MYKOLO ROMERIO UNIVERSITETAS
SOCIALINĖS GEROVĖS FAKULTETAS
PSICHOLOGIJOS INSTITUTAS

VIKTORIJA JEGOROVA

VERSLO PSICHOLOGIJOS MAGISTRANTŪROS NUOLATINĖS STUDIJOS

DARBUOTOJŲ PASITENKINIMO DARBU, EMOCINIO INTELEKTO IR ASMENYBĖS BRUOŽŲ SĄSAJOS

Magistro baigiamasis darbas

Darbo vadovė – lekt. Oksana Malinauskienė

Darbo konsultantė – lekt. dr. Natalija Norvilė

Vilnius, 2016

TURINYS

PRATARMĖ 4

SĄVOKŲ ŽODYNAS 6

I. DARBUOTOJŲ PASITENKINIMO DARBU, EMOCINIO INTELEKTO IR ASMENYBĖS BRUOŽŲ RYŠYS 7

1.1. Pasitenkinimo darbu samprata 7

1.2. Vyrų ir moterų pasitenkinimas darbu 9

1.3. Emocinio intelekto samprata 10

1.4. Vyrų ir moterų emocinis intelektas 13

1.5. Darbuotojų emocinis intelektas organizacijoje 13

1.6. Asmenybės bruožų samprata 14

1.6.1. Ekstraversija 16

1.6.2. Neurotizmas 16

1.6.3. Atvirumas patyrimui 17

1.6.4. Sutariamumas 17

1.6.5. Sąmoningumas 18

1.7. Vyrų ir moterų asmenybės bruožai 18

1.8. Darbuotojų asmenybės bruožai organizacijoje 19

1.9. Emocinio intelekto ir asmenybės bruožų sąsajos 20

1.10. Pasitenkinimo darbu ir emocinio intelekto sąsajos 21

1.11. Pasitenkinimo darbu ir asmenybės bruožų sąsajos 22

1.12. Darbuotojų pasitenkinimo darbu, emocinio intelekto ir asmenybės bruožų sąsajos 23

1.13. Problema, tikslas, uždaviniai 24

II. METODIKA 26

2.1. Tyrimo dalyviai 26

2.2. Tyrimo metodikos 26

2.3. Tyrimo eiga 30

2.4. Tyrimo rezultatų apdorojimas 31

III. REZULTATAI 31

3.1. Tyrimo kintamųjų aprašomoji statistika 31

3.2. Darbuotojų pasitenkinimo darbu, emocinio intelekto ir asmenybės bruožų palyginimas pagal lytį 34
3.2.1. Vyrų ir moterų pasitenkinimo darbu palyginimas 34
3.2.2. Vyrų ir moterų emocinio intelekto palyginimas 35
3.2.3. Vyrų ir moterų asmenybės bruožų palyginimas 36
3.3. Darbuotojų emocinio intelekto ir asmenybės bruožų sąsajos 37
3.4. Darbuotojų pasitenkinimo darbu ir asmenybės bruožų sąsajos 40
3.5. Darbuotojų pasitenkinimo darbu ir emocinio intelekto sąsajos 43
3.6. Darbuotojų pasitenkinimo darbu, asmenybės bruožų ir emocinio intelekto sąsajos 44
VI. REZULTATŲ APTARIMAS 51
V. IŠVADOS 57
LITERATŪRA 58
SANTRAUKA 68
SUMMARY 69
PRIEDAI 70

PRATARMĖ

Darbo aktualumas, naujumas ir nauda. Pasitenkinimas darbu yra vienas dažniausiai nagrinėjamų organizacinės psichologijos konstruktų (Viningienė, 2014). Tai – visos organizacijos elgsenos ir individų darbo veiksnys (Jovarauskaitė ir Tolutienė, 2010). Pasitenkinimo darbu kėlimas yra naudingas tiek individualiu, tiek organizaciniu lygmenimis, todėl svarbu žinoti, su kokiais veiksniais yra susijęs šis konstruktas. Teigiama, jog pasitenkinimas darbu gali būti siejamas su įvairiais veiksniais, tačiau jų priežasties - pasekmės ryšio negalima pritaikyti bendrai visiems individams, nes kiekvienas darbuotojas suvokia ir vertina gaunamą informaciją individualiai (Bakanauskienė, Bendaravičienė ir Krikštolaitis, 2010). Būtent todėl naudinga nagrinėti pasitenkinimo darbu sąsajas su darbuotojo vidiniais veiksniais, pvz., asmenybės bruožais (Jones, Hill ir Henn, 2015), emociniu intelektu (Ealias ir George, 2012). Asmenybės bruožai gali lemti individualius darbuotojų elgesio ypatumų skirtumus (Barrick ir Mount, 2005). Svarbu tai, jog emocinis intelektas reikšmingas organizaciniame kontekste tiek bendrai žmogiškųjų išteklių aspektu, tiek tokiems organizaciniams veiksniams kaip: darbo planavimas, personalo atranka, santykių vystymas su bendradarbiais bei klientais, vadovavimas (Serrat, 2009), kas neatsiejama nuo organizacijos tikslo – aukštų rezultatų. Reikia paminėti, jog greitai besivystančioje visuomenėje, nors ir bandoma atsikratyti lyčių stereotipų, vis dar analizuojami lyčių skirtumai, kurie gali būti svarbūs organizaciniame kontekste, todėl šiame darbe atsižvelgiama ne tik į sąsajas tarp konstruktų, bet ir konstruktų palyginimą pagal lytis. Aktualu ir naudinga nagrinėti tiek pasitenkinimą darbu, tiek kitus konstruktus, su kuriais jis susijęs, siekiant praktinės naudos organizacijoms, darbuotojams bei organizaciniams psichologams. Sąsajų nagrinėjimas tarp pasitenkinimo darbu ir asmenybės bruožų, emocinio intelekto beveik nėra nagrinėtas anksčiau, todėl šis tyrimas gali padėti verslo psichologams personalo atrankos, vystymo procesuose bei organizacinio efektyvumo didinimo aspektais, bei tapti pagrindu tolimesniems empiriniams tyrimams šia tema. Tiek užsienyje, tiek Lietuvoje vis dar yra nagrinėjamos sąsajos tarp pasitenkinimo darbu ir emocinio intelekto bei pasitenkinimo darbu ir asmenybės bruožų, todėl ši tema – aktuali šiuolaikiniams psichologijos mokslo atstovams.

Darbo problema. Kadangi viena iš problemų, su kuria susiduria šiuolaikiniai darbuotojai ir organizacijų vadovai, yra žemas pasitenkinimo darbu lygis, svarbu žinoti, su kuo tai susiję ir kaip tai gali būti koreguojama organizacijoje. Iki šiol nėra vienareikšmiškai sutariama, koks tikslus pasitenkinimo darbu apibrėžimas, todėl kyla daug klausimų, kokie būtent veiksniai nulemia darbuotojų pasitenkinimo darbu lygį (Spector, 1997; Tella, Ayeni ir Popoola, 2007). Mokslinėje literatūroje randama, jog pasitenkinimas darbu gali būti siejamas tiek su išoriniais, tiek su vidiniais veiksniais

(Arvey, Li, Wang ir Song, 2011; George ir Jones, 2008; Nasir ir kt., 2012). Tyrėjai randa skirtingo pobūdžio sąsajas tarp asmenybės bruožų (vidinių veiksnių) ir pasitenkinimo darbu (Ganu and Kogutu, 2014; Mhlanga, 2012; Naz, Rehman and Sahib, 2013). Svarbu paminėti ir tai, jog mokslinėje literatūroje randama tyrimų, kurių autoriai yra nustatę pasitenkinimo darbu sąsajas su vidiniu veiksniu – emociniu intelektu, tačiau skirtingais tyrimais gaunami nevienareikšmiški rezultatai (Ghoniem ir kt., 2011; Shoostarian, Ameli ir Amilirani, 2013). Taip pat svarbu, jog tiriant emocinį intelektą organizaciniame kontekste, nustatyta, jog tai, priešingai nei asmenybės bruožai, koreguotinas konstruktas, kuris gali būti vystomas, pasitelkus priemones (Serrat, 2009). Vis dėl to, nors yra nagrinėjamos sąsajos tarp darbuotojo asmenybės bruožų ir pasitenkinimo darbu bei pasitenkinimo darbu ir darbuotojo emocinio intelekto, gaunami prieštaringi tyrimų rezultatai. Taip pat nevienareikšmiai rezultatai gaunami tiriant ar pasitenkinimas darbu gali būti prognozuojamas, remiantis emociniu intelektu ar asmenybės bruožais.

Remiantis aprašyta problema ir aktualumu, magistro baigiamajame darbe keliami **pagrindiniai klausimai** yra – ar darbuotojų pasitenkinimas darbu yra susijęs su asmenybės bruožais ir emociniu intelektu? Ar darbuotojų pasitenkinimas darbu, emocinis intelektas ir asmenybės bruožai skiriasi tarp vyrų ir moterų? Ar darbuotojų pasitenkinimas darbu gali būti prognozuojamas, remiantis asmenybės bruožais ir emociniu intelektu?

Darbo objektas yra darbuotojų pasitenkinimas darbu, emocinis intelektas ir asmenybės bruožai.

Atsižvelgiant į nagrinėtą problemą ir jos aktualumą, šiame darbe, atlikus literatūros analizę ir empirinį tyrimą, keliamas **tikslas** – nustatyti, darbuotojų pasitenkinimo darbu, emocinio intelekto ir asmenybės bruožų sąsajas.

Darbo autorė dėkoja darbo vadovei lekt. Oksanai Malinauskienei bei konsultantei lekt. dr. Natalijai Norvilei už vadovavimą magistro baigiamajam darbui ir pagalbą. Taip pat nuoširdžiai dėkojama tyrimo dalyviams ir asmenims, padėjusiems viso magistro baigiamojo darbo rašymo metu.

SĄVOKŲ ŽODYNAS

Emocinis intelektas – tai gebėjimas suvokti ir suprasti emocijas, gebėjimas išreikšti ir įvardyti emocijas bei gebėjimas valdyti emocijas (Takšić, 2009).

Asmenybės bruožai – pastovūs, emociniai, tarpasmeniniai, patirties bei motyvacijos konstruktai, kurie paaiškina žmonių elgesį įvairiose situacijose (Barrick ir Mount, 2005). Remiantis Didžiojo penketo modeliu (Costa ir McCrae, 1991), išskiriami penkios pagrindinės asmenybę nusakančios bruožų dimensijos:

Neurotizmas – bruožas, rodantis asmens tendenciją patirti neigiamus jausmus – baimę, liūdesį, nepasitenkinimą, pyktį, kaltę ir pan.

Ekstraversija – bruožas, siejamas su šiluma, visuomeniškumu, savęs įtvirtinimu, aktyvumu, sužadinimo siekimu ir teigiamomis emocijomis.

Atvirumas patyrimui – bruožas, kuriam priklauso fantazija, estetiškumas, jausmai, veikla, idėjos ir vertybės.

Sutariamumas – bruožas, siejamas su altruistiškumu, kito užjautimu ir supratimu, pastangomis padėti kitiems.

Sąmoningumas – bruožas, kuris apima ir planavimo, organizavimo, užduočių išsikėlimo procesus, pasiekimų poreikį.

Pasitenkinimas darbu – bendras pasitenkinimas arba nepasitenkinimas veiksniais, susijusiais su darbu: darbo užmokesčiu, paaukštinimo galimybėmis, vadovavimu, privilegijomis/lengvatomis, pripažinimu, darbo organizavimu, bendradarbiais, darbo pobūdžiu, ryšiais darbe (Spector, 1997).

I. DARBUOTOJŲ PASITENKINIMO DARBU, EMOCINIO INTELEKTO IR ASMENYBĖS BRUOŽŲ RYŠYS

1.1. Pasitenkinimo darbu samprata

Pirmiausia, kalbant apie pasitenkinimo darbu sampratą, reikia pabrėžti tai, jog pasitenkinimas darbu yra vienas dažniausiai nagrinėjamų organizacinės psichologijos konstruktų (Viningienė, 2014). Svarbu tai, jog pasitenkinimo darbu sąvoka iki šiol nėra vienareikšmiškai apibrėžta. Pasitenkinimas darbu yra sudėtingas, susidedantis iš daugelio komponentų, todėl įvairūs autoriai skirtingai apibrėžia šį konstruktą. Bendrąja prasme, pasitenkinimas darbu yra apibūdinamas kaip dirbančio asmens ryšys su darbu (Oxford Dictionary of Psychology, 2014). Taločkienė (2002) teigia, jog pasitenkinimo darbu sąvokos ištakos yra siejamos su "nuotaikos", "moralinės būsenos" sąvokomis, kurios vėliau buvo pakeistos, papildytos "nuostatų dėl darbo" terminu, apibūdinančiu lygį, kiek patenkinami darbuotojo poreikiai. Būtent todėl, kaip teigia autorė, terminai „pasitenkinimas darbu" ir „nuostatos dėl darbo" gali būti ir yra vartojami kaip sinonimai. Vienas pirmųjų tyrėjų, nagrinėjęs pasitenkinimą darbu – Locke (1969) teigė, jog tai - procesas, susijęs su racionaliu savo darbo įvertinimu, kurio eigoje dirbantis individas lygina objektyviai gaunamą įvertinimą ir atlygį su subjektyviai suvokiamu savęs įvertinimu ir įsivaizduojamu atlygiu, kurį jis turėtų gauti (cit. pagal Tat, Ni ir Rasli, 2012). Kita vertus, yra autorių, kurie teigia, jog šis konstruktas gali būti suprantamas kaip dabartinio darbo kontekste individo lūkesčių ir realios, objektyviai vertinamos, situacijos visuma (Kemelgor, 1982; cit. pagal Tlaiss, 2013). Panašus, tačiau neidentiškas, apibrėžimas pateikiamas ir naujesniuose užsienio šaltiniuose: pasitenkinimas darbu gali būti suprantamas kaip darbuotojo apibendrintas jausmas, susijęs su jo dirbamu darbu, ir kartu požiūris į darbinius aspektus, kas priklauso nuo individualios vertybių ir požiūrių sistemos (Tella, Ayeni ir Popoola, 2007). Tella, Ayeni ir Popoola (2007), Viningienė (2014) teigia, jog pasitenkinimas darbu gali būti susijęs su darbuotojo vertybių, normų atitikimu organizacijoje nusistovėjusioms vertybėms (didėjant darbuotojo individualių ir organizacijos vertybių sutapimui, didėja pasitenkinimas darbu ir atvirkščiai). Adomynienė ir Gustaitienė (2011) pasitenkinimą darbu apibūdina kaip individo požiūrį (teigiamą arba neigiamą) į dirbamą darbą, kuris yra susijęs su individualiu ir organizacijos lygiais. Vis labiau populiarėjant tyrimams, susijusiems su pasitenkinimu darbu, bandoma aiškiai ir paprastai apibrėžti šį konstruktą, todėl Cantarelli, Belardinelli ir Belle (2015) teigia, jog pasitenkinimas darbu gali būti suprantamas tiesiog kaip savijauta darbe. Viningienė (2014), apibendrinama mokslinę literatūrą, daro išvadą, jog nuostatos dėl darbo, pasitenkinimas darbu gali būti suprantamas kaip vertinamojo pobūdžio veiksnys, kuris nurodo teigiamus ar neigiamus individo pareiškimus apie kitus asmenis, įvykius ar objektus bei jausmus jų atžvilgiu organizaciniame kontekste. Spector (1997),

išsamiai tyrinėjęs pasitenkinimo darbu konstruktą, nustatė, jog pasitenkinimas darbu gali būti suprantamas kaip rezultatas to, koks yra individo požiūris ir suvokimas: tiek kaip globalus (visaapimantis) požiūris į darbą, tiek kaip pažiūrų visuma į atskirus darbo aspektus. Šiame darbe pasitenkinimas darbu bus nagrinėjamas, remiantis būtent Spector (1997) teorija. Taigi apibendrinant, galima teigti, jog pasitenkinimas darbu, nors ir yra vis dažniau nagrinėjamas, iki šiol nėra tiksliai apibrėžtas ir tai gali būti susiję su veiksnių, turinčių įtakos šiam konstruktui, įvairove.

Autoriai nagrinėjantys pasitenkinimą darbu, pateikia skirtingas išvadas apie tai, kokie tiksliai veiksniai susiję su šiuo konstruktu ir kaip jie veikia pasitenkinimą darbu. Pirma, viena svarbiausių tyrimais pagrįstų išvadų yra ta, jog pasitenkinimas darbu yra ne tik veikiamas išorinės aplinkos ar įgytų savybių, turinčių įtakos šiam konstruktui, tačiau tai susiję ir su įgimtais veiksniais (30 proc. pasitenkinimo darbu yra nulemta genų) (Arvey ir kt., 2011; George ir Jones, 2008) bei individualiomis savybėmis. George ir Jones (2008) teigimu, pasitenkinimas darbu gali būti siejamas su tokiais veiksniais kaip asmenybė, vertybės, darbo situacija ir socialinės aplinkos aspektai. Antra, analizuojant pasitenkinimą darbu, gali būti naudojama Herzberg (1968) dviejų veiksnių teorija, kuri paremta idėja, jog egzistuoja veiksniai, turintys įtakos pasitenkinimui arba nepasitenkinimui darbu (cit. pagal Lucwago, Basheka ir Odubuker, 2014). Herzberg išskyrė ne kontinuumą, kurio skirtingose pusėse būtų pasitenkinimas ir nepasitenkinimas, o tokias dimensijas kaip pasitenkinimas ir pasitenkinimo nebuvimas bei nepasitenkinimas ir nepasitenkinimo nebuvimas (cit. pagal Robbins, 2007). Teorijos autorius teigia, jog egzistuoja dviejų rūšių veiksniai, formuojantys individo suvokimą apie darbą. Pirmoji veiksnių rūšis – higieniniai veiksniai, kuriems priskiriami išoriniai veiksniai, siejami su nepasitenkinimu darbu: organizacijos politika, vadovavimas, komunikacija, tarpasmeniniai santykiai, darbo sąlygos, atlygis už darbą, organizacijos reputacija ir saugumo jausmas (Lucwago, Basheka ir Odubuker, 2014). Antroji rūšis – motyvavimo veiksniai, kuriems priskiriami vidiniai veiksniai, siejami su pasitenkinimu darbu: asmeniniai laimėjimai, pripažinimas, atsakomybės laipsnis, paaukštinimas ir asmeninis tobulėjimas bei pats atliekamas darbas (Lucwago, Basheka and Odubuker, 2014). Pasitenkinimo darbu konstruktui įtakos turinčius veiksnius į išorinius ir vidinius taip pat skirsto ir naujesnius tyrimus atliekantys tyrėjai. Jie išoriniams veiksniams priskiria su darbo aplinka susijusius veiksnius: atlygis, kiti organizacijos darbuotojai, darbo sąlygos (Nasir ir kt., 2012). Vidiniams veiksniams pastarieji tyrėjai priskiria su individualiais procesais ir reiškiniais susijusius veiksnius: gebėjimas dirbti savarankiškai, galėjimas būti organizacijos dalimi, pripažinimas ir pan.. Kaip teigia Spector (1997), jog pasitenkinimo darbu konstrukto tyrimai yra neatsiejami nuo sąsajų su kitais veiksniais ieškojimo. Kaip buvo minėta anksčiau, Spector (1997) teigia, jog pasitenkinimas darbu yra

susijęs su bet kokiais veiksniais, kurie gali nulemti pokyčius pasitenkinimo ar nepasitenkinimo darbu srityje. Pasak tyrėjo, pasitenkinimo darbu analizė yra neatsiejama nuo atlygio, augimo ir aukštesnių pareigų siekimo galimybių, vadovavimo, lengvatų, kurios turi papildomos vertės, kitų organizacijos darbuotojų pripažinimo, intrapersonalinės komunikacijos ir kt. Coughlan, Haardhoff ir Moolman (2014) išskiria tris veiksnių rūšis, kurios, pasak jų, nusako pasitenkinimo darbu kaitą: vidiniai darbo (darbo pobūdžio, jo krūvio kontekstas); individualūs (asmeninis, šeimos, įsipareigojimo darbui kontekstas); išoriniai darbo (darbo aplinkos kontekstas). Visa tai leidžia daryti išvadą, jog pasitenkinimas darbu – konstruktas, kuris siejamas su įvairiais veiksniais (vidiniais bei išoriniais) bei nėra tiksliai apibrėžtas, todėl yra tikslinga atlikti tolimesnius tyrimus šioje srityje, ypač nagrinėjant individualių savybių poveikį pasitenkinimui darbu.

1.2. Vyrų ir moterų pasitenkinimas darbu

Kalbant apie pasitenkinimą darbu, svarbu ir tai, jog daugelio tyrimų rezultatai nėra vienareikšmiški, nagrinėjant konstruktą vyrų ir moterų imtyse. Kifle ir Kler (2012) nustatė, jog egzistuoja skirtumai tarp lyčių, lyginant bendrą pasitenkinimą darbu, kuris yra siejamas su ateities lūkesčiais: moterų pasitenkinimas darbu priklauso nuo lūkesčių, o vyrų - nepriklauso, tačiau nebuvo rasta skirtumų tarp lyčių, lyginant pasitenkinimą darbu, susijusį su užmokesčiu, darbo rūšimi, darbo laiku. Kita vertus, yra tyrimų (Anleu ir Mack, 2014; Azim, Haque ir Chowdhury, 2013; Baruch – Feldman ir Schwartz, 2002; Mabekoje, 2009; Merkys ir Brazienė, 2010; Yukawa ir Arita, 2014), kurie nepatvirtino, kad vyrų ir moterų bendras pasitenkinimas darbu skiriasi. Taip pat yra tyrimų, kuriais nustatyta, jog vyrai pasižymi didesniu bendru pasitenkinimu darbu nei moterys (Klassen ir Ming Chiu, 2010; Olorunsola, 2010). Šie rezultatai buvo gauti ir Rungruangchaikit (2008), kurio tyrimu taip pat buvo nustatyta, jog vyrai labiau patenkinti tokiais darbo veiksniais kaip užmokestis, paaukštinimas, vadovavimas, privalumai, nauda, netikėti atlygiai, darbo aplinka ir darbo sąlygos. Tačiau vėliau atliktų tyrimų rezultati yra priešingi: Hauret ir Williams (2013) nustatė, jog moterys pasižymi aukštesniu pasitenkinimo darbu lygiu nei vyrai. Pasak šių autorių, moterų ir vyrų pasitenkinimas darbu skiriasi, lyginant tokius veiksnius kaip bendradarbiavimas bei priklausymas (moterų pasitenkinimas aukštesnis nei vyrų) bei darbo laikas, karjeros galimybes, darbo kiekiu (vyrų aukštesnis pasitenkinimas nei moterų). Lietuvoje atliktais tyrimais nustatyta, jog moterų pasitenkinimo darbu lygis didėja tada, kai šios gali vadovauti, yra patenkintos darbo pobūdžiu, organizacija pasižymi aukštu intrapersonaliniu komunikavimu, o vyrų pasitenkinimas darbu susijęs su darbo užmokesčiu (Adomynienės ir Gustaitienės, 2011). Taigi, galima daryti išvadą, jog nors ir yra tyrimų, kuriuose lyginamas pasitenkinimas darbu pagal lytį, tačiau nėra vienareikšmiškai nustatyta, kuo pasitenkinimas darbu skiriasi tarp lyčių. Atsižvelgiant į daugumą

ankstesnių tyrimų, galima kelti prielaidą, jog vyrai pasižymi aukštesniu pasitenkinimu darbu nei moterys.

Apibendrinant, pasitenkinimas darbu - vienas iš dažniausiai nagrinėjamų organizacinio konteksto konstruktų, kurio skirtumai pagal lytis nėra vienareikšmiškai nustatyti. Tyrimų rezultatai rodo, jog pasitenkinimas darbu susijęs su įvairiais veiksniais: tiek išoriniais, tiek vidiniais, kurie gali būti įgyti arba įgimti.

1.3. Emocinio intelekto samprata

Visų pirma, kalbant apie emocinio intelekto sampratą, reikia pabrėžti, jog tai pakankamai naujas terminas psichologijos moksle. Bendras intelektas – kognityvinis gebėjimas, siejamas su protu, sugebėjimu mokytis ir išmokti, susivokti naujose situacijose, racionalumu (Oxford Dictionary of Psychology, 2014). Nors sąvoka intelektas buvo minima dar Senovės Graikijos laikais, yra teigiama, jog ši sąvoka iki šiol nėra tiksliai apibrėžta. Kadangi yra diskutuojama, kas tiksliai turi būti įtraukta į apibrėžimą ir kokie konkretūs aspektai turi būti minimi, kalbant apie bendrojo intelekto sandarą, kyla problemų ir apibrėžiant kitas intelekto rūšis (Lekavičienė ir kt., 2008). Šiuo metu viena iš naujausiai nagrinėjamų intelekto rūšių yra emocinis intelektas, kuris, pasak mokslininkų, gali būti siejamas tiek su intrapersonaliniu, tiek su interpersonaliniu aspektais (Bar – On, 2006). Taip pat svarbu pabrėžti, jog yra du požiūriai, kuriais galima nagrinėti emocinį intelektą: pirmuoju požiūriu konstruktas suprantamas kaip gebėjimas ir matavimas atliekamas, naudojant gebėjimų testus, kurie panašūs į intelekto tyrimų testus, o antruoju – kaip sudėtingas psichinis darinys, kuris susijęs su asmeninėmis, kognityvinėmis ir žmogiškosiomis savybėmis ir apima modelius, kurie skiriasi tik tų pačių savybių rinkiniu, o matavimui, tokiu atveju, naudojami klausimynai, kurie pagrįsti saviataskaita (Šimanskienė ir Ramanauskas, 2014). Taigi, galima teigti, jog emocinis intelektas nėra pakankamai išsamiai ištirtas reiškinys ir nėra tiksliai nustatyta, kaip jis yra susijęs su kitais individo kognityviniais, emocijų ar socialiniais veiksniais, atsižvelgiant į skirtingus požiūrius į šį konstruktą.

