

VILNIAUS UNIVERSITETAS
EKONOMIKOS FAKULTETAS
VADYBOS KATEDRA

Justina VALIUKAITĖ

Kokybės vadybos programa

MAGISTRO DARBAS

GYVENIMO IR GYVENIMO DARBE KOKYBĖS BALANSAS
VIEŠAJAME BEI PRIVAČIAME SEKTORIUOSE

THE BALANCE OF LIFE AND WORK-LIFE QUALITIES IN
PUBLIC AND PRIVATE SECTORS

Leidžiama ginti _____

(parašas)

Katedros vedėja prof. **D. Diskienė**

Magistrantas _____

(parašas)

Darbo vadovas _____

(parašas)

Prof. **J. Ruževičius**

Darbo įteikimo data:

Registracijos Nr.

Vilnius, 2017

TURINYS

Įvadas.....	3
Pagrindiniai terminai	6
1. GYVENIMO KOKYBĖS KONCEPCIJA.....	7
1.1 Gyvenimo kokybės samprata ir sudedamosios dalys	7
1.2 Gyvenimo kokybės vertinimo sistemos.....	12
2. GYVENIMO DARBE KOKYBĖ.....	22
2.1. Gyvenimo darbe kokybę lemiantys veiksniai.....	22
2.2. Gyvenimo darbe kokybės vertinimo sistemos.....	26
3. GYVENIMO KOKYBĖS IR GYVENIMO DARBE KOKYBĖS BALANSAS.....	29
4. TYRIMAS „GYVENIMO IR GYVENIMO DARBE KOKYBĖS BALANSAS VIEŠAJAME BEI PRIVAČIAJAME SEKTORIUOSE“	36
4.1. Autorinio tyrimo metodologija.....	36
4.2. Tyrimo rezultatų analizė ir interpretavimas.....	41
4.3. Gyvenimo ir gyvenimo darbe kokybės balanso modelis.....	63
IŠVADOS IR PASIŪLYMAI	69
Literatūros sąrašas	72
Santrauka	81
Summary.....	84
Priedai.....	86

Ivadas

Temos aktualumas. Gyvenimo kokybė sparčiai tobulėjančiame pasaulyje įgyja vis didesnę reikšmę, nepaisant išmaniųjų technologijų paplitimo ir augimo, kurios turėtų palengvinti žmogaus gyvenimą, vis daugiau žmonių jaučiasi nelaimingi ir prislėgti. Pamažu pradedama suvokti, kad tiek gyvenimo kokybė, tiek ir gyvenimo darbe kokybė, o ypač – jų balansas, yra pagrindiniai laimingo ir prasmingo gyvenimo veiksniai. Gyvenimo kokybė ir gyvenimo darbe kokybė pradėtos tyrinėti praėjusio amžiaus antrojoje pusėje ir sulaukia vis didesnio mokslininkų susidomėjimo dėl savo svarbos laimingame gyvenime. Lietuvoje gyvenimo kokybė kol kas nėra pakankamai stebima arba vertinama vis dar tradiciškai priimtais rodikliais – namų ūkio pajamų dydis, gyvenimo sąlygos – kurie labiau atskleidžia gyvenimo lygio šalyje būklę, o ne gyvenimo kokybę. Nenuvaldomai tobulėjančiame technologijų pasaulyje darbuotojams tampa vis sunkiau suderinti darbą ir asmeninį gyvenimą, kadangi dėl pažangių technologijų nebelieka ribos tarp laisvalaikio laiko ir darbo. Toks atsiribojimo nebuvimas lemia prastą poilsio kokybę, dėl ko patiriamas stresas bei sveikatos sutrikimai. Gyvenimo kokybės ir gyvenimo darbe kokybės, jų balanso ištyrimas bei gautų rezultatų analizė padėtų lengviau pasiekti privataus ir viešojo sektorių darbuotojams balansą.

Mokslinė problema. Nėra randama atliktų mokslinių tyrimų, sugretinančių bei išskiriančių privataus ir viešojo sektorių organizacijose dirbančių darbuotojų gyvenimo kokybės, gyvenimo darbe kokybės ir jų balanso subjektyvaus suvokimo esminius skirtumus.

Darbo objektas. Gyvenimo kokybė ir gyvenimo darbe kokybė, jų balansas viešojo ir privataus sektoriaus organizacijose.

Darbo tikslas. Remiantis išanalizuotos mokslinės literatūros apie gyvenimo kokybę, gyvenimo darbe kokybę, jų balansą, šaltiniais bei atliktu „Gyvenimo ir gyvenimo darbe kokybės balansas viešajame bei privačiame sektoriuose“ autoriniu tyrimu palyginti gyvenimo kokybės ir gyvenimo darbe kokybės balansą tarp dirbančiųjų viešajame ir dirbančiųjų privačiame sektoriuose bei sudaryti minėto balanso veiksnius atspindintį modelį.

Iškeltam darbo tikslui pasiekti, nustatyti šie **uždaviniai**:

1. Išanalizuoti Lietuvos ir užsienio autorių mokslinius straipsnius gyvenimo kokybės, gyvenimo darbe kokybės, jų balanso tema.
2. Apibrėžti gyvenimo kokybės ir gyvenimo darbe kokybės sudedamąsias dalis.
3. Išanalizuoti gyvenimo kokybės ir gyvenimo darbe kokybės vertinimo teorijas bei rodiklių įvairovę.

4. Atlikti autorinį tyrimą, kuriuo siekiama palyginti dirbančiųjų viešajame ir privačiame sektoriuose gyvenimo kokybę ir gyvenimo darbe kokybę bei šių kokybių balansą.
5. Nustatyti dirbančiųjų viešajame ir privačiame sektoriuose gyvenimo ir gyvenimo darbe kokybės ir jų balanso vertinimo panašumus ir skirtumus.

Darbe naudojami metodai:

1. **Mokslinės literatūros sisteminė analizė**, kurios metu išanalizuojama gyvenimo kokybės koncepcija, gyvenimo darbe kokybės veiksniai, jų balanso koncepcija, sudedamosios dalys bei vertinimo rodikliai.
2. **Statistinis kiekybinių duomenų apdorojimas**, kuriuo grupuojami respondentų atsakymai į pateiktos anketos klausimus. Statistinė duomenų analizė atlikta naudojantis SPSS programiniu paketu (angl. Statistical Package for the Social Sciences (*IBM SPSS Statistics 23*)), o gauti rezultatai pateikti lentelėse ir diagramose, naudojantis Microsoft Excel 2010 programa.

Remiantis gyvenimo kokybės rodikliu (Numbeo, 2016), kuris apima aštuonias gyvenimo kokybės vertinimo dimensijas (galios faktorius (kuo didesnis), užterštumo (kuo mažesnis), nekilnojamojo turto faktorius (kuo mažesnis), pragyvenimo (kuo mažesnis), saugumo (kuo didesnis), sveikatos apsaugos (kuo didesnis), spūsčių gatvėse (kuo mažesnis) bei klimato faktorius (kuo didesnis)), 2016 metų I ketvirčio duomenimis tarp Europos valstybių Lietuva užima 26-ąją vietą iš 29. Aukščiausią gyvenimo kokybės rodiklį turi Šveicarija, Danija, Vokietija, kiek mažesnę – Austrija, Olandija bei Norvegija. Žemiausias gyvenimo kokybės rodiklis – Makedonijoje, Rusijoje ir Ukrainoje. Bulgarija, kurioje pragyvenimo lygis žemesnis nei Lietuvoje, gyvenimo kokybės rodiklis yra didesnis ir ji užima 23-ąją vietą iš 29.

Prastas lietuvių gyvenimo kokybės rodiklis skatina ieškoti būdų, kaip jį pagerinti, tačiau pirmiausia reikia išsiaiškinti prastai vertinamos kokybės priežastis. Šiam tikslui autorės parengtas gyvenimo kokybės, gyvenimo darbe kokybės ir jų balanso tyrimas. Tyrimui įgyvendinti pasirinktos dvi skirtinguose sektoriuose dirbančios tiriamųjų grupės – privačiame ir viešajame sektoriuje dirbantys darbuotojai, lyginami jų gyvenimo darbe kokybės, pasitenkinimo darbu, darbo ir asmeninio gyvenimo pusiausvyros suvokimas ir vertinimai. Visų apklaustųjų amžius nuo 18 iki 65 metų. Tyrimas buvo atliktas 2016 metų vasario – balandžio mėnesiais. Visi tyrime dalyvausiantys respondentai buvo supažindinti su tyrimo tikslu bei su anketos pildymo instrukcija, gyvenimo kokybės tyrimo metodais prieš vykdant apklausą.

Darbą sudaro keturios pagrindinės dalys: pirmose trijose dalyse analizuojama Lietuvos ir užsienio autorių literatūra apie gyvenimo kokybės, gyvenimo darbe kokybės bei jų balanso

sampratas, rodiklius. Ketvirtojoje dalyje pateikiami autorinio tyrimo metu gauti susisteminti duomenys, matematinės statistinės ir koreliacinės analizės rezultatai bei jų interpretacija, rezultatai palyginami su kitų užsienių autorių atliktais tyrimais.

Atliktas autorinis tyrimas „Gyvenimo ir gyvenimo darbe kokybės balansas viešajame bei privačiame sektoriuose“ atskleidė, kad kuo aukščiau vertina gyvenimo darbe kokybę, tuo žmogus jaučia ir didesnę pasitenkinimą savo bendrąja gyvenimo kokybe bei laisvalaikio ir darbo balansu (egzistuoja tiesioginis ir vidutinio stiprumo ryšys $R=0,351$). Taip pat kuo geriau respondentai vertina gyvenimo kokybę, tuo geriau linkę vertinti gyvenimo darbe kokybę (tiesioginis vidutinio stiprumo ryšys $R=0,406$). Tyrimas atskleidė, kad egzistuoja statistiškai reikšmingas priešingas ryšys tarp amžiaus kategorijos ir gyvenimo kokybės vertinimo. Kuo didesnei amžiaus kategorijai respondentas priklauso, tuo prasčiau yra linkęs vertinti gyvenimo kokybę ($R= -0,172$). Tokį rezultatą gali lemti su amžiumi atsirandančios sveikatos problemos, pradėjęs lėtėti gyvenimo tempas, judėjimo ir aktyvaus laisvalaikio trūkumas. Rastas statistiškai reikšmingas skirtumas tarp privačiame sektoriuje dirbančiųjų vertinant gyvenimo kokybės ir gyvenimo darbe kokybės balansą ir viešojo sektoriaus darbuotojų. Balansą geriau įvertino privataus sektoriaus darbuotojai (bendras vidutinis įvertinimas 2,81), tuo tarpu, viešojo sektoriaus darbuotojai yra mažiau patenkinti balansu (bendras vidutinis įvertinimas 2,56).

Magistro darbo aprobavimas ir tyrimo rezultatų sklaida. Magistro darbo tyrimo rezultatų pagrindu padarytas ir pristatytas 2016 m. gruodžio 1 d. pranešimas, tema „Gyvenimo ir gyvenimo darbe kokybės balansas viešajame ir privačiame sektoriuose“ Vilniaus universiteto Ekonomikos fakulteto Studentų mokslinės draugijos organizuojamoje mokslinėje konferencijoje (1 priedas) ir parengtas bei pateiktas žurnalui „Organizacijų vadyba“ mokslinis straipsnis „Dirbančiųjų viešojo bei privataus sektoriaus organizacijose gyvenimo ir gyvenimo darbe kokybės balansas“ (2 priedas).

Darbo apimtis. 105 puslapiai, pateikiama 17 lentelių, 24 paveikslai ir 102 naudotos mokslinės literatūros šaltinių nuorodos.

Pagrindiniai terminai

Gyvenimo kokybė – tai individualus savo paskirties gyvenime vertinimas kultūros ir vertybių sistemos, kurioje individas gyvena, požiūriu, susijęs su jo tikslais, viltimis, standartais bei interesais. Tai plati koncepcija, kompleksiškai veikiama asmens fizinės sveikatos ir psichologinės būklės, nepriklausomybės laipsnio, socialinių ryšių bei ryšių su aplinkas (Pasaulio sveikatos organizacija, 1993).

Gyvenimo kokybės rodiklis – kompleksinis gyvenimo kokybės lygio vertinimo matas, integruojantis išorinės ir vidinės aplinkos veiksnių grupes, jas sudarančius veiksnius ir juos atspindinčius rodiklius.

Gyvenimo darbe kokybė – tai darbuotojo suvokimas apie savo fizinę ir psichologinę gerovę įmonėje (W. F. Cascio, 1992). Arba darbo vietos strategijos, procesų, darbo fizinės ir psichologinės aplinkos, darbuotojų motyvavimo ir ugdymo sistema, kuri skatina ir palaiko darbuotojų pasitenkinimą, nuolat gerinant darbo sąlygas ir organizacijos veiksmingumą (Ruževičius, 2013).

Gyvenimo kokybės ir gyvenimo darbe kokybės balansas – patogi būseną, kuri pasiekta dėl pusiausvyros tarp darbuotojo svarbiausiųjų prioritetų iš jo darbo pozicijos ir jo asmeninio gyvenimo (Business Dictionary, 2015).

Viešasis sektorius – institucijos, išlaikomos iš valstybės ir savivaldybių biudžetų ir kurių veikla yra vieša (visuomenė gali gauti informaciją apie ją) (Lane, 2011). Arba įmonės, kurias tiesiogiai ar netiesiogiai kontroliuoja valstybė, ar jos organizacijos.

Privatus sektorius – privačios įmonės, kurių kontrolinį akcijų paketą valdo fiziniai ar juridiniai asmenys.

1. GYVENIMO KOKYBĖS KONCEPCIJA

Gyvenimo kokybė, kaip reiškiny, egzistuoja jau daugybę metų, tačiau suvokimas apie ją ir jai skiriama svarba nuolat keitėsi. Nuo visiškai materialaus gyvenimo kokybės suvokimo pereita prie vidinių vertybių, moralinės gerovės ir dvasinės pilnatvės. Keičiantis teorijoms apie gyvenimo kokybę, jos samprata smarkiai išsiplėtė ir apima vis daugiau subjektyvių sudedamųjų dalių.

1.1 Gyvenimo kokybės samprata ir sudedamosios dalys

Gyvenimo kokybė yra svarbi sąvoka daugelyje mokslo sričių – sociologijoje, politologijoje, filosofijoje, marketinge, aplinkos studijose, medicinoje. Tačiau kiekviena sritis vysto skirtingas perspektyvas, kuriose ir yra nagrinėjama gyvenimo kokybės samprata. Pirmieji pamąstymai apie gyvenimo kokybę randami graikų filosofų Aristotelio ir Platono veikaluose, kurie aprašė gyvenimo pilnatvę, žmogaus laimingumą, pateikė idealios valstybės modelį, kur kiekvienam visuomenės nariui sudaromos palankiausios gyvenimo sąlygos. Aristotelis įžvelgė, kad žmogaus pagrindinis tikslas yra laimė, kurios jis visą gyvenimą siekia, o Platonas aukščiausia gyvenimo vertybe laikė logika pagrįstą mąstymą, kuris pranoktų žmogiškuosius jausmus. Gyvenimo kokybės terminas pirmą kartą paminėtas A. C. Pigou knygoje, analizuojančioje ekonomiką ir gyvenimo gerovę (Ruževičius, 2013). Tai atskleidžia, jog visuomenės raidoje gyvenimo kokybės samprata visada buvo aktuali rašytojams ir filosofams (Šumskienė, 2005). Lietuvių autoriai (Merkys, Brazienė, Kondrotaitė, 2008) teigia, kad gyvenimo kokybė susieja skirtingus socialinės gerovės faktiško realizavimo lygmenis (1 paveikslas). Šie lygmenys yra glaudžiai susiję tarpusavyje – visuomenės ar bendruomenės gyvenimas nebus kokybiškas, jei atskiri individai negyvens kokybiško gyvenimo, tačiau taip pat ir aukštos kokybės visuomenės gyvenimas nereikš, kad atskiri individai gyvena kokybišką gyvenimą.



1 pav. Gyvenimo kokybės teorinis konstruktas
(šaltinis: sudaryta autorės, remiantis Merkys, Brazienė, Kondrotaitė, 2008)

Nors sąvoka „gyvenimo kokybė“ yra tarsi savaime suprantama, tačiau šis terminas yra taip pat įvairiai apibrėžiamas kaip, pavyzdžiui, laimė ar intelektualumas. Gyvenimo kokybei apibrėžti vartojama begalė vienas kitą papildančių terminų: laimė, pasitenkinimas gyvenimu, savęs realizacija, objektyvus funkcionavimas, balansas, pusiausvyra, džiaugsmas, psichologinė gerovė, materialinė gerovė, aukštas BVP (Orlova, 2012).

Gyvenimo kokybės sąvoka aiškinama labai įvairiai – dažniausiai tai individualus, su asmeniniais tikslais, viltimis, standartais bei poreikiais susijęs savo paskirties įvertinimas esamoje kultūros ir vertybių sistemoje. Pasaulio sveikatos organizacijos teigimu, gyvenimo kokybė yra nuolatos kompleksiškai veikiama asmens fizinės sveikatos, psichologinės būklės, savarankiškumo lygio, socialinių santykių, asmeninių įsitikinimų ir jų ryšių su svarbiausiais požymiais savo aplinkoje. Egzistuoja teigiančių, jog tai tarpdisciplininis tyrimų objektas ir daugiadimensinis rodiklis, atspindintis valstybėje vykdomos ekonomines politikos efektyvumą ir visuomenės gerovės lygį. Literatūroje randamas ir kitoks gyvenimo kokybės apibrėžimas – tai fizinės ir dvasinės sveikatos būklę, gyventojų raidą ir šeimos gerovę, socialinį ir fizinį saugumą, gyvenamosios aplinkos kokybę, profesinės veiklos ir laisvalaikio santykį, materialinių, kultūros ir dvasinių poreikių patenkinimo laipsnį atspindinti visuma, vertinama visos šalies mastu ir atskiro žmogaus požiūriu (Servetkienė, 2013).

Dažniausiai gyvenimo kokybė siejama su gerove, laimingu ir pilnaverčiu gyvenimu ar tiesiog pateikiama kaip pasitenkinimas gyvenimu. Sąvoka „gerovė“ išreiškia objektyvesnį gyvenimo kokybės vertinimą, tuo tarpu sąvokos „laimingas gyvenimas“ ar „pasitenkinimas gyvenimu“ atspindi subjektyvius gyvenimo kokybės vertinimus. Žymus Jungtinių Amerikos Valstijų pastorius Charles R. Swindoll yra pasakęs, kad gyvenimas – tai 10 % to, kas nutinka

ir 90 % yra kiekvieno individo reakcija į tai. Užsienio šalių tyrimų ataskaitose apibendrintai teigiama, jog gyvenimo kokybė visada apima dvi jos dedamąsias: subjektyvią gerovę ir objektyvią gerovę. Tačiau objektyviai ar subjektyviai bus vertinama gyvenimo kokybė, priklauso nuo tyrėjų pasirinkimo arba galimybių atlikti šiuos tyrimus. Bet kuriuo atveju, kai bandoma apibrėžti, kas tai yra gyvenimo kokybė, kiekvienas asmuo ir visuomenė gali išvesti savo gyvenimo kokybės formulę, kuri bus individuali ir apims tik jiems būdingus ir rūpimus gyvenimo kokybės komponentus ar kriterijus (Janušauskaitė, 2008). Gyvenimo kokybės sampratos įvairumą lėmė daugiaprasmiška angliška terminologija ir įvairialypis gyvenimo kokybės interpretavimas (Milaševičiūtė, Pukelienė, Vilkas, 2006).

Sociologijoje gyvenimo kokybė – tai subjektyvus gerovės supratimas, įvertinantis individo poreikius ir sampratą, tuo tarpu ekonomikoje gyvenimo kokybė suvokiama kaip materialinėmis vertybėmis ir pinigine išraiška įvertinamas gyvenimo lygis, tradiciškai išreiškiamas bendroju nacionaliniu produktu, tenkančiu vienam gyventojui, fiziniu gyvenimo kokybės rodikliu, apimančiu socialinius, ekonominius ir su sveikata susijusius kintamuosius, ir kitais rodikliais. Medicinoje gyvenimo kokybės samprata susijusi su sveikatos ir ligos santykiu, įterpiant veiksnus, darančius poveikį sveikai gyvensenai.

Nagrinėjant gyvenimo kokybės sąvoką, svarbu išsiaiškinti ir tai, kas yra pati kokybė. Pasak K. F. Schuessler ir G. A. Fisher, kokybė yra tam tikras kažko pasiekimo laipsnis (pvz., maksimalūs poreikiai ir jų patenkinimo laipsnis), kuris kinta tam tikroje skalėje (nuo labai blogos padėties iki labai geros). Pagal tai galima gyvenimo kokybę nusakyti, kaip galimybę visapusiškai įgyvendinti asmens prigimtines teises ir laisves, bei tenkintis tuo, kas kiekvienam yra ar turėtų būti prieinama skirtingose gyvenimo srityse (Leleika, 2013).

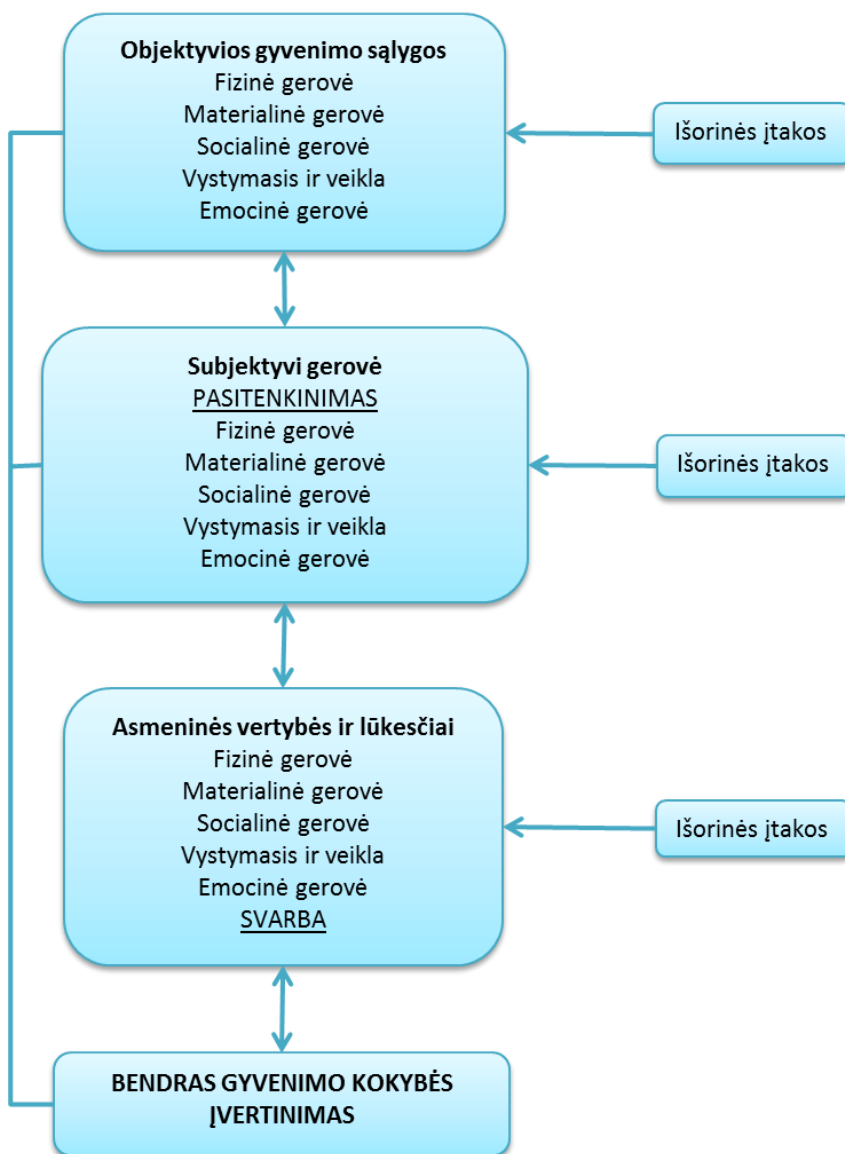
Remiantis mąstytojų mintimis, galima teigti, jog kintantis požiūris į tai, kas yra geras gyvenimas ar gyvenimo pilnatvė, palaipsniui tapo tiek politinių, tiek mokslo, tiek visuomenės diskusijų objektu. Konkretizuojant gyvenimo kokybės apibrėžimą, varta atsižvelgti į tai, jog gyvenimo kokybės samprata formavosi skirtingose visuomenėse. Pirmiausia gyvenimo kokybės sąvoka (Schuessler, Fisher 1985; Milaševičiūtė, 2006) iškilo XX a. 7-ajame dešimtmetyje kaip Jungtinių Amerikos Valstijų prezidento L. Johnsono pastaba, jog nebeužtenka matuoti gyvenimą pagal tai, kiek prekių gali įsigyti visuomenės nariai, o tikslinga vertinti, kaip tai veikia jų gyvenimo kokybę. Tokia pastaba neliko be dėmesio, kadangi gyvenimo kokybės suvokimas kaip materialinių gėrybių, vertybių ir išteklių išraiška palaipsniui įgavo ir kitas prasmes. Gyvenimo kokybės suvokimas kaip materialinių gėrybių ar išteklių prieinamumas bei jų paskirstymas daugelį metų buvo pagrindinis gyvenimo kokybės komponentas. Nemažai autorių (Johansson, 2001; Easterlin, 2003; Camfield, 2005; Royo, 2006; Vitunskiene, 2007) pažymi, kad plačiausiai tradiciškai naudotos dimensijos buvo vien

ekonominės (bendrasis vidaus produktas, apskaičiuotas vienam gyventojui, namų ūkio pajamos, vartojimo išlaidos). Gyvenimo kokybės apibrėžimas buvo priimtinesnis kaip gerovės samprata, tiesiogiai siejama su galimybe įgyti tam tikras pajamas, kurios būtų priemonė bent minimaliems poreikiams patenkinti. Pavyzdžiui, Vakarų Europoje po II pasaulinio karo manyta, jog asmeniui svarbiausia gauti tam tikrą kiekį maisto, kuris užtikrintų fizinį pajėgumą atliekant įvairius darbus, sudarytų galimybes tik egzistuoti, nepaisant aukštesnių poreikių. Tokiam požiūriui turėjo įtakos daugelis valstybių ar netgi asmenų, kurie pradėjo ir palaipsniui įtvirtino gyvenimo kokybės koncepcinius, metodologinius pagrindus, nors jie buvo tarsi to meto gyvenimo aplinkybių (ekonominių, politinių, socialinių) išraiška. Vėliau daugelio ekonomistų, sociologų, psichologų ir kitų mokslo sričių atstovų buvo argumentuota, jog tokia gyvenimo kokybės samprata yra ribota dėl to, kad neapima kitų svarbių žmogaus ar visuomenės gyvenimo kokybės aspektų (Haferkamp, 1992, Flynn, 2002). Tai leidžia daryti prielaidą, jog mokslininkai vis dar vieningai nesutaria dėl vienareikšmės gyvenimo kokybės sampratos ir ypač dėl jos vertinimo dimensijų ar rodiklių. Pastebėta, kad telkiant dėmesį tik į ekonominius gyvenimo kokybės komponentus neišsprendžiama socialinių visuomenės problemų. Manoma, kad sociologinis gyvenimo kokybės supratimas dažniausiai orientuotas į tai, kaip gyvenimo kokybę suvokia visuomenė, socialinės grupės ar asmenys, o tai ir yra subjektyvus gyvenimo kokybės vertinimas. Be to, gyvenimo kokybė, vertinant ją iš sociologijos mokslo pozicijų, suvokiama kaip tam tikras socialinis konstruktas, susidedantis iš savitų socialinių dimensijų. Pati visuomenė arba asmenys konstruoja savitą ir tik jiems priimtina gyvenimo kokybės modelį, tuo tarpu psichologai šią koncepciją sieja su vidinėmis individo charakteristikomis – laimės pojūtis, savirealizacijos galimybės, teigiami ir neigiami gyvenimo įvykiai (Butikis, 2009).

1993 metais Pasaulio sveikatos organizacijos buvo pasiūlytas gyvenimo kokybės apibrėžimas „Gyvenimo kokybė – tai individualus savo paskirties gyvenime vertinimas kultūros ir vertybių sistemos, kurioje individas gyvena, požiūriu, susijęs su jo tikslais, viltimis, standartais bei interesais. Tai plati koncepcija, kompleksiskai veikiama asmens fizinės sveikatos ir psichologinės būklės, nepriklausomybės laipsnio, socialinių ryšių bei ryšių su aplinka“, kuris yra plačiai naudojamas literatūroje – tai individualus kiekvieno žmogaus materialinės, fizinės, psichologinės ir socialinės gyvenimo gerovės suvokimas ir jos vertinimas kultūros vertybių sistemos kontekste, siejant tai su asmens tikslais, viltimis, standartais ir interesais. Tačiau visuotinai pripažinto ir vieningo gyvenimo kokybės apibrėžimo iki šiol nėra (Ruževičius, 2013).

Mark Rapley teigia, jog 1996-aisiais tyrėjų D. Felce ir J. Perry pateiktas gyvenimo kokybės apibrėžimas yra taip pat plačiai naudojamas apibrėžimas: „gyvenimo kokybė yra

apibrėžiama kaip visa apimanti gerovė, kuri apima objektyvius ir subjektyvius fizinės, materialinės, socialinės ir emocinės gerovės vertinimus, taip pat – asmeninį vystymąsi ir tikslingą veiklą, viskam vykstant asmeniniame vertybių sistemos kontekste“ (Rapley, 2008). Tokį gyvenimo kokybės apibrėžimą atvaizduoja modelis (2 paveikslas).



2 pav. **Gyvenimo kokybės modelis**
(šaltinis: Rapley, 2008)

Garsus kanadiečių rašytojas, bestselerių autorius, lyderiavimo bei saviugdos treneris bei specialistas, keliaujantis po pasaulį ir mokantis kitus saviugdos meno Robin Sharma yra pasakęs „Tavo gyvenimo kokybė priklauso nuo minčių kokybės“, tai tik patvirtina, kad asmens gyvenimo kokybė didžiaja dalimi priklauso nuo jo paties nusiteikimo, tikslų ir darbų.

Taigi, gyvenimo kokybė gali būti įvertinta pagal fizinę ir emocinę savijautą, taip pat pagal materialinę ir socialinę gerovę. Gyvenimo kokybės įvertinimas gali būti grindžiamas

objektyviais faktais, taip pat ir pagal individo subjektyvų suvokimą. Individo lygmeniu būtina įvertinti, jog gyvenimo kokybė yra susijusi su individo asmenybės vystymusi ir todėl yra kintanti. Gyvenimo kokybę ir jai įtakos turinčius veiksnius reikėtų vertinti atsižvelgiant į kultūrinį, vertybinį kontekstą, kuriame veikia individai.

1.2 Gyvenimo kokybės vertinimo sistemos

Gyvenimo kokybė – sudėtinga ir daugiabriaunė sąvoka, apimanti pačius įvairiausius gyvenimo aspektus. Gali būti vertinama tiek atskiro individo (asmens) gyvenimo kokybė, tiek gyvenimo darbe (organizacijoje) kokybė, tiek ir bendruomenių, miestų, valstybių ar regionų gyvenimo kokybė bei ekologinė gyvenimo kokybė. Kaip jau ir buvo minėta, gyvenimo kokybė apima pagrindines žmogaus veiklos sritis: fizinę, psichologinę, dvasinę, socialinę, ekonominę ir neatsiejamai yra susijusi su žmogaus sveikata. Gyvenimo kokybę kiekvienas žmogus gali apibūdinti skirtingai ir įvardinti būtent jam svarbius gyvenimo kokybę sudarančius aspektus. Gyvenimo kokybės tyrimai gali būti atliekami tiriant skirtingus aspektus: politinę gyvenimo sritį, ekonominę, socialinę, aplinkos, kultūrinę ir sveikatos sritį (Ruževičius, 2013).

Gyvenimo kokybei įtakos turi asmens fizinė, dvasinė bei sveikatos būklė, nepriklausomumo lygis, socialinis ryšys su aplinka ir kiti asmeniui svarbūs veiksniai. Paprasčiau gyvenimo kokybę galima apibūdinti kaip žmogaus pasitenkinimą esamo gyvenimo rodikliais, lyginant su jo siekiamu ar idealiu gyvenimo lygiu. Gyvenimo kokybės vertinimas priklauso ir nuo žmogaus vertybių sistemos ir kultūrinės aplinkos, kuriai jis priklauso. Gyvenimo aplinkybės ar sąlygos gali lemti aukštą gyvenimo vertę, tačiau nors kiek pakitus aplinkybėms, keičiasi ir asmens gyvenimo kokybės suvokimas bei vertinimas. Gyvenimo kokybę lemia daugybė veiksnių ir aplinkybių: būstas, užimtumas, pajamos ir materialinis gerbūvis, moralinės nuostatos, asmeninis ir šeimyninis gyvenimas, socialinė parama, stresas ir krizės darbe, asmeniniame gyvenime ir socialinėje aplinkoje, sveikatos kokybė, sveikatos priežiūros galimybės, darbo sąlygos, mityba, išsilavinimo galimybės, santykiai su aplinka, ekologiniai veiksniai ir kita. Gyvenimo kokybė pradėta tyrinėti siekiant suprasti individo ir visos visuomenės gerbūvį (Ruževičius, 2013).

