



Kauno technologijos universitetas
Ekonomikos ir verslo fakultetas

Skirtingos lyties darbuotojų asmenybės bruožų įtaka darbo ir asmeninio gyvenimo balansui

Magistro baigiamasis projektas

Gintarė Tamašauskienė

Projekto autorė

Prof. Dr. Vilmantė Kumpikaitė-Valiūnienė

Vadovė

Kaunas, 2020



Kauno technologijos universitetas
Ekonomikos ir verslo fakultetas

Skirtingos lyties darbuotojų asmenybės bruožų įtaka darbo ir asmeninio gyvenimo balansui

Magistro baigiamasis projektas
Žmonių išteklių vadyba (6211LX039)

Gintarė Tamašauskienė
Projekto autorė

**Prof. Dr. Vilmantė Kumpikaitė-
Valiūnienė**
Vadovė

Doc. Živilė Stankevičiūtė
Recenzentė

Kaunas, 2020



Kauno technologijos universitetas

Ekonomikos ir verslo fakultetas

Gintarė Tamašauskienė

Skirtingos lyties darbuotojų asmenybės bruožų įtaka darbo ir asmeninio gyvenimo balansui

Akademinio sąžiningumo deklaracija

Patvirtinu, kad mano, Gintarės Tamašauskienės, baigiamasis projektas tema „Skirtingos lyties darbuotojų asmenybės bruožų įtaka darbo ir asmeninio gyvenimo balansui“ 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.

(vardą ir pavardę įrašyti ranka)

(parašas)

Gintarė Tamašauskienė. Skirtingos lyties darbuotojų asmenybės bruožų įtaka darbo ir asmeninio gyvenimo balansui. Magistro baigiamasis projektas / vadovė prof. dr. Vilmantė Kumpikaitė-Valiūnienė; Kauno technologijos universitetas, Ekonomikos ir verslo fakultetas.

Studijų kryptis ir sritis (studijų krypčių grupė): Žmonių išteklių vadyba; Verslas ir viešoji vadyba.

Reikšminiai žodžiai: asmenybės bruožai, Didysis penketas, darbo ir asmeninio gyvenimo balansas, lytis.

Kaunas, 2020. 77 p.

Santrauka

Temos aktualumas. Šiandieniniame pasaulyje, kuriame labai plačiai kalbama apie sau keliamus profesinius karjeros tikslus, verslą, pelną bei įvairius kitus tiek asmeninius, tiek profesinius sėkmės rodiklius, žmonėms vis sunkiau suderinti įvairias gyvenimo sritis. Ši situacija veda prie vieno ypatingai aktualaus klausimo - kaip efektyviai suderinti profesinį bei asmeninį gyvenimą, atrasti tinkamą balansą? Moksliniai tyrimai atskleidžia, kad darbas ir namai (arba šeima) yra dvi svarbiausios dedamosios dalys dirbančio žmogaus gyvenime (Igbinomwanhia, Iyayi ir Iyayi, 2012). Nors galima diskutuoti, kad savęs realizacija suvokiama per darbą – iškeltų tikslų bei pasirinkto karjeros kelio siekimą, tačiau tikroji savęs realizacija apima tiek darbą, tiek asmeninį gyvenimą.

Terminas „darbo ir asmeninio gyvenimo balansas“ pirmą kartą buvo panaudotas 1970 metais, Jungtinėje Karalystėje, nusakyti individo stabilumą tarp darbo ir asmeninio gyvenimo. Šiam terminui vienaip ar kitaip pritaria ir kiti autoriai, vieni iš jų - Nwagbara ir Akanji (2012), kurie teigia, kad darbo ir asmeninio gyvenimo balanso koncepcija yra paremta dirbančio asmens gebėjimu paskirstyti savo gyvenimą ir laiką dviem pagrindinėms sritims: darbui ir gyvenimui, stengiantis, kad nei viena sritis nepadarytų neigiamos įtakos kitai.

Mokslinėje erdvėje galima rasti tyrimų, kurie tiria asmenybės bruožų įtaką darbo ir asmeninio gyvenimo balansui. Devadoss ir Minnie (2013) tyrimas parodė, kad skirtingi asmenybės bruožai geba skirtingai pasiekti darbo ir asmeninio gyvenimo balanso. Kol atvirumas patyrimui pastebimas kaip gebantis lengviausiai pasiekti darbo ir asmeninio gyvenimo pusiausvyros, neurotizmo bruožas pastebėtas kaip šį balansą valdantis sunkiausiai.

Kalbant apie darbo ir asmeninio gyvenimo balansą, svarbu atskleisti lyčių vaidmenį. Pastarąjį dešimtmetį Europoje sparčiai augo moterų skaičius darbo rinkoje. Moksliniai tyrimai atskleidžia, kad moterys ir vyrai darbo ir asmeninio gyvenimo balansą supranta skirtingai. Autoriai Hofacker ir Konig‘as (2013) nustatė, kad moterys, turinčios galimybę pasirinkti lankstų darbo grafiką, naudojami tuo kaip galimybė pasiekti darbo ir asmeninio gyvenimo balansą bei praleisti daugiau laiko su šeima. Tuo tarpu vyrai tai išnaudoja kaip galimybę parodyti savo lojalumą organizacijai. Taigi, lytis gali veikti kaip moderatorius, siekiant darbo ir asmeninio gyvenimo balanso.

Tyrimo tikslas. Atskleisti skirtingos lyties darbuotojų asmenybės bruožų įtaką darbo ir asmeninio gyvenimo balansui.

Tyrimo rezultatai. Tyrime dalyvavo 434 dirbantys respondentai (355 moterys ir 79 vyrai) iš Lietuvos. Asmenybės bruožai buvo analizuojami pasitelkiant Didžiojo penketo teoriją, kurioje aprašomi penki pagrindiniai asmenybės bruožai: ekstraversija, sutariamumas, sąmoningumas, neurotizmas ir atvirumas patyrimui. Asmenybės bruožų analizei naudotas Goldberg (1993) BFI instrumentas. Darbo ir asmeninio gyvenimo balansas buvo matuojamas naudojant Hayman (2005)

klausimyną, kur šis balansas analizuojamas per tris dimensijas: neigiamas darbo poveikis asmeniniam gyvenimui, neigiamas asmeninio gyvenimo poveikis darbui bei teigiamas darbo/ asmeninio gyvenimo poveikis vienas kitam.

Rezultatai atskleidė statistiškai reikšmingus skirtumus pagal lytį. Nustatyta, kad ekstraversijos, sutariamumo ir sąmoningumo bruožai padeda vyrams geriau valdyti neigiamą darbo poveikį asmeniniam gyvenimui ir neigiamą asmeninio gyvenimo poveikį darbui, tuo tarpu moterims kyla daugiau sunkumų siekiant suderinti darbo ir asmeninio gyvenimo balansą šiose dimensijose. Vis dėl to, nors dauguma asmenybės bruožų moterims susiję su didesniais iššūkiais siekiant suderinti darbo ir asmeninio gyvenimo pusiausvyrą, kiekvienas bruožas, išskyrus neurotizmą, lemia didesnę moterų, nei vyrų, gebėjimą perduoti teigiamą darbo poveikį asmeniniam gyvenimui ir asmeninio gyvenimo teigiamą poveikį darbui. Neurotizmo bruožams visose darbo ir asmeninio gyvenimo balanso dimensijose turi stipresnį ryšį vyrams, nei moterims.

Tyrimo rezultatai gali būti naudingi personalo specialistams, siekiantiems padėti darbuotojams pasiekti darbo ir asmeninio gyvenimo balanso, kuriantiems darbo ir asmeninio gyvenimo balanso sistemas ar ugdantiems svarbias darbuotojų savybes.

Gintare Tamasauskiene. Impact of Personality Traits of Employees on Work-Life Balance According to Gender / supervisor Prof. Dr. Vilmante Kumpikaite-Valiuniene; School of Economics and Business, Kaunas University of Technology.

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

Keywords: personality traits, Big 5, work-life balance, gender.

Kaunas, 2020. 77 p.

Summary

Topic relevance. In today's world, which speaks volumes about self-directed career goals, business, profit and various other personal and professional success factors, it is increasingly difficult for people to align various areas of life. This situation brings an important question - how to effectively manage professional and private life, to find the right balance? Research reveals that work and home (or family) are the two most important components of a working person's life (Igbinomwanhia, Iyayi & Iyayi, 2012). Although it is debatable that self-realization is perceived through work – pursuing goals and choosing career paths - true self-realization encompasses both: work and life.

The term work-life balance was first used in the United Kingdom in 1970 to describe the stability of the individual's work and private life. This term is endorsed by many authors, including Nwagbara and Akanji (2012) who discuss that the concept of work-life balance is based on the ability to divide time into two main areas: work and life, trying not to negatively affect each other.

Some studies already are done about personality traits in relation with work-life balance. For example, a study by Devadoss and Minnie (2013) showed that different personality types have different abilities to achieve work-life balance. While openness to experience is seen as the best in balancing work and private life, neurotic personality type has been noted as one of the most difficult to achieve work-life balance.

Speaking about work-life balance, it is important to reveal gender's role. Firstly, Europe has seen a rapid increase in the number of women in the labour market over the last decade. Secondly, women and men have different understandings of work-life balance. Authors Hofacker and Konig (2013) conducted a study to determine the relationship between work-life balance and gender/ partner working hours. The results of the study show that while women having an opportunity to choose a flexible work schedule use it as an opportunity to achieve work-life balance and spend more time with their families, men use it as an opportunity to show their commitment to the organization.

Research aim. The purpose of this paperwork is to analyse personality traits' impact on work-life balance according to gender, rising a question: what are the differences between different types of personalities and work-life balance between men and women?

Research results. 434 respondents in Lithuania, who are employed or are working by themselves, were examined in this research, including 355 women and 79 men. Personality traits were analysed through Big Five theory, where the main five personality types are described: extraversion, agreeableness, conscientiousness, neuroticism and openness to experience. Big five inventory (BFI) instrument by Goldberg (1993) was used for analysis of personality traits for this survey. Hayman's (2005) questionnaire was used for work-life balance evaluation, where, it is analysed based on

balance through work interference with personal life (WIPL), personal life interference with work (PLIW), and work/personal life enhancement (WPLE).

The results demonstrated statistical differences according to gender. It was found that extraversion, agreeableness and conscientiousness makes it easier for men to manage work interference with personal life (WIPL) and personal life interference with work (PLIW), while women face more difficulties in achieving work-life balance in these dimensions. However, although most personality traits for women are associated with more challenges to manage work-life balance, each of the trait, except of neuroticism, determines women abilities to transfer positive energy and good mood from work to personal life and the other way round, meaning it is easier to women to manage work/personal life enhancement (WPLE). Neuroticism was found to have a higher statistical relationship with WIPL, PLIW and WPLE for men, than women.

These results could be useful for HR managers trying to arrange WLB of their employees, create WLB systems or develop various character features of their employees.

Turinys

Lentelių sąrašas.....	9
Paveikslų sąrašas	10
Įvadas.....	11
1. Skirtingos lyties darbuotojų asmenybės bruožų bei darbo ir asmeninio gyvenimo balanso problemos analizė	13
2. Skirtingos lyties darbuotojų asmenybės bruožų bei darbo ir asmeninio gyvenimo balanso teoriniai sprendimai	22
2.1. Asmenybės bruožų teorinė analizė	22
2.2. Skirtingos lyties darbuotojų darbo ir asmeninio gyvenimo balanso teorinė analizė	26
2.3. Skirtingos lyties darbuotojų asmenybės bruožų bei darbo ir asmeninio gyvenimo balanso teorinis modelis.....	35
3. Skirtingos lyties darbuotojų asmenybės bruožų įtakos darbo ir asmeninio gyvenimo balansui tyrimo metodologija	38
4. Skirtingos lyties darbuotojų asmenybės bruožų bei darbo ir asmeninio gyvenimo balanso tyrimo rezultatai ir diskusija.....	42
4.1. Tyrimo organizavimas	42
4.2. Socialinių ir demografinių duomenų analizė.....	42
4.3. Asmenybės bruožų analizė pagal lytis.....	47
4.4. Darbo ir asmeninio gyvenimo balanso analizė pagal lytis	51
4.5. Asmenybės bruožų įtaka darbo ir asmeninio gyvenimo balansui	56
4.5.1. Asmenybės bruožų bei darbo ir asmeninio gyvenimo balanso dimensijų koreliacinė analizė	56
4.5.2. Asmenybės bruožų bei respondentų darbo ir asmeninio gyvenimo balanso subjektyvaus vertinimo koreliacinė analizė.....	60
4.5.3. Asmenybės bruožų bei darbo ir asmeninio gyvenimo balanso dimensijų regresinė analizė... 61	
4.5.4. Asmenybės bruožų bei respondentų darbo ir asmeninio gyvenimo balanso subjektyvaus vertinimo regresinė analizė.....	63
4.6. Tyrimo rezultatų apibendrinimas ir diskusija.....	63
Išvados ir rekomendacijos	67
Literatūros sąrašas	69
Priedai.....	73
1 Priedas. Skirtingos lyties darbuotojų asmenybės bruožų įtakos darbo ir asmeninio gyvenimo balansui tyrimo anketa.....	73
2 Priedas. Skalių atitikimo normaliajam skirtiniui tikrinimas.....	76
3 Priedas. Respondentų darbo ir asmeninio gyvenimo balanso subjektyvaus vertinimo ir socialinių - demografinių charakteristikų tarpusavio ryšiai	77

Lentelių sąrašas

1 lentelė. Didžiojo penketo asmenybės bruožų žemesnio lygio savybės (sudaryta darbo autorės, remiantis Žukauskiene ir Barkauskiene, 2006)	24
2 lentelė. Didžiojo penketo asmenybės bruožų savybės (sudaryta darbo autorės, remiantis John ir Srivastava, 1999)	24
3 lentelė. Asmenybės tipų sąsajos su asmens vaidmeniu ir pastangomis darbinėje veikloje (Neal, Yeo, Koy ir Xiao, 2012).....	25
4 lentelė. Darbo ir asmeninio gyvenimo balanso veiksmų grupės (Zheng, Molineux ir Scarparo, 2015)	29
5 lentelė. Skirtingų autorių kriterijai, kuriais remiantis analizuojamas darbo ir asmeninio gyvenimo balansas (sudaryta darbo autorės, remiantis mokslinės literatūros analize)	31
6 lentelė. Pagrindinių tyrimo konstrukto operacionalizacija	39
7 lentelė. Tyrimo instrumento pagrindimas.....	40
8 lentelė. Koreliacijos koeficiento reikšmių skalė (Janilionis, 2015).....	40
9 lentelė. Respondentų socialinės ir demografinės charakteristikos	42
10 lentelė. Asmenybės bruožų klausimyno patikimumo vertinimas.....	46
11 lentelė. Darbo ir asmeninio gyvenimo balanso klausimyno patikimumo vertinimas.....	46
12 lentelė. Asmenybės bruožų raiška tarp visų respondentų.....	47
13 lentelė. Asmenybės bruožų ir socio-demografinių charakteristikų tarpusavio ryšiai, pagal lytis	48
14 lentelė. Asmenybės bruožų ir kartos/ gimimo metų tarpusavio ryšiai, pagal lytis	48
15 lentelė. Asmenybės bruožų ir gyvenamosios vietos tarpusavio ryšiai, pagal lytis.....	49
16 lentelė. Asmenybės bruožų ir išsilavinimo tarpusavio ryšiai, pagal lytis.....	49
17 lentelė. Asmenybės bruožų ir užimamų pareigų tarpusavio ryšiai, pagal lytis	49
18 lentelė. Asmenybės bruožų ir gyvenamosios padėties tarpusavio ryšiai, pagal lytis	50
19 lentelė. Asmenybės bruožų ir vaikų skaičiaus tarpusavio ryšiai, pagal lytis.....	50
20 lentelė. Darbo ir asmeninio gyvenimo balanso dimensijų vertinimas visų respondentų tarpe.....	51
21 lentelė. Darbo ir asmeninio gyvenimo balanso dimensijų ir socialinių - demografinių charakteristikų tarpusavio ryšiai, pagal lytis	54
22 lentelė. Darbo ir asmeninio gyvenimo balanso dimensijų ir užimamų pareigų tarpusavio ryšiai, pagal lytis.....	54
23 lentelė. Darbo ir asmeninio gyvenimo balanso dimensijų ir gyvenamosios vietos tarpusavio ryšiai, pagal lytis.....	55
24 lentelė. Asmenybės bruožų bei darbo ir asmeninio gyvenimo balanso dimensijų koreliacinės analizės rezultatai, visų respondentų tarpe	57
25 lentelė. Asmenybės bruožų bei darbo ir asmeninio gyvenimo balanso dimensijų koreliacinės analizės rezultatai, pagal lytis	58
26 lentelė. Asmenybės bruožų bei respondentų darbo ir asmeninio gyvenimo balanso subjektyvaus vertinimo koreliacinė analizė.....	60
27 lentelė. Asmenybės bruožų bei respondentų darbo ir asmeninio gyvenimo balanso subjektyvaus vertinimo koreliacinė analizė, pagal lytis	60
28 lentelė. Regresijos modelio tinkamumo vertinimas	61
29 lentelė. ANOVA	61
30 lentelė. Asmenybės bruožų bei darbo ir asmeninio gyvenimo balanso tiesinė regresinė analizė	62
31 lentelė. Asmenybės bruožų bei respondentų darbo ir asmeninio gyvenimo balanso subjektyvaus vertinimo tiesinė regresinė analizė	63

Paveikslų sąrašas

1 pav. Vidutinis gyventojų amžius Europoje, 2010 – 2018 m. (Šaltinis: Eurostat duomenų bazė) ..	14
2 pav. Moterų darbo lygis Europoje, 2010 – 2018 m. (Šaltinis: Eurostat duomenų bazė).....	15
3 pav. Vidutinis gyventojų amžius Lietuvoje, 2010 – 2018 m. (Šaltinis: Eurostat duomenų bazė) .	15
4 pav. Moterų darbo lygis Lietuvoje, 2010 – 2018 m. (Šaltinis: Eurostat duomenų bazė).....	15
5 pav. Darbo ir asmeninio gyvenimo balanso sudedamųjų dalių modelis (Poulose ir Sudarsan, 2014)	26
6 pav. Darbo ir asmeninio gyvenimo balanso sudedamųjų dalių modelis (Coudhary ir Shrivastava, 2015).....	28
7 pav. Darbo ir asmeninio gyvenimo balanso ir efektyvios organizacijos įtakų modelis (Kumar ir Chakraborty, 2013).....	32
8 pav. Darbo ir asmeninio gyvenimo balanso veiksmų ir pasekmių modelis (sudaryta darbo autorės, remiantis mokslinės literatūros analize)	33
9 pav. Asmenybės bruožų įtakos darbo ir asmeninio gyvenimo balansui konceptualus modelis (sudaryta darbo autorės, remiantis mokslinės literatūros analize).....	36
10 pav. Respondentų pasiskirstymas pagal gimimo metus/ kartas, pagal lytis, proc.	43
11 pav. Respondentų pasiskirstymas pagal gyvenamąją vietą, pagal lytis, proc.....	44
12 pav. Respondentų pasiskirstymas pagal išsilavinimą, pagal lytis, proc.	44
13 pav. Respondentų pasiskirstymas pagal užimamas pareigas, pagal lytis, proc.	45
14 pav. Respondentų pasiskirstymas pagal gyvenamąją padėtį, pagal lytis, proc.....	45
15 pav. Respondentų pasiskirstymas pagal vaikų skaičių šeimoje, pagal lytis, proc.	46
16 pav. Dominuojančių asmenybės bruožų reikšmių vidurkiai (M), pagal lytį	47
17 pav. Darbo ir asmeninio gyvenimo balanso dimensijų vidurkiai (M), pagal lytis	51
18 pav. Dimensijos „Neigiamas darbo poveikis asmeniniam gyvenimui“ klausimų vidurkiai (M), pagal lytis.....	52
19 pav. Dimensijos „Neigiamas asmeninio gyvenimo poveikis darbui“ klausimų vidurkiai (M), pagal lytis	53
20 pav. Dimensijos „Teigiamas darbo/ asmeninio gyvenimo poveikis vienas kitam“ klausimų vidurkiai (M), pagal lytis	53
21 pav. Respondentų darbo ir asmeninio gyvenimo balanso subjektyvaus vertinimo vidurkiai, pagal lytis	55
22 pav. Respondentų darbo ir asmeninio gyvenimo balanso subjektyvus vertinimas, pagal lytis....	56

Ivadas

Ar mes gyvename tam, kad dirbtume ar dirbame tam, kad gyventume?
(Igbinomwanhia, Iyayi ir Iyayi, 2012).

Šiandieniniame pasaulyje, kuriame labai plačiai kalbama apie sau keliamus profesinius karjeros tikslus bei įvairius kitus tiek asmeninius, tiek profesinius sėkmės rodiklius, žmonėms vis sunkiau suderinti įvairias gyvenimo sritis. Tikslų, motyvacijos, saviugdų bei laiko planavimo mokymai vis labiau populiarėja, atnešdami ir kitą svarbų klausimą – kaip efektyviai suderinti profesinį bei asmeninį gyvenimą, atrasti tinkamą balansą?

Moksliniai tyrimai atskleidžia, kad darbas ir namai (arba šeima) yra dvi svarbiausios dedamosios dalys dirbančio žmogaus gyvenime (Igbinomwanhia, Iyayi ir Iyayi, 2012). Nors galima diskutuoti, kad savęs realizacija suvokiama per darbą – iškeltų tikslų bei pasirinkto karjeros kelio siekimą, tačiau tikroji savęs realizacija apima tiek darbą, tiek gyvenimą (šeimą, asmeninį bei socialinį gyvenimą). Kai asmuo dirba organizacijoje, jis neatsisako savo likusio gyvenimo mainais už darbą, o bando išlaikyti pusiausvyrą. Ši pusiausvyra yra būtina sveikam gyvenimui.

Darbo ir asmeninio gyvenimo balanso klausimai yra ypatingai aktualūs ne tik asmeniniu, bet ir organizaciniu lygmeniu. Tai lemia įvairūs demografiniai ir socialiniai pokyčiai, dėl kurių keičiasi ir pati darbo rinka. Auga dirbančių moterų skaičius bei atsiranda vis daugiau šeimų, kuriose dirba abu suaugę asmenys. Atsižvelgiant į tai, galima daryti prielaidą, kad novatoriškos darbo laiko ir žmogiškųjų išteklių politikos kryptys, orientuotos į darbo ir asmeninio gyvenimo balansą, gali lemti teigiamą poveikį organizacijai, didesnę darbuotojų pasitenkinimą tiek darbo, tiek asmeniniu gyvenimu.

Įvairių autorių atlikti moksliniai tyrimai analizuoja darbo ir asmeninio gyvenimo balansą skirtingais pjūviais: per priežastis, kurios daro įtaką, ir rezultatus, kuriuos lemia gebėjimas tinkamai balansuoti tarp savo asmeninio ir profesinio gyvenimo. Zheng, Molineux, Mirshekary ir Scarparo (2015) aptaria, kad darbo ir asmeninio gyvenimo balansas priklauso nuo kelių skirtingų veiksnių grupių: individo asmenybės (gebėjimo išlaikyti teigiamą nuotaiką, suderinti skirtingas atsakomybes bei įsipareigojimus, valdyti stresines situacijas), įvairių techninių/ kontrolinių veiksnių jo gyvenime (darbo pobūdžio, darbo stažo, šeimyninės padėties, išsilavinimo lygio, šeimos pajamų, asmens amžiaus, lyties ir kitų veiksnių), taip pat nuo organizacijos siūlomos paramos (lankstaus darbo laiko, sveikatos ir gerovės programų, supratingumo ir palaikymo bei kitų efektyvių darbo ir asmeninio gyvenimo balanso programų).

Tuo tarpu svarbu paminėti, kad darbo ir asmeninio gyvenimo balansas gali turėti ir daug skirtingų pasekmių. Autoriai Haar, Russo, Sune ir Ollier-Malaterre (2014) aptaria tiek teigiamas, tiek neigiamas pasekmes, kurios gali būti susijusios su pasitenkinimu darbu bei savo asmeniniu gyvenimu arba priešingai, lemti atsirandantį nerimą bei depresiją.

Akivaizdu, kad darbo ir asmeninio gyvenimo balansas atsiranda kiekvieno žmogaus gyvenime, jam stengiantis suderinti keletą turimų vaidmenų, iš kurių dažniausiai - darbą ir asmeninį/ šeimos gyvenimą.

Kiekvienas individas darbo ir šeimos gyvenimą suvokia skirtingai. Skirtingos asmenybės lemia skirtingus požiūrius, elgsenas ir prioritetus. Asmenybės būdo bruožai lemia, kaip žmonės mąsto, komunikuoja, priima sprendimus, kaip jie geba valdyti stresines situacijas bei konfliktus (Lykourantzou, Antoniou, Naudet ir Dow, 2016). Skirtingi asmenybės bruožai taip pat turi ne

vienodas sąsajas su pasitenkinimu darbu ir savo asmeniniu gyvenimu. Moksliniais tyrimais įrodyta, kad skirtingi asmenybės bruožai skirtingai reaguoja į įvairius su asmens gyvenimu ir darbu susijusius veiksnius. Kol neurotiškas asmenybės bruožas turi didžiausią neigiamą ryšį su pasitenkinimu darbu, ekstravertiškas – priešingai, turi vieną stipriausių pozityvių ryšių su darbo pasitenkinimu (Steel, Schmidt, Bosco ir Uggerslev, 2019). Taigi, akivaizdu, kad skirtingos asmenybės turi skirtingą požiūrį ir sąsajas su įvairiomis žmogaus gyvenimo sritimis: tiek darbinėmis, tiek asmeninėmis. To pasėkoje galima kelti prielaidą, kad įvairūs asmenybės bruožai turės skirtingas sąsajas su darbo ir asmeninio gyvenimo balansu.

Nors mokslinėje bendruomenėje darbo ir asmeninio gyvenimo balansas bei asmenybės bruožai analizuojami pakankamai daug, vis aktualesnis tampa moterų darbo ir šeimos suderinimo konfliktas. Dirbančių moterų skaičius darbo rinkoje tiek Europoje, tiek Lietuvoje, pastarąjį dešimtmetį nuolatos didėjo, tačiau atliktų tyrimų, stengiantis nustatyti, kaip skirtingų lyčių asmenybės bruožai geba pasiekti darbo ir asmeninio gyvenimo balanso, nėra. Šiame darbe asmenybės bruožų sąveika su darbo ir asmeninio gyvenimo balansu tiriama atsižvelgiant į lytį. Tikimasi, kad tyrimo rezultatai padės atskleisti, kokie yra skirtumai tarp vyrų ir moterų asmenybės bruožų įtakos darbo ir asmeninio gyvenimo balansui.

Taigi, pagrindinė **mokslinė problema** šia tema – kaip skiriasi darbuotojų asmenybės bruožai bei jų gebėjimas pasiekti darbo ir asmeninio gyvenimo balansą pagal lytį?

Tyrimo objektas – skirtingų lyčių darbuotojų asmenybės bruožų įtaka darbo ir asmeninio gyvenimo balansui.

Darbo tikslas - atskleisti skirtingos lyties darbuotojų asmenybės bruožų įtaką darbo ir asmeninio gyvenimo balansui.

Darbo tikslui pasiekti iškelti **uždaviniai**:

1. atskleisti skirtingų lyčių darbuotojų asmenybės bruožų įtaką darbo ir asmeninio gyvenimo balansui teoriniame kontekste;
2. pateikti skirtingų lyčių darbuotojų asmenybės bruožų įtakos darbo ir asmeninio gyvenimo balansui teorinį modelį;
3. atlikti empirinį tyrimą, analizuojant skirtingų lyčių darbuotojų asmenybės bruožų įtaką darbo ir asmeninio gyvenimo balansui;
4. pateikti išvalgas tolimesnei diskusijai apie tai, kokia yra skirtingų lyčių darbuotojų asmenybės bruožų įtaka darbo ir asmeninio gyvenimo balansui.

Tyrimo metodai:

- mokslinės literatūros analizė;
- kiekybinis tyrimas - internetinė apklausa.

1. Skirtingos lyties darbuotojų asmenybės bruožų bei darbo ir asmeninio gyvenimo balanso problemos analizė

Žmogaus profesinis ir asmeninis gyvenimas yra glaudžiai tarpusavyje susiję. Mes dirbame, kad galėtume išgyventi bei patenkinti savo asmeninius tikslus ir norus, tuo tarpu grįžę namo kuriame tolimesnius darbo, karjeros, profesinius planus.

Darbo ir asmeninio gyvenimo balanso esama situacija

Darbo ir asmeninio gyvenimo balansas yra labai svarbi tema, apie kurią kalbama jau daugelį metų. Analizuojant žmonių išteklių vadybos teoriją randame svarbias darbo ir asmeninio gyvenimo balanso apžvalgas. Autoriai Igbinomwanhia, Iyayi ir Iyayi (2012) pabrėžia, kad darbo ir asmeninio gyvenimo balanso siekis nėra ir neturėtų būti tik pačio individo rūpestis. Priešingai, žmogaus darbo ir asmeninio gyvenimo balansas turėtų tapti vienu iš svarbiausių įmonės strategijos bei personalo valdymo sistemos tikslų. Autoriai taip pat aptaria įvairias personalo valdymo praktikas, kurios susijusios su darbo ir asmeninio gyvenimo balansu: tai galimybė dirbti lanksčiu grafiku, darbo pasidalijimas, darbas iš namų, pagalba rūpinantis vaikais ir kita. Tai rodo, kad tinkamai paskirstyti laiką darbui ir asmeniniam gyvenimui nėra tik pačio individo rūpestis. Priešingai, darbo ir asmeninio gyvenimo balansas yra viena iš sudedamųjų žmogiškųjų išteklių valdymo proceso dalių.

Darbo ir asmeninio gyvenimo balansas mokslinėje literatūroje analizuotas ir Europos mastu. Autorių Fernandez-Crehuet, Gimenez Nadal ir Reyes Recio (2015) atliktas Europos darbo ir asmeninio gyvenimo balanso tyrimo indeksas parodė, kad Europos šalys susiduria su daugeliu iššūkių. Tyrime dalyvavo 26 Europos šalys, o darbo ir asmeninio gyvenimo balansas analizuotas išskyrus penkis kriterijus:

- darbo grafikas/ laikas;
- darbas;
- šeima;
- sveikata;
- politika.

Gauti tyrimo rezultatai parodė, kad Šiaurės ir Centrinės Europos šalys (Danija, Olandija, Suomija, Švedija) turi didesnę nacionalinį darbo ir asmeninio gyvenimo balanso indeksą, palyginus su Pietų ir Vakarų Europos šalimis (Ispanija, Graikija, Portugalija, Latvija, Bulgarija), kuriose šis indeksas buvo palyginti mažesnis.

Tyrimas taip pat atskleidė, kad, norint pasiekti geresnio darbo ir asmeninio gyvenimo balanso tose šalyse, kuriose indeksas yra žemas, ypatingą dėmesį reikėtų skirti šeimai ir sveikatai. Autoriai įvardino keletą veiksnių, kurie galėtų padėti padidinti darbo ir asmeninio gyvenimo balansą. Tai:

- galimybė prisitaikyti darbo grafiką ir lanksčiai nusistatyti darbo valandas;
- motinystės atostogų trukmė;
- vyresnių nei 3 metų vaikų nemokamo, formalaus mokymo užtikrinimas;
- BVP procentas šeimos išlaidoms;
- vidutinio darbo užmokesčio didinimas;
- skirtumo tarp darbo užmokesčio vyrams ir moterims mažinimas.

Akivaizdu, kad Europa susiduria su įvairiomis problemomis, kalbant apie darbo ir asmeninio gyvenimo balansą. Kol aukščiausias darbo ir asmeninio gyvenimo balanso indeksas yra Danijoje (3.396), žemiausias – Graikijoje (-0.053) bei Slovakijoje (0.460). Tai rodo, kad indeksas tarp Europos

šalių skiriasi daugiau nei 7 kartus. Lietuva šiame tyrime užima 15 vietą, su indeksu 1.059. Tad tobulėti dar tikrai yra kur.

Žvelgiant į Europos ateitį, verta aptarti autorių Khallash ir Kruse (2012) darbą, kuriame jie analizuoja Europos darbo rinkos bei darbo ir asmeninio gyvenimo balanso ateitį 2025 metais. Autoriai išskiria du galimus variantus: optimistinį ir pesimistinį.

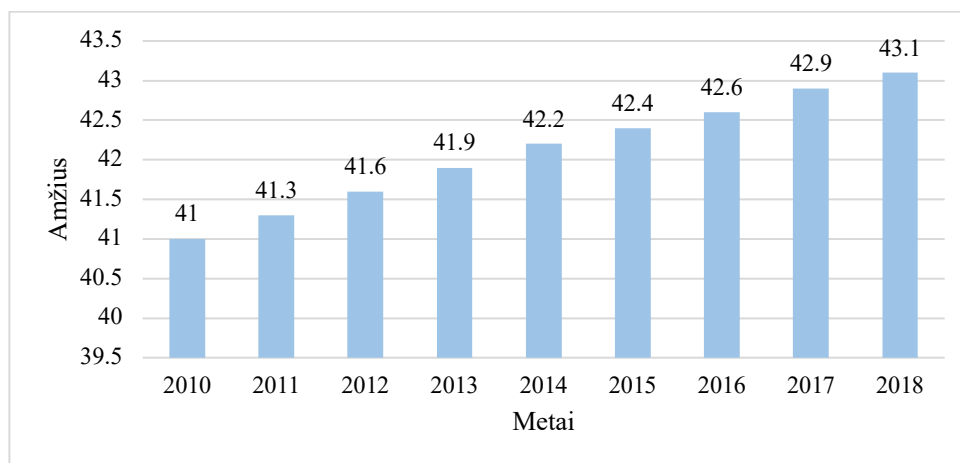
Optimistiškai vertinant ateities darbo rinką bei darbo ir asmeninio gyvenimo balansą, numatoma, kad visi gyvens aukštųjų technologijų pasaulyje, kuriame išnyks senos darbo rinkos struktūros, o šio pertvarkymo pagrindas – naujovių diegimo, kūrybiškumo ir produktyvumo laikotarpis. Optimistinis požiūris paremtas vadybos literatūra, turinčia dvi dominuojančias temas:

- talentų ir žmogiškųjų išteklių plėtra, per didelio našumo darbo sistemas;
- didėjantis darbuotojų dalyvavimas priimant sprendimus.

Manoma, kad geresnis žmogiškųjų išteklių valdymas padės organizacijoms tapti novatoriškesnėmis ir lankstesnėmis, o mokymasis visą gyvenimą ir talentų plėtra taps pagrindiniais produktyvumo, naujovių ir konkurencingumo elementais.