Kalbant apie emocinio intelekto sampratą, svarbu paminėti ir tai, jog nėra sutarta ir tiksliai nustatyta, ar šis terminas apskritai yra reikalingas, kalbant apie individą. Pirma, kaip teigia Murphy (2006), diskusijos, susijusios su termino reikalingumu, kyla ne vien dėl sąvokos naujumo, bet ir dėl to, jog lieka tikimybė, kad emocinio intelekto sąvoka apibrėžiami jau egzistuojantys reiškiniai. Antra, Arvey ir kt. (1998) yra vieni iš tų autorių, kurie pabrėžia, kad nėra tikslių argumentų, kurie įrodytų šio reiškinio nagrinėjimo bei naudojimo prasmę. Pasak tyrėjų, emocinis intelektas gali būti suvokiamas kaip kiekvieno individo asmeniniai skirtumai emocionalumo srityje (Arvey ir kt., 1998). Taip pat svarbu paminėti tai, jog Cholodnaja (2002) teigia, kad šiuo metu yra galimybė ieškoti intelekto

prigimties už jo ribų, nagrinėjant kitus aspektus – afektines bei motyvacines charakteristikas (cit. pagal Lekavičienę ir kt., 2008). Kita vertus, vieni pagrindinių autorių, nagrinėjančių emocinį intelektą, Mayer ir Salovey, Goleman bei Bar – On siekia plačiau apžvelgti emocinio intelekto ypatumus ir emocinį intelektą vertina kaip atskirą reiškinį ar net procesą. Taigi, galima daryti išvadą, jog viena iš kliūčių, kylančių apibrėžiant emocinį intelektą, yra tyrėjų bendros nuomonės apie šio reiškinio reikšmingumą, nebuvimas.

Kyla daug diskusijų apie tai, kaip turi būti suprantamas emocinis intelektas ir koks tikslus šio termino apibrėžimas. Bendrąja prasme emocinis intelektas apibrėžiamas kaip gebėjimas atpažinti savo ir kitų emocijas, tinkamai jas įvertinti, įvardyti ir panaudoti emocinę informaciją mąstymo ir elgesio procesuose (Oxford Dictionary of Psychology, 2006). Išskiriami trys pagrindiniai emocinio intelekto modeliai: gebėjimų modelis (Mayer ir Salowey, 1990), mišrus modelis (Bar – On, 1997; Goleman, 1995) bei bruožų modelis (Petrides ir Furnham, 2001). Pasak Mayer ir Salowey (1993), Mayer, Solowey ir Caruso (2008) emocinis intelektas apibrėžiamas kaip gebėjimai reguliuoti ir pažinti savo bei kito individo jausmus. Šių autorių darbuose pabrėžiamas emocinio intelekto dualistiškumas: emocinis intelektas yra susijęs tiek su emocinės informacijos apdorojimo procesu, tiek su įgūdžiais, reikalingais tam procesui (Oxford Dictionary of Psychology, 2014; Remeikaitė ir Lekavičienė, 2002). Taip pat autoriai teigia, jog emocinis intelektas gali būti suprantamas kaip gebėjimas atpažinti kitų žmonių reiškiamų emocijų prasmę bei jų ryšius ir, atsižvelgiant į tai, samprotauti, o kita vertus, jis gali būti suprantamas kaip emocijų suvokimas, asimiliavimas (Mayer ir Salowey, 1993). Taigi, galima pastebėti, jog autoriai patį reiškinį apibūdina kaip patirties ir strateginės sričių sąveiką, kuri susijusi su gebėjimais: emocijų atpažinimu, emocijų asimiliacija, emocijų supratimu ir emocijų valdymu (Mayer, Salowey ir Caruso, 2008). Gebėjimai modelyje pateikiami hierarchine tvarka, siekiant parodyti, jog vieni jų gali būti suvokiami kaip reikalaujantys didesnės kognityvinių procesų integracijos (Mayer, Salowey ir Caruso, 2008). Šie tyrėjai kaip esminę emocinio intelekto dalį išskiria empatiją (Lekavičienė ir kt., 2008). Takšic ir kt. (2009) emocinį intelektą apibūdina kaip gebėjimų suvokti ir suprasti, valdyti, išreikšti ir įvardinti emocijas visumą, šiame darbe bus remiamasi šiuo modeliu. Kita vertus, nagrinėjant emocinį intelektą, kaip mišraus modelio reikalaujantį reiškinį, svarbu atkreipti dėmesį ne tik į gebėjimus, susijusius su kognityviniais procesais, bet ir asmenybinius skirtumus. Bar – On (2006) emocinį intelektą apibūdina kaip gebėjimą susidoroti su asmeniniais, socialiniais ir aplinkos pasikeitimais, realistiškai bei optimistiškai žvelgiant į susidariusią situaciją, sprendžiant problemas ir priimant sprendimus. Tyrėjas su emociniu intelektu labiau sieja patį procesą, o ne rezultatus. Bar – On (2006) išskiria penkis emocinio intelekto komponentus: asmeninį, tarpasmeninį, prisitaikymo, streso

valdymo bei bendros nuotaikos, kas, pasak autoriaus, susiję su potencialia sėkme gyvenime. Galima teigti, jog tai gali būti siejama su ankstesnėmis emocinio intelekto kaip mišraus proceso, teorijomis. Pavyzdžiui, Jerabek (1996) teigimu, emocinis intelektas apima tiek gebėjimą „<...> reikšti emocijas, emocinę įžvalgą bei savimonę, tiek empatiją, tikslingumą bei motyvaciją“ (cit. pagal Remeikaitę ir Lekavičienę, 2002, p. 57). Kita vertus, Goleman (2001) teigia, jog yra tam tikras santykis tarp emocinio intelekto ir emocinės kompetencijos: aukštas individo emocinis intelektas negali būti įrodymas, jog emocinės kompetencijos bus pritaikytos tinkamai. Autorius, neatmesdamas asmenybinių savybių ir gebėjimų ryšio, teigia, jog emocinis intelektas gali būti apibūdinamas penkiais komponentais: savo jausmų pažinimas – savivoka, savivertė ir gebėjimas atpažinti savo emocijas; emocijų valdymas/ savireguliacija – gebėjimas sąmoningai valdyti savo jausmus, jų nukreipimas tinkama linkme; motyvacija – atkaklumas bei optimizmas, nepaisant kliūčių, padedantys susidoroti su gyvenimiškais sunkumais, gebėjimas siekti tikslo; empatija – įsijautimas į kitą individą; socialiniai įgūdžiai – gebėjimas valdyti kitų individų jausmus, komunikacijos įgūdžiai, kurių išmokimo potencialas ir yra apibrėžiamas kaip emocinis intelektas (Goleman, 2001). Pagal vieną plačiausiai naudojamų metodikų, skirtų matuoti emocinį intelektą, kurią sukūrė Hall (2005), emocinis intelektas sudarytas iš emocinio sąmoningumo, savo emocijų valdymo, savimotyvacijos, empatijos, kitų žmonių emocijų atpažinimo. Taigi galima matyti daug panašumų su Goleman (2001) pateikiamu skirstymu. Vienas naujausių emocinio intelekto modelių – bruožų modelis orientuotas į emocinių gebėjimų svarbą, atsisakant kognityvinių gebėjimų. Petrides ir Furnham (2001) išskiria bruožus, kurie siejami su emociniu intelektu, yra grupuojami ir sudaro keturis emocinio intelekto komponentus: gerovė – siejama su pasitenkinimu, optimizmu, savigarba ir savimotyvacija, savikontrolė – žemas impulsyvumas, emocijų reguliavimas, adaptyvumas, streso valdymas, emocionalumas – emocijų suvokimas, emocijų išraiškingumas, empatiškumas, kitų emocijų valdymas, socialumas – santykiai, socialinis suvokimas, atkaklumas. Taigi emocinio intelekto samprata yra pakankamai nevienareikšmiška ir tai tyrėjams leidžia nagrinėti emocinį intelektą įvairiais aspektais, siekiant rasti kuo tikslesnį apibrėžimą bei veiksnius, su kuriais konstruktas gali būti susijęs tiek individualiame, tiek tarpasmeniniame kontekstuose.

Apibendrinant galima teigti, jog emocinis intelektas yra pakankamai naujas konstruktas tyrimuose ir vis dar nėra vienareikšmiškai nustatyta, koks tikslus jo apibrėžimas. Taip pat svarbu, jog egzistuojant skirtingiems emocinio intelekto modeliams, jie yra vienijami bendrų idėjų, tačiau visuose akcentuojami skirtingi reiškiniai: kognityviniams gebėjimams ir asmeninėms savybėms suteikiama nevienoda reikšmė. Kita vertus, šis konstruktas ir jo ypatumai gali būti susiję su sociodemografiniais veiksniais,

kurie nepriskiriami asmenybės savybėms ar kognityviniams gebėjimams, todėl reikia atsižvelgti į ypatumus pagal lytį.

1.4. Vyrų ir moterų emocinis intelektas

Yra nustatyta, jog ir vyrai, ir moterys turi pakankamai išvystytą emocinį intelektą, tačiau lyginant emocinį intelektą pagal lytis, vyrų ir moterų emocinis intelektas gali būti suprasti kaip skirtingi reiškiniai (Ahmad, Bangash ir Khan, 2009). Moterų emocinis intelektas yra labiau siejamas su empatija, emocijų pažinimu bei interpersonaliniu (tarpasmeniniu) bendravimu, o vyrams dažniau priskiriami tokie bruožai kaip prisitaikymas, optimizmas bei pasitikėjimas savimi (Ahmad, Bangash ir Khan, 2009). Mavroveli ir kt. (2007), Arteche ir kt. (2008), Ardolino (2013), Atta, Ather ir Bano (2013) nustatė, jog emocinis intelektas nesiskiria tarp lyčių. Skirtumo tarp lyčių, lyginant bendrą emocinį intelektą, nenustatė Anari (2012) bei Nasir ir Masrur (2012), tačiau pastarųjų tyrėjų buvo nustatyta, jog emocijų valdymo srityje aukštesniais įverčiais pasižymi vyrai. Parbhakar ir Shukla (2015) nustatė, jog egzistuoja lyčių skirtumai socialinio sąmoningumo srityje (vyrai pasižymi aukštesniu socialiniu sąmoningumu), tačiau nebuvo nustatyti lyčių skirtumai savimonės, savęs valdymo bei santykių srityse. Kita vertus, yra atlikta tyrimų, kurių duomenys rodo, jog vyrų emocinio intelekto lygis yra aukštesnis nei moterų (Ahmad Bangash ir Khan, 2009). Kaur (2010) tyrimu nustatyta, jog vaikinų emocinis intelektas yra aukštesnis nei merginų emocinis intelektas. Taip pat svarbu, jog egzistuoja ir priešingi tyrimų rezultatai: Rahim ir Malik (2010), Joseph ir Newman (2010) tyrimais nustatyta, jog moterys pasižymi aukštesniu emociniu intelektu nei vyrai. Naghavi ir Redzuan (2011) teigia, jog moterų emocinis intelektas yra aukštesnis nei vyrų, o vyrų aukštesnis emocinis intelektas gali būti vertinamas kaip prognostinis pasiekimų veiksnys. Vėlesniu Fernández – Berrocal ir kt. (2012) tyrimu buvo nustatyta, jog moterys pasižymi aukštesniu emocijų supratimu ir valdymu bei bendru emociniu intelektu. Taigi, galima daryti išvadą, jog randama skirtumų tarp lyčių tiek nagrinėjant bendrą emocinį intelektą, tiek atskirus emocinio intelekto komponentus, tačiau po literatūros analizės, galima kelti prielaidą, jog moterų emocinis intelektas yra aukštesnis nei vyrų.

1.5. Darbuotojų emocinis intelektas organizacijoje

Kalbant apie emocinį intelektą, svarbu tai, jog pastaruoju metu ypač populiarūs tapo emocinio intelekto tyrimai, kurie leidžia prognozuoti darbinį elgesį, lyderiavimo potencialus, karjeros vystymo ypatumus ir kt. Kita vertus, vienareikšmiškai nėra nustatyta, kokią vietą organizacijos veikloje užima šis konstruktas ir kokie būtent organizaciniai veiksniai turi ryšių su emociniu intelektu. Kaip teigia Trakšelys (2008), emocinis intelektas organizacinės psichologijos mokslo atstovų pradėtas nagrinėti

pakankamai neseniai, kadangi dabartinių organizacijų gaunama nauda daugiausia priklauso nuo darbuotojų interpersonalinės bei intrapersonalinės būsenos, gebėjimų ir kt., o anksčiau tiek įmonių struktūra, tiek darbuotojų motyvai buvo pakankamai paprasti. Taip pat teigiama, jog, tiriant emocinio intelekto reikšmę organizacijai, svarbu atkreipti dėmesį, jog tai - konstruktas, susijęs su vadovavimo stiliumi, vadovo priimamais sprendimais ir t.t. (Ramanauskas, 2014; Trakšelys, 2008). Emocinio intelekto nagrinėjimas organizaciniame kontekste leidžia daugiau sužinoti apie darbuotojus, koreguoti valdymo sistemą, darbo efektyvumą (Ramanauskas, 2014). Skaržauskienė ir Paražauskaitė (2010) emocinį intelektą įvardija kaip vieną svarbiausių kompetencijų, reikalingų lyderiui, palankiai vertinamam vadovui. Pasak Remeikaitės ir Lekavičienės (2002), Goleman (2001), emocinis intelektas yra išlavinamas ir būtent dėl to šiuo metu ypač aktyviai yra pritaikomos ir kuriamos emocinio intelekto lavinimo organizacijoje programos. Taigi, kaip yra matoma, emocinis intelektas – konstruktas, kuris susijęs tiek su darbuotojų, tiek su vadovų, tiek su visos organizacijos veikla ir rezultatų pokyčiu, tačiau svarbu nagrinėti ir kitus darbuotojo vidinius veiksnius, kurių tyrinėjimas gali būti naudingas organizacijai.

1.6. Asmenybės bruožų samprata

Asmenybė – reiškinys, kuris, nuo pat psichologijos mokslo pradžios šio mokslo atstovams kėlė susidomėjimą. Tai – daugialypis, įvairiapusiškai nagrinėjamas ir labai platus konstruktas, kuris iki šiol nėra vienareikšmiškai apibrėžtas ir sustruktūruotas, nėra susitarta dėl vienos asmenybės teorijos, kuri apimtų visus reikiamus aspektus ir būtų nekintanti. Bendrąja prasme bruožas suprantamas kaip individui būdinga savybė, charakteristika, kuria tą individą galima apibūdinti (Oxford Dictionary of Psychology, 2014). Asmenybės bruožas gali būti apibrėžtas kaip stabilus žmogaus elgesio modelis, pagal kurį žmogus veikia ar jaučia (Myers, 2007). Asmens išskirtinumą lemia tai, kad asmenybės bruožai yra išreiškiami skirtingai (Baigytė, 2012). Nors Myers (2007) teigia, jog, nors asmenybės bruožai per ilgą laiką nesikeičia, tačiau, esant skirtingoms aplinkybėms, visgi galimi tam tikri pakitimai. Galima kelti prielaidą, jog tai gali būti susiję ne tiek su bruožų atsiradimu ar išnykimu, tačiau su asmenybės bruožų išreikštumo intensyvumo skirtumais. Asmenybės bruožai tyrinėjami, remiantis skirtingomis teorijomis (klasikinėmis ir naujosiomis), kurios viena kitos visiškai nepaneigia, tačiau orientuojasi į skirtingą bruožų skaičių, asmenybę sudarančių bruožų sampratą bei kitus aspektus, susijusius su individualiais skirtumais.

Kalbant apie asmenybės teorijas, svarbu paminėti tai, jog jos visos yra tarpusavyje susijusios ir remiasi tam tikromis bendromis idėjomis, papildant arba patikslinant tam tikrus senesnių teorijų aspektus. Vienos senosios asmenybės bruožų teorijos kalba apie bruožus kaip polinkį elgtis tam tikru

būdų skirtingose, bet vienodą reikšmę individui turinčiose, situacijose (Allport, 1937; cit. pagal Perminą, Goštautą ir Endriulaitienę, 2004), kitos labiau akcentuoja giluminius bruožus, kurie formuoja ir kuria asmenybės struktūrą (Cattel, 1957; Cattel, 1966; cit. pagal Perminą, Goštautą ir Endriulaitienę, 2004). Šiuo metu svarbiausiomis ir dažniausiai naudojamomis moksliniuose tyrimuose yra dvi: Eysenck Trijų faktorių modelis (1967), pagal kurį asmenybės struktūrą aprašyti pakanka trijų superbruožų – ekstraversijos, neurotizmo ir psichotizmo (cit. pagal Baigytę, 2012) bei Costa ir McCrae (1990) Didžiojo penketo modelis, kuris integruoja viso asmens struktūrą (cit. pagal Žukauskienę ir Barkauskienę, 2006). Pasak Eysenck (1995), asmenybė – tai organizuota hierarchija, kurią sudaro asmenybės ypatumai bei žmonių reakcijų asmeninės dispozicijos. Pirmieji du superbruožai yra tarsi kontinuumai, kurių viename gale yra superbruožas, kitame – priešingas jam bruožas: ekstraversija – intraversija, neurotizmas – stabilumas bei trečiasis superbruožas – psichotizmas. Nors yra diskutuojama, koks bruožų skaičius išsamiau aprašo asmenybę, visgi dabartiniai tyrėjai didesnį dėmesį skiria Didžiojo penketo modeliui, kuris, remiantis tyrimais, yra patikimas, turi aiškią faktorių struktūrą, universalumą daugelyje kultūrų ir platų pritaikomumą praktikoje (Soto ir John, 2009). Šiame darbe dėmesys bus kreipiamas būtent į Costa ir McCrae (1990) Didžiojo penketo modelį, kuris tik šiuo metu pradedamas vertinti kaip teorija (Kairys, 2008). Kalbant apie Didžiojo penketo modelį, svarbu tai, jog mokslininkai, tirdami žmonių asmenybes, pastebėjo, kad pasitaiko tam tikrų bruožų dėsningumų ir, tyrimų pagrindu, išskyrė penkias esmines savybes (Matuliauskaitė, Bartkienė ir Rutė, 2011). Didžiojo penketo modelis paremtas tuo, jog yra penkios asmenybės bruožų dimensijos: neurotizmas, ekstraversija, atvirumas patyrimui, sutariamumas, sąmoningumas, kurios sujungtos sudaro bendrą asmenybės struktūrą, o kiekviena jų atskirai turi jai priskiriamus žemesniuosius bruožus (Žukauskienė ir Barkauskienė, 2006). Autoriai (McCrae ir kt., 2005) teorijos pagrindu laiko keturis teiginius: bendrosios bazinės tendencijos, kurios gali būti suprastos kaip individo potencialas (priskiriami ir bruožai), skiriasi nuo konkrečių būdingų adaptacijų (ne bruožų); elgesys gali būti suprantamas kaip būdingų adaptacijų ir išorinės įtakos rezultatas; būdingos adaptacijos gali būti suprantamos kaip bazinių tendencijų ir išorinės įtakos rezultatas; bazinės tendencijos ir jų raida gali būti susijusi tik su biologiniu, įgimtu pagrindu. Kita vertus, svarbu paminėti, jog Didžiojo penketo modelis turi tiek privalumų, tiek trūkumų, kuriuos bandoma paaiškinti įvairiais aspektais. Daugiausia kritikos modelis sulaukia dėl teorinio pagrįstumo, nėra vienareikšmiškai nustatyta, ar išskiriami bruožai tinkami atskiriems individams apibūdinti (Kairys, 2008). Tačiau, nagrinėjant literatūrą bei ankstesnius tyrimus, galima pastebėti, jog vienas svariausių argumentų, leidžiančių vertinti šį modelį kaip tinkamą asmenybės tyrimams, - empirinis modelio pagrįstumas, modelio praktiškumas bei išskirtų asmenybės bruožų

dimensijų stabilumas (Kairys, 2008). Pastebėjus, kad Penkių faktorių modelis apima daug elgsenų, kurios ypač aktualios darbo aplinkoje, šis modelis pradėtas naudoti (ir šiuo metu yra vienas populiariausių) organizacijų tyrimuose, tiek užsienyje, tiek Lietuvoje, siekiant ištirti asmenybės bruožų bei kitų, su darbo sfera susijusių, konstruktų ryšius: darbuotojų pasitenkinimas darbu (Templer, 2011), prisitaikymas prie pokyčių (Bukšnytė, Ciūnytė ir Kovalčikienė, 2012), darbo efektyvumas (Vecchio ir Anderson, 2009). Be to, Didžiojo penketo modelis dažnai apibūdinamas kaip išsamiausias modelis, taikomas darbo kontekste (Louw, 2014). Siekiant aiškumo bei kuo tikslesnio ir efektyvesnio modelio pritaikymo empiriniuose tyrimuose, autoriai skiriamas bruožų dimensijas skaido smulkiau, išskirdami žemesnio lygmens bruožus. Toliau bus aprašytos visos penkios bruožų dimensijos, tačiau svarbu pabrėžti, jog žemesni įverčiai rodo žemą pasireiškimo intensyvumą (Žukauskienė ir Barkauskienė, 2006), tačiau neleidžia kelti priešingų bruožų egzistavimo prielaidos.

1.6.1. Ekstraversija

Ekstraversija – asmenybės bruožas, kuris siejamas su ambicijomis ir visuomeniškumu. Ekstravertai yra socialūs, tačiau socialumas nėra pagrindinis bruožas ekstraversijai nustatyti, ji taip pat susijusi su aktyvumu, šnekumu, optimizmu, kaip teigia Ganu ir Kogutu (2014), su pasitikėjimu savimi bei dominavimu. Šiai asmenybės bruožų dimensijai priklausantys žemesnieji bruožai: šiluma, visuomeniškumas, savęs įtvirtinimas, aktyvumas, sužadinimo siekimas ir teigiamos emocijos (Costa ir McCrae, 1995; cit. pagal Žukauskienę ir Barkauskienę, 2006). Didžiojo penketo teorijos autorių teigimu (Costa ir McCrae, 1995; cit. pagal Žukauskienę ir Barkauskienę, 2006), aukštu ekstraversijos lygiu pasižymintys asmenys gali būti vertinami kaip patiriantys teigiamas emocijas, jaučiantys laimę. Lietuvoje atliktais tyrimais nustatyta, jog ekstraversija trumpalaikėje perspektyvoje siejama su džiaugsmu, teigiamomis emocijomis bei yra neigiamai susijusi su ramybės jautimu (Pacevičius, 2005). Autoriaus teigimu, vienas labiausiai stebinančių rezultatų, jog ekstraversija, kuri dažnai laikoma laimės sinonimu, neturi ryšio su hedoniniu (laimės) rodikliu (Pacevičius, 2005). Taip pat nėra rasta ryšių tarp ekstraversijos ir neigiamų emocijų: pykčio, baimės, liūdesio (Pacevičius, 2005). Taigi ekstraversija – bruožas, kuris neatsiejamas nuo visuomeniškumo ir energijos.

1.6.2. Neurotizmas

Neurotizmas – bruožas, siejamas su neigiamų emocijų patyrimu, esant aukštam neurotizmo išreikštumui. Šis bruožas rodo asmens tendenciją patirti neigiamus jausmus – baimę, liūdesį, nepasitenkinimą, pyktį, kaltę ir pan. (Žukauskienė ir Barkauskienę, 2006). Šiai asmenybės bruožų dimensijai priklausantys žemesnieji bruožai: nerimas, priešiškumas, depresiškumas, drovumas,

impulsyvumas ir pažeidžiamumas (Costa and McCrae, 1995; cit. pagal Žukauskienę ir Barkauskienę, 2006). Kaip teigia Ganu ir Kogutu (2014), aukštu neurotizmo bruožo išreikštumu pasižymintys individai yra linkę sunkiai išgyventi stresą ir gyvenimo įvykius, linkę į negatyvumą intrapersonaliniu bei interpersonaliniu aspektais. Pacevičius (2005) teigia, jog neurotizmas yra teigiamai susijęs su neigiamų, intensyvių emocijų patyrimu, baimės ir pykčio emocijomis, ir priešingai, neigiamai susijęs su hedoniniu (laimės) rodikliu, džiaugsmo rodikliu. Neurotizmas taip pat susijęs su mažesniu pasitenkinimu gyvenimu (Costa ir McCrae, 1995; cit. pagal Žukauskienę ir Barkauskienę, 2006). Taigi, galima teigti, jog neurotizmas – bruožas, kuris susijęs su individo sunkiau išgyvenamomis kasdieninėmis situacijomis.

1.6.3. Atvirumas patyrimui

Atvirumo patyrimui elementai – laki vaizduotė, dėmesys vidiniams išgyvenimams, estetinis jautrumas, intelektualių žinių troškimas, domėjimasis vidiniu ir išoriniu pasauliu. Šiai asmenybės bruožų dimensijai priklausantys žemesnieji bruožai: fantazija, estetiškumas, jausmai, veikla, idėjos ir vertybės (Costa and McCrae, 1995; cit. pagal Žukauskienę ir Barkauskienę, 2006). Šis bruožas siejamas su išsilavinimu ir protu. Camgoz, Karan ir Ergeneli (2011) teigia, jog atvirumas patyrimui susijęs su intelektualiniu smalsumu, noru išbandyti nauja, neįprastų idėjų generavimu ir tolerancija. Kaip teigia McCrae ir Sutin (2009), atvirumas patyrimui leidžia individui liberaliau mąstyti, atsisakant konservatyvių pažiūrų, lengviau spręsti konfliktines situacijas, lengviau reaguoti į normų pažeidimus. Žemo atvirumo patyrimui intensyvumo individai turi žemesnį pomėgių spektrą (Bukšnytė – Marmienė ir Vaitkūnienė, 2012). Galima daryti išvadą, jog atvirumas patyrimui labiausiai susijęs su originalumu, vaizduote ir išorinio bei vidinio pasaulio toleravimu.

