103-118.
4. Bedeian, A. G. (2007). Even if the Tower Is “Ivory,” It Isn’t “White:” Understanding the Consequences of Faculty Cynicism. *Academy of Management Learning & Education*, 6(1), 9-32.
5. Bitinas, B., Rupšienė, L., ir Žydžiūnaitė, V. (2008). Kokybinių tyrimų metodologija.
6. Bögenhold, D., & Klinglmair, A. (2015). Women's self-employment and freelancers: observations on female entrepreneurship. *The handbook of research on freelancing and selfemployment*. Shankill, 51-62.
7. Brody, L. R., & Hall, J. A. (2008). Gender and emotion in context. *Handbook of emotions*, 3, 395-408.
8. Burke, A. (2011). The entrepreneurship enabling role of freelancers: Theory with evidence from the construction industry. *International Review of Entrepreneurship*, 9(3), 1-28.
9. Burke, A. (2012). The role of freelancers in the 21st century British economy. *Cranfield School of Management*.
10. Burke, A., & Cowling, M. (2015). The Use and Value of Freelancers: The Perspective of Managers. *International Review of Entrepreneurship*, 13(1).
11. Burt, R. S. (2009). *Structural holes: The social structure of competition*. Harvard university press.
12. Capone, V., Joshanloo, M., & Park, M. S. A. (2019). Burnout, depression, efficacy beliefs, and work-related variables among school teachers. *International Journal of Educational Research*.
13. Clark, S. C. (2000). Work/family border theory: A new theory of work/family balance.
14. Davidsson, P., & Honig, B. (2003). The role of social and human capital among nascent entrepreneurs. *Journal of business venturing*, 18(3), 301-331.
15. Dean, J. W. (1995). Cynicism in organizations. *École de Paris du management*. Retrieved December, 4, 2004.
16. Deery, M., & Jago, L. (2015). Revisiting talent management, work-life balance and retention strategies. *International Journal of Contemporary Hospitality Management*, 27(3), 453-472.
17. Demers, D. P. (1995). Autonomy, satisfaction high among corporate news staffs. *Newspaper Research Journal*, 16(2), 91-111.
18. Dex, S., & Bond, S. (2005). Measuring work-life balance and its covariates. *Work, employment and society*, 19(3), 627-637.
19. Dex, S., Willis, J., Paterson, R., & Sheppard, E. (2000). Freelance workers and contract uncertainty: the effects of contractual changes in the television industry. *Work, employment and society*, 14(2), 283-305. More, F. G. P. (1951). Writers Conference.
20. Diener, E., & Suh, E. (1997). Measuring quality of life: Economic, social, and subjective indicators. *Social indicators research*, 40(1-2), 189-216.

21. Dodge, R., Daly, A. P., Huyton, J., & Sanders, L. D. (2012). The challenge of defining wellbeing. *International journal of wellbeing*, 2(3).
22. Dromantaitė, A. (2012). Pasitenkinimo karjera veiksniai. *Socialinis darbas*, 11(2).
23. Eby, L. T., Butts, M., & Lockwood, A. (2003). Predictors of success in the era of the boundaryless career. *Journal of Organizational Behavior: The International Journal of Industrial, Occupational and Organizational Psychology and Behavior*, 24(6), 689-708.
24. Ertel, M., Pech, E., Ullsperger, P., Von dem Knesebeck, O., & Siegrist, J. (2005). Adverse psychosocial working conditions and subjective health in freelance media workers. *Work & Stress*, 19(3), 293-299.
25. Fraser, J., & Gold, M. (2001). 'Portfolio workers': Autonomy and control amongst freelance translators. *Work, Employment and Society*, 15(4), 679-697.
26. Friedman, S. D., & Greenhaus, J. H. (2000). *Work and family--allies or enemies?: what happens when business professionals confront life choices*. Oxford University Press, USA.
27. Ganster, D. C., & Schaubroeck, J. (1991). Work stress and employee health. *Journal of management*, 17(2), 235-271.
28. Gattiker, U. E., & Larwood, L. (1986). Subjective career success: A study of managers and support personnel. *Journal of business and psychology*, 1(2), 78-94.
29. Gherardi, S. (2015). Authoring the female entrepreneur while talking the discourse of work–family life balance. *International Small Business Journal*, 33(6), 649-666.
30. Grant, A. M., Christianson, M. K., & Price, R. H. (2007). Happiness, health, or relationships? Managerial practices and employee well-being tradeoffs. *Academy of management perspectives*, 21(3), 51-63.
31. Greenhaus, J. H., & Powell, G. N. (2006). When work and family are allies: A theory of work-family enrichment. *Academy of management review*, 31(1), 72-92.
32. Greenhaus, J. H., Parasuraman, S., & Wormley, W. M. (1990). Effects of race on organizational experiences, job performance evaluations, and career outcomes. *Academy of management Journal*, 33(1), 64-86.
33. Grzywacz, J. G., & Carlson, D. S. (2007). Conceptualizing work—family balance: Implications for practice and research. *Advances in developing human resources*, 9(4), 455-471.
34. Hart, J. W., Stasson, M. F., Mahoney, J. M., & Story, P. (2007). The Big Five and Achievement Motivation: Exploring the Relationship Between Personality and a Two-Factor Model of Motivation. *Individual Differences Research*, 5(4).
35. Henninger, A., & Gottschall, K. (2007). Freelancers in Germany's Old and New Media Industry: Beyond Standard Patterns of Work and Life?. *Critical Sociology*, 33(1-2), 43-71.
36. Huppert, F. A., & So, T. T. (2013). Flourishing across Europe: Application of a new conceptual framework for defining well-being. *Social indicators research*, 110(3), 837-861.
37. Yasin, T., & Khalid, S. (2015). Organizational cynicism, work related quality of life and organizational commitment in employees. *Pakistan Journal of Commerce and Social Sciences (PJCSS)*, 9(2), 568-582.
38. Ivanauskaitė, A. (2015). *The impact of flexible work arrangements on employee engagement and organizational commitment through the mediating role of work-family enrichment* (Doctoral dissertation, ISM University of Management and Economics).