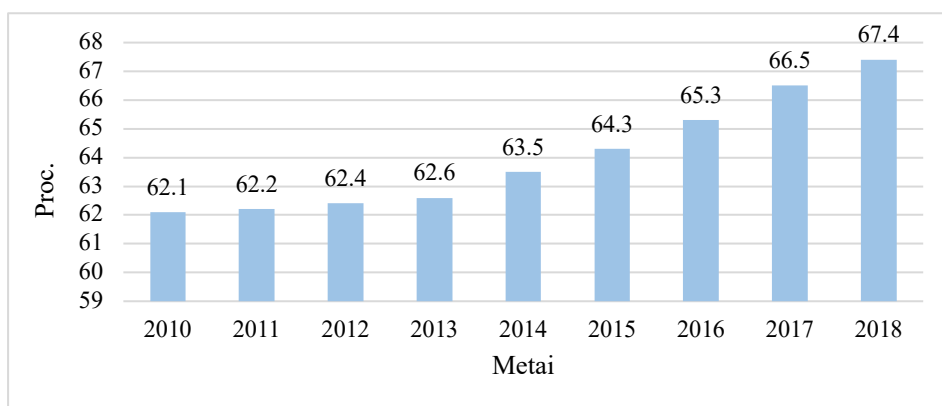
Iš kitos pusės, egzistuoja pesimistinis požiūris, kuris sutelkia dėmesį į neigiamus technologijų visuomenės aspektus. Pesimistinis požiūris teigia, kad informacijos ir technologijų amžius priartino visuomenę prie darbo neturinčio pasaulio. Pesimistai teigia, kad pasaulinė darbo krizė bus tokia didelė ir sudėtinga, kad bet kokie bandymai kurti ir išlaikyti darbo vietas bus beveik neefektyvūs.

Khallash ir Kruse (2012) siūlo atkreipti dėmesį į du pagrindinius demografinius ir darbo rinkos pokyčius: senėjančią visuomenę bei augantį moterų skaičių darbo rinkoje. 1 – 4 paveiksluose, sudarytuose darbo autorės, galima matyti autorių įvardintas tendencijas.



1 pav. Vidutinis gyventojų amžius Europoje, 2010 – 2018 m. (Šaltinis: Eurostat duomenų bazė)

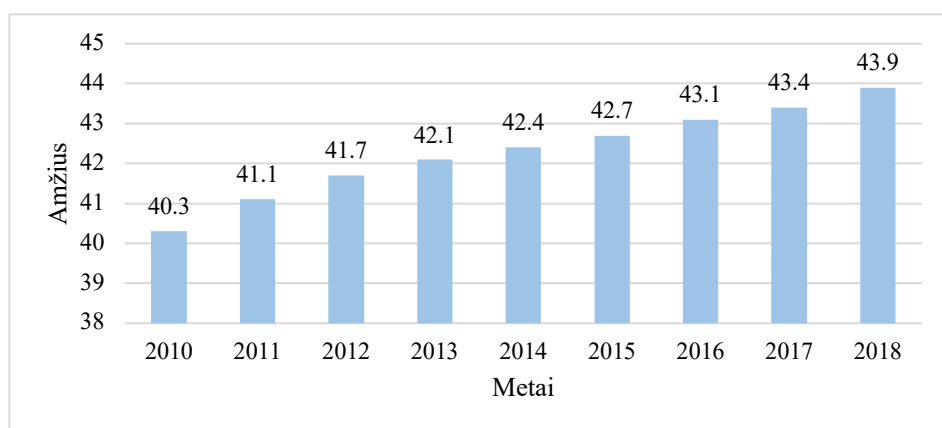
Visuomenė Europoje vis labiau sensta, paliekant mažiau žmonių mokėti įmokas į socialinius fondus. Nuo 2010 iki 2018 m. vidutinis gyventojų amžius Europoje padidėjo nuo 41 m. iki 43,1 m. amžiaus. Mažėjant darbuotojų skaičiui darbo rinkoje ateitis atrodo neaiški – su galimai ilgesnėmis darbo valandomis ir didesniu darbo intensyvumu, nedidinant darbo užmokesčio. Tačiau europiečiai priešingai – nori daugiau laisvalaikio, ilgesnių motinystės atostogų. Tad darbo ir asmeninio gyvenimo balanso iššūkiai visuomenėje tampa vis aktualesni.



2 pav. Moterų darbo lygis Europoje, 2010 – 2018 m. (Šaltinis: Eurostat duomenų bazė)

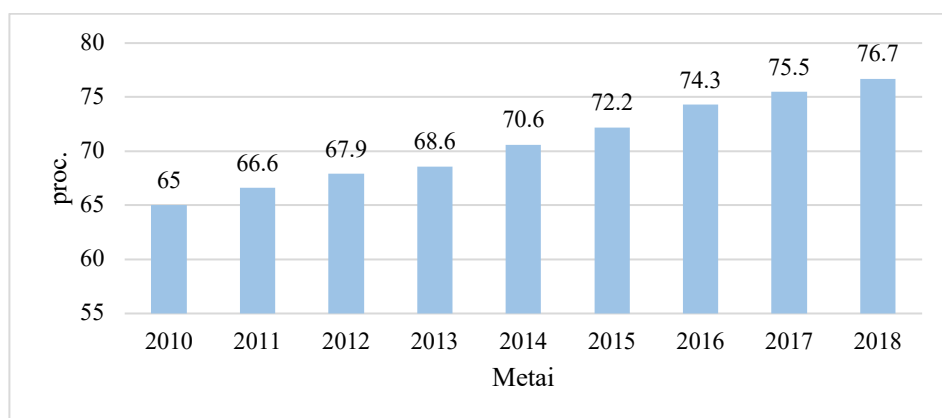
Kita aktuali tendencija – tai moterų darbo lygis. Aukščiau esančiame paveiksle galima matyti, kad dirbančių moterų skaičius darbo rinkoje 2010 – 2018 m. laikotarpyje augo nuo 62,1 iki 67,4 proc., augimui vykstant kiekvienais metais. Kol šie rodikliai, iš vienos pusės, yra džiuginantys, jie taip pat reiškia, kad daugėja darbo bei asmeninio gyvenimo (šėimos) balanso konfliktų. Nors daug darbdavių jau komunikuoja taikantys įvairias darbo ir asmeninio gyvenimo balanso praktikas, kasdienybėje moterims vis dar tenka dažnai pasirinkti tarp karjeros ir šėimos atsakomybių.

Žvelgiant iš Lietuvos perspektyvos, vidutinio gyventojų amžiaus tendencijos Lietuvoje sutampa su Europos rodikliais (žr. 3 pav.).



3 pav. Vidutinis gyventojų amžius Lietuvoje, 2010 – 2018 m. (Šaltinis: Eurostat duomenų bazė)

Taip pat sutampa ir moterų darbo lygio Europoje ir Lietuvoje rodiklių tendencijos (žr. 4 pav.).



4 pav. Moterų darbo lygis Lietuvoje, 2010 – 2018 m. (Šaltinis: Eurostat duomenų bazė)

3 ir 4 paveiksluose galima matyti, kad vidutinio gyventojų amžiaus bei moterų darbo lygio rodikliai Lietuvoje, kaip ir Europoje, augo visu periodu nuo 2010 iki 2018 m. Tiek vidutinis gyventojų amžius, tiek moterų darbo lygio rodikliai yra netgi aukštesni nei Europoje. Tai rodo, kad, analizuojant darbo rinką ir kalbant apie darbo ir asmeninio gyvenimo balanso svarbą, Lietuvoje numatomos tos pačios problemos, kaip ir visoje Europoje.

Tradicinio darbo bei darbo ir asmeninio gyvenimo balanso pusiausvyros supratimo pokyčiai susiję su technologijų plėtra. Viena iš technologijų plėtros pasekmių yra labiau decentralizuotos organizacijos ir darbdavių bei darbuotojų atotrūkio panaikinimas. Khallash ir Kruse (2012) teigia, kad technologinės ir ekonominės jėgos sukurs erdvę naujoms organizacijoms, kurios bus savarankiškos, valdomos tarpusavio dalyvavimu ir orientuotos į žmones. Tai reiškia, kad matysime lankstesnes organizacijas ir darbą, kur žmonės aktyviai dalyvauja priimant jiems svarbius sprendimus.

Akivaizdu, kad Europa turi daug iššūkių, žvelgiant į ateities darbo rinką. Viena aišku, darbo rinkos ateitis priklausys nuo to, kaip ji spręs savo problemas, ypatingai, kaip padės moterims suderinti darbo ir šeimos atsakomybes. Be abejonės, visų iššūkių nepavyks išspręsti be efektyvesnių darbo ir asmeninio gyvenimo balanso praktikų.

Tyrimai apie darbo ir asmeninio gyvenimo balanso sąsajas su įvairiais kintamaisiais

Mokslinėje literatūroje darbo ir asmeninio gyvenimo balansas nagrinėjamas įvairiais pjūviais. Autoriai Hofacker ir Konig'as (2013) atliko tyrimą, norėdami nustatyti, kokios yra darbo ir asmeninio gyvenimo balanso ir *lyties* bei *partnerio darbo laiko* sąsajos. Tyrimo respondentai buvo 15-64 metų amžiaus dirbantys individai iš 26 skirtingų šalių, gyvenantys su partneriu ir (ar) turintys vaikų iki 18 metų. Dalyviams buvo užduoti trys klausimai, stengiantis išsiaiškinti:

- kaip dažnai tyrimo dalyviai galvoja apie darbo problemas, būdami ne darbe;
- kaip dažnai tyrimo dalyviai jaučiasi per daug pavargę po darbo, asmeniniams planams įgyvendinti;
- kaip dažnai tyrimo dalyvių darbas trukdo jiems skirti norimą laiką šeimai.

Gauti tyrimo rezultatai parodė, kad moterys ir vyrai darbo ir asmeninio gyvenimo balansą supranta skirtingai. Moterys, turėdamos galimybę pasirinkti lankstų darbo grafiką, išnaudoja tai kaip galimybę pasiekti darbo ir asmeninio gyvenimo balansą ir daugiau laiko skiria šeimai, tuo tarpu vyrai tai išnaudoja kaip galimybę parodyti savo įsipareigojimą organizacijai.

Taip pat tyrimas atskleidė, kad vyrų darbo ir asmeninio gyvenimo balansas beveik visiškai nepriklauso nuo jo partnerės darbo laiko, tuo tarpu moterų darbo ir asmeninio gyvenimo konfliktas gerokai padidėja, kai jos sutuoktinio darbo laikas kinta – dažniausiai ilgėja. Tai rodo, kad moterys susiduria su kur kas daugiau iššūkių, stengdamosi suderinti darbo ir šeimos atsakomybes.

Autoriai Bari ir Robert (2016) taip pat atliko tyrimą, siekiant nustatyti skirtumus tarp vyrų ir moterų patenkinimo darbo ir asmeninio gyvenimo balansu bei pačiu gyvenimu. Tyrimas buvo atliktas 8 posovietinėse šalyse: Čekijoje, Rytų Vokietijoje, Estijoje, Vengrijoje, Lenkijoje, Slovakijoje, Slovėnijoje bei Ukrainoje. Duomenys tyrimui buvo renkami iš Europos socialinių tyrimų, nuo 2001 metų, kas dvejus metus. Analizei naudoti duomenys tik tų asmenų, kurie nurodė dirbę pastarąją savaitę. Tyrime iš viso dalyvavo 6410 anketų (3469 vyrų ir 2937 moterų). Darbo ir asmeninio gyvenimo balansui įvertinti, respondentams buvo užduotas klausimas:

- kaip esate patenkintas laiko balansu, kurį praleidžiate tarp savo apmokamo darbo ir kitų gyvenimo sričių?

Tyrimo rezultatai parodė, kad vyrai vertina savo darbo ir asmeninio gyvenimo balansą geriau nei moterys Slovėnijoje ir Slovakijoje. Tuo tarpu moterys turi reikšmingą skirtumą ir yra labiau patenkintos savo darbo ir asmeninio gyvenimo pusiausvyra Vengrijoje.

Darbo ir asmeninio gyvenimo balanso ryšius su lytimi nagrinėjo ir kiti autoriai. Rehman ir Roomi (2012) tyrimas patvirtino, kad moterys susiduria su didesniais iššūkiais, nei vyrai, stengiantis suderinti darbo ir asmeninius/ šeimos gyvenimus. Tai joms daugiausiai siejasi su laiko trūkumu, per mažu vyrų įsitraukimu į namų ruošos atsakomybes bei egzistuojančia nelygybe darbo rinkoje. Selvarajan, Slaterry ir Stringer'io (2015) tyrimas atskleidė, kad moterys, balansuodamos tarp darbo ir šeimos atsakomybių, linkusios turėti pozityvesnę požiūrį į darbą, nei vyrai.

Kaip galima matyti, vienas iš veiksnių, galinčių daryti įtaką gebėjimui pasiekti darbo ir asmeninio gyvenimo pusiausvyrą – lytis. Vyrai ir moterys šį balansą geba pasiekti skirtingai.

Darbo ir asmeninio gyvenimo balansas priklauso ne tik nuo asmeninių, tačiau taip pat ir nuo **šėimos bei darbo veiksmų**. Autoriai Russo, Steigman ir Carmeli (2015) analizavo:

- kokią įtaką šeimos palaikymas turi darbo ir asmeninio gyvenimo balansui;
- kokią įtaką darbo palaikymas turi darbo ir asmeninio gyvenimo balansui;
- kaip pasiektas darbo ir asmeninio gyvenimo balansas susijęs su darbuotojo teigiama energija.

Analizuodami šeimos ir darbo palaikymą, autoriai abiem atvejais išskiria tiek instrumentinį, tiek emocinį palaikymą. Instrumentinis palaikymas šeimos atveju apima įvairių formų pagalbą atliekant darbus, tuo tarpu emocinis palaikymas apima veiksmus, kurių imasi šeimos nariai, kad parodytų rūpestį. Darbdavio palaikymo atveju instrumentinis palaikymas apima įvairias į asmeninį gyvenimą ir šeimą orientuotas politikas, emocinis palaikymas – santykį su vadovu bei kolegomis.

Tyrimui atlikti buvo sudarytos trys skirtingos respondentų grupės iš Izraelio:

- pirmoje grupėje buvo apklausti 216 paskutinio kurso dirbančių studentų;
- antroje grupėje buvo apklausti 238 darbuotojai iš 5 pramonės įmonių;
- trečioje grupėje buvo apklausti 144 gydytojai iš 2 valstybinių ligoninių.

Gauti rezultatai parodė, kad studentams gaunamas palaikymas iš darbdavio daro labai stiprią įtaką, siekiant darbo ir asmeninio gyvenimo balanso, tačiau reikšmingo santykio tarp šeimos palaikymo ir darbo bei asmeninio gyvenimo balanso nepastebėta. Taip pat rastas reikšmingas teigiamas ryšys tarp darbo ir asmeninio gyvenimo balanso bei teigiamos energijos.

Antros ir trečios grupės respondentams tiek šeimos, tiek darbo palaikymas turėjo svarbią įtaką darbo ir asmeninio gyvenimo balansui, o pasiektas balansas teigiamai veikė darbuotojų energiją.

Taigi, patvirtinta, kad šeimos ir darbo palaikymas yra labai svarbūs, siekiant darbo ir asmeninio gyvenimo balanso.

Tyrimai apie pasekmes, atsirandančias dėl darbo ir asmeninio gyvenimo balanso

Tęsiant mokslinės literatūros analizę svarbu aptarti pasekmes, kurias lemia darbo ir asmeninio gyvenimo balansas. Autoriai Haar, Russo, Sune ir Ollier-Malaterre (2014) atliko tyrimą, siekiant nustatyti, kokią įtaką darbo ir asmeninio gyvenimo balansas turi **individui**. Tyrimo metu apklausti 1 416 darbuotojai iš skirtingų regionų: Malaizijos, Kinijos, Naujosios Zelandijos (Maori regionas), Naujosios Zelandijos (Europietiško regiono), Ispanijos, Prancūzijos ir Italijos. Analizuodami darbo ir asmeninio gyvenimo balanso pasekmes autoriai išskyrė:

- pasitenkinimą darbu;
- pasitenkinimą gyvenimu;
- nerimą;
- depresiją.

Rezultatai patvirtino, kad darbo ir asmeninio gyvenimo balansas teigiamai susijęs su pasitenkinimu darbu ir gyvenimu bei neigiamai susijęs su nerimu ir depresija. Tai rodo, kad tinkamas balansas tarp darbo ir asmeninio gyvenimo gali paskatinti individą dar labiau mėgti savo darbą ir džiaugtis gyvenimu, o balanso nebuvimas skatina nerimą ir depresiją.

Dar vieni autoriai (Lunau, Bambra, Eikemo, van der Wel ir Dragano, 2014) atliko tyrimą, kuriame dalyvavo 24 096 darbuotojai iš 27 Europos šalių, siekiant nustatyti darbo ir asmeninio gyvenimo balanso ir darbuotojų sveikatos sąsajas Europoje. Du pagrindiniai respondentams užduoti klausimai buvo:

- kaip jums sekasi suderinti darbo valandas su šeimyniniais ar socialiniais įsipareigojimais?
- kaip bendrai vertinate savo sveikatą?

Tyrimo rezultatai atskleidė, kad suderinti profesinį ir asmeninį gyvenimą sunkiau sekasi vyrams, tačiau daugiau moterų išryškėjo kaip turinčios sveikatos problemų. Žvelgiant į regionus, labiausiai teigiamai darbo ir asmeninio gyvenimo balansas įvertintas Skandinavijos šalyse tarp vyrų, tuo tarpu žemiausias balansas išsiskyrė pietų ir rytų Europos šalyse. Taigi, tyrimas atskleidžia, kad darbingos moterys, siekdamos suderinti darbo ir šeimos atsakomybes, susiduria ir su sveikatos problemomis.

Analizuojant darbo ir asmeninio gyvenimo balanso įtaką asmeniniams individo veiksniams, svarbu paminėti ir Huber'į (2014), kuris analizuoja, kaip netinkamas darbo ir asmeninio gyvenimo balansas susijęs su perdegimu ir kylančiomis sveikatos problemomis. Analizuodamas anksčiau atliktus tyrimus, autorius apžvelgia tokias dėl per didelio darbo krūvio kylančias problemas, kaip:

- perdegimas;
- depresija;
- medicininiai sveikatos sutrikimai;
- alkoholio bei kitos priklausomybės;
- darbo – asmeninio gyvenimo konfliktai;
- krentantis pasitenkinimas karjera.

Taigi, netinkamas darbo ir asmeninio gyvenimo balansas, per didelis darbo krūvis gali sąlygoti dideles asmenines problemas bei stiprius sveikatos sutrikimus.

Darbo ir asmeninio gyvenimo balanso įtaka pastebima ir *šeimai*. Autoriai Lott ir Chung'as (2016) atliktame tyrime nustatė, kad efektyvios darbo ir asmeninio gyvenimo balanso praktikos gali padėti moterims suderinti karjeros bei šeimyninius įsipareigojimus.

Autoriai savo tyrime analizavo darbo grafiko kontrolę (kuomet pats darbuotojas gali kontroliuoti kada ir kiek laiko dirbti) ir jos pasekmes dviem veiksniams: viršvalandžiams ir gaunamoms pajamos. Tyrimas atliktas pasinaudojus Vokietijos socialinių ir ekonominių grupių tyrimu (SOEP) (2003–2011) ir atlikus regresijos modelio analizę. Gauti tyrimo rezultatai parodė, kad darbo grafiko kontrolė, kuomet pats darbuotojas gali kontroliuoti savo darbo laiką, daro skirtingą įtaką vyrams ir moterims. Vyrams – skatina viršvalandžių bei darbo užmokesčio augimą, tuo tarpu moterims – tik viršvalandžių augimą. Žymaus darbo užmokesčio augimo moterims dėl darbo grafiko kontrolės tyrimo rezultatai neparodė.

Analizuojant tokių rezultatų priežastis, tyrimo autoriai išskiria kelias:

- vyrai ir moterys galimybę patiems kontroliuoti savo darbo laiką, panaudoja skirtingai, todėl ir pasekmės yra ne vienodos;
- moterys daugiau linkusios galimybę kontroliuoti savo darbo laiką išnaudoti su šeima susijusiems poreikiams tenkinti, tuo tarpu vyrai tai panaudoja daugiau strateginiams tikslams įgyvendinti nei siekiant suderinti skirtingus vaidmenis (darbuotojo ir šeimos vyro).

Taigi, autoriai, išanalizavę tyrimo rezultatus pateikia išvadas, kad galimybė patiems kontroliuoti savo darbo laiką daro įtaką su šeima susijusiems veiksniams: ši praktika gali padėti moterims geriau suderinti karjeros bei šeiminius įsipareigojimus.

Dar keli autoriai išskiria, kad darbo ir asmeninio gyvenimo balansas turi teigiamą įtaką ir **su darbu susijusiems veiksniams**. Pradhan, Jena ir Kumari (2016) atliko tyrimą, siekiant išsiaiškinti darbo ir asmeninio gyvenimo balanso įtaką įsipareigojimui organizacijai bei pilietiškam elgesiui organizacijoje. Iš viso tyrime dalyvavo 206 respondentai iš dviejų viešojo sektoriaus pramonės įmonių Indijoje, dirbančių visu etatu. Tyrimo metu buvo analizuojama įtaka šioms įsipareigojimo organizacijai dimensijoms:

- emociniam įsipareigojimui;
- tęstiniam įsipareigojimui;
- normatyviniam įsipareigojimui.

Autoriai, analizuodami pilietišką elgesį organizacijoje, išskyrė penkias šio elgesio dedamąsias: altruizmas, sąžiningumas, mandagumas, dorovingumas, sportiškumas (energija). Tyrimo rezultatai atskleidė teigiamą darbo ir asmeninio gyvenimo balanso įtaką visoms įsipareigojimo organizacijai ir pilietiško elgesio organizacijoje dimensijoms.

Taigi, darbo ir asmeninio gyvenimo balansas yra labai svarbus organizacijoms, kadangi tinkamas balanso valdymas skatina darbuotojo įsipareigojimą organizacijai ir jo pilietišką elgesį darbinėje veikloje (altruizmą, sąžiningumą, mandagumą, dorovingumą, energiją).

Darbo ir asmeninio gyvenimo balanso įtaką su darbu susijusiems veiksniams nagrinėjo ir Mas-Machuca, Berbegal-Mirabent, Alegre (2016). Šių autorių atliktas tyrimas analizavo darbo ir asmeninio gyvenimo balansą keliais pjūviais:

- kokią įtaką darbuotojui suteikta autonomija reguliuoti savo darbo laiką turi jo darbo ir asmeninio gyvenimo balansui;
- kokią įtaką vadovų palaikymas turi darbuotojo darbo ir asmeninio gyvenimo balansui;
- kaip darbo ir asmeninio gyvenimo balansas susijęs su pasididžiavimu organizacija;
- kaip darbo ir asmeninio gyvenimo balansas susijęs su pasitenkinimu darbu.

Tyrime dalyvavimo 374 respondentai iš farmacijos sektoriaus, Ispanijoje.

Gauti rezultatai patvirtino, kad darbuotojams suteikiama autonomija pirmiausia leidžia jiems patiems kontroliuoti savo laiką ir darbus. Tai tiesiogiai daro teigiamą įtaką darbuotojo darbo ir asmeninio gyvenimo balansui. Rezultatai taip pat patvirtina teigiamą ryšį tarp vadovų palaikymo ir darbuotojo darbo ir asmeninio gyvenimo balanso bei patvirtina, kad darbuotojai, kurie jaučiasi darbe patogiai ir efektyviai valdo darbo ir asmeninio gyvenimo balansą, didžiuojasi dirbdami savo įmonėse bei yra patenkinti savo darbu.

Tyrimai apie asmenybės bruožus bei darbo ir asmeninio gyvenimo balansą

Mokslinėje literatūroje taip pat galima rasti tyrimų, nusakančių, kaip darbo ir asmeninio gyvenimo balansas susijęs su skirtingomis asmenybėmis. Autorių Devadoss ir Minnie (2013) atliktas tyrimas parodė, kad skirtingi asmenybės bruožai skirtingai sugeba pasiekti darbo ir asmeninio gyvenimo balansą. Atvira pokyčiams asmenybė pastebėta kaip geriausiai valdanti darbo ir asmeninio gyvenimo balansą, kadangi yra teigiama ir atvira tiek darbe, tiek namuose. Tuo tarpu neurotiškumas nurodomas kaip vienas sudėtingiausių asmenybės bruožų, siekiant darbo ir asmeninio gyvenimo balanso.

Autoriai Leka ir de Alwis (2016) atlikę tyrimą Nottinghamo universiteto Medicinos ir sveikatos mokslų fakultete tarp 206 dirbančių studentų iš Europos ir Azijos šalių, gavo šiuos tyrimo rezultatus: neurotiškas asmenybės bruožas buvo pastebėtas kaip turintis didžiausią ryšį su darbo ir asmeninio laiko konfliktu. Tuo tarpu ekstravertiškas, atviras pokyčiams bei sutariamasis asmenybės bruožai neparodė esminio ryšio su darbo ir asmeninio gyvenimo konfliktu.

Dar vieni autoriai, nagrinėję asmenybės bruožų įtaką, stengiantis pasiekti darbo ir asmeninio gyvenimo balansą – Kundnani ir Mehta (2014). Jų tyrimas buvo atliktas Indijoje, apklausus 42 banko darbuotojus. Tyrimo rezultatai atskleidė, kad ekstravertiškas asmenybės bruožas gebėjo pasiekti darbo ir asmeninio gyvenimo balansą, patiriant mažiausiai streso. Po jo sekė sutariamasis asmenybės bruožas. Neurotiškas asmenybės bruožas įvertintas kaip jaučiantis didžiausią stresą, tad pasiekti darbo ir asmeninio gyvenimo balansą jam sudėtingiausia.

Asmenybės bruožų sąsajas su darbo ir asmeninio gyvenimo balansu nagrinėjo ir Priyadharshini ir Wesley (2014). Autoriai atliko tyrimą Kinijoje, Chennai mieste. Tyrimo respondentai buvo 205 informacinių technologijų srityje dirbantys darbuotojai. Rezultatai parodė, kad:

- ekstravertiškumu pasižymintis asmuo yra linkęs ieškoti sprendimo variantų, kad sumažintų darbo ir asmeninio gyvenimo konfliktus ar kylančias grėsmes;
- sąmoningumo asmenybės bruožas visuomet stengiasi teigiamai išspręsti kylančius konfliktus, juos iš anksto numatyti ir taip viską suplanuoti, kad sugebėtų konfliktų išvengti;
- sutariamumo bruožas linkęs prisitaikyti prie įvairių situacijų ir ieškoti abi puses patenkinančių sprendimų;
- atvirumo patyrimui asmenybės bruožas yra labiau kūrybiškas išspręsti konfliktus tada, kai kuomet konfliktas jau yra įvykęs;
- neurotiškasis asmenybės bruožas iš tyrimo rezultatų buvo pašalintas dėl mažo reitingo. Visgi, išnagrinėjus surinktas anketas tyrimo autoriai gavo išvadas, kad neurotikai nemato darbo ir šeimos nesuderinamumo kaip konflikto.

Visi ankščiau paminėti autoriai, analizavę darbo ir asmeninio gyvenimo balanso ryšį su skirtingais asmenybės bruožais, gavo pakankamai abstrakčius rezultatus, nedetalizuojant, į kokius darbo ir asmeninio gyvenimo balanso aspektus kiekvienam asmenybės tipui reikėtų telkti didesnę dėmesį. Visi autoriai kaip tolimesnę tyrimų kryptį būtent tai ir nurodo – sutelkti dėmesį į siauresnes gyvenimo sritis, siekiant geriau suprasti darbo ir asmeninio gyvenimo balansą.

Atlikus problemos analizę darbo ir asmeninio gyvenimo balanso tema, galima pastebėti, kad darbo ir asmeninio gyvenimo balansas yra labai aktuali tema šiandieniniame pasaulyje. Europa ir Lietuva susiduria su darbo ir asmeninio gyvenimo balanso iššūkiais, skirtingais darbuotojų ir darbdavių interesais. Organizacijos, norėdamos išlaikyti darbuotojus, turės vis daugiau dėmesio skirti darbuotojo darbo ir asmeninio gyvenimo suderinimui. Efektyvus profesinio ir asmeninio gyvenimo balansas daro įtaką tiek individo asmeniniam, šeimos gyvenimui, tiek jo profesinei veiklai darbe.

Svarbu pastebėti, kad vis daugiau kalbama apie būtent moterims kylančius sunkumus suderinti darbo ir šeimos atsakomybes. Dirbančių moterų skaičius darbo rinkoje tiek Europoje, tiek Lietuvoje, pastarąjį dešimtmetį nuolatos auga, tyrimai taip pat atskleidžia, kad darbo ir asmeninio gyvenimo balansas gali padėti moterims suderinti skirtingus įsipareigojimus. Tačiau atliktų tyrimų, stengiantis nustatyti, kaip skirtingiems lyčių asmenybės bruožams pasiekti darbo ir asmeninio gyvenimo balanso, nėra. Todėl atsiranda poreikis tirti toliau. Taigi toliau darbe analizuojama skirtingų lyčių asmenybės bruožų įtaka darbo ir asmeninio gyvenimo balansui.

2. Skirtingos lyties darbuotojų asmenybės bruožų bei darbo ir asmeninio gyvenimo balanso teoriniai sprendimai

Norint toliau analizuoti asmenybės bruožų įtaką darbo ir asmeninio gyvenimo balansui lyties perspektyva, svarbu ne tik apžvelgti jau atliktus tyrimus, tačiau taip pat suprasti dviejų pagrindinių dedamųjų dalių: asmenybės bruožų bei darbo ir asmeninio gyvenimo balanso teorinius pagrindus. Tik suvokus įvairius teorinius aspektus, galima analizuoti jų atitikimą vienas kitam arba galimus prieštaravimus.

Taigi, siekiant išsiaiškinti skirtingų lyčių darbuotojų asmenybės bruožų bei darbo ir asmeninio gyvenimo balanso sąveikas, šioje darbo dalyje apžvelgiama teorija mokslinėje literatūroje.

2.1. Asmenybės bruožų teorinė analizė

Nuo seno mokslininkai bandė suprasti ir paaiškinti žmonių elgesį, skirstant juos į skirtingus bruožus/tipus pagal įvairias savybes. Asmenybių skirtumai dažnai apibūnami remiantis nedideliu pagrindinių charakteristikų rinkiniu, kuris dažniausiai analizuojamas per žmogaus mintis, jausmus ir elgesį įvairiose situacijose (Kandler, Zimmermann ir McAdams, 2014).

Nors nėra bendro apibrėžimo, „asmenybė“ dažniausiai suvokiama kaip savybių, atspindinčių ilgalaikių emocijų, pažinimo, motyvacijos ir elgesio modelio, visuma. Nuoseklus asmenybės modelis turi apimti visas šias charakteristikas (Kandler, Zimmermann ir McAdams, 2014):

- jausmus;
- mąstymą;
- siekimą;
- elgesį.

Autoriai aptaria, kad dažniausias būdas nusakyti individualius suaugusiųjų asmenybės skirtumus yra nustatyti ribotą *pagrindinių charakteristikų rinkinį*, iš kurio galiausiai gaunamas platesnis psichologinio funkcionavimo variantų rinkinys. Pagal šį požiūrį – pagrindinių charakteristikų rinkinys susiformuoja ankstyvoje žmogaus vystymosi stadijoje bei stipriai priklauso nuo genetinių kiekvieno individo skirtumų.

Priešingas požiūris, analizuojantis skirtingas asmenybes, vadinamas *paviršinių charakteristikų rinkiniu*. Kai kurios teorijos teigia, kad paviršinių charakteristikų rinkinys susiformuoja adaptacijos būdu jau po to, kai būna išsivystęs pagrindinis žmogaus charakteristikų rinkinys (McAdams ir Olson, 2010).

Kaip jau aptarta, pagrindinis asmenybės charakteristikų rinkinys apima žmogaus jausmus, mąstymą, siekimą ir elgesį, tuo tarpu paviršinių charakteristikų rinkinys apima kitas asmenybės dalis:

- požiūrį;
- vertybes;
- įsitikinimus;
- tikslus;
- pomėgius;
- savęs pateikimą.

Mokslinėje literatūroje autoriai analizuoja asmenybes skirstydami jas į skirtingus bruožus ir tipus, tiek pagal pagrindinių, tiek pagal paviršinių charakteristikų rinkinius. Vienas iš seniausiai žinomų

asmenybės tipavimo būdų vadinamas „Enneagram“, kuris suskirsto asmenybes į 9 tipus (Daniels, Saracino, Fraley, Christian ir Pardo, 2018):

- perfekcionistas (atsakingas, principingas ir orientuotas į tobulėjimą);
- pagalbininkas (rūpestingas, paslaugus, orientuotas į santykius);
- siekiantis (orientuotas į rezultatus ir efektyvumą, nekantrus);
- romantiškas (romantiškas, empatiškas, jausmingas, gali būti dramatiškas);
- mąstytojas (daug mąstantis, analitiškas, gali būti pernelyg privatus);
- lojalistas (patikimas, orientuotas į saugumą, gali būti ilgai svarstantis ir neapsisprendžiantis);
- entuziastas (optimistas, ieškantis nuotykių);
- saugotojas (stiprus, orientuotas į veiksmus, gali būti impulsyvus);
- taikdarys (siekiantis harmonijos, stabilus, gali būti užsispyręs).

Manoma, kad šis metodas kilo iš 4000 metų senumo Pitagoro sukurtos geometrijos. „Enneagram“ modelis yra naudojamas įvairiuose tyrimuose dar iki šių dienų.

Kitas būdas pamatuoti skirtingas asmenybes pagal bruožus, tai Šveicarijos psichiatro Carl Jung'o sukurtas aštuonių asmenybės rūšių modelis, kurio pagrindas sudarytas pagal keturis pagrindinius kriterijus (Miller, 2012):

- gebėjimą apdoroti informaciją;
- gebėjimą panaudoti informaciją;
- intravertiškumą;
- ekstravertiškumą.

Mokslinėje literatūroje taip pat labai daug kalbama apie asmenybės bruožus matuojantį modelį, kuris plačiai naudojamas ir šiandieniniuose tyrimuose – MBTI (angl. Myers-Birggs Type Inventory). Ši sistema buvo sukurta 1958 m. dviejų amerikiečių moterų, Katherine Cook Briggs ir jos dukros Isabel Briggs Myers. Sistema yra paremta anksčiau aptartu Carl Jung'o darbu ir papildyta keliomis svarbiomis funkcijomis. MBTI asmenybę analizuoja per šiuos svarbius veiksmus, tyrimuose išreiškiamus per vienos raidės žymėjimą, iš kurių viso sudaroma 16 skirtingų asmenybės tipų (Puji ir Ahmad, 2016):

- ekstravertas (E) – intravertas (I);
- pojūtis (S) – intuicija (N);
- mąstymas (T) – jausmas (F);
- polinkis teisti (J) – polinkis suvokti (P).