1.6.4. Sutariamumas

Sutariamumas – asmenybės bruožas, kurį socialiniame kontekste (taigi, galima teigti, ir darbo/organizaciniame) galima sieti su bendradarbiavimu, empatija. Šis bruožas siejamas su altruistiškumu, kito užjautimu ir supratimu, pastangomis padėti kitiems. Asmenys, pasižymintys aukštu sutariamumu, yra linkę padėti kitiems ir laukti pagalbos iš jų (George ir Jones, 2008). Šiai asmenybės bruožų dimensijai priklausantys žemesnieji bruožai: pasitikėjimas, tiesumas, altruizmas, nuolaidumas, kuklumas, empatiškumas (Costa and McCrae, 1995; cit. pagal Žukauskienę ir Brkauskienę, 2006). Mount ir Barrick (2005) teigia, jog sutariamumas labiausiai siejamas su situacijomis darbe, kai reikalaujama tarpasmeninio bendravimo. Taigi sutariamumas – bruožas, kuris siejamas su socialiniu

kontekstu, o didesnis ar mažesnis jo išreikštumas gali būti suvokiamas kaip individo gebėjimas prisitaikyti socialinėje aplinkoje.

1.6.5. Sąmoningumas

Sąmoningumas (literatūroje dar įvardijamas kaip sąžiningumas) – bruožas siejamas su planavimo ir veiksmų, elgesio organizavimo procesais. Šis bruožas apima ir planavimo, organizavimo, užduočių išsikėlimo procesus, pasiekimų poreikį (Žukauskienė ir Barkauskienė, 2006). Sąmoningumas siejasi su išsilavinimo siekimu, bet gali turėti ir negatyvią pusę – perdėtą skrupulingumą, tvarkingumą ar darboholišką elgesį. Teigiama, jog sąmoningumas – vienas pagrindinių bruožų, susijęs su darbine aplinka, nagrinėjant asmenybės ir organizacinių veiksnių ryšius (Ahmad ir kt., 2014). Šiai asmenybės dimensijai priklauso tokie žemesnieji bruožai: kompetencija, tvarka, pareigingumas, tikslo siekimas, savidrausmė bei apdairumas (George ir Jones, 2008). Taigi, kaip ir kiti asmenybės bruožai, išskiriami Didžiojo penketo modelio autorių, taip ir sąmoningumas, apima bruožus, kuriuos galima sieti su įvairiais individo gyvenimo aspektais, kuriems reikia planavimo, organizavimo procesų.

Apibendrinant, priklausomai nuo bruožo išreikštumo, galima išskirti, kokios savybės būdingos individui, tačiau svarbu paminėti, jog nėra vienareikšmiškai nustatyta, nuo ko priklauso individualūs skirtumai, nagrinėjant šiuos asmenybės bruožus.

1.7. Vyrų ir moterų asmenybės bruožai

Kalbant apie asmenybės bruožus, svarbu tai, jog daugelio tyrimų rezultatai nėra vienareikšmiški, nagrinėjant asmenybės bruožų ypatumus pagal lytį. Svarbu, jog skirtingų tyrimų duomenys nesutampa ir lyginant vyrų bei moterų asmenybės bruožų išreikštumą. Visų pirma, yra pabrėžiama, jog ir vyrams, ir moterims būdingi Didžiojo penketo modelyje išskiriami bruožai, tačiau jų pasireiškimo intensyvumas skiriasi (Weisberg, DeYoung ir Hirsh, 2011). Atta, Ather ir Bano. (2013) atlikto tyrimo metu buvo nustatyta, jog egzistuoja lyčių skirtumai sąmoningumo bei ekstraversijos dimensijose: moterys pasižymi aukštesniu ekstraversijos ir sąmoningumo išreikštumu, o vyrai - žemesniu, tačiau nebuvo rasta skirtumų atvirumo patyrimui, neurotizmo bei sutariamumo dimensijose. Kita vertus, Soto ir kt. (2011) nustatė, jog vyrai pasižymi aukštesniu atvirumu patyrimui, o moterys – ekstraversija, sąmoningumu, sutariamumu bei neurotizmu. McCrae ir kt. (2002), Didžiojo penketo modelio kūrėjai, tyrimais nustatė, jog moterys pasižymi aukštesniu neurotizmo, sutariamumo lygiu, tačiau sąmoningumo, ekstraversijos, atvirumo patyrimui dimensijose reikšmingų skirtumų rasta nebuvo. Weisberg, DeYoung ir Hirsh (2011) teigia, jog skiriasi sutariamumo, ekstraversijos bei neurotizmo dimensijų išreikštumas: moterų aukštesnis nei vyrų. Kita vertus, randama ir prieštaraujančių rezultatų:

moterys pasižymi aukštesniais ekstraversijos, neurotizmo ir sutariamumo išreikštumu, vyrai – aukštesniu atvirumo patyrimui išreikštumu, o sąmoningumas nesiskiria pagal lytį (Lehmann ir kt., 2013). Rahmani ir Lavasani (2012) tyrimo rezultatai rodo aukštesnį moterų atvirumo patyrimui ir sutariamumo išreikštumą, kas, pasak autorių, gali būti susiję su amžiaus ar kultūriniais aspektais. Lietuvoje atliktais tyrimais, kurie susiję su organizacine aplinka, nustatyta, jog moterys pasižymi aukštesniu sąmoningumo, sutariamumo bei neurotizmo išreikštumu nei vyrai, ekstraversijos išreikštumas reikšmingai tarp lyčių nesiskiria, o atvirumas patyrimui analizuotas nebuvo (Genevičiūtė – Janonienė ir Endriulaitienė, 2010). Taigi, apibendrinant atliktus tyrimus, galima matyti, jog nėra vienareikšmiškai nustatyta, ar egzistuoja skirtumai ir kokie būtent skirtumai egzistuoja tarp lyčių, tiriant asmenybės bruožus tiek bendrąja prasme, tiek analizuojant organizacinį kontekstą. Taip pat, išnagrinėjus literatūrą, galima kelti prielaidą, jog moterys pasižymi labiau išreikštais ekstraversijos, neurotizmo, sąmoningumo ir sutariamumo bruožais, o vyrai pasižymi labiau išreikštu atvirumo patyrimui bruožu.

1.8. Darbuotojų asmenybės bruožai organizacijoje

Nagrinėjant asmenybės bruožus organizaciniame kontekste, tyrėjams vis dar kyla klausimų, kokie ir kaip asmenybės bruožai gali būti siejami su psichologiniu organizacijos klimatu, darbuotojų intrapersonaliniu bei interpersonaliniu elgesiu bei kitais aspektais. Pirma, reikia pastebėti, jog pastaruoju metu Didžiojo penketo modelis vis dažniau taikomas įvairiose mokslinėse srityse, pavyzdžiui organizacinės psichologijos, žmogiškųjų išteklių valdymo tyrimuose (Matuliauskaitė, Bartkienė ir Rutė, 2011). Viena pagrindinių to priežasčių – asmenybės bruožų stabilumas bei tai, jog organizacinių veiksnių priežastiniai ryšiai su asmenybės bruožais yra vienpusiai (Furnham ir kt., 2005). Kaip teigia Matuliauskaitė, Bartkienė ir Rutė (2011), Didžiojo penketo modelyje išskiriamos asmenybės bruožų dimensijos tiriamos, ieškant ryšių su darbo motyvacija (Bipp, Steinmayr ir Spinath, 2008), stresą darbe sukeliančiais veiksniais (Ozutku ir Altindis, 2011), organizaciniais įsipareigojimais (Kumar ir Bakhshi, 2010) ir kt. Kaip teigia Matuliauskaitė, Bartkienė ir Rutė (2011), asmenybės bruožai yra svarbūs atliekant atrankas, vertinant tinkamumą darbui, kurie gali padėti nustatyti bendradarbiavimo vertinimą, darbo motyvaciją, darbo našumą. Jei darbuotojo asmenybės bruožai atitinka atliekamo darbo poreikius, naudos iš to turės tiek darbuotojas, tiek organizacija (Atalah, 2014). Apibendrinant daroma išvada, jog asmenybės bruožai turi svarbią reikšmę su organizaciniais veiksniais susijusioje veikloje, todėl, galima kelti prielaidą, jog yra vis plačiau nagrinėjami organizaciniame kontekste.

1.9. Emocinio intelekto ir asmenybės bruožų sąsajos

Asmenybės bruožų, kaip pakankamai stabilių laike individo savybių, bei emocinio intelekto, individualaus konteksto savybe, sampratos nėra vienareikšmiškos, tačiau svarbu ir tai, jog šių konstruktų tarpusavio sąsajos nėra tiksliai nustatytos. Visų pirma, Landa ir kt. (2010) nustatė atskirų emocinio intelekto komponentų ryšius su asmenybės bruožais: emocinis suvokimas yra teigiamai susijęs su neurotizmu ir neigiamai susijęs su atvirumu patirčiai, emocijų atpažinimas neigiamai susijęs su neurotizmu ir teigiamai susijęs su ekstraversija, o emocijų reguliavimas yra teigiamai susijęs su ekstraversija ir neigiamai susijęs su neurotizmu. Kaip buvo minėta anksčiau, svarbu, jog ryšiai su asmenybės bruožais dėl jų pastovumo, yra vienpusiai. Petrides, Pita ir Kokkinaki (2007) teigimu, asmenybės bruožai (ekstraversija bei neurotizmas) ir emocinis intelektas yra tarpusavyje susiję: ekstraversija ir emocinis intelektas teigiamu, o neurotizmas ir emocinis intelektas neigiamu ryšiais. Minėti autoriai pabrėžia, jog, remiantis tyrimo rezultatais, negalima atmesti prielaidos, kad emocinis intelektas gali būti suprantamas kaip asmenybės dalis ir laikomas vienu iš asmenybės bruožų. Kita vertus, dauguma autorių patvirtina, jog emocinis intelektas – asmenybės dalis, veikianti atskirai nuo bruožų arba su jais, tačiau nepriskiriama asmenybės bruožų konstruktui (yra tyrimų, kuriuose rastas teigiamas ryšys tarp emocinio intelekto ir atvirumo patirčiai, ektraversijos ir sutariamumo (Arteche ir kt., 2008; Kappagoda, 2013), sąmoningumo bei neigiamas ryšys tarp emocinio intelekto ir neurotizmo, nagrinėjant šiuo konstruktus organizacinio konteksto aspektu (Arteche ir kt., 2008). Pastarieji autoriai taip pat atskleidė, jog teigiamas ryšys tarp sutariamumo ir emocinio intelekto bei tokių emocinio intelekto komponentų kaip emocinis adaptyvumas bei nuotaika, nustatomas tik nagrinėjant vyrų imtį. Atta, Ather ir Bano (2013) tyrimu nustatyta, jog tarp emocinio intelekto ir ekstraversijos, sąmoningumo bei atvirumo patirčiai yra teigiamas ryšys, o tarp neurotizmo ir bendro emocinio intelekto – neigiamas. Avsec, Takšič ir Mahoric (2009) nustatė, jog emocijų suvokimas ir supratimas tiesiogiai teigiamai susijęs su ekstraversija, sąmoningumu ir atvirumu patyrimui. Šio tyrimo duomenys taip pat rodo, jog emocijų išreiškimas ir įvardijimas susiję su visais Didžiojo penketo modelio asmenybės bruožais (ekstraversija, atvirumu patyrimui, sąmoningumu ir sutariamumu), išskyrus neurotizmą (ekstraversija turėjo stipriausią ryšį). Nagrinėjant emocinio intelekto atskirų komponentų sąsajas su asmenybės bruožais, autoriai nustatė, jog emocijų valdymas ir reguliavimas susijęs su visais penkiais asmenybės bruožais, stipriausias ryšys rastas su ekstraversija ir neurotizmu (Asvec, Takšic ir Mohoric., 2009). Autoriai taip pat teigia, jog lytis gali turėti įtakos, kalbant apie emocinio intelekto ir asmenybės bruožų sąsajas, tik nagrinėjant emocijų išreiškimo ir įvardijimo bei asmenybės bruožų sąsajas. Andi (2012), Rami, Redzuan ir Hamdan (2012), atliktais tyrimais nustatė, jog stipriausias ryšys sieja emocinį

intelektą ir sąmoningumą, tačiau randamas ryšys ir su ekstraversija, atvirumu patyrimui, sutariamumu. Šiuos rezultatus patvirtino ir naujausi tyrimai, kurie rodo, kad emocinis intelektas gali būti prognozuojamas tokių asmenybės bruožų aukštesnio intensyvumo kaip ekstraversija, avirumas patyrimui, sutariamumas ir sąmoningumas (Nawi ir kt., 2015). Andi (2012) tyrimu nustatyta, jog egzistuoja neigiamas ryšys tarp neurotizmo ir emocijų reguliavimo. Tačiau Mohammed ir Mahasneh (2013) nustatė, jog tarp visų asmenybės bruožų ir bendro emocinio intelekto, bei atskirų jo skalių: savimotyvacija, socialiniai įgūdžiai, empatija, emocijų suvokimas bei emocijų reguliavimas, egzistuoja teigiamas ryšys. Taigi, galima daryti išvadą, jog ryšys tarp asmenybės bruožų nėra vienareikšmiškai nustatytas, kadangi vieni autoriai nustatė, jog egzistuoja ryšys tarp tam tikrų asmenybės bruožų ir emocinio intelekto, kitų tyrimų rezultatai randa ryšys tarp asmenybės bruožų ir atskirų emocinio intelekto komponentų, tačiau egzistuoja ir tokių, kuriuose nerandama ryšio. Taip pat svarbu paminėti, jog tyrimuose nagrinėjami ne tik šių konstruktų ryšiai, tačiau ir jų sąsajos su kitais organizaciniame kontekste egzistuojančiais veiksniais, tačiau, galima kelti prielaidą, jog emocinis intelektas yra teigiamai susijęs su ekstraversija, sąmoningumu, sutariamumu bei atvirumu patyrimui ir neigiamai susijęs su neurotizmu.

1.10. Pasitenkinimo darbu ir emocinio intelekto sąsajos

Kalbant apie emocinį intelektą ir jo sąsajas su organizaciniais veiksniais, reikia pabrėžti, jog viena iš nagrinėjamų, tačiau kontraversiškų rezultatų sulaukianti tema – emocinio intelekto ir pasitenkinimo darbu sąsajos. Reikia pastebėti, jog, kaip jau buvo minėta, Locke (1969), kalbėdamas apie pasitenkinimo darbu apibrėžimą, teigė, jog tai – emocijų, patiriamų darbe, visuma, sukelianti pasitenkinimą arba nepasitenkinimą. Shoostarian, Ameli ir Aminilari (2013) atliktu tyrimu buvo nustatyta, jog emocinis intelektas yra susijęs su pasitenkinimu darbu tiesioginiu teigiamu ryšiu, taip pat savimonė, priskiriama emociniam intelektui, susijusi su tokiais pasitenkinimo darbu veiksniais kaip atlyginimas, vadovas, paaukštinimas bei pats darbo pobūdis. Tie patys autoriai pastebi, jog darbuotojai, kurių emocinis intelektas aukštesnis, gali lengviau reguliuoti savo emocijas, lengviau atpažįsta stresines situacijas, dėl to geba su jomis susidoroti, valdydami aplinką ir veiksnius, kurie kelia stresą, išgyventi streso sukeltas pasekmes. Kaip teigia Shoostarian, Ameli ir Aminilari (2013), aukštas emocinis intelektas susijęs su didesniu pasitenkinimu darbu ir dėl to, jog tokie darbuotojai lengviau valdo tarpasmenines situacijas, geba pažinti ne tik savo, bet ir kitų emocijas, todėl patys sukuria palankesnes darbo sąlygas. Carmeli, Yitzhak – Halevy ir Weisberg (2009) atlikto tyrimo rezultatai patvirtina teigiamas sąsajas tarp emocinio intelekto ir pasitenkinimo darbu, todėl siūloma, jog socialinių įgūdžių reikalaujančių pareigų atrankos procesai būtų siejami būtent su emocinio intelekto matavimu. Tokie

rezultatai gauti ir ankstesnių tyrimų duomenimis, randant teigiamus ryšius tarp emocinio intelekto ir pasitenkinimo darbu (Ghoniem ir kt., 2011; Patra, 2004; Psilopanagioti ir kt., 2012; Thiruchelvi ir Supriya, 2009). Kafetsios ir Zampetakis (2008) atliktas tyrimas patvirtino ne tik prieš tai minėtas sąsajas, tačiau ištyrė ir tai, jog pasitenkinimą darbu veikia emocinė būsena darbe per emocinį intelektą: aukštesnis emocinis intelektas padeda suprasti ir reguliuoti savo emocijas, geriau suprasti kitus organizacijos darbuotojus. Kaip teigia Ealias ir George (2012), stiprus emocinio intelekto ir asmenybės bruožų ryšys gali būti siejamas su tuo, jog aukštesnį emocinį intelektą turintys darbuotojai yra linkę į bendradarbiavimą, tarpusavio ir savęs supratimą bei geresnį darbo atlikimą. Pastarieji tyrėjai teigia, jog savo ir kitų emocijų suvokimas ir pažinimas gali kelti pasitenkinimą darbu. Hosseinian, Yazdi, Zahraie ir Fathi – Ashtiani (2008) ne tik nustatė egzistuojant ryšius tarp emocinio intelekto ir pasitenkinimo darbu, tačiau longitudiniu tyrimu patvirtino, jog emocinio intelekto lavinimo programos yra veiksmingos ir tai gali būti vienas ir būdų didinti pasitenkinimą darbu bei taip koreguoti su juo susijusius organizacinius aspektus. Nwankwo ir kt. (2013) teigia, jog nustatyti ryšiai tarp emocinio intelekto ir pasitenkinimo darbu rodo, jog tai gali būti susiję ne tik su savo emocijų suvokimu, bet ir su kokybiškesniu interpersonaliniu santykiu. Kita vertus, randama tyrimų, kuriais nustatyta, jog emocinis intelektas nėra susijęs su pasitenkinimu darbu, tačiau, pasak autorių, tai gali būti susiję su nepasitenkinimu žemesniais poreikiais, remiantis Maslow hierarchine poreikių teorija bei kitais veiksniais, susijusiais su kultūra ir pan. (Aghdasi, Kiamanesh ir Ebrahim, 2011). Apibendrinant analizuota literatūrą bei atliktus tyrimus, galima teigti, jog, nors emocinio intelekto ir pasitenkinimo darbu ryšys yra nagrinėtas ir dažniausiai randamas tiesioginis teigiamas ryšys, tačiau jis vis dar nėra vienareikšmiškai nustatytas, o tai siejama su tyrimų ribotumais ir skirtumais. Taip pat galima kelti prielaidą, jog pasitenkinimas darbu yra teigiamai susijęs su pasitenkinu darbu.

1.11. Pasitenkinimo darbu ir asmenybės bruožų sąsajos

Nors asmenybės bruožų sąsajos su įvairiais kintamaisiais yra tiriamos jau seniai, tačiau nėra nustatyta, koks tiksliai ryšys sieja asmenybės bruožus, kaip individualaus konteksto, ypatumą su pasitenkinimu darbu – organizaciniu kontekstu, nes tai pakankamai nauja mokslo nagrinėjama sritis (Therasa ir Vijayabanu, 2015). Yra teigiama, jog visi asmenybės bruožai, išskiriami Didžiojo penketo modelyje, išskyrus neurotizmą, yra teigiamai susiję su pasitenkinimu darbu (Naz, Rehman ir Sagib, 2013). Mhlanga (2012) atlikto tyrimo rezultatai leido daryti panašias, tačiau ne identiškas išvadas: pasitenkinimas darbu teigiamai susijęs su tokiais asmenybės bruožais kaip atvirumas patyrimui, sąmoningumas, neurotizmas bei neigiamai susijęs su ekstraversija, tačiau tarp pasitenkinimo darbu ir sutariamumo ryšio nėra. Kita vertus, Selin ir Pinar (2011), Sampath (2012), Pandey ir Kavitha (2015)

nustatė egzistuojant teigiamus ryšius tarp pasitenkinimo darbu ir sutariamumo, sąmoningimo, ekstraversijos ir neigiamus ryšius - su neurotizmu. Richardson, Simmering ir Sturman (2009) teigia, jog pasitenkinimas darbu yra teigiamai susijęs su ekstraversija, atvirumu patyrimui, sąmoningumu bei neurotizmu. Taip pat yra randama tyrimų, kuriuose darbo motyvacija yra suvokiama kaip pasitenkinimo darbu dalis ir yra nustatyta, jog tokie asmenybės bruožai kaip atvirumas patyrimui, ekstraversija ir sąmoningumas yra susiję su darbo motyvacija teigiamais, o neurotizmas – neigiamais ryšiais (Samoel ir Alderfer, 2015). Ganu ir Kogutu (2014), tyrę sąsajas tarp pasitenkinimo darbu ir asmenybės bruožų, nustatė, jog su pasitenkinimu darbu teigiamais ryšiais susijusios tik ekstraversijos ir neurotizmo bruožų dimensijos, o su kitais bruožais reikšmingų ryšių rasta nebuvo. Pastarieji autoriai atvirumo patyrimui ryšį su pasitenkinimu darbu aiškina tuo, jog darbuotojui būdingas tolerancijos lygis, naujų idėjų troškimas ir priėmimas lemia didesnį ir ankstyvesnį pasitenkinimą darbu, kai pradedama dirbti, vykstant pokyčiams organizacijoje. Nustatyta, kad egzistuoja neigiamas ryšys tarp pasitenkinimo darbu ir neurotizmo, teigiamas ryšys tarp pasitenkinimo darbu ir ekstraversijos bei sąmoningumo (Bruk – Lee ir kt., 2009; Jones, Hill ir Henn, 2015), sąmoningumo (Bruk – Lee ir kt., 2009). Ryšys tarp pasitenkinimo darbu ir sąmoningumo, kaip teigiama, gali būti nulemtas bruožų ir ypatumų, priskiriamų sąmoningumui: kuo labiau išreikštas sąmoningumas, tuo labiau darbuotojas yra linkęs planuotis darbus, yra pasiruošęs tam tikroms situacijoms ir t.t. (Bruk – Lee ir kt., 2009). Pastarieji autoriai teigia, jog pasitenkinimo darbu ir sutariamumo sąsajos gali būti paaiškintos sutariamumui būdingu gebėjimu pozityviau matyti aplinką bei gebėjimu sutarti su bendradarbiais ir aplinkiniais. Aukštą neurotizmo bruožo dimensijos išreikštumą turintys darbuotojai yra linkę jautriau reaguoti į stresines situacijas, todėl jų pasitenkinimas darbu mažėja (Bruk – Lee ir kt., 2009). Taigi apibendrinant galima teigti, jog asmenybės bruožų ir pasitenkinimo darbu sąsajos yra nagrinėjamos, tačiau vienareikšmiško atsakymo, kokie ryšiai sieja šiuos konstruktus, nėra. Taip pat, apžvelgus ankstesnius tyrimus, galima kelti prielaidą, jog pasitenkinimas darbu ir asmenybės bruožai yra susiję: pasitenkinimas darbu teigiamai susijęs su tokiais asmenybės bruožais kaip sutariamumas, sąmoningumas ir ekstraversija, atvirumas patyrimui bei neigiamai susijęs su neurotizmu.

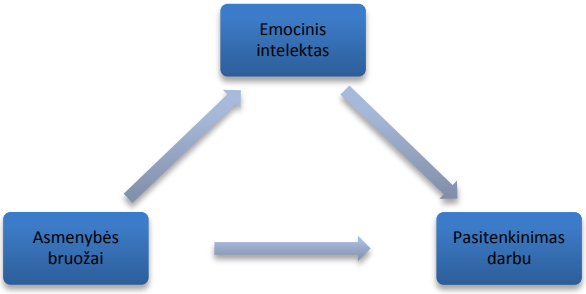
1.12. Darbuotojų pasitenkinimo darbu, emocinio intelekto ir asmenybės bruožų sąsajos

Apibendrinant literatūros analizę, galima manyti, jog darbuotojų pasitenkinimas darbu, emocinis intelektas ir asmenybės bruožai gali turėti prognostinius ryšius. Kadangi, remiantis analizuota literatūra, yra randami ryšiai tarp darbuotojo asmenybės bruožų ir emocinio intelekto, taip pat sąsajos randamos tarp emocinio intelekto ir pasitenkinimo darbu, taigi, galima kelti prielaidą, jog lavinant

darbuotojų emocinį intelektą, kuris priklauso nuo asmenybės bruožų, galima didinti darbuotojo pasitenkinimą darbu. Būtent todėl, galima kelti prielaidą, jog darbuotojų pasitenkinimas darbu gali būti prognozuojamas asmenybės bruožų ir emocinio intelekto. Todėl šiame darbe bus analizuojamos šių konstruktų sąsajos, turinčios tiesioginę praktinę prasmę ir naudą organizaciniame kontekste.

Šio darbo pagrindinis klausimas: ar darbuotojų pasitenkinimas darbu, emocinis intelektas ir asmenybės bruožai yra tarpusavyje susiję?

Toliau pateikiamas šio darbo autoriaus hipotetinis (bandomasis) modelis, kuris, išnagrinėjus literatūrą, numatytas kaip tinkamas šiam darbui nagrinėti (žr. 1 paveikslą):



1 paveikslas. Darbuotojų pasitenkinimo darbu, emocinio intelekto ir asmenybės bruožų sąsajos.

Aukščiau nurodytu modeliu bandoma numatyti asmenybės bruožų, emocinio intelekto prognostinius ryšius su pasitenkinimu darbu.

Apibendrinant galima teigti, jog nors ir yra atlikta daugybė tyrimų, kurių autoriai tiria asmenybės bruožų ir emocinio intelekto sąsajas bei sąsajas tarp emocinio intelekto ir pasitenkinimo darbu, tačiau tyrimų, kuriuose būtų tiriami būtent asmenybės bruožų, emocinio intelekto ir pasitenkinimo darbu prognostiniai ryšiai, nebuvo rasta. Kalbant apie visus darbe analizuojamus konstruktus, svarbu paminėti, jog pateiktas modelis gali būti suprantamas kaip autoriaus keliama prielaida. Šiame darbe bus analizuojamas ne tik šis modelis, tačiau ir kitos hipotezės, kurios iškeltos, remiantis literatūra ir susijusios su atskirų konstruktų sąsajomis bei lyčių skirtumais.

