

**ŠIAULIŲ UNIVERSITETAS
SOCIALINIŲ MOKSLŲ FAKULTETAS
VADYBOS KATEDRA**

Justė ŠIAUČIŪNAITĖ

**DARBUOTOJŲ SUBJEKTYVIOS GEROVĖS IR JĄ
FORMUOJANČIŲ VEIKSNIŲ ĮVERTINIMAS VALSTYBINĖSE
ĮSTAIGOSE (UKMERGĖS SAVIVALDYBĖS PAVYZDŽIU)**

**Magistro darbas
Socialiniai mokslai, vadyba ir verslo administravimas (03S1)**

Teigiu, kad magistro studijų baigiamasis darbas, kurį teikiu vadybos studijų programos magistro kvalifikaciniam laipsniui įgyti yra originalus autorinis darbas:

Magistro darbo autorius.....
(vardas, pavardė, parašas)

Vadovas.....
(pareigos, vardas, pavardė, parašas)

Recenzentas
(pareigos, vardas, pavardė, parašas)

Turinys

ĮVADAS	5
Sąvokų žodynėlis	8
DARBUOTOJŲ SUBJEKTYVIOS GEROVĖS IR JĄ FORMUOJANČIŲ VEIKSNIŲ ANALIZĖ	9
1.1. Subjektyvios gerovės samprata įvairių teorijų aspektu	9
1.2. Subjektyvią gerovę formuojantys veiksniai	10
1.3. Teorijos, pagrindžiančios subjektyvią gerovę	18
1.4. Kultūriniai subjektyvios gerovės skirtumai	24
1.5. Darbuotojų subjektyvios gerovės įtaka organizacinio gyvenimo rodikliams	26
1.6. Darbuotojų subjektyvios gerovės stiprinimas	29
1.7. Emocijos darbe ir subjektyvi darbuotojų gerovė	33
1.8. Darbo charakteristikų modelis ir darbo išplėtimas	36
1.9. Darbo motyvacija ir subjektyvi gerovė	38
1.10. Teorinės dalies apibendrinimas	39
2. SUBJEKTYVIOS GEROVĖS IR JĄ FORMUOJANČIŲ VEIKSNIŲ EMPIRINIS TYRIMAS VALSTYBINĖSE ĮSTAIGOSE (UKMERGĖS SAVIVALDYBĖS PAVYZDŽIU)	41
2.1. Tyrimo metodika	41
2.2. Subjektyvios gerovės ir kitų skaičiuotų įverčių aprašymas	43
2.2.1. Demografinių respondentų duomenų aprašymas	43
2.2.2. Ryšys tarp laimės ir kitų skaičiuotų rodiklių	44
2.2.3. Demografinių kintamųjų ryšys su darbuotojų subjektyvia gerove	46
2.2.4. Ryšys tarp kasdieninių emocijų ir pasitenkinimo gyvenimu bei darbu	64
2.2.5. Hedoninis lygis ir subjektyvi gerovė	67
2.3. Apibendrinimas ir motyvacinis modelis vadovams bei darbuotojams	69
IŠVADOS IR REKOMENDACIJOS	72

LITERATŪRA	74
PRIEDAI	79

ANOTACIJA

Justė Šiaučiūnaitė

Darbuotojų subjektyvios gerovės ir ją formuojančių veiksnių įvertinimas valstybinėse įstaigose (Ukmergės savivaldybės pavyzdžiu). Magistro darbas.

Darbo tikslas – nustatyti veiksnius, formuojančius darbuotojų subjektyvią gerovę, ir ištirti Ukmergės savivaldybės darbuotojų subjektyvią gerovę. Darbą sudaro teorinė ir empirinė dalys. Teorinėje darbo dalyje aptariamos subjektyvios gerovės teorijos, nustatomi pagrindiniai veiksniai, įtakojantys subjektyvią gerovę darbe. Empirinėje dalyje ištirta 83 Ukmergės savivaldybės darbuotojų subjektyvi gerovė. Darbe panaudota autorės sudaryta anketa. Kaip rodo tyrimo duomenys, aukštos subjektyvios gerovės respondentai yra labiau patenkinti gyvenimu ir darbu, patiria daugiau teigiamų ir mažiau neigiamų emocijų, pasižymi didesne savirealizacija darbe. Amžius ir uždarbis yra svarbūs respondentų subjektyviai gerovei, o šeimyninė padėtis – nesvarbi.

SUMMARY

Justė Šiaučiūnaitė

Evaluation Of Employees Subjective Well-being and Its Forming Elements at Ukmergės Municipality. Master's work

The purpose of this work was to define the main factors, forming subjective well-being of employees and to evaluate subjective well-being of Ukmerges municipality workers. The work consists of theoretical and empirical parts. Subjective well-being theories are discussed in the theoretical part and the main factors, influencing subjective well-being of employees are defined. Subjective well-being of 83 workers of Ukmerges municipality is analyzed in the empirical part. The authors made questionnaire is used in the research. The results showed, that workers of high subjective well-being are also more satisfied with their work and life, experience more positive and less negative emotions, characterize with higher self-realization scale. Age and salary were important for subjective well-being of employees and marital status was not important.

„Laimė yra tai, kas tobula, kam pakanka savęs paties; ji yra mūsų veiklos galutinis tikslas (Aristotelis, 1990; p. 72). Laimė yra geras gyvenimas ir gerovė (Aristotelis, 1990; p. 74).“

ĮVADAS

Problemos aktualumas. Subjektyvios gerovės problema susijusi su šalies vystymusi. Žmonių subjektyvios gerovės didinimas turėtų būti kiekvienos valdžios tikslas ir tam turi pasitarnauti moksliniai tyrimai. Lietuvoje dažnai tik pradedami tyrimai apie subjektyvią žmogaus gerovę, jo gyvenimo kokybę, dvasinius poreikius. Ne tik ekonominiai, bet ir psichologiniai bei fiziniai rodikliai nulemia subjektyvią gerovę. Manoma, kad savo gyvenimu ir darbu patenkintas žmogus labiau motyvuotas produktyviau atlikti savo pareigas. Išsiaiškinti, kokie veiksniai motyvuoja žmogų ir sudaro jo subjektyvią gerovę yra šio darbo tikslas. Galbūt tokių tyrimų rezultatai būtų naudingi ir įmonių bei organizacijų vadovams, ruošiantis įdarbinti naują žmogų. Tokių tyrimų trūkumą ir bandytų užpildyti šis tyrimas. Lietuvoje šia tema rašė R. Žukauskienė (2004), J. Pacevičius (2005), A. Bagdonas (2010), Ž. Šarakauskienė (2010), A. Kavaliauskienė (2009), D. Avižienytė (2009), G. Šilinskas (2004), L. Senkuvienė (2008).

Laimingi darbuotojai yra labiau patenkinti, geriau dirba ir daugiau uždirba. Jie daugiau padeda savo kolegoms, yra sveikesni ir ilgiau gyvena. Tai svarbu žinoti organizacijų vadovams, nes jie turi galimybių padėti kurti subjektyvią gerovę darbuotojams. Paremiantys, teigiami socialiniai ryšiai yra reikalingi subjektyviai žmonių gerovei. Žmonės kenčia, kai yra išskiriami iš grupės arba joje susiklostę prasti santykiai. Į tai turėtų atsižvelgti vadovai, sprenddami apie darbuotojo perkėlimą kitur, nes taip suardoma draugystė ir kenkiama subjektyviai gerovei.

Tyrimo objektas: darbuotojų subjektyvi gerovė.

Tyrimo dalykas: Ukmergės savivaldybės darbuotojų subjektyvi gerovė.

Išskirti **esminiai** (raktiniai) **žodžiai:** darbuotojų subjektyvi gerovė, pasitenkinimas darbu, darboholizmas, teigiamos ir neigiamos emocijos.

Tyrimo tikslas: veiksmų, formuojančių subjektyvią gerovę, įvertinimas ir organizacijos vadovo veiksmų, stiprinančių darbuotojų subjektyvią gerovę numatymas, jų įgyvendinimo galimybių įvertinimas.

Tyrimo uždaviniai:

1. Išanalizuoti teorijas, aiškinančias subjektyvios gerovės fenomeną. Panaudoti jas aptariant Ukmergės savivaldybės darbuotojų subjektyvią gerovę.
2. Parengti anketą, pagal kurią būtų galima įvertinti subjektyvios gerovės lygį Ukmergės savivaldybės darbuotojų imtyje.
3. Įvertinti subjektyvios gerovės raiškos priklausomybę nuo demografinių rodiklių.
4. Įvertinti veiksnius, formuojančius darbuotojų subjektyvią gerovę ir jų specifiką.

Probleminiai klausimai:

- 1) Kokios teorijos nagrinėja žmonių subjektyvią gerovę? Kaip jas galima panaudoti tyrime?
- 2) Kokie organizaciniai, ekstraorganizaciniai ir asmenybiniai veiksniai formuoja Ukmergės savivaldybės darbuotojų subjektyvią gerovę?
- 3) Koks ryšys tarp laimės išgyvenimo ir pasitenkinimo gyvenimu?
- 4) Kaip šeimyninė padėtis bei uždirbamos pajamos įtakoja subjektyvią gerovę?
- 5) Koks ryšys tarp kasdieninių emocijų ir pasitenkinimo darbu bei gyvenimu?

Tyrimo bazė

Tyrimo metodika. Atliekant tyrimą apklausta 83 respondentų grupė: Ukmergės savivaldybėje dirbantys žmonės. Tyrimo metu anketa išdalinta 100 žmonių, ją užpildė ir grąžino 83. Tyrimas atliktas 2010 metų lapkričio mėnesį.

Tyrimo metodai:

- 1) mokslinės literatūros analizė ir apibendrinimas;
- 2) atliekama anketinė apklausa;
- 3) matematinė statistinė duomenų analizė, naudojant SPSS17.0 versiją.

Tyrimo strategija:

1. surinkta ir išanalizuota mokslinė literatūra;
2. pasirinktas instrumentas, t.y. anketa;
3. apklausti dirbantys tyrimo dalyviai;

4. atlikta kompiuterinė statistinė duomenų analizės interpretacija ir apibendrinimai;
5. parengta tyrimo ataskaita.

Darbo struktūra: Tyrimą sudaro dvi dalys – teorinė ir praktinė. Teorinėje dalyje nagrinėjama subjektyvios gerovės problema teoriniu aspektu. Praktinėje dalyje analizuojama subjektyvios gerovės patyrimas Ukmergės miesto savivaldybės darbuotojų pavyzdžiu. Tiriama, kokie veiksniai lemia tyrimo dalyvių subjektyvią gerovę. Pateikiama statistinė gautų duomenų analizė, apibendrinimas ir išvados.

Sąvokų žodynelis

Subjektyvi gerovė – tai žmogaus patiriamos teigiamos ir neigiamos emocijos bei pasitenkinimas savo gyvenimu, tai žodžio “laimė” sinonimas. Subjektyvi gerovė – tai gyvenimo apskritai įvertinimas, apimantis pažintinį sprendimą apie savo pasitenkinimą gyvenimu, ir jausminę emocijų ir nuotaikų įvertinimą (Diener, Pavot; 2008).

Pasitenkinimas darbu reiškia darbuotojų nuostatą į savo atliekamą darbą (Taločkienė, 2002).

Darboholizmas – reiškinys, kai žmogus jaučiasi esąs priklausomas nuo darbo, nesugeba nuo jo atsiriboti ir jaučia malonumą pernelyg daug dirbdamas (Burke, 2000).

Teigiamos emocijos – tai malonūs išgyvenimai, tokie kaip džiaugsmas ar prisirišimas. Teigiamos ar malonios emocijos yra subjektyvios gerovės išgyvenimo dalis, nes jos atspindi žmogaus reakciją į įvykius, kurie pažymi žmogui, kad jo gyvenimas teka norima linkme.

Neigiamos emocijos – tai nemalonūs išgyvenimai, kurie atskleidžia negatyvų atsaką į neigiamus gyvenimo įvykius ar aplinkybes, taip pat pakitusią sveikatos būseną. Negatyvios ar nemalonios reakcijos apima pyktį, liūdesį, nerimą, stresą, frustraciją, gėdą, kaltę, pavydą.

Motyvacija – elgesio (veiksmų, veiklos) skatinimo sistema, kurią sukelia įvairūs motyvai (Kasiulis, Barvydienė, 2003).

Motyvavimas – darbuotojų motyvacijos poveikis (o poveikio priemonės ir metodai – motyvavimo priemonės ir metodai) (Kasiulis, Barvydienė, 2003).

1. DARBUOTOJŲ SUBJEKTYVIOS GEROVĖS IR JĄ FORMUOJANČIŲ VEIKSNIŲ ANALIZĖ

1.1. Subjektyvios gerovės samprata įvairių teorijų aspektu

Subjektyvi gerovė – tai daugiaprasmiškas gyvenimo apskritai įvertinimas, apimantis kognityvinį sprendimą apie pasitenkinimą gyvenimu, ir jausminę emocijų ir nuotaikų įvertinimą. Kartais terminas “subjektyvi gerovė” naudojamas kaip “laimės” sinonimas, tačiau laimė yra siauresnis žodis nei subjektyvi gerovė. Abu terminai – pasitenkinimas gyvenimu ir laimė – yra subjektyvios gerovės sudedamosios dalys, pasitenkinimas gyvenimu atspindi aspiracijų vertinimus iš žmogaus suvokto atstumo, o laimė – tai balansas tarp pozityvaus ir negatyvaus emocingumo.

Egzistuoja keli empiriškai pagrįsti subjektyvios gerovės modeliai, kurie konceptualiai tarpusavyje persidengia. N.M. Bradburn (pgl. Kashdan, 2004) rado, kad subjektyvi gerovė yra nepriklausomų teigiamo ir neigiamo emocingumo dimensijų funkcija. Remdamiesi šiuo darbu, M. Argyle ir J. Crossland (pgl. Kashdan, 2004) ir E. Diener (pgl. Kashdan, 2004) apibūdino subjektyvią gerovę kaip emocinį ir kognityvinį savo gyvenimo įvertinimą. Panašiai R. Veenhoven (pgl. Kashdan, 2004) subjektyvią gerovę apibūdino kaip emocijų ir kognityvinių savo gyvenimo įvertinimų grupę, įtraukiant tokius teiginius apie gyvenimą: “kaip gerai jaučiuosi, kiek gyvenimas atitinka lūkesčius, kiek yra trokštamas”. Bendrai paėmus, subjektyvi gerovė suprantama kaip 3 specifinių veiksnių kombinacija: 1) dažnos ir intensyvos teigiamos emocinės būsenos, 2) sąlyginis nerimo ir depresijos nebuvimas, 3) bendras pasitenkinimas gyvenimu. Remiantis tokiu apibrėžimu, svarbu iširti visus subjektyvios gerovės aspektus.

Dažnai tyrimuose aiškinamasi, kokie būtent žmonės jaučiasi laimingiausi. Keturi bruožai geriausiai charakterizuoja laimingus žmones (Myers ir Diener, 1996). Pirmiausia individualistinėse Vakarų kultūrose tokie žmonės myli save. Jie pasižymi aukšta saviverte, mano, jog yra labiau etiški, protingesni, mažiau prietaringi, labiau sugebantys sutarti su kitais ir sveikesni nei vidutinis žmogus. Antra, laimingi žmonės jaučiasi kontroliuojantys situaciją. Tie, kurie mažai arba visai nekontroliuoja savo gyvenimo – kaliniai, prieglaudų pacientai, labiausiai nuskurdę ar asmenys iš totalitarinių režimų –

kenčia dėl prastesnės savijautos ir sveikatos. Trečia, laimingi žmonės yra dažniausiai optimistai. Ketvirta, laimingi žmonės dažniausiai ekstravertai. Laimingi žmonės būna labiau linkę padėti kitiems ir dalyvauti savanoriškoje veikloje. Šiuolaikinėms organizacijoms reikia labiau išsilavinusių ir lankstesnių darbuotojų, taip pat – laimesnių ir patenkintų darbu. Kompanijos jaučia būtinybę eksperimentuoti, kurti motyvacinius modelius savo darbuotojams, formuodamos komandos nuostatas.

Apibendrinant, subjektyvi gerovė yra emocinis ir kognityvinis savo gyvenimo įvertinimas. Laimingi žmonės labiau nei nelaimingi linkę pasitikėti savimi, jausti didesnę savigarbą, yra optimistiškesni ekstravertai. Į tai svarbu atsižvelgti vadovams, nes nuo jų priklauso darbuotojų pasitenkinimas darbu ir galimybės tobulėti, produkto ir paslaugos kokybė, ilgalaikiai santykiai su partneriais, visuomenės saugumas, įnašas į visuomenės raidą ir visos ekonominės grupuotės konkurencingumo pasauliniu mastu palaikymas. Šiuolaikinėje vadyboje dėmesys skiriamas organizacijai kaip sistemai ir subjektyvi gerovė yra svarbi visose pagrindinėse vadybos funkcijose.

1.2. Subjektyvią gerovę formuojantys veiksniai

Asmenybiniai, organizaciniai ir ekstraorganizaciniai veiksniai, įtakoiantys subjektyvią gerovę. Socialinių mokslų tyrėjai padarė milžinišką žingsnį aiškindami veiksnius, formuojančius subjektyvią gerovę. Juos galima grupuoti į šešias dideles grupes: 1) asmenybiniai veiksniai, 2) kontekstiniai ir situaciniai veiksniai, 3) demografiniai veiksniai, 4) instituciniai veiksniai, 5) aplinkos veiksniai ir 6) ekonominiai veiksniai. Asmenybiniai veiksniai yra daugiausiai nulemti genų. Gera fizinė ir psichinė sveikata siejama su didesne subjektyvia gerove. Aplinkos sąlygos svarbios subjektyviai gerovei makro lygiu. Kaip klimato šiltėjimas gali paveikti žmonių subjektyvią gerovę, tyrėjai laikosi prieštaringų nuomonių. Galiausiai ekonominiai veiksniai, tokie kaip infliacija ir nedarbas, įtakoja žmonių subjektyvią gerovę. Nedarbas veikia dvigubai – tiesioginis neigiamas poveikis žmonėms, kurie praranda darbą ir netiesioginis neigiamas poveikis visai populiacijai (didesnė rizika prarasti darbą). Kitų ekonominių veiksnių (pvz., uždirbamos pajamos) įtaka ne tokia aiški. Pagal Easterlin paradoksą, turtingi

žmonės pasižymi aukštesne subjektyvia gerove, nei neturtingi žmonės toje pačioje šalyje. Tuo tarpu palyginimai tarp šalių atskleidžia ne tokį aiškų ryšį tarp pajamų ir subjektyvios gerovės (Hoorn, 2007). Psichologas O. Lapinas (2011) teigia, kad „laimingumas nesusijęs su turėjimu, bet susijęs su ryšiu, su artumu, kuris nei per praktikas, nei per kreditines korteles neįgyjamas“. Subjektyvi gerovė šiame darbe suprantama kaip sudedama iš šių veiksnių (1 lentelė).

1 lentelė

Veiksniai, įtakojantys subjektyvią gerovę (pgl. Diener, 2000; Scollon, Diener, 2006)

Ekstraorganizaciniai	Santykiai šeimoje
	Sveikata (fizinė ir psichinė)
	Darbingumas
	Išsilavinimas
	Paramos tiekimas (pvz. ligonio globa)
	Amžius
	Vaikų skaičius
	Socialinė parama
	Gyvenimo kokybė
	Organizaciniai
Santykiai su vadovu ir kolegomis	
Karjeros galimybės	
Pasitenkinimas darbo pobūdžiu (sėkmė darbe)	
Tikslų siekimas ir pasiekiamumas	
Bedarbystė	
Asmenybiniai	Ekstravertiškumas
	Emocinis stabilumas
	Malonumų siekimas
	Savęs efektyvumas
	Optimizmas
	Pasitenkinimas gyvenimu
	Religingumas
	Neigiamos emocijos
	Teigiamos emocijos
	Pasitikėjimas savimi
	Egzistencinė gerovė
	Gyvenimo prasmės pajautimas
	Vidinis kontrolės lokusas
	Savirealizacija
	Atvirumas patirčiai
	Sutarimas su kitais

Tyrimai Švedijoje (Bergman, Daukantaitė, 2006) parodė, kad 43 metų moterų imtyje rasti vidutinio stiprumo ryšiai tarp socialinių veiksnių ir bendros subjektyvios

gerovės. Stipriausia sąsaja buvo tarp vedybinio statuso ir bendro pasitenkinimo gyvenimu. Bedarbystė dėl ligos bei gaunamų pajamų dydis geriausiai koreliavo su neigiamomis emocijomis. Vidutinis ryšys buvo rastas tarp sukaupto socialinių trūkumų indekso ir subjektyvios gerovės. Kai buvo kontroliuojami asmenybės veiksniai, jie panaikino beveik visus ryšius tarp socialinės aplinkos veiksnių ir subjektyvios gerovės. Vadinasi, asmenybės veiksniai yra svarbūs įvertinant subjektyvią gerovę. Tačiau jie nėra svarbūs, kai kalbama apie bendrai pasitenkinimą gyvenimu ir vedybinio statusu arba bedarbystę.

Pagal 2006 metų laimingumo duomenis Lietuvoje atsakymo į klausimą “Kaip, bendrai paėmus, jūs jaučiatės laimingas?” (4 – labai laimingas, 1 – visai ne) vidurkis buvo 2,83. Palyginimui tais pačiais metais Vakarų Vokietijoje – vidurkis buvo 3,08, o Didžiojoje Britanijoje – 3,3 (šaltinis – http://worlddatabaseofhappiness.eur.nl/hap_nat/nat_fp.php, žiūrėta 2010 04 12). Lietuviai tik šiek tiek jaučiasi mažiau laimingi nei Vakarų Europoje. Į klausimą “kaip dažnai galvojate apie laimę?” lietuvių studentų atsakymų vidurkis buvo 5,38; į klausimą “kaip dažnai galvojate apie pasitenkinimą gyvenimu?” atsakymų vidurkis buvo 5,31, kai atsakymai svyruoja nuo 1 – “niekada”, 4 – “kartais”, 7 – “dažnai, kelis kartus per dieną” (Diener, 2000). Į klausimą “kiek svarbu jums tai?” atsakymai, kad laimė – 6,62; pasitenkinimas gyvenimu 6,18; pinigai – 5,23, kai atsakymai svyravo nuo 1 – “jokios svarbos”, 7 – “labai svarbu” (Diener, 2000). Vadinasi, lietuviams studentams laimė yra svarbiau už pasitenkinimą gyvenimu ir pinigus.

J. Pacevičius savo straipsnyje (2005) teigia, kad emociškai nestabilūs asmenys turi predispoziciją neigiamoms emocijomis ir neigiamą koreliaciją su džiaugsmo modalumo emocijomis. Ir atvirkščiai, emocinis stabilumas siejasi su aukštais teigiamų emocijų ir laimingumo rodikliais. Stabilūs ekstravertai taip pat kaip ir stabilūs introvertai rodo aukštus “hedoninius” rodiklius. Autorius daro išvadą, kad nestabilūs randa galimybę bet kokioje veikloje išgyventi neigiamas ir stiprias emocijas, o stabiliems bet kurioje veikloje pavyksta minimizuoti neigiamų išgyvenimų trukmę ir stiprumą. Kasdienė veikla ne tiek formuoja, kiek aktualizuoja asmenybei būdingas emocinio reagavimo formas, kartu išryškindama tipiškus asmenybės bruožus.

Daugybė tyrimų patvirtino temperamento ir asmenybinių veiksnių įtaką žmogaus sugebėjimui patirti subjektyvią gerovę. Tyrimai demonstruoja, kad monozigotiniai dvyniai yra labiau panašūs subjektyvios gerovės įverčiais nei dizigotiniai, dvynių tyrimai atskleidžia genų įtaką. Tarp daugybės asmenybės požymių, ekstraversija ir neurotizmas atrodo yra labiausiai susiję su subjektyvia gerove. Ekstraversija leidžia nuspėti teigiamą afektą, o neigiamą afektą nuspėja neurotizmas. Tyrimai tarp šalių rodo, kad ekstravertai visur patiria daugiau teigiamų jausmų ir juos patiria intensyviau nei intravertai (Diener, Ryan; 2009). Nors aplinka daro įtaką tam, kaip pasireiškia genai, aišku, kad paveldimi bruožai veikia individų subjektyvios gerovės lygį.

Hedoninis, eudamoninis ir socialinis subjektyvios gerovės konstruktai.

Autoriai M. Gallagher, S. Lopez ir K. Preacher (2009) teigia, jog egzistuoja 3 subjektyvios gerovės konstruktai: hedoninis, eudamoninis ir socialinis. Kaip rašė Aristotelis, hedoninė subjektyvi gerovė yra malonaus gyvenimo sinonimas, o eudamoninis gerbūvis – prasmingo gyvenimo sinonimas. Eudamoninėje tradicijoje subjektyvi gerovė apibūdinama kaip šių komponentų kompleksas: autonomija, aplinkos valdymas, asmeninis augimas, teigiami santykiai su kitais, gyvenimo tikslas ir savęs priėmimas. Šis modelis teigia, kad individai siekia veikti visapusiškai ir realizuoti savo talentus. Socialinis gerbūvis pirmiausia yra susijęs su žmogaus santykiais. Anot Keyes (1998, pgl. Gallagher, Loper ir Preacher, 2009), socialinę gerovę sudaro 5 komponentai: socialinė integracija, socialinė kontribucija, socialinis vientisumas, socialinis aktualizavimas ir socialinis priėmimas. Visi šie komponentai išreiškia, koku lygiu individai įveikia socialinius iššūkius ir gerai funkcionuoja savo socialiniame pasaulyje (bendrauja su kaimynais, bendradarbiais ir kt.). Sudėjus visus tris (hedoninis, eudaminis ir socialinis) subjektyvios gerovės dėmenis, gaunamas hierarchiškas 3 komponentų modelis, kuriuos sudaro 14 smulkesnių veiksnių (teigiamos emocijos, neigiamos emocijos, pasitenkinimas gyvenimu, socialinis priėmimas, socialinė integracija, socialinė kontribucija, socialinis vientisumas, socialinis aktualizavimas, autonomija, aplinkos valdymas, asmeninis augimas, teigiami santykiai su kitais, gyvenimo tikslas, savęs priėmimas) (Gallagher, Loper ir Preacher, 2009).