39. Jamal, M. (2004). Burnout, stress and health of employees on non-standard work schedules: a study of Canadian workers. *Stress and Health: Journal of the International Society for the Investigation of Stress*, 20(3), 113-119.
40. Jarulaitis, M. (2014). Nestandartiniai darbo santykiai ir jų reguliavimas.
41. Johns, T., & Gratton, L. (2013). The third wave of virtual work. *Harvard Business Review*, 91(1), 66-73.
42. Judge, T. A., Erez, A., & Bono, J. E. (1998). The power of being positive: The relation between positive self-concept and job performance. *Human performance*, 11(2-3), 167-187.
43. Judge, T. A., Thoresen, C. J., Bono, J. E., & Patton, G. K. (2001). The job satisfaction–job performance relationship: A qualitative and quantitative review. *Psychological bulletin*, 127(3), 376.
44. Kelly, E. L., & Moen, P. (2007). Rethinking the clockwork of work: Why schedule control may pay off at work and at home. *Advances in developing human resources*, 9(4), 487-506.
45. Kitching, J., & Smallbone, D. (2008). Defining and estimating the size of the UK freelance workforce.
46. Kossek, E. E., Roberts, K., Fisher, S., & Demarr, B. (1998). Career self-management: a quasi-experimental assessment of the effects of a training intervention. *Personnel Psychology*, 51(4), 935-960.
47. Lee, R. T., ir Ashforth, B. E. (1990). On the meaning of Maslach's three dimensions of burnout. *Journal of applied psychology*, 75(6), 743.
48. Maslach, C., ir Leiter, M. P. (2016). Burnout. In *Stress: Concepts, Cognition, Emotion, and Behavior* (pp. 351-357). Academic Press.
49. Maslach, C., Jackson, S. E., Leiter, M. P., Schaufeli, W. B., & Schwab, R. L. (1986). *Maslach burnout inventory* (Vol. 21, pp. 3463-3464). Palo Alto, CA: Consulting Psychologists Press.
50. Maslach, C., Schaufeli, W. B., & Leiter, M. P. (2001). Job burnout. *Annual review of psychology*, 52(1), 397-422.
51. Massey, B. L., & Elmore, C. J. (2011). Happier working for themselves? Job satisfaction and women freelance journalists. *Journalism Practice*, 5(6), 672-686.
52. Meager, N. (2015). Job quality and self-employment: Is it (still) better to work for yourself. *The handbook of research on freelancing and self-employment*, 35-46.
53. Ng, T. W., & Feldman, D. C. (2014). Subjective career success: A meta-analytic review. *Journal of Vocational Behavior*, 85(2), 169-179.
54. Nguyen, D. T., Teo, S. T., Pick, D., & Jemai, M. (2018). Cynicism about change, work engagement, and job satisfaction of Public Sector Nurses. *Australian Journal of Public Administration*, 77(2), 172-186.
55. Pakalniškienė, V. (2012). Tyrimo ir įvertinimo priemonių patikimumo ir validumo nustatymas. *Metodinė priemonė. Vilnius: VU leidykla*.
56. Perrons, D. (2003). The new economy and the work–life balance: Conceptual explorations and a case study of new media. *Gender, Work & Organization*, 10(1), 65-93.
57. Powell, K. C. (2009). The Role of Concept of Self and Societal Expectations in Academic and Career Achievement. *Journal of Adult Education*, 38(2), 32-40.



58. Preckel, D., Von Känel, R., Kudielka, B. M., & Fischer, J. E. (2005). Overcommitment to work is associated with vital exhaustion. *International archives of occupational and environmental health*, 78(2), 117-122.
59. Pukėnas, K. (2009). Kokybinių duomenų analizė SPSS programa. *Kaunas: Lietuvos kūno kultūros akademija*, 94.
60. Qeshta, I. M. (2017). Impact of Personal & Organizational Factors on Freelancing/teleworking success" An Empirical Study on Translation Companies in Gaza Strip".
61. Ryan, R. M., & Deci, E. L. (2000a). Intrinsic and extrinsic motivations: Classic definitions and new directions. *Contemporary educational psychology*, 25(1), 54-67.
62. Ryan, R. M., & Deci, E. L. (2000b). Self-determination theory and the facilitation of intrinsic motivation, social development, and well-being. *American psychologist*, 55(1), 68.
63. Ryff, C. D. (1989). Beyond Ponce de Leon and life satisfaction: New directions in quest of successful ageing. *International journal of behavioral development*, 12(1), 35-55.
64. Saucier, G. (1994). Mini-Markers: A brief version of Goldberg's unipolar Big-Five markers. *Journal of personality assessment*, 63(3), 506-516.
65. Schaufeli, W. B., Martinez, I. M., Pinto, A. M., Salanova, M., & Bakker, A. B. (2002). Burnout and engagement in university students: A cross-national study. *Journal of cross-cultural psychology*, 33(5), 464-481.
66. Seibert, S. E., Kraimer, M. L., & Crant, J. M. (2001). What do proactive people do? A longitudinal model linking proactive personality and career success. *Personnel psychology*, 54(4), 845-874.
67. Marks, N., & Shah, H. (2004). A well-being manifesto for a flourishing society. *Journal of Public Mental Health*, 3(4), 9-15.
68. Shevchuk, A., Strebkov, D., & Davis, S. N. (2018). The Autonomy Paradox: How Night Work Undermines Subjective Well-Being of Internet-Based Freelancers. *ILR Review*, 0019793918767114.
69. Shim, S., Xiao, J. J., Barber, B. L., & Lyons, A. C. (2009). Pathways to life success: A conceptual model of financial well-being for young adults. *Journal of Applied Developmental Psychology*, 30(6), 708-723.
70. Shin, D. C., & Johnson, D. M. (1978). Avowed happiness as an overall assessment of the quality of life. *Social indicators research*, 5(1-4), 475-492.
71. Shye, S. (1978). Achievement motive: A faceted definition and structural analysis. *Multivariate behavioral research*, 13(3), 327-346.
72. Siegrist, J., Wege, N., Pühlhofer, F., & Wahrendorf, M. (2009). A short generic measure of work stress in the era of globalization: effort–reward imbalance. *International archives of occupational and environmental health*, 82(8), 1005.
73. Smale, A., Bagdadli, S., Cotton, R., Dello Russo, S., Dickmann, M., Dysvik, A., ... & Rozo, P. (2019). Proactive career behaviors and subjective career success: The moderating role of national culture. *Journal of Organizational Behavior*, 40(1), 105-122.
74. Steptoe, A., Siegrist, J., Kirschbaum, C., & Marmot, M. (2004). Effort–reward imbalance, overcommitment, and measures of cortisol and blood pressure over the working day. *Psychosomatic medicine*, 66(3), 323-329.
75. Sturges, J. (1999). What it means to succeed: Personal conceptions of career success held by male and female managers at different ages. *British journal of management*, 10(3), 239-252.