1.13. Problema, tikslas, uždaviniai

Problema. Šiame darbe bus nagrinėjamos sąsajos tarp darbuotojų pasitenkinimo darbu, emocinio intelekto ir asmenybės bruožų. Viena iš problemų, su kuria susiduria šiuolaikiniai darbuotojai, yra žemas pasitenkinimo darbu lygis, tačiau vienareikšmiškai nėra sutariama, kaip tiksliai pasitenkinimas darbu gali būti apibrėžiamas, todėl kyla daug klausimų, kokie būtent veiksniai nulemia darbuotojų pasitenkinimo darbu pokytį. Literatūroje randama, jog pasitenkinimas darbu gali būti siejamas ne tik su išoriniais veiksniais, bet ir su stabiliais, nekintančiais vidiniais veiksniais, pvz. asmenybės bruožais.

Kita vertus, autoriai randa skirtingo pobūdžio sąsajas tarp atskirų asmenybės bruožų ir pasitenkinimo darbu. Taip pat mokslinėje literatūroje randama tyrimų, kurių autoriai yra nustatę pasitenkinimo darbu sąsajas su emociniu intelektu, tačiau įvairūs tyrimai rodo nevienareikšmiškus rezultatus. Svarbu pabrėžti, jog, tiriant emocinį intelektą organizaciniame kontekste, nustatyta, jog tai koreguotinas konstruktas, kuris pasitelkus priemones, gali būti didinamas. Taigi, galima kelti prielaidą, jog tai gali lemti pasitenkinimo darbu didėjimą. Vis dėl to, nebuvo rasta ankstesnių tyrimų, kuriuose būtų nagrinėtos sąsajos tarp visų trijų anksčiau minėtų konstruktų: darbuotojų pasitenkinimo darbu, emocinio intelekto ir asmenybės bruožų, atsižvelgiant tiek į bendrą imtį, tiek į lyčių ypatumus. Taip pat nėra nagrinėta, ar asmenybės bruožai ir emocinis intelektas gali prognozuoti pasitenkinimą darbu.

Šio darbo **tikslas** - nustatyti darbuotojų pasitenkinimo darbu, emocinio intelekto ir asmenybės bruožų tarpusavio sąsajas bei palyginti jas tarp lyčių.

Uždaviniai:

1. Palyginti vyrų ir moterų pasitenkinimą darbu, emocinį intelektą bei asmenybės bruožus.
2. Nustatyti darbuotojų asmenybės bruožų ir emocinio intelekto sąsajas.
3. Nustatyti darbuotojų asmenybės bruožų ir pasitenkinimo darbu sąsajas.
4. Nustatyti darbuotojų emocinio intelekto ir pasitenkinimo darbu sąsajas.
5. Prognozuoti darbuotojų pasitenkinimą darbu, remiantis asmenybės bruožais ir emociniu intelektu.

Hipotezės:

1. Darbuotojų pasitenkinimas darbu, emocinis intelektas ir asmenybės bruožai skiriasi pagal lytį:
   a. Vyrų pasitenkinimas darbu yra didesnis nei moterų.
   b. Moterų emocinis intelektas yra aukštesnis nei vyrų.
   c. Moterys pasižymi labiau išreikštais ekstraversijos, neurotizmo, sąmoningumo ir sutariamumo bruožais, o vyrai pasižymi labiau išreikštu atvirumo patyrimui bruožu.
2. Darbuotojų emocinis intelektas yra teigiamai susijęs su ekstraversija, sutariamumu, sąmoningumu bei atvirumu patyrimui ir neigiamai susijęs su neurotizmu.
3. Darbuotojų pasitenkinimas darbu yra teigiamai susijęs su ekstraversija, sutariamumu, sąmoningumu bei atvirumu patyrimui ir neigiamai susijęs su neurotizmu.
4. Darbuotojų emocinis intelektas yra teigiamai susijęs su pasitenkinimu darbu.
5. Asmenybės bruožai ir emocinis intelektas leidžia prognozuoti darbuotojų pasitenkinimą darbu.

II. METODIKA

2.1. Tyrimo dalyviai

Tyrimo dalyviai buvo atrinkti vadovaujantis patogiosios imties būdu, t. y. pasirinkti tie respondentai, kuriuos lengviausia pasiekti (Vaitkevičius ir Saudargienė, 2006). Tyrime dalyvavo 124 respondentai, visi tiriamieji atitiko reikalavimą (buvo dirbantys), todėl jų visų atsakymai buvo naudojami skaičiuojant rezultatus ir atliekant statistinę analizę. Tyrimo imtį sudarė 59,7 proc. moterų (N=74) ir 40,3 proc. vyrų (N=50). Tiriamųjų amžiaus vidurkis – 32,06 (SD=9,81). Moterų amžiaus vidurkis – 32,05 (SD=10,16), o vyrų amžiaus vidurkis – 32,08 (SD=9,36). 6,5 proc. (N=8) tiriamųjų turi vidurinį išsilavinimą, 4,0 proc. (N=5) tiriamųjų – profesinį, 12,9 proc. (N=16) tiriamųjų – aukštąjį neuniversitetinį ir 76,6 proc. (N=95) tiriamųjų – aukštąjį išsilavinimą. Pagal užimamas pareigas 21,8 proc. (N=27) tiriamųjų užima vadovaujamas pareigas ir 78,2 proc. (N=97) pavaldžias pareigas. Tiriamųjų darbo stažo trukmė nuo 0,5 metų iki 42 metų (darbo stažo trukmės vidurkis – 10,6; SD=9,3), o darbo trukmė dabartinėje darbovietėje nuo 0,5 metų iki 32 metų (darbo trukmės dabartinėje darbovietėje vidurkis – 4,99, SD=5,78).

2.2. Tyrimo metodikos

Atliekamu tyrimu buvo siekiama nustatyti, koks ryšys sieja pasitenkinimą darbu su emociniu intelektu ir asmenybės bruožais. Tikslui pasiekti, tyrime buvo naudojamos trys metodikos: ESCQ-45 klausimynas (angl. *Emotional Skills and Competence Questionnaire*), BFI klausimynas (angl. *Big Five Inventory*) ir P. E. Spector pasitenkinimo darbu klausimynas (angl. *Job Satisfaction Survey*). ESCQ-45 leidžia įvertinti emocinį intelektą bei atskiras jo dalis, BFI klausimynas skirtas vertinti asmenybės bruožų išreikštumą, o Spector pasitenkinimo darbu klausimynas matuoja pasitenkinimą darbu ir pasitenkinimą atskirais su darbu susijusiais veiksniais.

Sociodemografinės charakteristikos. Anketos pradžioje tiriamųjų buvo prašoma pateikti informaciją apie jų lytį, amžių, išsilavinimą, bendrą darbo stažą bei darbo trukmę dabartinėje darbovietėje bei užimamas pareigas.

Emocinis intelektas. Darbuotojų emociniam intelektui matuoti naudojama lietuviškoji Emocinių įgūdžių ir sugebėjimų klausimyno (angl. ESCQ-45: *Emotional Skills and Competence Questionnaire*, Takšić ir kt., 2009) versija, išversta iš anglų kalbos. Metodikos autorius yra Rijekos universiteto (Kroatija) doc. Takšić (Žukauskienė, Malinauskienė ir Erentaitė, 2011). Leidimas šiame tyrime naudoti metodiką buvo gautas iš prof. dr. R. Žukauskienės. Klausimyną sudaro 45 teiginiai, skirti emociniam intelektui įvertinti. Kiekvienas jų vertinamas labiausiai tinkančiu atsakymo variantu 5 balų Likert skalėje (1 - „Niekada“, 2 - „Retai“, 3 - „Retkarčiais“, 4 - „Dažnai“, 5 - „Visada“). ESCQ-45

sudaro 3 subskalės: emocijų suvokimas ir supratimas (šią subskalę sudaro 15 teiginių), emocijų išreiškimas ir įvardijimas (subskalę sudaro 14 teiginių), emocijų valdymas (subskalę sudaro 16 teiginių) (Takšić ir kt., 2009). Skalė taip pat leidžia įvertinti bendrą emocinį intelektą (EI) (sudaro visi klausimyno teiginiai) (Žukauskienė, Malinauskienė ir Erentaitė, 2011). ESCQ-45 metodikos autorius Takšić leido prof. dr. Žukauskienei versti metodiką į lietuvių kalbą ir ją naudoti moksliniams tyrimams (Žukauskienė, Malinauskienė ir Erentaitė, 2011). Subskalių vidiniam suderinamumui nustatyti, buvo apskaičiuotos subskalių Cronbach alpha: emocijų suvokimas ir supratimas (Cronbach alpha – 0,917), emocijų išreiškimas ir įvardijimas (Cronbach alpha – 0,884), emocijų valdymas (Cronbach alpha – 0,775), o bendro emocinio intelekto (Cronbach alpha – 0,930). Vidinio suderinamumo įvertinimas parodė, jog ESCQ – 45 klausimyno vidinis suderinamumas yra 0,930, šie rodikliai panašūs į Žukauskienės, Malinauskienės ir Erentaitės (2011) atlikto tyrimo duomenis (žr. 1 lentelę).

1 lentelė. ESCQ-45 klausimyno subskalių teiginių pavyzdžiai ir lietuviško klausimyno vertimo vidinio suderinamumo koeficientai.

Subskalės	Subskalės teiginių pavyzdys	Cronbacho alpha
Emocijų suvokimas ir supratimas	"Sutikęs pažįstamą, iškart pastebiu jo nuotaiką"	0,904
Emocijų išreiškimas ir įvardijimas	"Jei kas nors man netinka, iškart tai parodau"	0,880
Emocijų valdymas	"Giriamas dirbu entuziastingiau"	0,792
Bendras emocinis intelektas	-	0,865

ESCQ - 45 metodikos autoriai, atlikę tyrimus, nurodo, kad jų sukurta metodika yra patikima ir, atlikus koreliacinę ir faktorinę analizes, nustatyta, jog metodika validi (Takšic, 2009).

Asmenybės bruožai. Darbuotojų asmenybės bruožams matuoti naudojama lietuviškoji Didžiojo penketo klausimyno versija (angl. BFI: *Big Five Inventory,* John, Naumann ir Soto, 2008), išversta iš anglų kalbos. Klausimynas sukurtas John ir Srivastava (1999), o pakoreguotas John, Naumann ir Soto (2008). Šis klausimynas ir jo vertinimo instrukcija yra viešai prieinami internete, Berkeley (Kalifornijos universitetas) puslapyje, laisvam naudojimui, nereikalaujant papildomo autorių leidimo. Klausimyno vertimą į lietuvių kalbą atliko Genevičiūtė – Janonienė ir Endriulaitienė (2008); Endriulaitienė ir Ševelytytė (2009); Endriulaitienė ir kt. (2009); Paulauskaitė ir kt. (2010); Januškaitė,

(2011); Šerpytytė (2011), naudojant dvigubo vertimo principą (Vaitkūnienė ir Bukšnytė, 2010). Klausimyną sudaro 44 teiginiai, kurių kiekvienas vertinamas labiausiai tinkančiu atsakymo variantu 5 balų Likert skalėje (1 - „Visiškai nesutinku“, 2 - „Iš dalies nesutinku“, 3 - „Nei sutinku, nei nesutinku“, 4 - „Iš dalies sutinku“, 5 - „Visiškai sutinku“). Teiginiais įvertinami asmenybės bruožai pagal penkias dimensijas arba didžiuosius faktorius: neurotizmą (8 teiginiai), ekstraversiją (8 teiginiai), sąmoningumą (9 teiginiai), atvirumą patyrimui (10 teiginių), sutariamumą (9 teiginiai). Kuo aukštesnis subskalės įvertis, tuo didesnį dimensijos išreikštumą rodo (Stelmokienė ir kt., 2013). Subskalių vidiniam suderinamumui nustatyti, buvo apskaičiuotos subskalių Cronbach alpha: neurotizmas (Cronbach alpha – 0,804), ekstraversija (Cronbach alpha – 0,845), sąmoningumas (Cronbach alpha – 0,815), atvirumas patyrimui (Cronbach alpha – 0,738), sutariamumas (Cronbach alpha – 0,696). Toks atvirumo patyrimui subskalės vidinis suderinamumas buvo gautas panaikinus vieną subskalei priskiriamą klausimą (Nr. 41. “Turiu keletą meninių pomėgių”), nes, kaip parodė patikimumo analizė, panaikinus šį klausimą, Cronbach alpha padidėjo nuo 0,563 iki 0,738. Vidinio suderinamumo rodikliai parodė, jog klausimyno vidinis suderinamumas 0,776, šie rodikliai panašūs į Genevičiūtė – Janonienė ir Endriulaitienė (2008) gautus rezultatus, jog patikimumas yra vidutinis arba pakankamas grupėms tirti (žr. 2 lentelę).

2 lentelė. BFI klausimyno subskalių teiginių pavyzdžiai ir lietuviško klausimyno vertimo vidinio suderinamumo koeficientai.

Subskalės	Subskalės teiginių pavyzdys	Cronbacho alpha
Neurotizmas	„Prislėgtas(-a), liūdnas(-a)“	0,74
Ekstraversija	„Kalbus(-i)“	0,75
Atvirumas patyrimui	„Originalus(-i), turintis(-i) naujų idėjų“	0,52
Sutariamumas	„Linkęs(-usi) ieškoti kitų kaltės“	0,70
Sąmoningumas	„Kruopštus(-i)“	0,68

BFI metodikos autoriai, atlikę tyrimus, nurodo, kad jų sukurta metodika yra patikima ir validi (John, 1990; cit. pagal Feldt, Lee ir Dew, 2014). Feldt, Lee ir Dew (2014) atliktu tyrimu, panaudoję hierarchinę daugiamatę regresinę analizę patvirtino šios metodikos kriterinį validumą.

Pasitenkinimas darbu. Darbuotojų pasitenkinimui darbu matuoti buvo naudojama lietuviškoji Spector (1994) pasitenkinimo darbu klausimyno versija (angl. *Job Satisfaction Survey*, Spector, 1994), išversta iš anglų kalbos. Klausimyną į lietuvių kalbą vertė doc. L. Gustaitienė (2006), gavusi leidimą iš

klausimyno autoriaus, vertimo patikslinimas buvo atliktas doc. Gustaitienės, Liesienės ir Kern (2009) (Astrauskaitė, 2009). Leidimas naudoti klausimyną gautas iš dr. N. Norvilės. Klausimyną sudaro devynios subskalės: darbo užmokesčio (rodo, kiek darbuotojas patenkintas gaunamu atlyginimu), paaukštinimo galimybių (parodo, kiek darbuotojas patenkintas galimybėmis būti paaukštintas), vadovavimo (parodo, kiek darbuotojas patenkintas vadovavimu jam), privilegijų / lengvatų (parodo, kiek darbuotojas patenkintas gaunamomis privilegijomis, šalia gaunamo atlyginimo), pripažinimo (parodo, kiek darbuotojas patenkintas pripažinimu), darbo organizavimo (parodo, kiek darbuotojas patenkintas darbo organizavimo darbe), bendradarbių (parodo, kiek darbuotojas patenkintas savo bendradarbiais), darbo pobūdžio (parodo, kiek darbuotojas patenkintas atliekamo darbo pobūdžiu) ir ryšių darbe / komunikacijos (parodo, kiek darbuotojas patenkintas komunikacija, ryšiais darbe). Klausimyną sudaro 36 teiginių tipo klausimai, kurių kiekvieną galima įvertinti 6 balų Likert skalėje, išsirenkant labiausiai tinkantį atsakymą (1 – "visiškai nesutinku"; 2 – "vidutiniškai nesutinku"; 3 – "iš dalies nesutinku"; 4 – "iš dalies sutinku"; 5 – "vidutiniškai sutinku"; 6 – "visiškai sutinku"). Bendras subskalės įvertis gaunamas susumavus subskalei priskiriamų teiginių įverčius (Gustaitienė, 2006). Bendras pasitenkinimas darbu apskaičiuojamas susumavus visų teiginių įverčius (Gustaitienė, 2006). Subskalių vidiniam suderinamumui nustatyti, buvo apskaičiuotos subskalių Cronbach alpha: darbo užmokesčio (Cronbach alpha – 0,852), paaukštinimo galimybių (Cronbach alpha – 0,847), vadovavimo (Cronbach alpha – 0,759), privilegijų/ lengvatų (Cronbach alpha – 0,655), pripažinimo (Cronbach alpha – 0,809), darbo organizavimo (Cronbach alpha – 0,646), bendradarbių (Cronbach alpha – 0,703), darbo pobūdžio (Cronbach alpha – 0,817), ryšių darbe/ komunikacijos (Cronbach alpha – 0,760). Vidinio suderinamumo įvertinimas parodė, jog Spector pasitenkinimo darbu klausimyno patikimumas 0,930, šie rodikliai panašūs į Spector (2001) gautus duomenis.

3 lentelė. JSS klausimyno subskalių teiginių pavyzdžiai ir originalaus klausimyno vidinio suderinamumo koeficientai.

Subskalės	Subskalės teiginių pavyzdys	Cronbacho alpha
Darbo užmokestis	„Aš jaučiuosi gaunanti/-is teisingą atlygį už savo atliekamą darbą"	0,75
Paaukštinimo galimybės	„Mano darbe yra tikrai per mažai galimybių būti paaukštintai/-am "	0,73
Vadovavimas	„Mano vadovas gana kompetentingai atlieka savo darbą "	0,82
Privilegijos, lengvatos	„Aš nesu patenkinta/-as gaunamais priedais"	0,73
Pripažinimas	"Gerai atlikusi/-ęs darbą, aš gaunu tokį pripažinimą, kokį ir turėčiau gauti"	0,76
Darbo organizavimas	"Daug mūsų taisyklių ir procedūrų apsunkina gerą darbo atlikimą"	0,62
Bendradarbiai	"Man patinka žmonės, su kuriais aš dirbu"	0,60
Darbo pobūdis	„Aš kartais jaučiu, kad mano darbas yra bereikšmis"	0,78
Ryšiai darbe		0,71
Bendras pasitenkinimas darbu	-	0,91

Klausimyno vertimo į lietuvių kalbą autorė patvirtina, jog lietuviškoji klausimyno versija pasižymi geru validumu (Gustaitienė, 2006). Klausimyno validumą patvirtina jo autorius (Spector, 1997), atlikęs koreliacinę analizę.

2.3. Tyrimo eiga

Pagrindinis tyrimas, siekiant nustatytų tikslų, buvo atliekamas naudojant elektroninį būdą, t. y. anketa buvo patalpinta internetiniame tinklapyje www.apklausa.lt. Apklausa buvo platinama socialiniuose tinkluose. Tyrimas buvo baigtas 2016 m. balandžio mėn. pirmą savaitę. Kreipiantis į tiriamuosius, buvo pateikiama tyrimo atlikimo instrukcija (žr. L priedą). Po to, kai anketa buvo sustabdyta, buvo gauti tiriamųjų duomenys ir vyko tyrimo rezultatų apdorojimas bei analizė.

2.4. Tyrimo rezultatų apdorojimas

Tyrimo duomenų statistinei analizei atlikti, buvo naudojama SPSS 21.0 programos versija bei MS Excel programa. Pirmiausia, siekiant patikrinti naudotų metodikų subskalių vidinį suderinamumą, buvo skaičiuojami Chronbach alpha koeficientai. Siekiant įvertinti duomenų pasiskirstymą ir atitikimą normaliajam pasiskirstymui, buvo skaičiuojami asimetrijos ir eksceso koeficientai (žr. A priedą), tada skaičiuotas Shapiro – Wilk testas, kad būtų tinkamai pasirinkti statistiniai skaičiavimai tolimesnei analizei. Nustatyta, jog privilegijų/lengvatų, pripažinimo, darbo organizavimo, bendro pasitenkinimo darbu, sutariamumo, neurotizmo, emocijų suvokimo ir supratimo, emocijų valdymo ir bendro emocinio intelekto skirstiniai statistiškai reikšmingai skiriasi nuo normaliojo, t. y. $p > 0,05$ (žr. B priedą), todėl tolimesnei analizei buvo taikomi neparametriniai kriterijai.

Emocinio intelekto, asmenybės bruožų ir pasitenkinimo darbu palyginimui pagal lytį buvo naudotas neparametrinis Mann – Whitney – U kriterijus. Kintamųjų tarpusavio sąsajoms matuoti, buvo naudotas ranginės koreliacijos koeficientas (Spearmano koreliacijos koeficientas). Buvo atlikta daugiamatė tiesinė regresinė analizė, siekiant nustatyti, ar asmenybės bruožai ir emocinis intelektas prognozuoja pasitenkinimą darbu. Atsižvelgiant į atliekamo tyrimo tikslą, imties dydį ir galimos klaidos pasekmes, statistinei analizei buvo pasirinktas 0,05 statistinio reikšmingumo lygmuo.

III. REZULTATAI

3.1. Tyrimo kintamųjų aprašomoji statistika

Pirmiausia, prieš tikrinant hipotezes bei atliekant statistinę analizę, buvo apskaičiuotos bendrosios pasitenkinimo darbu, asmenybės bruožų ir emocinio intelekto charakteristikos.

Pasitenkinimą darbu klausimyną sudaro 9 subskalės bei, kaip buvo minėta, susumavus visų subskalių įverčius, galima apskaičiuoti bendrą pasitenkinimą darbu įvertį. Visas subskales sudaro po keturis teiginius, vertinamus nuo 1 iki 6, todėl minimali subskalių reikšmė galėjo būti – 4, o maksimali – 24. Kaip yra matoma, pripažinimo, darbo organizavimo, darbo pobūdžio ir ryšių darbe subskalių minimalios reikšmės buvo didesnės už galimas, ir tik darbo organizavimo subskalės maksimali suma buvo mažesnė už galimą maksimalią reikšmę (žr. 4 lentelę). Darbo organizavimo subskalės įverčių siauras diapazonas gali būti susijęs su tuo, jog vertinant vidinį patikimumą, šios subskalės Cronbach alpha buvo mažiausia.

4 lentelė. Pasitenkinimo darbu subskalių aprašomoji statistika

	Vidurkis (M)	Standartinis nuokrypis (SD)	Minimali subskalės reikšmė	Maksimali subskalės reikšmė
Darbo užmokestis	12,97	5,24	4,00	24,00
Paaukštinimo galimybės	12,48	5,24	4,00	24,00
Vadovavimas	16,48	4,55	4,00	24,00
Privilegijos/ lengvatos	12,81	4,52	4,00	24,00
Pripažinimas	14,14	4,83	5,00	24,00
Darbo organizavimas	14,15	2,71	8,00	21,00
Bendradarbiai	17,56	3,89	4,00	24,00
Darbo pobūdis	17,43	4,34	5,00	24,00
Ryšiai darbe	16,98	4,42	5,00	24,00
Bendras pasitenkinimas darbu	135,61	28,93	62,00	216,00

Taip pat yra matoma, jog didžiausias vidurkis yra bendradarbių subskalės, kas rodo, jog tiriamieji labiausiai patenkinti tarpasmeniniais santykiais organizacijoje. Mažiausias vidurkis – paaukštinimo galimybių subskalės (žr. 4 lentelę), todėl, galima numatyti, jog tiriamieji turi mažai, nepakankamai paaukštinimo galimybių arba jų pasitenkinimas turimomis galimybėmis žemas.

Taip pat buvo apskaičiuotos bendrosios emocinio intelekto ir jo subskalių charakteristikos (žr. 5 lentelę). Pirmiausia, reikia paminėti, jog skirtumai tarp minimalių ir maksimalių reikšmių gali būti susidarę dėl skirtingo teiginių skaičiaus, priskiriamo kiekvienai subskalei.

Skirtingas teiginių skaičius, priskiriamas kiekvienai subskalei, galėjo turėti įtakos ir vidurkių skirtumams, tačiau nėra nustatyta, ar skirtumai statistiškai reikšmingi.

5 lentelė. Emocinio intelekto subskalių aprašomoji statistika

	Vidurkis (M)	Standartinis nuokrypis (SD)	Minimali subskalės reikšmė	Maksimali subskalės reikšmė
Emocijų suvokimas ir supratimas	55,80	8,55	32,00	75,00
Emocijų išreiškimas ir įvardinimas	52,44	8,58	22,00	70,00
Emocijų valdymas	59,12	6,64	42,00	76,00
Bendras emocinis intelektas	168,36	19,86	96,00	213,00

Skirtingas teiginių skaičius, priskiriamas kiekvienai subskalei, galėjo turėti įtakos ir vidurkių skirtumams, tačiau nėra nustatyta, ar skirtumai statistiškai reikšmingi.

Asmenybės bruožų bendrosios charakteristikos gali būti matomos 6 lentelėje. Kiekvieną subskalę, matuojančią skirtingus bruožus, sudarė skirtingas teiginių skaičius. Tai galėjo daryti įtaką vidurkiams bei minimalioms ir maksimalios reikšmėms.

6 lentelė. Asmenybės bruožų aprašomoji statistika

	Vidurkis (M)	Standartinis nuokrypis (SD)	Minimali subskalės reikšmė	Maksimali subskalės reikšmė
Ekstraversija	28,8	5,99	12,00	40,00
Sutariamumas	33,96	5,15	20,00	44,00
Sąmoningumas	34,27	5,92	16,00	45,00
Neurotizmas	22,19	5,7	8,00	38,00
Atvirumas patyrimui	32,49	4,93	14,00	43,00

Neurotizmo subskalės vidurkis bei minimali bei maksimali reikšmės buvo mažiausios, sąmoningumo – didžiausias vidurkis (žr. 6 lentelę). Toliau bus tikrinamos hipotezės ir atliekama statistinė analizė.

3.2. Darbuotojų pasitenkinimo darbu, emocinio intelekto ir asmenybės bruožų palyginimas pagal lytį

3.2.1. Vyrų ir moterų pasitenkinimo darbu palyginimas

Siekiant nustatyti darbuotojų pasitenkinimo darbu skirtumus pagal lytį, buvo naudojamas neparametrinis Mann – Whitney – U kriterijus, skirtas palyginti nepriklausomų imčių rezultatų vidutinių rangų įverčius (žr. 7 lentelę).