Literatūroje apie laimę minimi situaciniai faktoriai, tokie kaip uždarbis ar gyvenamoji vieta, yra nesvarbūs (Tkach, Lyubomirsky, 2006). Tuo tarpu asmenybiniai

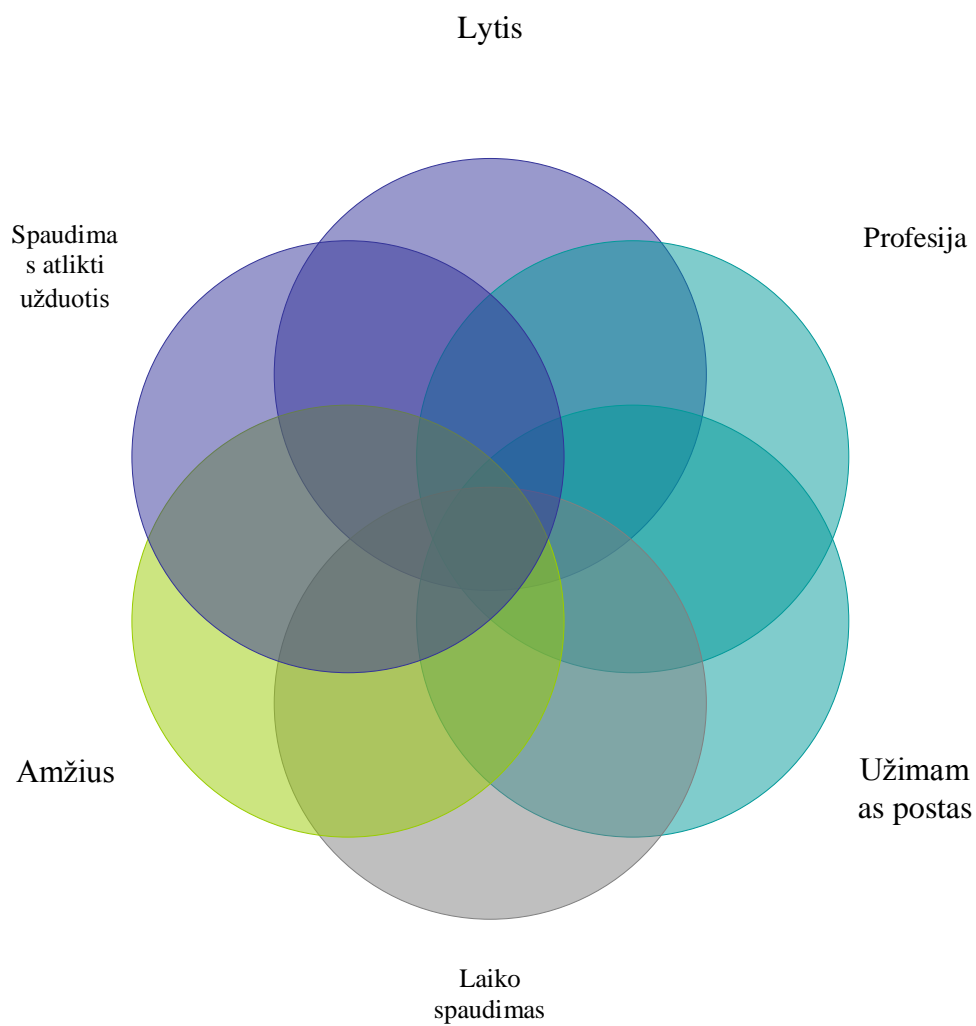
faktoriai minimi kaip vieni iš svarbiausių. Net iki 40 proc. individualių laimingumo skirtumų būtų galima priskirti sąmoningoms strategijoms ir elgesiui. Žmonės naudoja savireguliacinius mechanizmus kontroliuodami savo nuotaiką. Nepaisant asmenybinių skirtumų, žmonės vienija tam tikros strategijos, padedančios pakelti sau nuotaiką. Vadinasi, jos ir asmenybės bruožai veda laimės link. Viena iš tokių strategijų yra socialinis prisirišimas, pvz., pagalba kitiems, bendravimas su draugais. Toliau eina vakarėliai ir priklausymas įvairiems klubams. Dar viena strategija – protinė minčių kontrolė, pasireiškianti bandymu nepasiduoti liūdnoms mintims. Instrumentinis tikslų siekimas taip pat efektyvi strategija siekiant laimės. Pasyvus ir aktyvus laisvalaikis taip pat padeda didinti laimės jausmą. Galiausiai, vienas iš nepopuliariausių, bet dar nereiškia, kad neefektyviausių, strategijų yra religinės praktikos. Jos leidžia žmogui pajusti didesnę socialinio bendrumo jausmą ir suteikia gyvenimui prasmę. Literatūroje minima (Tkach, Lyubomirsky, 2006), jog tie, kurie dažnai užsiima religinėmis praktikomis, mažiau linkę griebtis blogųjų strategijų, tokių kaip alkoholio ar kitų psichiką veikiančių medžiagų vartojimas.

Demografiniai kintamieji ir subjektyvi gerovė. Susituokę žmonės taip pat pasižymi didesne subjektyvia gerove. Amžius ir lytis įtakoja subjektyvią gerovę panašiai daugelyje imčių: moterys pasižymi aukštesne subjektyvia gerove nei vyrai, o amžius įtakoja subjektyvią gerovę pagal U raidės kreivę – jauni ir seni žmonės yra laimingesni už vidutinio amžiaus žmones. Instituciniai veiksniai taip pat įtakoja subjektyvią gerovę – tyrimais įrodyta, kad tiesioginės demokratijos formos (pvz., rinkimai) didina žmonių subjektyvią gerovę. Teigiama, kad politinė ir privati laisvė didina subjektyvią gerovę bent jau turtingose šalyse (Hoorn, 2007). Lytis yra vienas dažniausiai tirtų demografinių kintamųjų, tačiau jos įtaka subjektyviai gerovei kol kas nėra patvirtinta. Teigiama, jog moterys ir vyrai statistiškai reikšmingai nesiskiria pagal subjektyvią gerovę, tačiau moterys linkusios patirti laimingumo ar nelaimingumo ekstremumus. Gautas išsilavinimas taip pat mažai paaiškina subjektyvios gerovės skirtumus tarp žmonių, tačiau emocinis intelektas nuolat siejamas su aukštu subjektyvios gerovės lygiu (Diener, Ryan, 2009). Tačiau neturtingose šalyse yra tendencija kristi subjektyvios gerovės lygiui su amžiumi. Lietuvoje atlikti tyrimai (Kavaliauskienė, 2009) rodo, kad jaunesnių darbuotojų subjektyvios gerovės (laimės) rodikliai (pasitenkinimas gyvenimu, dažniau patiriamos

neigiamos emocijos) aukštesni nei vyresnių. Taip pat aukštąjį išsilavinimą turintys darbuotojai pasižymi aukštesniais subjektyvios gerovės rodikliais negu žemesnį išsilavinimą turintys asmenys.

Yra sunku rasti ryšių tarp subjektyvios gerovės ir religijos, nes tyrimai prieštaringi (Diener, Ryan, 2009). Subjektyvios gerovės patyrimas būna stipresnis, kai žmogus yra reikšmingai susijęs su kitais, pvz., gyvena santuokoje. Teigiama, jog išsiskyrę žmonės pasižymi žemesniu subjektyvios gerovės lygiu. Bedarbystė turi pastovią neigiamą įtaką žmogaus subjektyviai gerovei. Net vėl įsidarbinę individai nesugrįžta prie savo buvusio subjektyvios gerovės lygio. Kaip gaunamos pajamos įtakoja subjektyvią gerovę? Tyrimai parodė, kad turtingiausi amerikiečiai yra tik šiek tiek laimingesni už vidutines pajamas gaunančius, o pati subjektyvi gerovė turi kelis aspektus: piniginis (finansinis) – kiek žmonės uždirba ir kaip šios pajamos patenkina žmonių poreikius; socialinis – ar gyventojai gali pasikliauti vieni kitais, kaip dažnai patiria smurtą, ar dažna korupcija; psichologinis – ar žmonės yra laisvi mokytis naujų dalykų, ar gali mėgautis kuo nori kasdieniniame gyvenime (Diener, Ryan, 2009).

Apibendrinant, subjektyvią gerovę formuoja asmenybiniai, organizaciniai ir ekstraorganizaciniai veiksniai. Subjektyvios gerovės matavimai – tai bendro malonaus jausmo matavimai. Subjektyvi gerovė yra stabili individų charakteristika. Tyrėjai išskiria hedoninį, eudamoninį ir socialinį subjektyvios gerovės konstruktą. Subjektyvi gerovė turėtų būti įtraukta į organizacijos strategiją, tapti organizacijos vertybe, nes tai padėtų suformuoti darbuotojų elgesį ir palengvintų siekti organizacijos tikslų. Tyrėjai nesutaria, kaip demografiniai kintamieji įtakoja individų subjektyvią gerovę. Šio darbo empirinėje dalyje tiriami šie organizaciniai subjektyvios gerovės veiksniai: finansinis atlygis, santykiai su vadovu ir kolegomis, karjeros galimybės, pasitenkinimas darbo pobūdžiu ir bedarbystė. Taip pat tiriami šie asmenybiniai subjektyvios gerovės veiksniai: savirealizacija, teigiamos emocijos, neigiamos emocijos ir pasitenkinimas gyvenimu. Dėl darbo apimtį apribojimų magistro darbe neapimti visi subjektyvios gerovės veiksniai.



1 pav. Pasitenkinimą darbu įtakoiantys veiksniai (šaltinis: Babos, 2009; p. 52)

1.3. Teorijos, pagrindžiančios subjektyvią gerovę

2 lentelė

Subjektyvią gerovę aiškinančios teorijos (pgl. Diener ir Lucas, 2000; Diener ir Ryan, 2009)

Pavadinimas	Pagrindinė mintis
1. Poreikių teorija	Subjektyvi gerovė priklauso nuo paveldimų ir visuotinių žmogiškųjų poreikių patenkinimo.
2. Reliatyvių standartų teorija	Objektyvios sąlygos paveikia subjektyvią gerovę ne tiesiogiai, o per palyginimus su reikšmingaisiais kitais arba su ankstesne situacija.
3. Tikslai	Artėjimas prie išsikeltų tikslų didina subjektyvią gerovę, o tolimas nuo jų – mažina.
4. Kultūra	Subjektyvią gerovę įtakoja kultūra, kurioje gyvename.
5. Įvertinimo teorija	Ši teorija siekia suprasti, kokie procesai lemia informacijos, susijusios su subjektyvia gerove, perdirbimą ir įvertinimą.
6. Kognityvinės teorijos	Teorijos akcentuoja kognityvinius procesus, kurie nulemia žmogaus subjektyvią gerovę.
7. Evoliucinės teorijos	Malonumo ir subjektyvios gerovės jausmai padėjo žmonijai išlikti.
8. Laimingų ir nelaimingų momentų („iš apačios į viršų“) bei subjektyvios gerovės kaip savybės („iš viršaus žemyn“) teorijos	Viena teorija teigia, kad subjektyvi gerovė – tai laimingų ir nelaimingų momentų suma, o kita teorija, priešingai, teigia, kad subjektyvi gerovė yra paveldima savybė.

Poreikių teorija. Poreikių teorija remiasi prielaida, kad egzistuoja universalūs poreikiai ir žmonės jaus subjektyvią gerovę tiek, kiek tie poreikiai bus patenkinti. Pavyzdžiui, vedybinis statusas koreliuoja su subjektyvia gerove todėl, kad socialiniai kontaktai ir parama yra svarbūs žmogaus poreikiai. Poreikių teoretikai argumentuoja, kad bendruomeniniai subjektyvios gerovės skirtumai gali būti paaiškinti tuo, kad šalys turi skirtingus resursus, kurie skiriami jų gyventojų poreikiams patenkinti. E. Diener ir C. Diener (1995; pgl. Diener, Lucas; 2000) teigia, jog turtingos šalys pasižymi

ilgaamžiškumu, mažesniu kūdikių mirštamumu, mažesniu nusikaltimų skaičiumi, švaresniu vandeniu, daugiau maisto. Taip pat turtingos šalys pasižymi aukštesniu išsilavinimo lygiu, daugiau pilietinių teisių ir labiau išvystyta mokslinė infrastruktūra. Tikslai, kurie palengvina savęs priėmimą, pagalbą savo bendruomenei buvo teigiamai susiję su subjektyvia gerove, o tie tikslai, kurie buvo susiję su fizine išvaizda, garbe, turtu, nebuvo susiję su subjektyvia gerove. Kasser su kolegomis (vgl. Diener, Lucas, 2000) aiškino šiuos rezultatus tuo, kad kai kurie tikslai yra vidiniai ir būdingi visiems žmonėms, tuo tarpu kiti tikslai yra „įpiršti“ visuomenės. Išoriniai tikslai neatspindi vidinių, įgimtų žmonių polinkių, todėl jų išpildymas nepadidina subjektyvios gerovės.

Poreikių teorija turi keletą trūkumų. Pirmiausia, objektyvūs demografiniai faktoriai, tokie kaip sveikata, pajamos ar vedybinis statusas paaiškina tik 15 proc. subjektyvios gerovės įvairovės. Antra, faktoriai, kurie išeina už universalių pagrindinių poreikių, aiškiai įtakoja subjektyvią gerovę. Pavyzdžiui, nors pajamos yra svarbesnės subjektyviai gerovei neturtingose šalyse, nei turtingose, pajamos įtakoja subjektyvią gerovę ne tik pagrindinių fizinių poreikių patenkinimo prasme. Akivaizdu, kad pajamų reikia patenkinant tokius atsiradusius poreikius kaip atsipalaidavimas ar protinė stimuliacija. Trečia, yra sunku išsamiai išdėstyti žmogaus poreikius, ties kuriais visi sutiktų. Ketvirta, yra sunku atskirti poreikius nuo kultūros, kurioje individai gyvena. Dažniausiai poreikiai yra priklausomi nuo kultūros. Galiausiai, net jei visiems priimtini poreikiai būtų išvardinti, žmonės skiriasi savo turimais resursais tiems poreikiams patenkinti. Be to, aukštesnio lygio poreikiai, tokie kaip socialiniai kontaktai varijuoja priklausomai nuo žmogaus.

Reliatyvių standartų teorija. Reliatyvių standartų teorija teigia, kad objektyvios sąlygos paveikia žmonių subjektyvią gerovę netiesiogiai per palyginimus su kitomis įmanomomis situacijomis. Šios teorijos pagrindinė mintis yra ta, kad visi sprendimai yra sąlyginiai, priklausomi nuo palyginimo su kitais. Objektyvios sąlygos mažai ką pasako apie žmogaus subjektyvią gerovę. Žmonės lygina save su reikšmingaisiais kitais, su savimi praeityje, su savo lūkesčiais ar ekspektacijomis. Neatitikimas, kuris seka iš palyginimo „į viršų“ (t.y., kai palyginimo standartas yra aukštesnis), turėtų lemti žemesnę pasitenkinimą, o tuo tarpu „į apačią“ nukreiptas palyginimas turėtų lemti aukštesnę pasitenkinimą. Reliatyvių standartų teoretikai teigia, kad žmonės turėtų prisitaikyti prie

juos išstinkančių aplinkybių: loterijų laimėtojai nėra daug laimingesni už kitus, o žmonės su stuburo pažeidimais nėra tokie nelaimingi, kaip galima būtų tikėtis. Žmonės prisitaiko prie aplinkybių ir po traumų sugrįžta į savo asmeninį, ne neutralų pasitenkinimo lygį (Diener, Lucas; 2000).

Tikslai. Tikslai atspindi aspiracijas, kurias žmonės turi, ir darbus, kuriuos žmonės paprastai tikisi atlikti. Tikslai nėra paprasti ateities lūkesčiai, o asmeniškai susietos ekspektacijos, atspindinčios trokštamą galutinę būseną, kurią žmogus siekia įgyti ar išlaikyti. Žmogaus tikslai nukreipia jo veiksmus, todėl tai turėtų būti itin ryškus palyginimo standartas. Artėjimas prie išsikeltų tikslų veda prie didesnio subjektyvios gerovės įverčio, o tokio progreso trūkumas – prie žemesnio subjektyvios gerovės įverčio.

Ilgalaikis tyrimas (Pomaki, Karoly, Maes; 2009) aiškino, ar du tikslų pažinimo aspektai – tikslų pasiekiamumas ir „aš“ efektyvumas – įtakoja ryšį tarp tikslų pasiekimo ir subjektyvios gerovės (pvz., pasitenkinimo darbu ir emocinio išsekimo) 172 medicinos seselių imtyje. Artėjimas darbe prie tikslo nebuvo tiesiogiai susijęs su subjektyvia gerove. Greičiau ryšys tarp artėjimo prie tikslo ir subjektyvios gerovės priklausė nuo tikslų pažinimo. Individai, kurie startavo su nemėgiamu tikslu, bet sugebėjo pasiekti progresą siekdami tikslų, atsakė, kad padidėjo jų subjektyvi gerovė, palyginus su tais, kurie pasižymėjo mėgiamo tikslo turėjimu ir panašiu progresu jo siekiant. Progresas, pasirodo, kompensavo žemą pradinį tikslų pažinimą, nuspėjant subjektyvią gerovę. Taip pat artėjimas prie tikslų siejosi su padidėjusiu „aš“ efektyvumu ir tikslo pasiekiamumu lyginant laikotarpį A su laikotarpiu B.

Kultūra. Kultūrinis požiūris į žmogaus elgesį teigia, kad daugumą to, kokie mes esame, kaip galvojame ar jaučiame, kaip elgiamės, priklauso nuo kultūros, kurioje gyvename. Ne tik kultūra veikia subjektyvią gerovę, bet ir subjektyvi gerovė – kultūrą. Emocijos vaidina mažesnę rolę subjektyvios gerovės vertinimuose kolektyvistinėse kultūrose nei individualistinėse (Diener, Lucas; 2000). Tarp kolektyvistinių kultūrų grupės normos yra svarbesnės. Taip pat reikia atsiminti, kad kultūriniai skirtumai neapsiriboja šalies sienomis, dažnai šalių viduje veikia etniniai skirtumai (pvz., JAV) arba atvirksčiai, kultūra išsiplėčia už vienos šalies ribų (vesternizacija ir individualizmas). E. Diener ir M. Diener (1995, pgl. Diener, Lucas; 2000) atrado, jog pasitikėjimas savimi

buvo geras subjektyvios gerovės prediktorius moterų imtyje individualistinėse šalyse nei kolektyvistinėse.

Įvertinimo teorija. Įvertinimo teorija siekia paaiškinti, kokiais būdais informacija aplinkoje būna suprantama ir įvertinama. Aplinkybės, keliančios grėsmę išlikimui, turi didesnę įtaką subjektyviai gerovei. Tačiau žmogaus smegenų sandara ir dydis leidžia kultūriniais veiksniams bei išmokimui įtakoti reakcijas į įvykius. Net su biologiniais poreikiais susijusi informacija būna įvertinama tikslų, vertybių, motyvų ir normų atžvilgiu (Diener ir Lucas, 2000). Įvertinimo teorija išryškina kelis informacijos tipus, kurie siejasi su subjektyvios gerovės įverčiais. Žmogaus dėmesį įtakoja biologiniai poreikiai, troškimai, kultūra ir situacija (pvz., neįgalus asmuo gali nukreipti dėmesį į mūsų net nepastebimas abi sveikas kojas). Informacija, kuri yra tuo metu galvoje, įtakoja žmogaus nuotaikas ir nepasitenkinimo ar pasitenkinimo jausmą. Įvertinimo teorija teigia, kad egzistuoja standartai, pagal kuriuos vertiname gautą informaciją: biologiniai poreikiai, tikslai, socialinis palyginimas ir palyginimas su praeitimi. Ryškiausias standartas turi didžiausią įtaką subjektyviai gerovei.

Egzistuoja individualūs skirtumai, kaip žmonės reaguoja į iš aplinkos gaunamą informaciją. Individai su skirtingomis charakteristikomis susikuria sau skirtingus apdovanojančius įvykius. Pavyzdžiui, ekstravertai reaguoja ir tikisi apdovanojančio stimulo. Žmonės, turintys panašius tikslus, reaguoja skirtingai į panašius įvykius, atkreipdami dėmesį į nemalonią ar malonią informaciją. Įvertinimo teorija įtraukia aktyvų elementą – įvertinančios įvykius reakcijos, tiek teigiamos, tiek neigiamos, yra adaptyvios ir naudingos. Subjektyvi gerovė gali būti priežastimi tų tikslų, kuriuos žmogus renkasi, palyginimo standartų, kuriuos žmogus naudoja, ir net elgesio, kurį pradeda. Laimingas žmogus gali siekti sukurti skirtingą aplinką ir pasirinkti ambicingesnius tikslus, nei nelaimingas žmogus. Marks ir Fleming (1999, pgl. Diener ir Lucas, 2000) teigia, jog laimingi žmonės dažniau būna dirbantys, susituokę ir uždirba daugiau nei nelaimingi žmonės.

Individai aktyviai naudojami informacija tam, kad susitvarkytų su savo gyvenimais. Jie lanksčiai renkasi su kuo save palyginti ir tai daro arba aukštyn (pvz., lygindami save su daugiau uždirbančiais) arba žemyn (pvz., lygindami save su mažiau uždirbančiais). Tai priklauso nuo lyginimo tikslo ir asmenybės. Laimingi žmonės taip parenka savo tikslus ir

vertybes, kad labiausiai atitiktų savo stiprybes ir resursus. Įvertinimo teorija skiria bendrąjį, globalųjį subjektyvios gerovės įvertį (t.y. bendras pasitenkinimas gyvenimu arba vidutinis jausminis lygis) nuo konkretaus ir siauro (t.y. pasitenkinimo sritys ir dabartinė nuotaika). Abu įverčiai remiasi informacija, kuri yra ryškiausia sprendimo metu. Bendrus subjektyvios gerovės vertinimus nulemia normos, identiškumas ir nuostatos savo nuotaikų atžvilgiu. O momentiniai, situaciniai veiksniai nulemia tam tikro momento nuotaiką.

Apibendrinant, įvertinimo teorija teigia, jog subjektyvios gerovės įvertinimas yra su ja susijusios įeinančios informacijos įvertinimas. Tam tikra informacija gali būti nuolat ryški ir dėl to turėti besitęsiančius efektus, pavyzdžiui, susijusi su tikslais, biologiniais poreikiais ar kultūrinėmis normomis. Kitokia informacija, tokia kaip palyginimas su kitais ar palyginimas su praeitimi, bus svarbi tik įvertinant subjektyvią gerovę tam tikrose situacijose. Nors žmonės sukurti taip, kad atkreiptų dėmesį į naują informaciją, ilgainiui žmogus transformuoja informaciją pagal jos prasmę ir vertybes, kurios yra svarbūs veiksniai, nulemiantys ilgalaikę subjektyvią gerovę.

Kognityvinės teorijos. Kognityvinės subjektyvios gerovės teorijos akcentuoja kognityvinių procesų svarbą subjektyviai gerovei. Šios teorijos teigia, kad individai, pasižymintys aukšta subjektyvia gerove, kreipia dėmesį į pozityvius dirgiklius, interpretuoja įvykius teigiamai, prisimena praeities įvykius remdamiesi teigiamais prisiminimais. Skiriasi individų dėmesys – tiems, kurie kreipia dėmesį į teigimus dirgiklius, sekasi gerokai geriau subjektyvios gerovės įvarčiuose, palyginus su tais, kurie kreipia dėmesį į neigiamus dirgiklius. Greičiausiai sugebėjimas nukreipti dėmesį nuo savęs yra reikšmingas subjektyvios gerovės numatytojas. Tyrimai (Diener, Ryan; 2009) rodo, kad žmonės, kurie linkę viską apgalvoti, išgyvena viską daug labiau ir patiria žemesnę subjektyvią gerovę apskritai, dėmesio nukreipimas į save gali priversti paprastai aukštos subjektyvios gerovės žmones patirti žemą subjektyvią gerovę. Dar daugiau, žmonės, pasižymintys aukšta subjektyvia gerove, natūraliai interpretuoja neutralius ar dviprasmiškus dirgiklius teigiamai. Teigiamas situacijos interpretavimas veikia kaip apsaugantis amortizatorius. Galiausiai, iš prigimties laimingi žmonės nesiskiria patiriamų teigiamų arba neigiamų įvykių skaičiumi nei nelaimingi žmonės, tačiau prisimena įvykius kaip geresnius, nei jie iš tiesų buvo.

Evoliucinės teorijos. Neseniai pasirodžiusios evoliucinės subjektyvios gerovės kilmės teorijos aiškina, kad malonumo arba subjektyvios gerovės išgyvenimai yra tokie, kurie padeda žmonijai išlikti. Evoliucinė neigiamų emocijų (pvz.: baimė, pyktis, nerimas) vertė yra ta, kad jos padėjo mūsų protėviams reaguoti į aplinkos grėsmes. Beje, prisitaikymo privalumai, kuriuos suteikia subjektyvi gerovė, ir specifinė teigiamų emocijų kaip motyvuojančių veiksnių, skatinančių adaptyvų elgesį, prasmė tik dabar pradedami suprasti. Fredrickson'o (1998, pgl. Diener, Ryan; 2009) modelyje siūloma, kad teigiamos emocijos leidžia individams praplatinti turimus mintis-veiksmas repertuarus ir galiausiai sukurti intelektualinius, psichologinius, socialinius ir fizinius resursus, bėgant laikui. Autorius teigia, kad aukšta subjektyvi gerovė ir teigiamos emocijos sudaro būseną, iš kurios individas gali užtikrintai tirti savo aplinką, siekti naujų tikslų ir taip įgyti svarbių asmeninių resursų. Kaip ir neigiamos emocijos, teigiamos emocijos turi savo prisitaikymui skirtus privalumus, kurie prisidėjo prie evoliucinės žmonijos sėkmės ir toliau padeda jos išlikimui.

Teigiamų ir neigiamų momentų („iš apačios į viršų“) ir subjektyvios gerovės kaip savybės („iš viršaus – žemyn“) teorijų diskusija. Teigiamų ir neigiamų momentų („iš apačios į viršų“) teorijos teigia, kad pozityvūs ir negatyvūs momentai, iš kurių susideda žmogaus gyvenimas, yra susumuojami, tam, kad būtų gautas bendras subjektyvios gerovės indeksas. Remiantis šiuo požiūriu, pozityvūs arba laimingi momentai privers žmogų išgyventi subjektyvią gerovę ir kuo pozityvesnius jausmus asmuo išgyvena, tuo aukštesnis subjektyvios gerovės dydis. Priešingai, „iš viršaus žemyn“ teorijos teigia, kad žmogus paveldi polinkį patirti pasaulį tam tikru būdu. Todėl, anot šios teorijos, žmogus su pozityvia nuostata į gyvenimą patirs ir interpretuos tam tikrus įvykius kaip laimingesnius, nei žmogus su negatyvia nuostata į gyvenimą. Subjektyvią gerovę, pasak šios teorijos, nulemia ne objektyvūs įvykiai, bet nuostata.

Egzistuoja du esminiai ginčai tarp šių dviejų teorijų. Pirmasis susijęs su klausimu, kas yra subjektyvi gerovė – ar bruožas, ar būseną? Tie, kurie tvirtina, kad subjektyvi gerovė yra bruožas, teigia, kad tai yra savybė reaguoti teigiamai, o ne būtinai jaustis laimingam. Kiti tvirtina, kad subjektyvi gerovė yra būseną, kurią sukelia daugybė laimingų momentų. Kitas ginčas susijęs su malonių įvykių įtaka subjektyviai gerovei.

Pavyzdžiui, ar malonių įvykių stoka veda link depresijos, ar depresija veda prie nesėkmės jausti malonumą, kai įvyksta paprastai malonūs įvykiai (Diener, Ryan; 2009).

1.4. Kultūriniai subjektyvios gerovės skirtumai

Egzistuoja kultūriniai skirtumai tarp subjektyvios gerovės vertinimų įvairiose šalyse. Tyrimai Kinijoje parodė, kad studentai, pasižymintys vidutiniu subjektyvios gerovės laipsniu, statistiškai reikšmingai dažniau buvo kolektyvistinės nei individualistinės orientacijos, dažniau savyje ieškodavo džiaugsmo šaltinio, o ne buvo fatalistai (Zheng ir kt., 2004). Teigiama, jog neturtingose šalyse pasižymi žemu individualizmu ir vidutiniais subjektyvios gerovės įverčiais, o turtingesnėse šalyse žmonės pasižymi aukštesniais individualizmu ir subjektyvia gerove (Zheng ir kt., 2004). Individualistinės kultūros yra tos, kurios išaukština individą – jo autonomiją, motyvus ir t.t. Priešingai, kolektyvistinės kultūros akcentuoja grupę, o individą ir jo emocijas bei motyvus nuvertina. Finansinis pasitenkinimas buvo labiau susijęs su bendru pasitenkinimu gyvenimu skurdesnėse šalyse (Diener ir Diener, 1995; pgl. Pavot ir Diener, 2008).