Įvairūs gyvenimo gerovės, visuomenės laimės, pasitenkinimo gyvenimu ir gyvenimo kokybės vertinimo metodai mokslinėje literatūroje aprašomi ir pasaulio praktikoje taikomi jau nuo 1970 metų. Butano Karalystėje matuojama bendroji nacionalinė laimė arba bendrasis vidaus laimingumas, Europoje visuomenės apklausų būdu kas ketveri metai atliekami

Europos gyvenimo kokybės tyrimai (angl. EQLS), N. Sarkozy iniciatyva iš žymių mokslininkų J. Stiglitzo, A. Seno, J.P. Fitoussi sudaryta komisija pasiūlė savą Ekonominės ir socialinės pažangos matavimo metodiką, psichologas R. Veenhovenas sukūrė apibendrintą pasitenkinimo gyvenimu rodiklį – laimingo gyvenimo metus, pagal socialinės psichologijos analitiko A. G. White sukurtą metodiką skaičiuojamas pasitenkinimo gyvenimu rodiklis. Kasmet įvairiuose pasaulio regionuose atliekami gyvenimo kokybės vertinimai pagal sintetinius rodiklius (Ferrans ir Powers gyvenimo kokybės rodiklis, Calverto-Hendersono gyvenimo kokybės vertinimo metodika, „The Economist“ ir „International Living“ (2010) gyvenimo kokybės rodikliai) (Servetkienė, 2012).

Atsižvelgdami į daugiadimensinę gyvenimo kokybės sampratą, jos esmę ir turinį projekto „Lietuvos gyventojų gyvenimo kokybės matavimo rodiklių sistemos ir vertinimo modelio sukūrimas“ tyrėjai išskiria tris pagrindines posistemes. Pirmoji gyvenimo kokybės rodiklių grupė apima žmogaus fizinės bei psichologinės sveikatos ir demografinius rodiklius – tai vidutinė gyvenimo trukmė, sergamumas, gimstamumo bei mirtingumo lygis, gyventojų reprodukcijos rodikliai, emigracijos mastai, šeimos instituto stabilumas, santuokų skaičius ir kita. Antroji gyvenimo kokybės rodiklių grupė apima gyventojų gyvenimo lygio arba materialinės būklės rodiklius – tai darbas ir užimtumas, gyventojų pajamų lygis ir jų paskirstymas, vartojimo lygis ir struktūra, būsto ir gyvenamosios aplinkos kokybė. Trečiasis aspektas, kuris parodo gyvenimo kokybę, – tai švietimo, socialinės aplinkos, saugumo, kultūros, moralinių etinių vertybių rodikliai. Palyginti naujas tyrimų aspektas šioje gyvenimo kokybės sampratoje yra kultūra. Tai viena iš svarbiausių ne tik visuomenės mokslų, bet ir ekonomikos sąvokų. Be kultūros negali būti ir moralės, o žema moralė lemia ir neefektyvią ekonomiką. Išsilavinęs, aukštos kultūros, aukšto profesinio lygio žmogus, pirma, disponuoja kokybiškais neapčiuopiamais ištekliais – žiniomis, kompetencija, intelektu, aukštomis dvasinėmis ir moralinėmis vertybėmis, antra, toks žmogus sukuria ir aukštos kokybės produktą, užtikrina didesnę darbo našumą, sukuria didesnę indėlį į BVP ir aukštesnę gyvenimo kokybę.

Tačiau iki šiol pasaulyje atliekami tik gana fragmentiški gyvenimo kokybės tyrimai. Viena iš problemų, su kuria susiduriama, atliekant gyvenimo kokybės tyrimus, – gyvenimo kokybė nėra suvokiama vienareikšmiškai ir skirtingi mokslininkai pasirenka skirtingus jos vertinimo metodus. Objektiviai visuomenės fizinei ir dvasinei būklei, gyventojų materialinei padėčiai, gyvenamajai aplinkai ar kitoms gyvenimo kokybės sritims įvertinti atitinkamos srities statistiniai rodikliai sujungiami į integruotus rodiklius (visuomenės sveikatos būklės, gyvenimo lygio, gyvenimo sąlygų, diferenciacijos ir kitus rodiklius), kurie, nors ir

„sintetiniai“, tačiau nagrinėjant gyvenimo kokybės pokyčius yra iškalbingesni už vieno suvestinio gyvenimo kokybės rodiklio reikšmę (1 lentelė).

1 lentelė. **Gyvenimo kokybės sritys ir jų rodikliai**
(šaltinis: Servetkienė, 2013)

Gyvenimo kokybės sričių grupės	Gyvenimo kokybės sritys	Gyvenimo kokybės sričių rodikliai
I. Sveikata ir gyventojų raida	1. Sveikata, fizinė būklė	Visuomenės sveikatos ir fizinės būklės rodiklis
	2. Emocinė būklė, dvasinė savijauta	Visuomenės dvasinės (emocinės) būklės rodiklis
	3. Šeimos gerovė, gyventojų raida	Gyventojų raidos rodiklis
II. Visuomenės materialinė gerovė ir ekonominė socialinė aplinka	4. Materialinė gerovė	Visuomenės materialinės gerovės rodiklis
	5. Gyvenamoji aplinka	Aplinkos kokybės rodiklis
	6. Saugumas (fizinis, teisinis, socialinis)	Visuomenės saugumo rodiklis
	7. Profesinė veikla	Profesinio aktyvumo rodiklis
	8. Laisvalaikis, poilsis	Darbo ir poilsio pusiausvyros rodiklis
	9. Infrastruktūros išvystymas	Infrastruktūros ir technologijų išvystymo rodiklis
III. Švietimas, kultūra, moralinių - etinių ir dvasinių vertybių sistema	10. Švietimas, mokslas	Visuomenės švietimo ir mokslo rodiklis
	11. Kultūra	Visuomenės kultūros lygio rodiklis
	12. Socialinis gyvenimas	Socialinių ryšių rodiklis
	13. Politinė aplinka	Politinio gyvybingumo rodiklis
	14. Lygios galimybės	Lygių galimybių rodiklis

Šie rodikliai gali būti naudojami, stebint Lietuvos socialinės – ekonominės būklės raidos tendencijas per rinkos gyvavimo laikotarpį, taip pat siekiant nustatyti dabartinę Lietuvos vietą Europos Sąjungos šalių kontekste (Servetkienė, 2013).

Gyvenimo kokybę galima vertinti ir pagal kitokius užsienio šalių autorių pasiūlytus rodiklius (2 lentelė).

2 lentelė. Gyvenimo kokybės vertinimo metodikų evoliucija
(šaltinis: sudaryta M. Romerio universiteto projekto „Lietuvos gyventojų gyvenimo kokybės matavimo rodiklių sistemos ir vertinimo modelio sukūrimas“ tyrėjų)

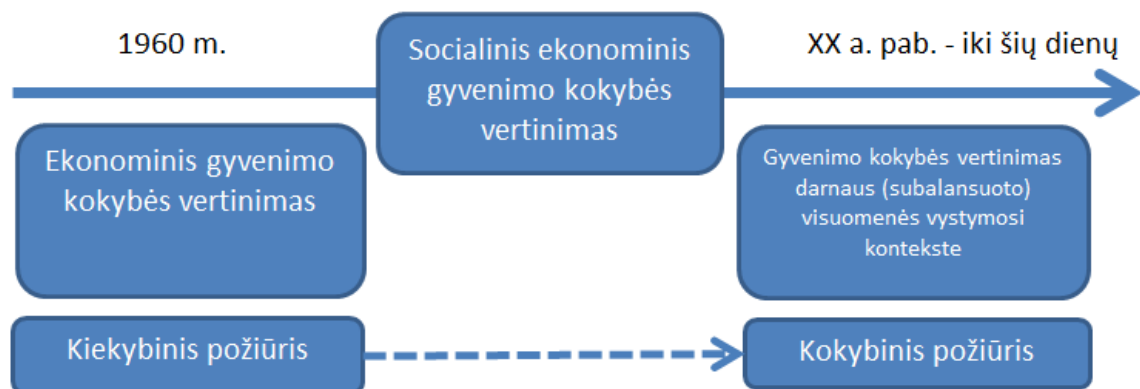
Eil. Nr.	Autorius/ šalis/ mokslo ar tyrimų institucija	Metai	Rodiklio pavadinimas
1.	M. D. Morisas	1970	Fizinės gyvenimo kokybės rodiklis
2.	Mičigano universiteto sociologai, JAV	1975	Gyvenimo kokybės vertinimai
3.	Medicinos mokslo atstovai Carol Estwing Ferrans ir Marjorie Powers	1984	Gyvenimo kokybės rodiklis
4.	Pasaulio sveikatos organizacija	1997	Gyvenimo kokybės modelis
5.	Calvert – Henderson, JAV	2000	Gyvenimo kokybės rodikliai
6.	R. L. Schalock ir M. Verdugo	2002	Gyvenimo kokybė
7.	Europos gyvenimo kokybės tyrimai (European Quality of Life Survey – EQLS)	2003	Gyvenimo kokybė, pasitenkinimas gyvenimu, laimės rodiklis
8.	Economist Intelligence Unit	2005	Gyvenimo kokybės rodiklis
9.	Mercer Human Research	2006	Miestų gyvenimo kokybės vertinimai
10.	E. Vilkas, V. Pukelienė, V. Starkauskienė (Vytauto Didžiojo universitetas)	2006	Gyvenimo kokybės rodiklis
11.	Monterėjaus universitetas (Meksika)	2008	Gyvenimo kokybės rodiklis
12.	J. Stiglitzas, A. Seno ir J. P. Fitoussi	2009	Gyvenimo kokybės rodiklis
13.	Europos ekonomikos ir socialinių reikalų komitetas (ES)	2009	Bendras standartizuotas gyvenimo kokybės rodiklis
14.	International Living	2010	Gyvenimo kokybės rodiklis
15.	A. Zinovyev (Paryžiaus Curie institutas), A. N. Gorban (Leičesterio universitetas)	2010	Netiesinis gyvenimo kokybės rodiklis

Medicinos mokslo atstovai Carol Estwing Ferrans ir Marjorie Powers 1984 metais suformavo gyvenimo kokybės rodiklį, kuriuo galima įvertinti tiek pasitenkinimą gyvenimu, tiek įvairių gyvenimo aspektų svarbą ir reikšmingumą žmogui. Pirmenybės suteikimas vienai ar kitai sričiai naudojamas pasitenkinimo gyvenimu lyginamajam svoriui nustatyti. Taigi, toks

balų suteikimas, atsižvelgiant į individualius prioritetus, reprezentatyviai atspindi gyventojų pasitenkinimą gyvenimu. Rodiklį sudaro 5 sudėtinės dalys: gyvenimo kokybė apskritai ir 4 sritys: sveikata ir veikla, psichologinė ir dvasinė savijauta, socialinė – ekonominė gerovė, šeimos gyvenimas. Taikant bendrąją Ferrans ir Powers metodiką, buvo sukurta ir pritaikyta daugybė įvairių šio rodiklio apskaičiavimo versijų gyventojams, kenčiančių nuo įvairių sveikatos sutrikimų, kiekvieną kartą atitinkamai suformuojant nuo ligos specifikos priklausančias rodiklio apskaičiavimo versijas (Tamošiūnaitė, 2012).

Leičesterio universiteto socialinės psichologijos analitikas A. G. White, remdamasis tyrimų duomenimis, sukūrė pasitenkinimo gyvenimu rodiklį. Šio mokslininko atliekamų tyrimų tikslas – parodyti subjektyvų skirtingų šalių gyventojų pasitenkinimą gyvenimu. Kaip parodė atlikti vertinimai, subjektyvi gerovė stipriausiai koreliuoja su sveikata, materialine gerove ir švietimo prieinamumu (White, 2007). Šis laimės matavimo pavyzdys aiškiai rodo, kad tiesioginiai klausimai, ar žmogus jaučiasi laimingas, kaip jis vertina savo pasitenkinimą gyvenimu, yra puiki alternatyva tradiciniams ekonominės politikos sėkmingumo matavimams, kurie remiasi tik tokiais makroekonominiais rodikliais, kaip BVP ar nedarbo lygis. Tokie tyrimai įrodo, kad gyventojų laimė ir gyvenimo kokybė iš tikrųjų gali būti veiksmingai išmatuojami (Servetkienė, 2013).

Vakarų Europos šalyse ir JAV sukurta ne viena metodika gyvenimo kokybei vertinti, nors pasaulinė gyvenimo kokybės tyrimų patirtis atskleidžia daug problemų, kurios kliudo arba įgalina atlikti asmens ar visuomenės gyvenimo kokybės vertinimus. Atsižvelgiant į užsienio autorių Schuessler, Fisher (1985), Meacher (2001), Fahey (2003) darbus, gyvenimo kokybės tyrimų raidos ypatumai glaudžiai siejasi su gyvenimo kokybės sampratos raida (3 paveikslas).

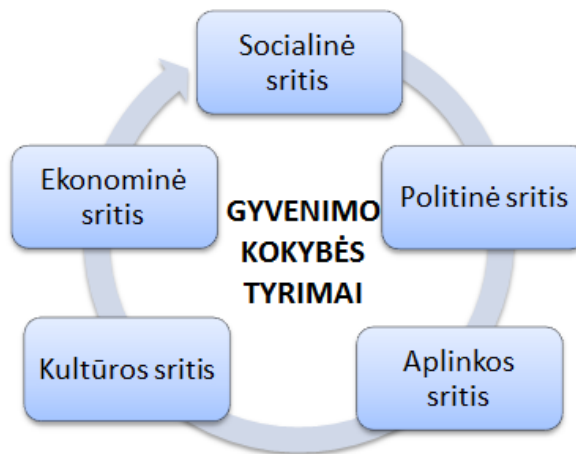


3 pav. Gyvenimo kokybės sampratos raidos ypatumai
(šaltinis: Vazonienė, 2010)

Remiantis Vazonienės (2010) duomenimis, gyvenimo kokybę pirmiausia lemia asmeninė ir ekonominė, po to socialinė gyvenimo sritys. Mažiausiai subjektyvią gyvenimo kokybę lemia politinė situacija, susidariusi gyvenamoje šalyje.

Gyvenimo kokybės tyrimų, kaip atskiros tyrimų srities, įsigalėjimas moksle 1960 m. sudarė prielaidas ieškoti tinkamų būdų gyvenimo kokybei tirti. Iki 1970 m. akademinėje literatūroje ir taikomuosiuose tyrimuose daugiausia dėmesio buvo skiriama tokiai gerovės sampratai, kuri susijusi su įvairių gėrybių ir materialinių išteklių paskirstymu. Po II pasaulinio karo manyta, kad ekonominis augimas, pagrįstas pajamų didinimu, yra pagrindinė priemonė gyvenimo kokybei gerinti. Tačiau toks požiūris į gerovės skatinimą parodė, kad kiti, ne mažiau svarbūs veiksniai, kaip sveikata, išsimokslinimas, raštingumas, skurdas ir panašiai, taip pat sukelia tam tikras pasekmes daugeliui pažeidžiamesnių gyventojų grupių. Tai privertė visuomenę, valdžios atstovus, pasaulines organizacijas susirūpinti ir ieškoti atsakymų į tai, kas iš tikrųjų turi įtakos gyvenimo kokybei ir sudaro prielaidas jai kilti. Dėl to 1970–1980 m. greta ekonominės gyvenimo kokybės išraiškos pradėti analizuoti nedarbo socialiniai aspektai, gyventojų mirtingumas, vidutinė būsima gyvenimo trukmė (Crafts, McGregor). Pereita prie socialinio ekonominio gyvenimo kokybės vertinimo, įtraukiant visuomenei svarbius socialinius rodiklius, kurie papildė pirminę gyvenimo kokybės koncepciją. XX a. Pabaigoje pradėta atsižvelgti į tai, kad asmens ir visuomenės gyvenimo kokybės tyrimai turi būti praplėsti gebėjimu įvertinti kiekvieno asmens pasirinkimo galimybes ir gebėjimus, teisingą išteklių paskirstymą ir jų naudą kiekvienam visuomenės nariui. Gyvenimo kokybės tyrimai perėjo dar į kitą lygmenį, kur šie tyrimai vertinami darnaus (subalansuoto) visuomenės vystymosi kontekste (Meacher, Flynn, Juškevičius, 2005).

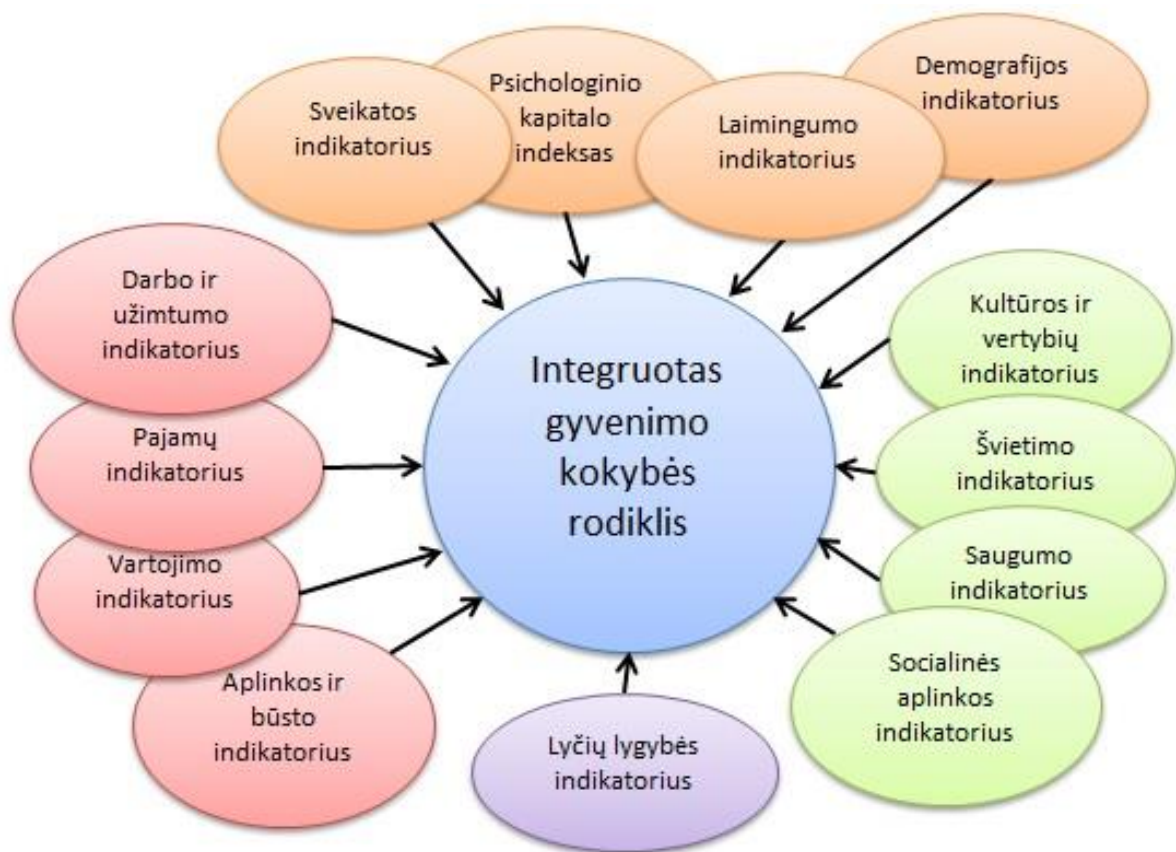
Vertinant gyvenimo kokybės tyrimų raidos ypatumus tikslinga išskirti tai, kad šie tyrimai nuo kiekybinio požiūrio į gyvenimo kokybės vertinimą perėjo prie kokybinio. Tai parodo, jog analizuojant asmens ar visuomenės gyvenimo kokybę stengiamasi dėmesį telkti ne vien į galėjimą ar gebėjimą apsirūpinti minimaliam ir normaliam gyvenimui užtikrinti reikalingais ištekliais, bet ieškoma būdų, kaip patenkinant poreikius gaunama nauda prisidėtų prie visapusiškos gyvenimo kokybės kilimo. Daugelyje mokslinės literatūros šaltinių (Haferkamp, Smebser, 1992, Johansson, 2001, Easterlin, 2003, Camfield, 2005) gyvenimo kokybės tyrimai atliekami integruojant kelias gyvenimo sritis arba jas vertinant sistemiškai (4 paveikslas). Suvokimas ir gebėjimas atlikti bei plėtoti šios srities tyrimus priklauso nuo to, į kurias sritis orientuojasi tyrėjas ar kitas suinteresuotas gyvenimo kokybės tyrimais asmuo (Leleika, 2013).



4 pav. **Gyvenimo kokybės tyrimų sritys**
(šaltinis: sudaryta autorės)

Dėl šalies išsivystymo lygio skirtingose šalyse asmens ar visuomenės gyvenimo kokybė skiriasi, nors tyrimų sritys yra tos pačios. Analizuojant ekonominę sritį dažniausiai atsižvelgiama į gyventojų pajamas ir jų struktūrą, ekonominį aktyvumą. Socialinė sritis atsižvelgia į socializacijos procesą, gebėjimą palaikyti socialinius ryšius, socialinį mobilumą. Politinė sritis dažnai apima veiklos, žodžio ir sprendimų laisves. Į aplinkos sritį patenka švari aplinka, neužterštas oras. Kultūros sritis – poilsio ir laisvalaikio prioritetai, saviraiškos būdai, vertybės (Vištortienė, 2011).

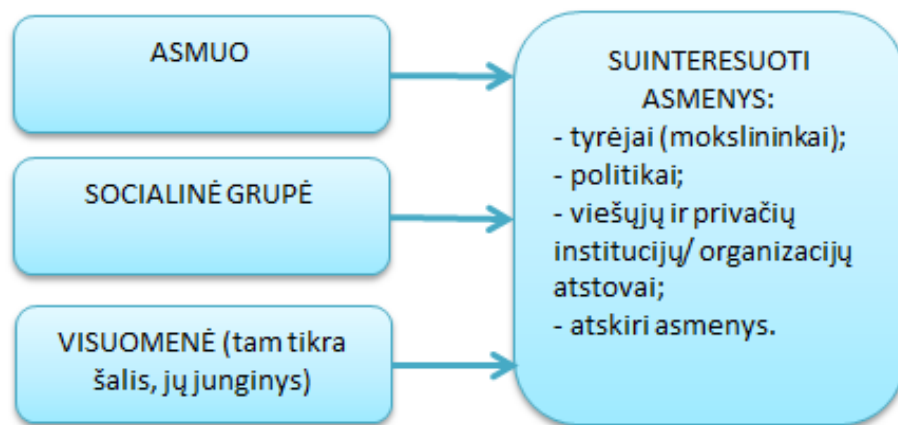
Integruotas gyvenimo kokybės rodiklis naudojamas tarptautiniams palyginimams bei atskirų valstybių vidaus progresui įvertinti, įvykių raidai analizuoti bei prognozuoti (5 paveikslas). Šis rodiklis leidžia visumą sudarančias dalis (valstybes ar sistemas) lyginti bei vertinti jų kitimą.



5 pav. **Gyvenimo kokybės rodiklio sudedamosios dalys**
(šaltinis: sudaryta autorės, remiantis OECD Regional Well-Being, 2009)

Remiantis integruotu gyvenimo kokybės rodikliu, kas pusę metų visame pasaulyje atliekami tyrimai, kurių rezultatai talpinami Numbeo tinklalapyje. 2016 metų pirmojo pusmečio tyrimo duomenimis, aukščiausią gyvenimo kokybės įvertinimą turi Danija, Šveicarija, Australija ir Naujoji Zelandija (3 priedas). Prasčiausiai gyvenimo kokybę vertinama Rusijoje, Indonezijoje, Malaizijoje ir Vietname. Lietuva užima 42-ąją vietą 2016 metų pirmąjį pusmetį, tačiau 2015 metais Lietuva pagal šį rodiklį užėmė gerokai aukštesnę vietą – 32-ąją.

Gyvenimo kokybės tyrimų rezultatai tampa vis aktualesni ir įgyja didelę reikšmę moksle, kadangi pagal tyrimų rezultatus formuojami strateginiai dokumentai visuomenės socialinėms ekonominėms problemoms spręsti. Vykdamas gyvenimo kokybės tyrimus reikia identifikuoti, kas yra gyvenimo kokybės tyrimų dalyviai, nes tai leidžia išvengti, kokios yra tikslinės arba prioritetinės grupės, kurių gyvenimo kokybę verta tirti, įvertinus pastaruosius faktus, galima atsakyti, kokios yra galimybės gyvenimo kokybės tyrimams atlikti (6 paveikslas).



6 pav. **Gyvenimo kokybės tyrimų dalyviai**
(šaltinis: Janušauskaitė, 2008)

Svarbu nusistatyti, kaip bus atliekami gyvenimo kokybės tyrimai, kokie taikytini metodai, kas tiriamieji, kiek ir kada bus apklaustųjų. Gyvenimo kokybės tyrimai, ypač kai remiamasi subjektyviu vertinimu ir norima atlikti apklausas, sukelia daugelį klausimų, kurie gali būti labai įvairūs ir priklauso nuo individualios situacijos.

Remiantis Eurostat duomenų bazės duomenimis, 2011 metų lapkričio mėnesį Europos statistikos sistemos komitetas (angl. European Statistical System Committee (ESSC)) patvirtino naują gyvenimo kokybės vertinimo rodiklį „Europos Sąjungos gyvenimo kokybės indikatorius“, kuris gyvenimo kokybę apibrėžia kaip visumą devynių dedamųjų:

1. Bendras pasitenkinimas gyvenimu ir jo prasmė;
2. Materialūs daiktai;
3. Produktivumas ir pagrindinė veikla;
4. Išsilavinimas;
5. Sveikata;
6. Laisvalaikis ir socialinis bendravimas;
7. Finansinis ir fizinis saugumas;
8. Valdžia ir pagrindinės teisės, įstatymai;
9. Gamta ir gyvenamoji aplinka.

Žmogaus materialią aplinką sudaro jo gaunamų ir naudojamų prekių, paslaugų, būsto, ūkio kokybė, darbo ir poilsio galimybės bei sąlygos, pajamos, esanti perkamoji galia. Asmens saugumas gali būti tiek fizinis, tiek teisinis, tiek ir socialinis. Svarbu užtikrinant asmens gyvenimo kokybę atkreipti dėmesį į saviraiškos galimybes – laisvai ir nevaržomai dalyvauti kūrybinėje ir kultūrinėje veikloje, politikoje, visuomeniniame gyvenime. Norint užtikrinti gerą gyvenimą ir jo kokybę, reikia palaikyti gerą moralinį psichologinį klimatą visuomenėje, šeimoje, organizacijoje ir šalyje, kurioje gyvenama.

Gyvenimo kokybės tyrimai vis labiau įgyja taikomąją reikšmę ir yra politiškai veiksmingi, išryškėja jų komercinė paskirtis bei atsiskleidžia mokslinė reikšmė filosofiniu, metodologiniu ir tarpdisciplininiu požiūriais (Kundrotienė, 2011). Šie tyrimai per savo raidos laikotarpį išsikovojo svarbią vietą tarp kitų socialiniuose moksluose atliekamų tyrimų. Skirtingo daugiadimensinio požiūrio į gyvenimo kokybę derinimas atskleidžia, jog šie tyrimai gali būti naudingi juos vertinant įvairiais pjūviais: teritoriniu, metodologinio pagrįstumo atžvilgiu, tyrimų rezultatų aktualumu skirtingiems šiais tyrimais suinteresuotiems asmenims. Pažymėtina, jog Lietuvos atveju pirmiausia reikia konceptualizuoti gyvenimo kokybės sampratą, kuri būtų kaip pamatas išsamiems šios srities tyrimams, sudarysiantiems sąlygas vykdyti nuolatinį asmenų ar visuomenės gyvenimo kokybės monitoringą. Gyvenimo kokybė turėtų būti sistemingai stebima ne tik visoje visuomenėje, bet ir ypač tam tikrose gyventojų grupėse, ypač nepalankiomis ekonominėmis ir socialinėmis sąlygomis gyvenančių žmonių grupėse (Janušauskaitė, 2008).

2. GYVENIMO DARBE KOKYBĖ

Daugumai žmonių darbas nėra vien pajamų šaltinis, jis tenkina ir aukštesnius žmonių poreikius – norą save realizuoti, atskleisti savo gebėjimus, pajusti gyvenimo prasmę, priklausyti tam tikram socialiniam sluoksniui, profesinės veiklos grupei, kilti karjeros laiptais ar bendrauti su kolegomis. Pasitenkinimą darbu labiausiai lemia jo turinys, todėl dažniausiai juo ypač patenkinti dirbantys kūrybinį, kvalifikuotą darbą (menininkai, mokslininkai, žurnalistai), o tarp dirbančių ne tokį kvalifikuotą darbą (gamybos ar statybos sektoriuose) patenkintų darbu paprastai mažiau (Monkevičius, 2014).

2.1. Gyvenimo darbe kokybę lemiantys veiksniai

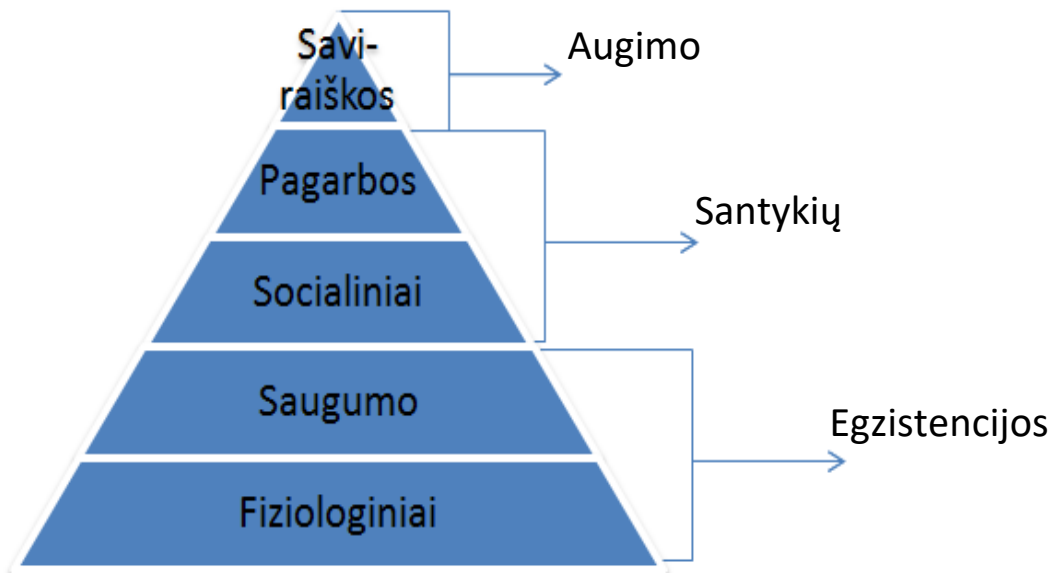
Gyvenimo darbe kokybė apima tokias sritis kaip darbuotojo sveikata ir gerovė, užimtumo garantijos ir profesijos planavimas, kompetencijos ugdymas, darbo sąlygos. Šių kokybės aspektų vertinimas suteikia galimybes socialinių programų kūrimui, įgyvendinimui ir jų tobulinimui organizaciniu, nacionaliniu ir tarptautiniu lygiu (Ruževičius, 2013).

Žmogus darbe praleidžia didelę savo gyvenimo dalį, tačiau uždirbti pinigai nėra didžiausia nauda – darbas mums padeda tenkinti bendravimo poreikius, formuoja socialinį ir profesinį asmenybės tapatumą, teikia saviraiškos galimybes, pripažinimą ir bendrą pasitenkinimo darbu jausmą, kuris yra svarbus laimingo gyvenimo elementas. Darbas suteikia gyvenimo prasmę, o nedarbas yra laikomas pagrindiniu nelaimingumo ir depresijos šaltiniu (Frey & Stutzer, 2000), todėl ypač svarbu, kad gyvenimas darbe būtų kokybiškas.

Galima teigti, kad gyvenimo darbe kokybė priklauso ne tik nuo žmogaus norų ir pastangų, kadangi didelę įtaką daro išsilavinimo ar kvalifikacijos stoka, finansiniai sunkumai, prasta sveikata, kurie ir gali lemti žmogaus pasirinkimą dirbti nemėgstamą darbą. Taip pat žema organizacijos darbo kultūra, bloga vadyba, slogus mikroklimatas gali kelti nuolatinį stresą ir nusivylimą, kuris žmogų lydės ne tik darbe. Šiuolaikiniame sparčiai kintančiame pasaulyje organizacijų pažanga tiesiogiai susijusi su žmonių išteklių kokybe. Sėkmę lemia ne sėkmingos technologijos, bet sėkmingi darbuotojai, galintys kurti naujas technologijas.

C. Alderfer sukūrė motyvacijos teoriją, kurią pavadino EGA (angl. ERG) teorija (7 paveikslas). Šios trys raidės reiškia tris svarbiausias poreikių grupes:

1. Egzistencijos poreikiai (fizinės sveikatos ir gerovės);
2. Giminystės (bendravimo) poreikiai (tarpasmeninių santykių);
3. Augimo poreikiai (kūrybiškumo ar rezultatyvios veiklos).