76. Sultana, R., Im, I., & Im, K. S. (2018). Do IT freelancers increase their entrepreneurial behavior and performance by using IT self-efficacy and social capital? Evidence from Bangladesh. *Information & Management*.
77. Tidikis, R. (2003). Socialinių mokslų tyrimų metodologija.
78. Urbonienė, A., & Stanišauskienė, V. (2005). Karjeros sampratos erdvė: lyčių aspektas. *Lyčių studijos ir tyrimai*, 97-102.
79. Van den Born, A., & Van Witteloostuijn, A. (2013). Drivers of freelance career success. *Journal of Organizational Behavior*, 34(1), 24-46.
80. Van Stel, A., & de Vries, N. (2015). The economic value of different types of solo self-employed: A review. *The handbook of research on freelancing and self-employment*, 77-84.)
81. Viningienė, D. (2014). Darbuotojų darbo motyvacijos ir pasitenkinimo darbu sąsajos. *Regional formation and development studies*, 6(1), 161-170.
82. Weiner, B. (1985). An attributional theory of achievement motivation and emotion. *Psychological review*, 92(4), 548.

## Priedai

### 1 priedas. Tyrimo anketa

Mielos respondentės,

Kauno technologijos universiteto Ekonomikos ir verslo fakulteto studentė Eglė Zarembė rengia magistro baigiamąjį darbą tema „Laisvai samdomą darbą dirbančių moterų veiklos pasiekimų poveikis jų gerovei“. Mokslinio darbo vadovė – Dr. Živilė Stankevičiūtė.

Šiuo klausimynu siekiama sužinoti, kaip skirtingi veiksniai lemia laisvai samdomą darbą dirbančių moterų veiklos pasiekimus ir kaip šie pasiekimai veikia jų gerovę. Tyrimas yra mokslinio pobūdžio. Visi duomenys bus pateikiami apibendrinta forma, kurioje nebus įmanoma identifikuoti konkrečių tyrime dalyvavusių žmonių. Garantuojame Jūsų pateiktos informacijos konfidencialumą. Visi Jūsų atsakymai liks anoniminiai.

Jeigu Jums kiltų kokių nors klausimų, galite kreiptis el. paštu: [egle.karpaviciute@ktu.edu](mailto:egle.karpaviciute@ktu.edu).

#### PILDYMO INSTRUKCIJA

Jums pateikiami teiginiai, su kuriais Jūs galite sutikti arba jiems nepritari. Prie kiekvieno iš teiginių skalėje nuo „Visiškai nesutinku“ iki „Visiškai sutinku“ pažymėkite Jums labiausiai tinkantį atsakymą. Taip pat Jums pateikiami klausimai, kur reikia pasirinkti tik vieną, jums būdingą atsakymą.

Ačiū už Jūsų bendradarbiavimą.

Šios anketos rezultatai viešai nepublikuojami.

Klausimo nr.	Lietuvių k.	Atsakymai
1.1	Jūsų bendra darbinė patirtis yra:	0-6 mėn. 7-12 mėn. 1-2 m. 3-5 m. 6-10 m. 11-15 m. 16-20 m. 21 m. ir daugiau
1.2	Jūsų laisvai samdomo darbo patirtis yra:	0-6 mėn. 7-12 mėn. 1-2 m. 3-5 m. 6-10 m. 11-15 m. 16-20 m. 21 m. ir daugiau

1.3	Aukščiausias jūsų turimas išsilavinimas:	Pagrindinis. Vidurinis. Profesinis. Aukštasis koleginis. Aukštasis universitetinis.
1.4	Per pastaruosius 2 metus vidutiniškai savo įgūdžių ir kompetencijų tobulinimui, mokymams, konferencijoms ir kt. skirtų dienų skaičius:	0-5 dienos 6-10 dienų 11-20 dienų 21-40 dienų 41-70 dienų 71 diena ir daugiau
		Visiškai nesutinku... ..Visiškai sutinku
		1 2 3 4 5
1.5.1- 1.5.5	Aš ieškau galimybių nenutrūkstamam mokymuisi savo karjere. Aš turiu įvairialypį su darbu susijusių įgūdžių rinkinį. Aš nuolatos atsinaujinu žinias apie savo profesijos tendencijas ir vystymąsi. Aš ieškau mokymosi ir vystymosi galimybių. Aš nuolatos atnaujinu savo su darbu susijusius įgūdžius.	Visiškai nesutinku... ..Visiškai sutinku 1 2 3 4 5
2.1.1- 2.1.4	Industrijoje, kurioje dirbu, turiu platų kontaktų ratą. Aš reguliariai mezgu ryšius su naujais žmonėmis. Kiti sako, kad aš turiu labai daug pažinčių. <b>Aš turiu nedaug profesinių kontaktų. (a)</b>	Visiškai nesutinku... ..Visiškai sutinku 1 2 3 4 5
2.2.1- 2.2.4	Mano partneris/šeima... ...vaidina aktyvų vaidmenį mano karjere. ...išklauso mano su darbu susijusių problemų. ...duoda su darbu susijusių patarimų. ...pagiria mane dėl darbinių pasiekimų.	Visiškai nesutinku... ..Visiškai sutinku 1 2 3 4 5
2.3.	Kelių profesinių klubų, organizacijų, tinklų narė Jūs esate:	0 1-2 3-4 5 ir daugiau
2.4.	Aš priklausau ir dalyvauju šių klubų/organizacijų veikloje:	Rotary BNI Lions Verslių moterų klubas Kita: įrašykite
2.5.1- 2.5.3	Aš dažnai dalyvauju šių klubų veikloje. Aš aktyviai dalyvauju šių klubų veikloje. Aš dažnai ir aktyviai dalyvauju šių klubų veikloje.	Visiškai nesutinku... ..Visiškai sutinku 1 2 3 4 5
2.6.1.- 2.6.2	Aš skiriu daug dėmesio ir laiko savo naujų kontaktų paieškai, tinklo plėtimui, vizitinių kortelių dalinimui Aš skiriu daug dėmesio ir laiko palaikyti ryšį su esamais kontaktais paskambinant, nucinant verslo pietų, pasveikinant svarbiomis progomis ir pan.	Visiškai nesutinku... ..Visiškai sutinku 1 2 3 4 5