Švedijoje atlikto tyrimo duomenimis, vyrai pasižymėjo aukštesne subjektyvia gerove nei moterys (Hansson, 2009). Geros sąlygos vaikystėje, kohabitacija, vyresnis amžius, geresnė finansinė situacija, neigiamų gyvenimo įvykių nebuvimas ir draugų parama teigiamai koreliavo su subjektyvia gerove. Didžiausios sąsajos – su socialine parama. Visi šie veiksniai kartu sudėjus paaiškino 20 proc. subjektyvios gerovės įvairovės. Socialinė parama, relaksacija, fiziniai pratimai ir fizinė sveikata buvo susiję su aukštesne subjektyvia gerove. Visos šios sąsajos buvo nepriklausomos nuo amžiaus ar lyties. Subjektyvi gerovė buvo sąlyginai pastovi per tirtą trejų metų laikotarpį.

E. Diener ir M. Diener (1995; pgl. Diener ir Lucas, 2000) teigia, jog savigarba daug labiau siejasi su subjektyvia gerove individualistinėse šalyse nei kolektyvistinėse, ir moterims kai kuriose šalyse savigarbos ir subjektyvios gerovės ryšys buvo lygus nuliui. Panašiai autonomija ir tikslo turėjimas gyvenime buvo daug labiau vertinami individualistinėse JAV negu Korėjoje ar Kinijoje (Diener ir Lucas, 2000). Taip pat

žmonės skiriasi pagal tai, kiek finansinių resursų jiems reikia būtiniausiems saugumo poreikiams užtikrinti. Dažnai norai būna begaliniai.

Kultūrinius skirtumus galima paaiškinti įvairiomis žmonių turimomis vertybėmis, kurios įtakoja, kokiose situacijose vienas ar kitas individas jausis laimingas ar patenkintas savimi. Kokybiniai subjektyvios gerovės tyrimai atskleidė, jog asmenų turimos vertybės atlieka tarpininko vaidmenį tarp įvairių patirčių ir deklaruojamos subjektyvios gerovės. Pavyzdžiui, žmonės, pasižymintys universaliomis vertybėmis manė, jog medžiagų perdirbimas ir pilietinis aktyvumas teikia pasitenkinimą, o tie, kurie vertino galią, manė, jog naujų drabužių pirkimas yra teikiantis džiaugsmą (Oishi ir kt., 1999). Minėto tyrimo autoriai analizavo, kaip individualūs skirtumai nulemia subjektyvią gerovę. Pasirodė, jog žmonės skiriasi pagal tai, kas jiems teikia didžiausią džiaugsmą. 23-jų dienų dienoraščio kokybinė analizė parodė, jog subjektyvi gerovė dažnai priklauso nuo sėkmės srityse, kurias asmenys labiausiai vertina. Pavyzdžiui, matematikai gabus jaunuolis galbūt labiau džiaugsis išsprendęs matematikos uždavinius, nei gabus literatūrai. Sėkmės numatymas kartais nulemia sritis, kurios teikia didžiausią pasitenkinimą. Kitas pavyzdys iš šio tyrimo būtų toks: pagal pasitenkinimą pažymiais buvo galima nuspėti apie bendrą pasitenkinimą gyvenimu tiems studentams, kurie labiau vertino pasiekimus, negu tiems, kurie jų nevertino.

Pasitenkinimą teikiančių veiklų analizė parodė, kad žmonės skiriasi pagal tai, kas jiems teikia didžiausią pasitenkinimą. Pavyzdžiui, individams, kuriems svarbu universalizmas, medžiagų perdirbimas ir dalyvavimas bendruomeninėje veikloje teikė didžiausią pasitenkinimą, o tiems, kurie pasižymėjo galios vertybėmis, naujų rūbų pirkimas teikė didžiausią pasitenkinimą. Teigiama, kad aukštesnė subjektyvi gerovė pasiekama tik per sėkmingą vidinių tikslų, susijusių su savęs priėmimu, intymumu ir socialine kontribucija, vaikymąsi. Finansinių tikslų pasiekimas neturėtų vesti prie didesnės subjektyvios gerovės, kaip, pavyzdžiui, intymumo tikslo pasiekimas. Veiklos, susijusios su atrodytu išorine motyvacija, tokios kaip “daryti tai, ko tėvai nori”, teikė pasitenkinimą tiems, kurie aukštai vertina konformiškumą. Apibendrinant, nors veiklos, susijusios su tarpusavio santykiais ir prisidėjimu prie bendruomenės, yra linkusios sietis su teigiamais emociniais išgyvenimais tiek, kiek ta veikla atspindi individui svarbias vertybes, jos teikia pasitenkinimą (Oishi ir kt., 1999).

Vadinasi, kultūrinės vertybės įtakoja, kaip ir kur žmonės jausis laimingi. Tai, be abejo, atsispindi ir jų darbinėje veikloje.

1.5. Darbuotojų subjektyvios gerovės įtaka organizacinio gyvenimo rodikliams

Pasitenkinimas darbu – tai darbuotojų atsakymai į klausimą, ar jie patenkinti savo darbine patirtimi. Labiau darbu patenkinti žmonės yra labiau motyvuoti geriau atlikti darbą. Darbovietės veiksniai taip pat siejami su darbuotojų sveikata – Schonfeld (1992; pgl. Burns, 2008) tyrimai parodė, kad naujai paskirtų mokytojų moterų išreikšti depresyvūs simptomai buvo tose mokyklose, kuriose mokosi priešiški moksleiviai. Patenkinti darbu žmonės dažniausiai džiaugiasi geromis darbo sąlygomis, darbo krūviu, pernelyg didelio psichinio ir fizinio krūvio nebuvimu, pakankamu laiku poilsiui. Neaiškios pareigos darbe gali vesti prie prasto psichologinio prisitaikymo, t.y. nepasitenkinimo darbu, nepasitikėjimo savimi, depresija ir žema motyvacija. Visa tai rodo, kad patenkinti darbu žmonės yra ir labiau motyvuoti.

Marshall (1977; pgl. Burns, 2008) tyrimai atskleidė, kad yra du būdai, kaip kilimo karjeros laiptais trūkumas gali sumažinti darbuotojų pasitenkinimą darbu. Pirma, saugumo darbu trūkumas gali vesti prie ankstyvo išėjimo iš darbo arba ankstyvos pensijos. Antra, kai žmogus nesulaukia paaukštinimo, seka nesuderinamumo jausmas, kurį išryškina stiklinių lubų efektas arba frustracija. Pagal Wilson ir kt. (2004; pgl. Burns, 2008), yra trys organizacijų bruožai, pagal kuriuos galima numatyti darbuotojų sveikatą ir subjektyvią gerovę. Pirmiausia svarbūs darbo bruožai yra tokie: darbo krūvis, autonomijos lygis, vaidmenų aiškumas ir aplinkos sąlygos, kuriomis dirbama. Antra, darbo ateitis siejama su tokiais bruožais kaip darbo saugumas, užmokesčio ir paaukštinimo galimybės, lankstumas darbe. Galiausiai organizacinis veiksnys siejamas su socialiniais ir tarpasmeniniais darbovietės aspektais: vadovo ir bendradarbių parama, sveikata ir saugumas, dalyvavimas ir įtraukimas. Stresas darbe ne visada siejamas su neigiamomis emocijomis, bet ir su teigiamomis savybėmis – ne per sudėtingi ir ne per lengvi uždaviniai darbe leidžia smarkiau susikoncentruoti, siekiant bendro tikslo.

Nedarbas paveikia žmones neigiamai. R. Lucas ir kiti (2004) atliko tyrimą, kuriame tikrino hipotezę apie tai, kaip žmonės reaguoja į įvykius. Pasirodė, kad tiriamieji po

sukrečiančių įvykių grįžta prie savo įprasto subjektyvios gerovės lygio. Autoriai tyrė šią idėją tirdami reakciją į nedarbą ir prisitaikymą prie jo. Jie atliko 15-os metų trukmės ilgalaikį tyrimą Vokietijoje. Pagrįsdami tyrėjų hipotezę, tyrimo dalyviai smarkiai reaguodavo į nedarbą, o paskui vėl sugrįždavo prie jiems įprasto pasitenkinimo gyvenimu lygio. Vidurkiai parodė, kad žmonės nesugrįždavo prie sau įprasto pasitenkinimo gyvenimu, net jei jie rasdavo darbą iš naujo. Priešingai viltims, kurių turėjo tyrėjai, žmonės, kurie buvo praradę darbą praeityje, nereaguodavo į darbo praradimą mažiau neigiamai nei tie, kurie praeityje niekada nebuvo bedarbiai. Tokie rezultatai rodo, jog, nors pasitenkinimas gyvenimu yra ganėtinai stabilus ir priklauso nuo asmenybės savybių, gyvenimo įvykiai gali jį paveikti ir turėti ilgalaikių pasekmių subjektyviai gerovei. Svarbu tai, kaip greitai ir gerai žmonės prisitaiko prie sukrečiančių įvykių ir atsigauja. Tokie įvykiai kaip našlystė ar nedarbas neabejotinai paveikia žmogaus pasitenkinimą gyvenimu, tačiau ilgai prieto to prisitaikoma.

Ar gali žmonės būti per daug laimingi? Teigiama, jog laimė yra efektyvus variklis ir veda į sėkmę. Dauguma žmonių yra labiau nei vidutiniškai laimingi, tai veda prie klausimo, ar laimingesni žmonės yra labiau efektyvūs (t.y. labiau produktyvūs ir darbingi) savo veikloje. Ilgalaikiai tyrimai (Oishi ir kt., 2007) parodė, jog asmenys, besijaučiantys laimingiausiai yra taip pat sėkmingiausi artimuose santykiuose ir noriai dalyvauja savanoriškame darbe. O tie, kurie jaučiasi šiek tiek mažiau laimingi, yra daugiau pasiekę išsilavinimo srityje, sėkmingiausiai tvarko savo pajamas ir dažniausiai dalyvauja politiniame gyvenime. Kai žmonės yra vidutiniškai laimingi, efektyviausias laimės laipsnis priklauso nuo sėkmės ir turimų vidinių resursų. Ypač siekiantys laimės ar teigiamų emocijų apskritai žmonės gali būti pernelyg linkę ieškoti malonumų ar vartoti narkotikus bei nuolat keisti partnerius. Nuolatinės intensyvios laimės paieškos gali vesti prie nestabilumo gyvenime. Optimalus laimės laipsnis priklauso nuo žmogaus vidinių resursų, iššūkių ir pavojų, su kuriais susiduria. Tyrimai (Kavaliauskienė, 2009) rodo, kad aukštesni darbuotojų psichologinės gerovės ir subjektyvios gerovės rodikliai yra susiję su žemesniais ketinimų išeiti iš darbo rodikliais.

Kaip rašo J. Kasiulis ir V. Barvydienė (2003), individai siekia tikslų įvairiais elgesio būdais, tačiau jų elgesį lemia panašios priežastys. Kiekvienas poreikis savaime

iškelti jo patenkinimo motyvus, kurie kreipia elgseną į tikslo siekimą. Darbe yra poreikių, kurie tenkinami (Kasiulis, Barvydienė, 2003):

- tuo, ką žmogus gauna už darbą (atlygis);
- darbo aplinka (bendravimas ir kontaktai);
- ir pačiu darbu (saviraiška).

A. Maslow poreikių (1954) hierarchijos modelis aprašo 5 pagrindinius darbuotojo poreikius, kurie išdėstomi hierarchiškai taip, kaip pavaizduota 3 lentelėje. Šis autorius suformulavo poreikių hierarchijos sąvoką. Fiziologiniai poreikiai yra piramidės apačioje, o savirealizacijos – viršuje.

3 lentelė

A.Maslow poreikių hierarchija (pgl. Jobber ir Lancaster, 1997, p. 289)

<i>Kategorija</i>	<i>Tipas</i>	<i>Apibūdinimas</i>
Fiziniai	1. Fiziologiniai	Tai pagrindiniai išlikimo poreikiai (alkis, troškulys)
	2. Saugumo	Apsauga nuo nenuspėjamų įvykių gyvenime (avarija, pašlijusi sveikata)
Socialiniai	3. Meilės ir priklausymo	Siekis būti priimtiems tų, kuriems jaučiamės artimi (ypač šeimos), ir būti svarbūs jiems
	4. Savigarbos ir statuso	Siekis turėti aukštą reputaciją ir prestižą
Ego	5. Saviraiškos	Siekis aktualizuoti savo potenciją

Remiantis šia teorija, siūloma pirmiausia patenkinti žemesnius poreikius, o tik vėliau pereiti prie aukštesnių. Visų pirma, darbdavys turi užtikrinti darbuotojų fiziologines sąlygas, saugumą, priklausymą ir pripažinimą. Kai šie poreikiai patenkinami, reikia stiprinti darbuotojo santykius su bendradarbiais, vadovais. Tai galima padaryti organizuojant įvairias bendras veiklas tarp darbuotojų. Šis procesas turėtų būti tęsiamas iki tol, kol darbuotojas realizuos save (Avižienytė, 2009).

Laimingi ir darbu patenkinti darbuotojai yra linkę mažiau praleidinėti darbo dienas, yra labiau motyvuoti ir gerina vidinį organizacijos klimatą. Stresas, kilimo karjeros laiptais nebuvimas, įtampa darbe mažina pasitenkinimą darbu ir subjektyvią gerovę. Našlystė ir nedarbas neabejotinai paveikia žmogaus pasitenkinimą gyvenimu, tačiau ilgainiui prie to prisitaikoma. Ypač šiuolaikiniame etape (20 a. pabaiga – 21 a. pradžia) išryškėja ekologinių-etinių, visuomeninių vertybių įtaka valdymui. Subjektyvi gerovė turėtų tapti kiekvienos organizacijos tikslu.

1.6. Darbuotojų subjektyvios gerovės stiprinimas

Pagrindiniai organizaciniai komponentai, sudarantys darbuotojų subjektyvią gerovę, yra tokie: atlygis, santykiai su vadovu ir kolegomis, karjeros galimybės, pasitenkinimas darbo pobūdžiu arba sėkmė darbe, tikslų siekimas ar pasiekiamumas ir bedarbystė.

Dauguma suaugusių daug laiko praleidžia darbe. Darbo tvarka taip struktūruota, kad būtų maksimizuojamas produktyvumas ir minimalizuojami kaštai. Turtingos visuomenės pasiekė tokį produktyvumo lygį, kad įtraukiančio ir džiaugsmą teikiančio darbo turėjimas tampa daugelio darbuotojų rūpesčiu, ir gali įtakoti jų produktyvumą bei norą likti tame darbe. Įdomios, apdovanojančios ir prasmingos darbo vietos sukūrimas tampa daugelio organizacijų misija. Teigiamos emocijos gali būti pravarčios darbuose, susijusiuose su pardavimais ir intensyvia priežiūra, nes juose labiausiai reikalingas socialumas ir lankstumas, kuriuos skatina teigiamos emocijos. Ir priešingai, laimės jausmas gali būti mažiau reikalingas profesijose, kuriose reikia gerai pastebėti klaidas.

Jei subjektyvi darbuotojų gerovė didina jų produktyvumą, svarbu žinoti, kas lemia darbuotojų subjektyvią gerovę darbe. Pavyzdžiui, lankstus darbo grafikas, galimybė dirbti namie, galimybė dalyvauti įstaigos vertybinių popierių rinkoje, dosni šeimos rėmimo politika gali padidinti pasitenkinimą darbu. Taip pat supervizorių išmokymas teikti atgalinį ryšį ir pagyrimą, skatinti draugystes darbe, reikiamų priemonių suteikimas darbe didina pasitenkinimą darbovieta. Galiausiai darbas turi atitikti žmonių asmenines savybes, stiprybes ir silpnybes, pomėgius. Apibendrintai teigiama, kad pasitenkinimą teikiantis darbas pasižymi tuo (Diener, Seligman, 2004):

- asmeninės kontrolės galimybė,
- galimybė panaudoti savo gebėjimus,
- užduočių įvairovė,
- fizinis saugumas,
- padedantis supervizorius,
- pagarba ir aukštas statusas,
- tarpasmeninis kontaktas,
- geras užmokestis ir priedai,
- aiškūs reikalavimai ir informacija, kaip juos pasiekti.

Vadovas turėtų atsižvelgti, kad resursai gerinant darbuotojų subjektyvią gerovę yra tokie: neformalus bendravimas, organizacijos klimatas, santykiai su vadovybe, iššūkiai, karjeros planavimas.

Pasitenkinimas darbu įmonėje rodo, kad čia darbai vyksta gerai, o darbuotojų poreikiai yra tenkinami. Visa tai teigiamai veikia ir verslo veiklos rodiklius. Pasitenkinimas darbu yra teigiamų ir neigiamų jausmų rinkinys, rodantis, kaip darbuotojas vertina savo darbą. Kiekvienas žmogus tikisi, kad darbovietėje patenkins savo norus, poreikius, lūkesčius ir kt. Tad ir reikia sudaryti visas šias sąlygas. Pasitenkinimas darbu yra dinamiškas reiškiny, jis keičiasi, todėl reikia nuolatos šiuo dalyku domėtis ir tenkinti darbuotojų poreikius. Praktiškai negalima visų norų ir poreikių patenkinti, bet galima patenkinti bent daugumą jų. Darbuotojų nepasitenkinimas darbu įmonėje sukelia neigiamų pasekmių: didėja personalo kaita, pravaikštos, blogėja darbo organizavimas ir kt. Pasitenkinimas darbu susijęs su darbuotojų amžiumi, įmonės dydžiu, darbo sąlygomis, skatinimu ir kt. Visa tai būtina analizuoti, rasti nepasitenkinimo priežastis ir jas šalinti. Tikslinga išklausti pačių darbuotojų darbo vertinimo motyvus (Martinkus, 2003).

F. Herzbergas (vgl. Sakalas, Šilingienė, 2000; p. 113) nustatė, kad darbo užduoties turinys veikia motyvuojančiai, ir suformulavo 7 pasiūlymus pasikartojančių darbų užduotims praturtinti:

1. Sumažinti kontrolę, padidinant darbuotojo atsakomybę.
2. Didinti atsakomybę, matuojant rezultatus (o ne užduotis).
3. Kiekvienam duoti užbaigtą ir natūralų darbo vienetą (modulį), taikyti grupinį darbą.
4. Didinti sprendimų priėmimo darbe galimybę.
5. Vykdytojui atsiskaityti vadovui.
6. Papildyti užduotis naujomis, sudėtingesnėmis.
7. Papildomą užduotį turi sąlygoti darbuotojo asmeninės savybės.

F. Herzberg'o dviejų veiksmų teorija skiria veiksmus, kurie sukelia nepasitenkinimą, bet negali motyvuoti (higienos veiksniai arba palaikymo veiksniai) ir veiksmus, kurie sukelia teigiamą motyvaciją (motyvavimo veiksniai) (Chmiel, 2005). Higienos veiksmus sudaro fizinės darbo sąlygos, saugumas, alga ir tarpasmeniniai

santykiai, statusas, firmos politika ir administravimas. Reguluojant šiuos veiksnius, galima motyvaciją pakelti iki teorinio nulio, tačiau nepadidinti iki teigiamos motyvacijos. Norint padidinti motyvaciją aukščiau nulio, reikia atkreipti dėmesį į tikruosius motyvatorius. Juos sudaro darbo pobūdis, leidžiantis asmeniui kažko konkrečiai pasiekti, pasiekimų pripažinimas, atsakomybė ir darbo įdomumas. Vadovas turi sugebėti organizuoti teisingą atsakomybės ir darbų paskirstymą tarp pavaldinių, turi sugebėti teikti pavaldiniams reikiamą informaciją apie darbo specifiką. Svarbu vadovams paskirstyti užduotis pavaldiniams pagal jų sugebėjimus.

4 lentelė

Pagrindinės motyvavimo priemonės, kuriomis disponuoja vadovai, darbuotojų motyvacijai didinti (šaltinis: Bučiūnienė, 1996; p. 39)

Nepiniginiai veiksniai	Kūrybingumą skatinantis įmonės projektas
1. Teisiniu požiūriu teisinga sėkmė, įmonės etika, naudingi tikslai	
2. Garbingi tikslai, kompetetingi vadovai, informacija apie įmonės veiklą	
3. Geras darbuotojų profesinis ruošimas ir geri jo metodai	
4. Darbuotojų autonomija, sprendimų priėmimo laisvė, valdžia	
5. Įnašas į pažangą, iniciatyva, dalyvavimas valdyme	
6. Socialiniai ryšiai, grupėms suteikta atsakomybė, savo nuomonės išreiškimas, klausymas, nusiskundimų analizė.	
7. Pokalbiai apie darbą, be didesnių konfliktų, santarvė.	
8. Žodžio teisė ir asmeninė laisvė, profsajungų laisvė.	
9. Žinių ir sugebėjimų įgijimas.	
10. Priimtina profesinė ateitis.	
Piniginiai ir materialiniai veiksniai	
11. Dinamiškas atlyginimas, pasidalijimas sėkme	
12. Fizinės darbo sąlygos ir darbo	

laikas	
Pagrindinės demotivacijos priežastys	
13. Pagarbos, teisingumo, asmens įvertinimo trūkumas	
14. Struktūros sunkumas, anoniminiai sprendimai, kvalifikacijos praradimas	
15. Savavališki, neteisėti pakeitimai, pagrįsti apytikre informacija, nesaugumas	
16. Atleidimai	

Palaikymo ir motyvacijos veiksniai gali tapti motyvacijos šaltiniu ir priklausyti nuo atskirų poreikių. Kadangi žmonių poreikiai yra įvairūs, tai ir motyvuos jie atskirus žmonių veiksmus (Kasiulis, Barvydienė, 2003). Socialiniai poreikiai vaidina svarbų vaidmenį, kai įtraukiami tokie motyvuojantys veiksniai kaip didesnė atsakomybė už pavestą darbą. Tačiau tai irgi gali neturėti motyvuojančio poveikio ir nepadidinti produktyvumo. Tai rodo, kad motyvaciją reikia laikyti tikimybinu procesu, tuo, kas motyvuoja žmogų konkrečioje situacijoje.

Kaip rašo R. Razauskas (1997), gabaus vadovo bruožai yra tokie:

- gabus vadovas visų pirma orientuojasi į žmones, gerai žino, jog darbą atlieka ne mašinos, o žmonės.
- Aiškiai ir konkrečiai paskirsto pareigas ir atsakomybę, nes suvokia, kad pats visko neapreps, vienas visko nepadarys.

Geras vadovas visada yra ir pedagogas – vadovas yra atsakingas už jam patikėtų žmonių veiklos rezultatus ir moralę, todėl turi būti dar ir pedagogas (Razauskas, 1997). Nori jis ar ne, kelia sau tokį tikslą ar ne – visur ir visada daro auklėjamąjį poveikį pavaldiniams. Pedagogikos elementai vadovaujant būtinai pasireiškia: ar vadovas priima sprendimą, vadovauja pasitarimui, svarsto konflikto priežastis, darbo rezultatus, pagiria ar papeikia darbuotoją. Su auklėjimo funkcija glaudžiai siejasi ir vadovo psichoterapinė funkcija. Darbe ir asmeniniame gyvenime pasitaiko nesėkmių, nelaimingų atsitikimų, konfliktų, susiklosto aplinkybių, keliančių nemalonių, o kartais liguistų išgyvenimų. Vadovo pareiga padėti grupės nariams, patekusiems į tokias nemalonus būsenas. Tai jis gali padaryti leisdamas pavaldiniams išsipasakoti nesėkmes, atleisdamas neesminius trūkumus, nušviesdamas palankią perspektyvą, pralinksmindamas sąmoju.

Apibendrinant, pagrindiniai organizaciniai komponentai, sudarantys darbuotojų subjektyvią gerovę, yra tokie: atlygis, santykiai su vadovu ir kolegomis, karjeros galimybės, pasitenkinimas darbo pobūdžiu arba sėkmė darbe, tikslų siekimas ar pasiekiamumas ir bedarbystė. Egzistuoja piniginiai ir nepiniginiai darbuotojus motyvuojantys veiksniai. Kiekvienas darbdavys gali daug padaryti, kad padidintų savo pavaldinių subjektyvią gerovę ir pasitenkinimą darbu. Darbuotojų motyvavimas vadyboje vaidina svarbiausią vaidmenį, nes nuo jo priklauso personalo elgsena. Personalo valdymo uždavinys – nukreipti darbuotojus įgyvendinti organizacijos tikslus. Motyvacija – tai skatinimo procesas, kai, taikant vidinius ir išorinius veiksnius, darbuotojas nukreipiamas konkrečiai veiklai.

1.7. Emocijos darbe ir subjektyvi darbuotojų gerovė

Emocijos darbe dažnai dalinamos į geras emocijas – tas, kurios sutampa su įstaigos tikslais, ir blogąsias – tas, kurios suprantamos kaip destruktivos. Šis skyrimas nėra visiškai realus. Iš tiesų emocinis darbas, kuris turėtų patikimai produkuoti teigiamas emocijas, siejasi su emocinio disonanso, kylančio iš tokių pastangų, rizika. Dėl to darbuotojai būna nepatenkinti, krinta jų subjektyvi gerovė, gresia išsekimas darbe (Hess, 2003). Pyktis darbe veda prie vagysčių, vandalizmo ar agresijos tarp bendradarbių (Hess, 2003). Liūdesys skatina mesti darbą, o pavydas yra streso šaltinis ir taip pat skatina mesti darbą. Ir vis tik darbas, nesukeliantis jokių emocijų gali būti nuobodus ir sukelti nepasitenkinimą darbu, dažną darbo kaitą, įvairius atsitikimus ir darbingumo sumažėjimą. Teigiamos emocijos, priešingai, skatina kūrybiškumą, pagalbą bendradarbiams ir kooperaciją, taip pat mažina agresiją prieš organizaciją ir prieš žmones. Pasididžiavimas motyvuoja organizaciniam ir pilietiškam elgesiui, o laimės jausmas yra pakylėjimo jausmo dalis, kai žmogus gauna optimalius iššūkius darbe ir dirba optimaliu produktyvumo lygiu. Vidinės motyvacijos konceptas remiasi tuo, kad vidujai motyvuoti žmonės tiesiog myli savo darbą.

Nemotyvuoti darbuotojai yra nepatenkinti darbu, o nepasitenkinimas darbu ir žema darbuotojų subjektyvi gerovė kelia tokias problemas organizacijoje (Avižienytė, 2009):

- Darbuotojų kaita;

- Darbo grafikų nesilaikymas;
- Darbuotojų susirgimai nuo streso;
- Vėlavimai;
- Prastas klientų aptarnavimas;
- Tikslų neįgyvendinimas;
- Neigiamas įmonės įvaizdžio kūrimas;
- Nesivadovavimas įmonės vertybėmis.

Visos šios problemos neleidžia įmonei siekti didesnio pelno. Reikėtų atkreipti dėmesį dar į darboholizmo reiškinį. Įvairūs tyrimai parodė, kad darboholizmas neigiamai susijęs su pasitenkinimu darbu, sveikata, laime ar subjektyvia gerove (Schaufeli ir kt., 2009). Greičiausiai to priežastis yra ta, kad kompulsyvus ir sunkus darbas sukelia didelį stresą ir yra nesuderinamas su gera sveikata ar gerove. Darboholizmą galima suprasti kaip rizikos faktorių, kuris prisideda prie perdegimo ir prastos subjektyvios gerovės. Be to, darboholikams būdingi vidiniai vaidmenų konfliktai (pvz., gydytojo rezidento ir besimokančiojo darbuotojo).