7 pav. **C. Alderfer EGA teorijos modelis**
(šaltinis: sudaryta autorės, remiantis Robbins, 2003)

Ši teorija teigia, kad patenkinus žemesniojo lygmens poreikius, jie tampa mažiau svarbūs ir nebemotyvuoja individo, o aukštesniojo lygmens poreikiai tampa dar svarbesni. EGA teorijos modelis mažiau kategoriškas už A. Maslow poreikių hierarchijos teoriją – čia daroma prielaida, kad žmonės gali judėti hierarchijos laiptais ne tik aukštyn, bet ir žemyn, priklausomai nuo savo gebėjimų tenkinti poreikius. Tai buvo naujas požiūris į poreikių vaidmenį, ypač aukštesniųjų poreikių tenkinimo svarbą organizacijoje, ieškant atitinkamų būdų rasti pasitenkinimą darbo procese. Motyvacijos teoretikas Alderfer įrodė, kad vienu metu konkuruodami tarpusavyje gali veikti skirtingų lygmenų poreikiai. Jei veikiamas aukštesnio lygmens poreikių darbuotojas atsiduria situacijoje, kai nebepatenkinami žemesni poreikiai, pavyzdžiui, sumažėja atlyginimas, asmuo gali regresuoti ir jo elgesį stipriau veiks egzistencijos poreikiai. Tačiau gali būti ir atvirkščiai – stipresnę įtaką išlaikys aukštesnieji poreikiai, jeigu darbuotojas mato situacijos pagerėjimo perspektyvą, o žemesniųjų poreikių nepatenkinimas dar nėra peržengęs kritinės ribos (Monkevičius, 2015).

Vis daugėja mokslinių įrodymų, teigiančių, kad organizacijos rezultatai ir sėkmė priklauso nuo joje dirbančių žmonių laimės (Happiness Works, 2012). Eksperimentiniais tyrimais nustatyta (Oswald, 2013), kad laimingesni žmonės dažniau būna inovatyvūs, sėkmingiau atskleidžia savo kūrybinį potencialą ir pasižymi aukštesniu darbo našumu. Jie linkę nuolat tobulinti kvalifikaciją, darbe negailėti energijos ir laiko, o už organizacijos ribų elgiasi kaip jos reprezentatoriai, skleidžiantys pozityvias žinias ir stiprinantys gerą įvaizdį. Laimingesni darbuotojai padeda kurti ir palaikyti optimistinę nuotaiką ir efektyviam darbui palankų mikroklimatą (Fisher, 2010). Lyginant su nelaimingais darbuotojais, jie rečiau daro

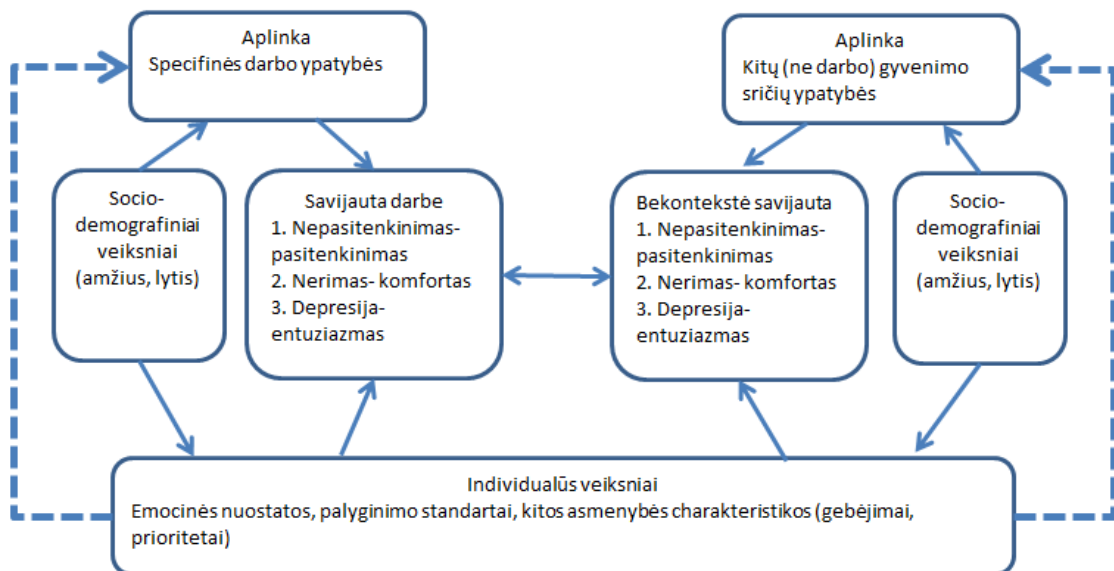
pravaikštas, turi mažiau žalingų įpročių, yra geresnės sveikatos. Toks darbo našumo ir laimės santykis laikomas svarbia darbuotojų motyvavimo sąlyga. Pripažįstama, kad investavimas į gyvenimo kokybę darbe gali atnešti didelę naudą tiek darbuotojams, tiek visai organizacijai. Gyvenimo darbe kokybė glaudžiai susijusi su galimybėmis derinti skirtingus vaidmenis darbe ir šeimoje, asmeniniame gyvenime.

Walton 1973 metais klasifikavo gyvenimo darbe kokybės struktūrą, pasiūlęs tyrimuose naudoti rodiklius:

1. Adekvatus ir teisingas atlyginimas;
2. Fizinėi ir psichinei sveikatai palankios darbo sąlygos;
3. Žmonių gebėjimų panaudojimas ir tobulinimas;
4. Asmeninis augimas, karjera ir saugumas;
5. Viso gyvenimo erdvė (darbo, šeimos ir laisvalaikio balansas);
6. Konstitucionalizmas (aiškiai apibrėžtos darbuotojo teisės ir jų apsauga);
7. Socialinė integracija darbe;
8. Socialinė atsakomybė (socialiai atsakingas darbdavių ir darbuotojų elgesys).

Visi šie aštuoni aspektai yra svarbūs, tačiau kaip sudėtingiausią ir jautriausią galima išskirti darbuotojų sveikatą. Empiriniais tyrimais yra įrodyti sąryšiai tarp įvairių darbo aplinkos ypatybių, tokių kaip vidinė motyvacija, išitraukimas, poreikis tobulėti, ir pasitenkinimo darbu – svarbiu viso gyvenimo kokybės bei laimės rodikliu. Pasitenkinimas darbu pradėtas matuoti sveikatos ir psichologijos moksluose taikomais metodais, pasitelkiant gyvenimo darbe kokybės koncepcijoje savijautos, depresijos, streso sąvokas.

Malaizijos universiteto mokslų daktaras Narehan Hassan (2009), išanalizavęs sveikatos ir savijautos darbe problemas, atkreipė dėmesį į Warr (1999) pasiūlymą atskirti specifinę darbo savijautą, t.y. žmonių emocijas, susijusias su jų darbu ir gyvenime kylančius bendresnio pobūdžio jausmus. Darbuotojo savijautai darbe įtakos turi fizinis saugumas, socialiai vertinga pozicija, galimybė panaudoti gebėjimus. Warr nuomone, darbuotojų savijauta priklauso nuo asmeninių nuostatų, demografinių veiksnių, pavyzdžiui, amžiaus ar lyties (8 paveikslas).



8 pav. **Veiksniai, lemiantys darbuotojo pasitenkinimą darbu**
(šaltinis: Warr, 1999)

Gyvenimo darbe kokybės gerinimas aktualus privačiam ir viešajam sektoriams. Europos Komisija pripažįsta (2008), kad nors kiekybiniai Europos Sąjungos darbo rinkos rodikliai gerėja (auga užimtumas, mažėja struktūrinis nedarbas), nerimą kelia darbo kokybės gerinimas, jaučiamas darbo vietų kokybės nepastovumas – didėja darbo nesaugumas, blogėja darbo sąlygos (pagausėjo sveikatos problemų, susijusių su stresu darbe), mažėja galimybės derinti darbą ir asmeninį gyvenimą. Visos šios problemos reikalauja atidžiau pažvelgti į darbo kokybės lygį ir tendencijas Europos Sąjungoje.

Gyvenimo darbe kokybės sampratą pirmiausia praturtino psichologo Maslow poreikių teorijos pritaikymas. Veiksniai buvo siejami su darbuotojų poreikių tenkinimu įvairiausiose lygmenyse, pradedant materialiu (atlyginimas, higieniškos darbo sąlygos) baigiant aukščiausiais, kurie atspinti asmenybės gyvenimo vizijas ir savirealizacijos aspiracijas (Sirgy, 2001). Iš pradžių gyvenimo darbe kokybė buvo siejama su pasitenkinimu darbu, tačiau J. Taylor (1979) pasiūlė esminius gyvenimo darbe kokybės komponentus identifikuoti pagal išorinius darbo faktorius – atlyginimą, darbo valandas, darbo aplinką ir vidinius – požiūrį į patį darbą, jo pobūdį. Samprata buvo papildyta asmeninėmis darbuotojo charakteristikomis, savirealizacija, dalyvavimu valdyme, sąžiningumu ir teisingumu, socialiniu palaikymu, prasminga darbo perspektyva. Toks požiūris leido derinti darbdavių ir darbuotojų grupių interesus.

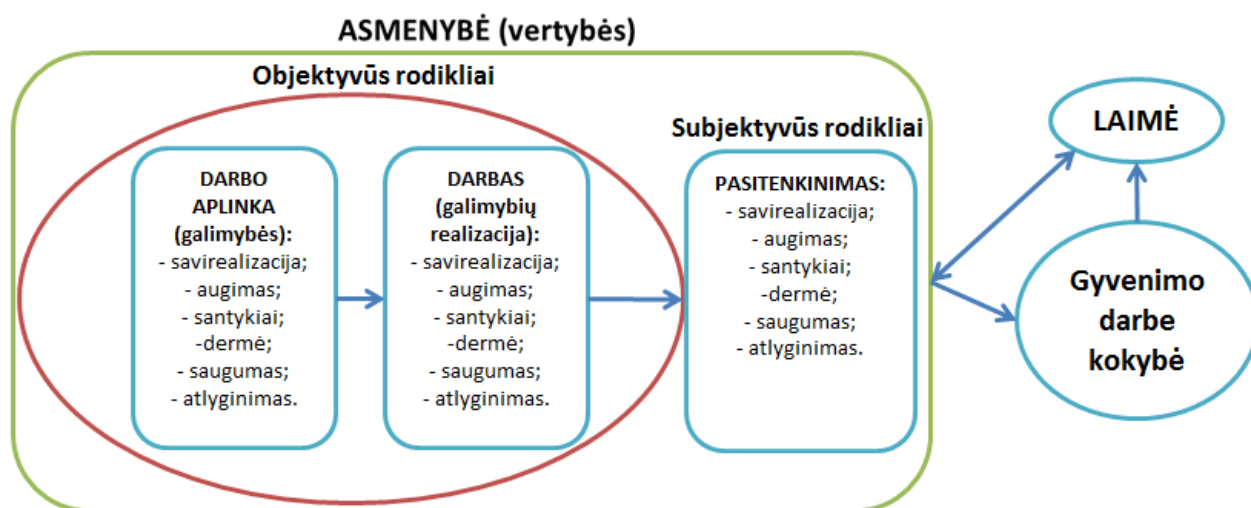
2.2. Gyvenimo darbe kokybės vertinimo sistemos

Darbas apima didelę žmogaus gyvenimo dalį. Darbe ne tik uždirbamas atlyginimas, bet ir tenkinami bendravimo poreikiai, kuriamas profesinis tapatumas, išpildomas asmenybės potencialas. Investavimas į gyvenimo darbe kokybę gali atnešti visokeriopą naudą ir darbuotojams, ir organizacijai, ir visuomenei. Siekiant tvarios pažangos svarbu tobulinti gerovės politiką, jos sprendimus grindžiant gilesniu darbo kokybės mechanizmų supratimu, remiantis kompleksine rodiklių sistema, apimančia objektyvius ir subjektyvius elementus.

Gyvenimo darbe kokybės koncepcijoje yra išskirti keturi matmenys:

- 1) faktinės darbo sąlygos;
- 2) pasitenkinimo esamomis darbo sąlygomis lygis;
- 3) asmeninio laimingumo lygis;
- 4) vertybinės nuostatos.

Dažniausiai gyvenimo darbe kokybės tyrimuose remiamasi statistiniais duomenimis apie objektyvią darbo sąlygų būklę. Europos Sąjungos Prekybos unijos institutas sukūrė darbo kokybės rodiklį (JQI), kurį sudaro šeši skirtingo lyginamojo svorio matmenys: atlyginimas, darbo sąlygos ir saugumas, dermė (darbo ir viso gyvenimo balansas bei darbo laikas), santykiai, karjeros galimybės ir apmokymai, savirealizacija (galimybė pareikšti nuomonę bei dalyvauti priimančiais sprendimus). Pagal 2008 metais atliktus tyrimus nustatyta, kad bendras JQI moterų yra žemesnis už vyrų, o aukščiausią šį rodiklį turi Danija, tuo tarpu už Lietuvą prasčiau gyvena tik Graikija. Rodiklio JQI skirtumas Lietuvoje tarp moterų ir vyrų yra labai mažas (moteris netgi turi aukštesnį šį rodiklį), tuo tarpu kai likusiose Europos Sąjungos valstybėse narėse šis rodiklis tarp vyrų ir moterų darbo kokybės nėra vienodas. Kai kurie autoriai (Monkevičius, 2015) mano, kad vertinant gyvenimo darbe kokybę, ypač svarbu susieti subjektyvias ir objektyvias darbo aplinkos bei veiklos charakteristikas, asmenybės bruožus ir net laimę (9 paveikslas).



9 pav. **Gyvenimo darbe kokybės modelis**
(šaltinis: sudaryta autorės, remiantis Monkevičius, 2015)

Monkevičius (2015) laimės sąvoką siūlo apibrėžti kaip gyvenimo darbe kokybės išvestinę ir teigia, kad egzistuoja stiprus ryšys tarp pasitenkinimo darbu ir laimės – laimė darbe kuria pasitenkinimą darbu, pozityvią motyvaciją ir vertingas nuostatas darbo atžvilgiu ir kokybiško gyvenimo darbe prielaidas. Taip pat pabrėžia, kad organizacijos veikloje laimė nebėra tik darbuotojo individualus siekis, pamažu laimė tampa esminiu tvaraus valdymo tikslu, darbuotojų motyvavimo priemone. Kuo stipriau darbo sąlygos skatina darbuotojo pozityvias vertybines nuostatas, optimizmą, norą darbe tobulėti, atskleisti asmeninį potencialą ir jį panaudoti organizacijos labui, tuo geriau žmogus klesti kaip asmenybė ir jaučiasi laimingas.

Literatūroje taip pat randama (Rakauskienė, Servetkienė, 2015), kad gyvenimo darbe kokybę galima apskaičiuoti gyvenimo darbe kokybės rodikliu, kuris apima tik keturias gyvenimo darbe kokybės dimensijas (1 formulė).

$$I_d = a_1 I_{od} + a_2 I_{pd} + a_3 I_l + a_4 I_v \quad (1)$$

Norint apskaičiuoti pagal šią formulę, reikalingas objektyvių darbo sąlygų rodiklis (I_{od}), pasitenkinimo darbu rodiklis (I_{pd}), laimingumo rodiklis (I_l), vertybių rodiklis (I_v) bei atitinkami šių rodiklių santykinio svorio koeficientai, kurių suma lygi vienetui (a_1, a_2, a_3, a_4). Šie svorio koeficientai nustatomi remiantis ekspertų vertinimais, todėl neišvengiamas subjektyvumas.

Gyvenimo darbe kokybė sudaro didžiąją dalį individo laimės ir yra tiesiogiai susijusi su asmenybės vertybėmis, kurias sudaro objektyvūs ir subjektyvūs rodikliai. Norint pagerinti gyvenimo darbe kokybės rodiklių rezultatus, galima mažinti patiriamą stresą, geriau

organizuotis darbą, teikti pirmenybę atsakomybių perleidimui, gerinti komunikaciją su kolegomis ir vadovybe, atkreipti dėmesį ir į išorinius darbo veiksnius, tokius kaip šeimyninio gyvenimo organizavimas, derinimas, laisvalaikio praleidimo būdai, dvasinio gyvenimo kokybės gerinimas ir pan. Siekiant įgyvendinti šiuos uždavinius, privalu mokytis mobilizuoti savo dėmesį ir laikytis išsikeltų tikslų, nors neigiamų, atmetamų momentų išvengti neįmanoma.

Nors remiantis atliekamais tyrimais ir mokslininkų, ypač psichologų, siūlymais galima išskirti nemažai parametrų, vertinančių profesinę veiklą, darbo sąlygas, darbinio gyvenimo kokybę, tačiau atsižvelgiant į nedidelį sukaupytų statistinių duomenų kiekį visose ES šalyse, į metodiką galima įtraukti tik keletą kiekybiškai apskaitomų rodiklių:

1. Dalis darbuotojų, nedirbančių pamaininio darbo, %;
2. Dalis darbuotojų, niekada nedirbančių šeštadieniais, %;
3. Dalis darbuotojų, niekada nedirbančių vakarais, %;
4. Dalis darbuotojų, niekada nedirbančių sekmadieniais, %;
5. Dalis darbuotojų, niekada nedirbančių nakties metu, %.

Valstybės ekonominėje politikoje į darbą žiūrima kiek siauriau ir su gyvenimo kokybe siejamas tik nedarbo lygio mažinimas, nelegalaus darbo stabdymas, darbo saugumo užtikrinimas, darbuotojų teisių gynimas. Šie aspektai neabejotinai svarbūs ir susiję su esminiais gyvenimo lygį ir saugumą užtikrinančiais dalykais – atlyginimu ir darbo sąlygomis, tačiau nepaliečia vertybinių pagrindų – savirealizacijos, prasmingumo, asmeninių gebėjimų ugdymo, todėl vis dažniau atliekami gyvenimo kokybės darbe tyrimai.

3. GYVENIMO KOKYBĖS IR GYVENIMO DARBE KOKYBĖS BALANSAS

Darbo ir asmeninio gyvenimo balansas apima prigimtinių, šeimos ir darbo konfliktą, laisvalaikio, skirtą asmeninėms žmogaus reikmėms ir laiko, praleidžiamo darbe pusiausvyrą (Ruževičius, Braškutė – Saulė, 2015). Darbo ir gyvenimo balansas dažniausiai yra aiškinamas per laiko, veiklos ar patirties sąvokas (Hilbrecht, Lero, 2014). Svarbu rasti balansą tarp asmeninio gyvenimo ir darbo, tačiau nutinka taip, kad žmonės siekdami geresnio gyvenimo aukoja laisvalaikį ir vis daugiau laiko praleidžia darbe, tačiau tai laimės ir žymaus gyvenimo pagerinimo nesuteikia. Jei žmogus skiria savo dėmesį tam tikrai užduočiai prieš savo valią, jis jaučia, kad jo psichologinė energija eikvojama veltui. Užuoat siekęs asmeninių tikslų, žmogus padeda kažkam kitam atlikti užduotis, neturinčias nieko bendra su jo norais. Tam paskirtas laikas žmogaus gyvenime laikomas kaip išbrauktas iš gyvenimo. Dauguma žmonių žvelgia į savo darbą kaip į priverstinį užsiėmimą, trukdantį mėgautis mėgstama veikla ir gyvenimu. Svarbu nepamiršti, kad „nepasitenkinimas“ – santykinis suvokimas. Pavyzdžiui, per kelerius metus Amerikoje vykdytą tyrimą tik 3 % amerikiečių pareiškė, kad jaučia nepasitenkinimą savo darbu, bet tuo pačiu 52 % buvo visiškai patenkinti šiuo aspektu savo gyvenime. Tačiau galima mėgti savo darbą ir kartu būti nepatenkintam tam tikromis jo pusėmis bei stengtis ką nors pagerinti. Buvo aptikta, kad trys svarbiausios nepasitenkinimo darbu priežastys susijusios su išgyvenimų kokybe profesinės veiklos procese – nors bendri išgyvenimai darbe dažniau pozityvūs nei laisvu laiku. Priešingai paplitusiai nuomonei, užmokesčio dydis ir kiti materialūs veiksniai nefigūravo tarp svarbiausiųjų (Lūžaitė, 2015).

Žymus Jungtinių Amerikos Valstijų lektorius, knygų autorius ir verslo ekspertas Dave Crenshaw vienoje konferencijoje gyvenimo ir darbo balansą apibūdino kaip liniją smėlyje – tai yra dienos ar savaitės nusibrėžtas laikas, kuomet pradedamas darbas ir baigiamas. Pasak eksperto, žmonės, kurie dirba kuo ilgiau ir kuo daugiau, nepaisydami savo laisvalaikio, atlieka darbus neproduktyviai. Priešingai, jei laikytųsi tikslaus režimo ir apie darbo nebegalvotų išėję iš darbo, o susikoncentruotų tik ties mėgstama veikla ir poilsiu, kitą dieną daug daugiau ir produktyviau dirbtų. Darbe reikėtų galvoti tik apie darbą ir atliekamas užduotis. Taigi, pagrindinis dalykas, kurį reikia suprasti, norint susikurti balansą tarp gyvenimo ir darbo – atsiriboti nuo darbo jam pasibaigus ir visas mintis sutelkti į veiklą duotuoju momentu.

Socialinio tinklalapio „Facebook“ vykdomoji direktorė Sheryl Sandberg yra pareiškusi: „Nėra tokio dalyko, kaip darbo ir gyvenimo balansas. Yra darbas ir yra gyvenimas, o tarp jų nėra jokio balanso“. Ir iš tikrųjų, šiandieniniame gyvenime panašu, kad tampa ypač sunku rasti laiko asmeniniam gyvenimui ir laisvalaikiui, nes darbui vis skiriama

daugiau dėmesio. Tokią darbo svarbą galėjo lemti išaugę žmonių poreikiai, kuriems patenkinti reikia vis daugiau pinigų, nuolatos brangstančios paslaugos ir būtini produktai. Statistika rodo, jog per dešimtmetį nuo 1986 iki 1996 metų darbo ir gyvenimo balanso tema buvo paminėta žiniasklaidoje 32 kartus, tuo tarpu tik per 2007 metus šis pavadinimas buvo linksnijuojamas 1674 kartus – akivaizdus šio reiškinio aktualumo išaugimas (Clavas, 2014).

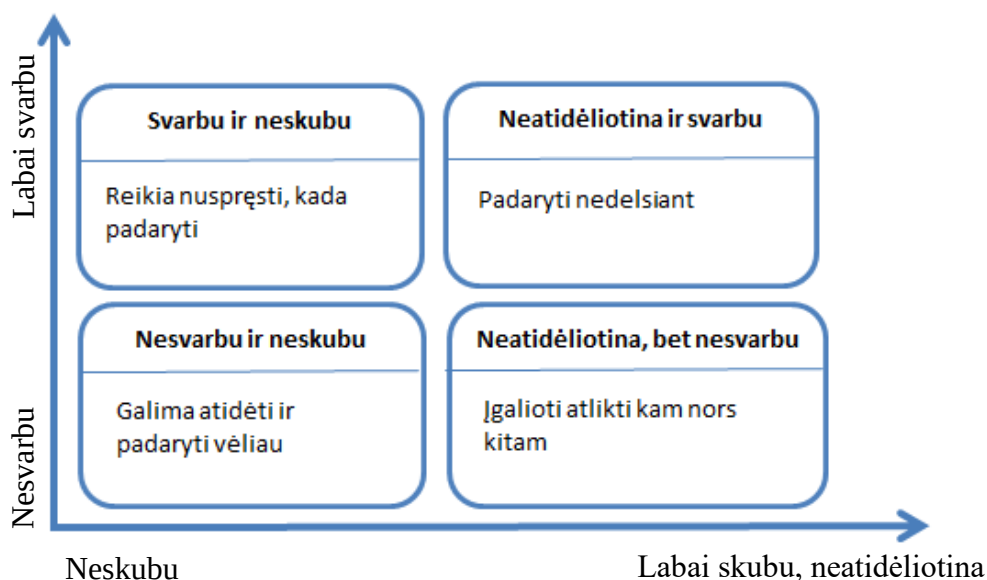
Tarp darbuotojui keliamų reikalavimų darbe ir šeimoje egzistuoja neišvengiama sąveika. Dažniausiai darbo ir šeimos vaidmenims keliamų reikalavimų sąveiką galima pavadinti sandūra, kadangi darbo ir šeimos sferų suderinimas dažniausiai tampa iššūkiu darbuotojui, nes jis turi suderinti dvigubus reikalavimus iš abiejų savo gyvenimo sferų (J. C. Carr ir kt., 2008). Pasak V. Stankūnienės bei R. Jančiatytės, darbo ir šeimos balansui reikalingos šios priemonės:

- darbovietė turi turėti tvarkas ir reglamentus (įtraukti lyčių lygybės nuostatas į įmonės strateginius dokumentus, rengti lyčių lygybės planus), susijusius su šeimai palankiomis praktikomis, bei aktyviai palaikyti darbo ir šeimos pusiausvyrą skatinančias vertybes bei skatinti darbuotojus jomis naudotis. Darbovietėje turėtų būti paskiriamas atskiras darbuotojas, atsakingas už lyčių lygybę;
- lanksčios darbo formos (lankstus darbo grafikas, dalinimasis darbu, darbas namuose, galimybė dirbti dalį dienos), kuriomis naudojasi tiek moterys, tiek vyrai;
- nustatytos ir nenustatytos įstatymu atostogos (dėl kritinių atvejų šeimoje, motinystės, ligos arba kito šeimos nario priežiūros);
- kokybiškos, lanksčios ir lengvai prieinamos (įvairios trukmės, apmokamos, neapmokamos, savaitgaliais, viešbučio tipo, vaikų priežiūros institucijos darbo aplinkoje, maitinimo krūtimi vietos, mobilios auklės paslaugos) vaikų priežiūros ir ugdymo paslaugos;
- kokybiškos ir prieinamos paslaugos bei parama darbuotojams, turintiems globos reikalaujančių šeimos narių (pagalbos namuose paslaugų teikimas, transportas, telefonai, 20 naudojami šeimos reikmėms);
- reikalaujančių šeimos narių (pagalbos namuose paslaugų teikimas, transportas, telefonai, naudojami šeimos reikmėms);
- informacinės tarnybos ir apmokymai (informaciniai biuleteniai, informacija apie profesinę politiką, kontaktas su darbuotoju jam esant atostogose, kursai bei seminarai profesiniais ir lyčių lygybės klausimais).
- kolektyvinė sutartis, kurios pagalba galima pagerinti darbuotojų, susiduriančių su šeimos ir profesinių pareigų derinimo problema, padėti įmonėje bei užtikrinti lyčių lygias galimybes. Galimybės suderinti darbą ir šeimą turėtų būti vienodos ir prieinamos tiek vyrams,

tiesiog moterims. Priešingu atveju bus įtvirtintas tradicinis nelygus šeimos pareigų pasidalijimas, užkertantis kelią lygioms karjeros galimybėms.

Vis daugiau darbdavių supranta, kad jeigu žmogus negali skirti pakankamai laiko savo asmeniniam gyvenimui, tai tikėtina, kad po kurio laiko nukentės ir darbas. Kai kurios organizacijos, ypač ne lietuviško kapitalo, vertindamos mikroklimatą įmonėje, darbuotojų apklausose įtraukia klausimus apie vadovo suteikiamą pagalbą, siekiant gyvenimo – darbo balanso. 2012-ųjų metų tyrimo duomenimis, Lietuvos geriausių darbdavių organizacijose 79 % darbuotojų teigia, kad jiems yra priimtinas darbo ir laisvalaikio balansas, tuo tarpu kitose organizacijose, kurios pagal tam tikrus rodiklius nėra geriausi darbdaviai, taip teigia tik 59 % darbuotojų. Norint pasiekti reikiamą darbo ir laisvalaikio pusiausvyrą, reikia dėmesio bei lankstumo tiek iš darbdavio, tiek ir iš darbuotojo pusės. Nustatyta, kad geresnius rezultatus pasiekia tie žmonės, kurie turi daugiau laisvių ir įgaliojimų savo veikloje, todėl darbdaviui nereikia bijoti samdiniams suteikti daugiau laisvės ir pasitikėti jais (Trakumaitė, 2013).

Siekiant atrasti balansą tarp darbo ir asmeninio gyvenimo, svarbiu veiksmu tampa ir laiko planavimas – Eizenhauerio matrica puikiai atspindi tai, kad jei kas nors yra skubus, tai dar nereiškia, jog tai yra ir svarbu, todėl didelę reikšmę turi prioritetų priskyrimas konkrečioms atvejams (10 paveikslas).

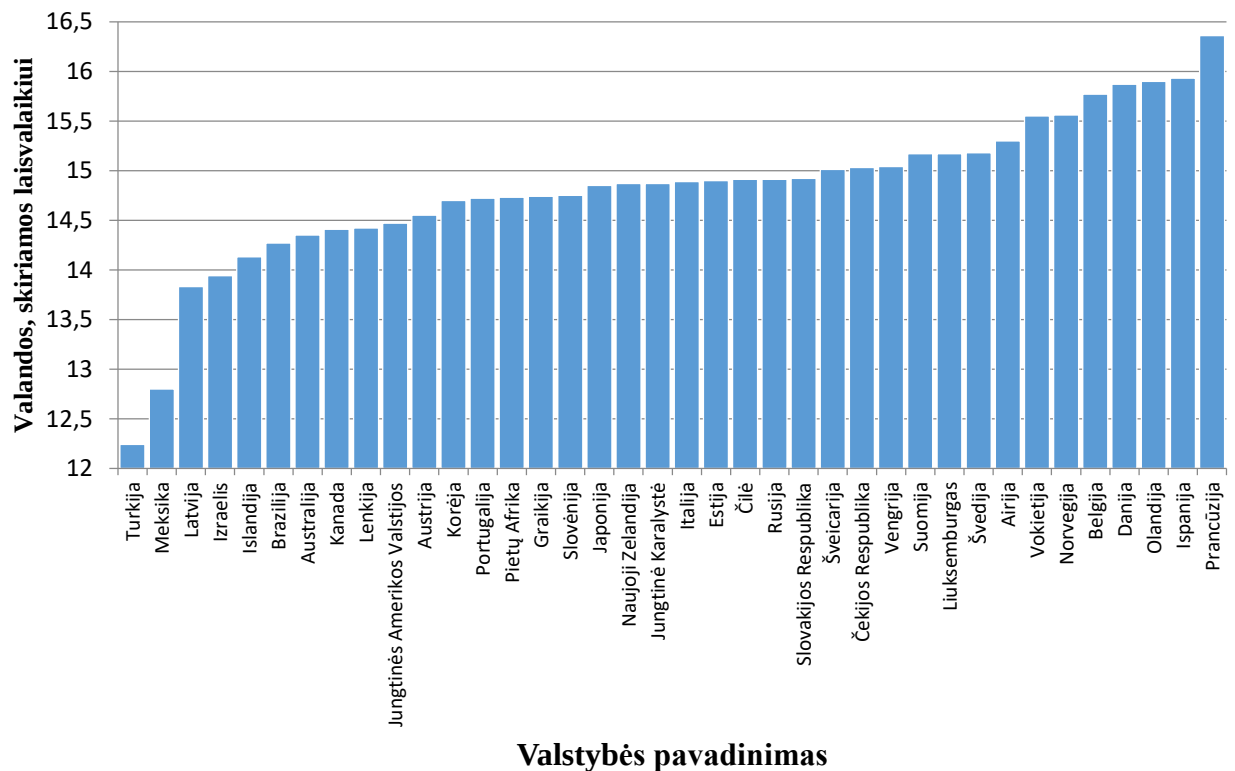


10 pav. **Eizenhauerio laiko planavimo matrica**
(šaltinis: sudaryta autorės, remiantis Krogerus, Tschappeler, Earnhart, 2012)

Prie neatidėliotinų ir svarbių darbų priskiriami tie, kurie individui kuria didžiausią vertę ir kuriems turi skirti daugiausia pastangų, o savo darbų kalendoriuje jiems reikia skirti geriausią ir darbingiausią darbo dienos laiką. Tokie darbai turėtų užimti daugiau nei 50 % darbo dienos laiko. Svarbūs, bet neskubūs darbai yra taip pat reikšmingi kaip ir prieš tai

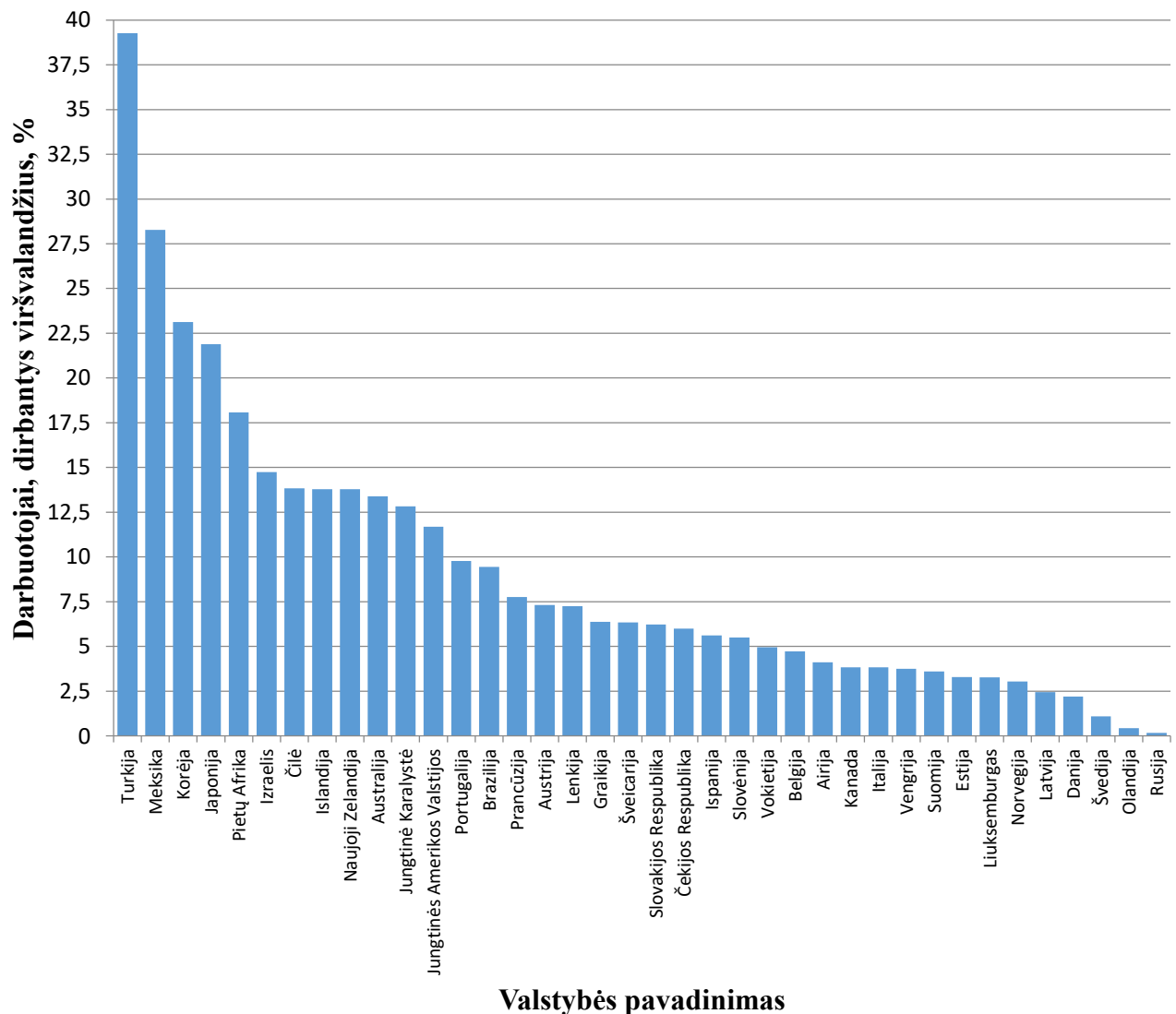
aptarti, tačiau šiems atlikti turima daugiau laiko. Tokių darbų reiktų nepamiršti ir jiems skirti apie 20 % savo darbo dienos laiko. Skubūs, bet nesvarbūs darbai dažniausiai yra visiškai nesvarbūs ir nekuria vertės. Prie tokių darbų priskiriami ir darbai, kuriuos prašo padaryti kolegos, draugai, tačiau, nenorėdamas jiems atsakyti, žmogus juos apsiima daryti. Tokius darbus patariama daryti tik tada, kai atlikti svarbūs darbai ir skirti ne daugiau nei 10 % savo laiko, geriausia darbo dienos pabaigoje, kai nebėra tiek daug jėgų daryti svarbesnius darbus. Nesvarbius ir neskubius darbus galima susirašyti, tačiau jų dirbti nereiktų skubėti. Dažniausiai gali atsitikti taip, kad po kurio laiko paaiškės, kad jų išvis nereikėjo daryti. Toks darbų suskaidymas į keturias grupes taikytinas siekiant pagerinti tiek gyvenimo kokybę, tiek ir gyvenimo darbe kokybę, o ypač naudingas siekiant geresnio gyvenimo ir gyvenimo darbe kokybės balanso.