3.1.1- 3.1.10	<p>Aš nuolatos ieškau būdų pagerinti savo gyvenimą.</p> <p>Aš esu linkusi leisti kitiems imtis iniciatyvos pradėti naujus projektus.</p> <p>Nėra nieko labiau jaudinančio, negu matyti kaip mano idėjos realizuojasi.</p> <p>Jeigu pamatau ką nors, kas man nepatinka, pataisau/pakeičiu tai.</p> <p>Nepaisant to, kokie šansai, jeigu kažkuo tikiu, aš padarysiu taip, kad tai įvyktų.</p> <p>Man patinka nugalėti su savo idėjomis, netgi patiriant kitų priešišumą.</p> <p>Man puikiai sekasi identifikuoti galimybes.</p> <p>Jeigu tikiu idėja, jokios kliūtys nesukliudys man jos įgyvendinti.</p> <p>Man puikiai sekasi problemas paversti galimybėmis.</p> <p>Aš pastebiu geras galimybes gerokai prieš kitiems jas pastebint.</p>	<p>Visiškai nesutinku... ...Visiškai sutinku</p> <p>1      2      3      4      5</p>
3.2.1- 3.2.7	<p>Pagalvokite ir pažymėkite kiek žemiau nurodytos savybės jums būdingos:</p> <p>Drąsi</p> <p>Linkusi bendradarbiauti</p> <p>Kūrybiška</p> <p>Ekstravertiška</p> <p>Lakios vaizduotės</p> <p>Maloni</p> <p>Bendraujanti</p>	<p>Visiškai nebūdinga... ...Visiškai būdinga</p> <p>1      2      3      4      5</p>
3.3.1- 3.3.7	<p>Aš turiu konkretų planą kaip pasiekti savo karjeros tikslų.</p> <p>Aš keičiu savo karjeros tikslus priklausomai nuo savo situacijos.</p> <p>Aš siekiu tokių užsakymų, kurie padeda man pasiekti karjeros tikslų.</p> <p>Aš turiu aiškius karjeros tikslus.</p> <p>Aš turiu realistinius karjeros tikslus.</p> <p>Aš žinau savo stiprybes (ką galiu daryti gerai).</p> <p>Aš žinau savo silpnybes (kas man sudėtinga).</p>	<p>Visiškai nesutinku... ...Visiškai sutinku</p> <p>1      2      3      4      5</p>
4.1	<p>Kokios jūsų mėnesinės pajamos atskaičius mokesčius?</p>	<p>Iki 400 Eur</p> <p>401-600 Eur</p> <p>601-900 Eur</p> <p>901-1200 Eur</p> <p>1201-1500 Eur</p> <p>1501 Eur ir daugiau</p>
4.2.1- 4.2.6	<p>Gaunu teigiamą grįžtamąjį ryšį apie savo darbo atlikimą iš visų su juo susijusių asmenų</p> <p>Atlieku pakankamai atsakingą darbą</p> <p>Dirbu darbą, kuris man suteikia galimybę įgyti naujų įgūdžių</p> <p>Aš jaučiuosi laimingiausia kai dirbu</p> <p>Jaučiuosi atsidavusi savo darbui</p> <p>Dirbu tokį darbą, kad daugiausia užduočių, kurias atlieku yra tos, kurios man tikrai patinka</p>	<p>Visiškai nesutinku... ...Visiškai sutinku</p> <p>1      2      3      4      5</p>