Taris ir kitų tyrėjų (2008) darbas parodė, kad darboholizmo reiškinys siejamas su blogesne darbuotojų sveikata. Jie tyrė 477 Nyderlanduose gyvenančius darbuotojus. Darboholizmas buvo apibrėžiamas kaip turintis du komponentus: 1) daug valandų praleidžiama darbe ir 2) nesugebama atsiriboti nuo darbo. Rezultatai parodė, kad prastesnė sveikata siejosi su nesugebėjimu atsiriboti nuo darbo, tačiau nesisiejo su ilgomis darbo valandomis. Kiti tyrėjai (Schaufeli, Bakker ir kt., 2009) dar pridėdą trečią darboholizmo bruožą – darboholikai dirba daug daugiau nei iš jų tikimasi ekonomiais ar organizaciniais sumetimais.

Šiame darbe kreipiamas dėmesys į darboholizmo reiškinį, nes tai susiję su darbuotojų subjektyvia gerove. Darboholikai prastai atlieka darbą, būna nelaimingi, blogai jaučiasi, būna įsitempę. Jie kartais pasižymi obsesiniu-kompulsiniu sutrikimu, skundžiasi padidėjusiais psichosomatiniais simptomais (Burke, 2000).

Ne visos neigiamos emocijos yra kenksmingos darbe. Kartais geros emocijos pavirsta blogomis ir taip nutinka net ir charizmatiškiems lyderiams. Tokia lyderiavimo forma reikalauja iš vadovo gebėjimo reguliuoti emocijas. Klaidos projektuojant tinkamas emocijas tinkamu metu gali privesti prie teisėtumo (pagarbos) praradimo darbuotojų

akyse. Ši užduotis gali skirtis tarp vyrų ir moterų vadovų, kuriems emocijų raiškos ir reguliavimo normos skiriasi. Emocijos darbe yra ne tik visur esančios, bet ir gali būti „įdarbintos“ siekiant organizacinių tikslų – tai turi būti daroma protingai. Emocijas galima suvaidinti (pvz., prievartinė kasininkų šypsena supermarkete), bet tai taip pat turi savo kainą. Geras emocinis lyderis siekia kelių, kaip sukelti darbuotojų natūralius jausmus, kurie būtų geri ir reikalingi darbui. Yra du svarbūs būdai, siekiant šio tikslo – tai pagalba darbuotojams būti labiau empatiškiems jų santykiuose su klientais ir teisingos aplinkos sukūrimas (Hess, 2003).

Autoriai V. L. Zammuner ir C. Galli (2005) rašo savo straipsnyje, kad emocijos darbe gali būti naudingos ir nenaudingos. Į klientą orientuotose paslaugų visuomenėse organizacijos turi atkreipti dėmesį į teikiamų paslaugų kokybę. Nuo sąveikos su paslaugų davėjais priklauso klientų sprendimas apie paslaugų kokybę. Išsekimas darbe rodo, kad darbuotojas nebegali efektyviai valdyti emocijų santykiyje su klientu. Išsekimas yra kaip atsakas į pernelyg dažną emocinę ir socialinę sąveiką su klientais. Emocinis išsekimas darbe yra kaip jausena, priešinga subjektyviai gerovei, prisidedanti prie depersonalizacijos darbe. Vadinamasis emocinis darbas, priklausantis nuo sąveikos su klientu dažnumo ir trukmės, gali psichologiškai daug kainuoti darbuotojui.

5 lentelė

Vadybos funkcijos ir subjektyvi gerovė (sudaryta autorės)

Vadybos funkcijos	Subjektyvios gerovės įtaka
Planavimas	Remdamasis intuicija vadovas gali skirti, planuoti darbus tam tinkamiausiai komandai ar darbuotojui.
Organizavimas	Žmogus tobulėja prasmingai bendraudamas organizacijoje su kitais darbuotojais, semdamasis patirties iš kitų. Vadovai turi atsižvelgti į subjektyvią gerovę skirdami darbuotojus į tam tikras pareigas, kurias nebūtų per daug sunkios ar lengvos.
Vadovavimas	Atsižvelgdamas į darbuotojų emocijas, jų tikslus, savirealizacijos motyvus, vadovas gali tinkamiausiai vadovauti organizacijai. Kuo aukštesnės pareigos, tuo svarbesnės vadybinės žinios.
Kontrolė	Kontroliuodamas vadovas gali informuoti darbuotojus apie artėjimą link išsikeltų įmonės tikslų ir taip motyvuoti darbuotojus, leisti jiems pasijusti laimingesniais.

1.8. Darbo charakteristikų modelis ir darbo išplėtimas

Hackman ir Lowler (1971, pg. Millette ir Gagne, 2008) identifikavo 3 psichologines būsenas, kurias turi sukelti vidinė darbo motyvacija. Tos būsenos yra tokios: patiriamas darbo prasmingumas, patiriama atsakomybė už darbo rezultatus ir rezultatų žinojimas. Yra atrasti 5 darbo bruožai, kurie skatina minėtų trijų būsenų pajautimą: 1) įgūdžių įvairovė, 2) tapatumas su užduotimi, 3) užduoties svarba, 4) autonomija, 5) grįžtamasis

ryšys apie atliktą darbą. Asmeniniams ir darbo rezultatams daro įtaką tai, kokios yra žmogaus būsenos, o ne pačios darbo charakteristikos.

Darbo charakteristikų modelis ne tik nustato darbo ir darbininkų bruožų ir pasitenkinimo darbu ar darbo atlikimo ryšį, bet ir pabrėžia būtinybę nustatyti tarpinius psichologinius veiksnius. Modelio autoriai Hackman ir Oldham (1976, pg. Chmiel, 2005; p. 303) daro išvadą, kad darbo motyvacinį potencialą galima padidinti, sustiprinant svarbiausius darbo rodiklius: įgūdžių įvairovę, užduoties tapatumą, užduoties svarbą, autonomiją, užduočių grįžtamojo ryšio informaciją. Paskutinis modelio komponentas yra darbuotojo augimo poreikio stiprumas: žmonės skiriasi pagal tai, kiek jie nori „augti“, t.y. patenkinti savo aukštesnius poreikius. Ši teorija yra nuosekliai validi pagal pasitenkinimą darbu: penkių svarbiausių charakteristikų suvokimas koreliuoja su pasitenkinimo rodikliais.

Glaudus darbo motyvacijos ir pasitenkinimo darbu ryšys atsiranda, nes manoma, jog didelė motyvacija sukelia ir psichologines ir elgesio pasekmes. Psichologinės pasekmės – pasitenkinimas darbu ir įsipareigojimas organizacijai, o elgsenos pasekmės tokios: „patenkintas“ darbininkas, priešingai nei jo „nepatenkintas“ kolega, demonstruos pageidautiną elgseną – didesnę našumą, retesnes pravaikštas ir mažesnę tikimybę palikti darbą.

Vienas iš darbo motyvacijos padidinimo būdų – išnagrinėti darbo struktūrą, siekiant padidinti žmonių atsakomybę, savarankiškumą ir grįžtamąjį ryšį (Chmiel, 2005; p. 307). Darbo išplėtimu paprastai laikomas konkretaus darbo pagraisimas panašaus lygio veikla, o darbo praturtinimas – tai jo pagraisimas aukštesnio lygio užduotimis. Dažniausiai yra sunku nustatyti, kokie būtent veiksniai sukelia matomus darbininko nuostatos ar elgsenos pokyčius, todėl bandymai nuspręsti, ar darbo išplėtimas pateisina dedamas viltis, dažniausiai nepavyksta. Tačiau nekyla abejonių dėl to, kad darbo praturtinimas gali nešti sėkmę, net jei tikslios pasekmių priežastys nėra aiškios.

1.9. Darbo motyvacija ir subjektyvi gerovė

Šiuolaikinės teorijos pabrėžia būtinumą, kad darbdavys ar vadovas būtų ne vienas, iš kurio būtų galima tikėtis finansinio atlyginimo, bet taip pat suprastų ir darbo jėgos poreikius, atsižvelgtų į darbo struktūros klausimus ir gerintų savo pavaldinių savijautą, o taip pat ir subjektyvią gerovę. Tyrėjai suformulavo septynis praktinius darbuotojų motyvacijos padidinimo būdus (Chmiel, 2005):

- Pasirūpinti, kad darbuotojų motyvai ir vertybės būtų tinkami jų darbams;
- Padaryti darbus patrauklius ir atitinkančius darbuotojų motyvus bei vertybes;
- Apibrėžti darbo tikslus taip, kad jie būtų aiškūs, metantys iššūkį, patrauklūs ir įgyvendinami;
- Suteikti darbuotojams išteklius, užtikrinančius jų veiksmingumą;
- Sukurti palaikančią socialinę aplinką;
- Skatinti gerą darbo atlikimą;
- Harmoningai sujungti šiuos elementus į nuoseklią socialinę-techninę sistemą.

Subjektyvi gerovė yra neatsiejama darbuotojų emocinio gyvenimo ir motyvacijos darbe dalis. Kiekvienas darbuotojas atlieka fizinį ir protinį darbą, pajungdamas savo darbui kūną ir protinius gebėjimus. Tačiau dauguma darbų taip pat reikalauja ir emocinio darbo. Tai vyksta tada, kai darbuotojas, bendraudamas su žmonėmis, išreiškia tuos jausmus, kurių pageidauja organizacija (Robbins, 2006; p. 59). Tai ypač svarbu aptarnavimo sferos darbams. Su subjektyvia gerove emocinis darbas siejasi dviem aspektais – kaip reikia parodyti teigiamas emocijas ir nuslėpti neigiamas.

Motyvacijos teorijos teigia, kad žmonės suvokia ir vertina situacijas, suteikdami joms emocinį turinį, kuris daro reikšmingą įtaką pastangoms (Robbins, 2006). Be to, labiau suinteresuoti savo darbu žmonės yra emociškai įsipareigoję. Galima daryti išvadą, kad subjektyviai laimingi darbe žmonės bus mažiau linkę jį mesti. Atsidavę savo darbui žmonės fiziškai ir jausmiškai pasineria į veiklą, siekdami organizacijos tikslų (Robbins, 2006).

Tiek tiekiamos, tiek neigiamos emocijos yra žmogiškojo patyrimo dalis. Vadovai neturėtų daryti klaidos, ignoruodami organizacinės elgsenos emocinius elementus ir

vertindami žmogaus elgesį, tarsi jis būtų vien racionalus. Suprantantys emocijų reikšmę vadovai gali reikšmingai patobulinti savo gebėjimą paaiškinti ir nuspėti žmogaus elgesį. Neigiamos emocijos gali kliudyti darbe, tačiau teigiamos emocijos gali pagerinti darbo rezultatus – stipriau sujaudinti ir skatinti geresnį darbą. Gebėjimas efektyviai valdyti emocijas dirbant vadovaujantį ar prekybos darbą gali tapti svarbiausiu sėkmės veiksmu (Robbins, 2006).

1.10. Teorinės dalies apibendrinimas

- Subjektyvią gerovę tyrė mokslininkai nuo Antikos laikų, apie ją rašė Aristotelis. Šiuolaikinės teorijos subjektyvią gerovę vertina kaip svarbų veiksni, prisidedantį prie darbuotojo produktyvumo, našumo, jo pasitenkinimo darbu bei gyvenimu, todėl subjektyvi gerovė yra svarbi tiek darbuotojui, tiek įmonei.
- Subjektyvią gerovę sudaro organizaciniai, ekstraorganizaciniai ir asmenybiniai veiksniai. Organizaciniams veiksniams priskiriami atlygis, santykiai su kolegomis ir vadovu, karjeros galimybės. Ekstraorganizaciniams veiksniams priskiriama darbingumas, išsilavinimas, amžius, vaikų skaičius. Asmenybiniai veiksniai – tai teigiamos ir neigiamos emocijos, savirealizacija, pasitenkinimas gyvenimu. Tyrimai skirtingai nurodo apie šių veiksnių įtaką subjektyviai gerovei.
- Subjektyvi gerovė yra laimės sinonimas, tik laimė dažniau naudojama populiariojoje spaudoje, o subjektyvi gerovė – mokslinėje literatūroje. Išsekimas darbe yra kaip tai, kas priešinga pasitenkinimui darbu ir subjektyviai gerovei.
- Vadovai gali nemažai padaryti, kad padidintų savo darbuotojų subjektyvią gerovę: didinti darbuotojų asmeninę kontrolę, galimybę panaudoti savo gebėjimus, užduočių įvairovę, pateikti aiškius įmonės ar įstaigos reikalavimus bei tikslus ir kaip juos pasiekti.

- Šiame darbe naudojama tokia subjektyvios gerovės struktūra: teigiamos ir neigiamos emocijos, pasitenkinimas darbu bei gyvenimu, savirealizacija, darboholizmas ir bendrai laimė. Subjektyviai laimingas žmogus yra tas, kuris realizuoja save darbe, jaučia teigiamas emocijas ir mažai neigiamų emocijų, yra patenkintas darbu bei gyvenimu apskritai ir nėra priklausomas nuo darbo, geba nuo jo atsiriboti. Šie konstruktai ir tiriama sudarytoje anketoje.
- Subjektyvi darbuotojų gerovė yra svarbi darbuotojų motyvacijai. Darbo charakteristikų modelis aprašo tarpinius psichologinius veiksnius, kurie didina darbuotojų motyvacinį potencialą.
- Darbo išplėtimu paprastai laikomas konkretaus darbo pagausinimas panašaus lygio veikla, o darbo praturtinimas – tai jo pagausinimas aukštesnio lygio užduotimis.
- Galima daryti išvadą, kad subjektyviai laimingi darbe žmonės bus mažiau linkę jį mesti. Atsidavę savo darbui žmonės fiziškai ir jausmiškai pasineria į veiklą, siekdami organizacijos tikslų.

2. SUBJEKTYVIOS GEROVĖS IR JĄ FORMUOJANČIŲ VEIKSNIŲ EMPIRINIS TYRIMAS VALSTYBINĖSE ĮSTAIGOSE (UKMERGĖS SAVIVALDYBĖS PAVYZDŽIU)

2.1. Tyrimo metodika

Anketa parengta remiantis H. Sell ir R. Nagpal (1992), E. Rakauskienės (2006), F. Hupert, Burke (2000), E. Diener (2006) ir kitų autorių sukurtomis anketomis ir skalėmis. Anketa apibūdina tokius pagrindinius konstruktus: emocijas darbe, pasitenkinimą darbu ir pasitenkinimą gyvenimu, darboholizmą bei savirealizaciją. Apie emocijas darbe yra klausimai nuo 9 iki 18. Toliau seka klausimai apie pasitenkinimą gyvenimu apskritai. Tai klausimai nuo 19 iki 24. Paskui eina savirealizacija darbe, kurią apibūdina klausimai 25-30. Galiausiai klausimai 31-37 apibūdina pasitenkinimą darbu ir darboholizmą.

Anketoje pirmiausia klausama apie demografinius kintamuosius: amžių, vedybinį statusą, išsilavinimą, uždirbamas pajamas.

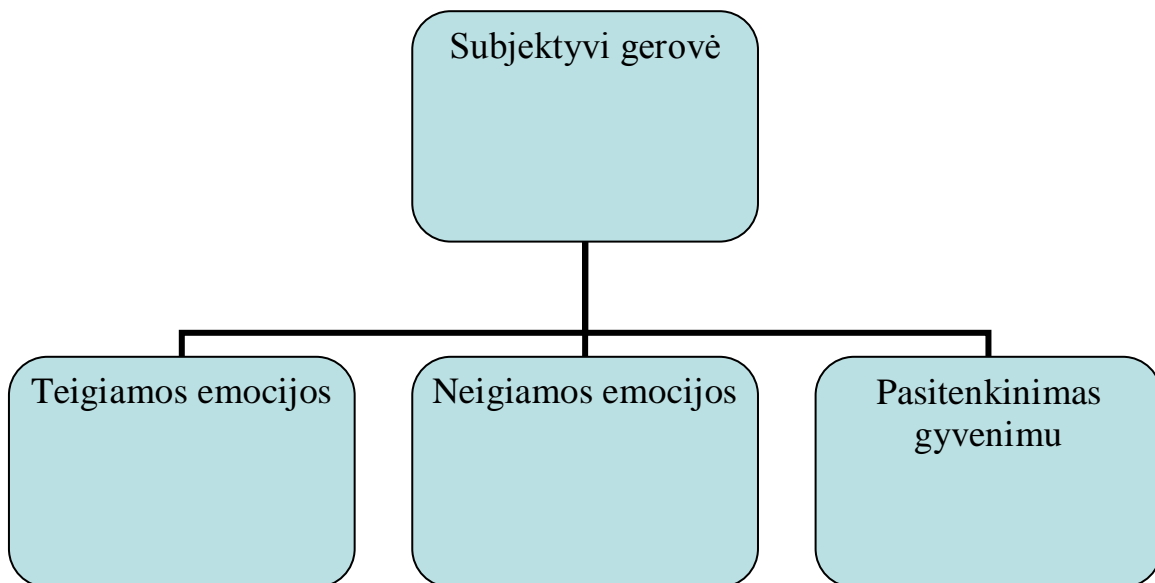
Teigiamos emocijos – tai teigiamos nuotaikos ir emocijos, tokios kaip džiaugsmas ar prisirišimas. Teigiamos ar malonios emocijos yra subjektyvios gerovės dalis, nes jos atspindi žmogaus reakciją į įvykius, kurie pažymi žmogui, kad jo gyvenimas teka norima linkme. Neigiamos emocijos – tai nuotaikos ir emocijos, kurios yra nemalonios, ir atskleidžia neigiamą atsaką į neigiamus gyvenimo įvykius ar aplinkybes, taip pat pakitusią sveikatos būseną. Pasitenkinimas gyvenimu reprezentuoja tai, kaip respondentas įvertina savo gyvenimą apskritai.

Tyrimo naudojamas autorės išverstas Oksfordo laimės klausimynas, kurį sudaro 29 klausimai. Klausimynas paimtas iš interneto (adresas: <http://www.doctoroz.com/videos/oxford-happiness-questionnaire> (interaktyvus, žiūrėta 2010 06 12)).

Tiriamajame darbe naudoti konstruktai

Neigiamos emocijos
Teigiamos emocijos
Pasitenkinimas gyvenimu
Savirealizacija
Pasitenkinimas darbu
Darboholizmas
Oksfordo klausimyno laimės įvertis (laimės indeksas)

Imti demografiniai rodikliai, nes, anot tyrėjų (Avišienytė, 2009; Diener, Seligman, 2004; Diener, Ryan, 2009), tai svarbūs rodikliai, nuo kurių priklauso respondentų darbinė elgsena. Teigiamos ir neigiamos emocijos, pasitenkinimas darbu bei gyvenimu yra svarbios subjektyvios gerovės sudedamosios dalys (Šilinskas, Žukauskienė, 2004; Diener, Pavot, 2008). Savirealizacija ir darboholizmas – svarbūs reiškiniai, vykstantys organizaciniame gyvenime, apie kuriuos trūksta duomenų Lietuvoje (Schaufeli ir kt., 2009; Taris ir kt., 2008).



2 pav. Subjektyvios gerovės schema (pg. Šilinskas, Žukauskienė; 2004)

2.2. Subjektyvios gerovės ir kitų skaičiuotų įverčių aprašymas

2.2.1. Demografinių respondentų duomenų aprašymas

Rezultatai skaičiuoti sudedant atitinkamus atsakymus į klausimus pagal konstruotus arba rodiklius, kuriuos jie žymi. Tyrime dalyvavo 83 asmenys.

Respondentų amžius varijuoja taip: daugiausia respondentų yra iš 46-55 metų amžiaus grupės – jų buvo 34 (41 proc.), mažiausia jaunų, nuo 18 iki 25 metų amžiaus grupės respondentų – jų buvo 3 (3,6 proc.). 26-35 metų respondentų buvo 10 ir jie sudarė 12 proc. 36-45 metų respondentų buvo 21 ir jie sudarė 25,3 procento. Vyriausi respondentai buvo nuo 56 iki 65 metų, jų buvo 15 ir jie sudarė 18,1 procento. Tai paaiškinama tuo, kad tyrime dalyvavo dirbantys asmenys, kurie jau yra baigę mokslus, turintys išsilavinimą.

Respondentų pasiskirstymas pagal išsilavinimą yra toks: su pagrindiniu išsilavinimu buvo 2 respondentai (2,4 proc.), su viduriniu išsilavinimu buvo 2 respondentai (2,4 procento), su spec. viduriniu buvo 11 respondentų (13,3 proc.) ir su aukštuoju buvo 68 respondentai (81,9 procento). Daugiausia respondentų yra su aukštuoju išsilavinimu (81,9 proc.), o mažiausiai – su pagrindiniu (2,4 proc.) ir viduriniu išsilavinimu (2,4 proc.).

Respondentų pasiskirstymas pagal šeiminę padėtį buvo toks: susituokusių buvo 51 (61,4 procento), nevedusių buvo 8 (9,6 proc.), išsiskyrusių buvo 11 (13,3 proc.), našlių buvo 7 (8,4 proc.), gyvenančių nesusituokusių su partnere pasitaikė 6 (7,2 proc.). Daugiausia respondentų yra susituokusių (61,4 proc.), o mažiausiai – gyvenančių nesusituokusių su partnere (7,2 proc.).

Respondentų pasiskirstymas pagal pajamas buvo toks: 800-1000 lt per mėnesį uždirbančių buvo 14 (16,9 proc.), 1001-1500 lt per mėnesį uždirbančių buvo 22 (26,5 proc.), 1501-2000 lt per mėnesį uždirbančių buvo 28 (33,7 proc.), 2001-2500 lt per mėnesį uždirbančių buvo 15 (18,1 proc.), 2501-3000 lt per mėnesį uždirbančių buvo 3 (3,6 proc.), o 3001-3500 lt per mėnesį uždirbančių pasitaikė 1 (1,2 proc.). Daugiausia respondentų pakliūna į 1501-2000 lt per mėnesį uždirbančių asmenų grupę (33,7 proc.). Mažiausiai respondentų (1,2 proc.) pakliūna į daugiausiai uždirbančių grupę – 3001-3500 lt per mėnesį.

Į klausimą „ar šios pajamos yra pakankamos?“ dauguma respondentų (48 asmenys) atsakė, kad jų pajamos nėra pakankamos (57,8 proc.), o 32,5 proc. (27 asmenys) į

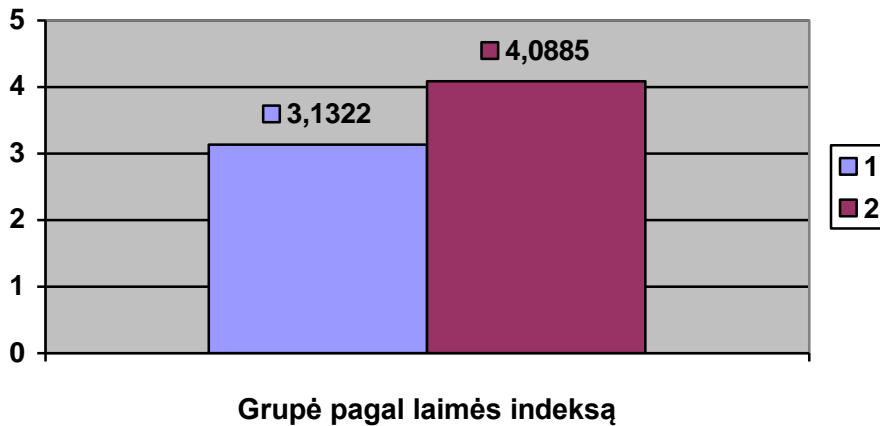
klausimą „ar šios pajamos pakankamos?“ atsakė, kad „ne visai“ . Tik 9,6 proc. (8 asmenys) atsakė, kad uždirbamos pajamos yra pakankamos.

Respondentai pagal vaikų skaičių pasiskirstė taip: vaikų neturi 14 respondentų (16,9 proc.), 1 vaiką turi 25 respondentai (30,1 proc.), 2 vaikus turi 37 respondentai (44,6 proc.), 3 vaikus turi 6 respondentai (7,2 proc.) ir 4 vaikus turi 1 respondentas (1,2 proc.).

Į klausimą „ar šiuo metu dirbate?“ 82 respondentai atsakė dirbantys (98,8 proc.) ir tik vienas respondentas atsakė esąs nedirbantis (1,2 proc.).

Respondentų pasiskirstymas pagal atsakymus į klausimą „ar šiuo metu esate pensininkas?“ buvo toks: „ne“ atsakė 75 asmenys (90,4 proc.), „taip, pagal neįgalumą“ atsakė 4 asmenys (4,8 proc.) ir „taip, pagal amžių“ atsakė 4 asmenys (4,8 proc.).

2.2.2. Ryšys tarp laimės ir kitų skaičiuotų rodiklių



3 pav. Laimės indeksas „laimingų“ ir „nelaimingų“ grupėse. „1“ – nelaimingi, „2“ – laimingi.

Pirmiausia visi respondentai suskirstyti į dvi grupes – „laimingi“ ir „nelaimingi“ pagal atsakymus į Oksfordo laimės klausimyną. Gautas vadinamasis laimės indeksas. Grupių vidurkiai pavaizduoti 3 paveiksle. Laimės indeksas gautas sudėjus atsakymus į visus 29 klausimus ir padalinus juos iš 29. už atsakymą „sunku pasakyti“ pasirinkimą buvo skiriama 0 balų.

7 lentelė

Laimingų ir nelaimingų (pagal laimės indeksą, 1 gr. – „nelaimingi“, 2 gr. – „laimingi“) respondentų palyginimas

Rodikliai	Grupė pagal laimės indeksą	Respondentų skaičius grupėje	Vidurkis	Standartinis nuokrypis	F	p
Darboholizmas	1 gr. Nelaimingi	36	13,2	3,9	4,012	0,049*
	2 gr. Laimingi	47	14,9	3,7		
Pasitenkinimas darbu	1 gr. Nelaimingi	36	35,4	4,9	5,196	0,025*
	2 gr. Laimingi	47	37,6	3,9		
Savirealizacija	1 gr. Nelaimingi	36	19,3	2,6	15,095	0,000*
	2 gr. Laimingi	47	22,2	3,8		
Pasitenkinimas gyvenimu	1 gr. Nelaimingi	36	8,6	2,7	64,688	0,000*
	2 gr. Laimingi	47	13,6	2,8		
Teigiamos emocijos	1 gr. Nelaimingi	36	15,0	3,9	18,185	0,000*
	2 gr. Laimingi	47	18,4	3,3		
Neigiamos emocijos	1 gr. Nelaimingi	36	13,4	3,7	2,438	0,122
	2 gr. Laimingi	47	12,2	3,2		

*- žvaigždutė reiškia, kad vidurkiai statistiškai reikšmingai skiriasi.

Iš lentelės matyti, kad darboholizmas labiau būdingas laimingiems žmonėms, nei nelaimingiems pagal Oksfordo laimės klausimyną. Savirealizacijos aukštesnius lygius gavo laimesnes žmonės, nei nelaimingi. Koks ryšys tarp laimės ir pasitenkinimo gyvenimu? Laimingieji taip pat yra labiau patenkinti darbu ir gyvenimu, jų aukštesni teigiamų emocijų įverčiai ir žemesni neigiamų.

Pagal ANOVOS įverčius, gauti statistiškai reikšmingi skirtumai tarp grupių, kurios sudarytos pagal respondentų aukštesnius ir žemesnius Oksfordo laimės klausimyno įverčius. Grupės buvo gautos suskirsčius respondentus į dvi grupes – „laimingi“ (kurių Oksfordo laimės klausimyno įverčių vidurkis didesnis už 3,67) ir „nelaimingi“ (kurių Oksfordo laimės klausimyno įverčių vidurkis mažesnis už 3,67). Grupės skiriasi pagal teigiamų emocijų, pasitenkinimo gyvenimu ir darbu, savirealizacijos bei darboholizmo įverčius. Grupės nesiskiria pagal neigiamų emocijų įverčius. Hipotezė apie grupių vidurkių skirtumus atmetama, kai gauta p reikšmė yra didesnė, nei pasirinktas reikšmingumo lygmuo $\alpha=0,05$.