Pagal Ekonominio bendradarbiavimo ir plėtros (toliau – EBPO, angl. *OECD – Organisation for Economic Co-operation and Development*) organizacijos duomenis, vidutiniškai daugiausiai laiko laisvalaikiui (bendravimas su draugais ir šeima, pomėgiai, žaidimai, naudojimasis kompiuteriu ir televizoriaus žiūrėjimas ar tiesiog užsiėmimas mėgstama veikla) ir asmeninėms reikmėms (valgymas, miegas) skiria Prancūzijos (16,36 valandų), Ispanijos (15,93 valandų) ir Olandijos (15,9 valandų) gyventojai (11 paveikslas). Nenuostabu, kad pakankamas laiko skyrimas asmeniniam gyvenimui gerina gyvenimo kokybę – Prancūzija pagal integruotą gyvenimo kokybės rodiklį 2016 metų pirmąjį pusmetį užima 17-ą vietą, Ispanija – 8-ą, Olandija – 7-ą (3 priedas).



11 pav. **Valandos, skiriamos per parą laisvalaikiui ir asmeninėms reikmėms**
(šaltinis: sudaryta autorės, remiantis OECD, 2016)

Vidutiniškai mažiausiai laiko laisvalaikiui skiria Turkijos (12,24 valandų), Meksikos (12,8 valandų) bei mūsų kaimyninės šalies Latvijos (13,83 valandų) gyventojai, tuo tarpu kai EBPO narių vidurkis 2016 metų pirmąjį pusmetį yra 14,91 valandų (2014 ir 2015 metais buvo 15 valandų). Akivaizdu, kad nepakankamas laiko skyrimas asmeniniam gyvenimui blogina gyvenimo kokybę – Turkija pagal integruotą gyvenimo kokybės rodiklį 2016 metų pirmąjį pusmetį užima 43-ią vietą, Meksika – 33-ią, o 2015 metais Latvija liko tik 39-oje vietoje (3 priedas). Kiti EBPO organizacijos pateikti duomenys, analizuojant gyvenimo – darbo balansą – darbuotojų, dirbančių viršvalandžius, procentinis skaičius (12 paveikslas).



12 pav. **Darbuotojų, dirbančių viršvalandžius, skaičius procentais**
(šaltinis: sudaryta autorės, remiantis OECD, 2016)

Didžiausia dalis darbuotojų, kurie dirba viršvalandžius, yra Turkijoje – net 40 %, šiek tiek mažiau (trečdalis visų darbuotojų) – Meksikoje, 23 % – Korėjoje, nors EBPO organizacijos narių vidurkis 2016 metų pirmąjį pusmetį yra 13 % (2015 metais buvo puse procentinio punkto mažesnis – 12,5 %, o 2014 metais nesiekė net 9 %). Kaimyninėje Latvijoje vos 2,5 % darbuotojų dirba viršvalandžius, o mažiausiai – Rusijoje (0,18 %). Nors ir viršvalandžių dirbimas turi įtakos visai gyvenimo kokybei, tačiau tai yra tik viena iš daugelio sudėtinių gyvenimo kokybės dalių, nes, pavyzdžiui, nors Rusijoje viršvalandžius dirba ypatingai mažai darbuotojų, integruotas Rusijos gyvenimo kokybės rodiklis 2016 metų pirmąjį pusmetį buvo mažas ir Rusija užėmė tik 55-ą vietą iš 61.

Vykstant demografiniams pokyčiams Europoje, aštrėja darbo ir šeimos gyvenimo harmonijos užtikrinimo klausimas. Siekiant išlaikyti ES konkurencingumą, senėjančioje Europoje svarbu užtikrinti lyčių lygybę tiek rūpinantis šeima, tiek ir įsitraukiant į darbo rinką.

Ispanijos socialistas Alejandro Cercas teigia, jog darbo ir asmeninio gyvenimo pusiausvyra nebėra vien tik moterų problema – ji lems tiek galimybes pasiekti Lisabonos tikslus, tiek spręsti Europos demografinę krizę. Pasak Italijos liberaldemokrato Luigi Cocilovo, pusiausvyros nebuvimas kenkia visai visuomenei – didina susirgimų skaičių, skatina stresą, klaidas bei pravaikštas (Europos Parlamentas, 2006).

4. TYRIMAS „GYVENIMO IR GYVENIMO DARBE KOKYBĖS BALANSAS VIEŠAJAME BEI PRIVAČIAME SEKTORIUOSE“

Gausu straipsnių, patariančių kaip pagerinti gyvenimo kokybę, kaip darbe jausti pasitenkinimą ir spėti visus darbus, tačiau dažniausiai tai būna bendriniai patarimai, kurie nebūtinai turi tikt visiems. Moksliniuose straipsniuose apie gyvenimo pilnatvę ir kokybę, akcentuojamas glaudus ryšys tarp asmeninio gyvenimo ir darbo. Jei asmens gyvenimo kokybė gera, tikėtina, kad ir darbe jis jausis gerai ir vertins gyvenimo darbe kokybę gerai (Balaji, 2016).

4.1. Autorinio tyrimo metodologija

Tyrimo problema. Lietuvoje atliekami gyvenimo kokybės tyrimai dažniausiai susiję su sveikata, ekonomika, sociologija, tačiau nėra atliktų gyvenimo kokybės ir gyvenimo darbe kokybės balanso tyrimų, analizuojančių atskirai dirbančiuosius viešajame ir privačiame sektoriuose. Daugiausia tyrimų yra atlikta tiriant dirbančiųjų moterų gyvenimo – darbo balansą bei žmonių, sergančių ŽIV ar kitomis ligomis. Gyvenimo kokybės ir gyvenimo darbe kokybės, jų balanso svarbiausių veiksnių radimas, gautų duomenų ištyrimas bei rezultatų interpretavimas leistų lengviau pasiekti asmeninio gyvenimo ir darbo balansą.

Pagrindinė autorinio *darbo hipotezė*:

H_1 : gyvenimo kokybės, gyvenimo darbe kokybės ir jų tarpusavio balansą geriau vertina dirbantieji viešajame negu privačiame sektoriuje.

Tyrimo tikslas – išsiaiškinti, kuriame, viešajame ar privačiame, sektoriuje dirbantieji linkę geriau vertinti gyvenimo kokybę, gyvenimo darbe kokybę bei jų balansą bei sudaryti šį balansą atspindintį modelį.

Tyrimo uždaviniai:

1. Remiantis išnagrinėta mokslinė literatūra, sudaryti tyrimo anketą.
2. Palyginti dirbančiųjų viešajame ir privačiame sektoriuose gyvenimo kokybę ir gyvenimo darbe kokybę bei šių kokybių balansą.
3. Palyginti vyrų ir moterų gyvenimo kokybės, gyvenimo darbe kokybės bei gyvenimo ir darbo balanso vertinimus.
4. Remiantis gautais autorinio tyrimo rezultatais, sudaryti privataus bei viešojo sektoriaus darbuotojų gyvenimo ir gyvenimo darbe kokybės modelį.

Analizuojant duomenis, buvo naudojamos šios SPSS programos funkcijos:

1. Tiesinė regresinė analizė (angl. Linear Regression), kurios pagalba buvo siekiama išsiaiškinti, kurie iš veiksnių pirmajame bloke daro didžiausią įtaką gyvenimo kokybei, antrajame bloke – gyvenimo darbe kokybei, o trečiajame – gyvenimo ir gyvenimo darbe kokybių balansui.
2. T – testas dvejoms priklausomoms imtims (angl. „Paired Sample T test“), kuriuo tikrinamos vidurkių lygybių hipotezės, todėl buvo panaudotas analizuojant bendrai visų respondentų atsakymus, siekiant išsiaiškinti, kaip jie linkę vertinti gyvenimo kokybę bei gyvenimo darbe kokybę.
3. Dviejų nepriklausomų imčių T-kriterijus (angl. „Independent Sample T test“), kuris suteikia galimybę patikrinti dviejų populiacijų vidurkių skirtumo hipotezes. Šiuo kriterijumi buvo tikrinama hipotezė, kad gyvenimo ir gyvenimo darbe kokybių balansą geriau linkę vertinti darbuotojai, dirbantys viešajame sektoriuje.
4. Koreliacinės analizės (angl. „Bivariate Correlation“) Pearson, Kendall's tau-b, Spearman rodikliai, kurie parodo ar yra ryšys tarp kintamųjų ir jei taip, tai kokio jis stiprumo. Šie analizės metodai buvo naudojami nustatyti, ar egzistuoja statistiškai reikšmingas ryšys tarp gyvenimo kokybės ir gyvenimo darbe kokybės vertinimo, taip ieškomas ryšys tarp jų balanso amžiaus bei gaunamų mėnesinių pajamų grupių.
5. Chi kvadratas (angl. „Chi Square“), kuris parodo, ar empirinio ir teorinio skirstinių skirtumas yra reikšmingas, t.y. tikrinama, ar turimas empirinis skirstinys yra suderintas su teoriniu modeliu.

Statistiniai skirtumai tarp analizuojamų grupių buvo vertinami pagal reikšmingumo lygmens koeficientą (p), kur, jei $\text{sig } p \leq 0,05$, rodiklių skirtumai buvo laikyti statistiškai reikšmingais

Apklausa buvo patalpinta interneto tinklapyje <http://apklausa.lt/>, nes tokiu būdu galimybę dalyvauti apklausoje turi daugiau respondentų. Anketa anoniminė, ją buvo galima pildyti respondentui patogiu laiku, nes tyrimo autoriaus dalyvavimas nereikalingas, o laikas neribojamas, todėl atsakymai buvo nuoširdesni ir geriau apgalvoti. Taip pat skyrėsi ir apklaustųjų gyvenamoji vietovė, nebuvo apsiribojama tik viena geografinė zona. Tyrimas buvo atliktas atsitiktiniu atrankos būdu, vadovaujamas etiniais ir teisiniais principais. Tiriamieji iš anksto buvo informuoti apie jų anonimiškumą. Tikslī nuoroda į apklausą: <http://apklausa.lt/f/gyvenimo-kokybes-ir-gyvenimo-darbe-kokybes-balansas-r937yds/answers/new.fullpage>.

Tyrimui atlikti pasinaudota sutrumpintu Pasaulio sveikatos organizacijos gyvenimo kokybės klausimynu, kuriame vertinami tam tikri fizinės, psichologinės sveikatos būklės, socialinių santykių ir aplinkos aspektai. Fizinę sritį atspindi skausmas ir diskomfortas,

nuovargis, miegas ir poilsis, psichologinę sritį – mąstymas, mokymasis, atmintis, dėmesio sutelkimas, savo vertės pajautimas, išvaizdos vertinimas, neigiami pojūčiai, įsitikinimai, socialinių santykių sritį – lytiniai santykiai, asmeniniai santykiai, socialinė parama, aplinkos sritį – fizinis saugumas, namų aplinka, finansiniai ištekliai, laisvalaikio praleidimas, galimybė įgyti informacijos ir įgūdžių, fizinė aplinka. Kadangi sutrumpinto klausimyno (jame 26 klausimai) nepakanka tiriant gyvenimo darbe kokybę bei gyvenimo kokybės ir gyvenimo darbe kokybės balansą, buvo pasiremta ir kitų autorių sudarytais klausimynais (Jain, 2014, Robinson, 2015, The University of Auckland, 2016, Manfredi, Holliday, 2004).

Autorinio tyrimo anketą sudaro 157 klausimai. Pirmi 5 klausimai skirti identifikuoti respondentų demografinius duomenis. Respondentai turėjo pateikti savo lytį, kuriai amžiaus grupei priklauso, kokios yra gaunamos mėnesinės pajamos, įgytas išsilavinimas bei darbo vieta – viešasis ar privatus sektorius. Likusieji 152 klausimai skirti kokybės įvertinimui: pirmuoju klausimų bloku (71 klausimas) siekiama išsiaiškinti respondentų gyvenimo kokybę, antruoju (55 klausimai) – gyvenimo darbe kokybę, o trečiuoju (26 klausimai) – respondentų gyvenimo ir gyvenimo darbe kokybės balansą. Į visus trijuose blokuose esančius klausimus prašoma atsakyti kiekvieną įvertinant penkiabalėje Likerto skalėje, kur:

- 1 – visiškai nesutinku;
- 2 – nesutinku;
- 3 – negaliu apsispręsti;
- 4 – sutinku;
- 5 – visiškai sutinku.

Pirmasis blokas, tiriantis respondento gyvenimo kokybę apima šias sritis: fizinę sritį, kuri susideda iš skausmo ir diskomforto, energijos ir nuovargio, miego ir poilsio aspektų, psichologinę sritį, susidedančią iš teigiamų emocijų, mąstymo, mokymosi, atsiminimo ir susikaupimo, savigarbos, asmeninio įsivaizdavimo ir išvaizdos taip pat ir neigiamų emocijų. Nepriklausomybės laipsnio sritis susideda iš judrumo, kasdieninių darbų, pajėgumo dirbti. Socialinių santykių sritis susideda iš tarpusavio santykių, socialinės paramos. Aplinkos sritį formuoja fizinio saugumo, namų aplinkos, finansinių išteklių, sveikatos paslaugų prieinamumas ir kokybė, galimybės išmokyti naujų dalykų, laisvalaikio pobūdžio, fizinės aplinkos (užterštumas, triukšmas, klimatas), susisiektimo sunkumų aspektai. Antrajame anketos bloke siekiama išsiaiškinti, kaip respondentas vertina gyvenimo darbe kokybę, todėl čia pateikiami teiginiai susiję su jo pasitenkinimu darbovieta ir darbu – Likerto skalėje prašoma įvertinti darbo aplinką, kolegas, vadovą, socialinę aplinką, karjeros galimybes. Trečiasis klausimų blokas apima gyvenimo kokybės ir gyvenimo darbe kokybės balansą. Siekiant šį balansą ar jo nebuvimą identifikuoti, pateikiami teiginiai, kurie turi būti įvertinti

penkiabalėje Likerto skalėje, apie galvojimą apie darbą ne darbo metu, apie viršvalandžius, apie mokėjimą atsiriboti darbe nuo namų rūpesčių ir atvirkščiai. Siekiant išlaikyti respondentų dėmesį anketos pildymo metu, dalis anketos klausimų – teiginių yra reversiniai, t.y. vieni klausimai – teiginiai iškart išreiškia pozityvią nuostatą, kiti – negatyvią. Tokiu būdu respondentai yra priversti atidžiai skaityti anketą ir ją pasirinkti atsakymą tik gerai apgalvojus (4 priedas). Reversinių klausimų – teiginių įvertinimo skalė tokia pati, pakeitimai atliekami tik statistiškai apdorojant duomenis SPSS programos paketu. Anketos klausimai yra reprezentatyvūs ir aktualūs šiandienos visuomenės gyvenimo kokybės gerinime, o tyrimo procesas pavaizduotas 14 paveiksle.



14 pav. Gyvenimo kokybės, gyvenimo darbe kokybės ir jų balanso tyrimo modelis
(šaltinis: sudaryta autorės)

Gauti respondentų atsakymai pagal darbovietės vietą (viešasis ar privatus sektorius) sugrupuojami ir analizuojami atskirai. Imties dydis svarbus veiksnys, apsprendžiantis tyrimo tikslumą. Praktiniam apklausų planavimui Pukėnas (2009) yra sudaręs tyrimų imties dydžių

lentelę, kurioje imties dydis pasirenkamas priklausomai nuo populiacijos dydžio ir pageidaujamos imties paklaidos (3 lentelė).

3 lentelė. **Rekomenduojamas imties dydis**
(šaltinis: Pukėnas, 2009)

Populiacijos dydis	Imties paklaida	Imties paklaida	Imties paklaida
	± 3%	± 5%	± 10%
100	92	80	49
250	203	152	70
500	341	217	81
750	441	254	85
1000	516	278	88
2500	748	333	93
5000	880	357	94
10000	964	370	95
25000	1023	378	96
50000	1045	381	96
100000	1056	383	96
1000000	1066	384	96
10000000	1067	384	96

Respondentams laikas atsakinėjant į tyrimo anketos klausimus neribojamas, o minimalus respondentų skaičius apskaičiuojamas pagal formulę (2):

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

n – imties dydis

Δ – paklaidos dydis

N – generalinės visumos dydis

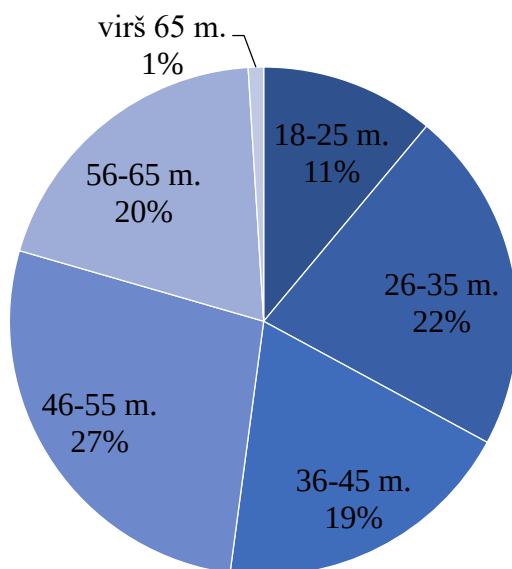
Remiantis Oficialiosios statistikos portalo duomenimis, 2015 metais Lietuvoje iš viso dirbo 1 340 000 darbuotojai, iš kurių viešajame sektoriuje 960 000, o privačiame 380 000.

Taigi, tiriant dirbančiųjų Lietuvoje viešajame ir privačiame sektoriuose darbuotojų gyvenimo kokybę, gyvenimo darbe kokybę bei jų tarpusavio balansą su $\pm 6,5\%$ imties paklaida, reikia apklausti 236 dirbančiuosius viešajame sektoriuje ir su $\pm 11,87\%$ imties paklaida apklausti 71 dirbantįjį privačiame sektoriuje.

Tyrimo sunkumai ir apribojimai. Atliekant tyrimą buvo susidurta su sunkumais platinant anketą, surinkta daugiau duomenų iš moterų negu iš vyrų. Kitas sunkumas – respondentai dažniausiai vertina savo gyvenimo kokybę, o ypač – gyvenimo darbe kokybę, remdamiesi emocijomis, todėl jei respondentui nesėkminga diena, jo ir pateikiami atsakymai pesimistiškesni nei galėtų būti esant jo gerai emocinei būsenai.

4.2. Tyrimo rezultatų analizė ir interpretavimas

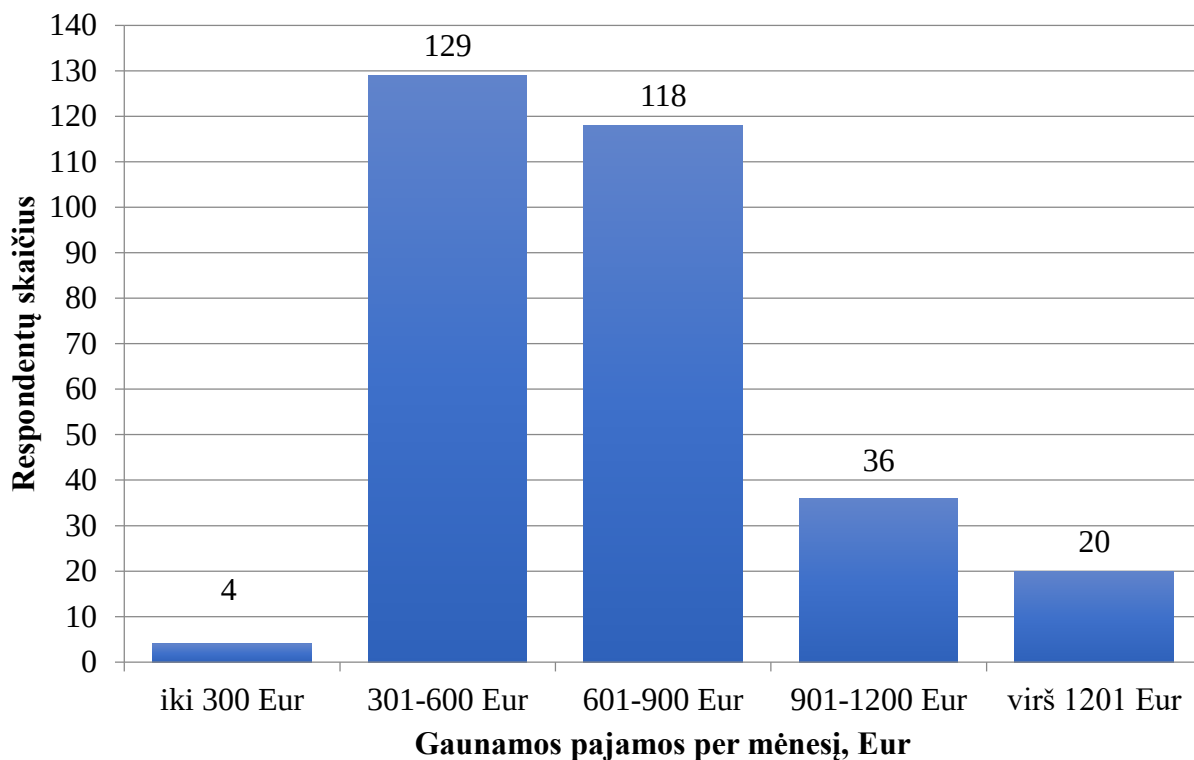
Į anketos klausimus atsakė 307 respondentai, iš kurių – 251 moteris ir 56 vyrai. Didžioji dalis apklaustųjų 46 – 55 metų amžiaus, kiek mažesnė dalis – 26 – 35 metų (15 paveikslas).



15 pav. **Respondentų pasiskirstymas pagal amžiaus grupes**
(šaltinis: sudaryta autorės, remiantis autorinio tyrimo rezultatais)

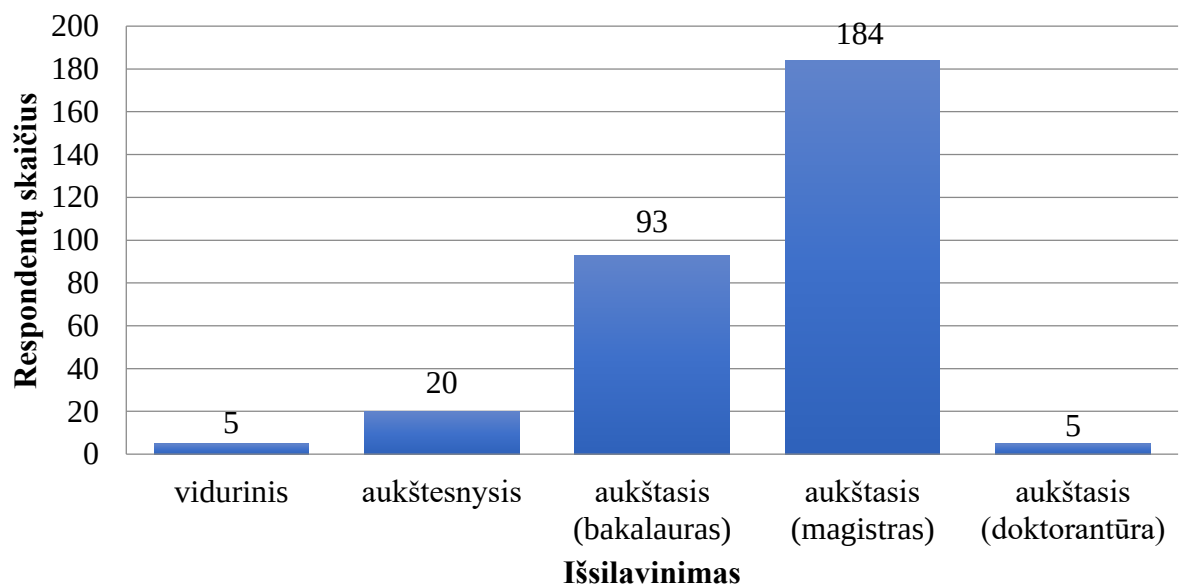
Mažiausiai respondentų virš 65 metų amžiaus grupėje – taip yra todėl, kad Lietuvoje pensijinis amžius prasideda nuo 65 metų, todėl sunku rasti šioje amžiaus grupėje dar vis dirbantį.

Dauguma apklaustųjų yra vidutinės pajamos gaunantieji darbuotojai – priklauso „301-600 Eur“ gaunančiajai grupei (Lietuvoje vidutinis darbo užmokestis šalies ūkyje 2015 metais IV ketvirtį, atskaičius mokesčius, buvo 584,8 eurai (Lietuvos Respublikos socialinės apsaugos ir darbo ministerija, 2016)). Šiek tiek daugiau nei trečdalis apklaustųjų uždirba didesnę nei vidutinį darbo užmokestį (16 paveikslas).



16 pav. Respondentų pasiskirstymas pagal gaunamas mėnesines pajamas
(šaltinis: sudaryta autorės, remiantis autorinio tyrimo rezultatais)

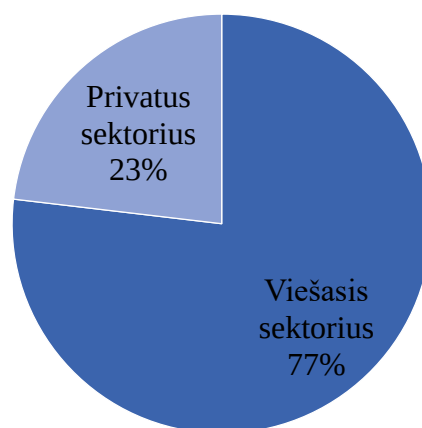
Daugiausiai respondentų yra įgiję aukštąjį magistro laipsnį, per pus mažiau – aukštąjį bakalauro, o mažiausiai – vidurinį bei aukštąjį doktorantūros išsilavinimus (17 paveikslas).



17 pav. Respondentų pasiskirstymas pagal įgytą išsilavinimą
(šaltinis: sudaryta autorės, remiantis autorinio tyrimo rezultatais)

Tokių respondentų pasiskirstymą lemia tai, kad didžioji dalis apklaustųjų dirba viešajame sektoriuje, o norint jame dirbti specialistu, privaloma turėti bent bakalauro laipsnį, einant vadovaujančias pareigas – privalu būti įgijus magistro laipsnį.

Ketvirtadalis (71 respondentas) atsakiusių į anketos klausimus yra dirbantieji privačiame sektoriuje, kiti trys ketvirtadaliai (236 respondentai) – viešojo sektoriaus darbuotojai (18 paveikslas).



18 pav. Respondentų pasiskirstymas pagal darbo vietą
(šaltinis: sudaryta autorės, remiantis autorinio tyrimo rezultatais)

Atlikto tyrimo anketos pirmojo bloko klausimai apie gyvenimo kokybę (71 klausimas) buvo grupuojami naudojant SPSS programiniame pakete esančią faktorinės analizės funkciją (pasirinktas pasukimo metodas „Equamax“). Pritaikius minėtą funkciją, pirmo bloko klausimai buvo suskirstyti į 21 faktorių, tačiau atlikus patikimumo patikrinimą (angl. Reliability Analysis), faktorių skaičius sumažintas iki 15 faktorių, kuriuos sudaro 49 klausimai:

1. Ekologiškų produktų naudojimas ir rūpinimasis aplinka:
 - 1) Renkuosi ekologiškus maisto produktus.
 - 2) Renkuosi sveikus maisto produktus.
 - 3) Renkuosi ekologiškas buities priežiūros prekes.
 - 4) Stengiuosi sveikai maitintis.
 - 5) Skatinu aplinkinius tausoti gamta.
2. Sveiko ir kokybiško maisto vartojimas:
 - 1) Žinau, kas tai yra „Halal“ Maistas.
 - 2) Žinau, kas tai yra „Kosher“ Maistas.
 - 3) Retkarčiais paskanauju „Kosher“ maisto produktų.
 - 4) Retkarčiais paskanauju „Halal“ maisto produktų.
3. Aktyvumas:
 - 1) Aktyviai sportuoju (bent 3 kartus per savaitę).
 - 2) Kiekvieną dieną darau mankštą.
 - 3) Stengiuosi daugiau judėti.
4. Bendravimo poreikio patenkinimas:
 - 1) Esu tolerantiškas (-a).
 - 2) Esu nekonfliktiškas (-a).
 - 3) Mėgstu bendrauti su žmonėmis.
 - 4) Džiaugiuosi kiekviena diena.
5. Atvirumas pokyčiams:
 - 1) Mėgstu naujoves ir pokyčius.
 - 2) Bijau iššūkių.
 - 3) Mėgstu būti įvykių centre.
 - 4) Jaučiuosi vertinamas (-a) draugų.
6. Streso ir jo dirgiklių nebuvimas:
 - 1) Jaučiu nuolatinį nerimą.
 - 2) Jaučiu nuolatinį stresą.
 - 3) Dažnai jaučiu liūdesį.

7. Režimo laikymasis:

- 1) Einu miegoti tuo pačiu metu.
- 2) Reguliariai maitinuosi.
- 3) Miegu bent 7 valandas.
- 4) Nuolatos domiuosi pasaulio naujienomis.
- 5) Turiu aiškią dienotvarkę.

8. Maisto papildų ir vitaminų vartojimas:

- 1) Reguliariai vartoju vitaminus.
- 2) Reguliariai vartoju maisto papildus.

9. Sveikatos priežiūra:

- 1) Sveikatos paslaugos lengvai prieinamos.
- 2) Pasitikiu sveikatos apsaugos paslaugomis.
- 3) Reguliariai darau si tyrimus (kraujo, akių ir kt.).
- 4) Reguliariai lankausi pas gydytojus.

10. Dieta:

- 1) Sistemingai laikausi dietų.
- 2) Sistemingai vartoju dietinį maistą.
- 3) Sistemingai vartoju vegetarišką maistą.

11. Socialinės akcijos:

- 1) Dalyvauju socialinėse akcijose.
- 2) Kasmet dalyvauju akcijoje „Darom“.

12. Sveikatos sutrikimai:

- 1) Dažnai jaučiu fizinį skausmą.
- 2) Turiu sveikatos sutrikimų.
- 3) Dažnai peršalu (2 kartus per mėnesį).

13. Rytinė savijauta:

- 1) Ryte jaučiuosi energingas (-a) ir pailsėjęs (-us).
- 2) Ryte lengvai atsikeliu.

14. Miegas:

- 1) Mano miego kokybė gera.
- 2) Dažnai kankina nemiga, sunku užmigti.

15. Aplinkos saugojimas:

- 1) Naudojuosi užstato už vienkartinės pakuotes sistema.
- 2) Rūšiuoju atliekas.
- 3) Rūpinuosi aplinkos taršos mažinimu.