7 lentelė. Vyrų ir moterų pasitenkinimo darbu vidutiniai rangai, rangų sumos ir U kriterijaus reikšmingumo lygmuo (p)

	Vidutiniai rangai		**Rangų suma**		**Mann – Whitney U kriterijaus reikšmingumo lygmuo**
	V	**M**	**V**	**M**	
Darbo užmokestis	71,33	56,53	3566,5	4183,5	**0,024**
Paaukštinimo galimybės	71,08	56,07	3554,0	4196,0	**0,029**
Vadovavimas	65,83	60,25	3291,5	4458,5	0,395
Privilegijos/ lengvatos	68,68	58,32	3434,0	4316,0	0,115
Pripažinimas	65,86	60,23	3293,0	4457,0	0,391
Darbo organizavimas	61,94	62,88	3097,0	4653,0	0,886
Bendradarbiavimas	62,07	62,79	3103,5	4653,0	0,912
Darbo pobūdis	57,23	66,06	2861,5	4888,5	0,178
Ryšiai darbe	61,70	63,04	3085,0	4665,0	0,838
Bendras pasitenkinimas darbu	67,43	59,17	3371,5	4378,5	0,209

Ieškant skirtumų tarp vyrų ir moterų pasitenkinimo darbu, buvo nustatyta, jog bendras pasitenkinimas darbu pagal lytį statistiškai reikšmingai nesiskiria (t. y. $p > 0,05$). Atlikus atskirų pasitenkinimo darbu subskalių vidutinių rangų palyginimą pagal lytį, buvo nustatyta, jog statistiškai reikšmingai skiriasi darbo užmokesčio subskalės bei paaukštinimo galimybių subskalės įverčiai ir šie įverčiai yra aukštesni vyrų imtyje. Rezultatai rodo, jog darbo užmokesčio subskalės vidutinių rangų įvertis moterų imtyje - 71,33, o moterų imtyje – 56,53 ($p < 0,05$). Vyrų imtyje paaukštinimo galimybių

subskalės vidutinių rangų įverčiai – 71,08, o moterų imtyje – 56,07 ($p < 0,05$) (žr. 7 lentelę). Remiantis rezultatais, galima teigti, jog vyrai yra labiau patenkinti tokiais pasitenkinimo darbu veiksniais kaip darbo užmokestis ir paaukštinimo galimybės nei moterys.

3.2.2. Vyrų ir moterų emocinio intelekto palyginimas

Siekiant nustatyti darbuotojų emocinio intelekto skirtumus pagal lytį, buvo naudojamas neparametrinis Mann – Whitney – U kriterijus, skirtas palyginti nepriklausomų imčių rezultatų vidutinių rangų įverčius (žr. 8 lentelę).

8 lentelė. Vyrų ir moterų emocinio intelekto vidutiniai rangai, rangų sumos ir U kriterijaus reikšmingumo lygmuo (p)

	Vidutiniai rangai		**Rangų suma**		**Mann – Whitney U kriterijaus reikšmingumo lygmuo**
	V	**M**	**V**	**M**	
Emocijų suvokimas ir supratimas	54,46	67,93	2723,0	5027,0	**0,040**
Emocijų išreiškimas ir įvardinimas	56,00	66,89	2800,0	4950,0	0,097
Emocijų valdymas	62,54	62,47	3127,0	4623,0	0,992
Bendras emocinis intelektas	57,22	66,07	2861,0	4889,0	0,179

Ieškant skirtumų tarp vyrų ir moterų emocinio intelekto, buvo nustatyta, jog bendras emocinis intelektas pagal lytį statistiškai reikšmingai nesiskiria (t. y. $p > 0,05$). Atlikus atskirų emocinio intelekto subskalių vidutinių rangų palyginimą pagal lytį, buvo nustatyta, jog statistiškai reikšmingai skiriasi viena iš emocinio intelekto subskalių – emocinis suvokimas ir supratimas. Rezultatai rodo, jog moterų imtyje emocijų suvokimo ir supratimo vidutinių rangų įvertis yra aukštesnis – 67,93, o vyrų imtyje žemesnis – 54,46 ($p < 0,05$) (žr. 8 lentelę). Remiantis rezultatais, galima teigti, jog moterys geriau suvokia ir supranta savo ir kitų emocijas.

3.2.3. Vyrų ir moterų asmenybės bruožų palyginimas

Siekiant nustatyti darbuotojų asmenybės bruožų išreikštumo skirtumus pagal lytį, buvo naudojamas neparametrinis Mann – Whitney – U kriterijus, skirtas palyginti nepriklausomų imčių rezultatų vidutinių rangų įverčius (žr. 9 lentelę).

9 lentelė. Vyrų ir moterų asmenybės bruožų išreikštumo vidutiniai rangai, rangų sumos ir U kriterijaus reikšmingumo lygmuo (p)

	Vidutiniai rangai		**Rangų suma**		**Mann – Whitney U kriterijaus reikšmingumo lygmuo**
	V	**M**	**V**	**M**	
Ekstraversija	57,39	65,95	2869,5	4880,5	0,192
Sutariamumas	48,39	72,03	2419,5	5330,5	**0,000**
Sąmoningumas	51,23	70,11	2561,5	5188,5	**0,004**
Neurotizmas	61,70	63,04	3085,0	4665,0	0,838
Atvirumas patyrimui	57,92	65,59	2896,0	4854,0	0,242

Lyginant vyrų ir moterų asmenybės bruožų išreikštumą, buvo nustatyta, jog ekstraversijos, neurotizmo ir atvirumo patyrimui išreikštumas pagal lytį statistiškai reikšmingai nesiskiria (t. y. $p > 0,05$). Atlikus subskalių vidutinių rangų palyginimą pagal lytį, buvo nustatyta, jog statistiškai reikšmingai skiriasi sutariamumo ir sąmoningumo išreikštumas. Rezultatai rodo, jog moterų imtyje sutariamumo vidutinių rangų įvertis yra aukštesnis nei vyrų imtyje. Moterų imtyje – 72,03, o vyrų imtyje – 48,39 ($p < 0,05$). Sąmoningumo vidutinių rangų įvertis moterų imtyje taip pat aukštesnis nei vyrų imtyje. Moterų imtyje – 70,11, o vyrų imtyje – 51,23 ($p < 0,05$) (žr. 9 lentelę). Remiantis rezultatais, galima teigti, jog moterys pasižymi aukštesniu sąmoningumo ir sutariamumo išreikštumu nei vyrai.

Apibendrinant atliktų skaičiavimų bei analizės rezultatus, galima daryti išvadą, jog pirmoji hipotezė, kad pasitenkinimas darbu, emocinis intelektas ir asmenybės bruožų išreikštumas skiriasi pagal lytį: a. vyrų pasitenkinimas darbu yra didesnis nei moterų; b. moterų emocinis intelektas yra aukštesnis nei vyrų; c. moterys pasižymi labiau išreikštais ekstraversijos, neurotizmo, sąmoningumo ir sutariamumo bruožais, o vyrai pasižymi labiau išreikštu atvirumo patyrimui bruožu, pasitvirtino iš

dalies. Pirmiausia, nustatyti skirtumai tarp darbuotojų pasitenkinimo darbu tik lyginant darbo užmokestį ir paaukštinimo galimybes, kurios svarbesnės vyrams ir jie yra labiau patenkinti šiais veiksniais. Taip pat nustatyta, jog moterų ir vyrų bendras emocinis intelektas nesiskiria, tačiau moterys geriau suvokia ir supranta emocijas nei vyrai. Trečia, nustatyta, jog ekstraversija, neurotizmas ir atvirumas patyrimui nesiskiria pagal lytis, tačiau moterys pasižymi labiau išreikštais sąmoningumo ir sutariamumo bruožais nei vyrai. Toliau statistinė analizė bus atliekama tiek bendroje imtyje, tiek lyginant skirtumus pagal lytį.

3.3. Darbuotojų emocinio intelekto ir asmenybės bruožų sąsajos

Norint nustatyti, ar darbuotojų emocinis intelektas ir asmenybės bruožai tarpusavyje susiję, buvo skaičiuojami Spearmano (*Spearman*) koreliacijos koeficientai (rho) tarp emocinio intelekto bei asmenybės bruožų.

10 lentelė. Darbuotojų asmenybės bruožų ir emocinio intelekto sąsajos

		Emocinis intelektas			
		ESS	**EIĮ**	**EV**	**BEI**
Asmenybės bruožai	**EKS**	**0,374****	**0,472****	**0,535****	**0,549****
	SUT	**0,297****	**0,288****	**0,223***	**0,312****
	SĄM	**0,280****	**0,286****	**0,327****	**0,342****
	NEU	**-0,198***	-0,110	**-0,298****	**-0,208***
	AP	**0,506****	**0,454****	**0,345****	**0,538****

Pastaba: * $p < 0,05$; ** $p < 0,01$
EKS – ekstraversija; SUT – sutariamumas; SĄM – sąmoningumas; NEU – neurotizmas; AP – atvirumas patyrimui; ESS – emocijų suvokimas ir supratimas; EIĮ – emocijų išreiškimas ir įvardinimas; EV – emocijų valdymas; BEI – bendras emocinis intelektas

Iš 10 lentelės, kurioje pateikti darbuotojų asmenybės bruožų ir emocinio intelekto koreliacijos koeficientai bei jų statistinis reikšmingumas, galima matyti, jog tarp bendro emocinio intelekto ir asmenybės bruožų (ekstraversijos, sutariamumo, sąmoningumo, neurotizmo bei atvirumo patyrimui) yra randami ryšiai. Tarp bendro emocinio intelekto ir ekstraversijos yra vidutinio stiprumo, tačiau statistiškai reikšmingas teigiamas ryšys (rho = 0,549; $p < 0,01$). Tai reiškia, kad kuo didesniu

ekstraversijos išreikštumo pasižymi darbuotojas, tuo jo bendras emocinis intelektas aukštesnis ir atvirkščiai. Taip pat rastas silpnas, tačiau statistiškai reikšmingas teigiamas ryšys tarp sutariamumo ir bendro emocinio intelekto (rho = 0,312; p < 0,01), t. y. kuo didesnis darbuotojo sutariamumo išreikštumas, tuo aukštesnis emocinis intelektas ir atvirkščiai. Tarp bendro emocinio intelekto ir sąmoningumo nustatytas silpas statistiškai reikšmingas teigiamas ryšys (rho = 0,342; p < 0,01). Tai reiškia, jog kuo labiau išreikštas darbuotojo sąmoningumas, tuo aukštesnis bendras emocinis intelektas ir atvirkščiai. Tarp bendro emocinio intelekto ir neurotizmo rastas silpnas, tačiau statistiškai reikšmingas neigiamas ryšys (rho = -0,208; p < 0,05), o tai reiškia, jog kuo aukštesnis darbuotojo neurotizmo išreikštumas, tuo žemesnis jo emocinis intelektas ir atvirkščiai, kuo žemesnis neurotizmo išreikštumas, tuo aukštesnis darbuotojo emocinis intelektas. Tarp atvirumo patyrimui ir emocinio intelekto rastas vidutinis teigiamas statistiškai reikšmingas ryšys (rho = 0,538; p < 0,01). Galima teigti, jog kuo didesnis darbuotojo atvirumas patyrimui, tuo aukštesnis jo emocinis intelektas.

Taip pat buvo apskaičiuojami Spearmano (*Spearman*) koreliacijos koeficientai (rho) tarp asmenybės bruožų ir emocinio intelekto komponentų (žr. 10 lentelę). Buvo nustatyta, jog egzistuoja statistiškai reikšmingas, tačiau silpnas teigiamas ryšys tarp emocijų suvokimo ir supratimo ir ekstraversijos (rho = 0,374; p < 0,01), emocijų suvokimo ir supratimo ir sutariamumo (rho = 0,297; p < 0,01), emocijų suvokimo ir supratimo ir sutariamumo (rho = 0,280; p < 0,01). Tai reiškia, jog kuo didesnis darbuotojo ekstraversijos, sutariamumo bei sąmoningumo išreikštumas, tuo aukštesniu emocijų suvokimu ir supratimu pasižymi darbuotojas ir atvirkščiai. Taip pat rastas statistiškai reikšmingas teigiamas vidutinio stiprumo ryšys tarp emocijų suvokimo ir atvirumo patyrimui (rho = 0,506; p < 0,01). Tai parodo, jog kuo didesnis atvirumo patyrimui išreikštumas, tuo darbuotojas geriau supranta ir suvokia savo bei kitų emocijas. Tarp emocijų suvokimo ir supratimo ir neurotizmo rastas silpnas, statistiškai reikšmingas neigiamas ryšys (rho = -0,198; p < 0,01). Tai reiškia, jog kuo darbuotojo neurotizmo išreikštumas aukštesnis, tuo sunkiau jis supranta ir suvokia emocijas ir atvirkščiai, t. y. kuo žemesnis darbuotojo neurotizmo išreikštumas, tuo geriau jis supranta ir suvokia emocijas.

Rastas silpnas, tačiau statistiškai reikšmingas teigiamas ryšys tarp emocijų išreiškimo ir įvardinimo bei tokių asmenybės bruožų kaip ekstraversija (rho = 0,472; p < 0,01), sutariamumas (rho = 0,288; p < 0,01), sąmoningumas (rho = 0,286; p < 0,01) bei atvirumas patyrimui (rho = 0,454; p < 0,01) (žr. 10 lentelę). Tai reiškia, jog kuo labiau išreikšta darbuotojo ekstraversija, sutariamumas, sąmoningumas ir atvirumas patyrimui, tuo geriau darbuotojas geba išreikšti ir įvardinti savo bei kitų

emocijas ir atvirkščiai. Tarp emocijų išreiškimo ir įvardinimo ir neurotizmo statistiškai reikšmingo ryšio rasta nebuvo.

Paskaičiavus Spearmano (*Spearman*) koreliacijos koeficientus (rho) tarp asmenybės bruožų ir emocijų valdymo (žr. 10 lentelę), buvo nustatyta, jog tarp ekstraversijos ir emocijų valdymo yra vidutinis statistiškai reikšmingas teigiamas ryšys (rho = 0,535; p < 0,01). Tai reiškia, jog darbuotojai su didesniu ekstraversijos išreikštumu pasižymi geresniu emocijų valdymu. Tarp emocijų valdymo ir sutariamumo (rho = 0,223; p < 0,01), sąmoningumo (rho = 0,327; p < 0,01) ir atvirumo patyrimui (rho = 0,345; p < 0,01) buvo rasti silpni, tačiau statistiškai reikšmingi teigiami, o tarp emocijų valdymo ir neurotizmo silpni statistiškai reikšmingi neigiami (rho = -0,298; p < 0,01)) ryšiai. Tai reiškia, jog kuo labiau išreikštas sutariamumas, sąmoningumas ir atvirumas patyrimui, tuo geriau darbuotojas valdo emocijas, o kuo labiau išreikštas neurotizmas, tuo emocijų valdymas prastesnis.

Taip pat buvo analizuotos darbuotojų emocinio intelekto ir asmenybės bruožų tarpusavio sąsajos, skaičiuojant Spearmano (*Spearman*) koreliacijos koeficientus (rho) tarp emocinio intelekto bei asmenybės bruožų vyrų ir moterų imtyse.

Paskaičiavus Spearmano koreliacijos koeficientus (žr. C priedą), vyrų imtyje rastas silpnas, tačiau statistiškai reikšmingas teigiamas ryšys tarp bendro emocinio intelekto ir sąmoningumo (rho = 0,328; p < 0,05). Tai reiškia, kuo labiau išreikštas darbuotojo vyro sąmoningumas, tuo aukštesnis jo emocinis intelektas. Taip pat rastas vidutinio stiprumo teigiamas statistiškai reikšmingas ryšys tarp bendro emocinio intelekto ir ekstraversijos (rho = 0,594; p < 0,01), atvirumo patyrimui (rho = 0,628; p < 0,01). Tai reiškia, kuo labiau išreikšta ekstraversija, atvirumas patyrimui, tuo aukštesnis darbuotojo emocinis intelektas. Tarp bendro emocinio intelekto ir sutariamumo bei neurotizmo statistiškai reikšmingų ryšių nebuvo rasta.

Taip pat vyrų imtyje buvo nustatytas statistiškai reikšmingas teigiamas ryšys tarp ekstraversijos ir emocijų suvokimo ir supratimo (rho = 0,360; p < 0,05), emocijų išreiškimo ir įvardinimo (rho = 0,589; p < 0,01), emocijų valdymo (rho = 0,605; p < 0,01). Taigi galima sakyti, kad kuo labiau išreikšta ekstraversija, tuo geriau darbuotojai vyrai supranta emocijas, jas išreiškia ir įvardina bei valdo. Nustatyta, jog yra silpnas statistiškai reikšmingas teigiamas ryšys tarp darbuotojų vyrų sąmoningumo bei emocijų supratimo ir suvokimo (rho = 0,306; p < 0,05), t. y. kuo labiau išreikštas sąmoningumas, tuo geriau yra suprantamos ir valdomos emocijos. Neurotizmas vyrų imtyje yra susijęs neigiamu statistiškai reikšmingu ryšiu su emocijų valdymu (rho = -0,327; p < 0,05). T. y. kuo neurotiškesnis darbuotojas vyras, tuo sunkiau valdomos emocijos. Rezultatai rodo, jog atvirumas patyrimui teigiamai susijęs su emocijų suvokimu ir supratimu (rho = 0,569; p < 0,05), emocijų išreiškimu ir įvardinimu (rho

= 0,557; p < 0,01), emocijų valdymu (rho = 0,364; p < 0,01). Taigi kuo atviresnis patyrimui darbuotojas vyras, tuo geriau geba suprasti ir suvokti emocijas, jas išreikšti ir įvardinti bei valdyti emocijas. Tarp kitų asmenybės bruožų ir emocinio intelekto komponentų statistiškai reikšmingų ryšių rasta nebuvo.

Paskaičiavus Spearmano koreliacijos koeficientus (žr. D priedą), moterų imtyje rastas silpnas, tačiau statistiškai reikšmingas teigiamas ryšys tarp bendro emocinio intelekto ir ekstraversijos (rho = 0,520; p < 0,01), sutariamumo (rho = 0,510; p < 0,01), sąmoningumo (rho = 0,338; p < 0,01), atvirumo patyrimui (rho = 0,483; p < 0,01). T. y. kuo labiau išreikšta darbuotojos moters ekstraversija, sąmoningumas, sutariamumas bei atvirumas patyrimui, tuo aukštesnis jos emocinis intelektas. Statistiškai reikšmingo ryšio tarp emocinio intelekto ir neurotizmo nebuvo rasta.

Taip pat nustatyta, jog egzistuoja silpni, tačiau statistiškai reikšmingi teigiami ryšiai tarp ekstraversijos ir emocijų suvokimo ir supratimo (rho = 0,391; p < 0,01), emocijų išreiškimo ir įvardinimo (rho = 0,379; p < 0,01) bei emocijų valdymo (rho = 0,478; p < 0,01). Galima teigti, jog kuo labiau išreikšta darbuotojos ekstraversija, tuo geriau ji geba suprasti ir suvokti emocijas, jas išreiškti ir įvardinti bei valdyti emocijas. Rezultatai rodo, jog visi emocinio intelekto komponentai silpnais ryšiais, tačiau statistiškai reikšmingai susiję su sutariamumu, atvirumu patyrimui moterų imtyje. Rastas silpnas neigiamas statistiškai reikšmingas ryšys tarp neurotizmo ir emocijų suvokimo ir supratimo (rho = -0,266; p < 0,05); emocijų valdymo (rho = -0,270; p < 0,05). T.y. kuo labiau išreikštas moters neurotizmas, tuo sunkiau ji suvokia, supranta, valdo emocijas. Sąmoningumas silpnais statistiškai reikšmingais teigiamais ryšiais susijęs su emocijų išreiškimu ir įvardijimu (rho = 0,272; p < 0,05) bei emocijų valdymu (rho = 0,373; p < 0,01). Taigi kuo labiau išreikštas sąmoningumas, tuo lengviau darbuotoja išreiškia ir įvardina emocijas, tuo lengviau jas valdo. Tarp kitų emocinio intelekto komponentų ir asmenybės bruožų moterų imtyje statistiškai reikšmingų ryšių rasta nebuvo.

Apibendrinus išanalizuotus rezultatus, galima daryti išvadą, jog antroji hipotezė, apie darbuotojų asmenybės bruožų ir emocinio intelekto sąsajas, pasitvirtino, analizuojant rezultatus bendroje imtyje. Rastas statistiškai reikšmingas teigiamas ryšys tarp emocinio intelekto ir ekstraversijos, sutariamumo, sąmoningumo ir atvirumo bei neigiamas statistiškai reikšmingas ryšys tarp neurotizmo ir emocinio intelekto.

3.4. Darbuotojų pasitenkinimo darbu ir asmenybės bruožų sąsajos

Norint nustatyti, ar darbuotojų pasitenkinimas darbu ir asmenybės bruožai tarpusavyje susiję, buvo skaičiuojami Spearmano (*Spearman*) koreliacijos koeficientai (rho) tarp pasitenkinimo darbu bei asmenybės bruožų.

Remiantis rezultatais, yra matoma, jog buvo rastas ryšys tarp bendro pasitenkinimo darbu ir asmenybės bruožų. Nustatyta, jog egzistuoja statistiškai reikšmingas silpnas ryšys tarp bendro pasitenkinimo darbu ir sutariamumo (rho = 0,200; p < 0,05) (žr. E priedą). Tai reiškia, jog kuo labiau išreikštas darbuotojo sutariamumas, tuo labiau jis patenkintas darbu. Taip pat buvo rastas silpnas statistiškai reikšmingas neigiamas ryšys tarp bendro pasitenkinimo darbu ir neurotizmo (rho = 0,196; p < 0,05). Tai reiškia, kad nuo labiau išreikštas darbuotojo neurotizmas, tuo mažiau jis patenkintas darbu ir atvirkščiai, kuo žemesnis neurotizmo išreikštumas, tuo labiau darbuotojas patenkintas darbu. Tarp bendro pasitenkinimo darbu ir ekstraversijos, sąmoningumo, atvirumo patyrimui statistiškai reikšmingų ryšių rasta nebuvo.

Taip pat buvo skaičiuojami Spearmano koreliacijos koeficientai, ieškant ryšių tarp pasitenkinimo darbu veiksnių ir asmenybės bruožų (žr. E priedą). Nustatyta, jog tarp ryšių darbe ir sutariamumo (rho = 0,287; p < 0,01) bei sąmoningumo rho = 0,249; p < 0,01) yra silpnas statistiškai reikšmingas teigiamas ryšys, o tarp ryšių darbe ir neurotizmo (rho = -0,211; p < 0,05) yra statistiškai reikšmingas neigiamas ryšys. Tai reiškia, kuo labiau išreikštas darbuotojo sutariamumas ar sąmoningumas, tuo labiau jis bus patenkintas ryšiais darbe, o kuo labiau išreikštas neurotizmas, tuo mažiau patenkintas ryšiais darbe. Tarp ryšių darbe ir ekstraversijos ir atvirumo patyrimui statistiškai reikšmingų ryšių rasta nebuvo.

Nagrinėjant pasitenkinimo bendradarbiais ryšius su asmenybės bruožais, buvo nustatyta, jog egzistuoja silpnas, tačiau statistiškai reikšmingas ryšys tarp pasitenkinimo bendradarbiais ir sutariamumo (rho = 0,222; p < 0,05), atvirumu patyrimui (rho = 0,184; p < 0,05). Tai reiškia, jog kuo labiau išreikštas sutariamumas, kuo labiau išreikštas atvirumas patyrimui, tuo labiau darbuotojas patenkintas bendradarbiais. Tarp pasitenkinimo bendradarbiais ir ekstraversijos, sąmoningumo bei neurotizmo statistiškai reikšmingų ryšių rasta nebuvo. Taip pat nustatyta, jog egzistuoja statistiškai reikšmingas silpnas neigiamas ryšys tarp pasitenkinimo darbo organizavimu bei neurotizmo (rho = 0,200; p < 0,05). Galima teigti, jog kuo labiau išreikštas neurotizmas, tuo mažiau darbuotojas patenkintas darbo organizavimu. Tarp darbo organizavimo ir ekstraversijos, sutariamumo, sąmoningumo bei atvirumo patyrimui statistiškai reikšmingų ryšių rasta nebuvo.

Nustatyta, jog sutariamumą ir vadovavimą (rho = 0,343; p < 0,01), pripažinimą (rho = 0,192; p < 0,05) sieja silpni, statistiškai reikšmingi teigiami ryšiai. T. y. kuo labiau išreikštas darbuotojo sutariamumas, tuo labiau jis bus patenkintas tokiais veiksniais kaip vadovavimas organizacijoje, gaunamas pripažinimas. Tarp pripažinimo ir neurotizmo rastas statistiškai reikšmingas silpnas neigiamas ryšys (rho = -0,220; p < 0,05). Tai rodo, jog kuo individas neurotiškesnis, tuo mažiau

pripažintas jaučiasi (jaučia žemą pasitenkinimą pripažinimu). Tarp pripažinimo ir ekstraversijos, sąmoningumo, atvirumo patyrimui statistiškai reikšmingų ryšių rrasta nebuvo. Taip pat statistiškai reikšmingų sąsajų nenustatyta tarp vadovavimo bei ekstraversijos, sąmoningumo, neurotizmo bei atvirumo patyrimui. Tokie veiksniai kaip paaukštinimo galimybės, darbo užmokestis bei privilegijos/ lengvatos neturi statistiškai reikšmingų ryšių su nė vienu tirtu asmenybės bruožu.

Norint nustatyti, ar darbuotojų pasitenkinimas darbu ir asmenybės bruožai tarpusavyje susiję, buvo skaičiuojami Spearmano (*Spearman*) koreliacijos koeficientai (rho) tarp pasitenkinimo darbu bei asmenybės bruožų vyrų ir moterų imtyse atskirai.

Nagrinėjant vyrų imtį, nustatyta, jog bendras pasitenkinimas darbu teigiamu statistiškai reikšmingu ryšiu susijęs su sutariamumu (rho = 0,483; $p < 0,01$) bei neigiamu ryšiu su neurotizmu (rho = -0,323; $p < 0,01$). Taigi kuo labiau išreikštas darbuotojo vyro sutariamumas, tuo pasitenkinimas darbu didesnis, o kuo labiau išreikštas neurotizmas, tuo pasitenkinimas darbu mažesnis. Tarp ekstraversijos, sąmoningumo bei atvirumo patyrimui ir bendro pasitenkinimo darbu statistiškai reikšmingų ryšių vyrų imtyje rasta nebuvo (žr. F priedą).