2.2.3. Demografinių kintamųjų ryšys su darbuotojų subjektyvia gerove

8 lentelė

18-25 metų amžiaus respondentų rodikliai

Rodiklis	Vidurkis	Standartinis nuokrypis	N
Darboholizmas	12,3	4	3
Pasitenkinimas darbu	42	3,6	3
Savirealizacija	23	4,5	3
Laimės indeksas	4,4	0,4	3
Neigiamos emocijos	8	2	3
Teigiamos emocijos	22	3,6	3
Pasitenkinimas gyvenimu	15	3	3

18-25 metų respondentų darboholizmas siekė 12,3 balus, pasitenkinimas darbu 42, savirealizacija 23. Šių respondentų laimės indeksas buvo 4,4, neigiamos emocijos 8, teigiamos emocijos 22, o pasitenkinimas gyvenimu 15. Grupę sudarė trys žmonės.

9 lentelė

26-35 metų amžiaus respondentų rodikliai

Rodiklis	Vidurkis	Standartinis nuokrypis	N
Darboholizmas	12,8	3,3	10
Pasitenkinimas darbu	35,5	5,2	10
Savirealizacija	21,9	4	10
Laimės indeksas	3,8	0,4	10
Neigiamos emocijos	13,6	3,1	10
Teigiamos emocijos	16,7	2,3	10
Pasitenkinimas gyvenimu	13,7	3,4	10

26-35 metų respondentų grupę sudarė 10 asmenų, kurių darboholizmas siekė 12,8, pasitenkinimas darbu 35,5, savirealizacija 24,9, laimės indeksas 3,8, neigiamos emocijos 13,6, teigiamos emocijos 16,7, pasitenkinimas gyvenimu 13,7 balų.

10 lentelė

36-45 metų amžiaus respondentų rodikliai

Rodiklis	Vidurkis	Standartinis nuokrypis	N
Darboholizmas	15,3	3,1	21
Pasitenkinimas darbu	37,2	2,7	21
Savirealizacija	22,4	2,9	21
Laimės indeksas	3,6	0,5	21
Neigiamos emocijos	12,4	3,9	21
Teigiamos emocijos	17,6	3,4	21
Pasitenkinimas gyvenimu	11,9	3,3	21

36-45 metų respondentų grupę sudarė 21 asmuo, kurių darboholizmas siekė 15,3, pasitenkinimas darbu 37,2, savirealizacija 22,4, laimės indeksas 3,6, neigiamos emocijos 12,4, teigiamos emocijos 17,6 ir pasitenkinimas gyvenimu 11,9 balo.

11 lentelė

46-55 metų amžiaus respondentų rodikliai

Rodiklis	Vidurkis	Standartinis nuokrypis	N
Darboholizmas	14,14	4,35	34
Pasitenkinimas darbu	36,2	5,2	34
Savirealizacija	19,9	3,6	34
Laimės indeksas	3,6	0,5	34
Neigiamos emocijos	13,2	2,9	34
Teigiamos emocijos	16,5	3,9	34
Pasitenkinimas gyvenimu	10,7	3,3	34

46-55 metų amžiaus respondentų grupę sudarė 34 asmenys, kurių darboholizmas siekė 14,14, pasitenkinimas gyvenimu 36,2, savirealizacija 19,9, laimės indeksas 3,6, neigiamos emocijos 13,2, teigiamos emocijos 16,5 ir pasitenkinimas gyvenimu 10,7 balo.

12 lentelė

56-65 metų respondentų rodikliai

Rodiklis	Vidurkis	Standartinis nuokrypis	N
Darboholizmas	13,9	4,1	15
Pasitenkinimas darbu	37	4,1	15
Savirealizacija	20,3	3,6	15
Laimės indeksas	3,3	0,6	15
Neigiamos emocijos	12,6	3,9	15
Teigiamos emocijos	16	5	15
Pasitenkinimas gyvenimu	10,2	4,6	15

Pagal darboholizmą aukščiausi įverčiai gauti 36-45 metų amžiaus grupėje. Mažiausiai darboholizmu pasižymi jaunimas nuo 18 iki 25 metų amžiaus. Pastarieji labiausiai patenkinti darbu. Jie taip pat save labiausiai realizuoja darbe. Jauniausi taip pat yra laimingiausi tarp respondentų. Didžiausias neigiamas emocijas jaučia 26-35 metų amžiaus žmonės. Tai galima paaiškinti tuo, kad jie galbūt dar neprisitaikę prie darbo pobūdžio ir jiems emociškai daug kainuoja darbas. Teigiamas emocijas labiausiai jaučia jauniausi, nuo 18 iki 25 metų amžiaus žmonės. Jie taip pat yra labiausiai patenkinti gyvenimu žmonės. Galima kelti prielaidą, kad jaunesni respondentai yra labiau patenkinti gyvenimu, stengiasi mėgautis juo ir pasiimti iš jo tai, kas jiems naudingiausia.

13 lentelė

Susituokusių respondentų rodikliai

Rodiklis	Vidurkis	Standartinis nuokrypis	N
Darboholizmas	14,6	3,9	51
Pasitenkinimas darbu	36,6	4,5	51
Savirealizacija	20,7	3,6	51
Laimės indeksas	3,6	0,5	51
Neigiamos emocijos	13,1	3,7	51
Teigiamos emocijos	17	3,8	51
Pasitenkinimas gyvenimu	11,5	3,8	51

Susituokusių respondentų grupę sudarė 51 asmuo, kurių darboholizmas siekė 14,6, pasitenkinimas darbu 36,6, savirealizacija 20,7, laimės indeksas 3,6, neigiamos emocijos 13,1, teigiamos emocijos 17 ir pasitenkinimas gyvenimu 11,5 balo.

14 lentelė

Nevedusių respondentų rodikliai

Rodiklis	Vidurkis	Standartinis nuokrypis	N
Darboholizmas	12,7	4,7	8
Pasitenkinimas darbu	37,8	5,5	8
Savirealizacija	22,6	4,2	8
Laimės indeksas	3,8	0,6	8
Neigiamos emocijos	11,12	2,7	8
Teigiamos emocijos	18,8	3	8
Pasitenkinimas gyvenimu	12	3,6	8

Nevedusių respondentų grupę sudarė 8 asmenys, kurių darboholizmas siekė 12,7, pasitenkinimas darbu 37,8, savirealizacija 22,6, laimės indeksas 3,8, neigiamos emocijos 11,12, teigiamos emocijos 18,8 ir pasitenkinimas gyvenimu 12 balų.

15 lentelė

Išsiskyrusių respondentų rodikliai

Rodiklis	Vidurkis	Standartinis nuokrypis	N
Darboholizmas	13,5	3	11
Pasitenkinimas darbu	37,1	3,9	11
Savirealizacija	20,4	4,3	11
Laimės indeksas	3,6	0,5	11
Neigiamos emocijos	12,8	3,4	11
Teigiamos emocijos	17,6	3,4	11
Pasitenkinimas gyvenimu	11	3,2	11

Išsiskyrusių respondentų grupę sudarė 11 asmenų, kurių vidutiniškai darboholizmas siekė 13,5, pasitenkinimas darbu 37,1, savirealizacija 20,4, laimės indeksas 3,6, neigiamos emocijos 12,8, teigiamos emocijos 17,6 ir pasitenkinimas gyvenimu 11 balų.

16 lentelė

Našlių respondentų rodikliai

Rodiklis	Vidurkis	Standartinis nuokrypis	N
Darboholizmas	14,5	4,7	7
Pasitenkinimas darbu	35,7	6	7
Savirealizacija	21,4	3,5	7
Laimės indeksas	3,4	0,7	7
Neigiamos emocijos	11,8	3	7
Teigiamos emocijos	12,5	5,6	7
Pasitenkinimas gyvenimu	9,8	5,1	7

Našlių respondentų grupę sudarė 7 asmenys, kurių rodikliai vidutiniškai buvo tokie: darboholizmas 14,5, pasitenkinimas darbu 35,7, savirealizacija 21,4, laimės indeksas 3,4, neigiamos emocijos 11,8, teigiamos emocijos 12,5 ir pasitenkinimas gyvenimu 9,8 balus.

17 lentelė

Respondentų, gyvenančių nesusituokus su partnere, rodikliai

Rodiklis	Vidurkis	Standartinis nuokrypis	N
Darboholizmas	12,6	3	6
Pasitenkinimas darbu	35,8	2,4	6
Savirealizacija	21,5	2,2	6
Laimės indeksas	3,8	0,5	6
Neigiamos emocijos	13,1	2,3	6
Teigiamos emocijos	17,6	1,8	6
Pasitenkinimas gyvenimu	12,5	2,3	6

Kaip šeimyninė padėtis bei uždirbamos pajamos įtakoja subjektyvią gerovę? Darboholizmu labiausiai pasižymi susituokę asmenys. Pasitenkinimą darbu labiausiai jaučia nevedę asmenys. Save labiausiai realizuoja darbe nevedę asmenys. Laimingiausi pagal Oksfordo laimės klausimyną – tie, kurie gyvena nesusituokę su partnere. Jie taip pat gavo ir didžiausius neigiamų emocijų, patiriamų darbe, įverčius. Teigiamas emocijas darbe daugiausiai išgyvena nevedę asmenys. Pasitenkinimą gyvenimu labiausiai jaučia tie, kurie gyvena nesusituokę su partnere.

18 lentelė

800-1000 lt per mėnesį uždirbančių respondentų rodikliai

Rodiklis	Vidurkis	Standartinis nuokrypis	N
Darboholizmas	14,1	4	14
Pasitenkinimas darbu	36,3	5,6	14
Savirealizacija	20,7	4,9	14
Laimės indeksas	3,5	0,8	13
Neigiamos emocijos	12	3,6	14
Teigiamos emocijos	16,1	5	14
Pasitenkinimas gyvenimu	10,4	4,6	14

800-1000 lt per mėnesį uždirbantys respondentai sudarė 14 asmenų grupę, kurios vidurkiai yra tokie: darboholizmas 14,1, pasitenkinimas darbu 36,3, savirealizacija 20,7, laimės indeksas 3,5, neigiamos emocijos 12, teigiamos emocijos 16,1 ir pasitenkinimas gyvenimu 10,4 balo.

19 lentelė

1001-1500 lt per mėnesį uždirbančių respondentų rodikliai

Rodiklis	Vidurkis	Standartinis nuokrypis	N
Darboholizmas	13,3	3,4	22
Pasitenkinimas darbu	35,2	5,4	22
Savirealizacija	20,5	3,2	22
Laimės indeksas	3,6	0,6	22
Neigiamos emocijos	13,9	3,5	22
Teigiamos emocijos	16	4,2	22
Pasitenkinimas gyvenimu	10,8	4	22

1001-1500 lt per mėnesį uždirbančių respondentų grupę sudarė 22 asmenys, kurių darboholizmas vidutiniškai siekė 13,3, pasitenkinimas darbu 35,2, savirealizacija 20,5, laimės indeksas 3,6, neigiamos emocijos 13,9, teigiamos emocijos 16 ir pasitenkinimas gyvenimu 10,8 balo.

20 lentelė

1501-2000 lt per mėnesį uždirbančių respondentų rodikliai

Rodiklis	Vidurkis	Standartinis nuokrypis	N
Darboholizmas	13,7	4,1	28
Pasitenkinimas darbu	36,6	3,4	28
Savirealizacija	21,2	3,3	28
Laimės indeksas	3,6	0,5	28
Neigiamos emocijos	12	3,2	28
Teigiamos emocijos	17	3,6	28
Pasitenkinimas gyvenimu	11,7	3,4	28

1501-2000 lt per mėnesį uždirbantys respondentai sudarė 28 asmenų grupę, kurios vidurkiai buvo tokie: darboholizmas 13,7, pasitenkinimas darbu 36,6, savirealizacija 21,2, laimės indeksas 3,6, neigiamos emocijos 12, teigiamos emocijos 17 ir pasitenkinimas gyvenimu 11,7 balo.

21 lentelė

2001-2500 lt per mėnesį uždirbančių respondentų rodikliai

Rodiklis	Vidurkis	Standartinis nuokrypis	N
Darboholizmas	15,2	4	15
Pasitenkinimas darbu	38,6	3,4	15
Savirealizacija	20,5	3,8	15
Laimės indeksas	3,8	0,5	15
Neigiamos emocijos	13,4	3,2	15
Teigiamos emocijos	18	2,6	15
Pasitenkinimas gyvenimu	12,1	2,7	15

2001-2500 lt per mėnesį uždirbantys respondentai sudarė 15 asmenų grupę, kurios vidurkiai buvo tokie: darboholizmas 15,2, pasitenkinimas darbu 38,6, savirealizacija 20,5, laimės indeksas 3,8, neigiamos emocijos 13,4, teigiamos emocijos 18 pasitenkinimas gyvenimu 12,1 balo.

22 lentelė

2501-3000lt per mėnesį uždirbančių respondentų rodikliai

Rodiklis	Vidurkis	Standartinis nuokrypis	N
Darboholizmas	19	1	3
Pasitenkinimas darbu	39	2	3
Savirealizacija	24,3	1,1	3
Laimės indeksas	3,9	0,1	3
Neigiamos emocijos	10	2,6	3
Teigiamos emocijos	21,6	2,8	3
Pasitenkinimas gyvenimu	15,6	1,1	3

Vienas respondentas uždirbo 3001-3500 lt per mėnesį, jo rodikliai buvo tokie: darboholizmas 16, pasitenkinimas darbu 38, savirealizacija 22, laimės indeksas 3,2, neigiamos emocijos 19, teigiamos emocijos 14, pasitenkinimas gyvenimu 9.

Darboholizmas didžiausias grupėje, kuri uždirba 2500-3000 lt pajamų per mėnesį. Toje pačioje grupėje yra ir didžiausias pasitenkinimas darbu. Tai natūralu, kad žmonės, patenkinti darbu, daugiau galvoja apie jį, praleidžia jame daugiau laiko. Savirealizacija taip pat didžiausia šioje grupėje. Šie žmonės yra taip pat ir laimingiausi. Neigiamas emocijas ryškiausiai jautė asmuo, uždirbantis 3001-3500 Lt, tačiau toks respondentas pasitaikė tik vienas, todėl negalima daryti didelių apibendrinimų. 2501-3000 lt uždirbantys žmonės jautė didžiausias teigiamas emocijas darbe. Jie taip pat jautė didžiausią pasitenkinimą gyvenimu apskritai.

23 lentelė

Pagrindinį išsilavinimą turinčių respondentų rodikliai

Rodiklis	Vidurkis	Standartinis nuokrypis	N
Darboholizmas	9,5	3,5	2
Pasitenkinimas darbu	28	1,4	2
Savirealizacija	21	0	2
Laimės indeksas	2,4	0,7	2
Neigiamos emocijos	14	1,4	2
Teigiamos emocijos	8	2,8	2
Pasitenkinimas gyvenimu	6,5	0,7	2

Pagrindinį išsilavinimą turintys respondentai sudarė 2 asmenų grupę, kurios darboholizmas buvo 9,5, pasitenkinimas darbu 28, savirealizacija 21, laimės indeksas 2,4, neigiamos emocijos 14, teigiamos emocijos 8 ir pasitenkinimas gyvenimu 6,5 balo.

24 lentelė

Vidurinį išsilavinimą turinčių respondentų rodikliai

Rodiklis	Vidurkis	Standartinis nuokrypis	N
Darboholizmas	11	4,2	2
Pasitenkinimas darbu	37,5	7,7	2
Savirealizacija	20,5	0,7	2
Laimės indeksas	3,1	0	1
Neigiamos emocijos	16	1,4	2
Teigiamos emocijos	16	0	2
Pasitenkinimas gyvenimu	8,5	0,7	2

Vidurinį išsilavinimą turintys respondentai sudarė 2 asmenų grupę, kurios darboholizmas vidutiniškai siekė 11, pasitenkinimas darbu 37,5, savirealizacija 20,5, laimės indeksas 3,1, neigiamos emocijos 16, teigiamos emocijos 16 ir pasitenkinimas gyvenimu 8,5 balo.

25 lentelė

Specialų vidurinį išsilavinimą turinčių respondentų rodikliai

Rodiklis	Vidurkis	Standartinis nuokrypis	N
Darboholizmas	14,5	4,5	11
Pasitenkinimas darbu	36,7	3,5	11
Savirealizacija	18,7	4,2	11
Laimės indeksas	3,4	0,6	11
Neigiamos emocijos	12,2	4,1	11
Teigiamos emocijos	15	4,6	11
Pasitenkinimas gyvenimu	8	3,6	11

Specialų vidurinį išsilavinimą turintys respondentai sudarė 11 asmenų grupę, kurios darboholizmas vidutiniškai siekė 14,5, pasitenkinimas darbu 36,7, savirealizacija 18,7, laimės indeksas 3,4, neigiamos emocijos 12,2, teigiamos emocijos 15 ir pasitenkinimas gyvenimu 8 balus.

26 lentelė

Aukštąjį išsilavinimą turinčių respondentų rodikliai

Rodiklis	Vidurkis	Standartinis nuokrypis	N
Darboholizmas	14,3	3,7	68
Pasitenkinimas darbu	36,9	4,4	68
Savirealizacija	21,3	3,5	68
Laimės indeksas	3,7	0,5	68
Neigiamos emocijos	12,7	3,4	68
Teigiamos emocijos	17,5	3,5	68
Pasitenkinimas gyvenimu	12,2	3,4	68

Aukštąjį išsilavinimą turintys respondentai sudarė 68 asmenų grupę, kurios darboholizmas vidutiniškai siekė 14,3, pasitenkinimas darbu 36,9, savirealizacija 21,3, laimės indeksas 3,7, neigiamos emocijos 12,7, teigiamos emocijos 17,5 ir pasitenkinimas darbu 12,2 balus.

Darboholizmas aukščiausias specialųjį vidurinį išsilavinimą turinčioje grupėje. Pasitenkinimas darbu aukščiausias aukštąjį išsilavinimą turinčioje grupėje. Savirealizacija darbe labiausiai būdinga aukštąjį išsilavinimą turinčioje grupėje. Laimingiausi – taip pat respondentai su aukštuoju išsilavinimu. Neigiamas emocijas darbe labiausiai jaučia vidurinį išsilavinimą turintys žmonės. Teigiamos emocijos darbe labiausiai būdingos žmonėms su aukštuoju išsilavinimu. Taip pat jie yra labiausiai patenkinti gyvenimu apskritai. Tyrimo rezultatai patvirtino kitų tyrėjų (Kavaliauskienė, 2009; Šilinskas, Žukauskienė, 2004) gautas išvadas, kad laimingiausi ir labiausiai patenkinti gyvenimu yra aukštąjį išsilavinimą turintys žmonės. Galima daryti prielaidą, kad jie labiau sugeba rasti sprendimus ir pasiimti iš gyvenimo tai, ką nori.

27 lentelė

Jaunesnių (1 grupė, iki 45 metų) ir vyresnių (2 grupė, nuo 46 iki 65 metų) respondentų palyginimas pagal Studento kriterijų

Rodiklis	Amžiaus grupė	N	Vidurkis	Standartinis nuokrypis	F	p
Darboholizmas	1 gr. Jaunesni	34	14,3	3,4	3,188	0,803
	2 gr. Vyresni	49	14,1	4,2		
Pasitenkinimas darbu	1 gr. Jaunesni	34	37,0	3,8	3,784	0,547
	2 gr. Vyresni	49	36,4	4,9		
Savirealizacija	1 gr. Jaunesni	34	22,3	3,3	0,481	0,004
	2 gr. Vyresni	49	20,0	3,6		
Pasitenkinimas gyvenimu	1 gr. Jaunesni	34	12,7	3,4	0,349	0,008
	2 gr. Vyresni	49	10,5	3,7		
Teigiamos emocijos	1 gr. Jaunesni	34	17,7	3,4	2,106	0,131
	2 gr. Vyresni	49	16,3	4,2		
Neigiamos emocijos	1 gr. Jaunesni	34	12,4	3,8	1,051	0,407
	2 gr. Vyresni	49	13,0	3,2		
Oksfordo laimės klausimyno įvertis (laimės indeksas)	1 gr. Jaunesni	34	3,8	0,5	1,812	0,055
	2 gr. Vyresni	48	3,5	0,6		

Iš lentelės matyti, kad vyresnių ir jaunesnių respondentų įverčiai panašūs. Jie ryškiau skiriasi pasitenkinime darbu, savirealizacijos, pasitenkinimo gyvenimu ir teigiamų bei neigiamų emocijų įvarčiuose. Jaunesni yra labiau patenkinti gyvenimu, darbu, jaučia daugiau teigiamų ir mažiau neigiamų emocijų darbe.

Palyginus jaunesnius ir vyresnius respondentus, matyti, kad jų įverčiai statistiškai reikšmingai nesiskiria, išskyrus pasitenkinimą gyvenimu ir savirealizaciją. Jaunesni (iki 45 metų) respondantai jaučiasi labiau save realizuojantys darbe ir labiau patenkinti gyvenimu.

28 lentelė

Vienių (2 grupė) ir nevienių (1 grupė) respondentų palyginimas pagal
Stjudento t kriterijų nepriklausomoms imtims

Rodikliai	Šeiminė padėtis (grupė)	N	Vidurkis	Standartinis nuokrypis	F	p
Darboholizmas	1 gr. nevieniši	57	14,4	3,9	0,031	0,338
	2 gr. vieniši	26	13,5	3,9		
Pasitenkinimas darbu	1 gr. Nevieniši	57	36,5	4,3	2,769	0,683
	2 gr. Vieniši	26	37,0	4,9		
Savirealizacija	1 gr. Nevieniši	57	20,7	3,4	0,214	0,494
	2 gr. Vieniši	26	21,3	4,0		
Pasitenkinimas gyvenimu	1 gr. Nevieniši	57	11,6	3,7	0,448	0,507
	2 gr. Vieniši	26	11,0	3,8		
Teigiamos emocijos	1 gr. Nevieniši	57	17,0	3,6	1,716	0,662
	2 gr. Vieniši	26	16,6	4,6		
Neigiamos emocijos	1 gr. Nevieniši	57	13,1	3,6	0,659	0,184
	2 gr. Vieniši	26	12,0	3,1		
Oksfordo laimės klausimyno įvertis (laimės indeksas)	1 gr. Nevieniši	56	3,6	0,5	0,063	0,900
	2 gr. Vieniši	26	3,6	0,6		

Kaip matyti lentelėje, vieniši ir nevieniši respondentai nelabai tarpusavyje skyrėsi. Visos gautos p reikšmės buvo didesnės už pasirinktą reikšmingumo lygmenį 0,05.

29 lentelė

„Mažai“ uždirbančių (iki 2000 lt, 1 grupė) ir „daug“ uždirbančių (nuo 2000 lt, 2 grupė) respondentų palyginimas Stjudento t-kriterijumi

Rodikliai	Pajamos (grupė)	N	Vidurkis	Standartinis nuokrypis	F	p
Darboholizmas	1 gr. Mažai uždirbantys	64	13,6	3,8	0	0,031
	2 gr. Daug uždirbantys	19	15,8	3,8		
Pasitenkinimas darbu	1 gr. Mažai uždirbantys	64	36,1	4,6	4,233	0,028
	2 gr. Daug uždirbantys	19	38,6	3,0		
Savirealizacija	1 gr. Mažai uždirbantys	64	20,9	3,6	0,115	0,752
	2 gr. Daug uždirbantys	19	21,2	3,7		
Pasitenkinimas gyvenimu	1 gr. Mažai uždirbantys	64	11,1	3,9	1,757	0,153
	2 gr. Daug uždirbantys	19	12,5	2,9		
Teigiamos emocijos	1 gr. Mažai uždirbantys	64	16,5	4,1	2,968	0,065
	2 gr. Daug uždirbantys	19	18,4	3,0		
Neigiamos emocijos	1 gr. Mažai uždirbantys	64	12,6	3,4	0,103	0,609
	2 gr. Daug uždirbantys	19	13,1	3,5		
Oksfordo laimės klausimyno įvertis (laimės indeksas)	1 gr. Mažai uždirbantys	63	3,6	0,6	1,585	0,276
	2 gr. Daug uždirbantys	19	3,7	0,4		

Pagal visus gautus įverčius daug uždirbantys asmenys pasižymėjo aukštesniais rodikliais. Tačiau ne visi šie skirtumai buvo statistiškai reikšmingi.

Palyginus mažai (iki 2000 lt per mėnesį) ir daug (daugiau nei 2000 lt per mėnesį) uždirbančius respondentus, matyti, kad statistiškai reikšmingi skirtumai gauti darboholizmo ir pasitenkinimo darbu įverčiuose. Daug uždirbantys respondentai yra labiau linkę į darboholizmą ir yra labiau patenkinti savo darbu. Visi kiti gauti įverčiai yra panašūs.

30 lentelė

Vaikų neturinčių respondentų rodikliai

Rodiklis	Vidurkis	Standartinis nuokrypis	N
Darboholizmas	12,5	3,7	14
Pasitenkinimas darbu	36,7	5	14
Savirealizacija	22,2	3,3	14
Laimės indeksas	3,6	0,7	14
Neigiamos emocijos	12,7	3	14
Teigiamos emocijos	17,2	4,7	14
Pasitenkinimas gyvenimu	11,7	3,9	14

Vaikų neturintys respondentai sudarė 14 asmenų grupę, kurios darboholizmas vidutiniškai siekė 12,5, pasitenkinimas darbu 36,7, savirealizacija 22,2, laimės indeksas 3,6, neigiamos emocijos 12,7, teigiamos emocijos 17,2 ir pasitenkinimas gyvenimu 11,7 balo.

31 lentelė

Vieną vaiką turinčių respondentų rodikliai

Rodiklis	Vidurkis	Standartinis nuokrypis	N
Darboholizmas	14	4,7	25
Pasitenkinimas darbu	37,2	3,1	25
Savirealizacija	20,4	4	25
Laimės indeksas	3,6	0,4	25
Neigiamos emocijos	12	3,4	25
Teigiamos emocijos	16,8	3,8	25
Pasitenkinimas gyvenimu	10,8	3,7	25

Vieną vaiką turintys respondentai sudarė 25 asmenų grupę, kurios darboholizmas vidutiniškai siekė 14, pasitenkinimas darbu 37,2, savirealizacija 20,4, laimės indeksas

3,6, neigiamos emocijos 12, teigiamos emocijos 16,8 ir pasitenkinimas gyvenimu 10,8 balo.

32 lentelė

Du vaikus turinčių respondentų rodikliai

Rodiklis	Vidurkis	Standartinis nuokrypis	N
Darboholizmas	14,8	3,3	37
Pasitenkinimas darbu	36,5	5,3	37
Savirealizacija	20,7	3,6	37
Laimės indeksas	3,6	0,6	36
Neigiamos emocijos	13	3,8	37
Teigiamos emocijos	16,9	4,1	37
Pasitenkinimas gyvenimu	11,6	3,9	37

Du vaikus turintys respondentai sudarė 37 asmenų grupę, kurios darboholizmas siekė 14,8, pasitenkinimas darbu 36,5, savirealizacija 20,7, laimės indeksas 3,6, neigiamos emocijos 13, teigiamos emocijos 16,9 ir pasitenkinimas gyvenimu 11,6 balo.