Antrojo bloko klausimai apie gyvenimo darbe kokybę (55 klausimai) taip pat buvo grupuojami naudojant SPSS programinį paketą, tačiau išbandžius visus galimus pasukimo metodus, pasirinktas jau kitas – „Varimax“. Šio bloko klausimai suskirstyti į 14 faktorių, tačiau po patikimumo patikrinimo, faktorių liko 8, kuriuos sudaro 36 klausimai:

1. Darbas ir jo pobūdis:

- 1) Darbas man teikia džiaugsmą.
- 2) Ryte noriai einu į darbą.
- 3) Darbas mane įkvepia.
- 4) Darbe esu kupinas (-a) energijos.
- 5) Jaučiuosi atradęs (-usi) save.
- 6) Didžiuojuosi darbu, kurį dirbu.
- 7) Darbe nuolatos tobulėju.
- 8) Manau, kad mano darbas yra prasmingas.
- 9) Norėčiau pakeisti darbo pobūdį.
- 10) Esu patenkintas darbo aplinka.
- 11) Dirbdamas (-a) pamirštu viską aplinkui.
- 12) Mano darbas monotoniškas.
- 13) Norėčiau pakeisti darbo vietą.

2. Per didelis darbo krūvis:

- 1) Dažnai pritrūkstu laiko.
- 2) Darbe dažnai patiriu stresą.
- 3) Nuolat jaučiu įtampą.
- 4) Manau, kad dirbu daugiau nei kolegos.
- 5) Dažnai jaučiu nuovargį.
- 6) Sunku atsitraukti nuo darbo.

3. Savijauta:

- 1) Jautriai reaguojau į darbe kylančias problemas.
- 2) Darbe jautriai reaguojau į kritiką.
- 3) Patiriu stresą bendraudamas (-a) su vadovu.
- 4) Bijau iššūkių.
- 5) Darbe sunkiai valdau emocijas.

4. Santykiai su kolegomis:

- 1) Pasitikiu kolegomis.
- 2) Kolegos visada geranoriškai padeda.
- 3) Darbe puiki atmosfera.

- 4) Jaučiuosi kolegų vertinamas (-a).
5. Santykiai su vadovybe:
 - 1) Esu patenkintas (-a) gaunamu atlygiu už darbą.
 - 2) Jaučiuosi vadovu įvertintas (-a).
 - 3) Darbe trūksta motyvacijos.
 - 4) Santykiai su vadovybe mane tenkina.
 - 5) Jaučiuosi išnaudojamas (-a).
6. Susikaupti leidžianti aplinka:
 - 1) Dažnai būnu išsiblaškęs (-iusi).
 - 2) Sunku susikaupti.
 - 3) Dažnai darau klaidas.
 - 4) Darbe gebu susikonscentruoti.
7. Lyderiavimas:
 - 1) Mėgstu vadovauti ir duoti nurodymus.
 - 2) Esu linkęs (-usi) vadovauti ir įsakinėti.
 - 3) Man svarbios karjeros galimybės.
8. Atkaklumas:
 - 1) Esu atsakingas (-a).
 - 2) Stengiuosi net kai ir nesiseka.

Trečiojo bloko klausimai apie gyvenimo kokybės ir gyvenimo darbe kokybės balansą (26 klausimai) suskirstyti į faktorius naudojant tokį patį metodą kaip ir antrojo bloko klausimai – „Varimax“ pasukimo būdą. Pritaikius minėtąją funkciją, 25 klausimai (klausimas „Kolegoms kasdien pasakoju apie artimuosius“ buvo pašalintas, kadangi atlikus faktoringę analizę, kintamųjų bendrumą rodančioje lentelėje, buvo pastebėta, jog šis teiginys blogai atspindi faktorius) buvo suskirstyti į 4 faktorius:

1. Nuovargis ar jo nebuvimas:
 - 1) Darbas kenkia laisvalaikio kokybei.
 - 2) Pradėjęs (-usi) dirbti šiame darbe, mažiau laiko skiriu artimiesiems.
 - 3) Po darbo jaučiu psichologinį nuovargį.
 - 4) Po darbo jaučiuosi irzlus (-i).
 - 5) Po savaitgalio jaučiuosi nepailsėjęs (-usi).
 - 6) Dėl darbo nebeskirių laiko hobiui.
 - 7) Laisvalaikiu sunku atsipalaiduoti.
 - 8) Darbe nuolat galvoju apie laisvalaikį.
 - 9) Nuolatos kankina įkyrios mintys apie darbą.

10) Po darbo jaučiu fizinį nuovargį.

2. Viršvalandžiai:

- 1) Dažnai dirbu viršvalandžius.
- 2) Dažnai dirbu savaitgaliais.
- 3) Nešuosi nepabaigtus darbus namo.
- 4) Artimieji sako, kad per daug dirbu.
- 5) Visada laiku išeinu iš darbo.
- 6) Atostogų metu dažnai sulaukiu skambučių darbo klausimais.

3. Negalėjimas atsiriboti nuo darbo:

- 1) Prieš užmigdamas (-a) svarstau apie darbą.
- 2) Dažnai sapnuoju darbą.
- 3) Susitikęs (-us) su draugais šneku apie darbą.
- 4) Laisvalaikiu galvoju apie darbą.
- 5) Stipriai išgyvenu dėl darbe padarytų klaidų.
- 6) Artimieji žino visas problemas, iškilusias darbe.

4. Nuolatinis persidirbimas:

- 1) Atvykstu į darbą anksčiau.
- 2) Dažnai pietauju trumpiau negu nustatytas pietų pertraukos laikas.
- 3) Per pietų pertrauką dažniausiai dirbu.

Analizuojant gautus tyrimo rezultatus, pirmiausia tiesinės regresinės analizės pagalba buvo siekiama išsiaiškinti, kuris iš pirmojo bloko faktorių daro didžiausią įtaką gyvenimo kokybei. Gauta, jog pagal atliktą tyrimą, didžiausią įtaką aukštam gyvenimo kokybės vertinimui turi ekologijos svarba, sveiko ir aukštos kokybės maisto produktų vartojimas, bendravimas, streso nebuvimas ir režimo laikymasis (5 priedas). Gyvenimo darbe kokybės aukštą vertinimą lemia dirbimas mėgstamą darbą, nepersidirbimas, kaip jaučiamasi darbe, santykiai su kolegomis bei gebėjimas susikaupti (6 priedas). Didžiausią įtaką gyvenimo kokybės ir gyvenimo darbe kokybės balansui daro nepatiriamo nuovargio ir viršvalandžių nebuvimo faktoriai (7 priedas).

Analizuojant atskirai viešojo ir privataus sektoriaus darbuotojų atsakymus, pasinaudojus tiesinės regresinės analizės funkcija, išskiriami keturi, didžiausią įtaką gyvenimo kokybei darantys veiksniai (19 paveikslas).



19 pav. **Gyvenimo kokybei didžiausią įtaką darantys veiksniai pagal sektorius**
(šaltinis: sudaryta autorės, remiantis atlikto tyrimo rezultatais)

Gyvenimo kokybę, dirbantiems viešajame sektoriuje, labiausiai lemia stresinių situacijų ir dirgiklių nebuvimas ($R=0,185$) ir bendravimas su artimaisiais ($R=0,181$), kiek mažiau įtakos turi kokybiško ir sveiko maisto vartojimas ($R=0,165$) ir ekologiška aplinka bei ekologiškų produktų vartojimas ($R=0,161$). Tuo tarpu, privataus sektoriaus atstovai pirmenybę teikia streso ir stresinių situacijų nebuvimui ($R=0,266$), tačiau, priešingai negu viešajame sektoriuje, didelę svarbą priskyrė režimo laikymuisi ($R=0,236$), taip pat yra atviri pokyčiams ir naujovėms bei iššūkiams ($R=0,218$) bei, kaip ir viešajame, ekologiškai ir ekologiškų prekių ar produktų vartojimui ($R=0,216$). Tikėtina, kad viešajame sektoriuje dirbančių žmonių darbo pobūdis yra tiksliai apibrėžtas pareigybėse, todėl ir gyvenime pokyčiai turi nemažą svarbą, dažniausiai jie ir gali asocijuotis su neigiamais dalykais. Tuo tarpu privačiame sektoriuje dirbančiųjų darbas nėra tiek stipriai monotoniškas ir pokyčiai negąsdina, o priimami kaip galimybė ar siejama su gerinimu.

Egzistuoja skirtumai ir vertinant gyvenimo darbe kokybę tarp viešojo ir privataus sektoriaus darbuotojų (20 paveikslas).



20 pav. **Gyvenimo darbe kokybei didžiausią įtaką darantys veiksniai pagal sektorius**

(šaltinis: sudaryta autorės, remiantis atlikto tyrimo rezultatais)

Tiek privataus ($R=0,413$), tiek ir viešojo ($R=0,442$) sektoriaus darbuotojai išskyrė svarbiausiąjį veiksni, lemiantį jų gyvenimo darbe kokybę – darbą ir jo pobūdį, tačiau antrasis veiksnys skiriasi – viešajame sektoriuje dirbantieji išskyrė per didelio darbo krūvio įtaką ($R=0,222$), trečioje vietoje savijauta darbe ($R=0,196$), o ketvirtojoje – santykiai su kolegomis ($R=0,181$). Tuo tarpu privataus sektoriaus atstovų nuomonė skiriasi – antrojoje vietoje santykiai su vadovybe ($R=0,221$), trečiojoje – gebėjimas susikaupti ir susikonsoliduoti leidžianti aplinka ($R=0,220$), persidirbimas turi kiek mažesnę įtaką ($R=0,190$). Tokius veiksmų svarbumo skirtumus galima paaiškinti taip – dažniausiai viešojo sektoriaus subjektai yra tarpusavyje glaudžiai susiję, vieni kitiems pavaldūs, didelių apimčių, todėl ir darbuotojai jose dirbantys turi baimę padaryti klaidų, nes jas vėliau gali būti sudėtinga ištaisyti. Privačiojo sektoriaus įstaigos yra savarankiškesnės, jose tvarkomasi paprasčiau ir klaidų taisymas nesukelia didelių problemų. Santykiai su vadovybe yra svarbesni viešajame sektoriuje dirbančiųjų darbuotojų vertinime dėl to, kad vadovų yra daug, su jais dažnai tenka bendrauti ir bet koks tarpusavio nesutarimas gali sukelti įtampą.

Pasinaudojus SPSS programos porinio t -kriterijaus funkcija atskleista, jog analizuojant bendrai visų respondentų atsakymus, apklaustieji linę geriau vertinti gyvenimo kokybę nei gyvenimo darbe kokybę (4 lentelė).

4 lentelė. Gyvenimo kokybės ir gyvenimo darbe kokybės vertinimas

(šaltinis: sudaryta autorės, remiantis autorinio tyrimo rezultatais)

	Vidurkis	Respondentų skaičius	Standartinis nuokrypis	Standartinė paklaida
Gyvenimo kokybė	2,9287	307	0,36338	0,02074
Gyvenimo darbe kokybė	2,5884	307	0,36377	0,02076

Gyvenimo kokybės vertinimo vidurkis siekia 2,93, o gyvenimo darbe kokybės vidurkis mažesnis – 2,59, vertinant penkiabale Likerto skale. Skirtumai statistiškai reikšmingai skiriasi, nes $p=0,000$ ($< 0,05$), o T testo reikšmė = 15,041 (8 priedas).

Naudojant SPSS programinio paketo dviejų nepriklausomų imčių T-kriterijaus funkciją nustatyta, kad nėra statistiškai reikšmingų skirtumų vertinant gyvenimo kokybę tarp dirbančiųjų viešajame ir privačiame sektoriuose. Taip pat neegzistuoja statistiškai reikšmingi skirtumai tarp šių grupių vertinant ir gyvenimo darbe kokybę. Tačiau surasta (9 priedas), jog gyvenimo kokybės ir gyvenimo darbe kokybės balansą geriau vertina ($T= -2,952$, $p=0,003$) privačiame sektoriuje dirbantieji ($M=2,8135$) negu viešajame sektoriuje dirbantieji ($M=2,5577$).

Išanalizavus tyrimo rezultatus ir pasinaudojus dviejų kintamųjų ryšio vertinimo funkcija (angl. „Bivariate Correlation“), nustatyta, kad egzistuoja statistiškai reikšmingas tiesioginis vidutinio stiprumo ryšys (Pearson $R=0,406$, $p=0,000$) tarp gyvenimo kokybės ir gyvenimo darbe kokybės vertinimo (10 priedas). Faktas, kad egzistuoja tiesioginis ryšys tarp gyvenimo kokybės ir pasitenkinimo darbu buvo išsiaiškinta ir Indijoje atlikto tyrimo metu (Shalla, Fazili). Pastarojo tyrimo metu buvo lyginami ir moterų bei vyrų vertinimo rezultatai – darbo sąlygas geriau įvertino vyrai nei moterys, taip pat vyrų darbo socialine svarba pasitenkinimas vertinamas ženkliai geriau nei moterų. Tačiau moterys buvo palankiau linkusios vertinti gyvenimo ir darbo balansą bei karjeros galimybes. Remiantis EBPO statistiniais duomenimis, vyrai linkę dirbti daugiau valandų – 17 % darbuotojų vyrų dirba viršvalandžius, tuo tarpu moterų – 8 % EBPO šalyse narėse (OECD, 2016).

Mokslininko Erin Reid teigimu, darbe moteris labiau yra vertinama ne atsižvelgiant į tai ar yra gera darbuotoja, bet ar yra gera motina. Tuo tarpu vyras, geresnę reputaciją užsitarnauja būdamas geru darbuotoju. Taip pat pabrėžia, kad stereotipiško požiūrio sulaukia ir vyrai – jie nėra linkę išnaudoti tėvystės atostogų vien dėl to, kad taip gali sumenksti jų įvaizdis prieš kolegas.

Autorinio tyrimo metu išsiaiškinta, kad yra ryšys tarp gyvenimo darbe kokybės vertinimo ir gyvenimo kokybės, gyvenimo darbe kokybės balanso vertinimo (Pearson $R=0,351$, $p=0,000$), tačiau yra tik silpnas ryšys tarp gyvenimo kokybės ir balanso (Pearson

$R=0,162$ ($<0,2$), $p=0,004$). Galima daryti išvadą, kad kuo žmonių gyvenimo darbe kokybė geresnė, tuo jie labiau teigiamai linkę vertinti gyvenimo ir darbo balansą. Tokį rezultatą galėjo lemti mėgstamas darbas, viršvalandžių nebuvimas, darbo aplinka be streso, kas dažnai ir nulemia subalansuotą dienotvarkę. Autorės atliktas tyrimas atskleidė, kad vertinant bendrai visų respondentų atsakymus, respondentai didžiausią pasitenkinimą jaučia gyvenimo kokybe, mažiausiai patenkinti yra gyvenimo darbe kokybe (5 lentelė).

5 lentelė. **Gyvenimo kokybės, gyvenimo darbe kokybės, jų balanso vertinimas**
(šaltinis: sudaryta autorės, remiantis autorinio tyrimo rezultatais)

	Vidurkis	Standartinis nuokrypis	Respondentų skaičius
Gyvenimo kokybė	2,9287	0,36338	307
Gyvenimo darbe kokybė	2,5884	0,36377	307
Gyvenimo kokybės ir gyvenimo darbe kokybės balansas	2,6169	0,64815	307

Lyginant atskirai dvi respondentų grupes (dirbantieji privačiame ir dirbantieji viešajame sektoriuose), gauta, kad nėra statistiškai reikšmingo skirtumo tarp dirbančiųjų privačiame ir viešajame sektoriuose vertinant gyvenimo kokybę ($p=0,051$) ir gyvenimo darbe kokybę ($p=0,561$), tačiau yra statistiškai reikšmingas skirtumas vertinant šių kokybių balansą ($p=0,003$) (6 lentelė).

6 lentelė. Gyvenimo kokybės, gyvenimo darbe kokybės, jų balanso vertinimas
(šaltinis: sudaryta autorės, remiantis autorinio tyrimo rezultatais)

		Dispersijų lygybės		t-testas						
		Levene's testas								
		F	p reikšmė	t	Laisvės laipsnių skaičius	p reikšmė	Vidutinis skirtumas	Standartinis klaidos skirtumas	95 % patikimumo intervalo skirtumas	
									Žemesnis	Aukštesnis
Gyvenimo darbe kokybė	Lygių dispersijų atvejis	1,563	0,212	1,957	305	0,051	0,09592	0,04901	-0,00053	0,19237
	Nelygių dispersijų atvejis	-	-	1,845	106,074	0,068	0,09592	0,05199	-0,00715	0,19899
Gyvenimo kokybė	Lygių dispersijų atvejis	0,351	0,554	-0,582	305	0,561	-0,02865	0,04924	-0,12554	0,06825
	Nelygių dispersijų atvejis	-	-	-0,584	116,090	0,560	-0,02865	0,04903	-0,12576	0,06847
Gyvenimo kokybės ir gyvenimo darbe kokybės balansas	Lygių dispersijų atvejis	0,785	0,376	-2,952	305	0,003	-0,25576	0,08665	-0,42627	-0,0852
	Nelygių dispersijų atvejis	-	-	-2,845	109,312	0,005	-0,25576	0,08990	-0,43393	-0,0775

Privačiame sektoriuje dirbantieji geriau vertina gyvenimo kokybės ir gyvenimo darbe kokybės balansą ($M=2,8135$) negu viešajame sektoriuje dirbantys ($M=2,5577$, $t=-2,952$, $p=0,003$), todėl hipotezė H_1 , teigianti, kad darbuotojai, kurie dirba viešajame sektoriuje, geriau vertina gyvenimo ir gyvenimo darbe kokybės balansą, negu dirbantieji privačiame sektoriuje, yra atmetama. Tokį rezultatą galėjo lemti tai, kad privačiame sektoriuje vis dažniau yra siūlomas laisvas darbo grafikas ar tiesiog galimybė dirbti nuotoliniu būdu – net neišeinant iš namų. Tarp privataus ir viešojo sektoriaus darbuotojų skiriasi ne tik bendras kokybių vertinimas, tačiau yra skirtumas ir tarp vertinimų tendencijų (7 lentelė).

7 lentelė. Gyvenimo kokybės, gyvenimo darbe kokybės, jų balanso vertinimas
(šaltinis: sudaryta autorės)

Hipotezė	Testas	Sektorius	
		Privatus	Viešasis
Kuo geriau vertina gyvenimo kokybę, tuo geriau vertina ir gyvenimo darbe kokybę	Pearson	Vidutinio stiprumo teigiamas ryšys, Pearson R= 0,345 (p=0,003)	Vidutinio stiprumo teigiamas ryšys, Pearson R= 0,435 (p=0,000)
Kuo geriau vertina gyvenimo kokybę, tuo geriau vertina ir gyvenimo kokybės ir gyvenimo darbe kokybės balansą		Ryšys neegzistuoja (p=0,268)	Silpnas teigiamas ryšys, Pearson R= 0,167 (p=0,010)
Kuo geriau vertina gyvenimo darbe kokybę, tuo geriau vertina ir gyvenimo kokybės ir gyvenimo darbe kokybės balansą		Ryšys neegzistuoja (p=0,075)	Vidutinio stiprumo teigiamas ryšys, Pearson R= 0,436 (p=0,000)
Kuo didesnei amžiaus kategorijai priklauso, tuo geriau vertina gyvenimo kokybę	Spearman	Ryšys neegzistuoja (p=0,673)	Atvirkštinis ryšys, Spearman R=-0,199 (p=0,002)
Kuo didesnei amžiaus kategorijai priklauso, tuo geriau vertina gyvenimo darbe kokybę		Ryšys neegzistuoja (p=0,281)	Ryšys neegzistuoja (p=0,518)
Kuo didesnei amžiaus kategorijai priklauso, tuo geriau vertina gyvenimo kokybę ir gyvenimo darbe kokybės balansą		Ryšys neegzistuoja (p=0,321)	Ryšys neegzistuoja (p=0,153)
Kuo didesnes pajamas gauna, tuo geriau vertina gyvenimo kokybę		Ryšys neegzistuoja (p=0,08)	Ryšys neegzistuoja (p=0,190)
Kuo didesnes pajamas gauna, tuo geriau vertina gyvenimo darbe kokybę		Atvirkštinis ryšys, Spearman R= -0,346 (p=0,003)	Atvirkštinis ryšys, Spearman R= -0,145 (p=0,026)
Kuo didesnes pajamas gauna, tuo geriau vertina gyvenimo kokybės ir gyvenimo darbe kokybės balansą		Ryšys neegzistuoja (p=0,355)	Vidutinio stiprumo teigiamas ryšys, Spearman R= 0,217 (p=0,001)
Ar egzistuoja ryšys tarp privataus sektoriaus darbuotojų amžiaus, gaunamų pajamų ir išsilavinimo?	Kendall's tau-b	Neegzistuoja ryšys tarp gaunamų pajamų per mėnesį ir amžiaus (p=0,059), tarp išsilavinimo ir gaunamų pajamų (p=0,12), tarp išsilavinimo ir amžiaus (p=0,746)	Teigiamas ryšys tarp gaunamų pajamų ir išsilavinimo (p=0,002, Kendall's tau-b R= 0,189), ryšys tarp amžiaus ir gaunamų pajamų dydžio per mėnesį (p=0,002, Kendall's tau-b R= 0,171), tačiau nėra ryšio tarp amžiaus ir išsilavinimo (p=0,84)

Tyrimas atskleidė, kad egzistuoja tiesioginis ryšys tarp gyvenimo kokybės ir gyvenimo darbe kokybės vertinimo tiek privačiame (Pearson R=0,345, p=0,003), tiek ir

viešajame (Pearson $R=435$, $p=0,000$) sektoriuose, t.y. kuo geriau vertinama gyvenimo kokybė, tuo geriau respondentai linkę vertinti gyvenimo darbe kokybę, ir atvirkščiai.

Analizuojant tik vyrų, dirbančių tiek viešajame, tiek ir privačiame sektoriuose, vertinimus, rastas vidutinio stiprumo tiesioginis ryšys tarp gyvenimo kokybės ir gyvenimo darbe kokybės. Kuo vyrai geriau vertina gyvenimo kokybę, tuo jie linkę geriau vertinti ir gyvenimo darbe kokybę (8 lentelė).

8 lentelė. Vyrų gyvenimo kokybės, gyvenimo darbe kokybės, jų balanso vertinimas
(šaltinis: sudaryta autorės)

		Gyvenimo kokybė	Gyvenimo darbe kokybė	Gyvenimo kokybės ir gyvenimo darbe kokybės balansas
Gyvenimo kokybė	Pearson koreliacija	1	0,385**	-0,024
	p reikšmė	-	0,003	0,858
	Respondentų sk. (vyrai)	56	56	56
Gyvenimo darbe kokybė	Pearson koreliacija	0,385**	1	-0,233
	p reikšmė	0,003	-	0,084
	Respondentų sk. (vyrai)	56	56	56
Gyvenimo kokybės ir gyvenimo darbe kokybės balansas	Pearson koreliacija	-0,024	-0,233	1
	p reikšmė	0,858	0,084	-
	Respondentų sk. (vyrai)	56	56	56

Šalia koreliacijos koeficientų esančios žvaigždutės rodo koeficientų patikimumą – kuo daugiau žvaigždučių prie koeficiento, tuo jis patikimesnis (8 ir 11 lentelės). Tiriant bendrąją kokybės vertinimą vyrų tarpe, darbo vieta (viešasis ar privatus sektorius) statistiškai reikšmingos įtakos neturi ($p=0,461$) (12 priedas).

Analizuojant tik moterų atsakymus, nustatyta, kad moterys, dirbančios privačiame sektoriuje, geriau vertina gyvenimo kokybės ir gyvenimo darbe kokybės balansą nei moterys, kurios dirba viešajame sektoriuje. Tačiau gyvenimo kokybę bei gyvenimo darbe kokybę abi grupės moterų vertina vienodai (9 lentelė).

9 lentelė. Moterų gyvenimo kokybės, gyvenimo darbe kokybės, jų balanso vertinimas
(šaltinis: sudaryta autorės)

	Darbo vieta	Respondentų skaičius	Vidurkis	Standartinis nuokrypis	Standartinė paklaida
Gyvenimo darbe kokybė	viešasis sektorius	202	2,6108	0,36355	0,02558
	privatus sektorius	49	2,5460	0,41338	0,05905
Gyvenimo kokybė	viešasis sektorius	202	2,9165	0,35940	0,02529
	privatus sektorius	49	2,9563	0,36800	0,05257
Gyvenimo kokybės ir gyvenimo darbe kokybės balansas	viešasis sektorius	202	2,5488	0,63320	0,04455
	privatus sektorius	49	2,8112	0,68887	0,09841

Bendras moterų vertinimas visų trijų blokų kartu, tarp privačiame ir viešajame sektoriuose dirbančių moterų statistiškai reikšmingai nesiskiria, nes Levene's testo $p=0,956$ ($>0,05$) (9 lentelė), o tai rodo, kad nėra statistiškai reikšmingo skirtumo tarp bendro vertinimo moterų, kurios dirba viešajame sektoriuje ($M=2,69$) ir moterų, dirbančių privačiame sektoriuje vertinimo ($M=2,77$) (10 lentelė).

10 lentelė. Gyvenimo kokybės, gyvenimo darbe kokybės ir jų balanso bendras vertinimas tarp moterų
(šaltinis: sudaryta autorės)

Darbo vieta	Respondentų skaičius	Vidurkis	Standartinis nuokrypis	Standartinė paklaida
viešasis sektorius	202	2,6920	0,34888	0,02455
privatus sektorius	49	2,7712	0,36967	0,05281

Nustatyta, kad kuo geriau moterys vertina gyvenimo kokybę, tuo geriau vertina gyvenimo darbe kokybę. Tarp šių dviejų kokybių egzistuoja tiesioginis vidutinio stiprumo ryšys ($p=0,000$, $R=0,414$) (13 priedas). Taip pat atskleista, kad kuo geriau moterys vertina gyvenimo darbe kokybę, tuo geriau vertina gyvenimo kokybės ir gyvenimo darbe kokybės balansą. Tarp jų yra tiesioginis vidutinio stiprumo ryšys ($p=0,000$, $R=0,462$) (11 lentelė).

11 lentelė. **Moterų gyvenimo kokybės, gyvenimo darbe kokybės, jų balanso vertinimas**
(šaltinis: sudaryta autorės)

		Gyvenimo kokybė	Gyvenimo darbe kokybė	Gyvenimo kokybės ir gyvenimo darbe kokybės balansas
Gyvenimo kokybė	Pearson koreliacija	1	0,414**	0,203**
	p reikšmė	-	0,000	0,001
	Respondentų skaičius	251	251	251
Gyvenimo darbe kokybė	Pearson koreliacija	0,414**	1	0,462**
	p reikšmė	0,000	-	0,000
	Respondentų skaičius	251	251	251
Gyvenimo kokybės ir gyvenimo darbe kokybės balansas	Pearson koreliacija	0,203**	0,462**	1
	p reikšmė	0,001	0,000	-
	Respondentų skaičius	251	251	251

Nors ir yra tiesioginis ryšys tarp moterų gyvenimo kokybės vertinimo ir gyvenimo bei darbe kokybės balanso, tačiau jis yra labai silpnas ($p=0,001$, $R=0,203$). Vertinant viešajame sektoriuje dirbančiųjų moterų gyvenimo kokybės ir gyvenimo darbe kokybės vertinimo įtaką bendram konstruktui, gauta, kad jei moteris dirba viešajame sektoriuje, jos bendras kokybės vertinimas bus mažesnis, nei moters, dirbančios privačiame sektoriuje (12 lentelė).

12 lentelė. **Moterų, dirbančiųjų viešajame sektoriuje, gyvenimo kokybės, gyvenimo darbe kokybės vertinimo įtaka bendram konstruktui**
(šaltinis: sudaryta autorės, remiantis autorinio tyrimo rezultatais)

	Nestandardizuoti koeficientai		Standartizuoti koeficientai	t	p reikšmė	Kolinearumo statistika	
	B	Standartinė paklaida	Beta			Tolerancija	VIF
(Konstanta)	0,238	0,111	-	2,140	0,033	-	-
Viešasis sektorius	-0,105	0,030	-0,118	-3,481	0,001	0,989	1,011
Gyvenimo darbe kokybė	0,610	0,035	0,645	17,264	0,000	0,821	1,218
Gyvenimo kokybė	0,332	0,037	0,338	9,074	0,000	0,824	1,214

Bendrą kokybės vertinimo modelį, priklausantį nuo sektoriaus, kuriame dirba moteris, ir kuris paaiškina 71,7 % viso konstrukto išsidėstymo taškų, galima išreikšti formule (3 formulė):

$$Y = 0,238 - 0,105 * x_1 + 0,610 * x_2 + 0,332 * x_3 \quad (3)$$

Y – bendras kokybės konstrukto vertinimas;

x_1 – reikšmė „1“, jei moteris dirba viešajame sektoriuje, „0“ – jei privačiame;

x_2 – respondento gyvenimo darbe kokybės vertinimo vidurkis (nuo 1 iki 5);

x_3 – respondento gyvenimo kokybės vertinimo vidurkis (nuo 1 iki 5).

Ši formulė parodo, kad net jeigu dviejų moterų, dirbančių skirtinguose sektoriuose, gyvenimo kokybės vertinimo vidurkis bei gyvenimo darbe kokybės vertinimo vidurkis bus vienodi, bendras kokybės vertinimas bus aukštesnis tos respondentės, kuri dirba privačiame sektoriuje. Tokį rezultatą lemia priklausymas vienam iš dviejų sektorių (x_1), prie kurio yra koeficientas su minuso ženklu. Todėl, jei respondentė moteris dirba viešajame sektoriuje, jos kokybės vertinimas bus 0,105 mažesnis, nei dirbančiosios privačiame sektoriuje.

Indijoje Hetanshi Vakta (2014) atliko tyrimą, kurio metu buvo apklausiamos vienišos bei ištekęsios moterys dirbančios privačiame ir viešajame sektoriuose, gauti rezultatai teigia, kad nerimą, susijusį su gyvenimo – darbo balansu, pastoviai ar dažnai jaučia daug didesnę dalis moterų, dirbančių privačiame sektoriuje (13 lentelė).

13 lentelė. **Dirbančių privačiame ir viešajame sektoriuose moterų jaučiamas nerimas, susijęs su gyvenimo – darbo balansu**

(šaltinis: sudaryta autorės, remiantis Vakta Indijoje atliktu tyrimu, 2014)

Sektorius	Nerimas, susijęs su gyvenimo - darbo balansu			Nejaučia nerimo
	Retai	Dažnai	Pastoviai	
Viešasis	51 %	20 %	19 %	10 %
Privatus	27 %	44 %	22 %	7 %

Indijos tyrimas nustatė, kad darbuotojos, dirbančios privačiame sektoriuje, yra mažiau patenkintos tenkančiu darbo krūviu negu viešojo sektoriaus respondentės. Tačiau abiejų sektorių respondentėms retkarčiais tenka aukoti buvimą su šeima ir draugais dėl darbo reikalų (14 lentelė).

14 lentelė. Dirbančių privačiame ir viešajame sektoriuose darbo valandų tinkamumo vertinimas

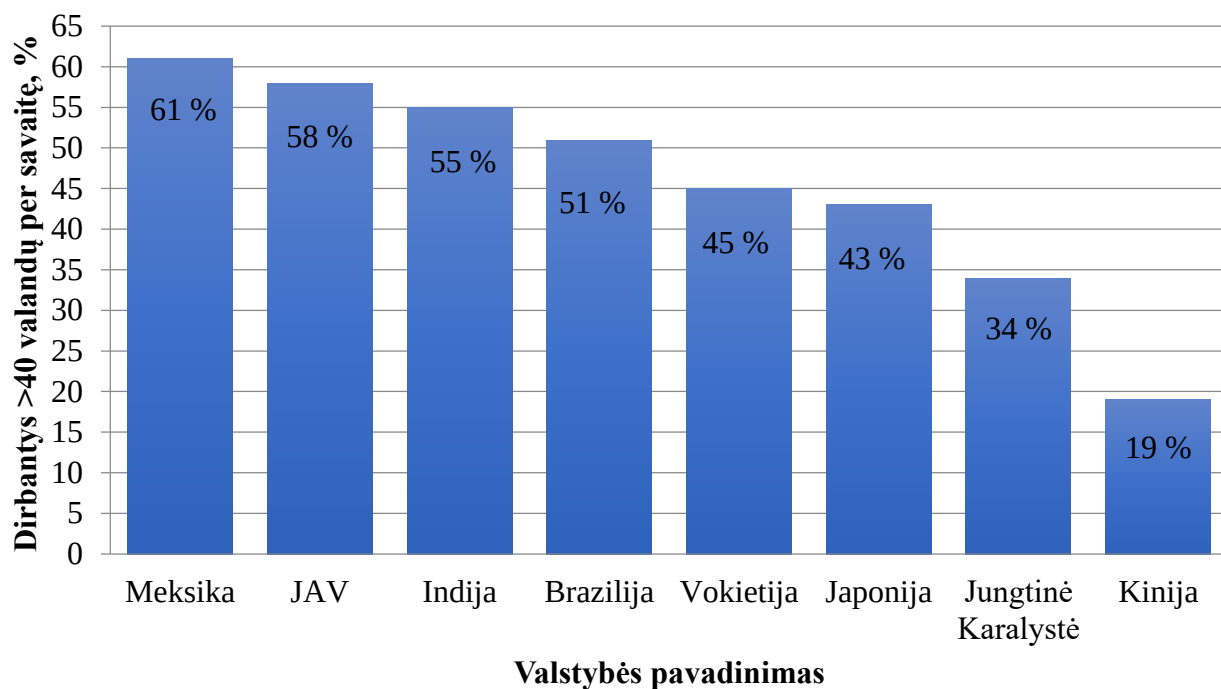
(šaltinis: sudaryta autorės, remiantis Vakta Indijoje atliktu tyrimu, 2014)

Sektorius	Pasitenkinimas esamomis darbo valandomis			Prarandamas buvimo su šeima ar draugais laikas dėl darbo				
	Labai tinka	Tinka	Netinka	Pastoviai	Dažnai	Kartais	Retai	Niekada
Viešasis	15 %	74 %	11 %	7,6 %	11,5 %	48 %	21,5 %	11,4 %
Privatus	10 %	67 %	23 %	8 %	25 %	46 %	15 %	6 %

UAB „Ernst & Young“ atliko tyrimą apie darbo ir gyvenimo sąsajas (angl. „Study: work – life challenges across generations“), kuriuo buvo siekiama išsiaiškinti skirtingoms kartoms būdingas charakteristikas. Tyrimas buvo atliekamas nuo 2014 metų lapkričio 20 dienos iki 2015 metų sausio 14 dienos. Tyrimo metu buvo apklausti 9700 darbuotojai 18- 57 amžiaus, kurie dirba pilnu etatu įvairiose įmonėse Jungtinėse Amerikos Valstijose, Jungtinėje Karalystėje, Indijoje, Japonijoje, Kinijoje, Vokietijoje, Meksikoje bei Brazilijoje. Tyrimas atskleidė, kad maždaug pusė apklaustųjų (46 %) dirba daugiau nei 40 valandų per savaitę, t.y. dirba viršvalandžius. 4 iš 10 respondentų atskleidė, kad jų darbo valandos ypatingai padidėjo per pastaruosius penkerius metus. Šis tyrimas taip pat atskleidė dažniausiai pasitaikančias priežastis, kodėl darbuotojai nusprendžia išeiti iš darbo:

1. Mažas atlyginimo augimas;
2. Trūksta galimybių mokytis;
3. Viršvalandžių perteklius;
4. Darbo aplinka nepritaikyta darbui grupėse;
5. Vadovo nepritarimas lanksčiam darbo grafikui.