4.3.1- 4.3.3	<p>Gaunu teisingą atlyginimą už darbą lyginant su mano bendraamžiais.</p> <p>Gaunu gana aukštą atlyginimą lyginant su mano bendraamžiais.</p> <p>Gaunu tokį atlyginimą, kokio, manau, mano darbas yra vertas.</p>	<p>Visiškai nesutinku... ...Visiškai sutinku</p> <p>1      2      3      4      5</p>
4.4.1- 4.4.4	<p>Kalbant apie mane, kaip laisvai samdomą darbuotoją, esu patenkinta...</p> <p>...sėkme, kurios sulaukiau karjereje.</p> <p>...progresu, kurį padariau siekiant visų savo karjeros tikslų.</p> <p>...progresu, kurį padariau siekiant savo finansinių tikslų (kalbant apie pajamas).</p> <p>...progresu, kurį padariau siekiant savo naujų įgūdžių vystymo tikslų.</p>	<p>Visiškai nesutinku... ...Visiškai sutinku</p> <p>1      2      3      4      5</p>
5.1- 5.10	<p>Šiuo metu, kadangi mano darbas to reikalauja, dažniausiai dirbu labai ilgas valandas</p> <p>Šią savaitę turiu mažai laiko dalyvauti socialiniame gyvenime, ilsėtis su savo partneriu, aplankyti šeimą ar kt.</p> <p>Turiu dirbti namuose didžiąją dalį vakarų</p> <p>Dažnai dirbu vėlai arba savaitgaliais, kad spėčiau susitvarkyti su darbo užduotimis</p> <p>Man sunku atsipalaiduoti ir pamiršti apie darbo problemas</p> <p>Jaudinuosi dėl su darbu susijusio streso poveikio mano sveikatai</p> <p>Santykiai su mano partneriu (draugais) kenčia dėl spaudimo ir ilgų darbo valandų</p> <p>Mano šeimai trūksta mano dėmesio, nes per retai su ja būnu, būnu per daug pavargusi</p> <p>Man sunku rasti laiko hobiams, laisvalaikiui ar palaikyti draugystę bei santykius su šeima</p> <p>Norėčiau dirbti mažiau valandų ir sumažinti savo streso lygį, bet jaučiuosi taip, tarsi negaliu kontroliuoti dabartinės situacijos</p>	<p>Visiškai nesutinku... ...Visiškai sutinku</p> <p>1      2      3      4      5</p>
6.1.1- 6.1.4	<p>Jaučiuosi laiminga dėl savo asmeninio gyvenimo.</p> <p>Mėgaujuosi su darbu nesusijusiais užsiėmimais.</p> <p>Esu bendrai patenkinta savo gyvenimu.</p> <p>Myliu savo darbą</p>	<p>Visiškai nesutinku... ...Visiškai sutinku</p> <p>1      2      3      4      5</p>
7.1.1- 7.1.3	<p>Apskritai esu patenkinta savo darbu.</p> <p><b>Bendrai paėmus, man nepatinka mano darbas. (a)</b></p> <p>Bendrai paėmus, man patinka dirbti būtent tai, ką dirbu.</p>	<p>Visiškai nesutinku... ...Visiškai sutinku</p> <p>1      2      3      4      5</p>
8.1.1. – 8.1.3.	<p>Aš jaučiu nuolatinį laiko spaudimą dėl didelio darbo krūvio</p> <p>Kai dirbu mane dažnai pertraukia ir trukdo</p> <p>Per pastaruosius keletą metų mano darbas tapo vis daugiau iš manęs pareikalaujantis</p>	<p>Visiškai nesutinku... ...Visiškai sutinku</p> <p>1      2      3      4      5</p>
8.2.1. – 8.2.7.	<p>Aš sulaukiu pagarbos, kurios nusipelniau, iš savo klientų ar kitų man svarbių žmonių</p> <p><b>Tolimesnės mano darbo perspektyvos yra prastos (a)</b></p> <p><b>Esu patyrusi arba manau, kad patirsiu nemalonių pokyčių susijusių su savo darbu (a)</b></p> <p><b>Nesijaučiu saugi dėl savo darbo (a)</b></p> <p>Atsižvelgiant į visas mano pastangas ir pasiekimus, gaunu pagarbą ir prestižą, kurio nusipelniau</p>	<p>Visiškai nesutinku... ...Visiškai sutinku</p> <p>1      2      3      4      5</p>

	Atsižvelgiant į visas mano pastangas ir pasiekimus, mano darbo perspektyvos yra adekvačios Atsižvelgiant į visas mano pastangas ir pasiekimus, mano atlyginimas yra adekvatus	
8.3.1 – 8.3.6.	Lengvai pasijaučiu užgožta dėl spaudžiančių terminų Vos tik atsikeliu ryte iškart pradėtu galvoti apie darbo problemas <b>Kai grįžtu namo po darbo / baigiu dirbti, galiu lengvai atsipalaiduoti ir nebegalvoti apie darbą (a)</b> Man artimi žmonės sako, kad labai daug paaukoju dėl darbo Darbas retai mane paleidžia, jis vis tiek mano galvoje net kai einu miegoti Jeigu atidedu vėleniam laikui kažką, ką turėjau padaryti šiandien, bus sunku užmigti ir miegoti	Visiškai nesutinku... ..Visiškai sutinku 1 2 3 4 5
9.1.1. – 9.1.5.	Jaučiu, kad darbas mane sekina emociškai. Po darbe praleistos dienos jaučiuosi išsekusi. Keldamasi ryte, kai manes laukia dar viena diena darbe, jaučiuosi pavargusi. Ėjimas į darbą ir pats darbas man kelia įtampą. Nuo darbo jaučiuosi perdegusi.	Visiškai nesutinku... ..Visiškai sutinku 1 2 3 4 5
9.2.1 – 9.2.4	Palyginti su tuo laiku, kai tik pradėjau dirbti, dabar darbas mane domina mažiau. Darbas man pradėjo patikti mažiau. Galimą savo darbo naudingumą pradėjau vertinti ciniškiau. Abejoju savo darbo svarba.	Visiškai nesutinku... ..Visiškai sutinku 1 2 3 4 5
10.1.1- 10.1.4	Kuriai kartai Jūs priklausote pagal savo amžių?  Sritis, kurioje dirbate:  Jūs gyvenate:	(gimiau 2001 m. arba vėliau) Z/Interneto karta (gimiau 1982 m. - 2000 m.) Y/Tūkstantmečio karta (gimiau 1965 m. - 1981 m.) X karta (gimiau 1946 m. – 1964 m.) Kūdikių bumo karta  Žurnalistika Grafinis dizainas Dizainas Vertimai Grožio paslaugos Informacinės technologijos Konsultavimas Renginių organizavimas Apskaita ir finansai Kita: įrašykite  Viena Su sutuoktiniu (-e) / partneriu (-e) Su sutuoktiniu (-e) / partneriu (-e) ir vaiku/ais Viena su vaiku/vaikais