33 lentelė

Tris vaikus turinčių respondentų rodikliai

Rodiklis	Vidurkis	Standartinis nuokrypis	N
Darboholizmas	15,6	3,2	6
Pasitenkinimas darbu	35,1	2,7	6
Savirealizacija	22	3	6
Laimės indeksas	3,9	0,4	6
Neigiamos emocijos	14	2,2	6
Teigiamos emocijos	16,8	2,7	6
Pasitenkinimas gyvenimu	12,3	2,3	6

Tris vaikus turintys respondentai sudarė 6 asmenų grupę, kurios darboholizmas vidutiniškai siekė 15,6, pasitenkinimas darbu 35,1, savirealizacija 22, laimės indeksas 3,9, neigiamos emocijos 14, teigiamos emocijos 16,8 ir pasitenkinimas gyvenimu 12,3 balo.

Vienas respondentas turi 4 vaikus ir jo rodikliai yra tokie: darboholizmas 10, pasitenkinimas darbu 37, savirealizacija 20, laimės indeksas 3,1, neigiamos emocijos 15, teigiamos emocijos 15, pasitenkinimas gyvenimu 9.

Darboholizmas labiausiai jaučiamas 3 vaikus turinčioje respondentų grupėje. Pasitenkinimas darbu didžiausias 1 vaiką turinčioje grupėje. Galima daryti prielaidą, kad žmonės, turintys 1 vaiką, nesijaučia perkrauti buitės rūpesčiais ir gali daugiau laiko skirti karjerai. Savirealizaciją darbe labiausiai jaučia vaikų neturintys asmenys. Laimingiausi tie respondentai, kurie turi 3 vaikus. Neigiamas emocijas taip pat labiausiai jaučia 3-4 vaikus turintys asmenys. Vadinasi, jie tiek teigiamų tiek neigiamų emocijų gauna daugiau už mažai vaikų turinčius žmones. Teigiamas emocijas darbe dažniausiai išgyvena vaikų neturintys asmenys. Didžiausias pasitenkinimas gyvenimu apskritai – tarp tų, kurie turi 3 vaikus.

Vadinasi, galima daryti išvadą, kad jauni 18-25m. amžiaus, gyvenantys nesusituokę su partnere, neturintys vaikų (arba vieną vaiką) turintys aukštąjį išsilavinimą ir uždirbantys 2501-3000 lt per mėnesį pajamų yra laimingiausi darbe žmonės Ukmergės savivaldybėje.

2.2.4. Ryšys tarp kasdieninių emocijų ir pasitenkinimo gyvenimu bei darbu

34 lentelė

Kasdieninių emocijų vidutiniai įverčiai

Rodikliai	Vidurkis	Standartinis nuokrypis	Skaičius grupėje (N)
Neigiamos emocijos	12,7	3,4	83
Teigiamos emocijos	16,9	3,9	83
Pasitenkinimas gyvenimu	11,4	3,7	83
Pasitenkinimas darbu	36,6	4,4	83

Kasdieninių emocijų vidurkiai buvo tokie: neigiamos emocijos 12,7, teigiamos emocijos 16,9, pasitenkinimas gyvenimu 11,4 ir pasitenkinimas darbu 36,6 balo. Kaip matyti žemiau pateiktoje lentelėje, gautos statistiškai patikimos koreliacijos tarp kasdieninių emocijų ir pasitenkinimo darbu bei gyvenimu.

35 lentelė

Pearson'o korelacių koeficientai tarp kasdieninių emocijų ir pasitenkinimo darbu bei gyvenimu

Rodikliai		Neigiamos emocijos	Teigiamos emocijos	Pasitenkinimas gyvenimu	Pasitenkinimas darbu
Neigiamos emocijos	Pearson'o korelacijos koeficientas	1	*	*	*
	N	83			
Teigiamos emocijos	Pearson'o korelacijos koeficientas	-0,558**	1	*	*
	N	83	83	*	*
Pasitenkinimas gyvenimu	Pearson'o korelacijos koeficientas	-0,397**	0,658**	1	*
	N	83	83	83	*
Pasitenkinimas darbu	Pearson'o korelacijos koeficientas	-0,421**	0,488**	0,334**	1
	N	83	83	83	83

****.** Koreliacija reikšminga 0,01 lygiu (2-abipusė).

Koks ryšys tarp kasdieninių emocijų ir pasitenkinimo darbu bei gyvenimu? Iš lentelės matyti, kad neigiamos emocijos neigiamai koreliuoja su teigiamomis emocijomis – kuomet neigiamos emocijos didesnės, tuo mažesnės teigiamos emocijos. Tokia pati neigiama statistiškai reikšminga koreliacija su pasitenkinimu gyvenimu ir darbu.

36 lentelė

Patenkintų ir nepatenkintų darbu respondentų palyginimas

Rodikliai	Grupė	N	Vidurkis	Standartinis nuokrypis	F	p reikšmė
Darboholizmas	1 gr. Nepatenkinti darbu	33	13,4	3,5	1,2	0,149
	2 gr. Patenkinti darbu	50	14,7	4,0		
Pasitenkinimas gyvenimu	1 gr. Nepatenkinti darbu	33	10,3	3,1	2,1	0,023
	2 gr. Patenkinti darbu	50	12,2	3,9		
Neigiamos emocijos	1 gr. Nepatenkinti darbu	33	14,3	2,9	1,4	0,000
	2 gr. Patenkinti darbu	50	11,7	3,4		
Laimės indeksas	1 gr. Nepatenkinti darbu	33	3,5	0,6	0,8	0,056
	2 gr. Patenkinti darbu	49	3,7	0,5		
Teigiamos emocijos	1 gr. Nepatenkinti darbu	33	14,8	3,9	0,4	0,000
	2 gr. Patenkinti darbu	50	18,3	3,4		
Savirealizacija	1 gr. Nepatenkinti darbu	33	20,2	3,4	0,4	0,501
	2 gr. Patenkinti darbu	50	21,4	3,7		

Palyginus respondentus pagal pasitenkinimą darbu, gauti statistiškai reikšmingi skirtumai tarp šių rodiklių: pasitenkinimas gyvenimu, teigiamos ir neigiamos emocijos, laimės indeksas. Buvo sudarytos dvi grupės – tie, kurių pasitenkinimo darbu rodiklis aukštesnis už vidutinį (36,7) buvo priskirti patenkintų darbu grupei, o tie, kurių pasitenkinimo darbu rodiklis buvo mažesnis už vidurkį, priskirti nepatenkintų darbu grupei. Palyginus šias grupes Stjudento kriterijumi, gauti rezultatai rodo, kad patenkinti darbu respondantai yra ir labiau patenkinti gyvenimu apskritai. Jie patiria daugiau teigiamų ir mažiau neigiamų emocijų darbe. Patenkinti darbu yra ir labiau laimingi pagal Oksfordo laimės klausimyną.

Kaip rašo J. Kasiulis ir V. Barvydienė (2003), pasitenkinimas – tai išorinių ir vidinių atlygių rezultatas, įskaitant jų teisingumą. Pasitenkinimas rodo, kiek iš tikrųjų vertas atlygis. Šis įvertinimas turės įtakos žmogui būsimose situacijose. Viena iš

svarbiausių tyrėjų E. Lawler ir L. Porter išvadų – rezultatyvus darbas suteikia pasitenkinimą. Tai dažnai priešinga negu galvoja dauguma vadovų. Pasak E. Lawler ir L. Porter, baigto darbo jausmas sukelia pasitenkinimą ir turi įtakos tolesniam rezultatyvumui. Didelis rezultatyvumas yra visiško pasitenkinimo priežastis, o ne pasekmė.

2.2.5. Hedoninis lygis ir subjektyvi gerovė

Bendras subjektyvios gerovės rodiklis gautas iš teigiamų emocijų rodiklio atėmus neigiamų emocijų rodiklį ir pridėjus pasitenkinimą darbu. Gauto rodiklio vidurkis yra 40,8. Visi respondentai, kurių bendras subjektyvios gerovės rodiklis buvo mažesnis už vidutinį, priskirti žemo subjektyvios gerovės lygio grupei. Tie, respondentai, kurių subjektyvios gerovės rodiklis buvo didesnis už vidutinį, priskirti aukšto subjektyvios gerovės lygio grupei. Grupių rodiklių vidurkiai pateikti 37 lentelėje.

37 lentelė

Aukštos ir žemos subjektyvios gerovės grupių palyginimas Stjudento t kriterijumi

Rodikliai	Grupė	N	Vidurkis	Standartinis nuokrypis	F reikšmė	p reikšmė
Darboholizmas	1 gr. Žema subjektyvi gerovė	37	13,1	3,2	2,7	0,031
	2 gr. Aukšta subjektyvi gerovė	46	15	4,2		
Pasitenkinimas darbu	1 gr. Žema subjektyvi gerovė	37	33,6	4,3	2,9	0
	2 gr. Aukšta subjektyvi gerovė	46	39,1	2,8		
Savirealizacija	1 gr. Žema subjektyvi gerovė	37	19,4	3,1	0,6	0
	2 gr. Aukšta subjektyvi gerovė	46	22,1	3,6		
Pasitenkinimas gyvenimu	1 gr. Žema subjektyvi gerovė	37	9,4	2,8	2,2	0
	2 gr. Aukšta subjektyvi gerovė	46	13	3,6		
Teigiamos emocijos	1 gr. Žema subjektyvi gerovė	37	14	2,8	0	0
	2 gr. Aukšta subjektyvi gerovė	46	19,3	3		
Neigiamos emocijos	1 gr. Žema subjektyvi gerovė	37	15,4	2,5	0,1	0
	2 gr. Aukšta subjektyvi gerovė	46	10,6	2,5		
Laimės indeksas	1 gr. Žema subjektyvi gerovė	37	3,4	0,6	3,3	0
	2 gr. Aukšta subjektyvi gerovė	45	3,8	0,4		

Iš 37 lentelės matyti, kad aukštos ir žemos subjektyvios gerovės respondentai skyrėsi pagal visus skaičiuotus rodiklius. Aukštos subjektyvios gerovės respondentai pasižymėjo aukštesniu darboholizmo įverčiu, didesniu pasitenkinimu darbu, didesne savirealizacija darbe, pasitenkinimu gyvenimu ir teigiamomis emocijomis, mažesnėmis neigiamomis emocijomis ir didesniu laimės indeksu. Grupių skirtumai yra statistiškai

reikšmingi, p reikšmės buvo mažesnės už pasirinktą reikšmingumo lygmenį 0,05. Ukmergės savivaldybės darbuotojai, kurie pasižymi aukštu subjektyvios gerovės lygiu, taip pat yra ir labiau patenkinti darbu: santykiais su vadovais, kolegomis, darbo pobūdžiu. Ir atvirkščiai, tie, kurių subjektyvios gerovės lygis buvo žemas, jautėsi nerealizuojantys savęs darbe, patiriantys daugiau neigiamų ir mažiau teigiamų emocijų. Tie žmonės, kurių subjektyvios gerovės lygis žemas, pasižymi ir žemesniais subjektyvios gerovės veiksniais.

Hedoninis lygis paskaičiuotas teigiamų emocijų rodiklį padalinus iš neigiamų emocijų rodiklio. Gautas vidurkis yra 1,48. Pagal jį visi respondentai buvo suskirstyti į dvi grupes: žemo hedoninio lygio ir aukšto hedoninio lygio. Šių grupių palyginimas pateikiamas 38 lentelėje.

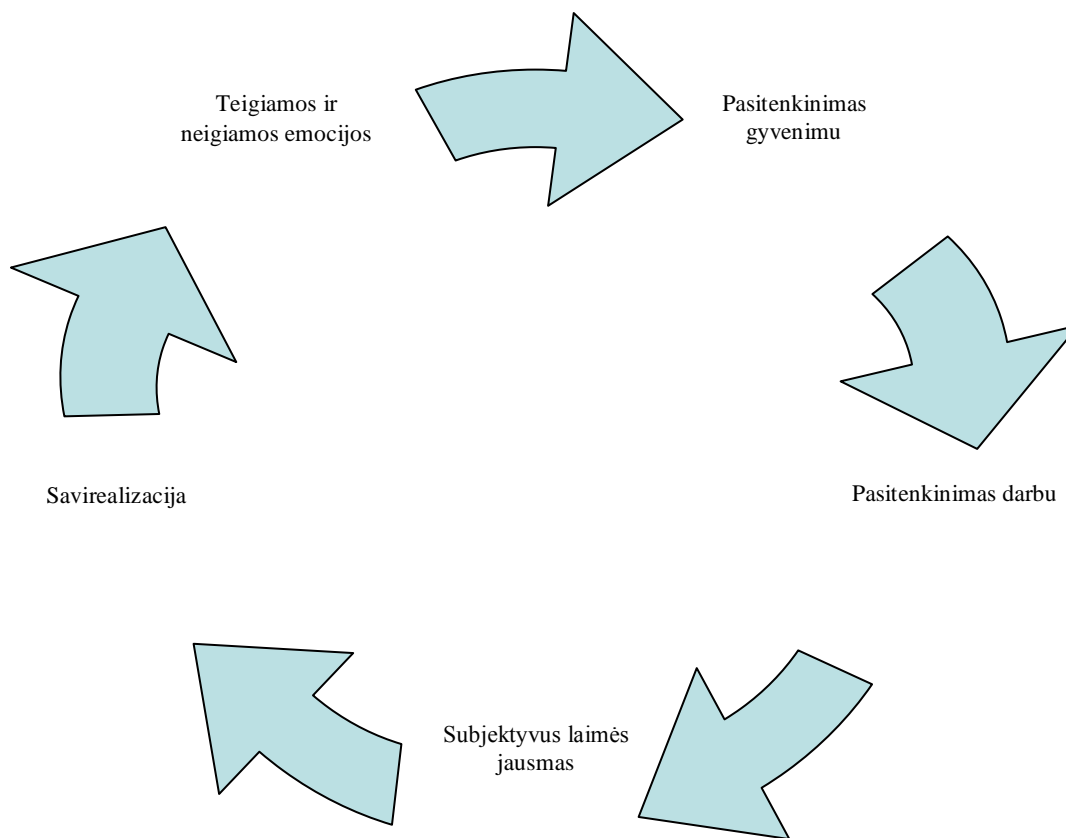
38 lentelė

Aukšto ir žemo hedoninio lygio grupių palyginimas

Rodikliai	Grupė pagal hedoninį lygį	N	Vidurkis	Standartinis nuokrypis	F reikšmė	P reikšmė
Darboholizmas	1 gr. Žemas hedoninis lygis	47	13,7	3,5	1,7	0,286
	2 gr. Aukštas hedoninis lygis	36	14,7	4,3		
Pasitenkinimas darbu	1 gr. Žemas hedoninis lygis	47	35	4,7	5,4	0
	2 gr. Aukštas hedoninis lygis	36	38,9	2,9		
Savirealizacija	1 gr. Žemas hedoninis lygis	47	19,7	3,1	0,1	0
	2 gr. Aukštas hedoninis lygis	36	22,6	3,6		
Pasitenkinimas gyvenimu	1 gr. Žemas hedoninis lygis	47	9,5	2,9	0,1	0
	2 gr. Aukštas hedoninis lygis	36	13,9	3,1		
Teigiamos emocijos	1 gr. Žemas hedoninis lygis	47	14,4	3,1	5,9	0
	2 gr. Aukštas hedoninis lygis	36	20,1	2,2		
Neigiamos emocijos	1 gr. Žemas hedoninis lygis	47	14,9	2,8	2,4	0
	2 gr. Aukštas hedoninis lygis	36	9,9	1,9		
Laimės indeksas	1 gr. Žemas hedoninis lygis	46	3,4	0,5	1,3	0
	2 gr. Aukštas hedoninis lygis	36	3,9	0,5		

Kaip matyti 38 lentelėje, aukšto ir žemo hedoninio lygio respondentai skiriasi pagal visus rodiklius, išskyrus darboholizmą. Skirtumai yra statistiškai reikšmingi, nes gauta p reikšmė beveik visur mažesnė už pasirinktą reikšmingumo lygmenį 0,05. Vadinasi, aukšto hedoninio lygio respondentai yra labiau patenkinti darbu, jaučiasi labiau save realizuojantys darbe, patenkinti gyvenimu apskritai, jaučia daugiau teigiamų emocijų ir mažiau neigiamų bei jaučiasi laimingesni.

2.3. Apibendrinimas ir motyvacinis modelis vadovams bei darbuotojams



4 pav. Motyvacinis subjektyvios gerovės modelis

Valstybinių įstaigų vadovai turėtų atsižvelgti į tai, kad subjektyvi gerovė susideda iš kelių veiksnių. Tam, kad darbuotojai dirbtų motyvuotai, reikia atsižvelgti į visus juos. Pirmiausia, reiktų skatinti teigiamas emocijas darbe, mažinti neigiamų emocijų krūvį. Taip pat reiktų skatinti darbuotojus turiningai praleisti laisvalaikį, nebūti darboholikais. Taip pat svarbu gerinti santykius su vadovais ir tarp kolegų, supažindinti darbuotojus su įstaigos tikslais ir informuoti, kaip sekasi juos vykdyti. Tai prisidėtų prie darbuotojų subjektyvios gerovės jausmo ir skatintų juos save realizuoti darbe. Jau nuo Hotorno eksperimento laikų, padaryta išvada, kad socialinė darbuotojų aplinka teigiamai veikia darbo našumą. Tai patvirtina ir Ukmergės savivaldybėje atliktas tyrimas.

Norint, kad darbuotojai dirbtų motyvuotai, reikia juos mokyti atpažinti emocijas, jas valdyti, tai ypač svarbu tiems, kurie dirba su klientais ar aptarnavimo srityje. Kaip rodo tyrimas, tie, respondentai, kurių subjektyvios gerovės indeksas aukštas, yra laimingesni darbe, labiau patenkinti gyvenimu ir darbu, patiria daugiau teigiamų emocijų ir mažiau neigiamų, jie jaučiasi labiau save realizuojantys darbe. Vadovai galėtų atsižvelgti į darbuotojų šeimyninį statusą bei amžių, paskirdami juos tam tikroms pareigoms (pvz., vyresniems skirti vadovavimo užduotis, ką tik sulaukusiems šeimos pagausėjimo – pakelti atlyginimą). Žmogų laimingą darbe daro pasitenkinimas darbu (santykiais su kolegomis ir vadovu, darbo pobūdžiu, patiriama sėkmė darbe), teigiamos emocijos ir mažai neigiamų emocijų. Aukšto hedoninio lygio respondentai jaučiasi laimingesni darbe, nei žemo hedoninio lygio. Vadovai turėtų skatinti, ypač jaunų darbuotojų, savirealizaciją darbe. Subjektyvi gerovė yra svarbi motyvuojant žmogų geriau dirbti organizacijoje. Patenkinti darbu žmonės yra linkę mažiau praleidinėti darbo dienas arba mesti darbą. Subjektyvios darbuotojų gerovės didinimas susijęs su stresu, patiriamu darbe, mažinimu ir tikslų pasiekiamumo organizacijoje didinimu. Organizacija gali stengtis apmokyti darbuotoją, taip mažinant neigiamas emocijas ir didinant teigiamas, skatinant savirealizaciją darbe, suteikiant laisvadienius ar pakeliant algą. Demografiniai rodikliai tyrime pasirodė nesvarbūs, išskyrus išsilavinimą ir uždirbamas pajamas. Tokį rezultatą gauna ir N. Malik (2011), kuris daro išvadą, kad pasitenkinimas darbu yra stabili charakteristika. Laimingi darbuotojai labiau patenkinti darbu ir gyvenimu. Jauni respondentai yra laimingesni. Kuo daugiau žmogus uždirba, tuo jis jaučiasi laimingesnis. Laimingiausi ir labiausiai patenkinti gyvenimu – žmonės su aukštuoju išsilavinimu. Jaunesni (iki 45m.) darbuotojai jaučiasi labiau save realizuojantys darbe ir labiau patenkinti gyvenimu. Šeimyninė padėtis nelabai įtakojo darbuotojų subjektyvią gerovę. Aukštos subjektyvios gerovės respondentai pasižymėjo aukštesniu darboholizmo įverčiu, didesniu pasitenkinimu darbe, didesne savirealizacija darbe, pasitenkinimu gyvenimu ir teigiamomis emocijomis bei mažesnėmis neigiamomis emocijomis.

Kaip rašo J. Kasiulis ir V. Barvydienė (2003), motyvavimas remiantis lūkesčiais ir tikslais yra grindžiamas prielaida, kad darbuotojas bus motyvuotas tik tada, kai iš jo reikalaujantis asmuo suteiks jam galimybę realizuoti savo norus. Darbuotojo lūkesčiai, kuriuos turėtų realizuoti įmonė, yra tokie:

- Supratimas, kokia jo darbo esmė ir kam jis reikalingas.
- Parama individualiai tobulėti ir atitinkamas darbas.
- Įdomus, nuolatos naujovių teikiantis darbas.
- Pakankamas darbo sudėtingumas (iššūkis).
- Įtaka ir atsakomybė savo darbo bare.
- Pagerbimas už gerą darbą.
- Statusas ir prestižas savo darbo bare.
- Draugiški santykiai kolektyve, kolektyvo vienybė.
- Pakankamas atlyginimas.
- Aiški struktūra ir darbo pasiskirstymas.
- Saugumo savo darbo bare jausmas.
- Darbo rezultatų ir įvertinimų pusiausvyra.
- Avansavimas, karjeros galimybė.

Daugumai darbuotojų jų atliekamas darbas gali atrodyti nuobodus, tačiau draugystė su bendradarbiais bei neformalios grupės suteikia darbinei veiklai prasmės. Kiekvienas darbo grupės narys turi būti traktuojamas kaip asmenybė, jis jokia būdu negali būti izoliuotas. Vadovaujantis personalas privalo įvertinti socialines ir psichologines darbuotojų reikmes, nes jos padeda siekti organizacijos tikslų.

Praplečiant tyrimą, galima būtų jį patobulinti lyginant dirbančių ir bedarbių subjektyvią gerovę. Šiame tyrime bedarbių buvo per mažai, kad juos būtų galima adekvačiai tirti. Tai būtų svarbu, norint sužinoti subjektyvios gerovės ypatumus darbo jėgos Ukmergėje grupėje. Taip pat būtų galima lyginti vyrus ir moteris, kokie jų subjektyvios gerovės skirtumai, nors ankstesni tyrėjai skirtumų neranda. Faktorinė analizė taip pat galėtų būti žingsnis, tobulesnio tyrimo link, nes ji atskleistų, ar tikrai visi klausimai koreliuoja su pasirinkta subjektyvios gerovės struktūra: teigiamos emocijos, neigiamos emocijos ir pasitenkinimas darbu.

Tyrimo trūkumas būtų tas, kad naudoti duomenys yra iš subjektyvių retrospektyvių respondentų atsakymų apie save, o tai reiškia labai didelį subjektyvumą. Lieka neaišku, ar subjektyvūs atsakymai yra tikri žmogiškosios patirties atspindžiai ar tik išreiškia žmonių suvokimą apie tas patirtis.

IŠVADOS IR REKOMENDACIJOS

- Palyginus laimingus ir nelaimingus respondentus pagal Oksfordo laimės klausimyną, gauti statistiškai reikšmingi skirtumai tarp grupių. Grupės skyrėsi pagal teigiamas emocijas, pasitenkinimą gyvenimu bei darbu, savirealizaciją bei darboholizmą.
- Darboholizmas didžiausias grupėje, kuri uždirba 2500-3000lt per mėnesį. Šie žmonės jautė didžiausias teigiamas emocijas darbe bei pasitenkinimą gyvenimu apskritai.
- Palyginus respondentus pagal amžių, jie statistiškai reikšmingai nesiskiria, išskyrus pasitenkinimą gyvenimu ir savirealizaciją. Jaunesni (iki 45 metų) respondentai jaučiasi labiau save realizuojantys darbe bei labiau patenkinti gyvenimu.
- Palyginus mažai (iki 2000 lt per mėnesį) ir daug (daugiau nei 2000 lt per mėnesį) uždirbančius respondentus matyti, kad statistiškai reikšmingi skirtumai gauti darboholizmo ir pasitenkinimo darbu įverčiuose. Daug uždirbantys respondentai yra labiau linkę į darboholizmą ir yra labiau patenkinti savo darbu.
- Ryšys tarp kasdieninių emocijų ir pasitenkinimo darbu bei gyvenimu: neigiamos emocijos neigiamai koreliuoja su teigiamomis emocijomis bei pasitenkinimu darbu ir gyvenimu. Kuo teigiamos emocijos didesnės, tuo neigiamos emocijos mažesnės.
- Ukmergės savivaldybės darbuotojai, kurie pasižymi aukštu subjektyvios gerovės lygiu, taip pat yra ir labiau patenkinti darbu: santykiais su vadovais, kolegomis, darbo pobūdžiu.
- Aukšto hedoninio lygio respondentai yra labiau patenkinti darbu, jaučiasi labiau save realizuojantys darbe, patenkinti gyvenimu apskritai, jaučia daugiau teigiamų emocijų ir mažiau neigiamų bei jaučiasi laimingesni.

Remiantis darbu, galima suformuluoti šias rekomendacijas:

- Rekomenduojama darbuotojams, kuriems yra daugiau nei 45 metai, suteikti daugiau atsakomybės darbe: leisti apmokyti jaunesnius darbuotojus, organizuoti

susitikimus, vesti posėdžius, vesti komandą link tikslo. Taip jie jaustų galį labiau save realizuoti darbe.

- Organizacijos vadovai turėtų sudaryti sąlygas darbuotojų kūrybiškumui ir savirealizacijai darbe priimdami jų siūlymus ar naujas idėjas. Turėtų būti sukuriamas laisva mokymuisi ir asmeniniam tobulėjimui atmosfera, kuri gerai išreikštų darbuotojų vidinius poreikius.
- Vadovai turėtų nepamiršti kurti geranoriškos ir teigiamų emocijų kupinos darbo atmosferos – tai galima pasiekti rengiant bendrus susitikimus po darbo, skiriant daugiau laiko bendravimui ir informavimui darbe. Tai galbūt leistų darbuotojams užmegzti prasmingus ryšius su kolegomis, gauti teigiamų emocijų.
- Geri santykiai su vadovais ir kolegomis padėtų darbuotojams jausti didesnę pasitenkinimą darbu. Taip pat suteiktos galimybės mokytis kažko naujo ir prasmingo darbe gali prisidėti prie didesnio pasitenkinimo darbu. Galbūt vadovams vertėtų dalyvauti apmokymuose apie emocijas, jų valdymą, teisingą suvokimą, komandinį darbą, vadovavimą.
- Darbuotojai turėtų būti skatinami vengti darboholizmo, nes jis vargina žmogų ir skatina perdegimą darbe. Vaikus auginantiems asmenims turėtų būti suteikiamos sąlygos gerai jų priežiūrai – galbūt trumpesnė darbo savaitė, priedai prie algos.
- Būtų naudinga, jei darbuotojai būtų skatinami nusistatyti darbinius tikslus, kurie yra naudingi ir visai organizacijai. Tada darbuotojas būtų atsidavęs organizacijai ir darbui, patirtų subjektyvią gerovę ir padidėtų jo motyvacija bei produktyvumas darbe.