Apie pusė ir daugiau apklaustų vadovų dirba daugiau nei 40 valandų per savaitę: Meksikoje (61 %), Jungtinėse Amerikos Valstijose (58 %), Indijoje (55 %), Brazilijoje (51 %) bei Vokietijoje (45 %) (21 paveikslas).



21 pav. **Respondentų, dirbančių daugiau nei 40 valandų per savaitę, pasiskirstymas pagal valstybes, procentais**

(šaltinis: sudaryta autorės, remiantis Ernst & Young Global Limited (2015) atliktu tyrimu)

Magistro darbo autorės atliktas tyrimas parodė, kad Lietuvoje dažnai viršvalandžius dirba 21,5 % apklausoje dalyvavusių darbuotojų, panašiai tiek pat apklaustųjų nepabaigtus darbus nešasi namo, kas lemia jų nepasitenkinimą gyvenimo – darbo balansu. Nustatyta, kad dirbantieji laisvu grafiku rečiau dirba viršvalandžius, nei tie, kurių darbo valandos tiksliai nustatytos (15 lentelė).

15 lentelė. **Ryšys tarp laisvo darbo grafiko ir viršvalandžių**
(šaltinis: sudaryta autorės, remiantis autorinio tyrimo rezultatais)

Laisvas darbo grafikas		Respondentų skaičius	Vidurkis	Standartinis nuokrypis	Standartinė paklaida
Dirbami viršvalandžiai	Ne	21	2.7778	0.75339	0.16440
	Taip	249	2.3501	0.82986	0.05259

Pakistane 2012 metais buvo atliktas tyrimas, kurio metu apklausta 150 privačiame ir viešajame sektoriuose dirbančių darbuotojų. Tyrimą sudarė savęs vertinimo anketa iš dviejų dalių – pirmojoje demografiniai klausimai, antrojoje – pasitenkinimo darbu įvertinti skirti klausimai. Visus anketos antrosios dalies teiginius buvo prašoma įvertinti Likerto skalėje nuo 1 iki 5, kur 1 reiškia „visiškai nesutinku“, o 5 – „visiškai sutinku“. Demografinis respondentų atsakymų pasiskirstymas pagal darbo sektorių, pavaizduotas 16 lentelėje.

16 lentelė. Demografinių rezultatų pasiskirstymas
(šaltinis: sudaryta autorės, remiantis Rashid atlikto tyrimo duomenimis, 2012)

	Viso	Moterys	Vyrai	Amžius				Išsilavinimas		
				iki 30 m.	31-40 m.	41-50 m.	virš 51 m.	Vidurinis	Bakalauro	Magistro
Privatus sektorius	46,70%	13%	87%	31%	36%	21%	11%	7%	40%	53%
Viešasis sektorius	53,30%	16%	84%	21%	34%	30%	15%	5%	39%	56%

Šis tyrimas atskleidė, kad darbuotojai, dirbantys viešajame sektoriuje, yra mažiau motyvuojami piniginiiais priedais, o tai lemia jų nepasitenkinimą gaunamu atlygiu. Tačiau priešingai nei dirbantys privačiame sektoriuje, viešojo sektoriaus darbuotojai yra patenkinti pačiu darbo pobūdžiu ir specifika, tai gali lemti ir tai, kad viešajame sektoriuje pareigybės yra konkretnės, labiau apibrėžtos. Lyginant karjeros galimybes tarp dviejų sektorių, pastarojo tyrimo metu buvo nustatyta, kad viešojo sektoriaus darbuotojai turi mažesnes karjeros galimybes, sunkiau kilti karjeros laiptais. Rezultatai atskleidė, kad palaikymas darbe ir draugiška darbo aplinka svarbesnė viešojo sektoriaus darbuotojams. Analizuojant gyvenimo ir darbo balansą, geriau suderinti šiuos faktorius sekasi taip pat dirbantiesiems viešajame sektoriuje.

Indijoje (Vakta, 2014) atliktas moterų tyrimas atskleidė, kad daugiau valandų per dieną (9 – 10 valandų) dirba privačiame sektoriuje dirbančiosios, tuo tarpu viešojo sektoriaus darbuotojų dauguma (58 %) dirba statistiškai vidutinišką darbo valandų normą (7 – 8 valandas) (17 lentelė).

17 lentelė. Moterų, dirbančių privačiame ir viešajame sektoriuose, darbo dienos per savaitę ir darbo valandos per parą
(šaltinis: sudaryta autorės, remiantis Vakta Indijoje atliktu tyrimu, 2014)

Sektorius	Darbo valandos per parą			Darbo dienos per savaitę		
	9 – 10 h	8 – 9 h	7 – 8 h	7 dienos	6 dienos	5 dienos
Viešasis	13%	29%	58%	8%	23%	69%
Privatus	27%	42%	31%	5%	78%	17%

Standartinę 5 darbo dienų savaitę dirba respondentės iš viešojo sektoriaus, o beveik 80 % privataus sektoriaus atstovių turi 6 darbo dienų savaitę. Tokį darbo valandų ir darbo dienų pasiskirstymo rezultatą galėjo lemti lankstesnis darbo grafiko ir laiko pasirinkimas privačiame sektoriuje, vyraujantis pamaininis darbas, tuo tarpu viešajame sektoriuje dažnai būna įstatymiškai nustatyta 5 darbo dienų savaitė su aiškiai apibrėžtomis 8 darbo valandomis per dieną.

Jungtinėse Amerikos Valstijose tyrimo metu buvo prašoma dirbančiųjų tėvų ir motinų pažymėti, jų nuomone, kam sunkiau yra suderinti darbą ir šeimą. Vertinant šeimos ir darbo balanso suderinamumo sunkumą, vyrų ir moterų nuomonės išsiskiria. Remiantis Emily Peck (2015) straipsniu, beveik 60 % apklaustųjų dirbančių moterų, kurios dirba daugiau nei 20 valandų per savaitę, mano, kad sunkiau suderinti šeimą ir darbą yra moterims ir tik penktadalis moterų pripažino, kad tai sekasi daryti sunkiau vyrams. Tuo tarpu vyrų nuomonė kitokia – trečdalis apklaustųjų dirbančių vyrų mano, kad balansą sunkiau rasti vyrams nei moterims ir tik 6 % vyrų sutinka su moterų dauguma. Rezultatai, pasak autorės, stebinantys, nes remiantis JAV tyrimų centro duomenimis (Pew Research Center, 2013), vyrai pastaruoju metu praleidžia tris kartus daugiau laiko namie su vaikais negu kad praleisdavo 1965 metais, o jų prisidėjimas prie namų ruošos darbų padvigubėjo. Tuo tarpu XXI amžiuje moterys vis mažiau laiko skiria namų ruošai ir buičiai.

Bostono universiteto profesorius Erin Reid atliko tyrimą, kuriuo siekė išsiaiškinti, ar didelis darbo krūvis kenkia vienodai moterų ir vyrų asmeniniam gyvenimui. Mokslininkas pasirinko tokią įmonę, kurioje darbuotojai savo prioritetu laikė būtent darbą. Tyrime dalyvavę 64 vyrai ir 18 moterų buvo 24 valandas per parą pasiekiami darbo klausimais, turėdavo dalyvauti vėlyvuose darbo susitikimuose ar vykti į neplanuotas komandiruotes. Atlikus tyrimą paaiškėjo, kad tokie darbuotojai dažniau kenčia dėl prastos sveikatos bei varginančio užimtumo nepriklausomai nuo jų lyties. Tyrimas atskleidė, kad vyrai labiau nepatenkinti ilgomis darbo valandomis. Norėdami išspręsti ilgų darbo valandų problemą bei atrasti balansą tarp karjeros ir asmeninio gyvenimo, daugelis vyrų sutiko būti pasiekiami ne darbo valandomis elektroniniu paštu ar telefonu, bet dirbti namuose.

4.3. Gyvenimo ir gyvenimo darbe kokybės balanso modelis

Daugeliui aktualu subalansuoti gyvenimą darbe (karjeros, profesiniai tikslai ir kita) ir privatų gyvenimą (šeima, sveikata, asmeniniai siekiai). Norint gyventi laimingą, sėkmingą ir visavertį gyvenimą, turi būti darbo ir asmeninio gyvenimo balansas. Tačiau jį pasiekti nėra lengva – pasak Didžiosios Britanijos Psichikos ir sveikatos įstaigos, dažnu atveju pasiekti gyvenimo kokybės ir gyvenimo darbe kokybės balansą trukdo nesirūpinimas įvairiais gyvenimo aspektais dėl ilgų darbo valandų. Jungtinėje Karalystėje 13 % visų darbuotojų dirba 49 ar daugiau valandų per savaitę (Mental Health Foundation, 2016). Toks persidirbimas lemia darbuotojų nusilpusią nervų sistemą, suprastėjusią psichinę sveikatą, susirūpinimą ir nervinimąsi išėjus iš darbo, asmeninio tobulėjimo nepakankamumą bei prastus socialinius ryšius ir asmenį gyvenimą.

Norint pasiekti šį balansą, galima lygiuotis į pasaulio šalis, kuriose šeimos – darbo balansas yra aukštas – pagal EBPO organizacijos duomenis, 2015 metais geriausiai balansą įvertino Olandija, Vokietija, Prancūzija (17 priedas). Šios šalys pirmauja ir pagal integruotą gyvenimo kokybės rodiklį 2016 metų pirmojo pusmečio duomenis – Vokietija užima pirmąją vietą pasaulyje, Olandija 7-ąją, o Prancūzija yra 17-oje vietoje.

Ilgas darbas gali pakenkti asmens sveikatai ir padidinti stresą. Darbuotojų, dirbančių 50 ir daugiau valandų per savaitę dalis nėra labai didelė EBPO šalyse. Olandijoje, mažiau nei 0,5 % darbuotojų dirba labai ilgas valandas, mažiausia norma EBPO kur vidurkis yra 13 %. Olandijoje užimtumo lygis, tėvų išsilavinimo lygis ir gimstamumo rodikliai yra didesni nei EBPO vidurkis. Taip pat, Olandijoje žemas jaunimo nedarbo lygis, aukštas raštingumo lygis. Moterų užimtumo lygis yra gerokai didesnis nei EBPO vidurkis (69,9 %, kai EBPO vidurkis yra 57,5 %), o 76,6 % Olandijos moterų ir 26,8 % vyrų dirba mažiau nei 36 valandas per savaitę. Dirbimas mažiau valandų per savaitę suteikia galimybę daugiau laiko skirti šeimai, bendravimui su draugais, mėgstamai veiklai ar tiesiog kasdieniams ruošos darbams. Žinoma, dirbant mažiau valandų, gaunamas atlygis irgi yra mažesnis, nei galėtų būti, jei dirbtų pilnu etatu. Be to, namuose olandų moterys per dieną dirba beveik 2 valandomis ilgiau negu vyrai.

Ilgų viršvalandžių dirbimo daromą žalą gyvenimo kokybei įrodo ir Japonijos statistika – kas penktas darbuotojas per mėnesį dirba daugiau negu 80 valandų viršvalandžių ir rizikuoja mirti dėl silpnos sveikatos, o dalis iš jų iš nevilties nusižudo. Japonijoje viršvalandžiai yra tapę rimta problema, dėl kurios suprastėja ne tik fizinė, bet ir psichinė sveikata, todėl šioje šalyje yra sukurta sąvoka „karoshi“, kuri ir apibūdina mirtį dėl per ilgo darbimo (McCurry, 2016). Darbo autorės atliktas tyrimas atskleidė, kad į anketos klausimą „Dažnai dirbu viršvalandžius“ teigiamai atsakė 21,5 % respondentų, iš kurių „Visiškai sutinku“ pažymėjo

7,2 %, o „Sutinku“ – 14,3 %. Tačiau nepaisant nemažos apklaustųjų dalies viršvalandžių dirbimų, didžioji dalis – net 60 % respondentų, nemano, kad darbas kenkia jų laisvalaikio kokybei. Kitaip tariant, yra patenkinti darbo ir gyvenimo balansu bei kasmet daugiau nei 80 % respondentų teigia nepertraukiamai atostogaujantys bent 2 savaites.

Tiek autorinio tyrimo metu, tiek ir literatūroje randamuose tyrimuose pabrėžiama, kad didelę reikšmę gyvenimo kokybės ir gyvenimo darbe kokybės balansui turi atostogos ir jų trukmė – Olandijoje garantuojama darbuotojams 20 atostogų darbo dienų per metus, o mokamų atostoginių suma yra lygi 8 % nuo darbuotojo metinio atlygio sumos, kad būtų įmanoma padengti lėktuvų bilietų išlaidas (Berman, 2015).

Išsiaiškinta, kad gyvenimo kokybė yra glaudžiai susijusi su gyvenimo darbe kokybe bei su abiejų šių kokybių balansu. Pagal atlikto autorinio tyrimo rezultatus, viešojo sektoriaus darbuotojų gyvenimo ir gyvenimo darbe kokybių balanso modelyje vyrauja nematerialūs veiksniai (22 paveikslas).



22 pav. **Dirbančiųjų viešajame sektoriuje gyvenimo ir gyvenimo darbe kokybės balanso užtikrinimo modelis**

(šaltinis: sudaryta autorės, remiantis autorinio tyrimo rezultatais)

Autorinio tyrimo rezultatai atskleidė, kad privataus ir viešojo sektoriaus darbuotojams svarbūs yra gana skirtingi veiksniai – tokį rezultatą gali lemti skirtingas darbo pobūdis, vidaus tvarkos taisyklės, darbuotojų asmeninės vertybės, kurios kartais ir lemia darbuotojo pasirinkimą, kuriame sektoriuje dirbti. Privataus sektoriaus darbuotojai taip pažymi svarbius nematerialinius veiksniai, tačiau jų išsidėstymas pagal svarbumą šiek tiek skiriasi nuo

viešajame sektoriuje dirbančiųjų išdėstymo, lemiančius tiek jų gyvenimo kokybę, tiek ir gyvenimo darbe kokybę (23 paveikslas).



23 pav. **Dirbančiųjų privačiame sektoriuje gyvenimo ir gyvenimo darbe kokybės balanso užtikrinimo modelis**
(šaltinis: sudaryta autorės, remiantis autorinio tyrimo rezultatais)

Svarbu pažymėti, kad gyvenimo ir gyvenimo darbe kokybės balanso modelis gali keistis priklausomai nuo amžiaus, lyties, darbovietės. Autorinis tyrimas atskleidė, gyvenimo kokybės vertinimas priklauso nuo respondentų amžiaus. Kuo vyresnei amžiaus kategorijai respondentas priklauso, tuo prasčiau yra linkęs vertinti gyvenimo kokybę ($R = -0,172$). Tokį rezultatą gali lemti su amžiumi atsirandančios sveikatos problemos, pradėjęs lėtėti gyvenimo tempas, judėjimo ir aktyvaus laisvalaikio trūkumas. Nors yra nustatyta, kad su amžiumi gerėja strateginis mąstymas, įžvalgumas, atidumas, įgyjama daugiau išminties, gerėja gebėjimas įsigilinti, racionalizuoti, gebėjimas kontroliuoti gyvenimo pokyčius, holistinio suvokimo ir užsienio kalbų įgūdžiai. Be to, vyresnio amžiaus darbuotojai labiau atsidavę savo darbui ir sugeba labiau į jį įsigilinti, jie lojalesni savo darbdaviui ir paprastai rečiau, nei kitų amžiaus grupių darbuotojai, neateina į darbą. Su amžiumi didėjant darbo patirčiai, didėja ir vertingas vyresnio amžiaus darbuotojų socialinis kapitalas – pirmiausia didėja profesinė kompetencija, sukaupiama vis daugiau neišreikštų žinių, gerėja bendradarbiavimo įgūdžiai, taip pat gilėja struktūrinės žinios apie organizaciją ir jos funkcijas bei plečiasi ryšiai su klientais ir bendravimo tinklas ir geriau suvokiami veiklos aplinkoje vykstantys pokyčiai (Ilmarinen, 2012).

Vertinant gyvenimo kokybės ir gyvenimo darbe kokybės balanso tarp dviejų sektorių veiksmų įtaką, nerasti skirtumai – abiejų sektorių darbuotojai išskyrė didžiausią įtaką balansui darančius tuos pačius du veiksnius – nuovargio nebuvimą (tiek fizinio, tiek psichologinio, kuris pakenkia ir laisvalaikio kokybei) ir viršvalandžių nebuvimą (likimas po darbo, nepabaigtų darbų nešimasis į namus, dirbimas savaitgaliais). Gyvenimo kokybės ir darbe kokybės disbalansas dažniausiai pasireiškia studijuojančių ir dirbančiųjų tarpe bei tėvų, turinčių mažus vaikus tarpe. Šios dvi socialinės grupės yra jautriausios viršvalandžiams – tai lemia didelis užimtumas, laisvo laiko neturėjimas.

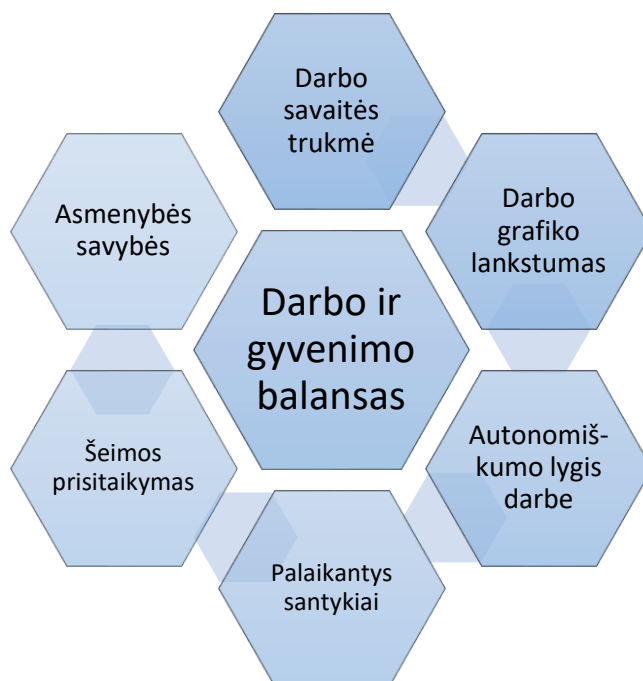
Gyvenimo kokybės ir gyvenimo darbe kokybės balansą kiekvienas individas supranta savaip – priklausomai nuo prioritetų ir charakterio savybių. Vieniems reikia intensyvaus gyvenimo ritmo, kitiems priimtinesnis ramesnis gyvenimo būdas. Taip pat didelę reikšmę turi ir šeiminė padėtis – jaunas žmogus, tik pabaigęs mokslus, dažnu atveju siekia karjeros, daugiau dirba, mažiau laiko skiria laisvalaikiui, ir visa tai jam atrodo normalu, subalansuota, žmogus jaučiasi laimingas. Tačiau sukūrus šeimą, viršvalandžių dirbimas ir laisvalaikio aukojimas dėl darbo tampa nebepriimtas – tokiu būdu keičiasi ir jo suvokimas apie gyvenimo ir darbo balansą. Taigi gyvenimo kokybės ir gyvenimo darbe kokybės balansas gali keistis ne tik keičiantis darbuotojo amžiui, bet ir kintant šeiminei padėčiai, gyvenimo būdui, užimamoms pareigoms. Garsi rašytoja ir lyderystės ekspertė Henna Inam yra pasakiusi „Kai man buvo dvidešimt, su kolegomis iš „Procter&Gamble“ juokaudavo, kad su darbo ir laisvalaikio balansu neturiu problemų, nes tiesiog laisvalaikio neturiu išvis. Bet tuo metu man jo ir nereikėjo“.

Egzistuoja nemažai būdų, galinčių padėti išlaikyti tinkamą darbo ir asmeninio gyvenimo pusiausvyrą. Vadinamasis darbo dalijimasis (keli ne visą darbo dieną dirbantys darbuotojai užima vieną pareigybę), darbas namuose, lankstus darbo grafikas, „suspausta“ darbo savaitė (visos savaitės darbo valandos išdirbamos per mažiau darbo dienų) – visa tai padeda lanksčiai didinti užimtumą. Lankstesnio darbo organizavimo problemos – neigiamas kai kurių vadovų požiūris, mažesnės tobulėjimo ir mokymosi galimybės, o taip pat ir pajamos. 2006 metais Europos Parlamento priimtame Jungtinės Karalystės konservatoriaus Philip Bushill-Matthews parengtame pranešime dėl demografinių iššūkių ir kartų solidarumo siūloma remti užimtumą bei ilgesnį nesitraukimą iš darbo rinkos, didesnę dėmesį skirti šeimos poreikiams ir subalansuoti imigracijos politiką (Europos Parlamentas, 2006).

Nepaisant to, kad modernizacija ir spartus technologijų tobulėjimas leidžia mažiau laiko praleisti tvarkantis namuose, šeimos augina mažiau vaikų, tačiau užimtumas ir gyvenimo ritmas yra gerokai greitesnis, nei anksčiau, o pasitenkinimas darbo ir asmeninio gyvenimo balansu mažėja. Atliktas Glassdoor tyrimas (2015), kur buvo apklausta 60000

įmonių, atskleidė, kad vidutinis darbo ir asmeninio gyvenimo balansas tendencingai mažėja – 2009 metais buvo 3,5 balai, 2012 metais – 3,4 balai, o 2015 metais tik 3,2 balo, kur 1 balas reiškia „labai nepatenkintas“, o 5 balai reiškia „labai patenkintas“.

Organizacijų konsultantai ir tyrėjai (OVC consulting, 2016) išskiria 6 pagrindinius faktorius, kurie daro didžiausią įtaką darbo ir gyvenimo balansui (24 paveikslas).



24 pav. **Darbo ir gyvenimo kokybės balanso veiksnio modelis**
(šaltinis: sudaryta autorės, remiantis OVC consulting, 2016)

Darbo savaitės trukmė turi didelę įtaką – jei dirbama daugiau nei 45 valandas per savaitę, daugėja konfliktų tarp atskirų vaidmenų (darbuotojo, sutuoktinio, tėvų), taip pat gali atsirasti sveikatos problemų. Lankstus grafikas didina darbuotojų pasitenkinimą ir mažina konfliktus tarp darbinio ir asmeninio gyvenimo, o nelankstus grafikas didina perdegimo tikimybę ir taip pat gali turėti įtakos sveikatos sutrikimams. Autonomiškumo darbe lygio įtaka balansui skiriasi priklausomai nuo to, kiek pats darbuotojas jaučia poreikį valdyti. Darbuotojai, kurie gali kontroliuoti su savo darbu susijusius sprendimus, patiria mažiau streso, jų šeimyniniai santykiai geresni. Palaikantys tarpusavio santykiai tiek darbe, tiek už jo ribų neatsiejami nuo gyvenimo kokybės. Darbuotojai, kurių tarpusavio santykiai su kolegomis yra draugiški ir palaikantys, yra labiau patenkinti darbu ir dažniau išlaiko pusiausvyrą tarp darbo ir asmeninio gyvenimo. Geri santykiai su draugais ir šeimos nariais didina pasitenkinimą šeimyniniu gyvenimu ir vaikų auklėjimu. Svarbu pažymėti, kad bandymas išlaikyti pusiausvyrą tarp darbo ir asmeninio gyvenimo mažinant socialinius kontaktus iš tiesų tik pagilina konfliktą. Šeimos nariai, kurie darbą vertina kaip svarbų dalyką, yra labiau pasiruošę padėti dirbantiems šeimos nariams subalansuoti darbą ir asmeninį gyvenimą. Tačiau

visą požiūrį į gyvenimo ir darbo balansą formuoja ir pati asmenybė – tvirti, pasitikintys savimi žmonės geriau derina įvairias savo roles, o perfekcionistai, visame kame siekiantys tobulumo, patiria daugiau streso ir kaltės jausmo.

Autorinis tyrimas atskleidė, kad viešojo sektoriaus darbuotojai geriau jaučiasi, kai yra aiški darbo dienotvarkė ir jos yra laikomasi (Pearson $R=0,207$, $p=0,001$) (17 priedas), o privataus sektoriaus darbuotojai yra labiau patenkinti, kai darbus gali susiplanuoti patys (Pearson $R=0,455$, $p=0,000$) (20 priedas). Nenuostabu, kad tiek tarp privataus (21 priedas), tiek ir tarp viešojo (22 priedas) sektorių darbuotojų egzistuoja stiprus tiesioginis ryšys tarp vertinimo teiginį „Esu patenkintas (-a) gaunamu atlygiu už darbą“ ir pasitenkinimo gyvenimo darbe kokybe (Pearson $R=0,651$, $p=0,000$ ir Pearson $R=0,432$, $p=0,000$).

Asmeninis gyvenimas (laisvalaikis) ir darbas – du svarbiausi dalykai ir siekiamybės žmogaus gyvenime, tačiau juos abu suderinti – ne visada tampa lengva misija. Remiantis LinkedIn (2013) tyrimo, kurio metu buvo apklausti 5300 respondentų visame pasaulyje, rezultatais, atskleista, kad net 63 % moterų apibrėžia profesinę sėkmę kaip galimybę suderinti ir turėti teigiamą balansą tarp darbo ir jų asmeninio gyvenimo. Anksčiau profesinė sėkmė reikšdavo gaunamą didelį atlyginimą. Balanso svarba vis įgauna didesnę reikšmę žmonių gyvenime, kadangi ankstesnių tyrimų rezultatų duomenimis, seniau tik 39 % respondentų balansą įvardindavo kaip svarbų veiksnį jų gyvenime.

IŠVADOS IR PASIŪLYMAI

1. Gyvenimo kokybė – sudėtinga ir daugiabariaunė sąvoka, apimanti fizinę, psichologinę, dvasinę, socialinę, ekonominę sritis ir yra neatsiejamai susijusi su žmogaus sveikata. Subjektyvi gyvenimo kokybė nusako pasitenkinimą gyvenimu bendrai, o objektyvi gyvenimo kokybė atspindi socialinius ir kultūrinius poreikius materialinei gerovei, socialiniam statusui ir fizinei gerovei. Svarbu nusistatyti, kaip bus atliekami gyvenimo kokybės tyrimai, kokie taikytini metodai, kas tiriamieji, kiek ir kada bus apklaustųjų. Gyvenimo kokybės tyrimai, ypač kai remiamasi subjektyviu vertinimu ir norima atlikti apklausas, sukelia daugelį klausimų, kurie priklauso nuo individualios situacijos, todėl itin sunku išvengti subjektyvumo. Gyvenimo kokybė subjektyviai matuojamas, dinamiškas objektas.
2. Didžiąją dienos dalį žmogus praleidžia darbe, kur ne tik kuria pridėtinę ekonominę vertę ar užsitikrina finansinį stabilumą, bet ir tenkina bendravimo poreikius, formuoja socialinius ryšius, tobulina profesinius gebėjimus bei bendrą pasitenkinimą profesine veikla, kas turi įtakos ir gyvenimo kokybei. Gyvenimo darbe kokybės koncepcijoje yra išskirti keturi matmenys: faktinės darbo sąlygos, pasitenkinimo esamomis darbo sąlygomis lygis, asmeninio laimingumo lygis, vertybinės nuostatos. Darbuotojai, kurie savo darbe jaučiasi laimingi, pasižymi aukštesniu darbo našumu nei tie, kuriems jų darbas neteikia laimės. Laimingas darbuotojas nebūtinai yra tas, kuris įsipareigojęs bendriems organizacijos siekiams, tačiau egzistuoja stiprus ryšys tarp to, kas žmones daro laimingus ir kas motyvuoja juos efektyviai veiklai.
3. Gyvenimo kokybės ir gyvenimo darbe kokybės balansas gali keistis keičiantis darbuotojo amžiui, kintant šeiminei padėčiai, gyvenimo būdui, užimamoms pareigoms. Siekiant atrasti balansą tarp darbo ir asmeninio gyvenimo, svarbiu aspektu tampa laiko planavimas ir prioritetinių darbų nusistatymas. Rasti tinkamą pusiausvyrą tarp darbo ir gyvenimo yra iššūkis visiems darbuotojams, ypač dirbantiems tėvams.
4. Atliktas tyrimas atskleidė, kad privačiame sektoriuje dirbantieji geriau vertina gyvenimo kokybės ir gyvenimo darbe kokybės balansą ($M=2,8135$) negu viešajame sektoriuje dirbantys ($M=2,5577$, $t=-2,952$, $p=0,003$), todėl hipotezė H_1 , teigianti, kad darbuotojai, kurie dirba viešajame sektoriuje, geriau vertina gyvenimo ir gyvenimo darbe kokybės balansą, negu dirbantieji privačiame sektoriuje, yra atmetama. Tokį rezultatą galėjo lemti tai, kad privačiame sektoriuje vis dažniau yra siūlomas laisvas darbo grafikas ar tiesiog galimybė dirbti nuotoliniu būdu – net neišeinant iš namų.

5. Atlikto autorinio tyrimo rezultatai atskleidė, kad tiek vyrai, tiek ir moterys gyvenimo kokybę (bendras vyrų vidutinis įvertinimas 2,95, moterų – 2,92, vertinant penkiabalėje Likerto skalėje, kur 1 – visiškai nesutinku, 5 – visiškai sutinku), gyvenimo darbe kokybę (bendras vyrų vidutinis įvertinimas 2,54, moterų – 2,60), jų balansą (bendras vyrų vidutinis įvertinimas 2,69, moterų – 2,60) vertina vienodai – vidutiniškai. Tyrimo rezultatų analizavimas atskleidė, kad bendrą gyvenimo kokybės vertinimo modelį dirbančiųjų moterų tarpe geriau vertina moterys, dirbančios privačiame sektoriuje: $Y = 0,238 - 0,105 * x_1 + 0,610 * x_2 + 0,332 * x_3$, kur Y – bendras kokybės konstrukto vertinimas, x_1 – reikšmė „1“, jei moteris dirba viešajame sektoriuje, „0“ – jei privačiame, x_2 – respondento gyvenimo darbe kokybės vertinimo vidurkis (nuo 1 iki 5), x_3 – respondento gyvenimo kokybės vertinimo vidurkis (nuo 1 iki 5).
6. Kuo aukštesni gyvenimo ir gyvenimo darbe kokybės rodikliai, kuo kvalifikuotesni darbuotojai, tuo geresnė jų veiklos kokybė ir produktyvumas. Tyrimo rezultatai parodė, kuo aukščiau vertina gyvenimo darbe kokybę, tuo žmogus jaučia ir didesnę pasitenkinimą savo bendrąja gyvenimo kokybe bei laisvalaikio ir darbo balansu (vidutinio stiprumo tiesioginis ryšys $R=0,351$). Taip pat egzistuoja ir atvirkštinis ryšys – kuo geriau respondentai vertina gyvenimo kokybę, tuo geriau linkę vertinti gyvenimo darbe kokybę (tiesioginis vidutinio stiprumo ryšys $R=0,406$).
7. Gyvenimo kokybės vertinimas priklauso ir nuo respondentų amžiaus – atliktas tyrimas parodė, kad egzistuoja statistiškai reikšmingas priešingas ryšys tarp amžiaus kategorijos ir gyvenimo kokybės vertinimo. Kuo didesnei amžiaus kategorijai respondentas priklauso, tuo prasčiau yra linkęs vertinti gyvenimo kokybę (visų respondentų $R= -0,172$, viešojo sektoriaus $R= -0,199$). Tokį rezultatą gali lemti su amžiumi atsirandančios sveikatos problemos, pradėjęs lėtėti gyvenimo tempas, judėjimo ir aktyvaus laisvalaikio trūkumas.
8. Atliktas autorinis tyrimas atskleidė, kad tiek viešojo, tiek ir privataus sektorių darbuotojų gyvenimo ir gyvenimo darbe kokybių balanso modelyje vyrauja nematerialūs veiksniai, tačiau jų išsidėstymas pagal svarbumą skiriasi – tai gali lemti skirtingas darbo pobūdį, vidaus tvarkos taisyklės, darbuotojų asmeninės vertybės, kurios kartais ir lemia darbuotojo pasirinkimą, kuriame sektoriuje dirbti (22 ir 23 paveikslai). Gyvenimo kokybę, dirbantiesiems viešajame sektoriuje, labiausiai lemia stresinių situacijų ir dirgiklių nebuvimas ($R=0,185$) ir bendravimas su artimaisiais ($R=0,181$), kiek mažiau įtakos turi kokybiško ir sveiko maisto vartojimas ($R=0,165$) ir ekologiška aplinka bei ekologiškų produktų vartojimas ($R=0,161$). Tuo tarpu,

privataus sektoriaus atstovai pirmenybę teikia streso ir stresinių situacijų nebuvimui ($R=0,266$), tačiau, priešingai negu viešajame sektoriuje, didelę svarbą priskyrė režimo laikymuisi ($R=0,236$), taip pat yra atviri pokyčiams ir naujovėms bei iššūkiams ($R=0,218$) bei, kaip ir viešajame, ekologijai ir ekologiškų prekių ar produktų vartojimui ($R=0,216$). Tiek privataus ($R=0,413$), tiek ir viešojo ($R=0,442$) sektoriaus darbuotojai išskyrė svarbiausiąjį veiksnį, lemiantį jų gyvenimo darbe kokybę – darbą, tačiau antrasis veiksnys skiriasi – viešajame sektoriuje dirbantieji išskyrė persidirbimo įtaką ($R=0,222$), trečioje vietoje savijauta darbe ($R=0,196$), o ketvirtojoje – santykiai su kolegomis ($R=0,181$). Tuo tarpu privataus sektoriaus atstovų nuomonė skiriasi – antrojoje vietoje santykiai su vadovybe ($R=0,221$), trečiojoje – gebėjimas susikaupti ir susikoncentruoti leidžianti aplinka ($R=0,220$), persidirbimas turi kiek mažesnę įtaką ($R=0,190$).