Dar vienas labai populiarus ir bene plačiausiai naudojamas asmenybės bruožų modelis – tai Didžiojo penketo modelis (angl. Big 5), kurį 1976 m. sukūrė Lewis Goldberg'as (Eswaran, Islam ir Yusuf, 2011). Didžiojo penketo modelis pateikia penkias asmenybių grupes su skirtingais apibūdinimais (Bukšnytė-Marmienė, Kovalčikienė ir Ciūnytė, 2012):

- Ekstraversija. Ekstravertai yra socialūs, tačiau socialumas nėra pagrindinis bruožas ekstraversijai nustatyti. Tai ir aktyvumas, šnekumas, optimizmas. Šiai asmenybės dimensijai priklauso šiluma, visuomeniškumas, savęs įtvirtinimas, aktyvumas, sužadinimo siekimas ir teigiamos emocijos;
- Neurotizmas. Šis bruožas rodo asmens tendenciją patirti neigiamus jausmus: baimę, liūdesį, nepasitenkinimą, pyktį, kaltę ir pan. Šiai asmenybės dimensijai priklauso nerimas, priešiškus, polinkis į depresiją, drovumas, impulsyvumas ir pažeidžiamumas;

- Atvirumas patyrimui. Atvirumo naujam patyrimui elementai – laki vaizduotė, dėmesys vidiniams išgyvenimams, estetinis jautrumas, intelektualių žinių troškimas, domėjimasis vidiniu ir išoriniu pasauliu. Šios srities rezultatai siejasi su išsilavinimu ir protu. Šiai asmenybės dimensijai priklauso fantazija, estetiškumas, jausmai, veikla, idėjos ir vertybės;
- Sutariamumas. Šis bruožas siejamas su užuojauta ir supratimu, pastangomis padėti kitiems. Šiai asmenybės dimensijai priklauso pasitikėjimas, tiesumas, altruizmas, nuolaidumas, kuklumas ir empatija;
- Sąmoningumas. Sąmoningumu laikomas impulsų valdymas. Ši dimensija apima planavimo, organizavimo, užduočių išsikėlimo procesus bei pasiekimų poreikį. Sąmoningumas siejasi su akademinio ir išsilavinimo siekimu, bet gali turėti ir negatyvią pusę – perdėtą skrupulingumą, tvarkingumą ar darboholišką elgesį. Šiai asmenybės dimensijai priklauso kompetencija, tvarka, pareigingumas, tikslo siekimas, savidrausmė ir apdairumas.

Autoriai Costa ir McCrae (1992) Didžiojo penketo asmenybės bruožus išskaidė į smulkesnes savybes, kurias galima įvertinti ir išmatuoti. Žukauskienė ir Barkauskienė (2006) savo darbe pateikia detalesnę šių savybių skirstymą:

1 lentelė. Didžiojo penketo asmenybės bruožų žemesnio lygio savybės (sudaryta darbo autorės, remiantis Žukauskiene ir Barkauskiene, 2006)

Asmenybės bruožai	Priskiriamos savybės
Ekstraversija	Šiluma, visuomeniškumas, savęs įtvirtinimas, aktyvumas, sužadino siekimas, teigiamos emocijos
Sutariamumas	Pasitikėjimas, tiesumas, altruizmas, nuolaidumas, kuklumas, empatija
Sąmoningumas	Kompetencija, tvarka, tikslo siekimas, savidrausmė, apdairumas
Neurotizmas	Nerimas, priešiškus, depresija, drovumas, impulsyvumas, pažeidžiamumas
Atvirumas naujovėms	Fantazija, estetiškumas, veiklumas, jausmai, idėjos, vertybės

Autoriai John ir Srivastava (1999) kiekvienam iš Didžiojo penketo asmenybės bruožų taip pat priskiria būdingas savybes:

2 lentelė. Didžiojo penketo asmenybės bruožų savybės (sudaryta darbo autorės, remiantis John ir Srivastava, 1999)

Asmenybės bruožai	Priskiriamos savybės
Ekstraversija prieš intravertiškumą	Bendraujantis, turintis galios, aktyvus, ieškantis nuotykių, entuziastingas, mėgstantis socializuotis
Sutariamumas prieš priešiškus	Atlaidus, tiesus ir nereikalaujantis, altruistas, ne užsispyręs, kuklus, užjaučiantis
Sąmoningumas prieš krypties neturėjimą	Efektyvus, organizuotas, pareigingas, siekiantis rezultato, savidisciplinuotas, neimpulsyvus, apmąstantis
Neurotizmas prieš emocijų stabilumą	Nerimąstingas, įsitempęs, dirglus, depresuotas, drovus, impulsyvus, pažeidžiamas, nepasitikintis savimi
Atvirumas prieš uždaramą patirčiai	Kupinas idėjų, smalsus, turintis lakią vaizduotę, estetiškas, meniškias, plačių pažiūrų, stipriai išreiškiantis jausmus, turintis stiprias vertybes

John ir Srivastava (1999) Didžiojo penketo asmenybės bruožams priskiriamos savybės detaliam apibūdina visus Didžiojo penketo asmenybės bruožus. Taip galima matyti, kad priešingas ekstraversijai savybių rinkinys reikštų intravertiškumą, sutariamumui – priešiškus, sąmoningumui – krypties neturėjimas, neurotizmui – emocijinis stabilumas, o atvirumui – uždaramas patirčiai. Tai leidžia dar geriau suprasti visus penkis bruožus.

Svarbu paminėti, kad analizuoti skirtingus asmenybės bruožus yra išties svarbu, kadangi jie daro įtaką įvairiems veiksniams žmogaus gyvenime. Autoriai Eswaran, Islam ir Yusuf^{as} (2011) atlikę skirtingų asmenybės bruožų ir įsitraukimo į darbą tyrimą, pagal Didžiojo penketo (angl. Big 5) modelį, nustatė,

kad ekstraversijos ir sutariamumo asmenybės bruožai yra teigiamai susiję su įsitraukimu į darbą, tuo tarpu neurotizmas, sąmoningumas ir atvirumas patirčiai teigiamo ryšio neparodė.

Dar vienu autorių - Neal, Yeo, Koy ir Xiao (2012) atliktas tyrimas pagal Didžiojo penketo (angl. Big 5) metodą, taip pat patvirtino skirtingų asmenybės bruožų sąsajas su asmens vaidmeniu ir pastangomis darbinėje veikloje:

3 lentelė. Asmenybės tipų sąsajos su asmens vaidmeniu ir pastangomis darbinėje veikloje (Neal, Yeo, Koy ir Xiao, 2012)

Darbinės veiklos elementai	Asmenybės bruožai	Poveikis
Individualus aktyvumas	Atvirumas patirčiai	Teigiamas
	Sutariamumas	Neigiamas
Individualus ir organizacinis proaktyvumas	Atvirumas patyrimui	Teigiamas
	Ekstraversija	Neigiamas
	Neurotizmas	Neigiamas
	Sąmoningumas	Teigiamas
Komandiniai ir organizaciniai įgūdžiai	Atvirumas patyrimui	Neigiamas

Kaip galima matyti 3 lentelėje, skirtingi asmenybės bruožai gali turėti teigiamas ar neigiamas sąsajas su įvairiomis žmogaus gyvenimo sritimis. Kol atvirumo patyrimui asmenybės bruožas turi teigiamą ryšį su individo aktyvumu darbe, sutariamumo bruožas turi neigiamą ryšį. Taip pat individualiam ir organizaciniam proaktyvumui daugiau pasiryžę atvirumo patyrimui bei sąmoningumo asmenybės bruožai, o ekstraversijos ir neurotizmo asmenybės bruožų ryšys su individualiu ir organizaciniu proaktyvumu yra neigiamas. Atvirumas patyrimui, iki tol demonstravęs teigiamą ryšį, turi neigiamas sąsajas su komandiniais ir organizaciniais įgūdžiais.

Didžiojo penketo asmenybės bruožų pritaikymas taip pat yra stipriai paplitęs versle. Autoriai Sackett ir Walmsley (2014) atliko tyrimą, siekiant išsiaiškinti, kurie asmenybės bruožai yra svarbiausi darbdaviams. Tyrimo rezultatai atskleidė, kad atvirumas patyrimui, sutariamumas ir sąmoningumas – tie bruožai, kurie reikalingi didžiajai daugumai pozicijų. Plačiausiai versle pritaikomi asmenybės bruožai – sąmoningumas ir sutariamumas. Jie ypač svarbūs pozicijose, kurios reikalauja aukštos kvalifikacijos. Taip pat nustatyta, kad sąmoningumas yra aukščiausiai vertinamas asmenybės bruožas daugelyje profesijų.

Svarbu paminėti, kad Didžiojo penketo modelis yra plačiai taikomas žmogiškųjų išteklių valdyme. Modelis naudingas tyrimams, nagrinėjantiems ryšį tarp asmenybės bruožų ir įvairių veiksnių: motyvacijos, darbo taisyklių pažeidimų, darbo našumo, pasiekimų, stresą darbe keliančių priežasčių, karjeros sėkmės, gebėjimo kelti kvalifikaciją, bendravimo su bendradarbiais, asmens tinkamumo tam tikram darbui (Matuliauskaitė, Bartkienė ir Rutė, 2011). Tad nors vieni autoriai pabrėžia Didžiojo penketo (angl. Big 5) modelio pranašumus (empirinį pagrindumą, praktinę modelio vertę, patvirtinimą tarpkultūriniais tyrimais, individualių skirtumų stabilumą), kiti vardija jo trūkumus (nepakankamą teorinį pagrindumą ir kt.), tačiau naujo, tinkamesnio modelio šiuo metu nėra (Bukšnytė-Marmienė, Kovalčikienė ir Ciūnytė, 2012).

Akivaizdu, kad skirtingi asmenybės bruožai turi skirtingas sąsajas su įvairiais veiksniais žmogaus gyvenime. Kadangi Didžiojo penketo (angl. Big 5) metodas yra plačiai naudojamas moksliniuose tyrimuose bei įvardijamas, kaip vienas geriausių, toliau šiame darbe asmenybės bruožai analizuojami naudojant būtent jį.

2.2. Skirtingos lyties darbuotojų darbo ir asmeninio gyvenimo balanso teorinė analizė

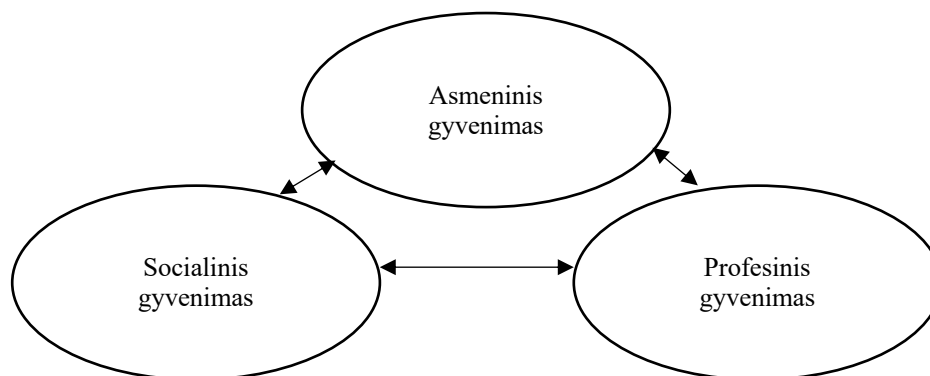
Ankstyvosios mūsų kartos jautė mažesnę spaudimą laiko atžvilgiu, o tai padėdavo jiems sukurti puikius santykius įvairiose gyvenimo srityse. Jie gebėdavo atlikti įvairias šeimines funkcijas, lankytis bendruomenės susirinkimuose, pasirūpinti savo tėvais ir vaikais. Vėliau kartos išsigrynino darbo ir šeimos vaidmenis per lytinę orientaciją, kur vyrai įgavo šeimos išlaikytojų, o moterys – namų prižiūrėtojų ir vaikų augintojų vaidmenis. Istoriskai, tuomet darbo ir asmeninio gyvenimo balansas buvo suvokiamas kaip konflikto tarp darbo ir šeimos nebuvimas (Pradhan, Jena, Kumari, 2016).

Požiūris į darbą keitėsi kartu su besikeičiančiais ekonominiais ir socialiniais pokyčiais visame pasaulyje. Šiandienos organizacijos susiduria su intensyvia konkurencija pasauliniu mastu, tad darbuotojai patiria vis didesnę spaudimą didinti savo darbo našumą. Būtent dėl globalizacijos, kuriai būdingi vis didėjantys reikalavimai darbo vietoms, žmonių darbo ir asmeninio gyvenimo pusiausvyra labai sudėtinga.

Terminas „darbo ir asmeninio gyvenimo balansas“ pirmą kartą buvo panaudotas 1970 metais, Jungtinėje Karalystėje, nusakyti individo stabilumą tarp darbo ir asmeninio gyvenimo. Šiam terminui pritaria daugybė autorių, vienas iš jų - Wheatley (2012), kuris darbo ir asmeninio gyvenimo balansą įvardija kaip individo gebėjimą, nepaisant metų ar lyties, sėkmingai derinti darbo ir namų ūkio atsakomybes. Nwagbara ir Akanji (2012) taip pat teigia, kad darbo ir asmeninio gyvenimo balanso koncepcija yra paremta dirbančio asmens gebėjimu paskirstyti savo gyvenimą ir laiką dviem pagrindinėms sritims: darbui ir gyvenimui, stengiantis, kad nei viena sritis nepadarytų neigiamos įtakos kitai.

Darbo ir asmeninio gyvenimo balanso terminologija mokslinėje literatūroje kito, pradedant sąvokos suvokimu kaip darbo – šeimos pusiausvyra iki dabartinio apibūdinimo, kuris pripažįsta, kad be šeimos, žmonės taip pat užima daugybę kitų vaidmenų savo asmeniniame ir profesiniame gyvenime (Pradhan, Jena, Kumari, 2016).

Labai panašiai šią sąvoką nusako autoriai Poullose ir Sudarsan'as (2014), kurie darbo ir asmeninio gyvenimo balansą apibūdina kaip balansavimo veiksmą tarp trijų individui svarbių gyvenimo sričių. Autoriai pateikia žemiau pavaizduotą darbo ir asmeninio gyvenimo balanso sudedamųjų dalių modelį.



5 pav. Darbo ir asmeninio gyvenimo balanso sudedamųjų dalių modelis (Poullose ir Sudarsan, 2014)

Aukščiau pavaizduotas modelis nusako, kad darbo ir asmeninio gyvenimo balansą sudaro trys svarbiausios žmogaus gyvenimo sritys: tai asmeninis, socialinis bei profesinis gyvenimas. Visi jie sąveikauja tarpusavyje, darydami įtaką vienas kitam.

Tuo tarpu autoriai Dhas ir Karthikeyan'as (2015), analizuodami darbo ir asmeninio gyvenimo balansą, jį apibūdina kaip gebėjimą efektyviai valdyti pusiausvyrą tarp kelių individo gyvenimo veiksmų:

- apmokamo darbo;
- laiko leidimo su šeima;
- sporto ir laisvalaikio;
- savanorystės;
- kitos veiklos.

Bendrai tariant, darbo ir asmeninio gyvenimo balanso koncepcija yra paremta dirbančio individo gebėjimu paskirstyti savo laiką tarp darbo, ne darbo veiklos ir asmeninio gyvenimo vaidmenų (Brough ir kiti, 2014).

Mokslinėje bendruomenėje darbo ir asmeninio gyvenimo balansas nagrinėjamas remiantis skirtingomis teorijomis. Igbinomwanhia, Iyayi ir Iyayi (2012), atlikę mokslinės literatūros analizę, išskiria šias pagrindines darbo ir asmeninio gyvenimo balanso teorijas:

- „Užliejimo“ teorija (angl. *Spillover*). Užliejimo teorija teigia, kad vieno vaidmens patirtis daro įtaką kitiems vaidmenims, todėl vaidmenys supanašėja. Rezultatas tokio supanašėjimo gali būti teigiamas arba neigiamas;
- „Kompensacijos“ teorija (angl. *Compensation*). Kompensacijos teorija remiasi prielaidomis, kad, esant neigiamai patirčiai viename iš vaidmenų, stengiamasi kurti kuo labiau teigiamą patirtį kitame vaidmenyje. Tai tarsi kompensacija, kai stengiamasi padengti vieno vaidmens trūkumus, aktyviau dalyvaujant kitame;
- „Išteklių nutekėjimo“ teorija (angl. *Resource drain*). Išteklių nutekėjimo teorija aptaria išteklių (laiko, energijos, pinigų, dėmesio) perkėlimą iš vieno vaidmens į kitą, tai yra: kuo daugiau laiko darbuotojas praleidžia darbe, tuo mažiau laiko jis turės praleisti su šeima ar kitais asmeniniais tikslais. Taip nutinka todėl, nes ištekliai yra riboti;
- „Praturtinimo“ teorija (angl. *Enrichment*). Praturtinimo teorija analizuoja, kad patirtis (nuotaika, pasitenkinimas) viename iš vaidmenų pagerina kito vaidmens kokybę. Paprasčiau tariant, geri darbo rezultatai gali lemti gerus santykius šeimoje ir atvirksčiai;
- „Įtakos“ teorija (angl. *Congruence*). Ši teorija analizuoja, kokią įtaką papildomi kintamieji, kurie nėra tiesiogiai susiję su darbu ar šeima (elgesio stilius, asmenybės bruožai bei kitos socialinės – kultūrinės jėgos), daro vaidmenų pusiausvyrai. Skirtingai nei „užliejimo“ teorija, kurioje kalbama apie tiesioginį santykį tarp profesinio ir asmeninio gyvenimo, „įtakos“ teorijoje analizuojamas trečias, nepriklausomas kintamasis;
- „Tarpdisciplininė konfliktų“ teorija (angl. *Inter-role conflict*). Tarpdisciplininė konfliktų teorija nurodo kas vyksta, kai visiškas vieno iš vaidmenų poreikių patenkinimas sukelia sunkumus kito vaidmens poreikių patenkinimui;
- „Segmentavimo“ teorija (angl. *Segmentation*). Segmentavimo teorija nenumato jokio sisteminio ryšio tarp darbo ir ne darbo vaidmenų. Atvirksčiai, darbas ir šeima vertinami kaip atskiri vienetai, kurie neturi įtakos vieni kitiems. Visgi, jau ilgą laiką moksliniai tyrimai kalba apie tai, kad darbas ir asmeninis gyvenimas yra glaudžiai tarpusavyje susiję, tad segmentavimo samprata buvo perorientuota kaip aktyvus psichologinis procesas, kai žmonės gali patys pasirinkti ribą tarp darbo ir šeimos;
- „Integracijos“ teorija (angl. *Integration*). Integracijos teorija laikosi požiūrio, kad sveika ir lanksti sistema tarp darbo ir asmeninio gyvenimo gali palengvinti darbą, asmeninį bei socialinį gyvenimą. Ši teorija reikalauja šiuolaikiško supratimo, kad tradicinės darbo ir asmeninio

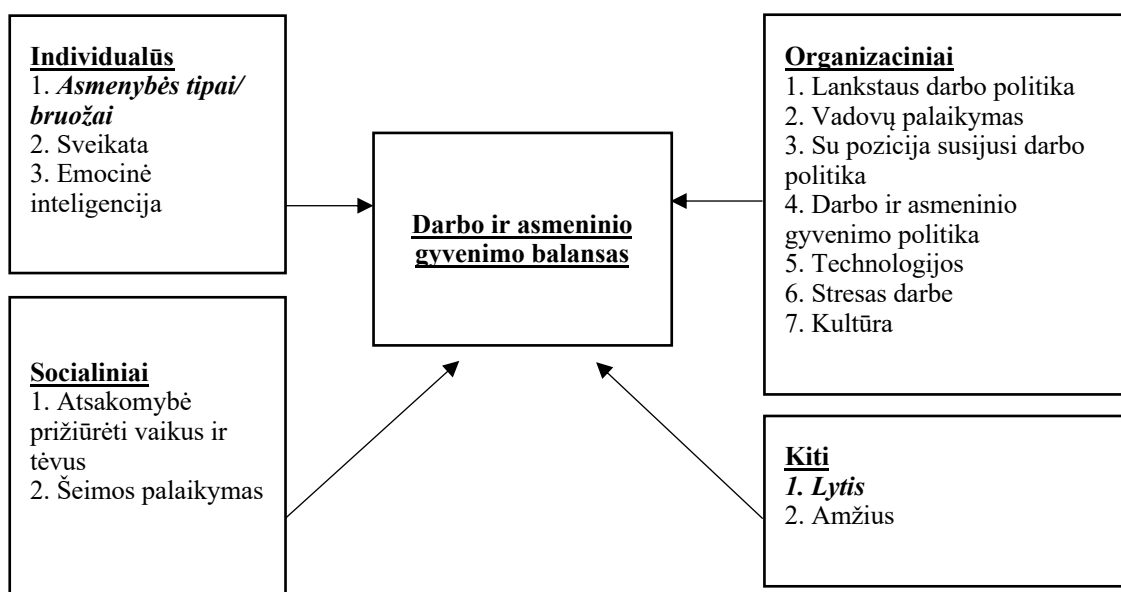
gyvenimo sudedamosios dalys gali būti koreguojamos ir tuo turėtų būti suinteresuoti visi susiję objektai: darbuotojai, darbdaviai ir bendruomenė. Tik taip galima pasiekti darbo ir asmeninio gyvenimo suderinimo.

Taigi, darbo ir asmeninio gyvenimo balansas gali būti suprantamas ir analizuojamas iš įvairių požiūrio taškų. Siekiant nustatyti aiškia tolimesnių tyrimų kryptį, svarbu konkretizuoti, kad tolimesnis darbo tyrimas atliekamas integruojant tris teorijas: „tarpdisciplininę“ ir „praturtinimo“ teorijas, kurios analizuos vieno iš vaidmenų neigiamą bei teigiamą poveikį kitam bei „įtakos“ teoriją, kuri kaip įtaką darbo ir asmeninio gyvenimo balansui nurodo papildomą kintamąjį – asmenybės bruožus ir moderatorių – lytį.

Darbo ir asmeninio gyvenimo balansui įtaką darantys veiksniai

Mokslinė literatūra aptaria daug skirtingų veiksnių, darančių įtaką žmogaus darbo ir asmeninio gyvenimo balansui. Autoriai Choudhary ir Shrivastava (2015) šiuos veiksnius skirsto į keturias grupes:

- individualius;
- organizacinius;
- socialinius;
- kitus veiksnius.



6 pav. Darbo ir asmeninio gyvenimo balanso sudedamųjų dalių modelis (Coudhary ir Shrivastava, 2015)

Darbo ir asmeninio gyvenimo balansui įtaką gali daryti ne tik įvairūs veiksniai, atsirandantys iš pagrindinių trijų gyvenimo sričių (individualių, socialinių ir organizacinių), kurie, remiantis mokslinės literatūros analize, yra pagrindas, sudarantis darbo ir asmeninio gyvenimo balansą, tačiau autoriai taip pat išskiria ir ketvirtą veiksnių grupę, į kurią įtraukia lytį ir amžių. Lytis ir amžius čia tampa išoriniais veiksniais, kurie sako, kad skirtingų lyčių bei skirtingų amžiaus grupių atstovai, gali skirtingai pasiekti darbo ir asmeninio gyvenimo pusiausvyros.

Aukščiau pateiktame paveiksle svarbu atkreipti dėmesį į tai, kad vienas iš individualių veiksnių grupei priklausančių dedamųjų, darančių įtaką darbo ir asmeninio gyvenimo balansui – tai asmenybės bruožai, tuo tarpu iš kitų veiksnių grupės – lytis. Būtent skirtingi asmenybės bruožai ir lytis toliau

ypatingai aktualūs šiame darbe, tiriant jų įtaką gebėjimui pasiekti darbo ir asmeninio gyvenimo balansą.

Tuo tarpu autoriai Zheng, Molineux, Mirshekary ir Scarparo (2015) apibūdina dar daugiau veiksmų, kurie vienaip ar kitaip susiję su darbo ir asmeninio gyvenimo balansu. Autoriai veiksmus skirsto į tris pagrindines grupes:

- individualius – kontrolinius;
- individualias darbo ir asmeninio gyvenimo balanso strategijas;
- organizacijos darbo ir asmeninio gyvenimo balanso strategijas.

Kiekviena veiksmų grupė detalizuota 4 lentelėje. Autoriai teigia, kad visi šioms grupėms priklausantys veiksniai, gali daryti įtaką trims tarpusavyje susijusioms sritims:

- darbo ir asmeninio gyvenimo balansui;
- sveikatai;
- asmeninei gerovei.

4 lentelė. Darbo ir asmeninio gyvenimo balanso veiksmų grupės (Zheng, Molineux ir Scarparo, 2015)

Veiksniai		
Individualūs - kontroliniai	Individualios darbo ir asmeninio gyvenimo balanso strategijos	Organizacijos darbo ir asmeninio gyvenimo balanso strategijos
Įdarbinimo statusas, darbo valandos, profesija	Gebėjimas išlaikyti teigiamą požiūrį	Lanksti darbo politika
Darbo stažas, išsilavinimas	Stresinių situacijų minimizavimas	Sveikatos ir gerovės programos
Šeimyninė padėtis, vaikų skaičius šeimoje, šeimos pajamos	Gebėjimas įvykdyti gyvenimo būdo išipareigojimus	Vaikų priežiūros pagalba ar įvairios programos
Metai, <i>lytis</i>	Gebėjimas suderinti atsakomybes šeimai (vaikams)	Galimybė atostogauti, kuomet reikia
	Gebėjimas įvykdyti kitus išipareigojimus	Organizacijos supratimas ir palaikymas Veiksmingos darbo ir asmeninio gyvenimo balanso programos ir galimybė naudotis jomis

4 lentelėje galima matyti, kad autoriai, veiksmus, darančius įtaką žmogaus asmeninio gyvenimo ir darbo balansui, skirsto į tris grupes. Detaliau apžvelgiant kiekvieną jų galima teigti, kad darbo ir asmeninio gyvenimo balansas priklauso nuo: pačio individo asmenybės (gebėjimo išlaikyti teigiamą nuotaiką, gerai valdyti stresines situacijas, gebėjimus suderinti skirtingas atsakomybes bei įvykdyti įvairius išipareigojimus), įvairių individualių - kontrolinių veiksmų jo gyvenime (darbas, darbo valandos, išsilavinimas, darbo stažas, šeimyninė padėtis, metai, lytis ir kita), taip pat nuo organizacijos siūlomos paramos (lankščios darbo politikos, sveikatos ir gerovės programų, vaikų priežiūros pagalvos, galimybės atostogauti, kai reikia, supratimo ir palaikymo ir kita). Svarbu atkreipti dėmesį, kad autoriai, kaip vieną iš veiksmų, įvardina lyties įtaką.

Detaliau analizuojant *lyties* aspektą, svarbu paminėti autorius Fujimoto, Azmat ir Härtel'į (2013), kurie nagrinėjo įvairias darbo ir asmeninio gyvenimo balanso sritis, siekiant nustatyti, ar vyrai ir moterys geba skirtingai pasiekti darbo ir asmeninio gyvenimo pusiausvyrą. Autoriai analizavo šias darbo ir asmeninio gyvenimo sritis:

- lyčių skirtumai ne darbiniam gyvenime;
- lyčių skirtumai darbo ir asmeninio gyvenimo konflikte;
- organizacijos pagalba darbo ir asmeninio gyvenimo pusiausvyrai užtikrinti: lyčių skirtumai;
- darbo ir asmeninio gyvenimo balanso pasirinkimai tarp skirtingų lyčių;
- palaikymas iš vadovų.

Tyrimo rezultatai atskleidė, kad visą darbo dieną dirbančios moterys susiduria su daugybe iššūkių, joms trūksta laisvės valdyti darbo ir ne darbo veiklas. Vyrai, kita vertus, yra linkę toliau dirbti ilgas darbo valandas ir nesugeba kontroliuoti laiko, praleidžiamo dirbant. Visą darbo dieną dirbančios moterys stipriai riboja savo socialines veiklas, nesusijusias su darbu (lankymąsi sporto salėje ar kitus namų ruošos darbus).

Rezultatai taip pat atskleidė, kad abiem lytims darbo ir asmeninio gyvenimo konfliktus daugiausiai sąlygoja su darbu susiję rūpesčiai. Moterims konfliktai daugiausiai susiję su lanksčiu darbo laiku, vadovų paramos trūkumu, nelygiu ir nesąžiningu darbo užmokesčiu bei atostogų režimu. Tuo tarpu vyrams konfliktai daugiausiai kyla dėl ilgų darbo valandų ir didelių reikalavimų iš vadovų, kas taip pat veda į sveikatos problemas.

Autoriai ypatingai didelį dėmesį rekomenduoja skirti lyčių lygybės bei darbo ir asmeninio gyvenimo balanso klausimams, mokant tiek vadovus, tiek pačius darbuotojus, ir taip padėti vyrams ir moterims siekti darbo ir asmeninio gyvenimo balanso, produktyvumo ir pasitenkinimo.

Iš asmeninių, individualių veiksnių, darančių įtaką darbo ir asmeninio gyvenimo balansui, daugelis autorių išskiria lyties veiksni. Autoriai Fujimoto, Azmat ir Hartel'is (2013) pateikia pagrindinius pasiūlymus, siekiant padėti skirtingoms lytims siekti darbo ir asmeninio gyvenimo balanso, kuriuos skirsto į tris grupes:

- darbo ir asmeninio gyvenimo balanso principai valdžioje:
 1. šeimai draugiškos kultūros kūrimas darbovietėje;
 2. galimybės patiems darbuotojams kontroliuoti savo darbo valandas;
 3. vadovų dėmesys skirtingų lyčių poreikiams (vyrams – darbo valandų priežiūra, moterims – galimybė derinti ne darbo atsakomybes);
 4. mokymai vadovams ir darbuotojams, orientuoti į skirtingų lyčių poreikius, siekiant geriau pažinti vieniems kitus;
 5. skirtingų lyčių darbo vertinimai, atsižvelgiant į jiems jautrias sritis.
- darbo ir asmeninio gyvenimo kasdieniniai procesai:
 1. pakeisti tobulo darbuotojo suvokimą (buvimą darbo vietoje), leisti moterims ir vyrams jaustis laisvai;
 2. griežtai prižiūrėti darbo valandas vyrams, nustoti įtikinėti būti tobulais darbuotojais, dirbančiais ilgas valandas ir skatinti atlikti ne darbo atsakomybes.
- darbo ir asmeninio gyvenimo balanso bendrieji procesai:
 1. teisingas darbo užmokestis bei sąžiningas atostogų, ligos ir kitas nedarbo laikas;
 2. šeimai draugiška politika;
 3. geros savijautos ir sveikatos programos, mokymai, asistavimas ir pagalba darbuotojams, darbo pasidalijimo galimybės.

Taigi, norint skatinti skirtingas lytis pasiekti darbo ir asmeninio gyvenimo balanso, svarbu taikyti tam tinkamas procedūras ir politikas įmonės veikloje.

Autoriai Cegarra-Leva, Sanchez-Vidal ir Cegarra-Vavarro (2012), atlikę mokslinės literatūros analizę, papildė aukščiau išvardintas rekomendacijas ir išskiria šias praktikas, kurias galėtų taikyti organizacija, norinti padėti darbuotojams pasiekti darbo ir asmeninio gyvenimo balanso. Tai:

- praktikos, kurios palengvina prisitaikymą prie darbo laiko: lankstus darbo grafikas, valandų kreditai, darbas ne visą darbo dieną, galimybė pasirinkti, kuriomis dienomis kiek valandų dirbti, darbo dalijimasis ir kt.;
- atostogos, motinystės ir tėvystės atostogos, karjeros pertraukos ir pan.;

- praktikos, kurios suteikia darbuotojams lankstumo: nuotolinis darbas, vaizdo konferencijos ir pan.;
- konsultavimas darbo ir asmeninio gyvenimo balanso klausimais bei kita aktuali informacija.

Darbo ir asmeninio gyvenimo balansas skirtingų autorių yra analizuojamas skirtingais pjūviais. Žemiau pateiktoje lentelėje vaizduojama susisteminta kelių skirtingų autorių pateikta informacija, vaizduojanti, kokiais kriterijais remiantis jie analizuoja darbo ir asmeninio gyvenimo balansą.

5 lentelė. Skirtingų autorių kriterijai, kuriais remiantis analizuojamas darbo ir asmeninio gyvenimo balansas (sudaryta darbo autorės, remiantis mokslinės literatūros analize)

Kriterijai	Zheng, Molineux, Mirshekary ir Scarparo (2015)	Dhas ir Karthikeyan (2015)	Choudhary ir Shrivastava (2015)	Fernandez-Crehuet, Gimenez Nadal ir Reyes Recio (2015)
Darbo ir asmeninio gyvenimo balansas	Individualūs-kontroliniai veiksniai (darbo valandos, profesija, darbo stažas amžius, lytis, šeimyninė padėtis ir kita)	Apmokamas darbas (apmokamo darbo turėjimas, darbinės veiklos politika)	Individualūs (<i>asmenybės bruožai</i> , sveikata, emocinė inteligencija)	Darbo laikas/ grafikas (darbo valandos, galimybė lanksčiai koreguoti darbo laiką, vidutinės metinių atostogų dienos)
	Su asmenybe susijusios strategijos (požiūris, stresinių situacijų valdymas, įsipareigojimų vykdymas, atsakomybės ir kita)	Laikas su šeima (galimybė leisti laiką su šeima)	Organizaciniai (lanksti darbo politika, vadovų palaikymas, stresas darbe, darbo kultūra ir kita)	Darbas (dirbančiųjų procentas, nedarbo lygis ir kita)
	Organizacijos strategijos (lanksti darbo, atostogų politika, įvairios gerovės programos bei kitos darbo ir asmeninio gyvenimo balanso praktikos)	Sportas ir laisvalaikis (galimybė skirti laiką sportui ir kitam laisvalaikiui)	Socialiniai (atsakomybė prižiūrėti vaikus ir tėvus, šeimos palaikymas)	Šeima (vaikų kiekis, pajamos, uždarbis ir kita)
		Savanorystė (laikas, skiriamas savanoriavimui)	Kita (<i>lytis</i> ir amžius)	Sveikata (nedarbingumas dėl ligos ar dėl vaikų ligų) Politika (vaiko priežiūros atostogų trukmė, parama šeimoms, procentas vaikų priežiūrai ir ugdymui nuo BVP ir kita)

Kaip galima matyti iš 5 lentelėje, nors darbo ir asmeninio gyvenimo balansą įvairūs autoriai nagrinėja pakankamai skirtingais pjūviais, vienus kriterijus įvertinant daugiau, kitus mažiau, tačiau visus juos galima skirstyti į tris dideles veiksmų grupes: tai asmeniniai, su šeima ir su profesiniu gyvenimu susiję veiksniai. Toliau darbe darbo ir asmeninio gyvenimo balansas vertinamas atsižvelgiant į lyties ir asmenybės bruožų įtaką.