		Su tėvais, draugais ar kitais giminaičiais
	Jūsų vaikų skaičius:	Neturiu vaikų Turiu 1 vaiką Turiu 2 vaikus Turiu 3 vaikus ir daugiau



## 2 priedas. Skalių validumas

Dimensija	Teiginys	L	i/tt	$\alpha$	$r_{\text{mean}}$	$r_{\text{min}}$	$r_{\text{max}}$	%	KMO	
Žmogiškasis kapitalas	Bendra darbinė patirtis	0,355	0,714	0,687	0,272	-	0,019	0,733	38,631	0,782
	Laisvai samdomo darbo patirtis	0,19	0,803							
	Išsilavinimas	0,324	0,757							
	Mokymuisi skirtų dienų per pastaruosius 2 metus skaičius	0,54	0,483							
	1.5.1. Aš ieškau galimybių nenutrūkstamam mokymuisi savo karjereje.	0,77	0,706							
	1.5.2. Aš turiu įvairialypį su darbu susijusių įgūdžių rinkinį.	0,624	0,451							
	1.5.3. Aš nuolatos atsinaujinu žinias apie savo profesijos tendencijas ir vystymąsi.	0,822	0,690							
	1.5.4. Aš ieškau mokymosi ir vystymosi galimybių.	0,797	0,739							
	1.5.5. Aš nuolatos atnaujinu savo su darbu susijusius įgūdžius.	0,789	0,631							

Dimensija	Teiginys	L	i/tt	$\alpha$	$r_{\text{mean}}$	$r_{\text{min}}$	$r_{\text{max}}$	%	KMO	
Asmeninis kapitalas	3.1.1. Aš nuolatos ieškau būdų pagerinti savo gyvenimą.	0,559	0,63	0,884	0,279	-	0,073	0,681	29,086	0,814
	3.1.2. Aš esu linkusi leisti kitiems imtis iniciatyvos pradėti naujus projektus.	0,117	0,71							
	3.1.3. Nėra nieko labiau jaudinančio, negu matyti kaip mano idėjos realizuojasi.	0,642	0,653							
	3.1.4. Jeigu pamatau ką nors, kas man nepatinka, pataisau/pakeičiu tai.	0,581	0,528							
	3.1.5. Nepaisant to, kokie šansai, jeigu kažkuo tikiu, aš padarysiu taip, kad tai įvyktų.	0,716	0,691							
	3.1.6. Man patinka nugalėti su savo idėjomis, netgi patiriant kitų priešišumą.	0,659	0,69							
	3.1.7. Man puikiai sekasi identifikuoti galimybes.	0,684	0,664							

	3.1.8. Jeigu tikiu idėja, jokios kliūtys nesukliudys man jos įgyvendinti.	0,729	0,684						
	3.1.9. Man puikiai sekasi problemas paversti galimybėmis.	0,667	0,652						
	3.1.10. Aš pastebiu geras galimybes gerokai prieš kitiems jas pastebint.	0,648	0,694						
	3.2.1. Drąsi	0,55	0,515						
	3.2.2. Linkusi bendradarbiauti	0,394	0,512						
	3.2.3. Kūrybiška	0,44	0,725						
	3.2.4. Ekstravertiška	0,492	0,584						
	3.2.5. Lakios vaizduotės	0,431	0,785						
	3.2.6. Maloni	0,147	0,661						
	3.2.7. Bendraujanti	0,33	0,731						
	3.3.1. Aš turiu konkretų planą kaip pasiekti savo karjeros tikslų.	0,621	0,689						
	3.3.2. Aš keičiu savo karjeros tikslus priklausomai nuo savo situacijos.	0,338	0,467						
	3.3.3. Aš siekiu tokių užsakymų, kurie padeda man pasiekti karjeros tikslų.	0,496	0,598						
	3.3.4. Aš turiu aiškius karjeros tikslus.	0,632	0,743						
	3.3.5. Aš turiu realistinius karjeros tikslus.	0,507	0,737						
	3.3.6. Aš žinau savo stiprybes (ką galiu daryti gerai).	0,59	0,775						
	3.3.7. Aš žinau savo silpnybes (kas man sudėtinga).	0,366	0,837						

Dimensija	Teiginys	L	i/tt	$\alpha$	$r_{\text{mean}}$	$r_{\text{min}}$	$r_{\text{max}}$	%	KMO
Pastiekimai	4.1. Jūsų mėnesinės pajamos atskaičius mokesčius:	0,538	0,57	0,848	0,291	-0,064	0,771	35,257	0,824
	4.2.1. Gaunu teigiamą grįžtamąjį ryšį apie savo darbo atlikimą iš visų su juo susijusių asmenų	0,437	0,231						
	4.2.2. Atlieku pakankamai atsakingą darbą	0,344	0,359						

	4.2.3. Dirbu darbą, kuris man suteikia galimybę įgyti naujų įgūdžių	0,426	0,509						
	4.2.4. Aš jaučiuosi laimingiausia kai dirbu	0,489	0,671						
	4.2.5. Jaučiuosi atsidavusi savo darbui	0,602	0,657						
	4.2.6. Dirbu tokį darbą, kad daugiausia užduočių, kurias atlieku yra tos, kurios man tikrai patinka	0,628	0,587						
	4.3.1. Gaunu teisingą atlyginimą už darbą lyginant su mano bendraamžiais.	0,676	0,79						
	4.3.2. Gaunu gana aukštą atlyginimą lyginant su mano bendraamžiais.	0,67	0,743						
	4.3.3. Gaunu tokį atlyginimą, kokio, manau, mano darbas yra vertas.	0,596	0,754						
	4.4.1. Esu patenkinta sėkme, kurios sulaukiau karjereje.	0,765	0,645						
	4.4.2. Esu patenkinta progresu, kurį padariau siekiant visų savo karjeros tikslų.	0,709	0,798						
	4.4.3. Esu patenkinta progresu, kurį padariau siekiant savo finansinių tikslų (kalbant apie pajamas).	0,716	0,645						
	4.4.4. Esu patenkinta progresu, kurį padariau siekiant savo naujų įgūdžių vystymo tikslų.	0,546	0,693						