9. **Magistro darbo aprobavimas ir tyrimo rezultatų sklaida.** Magistro darbo tyrimo rezultatų pagrindu padarytas ir pristatytas 2016 m. gruodžio 1 d. pranešimas, tema „Gyvenimo ir gyvenimo darbe kokybės balansas viešajame ir privačiame sektoriuose“ Vilniaus universiteto Ekonomikos fakulteto Studentų mokslinės draugijos organizuojamoje mokslinėje konferencijoje (1 priedas) ir parengtas bei pateiktas žurnalui „Organizacijų vadyba“ mokslinis straipsnis „Dirbančiųjų viešojo bei privataus sektoriaus organizacijose gyvenimo ir gyvenimo darbe kokybės balansas“ (2 priedas).
10. **Galimos tolimesnės šio magistro darbo temos vystymo kryptys.** Autorės nuomone, toliau plėtojant šiame MD atliktą tyrimą reikėtų siekti eliminuoti respondentų įvairių darbinių situacijų ir emocinės būsenos įtaką vertinimams, kadangi ypač gyvenimo darbe kokybės bloko klausimų vertinimus lemti gali palanki, arba priešingai – nepalanki, tos dienos, kada atsakinėjama, situacija, konfliktas su vadovu, ar tiesiog prasta darbinė atmosfera. Dėl šių veiksnių, vertinimas gali būti prastas, nors visumoje, jei būtų atsakinėjama niekuo neišsiskiriančią dieną, atsakymai būtų buvę kur kas Taip pat galimas tyrimo pakartojimas įtraukiant klausimą apie užimamas pareigas – vadovaujančios ar ne. Tokiu būdu būtų galima patvirtinti arba paneigti hipotezę, kad užimantys vadovaujančias pareigas privačiame sektoriuje dažniau dirba viršvalandžius negu viešajame sektoriuje dirbantys vadovai.

Literatūros sąrašas

1. Akranavičiūtė, D., Ruževičius, J. (2007). Quality of life and its components' measurement. *Engineering Economics*, 2 p. 43-48.
2. Ataya, L. (2015). *Balancing Act: Work-Life Balance Should Be Your Enterprise's Concern*. Entrepreneur Media, Inc. Prieiga per internetą: <https://www.entrepreneur.com/article/251703> (žiūrėta 2016 m. birželio 6 d.).
3. Bacevičienė, M. (2005). *Vidutinio amžiaus Kauno gyventojų gyvenimo kokybė, subjektyvusis sveikatos vertinimas ir jo reikšmė prognozuojant mirtį*.
4. Bayt.com Employee Motivation Report in the Middle East and North Africa (2013). Prieiga per internetą: http://img.b8cdn.com/images/uploads/article_docs/bayt_motivation_0113_15582_EN.pdf (žiūrėta 2016 m. birželio 6 d.).
5. Barker, E. (2014). *How to Achieve Work-Life Balance in 5 Steps*. Prieiga per internetą: <http://time.com/43808/how-to-achieve-work-life-balance-in-5-steps/> (žiūrėta 2016 m. gruodžio 4 d.).
6. Balaji, R. (2016). A Study on Quality of Work Life among Employees. *International Journal of Innovative Research in Science, Engineering and Technology*. USA: Research & Reviews.
7. Beham, B., Drobnič, S., Verwiebe, R. (2006). *Literature Review Theoretical Concepts and Methodological Approaches of Quality of Life and Work*. Universitet Utrecht.
8. Berman, A. (2015). Work-life balance is easy in the Netherlands. *Mother Nature Network*. Prieiga per internetą: <http://www.mnn.com/money/stories/work-life-balance-is-easy-in-the-netherlands> (žiūrėta 2016 m. spalio 31 d.).
9. Bilevičienė, T. (2012). *Gyvenimo kokybės rodiklių kaitos analizė*. Socialinės inovacijos globaliai plėtrai. P. 764-774.
10. Bucek, C. (2013). *The Impact of Work Life Balance on the Relaxation Effect of Holidays*. MODUL University Vienna. Master's Thesis.
11. Business Dictionary, (2015). Prieiga per internetą: <http://www.businessdictionary.com/definition/work-life-balance.html> (žiūrėta 2015 m. gruodžio 1 d.).
12. Cascio, W. F. (1998). *Managing human resources productivity, quality of work life, profits*. Boston: Irwin McGraw-Hill, 5th ed.

13. Carr, J. C., Boyar, S. L., Gregory, B. T. (2008). The Moderating Effect of Work–Family Centrality on Work–Family Conflict, Organizational Attitudes, and Turnover Behavior. *Journal of Management*. Vol. 34, No. 2, p. 244–262.
14. Chapman, J., Skinner, N., Pocock, B. (2014). Work–life interaction in the twenty-first century Australian workforce: five years of the Australian Work and Life Index. *Labour & Industry: a journal of the social and economic relations of work*. Vol. 24, Nr. 2, p. 87-102.
15. Chlivickas, E. (2006). Verslo ir viešojo sektoriaus žmogiškųjų išteklių potencialo plėtra. *Verslas: teorija ir praktika*. Vilnius: Vilniaus Gedimino technikos universitetas, Vol. 7, Nr. 2, p. 98-107.
16. Crompton, R., Lyonette, C. (2006). Work-Life Balance in Europe. *Acta Sociologica*. London: Nordic Sociological Association and SAGE. Vol. 49, Nr. 4, p. 379–393.
17. Čekanavičius, V., Murauskas G. (2000). *Statistika ir jos taikymai*. Vilnius: TEV.
18. Čekanavičius, V., Murauskas, G. (2014). *Taikomoji regresinė analizė socialiniuose tyrimuose*. Vilnius: Vilniaus universiteto leidykla.
19. Edwards, J. A., Van Laar, D., Easton, S., Kinman, G. (2009). *The Work-related Quality of Life Scale for Higher Education Employees*. *Quality in Higher Education*, Vol. 15, Nr. 3, p. 207-219.
20. Ernst & Young Global Limited (2015). *A global study on work-life challenges across generations*. Detailed findings. Prieiga per internetą: [http://www.ey.com/Publication/vwLUAssets/Global_generations_study/\\$FILE/EY-global-generations-a-global-study-on-work-life-challenges-across-generations.pdf](http://www.ey.com/Publication/vwLUAssets/Global_generations_study/$FILE/EY-global-generations-a-global-study-on-work-life-challenges-across-generations.pdf) (žiūrėta 2016 m. gegužės 28 d.).
21. Eurofound (2015). *Convergence and divergence of job quality in Europe 1995–2010*. Publications Office of the European Union, Luxembourg. Prieiga per internetą: http://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef_publication/field_ef_document/ef1521en.pdf (žiūrėta 2016 m. spalio 2 d.).
22. European Commision (2016). *Quality of life*. Eurostat. Prieiga per internetą: <http://ec.europa.eu/eurostat/web/gdp-and-beyond/quality-of-life/data> (žiūrėta 2016 m. gegužės 28 d.).
23. Europos gyvenimo ir darbo sąlygų gerinimo fondas (2010). *Antrasis Europos gyvenimo kokybės tyrimas: Visuomenės ir viešųjų paslaugų kokybės vertinimas*. Prieiga per internetą: <http://www.eurofound.europa.eu/lt/publications/executive-summary/2010/other/second-european-quality-of-life-survey-evaluating-the-quality-of-society-and-public-services> (žiūrėta 2016 m. gegužės 28 d.).

24. Europos Parlamentas (2006). *Darbo laikas: darbo ir asmeninio gyvenimo pusiausvyra*. Prieiga per internetą: <http://www.europarl.europa.eu/sides/getDoc.do?language=lt&type=IM-PRESS&reference=20061020STO11817> (žiūrėta 2016 m. spalio 26 d.).
25. Finansistas.net, prieiga per internetą: <http://www.finansistas.net/privati-imone.html> (žiūrėta 2015 m. gruodžio 5 d.).
26. Flynn, P., Berry, D., Heintz, T. (2002). Sustainability & quality of life indicators: toward the integration of economic, social and environmental measures. *The Journal of Social Health*. Vol. 1, Nr. 4.
27. Gataūlinas, A. (2010). *The concept of subjective well-being and its application for the analysis of EU countries*. Filosofija. Sociologija. Lietuvos mokslų akademijos leidykla. Vol. 21, Nr. 2, p. 92- 100.
28. *Gyvenimo kokybė*, 2014. Prieiga per internetą: <http://straipsniai.org/gyvenimo-kokybe/> (žiūrėta 2016 m. sausio 3 d.).
29. Glassdoor (2015). *25 Best Jobs For Work-Life Balance*. Prieiga per internetą: <https://www.glassdoor.com/blog/25-jobs-worklife-balance-2015/> (žiūrėta 2016 m. lapkričio 5 d.).
30. Gruževskis, B. (2001). *Žmogaus socialinė raida. Užimtumas*. Vilnius.
31. Haferkamp, H., Smelser, N. J. (1992). *Social Change and Modernity*. Berkeley: University of California. Prieiga per internetą: <http://ark.cdlib.org/ark:/13030/ft6000078s/>
32. Hilbrecht, M., Lero, D. S. (2014). Self-employment and family life:constructing work–life balance when you're ‘always on’. *Community, Work & Family*. Vol. 17, Nr. 1, p. 20-42. Prieiga per internetą: <http://www.tandfonline.com/doi/abs/10.1080/13668803.2013.862214> (žiūrėta 2016 m. spalio 15 d.).
33. *How to achieve a good work-life balance* (2013). Prieiga per internetą: <http://www.office-angels.com/en-GB/help-and-advice/news-and-opinion/blogs/Pages/How-to-achieve-a-good-work-life-balance.aspx> (žiūrėta 2016 m. gegužės 28 d.).
34. Hunt S. M. (1997). *The problem of quality of life*. Quality of life research. Nr. 7, p. 205 – 212.
35. Ilmarinen, J. (2012). Vyresnių žmonių aktyvumo skatinimas darbo vietoje. *European Year for Active Ageing and Solidarity between Generations 2012*. Europos saugos ir sveikatos darbe agentūra.

36. Yadav, R., Khanna, A. (2014). Literature Review on Quality of Work Life and Their Dimensions. *IOSR Journal Of Humanities And Social Science*. Volume 19, Issue 9, p. 71-80.
37. Jain, S. (2014). *Questionnaire on work life balance for working parents*.
38. Janušauskaitė, G. (2008). *Gyvenimo kokybės tyrimai: problemos ir galimybės*. p. 34–44.
39. Jones P. W. (1997). *Quality of life measurement: value of standardization*. European. Respiratory Review. Nr. 7, p. 46 – 49.
40. Jurgelėnas, A., Juozulynas, A., Butkienė, B., Butikis, M. (2008). *Gyvenimo kokybės ir amžiaus integralumo bruožai*. Gerontologija, 9(4) p. 207-213.
41. Jurgelėnas, A., Juozulynas, A., Butkienė, B., Butikis, M. (2009). *Situaciniai gyvenimo kokybės veiksniai Vilniaus mieste*. Gerontologija. 10(3) p. 168–175.
42. Kaimiškujų vietovių įtaka Lietuvos regionų gyvenimo kokybei ir sanglaudai (2006). Mokslinio tyrimo ataskaita. Užsakovas LŽŪM. Vadovas doc. J. Čaplikas.
43. Kardelis, K. (2002). *Mokslinių tyrimų metodologija ir metodika*. Kaunas: Technologija.
44. Kazėnaitė, I. (2013). *Darbo ir šeimos derinimas: darbdavių ir darbuotojų požiūrių analizė*. Magistro baigiamasis darbas. Vilnius: Mykolo Romerio universitetas. Prieiga per internetą: http://vddb.library.lt/fedora/get/LT-eLABa-0001:E.02~2013~D_20140130_114101-10991/DS.005.0.01.ETD (žiūrėta 2016 m. lapkričio 3 d.).
45. Krogerus, M., Tschappeler, R., Earnhart, P. (2012). *The Decision Book: 50 Models for Strategic Thinking*. New York: W. W. Norton & Company, 1 st. ed.
46. Kuzmickas, B. (2001). *Laimė, asmenybė, vertybės*. Vilnius: LTU.
47. Lane, J. E. (2005). *Viešasis sektorius: sąvokos, modeliai ir požiūriai*. Vilnius: Margi raštai.
48. Leleika, G. (2013). *Psichikos ligomis sergančiųjų gyvenimo kokybės ir fizinio aktyvumo ypatumai*. Magistro darbas, Kaunas. Prieiga per internetą: http://vddb.library.lt/fedora/get/LT-eLABa-0001:E.02~2013~D_20130910_154728-83116/DS.005.0.03.ETD (žiūrėta 2016 m. spalio 15 d.).
49. Leschke, J., Watt, A. (2008). *Job quality in Europe*. European Trade Union Institute for Research. Brussels: Education and Health and Safety Printshop.
50. Lewis, S., Gambles, R., Rapoport, R. (2007). The constraints of a ‘work–life balance’ approach: an international perspective. *The International Journal of Human Resource Management*. London: Taylor&Francis, 18:3, p. 360-373.

51. Lietuvos HSM duomenų archyvas (2015). *Statistinė kiekybinių duomenų analizė su SPSS ir STATA*. Prieiga per internetą: http://www.lidata.eu/index.php?file=files/mokymai/stat/stat.html&course_file=stat_II_4.1.1.html (žiūrėta 2016 m. gegužės 28 d.).
52. Lietuvos Respublikos socialinės apsaugos ir darbo ministerija (2016). *Pagrindiniai socialiniai rodikliai*. Prieiga per internetą: <http://www.socmin.lt/lt/socialine-statistika.html> (žiūrėta 2016 m. gegužės 20 d.).
53. Luobikienė, I. (2002). *Sociologinių tyrimų metodika*. Kaunas: Technologija.
54. Lūžaitė, J. (2015). *Ar suderinami darbas ir laimė?* Prieiga per internetą: <http://www.bernardinai.lt/straipsnis/2015-05-01-ar-suderinami-darbas-ir-laime/113479>
55. Manfredi, S., Holliday, M. (2004). *Work-Life Balance: An audit of staff experience at Oxford Brookes University*. Great Britain.
56. Marsh, N. (2010). *How to make work-life balance work*. TEDxSydney.
57. 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*, Vol. 31 Iss 2 p. 586 – 602.
58. McCall, S. (2005). *Quality of Life. Citation Classics from Social Indicators Research* (ed. by Alex C. Michalos) p. 117-136.
59. McCurry, J. (2016). *Death from overwork: Japan's 'karoshi' culture blamed for young mans's heart failure*. Tokyo: The Guardian. Prieiga per internetą: <https://www.theguardian.com/world/2016/oct/18/death-from-overwork-japans-karoshi-culture-blamed-young-mans-heart-failure> (žiūrėta 2016 m. spalio 29 d.).
60. Mental Health Foundation (2016). *Work-life balance*. England. Prieiga per internetą: <https://www.mentalhealth.org.uk/a-to-z/w/work-life-balance> (žiūrėta 2016 m. spalio 30 d.).
61. Metelkaitė, M. (2012). *Darbo sąlygų tyrimai ir jų rezultatai Europoje*. Lietuvos profesinė sąjunga „Solidarumas“. Prieiga per internetą: <http://www.lps.lt/tarptautinis/376-darbo-salygu-tyrimai-ir-ju-rezultatai-europoje> (žiūrėta 2016 m. spalio 22 d.).
62. Merkys, G., Brazienė, R., Kondrotaitė, G. (2008). Subjektyvi gyvenimo kokybė kaip socialinis indikatorius: viešojo sektoriaus kontekstas. *Viešojo politika ir administravimas*. p. 23–38.
63. Mickel, A. E., Dallimore, E. J., Nelson, C. (2008). What does the pursuit of a high quality of life entail?: Grounding a theoretical model in lived experience. *Community, Work & Family*, 11:3, p. 313-336.

64. Milaševičiūtė, V., Pukelienė, V., Vilkas, E. (2006). Indeksas gyvenimo kokybei matuoti: analizė, vertinimas ir tyrimas Lietuvos atveju. *Organizacijų vadyba: sisteminiai tyrimai*. Kaunas: Vytauto Didžiojo universitetas.
65. Mukhtar, F. (2012). Work life balance and job satisfaction among faculty at Iowa State University. *Graduate Theses and Dissertations*. Iowa: Iowa State University. Prieiga per internetą: <http://lib.dr.iastate.edu/cgi/viewcontent.cgi?article=3798&context=etd> (žiūrėta 2016 m. spalio 24 d.).
66. Muna, F. A., Mansour, N. (2009). Balancing work and personal life: the leader as acrobat. *Journal of Management Development*, Vol. 28 Iss 2 pp. 121 – 133.
67. Numbeo (2016). *Europe: Quality of Life Index by Country 2016*. Prieiga per internetą: http://www.numbeo.com/quality-of-life/rankings_by_country.jsp?title=2016®ion=150 (žiūrėta 2016 m. gegužės 28 d.).
68. OECD Regional Well-Being (2009). *Quality of life index in Korea: why we need it & how to apply*. The 3rd OECD World Forum on „Statistics, Knowledge and Policy”. Prieiga per internetą: <http://www.oecd.org/site/progresskorea/44118771.pdf> (žiūrėta 2016 m. sausio 12 d.).
69. Oficialiosios statistikos portalas (2015). Prieiga per internetą: <https://osp.stat.gov.lt/informaciniai-pranesimai?articleId=3379980> (žiūrėta 2016 m. gegužės 20 d.).
70. Orlova, U. L., Gruževskis, B. (2012). *Sąvokos „gyvenimo kokybė“ raidos tendencijos*. Socialinis darbas, 11(1), p. 7-18.
71. OVC consulting (2016). Darbo ir laisvalaikio balansas: skirtingų kartų perspektyva. Prieiga per internetą: http://ovc.lt/wp-content/uploads/2016/02/Darbo-ir-laisvalaikio-balansas_OVC-Consulting_Viktorija-Matusevi%C4%8Di%C5%ABt%C4%97-ir-Ramun%C4%97-Kaba%C5%A1inskien%C4%97_2016_prezentacija.pdf (žiūrėta 2016 m. lapkričio 2 d.).
72. Peck, E. (2015). *Men Are Doing More Work At Home, But Women Still Say They Have It Harder*. Huffpost Parents. Prieiga per internetą: http://www.huffingtonpost.com/2015/03/05/working-mothers-need-changed-expectations_n_6801798.html (žiūrėta 2016 m. gegužės 28 d.).
73. Pew Research Center (2013). *Balancing Work and Family Life*. Prieiga per internetą: <http://www.pewsocialtrends.org/2013/03/14/chapter-2-balancing-work-and-family-life/> (žiūrėta 2016 m. gegužės 28 d.).

74. Pukėnas, K. (2009). *Kokybinių duomenų analizė SPSS programa*. Kaunas: Lietuvos kūno kultūros akademija, p. 24
75. *Questionnaire on Work Life Balance* (2016). Projects4MBA. Prieiga per internetą: <http://www.projects4mba.com/questionnaire-on-work-life-balance/311/> (žiūrėta 2016 m. gegužės 28 d.).
76. Raisinghani, M., Goswami, R. (2014). Model of Work Life Balance Explaining Relationship Constructs. *International Journal of Application or Innovation in Engineering & Management*. p. 46- 59.
77. Monkevičius, A., Rakauskienė, O. G., Servetkienė, V., Puškorius, S. (2015). *Gyvenimo kokybės matavimo rodiklių sistema ir vertinimo modelis*. Vilnius: Mykolo Romerio universitetas.
78. Rapley, M. (2008). *Quality of life research: a critical introduction*. Los Angeles: SAGE.
79. Rashid, S., Rashid, U. (2012). Work Motivation Differences between Public and Private Sector. *American International Journal of Social Science*. Vol. 1, No. 2, pp. 24-33. Prieiga per internetą: http://www.aijssnet.com/journals/Vol_1__No_2_December_2012/3.pdf (žiūrėta 2016 m. gegužės 28 d.).
80. Rybakovas, E. (2012). Quality of life peculiarities in Lithuania regions. *Economics and management*. Vol. 1, Nr. 17.
81. Robinson, J. (2016). *How to Do a Work-Life Balance Survey*. Prieiga per internetą: <http://www.worktolive.info/blog/how-to-do-a-work-life-balance-survey> (žiūrėta 2016 m. gegužės 28 d.).
82. Royo, M. G., Velazco, J. (2006). *Exploring the Relationship between Happiness, Objective and Subjective Well-being: Evidence from Rural Thailand*. WeD Working Paper 16. ESRC Research Group on Wellbeing in Developing Countries.
83. Ruževičius, J. (2013). *J. Ruževičius apie gyvenimo kokybę*. Prieiga per internetą: <http://www.kvalitetas.lt/index.php?id=716> (žiūrėta 2016 m. sausio 2 d.).
84. Ruževičius, J., Braškutė – Saulė, R. (2015). Gyvenimo darbe kokybės vertinimo ypatumai. *Aukštųjų mokyklų vaidmuo visuomenėje: iššūkiai, tendencijos ir perspektyvos*. Mokslo darbai, 2015, Vol. 4, Nr. 1, p. 180-188.
85. Sandberg, S. (2012). *Sheryl Sandberg: 'There's No Such Thing As Work-Life Balance'*. Prieiga per internetą: http://www.huffingtonpost.com/2012/04/06/sheryl-sandberg_n_1409061.html (žiūrėta 2016 m. balandžio 10 d.).

86. Semionovienė, R. (2014). *Socialinio darbuotojo profesinė gerovė: socialinių darbuotojų profesinės patirties refleksija*. Magistro darbas, Kaunas. Prieiga per internetą: http://vddb.library.lt/fedora/get/LT-eLABa-0001:E.02~2014~D_20140619_091318-41781/DS.005.0.01.ETD (žiūrėta 2016 m. spalio 6 d.).
87. Servetkienė, V. (2012). Lietuvos gyventojų gyvenimo kokybės pokyčiai: statistika ir realybė. *Societal Innovations for Global Growth*. Vol. 1, Nr. 1, p. 792-815.
88. Servetkienė, V. (2012). Gyvenimo kokybė Lietuvoje: subjektyvus situacijos vertinimas ir realybė. *Ekonomika ir vadyba: aktualijos ir perspektyvos*. Vol. 4, Nr. 28, p. 20-35.
89. Servetkienė, V. (2013). *Gyvenimo kokybės daugiadimensinis vertinimas, identifikuojant kritines sritis*. Vilnius: Mykolo Romerio universitetas.
90. Shalla, S. A., Dr Fazili, A. I. Ouality of work life and employee job satisfaction – a dimensional analysis. *International Monthly Refereed Journal of Research in Management & Technology*.
91. Sirgy, J., M., Lee, D., J. (2015). *Work-Life Balance: A Quality-of-Life Model*. *Applied Research in Quality of Life*. Springer Netherlands.
92. Starkauskienė, V. (2011). *Gyvenimo kokybės veiksniai ir jos kompleksinio vertinimo modelis*. Daktaro disertacija. Kaunas: Vytauto Didžiojo universitetas.
93. Šumskienė, J. (2005). Gyvenimo kokybės įvertinimas ir praktinė reikšmė. *Gydymo menas*. Nr. 10, p. 30-35.
94. The University of Auckland (2016). *Work Life Balance Questionnaire*. New Zeland. Prieiga per internetą: <https://www.surveymonkey.com/r/worklife> (žiūrėta 2016 m. gegužės 28 d.)
95. Trakumaitė, M., Mažeikienė, J. (2013). *Darbo ir laisvalaikio subalansavimas kainuoja mažai, duoda daug*. Prieiga per internetą: <http://vz.lt/archive/article/2013/5/17/darbo-ir-laisvalaikio-subalansavimas-kainuoja-mazai-duoda-daug> (žiūrėta 2015 m. gruodžio 15 d.).
96. Vaitkevičius, R., Saudargienė, A. (2010). *Psichologinių tyrimų duomenų analizė*. Kaunas: VDU leidykla.
97. Vakta, H. (2013). An Empirical Study on Work Life Balance and Quality of Life of Working Women in Public and Private Sector. *International Proceedings of Economics Development & Research*, Vol. 78, p. 64- 68. Prieiga per internetą: <http://www.ipedr.com/vol78/013-ICSEP2014-S10007.pdf> (žiūrėta 2016 m. spalio 29 d.).

98. Van der Berg, Y., & Martins, N. (2013). The relationship between organisational trust and quality of work life. *SA Journal of Human Resource Management/SA Tydskrif vir Menslike hulpbronnbestuur*, Vol. 11, Nr. 1, p. 13.
99. Vazonienė, G. (2011). *Subjektyvi gerovė ir socialinė atskirtis: pagyvenusių žmonių atvejis*. Kaunas: KTU.
100. Vištortienė, E. (2011). *Šiaulių miesto slaugytojų gyvenimo kokybės vertinimas*. Bakalauro darbas, Šiauliai. Prieiga per internetą: http://vddb.laba.lt/fedora/get/LT-eLABa-0001:E.02~2011~D_20110802_142547-26565/DS.005.0.01.ETD (žiūrėta 2016 m. lapkričio 10 d.).
101. White, A. (2007). *A Global Projection of Subjective Well-being: A Challenge to Positive Psychology?* Psychtalk, 56, p. 17-20.
102. WHOQOL (1997). *Measuring Quality of Life. Programme on Mental Health. Division of Mental Health and Prevention of Substance Abuse*. World Health Organization. Prieiga per internetą: http://www.who.int/mental_health/media/68.pdf (žiūrėta 2015 m. gruodžio 4 d.).

GYVENIMO IR GYVENIMO DARBE KOKYBĖS BALANSAS VIEŠAJAME BEI PRIVAČIAME SEKTORIUOSE

Justina VALIUKAITĖ

Magistro darbas

Kokybės vadybos programa

Vilniaus universiteto Ekonomikos fakulteto Vadybos katedra

Darbo vadovas: profesorius J. Ruževičius

Vilnius, 2017

Santrauka

105 puslapiai, 17 lentelių, 24 paveikslai, 3 formulės, 102 literatūros šaltinių nuorodos.

Magistro darbo tikslas – remiantis išanalizuotos mokslinės literatūros apie gyvenimo kokybę, gyvenimo darbe kokybę, jų balansą, šaltiniais bei atliktu „Gyvenimo ir gyvenimo darbe kokybės balansas viešajame bei privačiame sektoriuose“ autoriniu tyrimu palyginti gyvenimo kokybės ir gyvenimo darbe kokybės balansą tarp dirbančiųjų viešajame ir dirbančiųjų privačiame sektoriuose bei sudaryti minėto balanso veiksnius atspindintį modelį.

Darbe buvo panaudota mokslinės literatūros sisteminė analizė, anketinė apklausa. Tyrimo rezultatams apdoroti ir įvertinti buvo naudotas SPSS programinis paketas ir naudotos jo statistinės funkcijos: tiesinė regresinė analizė (angl. Linear Regression), kuria siekiama išsiaiškinti, kurie iš veiksnių daro didžiausią įtaką atskiram klausimų blokui, T – testas dvejoms priklausomoms imtims (angl. „Paired Sample T test“), kuriuo tikrinamos vidurkių lygybių hipotezės, todėl buvo panaudotas analizuojant bendrai visų respondentų atsakymus, siekiant išsiaiškinti, kaip jie linkę vertinti gyvenimo kokybę bei gyvenimo darbe kokybę, dviejų kintamųjų ryšio vertinimo funkcija (angl. „Bivariate Correlation“), Cronbach alfa (angl. Cronbach's alpha) – Likerto skalių patikimumui įvertinti, susijusių požymių chi-kvadrato χ^2 kriterijus – kintamųjų statistiniams ryšiams įvertinti, Pearson R koreliacijos koeficientas – patikrinimui ar respondentų atsakymai koreliuoja, statistiniai skirtumai tarp analizuojamų grupių buvo vertinami pagal reikšmingumo lygmens koeficientą (p), jei $\text{sig } p \leq 0,05$, rodiklių skirtumai buvo laikyti statistiškai reikšmingais. Darbą sudaro keturios pagrindinės dalys: pirmose trijose dalyse analizuojama Lietuvos ir užsienio autorių literatūra

apie gyvenimo kokybės, gyvenimo darbe kokybės bei jų balanso sampratą, rodiklius. Ketvirtojoje dalyje pateikiami autorinio tyrimo metu gauti susisteminti duomenys, matematinės statistinės ir koreliacinės analizės rezultatai bei jų interpretacija, rezultatai palyginami su kitų užsienių autorių atliktais tyrimais. Grafikai ir paveikslai, atspindintys autorinio tyrimo gautus rezultatus, buvo sudaryti naudojantis Microsoft Office Excel 2010 programa.

Autorinis tyrimas atskleidė, kad privačiame sektoriuje dirbantieji geriau vertina gyvenimo kokybės ir gyvenimo darbe kokybės balansą, negu viešajame sektoriuje dirbantys, todėl hipotezę H_1 , teigianti, kad darbuotojai, kurie dirba viešajame sektoriuje, geriau vertina gyvenimo ir gyvenimo darbe kokybės balansą, negu dirbantieji privačiame sektoriuje, yra atmetama. Tokį rezultatą galėjo lemti tai, kad privačiame sektoriuje vis dažniau yra siūlomas laisvas darbo grafikas ar tiesiog galimybė dirbti nuotoliniu būdu – net neišeinant iš namų. Taip pat atrasti svarbiausieji veiksniai, darantys didžiausią įtaką gyvenimo kokybei, gyvenimo darbe kokybei, jų balansui nežymiai skyrėsi tarp respondentų, kurie dirba privačiame ar viešajame sektoriuje, kadangi abi grupės pirmenybę teikia veiksniams, susijusiems su jų psichologine ar moraline, o ne materialine gerove, tačiau jų išsidėstymas pagal svarbumą skiriasi – tai gali lemti skirtingas darbo pobūdį, vidaus tvarkos taisyklės, darbuotojų asmeninės vertybės. Gyvenimo kokybę, dirbantiesiems viešajame sektoriuje, labiausiai lemia stresinių situacijų ir dirgiklių nebuvimas ($R=0,185$) ir bendravimas su artimaisiais ($R=0,181$), kiek mažiau įtakos turi kokybiško ir sveiko maisto vartojimas ($R=0,165$) ir ekologiška aplinka bei ekologiškų produktų vartojimas ($R=0,161$). Tuo tarpu, privataus sektoriaus atstovai pirmenybę teikia streso ir stresinių situacijų nebuvimui ($R=0,266$), tačiau, priešingai negu viešajame sektoriuje, didelę svarbą priskyrė režimo laikymuisi ($R=0,236$), taip pat yra atviri pokyčiams ir naujovėms bei iššūkiams ($R=0,218$) bei, kaip ir viešajame, ekologijai ir ekologiškų prekių ar produktų vartojimui ($R=0,216$). Tiek privataus ($R=0,413$), tiek ir viešojo ($R=0,442$) sektoriaus darbuotojai išskyrė svarbiausiąjį veiksnių, lemiantį jų gyvenimo darbe kokybę – darbą, tačiau antrasis veiksnys skiriasi – viešajame sektoriuje dirbantieji išskyrė persidirbimo įtaką ($R=0,222$), trečioje vietoje savijauta darbe ($R=0,196$), o ketvirtojoje – santykiai su kolegomis ($R=0,181$). Tuo tarpu privataus sektoriaus atstovų nuomonė skiriasi – antrojoje vietoje santykiai su vadovybe ($R=0,221$), trečiojoje – gebėjimas susikaupti ir susikoncentruoti leidžianti aplinka ($R=0,220$), persidirbimas turi kiek mažesnę įtaką ($R=0,190$).

Svarbiausi autorinio tyrimo rezultatai buvo pristatyti 2016 m. gruodžio 1 d. vykusioje VU EF SMD konferencijoje. Taip pat yra parengtas ir priimtas publikavimui recenzuotas straipsnis „Gyvenimo ir gyvenimo darbe kokybės balansas viešajame ir privačiame

sektoriuose“ ir parengtas bei pateiktas žurnalui „Organizacijų vadyba“ mokslinis straipsnis „Dirbančiųjų viešojo bei privataus sektoriaus organizacijose gyvenimo ir gyvenimo darbe kokybės balansas“ (2 priedas).