Darbo ir asmeninio gyvenimo balanso pasekmės

Analizuoti darbo ir asmeninio gyvenimo balansą yra ypatingai svarbu, kadangi jis gali daryti įtaką žmogaus gyvenimui. Jei balansas yra tinkamas, jis gali atnešti daug teigiamų pasekmių. Pasak autorių Dhas ir Karthikeyan (2015), šios pasekmės apima:

- galimybę efektyviai valdyti daugybę skirtingų atsakomybių namuose, darbe ir bendruomenėje, be kaltės jausmo ar apgailestavimo;
- galimybę dirbti lanksčiai ir lengviau suderinti pajamų uždirbimą su kitais asmeniniais ar šeimyniniais įsipareigojimais;

- buvimą palaikančios darbo aplinkos dalimi, kuri vertina ir pasitiki savo darbuotojais;
- galimybę suderinti daugybę individams svarbių gyvenimo sričių: kokybišką gyvenimą, mėgstamą darbą, karjeros tikslus, mokymąsi ir tobulėjimą, gerą sveikatą, orios senatvės užsitikrinimą, turėjimą pakankamai laiko keliauti, susitikti su draugais, savanoriauti.

Kita vertus, darbo ir asmeninio gyvenimo balanso nebuvimas gali atnešti ir nepageidaujamus poveikius. Lunau ir kiti (2014) aptaria keletą netinkamo darbo ir asmeninio gyvenimo balanso pasekmių. Tai:

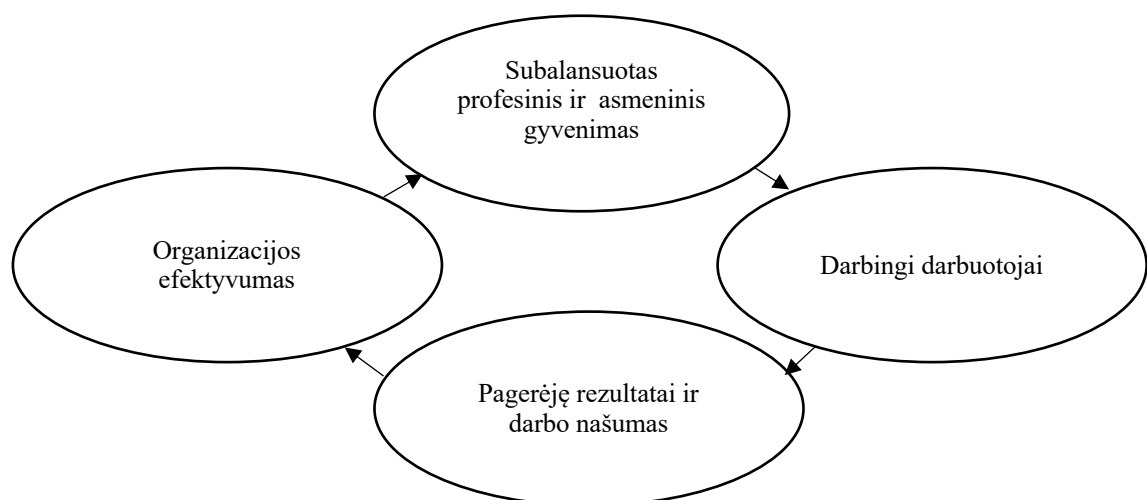
- bloga savijauta;
- psichologinės problemos, depresija.

Dar vieni autoriai Poullose ir Sudarsan‘as (2014), analizuodami darbo ir asmeninio gyvenimo balansą, teigia, kad nesugebėjimas subalansuoti trijų gyvenimo sričių – asmeninio, organizacinio ir socialinio, gali lemti rimtas pasekmes, visose trijose srityje:

- sumažėjęs pasitenkinimas darbu;
- prastesnis produktyvumas ir rezultatai;
- silpnas įsipareigojimas organizacijai;
- sumažėjusios karjeros ambicijos ir sėkmė;
- padidėjęs abejingumas ir noras palikti darbovietę;
- perdegimas, stresas, prasta fizinė ir psichologinė sveikata;
- suprastėjęs asmeninis ir šeimos gyvenimas.

Taigi, tinkamai valdomas darbo ir asmeninio gyvenimo balansas gali atnešti daugybę teigiamų pasekmių individo gyvenimui, užtikrinti jo profesinius, šeimyninius, socialinius bei asmeninius poreikius, padėti suderinti įvairias atsakomybes, tuo tarpu darbo ir asmeninio gyvenimo balanso nebuvimas gali iššaukti stiprias neigiamas pasekmes, kurios daugiausiai susijusios su žmogaus fizine ir psichologine būseną, ligomis bei sumažėjusiu produktyvumu darbe.

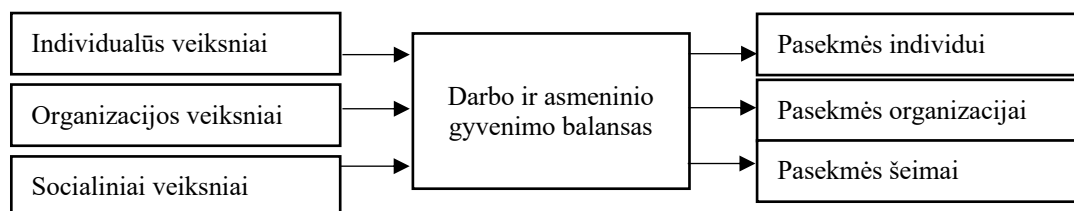
Darbo ir asmeninio gyvenimo balansas yra svarbus ne tik individui ir įvairioms jo gyvenimo sritims, tačiau tai taip pat turėtų būti labai svarbi organizacijos žmogiškųjų išteklių valdymo sritis. Autoriai Kumar ir Chakraborty (2013), analizuodami darbo ir asmeninio gyvenimo balansą, pabrėžia jo svarbą organizacijos darbo efektyvumui, per darbuotojus, pateikdami toliau pavaizduotą diagramą.



7 pav. Darbo ir asmeninio gyvenimo balanso ir efektyvios organizacijos įtakų modelis (Kumar ir Chakraborty, 2013)

Aukščiau pateiktame paveiksle vaizduojama subalansuoto darbo ir asmeninio gyvenimo balanso įtaka organizacijai. Tinkamas darbo ir asmeninio gyvenimo balansas daro įtaką darbuotojų darbingumui, ko pasėkoje pagerėja darbuotojų rezultatai ir jų darbo našumas. Padidėjęs našumas skatina organizacijos efektyvumą, o efektyvi organizacija toliau stengiasi palaikyti įvairias darbuotojų darbo ir asmeninio gyvenimo balanso praktikas.

Taigi, akivaizdu, kad darbo ir asmeninio gyvenimo balansas gali būti veikiamas įvairių veiksnių, o tinkamai valdomas atnešti įvairias teigiamas pasekmes. Darbo ir asmeninio gyvenimo balanso sąveika su įvairiais veiksniais bei pasekmės pavaizduotos žemiau esančiame paveiksle:



8 pav. Darbo ir asmeninio gyvenimo balanso veiksnių ir pasekmių modelis (sudaryta darbo autorės, remiantis mokslinės literatūros analize)

Atlikus mokslinės literatūros analizę išryškėja pagrindiniai veiksniai, darantys įtaką profesinio asmeninio laiko balanso bei pagrindinės pasekmės, kurioms profesinio asmeninio laiko balansas daro įtaką. Nors autoriai yra linkę skirstyti šias grupes išskiriant viena daugiau ar mažiau, atskiriant keletą veiksnių į skirtingas grupes, tačiau iš esmės visus veiksnius ir visas pasekmes galima skirstyti į asmeninius (individo), organizacinius ir socialinius (šėimos).

Kaip galima matyti iš mokslinės literatūros analizės, yra daugybė skirtingų požiūrių ir analizės taškų, tiriant darbo ir asmeninio gyvenimo balansą. Autoriai Kalliath ir Brough‘as (2008) pateikia susistemintus pagrindinius skirtingus požiūrius į darbo ir asmeninio gyvenimo balansą:

- *darbo ir asmeninio gyvenimo balansas – pusiausvyra tarp skirtingų individo darbo ir ne darbo vaidmenų.* Požiūris kalba apie skirtingų žmogaus gyvenimo vaidmenų (darbo ir asmeninio gyvenimo) poveikį vienas kitam. Šie „perkėlimai“ gali būti tiek teigiami, tiek neigiami.
- *darbo ir asmeninio gyvenimo balansas – lygybė tarp skirtingų vaidmenų.* Požiūris analizuoja laiko ir pasitenkinimo lygybę tarp skirtingų vaidmenų. Autoriai požiūrį šiek tiek papildo ir siūlo analizuoti balansą per tris pagrindines dedamąsias: laiko, dalyvavimo bei pasitenkinimo balansą.
- *darbo ir asmeninio gyvenimo balansas – pasitenkinimas tarp skirtingų vaidmenų.* Požiūris nusako, kad balansas pasiekiamas, kai yra asmeninis individo pasitenkinimas, jo patirtimi skirtinguose vaidmenyse, su minimaliu konfliktu, kylančiu tarp vaidmenų.
- *darbo ir asmeninio gyvenimo balansas – skirtingų vaidmenų įgyvendinimas.* Balansas pasiekiamas tada, kad individas maksimaliai ir laiku įgyvendina vaidmenis, pagal savo prioritetus, tai yra: pasiekiamas karjera, sukuriama šeima, gimsta vaikai ir pan.
- *darbo ir asmeninio gyvenimo balansas – santykis tarp konflikto ir teigiamos įtakos.* Požiūris nusako, kad balansas yra tuomet, kai yra mažai nesutarimų tarp darbo ir šėimos vaidmenų ir daug teigiamų rezultatų.
- *darbo ir asmeninio gyvenimo balansas – kontrolė, tarp skirtingų vaidmenų.* Darbo ir asmeninio gyvenimo pusiausvyra suprantama kaip savarankiškumo laipsnis, kaip individo

gebėjimas pačiam priimti sprendimus (pvz.: galimybė sutrumpinti savo darbo valandas ir praleisti laiką su šeima).

Šiame darbe darbo ir asmeninio gyvenimo balansas analizuojamas naudojant pirmąjį požiūrį – pusiausvyra tarp skirtingų individo darbo ir ne darbo vaidmenų.

Darbo ir asmeninio gyvenimo balanso matavimas

Skirtingi požiūriai į darbo ir asmeninio gyvenimo balansą turi skirtingus instrumentus jiems išmatuoti. Autoriai Daniels ir McCarraher'is (2000) darbo ir asmeninio gyvenimo balansui pamatuoti sudarė 10 klausimų, kurie matuoja dvi pagrindines dimensijas: „stresą ir santykius“ bei „darbo intensyvumą“ tarp rolių. Tyrimo respondentai vertina kiekvieną iš šių klausimų atsakymu „sutinku“, „kartais“, „nesutinku“ ir taip įvertinamas jų darbo ir asmeninio gyvenimo balansas.

Tuo tarpu Clark'as (2001), siekiant pamatuoti individo darbo ir asmeninio gyvenimo balansą, siūlo naudoti penkias skirtingas sritis:

- vaidmenų konfliktą;
- pasitenkinimą darbu;
- pasitenkinimą namais;
- šeimos gyvenimo funkcionavimą;
- darbuotojo pilietiškumą.

Vienas dažniausiai mokslinėje literatūroje minimų autorių, analizuojant darbo ir asmeninio gyvenimo balansą – Fisher'is (2002), darbo ir asmeninio gyvenimo balansą skirsto į keturias dalis:

- laiką (laiko kiekį, praleistą darbe ir ne darbe);
- elgesį (individo elgesį darbe ir asmeniniame gyvenime);
- stresą (tarp vaidmenų atsirandančius konfliktus);
- energiją (energija suprantama kaip ribotas išteklius, kuris skirstomas tarp skirtingų vaidmenų).

Tuo tarpu Hayman'as (2005) pasiūlė modifikuotą Fisher'io (2002) modelį ir vietoje 19 klausimų originaliame klausimyne, išskyrė pagrindinius 15, darbo ir asmeninio gyvenimo balansą tirdamas per tris pagrindines dimensijas:

- neigiamas darbo poveikis asmeniniam gyvenimui;
- neigiamas asmeninio gyvenimo poveikis darbui;
- teigiamas darbo/ asmeninio gyvenimo poveikis vienas kitam.

Šios trys Hayman'o (2005) pasiūlytos dimensijos fiksuoja dvi priešingas teorijas, kurios dažniausiai naudojamos bandant paaiškinti darbo ir asmeninio gyvenimo ryšį: požiūris į kiekvieno iš vaidmenų teigiamą ir neigiamą įtaką kitam. Pirmosios dvi dimensijos analizuoja būtent konfliktinį požiūrį, derinant darbo ir asmeninio gyvenimo vaidmenis. Trečioji dimensija – tai praturtinimo požiūris, kuris pabrėžia, kad darbas gali praturtinti asmeninį gyvenimą ir atvirkščiai.

Atlikus mokslinės literatūros analizę išryškėja pagrindiniai veiksniai, darantys įtaką darbo ir asmeninio gyvenimo balansui bei pagrindinės pasekmės, kurioms darbo ir asmeninio gyvenimo balansas daro įtaką. Nors autoriai yra linkę skirstyti šias grupes išskiriant viena daugiau ar mažiau, atskiriant keletą veiksmų į skirtingas grupes, tačiau iš esmės teorijoje kalbama apie dvi pagrindines sritis: darbo ir asmeninį gyvenimą. Įvertinus anksčiau darbe analizuotas darbo ir asmeninio gyvenimo

teorijas bei skirtingus autorių požiūrius, analizuojant darbo ir asmeninio gyvenimo balansą, nuspręsta toliau darbe darbo ir asmeninio gyvenimo balansą analizuoti remiantis šiais kriterijais:

- Teorijos (integruojamos trys teorijos) (Igbinomwanhia, Iyayi ir Iyayi, 2012):
 1. „Praturtinimo“ teorija (angl. *Enrichment*). Praturtinimo teorija analizuoja, kad patirtis (nuotaika, pasitenkinimas) viename iš vaidmenų pagerina kito vaidmens kokybę. Paprasčiau tariant, geri darbo rezultatai gali lemti gerus santykius šeimoje ir atvirkščiai;
 2. „Tarpdisciplininė konfliktų“ teorija (angl. *Inter-role conflict*). Tarpdisciplininė konfliktų teorija nurodo kas vyksta, kai visiškas vienos iš vaidmenų poreikių patenkinimas sukelia sunkumus kito vaidmens poreikių patenkinimui;
 3. „Įtakos“ teorija (angl. *Congruence*). Ši teorija analizuoja, kokią įtaką papildomi kintamieji, kurie nėra tiesiogiai susiję su darbu ar šeima daro vaidmenų pusiausvyrai. Šio tyrimo atveju, kaip papildomi veiksniai yra asmenybės bruožai bei moderatorius - lytis.
- Požiūriai (Kalliath ir Brough, 2008):
 1. *Darbo ir asmeninio gyvenimo balansas* – pusiausvyra tarp skirtingų individo darbo ir ne darbo vaidmenų. Požiūris kalba apie skirtingų žmogaus gyvenimo vaidmenų (darbo ir asmeninio gyvenimo) poveikį vienas kitam. Šie „perkėlimai“ gali būti tiek teigiami, tiek neigiami.

Pasirinktam požiūrio taškui labiausiai tinka Hayman'o (2005) pasiūlytas klausimynas, kuris analizuoja, kaip žmogaus darbas ir asmeninis gyvenimas veikia vienas kitą: daro neigiamą įtaką vienas kitam ar priešingai – perduoda teigiamą poveikį.

Būtent tai ir toliau nagrinėjama darbe, analizuojant darbo ir asmeninio gyvenimo balansą.

2.3. Skirtingos lyties darbuotojų asmenybės bruožų bei darbo ir asmeninio gyvenimo balanso teorinis modelis

Atlikus mokslinės literatūros analizę asmenybės bruožų bei darbo ir asmeninio gyvenimo balanso temomis, šioje darbo dalyje pateikiamas sudarytas teorinis modelis.

Norint geriau suprasti papildomo kintamojo – lyties, reikšmę, svarbu suprasti pačią sąvoką. Dabartiniame lietuvių kalbos žodyne, sąvoką „lytis“ apibrėžiama kaip:

- viena iš dviejų gyvųjų būtybių gimčių (vyriškoji ar moteriškoji);
- išvaizda, pavidalas, sudėjimas;
- išaugimas, subrendimas, sumitimas;
- forma, tipas, pasireiškimo būdas;
- rūšis;
- žodžio forma;
- giminė (genus);
- didelis atitrūkęs ledo luitas, gabalas, ledinė.

Tuo tarpu moksliniuose straipsniuose lytis analizuojama dvejais požiūriais (Petrėnaitė, 2017):

- biologinė lytis (angl. *sex*);
- socialinė lytis (angl. *gender*).

Biologinė lytis čia suvokiama kaip vyriškoji ar moteriškoji būklė (būtis), tuo tarpu socialinė lytis tai sudėtingas tarpusavio ryšys tarp individo lyties (biologinės lyties) ir vidinio savęs suvokimo kaip vyriškos, moteriškos, abiejų arba nė vienos (lytinės tapatybės), taip pat matomo savęs pateikimo ir elgesio (lytinės saviraiškos), susijusių su tokiu suvokimu (Healey, 2014).

Šiame darbe lytis analizuojama, kaip socialinė lytis: išskirtos dvi pagrindinės - vyriškoji ir moteriškoji, tačiau, respondentams taip pat palikta galimybė nurodyti, kad jie savo lytį supranta kaip kitokią, nei vyriška ar moteriška. Taigi, nurodant lytį, galime šie pasirinkimo variantai:

- vyras;
- moteris;
- kita.

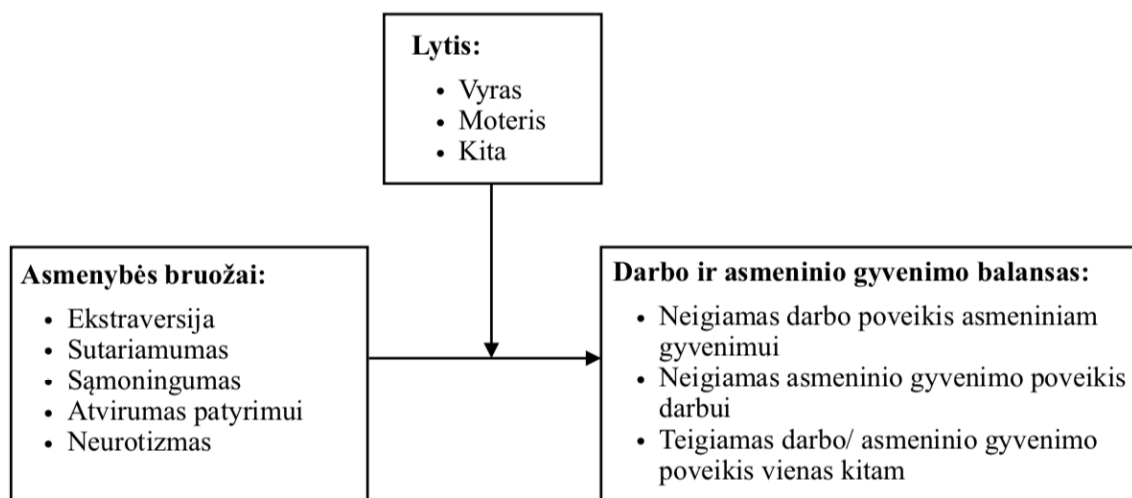
Toliau darbe tiriama asmenybės bruožų įtaka darbo ir asmeninio gyvenimo balansui, lyties perspektyva. Asmenybės bruožai analizuojami remiantis Didžiojo penketo (Big 5) teorija, kur asmenybės analizuojamos per penkis pagrindinius bruožus:

- ekstraversija;
- sutariamumas;
- sąmoningumas;
- atvirumas patyrimui;
- neurotizmas.

Tuo tarpu darbo ir asmeninio gyvenimo balansą tirsime panaudojant Hayman'o (2005) klausimyną, kuris šį balansą analizuoja per tris dimensijas:

- neigiamas darbo poveikis asmeniniam gyvenimui;
- neigiamas asmeninio gyvenimo poveikis darbui;
- teigiamas darbo/ asmeninio gyvenimo poveikis vienas kitam.

Kadangi darbo ir asmeninio gyvenimo balansas tampa ypatingai aktualus klausimas moterims, kurių vis daugiau įsilieja į darbo rinką, o tyrimai rodo, kad skirtingos lytys geba skirtingai pasiekti darbo ir asmeninio gyvenimo balanso, lytis šiame tyrime analizuojama kaip moderatorius, darantis įtaką asmenybės bruožų ir darbo ir asmeninio gyvenimo balanso sąveikoje.



9 pav. Asmenybės bruožų įtakos darbo ir asmeninio gyvenimo balansui konceptualus modelis (sudaryta darbo autorės, remiantis mokslinės literatūros analize)

9 paveikslas vaizduoja aukščiau aptartą konceptualizuotą modelį, kuris naudojamas tolimesnei tyrimo eigai.

Tyrimo metu siekiama nustatyti, kokia yra skirtingų lyčių asmenybės bruožų įtaka darbo ir asmeninio gyvenimo balansui. Tikimasi, kad tyrimo rezultatai padės atskleisti, ar skiriasi vyrų ir moterų asmenybės bruožų įtaka darbo ir asmeninio gyvenimo balansui, bei kokie yra šie skirtumai tarp lyčių.

3. Skirtingos lyties darbuotojų asmenybės bruožų įtakos darbo ir asmeninio gyvenimo balansui tyrimo metodologija

Šioje darbo dalyje apžvelgiama asmenybės bruožų įtakos darbo ir asmeninio gyvenimo balansui, lyties perspektyva, tyrimo metodologija. Aptariamos svarbiausios tyrimo dalys: tikslas, uždaviniai, tyrimo metodai bei instrumentai.

Tyrimo tikslas – empiriškai ištirti skirtingų lyčių darbuotojų asmenybės bruožų įtaką darbo ir asmeninio gyvenimo balansui.

Tyrimo uždaviniai:

1. ištirti, ar skiriasi dirbančių vyrų ir moterų asmenybės bruožų įtaka darbo ir asmeninio gyvenimo balansui.
2. ištirti, kokią įtaką kiekvienas iš skirtingų lyčių darbuotojų asmenybės bruožų daro kiekvienai iš darbo ir asmeninio gyvenimo balanso dimensijų.

Tyrimo metodas – anketinė apklausa.

Duomenų rinkimo metodas – netikimybinė, neatsitiktinė, patogioji atranka. Paruošta anketa talpinama internetinėje svetainėje – www.apklausk.lt bei platinama įvairiuose šaltiniuose:

- socialiniuose tinkluose („Facebook“ ir „LinkedIn“);
- platinama tarp Kauno Technologijos universiteto bei Lietuvos sveikatos mokslų universiteto dirbančių studentų;
- pasidalinama su verslo įmonėmis ir jų darbuotojais socialinėje erdvėje (www.facebook.com; www.linkedin.com).

Planuojant tyrimą, svarbu nustatyti reikiamą imties dydį. Imties dydis gali būti nustatytas remiantis Paniotto formule (Valackienė, 2007):

$n = 1/(\Delta^2 + 1/N)$, kur:

- n – atvejų skaičius atrankinėje grupėje;
- N – generalinė aibė;
- Δ – paklaidos dydis.

Remiantis Lietuvos statistikos departamento duomenimis, Lietuvos Respublikoje 2018 m. viso buvo 1 464 800 dirbančių gyventojų. Socialiniams tyrimams rekomenduojama nustatyti imties dydį atsižvelgiant į 5 proc. paklaidą (K. Kardelis, 2002).

Taigi, kad duomenys būtų statistiškai patikimi, numatoma **tyrimo imtis**: $1/(0,05^2 + 1/1464800) = 400$ respondentų.

Tyrimo instrumentas. Tyrimui atlikti sudaryta anketa, remiantis Goldberg'o (1993) Didžiojo penketo klausimynu bei Hayman'o (2005) darbo ir asmeninio gyvenimo balanso matavimo instrumentais. Lietuviškas klausimyno vertimas atliktas ir pritaikytas tyrimams VDU psichologijos padaliniuose, naudojant dvigubo vertimo procedūrą (Endriulaitienė ir Ševelytė, 2009; Markšaitytė, Endriulaitienė ir Šeibokaitė, 2009). Pagrindinių tyrimo konstrukčių operacionalizacija pateikta 6 lentelėje. Svarbu paminėti, kad 6 lentelėje pateikti konstrukčių klausimai yra tik pavyzdžiai. Pilna tyrimo anketa pateikta prieduose. Kiekvienai iš bruožų savybių pamatuoti gali būti skirta daugiau nei po 1 klausimą. Prie klausimo numerio pateikta R raidė reiškia, kad klausimas yra reversinis.

6 lentelė. Pagrindinių tyrimo konstrukčių operacionalizacija

Asmenybės bruožai		Kl. nr.	Klausimo pavyzdys	Instrumentas
Ekstraversija	Bendraujantis	1	Esu kalbus (-i)	BIG FIVE INVENTORY (BFI), Goldberg, 1993
	Užtikrintas	26	Dažnai būnu užsispyręs (-usi), kategoriškas (-a)	
	Mėgstantis draugiją	36	Esu draugiškas (-a) ir bendraujantis (-i)	
	Energingas	11	Nuolat esu pilnas (-a) energijos	
	Mėgstantis nuotykius	6R	Esu santūrus (-i)	
	Entuziastingas	16	Dažnai jaučiuosi užsidegęs (-usi), entuziastingas (-a)	
Sutariamumas	Atlaidus	17	Esu iš prigimties atlaidus (-i)	
	Altruistas	7	Esu paslaugus (-i), neužsispyręs (-usi) kitų atžvilgiu	
	Patikimas	22	Manimi galima pasitikėti	
	Bendradarbiaujantis	42	Man patinka bendradarbiauti su kitais	
	Draugiškas	27R	Man būdingas šaltumas ir abejingumas	
	Užjaučiantis	32	Esu dėmesingas (-a) ir malonus (-i) beveik visiems	
Sąmoningumas	Efektyvus	3	Darbus atlieku nuodugniai/ išsamiai	
	Organizuotas	18R	Man būdingas neorganizuotumas	
	Pareigingas	8 R	Galiu būti šiek tiek nerūpestingas	
	Siekiantis rezultatų	28	Būnu atkaklus (-i), kol užduotis atlieku iki galo	
	Apgalvojantis	38	Mėgstu planuoti ir laikytis numatyto plano	
	Disciplinuotas	23R	Esu tingus	
Neurotizmas	Įsitempęs	14	Dažnai būnu įsitempęs (-usi)	
	Greitai susierzinantis	39	Galiu greitai susinervinti	
	Depresuotas	4R	Dažnai būnu prislėgtas (-a)	
	Impulsyvus	34R	Įtemptose situacijose išlieku ramus (-i)	
	Silpnos savimonės	19	Mane dažnai aplanko nerimas	
	Pažeidžiamas	24R	Esu emociškai stabilus (-i)	
Atvirumas patyrimui	Turintis lakią vaizduotę	20	Turiu lakią vaizduotę	
	Artistiškas	30	Vertinu meninę, estetinę patirtį	
	Plataus mąstymo	10	Domiuosi įvairiais dalykais	
	Kūrybiškas	5	Esu originalus (-i), man nuolat kyla naujų idėjų	
	Išradingas	25	Esu išradingas (-i)	
	Stipriai jaučiantis	15	Save laikau išradingu (-a), giliai mėstančiu (-ia)	
Darbo ir asmeninio gyvenimo balansas				
Neigiamas darbo poveikis asmeniniam gyvenimui	46	Mano darbas apsunkina mano asmeninį gyvenimą	Hayman (2005)	
Neigiamas asmeninio gyvenimo poveikis darbui	52	Asmeninis gyvenimas išnaudoja mano energiją, skirtą darbui		
Teigiamas darbo/ asmeninio gyvenimo poveikis vienas kitam	57	Darbas suteikia man energijos užsiimti asmenine veikla		

Kaip galima matyti aukščiau esančioje lentelėje, asmenybės bruožai skirstomi į 5 pagrindines grupes (ekstraversija, sutariamumas, sąmoningumas, neurotizmas ir atvirumas patyrimui), kurių kiekviena turi sau būdingus bruožus. Šie bruožai matuojami atskirais klausimais. Juos galima rasti priede nr. 1 pateiktame klausimyne.

Tuo tarpu darbo ir asmeninio gyvenimo balansas matuojamas per tris pagrindines dimensijas: neigiamą darbo poveikį asmeniniam gyvenimui, neigiamą asmeninio gyvenimo poveikį darbui bei teigiamą darbo/ asmeninio gyvenimo poveikį vienas kitam. Pirmai sričiai pamatuoti Hayman'o (2005) klausimyne išskirti pirmi septyni klausimai, antrai sričiai – sekantys 4 bei trečiajai – atitinkamai paskutiniai 4 klausimai. Klausimo pavyzdys, išmatuoti kiekvieną iš sričių, pateikiamas aukščiau esančioje lentelėje.

7 lentelė. Tyrimo instrumento pagrindimas

Kriterijai		Anketos klausimai	Autoriai
Kontrolinis klausimas			Sudaryta darbo autorės
Asmenybės bruožai	Ekstraversija	1, 6R, 11, 16, 21R, 26, 31R, 36	BIG FIVE INVENTORY (BFI), Goldberg, 1993
	Sutariamumas	2R, 7, 12R, 17, 22, 27R, 32, 37R, 42	
	Sąmoningumas	3, 8R, 13, 18R, 23R, 28, 33, 38, 43R	
	Neurotizmas	4, 9R, 14, 19, 24R, 29, 34R, 39	
	Atvirumas patyrimui	5, 10, 15, 20, 25, 30, 35R, 40, 41R, 44	
Darbo ir asmeninio gyvenimo balansas	Neigiamas darbo poveikis asmeniniam gyvenimui	45, 46, 47, 48, 49, 50, 51	Hayman (2005)
	Neigiamas asmeninio gyvenimo poveikis darbui	52, 53, 54, 55	
	Teigiamas darbo/ asmeninio gyvenimo poveikis vienas kitam	56, 57, 58, 59	
Respondentų darbo ir asmeninio gyvenimo balanso subjektyvus vertinimas		60	Sudaryta darbo autorės
Demografiniai, socialiniai klausimai		61-67	Sudaryta darbo autorės

Kaip galima matyti 7 lentelėje, apklausos anketą viso sudaro 67 pagrindiniai anketos klausimai bei vienas kontrolinis. Kontrolinis klausimas „Ar šiuo metu dirbate“, siekia identifikuoti nedirbančius respondentus ir juos eliminuoti iš tolimesnio anketos pildymo.

Detalizuojant, anketą sudaro klausimų grupės apie:

- skirtingus asmenybės bruožus – viso 44 klausimai. Klausimai šioje grupėje išdėlioti ne eilės tvarka, kiekvienoje klausimų grupėje yra reversinių klausimų (pažymėti R raide). Remiantis originaliu instrumentu (Goldberg, 1993), naudojama 5 balų Likert'o skalė.
- darbo ir asmeninio gyvenimo balansą – viso trys klausimų grupės, identifikuojančios neigiamą darbo poveikį asmeniniam gyvenimui, neigiamą asmeninio gyvenimo poveikį darbui bei teigiamą darbo/ asmeninio gyvenimo poveikį vienas kitam. Mokslinėje literatūroje, atliekant tyrimus bei remiantis originaliu instrumentu, naudojama tiek 5, tiek 7 balų Likert'o skalė. Šiame darbe, remiantis Karkouliau, Srour ir Sinan'o (2016) naudojamu originaliu instrumentu, naudojama 5 balų Likert'o skalė.
- klausimas „Kaip vertinate savo darbo ir asmeninio gyvenimo pusiausvyrą (balansą)“ – leisiantis įvertinti, kaip pats respondentas vertina savo darbo ir asmeninio gyvenimo balansą. Galimi atsakymo variantai: „visiškai nesuderinta“, „stipriai nesuderinta“, „truputį nesuderinta“, „nei suderinta, nei nesuderinta“, „truputį suderinta“, „stipriai suderinta“, „visiškai suderinta“.
- demografiniai, socialiniai klausimai – viso 7 klausimai (lytis, amžius, gyvenamoji vieta, gyvenamoji padėtis, vaikų skaičius šeimoje, išsilavinimas, pareigos), kurie leis duomenis analizuoti įvairiais „pjuviais“.

Visa tyrimo anketa pateikiama 1 priede.

Tyrimo statistinės analizės metodai. Tyrimo analizės metu naudojama koreliacinė ir tiesinė regresinė analizės. Norint tinkamai įvertinti gautus koreliacijos koeficientus, svarbu suprasti jų reikšmes. Janilionis (2015), pateikia tokią koreliacijos koeficiento vertinimą:

8 lentelė. Koreliacijos koeficiento reikšmių skalė (Janilionis, 2015)

Ryšio stiprumas	<i>Nėra ryšio</i>	<i>Labai silpnas</i>	<i>Silpnas</i>	<i>Vidutinis</i>	<i>Stiprus</i>	<i>Labai stiprus</i>
Koreliacijos koeficientas	0	nuo -0,2 iki 0 ir nuo 0 iki 0,2	nuo -0,5 iki -0,2 ir nuo 0,2 iki 0,5	nuo -0,7 iki -0,5 ir nuo 0,5 iki 0,7	nuo -1 iki -0,7 ir nuo 0,7 iki 1	-1 ir +1

8 lentelėje pateikti koreliacijos koeficiento reikšmių vertinimai naudojami toliau darbe, gautiems koreliacijos koeficientams vertinti.

Tyrimo duomenys analizuojami naudojant IBM SPSS Statistics 24 programą. Grafiškam duomenų pateikimui naudojama Microsoft Excel programa.

4. Skirtingos lyties darbuotojų asmenybės bruožų bei darbo ir asmeninio gyvenimo balanso tyrimo rezultatai ir diskusija

Šioje darbo dalyje apžvelgiami atlikto kiekybinio tyrimo rezultatai bei pateikiami atsakymai iškeltiems tyrimo uždaviniams.

4.1. Tyrimo organizavimas

Tyrimas buvo vykdomas laikotarpiu nuo 2019 m. spalio 20 d. iki 2020 m. kovo 16 d. Viso tyrime dalyvavo 479 respondentai. Kadangi tyrimas susijęs su darbine veikla turinčiais asmenimis, pirmasis tyrimo klausimas – kontrolinis, jo tikslas yra atrinkti respondentus, kurie turi darbinius santykius arba patys vykdo veiklą. Iš visų tyrimo respondentų 45 pažymėjo neužsiimantys jokios formos darbine veikla, tad iš tolimesnio tyrimo buvo pašalinti. Toliau tyrime dalyvauja 434 anketos. Anksčiau numatyta tyrimo imtis – 400 respondentų, tad surinktų atsakymų kiekis pakankamas tyrimui atlikti.

Siekiant išsiaiškinti, kokius kriterijus naudoti tolimesnėje rezultatų analizėje, buvo nustatyta, ar duomenys tirtoje imtyje pasiskirstę pagal normalųjį skirstinį. Tam tikslui naudotas Shapiro-Wilk kriterijus. Gauti duomenys parodė, kad asmenybės bruožų ir darbo ir asmeninio gyvenimo balanso dimensijų duomenų pasiskirstymas statistiškai reikšmingai skyrėsi nuo normalioji skirstinio ($p < 0,05$) (žr. priedas Nr. 2), todėl toliau darbe naudoti neparametriniai kriterijai. Ieškant sąsajų tarp konstruktų buvo atliekama koreliacinė analizė – skaičiuojamas neparametrinis Kendallo tau-b koeficientas.