Rezultatai rodo, jog neurotizmas neigiamais silpnais, tačiau statistiškai reikšmingais ryšiais susijęs su pasitenkinimu pripažinimu (rho = -0,297; $p < 0,01$) bei ryšiais darbe (rho = -0,367; $p < 0,01$). Tai reiškia, kuo labiau išreikštas darbuotojo vyro neurotizmas, tuo mažiau jis patenkintas pripažinimu bei ryšiais darbe. Nustatyta, jog sutariamumas susijęs teigiamais statistiškai reikšmingais ryšiais su pasitenkinimu darbo užmokesčiu (rho = 0,413; $p < 0,01$), vadovavimu (rho = 0,438; $p < 0,01$), privilegijomis (rho = 0,109; $p < 0,05$), bendradarbiais (rho = 0,289; $p < 0,05$), darbo pobūdžiu (rho = 0,315; $p < 0,05$), ryšiais darbe (rho = 0,485; $p < 0,05$). Tai reiškia, kuo labiau išreikštas sutariamumas tuo labiau darbuotojas vyras patenkintas minėtais organizaciniais veiksniais. Tarp kitų pasitenkinimo darbu veiksnių ir asmenybės bruožų vyrų imtyje statistiškai reikšmingų ryšių nebuvo nustatyta.

Nagrinėjant sąsajas tarp pasitenkinimo darbu ir asmenybės bruožų moterų imtyje, nustatyta, jog tarp bendro pasitenkinimo darbu ir asmenybės bruožų moterų imtyje nėra statistiškai reikšmingų ryšių (žr. G priedą). Rezultatai rodo, jog moterų imtyje statistiškai reikšmingais teigiamais ryšiais susijęs sutariamumas su pasitenkinimu vadovavimu (rho = 0,384; $p < 0,01$), darbo pobūdžiu (rho = 0,301; $p < 0,05$). Taigi kuo labiau išreikštas darbuotojos sutariamumas, tuo ji labiau patenkinta vadovavimu bei darbo pobūdžiu. Taip pat nustatyta, jog moterų imtyje sąmoningumas statistiškai reikšmingais teigiamais ryšiais susijęs su darbo organizavimu (rho = 0,260; $p < 0,05$) bei ryšiais darbe (rho = 0,336; $p < 0,01$). T. y. kuo labiau išreikštas sąmoningumas, tuo labiau darbuotoja patenkinta darbo organizavimu bei ryšiais darbe. Darbo pobūdis taip pat statistiškai reikšmingais ryšiais susijęs su

atvirumu patyrimui (rho = 0,304; p < 0,01). Galima teigti, kuo atviresnė patyrimui darbuotoja, tuo labiau yra patenkinta darbo pobūdžiu. Tarp kitų asmenybės bruožų ir pasitenkinimo darbu veiksnių statistiškai reikšmingų ryšių moterų imtyje nebuvo rasta.

Taigi, apibendrinant, galima daryti išvadą, jog trečioji hipotezė apie sąsajas tarp pasitenkinimo darbu ir asmenybės bruožų pasitvirtino iš dalies. Pasitenkinimas darbu teigiamai susijęs su sutariamumu, neigiamai susijęs su neurotizmu, tačiau nebuvo nustatyta ryšių tarp pasitenkinimo darbu ir ekstraversijos, sąmoningumo ir atvirumo patyrimui.

3.5. Darbuotojų pasitenkinimo darbu ir emocinio intelekto sąsajos

Norint nustatyti, ar darbuotojų pasitenkinimas darbu ir emocinis intelektas tarpusavyje susiję, buvo skaičiuojami Spearmano (*Spearman*) koreliacijos koeficientai (rho) tarp pasitenkinimo darbu bei emocinio intelekto.

Nustatyta, jog buvo rastas ryšys tarp bendro pasitenkinimo darbu ir emocinio intelekto komponentų. Nustatyta, jog tarp bendro pasitenkinimo darbu ir bendro emocinio intelekto statistiškai reikšmingo ryšio nėra. Matoma, jog yra silpnas, tačiau statistiškai reikšmingas teigiamas ryšys tarp bendro pasitenkinimo darbu ir emocijų valdymo (rho = 0,220; p < 0,05). Tai reiškia, kuo labiau darbuotojas geba valdyti emocijas, tuo labiau yra patenkintas darbu (žr. H priedą).

Tarp bendro pasitenkinimo darbu ir emocijų suvokimo ir supratimo bei emocijų išreiškimo ir įvardinimo statistiškai reikšmingų ryšių rasta nebuvo. Taip pat nustatyta, jog emocijų valdymas silpnais, tačiau statistiškai reikšmingais teigiamais ryšiais susijęs su pasitenkinimu ryšiais darbe (rho = 0,208; p < 0,05), pasitenkinimu darbo pobūdžiu (rho = 0,369; p < 0,01), pasitenkinimu privilegijomis/ lengvatomis (rho = 0,190; p < 0,05) bei pasitenkinimu darbo užmokesčiu (rho = 0,237; p < 0,05). Tai reiškia, kuo darbuotojas geriau valdo emocijas, tuo labiau jis patenkintas tokiais organizaciniais veiksniais kaip ryšiai darbe, darbo pobūdis, gaunamos privilegijos/ lengvatos, darbo užmokestis. Taip pat nustatyta, jog emocijų išreiškimas ir įvardinimas statistiškai reikšmingai silpnu teigiamu ryšiu susijęs su pasitenkinimu darbo pobūdžiu (rho = 0,342; p < 0,05), o tai leidžia teigti, jog kuo geriau darbuotojas geba išreikšti ir įvardinti emocijas, tuo labiau jis patenkintas savo darbo pobūdžiu.

Tarp pasitenkinimu ryšiais darbe bei emocijų suvokimo ir supratimo, emocijų išreiškimo ir įvardinimo, bendro emocinio intelekto statistiškai reikšmingų ryšių rasta nebuvo. Taip pat nebuvo rasta statistiškai reikšmingų ryšių tarp pasitenkinimo darbo pobūdžio ir emocijų suvokimo ir supratimo, bendro emocinio intelekto. Pasitenkinimo privilegijomis/ lengvatomis, darbo užmokesčiu nėra statistiškai reikšmingai susijusios nei su emocijų suvokimu ir supratimu, nei su emocijų išreiškimu ir įvardinimu nei su bendru emociniu intelektu. Tarp pasitenkinimo paaukštinimo galimybėmis,

vadovavimu, darbo organizavimu, pripažinimu, bendradarbiais ir bendro emocinio intelekto, emocijų suvokimo ir supratimo, emocijų išreiškimo ir įvardinimo bei emocijų valdymo statistiškai reikšmingų ryšių nebuvo rasta.

Norint nustatyti, ar darbuotojų pasitenkinimas darbu ir emocinis intelektas tarpusavyje susiję, buvo skaičiuojami Spearmano (*Spearman*) koreliacijos koeficientai (rho) tarp pasitenkinimo darbu bei emocinio intelekto vyrų ir moterų imtyse atskirai.

Apskaičiavus Spearmano koeficientus vyrų imtyje, nustatyta, jog tarp bendro pasitenkinimo darbu ir bendro emocinio intelekto vyrų imtyje statistiškai reikšmingų ryšių nėra (žr. Priedą I). Statistiškai reikšmingas silpnas teigiamas ryšys rastas tik tarp emocijų valdymo ir darbo pobūdžio (rho = 0,322; $p < 0,05$). T. y. kuo geriau darbuotojas vyras valdo emocijas, tuo labiau yra patenkintas darbo pobūdžiu. Tarp kitų emocinio intelekto komponentų ir pasitenkinimo darbu veiksnių, statistiškai reikšmingų ryšių rasta nebuvo.

Išanalizavus pasitenkinimo darbu ir emocinio intelekto sąsajas moterų imtyje, nustatyta, jog tarp bendro pasitenkinimo darbu ir bendro emocinio intelekto moterų imtyje taip pat nėra statistiškai reikšmingų ryšių (žr. J priedą). Nustatyta, jog moterų imtyje su bendru emociniu intelektu statistiškai reikšmingu teigiamu ryšiu susijęs pasitenkinimas darbo pobūdžiu (rho = 0,402; $p < 0,01$). Tai reiškia, kuo aukštesnis bendras darbuotojos emocinis intelektas, tuo labiau ji patenkinta darbo pobūdžiu. Taip pat tarp rastas statistiškai reikšmingas ryšys tarp darbo pobūdžio ir emocijų suvokimo ir supratimo (rho = 0,231; $p < 0,05$), emocijų išreiškimo ir įvardinimo (rho = 0,379; $p < 0,01$) bei emocijų valdymo (rho = 0,374; $p < 0,01$). Tai reiškia, kuo darbuotoja geriau valdo emocijas, jas išreiškia ir įvardina, suvokia ir supranta emocijas, tuo labiau patenkinta darbo pobūdžiu ji yra. Taip pat nustatyta, jos egzistuoja statistiškai reikšmingas ryšys tarp emocijų valdymo ir pasitenkinimo ryšiais darbe (rho = 0,239; $p < 0,05$). T. y. kuo geresnis emocijų valdymas, tuo labiau darbuotoja patenkinta ryšiais darbe. Tarp kitų emocinio intelekto komponentų ir pasitenkinimo darbu veiksnių moterų imtyje statistiškai reikšmingų ryšių rasta nebuvo.

Apibendrinant, galima teigti, jog ketvirtoji hipotezė, kad pasitenkinimas darbu yra susijęs su emociniu intelektu bendroje imtyje, pasitvirtina iš dalies. Buvo nustatytas statistiškai reikšmingas ryšys tarp bendro pasitenkinimo darbu ir emocijų valdymo. Taip pat statistiškai reikšmingas ryšys tarp pasitenkinimo darbu veiksnių bei emocinio intelekto komponentų.

3.6. Darbuotojų pasitenkinimo darbu, asmenybės bruožų ir emocinio intelekto sąsajos

Koreliacijos koeficientas (rho) apibūdina ryšio tarp kintamųjų stiprumą, tačiau dažnai tokios

informacijos yra per mažai, todėl siekiama nustatyti kintamųjų prognostinius ryšius. Taigi, siekiant patikrinti penktąją šio darbo hipotezę, kad asmenybės bruožai ir emocinis intelektas leidžia numatyti darbuotojų pasitenkinimą darbu, buvo atlikta daugiamatė regresinė analizė. Daugiamatės regresinės analizės metu, duomenys buvo sukelti į du blokus: 1. Asmenybės bruožai, 2. Emocinio intelekto subskalės. Šios analizės metu priklausomas kintamasis buvo – pasitenkinimas darbu, o nepriklausomi kintamieji – asmenybės bruožai ir emocinis intelektas (t. y. emocinio intelekto subskalės).

Norint išsiaiškinti, ar regresijos modelis tinkamas, buvo patikrinta, ar nėra multikolinearumo. Rezultatai rodo, jog dispersijos padaugėjimo daugiklis VIF yra mažesnis nei 4, o tolerancijos reikšmės yra didesnės nei 0,25 (žr. 11 lentelę, 12 lentelę), todėl modelyje nėra multikolinearumo problemos (Čekanavičius ir Murkauskas, 2014). Daugianarės žingsninės regresijos modelio tinkamumas šiame tyrime buvo tikrinamas pagal standartizuotųjų liekanų histogramą, P – P grafiką ir sklaidos diagramą (žr. K priedą). Šie duomenys patvirtino modelio tinkamumą.

11 lentelė. Pasitenkinimo darbu prognostinio modelio charakteristikos

Modelis	**R**	**R^2**	**Pokyčio statistika**	
			F reikšmės pokytis	**F reikšmės pokyčio reikšmingumas**
1	0,294	0,086	2,234	0,055
2	0,360	0,130	2,145	**0,037**

Taikant daugianarės žingsninės regresijos modelį, buvo tikrinami kintamieji, prognozuojantys darbuotojų pasitenkinimą darbu.

Pirmojo modelio analizė (žr. 12 lentelę) atskleidė, jog modelio, kurio nepriklausomi kintamieji yra asmenybės bruožai (ekstraversija, sąmoningumas, sutariamumas, neurotizmas ir atvirumas patyrimui), paaiškina 8,6 proc. pasitenkinimo darbu duomenų variacijos, o F = 2,234, F reikšmės pokytis yra statistiškai nereikšmingas (p = 0,55; p > 0,05). Tai reiškia, jog šis regresijos modelis nėra tinkamas. Pagal nepriklausomus kintamuosius negalime prognozuoti priklausomo kintamojo. T. y. vien pagal asmenybės bruožus negalime prognozuoti pasitenkinimo darbu.

Antrojo modelio analizė (žr. 12 lentelę) atskleidė, jog modelio, kurio nepriklausomi kintamieji yra asmenybės bruožai (ekstraversija, sąmoningumas, sutariamumas, neurotizmas ir atvirumas patyrimui), bei emocinis intelektas (emocijų suvokimas ir supratimas, emocijų išreiškimas ir

įvardinimas, emocijų valdymas), paaiškina 13,0 proc. pasitenkinimo darbu duomenų variacijos, o F = 2,145, o F reikšmės pokytis yra statistiškai reikšmingas (p = 0,037; p < 0,05). Tai reiškia, jog šis regresijos modelis yra tinkamas. Pagal nepriklausomus kintamuosius galime prognozuoti priklausomą kintamąjį. T. y. pagal asmenybės bruožus galime prognozuoti pasitenkinimą darbu.

12 lentelė. Pasitenkinimo darbu prognostiniai veiksniai

	Pasitenkinimas darbu						
	Nestandart. koeficientai	**Standart. koeficientai**		**t**	**p**	**Kolinearumo statistika**	
	B koef.	**Standart. paklaida**	**Beta koef.**			**Toleranc. koef.**	**VIF**
Ekstraversija	0,012	0,520	0,003	0,024	0,981	0,667	1,500
Sutariamumas	1,142	0,525	0,203	2,174	**0,032**	0,887	1,128
Sąmoningumas	0,112	0,483	0,023	0,232	0,817	0,791	1,264
Neurotizmas	-0,846	0,493	-0,166	-1,714	0,089	0,820	1,219
Atvirumas patyrimui	-0,193	0,596	-0,033	-0,324	0,747	0,751	1,331
Ekstraversija	-0,382	0,574	-0,079	-0,665	0,507	0,536	1,867
Sutariamumas	1,311	0,530	0,233	2,473	**0,015**	0,852	1,174
Sąmoningumas	0,091	0,481	0,019	0,189	0,851	0,780	1,282
Neurotizmas	-0,746	0,496	-0,147	-1,502	0,136	0,793	1,261
Atvirumas patyrimui	0,131	0,673	0,022	0,194	0,847	0,575	1,739
Emocijų suvokimas ir supratimas	-0,764	0,496	-0,147	-1,730	0,086	0,445	2,249
Emocijų išreiškimas ir įvardinimas	0,130	0,419	0,039	1,990	0,756	0,490	2,040
Emocijų valdymas	0,990	0,497	0,227	1,443	**0,049**	0,580	1,724

Remiantis 12 lentele, kurioje yra pateikti visų regresinės analizės modelių nepriklausomų kintamųjų duomenys, yra matoma, kurie iš nepriklausomų kintamųjų leidžia prognozuoti priklausomą kintamąjį. Pirmasis modelis nėra tinkamas, todėl jo duomenys nebus analizuojami. Analizuojant antrąjį modelį, yra matoma, kad pasitenkinimą darbu statistiškai reikšmingai leidžia prognozuoti sutariamumas (beta = 0,233; p = 0,015; p < 0,05) bei emocijų valdymas (beta = 0,227; p = 0,049; p < 0,05). Tai reiškia, jog didėjant sutariamumui ir emocijų valdymui, didėja pasitenkinimas darbu.

Taip pat daugianarė žingsninė regresinė analizė buvo atlikta atskirai vyrų ir moterų imtyse. 13 lentelėje bei 14 lentelėje yra matomi daugianarės žingsninės regresijos analizės rezultatai vyrų imtyje.

13 lentelė. Pasitenkinimo darbu prognostinio modelio charakteristikos vyrų imtyje

Modelis	**R**	**R^2**	**Pokyčio statistika**	
			F reikšmės pokytis	**F reikšmės pokyčio reikšmingumas**
1	0,509	0,259	3,072	**0,018**
2	0,589	0,347	2,724	**0,017**

Taikant daugianarės žingsninės regresijos modelį vyrų imtyje, buvo tikrinami kintamieji, prognozuojantys darbuotojų pasitenkinimą darbu.

Pirmojo modelio vyrų imtyje analizė (žr. 13 lentelę) atskleidė, jog modelio, kurio nepriklausomi kintamieji yra asmenybės bruožai (ekstraversija, sąmoningumas, sutariamumas, neurotizmas ir atvirumas patyrimui), paaiškina 25,9 proc. pasitenkinimo darbu duomenų variacijos vyrų imtyje, o F = 3,072, F reikšmės pokytis yra statistiškai reikšmingas (p = 0,18; p < 0,05). Tai reiškia, jog šis regresijos modelis yra tinkamas. Pagal nepriklausomus kintamuosius galime prognozuoti priklausomo kintamojo. T. y. pagal darbuotojų vyrų asmenybės bruožus galime prognozuoti pasitenkinimą darbu.

Antrojo modelio analizė (žr. 13 lentelę) atskleidė, jog modelio, kurio nepriklausomi kintamieji yra asmenybės bruožai (ekstraversija, sąmoningumas, sutariamumas, neurotizmas ir atvirumas patyrimui), bei emocinis intelektas (emocijų suvokimas ir supratimas, emocijų išreiškimas ir įvardinimas, emocijų valdymas), paaiškina 34,7 proc. darbuotojų vyrų pasitenkinimo darbu duomenų variacijos, o F = 2,724, o F reikšmės pokytis yra statistiškai reikšmingas (p = 0,017; p < 0,05). Tai reiškia, jog šis regresijos modelis yra tinkamas. Pagal nepriklausomus kintamuosius galime

prognozuoti priklausomą kintamąjį. T. y. pagal darbuotojų vyrų asmenybės bruožus galime prognozuoti pasitenkinimą darbu.

14 lentelė. Pasitenkinimo darbu prognostiniai veiksniai vyrų imtyje

	Pasitenkinimas darbu						
	Nestandart. koef.	**Standart. koef.**		**t**	**p**	**Kolinearumo statistika**	
	B koef.	**Standart. paklaida**	**Beta koef.**			**Toleranc. koef.**	**VIF**
Ekstraversija	-0,389	0,748	-0,091	-0,519	0,606	0,545	1,834
Sutariamumas	2,028	0,794	0,377	2,555	**0,014**	0,774	1,291
Sąmoningumas	-0,107	0,715	-0,022	-0,150	0,881	0,814	1,229
Neurotizmas	-1,274	0,926	-0,238	-1,376	0,176	0,564	1,774
Atvirumas patyrimui	-0,348	0,813	-0,062	-0,429	0,670	0,803	1,245
Ekstraversija	-1,393	0,901	-0,327	-1,546	0,130	0,355	2,815
Sutariamumas	2,107	0,785	0,391	2,685	**0,010**	0,749	1,335
Sąmoningumas	-0,117	0,728	-0,024	-0,161	0,873	0,741	1,350
Neurotizmas	-1,304	0,901	-0,243	-1,448	0,155	0,564	1,774
Atvirumas patyrimui	-0,848	0,981	-0,151	-0,864	0,392	0,522	1,916
Emocijų suvokimas ir supratimas	0,018	0,656	0,006	0,028	0,978	0,334	2,993
Emocijų išreiškimas ir įvardinimas	0,005	0,738	0,002	0,007	0,994	0,244	4,097
Emocijų valdymas	1,583	0,704	0,407	2,248	**0,030**	0,485	2,060

Remiantis 14 lentele, kurioje yra pateikti visų regresinės analizės modelių nepriklausomų

kintamųjų duomenys, yra matoma, kurie iš nepriklausomų kintamųjų leidžia prognozuoti priklausomą kintamąjį. Analizuojant pirmąjį modelį, galima matyti, jog vyrų imtyje, sutariamumas leidžia prognozuoti pasitenkinimą darbu (beta = 0,377; p = 0,014; p < 0,05). Analizuojant antrąjį modelį, yra matoma, kad pasitenkinimą darbu statistiškai reikšmingai vyrų imtyje leidžia prognozuoti sutariamumas (beta = 0,391; p = 0,010; p < 0,05) bei emocijų valdymas (beta = 0,407; p = 0,030; p < 0,05). Tai reiškia, jog pagal sutariamumą galima prognozuoti vyrų pasitenkinimą darbu, šį prognostinį ryšį padidina emocijų valdymas.

15 lentelėje yra matomi daugianarės žingsninės regresijos analizės rezultatai moterų imtyje.

Pirmojo modelio analizė (žr. 15 lentelę) atskleidė, jog modelis, kurio nepriklausomi kintamieji yra asmenybės bruožai (ekstraversija, sąmoningumas, sutariamumas, neurotizmas ir atvirumas patyrimui), paaiškina 7,2 proc. pasitenkinimo darbu duomenų variacijos, o F = 1,050, F reikšmės pokytis yra statistiškai nereikšmingas (p = 0,396; p > 0,05). Tai reiškia, jog šis regresijos modelis nėra tinkamas. Pagal nepriklausomus kintamuosius negalime prognozuoti priklausomo kintamojo.

Antrojo modelio analizė (žr. 15 lentelę) atskleidė, jog modelis, kurio nepriklausomi kintamieji yra asmenybės bruožai (ekstraversija, sąmoningumas, sutariamumas, neurotizmas ir atvirumas patyrimui), bei emocinis intelektas (emocijų suvokimas ir supratimas, emocijų išreiškimas ir įvardinimas, emocijų valdymas), paaiškina 31,2 proc. pasitenkinimo darbu duomenų variacijos, o F = 0,877, o F reikšmės pokytis yra statistiškai nereikšmingas (p = 0,541; p > 0,05). Tai reiškia, jog šis regresijos modelis nėra tinkamas moterų imtyje. Pagal nepriklausomus kintamuosius negalime prognozuoti priklausomo kintamojo, todėl tolimesnė analizė nebus atliekama.

15 lentelė. Pasitenkinimo darbu prognostinio modelio charakteristikos moterų imtyje

Modelis	**R**	**R^2**	**Pokyčio statistika**	
			F reikšmės pokytis	**F reikšmės pokyčio reikšmingumas**
1	0,268	0,072	1,050	0,396
2	0,312	0,097	0,877	0,541

Apibendrinant, galima teigti, jog penktoji hipotezė, jog asmenybės bruožai ir emocinis intelektas leidžia prognozuoti darbuotojų pasitenkinimą darbu, pasitvirtina tik iš dalies. Bendroje

imtyje pasitenkinimą darbu prognozuoja sutariamumas ir emocijų valdymas. Vyrų imtyje pasitenkinimą darbu prognozuoja sutariamumas, taip pat sutariamumas bei emocijų valdymas padidina pasitenkinimo darbu prognozes, tačiau moterų imtyje pasitenkinimo darbu asmenybės bruožai bei emocinis intelektas neprognozuoja.

VI. REZULTATŲ APTARIMAS

Šiame darbe buvo siekiama nustatyti darbuotojų pasitenkinimo darbu, emocinio intelekto ir asmenybės bruožų sąsajas. Taip pat, atliekant empirinį tyrimą, buvo siekiama nustatyti skirtumus tarp vyrų ir moterų, lyginant pasitenkinimą darbu, emocinį intelektą ir asmenybės bruožus bei tikrinti, ar asmenybės bruožai ir emocinis intelektas gali prognozuoti darbuotojų pasitenkinimą darbu.

Pirmoji hipotezė, kuria teigiama, jog darbuotojų pasitenkinimas darbu, emocinis intelektas ir asmenybės bruožai skiriasi pagal lytį, pasitvirtino iš dalies. Pirmoji šios hipotezės dalis, kuria teigiama, kad vyrų pasitenkinimas darbu yra didesnis nei moterų, pasitvirtino iš dalies. Nustatyta, jog vyrai labiau patenkinti tokiais pasitenkinimo darbu veiksniais kaip darbo užmokestis ir paaukštinimo galimybės. Yra ankstesnių tyrimų, kuriais nustatyta, jog vyrų pasitenkinimas darbu yra aukštesnis nei moterų (Klassen ir Chiu, 2010; Olorunsola, 2010). Tačiau šio tyrimo rezultatai sutampa su Anleu ir Mack (2013), Azim ir Haque ir Chowdhury (2013), Mabekoje (2009), Merkio ir Brazienės (2010), Yukawa ir Arita (2014), atliktų tyrimų rezultatais: nebuvo rasta skirtumų tarp vyrų ir moterų bendro pasitenkinimo darbu. Rungruangchaikit (2008) nustatė, jog vyrai pasižymi didesniu pasitenkinimu darbo užmokesčiu bei paaukštinimu O tai sutampa su šio tyrimo rezultatais. Taip pat randama panašumų su tyrimais, atliktais Lietuvoje. Pavyzdžiui, Adomynienės ir Gustaitienės (2011) gauti rezultatai rodo, jog vyrų pasitenkinimas darbu susijęs su darbo užmokesčiu. Galima daryti prielaidą, jog vyrams šie veiksniai (užmokestis ir paaukštinimas) asocijuojasi su galingumu, visuomenės keliamais reikalavimais vyrui, kaip šeimos išlaikytojui ir pan. Gali būti, jog šiame tyrime skirtumų tarp kitų pasitenkinimo darbo veiksnių (vadovavimo, privilegijų, pripažinimo, darbo organizavimo, bendradarbių, darbo pobūdžio, ryšių darbe) tarp lyčių nebuvo rasta dėl to, jog šie veiksniai labiau susiję su darbine aplinka, mažiau individualūs, ne tiek orientuoti į visuomenės reikalavimus, taip pat tai gali būti susiję su vis stiprėjančią lyčių lygybės idėja, ypač organizaciniame kontekste.