Reikšminiai žodžiai: gyvenimo kokybė, gyvenimo darbe kokybė, gyvenimo ir gyvenimo darbe kokybės balansas, privatus ir viešasis sektoriai.

THE BALANCE OF LIFE AND WORK-LIFE QUALITIES IN PUBLIC AND PRIVATE SECTORS

Justina VALIUKAITĖ

Paper for the Master's degree

Quality Management Master's Program

Vilnius University, Faculty of Economics, Management Department

Supervisor – prof. J. Ruževičius

Vilnius, 2017

Summary

105 pages, 17 charts, 24 pictures, 3 formulas, 102 references.

The main aim of this master thesis is to compare the quality of life and quality of work life balance among employees working in the public and private sectors, create this balance reflective model. The work consists of four main parts – the first three are analysis of literature, the fourth research and its results, conclusion and recommendations.

Author's study revealed that private sector workers to better assess the quality of life and life quality of the work balance than in the public sector workers, so the hypothesis h_1 , which stating that employees who work in the public sector, the better the life and the life quality of the work balance than those in the private sector are excluded. Such a result could lead to the fact that the private sector is increasingly proposed job schedule or just the ability to work remotely - without even leaving home. It is to discover the most important factors with the greatest impact on quality of life, quality of life at work, their balance significantly differed between the respondents who work in the private or public sector, since both groups prefer the factors associated with their psychological or moral, rather than materialine welfare. The most important factors of quality of life for private sector workers are absence of stress, follow mode, changes, use ecological products, whereas in public sector – also absence of stress and ecological products, but in contrast private sector, for them important satisfaction

of communication and healthy food. The greatest impact on the quality of work-life has the nature of work, relationships with management and colleagues, environment and workload.

Based on this master thesis, there was made a discourse in the international scientific conference VU EF SMD (December 2016) and there was prepared and accepted a scientific article for VU EF SMD magazine and also prepared scientific article „The Balance of Life and Work-life Qualities in the Organizations of Public and Private sectors“ for magazine „Management of Organizations“ (2 priedas).

Key words: quality, quality of life, quality of work life, balance, life and work qualities balance.

Priedai

1 priedas. VU EF SMD konferencija

Vilniaus universiteto Ekonomikos fakulteto STUDENTŲ MOKSLINĖS DRAUGIJOS 2016 m. KONFERENCIJOS PROGRAMA

2016 m. gruodžio 1 d.

Saulėtekio al. 9, Vilnius

9:00 – 9:30 **REGISTRACIJA IR KAVA**
Atvira erdvė greta auditorijų Nr. JR10 ir JR11

9:30 – 10:00 **KONFERENCIJOS ATIDARYMAS**
Auditorija Nr. JR10

SVEIKINIMO KALBOS:

- Prof. dr. Jonas Martinavičius, Vilniaus universiteto Ekonomikos fakulteto dekanas
- Sigitas Žutautas, Vilniaus universiteto Ekonomikos fakulteto Alumnų draugijos Tarybos narys
- Klaudijus Melys, Vilniaus universiteto Studentų atstovybės Ekonomikos fakultete pirmininkas

10:00 – 13:15 **PARALELINĖS SESIJOS:**

I SEKCIJA "Global Business and Economics" anglų kalba
II rūmų auditorija Nr. 701

II SEKCIJA "Ekonomika ir finansai"
Auditorija Nr. JR10

III SEKCIJA "Įmonių veiklos analizė"
II rūmų auditorija Nr. 707

IV SEKCIJA "Verslo vadyba I"
II rūmų auditorija Nr. 513

V SEKCIJA "Verslo vadyba II"
II rūmų auditorija Nr. 514

13:15 – 13:45 **SRIUBOS PERTRAUKA**
Atvira erdvė greta auditorijų Nr. JR10 ir JR11



V SEKCIJA "Verslo vadyba II" II rūmų auditorija Nr. 514

Laikas	Pranešėjas	Tema
10:00 - 10:15	Deima Sakevičiūtė	Vadovų lyderystės ir jų kompetencijų raiška verslo organizacijose
10:25 - 10:40	Viktorija Kazakevičiūtė	Vartotojo įtaka paslaugų inovacijų vystymo procesui
10:50 - 11:05	Giedrė Markevičienė	Draudimo paslaugų vartotojų ir teikėjų bendradarbiavimo po draudimo ginčo baigties galimybių vertinimas
11:15 - 11:30	Jurga Letulytė	Valdymo kontrolės sistemos poveikis darbuotojų organizaciniam įsipareigojimui
11:40 - 11:55	Justina Valiukaitė	Gyvenimo ir gyvenimo kokybės darbe balansas viešajame bei privačiame sektoriuose
12:05 - 12:20	Modesta Rudinskaitė	Viešojo sektoriaus strateginio valdymo procesų tobulinimas
12:30 - 12:45	Guoda Butkevičiūtė	Socialiai atsakingų įmonių indekso – investicinio portfelio Baltijos šalių vertybinių popierių biržoje vertė

DIRBANČIŲJŲ VIEŠOJO BEI PRIVAUS SEKTORIAUS ORGANIZACIJOSE GYVENIMO IR GYVENIMO DARBE KOKYBĖS BALANSAS

Justina Valiukaitė – *Vilniaus universiteto Kokybės vadybos magistrė,*
tel. +370 629 81149; El. p. j.valiukaite@gmail.com

Juozas Ruževičius – *Profesorius, habil. dr.; Vilniaus universiteto Ekonomikos*
fakulteto Vadybos katedra, Saulėtekio al. 9, II rūmai, 715 kab., LT-10222 Vilnius, Lietuva;
tel. +379 686 09710; El. p. juozas.ruzevicius@ef.vu.lt.

ANOTACIJA

Straipsnyje nagrinėjamos gyvenimo kokybės (ang. *Quality of Life*), gyvenimo darbe kokybės (ang. *Quality of Work Life*), jų balanso koncepcijos, vertinimo sistemos bei realizacijos galimybės viešojo ir privataus verslo organizacijose. Didelis dėmesys skiriamas priemonėms gyvenimo ir gyvenimo darbe kokybės balansui pasiekti ir harmonijai išlaikyti. Remiantis mokslinės literatūros sistetine analize ir šio straipsnio autorių atliktu gyvenimo kokybės ir gyvenimo darbe kokybės, jų balanso tyrimu ir rezultatų statistiniu įvertinimu, pateikiamas balanso modelis, kuris išryškina gyvenimo kokybei ir gyvenimo darbe kokybei didžiausią įtaką darančius veiksnius viešajame ir privačiame sektoriuose. Skiriant pakankamą dėmesį šiems veiksniams, galima lengviau pasiekti balansą tarp asmeninio gyvenimo ir darbo.

Raktiniai žodžiai: gyvenimo kokybė, gyvenimo darbe kokybė, gyvenimo kokybės ir gyvenimo darbe kokybė balansas, viešasis sektorius, privatus sektorius.

3 priedas. **Integruotas gyvenimo kokybės rodiklis, 2016 metų pirmasis pusmetis**

(sudaryta autorės, remiantis Numbeo, 2016)

Vieta, pagal integruotą gyvenimo kokybės rodiklį	Šalies pavadinimas	Integruoto gyvenimo kokybės rodiklio reikšmė, 2016 m. pirmasis pusmetis
1	Danija	201,53
2	Šveicarija	196,44
3	Australija	196,4
4	Naujoji Zelandija	196,09
5	Vokietija	189,87
6	Austrija	187
7	Olandija	186,46
8	Ispanija	184,69
9	Suomija	183,98
10	Jungtinės Amerikos Valstijos	181,91
11	Portugalija	180,66
12	Švedija	177,93
13	Jungtinė Karalystė	177,73
14	Norvegija	176,23
15	Kanada	172,83
16	Japonija	172,72
17	Prancūzija	172,3
18	Estija	171,71
19	Airija	170,83
20	Čekijos Respublika	167,77
21	Pietų Korėja	167,52
22	Kroatija	167,51
23	Belgija	162,57
24	Izraelis	160,72
25	Italija	160,21
26	Saudo Arabija	156,98
27	Graikija	156,8
28	Slovakija	154,13
29	Taivanas	150,62
30	Lenkija	150,13
31	Pietų Afrika	148,93
32	Rumunija	144,93
33	Meksika	142,85
34	Bosnija ir Hercegovina	142,52
35	Jungtiniai Arabų Emiratai	141,51
36	Čilė	140,67
37	Vengrija	140,01

38	Bulgarija	139,74
39	Argentina	137,33
40	Serbija	135,95
41	Kataras	135,57
42	Lietuva	133,37
43	Turkija	129,65
44	Jordanija	120,57
45	Kolumbija	118,49
46	Makedonija	114,94
47	Indija	106,28
48	Hong Kong	104,02
49	Iranas	96,99
50	Brazilija	94,75
51	Kinija	94,59
52	Pakistanas	92,28
53	Singapūras	88,86
54	Egiptas	88,35
55	Rusija	86,53
56	Ukraina	84,07
57	Indonezija	66,39
58	Filipinai	60,04
59	Malaizija	57,4
60	Tailandas	49,48
61	Vietnamas	31,48

4 priedas. **Dirbančiųjų viešajame ir privačiame sektoriuose gyvenimo kokybės, gyvenimo darbe kokybės ir jų balanso tyrimo anketa**

(sudaryta autorės)

Esu Vilniaus universiteto kokybės vadybos pirmo kurso magistrantūros studentė. Atlieku tyrimą „Gyvenimo kokybė ir gyvenimo darbe kokybė, jų balansas“, kuriuo siekiama išsiaiškinti kaip vertina gyvenimo kokybę, gyvenimo darbe kokybę, jų balansą darbuotojai, dirbantys viešajame ir privačiame sektoriuose. Tyrimo anketa yra visiškai anoniminė, o gauti rezultatai bus naudojami tik mokymosi tikslams.

Tyrimo anketą sudaro 5 demografiniai klausimai ir 3 teiginių blokai. Pirmasis blokas apima teiginius apie gyvenimo kokybę, kurie yra suskirstyti į tris grupes – fizinė, psichologinė bei aplinkos sritis. Antrajame bloke teiginiai, apibūdinantys gyvenimo darbe kokybę, o trečiasis apima gyvenimo kokybės ir gyvenimo darbe kokybės balanso vertinimą. Tyrimo autorė Justina Valiukaitė, el. paštas: j.valiukaite@gmail.com

Pažymėkite vieną pasirinktą atsakymo variantą.

Demografiniai klausimai:

1. Jūsų lytis:

- ☐ vyras
- ☐ moteris

2. Jūsų amžius:

- ☐ 18-25
- ☐ 26-35
- ☐ 36-45
- ☐ 46-55
- ☐ 56-65
- ☐ virš 66

3. Jūsų gaunamos pajamos per mėnesį:

- ☐ iki 300 Eur
- ☐ 300-600 Eur
- ☐ 600-900 Eur
- ☐ 900-1200 Eur
- ☐ virš 1200 Eur

4. Jūsų išsilavinimas:

- ☐ vidurinis
- ☐ aukštesnysis
- ☐ aukštasis (bakalauras)
- ☐ aukštasis (magistras)
- ☐ aukštasis (doktorantūra)

5. Jūsų darbo vieta:

- viešasis sektorius
- privatus sektorius

Kiekvieną žemiau esantį teiginį įvertinkite penkiabalėje sistemoje.

Klausimai apie gyvenimo kokybę:

	Visiškai nesutinku	Nesutinku	Nei sutinku, nei nesutinku	Sutinku	Visiškai sutinku
	1	2	3	4	5
Dažnai jaučiu fizinį skausmą					
Turiu sveikatos sutrikimų					
Dažnai peršalu (2 kartus per mėnesį)					
Kiekvienais metais dalyvauju maratone					
Esu patenkintas (-a) savo sveikata					
Aktyviai sportuoju (bent 3 kartus per savaitę)					
Žinau, kas tai yra „Halal“ maistas					
Kiekvieną dieną darau mankštą					
Reguliariai lankausi pas gydytojus					
Miegu bent 7 valandas					
Žinau kas tai yra „Kosher“ maistas					
Reguliariai maitinuosi					
Stengiuosi sveikai maitintis					
Retkarčiais paskanauju „Kosher“ maisto produktų					
Reguliariai vartoju vitaminus					
Geriu daug vandens (bent 2 litrus per parą)					
Mano miego kokybė gera					
Sistemiškai laikausi dietų					
Reguliariai vartoju maisto papildus					
Turiu aiškią dienotvarkę					
Ryte jaučiuosi energingas (-a) ir pailsėjęs (-us)					
Sistemiškai vartoju dietinį maistą					
Ryte lengvai atsikeliu					
Einu miegoti tuo pačiu metu					
Retkarčiais paskanauju „Halal“ maisto produktų					
Stengiuosi daugiau judėti					
Dažnai kankina nemiga, sunku užmigti					
Reguliariai darau si tyrimus (kraujo, akių ir kt.)					
Sistemiškai vartoju vegetarišką maistą.					
Mano nuotaika dažnai keičiasi					
Aš lengvai susinervinu					

	Visiškai nesutinku	Nesutinku	Nei sutinku, nei nesutinku	Sutinku	Visiškai sutinku
	1	2	3	4	5
Dėl artimųjų nesėkmių jaudinuosi kaip ir dėl savųjų					
Mane lengva išmušti iš pusiausvyros					
Jaučiu nuolatinį nerimą					
Jaučiu nuolatinį stresą					
Dažnai jaučiu liūdesį					
Mėgstu būti vienas (-a)					
Esu impulsyvus (-i)					
Esu savikritiškas (-a)					
Sunkiai išgyvenu, jei įvykiai klostosi ne pagal mano planą					
Jautriai reaguojau į kritiką					
Visada galiu kreiptis pagalbos į artimuosius					
Džiaugiuosi kiekviena diena					
Man svarbi aplinkinių nuomonė					
Esu tolerantiškas (-a)					
Mėgstu bendrauti su žmonėmis					
Bijau iššūkių					
Dalyvauju socialinėse akcijose					
Esu nekonfliktiškas (-a)					
Jaučiuosi išnaudojamas (-a) draugų					
Mėgstu būti įvykių centre					
Nuolatos domiuosi pasaulio naujienomis					
Mėgstu naujoves ir pokyčius					
Jaučiuosi vertinamas (-a) draugų					
Esu emocionalus (-i)					
Jaučiuosi finansiškai saugus (-i)					
Pasitikiu sveikatos apsaugos paslaugomis					
Sveikatos paslaugos lengvai prieinamos					
Rūpinuosi aplinkos taršos mažinimu					
Renkuosi ekologiškus maisto produktus					
Renkuosi ekologiškas buitines priežiūros prekes					
Norėčiau pakeisti gyvenamąją vietą					
Esu patenkintas (-a) kaimynais					
Rūšiuoju atliekas					
Kasmet dalyvauju akcijoje „Darom“					
Renkuosi viešąjį transportą					
Renkuosi sveikus maisto produktus					
Skatinu aplinkinius tausoti gamtą					
Patinka būti triukšmingoje aplinkoje					
Namuose jaučiuosi saugus (-i)					
Naudojuosi užstato už vienkartinės pakuotes sistema					

Klausimai apie gyvenimo darbe kokybę:

	Visiškai nesutinku	Nesutinku	Nei sutinku, nei nesutinku	Sutinku	Visiškai sutinku
	1	2	3	4	5
Didžiuojuosi darbu, kurį dirbu					
Darbe esu kupinas (-a) energijos					
Ryte noriai einu į darbą					
Dirbdamas (-a) pamirštu viską aplinkui					
Darbe gebu susikonsultuoti					
Darbe gausu iššūkių					
Dažnai pritrūkstu laiko					
Darbo valandos aiškiai nustatytos					
Sunku susikaupti					
Santykiai su vadovybe mane tenkina					
Dažnai konfliktuoju su kolegomis					
Sunku atsitraukti nuo darbo					
Darbe puiki atmosfera					
Jaučiuosi vadovų įvertintas (-a)					
Esu patenkintas (-a) gaunamu atlygiu už darbą					
Nuolat jaučiu įtampą					
Dirbu laisvu grafiku					
Bijau iššūkių					
Darbe dažnai patiriu stresą					
Darbas mane įkvėpia					
Norėčiau pakeisti darbo vietą					
Jaučiuosi kolegų vertinamas (-a)					
Manau, kad mano darbas yra prasmingas					
Stengiuosi net kai ir nesiseka					
Esu atsakingas (-a)					
Dirbant svarbi tylą					
Turiu aiškią darbo dienotvarkę, kurios griežtai laikausi					
Dažnai jaučiu nuovargį					
Manau, kad dirbu daugiau nei kolegos					
Jaučiuosi išnaudojamas (-a)					
Darbe nuolatos tobulėju					
Norėčiau pakeisti darbo pobūdį					
Dažnai būnu išsiblaškęs (-iusi)					
Mano darbas monotoniškas					
Darbas man teikia džiaugsmą					
Pasitikiu kolegomis					
Patiriu stresą bendraudamas (-a) su vadovu					
Esu linkęs (-usi) vadovauti ir įsakinėti					
Kolegos visada geranoriškai padeda					
Darbus planuojuosi pats (-i)					
Jaučiuosi atradęs (-usi) save					

	Visiškai nesutinku	Nesutinku	Nei sutinku, nei nesutinku	Sutinku	Visiškai sutinku
	1	2	3	4	5
Mėgstu vadovauti ir duoti nurodymus					
Jautriai reaguoju į darbe kylančias problemas					
Esu patenkintas darbo aplinka					
Darbe jautriai reaguoju į kritiką					
Dažnai darau klaidas					
Man svarbios karjeros galimybės					
Darbe trūksta motyvacijos					
Padedu kolegoms neprašomas (-a)					
Dažnai man skirtus darbus užkraunu kolegoms					
Man svarbu, kad mane kontroliuotų ir patikrintų atliekamus darbus					
Darbe sunkiai valdau emocijas					
Bijau suklysti, padaryti klaidų					
Kasmet nepertraukiamai 2 savaites atostogauju					
Jaučiuosi ramus (-i) dėl savo darbo perspektyvų					

Klausimai apie gyvenimo kokybės ir gyvenimo darbe kokybės balansą:

	Visiškai nesutinku	Nesutinku	Nei sutinku, nei nesutinku	Sutinku	Visiškai sutinku
	1	2	3	4	5
Dažnai dirbu viršvalandžius					
Laisvalaikiu galvoju apie darbą					
Nešuosi nepabaigtus darbus namo					
Dažnai dirbu savaitgaliais					
Per pietų pertrauka dažniausiai dirbu					
Susitikęs (-us) su draugais šneku apie darbą					
Prieš užmigdamas (-a) svarstau apie darbą					
Dažnai sapnuoju darbą					
Artimieji sako, kad per daug dirbu					
Darbe nuolat galvoju apie laisvalaikį					
Atostogų metu dažnai sulaukiu skambučių darbo klausimais					
Visada laiku išeinu iš darbo					
Po darbo jaučiuosi irzlus (-i)					
Pradėjęs (-usi) dirbti šiame darbe, mažiau laiko skiriu artimiesiems					
Artimieji žino visas problemas, iškilusias darbe					
Atvykstu į darbą anksčiau					
Kolegoms kasdien pasakoju apie artimuosius					
Laisvalaikiu sunku atsipalaiduoti					
Po savaitgalio jaučiuosi nepailsėjęs (-usi)					
Po darbo jaučiu psichologinį nuovargį					
Dažnai pietauju trumpiau negu nustatytas pietų pertraukos laikas					
Dėl darbo nebeskiriu laiko hobiui					
Po darbo jaučiu fizinį nuovargį					
Darbas kenkia laisvalaikio kokybei					
Nuolatos kankina įkyrios mintys apie darbą					
Stipriai išgyvenu dėl darbe padarytų klaidų					

5 priedas. Analizuojamų veiksmų įtaka gyvenimo kokybei

(sudaryta autorės)

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	,549	,032		17,242	,000
	ekologijos_svarba	,077	,007	,181	11,384	,000
	kosher_halal	,058	,005	,169	12,789	,000
	aktyvumas	,046	,004	,143	10,941	,000
	bendravimas	,086	,007	,163	12,165	,000
	pokyciai	,075	,006	,152	11,728	,000
	stresas	,066	,005	,203	14,333	,000
	rezimas	,083	,007	,172	11,450	,000
	papildai	,029	,004	,101	7,540	,000
	gydytojai	,050	,005	,134	10,326	,000
	dieta	,029	,006	,074	5,077	,000
	soc_akcijos	,038	,004	,116	8,739	,000
	sutrikimai	,059	,005	,141	10,733	,000
	rytine_savijauta	,039	,005	,118	8,237	,000
	miegas	,039	,005	,109	8,217	,000
	aplinkos_tausojimas	,044	,005	,129	8,942	,000

a. Dependent Variable: Average_pirmas_blokas

6 priedas. Analizuojamų veiksmų įtaka gyvenimo darbe kokybei

(sudaryta autorės)

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	,286	,028		10,242	,000
	darbas	,239	,008	,436	29,640	,000
	persidirbimas	,120	,007	,213	17,030	,000
	savijauta	,113	,007	,187	15,154	,000
	kolegos	,105	,008	,169	12,750	,000
	vadovybe	,079	,007	,160	11,096	,000
	susikaupimas	,111	,008	,172	13,632	,000
	lyderiavimas	,056	,005	,121	11,502	,000
	atkaklumas	,071	,008	,104	9,040	,000

a. Dependent Variable: antras_blokas_visi_kl

7 priedas. **Analizuojamų veiksmų įtaką gyvenimo kokybės ir gyvenimo darbe kokybės balansui**

(sudaryta autorės)

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	,077	,008		9,708	,000
nuovargis	,384	,003	,464	114,893	,000
viršvalandžiai	,225	,003	,310	79,666	,000
neatsiribojimas	,238	,004	,283	66,164	,000
be pertraukų	,117	,003	,168	44,818	,000

a. Dependent Variable: trecias_blokas_visi_kl

8 priedas. **Gyvenimo kokybės ir gyvenimo darbe kokybės vertinimas**

(sudaryta autorės)

Paired Samples Test

		Paired Differences				t	df	Sig. (2-tailed)	
		Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean	95% Confidence Interval of the Difference				
					Lower				Upper
Pair 1	pirmas_konstruktai - antras_konstruktai	,34031	,39643	,02263	,29579	,38483	15,041	306	,000

9 priedas. **Gyvenimo kokybės ir gyvenimo darbe kokybės vertinimas dirbančiųjų viešajame ir privačiame sektoriuose**

(sudaryta autorės)

Group Statistics

	Jusu darbo vieta?	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
trecias_konstruktai	Viešasis sektorius	236	2,5577	,62963	,04099
	Privatus sektorius	71	2,8135	,67419	,08001

Independent Samples Test

		Levene's Test for Equality of Variances		t-test for Equality of Means						
		F	Sig.	t	df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	Std. Error Difference	95% Confidence Interval of the Difference	
									Lower	Upper
trecias_konstruktai	Equal variances assumed	,785	,376	-2,952	305	,003	-,25576	,08665	-,42627	-,08526
	Equal variances not assumed			-2,845	109,312	,005	-,25576	,08990	-,43393	-,07759

10 priedas. Gyvenimo kokybės, gyvenimo darbe kokybės, jų balanso vertinimo ryšiai

(sudaryta autorės)

Correlations

		pirmas_konstruk tai	antras_konstruk ai	trecias_konstruk tai
pirmas_konstruktai	Pearson Correlation	1	,406**	,162**
	Sig. (2-tailed)		,000	,004
	N	307	307	307
antras_konstruktai	Pearson Correlation	,406**	1	,351**
	Sig. (2-tailed)	,000		,000
	N	307	307	307
trecias_konstruktai	Pearson Correlation	,162**	,351**	1
	Sig. (2-tailed)	,004	,000	
	N	307	307	307

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

11 priedas. Gyvenimo kokybės, gyvenimo darbe kokybės, jų balanso vertinimas

(sudaryta autorės)

Mauchly's Test of Sphericity^a

Measure: MEASURE_1

Within Subjects Effect	Mauchly's W	Approx. Chi-Square	df	Sig.	Epsilon ^b		
					Greenhouse-Geisser	Huynh-Feldt	Lower-bound
factor1	,688	114,008	2	,000	,762	,765	,500

Tests the null hypothesis that the error covariance matrix of the orthonormalized transformed dependent variables is proportional to an identity matrix.

a. Design: Intercept
Within Subjects Design: factor1

b. May be used to adjust the degrees of freedom for the averaged tests of significance. Corrected tests are displayed in the Tests of Within-Subjects Effects table.

Tests of Within-Subjects Effects

Measure: MEASURE_1

Source		Type III Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.	Partial Eta Squared	Noncent. Parameter	Observed Power ^a
factor1	Sphericity Assumed	21,883	2	10,941	64,371	,000	,174	128,741	1,000
	Greenhouse-Geisser	21,883	1,525	14,354	64,371	,000	,174	98,135	1,000
	Huynh-Feldt	21,883	1,531	14,297	64,371	,000	,174	98,526	1,000
	Lower-bound	21,883	1,000	21,883	64,371	,000	,174	64,371	1,000
Error(factor1)	Sphericity Assumed	104,024	612	,170					
	Greenhouse-Geisser	104,024	466,505	,223					
	Huynh-Feldt	104,024	468,363	,222					
	Lower-bound	104,024	306,000	,340					

a. Computed using alpha = ,05

12 priedas. Vyrų gyvenimo kokybės, gyvenimo darbe kokybės, jų balanso bendras vertinimas

(sudaryta autorės)

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,638 ^a	,407	,373	,20955	1,693

a. Predictors: (Constant), pirmas_konstruktai, viesas, antras_konstruktai

b. Dependent Variable: visi_konstruktai

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1,567	3	,522	11,892	,000 ^b
	Residual	2,283	52	,044		
	Total	3,850	55			

a. Dependent Variable: visi_konstruktai

b. Predictors: (Constant), pirmas_konstruktai, viesas, antras_konstruktai

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	1,210	,272		4,453	,000		
	viesas	-,044	,060	-,082	-,742	,461	,927	1,079
	antras_konstruktai	,177	,101	,211	1,753	,086	,789	1,267
	pirmas_konstruktai	,371	,081	,530	4,559	,000	,845	1,183

a. Dependent Variable: visi_konstruktai

**13 priedas. Gyvenimo kokybės, gyvenimo darbe kokybės ir jų balanso bendras
vertinimas tarp moterų
(sudaryta autorės)**

	Dispersijų lygybės Levene's testas		t-testas						
	F	p reikš- mė	t	Laisvės laipsnių skaičius	p reikšmė	Vidutinis skirtumas	Standar- tinis klaidos skirtumas	95 % patikimumo intervalo skirtumas	
								Žemesnis	Aukštesnis
Lygių dispersijų atvejis	0,003	0,956	-1,408	249	0,160	-0,07916	0,05621	-0,18987	0,03155
Nelygių dispersijų atvejis			-1,359	70,20	0,178	-0,07916	0,05824	-0,19530	0,03698

**14 priedas. Dirbančiųjų privačiame sektoriuje gyvenimo kokybei darančių veiksnių
svarba**

(sudaryta autorės)

Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	,589	,036		16,349	,000		
	ekologijos_svarba	,072	,008	,161	9,151	,000	,538	1,858
	kosher_halal	,056	,005	,165	10,754	,000	,712	1,405
	aktyvumas	,050	,005	,155	10,569	,000	,773	1,294
	bendravimas	,097	,008	,181	12,065	,000	,741	1,350
	pokyciai	,064	,008	,124	8,533	,000	,795	1,258
	stresas	,062	,005	,185	12,001	,000	,705	1,418
	rezimas	,077	,008	,159	9,557	,000	,601	1,663
	papildai	,025	,004	,083	5,622	,000	,769	1,301
	gydytojai	,052	,006	,135	9,265	,000	,784	1,276
	dieta	,025	,007	,058	3,614	,000	,655	1,527
	soc_akcijos	,037	,005	,111	7,727	,000	,801	1,248
	sutrikimai	,061	,006	,140	9,712	,000	,803	1,246
	rytine_savijauta	,041	,005	,124	7,603	,000	,632	1,583
	miegas	,041	,005	,116	8,069	,000	,813	1,230
	aplinkos_tausojimas	,048	,006	,133	8,596	,000	,699	1,431

a. Dependent Variable: pirmas_blokas_visi_kl

15 priedas. **Dirbančiųjų viešajame sektoriuje gyvenimo kokybei darančių veiksnių svarba**

(sudaryta autorės)
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	,386	,072		5,354	,000		
ekologijos_svarba	,085	,014	,216	6,211	,000	,458	2,182
kosher_halal	,071	,010	,206	7,376	,000	,713	1,402
aktyvumas	,031	,009	,096	3,306	,002	,654	1,530
bendravimas	,065	,014	,128	4,650	,000	,729	1,372
pokyciai	,096	,013	,218	7,255	,000	,617	1,620
stresas	,081	,011	,266	7,529	,000	,446	2,242
rezimas	,113	,016	,236	6,992	,000	,487	2,054
papildai	,044	,009	,166	4,772	,000	,458	2,183
gydytojai	,045	,009	,136	5,000	,000	,747	1,338
dieta	,037	,013	,111	2,718	,009	,332	3,015
soc_akcijos	,045	,010	,148	4,604	,000	,539	1,855
sutrikimai	,073	,012	,200	6,111	,000	,516	1,938
rytine_savijauta	,035	,010	,104	3,469	,001	,616	1,624
miegas	,015	,013	,044	1,141	,259	,381	2,624
aplinkos_tausojimas	,029	,010	,097	2,770	,008	,457	2,189

a. Dependent Variable: pirmas_blokas_visi_kl

16 priedas. **Dirbančiųjų privačiame sektoriuje gyvenimo darbe kokybei darančių veiksnių svarba**

(sudaryta autorės)
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	,251	,031		7,980	,000		
darbas	,249	,009	,442	27,723	,000	,486	2,056
persidirbimas	,128	,008	,222	16,293	,000	,663	1,508
savijauta	,123	,009	,196	13,986	,000	,631	1,586
kolegos	,116	,009	,181	12,200	,000	,561	1,782
vadovybe	,069	,008	,138	8,701	,000	,490	2,041
susikaupimas	,087	,010	,135	9,183	,000	,570	1,755
lyderiavimas	,053	,006	,109	9,583	,000	,952	1,050
atkaklumas	,082	,009	,114	9,099	,000	,781	1,281

a. Dependent Variable: antras_blokas_visi_kl

17 priedas. **Dirbančiųjų viešajame sektoriuje gyvenimo darbe kokybei darančių veiksnių svarba**

(sudaryta autorės)
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	,326	,057		5,762	,000		
darbas	,210	,018	,413	11,910	,000	,373	2,679
persidirbimas	,101	,014	,190	7,084	,000	,627	1,596
savijauta	,096	,014	,174	6,939	,000	,717	1,394
kolegos	,091	,016	,158	5,780	,000	,602	1,661
vadovybe	,110	,016	,221	7,113	,000	,465	2,150
susikaupimas	,140	,016	,220	8,991	,000	,753	1,328
lyderiavimas	,072	,011	,155	6,793	,000	,862	1,160
atkaklumas	,063	,015	,102	4,119	,000	,727	1,375

a. Dependent Variable: antras_blokas_visi_kl

18 priedas. **Darbo – gyvenimo balanso vertinimas.**

(šaltinis: OECD, 2016)



19 priedas. **Dirbančiųjų viešajame sektoriuje gyvenimo darbe kokybės vertinimo ir aišrios dienotvarkės turėjimo ryšys**

(sudaryta autorės)

Correlations			
		Turiu aiskia darbo dienotvarke, kurios grieztai laikausi	antras_blokas_v isi kl
Turiu aiskia darbo dienotvarke, kurios grieztai laikausi	Pearson Correlation	1	.207**
	Sig. (2-tailed)		.001
	N	236	236
antras_blokas_v isi kl	Pearson Correlation	.207**	1
	Sig. (2-tailed)	.001	
	N	236	236

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

20 priedas. **Dirbančiųjų privačiame sektoriuje gyvenimo darbe kokybės vertinimo ir galėjimo darbus planuoti savarankiškai ryšys**

(sudaryta autorės)

Correlations			
		antras_blokas_v isi kl	Darbus planuojuosi pats (-i)
antras_blokas_v isi kl	Pearson Correlation	1	.455**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	71	71
Darbus planuojuosi pats (-i)	Pearson Correlation	.455**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	71	71

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

21 priedas. **Dirbančiųjų privačiame sektoriuje gyvenimo darbe kokybės vertinimo ir pasitenkinimo gaunamu atlygiu už darbą ryšys**

(sudaryta autorės)

Correlations			
		antras_blokas_v isi kl	Esu patenkintas (-a) gaunamu atlygiu uz darba
antras_blokas_visi_kl	Pearson Correlation	1	.651**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	71	71
Esu patenkintas (-a) gaunamu atlygiu uz darba	Pearson Correlation	.651**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	71	71

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

22 priedas. **Dirbančiųjų viešajame sektoriuje gyvenimo darbe kokybės vertinimo ir pasitenkinimo gaunamu atlygiu už darbą ryšys**

(sudaryta autorės)

Correlations			
		antras_blokas_v isi kl	Esu patenkintas (-a) gaunamu atlygiu uz darba
antras_blokas_visi_kl	Pearson Correlation	1	.432**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	236	236
Esu patenkintas (-a) gaunamu atlygiu uz darba	Pearson Correlation	.432**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	236	236

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).