LITERATŪRA

1. Aristotelis (1990). Rinktiniai raštai // Vilnius, „Mintis“.
2. Avižienytė D. (2009). Darbuotojų subjektyvios gerovės ir ją formuojančių veiksnių įvertinimas (AB „Lietkabelis“ pavyzdžiu) // Magistro darbas, Šiaulių universitetas, Šiauliai.
3. Babos A. (2009). Organisational determinants of educational personnel job satisfaction // Management and economics. Revista academiei fortelor terestre, Nr. 4, 56, p. 52-56.
4. Bergman L., Daugirdaite D. (2006). The importance of social circumstances for Swedish women's subjective wellbeing // International Journal of Social Welfare, 15, p. 27-36.
5. Bučiūnienė I. (1996). Personalo motyvavimas. Mokomoji knyga // Kaunas, „Technologija“, p. 39-40.
6. Burke R. (2000). Workaholism in organisations: the role of personal beliefs and fears // Anxiety, Stress and Coping, Vol. 3, p. 53-64.
7. Burns R. (2008). Exploring the Effects of Employee and Organisational Characteristics on Two Models of Employee Well-being Within an Organisational Health Research Framework // A dissertation for the award of Doctor of Philosophy, Manchester.
8. Chmiel, N. (2005). Darbo ir organizacinė psichologija // Kaunas, „Poligrafija ir informatika“, p. 301-307.
9. Diener E. (2000). Subjective Well-Being. The Science of Happiness and a Proposal for a National Index // American Psychologist, Vol. 55, No. 1, p. 34-43.
10. Diener E. (2006). Guidelines for National Indicators of Subjective Wellbeing and Illbeing // Applied Research in Quality of Life, No. 1, p. 151-157.
11. Diener E., Lucas R. (2000). Explaining Differences in Societal Levels of Happiness: Relative Standards, Need Fulfillment, Culture and Evaluation Theory // Journal of Happiness Studies, No. 1, p. 41-78.

12. Diener E., Pavot W. (2008). The Satisfaction with Life Scale and the Emerging Construct of Life Satisfaction // *The Journal of Positive Psychology*, Vol. 3, No. 2, p. 137-152.
13. Diener E., Ryan K. (2009). Subjective well-being: a general overview // *South African Journal of Psychology*, Vol. 39, No. 4., p. 391-406.
14. Diener E., Seligman M. (2004). Beyond Money Toward an Economy of Wellbeing // *Psychological Science in the Public Interest*, Vol. 5, No. 1, p. 1-31.
15. Gallagher M., Lopez S., Preacher K. (2009). The Hierarchical Structure of Well-Being // *Journal of Personality*, Vol. 77, No. 4, p. 1025-1049.
16. Hansson A. (2009). Subjective Well-being in an Adult Swedish Population // *Karolinska Institutet, Stockholm*.
17. Hess U. (2003). *Emotion At Work // Burgundy Report, CIRANO*.
18. Hoorn A. (2007). A short introduction to subjective wellbeing: its measurement, correlates and policy uses // *Nijmegen Center of Economics, Radboud University of Nijmegen*.
19. Hupert F., Marks N., Clark A., Siegrist J., Stutzer A., Vittersø J. Personal and Social Well-being Module for The European Social Survey Round 3. NC 8 Paper 3b.
20. Jobber, D; Lancaster, G. (1997). *Selling and Sales Management*. 4th edition // London, Financial Times, Pitman Publishing.
21. Kashdan T. (2004). The assessment of subjective-wellbeing (issues raised by Oxford Happiness Questionnaire) // *Personality and Individual Differences*, No. 36, p. 1225-1232.
22. Kasiulis J., Barvydienė V. (2003). *Vadovavimo psichologija // Vadovėlis, Kaunas „Technologija“*.
23. Kavaliauskienė A. (2009). *Psichologiniai darbuotojų gerovės aspektai ir jų ryšys su ketinimu išeiti iš darbo // Magistro baigiamasis darbas, Vytauto Didžiojo universitetas, Kaunas*.
24. Lapinas O. (2011). *Psichologas Olegas Lapinas: būti laimingi galime išmokti // Interviu su 15 min., Žmonės 24.lt, publikuota 2011 sausio 31d., interaktyvus <http://www.15min.lt/naujiena/zmones/santykiai/psichologas-olegas-lapinas-buti->*

- laimingi-galime-ismokti-13-135358?&utm_source=newsletter&utm_medium=email&utm_campaign=15minlt_naujienos:_Kodel_Lietuvos_krepinio_rinktine_turi_(ne)bijoti_A_grupes? (žiūrėta 2011.02.01).
25. Lucas R., Clark A., Georgellis Y., Diener E. (2004). Unemployment Alters The Set Point for Life Satisfaction // *Psychological Science*, Vol. 15, No. 1.
 26. Malik N. (2011). Study on job satisfaction factors of faculty members at university of Balochistan // *International Journal of Academic Research*, Vol. 3, No. 1, p. 267-271.
 27. Martinkus B. (2003). Darbo procesų valdymas. Vadovėlis // Šiaulių universiteto leidykla, p. 95.
 28. Millette V., Gagne M. (2008) Designing volunteer's tasks to maximize motivation, satisfaction and performance: the impact of job characteristics on volunteer engagement // *Motiv Emot Original paper*, No. 32, p. 11-22.
 29. Myers D., Diener E. (1996). The Pursuit of Happiness // *Scientific American*, Vol. 274, Issue 5.
 30. Oishi S., Diener E., Lucas R. (2007). The Optimum Level of Well-Being: Can People Be too Happy? // *Perspectives on Psychological Science*, No. 4, Vol.2.
 31. Oishi S., Diener E., Suh E., Lucas R. (1999). Value as a Moderator in Subjective Wellbeing // *Journal of Personality*, No. 67, Vol. 1, p. 158-182.
 32. Pacevičius J. (2005). Emociniai asmenybės bruožų koreliatai // *Psichologija*, Nr.31. p 31-36.
 33. Pomaki G., Karoly P., Maes S. (2009). Linking Goal Progress to Subjective Well-Being at Work: The Moderating Role of Goal Related Self-Efficacy and Attainability // *Journal of Occupational Health Psychology*, Vol. 14, No. 2, p. 206-218.
 34. Rakauskienė E. (2006). Paraplegikų gyvenimo kokybės ypatumai. Magistro darbas. Kaunas, KKA.
 35. Razauskas R. (1997). Aš vadovas. Gero vadovo beiėškant // *Vilnius, Paėiolis*, p. 43, 73, 155.

36. Robbins S. (2006). Organizacinės elgsenos pagrindai // Kaunas, „Poligrafija ir informatika“, p. 58-64.
37. Sakalas A., Šilingienė V. (2000). Personalo valdymas. Vadovėlis // Kaunas, „Technologija“, p. 113.
38. Schaufeli V., Bakker A., Heijden F., Prins J. (2009). Workaholism, burnout and well-being among junior doctors: The mediating role of role conflict // *Work and Stress*, Vol. 23, No. 2, p. 155-172.
39. Scollon C., Diener E. (2006). Love, Work and Changes in Extraversion and Neuroticism over Time // *Journal of Personality and Social Psychology*, Vol. 91, No. 6, p. 1152-1165.
40. Sell H., Nagpal R. (1992). Assessment of Subjective Wellbeing. The Subjective Well-being Inventory // *Regional Health Paper*, SEARO, No. 24.
41. Senkuvienė L. (2008). Vyrų socialinės-ekonominės padėties sąsajos su subjektyvia fizine sveikata ir psichologine gerove // Magistro baigiamasis darbas, Vytauto Didžiojo universitetas, Kaunas.
42. Šarakauskienė Ž., Bagdonas A. (2010). Vyresniųjų klasių mokinių subjektyvios gerovės komponentų ir sociodemografinių kintamųjų sąsajos // *Psichologija*, Nr. 41, p. 18-32.
43. Šilinskas G., Žukauskienė R. (2004). Subjektyvios gerovės išgyvenimas ir su juo susiję veiksniai vyrų imtyje // *Psichologija*, Nr. 30, p. 1-12.
44. Taločkienė V. (2002). Pasitenkinimo darbu veiksniai // *Verslo banga* (2002 09 12), interaktyvus, žiūrėta 2011 04 03 <http://www.verslobanga.lt/lt/patark.full/3d806efcb344a>.
45. Taris T., Geurts S., Schaufeli W., Blonk R., Lagerveld S. (2008). All day and all of the night: The relative contribution of two dimensions of workaholism to well-being in self-employed workers // *Work and Stress*, Vol. 22, No. 2, p. 153-165.
46. Tkach Ch., Lyubomirsky S. (2006). How do people pursue happiness?: relating personality, happiness increasing strategies, and well-being // *Journal of Happiness Studies*, Vol. 7, p. 183-225.

47. Zammuner V. L., Galli C. (2005). Wellbeing: Causes and consequences of emotion regulation in work settings // *International Review of Psychiatry*, Vol. 17, No. 5, p. 355-364.
48. Zheng X., Sang D., Lin Q. (2004). Personality, cognitive and social orientations and subjective wellbeing among Chinese students // *Australian Psychologist*, Vol 39 (4), p. 166-171.
49. http://worlddatabaseofhappiness.eur.nl/hap_nat/nat_fp.php (interaktyvus, žiūrėta 2010 04 12).
50. <http://www.doctoroz.com/videos/oxford-happiness-questionnaire> (interaktyvus, žiūrėta 2010 06 12).

PRIEDAS NR. 1

Anketa

Gerbiami tyrimo dalyviai, Šiaulių universiteto Vadybos katedra atlieka tyrimą, kurio tikslas įvertinti darbuotojų subjektyvios gerovės lygį ir ją formuojančius veiksnius¹. Prašyčiau Jus atsakyti į pateiktus klausimus. Tyrimas anonimiškas. Šios anketos atsakymai bus naudojami tik apibendrinus visus tyrimo rezultatus. Individualūs duomenys analizuojami nebus, tyrimui svarbios bendros tendencijos. Pasiremiant Jūsų atsakymais, bus rengiami konkretūs motyvavimo projektai. Rašykite taip, kaip Jums atrodo teisinga.

1. Kiek Jums metų? (*įrašykite*).....
2. Koks Jūsų išsilavinimas? (*įrašykite*).....
3. Koks Jūsų vedybinis statusas? (*pabraukite*)
 - a. Susituokęs
 - b. Nevedęs
 - c. Išsiskyręs
 - d. Našlys/-ė
 - e. Gyvenate nesituokęs su partnere
4. Kokios Jūsų pajamos vienam mėnesiui? (*įrašykite*).....
5. Ar šios pajamos pakankamos? (*apibraukite*) Taip Ne Nevisai
6. Ar turite vaikų? Jei taip, kiek?.....
7. Ar šiuo metu dirbate? (*apibraukite*) Taip Ne
8. Ar esate pensininkas? Jei taip, koks? (*apibraukite*)
 - a. Pagal neįgalumą
 - b. Pagal amžių

Įvertinkite savo emocinę būseną, išgyventą per praėjusį mėnesį darbe.

	1 (niekada)	2 (retai)	3 (kartais)	4 (dažnai)	5 (labai dažnai)	Sunku pasakyti
9. Jautėtės nervingas.						
10. Jautėtės liūdnas.						
11. Erzino aplinka.						
12. Jautėtės susirūpinęs dėl problemų.						
13. Jautėte, kad viskas klostosi taip, kaip ir planavote.						
14. Jautėte, kad dieną praleisdavote turiningai.						
15. Jautėtės ramus.						

¹ Kilus klausimams kreipkitės į Justę Šiaučiūnaitę, mob. Tel. 864846295.

	1 (niekada)	2 (retai)	3 (kartais)	4 (dažnai)	5 (labai dažnai)	Sunku pasakyti
16. Džiaugėtės savo laisvalaikiu.						
17. Jautėtės laimingas.						
18. Jautėte depresiją.						
19. Jaučiate, kad jūsų gyvenimas yra prasmingas.						
20. Jautėtės patenkintas savo gyvenimu apskritai, pastarosiomis dienomis.						
21. Jautėtės patenkintas gyvenimu.						
22. Galvojate, kad dauguma atvejų Jūsų gyvenimas artimas idealiam.						
23. Iš dalies jūs gyvenime pasiekėte svarbių dalykų, kurių norėjote.						
24. Bendrai paėmus, jūsų gyvenimas yra toks, kokio ir norėtumėte.						
25. Kasdienybėje jums sunku parodyti, ką sugebate.						
26. Iš esmės jaučiate, kad tai, ką darote gyvenime, yra vertinga.						
27. Jautėte, kad realizuojate savo gebėjimus darbe.						
28. Kasdienybėje retai darote tai, kas jums iš tiesų teikia džiaugsmą.						
29. Manote, kad gaunate pripažinimą, kurio nusipelnėte.						
30. Jūs turite darbe galimybių mokytis ko nors naujo.						
31. Esate patenkintas santykiais su vadovu.						
32. Esate patenkintas santykiais su kolegomis.						

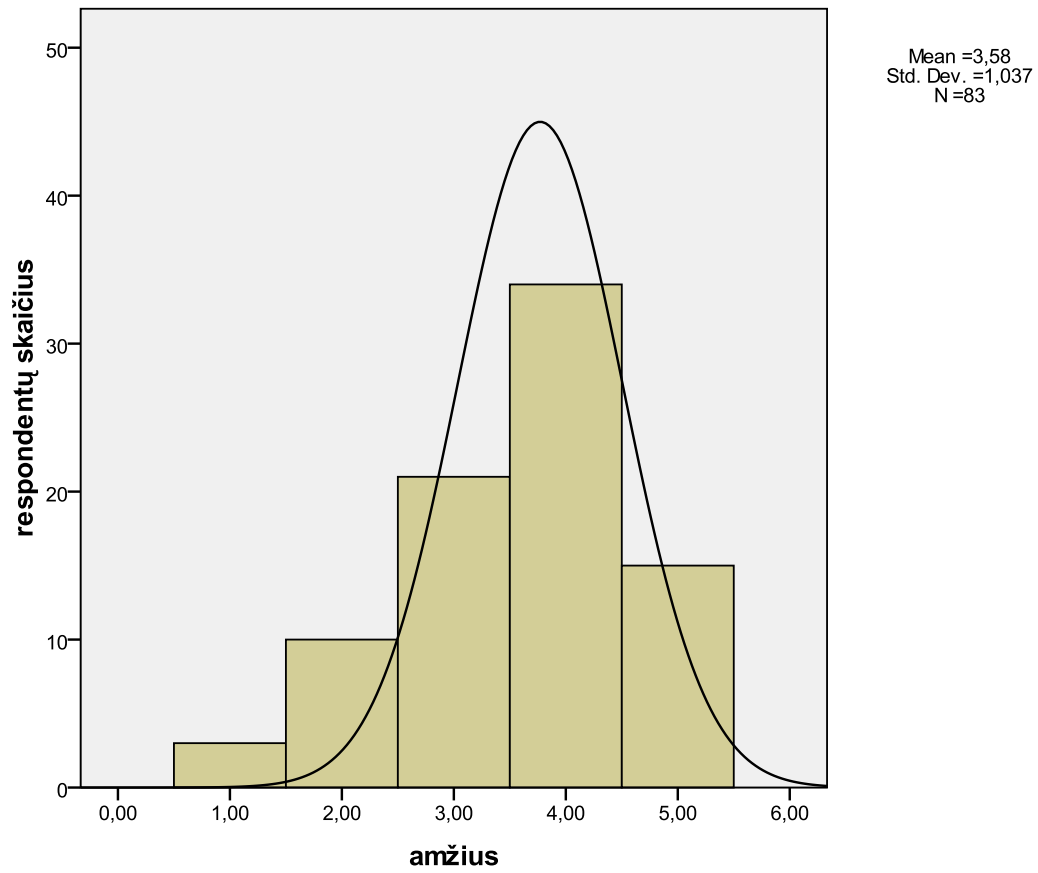
	1 (niekada)	2 (retai)	3 (kartais)	4 (dažnai)	5 (labai dažnai)	Sunku pasakyti
33. Esate patenkintas darbo pobūdžiu.						
34. Ar sutinkate su teiginiu, kad „man greitai atsibosta atostogos, kai neveikiu nieko produktyvaus“.						
35. Ar sutinkate su teiginiu, kad „aš dažnai jaučiu, kad yra kažkas viduje, kas verčia mane sunkiai dirbti“.						
36. Ar sutinkate su teiginiu, kad „mano darbas yra daugiau džiaugsmas nei darbas“.						
37. Ar sutinkate su teiginiu, kad „man greitai atsibosta atostogos, kai neveikiu nieko produktyvaus“.						

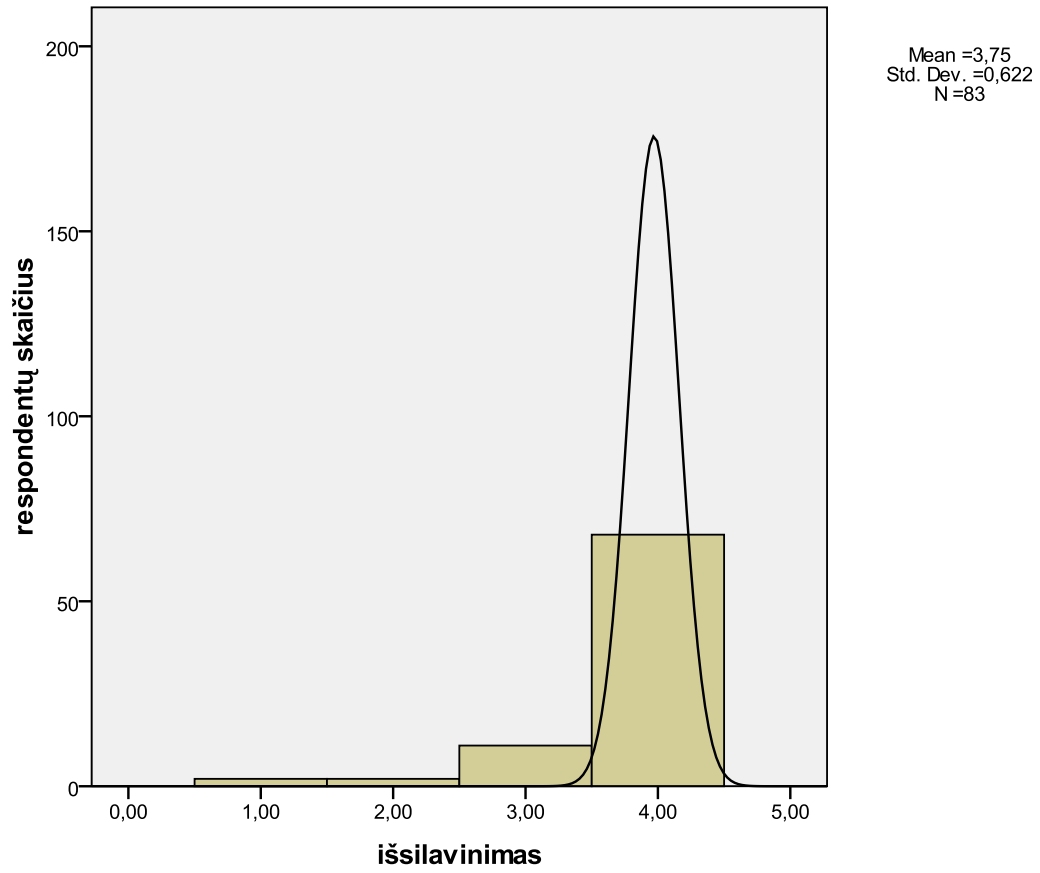
Oksfordo laimės klausimynas

Šalia sakinio parašykite, kiek sutinkate su teiginiu (1 – labai nesutinku, 2 – vidutiniškai nesutinku, 3 – šiek tiek nesutinku, 4 – šiek tiek sutinku, 5 – vidutiniškai sutinku, 6 – labai sutinku). Negalvokite ilgai ties kiekvienu sakiniu, o pasikliaukite pirmuoju įspūdžiu. Čia nėra nei teisingų, nei klaidingų atsakymų.

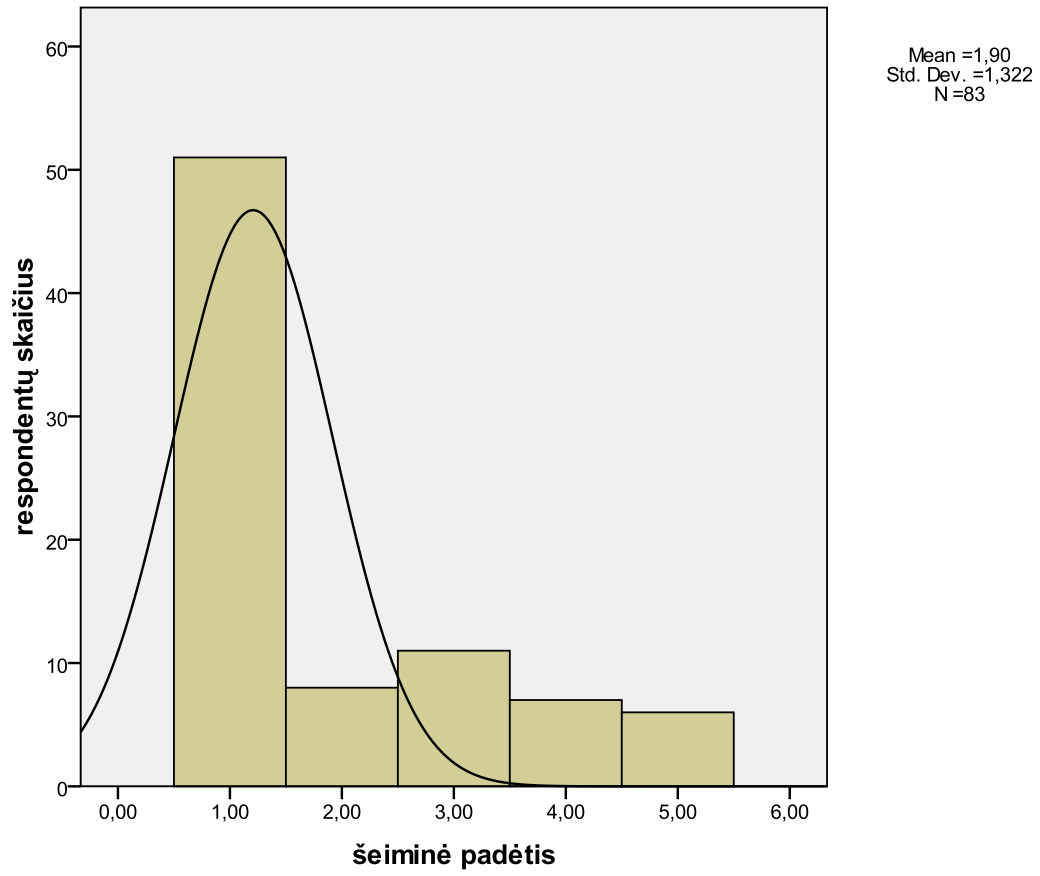
1.	Aš nesijaučiu ypatingai patenkintas tuo, koks aš esu.
2.	Aš labai domiuosi kitais žmonėmis.
3.	Aš jaučiu, kad gyvenimas teikia pasitenkinimą.
4.	Aš jaučiu šiltus jausmus beveik kiekvienam.
5.	Aš retai prabundu pailsėjęs.
6.	Aš ne itin optimistiškai žvelgiu į ateitį.
7.	Dauguma dalykų man teikia džiaugsmą.
8.	Aš visados įsipareigojęs ir įsitraukęs.
9.	Gyvenimas yra geras.
10.	Aš manau, kad pasaulis yra gera vieta.

11.	Aš daug juokiuosi.
12.	Aš patenkintas beveik viskuo gyvenime.
13.	Aš nemanau, kad esu patrauklus.
14.	Yra skirtumas tarp to, ką aš norėčiau padaryti ir to, ką padariau.
15.	Aš esu labai laimingas.
16.	Aš matau grožį kai kuriuose dalykuose.
17.	Aš visada pralinksminu kitus.
18.	Aš randu laiko viskam, ko noriu.
19.	Aš jaučiu, kad nekontroliuoju savo gyvenimo.
20.	Aš jaučiu, kad galiu bet ko imtis.
21.	Aš jaučiuosi psichiškai budrus.
22.	Aš dažnai jaučiu džiaugsmą ir pakylėjimą.
23.	Man nelengva daryti sprendimus.
24.	Aš nejaučiu ypatingos prasmės ir tikslo savo gyvenime.
25.	Aš jaučiuosi energingas.
26.	Aš paprastai įtakoju įvykius.
27.	Man nesmagu būti su kitais žmonėmis.
28.	Aš nesijaučiu ypatingai sveikas.
29.	Aš neturiu ypatingai laimingų prisiminimų iš praeities.