Antroji šios hipotezės dalis, kuria teigiama, jog moterų emocinis intelektas aukštesnis nei vyrų, taip pat pasitvirtino iš dalies, kadangi buvo nustatyta, jog moterys pasižymi aukštesniu emocijų valdymu, tačiau emocijų suvokimas ir supratimas, emocijų išreiškimas ir įvardinimas bei bendras emocinis intelektas tarp lyčių nesiskiria. Tyrimo rezultatai patvirtino Fernández – Berrocal ir kt. (2012) tyrimo rezultatus, jog moterys pasižymi aukštesniu emocijų valdymu. Galima kelti prielaidą, kad didesni moterų emocijų valdymo įverčiai yra dar ir dėl to, kad veikia stereotipas, jog vyrai privalo būti tvirti, agresyvūs, o moterys – švelnios, jautrios, pavaldžios (Blakemore, Berenbaum ir Liben, 2009), todėl joms būdingas emocijų valdymas. Taip pat galima teigti, jog tokie rezultatai gali būti susiję su

tuo, jog nors abi lytys turi pakankamai išvystytą emocinį intelektą, tačiau vyrų ir moterų emocinis intelektas gali būti suprantami kaip skirtingi reiškiniai ir gali skirtis jų matavimas (Ahmad, Atter ir Hussain, 2009). Žinant, jog emocinis intelektas – konstruktas, kuris gali būti vystomas, galima kelti prielaidą, jog tyrime dalyvavusių vyrų ir moterų emocinis intelektas dėl panašaus amžiaus vidurkio, nesiskiria.

Trečioji šios hipotezės dalis, kurioje teigiama, jog moterys pasižymi labiau išreikštais ekstraversijos, neurotizmo, sąmoningumo ir sutariamumo bruožais, o vyrai pasižymi labiau išreikštu atvirumo patyrimui bruožu, pasitvirtino iš dalies. Be abejo, ir vyrams, ir moterims būdingi Didžiojo penketo modelyje išskiriami bruožai, tačiau jų pasireiškimo intensyvumas skiriasi (Weisber, DeYoung ir Hirsh, 2011). Šio tyrimo rezultatai parodė, jog moterys pasižymi labiau išreikštais sąmoningumo ir sutariamumo bruožais. Nors nė vieno iš ankstesnių tyrimų rezultatai nebuvo patvirtinti vienareikšmiškai, tačiau...čia įrašyti reikia, kad visgi yra tyrimų, kuriuose lyčių skirtumai nustatyti ir jau tada tęsi, kas parašyta toliau. Jasno? Nes dabar sakinys nei šis, nei tas gaunasi. Atta, Ather ir Bano (2013) nustatė, jog moterys pasižymi didesniu sąmoningumo išreikštumu, o skirtumų tarp atvirumo patyrimui, neurotizmo rasta nebuvo. Taip pat moterų didesnis sąmoningumo ir sutariamumo išreikštumas nei vyrų buvo nustatytas Soto ir kt. (2011) tyrimu. Kad moterys labiau nei vyrai pasižymi sutariamumu nustatė ir kiti tyrėjai: Lehmann ir kt. (2013), Rahmani ir Lavasani (2012), Weisberg, DeYoung ir Hirsh (2011). Lietuvoje atlikti, su organizacine aplinka susiję, tyrimai patvirtino, jog moterys pasižymi aukštesniu sąmoningumo, sutariamumo išreikštumu nei vyrai, o ekstraversijos išreikštumas reikšmingai tarp lyčių nesiskiria (Genevičiūtė – Janonienė ir Endriulaitienė, 2010). Tai patvirtina ir šio tyrimo rezultatai. Manoma, jog lyčių skirtumai gali būti susiję su kultūriniais aspektais. Berenbaum (1999), Berenbaum ir Resnick, (1997) nustatė, jog Amerikos ir Didžiosios Britanijos imtyse nėra lyčių skirtumų ekstraversijos išreikštumo lygyje. Taip pat, galima kelti prielaidą, jog ekstraversijos bei neurotizmo bruožų išreikštumas vyrų ir moterų imtyse reikšmingai nesiskiria dėl išnykstančio stereotipo vyrams priskiriant instrumentinius, o moterims - ekspresinius bruožus.

Antroji hipotezė, kuria teigiama, jog darbuotojų emocinis intelektas yra teigiamai susijęs su ekstraversija, sutariamumu, sąmoningumu bei atvirumu patyrimui ir neigiamai susijęs su neurotizmu, pasitvirtino. Nustatyta, jog visi asmenybės bruožai, išskyrus neurotizmą, yra teigiamai susiję su emociniu intelektu, o neurotizmas – neigiamai. Tyrimo rezultatai patvirtino Landa, Martos ir Lopez-Zafra (2010) gautus rezultatus, jog emocijų atpažinimas neigiamai susijęs su neurotizmu ir teigiamai susijęs su ekstraversija, o emocijų reguliavimas yra teigiamai susijęs su ekstraversija ir neigiamai susijęs su neurotizmu. Taip pat Petrides, Pita ir Kokkinaki (2007) tyrimo duomenimis: ekstraversija ir

emocinis intelektas susiję teigiamu, o neurotizmas ir emocinis intelektas - neigiamu ryšiais. Taip pat yra tyrimų, kuriuose rastas teigiamas ryšys tarp emocinio intelekto ir atvirumo patirčiai, ektraversijos ir sutariamumo (Arteche ir kt., 2008; Kappagoda, 2013; Nawi, Redzuan ir Hamsan, 2015), sąmoningumo (Nawi, Redzuan ir Hamsan, 2015) bei neigiamas ryšys tarp emocinio intelekto ir neurotizmo, nagrinėjant šiuo konstruktus organizacinio konteksto aspektu (Arteche ir kt., 2008). Nustebino rezultatai, gauti, ieškant sąsajų tarp emocinio intelekto ir asmenybės bruožų atskirai vyrų ir moterų imtyse. Moterų imtyje bendras emocinis intelektas nėra susijęs su neurotizmu, o vyrų imtyje - su neurotizmu bei sutariamumu. Galima kelti prielaidą, jog skirtingos sutariamumo ir emocinio intelekto sąsajos moterų ir vyrų imtyse atsiranda dėl genetinių priežasčių (dominuojančio kairiojo ar dešiniojo pusrutulių veiklos).

Trečioji hipotezė, kuria teigiama, jog darbuotojų pasitenkinimas darbu yra teigiamai susijęs su ekstraversija, sutariamumu, sąmoningumu bei atvirumu patyrimui ir neigiamai susijęs su neurotizmu, pasitvirtino iš dalies. Pasitenkinimas darbu teigiamai susijęs su sutariamumu, neigiamai susijęs su neurotizmu, tačiau nebuvo nustatyta ryšių tarp pasitenkinimo darbu ir ekstraversijos, sąmoningumo ir atvirumo patyrimui. Šio tyrimo rezultatai vienareikšmiškai nepatvirtinta ankstesnių tyrimų rezultatų. Šio tyrimo rezultatai sutampa su Naz, Rehman ir Sagib (2013), Pandey ir Kavitha (2015), Selin ir Pinar (2011), Sampath (2012), tyrimų rezultatais, kuriais buvo nustatyta, jog egzistuoja teigiamas ryšys tarp pasitenkinimo darbu ir sutariamumo bei neigiamas ryšys tarp pasitenkinimo darbu ir neurotizmo. Ganu ir kt. (2014) tyrimu nustatyta, jog sąsajų tarp pasitenkinimo darbu ir sąmoningumo, atvirumo patyrimui nėra. Nustatyta, kad yra neigiamas pasitenkinimo darbu ir neurotizmo ryšys (Bruk – Lee ir kt., 2009; Jones, 2015). Atlikus analizę atskirai vyrų ir moterų imtyse, nustatyta, jog moterų bendras pasitenkinimas darbu nėra susijęs su asmenybės bruožais, o vyrų bendras pasitenkinimas darbu yra teigiamai susijęs su sutariamumu bei neigiamai susijęs su neurotizmu. Šias sąsajas galima paaiškinti tuo, jog sutariamumui būdingas gebėjimas susikurti pozityvesnį aplinkos vaizdą bei sutarti su bendradarbiais ir aplinkiniais (Bruk – Lee ir kt., 2009). Aukštą neurotizmo bruožo dimensijos išreikštumą turintys darbuotojai yra linkę jautriau reaguoti į stresines situacijas, todėl jų pasitenkinimas darbu mažėja (Bruk – Lee ir kt., 2009). Įdomu tai, jog moterų imtyje sąsajų tarp bendro pasitenkinimo darbu ir asmenybės bruožų nebuvo rasta. Galima kelti prielaidą, jog dėl visuomenėje sukurtų standartų ir susidarančios darbo – šeimos sąveikos įtakos, vyrams apskritai pasitenkinimas darbu yra svarbiau, o moterims - pasitenkinimas šeimoje esančia situacija.

Ketvirtoji hipotezė, kuria teigiama, jog darbuotojų emocinis intelektas yra teigiamai susijęs su pasitenkinimu darbu, pasitvirtino iš dalies. Nustatyta, jog tarp bendro pasitenkinimo darbu ir bendro

emocinio intelekto nėra sąsajų, tačiau rastas ryšys tarp bendro pasitenkinimo darbu ir emocijų valdymo. Tokie rezultatai prieštarauja daugumai ankstesnių tyrimų, t. y., kad yra ryšys tarp darbuotojų emocinio intelekto ir pasitenkinimo darbu (Ghoniem ir kt., 2011; Psilopanagioti ir kt., 2012; Thiruchelvi ir Supriya, 2009). Tačiau yra tyrimų, kurių rezultatus patvirtina šio tyrimo rezultatai, t.y., kad sąsajų tarp bendro pasitenkinimo darbu ir bendro emocinio intelekto nėra (Aghdasi, Kiamanesh ir Ebrahim, 2011) ir kad emocinis intelektas nėra susijęs su pasitenkinimui darbu nei bendroje, nei vyrų ir moterų imtyse (Badawy ir Magdy, 2015). Gali būti, jog bendras pasitenkinimas darbu gali būti susijęs su kitais veiksniais, pvz., bendruintelektu, asmenybės bruožais. Taip pat gali būti, jog emocinis intelektas gali būti suprantamas kai asmenybės bruožų dalis, todėl reikšmingesnės sąsajos gali būti tarp pasitenkinimo darbu ir asmenybės bruožų (Petrides, Pita ir Kokkinaki, 2007). Nustatyta, jog moterų bendras emocinis intelektas yra susijęs su pasitenkinimu darbo pobūdžiu. Tiek moterų, tiek vyrų imtyse rasti ryšiai tarp pasitenkinimo darbo pobūdžiu ir emocinio intelekto komponentų. Vyrai, kurie pasižymi geresniu emocijų valdymu, labiau patenkinti darbo pobūdžiu. Toks ryšys galėtų būti paaiškintas tuo, jog gebant geriau valdyti emocijas, darbuotojai lengviau susidoroja su stresoriais ir tai kelia pasitenkinimą darbo pobūdžiu (t. y. pasitenkinimą atliekamomis procedūromis, paskirtomis užduotimis).

Penktoji tyrimo hipotezė, kuria teigiama, jog asmenybės bruožai ir emocinis intelektas leidžia prognozuoti darbuotojų pasitenkinimą darbu, pasitvirtino iš dalies. Buvo nustatyta, jog bendroje imtyje, sutariamumas ir emocijų valdymas 13,0 proc. prognozuoja darbuotojų pasitenkinimą darbu. Išanalizavus atskirai moterų ir vyrų imtis, nustatyta, jog moterų imtyje toks modelis nėra tinkamas. Vyrų imtyje sutariamumas leidžia prognozuoti pasitenkinimą darbu 25,9 proc., o sutariamumas ir emocijų valdymas leidžia prognozuoti pasitenkinimą darbu 34,7 proc. Ankstesnių tyrimų, kurie nagrinėtų visų trijų konstruktų sąsajas nebuvo rasta, prognostinių tyrimų tarp visų šio tyrimo konstruktų taip pat nėra randama. Kaip yra matoma, nagrinėjant sąsajas tarp pasitenkinimo darbu ir asmenybės bruožų arba pasitenkinimo darbu ir emocinio intelekto, vieni tyrimai rodo, esant sąsajas ir galimybę prognozuoti, kiti tyrimai to nepatvirtina. Furnham ir kt. (2002), nagrinėję asmenybės bruožų ir pasitenkinimo darbu ryšius, nustatė, jog ekstraversija, neurotizmas ir atvirumas patyrimui neprognozuoja pasitenkinimo darbu. Šio tyrimo rezultatai iš dalies patvirtina Judge, Heller ir Mount (2002) tyrimo rezultatus, jog atvirumas patyrimui neprognozuoja pasitenkinimo darbu. Kitų tyrimų rezultatai rodo, jog prognostinis ryšys tarp emocijų valdymo ir pasitenkinimo darbu egzistuoja (Azez ir Alnidawy, 2015; Brackett ir kt., 2010; Siddique ir Hassan, 2013; Yahyagil ir Ikier, 2009). Alnidawy ir Omran (2015) nustatė, jog pasitenkinimui darbu prognozuoja visi trys emocinio intelekto komponentai, todėl šio tyrimo rezultatai iš dalies sutampa su jų tyrimo rezultatais: t. y. emocijų valdymas

prognozuoja pasitenkinimą darbu. Galima kelti prielaidą, jog tokius prognostinius ryšius galima paaiškinti taip: pirmiausia, sutariamumui būdingi bruožai: pasitikėjimas, tiesumas, altruizmas, nuolaidumas, kuklumas, empatiškumas gali būti siejami su gebėjimu ir noru valdyti bei sureguliuoti kylančias neigiamas emocijas. Tai gali būti siejama su socialiniu ir intrapersonaliniu aspektais organizaciniame kontekste, t. y. didesnis sutariamumo bruožo išreikštumas ir geresnis emocijų valdymas gali būti siejamas su didesniu pasitenkinimu darbu bei atskirais pasitenkinimo darbu veiksniais.

Tyrimo ribotumai. Šis tyrimas turi ribotumų, tačiau, atliekant tokius pačius arba panašius tyrimus ateityje, ribotumai galėtų būti pašalinti. Visų pirma, kalbant apie ribotumus, reikia paminėti, jog tyrimo imtis buvo maža (N = 124), todėl šio tyrimo rezultatų negalima naudoti darant išvadas apie visą populiaciją. Taip pat tai galėjo turėti įtakos gautiems rezultatams, ieškant sąsajų bei bandant prognozuoti, kurie dėl nedidelės imties turėtų būti vertinami atsargiai. Antra, tyrimas buvo atliktas pasirenkant imtį patogiosios atrankos būdu, įkėlus apklausą į internetinę apklausų svetainę, o tai gali neatspindėti populiacijos tendencijų. Trečia, nebuvo atlikta skirtingų profesijų palyginimo, kuris galėtų atskleisti ypatumus, atsirandančius dėl darbo pobūdžio, darbo laiko ir kt. skirtumų. Ketvirta, dėl ribotos darbo apimties, į tyrimą nebuvo įtrauktas darbo stažo, darbo trukmės dabartinėje darbovietėje nagrinėjimas, nuo kurių gali priklausyti pasitenkinimas darbu. Penkta, siekiant įvertinti mediacijos ryšius bei nepriklausomo (-ų) kintamojo (-ųjų) daromą įtaką priklausomam kintamajam, reikėtų atlikti skaičiavimus bei tolimesnę analizę, o, remiantis šio tyrimo rezultatais, galime matyti tik prognostinius asmenybės bruožų, emocinio intelekto ir pasitenkinimo darbu ryšius.

Tolimesnių tyrimų rekomendacijos. Atsižvelgiant į tai, jog apskritai nėra randama tyrimų, kuriuose būtų ieškoma sąsajų tarp darbuotojų pasitenkinimo darbu, emocinio intelekto ir asmenybės bruožų, ateities tyrimai galėtų plačiau nagrinėti šią temą. Taip pat ateities tyrimuose siūloma atsižvelgti į imties dydį (gauti kuo daugiau respondentų atsakymų), orientuotis į skirtingų profesijų atstovų ypatumus, tiriamųjų atrankos procesą. Rekomenduojama ateities tyrimuose išnagrinėti ne tik prognostinius kintamųjų ryšius, tačiau analizuoti ir mediacinius ryšius, kurie galėtų atskleisti, kokį poveikį darbuotojų emocinis intelektas turi asmenybės bruožų ir pasitenkinimo darbu sąsajoms. Ateities tyrimuose siūloma atlikti tyrimą su kitais klausimynais, matuojančiais tuos pačius konstruktus, kas leistų palyginti gautus rezultatus ir užtikrinti rezultatų išsamumą. Taip pat ateities tyrimuose galima nagrinėti pasitenkinimo darbu, asmenybės bruožų, emocinio intelekto sąsajas su išoriniais, šeimos veiksniais (pvz., santykiai šeimoje). Ateities tyrimuose galima nagrinėti ne tik pasitenkinimą darbu, bet subjektyvią gerovę, kaip platesnį, išsamesnį konstruktą, kurio dalis – pasitenkinimas darbu. Kalbant

apie praktinę rekomendaciją, remiantis gautais tyrimo rezultatais, personalo skyriaus darbuotojams siūloma atkreipti dėmesį į tai, kokiomis asmenybės savybėmis pasižymi priimamas darbuotojas, rekomenduojama lavinti darbuotojų emocinį intelektą, kuris gali būti koreguojamas, ypač atsižvelgiant į emocijų valdymo ugdymo procesą, o tai gali būti siejama su pasitenkinimo darbu didinimu. Apibendrinant, šio darbo tikslas - rasti sąsajas tarp darbuotojų pasitenkinimo darbu, emocinio intelekto ir asmenybės bruožų, buvo išpildytas, o tolimesni taikomieji tyrimai šia tema galėtų tikslinti rezultatus ir padėtų juos aiškiau suprasti.

V. IŠVADOS

1. Pasitenkinimas darbu, emocinis intelektas ir asmenybės bruožai skiriasi pagal lytį:
    a. Vyrų pasitenkinimas darbo užmokesčiu ir paaukštinimo galimybėmis yra didesnis nei moterų, bendras pasitenkinimas darbu ir kiti pasitenkinimo darbu veiksniai pagal lytį nesiskiria.
    b. Moterų emocinis suvokimas ir supratimas aukštesnis nei vyrų, bendras emocinis intelektas tarp lyčių nesiskiria.
    c. Moterys pasižymi labiau išreikštais sąmoningumo ir sutariamumo bruožais, kitų bruožų išreikštumas nesiskiria.
2. Darbuotojų emocinis intelektas ir asmenybės bruožai yra susiję: emocinis intelektas yra teigiamai susijęs su ekstraversija, sutariamumu, sąmoningumu bei atvirumu patyrimui ir neigiamai - su neurotizmu.
3. Darbuotojų pasitenkinimas darbu yra susijęs su asmenybės bruožais: teigiamai susijęs su sutariamumu ir neigiamai susijęs su neurotizmu, tarp pasitenkinimo darbu ir ekstraversijos, sąmoningumo, atvirumo patyrimui ryšio nėra.
4. Darbuotojų pasitenkinimas darbu susijęs su emocijų valdymu, tačiau nėra susijęs su bendru emociniu intelektu.
5. Sutariamumas ir emocijų valdymas leidžia prognozuoti darbuotojų vyrų pasitenkinimą darbu.

LITERATŪRA

1. Adomynienė, E. ir Gustaitienė, L. (2011). Darbo ir šeimos sąveikos ryšys su pasitenkinimu darbu. *Management of Organizations: Systematic Research, 60*, 13 – 28.
2. Aghdasi, S., Kiamanesh, A. R., ir Ebrahim, A. N. (2011). Emotional intelligence and organizational commitment: Testing the mediatory role of occupational stress and job satisfaction. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, *29*, 1965–1976.
3. Ahmad, J., Ather, M., ir Hussain, M. (2014). Impact of Big Five Personality Traits on Job Performance (Organizational Commitment As a Mediator). *International Conference Portoroz, Slovenia*, 571–577.
4. Ahmad, S., Bangash, H., ir Khan, S. A. (2009). Emotional intelligence and gender differences, *Sarhad Journal of Agriculture*, *25*(1), 127-130.
5. Anari, N. (2012). Teachers: emotional intelligence, job satisfaction, and organizational commitment, *Journal of Workplace Learning*, *24* (4), 256 – 269.
6. Andi, H. K. (2012). Emotional Intelligence and Personality Traits: A Correlational Study of MYEIT and BFI. *International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences*, *2*(10), 285-295.
7. Anleu, S. R., ir Mack, K. (2014). Job satisfaction in the judiciary. *Work, Employment and Society*, *28*(5), 683–701.
8. Ardolino, A. (2013). The Impact of Sex, Gender Role Orientation, and Extroversion on Emotional and Social Intelligence. *College of St. Elizabeth Journal of the Behavioral Sciences*, 1–32.
9. Arteche, A., Chamorro-Premuzic, T., Furnham, A., ir Crump, J. (2008). The relationship of trait EI with personality, IQ and sex in a UK sample of employees. *International Journal of Selection and Assessment*, *16*(4), 421–426.
10. Arvey, R. D., Li, N., Wang, Z., ir Song, W. (2011). The Biology of Leadership. The Oxford Handbook of Leadership and Organizations. Edited by Day V. D., 73 – 93.
11. Arvey, R. D., Renz, G., Watson, T. W., ir Driskill W. (1998). Feasibility of using individual differences in emotionality as predictors of job performance. *Texas: Armstrong Laboratory*.
12. Astrauskaitė, M. (2009). Mokytojų darbe patiriamo kolegų priekabiavimo ryšys su pasitenkinimu darbu (pilotinis tyrimas), *Tarptautinis psichologijos žurnalas: biopsichosocialinis požiūris*,3, 97–112.
13. Atalah, A. (2014). Comparison of Personality Traits among Estimators, Project Managers, and

the Population, *J. Manage. Eng.*, *30* (2), 173-179.

14. Atta, M., Ather, M., ir Bano, M. (2013). Emotional Intelligence and Personality Traits among University Teachers: Relationship and Gender Differences. *International Journal of Business and Social Science*, *4*(17), 253–259.
15. Avsec, A., Takšic, V., Mohoric, T. (2009). The Relationship of Trait Emotional Intelligence with the Big Five in Croatian and Slovene University Student Samples, *Horizons of Psychology 18 (3)*, 99–110.
16. Azez, A., ir Alnidawy, B. (2015). The Effect of Emotional Intelligence on Job Satisfaction: Applied Study in the Jordanian Telecommunication Sector, *International Journal of Business Administration*, *6* (3), 63 – 71.
17. Azim, T. M., Haque M. M., ir Chowdhury A. R. (2013). Gender, Marital Status and Job Satisfaction An Empirical Study. *Journal of International Review of Management and Business Research*, *2*(2), 488–498.
18. Baigytė, I. (2012). Muzikos mokytojų asmenybės bruožų reikšmė faktiniam ir suvokiamam suderinamumui su savo profesija, Magistro baigiamasis darbas, Vytauto Didžiojo universitetas.
19. Bakanauskienė, I., Bendaravičienė R., Krikštolaitis R. (2010). Pasitenkinimo darbu tyrimas universiteto darbuotojų grupių atvejui. *Management Theory and Studies for Rural Business and Infrastructure Development, 22 (3).*
20. Bar – On, R. (2006) The Bar-On model of emotional-social intelligence (ESI), *Psicothema, 18*, 13-25.
21. Barrick, R., ir Mount, M. (2005). Yes, personality matters: Moving on to more important matters, *Human Performance, 18,* 359-372.
22. Baruch-Feldman, C. ir Schwartz, J. (2002). Sources of social support and burnout, job satisfaction, and productivity. *Journal of Occupational Health Psychology*, 7, 84-93.
23. Bipp, T., Steinmayr, R., ir Spinath, B. (2008). Personality and achievement motivation: Relationship among Big Five domain and facet scales, achievement goals, and intelligence. *Personality and Individual Differences, 44* (7), 1454–1464.
24. Blakemore, J. E. , Berenbaum, S. A., ir Liben, L. S (2009). Gender Development. *New York: Psychology Press.*
25. Brackett, M. A., Palomera, R., Mojsa-Kaja, J., Reyes, M. R. ir Salovey, P. (2010). Emotion-regulation ability, burnout, and job satisfaction among British secondary-school teachers. *Psychol. Schs., 47*, 406–417.

26. Bruk-Lee, V., Khoury, H. a., Nixon, A. E., Goh, A., ir Spector, P. E. (2009). Replicating and Extending Past Personality: Job Satisfaction Meta-Analyses. *Human Performance, 22*(2), 156–189.
27. Bukšnytė, L., Ciūnytė, A., ir Kovalčikienė, K. (2012). Darbuotojų psichologinis prisitaikymas prie pokyčių organizacijoje: asmenybės bruožų svarba, *Organizacijų vadyba: sisteminiai tyrimai, 61*, 7- 24.
28. Bukšnytė-Marmienė, L., ir Vaitkūnienė, L. (2012). Bedarbių asmenybės savybių ypatumai skirtingos nedarbo trukmės grupėse, *Organizacijų vadyba: sisteminiai tyrimai, 64*, 21-40.
29. Camgoz, M., Karan B., ir Ergeneli A. (2011). Relationship between the Big-Five Personality and the financial performance of fund managers. *Current Topics in Management*, 15, 137-152.
30. Cantarelli, P., Belardinelli P., ir Belle N. (2015). Meta – Analysis of Job Satisfaction Correlates in the Public Administration Literature. *Review of Public Personnel Administration,* 1 – 30.
31. Carmeli, A., Yitzhak-Halevy M., ir Weisberg J. (2009). The relationship between emotional intelligence and psychological wellbeing. *Journal of Management and Psychology, 24*(1), 66-78.
32. Coughlan, L., Moolman H., ir Haarhoff R. (2014). External job satisfaction factors improving the overall job satisfaction of selected five-star hotel employees, *South African Journal of Business Management, 45*(2), 389–391.
33. Ealias, A., ir George, J. (2012). Emotional Intelligence and Job Satisfaction : A Correlational study. *Commerce and Behavioural Science*, *1*(4), 37–42.
34. Eysenck, H. J. (1995). Trait theories of personality. *Individual Differences and Personality*, 40–58.
35. Feldt, R., Lee, J., ir Dew, D. (2014). Criterion Validity of Facets versus Domains of the Big Five Inventory. *Individual Differences Research, 12*(3), 112-122.
36. Fernández-Berrocal, P., Cabello R., Castillo R., ir Extremera N. (2012). Gender differences in emotional intelligence: the mediating effect of age. *Psychology, Behavioral, 20*, 77–89.
37. Furnham, A., Petrides K. V., Tsaousis I., Pappas K., ir Garrod D. (2005). A cross-cultural investigation into the relationships between personality traits and work values. *Journal of Psychology, 139* (1), 5-32.
38. Ganu, D., ir Kogutu C. N. (2014). On Job Satisfaction And Organizational Commitment In The Healthcare Industry : *American Journal of Health Sciences*, *5*(2), 145–154.