4.2. Socialinių ir demografinių duomenų analizė

Žemiau esančioje lentelėje pateiktos respondentų socialinės ir demografinės charakteristikos.

9 lentelė. Respondentų socialinės ir demografinės charakteristikos

Charakteristikos		Respondentų kiekis (n=434)	
		n	proc., %
Lytis	Moteris	355	81,8
	Vyras	79	18,2
Karta/ gimimo metai	Prarastoji karta (1946 - 1964 m.)	7	1,6
	X karta (1965 - 1976 m.)	50	11,5
	Y karta (1977 - 1997 m.)	352	81,1
	Z karta (1998 m. ir vėliau)	25	5,8
Gyvenamoji vieta	Didmiestis	226	52,1
	Miestas	150	34,6
	Miestelis	34	7,8
	Kaimo vietovė	24	5,5
Išsilavinimas	Nebaigtas vidurinis	2	0,5
	Vidurinis	34	7,8
	Profesinis	28	6,5
	Aukštasis	370	85,3
Užimamos pareigos	Vadovas (-ė)	85	19,6
	Specialistas (-ė)	259	59,7
	Tarnautojas (-a)	25	5,8
	Darbininkas (-ė)	36	8,3
	Dirbu sau	29	6,7

9 lentelė. Respondentų socialinės ir demografinės charakteristikos (lentelės tęsinys)

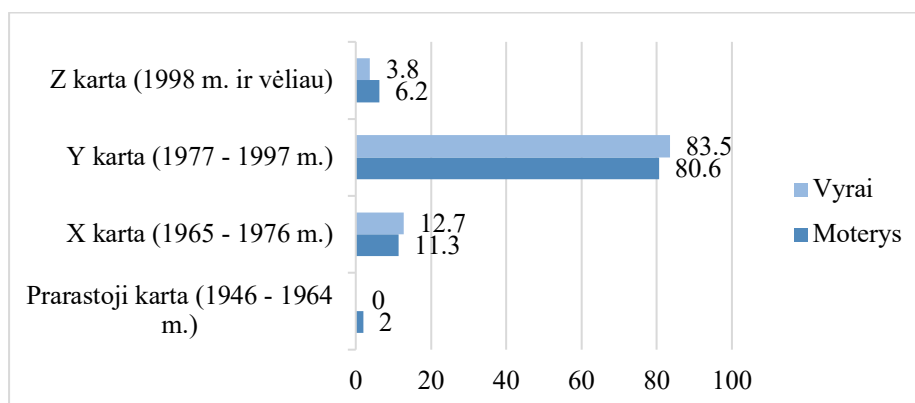
Charakteristikos		Respondentų kiekis (n=434)	
		n	proc., %
Gyvenamoji padėtis	Gyvenu vienas (-a)	57	13,1
	Gyvenu tik su vaikais (yra ir nepilnamečių)	23	5,3
	Gyvenu tik su vaikais (visi pilnamečiai)	3	0,7
	Gyvenu su kitais šeimos nariais (tėvais/ antra puse), be vaikų	162	37,3
	Gyvenu su kitais šeimos nariais (tėvais/ antra puse) ir vaikais (yra ir nepilnamečių)	171	39,4
	Gyvenu su kitais šeimos nariais (tėvais/ antra puse) ir vaikais (visi pilnamečiai)	18	4,1
Vaikų skaičius	Vaikų neturiu	202	46,5
	1	93	21,4
	2 - 3	136	31,3
	4 ir daugiau	3	0,7

Kaip galima matyti 9-oje lentelėje, net 355 (82,8 proc.) visų atsakiusiųjų buvo moterys, 79 (18,2 proc.) vyrai, nei vienas respondentas, atsakant į klausimą apie lytį, nepasirinko varianto „Kita“. Tuo tarpu, remiantis Tapscott'o (2009) kartų skirstymu pagal gimimo metus, didžioji dauguma respondentų – 352 (81,1 proc.) yra Y kartos atstovai. 50 (11,5 proc.) respondentų priklauso X kartai, 25 (5,8 proc.) – Z kartai, 7 atsakiusieji (1,6 proc.) priklauso prarastosios kartos atstovams.

Analizuojant pagal gyvenamąją vietą, dauguma respondentų atsakė gyvenantys didmiestyje arba mieste - atitinkamai 226 (52,1 proc.) ir 150 (34,6 proc.). Taip pat 370 (85,3 proc.) apklausos dalyvių yra įgyję aukštąjį išsilavinimą ir tik 2 (0,5 proc.) respondentai nėra baigę vidurinės mokyklos.

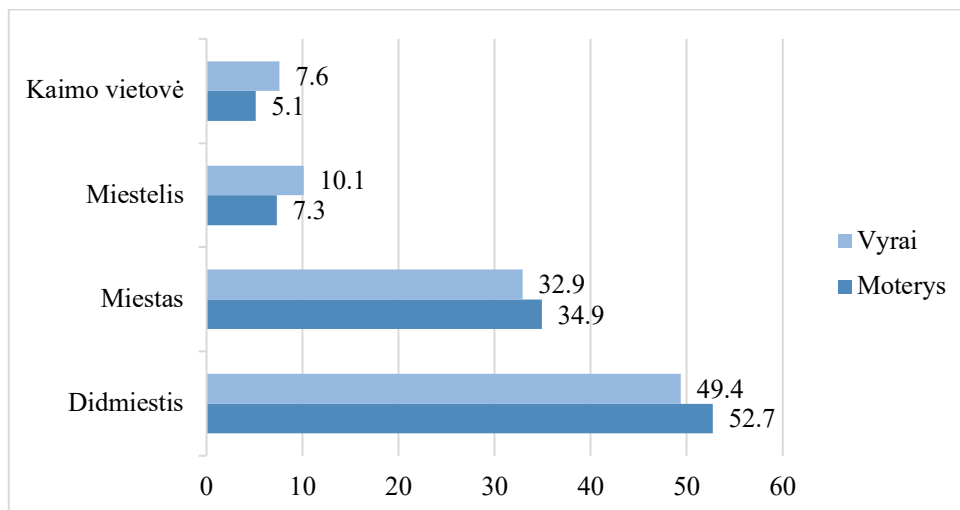
Pasiskirstymas pagal užimamas pareigas parodė, kad daugiau nei pusė respondentų – 259 (59,7 proc.) yra specialistai, 85 (19,6 proc.) užima vadovaujančias pareigas, 36 (8,3 proc.) yra darbininkai, 25 (5,8 proc.) dirba tarnautojais, dar 29 (6,7 proc.) turi savo veiklą. Tuo tarpu į klausimą apie gyvenamąją padėtį - 171 (39,4 proc.) dalyvis pažymėjo gyvenantis su kitais šeimos nariais (tėvais, antra puse) ir su vaikais (tarp kurių yra ir nepilnamečių), 162 (37,3 proc.) dalyviai pažymėjo gyvenantis su kitais šeimos nariais (tėvais/ antra puse), be vaikų, dar 57 (13,1 proc.) dalyviai nurodė gyvenantis vieni.

Skirstant dalyvius pagal vaikų skaičių šeimoje, galima matyti, kad pasiskirstymas pakankamai panašus trijose kategorijose: neturintys vaikų pažymėjo 202 (46,5 proc.) respondentai, turintys 2 – 3 vaikus nurodė 136 (31,3 proc.) dalyviai, turintys 1 vaiką – 93 (21,4 proc.) respondentai. Vos 3 (0,7 proc.) tyrimo dalyviai nurodė turintys 4 ir daugiau vaikų.



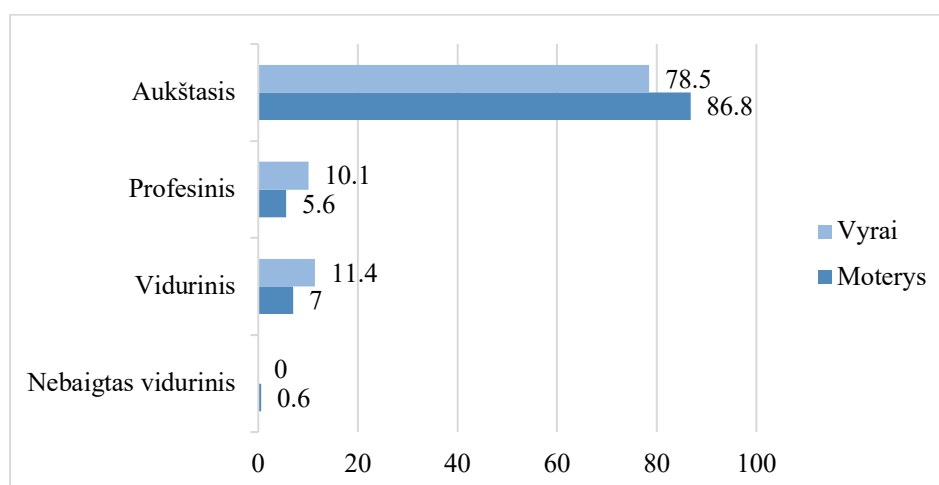
10 pav. Respondentų pasiskirstymas pagal gimimo metus/ kartas, pagal lytis, proc.

Analizuojant respondentų pasiskirstymą pagal gimimo metus/ kartas, pagal lytis, galima matyti, kad tiek tarp vyrų, tiek tarp moterų, daugiausiai respondentų priklauso Y kartai (gimę 1977 – 1997 m.). 83,5 proc. vyrų ir 80,6 proc. moterų pažymėjo gimę būtent šiuo laikotarpiu. Kiek daugiau nei 10 proc. respondentų abiejų lyčių tarpe pažymėjo gimę 1965 – 1976 m. laikotarpiu, tad jie priskiriami X kartos atstovams. 3,8 proc. visų vyrų ir 6,2 proc. visų moterų priklauso Z kartai, dar 2 proc. moterų yra prarastosios kartos atstovės. Vyrų, priklausančių prarastajai kartai, šiame tyrime nėra.



11 pav. Respondentų pasiskirstymas pagal gyvenamąją vietą, pagal lytis, proc.

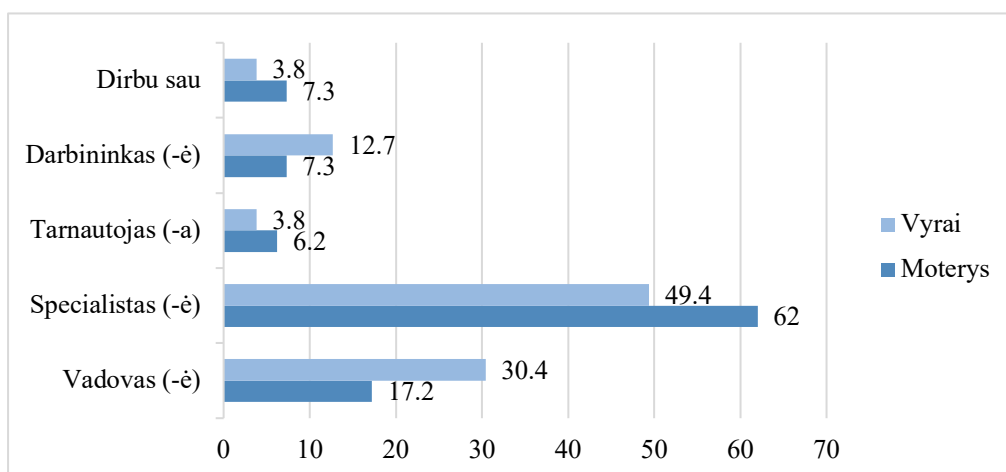
Skirtingų lyčių pasiskirstymas pagal gyvenamąją vietą vaizduojamas 11 paveiksle. Daugiausiai respondentų, tiek vyrų, tiek moterų tarpe (atitinkamai 49,4 proc. ir 52,7 proc.) nurodė gyvenantys didmiestyje. Kiek daugiau nei trečdalis visų moterų ir vyrų (atitinkamai 34,9 proc. ir 32,9 proc.) nurodė gyvenantys mieste. 10,1 proc. šiame tyrime dalyvaujančių vyrų gyvena miestelyje, 7,6 proc. – kaimo vietovėje. 7,3 proc. visų moterų nurodė gyvenančios miestelyje, 5,1 proc. – kaimo vietovėje. Taigi, daugiau nei 80 proc. kiekvienos lyties atstovų gyvena mieste arba didmiestyje.



12 pav. Respondentų pasiskirstymas pagal išsilavinimą, pagal lytis, proc.

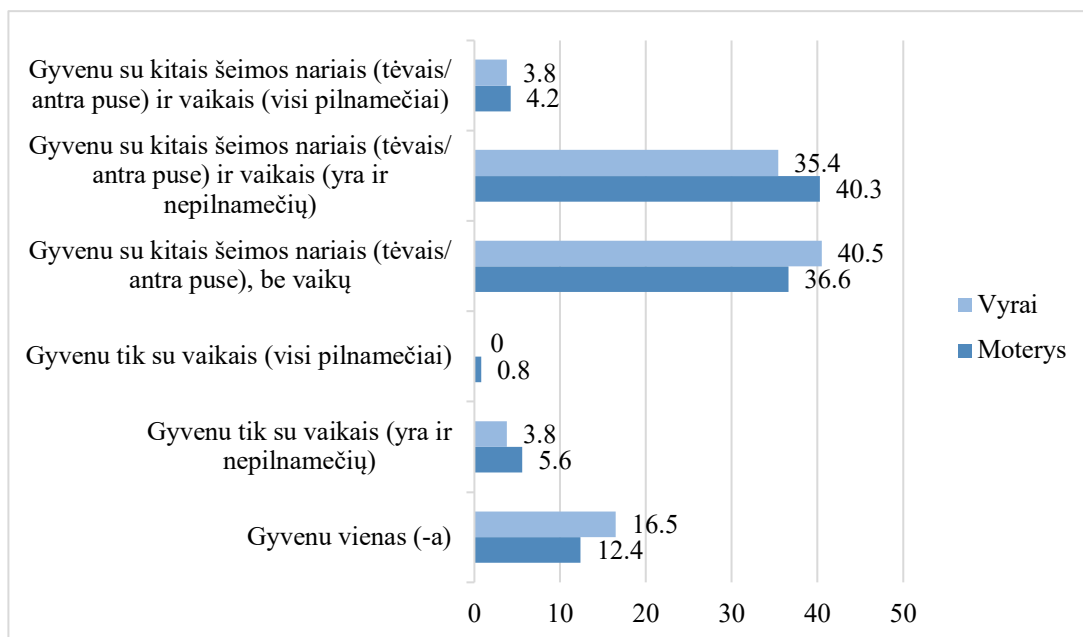
Analizuojant respondentus pagal išsilavinimą, didžioji dauguma kiekvienos lyties atstovų yra įgiję aukštąjį išsilavinimą – 78,5 proc. visų vyrų ir 86,8 proc. moterų. Tarp vyrų, dar 10,1 proc. turi profesinį išsilavinimą, 11,4 proc. – vidurinį ir nėra nei vieno, kuris būtų nebaigęs vidurinės mokyklos. Tuo tarpu moterų tarpe, greta 86,8 proc. turinčių aukštąjį išsilavinimą, dar 5,6 proc. nurodė turinčios

profesinį išsilavinimą, 7 proc. – vidurinį, o 0,6 proc. visų moterų tarpe yra nebaigusios vidurinės mokyklos.



13 pav. Respondentų pasiskirstymas pagal užimamas pareigas, pagal lytis, proc.

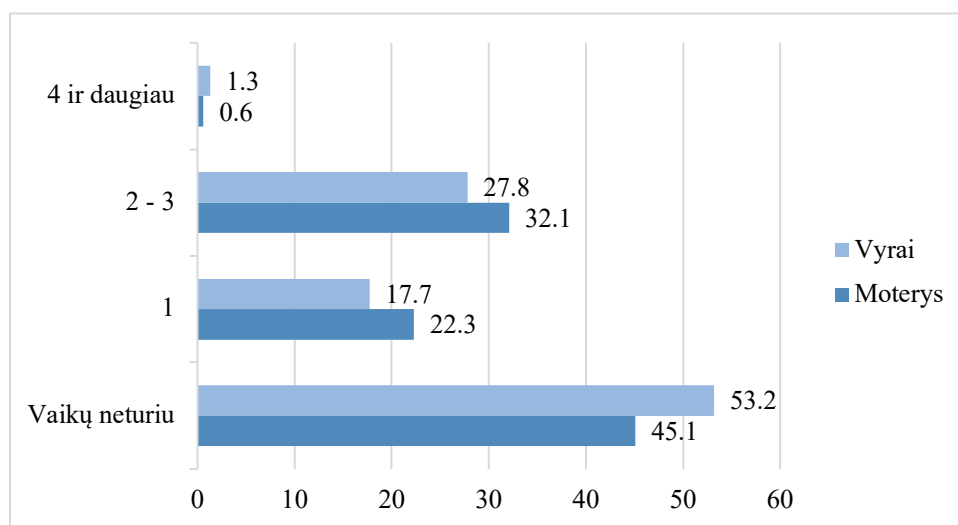
13 paveiksle vaizduojama, kaip pasiskirsto užimamos pareigos tarp vyrų ir moterų. Daugiausiai, tiek vyrų, tiek moterų tarpe yra specialistų – 49,4 proc. visų vyrų ir 62 proc. visų moterų. Tarp vyrų, 30 proc. užima vadovaujančias pareigas, kai tuo tarpu tarp visų moterų vadovaujančias pareigas užima 17,2 proc. Apžvelgiant kitas pozicijas, 12,7 proc. vyrų ir 7,3 proc. moterų yra darbininkai. 3,8 proc. vyrų ir 7,3 proc. moterų dirba sau, o 3,8 proc. visų vyrų ir 6,2 proc. visų moterų yra tarnautojai.



14 pav. Respondentų pasiskirstymas pagal gyvenamąją padėtį, pagal lytis, proc.

Analizuojant skirtingų lyčių pasiskirstymą pagal gyvenamąją padėtį, galima matyti, kad tarp visų vyrų, 40,5 proc. gyvena su kitais šeimos nariais (tėvais/ antra puse), be vaikų, 35,4 proc. gyvena su kitais šeimos nariais (tėvais/ antra puse) ir vaikais, tarp kurių yra ir nepilnamečių. Tuo tarpu moterų tarpe 40,3 proc. nurodė gyvenančios su kitais šeimos nariais (tėvais/ antra puse) ir vaikais, tarp kurių yra ir nepilnamečių, o 36,6 proc. gyvena su kitais šeimos nariais (tėvais/ antra puse), be vaikų. Apie aštuntadalį respondentų, tarp abiejų lyčių, nurodė gyvenantys vieni – 16,5 proc. vyrų ir 12,4 proc.

moterų. Mažiausias procentas tarp abiejų lyčių pažymėjo gyvenantys tik su vaikais, tarp kurių visi yra pilnamečiai – 0,8 proc. moterų ir nei vieno vyro.



15 pav. Respondentų pasiskirstymas pagal vaikų skaičių šeimoje, pagal lytis, proc.

Apžvelgiant respondentų pasiskirstymą pagal vaikų skaičių šeimoje, galima matyti, kad 53,2 proc. vyrų nurodė vaikų neturintys, 27,8 proc. pažymėjo turintys 2 – 3 vaikus, 17,7 proc. turi vieną vaiką, dar 1,3 proc. nurodė turintys 4 ir daugiau vaikų. Moterų tarpe pasiskirstymas buvo labai panašus: 45,1 proc. visų moterų nurodė vaikų neturinčios, 32,1 proc. turinčios 2 – 3 vaikus, 22,3 proc. pažymėjo turinčios 1 vaiką, o 0,6 proc. moterų pažymėjo turinčios 4 ir daugiau vaikų.

Taigi, pasiskirstymas pagal socio-demografines charakteristikas, tarp skirtingų lyčių, yra labai panašus kiekvienoje iš sričių.

Analizuojant tyrimo rezultatus, svarbu įvertinti klausimyno patikimumą. Klausimyno patikimumas įvertinamas Cronbacho alfa (angl. Cronbach's alpha) koeficientu. Jei Cronbacho alfa siekia 0,60, tai tinka tyrimams (Pakalniškienė, 2012).

10 lentelė. Asmenybės bruožų klausimyno patikimumo vertinimas

	Cronbacho alfa	Klausimų kiekis
Ekstraversija	0,735	8
Sutariamumas	0,658	9
Sąmoningumas	0,756	9
Neurotizmas	0,833	8
Atvirumas patyrimui	0,680	10

10 lentelėje vaizduojamas asmenybės bruožų klausimyno patikimumo vertinimas, pagal Cronbacho alfa koeficientą. Kaip galima matyti, Cronbacho alfa koeficientas yra didesnis nei 0,6 visiems asmenybės bruožams vertinti. Tai rodo, kad klausimyną galima laikyti patikimu.

11 lentelė. Darbo ir asmeninio gyvenimo balanso klausimyno patikimumo vertinimas

	Cronbacho alfa	Klausimų kiekis
Neigiamas darbo poveikis asmeniniam gyvenimui	0,904	7
Neigiamas asmeninio gyvenimo poveikis darbui	0,800	4
Teigiamas darbo/ asmeninio gyvenimo poveikis vienas kitam	0,694	4

11 lentelėje pateiktas Cronbacho alfa koeficientas darbo ir asmeninio gyvenimo balanso dimensijų patikimumui vertinti. Kadangi visų dimensijų Cronbacho alfa koeficientas yra didesnis nei 0,6, klausimyną galima laikyti patikimu.

Taigi, abu klausimynai, vertinti asmenybės bruožus bei darbo ir asmeninio gyvenimo balanso dimensijas, yra patikimi, gautus rezultatus galima naudoti tyrimo rezultatams ir išvadoms skelbti.

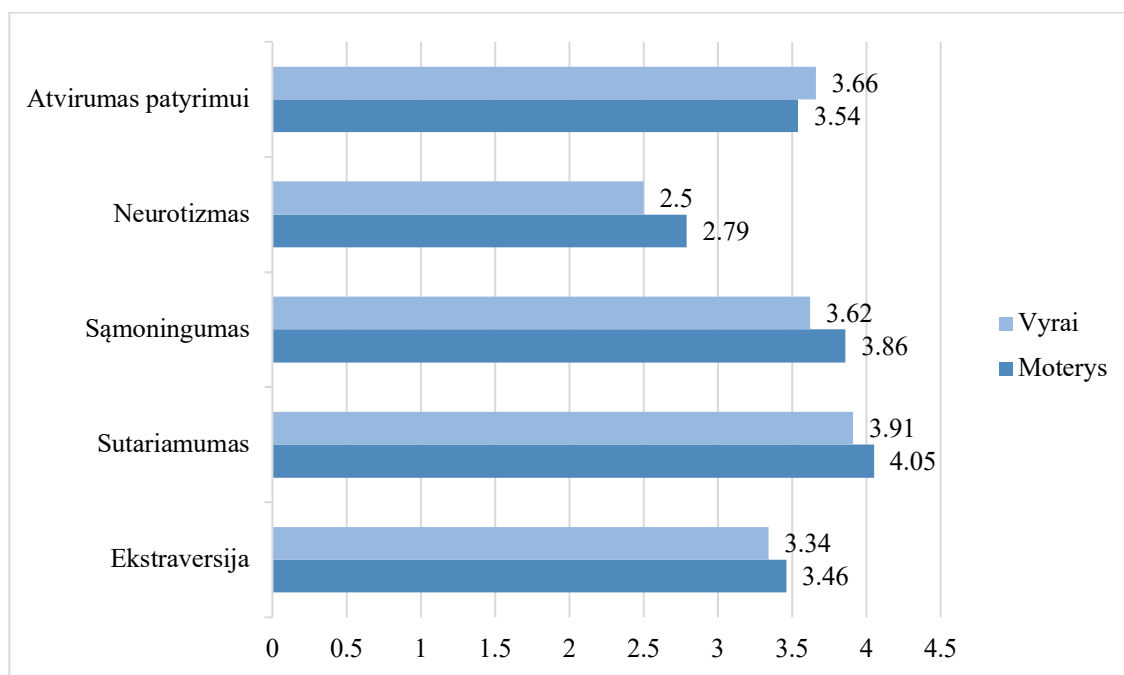
4.3. Asmenybės bruožų analizė pagal lytis

Analizuojant asmenybės bruožus, buvo apskaičiuotas kiekvieno iš bruožų pasireiškimas tiriamųjų tarpe. Tam buvo sukurti nauji kintamieji ir apskaičiuoti jų vidurkiai.

12 lentelė. Asmenybės bruožų raiška tarp visų respondentų

	Vidurkis (M)	Standartinis nuokrypis (SD)
Ekstraversija	3,44	0,66
Sutariamumas	4,02	0,54
Sąmoningumas	3,82	0,61
Neurotizmas	2,73	0,82
Atvirumas patyrimui	3,56	0,47

12 lentelėje galima matyti, kaip asmenybės bruožai pasireiškia visų respondentų tarpe. Labiausiai dominuojantis bruožas tarp visų dalyvių – sutariamumas (vidurkis 4,02), mažiausiai – neurotizmas (vidurkis 2,73).



16 pav. Dominuojančių asmenybės bruožų reikšmių vidurkiai (M), pagal lytį

Kaip galima matyti 16 paveiksle, tiek vyrų, tiek moterų tarpe, stipriausiai pasireiškiantis asmenybės bruožas – sutariamumas (vyrų M = 3,91, moterų M = 4,05). Antras pagal stiprumą asmenybės bruožas vyrų tarpe – atvirumas patyrimui (M = 3,66), moterų tarpe – sąmoningumas (M = 3,86). Trečiasis, labiausiai dominuojantis bruožas vyrų tarpe yra sąmoningumas (M = 3,62), moterų tarpe – atvirumas patyrimui (M = 3,54). Ketvirtoje vietoje, tiek vyrų, tiek moterų tarpe, pagal dominuojančius asmenybės bruožus, yra ekstraversija (vyrų M = 3,34, moterų M = 3,46), Neurotizmas, abiejų lyčių tarpe, pasireiškia silpniausiai (vyrų M = 2,5, moterų M = 2,79).

Taigi, abiejų lyčių tarpe, asmenybės bruožų dominavimas pasireiškia labai panašiai – dominuoja sutariamumas, silpniausiai išreikštas neurotizmas.

Toliau pateikti Kruskal-Wallis testo rezultatai, kurie vertina statistiškai reikšmingus ryšius (kai reikšmingumo lygmuo p yra 0,05) tarp asmenybės bruožų bei įvairių socialinių – demografinių charakteristikų, pagal lytis.

13 lentelė. Asmenybės bruožų ir socio-demografinių charakteristikų tarpusavio ryšiai, pagal lytis

	Lytis	Karta/ gimimo metai	Gyvenamoji vieta	Išsilavinimas	Užimamos pareigos	Gyvenamoji padėtis	Vaikų skaičius
		p	p	p	p	p	p
Ekstraversija	Moterys	0,667	0,164	0,316	0,148	0,015	0,746
	Vyrai	0,619	0,013	0,547	0,465	0,132	0,005
Sutariamumas	Moterys	0,683	0,264	0,108	0,297	0,727	0,287
	Vyrai	0,062	0,638	0,03	0,8	0,434	0,061
Sąmoningumas	Moterys	0,716	0,215	0,644	0,783	0,266	0,843
	Vyrai	0,422	0,447	0,114	0,754	0,064	0,017
Neurotizmas	Moterys	0,049	0,645	0,092	0,07	0,011	0,001
	Vyrai	0,239	0,462	0,31	0,445	0,029	0,012
Atvirumas patyrimui	Moterys	0,6	0,621	0,201	0,008	0,593	0,441
	Vyrai	0,861	0,194	0,315	0,806	0,602	0,057

Kai reikšmingumo lygmuo p yra 0,05.

Atlikus asmenybės bruožų ir socio-demografinių charakteristikų analizę pagal lytis, galima matyti, kad ekstraversijos bruožas vyrams susijęs su gyvenamąja padėtimi bei vaikų skaičiumi, sutariamumo bruožas susijęs su išsilavinimu, sąmoningumo bruožas - su vaikų skaičiumi, neurotizmo bruožas turi reikšmingą ryšį su gyvenamąja padėtimi ir vaikų skaičiumi. Moterų tarpe ekstraversijos bruožas susijęs su gyvenamąja padėtimi, neurotizmo bruožas - su karta/ gimimo metais, gyvenamąja padėtimi ir vaikų skaičiumi, o atvirumas patyrimui susijęs su užimamomis pareigomis. Toliau pateikta detalesnė analizė kiekvieno iš statistiškai reikšmingų ryšių.

14 lentelė. Asmenybės bruožų ir kartos/ gimimo metų tarpusavio ryšiai, pagal lytis

Karta/ gimimo metai	Lytis	Vidutiniai rangai				Statistiniai rodikliai
		Prarastoji karta (1946 - 1964 m.)	X karta (1965 - 1976 m.)	Y karta (1977 - 1997 m.)	Z karta (1998 m. ir vėliau)	p
Ekstraversija	Moterys	152,71	175,01	180,65	157,09	0,667
	Vyrai	-	46,45	39,2	36,17	0,619
Sutariamumas	Moterys	203,43	192,73	175,9	170,48	0,683
	Vyrai	-	53,75	37,3	53,5	0,062
Sąmoningumas	Moterys	196,79	172,8	179,88	157,05	0,716
	Vyrai	-	45	38,64	53,33	0,422
Neurotizmas	Moterys	132,57	141,36	182,76	197,2	0,049
	Vyrai	-	28,55	41,69	41	0,239
Atvirumas patyrimui	Moterys	137,86	190,81	176,62	185,48	0,6
	Vyrai	-	42,95	39,38	43,83	0,861

Kai reikšmingumo lygmuo p yra 0,05.

Iš 14 lentelėje pateiktų duomenų galima matyti, kad statistiškai reikšmingas skirtumas ($p < 0,05$) nustatytas tarp kartos/ gimimo metų ir neurotizmo, vyrų tarpe. Neurotizmas stipriausiai išreikštas Z kartos atstovų vyrų tarpe, taip pat stipriai – Y kartos atstovų tarpe. Moterų tarpe statistiškai reikšmingų ryšių, tarp kartos/ gimimo metų ir asmenybės bruožų, nerasta.

15 lentelė. Asmenybės bruožų ir gyvenamosios vietos tarpusavio ryšiai, pagal lytis

Gyvenamoji vieta	Lytis	Vidutiniai rangai				Statistiniai rodikliai
		Didmiestis	Miestas	Miestelis	Kaimo vietovė	p
Ekstraversija	Moterys	180,86	185,04	149,69	140,69	0,164
	Vyrai	37,82	33,69	58,5	56,83	0,013
Sutariamumas	Moterys	169,57	192,67	174,96	168,94	0,264
	Vyrai	38,68	38,13	48,06	45,92	0,638
Sąmoningumas	Moterys	177,85	171,58	217,1	167,25	0,215
	Vyrai	37,54	40,6	51,81	37,67	0,447
Neurotizmas	Moterys	177,97	173,46	201,85	175,11	0,645
	Vyrai	40,96	42,31	27,88	39,92	0,462
Atvirumas patyrimui	Moterys	181,41	179,49	162,69	154,39	0,621
	Vyrai	38,06	37,54	56,38	41,42	0,194

Kai reikšmingumo lygmuo p yra 0,05.

Analizuojant asmenybės bruožų ir gyvenamosios vietos tarpusavio ryšius, statistiškai reikšmingas skirtumas ($p < 0,05$) matomas tarp gyvenamosios vietos ir ekstraversijos, vyrų tarpe. Ekstraversijos bruožas stipriausiai išreikštas miesteliuose ir kaimo vietovėse gyvenančių vyrų tarpe.

16 lentelė. Asmenybės bruožų ir išsilavinimo tarpusavio ryšiai, pagal lytis

Išsilavinimas	Lytis	Vidutiniai rangai				Statistiniai rodikliai
		Nebaigtas vidurinis	Vidurinis	Profesinis	Aukštasis	P
Ekstraversija	Moterys	181,5	153,58	148,4	181,88	0,316
	Vyrai	-	47,5	36,44	39,37	0,547
Sutariamumas	Moterys	45,5	154,76	205,3	178,97	0,108
	Vyrai	-	38,83	60,25	37,56	0,03
Sąmoningumas	Moterys	170,25	201,02	188,55	175,5	0,644
	Vyrai	-	40,44	55,81	37,9	0,114
Neurotizmas	Moterys	325,5	204,66	188,13	174,22	0,092
	Vyrai	-	46,67	29,88	40,34	0,310
Atvirumas patyrimui	Moterys	44,50	167,7	158,6	180,96	0,201
	Vyrai	-	49,17	32,56	39,63	0,315

Kai reikšmingumo lygmuo p yra 0,05.

Kruskal-Wallis testas taip pat parodė statistiškai reikšmingus ryšius ($p < 0,05$) tarp išsilavinimo bei sutariamumo bruožo, vyrų tarpe. Šis bruožas stipriausiai pasireiškia profesinį išsilavinimą turinčių vyrų tarpe. Moterų tarpe, tarp išsilavinimo ir asmenybės bruožų, reikšmingų ryšių nenustatyta.

17 lentelė. Asmenybės bruožų ir užimamų pareigų tarpusavio ryšiai, pagal lytis

Užimamos pareigos	Lytis	Vidutiniai rangai					Statistiniai rodikliai
		Vadovas	Specialistas	Tarnautojas	Darbininkas	Dirbu sau	P
Ekstraversija	Moterys	207	171,59	182,02	158,15	180,63	0,148
	Vyrai	46,25	38,1	30,83	33,35	46	0,465
Sutariamumas	Moterys	194,73	179,75	168,73	146,06	163,77	0,297
	Vyrai	41,94	37,79	49,5	43,5	32	0,800
Sąmoningumas	Moterys	180,86	181,81	168,73	160,85	164,06	0,783
	Vyrai	44,33	37,59	48,17	38,15	34,67	0,754
Neurotizmas	Moterys	153,48	181,58	153,8	214,96	188,79	0,070
	Vyrai	33,79	42,55	41,17	39,8	56	0,445
Atvirumas patyrimui	Moterys	192,49	177,66	171,8	116,81	213,33	0,008
	Vyrai	43,67	39,15	32,67	39,85	29,5	0,806

Kai reikšmingumo lygmuo p yra 0,05.

17 lentelė atskleidžia statistiškai reikšmingus ryšius tarp asmenybės bruožų ir užimamų pareigų, moterų tarpe. Atvirumo patyrimui bruožas randamas kaip stipriausiai pasireiškiantis savarankiškai dirbančių moterų tarpe, taip pat stipriai pasireiškia tarp vadovaujančias pareigas užimančių moterų. Statistiškai reikšmingų ryšių tarp užimamų pareigų ir asmenybės bruožų, vyrų tarpe, nenustatyta.