Dimensija	Teiginys	L	i/tt	$\alpha$	$r_{\text{mean}}$	$r_{\text{min}}$	$r_{\text{max}}$	%	KMO
Darbo ir asmeninio gyvenimo balansas	5.1.1. Šiuo metu, kadangi mano darbas to reikalauja, dažniausiai dirbu labai ilgas valandas	0,665	0,442	0,920	0,537	0,359	0,788	58,644	0,897
	5.1.2. Šią savaitę turiu mažai laiko dalyvauti socialiniame gyvenime, ilsėtis su savo partneriu, aplankyti šeimą ar kt.	0,737	0,544						
	5.1.3. Turiu dirbti namuose didžiąją dalį vakarų	0,798	0,637						
	5.1.4. Dažnai dirbu vėlai arba savaitgaliais, kad	0,782	0,612						

	spėčiau susitvarkyti su darbo užduotimis								
	5.1.5. Man sunku atsipalaiduoti ir pamiršti apie darbo problemas	0,739	0,547						
	5.1.6. Jaudinuosi dėl su darbu susijusio streso poveikio mano sveikatai	0,668	0,446						
	5.1.7. Santykiai su mano partneriu (draugais) kenčia dėl spaudimo ir ilgų darbo valandų	0,795	0,632						
	5.1.8. Mano šeimai trūksta mano dėmesio, nes per retai su ja būnu, būnu per daug pavargusi	0,828	0,686						
	5.1.9. Man sunku rasti laiko hobiams, laisvalaikiui ar palaikyti draugystę bei santykius su šeima	0,79	0,624						
	5.1.10. Norėčiau dirbti mažiau valandų ir sumažinti savo streso lygį, bet jaučiuosi taip, tarsi negaliu kontroliuoti dabartinės situacijos	0,834	0,695						

Dimensija	Teiginys	L	i/tt	$\alpha$	$r_{\text{mean}}$	$r_{\text{min}}$	$r_{\text{max}}$	%	KMO
Pasisekimas gyvenime	6.1.1. Jaučiuosi laiminga dėl savo asmeninio gyvenimo.	0,869	0,756	0,768	0,449	0,247	0,746	59,671	0,718
	6.1.2. Mėgaujuosi su darbu nesusijusiais užsiėmimais.	0,704	0,496						
	6.1.3. Esu bendrai patenkinta savo gyvenimu.	0,88	0,774						
	6.1.4. Myliu savo darbą.	0,601	0,361						

Dimensija	Teiginys	L	i/tt	$\alpha$	$r_{\text{mean}}$	$r_{\text{min}}$	$r_{\text{max}}$	%	KMO
Pasitenkinimas darbu	7.1.1. Apskritai esu patenkinta savo darbu.	0,893	0,797	0,803	0,587	0,476	0,772	72,813	0,652
	7.1.2. Bendrai paėmus, man nepatinka mano darbas.	0,751	0,564						
	7.1.3. Bendrai paėmus, man patinka dirbti būtent tai, ką dirbu.	0,907	0,823						

Dimensija	Teiginys	L	i/tt	$\alpha$	$r_{\text{mean}}$	$r_{\text{min}}$	$r_{\text{max}}$	%	KMO
-----------	----------	---	------	----------	-------------------	------------------	------------------	---	-----

Darbo stresas	8.1.1. Aš jaučiu nuolatinį laiko spaudimą dėl didelio darbo krūvio	0,71	0,725	0,656	0,100	0,470	0,671	33,527	0,800
	8.1.2. Kai dirbu mane dažnai pertraukia ir trukdo	0,555	0,598						
	8.1.3. Per pastaruosius keletą metų mano darbas tapo vis daugiau iš manęs pareikalaujantis	0,534	0,651						
	8.2.1. Aš sulaukiu pagarbos, kurios nusipelniau, iš savo klientų ar kitų man svarbių žmonių.	-0,47	0,508						
	8.2.2. Tolimesnės mano darbo perspektyvos yra prastos.	-0,556	0,675						
	8.2.3. Esu patyrusi arba manau, kad patirsiu nemalonių pokyčių susijusių su savo darbu.	-0,449	0,745						
	8.2.4. Nesijaučiu saugi dėl savo darbo.	-0,637	0,756						
	8.2.5. Atsižvelgiant į visas mano pastangas ir pasiekimus, gaunu pagarbą ir prestižą, kurio nusipelniau.	-0,55	0,688						
	8.2.6. Atsižvelgiant į visas mano pastangas ir pasiekimus, mano darbo perspektyvos yra adekvačios.	-0,545	0,733						
	8.2.7. Atsižvelgiant į visas mano pastangas ir pasiekimus, mano atlyginimas yra adekvatus.	-0,469	0,646						
	8.3.1. Lengvai pasijaučiu užgožta dėl spaudžiančių terminų.	0,723	0,575						
	8.3.2. Vos tik atsikeliu ryte iškart pradedu galvoti apie darbo problemas.	0,761	0,753						
	8.3.3. Kai grįžtu namo po darbo / baigiu dirbti, galiu lengvai atsipalaiduoti ir nebegalvoti apie darbą.	0,529	0,698						
	8.3.4. Man artimi žmonės sako, kad labai daug paaukoju dėl darbo.	0,492	0,526						
	8.3.5. Darbas retai mane paleidžia, jis vis tiek mano galvoje net kai einu miegoti.	0,624	0,816						

	8.3.6. Jeigu atidedu vėleniam laikui kažką, ką turėjau padaryti šiandien, bus sunku užmigti ir miegoti.	0,545	0,508						
--	---	-------	-------	--	--	--	--	--	--