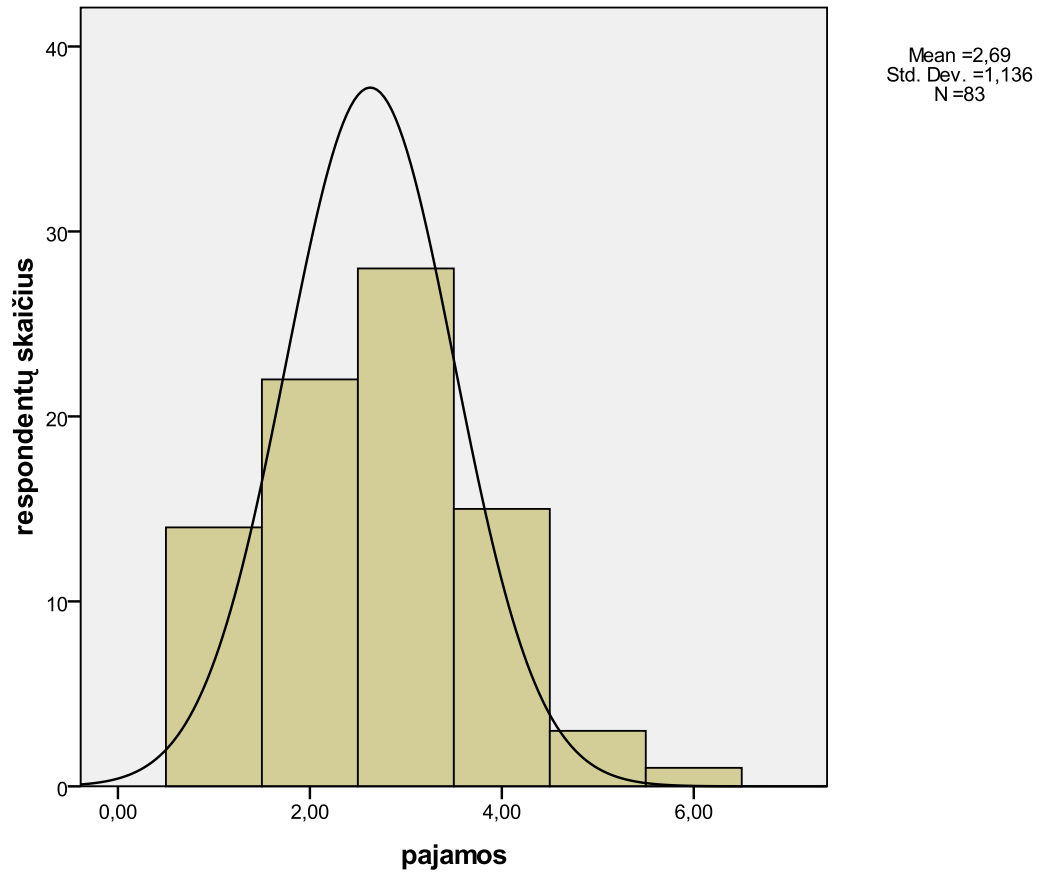
PRIEDAS NR. 2**5 pav.** Respondentų amžiaus diagrama



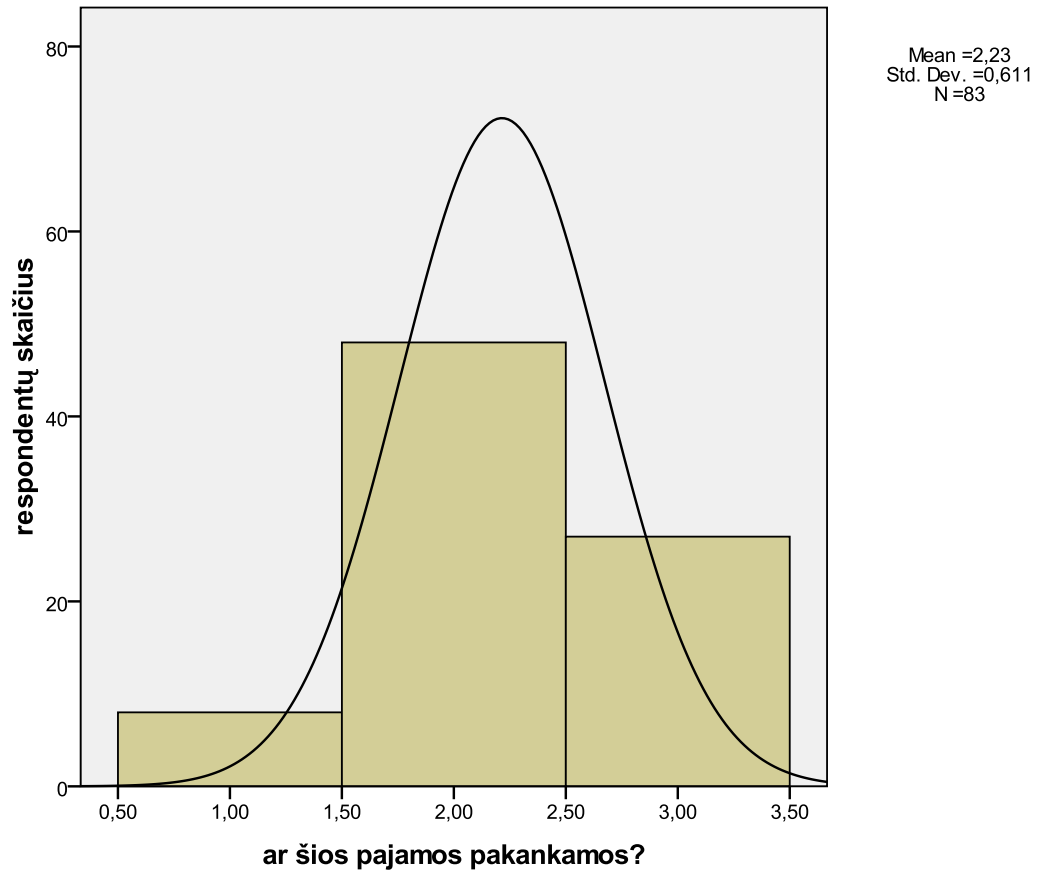
6 pav. Respondentų išsilavinimo diagrama



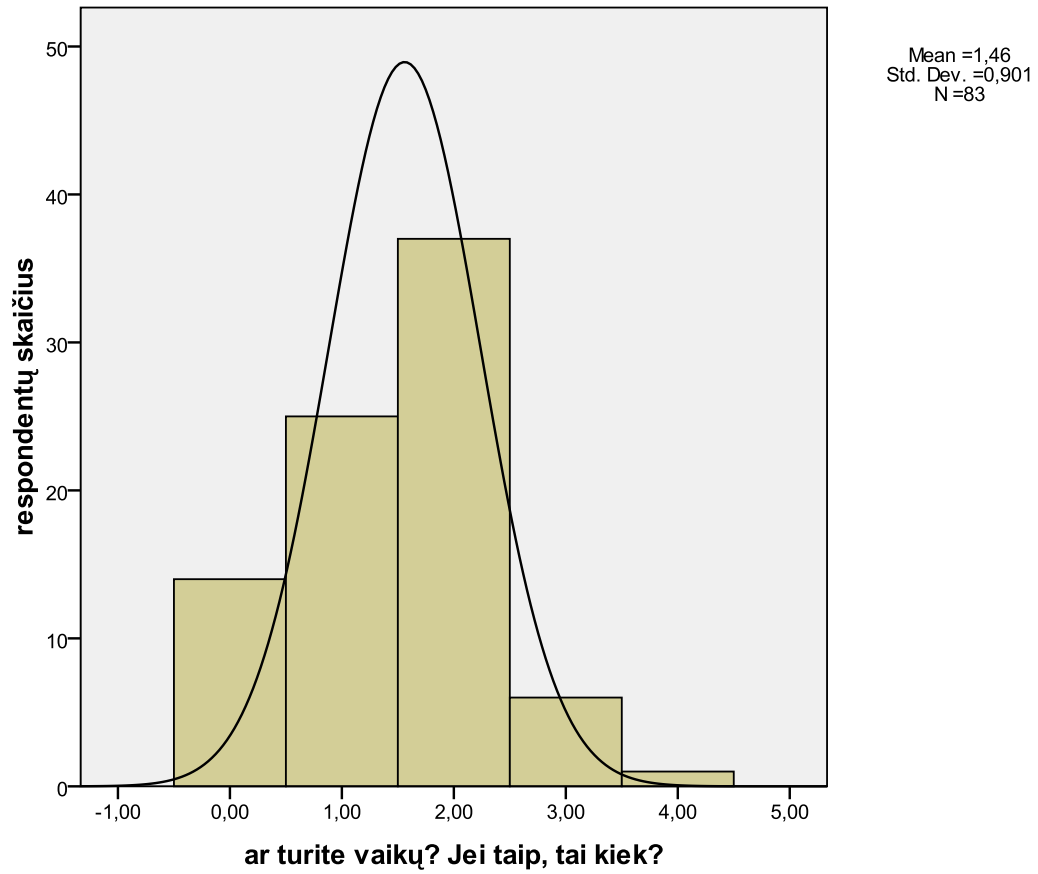
7 pav. Respondentų šeiminės padėties diagrama



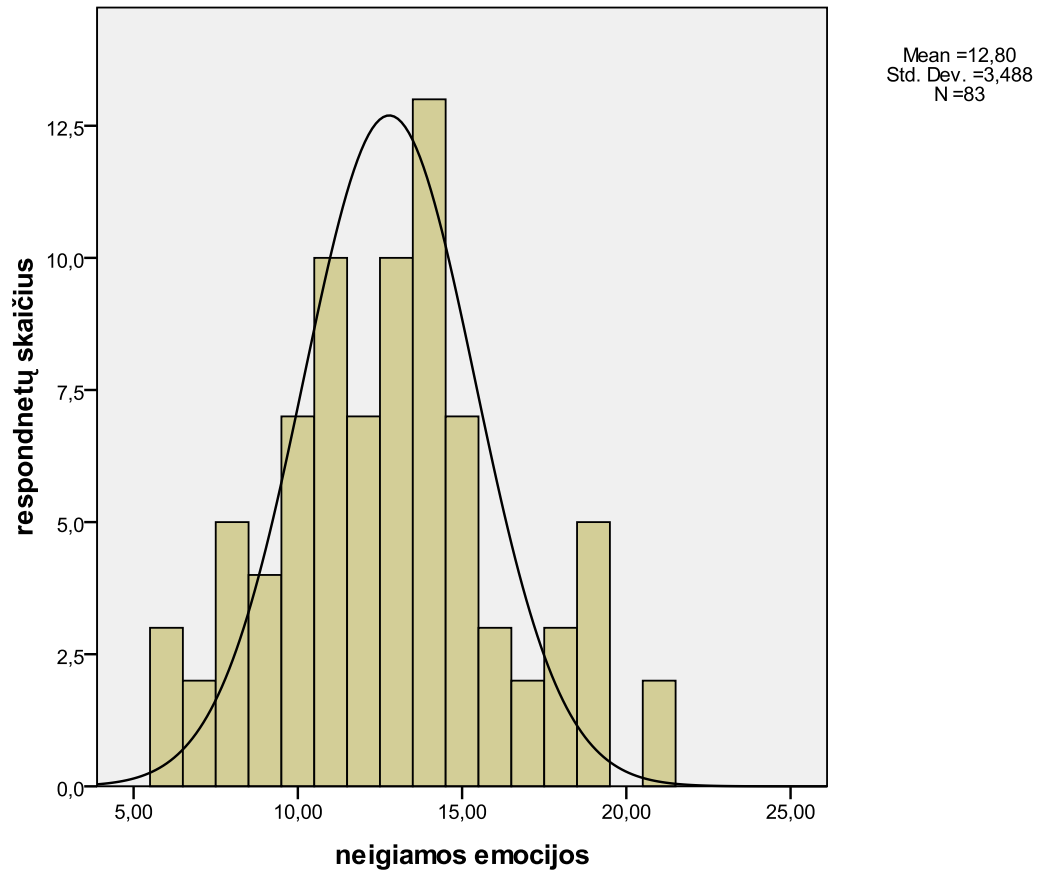
8 pav. Respondentų pajamų diagrama



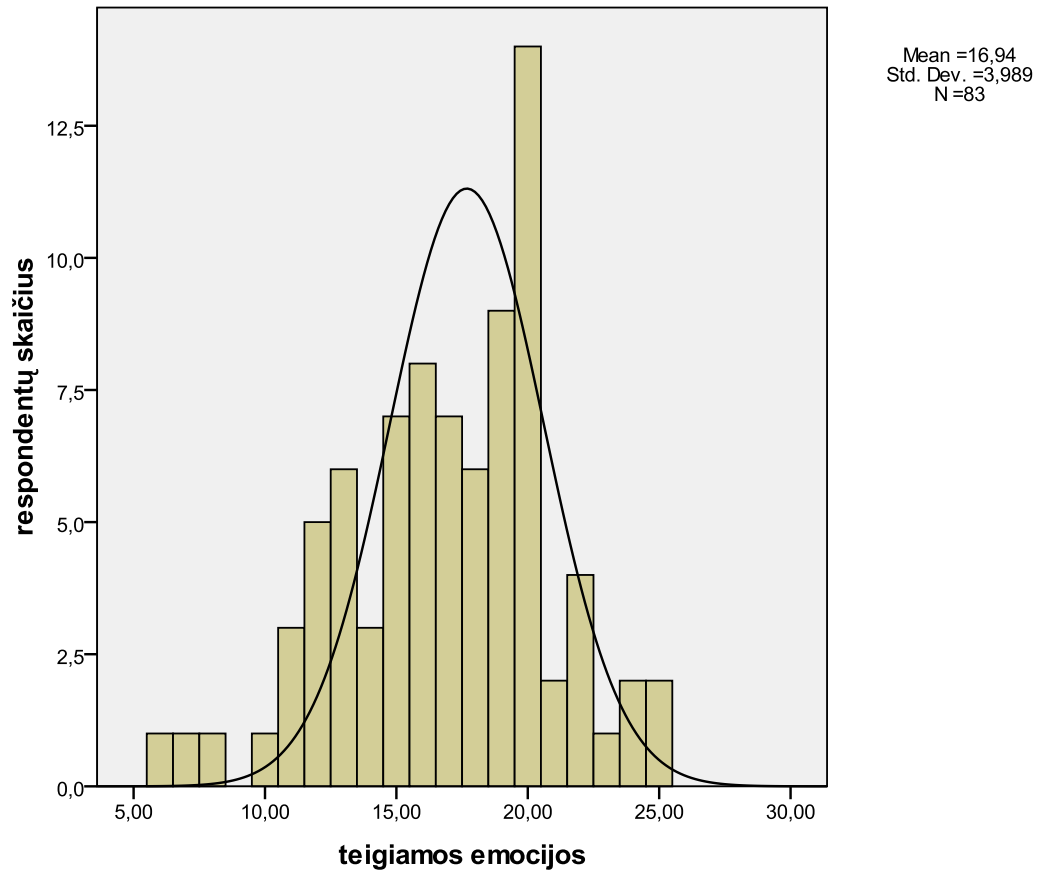
9 pav. Respondentų atsakymų „ar šios pajamos pakankamos?“ diagrama



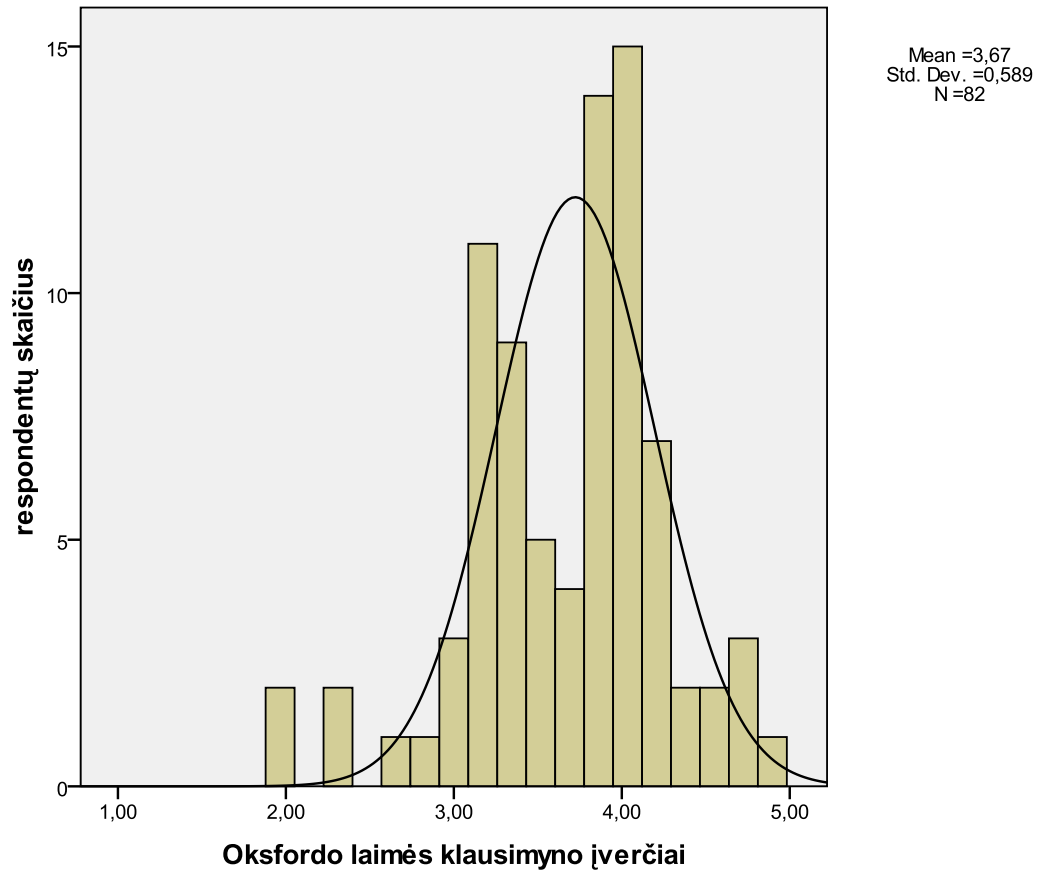
10 pav. Respondentų atsakymų „Ar turite vaikų? Jei taip, kiek?“ diagrama



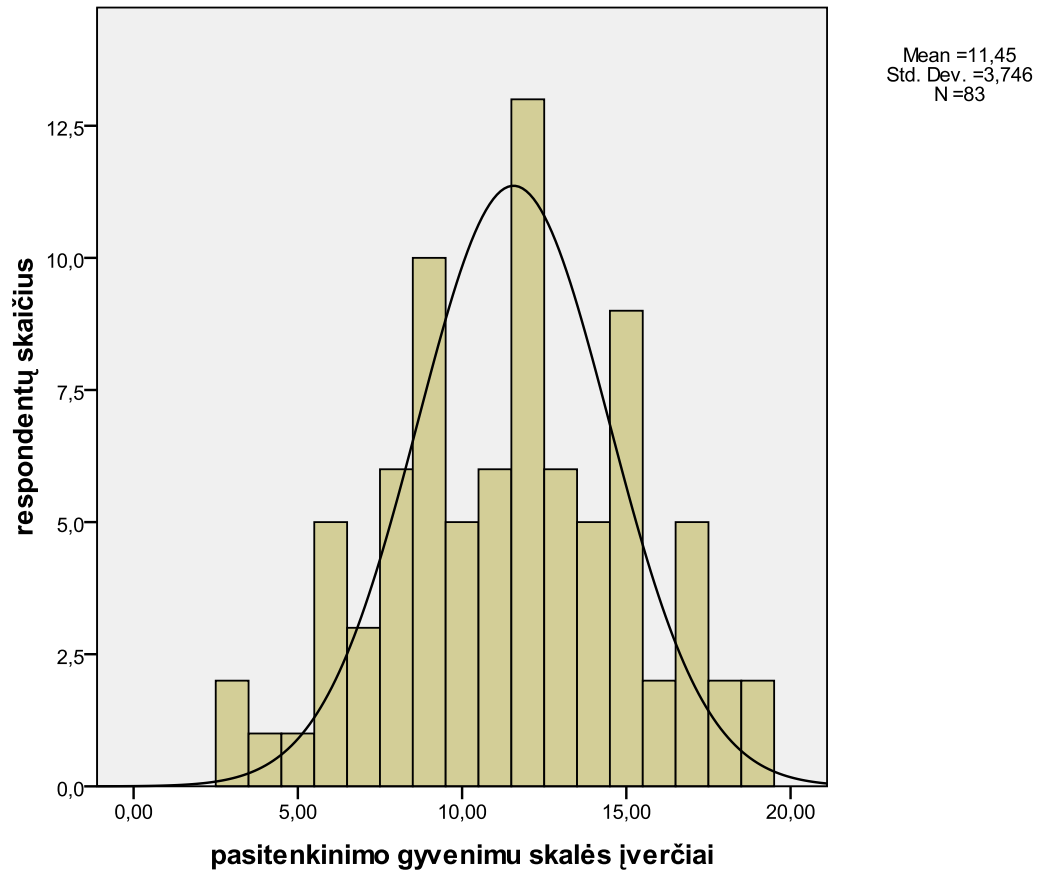
11 pav. Neigiamų emocijų diagrama



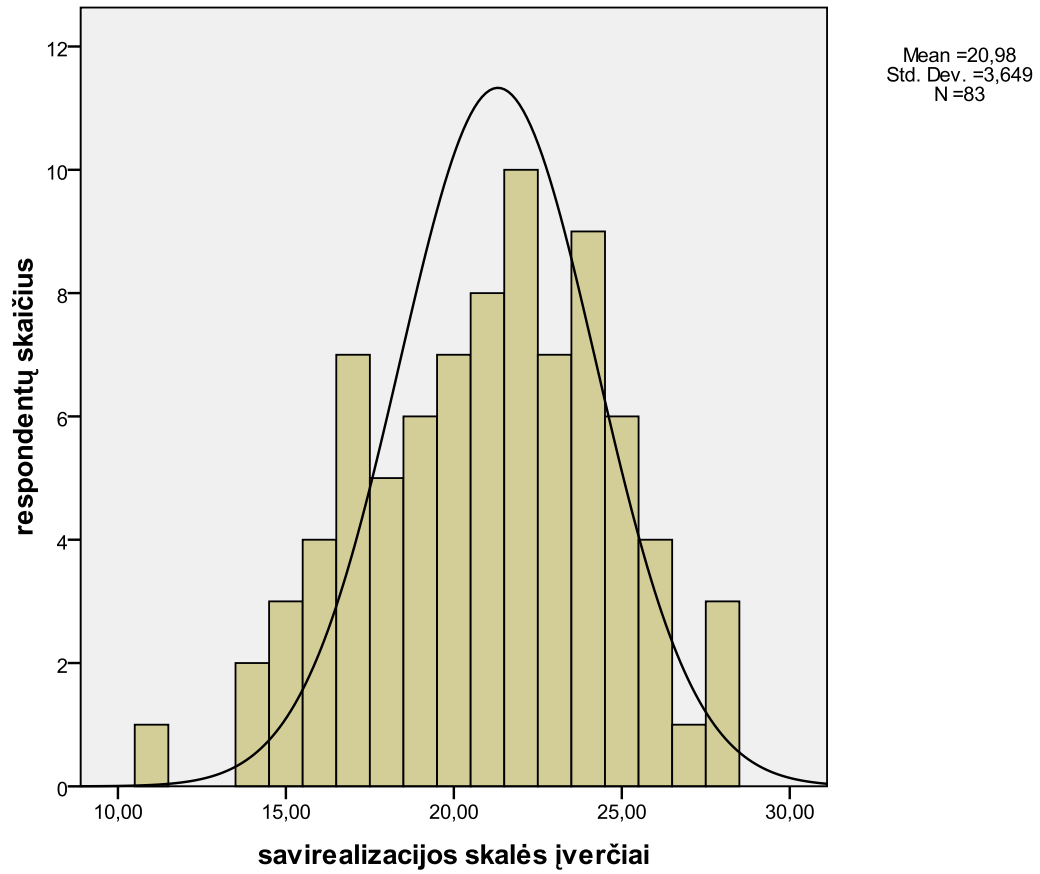
12 pav. Teigiamų emocijų diagrama



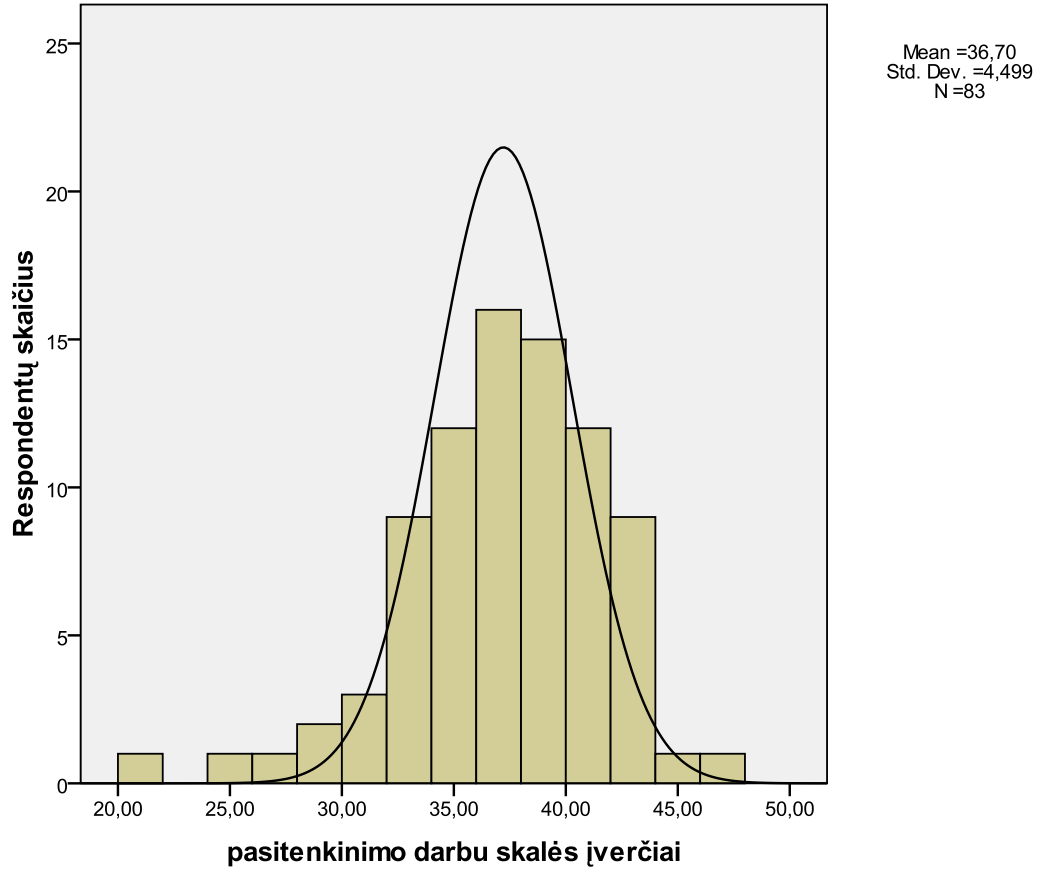
13 pav. Oksfordo laimės klausimyno įverčių diagrama



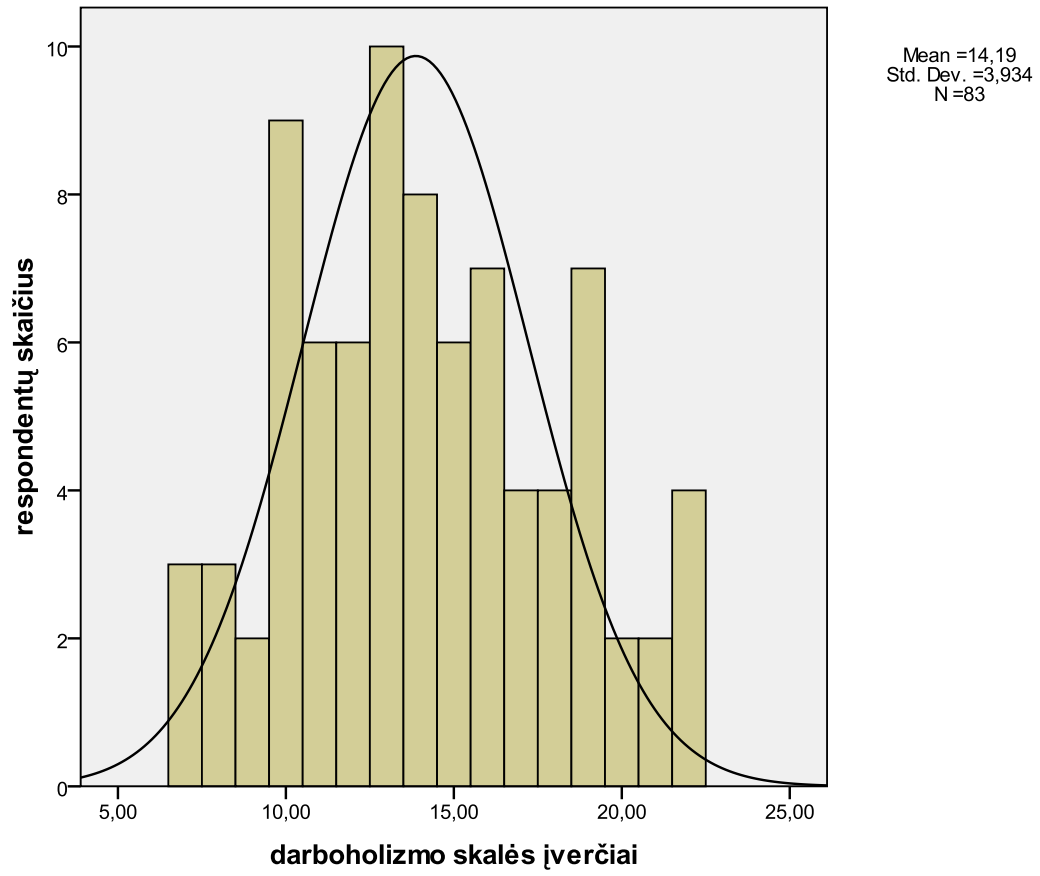
14 pav. Pasitenkinimo gyvenimu skalės diagrama



15 pav. Savirealizacijos darbe skalės diagrama



16 pav. Pasitenkinimo darbu skalės diagrama



17 pav. Darboholizmo skalės įverčių diagrama

39 lentelė

Gautų rodiklių vidurkiai

Rodikliai	N	Minimumas	Maksimumas	Vidurkis	Standartinis nuokrypis
Neigiamos emocijos	83	6,00	21,00	12,7952	3,48782
Teigiamos emocijos	83	6,00	25,00	16,9398	3,98885
Pasitenkinimas gyvenimu	83	3,00	19,00	11,4458	3,74574
Savirealizacija	83	11,00	28,00	20,9759	3,64918
Pasitenkinimas darbu	83	21,00	46,00	36,6988	4,49860
Darboholizmas	83	7,00	22,00	14,1928	3,93377
Oksfordo klausimyno laimės įvertis (laimės indeksas)	82	1,97	4,86	3,6686	0,58919
Iš viso:	83				