18 lentelė. Asmenybės bruožų ir gyvenamosios padėties tarpusavio ryšiai, pagal lytis

Gyvenamoji padėtis	Lytis	Vidutiniai rangai						Statistiniai rodikliai
		Gyvenu vienas (-a)	Gyvenu tik su vaikais (yra ir nepilnamečių)	Gyvenu tik su vaikais (visi pilnamečiai)	Gyvenu su kitais šeimos nariais (tėvais/ antra puse), be vaikų	Gyvenu su kitais šeimos nariais (tėvais/ antra puse) ir vaikais (yra ir nepilnamečių)	Gyvenu su kitais šeimos nariais (tėvais/ antra puse) ir vaikais (visi pilnamečiai)	
Ekstraversija	Moterys	214,84	163,85	182,17	169,74	183,26	109,4	0,015
	Vyrai	29	38,17	-	37,27	47,05	52,83	0,132
Sutariamumas	Moterys	160,72	175,85	124,33	180,21	180,61	198,23	0,727
	Vyrai	30,04	36,17	-	40	44,77	42,5	0,434
Sąmoningumas	Moterys	157,83	176,43	67,5	184,31	182,81	160,77	0,266
	Vyrai	33,58	48,67	-	33,33	48,14	54,33	0,064
Neurotizmas	Moterys	196,77	182,45	206,17	203,05	150,42	157,13	0,011
	Vyrai	56,85	25,83	-	40,88	33,59	31,67	0,029
Atvirumas patyrimui	Moterys	198,05	171,65	126,5	169,07	181,64	180,63	0,593
	Vyrai	36,77	25,83	-	42,7	41,2	28,17	0,602

Kai reikšmingumo lygmuo p yra 0,05.

18 lentelėje galima matyti, kad ekstraversijos bruožas turi statistiškai reikšmingą ryšį su gyvenamąja padėtimi moterų tarpe (labiausiai pasireiškia moterims, kurios gyvena vienos). Tuo tarpu gyvenamoji padėtis turi statistiškai reikšmingą ryšį ($p < 0,05$) su neurotizmu, tiek vyrų, tiek moterų tarpe. Moterų tarpe neurotizmas labiausiai būdingas gyvenančioms tik su vaikais (tarp kurių visi pilnamečiai). Vyrų tarpe neurotizmas labiausiai būdingas tiems, kurie gyvena vieni.

19 lentelė. Asmenybės bruožų ir vaikų skaičiaus tarpusavio ryšiai, pagal lytis

Vaikų skaičius	Lytis	Vidutiniai rangai				Statistiniai rodikliai
		Vaikų neturiu	1	2 - 3	4 ir daugiau	
Ekstraversija	Moterys	182,4	167,07	179,51	171,5	0,746
	Vyrai	35,4	31,25	54,55	35,5	0,005
Sutariamumas	Moterys	173,22	167,14	192,76	148	0,287
	Vyrai	35,9	34,43	50,8	52,5	0,061
Sąmoningumas	Moterys	179,41	184,61	171,68	164,75	0,843
	Vyrai	32,63	44,25	51,3	41,5	0,017
Neurotizmas	Moterys	201,46	165,71	154,54	124,5	0,001
	Vyrai	45,81	42,93	28,73	3	0,012
Atvirumas patyrimui	Moterys	176,94	186,69	171,82	272,25	0,441
	Vyrai	42,04	27,61	42,25	78,5	0,057

Kai reikšmingumo lygmuo p yra 0,05.

Analizuojant asmenybės bruožų ir vaikų skaičiaus tarpusavio ryšius, nustatyta, kad vyrų tarpe vaikų skaičius turi statistiškai reikšmingą ryšį su ekstraversija (ekstraversija daugiausiai būdinga vyrams, turintiems 2 – 3 vaikus), su sąmoningumu (dažniausiai pasireiškia vyrams, turintiems 2 – 3 vaikus) bei neurotizmu (šis bruožas labiausiai būdingas vyrams, kurie vaikų neturi). Moterų tarpe nustatytas

statistiškai reikšmingas ryšys tarp vaikų skaičiaus ir neurotizmo – šis bruožas stipriausiai išreikštas tarp moterų, kurios vaikų neturi.

Apibendrinus rezultatus galima pastebėti, kad asmenybės bruožai daugiausiai statistiškai reikšmingų ryšių su socialinėmis - demografinėmis charakteristikomis turi vyrų tarpe. Ekstraversijos bruožas vyrams susijęs su gyvenamąja padėtimi (stipriausiai pasižymi tarp gyvenančių miesteliuose, kaimo vietovėse) bei vaikų skaičiumi (labiausiai išreikštas tarp turinčių 2 – 3 vaikus), sutariamumo bruožas susijęs su išsilavinimu (būdingiausias turintiems profesinį išsilavinimą), sąmoningumo bruožas susijęs su vaikų skaičiumi (stipriausiai pasižymi tarp turinčių 2 – 3 vaikus), neurotizmo bruožas turi reikšmingą ryšį su gyvenamąja padėtimi (būdingiausias tarp vyrų, kurie gyvena vieni) bei vaikų skaičiumi (būdingiausias vaikų neturintiems vyrams). Tuo tarpu moterų tarpe ekstraversijos bruožas susijęs su gyvenamąja padėtimi (labiausiai pasižymi tarp moterų, kurios gyvena vienos), neurotizmo bruožas susijęs su karta/ gimimo metais (būdingiausias tarp Z kartos atstovių), gyvenamąja padėtimi (labiausiai pasižymi moterims, gyvenančioms tik su vaikais (visi pilnamečiai)) bei vaikų skaičiumi (stipriausiai pasižymi moterims, neturinčioms vaikų), o atvirumas patyrimui susijęs su užimamomis pareigomis (šis bruožas stipriausiai išreikštas moterims, kurios dirba sau). Taigi, vyrų ir moterų asmenybės bruožai turi skirtingus statistiškai reikšmingus ryšius, su įvairiomis socio-demografinėmis charakteristikomis ir pagal lytis, pasižymi skirtingai.

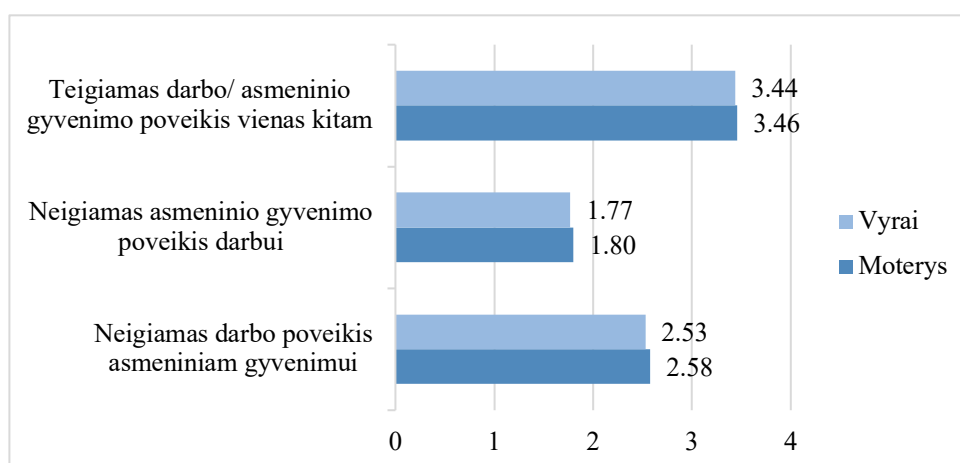
4.4. Darbo ir asmeninio gyvenimo balanso analizė pagal lytis

Analizuojant darbo ir asmeninio gyvenimo balanso dimensijas, buvo apskaičiuotas kiekvienos iš dimensijų vertinimas respondentų tarpe. Tam buvo sukurti nauji kintamieji ir apskaičiuoti jų vidurkiai.

20 lentelė. Darbo ir asmeninio gyvenimo balanso dimensijų vertinimas visų respondentų tarpe

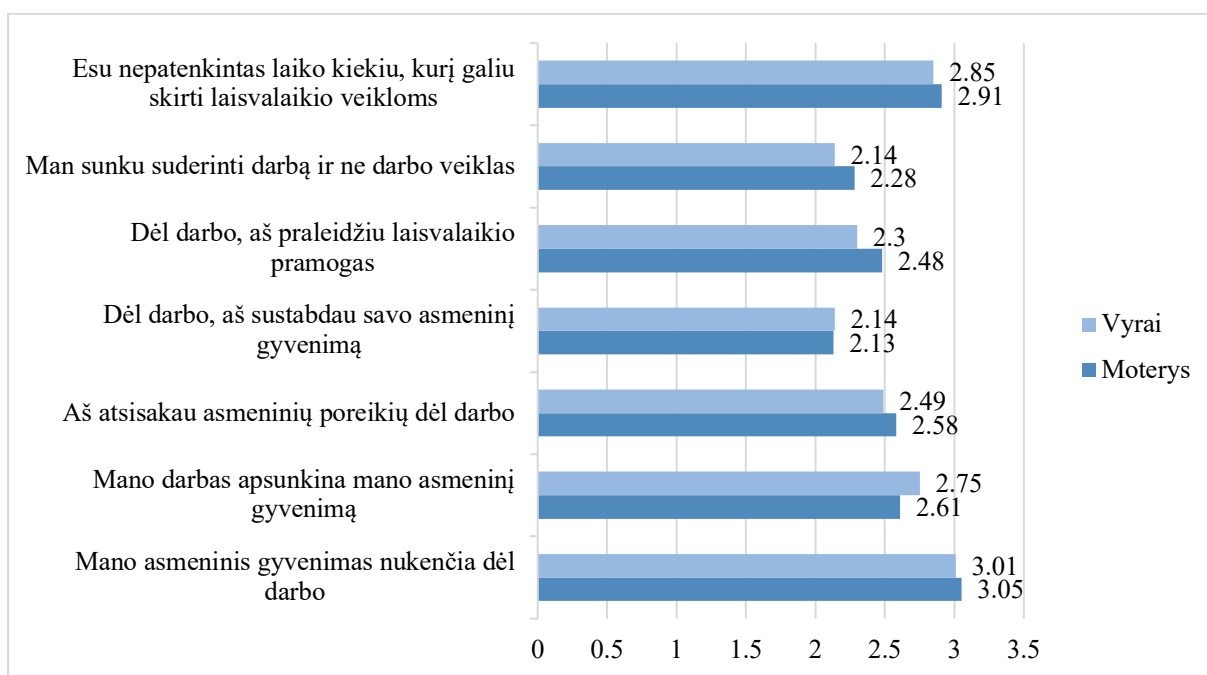
	Vidurkis (M)	Standartinis nuokrypis (SD)
Neigiamas darbo poveikis asmeniniam gyvenimui	2,57	1,12
Neigiamas asmeninio gyvenimo poveikis darbui	1,80	0,91
Teigiamas darbo/ asmeninio gyvenimo poveikis vienas kitam	3,46	0,84

20 lentelėje galima matyti darbo ir asmeninio gyvenimo balanso dimensijų vertinimą visų respondentų tarpe. Iš visų dimensijų stipriausiai išreikštas teigiamas darbo/ asmeninio gyvenimo poveikis vienas kitam (vidurkis - 3,46), taip pat neigiamas darbo poveikis asmeniniam gyvenimui (vidurkis – 2,57). Silpniausiai iš visų dimensijų respondentai įvertino neigiamą asmeninio gyvenimo poveikį darbui. Tai rodo, kad asmeninis gyvenimas, visų respondentų tarpe, mažiausiai trukdo darbui.



17 pav. Darbo ir asmeninio gyvenimo balanso dimensijų vidurkiai (M), pagal lytis

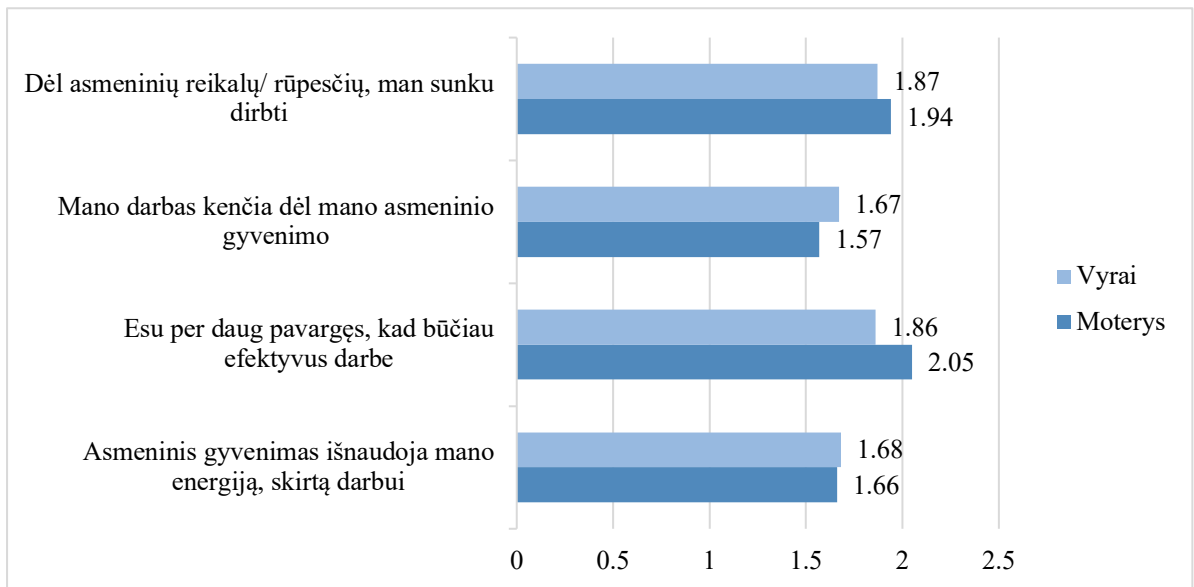
Kaip galima matyti 17 paveiksle, tiek vyrai, tiek moterys, kiekvieną iš darbo ir asmeninio gyvenimo balanso dimensijų vertina labai panašiai. Moterims kiekviena iš dimensijų pasireiškia šiek tiek stipriau nei vyrams: joms stipriau pasireiškia neigiamas darbo poveikis asmeniniam gyvenimui, asmeninis gyvenimas stipriau neigiamai veikia darbą, tačiau teigiamas darbo/ asmeninio gyvenimo poveikis vienas kitam pasireiškia taip pat stipriau, nei vyrams. Svarbu atkreipti dėmesį, kad neigiamas asmeninio gyvenimo poveikis darbui nesiekia klausimų grupės vidurkio ($M = 2,50$, penkių balų Likerto skalėje), tai rodo, kad iš esmės asmeninis gyvenimas respondentams netrukdo jų darbo vaidmenims atlikti. Abiem lytims stipriausiai pasireiškianti dimensija – teigiamas darbo/ asmeninio gyvenimo poveikis vienas kitam. Toliau detaliau nagrinėjama kiekviena iš dimensijų.



18 pav. Dimensijos „Neigiamas darbo poveikis asmeniniam gyvenimui“ klausimų vidurkiai (M), pagal lytis

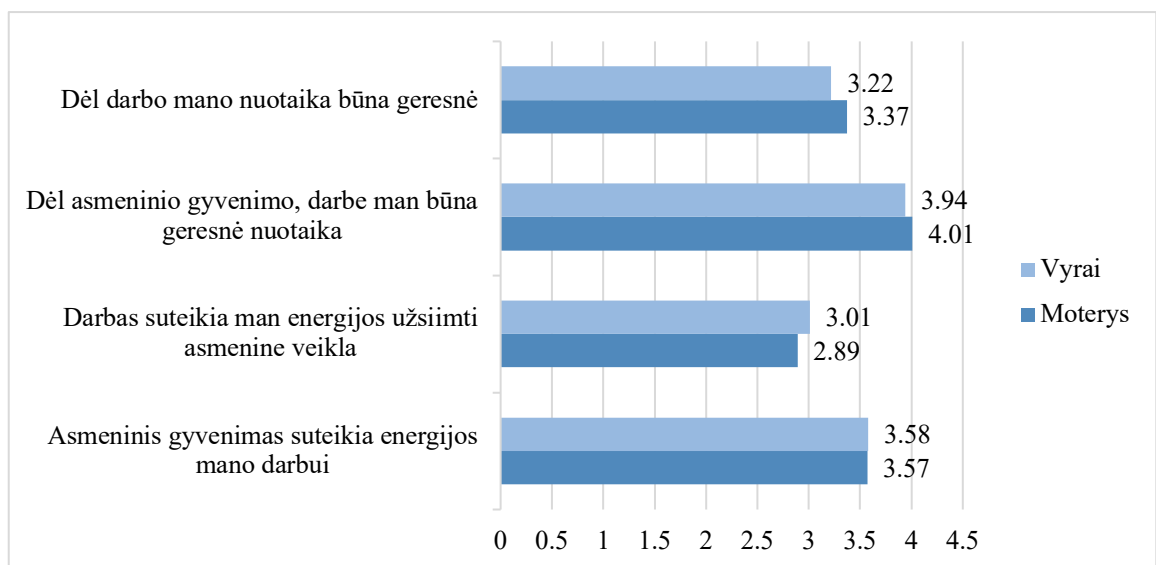
Analizuojant neigiamo darbo poveikio asmeniniam gyvenimui dimensijos klausimus, galima matyti, kad moterims didžioji dauguma iš teiginių pasireiškia stipriau nei vyrams. Stipriausiai, tiek moterų, tiek vyrų tarpe pasireiškia teiginys „mano asmeninis gyvenimas nukenčia dėl darbo“ (moterų $M = 3,05$, vyrų $M = 3,01$). Tarp abiejų lyčių klausimo „esu nepatenkintas laiko kiekiu, kurį galiu skirti laisvalaikio pramogoms“ vidurkis taip pat yra į didesnę pusę, kas rodo, kad abi lytys šiam teiginiui pakankamai stipriai pritaria. Teiginys, kuris taip pat viršija vidurkį Likerto skalėje yra „mano darbas apsunkina mano asmeninį gyvenimą“. Šis teiginys stipriau pasireiškia vyrų tarpe (vyrų $M = 2,75$, moterų $M = 2,61$). Moterys taip pat dažniau atsisako asmeninių poreikių dėl darbo.

Taigi, abi lytys sutinka kad jų asmeninis gyvenimas nukenčia dėl darbo, tiek vyrai, tiek moterys norėtų daugiau laiko skirti laisvalaikio veikloms. Vyrams darbas kiek daugiau apsunkina asmeninį gyvenimą, nei moterims, tačiau moterys daugiau atsisako asmeninių poreikių dėl darbo.



19 pav. Dimensijos „Neigiamas asmeninio gyvenimo poveikis darbui“ klausimų vidurkiai (M), pagal lytis

Analizuojant klausimus, susijusius su neigiamu asmeninio gyvenimo poveikiu darbui, galima matyti, kad nei vienas iš klausimų nepasiekia klausimų grupės vidurkio ($M = 2,50$, penkių balų Likerto skalėje). Tai rodo, kad kiekvieną iš šios dimensijos klausimų respondentai įvertino kaip įtakos nedarančiais, nei nutinkančiais jų gyvenime. Visgi, galima atkreipti dėmesį, kad daugiausiai tarp vidurkių išsiskiriantis klausimas - „esu per daug pavargęs, kad būčiau efektyvus darbe“. Moterys su tuo susiduria dažniau nei vyrai (moterų $M = 2,05$, vyrų $M = 1,86$).



20 pav. Dimensijos „Teigiamas darbo/ asmeninio gyvenimo poveikis vienas kitam“ klausimų vidurkiai (M), pagal lytis

Klausimų grupė, susijusi su teigiamu darbo/ asmeninio gyvenimo poveikiu vienas kitam rodo, kad visų klausimų vidurkiai yra aukštesni nei skalės vidurkis ($M = 2,50$, penkių balų Likerto skalėje), taigi, vaidmenys darbe ir asmeniniame gyvenime respondentams daro teigiamą įtaką vienas kitam. Abiejų lyčių tarpe didžiausiu vidurkiu išreikštas klausimas - „dėl asmeninio gyvenimo darbe man būna geresnė nuotaika“. Antroje vietoje - „asmeninis gyvenimas suteikia energijos mano darbui“. Tai rodo, kad asmeninis gyvenimas gali daryti teigiamą įtaką darbui. Nors darbo teigiama įtaka asmeniniam gyvenimui turi mažesnius vidurkius, tačiau ir darbas gali daryti teigiamą įtaką žmogaus

asmeniniam gyvenimui. Svarbu atkreipti dėmesį į tai, kad moterims, klausimų grupės, susijusios su geresne nuotaika, turi didesnius vidurkius nei vyrams, ir priešingai, klausimai, susiję su teigiama energija, perduodama iš vieno vaidmens kitam, turi didesnius išreikštus vidurkius vyrų tarpe.

Taigi, abi lytis sutinka, kad jų asmeninis gyvenimas nukenčia dėl darbo, jos norėtų daugiau laiko skirti laisvalaikio veikloms. Vyrams darbas kiek daugiau apsunkina asmeninį gyvenimą, nei moterims, tačiau moterys daugiau atsisako asmeninių poreikių dėl darbo. Asmeninis gyvenimas pastebimos neigiamos įtakos darbui neturi nei vienos lyties tarpe. Taip pat, aukščiausiai išreikšti vidurkiai pastebimi analizuojant vaidmenų teigiamą įtaką vienas kitam. Abi lytis nurodė, kad dėl asmeninio gyvenimo darbe jiems būna geresnė nuotaika, asmeninis gyvenimas suteikia energijos darbui. Įdomu tai, kad moterims, daugiau nei vyrams, vienas iš vaidmenų daro įtaką geresnei nuotakai kitame iš vaidmenų, tuo tarpu vyrų tarpe vienas iš vaidmenų atneša didesnę energiją kitam.

21 lentelė. Darbo ir asmeninio gyvenimo balanso dimensijų ir socialinių - demografinių charakteristikų tarpusavio ryšiai, pagal lytis

	Lytis	Karta/ gimimo metai	Gyvenamoji vieta	Išsilavinimas	Užimamos pareigos	Gyvenamoji padėtis	Vaikų skaičius
		p	p	p	p	p	p
Neigiamas darbo poveikis asmeniniam gyvenimui	Moterys	0,38	0,065	0,937	0,032	0,834	0,195
	Vyrai	0,098	0,457	0,46	0,151	0,202	0,343
Neigiamas asmeninio gyvenimo poveikis darbui	Moterys	0,337	0,528	0,071	0,244	0,402	0,893
	Vyrai	0,463	0,636	0,457	0,843	0,146	0,077
Teigiamas darbo/ asmeninio gyvenimo poveikis vienas kitam	Moterys	0,591	0,002	0,42	0,005	0,754	0,639
	Vyrai	0,833	0,759	0,937	0,575	0,332	0,216

Kai reikšmingumo lygmuo p yra 0,05.

Atlikus darbo ir asmeninio gyvenimo balanso dimensijų ir socialinių - demografinių charakteristikų analizę pagal lytis, galima matyti, kad neigiamas darbo poveikis asmeniniam gyvenimui moterims susijęs su užimamomis pareigomis, o teigiamas darbo/ asmeninio gyvenimo poveikis vienas kitam susijęs su gyvenamąja vieta ir užimamomis pareigomis ($p < 0,05$). Vyrų tarpe statistiškai reikšmingų ryšių tarp darbo ir asmeninio gyvenimo balanso dimensijų bei socio-demografinių charakteristikų, nenustatyta. Toliau pateikta detalesnė apžvalga statistiškai reikšmingų ryšių.

22 lentelė. Darbo ir asmeninio gyvenimo balanso dimensijų ir užimamų pareigų tarpusavio ryšiai, pagal lytis

Užimamos pareigos	Lytis	Vidutiniai rangai					Statistiniai rodikliai
		Vadovas	Specialistas	Tarnautojas	Darbininkas	Dirbu sau	P
Neigiamas darbo poveikis asmeniniam gyvenimui	Moterys	214,93	171,95	160,43	155,98	179,44	0,032
	Vyrai	36,48	39,73	26,33	45,1	68,33	0,151
Neigiamas asmeninio gyvenimo poveikis darbui	Moterys	165,99	186,18	160,39	182,37	147,54	0,244
	Vyrai	35,79	42,15	37	41,35	44,17	0,843
Teigiamas darbo/ asmeninio gyvenimo poveikis vienas kitam	Moterys	185,11	175,14	167,91	133,4	238,69	0,005
	Vyrai	42,96	36,5	43	40,8	56,17	0,575

Kai reikšmingumo lygmuo p yra 0,05.

Kruskal-Wallis testas parodė statistiškai reikšmingus ryšius tarp užimamų pareigų ir neigiamo darbo poveikio asmeniniam gyvenimui bei teigiamo darbo/ asmeninio gyvenimo poveikio vienas kitam, moterų tarpe. Neigiamas darbo poveikis asmeniniam gyvenimui labiausiai pasižymi tarp moterų, kurios užima vadovaujančias pareigas, tuo tarpu teigiamas darbo/ asmeninio gyvenimo poveikis vienas kitam stipriausiai išreikštas tarp moterų, kurios dirba sau. Vyrų tarpe statistiškai reikšmingų ryšių, tarp šių dimensijų, nenustatyta.

23 lentelė. Darbo ir asmeninio gyvenimo balanso dimensijų ir gyvenamosios vietos tarpusavio ryšiai, pagal lytis

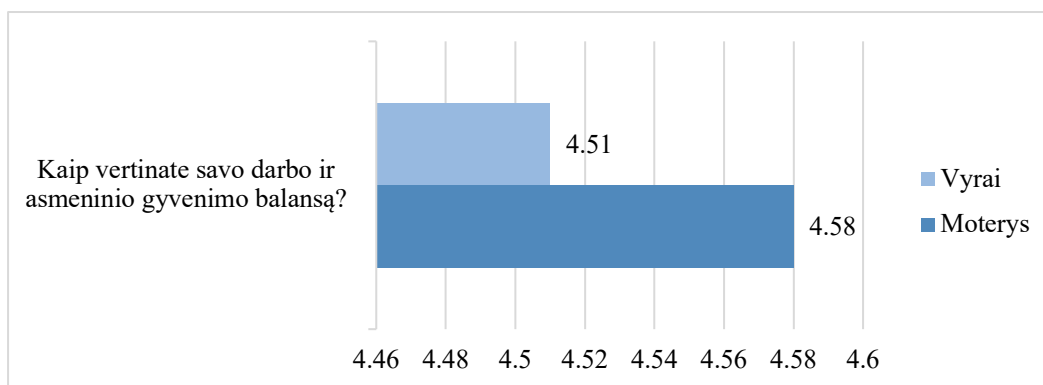
Gyvenamoji vieta	Lytis	Vidutiniai rangai				Statistiniai rodikliai p
		Didmiestis	Miestas	Miestelis	Kaimo vietovė	
Neigiamas darbo poveikis asmeniniam gyvenimui	Moterys	166,26	185,27	198,02	221,00	0,065
	Vyrai	36,14	42,17	48,00	45,00	0,457
Neigiamas asmeninio gyvenimo poveikis darbui	Moterys	177,84	175,79	167,27	210,31	0,528
	Vyrai	40,73	42,33	36,25	30,17	0,636
Teigiamas darbo/ asmeninio gyvenimo poveikis vienas kitam	Moterys	190,92	172,19	169,62	95,86	0,002
	Vyrai	38,83	38,81	47,81	42,33	0,759

Kai reikšmingumo lygmuo p yra 0,05.

23 lentelėje galima matyti, kad teigiamas darbo/ asmeninio gyvenimo poveikis vienas kitam turi statistiškai reikšmingą ryšį su gyvenamąja padėtimi, moterų tarpe, ir labiausiai yra būdingas moterims, gyvenančioms didmiestyje. Tuo tarpu mažiausiai pasireiškia gyvenančioms kaimo vietovėje. Vyrų tarpe statistiškai reikšmingų ryšių tarp šių dedamųjų nenustatyta.

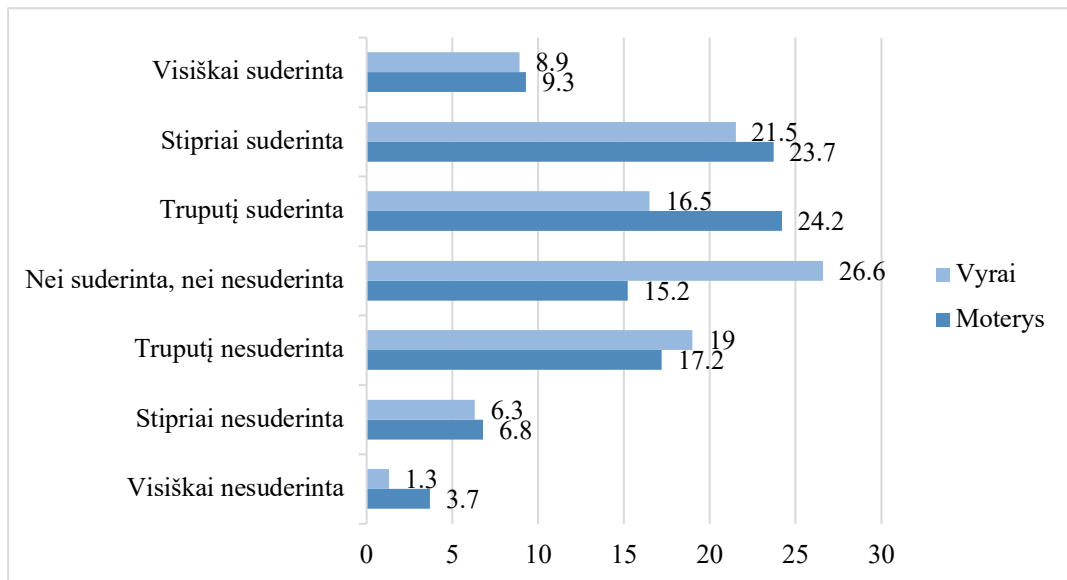
Apibendrinus rezultatus galima teigti, kad moterims neigiamas darbo poveikis asmeniniam gyvenimui susijęs su užimamomis pareigomis (didžiausią neigiamą darbo įtaką asmeniniam gyvenimui jaučia moterys, užimančios vadovaujančias pareigas), o teigiamas darbo/ asmeninio gyvenimo poveikis vienas kitam susijęs su gyvenamąja vieta ir užimamomis pareigomis. Gyvenančioms didmiestyje ir dirbančioms savarankiškai, kiekvienas iš vaidmenų suteikia didesnę teigiamą poveikį vienas kitam. Vyrų tarpe statistiškai reikšmingų ryšių nenustatyta.

Respondentų taip pat buvo paklausta, kaip jie vertina savo darbo ir asmeninio gyvenimo balansą. Klausimas buvo vertinamas 7 balų Likerto skalėje, nuo „visiškai nesuderinta“ iki „visiškai suderinta“.



21 pav. Respondentų darbo ir asmeninio gyvenimo balanso subjektyvaus vertinimo vidurkiai, pagal lytis

Kaip galima matyti 21 paveiksle, abiejų lyčių subjektyvus vertinimas yra labiau teigiamas (viršija skalės vidurkį, $M = 3,50$). Moterys savo darbo ir asmeninio gyvenimo pusiausvyrą vertina kaip truputį labiau subalansuotą, nei vyrai.



22 pav. Respondentų darbo ir asmeninio gyvenimo balanso subjektyvus vertinimas, pagal lytis

22 paveiksle pateikta detalesnė respondentų subjektyvaus vertinimo analizė. Kaip galima matyti, daugiausiai respondentų vyrų tarpe vertina savo darbo ir asmeninio gyvenimo balansą kaip nei suderintą, nei nesuderintą (26,6 proc.). Antroje vietoje pagal vyrų pasirinkimus išreikštas stiprus darbo ir asmeninio gyvenimo suderinimas (21,5 proc.). Tuo tarpu dauguma moterų (24,2 proc.) nurodė, kad jų darbo ir asmeninis gyvenimas yra truputį suderintas, dar 23,7 proc. moterų darbo ir asmeninio gyvenimo balansą pažymėjo kaip stipriai suderintą. Kraštutinumus – „visiškai suderinta“ pažymėjo 9,3 proc. moterų ir 8,9 proc. vyrų, o „visiškai nesuderinta“ – 3,7 proc. moterų ir 1,3 proc. vyrų. Daugelyje iš teigiamų pasirinkimų, moterų pasiskirstymas yra didesnis nei vyrų tarpe. Vyrų dėl savo darbo ir asmeninio gyvenimo suderinimo yra mažiau tikri (vertina nei kaip suderintą, nei kaip nesuderintą), taip pat daugiau vertina kaip truputį nesuderintą.

Analizuojant respondentų darbo ir asmeninio gyvenimo balanso savęs vertinimo ryšius su socio-demografinėmis charakteristikomis, pagal Kruskal-Walls kriterijų, statistiškai reikšmingų ryšių nenustatyta (žr. priedas Nr. 3).

4.5. Asmenybės bruožų įtaka darbo ir asmeninio gyvenimo balansui

Siekiant nustatyti, kaip asmenybės bruožai – ekstraversija, sutariamumas, sąmoningumas, neurotizmas ir atvirumas patyrimui yra susiję su darbo ir asmeninio gyvenimo balanso dimensijomis, buvo atlikta tiesinė koreliacinė analizė. Tiesinei koreliacinei analizei įvertinti naudojamas Kendallo tau-b koreliacijos koeficientas.

4.5.1. Asmenybės bruožų bei darbo ir asmeninio gyvenimo balanso dimensijų koreliacinė analizė

Žemiau pateikta lentelė vaizduoja asmenybės bruožų bei darbo ir asmeninio gyvenimo balanso dimensijų koreliacinės analizės rezultatus. Pirmoje šios dalies lentelėje duomenys lyginami visų respondentų tarpe, vėliau atliekama koreliacinė analizė, įvertinant asmenybės bruožų bei darbo ir asmeninio gyvenimo balanso ryšius, pagal lytis.

24 lentelė. Asmenybės bruožų bei darbo ir asmeninio gyvenimo balanso dimensijų koreliacinės analizės rezultatai, visų respondentų tarpe

		Neigiamas darbo poveikis asmeniniam gyvenimui	Neigiamas asmeninio gyvenimo poveikis darbui	Teigiamas darbo/ asmeninio gyvenimo poveikis vienas kitam
Ekstraversija	r	-0,009	-0,186**	0,164**
	p	-0,779	0,000	0,000
Sutariamumas	r	-0,096**	-0,165**	0,123**
	p	0,005	0,000	0,000
Sąmoningumas	r	-0,113**	-0,242**	0,100**
	p	0,001	0,000	0,004
Neurotizmas	r	0,214**	0,318**	-0,190**
	p	0,000	0,000	0,000
Atvirumas patyrimui	r	0,109**	-0,070*	0,218**
	p	0,001	0,046	0,000

** Kai $p < 0.01$ (2-tailed).

* Kai $p < 0.05$ (2-tailed).

Apskaičiavus koreliacijos koeficientus tarp asmenybės bruožų bei darbo ir asmeninio gyvenimo balanso dimensijų, visų respondentų tarpe, nustatyta daug statistiškai reikšmingų ryšių. 24 lentelėje galima matyti, kad ekstraversijos bruožas turi labai silpną neigiamą ryšį su neigiamu asmeninio gyvenimo poveikiu darbui ($r = -0,186$, kai $p < 0,01$), bei teigiamą ryšį su teigiamu darbo/ asmeninio gyvenimo poveikiu vienas kitam ($r = 0,164$, kai $p < 0,01$). Tai rodo, kad kuo didesnė žmogaus energija, bendravimo įgūdžiai, entuziazmas, tuo mažiau asmeninis gyvenimas kenkia jo darbui, jis geba išlikti efektyvus ir energingas darbe. Tokiam žmogui darbas gali suteikti energijos ir geros nuotaikos asmeniniame gyvenime bei atvirkščiai.