Dimensija	Teiginys	L	i/tt	$\alpha$	$r_{\text{mean}}$	$r_{\text{min}}$	$r_{\text{max}}$	%	KMO
Perdegimas	9.1.1. Jaučiu, kad darbas mane sekina emociškai.	0,725	0,75	0,906	0,520	0,239	0,907	57,547	0,851
	9.1.2. Po darbe praleistos dienos jaučiuosi išsekusi.	0,716	0,759						
	9.1.3. Keldamasi ryte, kai manes laukia dar viena diena darbe, jaučiuosi pavargusi.	0,781	0,77						
	9.1.4. Ėjimas į darbą ir pats darbas man kelia įtampą.	0,806	0,688						
	9.1.5. Nuo darbo jaučiuosi perdegusi.	0,84	0,743						
	9.2.1. Palyginti su tuo laiku, kai tik pradėjau dirbti, dabar darbas mane domina mažiau.	0,774	0,786						
	9.2.2. Darbas man pradėjo patikti mažiau.	0,79	0,823						
	9.2.3. Galimą savo darbo naudingumą pradėjau vertinti ciniškiau.	0,721	0,727						
	9.2.4. Abejoju savo darbo svarba.	0,658	0,665						

### 3 priedas. Subjektyvios karjeros vertinimas priklausomai nuo darbo srities

Darbo sritis	Darbo sėkmingumas	Finansinė sėkmė	Pasitenkinimas karjera	Subjektyvi karjera (bendras vidurkis)
Žurnalistika	3,75	3,1667	2,875	3,2639
Grafinis dizainas	4,0208	3,0694	3,6354	3,5752
Dizainas	4,125	2,8333	3,7188	3,559
Vertimai	3,8529	2,6078	3,4706	3,3105
Grožio paslaugos	4,2949	2,8974	3,5962	3,5962
Informacinės technologijos	3,5	2,6667	3,25	3,1389
Konsultavimas	4,0417	3,25	3,8958	3,7292
Renginių organizavimas	4,5	3,6042	4,0313	4,0451
Apskaita ir finansai	4,1667	3,6667	3,5	3,7778
Menai	4,1667	2,6667	4,375	3,7361
Fotografija	4,2083	3,5625	4	3,9236
Marketingas	4,0686	3,3922	3,6176	3,6928
Kinas	3,8889	4,1111	3,6667	3,8889
Sveikatingumas	4,0556	3,6667	3,5417	3,7546
Kita	4,0641	2,8205	3,5577	3,4808

#### 4 priedas. Demografinių charakteristikų vidurkiai pagal pajamas

Demografinės charakteristikos		Pajamų vidurkiai	Atsakymų skaičius
Karta (amžius)	(gimiau 1982 m. - 2000 m.) Y/Tūkstantmečio karta	3,05	121
	(gimiau 1965 m. - 1981 m.) X karta	3,85	34
Darbo sritis	Žurnalistika	2,5	2
	Grafinis dizainas	2,96	24
	Dizainas	3,38	8
	Vertimai	2,65	17
	Grožio paslaugos	2,31	13
	Informacinės technologijos	1	1
	Konsultavimas	4,33	12
	Renginių organizavimas	3,56	16
	Apskaita ir finansai	4,33	3
	Menai	3,5	4
	Fotografija	2,94	16
	Marketingas	3,65	17
	Kinas	4	3
	Sveikatingumas	3,5	6
Kita	3,31	13	
Šeimyninė padėtis	Viena	2,82	22
	Su sutuoktiniu (-e) / partneriu (-e)	3,32	60
	Su sutuoktiniu (-e) / partneriu (-e) ir vaiku/ais	3,56	45
	Viena su vaiku/vaikais	3,67	12
	Su tėvais, draugais ar kitais giminaičiais	2,19	16
Vaikų skaičius	Neturiu vaikų	2,94	90
	Turiu 1 vaiką	3,49	35
	Turiu 2 vaikus	3,78	23
	Turiu 3 vaikus ir daugiau	3,71	7



## 5 priedas. Darbo ir asmeninio gyvenimo balanso vidurkiai pagal demografines charakteristikas

Demografinė charakteristika		Vidurkis	Respondenčių skaičius
Karta	(gimiau 1982 m. - 2000 m.) Y/Tūkstantmečio karta	2,94	121
	(gimiau 1965 m. - 1981 m.) X karta	2,74	34
Darbo sritis	Žurnalistika	2,65	2
	Grafinis dizainas	3,03	24
	Dizainas	2,69	8
	Vertimai	2,95	17
	Grožio paslaugos	2,69	13
	Informacinės technologijos	3,80	1
	Konsultavimas	2,80	12
	Renginių organizavimas	2,57	16
	Apskaita ir finansai	3,33	3
	Menai	2,05	4
	Fotografija	3,28	16
	Marketingas	3,03	17
	Kinas	2,33	3
	Sveikatingumas	3,62	6
Kita	2,68	13	
Šeimyninė padėtis	Viena	2,95	22
	Su sutuoktiniu (-e) / partneriu (-e)	2,86	60
	Su sutuoktiniu (-e) / partneriu (-e) ir vaiku/ais	2,68	45
	Viena su vaiku/vaikais	3,30	12
	Su tėvais, draugais ar kitais giminaičiais	3,28	16
Vaikų skaičius	Neturiu vaikų	2,94	90
	Turiu 1 vaiką	3,18	35
	Turiu 2 vaikus	2,43	23
	Turiu 3 vaikus ir daugiau	2,49	7

## 6 priedas. Demografinių charakteristikų koreliacija su gerove

Demografinė charakteristika	Koreliacija	Darbo ir asmeninio gyvenimo balansas	Pasisekimas gyvenime	Pasitenkinimas darbu	Ivertinimas	Pastangos	Per didelis išpareigojimas	Išsekimas	Cinizmas
Karta (amžius)	Koreliacijos koeficientas	-0,084	-,188*	0,029	-0,098	-0,017	-0,068	-0,032	0,011
Vaikų skaičius	Koreliacijos koeficientas	-0,107	-0,015	0,098	0,105	-0,133	-0,07	-0,143	-0,054

\*\*p<0.01. \*p<0.05