Sutariamumo bruožas turi reikšmingą, nors ir labai silpną, statistinį ryšį su visomis darbo ir asmeninio gyvenimo balanso dimensijomis. Šis bruožas pasižymi atlaidumu, bendradarbiavimu, draugiškumu ir atjauta, tad šios savybės padeda nepernešti blogos energijos iš darbo – asmeniniam gyvenimui ($r = -0,096$, kai $p < 0,01$) bei iš asmeninio gyvenimo – darbui ($r = -0,165$, kai $p < 0,01$). Duomenys rodo netgi priešingai, darbas geba suteikti asmeniniam gyvenimui energijos ir geros nuotaikos, o asmeninis gyvenimas – darbui ($r = 0,123$, kai $p < 0,01$).

Sąmoningumo bruožas turi labai panašius statistinius ryšius su visomis darbo ir asmeninio gyvenimo dimensijomis, kaip sutariamumo bruožas, tik ryšys su neigiamu asmeninio gyvenimo poveikiu darbui yra kiek stipresnis ir vietoje „labai silpnas“, patenka į „silpnas“ kategoriją ($r = -0,242$, kai $p < 0,01$). Tai rodo, kad tokios savybės, kaip organizuotumas, pareigingumas, planavimas ir disciplina, dar labiau padeda išvengti neigiamos asmeninio gyvenimo įtakos darbui.

Neurotizmo bruožas, kitaip nei prieš tai aptarti, pasižymi priešingos krypties ryšio stiprumu. Šis bruožas turi silpną teigiamą ryšį su neigiamu darbo poveikiu asmeniniam gyvenimui ($r = 0,214$, kai $p < 0,01$), neigiamu asmeninio gyvenimo poveikiu darbui ($r = 0,318$, kai $p < 0,01$) bei labai silpną neigiamą ryšį su teigiamu darbo/ asmeninio gyvenimo poveikiu vienas kitam ($r = -0,190$, kai $p < 0,01$). Tai rodo, kad tokios būdo savybės, kaip irzlumas, depresija, impulsyvumas, pažeidžiamumas, įtampa, yra susijusios su negebėjimu suderinti darbo ir asmeninio gyvenimo veiklą, laiko paskirstymo, darbas apsunkina asmeninį gyvenimą, o asmeninis gyvenimas – darbą. Vis didesnis šių savybių dominavimas lemia tai, kad sunku rasti teigiamos energijos ir nuotaikos, kurią būtų galima „pernešti“ iš darbo asmeniniam gyvenimui ir atvirkščiai.

Atvirumo patyrimui bruožas parodė silpną teigiamą ryšį su teigiamu darbo/ asmeninio gyvenimo poveikiu vienas kitam ($r = 0,218$, kai $p < 0,01$), labai silpną teigiamą ryšį su neigiamu darbo poveikiu asmeniniam gyvenimui ($r = 0,109$, kai $p < 0,01$) ir labai silpną neigiamą ryšį su neigiamu asmeninio gyvenimo poveikiu darbui ($r = -0,070$, kai $p < 0,05$). Tai rodo, kad kūrybiškumas, artistiškumas, išradingumas, laki vaizduotė ir platus mąstymas padeda gerą nuotaiką ir energiją darbe perkelti asmeniniam gyvenimui ir atvirkščiai. Tačiau šios savybės taip pat susijusios su didesniais iššūkiais siekiant suderinti darbo ir asmeninio gyvenimo veiklas, laisvalaikio pramogos dažniau praleidžiamos dėl darbo, darbas dažniau apsunkina asmeninį gyvenimą.

Toliau detaliau analizuojami asmenybės bruožų bei darbo ir asmeninio gyvenimo balanso dimensijų koreliacinės analizės rezultatai, pagal lytis.

25 lentelė. Asmenybės bruožų bei darbo ir asmeninio gyvenimo balanso dimensijų koreliacinės analizės rezultatai, pagal lytis

			Neigiamas darbo poveikis asmeniniam gyvenimui	Neigiamas asmeninio gyvenimo poveikis darbui	Teigiamas darbo/ asmeninio gyvenimo poveikis vienas kitam
Ekstraversija	Moterys	r	-0,002	-0,177**	0,163**
		p	0,952	0,000	0,000
	Vyrai	r	-0,064	-0,237**	0,115
		p	0,421	0,005	0,059
Sutariamumas	Moterys	r	-0,075*	-0,151**	0,134**
		p	0,044	0,000	0,000
	Vyrai	r	-0,241**	-0,257**	0,071
		p	0,003	0,002	0,390
Sąmoningumas	Moterys	r	-0,099**	-0,215**	0,114**
		p	0,008	0,000	0,003
	Vyrai	r	-0,181*	-0,379**	0,048
		p	0,024	0,000	0,558
Neurotizmas	Moterys	r	0,194**	0,315**	-0,193**
		p	0,000	0,000	0,000
	Vyrai	r	0,346**	0,336**	-0,199*
		p	0,000	0,000	0,015
Atvirumas patyrimui	Moterys	r	0,103**	-0,070	0,219**
		p	0,006	0,071	0,000
	Vyrai	r	0,142	-0,059	0,216**
		p	0,078	0,485	0,009

** Kai $p < 0.01$ (2-tailed).

* Kai $p < 0.05$ (2-tailed).

Lyginant asmenybės bruožų bei darbo ir asmeninio gyvenimo balanso dimensijų koreliacinės analizės rezultatus, pagal lytis, galima išvelgti keletą skirtumų.

Ekstraversijos bruožas vyrams turi stipresnį neigiamą ryšį su neigiamu asmeninio gyvenimo poveikiu darbui, nei moterims (moterų $r = -0,177$, kai $p < 0,01$, vyrų $r = -0,237$, kai $p < 0,01$). Tai rodo, kad energija, entuziazmas, užtikrintumas, socialumas bei iškalba, vyrams susiję su mažesne neigiama asmeninio gyvenimo įtaka darbui: jų asmeninis gyvenimas mažiau, nei moterims, išnaudoja energiją, skirtą darbui, dėl veiklų asmeniniame gyvenime, mažiau krenta jų efektyvumas darbe. Skirtumai taip pat atsiranda analizuojant ekstraversijos ryšį su teigiamu darbo/ asmeninio gyvenimo poveikiu vienas kitam. Kuomet aukščiau įvardintos savybės moterims padeda iš vieno vaidmens (darbo ar asmeninio gyvenimo) pernešti teigiamą energiją ir nuotaiką kitam, vyrų tarpe reikšmingo ryšio tarp šių dedamųjų nepastebėta.

Sutariamumo bruožas taip pat atskleidžia skirtumus lyčių tarpe. Vyrams sutariamumo bruožas stipriau neigiamai susijęs su neigiamu darbo poveikiu asmeniniam gyvenimui (moterų $r = -0,075$, kai $p < 0,05$, vyrų $r = -0,241$, kai $p < 0,01$) bei neigiamu asmeninio gyvenimo poveikiu darbui (moterų $r = -0,151$, kai $p < 0,01$, vyrų $r = -0,257$, kai $p < 0,01$). Taip pat, sutariamumo bruožas moterų tarpe parodė labai silpną teigiamą ryšį su teigiamu darbo/ asmeninio gyvenimo poveikiu vienas kitam ($r = 0,134$, kai $p < 0,01$), kuomet vyrų tarpe statistiškai reikšmingas ryšys neužfiksuotas. Tai rodo, kad tokios būdo savybės, kaip bendradarbiavimas, patikimumas, atlaidumas, draugiškumas ir atjauta vyrams padeda daugiau kontroliuoti neigiamą darbo poveikį asmeniniam gyvenimui ir asmeninio gyvenimo daromą neigiamą įtaką darbui. Šios savybės vyrams labiau padeda paskirstyti laiką tarp darbo ir ne darbo veiklų. Moterims, kurios pasižymi šiomis savybėmis, lengviau teigiamą energiją ir nuotaiką perduoti iš asmeninio gyvenimo – darbui ir iš darbo – asmeniniam gyvenimui.

Sąmoningumo bruožo ryšiai su darbo ir asmeninio gyvenimo balanso dimensijomis taip pat parodė keletą skirtumų tarp lyčių. Organizuotumas, pareigingumas, rezultatų siekimas, disciplina, padeda vyrams labiau suderinti darbo ir ne darbo veiklas, rasti balansą. Vyrams šios savybės lemia mažesnę neigiamą darbo įtaką asmeniniam gyvenimui, nei moterims (vyrų $r = -0,181$, kai $p < 0,05$, moterų $r = -0,099$, kai $p < 0,01$), taip pat mažesnę asmeninio gyvenimo daromą neigiamą įtaką darbui (vyrų $r = -0,379$, kai $p < 0,01$, moterų $r = -0,215$, kai $p < 0,01$). Tai reiškia, kad sąmoningumo bruožas vyrams daugiau susijęs jausmu, kad laikas darbui ir asmeniniam gyvenimui yra paskirstomas tinkamai, jiems tenka mažiau atsisakyti asmeninių poreikių dėl darbo, o asmeninis gyvenimas ne taip stipriai išnaudoja jų energiją, skirtą darbui. Taip pat svarbu atkreipti dėmesį, kad moterims sąmoningumo bruožas, kaip ir prieš tai analizuoti du asmenybės bruožai, padeda pernešti teigiamą energiją ir nuotaiką iš vieno vaidmens – kitam. Tarp vyrų reikšmingo statistinio ryšio su teigiamu darbo/ asmeninio gyvenimo poveikiu vienas kitam, nerasta.

Neurotizmo bruožas su visomis darbo ir asmeninio gyvenimo balanso dimensijomis turi stipresnį ryšį vyrams, nei moterims. Neurotizmo bruožus turintys vyrai (įtampa, impulsyvumas, susierzinimas, pažeidžiamumas), sunkiai suvaldo neigiamą darbo poveikį asmeniniam gyvenimui (vyrų $r = 0,346$, kai $p < 0,01$, moterų $r = 0,194$, kai $p < 0,01$), dėl darbo jiems dažniau nei moterims tenka stabdyti savo asmeninį gyvenimą, sunkiau tinkamai paskirstyti laiką, rasti pakankamai laiko laisvalaikio veikloms, savo poreikių tenkinimui, Taip pat vyrai sunkiau valdo neigiamą asmeninio gyvenimo poveikį darbui (vyrų $r = 0,336$, kai $p < 0,01$, moterų $r = 0,315$, kai $p < 0,01$), asmenines problemas jie dažniau nusineša į darbą, asmeninis gyvenimas daugiau išnaudoja jų energiją, skirtą darbui. Taip pat neurotizmo bruožas vyrams, labiau nei moterims lemia tai, kad jie mažiau geba teigiamos energijos ir nuotaikos iš darbo pernešti asmeniniam gyvenimui ir atvirksčiai (vyrų $r = -0,199$, kai $p < 0,05$, moterų $r = -0,193$, kai $p < 0,01$).

Atvirumo patyrimui bruožas pastebėtas turintis reikšmingą ryšį su neigiamu darbo poveikiu asmeniniam gyvenimui tik moterų tarpe ($r = 0,103$, kai $p < 0,01$). Moterims, pasižyminčioms kūrybiškumu, plačiu mąstymu, lakia vaizduote, išradingumu, darbas daro didesnę neigiamą įtaką asmeniniam gyvenimui, joms sunkiau rasti darbo laisvo nuo darbo laiko laisvalaikio veikloms, dažniau tenka atsisakyti asmeninių poreikių dėl darbo. Tačiau šios savybės moterims taip pat, labiau nei vyrams, padeda teigiamą energiją iš darbo perduoti asmeniniam gyvenimui ir atvirksčiai (moterų $r = 0,219$, kai $p < 0,01$, vyrų $r = 0,216$, kai $p < 0,01$).

Taigi, analizuojant asmenybės bruožų ryšius su darbo ir asmeninio gyvenimo balanso dimensijomis, tarp lyčių, galima rasti gana daug skirtumų. Kol vyrams dauguma asmenybės bruožų padeda lengviau derinti darbo ir asmeninio gyvenimo veiklas, paskirstyti laiką tarp darbo ir laisvalaikio veiklų,

moters yra daugiau linkusios teigiamą energiją ir gerą nuotaiką iš darbo perduoti asmeniniam gyvenimui ir iš asmeninio gyvenimo pernešti į darbą.

4.5.2. Asmenybės bruožų bei respondentų darbo ir asmeninio gyvenimo balanso savęs vertinimo koreliacinė analizė

Analizuojant asmenybės bruožų bei darbo ir asmeninio gyvenimo balanso ryšius, įdomu patyrinėti subjektyvią respondentų nuomonę. Tuo tikslu respondentams buvo užduotas klausimas „Kaip vertinate savo darbo ir asmeninio gyvenimo pusiausvyrą (balansą) ?“. Respondentai galėjo pasirinkti atsakymo variantus 7 balų Likerto skalėje, nuo „visiškai nesuderinta“ iki „visiškai suderinta“. Rezultatai pateikiami 26 lentelėje.

26 lentelė. Asmenybės bruožų bei respondentų darbo ir asmeninio gyvenimo balanso subjektyvaus vertinimo koreliacinė analizė

		Ekstraversija	Sutariamumas	Sąmoningumas	Neurotizmas	Atvirumas patyrimui
Kaip vertinate savo darbo ir asmeninio gyvenimo pusiausvyrą (balansą) ?	r	0,120**	0,103**	0,122**	-0,258**	0,018
	p	0,001	0,004	0,001	0,000	0,611

** Kai $p < 0.01$ (2-tailed).

* Kai $p < 0.05$ (2-tailed).

Aukščiau pateiktoje lentelėje galima matyti, kaip koreliuoja respondentų darbo ir asmeninio gyvenimo balanso subjektyvus vertinimas su jų asmenybių bruožais. Buvo rasti keturi statistiškai reikšmingą ryšį turintys bruožai su užduotu klausimu: ekstraversija, sutariamumas, sąmoningumas ir neurotizmas. Neurotizmo bruožas turi stipriausią ryšį, vertinamą, kaip silpną, neigiamą ($r = 0,258$, kai $p < 0,01$). Tai rodo, kad įsitempimas, impulsyvumas, greitas susierzinimas, pažeidžiamumas yra susiję su didesniu darbo ir asmeninio gyvenimo balanso nesuderinimu. Kiti trys bruožai – ekstraversija, sutariamumas, sąmoningumas – turi labai silpną teigiamą ryšį su gebėjimu pasiekti darbo ir asmeninio gyvenimo balansą (ekstraversija $r = 0,120$, kai $p < 0,01$, sutariamumas $r = 0,103$, kai $p < 0,01$, sąmoningumas $r = 0,122$, kai $p < 0,01$). Iš to galima daryti prielaidą, kad bendravimas, užtikrintumas, energija, entuziazmas, patikimumas, bendradarbiavimas, atjauta, organizuotumas, pareigingumas ir disciplina yra savybės, tiesiogiai susijusios su gebėjimu pasiekti darbo ir asmeninio gyvenimo balansą.

27 lentelė. Asmenybės bruožų bei respondentų darbo ir asmeninio gyvenimo balanso subjektyvaus vertinimo koreliacinė analizė, pagal lytis

		Ekstraversija	Sutariamumas	Sąmoningumas	Neurotizmas	Atvirumas patyrimui	
Kaip vertinate savo darbo ir asmeninio gyvenimo pusiausvyrą (balansą) ?	Moterys	r	0,122**	0,101*	0,117**	-0,265**	0,041
		p	0,002	0,010	0,003	0,000	0,298
	Vyrai	r	0,100	0,115	0,127	-0,274**	-0,073
		p	0,238	0,177	0,132	0,001	0,396

** Kai $p < 0.01$ (2-tailed).

* Kai $p < 0.05$ (2-tailed).

Analizuojant asmenybės bruožų koreliaciją su respondentų subjektyviu darbo ir asmeninio gyvenimo balanso vertinimu, pagal lytis, gauti rezultatai atskleidė skirtumus tarp vyrų ir moterų. Vyrų tarpe reikšmingas neigiamas ryšys buvo pastebėtas tik su neurotizmo bruožu ir darbo ir asmeninio gyvenimo balanso vertinimu ($r = -0,274$, kai $p < 0,01$), tuo tarpu moterų tarpe rastos net keturios reikšmingos koreliacijos – tarp darbo ir asmeninio gyvenimo balanso vertinimo ir ekstraversijos,

sutariamumo, sąmoningumo ir neurotizmo bruožų. Neurotizmo bruožas pastebėtas kaip turintis silpną neigiamą ryšį ($r = -0,265$, kai $p < 0,01$), tuo tarpu kiti trys bruožai turi labai silpną teigiamą ryšį (ekstraversija $r = 0,122$, kai $p < 0,01$, sutariamumas $r = 0,101$, kai $p < 0,05$, sąmoningumas $r = 0,117$, kai $p < 0,01$). Tai rodo, kad vyrams, įtampa, impulsyvumas, greitas susierzinimas, pažeidžiamumas, turi neigiamą įtaką siekiant darbo ir asmeninio gyvenimo balanso. Tuo tarpu moterims, nors neurotizmo bruožas turi panašią koreliaciją, kaip ir vyrams, tačiau pozityvios savybės – bendravimas, bendradarbiavimas, entuziazmas, energija, atlaidumas, bendradarbiavimas, atjauta, organizuotumas, disciplina ir kitos bruožams priklausančios savybės, tiesiogiai susijusios su gebėjimu pasiekti darbo ir asmeninio gyvenimo balansą. Panašūs rezultatai buvo gauti ir prieš tai, nagrinėjant asmenybės bruožų ryšius su darbo ir asmeninio gyvenimo balanso dimensijomis, kuomet įvairūs asmenybės bruožai turėjo panašius ryšius su neigiamu darbo poveikiu asmeniniam gyvenimui ir neigiamu asmeninio gyvenimo poveikiu darbui, tačiau teigiama energija, pernešama iš vieno vaidmens, kitam, buvo pastebėta turinti ryšį tik moterų tarpe, tarp visų asmenybės bruožų, išskyrus vieną bruožą tarp vyrų – atvirumą patyrimui. Tai leidžia daryti išvadą, kad skirtingų lyčių asmenybių bruožai daro skirtingą įtaką darbo ir asmeninio gyvenimo balansui ir gebėjimui pasiekti šios pusiausvyros.

4.5.3. Asmenybės bruožų bei darbo ir asmeninio gyvenimo balanso dimensijų regresinė analizė

Norint toliau analizuoti kintamųjų tarpusavio priklausomybę, pagal regresinę analizę, visų pirma būtina įvertinti regresijos modelio tinkamumą. Šiam tinkamumui įvertinti svarbu apžvelgti R kvadratu koeficiento reikšmę, kuri atskleidžia ar regresijos modelis gali būti taikomas. Modelis laikomas tinkamu, jei R kvadratu reikšmė yra didesnė nei 0,2.

28 lentelė. Regresijos modelio tinkamumo vertinimas

Modelis	Priklausomas kintamasis	R	R kvadratu	Koreguotas R kvadratu	Standartinės paklaidos įvertinimas
1	Neigiamas darbo poveikis asmeniniam gyvenimui	0,379	0,144	0,134	1,04212
2	Neigiamas asmeninio gyvenimo poveikis darbui	0,471	0,222	0,213	0,80754
3	Teigiamas darbo/ asmeninio gyvenimo poveikis vienas kitam	0,351	0,123	0,113	0,78893

28 lentelėje esantis R kvadratu koeficientas, yra didesnis už 0,02 tik tuomet, kai priklausomas kintamasis yra neigiamas asmeninio gyvenimo poveikis darbui.

29 lentelė. ANOVA

Modelis	Priklausomas kintamasis	Kvadratų sumos	df	Kvadratų vidurkis	F	p
1	Neigiamas darbo poveikis asmeniniam gyvenimui	77,971	5	15,594	14,359	0,000
2	Neigiamas asmeninio gyvenimo poveikis darbui	79,668	5	15,934	24,434	0,000
3	Teigiamas darbo/ asmeninio gyvenimo poveikis vienas kitam	37,483	5	7,497	12,044	0,000

ANOVA analizėje svarbu įvertinti p reikšmę. Jei ši reikšmė mažesnė už 0,05, regresiją galime vertinti toliau, tai reiškia, kad modelyje yra bent vienas regresorius, nuo kurio priklauso darbo ir asmeninio gyvenimo balanso dimensijos. 29 lentelėje pateikti ANOVA analizės duomenys rodo, kad p reikšmė visoms darbo ir asmeninio gyvenimo balanso dimensijoms analizuoti yra mažesnė už 0,05. Kadangi R kvadratu analizė parodė regresijos modelio tinkamumą tik neigiamam asmeninio gyvenimo poveikiui darbui, toliau regresinė analizė detaliau analizuojama būtent šiai dimensijai.

Žemiau pateikta lentelė vaizduoja asmenybės bruožų bei darbo ir asmeninio gyvenimo balanso dimensijų regresinės analizės rezultatus.

30 lentelė. Asmenybės bruožų bei darbo ir asmeninio gyvenimo balanso tiesinė regresinė analizė

		Neigiamas darbo poveikis asmeniniam gyvenimui		Neigiamas asmeninio gyvenimo poveikis darbui		Teigiamas darbo/ asmeninio gyvenimo poveikis vienas kitam	
		Beta	p	Beta	p	Beta	p
1	Ekstraversija	0,021	0,685	-0,121	0,013	0,078	0,129
	Sutariamumas	-0,032	0,526	-0,035	0,459	0,068	0,184
	Sąmoningumas	-0,073	0,137	-0,208	0,000	0,008	0,870
	Neurotizmas	0,308	0,000	0,286	0,000	-0,164	0,002
	Atvirumas patyrimui	0,232	0,000	0,019	0,675	0,194	0,000
2	Ekstraversija	-0,135	0,269	-0,196	0,100	0,065	0,632
	Sutariamumas	-0,255	0,026	-0,034	0,756	0,016	0,901
	Sąmoningumas	0,100	0,443	-0,303	0,018	-0,222	0,130
	Neurotizmas	0,397	0,001	0,256	0,031	-0,326	0,018
	Atvirumas patyrimui	0,317	0,007	0,104	0,347	0,180	0,162
	<i>Lytis = vyras</i>						
3	Ekstraversija	0,040	0,482	-0,113	0,041	0,083	0,148
	Sutariamumas	0,003	0,954	-0,036	0,504	0,080	0,158
	Sąmoningumas	-0,078	0,144	-0,184	0,000	0,039	0,469
	Neurotizmas	0,301	0,000	0,281	0,000	-0,149	0,014
	Atvirumas patyrimui	0,218	0,000	0,009	0,860	0,202	0,000
	<i>Lytis = moteris</i>						

Kai reikšmingumo lygmuo p yra 0,05.

Siekiant išsamiau suprasti analizuojamų konstrukty tarpusavio priklausomybę, buvo atlikta tiesinė regresinė analizė, kuria galima nustatyti, ar asmenybės bruožai leidžia prognozuoti darbo ir asmeninio gyvenimo balansą bei kaip rezultatai keičiasi, įvertinus lyties poveikį. 30 lentelė vaizduoja respondentų regresijos rezultatus. Kadangi R kvadratu reikšmė parodė regresijos modelio tinkamumą tik su antrąja dimensija – neigiamas darbo poveikis asmeniniam gyvenimui, detaliau interpretuojama būtent ši dimensija. 1 lentelės dalyje galima matyti, kad asmeninio gyvenimo neigiamą poveikį darbui gali lemti ekstraversijos, sąmoningumo ir neurotizmo bruožai.

2 lentelės dalyje galima matyti, kaip pasikeičia rezultatai, analizuojant juos vyrų tarpe. Vyrų tarpe asmeninio gyvenimo neigiamą įtaką darbui kontroliuoti padeda sąmoningumo bruožas, o skatina - neurotizmas.

3 lentelės dalis vaizduoja kaip keičiasi regresinės analizės rezultatai, analizuojant juos moterų tarpe. Sąmoningumo ir ekstraversijos bruožai moterims leidžia kontroliuoti asmeninio gyvenimo daromą neigiamą poveikį darbui, tuo tarpu neurotizmo bruožas tai skatina.

Taigi, regresinė analizė parodė pagrindinius skirtumus vyrų ir moterų tarpe, su ekstraversijos bruožu. Moterims šis bruožas gali lemti didesnę gebėjimą valdyti neigiamą asmeninio gyvenimo poveikį darbui, kai tuo tarpu vyrams reikšmingo ryšio tarp šio bruožo ir neigiamo asmeninio gyvenimo poveikio darbui, nenustatyta.

4.5.4. Asmenybės bruožų bei respondentų darbo ir asmeninio gyvenimo balanso subjektyvaus vertinimo regresinė analizė

Žemiau pateikta lentelė vertina asmenybės bruožų bei respondentų darbo ir asmeninio gyvenimo balanso subjektyvaus vertinimo regresinę analizę.

31 lentelė. Asmenybės bruožų bei respondentų darbo ir asmeninio gyvenimo balanso subjektyvaus vertinimo tiesinė regresinė analizė

		Kaip vertinate savo darbo ir asmeninio gyvenimo balansą (pusiausvyrą) ?	
		Beta	p
1	Ekstraversija	0,070	0,174
	Sutariamumas	0,023	0,653
	Sąmoningumas	0,038	0,446
	Neurotizmas	-0,296	0,000
	Atvirumas patyrimui	-0,065	0,190
2	Ekstraversija	0,183	0,174
	Sutariamumas	0,081	0,517
	Sąmoningumas	-0,100	0,486
	Neurotizmas	-0,337	0,013
	Atvirumas patyrimui	-0,214	0,091
	<i>Lytis = vyras</i>		
3	Ekstraversija	0,051	0,380
	Sutariamumas	0,006	0,918
	Sąmoningumas	0,044	0,414
	Neurotizmas	-0,304	0,000
	Atvirumas patyrimui	-0,034	0,535
	<i>Lytis = moteris</i>		

Kai reikšmingumo lygmuo p yra 0,05.

Kaip galima matyti 31 lentelėje, tik neurotizmo asmenybės bruožas buvo nustatytas kaip galintis nulemti respondento subjektyvų darbo ir asmeninio gyvenimo balanso (pusiausvyros) vertinimą. Kuo stipriau išreikštos įtampos, susierzinimo, impulsyvumo, pažeidžiamumo savybės, tuo darbo ir asmeninio gyvenimo balansas vertinamas kaip vis silpniau subalansuotas.

2 ir 3 lentelės dalys vertina, kaip pasikeistų rezultatai, duomenis vertinant vyrų ir moterų tarpe. Galima matyti, kad lytis, respondentams subjektyviai vertinant darbo ir asmeninio gyvenimo balansą, didesnės įtakos nepadare. Tiek vyrų, tiek moterų tarpe neurotizmo asmenybės bruožas gali nulemti stipresnę neigiamą darbo ir asmeninio gyvenimo balansą.

Taigi, tiesinė regresinė analizė atskleidė, kad skirtingų lyčių asmenybės bruožai gali daryti skirtingą įtaką darbo ir asmeninio gyvenimo balanso dimensijoms: neigiamam darbo poveikiui asmeniniam gyvenimui, neigiamam asmeninio gyvenimo poveikiui darbui ir teigiamam darbo/ asmeninio gyvenimo poveikiui vienas kitam. Tuo tarpu tai, kaip patys respondentai įvertina esantį subalansuotą savo darbo ir asmeninį gyvenimą, pagal asmenybės bruožus, vyrų ir moterų tarpe stipriai neišsiskyrė – tiek vyrų, tiek moterų tarpe išryškėjantis neurotizmo bruožas lemia didesnę darbo ir asmeninio gyvenimo disbalansą.

4.6. Tyrimo rezultatų apibendrinimas ir diskusija

Atliekant šį tyrimą, buvo siekiama išsiaiškinti ar skiriasi vyrų ir moterų asmenybės bruožų įtaka darbo ir asmeninio gyvenimo balansui bei kokie yra kiekvieno iš asmenybės bruožų įtakos šiam balansui

skirtumai tarp lyčių. Šiam tikslui pasiekti buvo naudojama aprašomoji statistika, vidurkių palyginimas, koreliacinė bei tiesinės regresinės analizės.

Apibendrinus asmenybės bruožų charakteristikas, galima paminėti, kad visų respondentų tarpe stipriausiai dominuojantis bruožas - sutariamumas, mažiausiai – neurotizmas. Tapačiai rezultatai pasiskirstė ir tarp lyčių. Taip pat svarbu paminėti, kad keturi iš penkių asmenybės bruožų: sutariamumas, sąmoningumas, neurotizmas bei ekstraversija stipriau pasireiškia moterų tarpe ir tik atvirumas patyrimui labiau dominuoja tarp vyrų, nei tarp moterų.

Apibendrinus darbo ir asmeninio gyvenimo balanso dimensijų charakteristikas, galima matyti, kad iš visų dimensijų stipriausiai išreikštas teigiamas darbo/ asmeninio gyvenimo poveikis vienas kitam, silpniausiai - neigiamas asmeninio gyvenimo poveikis darbui. Taip pat rezultatai atsiskleidė ir tarp lyčių. Analizuojant dimensijų klausimus atskirai, gauti rezultatai parodė, kad moterys didžiąją daugumą negatyvių teiginių vertina aukštesniais balais, nei vyrai. Jos labiau nepatenkintos laiko kiekiu, kurį gali skirti laisvalaikiui, joms sunkiau suderinti darbo ir ne darbo veiklas, dėl darbo dažniau tenka stabdyti asmeninį gyvenimą, atsisakyti asmeninių poreikių, darbe joms taip pat kiek sunkiau dirbti dėl asmeninių rūpesčių, dėl nuovargio dažniau kenčia jų efektyvumas darbe. Šie rezultatai patvirtina autorių Hofacker ir Konig'o (2013) bei Fujimoto, Azmat ir Härtel'io (2013) gautus rezultatus, kurie taip pat nurodo, kad moterys labiau stengiasi laviruoti tarp darbo ir asmeninio gyvenimo/ šeimos vaidmenų, joms sudėtingiau pasiekti balanso, jaučiamas laiko trūkumas, ypatingai dėl to, nes vyrai daugiau laiko yra pasiruošę skirti darbui, o ne šeimos atsakomybėms. Taip pat svarbu paminėti, kad moterys taip pat dažniau geba teigiamą nuotaiką iš darbo „pernešti“ asmeniniam gyvenimui ir atvirkščiai. Tai sutampa su autorių Selvarajan, Slattery ir Stringer'io (2015) tyrimu, kuris nustatė, kad moterys, derindamos skirtingų vaidmenų atsakomybes, linkusios turėti pozityvesnį požiūrį į darbą. Apibendrinus rezultatų duomenis galima matyti, kad moterys su sunkumais, siekiant suderinti darbo ir asmeninio gyvenimo pusiausvyrą, susiduria dažniau. Daugelis mokslinėje literatūroje analizuotų autorių tam pritaria (Rehman ir Roomi, (2012), Hofacker ir Konig (2013), Lott ir Chung (2016).

Taip pat buvo analizuota, kaip respondentai patys vertina savo darbo ir asmeninio gyvenimo balansą (pusiausvyrą), 7 balų Likerto skalėje, nuo „visiškai nesuderinta“ iki „visiškai suderinta“. Rezultatai atskleidė, kad abiejų lyčių savęs vertinimas yra labiau teigiamas (viršija skalės vidurkį), o moterys savo darbo ir asmeninio gyvenimo balansą vertina, kaip truputį labiau subalansuotą, nei vyrai. Šie rezultatai sutampa su Bari ir Robert'o (2016) tyrimų rezultatais tarp Vengrijos respondenčių moterų, kurios taip pat pat savo ir asmeninio gyvenimo balansą vertina geriau nei vyrai.

Išanalizavus bendrąsias charakteristikas, buvo pereita prie statistiškai reikšmingų ryšių paieškos. Asmenybės bruožų bei darbo ir asmeninio gyvenimo balanso dimensijų analizė, pagal lytis, atskleidė, kad ekstraversijos bruožas vyrams susijęs su mažesne neigiama asmeninio gyvenimo įtaką darbui: jų asmeninis gyvenimas mažiau, nei moterims, išnaudoja energiją, skirtą darbui, dėl veiklų asmeniniame gyvenime, mažiau krenta jų efektyvumas darbe. Tai sutampa su autorių Kundnami ir Mehta (2014) gautais tyrimo rezultatais, kurie teigia, kad ekstraversiškas asmenybės bruožas geba pasiekti darbo ir asmeninio gyvenimo balanso, patiriant mažiausiai streso. Kita vertus, moterims šis bruožas padeda pernešti teigiamą poveikį (energiją ir nuotaiką) iš asmeninio gyvenimo – darbui ir iš darbo – asmeniniam gyvenimui. Autoriai Leka ir de Alwis (2016) savo tyrime statistiškai reikšmingų ryšių nerado, tad šiame darbe aptikti nauji ryšiai, pagal lytis.

Sutariamumo bruožas vyrams padeda daugiau kontroliuoti neigiamą darbo poveikį asmeniniam gyvenimui ir asmeninio gyvenimo daromą neigiamą poveikį darbui. Šis bruožas vyrams, stipriau nei

moterims, padeda paskirstyti laiką tarp darbo ir ne darbo veiklų. Moterims, kurios pasižymi sutariamumo bruožo savybėmis, lengviau teigiamą energiją ir nuotaiką perduoti iš asmeninio gyvenimo – darbui ir iš darbo – asmeniniam gyvenimui. Autoriai Kundnani ir Mehta (2014) atliktame tyrime nustatė, kad sutariamumo bruožas geba siekti darbo ir asmeninio gyvenimo balanso, pakankamai gerai valdydamas stresą, taigi, tai tiesiogiai susiję su šiame tyrime gautais rezultatais. Sutariamumo bruožas padeda tinkamai valdyti visas darbo ir asmeninio gyvenimo balanso dimensijas.

Analizuojant ryšių skirtumus tarp sąmoningumo bruožo bei darbo ir asmeninio gyvenimo balanso, pagal lytis, rezultatai parodė, kad vyrams, sąmoningumas daugiau susijęs su jausmu, kad laikas darbui ir asmeniniam gyvenimui yra paskirstomas tinkamai, jiems tenka mažiau atsisakyti asmeninių poreikių dėl darbo, o asmeninis gyvenimas ne taip stipriai išnaudoja jų energiją, skirtą darbui. Tuo tarpu moterims sąmoningumo bruožas padeda pernešti teigiamą energiją ir nuotaiką iš vieno vaidmens – kitam. Priyadharshini ir Wesley (2014) nustatė, kad sąmoningumo bruožas visuomet stengiasi teigiamai išspręsti visus konfliktus tarp vaidmenų, tad tai patvirtina šiame darbe gautus rezultatus.

Šis tyrimas taip pat atskleidė, kad dominuojantį neurotizmo bruožą turintys vyrai sunkiai suvaldo neigiamą darbo poveikį asmeniniam gyvenimui, dėl darbo jiems dažniau nei moterims tenka stabdyti savo asmeninį gyvenimą, sunkiau tinkamai paskirstyti laiką, rasti pakankamai laiko laisvalaikio veikloms, savo poreikių tenkinimui. Taip pat vyrai sunkiau valdo neigiamą asmeninio gyvenimo poveikį darbui. Šis bruožas vyrams, labiau nei moterims lemia tai, kad jie mažiau geba teigiamos poveikio (energijos ir nuotaikos) iš darbo pernešti asmeniniam gyvenimui ir atvirkščiai. Kitų mokslinėje literatūroje analizuotų autorių tyrimai šio asmenybės bruožo poveikį darbo ir asmeninio gyvenimo balansui patvirtino tokį patį - neigiamą (Devadoss ir Minnie (2013), Leka ir de Alwis (2016), Kundnani ir Mehta (2014) ir kiti).

Atvirumo patyrimui bruožas parodė, kad moterims, pasižyminčioms šiuo bruožu, darbas daro didesnę neigiamą įtaką asmeniniam gyvenimui, joms sunkiau rasti nuo darbo laisvo laiko laisvalaikio veikloms, dažniau tenka atsisakyti asmeninių poreikių dėl darbo. Tačiau šios savybės moterims taip pat, labiau nei vyrams, padeda teigiamą poveikį (energiją iš darbo) perduoti asmeniniam gyvenimui ir atvirkščiai. Tai iš dalies sutinka su Devadoss ir Minnie (2013) tyrimo rezultatais, kurie parodė, kad atviras patyrimui asmenybės bruožas geriausiai valdo darbo ir asmeninio gyvenimo balansą. Visgi, nustatyta, kad moterims šis bruožas gali paskatinti ir neigiamą darbo poveikį asmeniniam gyvenimui.

Analizuojant subjektyvų respondentų darbo ir asmeninio gyvenimo balanso vertinimą, pagal lytis, gauti rezultatai atskleidė skirtumus tarp vyrų ir moterų. Vyrų tarpe reikšmingas neigiamas ryšys buvo pastebėtas tik tarp neurotizmo bruožo ir subjektyvaus darbo ir asmeninio gyvenimo balanso vertinimo. Tuo tarpu moterų tarpe rastos net keturios reikšmingos koreliacijos: tarp darbo ir asmeninio gyvenimo balanso vertinimo ir ekstraversijos, sutariamumo, sąmoningumo ir neurotizmo bruožų. Neurotizmo bruožas susijęs su didesniu neigiamu darbo ir asmeninio gyvenimo vertinimu, o sutariamumas, sąmoningumas ir ekstraversija – su gebėjimu pasiekti geresnio darbo ir asmeninio gyvenimo balanso.

Regresijos analizė parodė, kad skirtingos lyties atstovų asmenybių bruožai gali lemti skirtingą darbo ir asmeninio gyvenimo balanso dimensijų valdymą. Vyrų tarpe asmeninio gyvenimo neigiamą įtaką darbui kontroliuoti padeda sąmoningumo bruožas, o skatina neurotizmas. Tuo tarpu moterims, sąmoningumo ir ekstraversijos bruožai leidžia kontroliuoti asmeninio gyvenimo daromą neigiamą įtaką darbui, o neurotizmo bruožas tai skatina.

Apibendrinant galima teigti, kad vyrų ir moterų asmenybės bruožai daro skirtingą įtaką darbo ir asmeninio gyvenimo balansui. Svarbu atkreipti dėmesį, kad kol vyrams dauguma asmenybės bruožų padeda lengviau derinti darbo ir asmeninio gyvenimo veiklas, paskirstyti laiką tarp darbo ir laisvalaikio veiklų, moterys susiduria su daugiau sunkumų. Ekstraversijos bruožo moterims asmeninis gyvenimas daro didesnę neigiamą įtaką darbui; sutariamumo bruožas moterims susijęs su mažesniu gebėjimu kontroliuoti neigiamą darbo įtaką asmeniniam gyvenimui ir neigiamą asmeninio gyvenimo įtaką darbui, nei vyrams; sąmoningumo bruožas taip pat daugiau vyrams, nei moterims, padeda kontroliuoti neigiamą darbo poveikį asmeniniam gyvenimui ir neigiamą asmeninio gyvenimo poveikį darbui; atvirumas patyrimui bruožas moterims susijęs su didesniu neigiamu darbo poveikiu asmeniniam gyvenimui. Tačiau svarbu atkreipti dėmesį, kad, nors moterims dauguma bruožų susiję su sunkesniu gebėjimu valdyti darbo ir asmeninio gyvenimo pusiausvyrą, kiekvienas iš bruožų, išskyrus neurotizmą, moterims lemia tai, kad jos teigiamą poveikį (energiją ir gerą nuotaiką) iš darbo geba perduoti asmeniniam gyvenimui ir iš asmeninio gyvenimo pernešti į darbą, labiau nei vyrai. Taip pat svarbu paminėti, kad neurotizmo bruožas didesnę įtaką pirmose dviejose darbo ir asmeninio gyvenimo balanso dimensijose daro vyrams: šis bruožas vyrams susijęs su didesniu neigiamu darbo poveikiu asmeniniam gyvenimui bei asmeninio gyvenimo daromu neigiamu poveikiu darbui.

Tyrimo apribojimai. Atliktas tyrimas padėjo atsakyti į pagrindinius darbo pradžioje iškeltus klausimus bei rasti skirtumus tarp skirtingų lyčių darbuotojų asmenybės bruožų įtakos darbo ir asmeninio gyvenimo balansui. Visgi, galima išskirti keletą apribojimų, į kuriuos reikėtų atsižvelgti planuojant ateities tyrimus.

Nors statistinė analizė vyrų respondentų kiekį įvertino kaip pakankamą tyrimui atlikti, tai būtų galima įvardinti kaip tyrimo apribojimą. Vyrai šiame tyrime sudarė tik 18,2 proc. visų respondentų, kai tuo tarpu moterys – 81,8 proc. Maža imtis gali būti ne tik nereprezentatyvi, tačiau joje gali būti išreikšti skirtingi, nei visai populiacijai būdingi, pasiskirstymai. Didesnė vyrų imtis galėtų padidinti analizės tikslumą lyginant vyrų ir moterų rezultatus.

Taip pat tyrimas atliktas neįvertinant pramonės sektorių, kuriuose dirba respondentai. Kadangi skirtingose pramonėse gali būti taikomos skirtingos darbo organizavimo sistemos, tai taip pat gali daryti skirtumą tyrimo rezultatams.

Tolimesnės tyrimų kryptys. Atsižvelgiant į tai, kad gebėjimą suderinti darbo ir asmeninį gyvenimą bei rasti pusiausvyrą gali lemti daugelis su organizacija susijusių veiksnių (lankstus darbo grafikas, atostogų programos, nuotolinio darbo galimybės, darbo valandos ir pan.), tolimesnius tyrimus būtų tikslinga atlikti skirtingas darbo ir asmeninio gyvenimo balanso sistemas taikančiose organizacijose.

Taip pat skirtingas gebėjimas pasiekti darbo ir asmeninio gyvenimo balanso gali būti susijęs su skirtingu atliekamu darbo pobūdžiu (skirtingas darbo krūvis, streso lygis, skirtinga pramonė ir pan.) Todėl taip pat tikslinga būtų atlikti šį tyrimą pagal skirtingas pramonės šakas ar darbo pobūdžius.

Išvados ir rekomendacijos

1. Mokslinės literatūros analizė atskleidė, kad darbo ir asmeninio gyvenimo balansas yra ypatingai svarbi tema šiandieniniame pasaulyje, kadangi ši pusiausvyra tarp skirtingų žmogaus gyvenimo vaidmenų gali lemti daugelį su žmogaus gyvenimu susijusių veiksnių: fizinę ir psichologinę savijautą, priklausomybes, asmeninį ir šeimos gyvenimus, darbo našumą ir efektyvumą, pasitenkinimą karjera bei daugelį kitų svarbių sričių.
2. Statistikos apžvalga atskleidė, kad dirbančių moterų skaičius darbo rinkoje tiek Europoje, tiek Lietuvoje pastarąjį dešimtmetį nuolatos didėjo, o dauguma tyrimų analizių parodė, kad moterys susiduria su didesniais iššūkiais, nei vyrai, siekiant darbo ir asmeninio gyvenimo balanso.
3. Moksliniai tyrimai atskleidžia skirtumus tarp asmenybės bruožų bei darbo ir asmeninio gyvenimo balanso: neurotizmo asmenybės bruožas pastebimas kaip vienas sudėtingiausių, siekiant darbo ir asmeninio gyvenimo balanso, tuo tarpu ekstraversija, sutariamumas, sąmoningumas bei atvirumas patyrimui skirtinguose tyrimuose aptinkami, kaip turintys vienokį ar kitokį teigiamą ryšį su gebėjimu pasiekti darbo ir asmeninio gyvenimo balanso.
4. Atlikus mokslinės literatūros analizę buvo sudarytas asmenybės bruožų įtakos darbo ir asmeninio gyvenimo balansui konceptualus modelis, kur lytis vertinta kaip moderatorius, t.y. tirama, kokią įtaką skirtingos lyties asmenybės bruožai daro gebėjimui pasiekti darbo ir asmeninio gyvenimo balansą (kaip skiriasi asmenybės bruožų ryšiai su neigiamu darbo poveikiu asmeniniam gyvenimui, neigiamu asmeninio gyvenimo poveikiu darbui bei teigiamu darbo/ asmeninio gyvenimo poveikiu vienas kitam, pagal lytis).
5. Atlikus empirinį tyrimą, atskleisti statistiškai reikšmingi ryšiai tarp asmenybės bruožų bei darbo ir asmeninio gyvenimo balanso dimensijų ir lyties. Nustatyta, kad:
 - 5.1. Keturi iš penkių asmenybės bruožų: sutariamumas, sąmoningumas, neurotizmas bei ekstraversija stipriau pasireiškia moterų tarpe ir tik atvirumas patyrimui labiau dominuoja tarp vyrų, nei tarp moterų;
 - 5.2. Moterys susiduria su didesniais sunkumais siekiant darbo ir asmeninio gyvenimo balanso: joms sunkiau suderinti darbo ir ne darbo veiklas bei atsakomybes, dėl darbo daugiau kenčia jų asmeninis gyvenimas, o dėl asmeninio gyvenimo – darbas. Tačiau moterys taip pat geriau geba teigiamą poveikį iš darbo „pernešti“ asmeniniam gyvenimui ir atvirkščiai.
 - 5.3. Vyrų ir moterų asmenybės bruožai daro skirtingą įtaką darbo ir asmeninio gyvenimo balansui:
 - ekstraversijos bruožas vyrams padeda geriau valdyti neigiamą asmeninio gyvenimo poveikį darbui, moterims – daugiau skatina teigiamą darbo/ asmeninio gyvenimo poveikį vienas kitam.
 - sutariamumo bruožas vyrams padeda daugiau kontroliuoti neigiamą darbo poveikį asmeniniam gyvenimui ir asmeninio gyvenimo daromą neigiamą poveikį darbui. Moterims - daugiau skatina teigiamą darbo/ asmeninio gyvenimo poveikį vienas kitam.
 - sąmoningumo bruožas vyrams padeda geriau valdyti neigiamą darbo poveikį asmeniniam gyvenimui ir neigiamą asmeninio gyvenimo poveikį darbui. Moterims šis bruožas daugiau, nei vyrams, skatina teigiamą darbo/ asmeninio gyvenimo poveikį vienas kitam.
 - neurotizmo bruožas vyrams lemia didesnę neigiamą darbo poveikį asmeniniam gyvenimui bei didesnę neigiamą asmeninio gyvenimo poveikį darbui. Šis bruožas

vyras lemia tai, kad jie mažiau, nei moteris, geba teigiamą poveikį iš darbo perduoti asmeniniam gyvenimui ir iš asmeninio gyvenimo - darbui.

- atvirumo patyrimui bruožas moterims lemia didesnę neigiamą darbo poveikį asmeniniam gyvenimui, tačiau taip pat daugiau nei vyras skatina teigiamą darbo/asmeninio gyvenimo poveikį vienas kitam.

5.4. Vyras ekstraversijos, sutariamumo ir sąmoningumo asmenybės bruožai padeda lengviau derinti darbo ir asmeninio gyvenimo veiklas, paskirstyti laiką tarp darbo ir laisvalaikio veiklų, tuo tarpu moteris susiduria su daugiau sunkumų, siekiant darbo ir asmeninio gyvenimo pusiausvyros. Tačiau, nors moterims dauguma asmenybės bruožų susiję su sunkesniu gebėjimu valdyti darbo ir asmeninio gyvenimo balansą, kiekvienas iš bruožų, išskyrus neurotizmą, moterims stipriau padeda teigiamą energiją ir gerą nuotaiką iš darbo perduoti asmeniniam gyvenimui ir iš asmeninio gyvenimo – darbui.

6. Darbo tikslas buvo pasiektas, nes tyrimas parodė, kad vyrų ir moterų asmenybės bruožai daro skirtingą įtaką darbo ir asmeninio gyvenimo balansui, o kiekvienas iš bruožų gali daryti skirtingą įtaką kiekvienai iš darbo ir asmeninio gyvenimo balanso dimensijų (neigiamam darbo poveikiui asmeniniam gyvenimui, neigiamam asmeninio gyvenimo poveikiui darbui ir teigiamam darbo/asmeninio gyvenimo poveikiui vienas kitam).

Rekomendacijos. Šis tyrimas gali būti naudingas organizacijoms, kadangi atskleidžia, kaip skirtingų asmenybės bruožų vyras ir moterims padėti siekti darbo ir asmeninio gyvenimo balanso. Tai galima daryti skirtingais būdais. Todėl galima rekomenduoti:

1. Organizuoti pasirinktų asmenybės bruožų ugdymą, mokymus vadovams ir darbuotojams, orientuotus į skirtingų lyčių poreikius, siekiant geriau pažinti vieniems kitus.
2. Pritaikyti skirtingas darbo ir asmeninio gyvenimo balanso sistemas, pagal asmenybės bruožus ir lytis.
3. Kadangi moterims pasiekti darbo ir asmeninio gyvenimo balanso yra sunkiau, nei vyras, organizacijos turėtų ypatingą dėmesį skirti būtent moteriškajai lyčiai: kurti šeimai draugišką kultūrą darbovietėje, sudaryti galimybes lanksiems darbo valandoms, užtikrinti darbo užmokesčio lygybę, pagal lytis, sąžiningą atostogų, ligos ir kitą nedarbo laiką. Moterims taip pat labai svarbi psichologinė parama iš vadovo, asistavimas ir pagalba, darbo pasidalijimo galimybės, šeimai draugiška politika.
4. Ypatingą dėmesį reikėtų skirti vyras, kuriems išryškėja neurotizmo bruožas – jiems valdyti darbo ir asmeninio gyvenimo balansą yra sudėtingiausia. Tokiems darbuotojams darbdavys turėtų stengtis griežtai prižiūrėti darbo valandas, nustoti įtikinėti būti tobulais darbuotojais, dirbančiais ilgas valandas ir skatinti atlikti ne darbo atsakomybes.

Literatūros sąrašas

1. Bari, D., & Róbert, P. É. T. E. R. (2016). Who Benefits More from a Balanced life? Gender Differences in Work-life Balance and Satisfaction with Life in Eight Post-communist Countries. *Intersections: East European Journal of Society and Politics*, 2, 21-41.
2. Brough, P., Timms, C., O'Driscoll, M. P., Kalliath, T., Siu, O. L., Sit, C., & Lo, D. (2014). Work-life balance: A longitudinal evaluation of a new measure across Australia and New Zealand workers. *The International Journal of Human Resource Management*, 25(19), 2724-2744.
3. Bukšnytė-Marmienė, L., Kovalčikienė, K., & Ciūnytė, A. (2012). Didžiojo penketo asmenybės bruožų ir kognityvinio stiliaus sąsajos. *International journal of psychology: a biopsychosocial approach*, 2012, [Vol.] 10, p. 125-143.
4. Cegarra-Leiva, D., Sánchez-Vidal, M. E., & Gabriel Cegarra-Navarro, J. (2012). Understanding the link between work life balance practices and organisational outcomes in SMEs: The mediating effect of a supportive culture. *Personnel review*, 41(3), 359-379.
5. Choudhary A., & Shrivastava M. (2015). Work life balance and organizations: a conceptual review. *International Journal of Behavioral Social and Movement Sciences*, 4(3), 58-75.
6. Clark, S. C. (2001). Work cultures and work/family balance. *Journal of Vocational behavior*, 58(3), 348-365.
7. Costa P. T., McCrae R. R. Revised NEO personality inventory (NEO PI-R) and NEO five-factor inventory (NEO-FFI). Professional manual. Odessa: Psychological Assessment Resources, 1992.
8. Daniels, D., Saracino, T., Fraley, M., Christian, J., & Pardo, S. (2018). Advancing ego development in adulthood through study of the enneagram system of personality. *Journal of adult development*, 25(4), 229-241.
9. Daniels, L., & McCarragher, L. (2000). *The Work-life Manual: Gaining a Competitive Edge by Balancing the Demands of Employees' Work and Home Lives*. Industrial Society.
10. Devadoss, A. V., & Minnie, J. B. (2013). A study of personality influence in building work life balance using fuzzy relation mapping (FRM). *Indo-Bhutan International Conference on Gross National Happiness* (Vol. 2, pp. 211-216).
11. Dhas, M. D. B., & Karthikeyan, D. P. (2015). Work-life balance challenges and solutions: Overview. *International Journal of Research in Humanities and Social Studies*, 12(2).
12. Eswaran, S., Islam, M. A., & Yusuf, D. H. M. (2011). A study of the relationship between the big five personality dimensions and job involvement in a foreign based financial institution in penang. *International Business Research*, 4(4), 164.
13. Eurostat duomenų bazė (2019). *Darbo lygis Europoje 2010 – 2018 m. Požymiai: darbo lygis, lytis, metai*. [žiūrėta 2019-05-15].
14. Eurostat duomenų bazė (2019). *Darbo lygis Lietuvoje 2010 – 2018 m. Požymiai: darbo lygis, lytis, metai*. [žiūrėta 2019-05-15].
15. Eurostat duomenų bazė (2019). *Vidutinis gyventojų amžius Europoje 2010 – 2018 m. Požymiai: amžius, metai*. [žiūrėta 2019-05-15].
16. Eurostat duomenų bazė (2019). *Vidutinis gyventojų amžius Lietuvoje 2010 – 2018 m. Požymiai: amžius, metai*. [žiūrėta 2019-05-15].
17. Fernandez-Crehuet, J. M., Gimenez-Nadal, J. I., & Recio, L. E. R. (2015). The National Work-Life Balance Index©: The European Case. *Social Indicators Research*, 128(1), 341-359.
18. Fisher, G. G. (2002). Work/personal life balance: A construct development study (Doctoral dissertation, ProQuest Information & Learning).

19. Fujimoto, Y., Azmat, F., & Härtel, C. E. (2013). Gender perceptions of work-life balance: Management implications for full-time employees in Australia. *Australian Journal of Management*, 38(1), 147-170.
20. Goldberg, L. R. (1993). The structure of phenotypic personality traits. *American psychologist*, 48(1), 26.
21. Haar, J. M., Russo, M., Suñe, A., & Ollier-Malaterre, A. (2014). Outcomes of work–life balance on job satisfaction, life satisfaction and mental health: A study across seven cultures. *Journal of Vocational Behavior*, 85(3), 361-373.
22. Hayman, J. (2005). Psychometric assessment of an instrument designed to measure work life balance. *Research and practice in human resource management*, 13(1), 85-91.
23. Healey, J. (Ed.). (2014). *Sexual orientation and gender identity*. Spinney Press.
24. Hofäcker, D., & König, S. (2013). Flexibility and work-life conflict in times of crisis: a gender perspective. *International Journal of Sociology and Social Policy*, 33(9/10), 613-635.
25. Huber, T. S. (2014). Professionalism and the work-life balance. *Journal of vascular surgery*, 60(4), 1072-1082.
26. Igbinomwanhia, O. R., Iyayi, O., & Iyayi, F. (2012). Employee work-life balance as an HR imperative. *African Research Review*, 6(3), 109-126.
27. Janilionis, V. (2015). Koreliacinės ir regresinės analizės pagrindai. Mokymo kurso medžiaga „Mokymai apie kiekybinių ir kokybinių HSM tyrimų duomenų analizės metodus.
28. John, O. P., & Srivastava, S. (1999). The Big Five trait taxonomy: History, measurement, and theoretical perspectives. *Handbook of personality: Theory and research*, 2(1999), 102-138.
29. Kalliath, T., & Brough, P. (2008). Work–life balance: A review of the meaning of the balance construct. *Journal of management & organization*, 14(3), 323-327.
30. Kandler, C., Zimmermann, J., & McAdams, D. P. (2014). Core and surface characteristics for the description and theory of personality differences and development. *European Journal of Personality*, 28(3), 231-243.
31. Kardelis, K. (2002). Mokslinių tyrimų metodologija ir metodai.
32. Karkoulian, S., Srour, J., & Sinan, T. (2016). A gender perspective on work-life balance, perceived stress, and locus of control. *Journal of Business Research*, 69(11), 4918-4923.
33. Khallash, S., & Kruse, M. (2012). The future of work and work-life balance 2025. *Futures*, 44(7), 678-686.
34. Kumar, H., & Chakraborty, S. K. (2013). Work Life Balance (WLB): A Key to Organizational Efficacy. *Aweshkar Research Journal*, 15(1).
35. Kundnani, N., & Mehta, P. (2014). Role of personality traits in balancing work-life. *International Journal of Management Research and Reviews*, 4(7), 722.
36. Leka, S., & De Alwis, S. (2016). Work, Life and Personality: The Relationship Between the Big Five Personality Traits and Work-life Conflict. *South Asian Journal of Management*, 23(4).
37. Lietuvių kalbos žodynas (2019). *Lytis*. [žiūrėta 2020-03-14]. Prieiga per internetą: <https://www.lietuviuzodynas.lt/zodynas/Lytis>
38. Lykourantzou, I., Antoniou, A., Naudet, Y., & Dow, S. P. (2016). Personality matters: Balancing for personality types leads to better outcomes for crowd teams. In *Proceedings of the 19th ACM Conference on Computer-Supported Cooperative Work & Social Computing* (pp. 260-273). ACM.
39. Lott, Y., & Chung, H. (2018). Gender discrepancies in the outcomes of schedule control on overtime hours and income in Germany. *European Sociological Review*, 32(6), 752-765.

40. Lunau, T., Bambra, C., Eikemo, T. A., van Der Wel, K. A., & Dragano, N. (2016). A balancing act? Work–life balance, health and well-being in European welfare states. *The European Journal of Public Health, 24*(3), 422-427.
41. Mas-Machuca, M., Berbegal-Mirabent, J., & Alegre, I. (2016). Work-life balance and its relationship with organizational pride and job satisfaction. *Journal of Managerial Psychology, 31*(2), 586-602.
42. Matuliauskaitė, A., Bartkienė, L., & Rutė, J. (2011). The big five personality factors and application fields/Penki didieji asmenybės faktoriai ir jų taikymo kryptys. *Mokslas–Lietuvos ateitis/Science–Future of Lithuania, 3*(4), 43-48.
43. McAdams, D. P., & Olson, B. D. (2010). Personality development: Continuity and change over the life course. *Annual review of psychology, 61*, 517-542.
44. Miller, P. (2012). Self-reflection: The key to effective leadership. *Today's Manager*.
45. Neal, A., Yeo, G., Koy, A., & Xiao, T. (2012). Predicting the form and direction of work role performance from the Big 5 model of personality traits. *Journal of Organizational Behavior, 33*(2), 175-192.
46. Nwagbara, U., & Akanji, B. O. (2012). The impact of work-life balance on the commitment and motivation of Nigerian women employees. *International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences, 2*(3), 38.
47. Pakalniškienė, V. (2012). Tyrimo ir įvertinimo priemonių patikimumo ir validumo nustatymas. *Metodinė priemonė. Vilnius: VU leidykla, 36*.
48. Petrėnaitė, D. (2017). Lytinio identiteto samprata ir jos problematika šiuolaikinėje teisėje. *Jurisprudencija, 24*(1), 150-165.
49. Poulouse, S., & Sudarsan, N. (2018). Work life balance: A conceptual review. *IJAME*.
50. Pradhan, R. K., Jena, L. K., & Kumari, I. G. (2016). Effect of work–life balance on organizational citizenship behaviour: Role of organizational commitment. *Global Business Review, 17*(3_suppl), 15S-29S.
51. Priyadharshini, R. A., & Wesley, R. J. (2014). Personality as a determinant of work-family conflict. *Journal of Industrial Engineering and Management (JIEM), 7*(5), 1037-1060.
52. Puji, R. P. N., & Ahmad, A. R. (2016). Learning style of MBTI personality types in history learning at higher education. *Economics, 3*(6).
53. Rehman, S., & Roomi, M. A. (2012). Gender and work-life balance: a phenomenological study of women entrepreneurs in Pakistan. *Journal of small business and enterprise development*.
54. Russo, M., Shteigman, A., & Carmeli, A. (2015). Workplace and family support and work–life balance: Implications for individual psychological availability and energy at work. *The Journal of Positive Psychology, 11*(2), 173-188.
55. Sackett, P. R., & Walmsley, P. T. (2014). Which personality attributes are most important in the workplace?. *Perspectives on Psychological Science, 9*(5), 538-551.
56. Selvarajan, T. T., Slattery, J., & Stringer, D. Y. (2015). Relationship between gender and work related attitudes: a study of temporary agency employees. *Journal of Business Research, 68*(9), 1919-1927.
57. Steel, P., Schmidt, J., Bosco, F., & Uggerslev, K. (2019). The effects of personality on job satisfaction and life satisfaction: A meta-analytic investigation accounting for bandwidth–fidelity and commensurability. *human relations, 72*(2), 217-247.
58. Tapscott, D. (2009). *The net generation as learners. Grown Up Digital: How The Internet Generation Is Changing Your World*, Tapscott, McGraw-Hill, New York, NY.
59. Valackienė, A. *Sociologinis tyrimas: vadovėlis*. Kaunas: Technologija, 2004.

60. Wheatley, D. (2012). Work-life balance, travel-to-work, and the dual career household. *Personnel Review*, 41(6), 813-831.
61. Zheng, C., Molineux, J., Mirshekary, S., & Scarparo, S. (2015). Developing individual and organisational work-life balance strategies to improve employee health and wellbeing. *Employee Relations*, 37(3), 354-379.
62. Žukauskienė, R., & Barkauskienė, R. (2006). Lietuviškosios NEO PI-R versijos psichometriniai rodikliai. *Psichologija*, 33, 7-21.

Priedai

1 Priedas. Skirtingos lyties darbuotojų asmenybės bruožų įtakos darbo ir asmeninio gyvenimo balansui tyrimo anketa

Laba diena,

Esu Kauno Technologijos universiteto, Žmonių išteklių vadybos antro kurso magistro studentė. Kviečiu Jus dalyvauti baigiamojo darbo tyrime, kurio tikslas yra įvertinti skirtingos lyties darbuotojų asmenybės bruožų įtaką darbo bei asmeninio gyvenimo balansui. Apklausa yra anoniminė, rezultatai bus apdorojami ir pateikiami tik apibendrinti (atskiri kiekvienos anketos atsakymai pateikiami nebus).

Anketos pildymas gali užtrukti apie 10 minučių.

Į klausimus atsakinėkite nuoširdžiai, taip, kaip iš tiesų manote. Tyrime nėra teisingų ar klaidingų atsakymų.

Dėkoju už Jūsų skirtą laiką!

Anketos klausimai

Ar šiuo metu dirbate (esate įdarbintas/ turite savo veiklą)?

- taip;
- ne

	Nesutinku	Šiek tiek nesutinku	Nei sutinku, nei nesutinku	Šiek tiek sutinku	Sutinku
1. Esu kalbus (-i)					
2. Esu linkęs (-usi) kabinėtis prie kitų					
3. Darbus atlieku nuodugniai /išsamiai					
4. Dažnai būnu prislėgtas (-a)					
5. Esu originalus (-i), man nuolat kyla naujų idėjų					
6. Esu santūrus (-i)					
7. Esu paslaugus (-i) ir nesavanaudiškas (-a) kitų atžvilgiu					
8. Galiu būti šiek tiek nerūpestingas (-a)					
9. Esu ramus (-i), su stresu susitvarkau gerai					
10. Domiuosi įvairiais dalykais					
11. Nuolat esu pilnas (-a) energijos					
12. Aš pirmas (-a) pradėtu kviirčius su kitais					
13. Esu patikimas (-a) darbuotojas (-a)					
14. Dažnai būnu įsitempęs (-usi)					
15. Save laikau išradingu (-a), giliai mėstančiu (-ia)					
16. Dažnai jaučiuosi užsidegęs (-usi), entuziastingas (-a)					
17. Esu iš prigimties atlaidus (-i)					
18. Man būdingas neorganizuotumas					
19. Mane dažnai aplanko nerimas					
20. Turiu lakią vaizduotę					
21. Esu tylus (-i), ramus (-i)					
22. Manimi galima pasitikėti					
23. Esu tingus (-i)					
24. Esu emociškai stabilus (-i)					
25. Esu išradingas (-i)					

26. Dažnai būnu užsispyręs (-usi), kategoriškas (-a)					
27. Man būdingas šaltumas ir abejingumas					
28. Būnu atkaklus (-i), kol užduotis atlieku iki galo					
29. Dažnai būnu paniūręs (-usi)					
30. Vertinu meninę, estetiinę patirtį					
31. Kartais būnu drovus (-i), suvaržytas (-a)					
32. Esu dėmesingas (-a) ir malonus beveik visiems					
33. Darbus atlieku efektyviai					
34. Įtemptose situacijose išlieku ramus (-i)					
35. Teikiu pirmenybę rutininiam darbui					
36. Esu draugiškas (-a) ir bendraujantis (-i)					
37. Kartais būnu grubus (-i), šiurkštus (-i) kitiems					
38. Mėgstu planuoti ir laikytis numatyto plano					
39. Galiu greitai susinervinti					
40. Esu linkęs (-usi) gerai apgalvoti iškeltas idėjas					
41. Turiu keletą meniškios srities pomėgių					
42. Man patinka bendradarbiauti su kitais					
43. Dažnai būnu išsiblaškęs (-usi)					
44. Save laikau meno, muzikos arba literatūros žinovu (-e)					

Įvertinkite savo darbo ir asmeninį gyvenimą. Kiekvienam klausimui pasirinkite atsakymus nuo "nesutinku" iki "sutinku".

	Nesutinku	Šiek tiek nesutinku	Nei sutinku, nei nesutinku	Šiek tiek sutinku	Sutinku
45. Mano asmeninis gyvenimas nukenčia dėl darbo					
46. Mano darbas apsunkina mano asmeninį gyvenimą					
47. Aš atsisakau asmeninių poreikių dėl darbo					
48. Dėl darbo, aš sustabdau savo asmeninį gyvenimą					
49. Dėl darbo, aš praleidžiu laisvalaikio pramogas					
50. Man sunku suderinti darbą ir ne darbo veiklas					
51. Esu nepatenkintas laiko kiekiu, kurį galiu skirti laisvalaikio veikloms					
52. Asmeninis gyvenimas išnaudoja mano energiją, skirtą darbui					
53. Esu per daug pavargęs, kad būčiau efektyvus darbe					
54. Mano darbas kenčia dėl mano asmeninio gyvenimo					
55. Dėl asmeninių reikalų/ rūpesčių, man sunku dirbti					
56. Asmeninis gyvenimas suteikia energijos mano darbui					
57. Darbas suteikia man energijos užsiimti asmenine veikla					
58. Dėl asmeninio gyvenimo, darbe man būna geresnė nuotaika					
59. Dėl darbo mano nuotaika būna geresnė					

60. Kaip vertinate savo darbo ir asmeninio gyvenimo pusiausvyrą (balansą)?

- visiškai nesuderinta;
- stipriai nesuderinta;

- truputį nesuderinta;
 - nei suderinta, nei nesuderinta;
 - truputį suderinta;
 - stipriai suderinta;
 - visiškai suderinta.
61. Jūsų lytis:
- vyras;
 - moteris.
62. Jūsų gimimo metai:
- iki 1945m. (įskaitant 1945m.);
 - 1946 – 1964m.;
 - 1965 – 1976m.;
 - 1977 – 1997m.;
 - 1998m. ir vėliau.
63. Jūsų gyvenamoji vieta (pažymėkite):
- didmiestis;
 - miestas;
 - miestelis;
 - kaimo vietovė;
 - kita (įrašykite).
64. Jūsų išsilavinimas:
- nebaigtas vidurinis;
 - vidurinis;
 - profesinis;
 - aukštasis.
65. Jūsų užimamos pareigos:
- vadovas (-ė);
 - specialistas (-ė);
 - tarnautojas (-a);
 - darbininkas (-ė);
 - dirbu sau.
66. Jūsų gyvenamoji padėtis:
- gyvenu vienas (-a);
 - gyvenu tik su vaikais (yra ir nepilnamečių);
 - gyvenu tik su vaikais (visi pilnamečiai);
 - gyvenu su kitais šeimos nariais (tėvais, antra puse), be vaikų;
 - gyvenu su kitais šeimos nariais (tėvais, antra puse) ir vaikais (yra ir nepilnamečių);
 - gyvenu su kitais šeimos nariais (tėvais, antra puse) ir vaikais (visi pilnamečiai);
 - kita (įrašykite).
67. Vaikų skaičius Jūsų šeimoje:
- neturiu;
 - 1;
 - 2 – 3;
 - 4 ir daugiau.

2 Priedas. Skalių atitikimo normaliajam skirtiniui tikrinimas

Skalės	Shapiro-Wilk		
	Statistika	Respondentų skaičius	p
Ekstraversija	0,992	434	0,020
Sutiriamas	0,980	434	0,000
Sąmoningumas	0,975	434	0,000
Neurotizmas	0,990	434	0,004
Atvirumas patyrimui	0,982	434	0,000
Neigiamas darbo poveikis asmeniniam gyvenimui	0,944	434	0,000
Neigiamas asmeninio gyvenimo poveikis darbui	0,833	434	0,000
Teigiamas darbo/ asmeninio gyvenimo poveikis vienas kitam	0,973	434	0,000

3 Priedas. Respondentų darbo ir asmeninio gyvenimo balanso subjektyvaus vertinimo ir socialinių - demografinių charakteristikų tarpusavio ryšiai

	Lytis	Karta/ gimimo metai	Gyvenamoji vieta	Išsilavinimas	Užimamos pareigos	Gyvenamoji padėtis	Vaikų skaičius
		p	p	p	p	p	p
Kaip vertinate savo darbo ir asmeninio gyvenimo balansą?	Moterys	0,814	0,195	0,262	0,286	0,217	0,576
	Vyrai	0,525	0,672	0,715	0,207	0,661	0,945