39. Genevičiūtė-Janonienė, G., ir Endriulaitienė, A. (2010). Darbuotojų asmenybės bruožų, subjektyviai vertinamo transformacinio vadovavimo stiliaus, darbo motyvacijos ir įsipareigojimo organizacijai sąveikos modelis, *Psichologija, 41*, 50–67.
40. George, J., ir Jones, G. (2008). Understanding and managing organizational behavior. *Upper Saddle River, New Jersey : Pearson Prentice Hall*.
41. Ghoniem, A., Khouly, S. E., Mohsen, G. H., ir Ibrahim, M. (2011). Impact of emotional intelligence and gender on job satisfaction among Egyptian governmental sector employees. *Current Research Journal of Social Sciences, 3*(1), 22-27.
42. Goleman, D. (2001). Consortium for Research on Emotional Intelligence in Organizations. *New York: Jossey-Bass*.
43. Hall, N. (2005). Emotional Intelligence in The Context of Learning and Achievement, *Emotional Intelligence: An International Handbook,* Edited by Schulze, Roberts.
44. Hauret, L. ir Williams, D. R., (2013). Cross-national analysis of gender differences in job-satisfaction, *CEPS Instead working paper 2013 - 27*.
45. Hosseinian, S., Yazdi, S. M., Zahraie S., Fathi-Ashtiani A. (2008). Emotional intelligence and job satisfaction. *Journal of Appl Science, 8,* 903–6.
46. John, O. P., Naumann, L. P., ir Soto, C. J. (2008). Paradigm Shift to the Integrative Big-Five Trait Taxonomy: History, Measurement, and Conceptual Issues. In O. P. John, R. W. Robins, ir L. A. Pervin (Eds.), Handbook of personality: Theory and research, 114-158). New York, NY: Guilford Press.
47. Jones, N., Hill, C., Henn, C. (2015). Personality and job satisfaction : their role in work- related psychological well-being, *Journal of Psychology in Africa, 25* (4), 297 – 304.
48. Joseph, D. L., ir Newman D. A. (2010). Emotional intelligence: an integrative meta-analysis and cascading model. *The Journal of Applied Psychology, 95*(1), 54–78.
49. Jovarauskaitė, A., ir Tolutienė G. (2010). Universiteto dėstytojų pasitenkinimui darbu įtakos turintys veiksniai. *Jaunųjų mokslininkų darbai, 1* (2), 95 – 103.
50. Kafetsios, K. ir Zampetakis, L. (2008). Emotional intelligence and job satisfaction: Testing the mediatory role of positive and negative affect at work. *Personality and Individual Differences, 44,* 710-720.
51. Kairys, A. (2008). Didysis penketas: už ir prieš. *Psichologija*, 37, 71-84.
52. Kappagoda, S. (2013). The Relationship between Emotional Intelligence and Five Factor Model of Personality of English Teachers in Sri Lanka, *International Journal of Business, Economics*

and Law, 2 (1).

53. Kaur, J. (2010). Gender Differences in Emotional Intelligence among Indian Adolescents, *Journal of Social and Psychological Science, 3* (2).
54. Kifle, T., ir Kler, P. (2012). Job satisfaction and gender : Evidence from Australia. *Evaluation ir The Health Professions*. 1-34.
55. Klassen, R. M., ir Chiu, M. M. (2010). Effects on teachers' self-efficacy and job satisfaction: Teacher gender, years of experience, and job stress. *Journal of Educational Psychology, 102*(3), 741–756.
56. Kumar, K., ir Bakhshi, A. (2010). Dispositional Predictors of Organizational Commitment: A Theoretical Review, *The IUP Journal of Organizational Behavior, Vol. 9* (1-2), 87-98.
57. Landa, J. M. A., Martos, M. P., Lopez-Zafra E. (2010). Emotional intelligence and personality traits as predictors of psychological well-being in Spanish undergraduates. *Social Behavior and Personality, 38*, 783–793.
58. Lehmann, R., Denissen J. J. A., Allemand M., ir Penke L. (2013). Age and gender differences in motivational manifestations of the Big Five from age 16 to 60. *Developmental Psychology, 43*, 365-383.
59. Lekavičienė, R., Vasiliauskaitė Z., Antinienė D., Almonaitienė J., Ausmanienė N., Matulienė G. ir Jakštys J. (2008). *Psichologija šiandien*. Technologija: Kaunas.
60. Louw, G. (2014). Burnout, vigor, big five personality traits and social support in a sample of police officers, *SA Journal of Industrial Psychology, 40* (1), 13 pages.
61. Lucwago, E., Basheka P., ir Odubuker G. B. (2014). Using Herzberg's two factor theory to develop construct validity for motivation of employees in Uganda's National Agricultural Research Organisation (NARO): a preliminary analysis. *Global Journal of Commerce ir Management Perspective, 3* (3), 59 – 65.
62. Mabekoje, S. O. (2009). Gender differences in job satisfaction among secondary school teachers. *African Journal of Research in Personnel and Counselling Psychology, 1*(1), 99–108.
63. Matuliauskaitė, A., Bartkienė, L., ir Rutė, J. (2011). Penki didieji asmenybės faktoriai ir jų taikymo kryptys. *Mokslas - Lietuvos Ateitis, 3*(4), 43–48.
64. Mavroveli, S., Petrides, K. V., Rieffe, C., Bakker, F. (2007). Trait emotional intelligence, psychological well-being and peer-rated social competence in adolescence, *British Journal of Developmental Psychology, 25*, 263–275.

65. Mayer, J. D., ir Salovey, P. (1993). The Intelligence of Emotional Intelligence. Intelligence, 17, 433 – 442.
66. Mayer, J. D., Salovey, P., ir Caruso, D. R. (2008). Emotional intelligence: New ability or eclectic traits? *American Psychologist*, *63*(6), 503–517.
67. McCrae, R. R., ir Sutin, A. R. (2009). Openness to Experience. In M. R. Leary and R. H. Hoyle (Eds.), *Handbook of Individual Differences in Social Behavior*. New York: Guilford, 257-273.
68. McCrae, R. R., Costa, P. T. J., Terracciano, A., Parker, W. D., Mills, C. J., De Fruyt, F., ir Mervielde, I. (2002). Personality trait development from age 12 to age 18: Longitudinal, cross-sectional and cross-cultural analyses. *Journal of Personality and Social Psychology*, *83*(6), 1456–1468.
69. McCrae, R. R., Terracciano, A., ir 78 Members of the Personality Profiles of Cultures Project. (2005). Universal features of personality traits from the observer's perspective: Data from 50 cultures. *Journal of Personality and Social Psychology, 88,* 547–561.
70. Merkys, G., ir Brazienė, R. (2010). Valstybės tarnautojų pasitenkinimas darbu ir motyvacija mokytis: lytiškumo ir amžiaus efektai, *Viešoji politika ir administravimas, 2603* (31), 107–118.
71. Mhlanga, T. S. (2012). An investigation into the relationship between certain personality traits and job satisfaction. A case of selected bank employees in the eastern cape province. Master Thesis. University of Fort Hare.
72. Mohammed, A., ir Mahasneh, M. (2013). Investigation Relationship Between Emotional Intelligence and Personality Traits Among Sample of Jordanian University Students, *Cross – Cultural Communication 9* (6), 82–86.
73. Murphy, K. R. (2006). A critique of emotional intelligence: what are the problems and how can they be fixed? *Mahwah, NJ: Lawrence Erlbaum Associate*.
74. Myers, D. G. (2007). Psichologija, *Kaunas: Poligrafija ir informatika.*
75. Naghavi ,F., ir Redzuan, M. (2011). The Relationship Between Gender and Emotional Intelligence, *World Applied Sciences Journal, 15* (4), 555-561.
76. Nasir, M., ir Masrur, R. (2010). An exploration of emotional intelligence of the students of IIUI in relation to gender, age and academic achievement. *Bulletin of Education and Research*, *32*(1), 37–51.
77. Nasir, M., Sobia, I., Kamran, A., ir Afshan, S. (2012). A Study of Factors Affecting Job Satisfaction (Evidence from Pakistan), *Interdisciplinary Journal of Contemporary Research in*

Business a Study of Factors Affecting Job Satisfaction (Evidence from Pakistan), 4 (6), 673 – 684.

78. Nawi, N. H., Redzuan, M., ir Hamsan, H. (2012). Inter Relationship between Emotional Intelligence and Personality Trait of Educator Leaders. *International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences*, *2*(5), 223–237.
79. Naz, S., Rehman, S., ir Sagib, H. (2013). The relationship between job satisfaction and personality trait among bank employees . *Far East Journal of Psychology and Business, 11*(3), 57–72.
80. Nwankwo, B. E., Aboh, J. U., Obi, T. C., Agu, S. A., Sydney – Agbor N. (2013). Influence of Advertising Appeals and Personality on Telecoms Consumption Preferences in Nigeria, International Journal of Academic Research in Business and Social Science, 39, 209.
81. Olorunsola, E. O. (2010). Job Satisfaction And Gender Factors Of Administrative Staff In South West Nigeria Universities, *3*(10), 51–56.
82. Oxford Dictionary of Psychology (2014). Oxford Dictionary of Psychology Online.
83. Ozutku, H., ir Altindis, S. (2011). Big five personality factors and other elements in understanding work stress of Turkish health care professionals. *African Journal of Business Management, 5,* 10462-10473.
84. Pacevičius, J. (2005). Emociniai asmenybės bruožų koreliatai, Psichologija, 31, 16 – 38.
85. Pandey, N. S., ir Kavitha M. (2015). Relationship Between Big Five Personality and Job Satisfaction of Private High School Teachers , in Puducherry Region : an Empirical Analysis, *5*(8), 245–253.
86. Patra, S. (2004). Role of emotional intelligence on educational management, *Journal of Indian Education,* 30(1), 98-104.
87. Perminas, A., Goštautas, A., ir Endriulaitienė, A. (2004). Asmenybė ir sveikata: teorijų sąvadas. *Kaunas: VDU leidykla.*
88. Petrides, K. V, Pita, R., ir Kokkinaki, F. (2007). The location of trait emotional intelligence in personality factor space. *British Journal of Psychology (London, England : 1953), 98* (2), 273–289.
89. Petrides, K. V., ir Furnham, A. (2001). Trait emotional intelligence: Psychometric investigation with reference to established trait taxonomies. European Journal of Personality, 15, 425-448.
90. Prabhakar, P., Shukla, R.K. (2015). Gender Effect on Employees Emotional Intelligence and Organizational Commitments, *Quality Management Practices for Global Excellence,* 188-197.

91. Psilopanagioti, A., Anagnostopoulos, F., Mourtou, E., ir Niakas, D. (2012). Emotional intelligence, emotional labor, and job satisfaction among physicians in Greece. *BMC Health Services Research*, *12*, 463.
92. Rahim, S. H., ir Malik, I. M. (2010). Emotional intelligence and organizational performance : A Case Study of Banking Sector in Pakistan, *Journal of Business and Management*, *5*(10), 191–197.
93. Rahmani, S., ir Lavasani, M. G. (2012). Gender Differences in Five Factor Model of Personality and Sensation Seeking. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, *46*, 2906–2911.
94. Ramanauskas, K. (2014). Organizacijos vadovo emocinio intelekto ugdymo galimybės. *Regional Formation and Development Studies*, *2*(10), 416–424.
95. Remeikaitė, I., ir Lekavičienė, R. (2002). Emocinis intelektas ir jo vertinimo problema. *Psichologija*, *26*, 54 – 65.
96. Richardson, H. A., Simmering, M. J., ir Sturman, M. C. (2009). A Tale of Three Perspectives: Examining Post Hoc Statistical Techniques for Detection and Correction of Common Method Variance, Organizational Research Methods,12, 4, 762-800.
97. Robbins, S. P. (2007). Organizacinės elgsenos pagrindai. *Kaunas: Poligrafija ir informatika*.
98. Rungruangchaikit, K., (2008). Gender Differences in Job Satisfaction: A Case Study of Stuff in Three to Five – Star Hotels in Bangkok**.** Master Thesis. University of Srinakharinwirot.
99. Samoel, B. A., ir Alderfer, B. F. (2015). Relationship of Job Motivation and Personality Traits among IT Company Employers in Africa, 98–103.
100. Sampath, K. (2012). The Impact of Five-Factor Model of Personality on Job Satisfaction of Non-academic employees in Sri Lankan Universities. *South East Asian Journal of Contemporary Business, Economic and Law*, *1*, 85-91.
101. Selin, M. C., ir Pinar, B. K. (2011). Managing Job Satisfaction: The Mediating Effect of Procedural Fairness. *International Journal of Business and Social Sciences, 2*(8), 234-243.
102. Serrat, B. O. (2009). Understanding and Developing Emotional Intelligence. *Knowledge Solutions:Asian Development Bank*, (6) 49, 1 – 9.
103. Shooshtarian, Z., Ameli, F., ir Aminilari, M. (2013). The Effect of Labor ' s Emotional Intelligence on Their Job Satisfaction , Job Performance and Commitment, *Iranian Journal of Management Studies*, *6* (1), 27–43.

104. Šimaitienė, L., ir Ramanauskas, K., (2014). Organizacijos vadovo emocinio intelekto poveikis organizacinei kultūrai, *Management Theory and Studies for Rural Business and Infrastructure Development, 36* (2), 416 – 424.

105. Soto, C. J., ir John, O. P. (2009). Ten facet scales for the Big Five Inventory: Convergence with NEO PI-R facets, self-peer agreement, and discriminant validity. *Journal of Research in Personality,* 43, 84–90.

106. Soto, C. J., John O. P., Gosling S. D., ir Potter J. (2011). Age differences in personality traits from 10 to 65: Big Five domains and facets in a large cross-sectional sample. *Journal of Personality and Social Psychology*, *100*(2), 330–348.

107. Spector, P. (1997). Job Satisfaction: Application, Assessment, Causes and Consequences. *California: Sage.*

108. Spector, P. E. (2001), *Job Satisfaction Survey*.

109. Steimokienė, A., Endriulaitienė L., Markšaitytė R., Pranckevičienė A., Šeibokaitė L. Ir Žardeckaitė – Matulaitienė K. (2013). Lietuviškosios vairuotojų elgesio klausimyno versijos psichometrinių rodiklių analizė, *Tarptautinis psichologijos žurnalas: biopsichosocialinis požiūris, 13*, 139–158.

110. Takšic, V., Mohoric, T., ir Duran, M. (2009). Emotional skills and competenve questionnaire (ESCQ) as a self-report measure of emotional intelligence. *Horizons of Psychology, 18* (3), 7-21.

111. Taločkienė, V. (2002). *Pasitenkinimo darbu veiksniai*. Prieiga internetu: http://www.verslobanga.lt/lt/patark.full/3d889566595eb

112. Tat, H. H., Ni, T. P., ir Rasli, A. M. (2012). Job satisfaction and organizational commitment in a Malaysia public university's library. International journal of management science and business research, 1(6),1-7.

113. Tella, A., Ayeni, C. O., ir Popoola, S. O. (2007). Work Motivation, Job Satisfaction, and Organisational Commitment of Library Personnel in Academic and Research Libraries in Oyo State, Nigeria. *Library Philosophy and Practice*, *9*, 1–16.

114. Templer, K. J. (2012), Five-Factor Model of Personality and Job Satisfaction: The Importance of Agreeableness in a Tight and Collectivistic Asian Society. *Applied Psychology: An International Review, 61,* 114–129.

115. Therasa, C., ir Vijayabanu, C. (2015). The impact of Big Five Personality traits and positive psychological strengths towards job satisfaction: A review. *Periodica Polytechnica, Social and Management Sciences, 23*(2), 142–150.

116. Thiruchelvi, A., ir Supriya, M. V. (2009). Emotional intelligence and job satisfaction. *Asia-Pacific Business Review*, 5, 109–115.

117. Tlaiss, H. A. (2013). Determinants of job satisfaction in the banking sector: the case of Lebanese managers. *Employee Relations*, *35*(4), 377–395.

118. Trakšelys, K. (2008). Mokytojų požiūris į profesinius reikalavimus, *Pedagogika*, 92, 7-13.

119. Vaitkūnienė, L., ir Bukšnytė L. (2010). Trumpalaikių ir ilgalaikių bedarbių asmenybės savybių ypatumai. Mokslinė – praktinė konferencija: Lietuvos psichologų kongresas 2012.: Klaipėda.

120. Van Zyl, C. J. J., ir de Bruin, K. (2012). The relationship between mixed model emotional intelligence and personality. *South African Journal of Psychology, 42,* 532-542.

121. Vecchio, R. P., ir Anderson R. J. (2009), Agreement in Self–Other Ratings of Leader Effectiveness: The role of demographics and personality, *International Journal of Selection and Assessment, 17*, 165–179.

122. Viningienė, D. (2014). Darbuotojų darbo motyvacijos ir pasitenkinimo darbu sąsajos. *Regional Formation and Development Studies, 1* (6), 161 – 170.

123. Weisberg, Y. J., DeYoung, C. G., ir Hirsh, J. B. (2011). Gender Differences in Personality across the Ten Aspects of the Big Five. *Frontiers in Psychology*, *2*, 178.

124. Yukawa, S., ir Arita, B. T. (2014). Factor Decomposition of the Gender – Job Satisfaction Paradox : Evidence from Japan Yuki Arita, *16*(3), 69–89.

125. Žukauskienė, R., Malinauskienė, O., Erentaitė, R. (2011). Tėvų auklėjimo stiliaus ir emocinio intelekto sąsajos su vyresniųjų paauglių saviveiksmingumu bei saviverte pagal lytį, *Psichologija, 44*, 22-41.

126. Žukauskienė, R. ir Barkauskienė, R. (2006). Lietuviškosios NEO PI–R versijos psichometriniai rodikliai. *Psichologija, 33*, 7–21.

SANTRAUKA

Darbuotojų pasitenkinimo darbu, emocinio intelekto ir asmenybės bruožų sąsajos

Šio darbo tikslas - atlikus literatūros analizę ir empirinį tyrimą, nustatyti, kokios sąsajos yra tarp darbuotojų pasitenkinimo darbu, emocinio intelekto ir asmenybės bruožų. Tiriamųjų imtį sudarė 124 darbuotojai, iš kurių 59,7 proc. moterų (N=74) ir 40,3 proc. vyrų (N=50). Darbo tikslui pasiekti, tyrime buvo naudojamos trys metodikos: ESCQ-45 klausimynas (angl. *Emotional Skills and Competence Questionnaire*), BFI klausimynas (angl. *Big Five Inventory*) ir Spector pasitenkinimo darbu klausimynas (angl. *Job Satisfaction Survey*). ESCQ-45 leidžia įvertinti emocinį intelektą bei atskiras jo dalis, BFI klausimynas skirtas vertinti asmenybės bruožų (ekstraversijos, sutariamumo, sąmoningumo, neurotizmo ir atvirumo patyrimui) išreikštumą, o Spector pasitenkinimo darbu klausimynas matuoja pasitenkinimą darbu ir pasitenkinimą atskirais su darbu susijusiais veiksniais. Nustatyta, jog pasitenkinimas darbu, emocinis intelektas ir asmenybės bruožų išreikštumas skiriasi pagal lytį: vyrų pasitenkinimas darbo užmokesčiu ir paaukštinimo galimybėmis yra didesnis nei moterų, bendras pasitenkinimas darbu ir kiti pasitenkinimo darbu veiksniai nesiskiria tarp lyčių; moterų emocinis suvokimas ir supratimas aukštesnis nei vyrų, bendras emocinis intelektas tarp lyčių nesiskiria; moterys pasižymi labiau išreikštais sąmoningumo ir sutariamumo bruožais, kitų bruožų išreikštumas nesiskiria. Taip pat nustatyta, jog darbuotojų emocinis intelektas yra teigiamai susijęs su ekstraversija, sutariamumu, sąmoningumu bei atvirumu patyrimui ir neigiamai susijęs su neurotizmu. Rezultatai rodo, jog darbuotojų pasitenkinimas darbu yra teigiamai susijęs su sutariamumu ir neigiamai susijęs su neurotizmu, taip pat pasitenkinimas darbu susijęs su emocijų valdymu, tačiau nėra susijęs su bendru emociniu intelektu. Nustatyta, jog sutariamumas ir emocijų valdymas leidžia prognozuoti darbuotojų vyrų pasitenkinimą darbu.

Raktiniai žodžiai: *pasitenkinimas darbu, emocinis intelektas, asmenybės bruožai, didžiojo penketo modelis*

SUMMARY

The relationship between employees' job satisfaction, emotional intelligence and personality traits

The aim of this study is to determinate the relationship between employees' job satisfaction, emotional intelligence and personality traits. Study sample consisted of 124 employees of which 59,7 percent (N=74) were females and 40,3 percent (N=50) were males. To achieve the aim of this work, there were used three methods: ESCQ-45 questionnaire (*Emotional Skills and Competence Questionnaire*), BFI questionnaire (*Big Five Inventory*) and Spector's job satisfaction questionnaire (*Job Satisfaction Survey*). ESCQ-45 questionnaire allows to measure overall emotional intelligence and separate parts of emotional intelligence, BFI questionnaire allows to measure personality traits of the Big five model (extraversion, agreeableness, conscientiousness, neuroticism and openness to experience) and Spector's job satisfaction questionnaire allows to measure overall job satisfaction and satisfaction with aspects of job. It was found that there are significal differences between job satisfaction, emotional intelligence and personality triats of females and males: males tend to be more satisfied by payment and promotion oppurtunities but there is no difference between females and males on overall job satisfaction and satisfaction with other aspects of job; females reported higher scores on perceiving and understanding emotions scale, but there were not found differences on overall emotional intelligence and over separate parts of emotional intelligence; females reported higher agreeableness and conscientiousness scores, there were not found differencies on other personality traits. It was also found the positive relationship between employees' emotional intelligence and extraversion, agreeableness, conscientiousness and openness to experience and negative relationship between employees' emotional intelligence and neuroticism. The results show that there is positive relationship between employees' job satisfaction and agreeableness and negative relationship between employees' job satisfaction and neuroticism. Also employees' job satisfaction is related to management and regulation of emotions. It was found that agreeableness and management and regulation of emotions predict job satisfaction of males.

Key words: *job satisfaction, emotional intelligence, personality traits, big five model*

PRIEDAI

Priedas A. Duomenų atitikimas normaliajam skirstiniui, remiantis asimetrijos (angl. skewness) bei eksceso (angl. kurtosis) koeficientais.

Lentelė A1. Duomenų atitikimas normaliajam skirstiniui, remiantis asimetrijos (angl. skewness) bei eksceso (angl. kurtosis) koeficientais

Subskalės	**Skewness**		**Kurtosis**	
	Statistinis faktas	**Standartinė paklaida**	**Statistinis faktas**	**Standartinė paklaida**
Darbo užmokesčio	0,131	0,217	-0,708	0,431
Paaukštinimo galimybių	0,170	0,217	-0,913	0,431
Vadovavimo	-0,558	0,217	-0,100	0,431
Privilegijų/ priedų	-0,049	0,217	-0,503	0,431
Pripažinimo	0,008	0,217	-0,584	0,431
Darbo organizavimo	-0,282	0,217	0,381	0,431
Bendradarbių	-0,415	0,217	-0,394	0,431
Darbo pobūdžio	-0,562	0,217	0,002	0,431
Ryšių darbe	-0,348	0,217	-0,485	0,431
Bendro pasitenkinimo darbu	0,175	0,217	-0,119	0,431
Ekstraversijos	-0,387	0,217	-0,264	0,431
Sutariamumo	-0,276	0,217	-0,193	0,431
Sąmoningumo	-0,315	0,217	-0,431	0,431
Neurotizmo	0,359	0,217	0,115	0,431
Atvirumo patyrimui	-0,472	0,217	1,163	0,431
Emocijų suvokimo ir supratimo	-0,70	0,217	0,505	0,431
Emocijų išreiškimo ir pavadinimo	-0,685	0,217	1,101	0,431
Emocijų valdymo	0,052	0,217	0,198	0,431
Bendro emocinio intelekto	-0,410	0,217	1,154	0,431

Priedas B. Subskalių normalumo testo rezultatai.

Lentelė B1. Subskalių normalumo testo rezultatai

Subskalės pavadinimas	Shapiro-Wilk	
	W	p
Darbo užmokesčio	0,973	0,013
Paaukštinimo galimybių	0,967	0,004
Vadovavimo	0,961	0,001
Privilegijų/ priedų	0,982	**0,102**
Pripažinimo	0,984	**0,165**
Darbo organizavimo	0,979	**0,055**
Bendradarbių	0,968	0,005
Darbo pobūdžio	0,959	0,001
Ryšių darbe	0,972	0,011
Bendro pasitenkinimo darbu	0,995	**0,916**
Ekstraversijos	0,977	0,032
Sutariamumo	0,985	**0,187**
Sąmoningumo	0,973	0,013
Neurotizmo	0,982	**0,100**
Atvirumo patyrimui	0,974	0,016
Emocijų suvokimo ir supratimo	0,982	**0,091**
Emocijų išreiškimo ir pavadinimo	0,972	0,010
Emocijų valdymo	0,991	**0,651**
Bendro emocinio intelekto	0,980	**0,059**

Priedas C. Darbuotojų asmenybės bruožų ir emocinio intelekto ryšys vyrų imtyje.

Lentelė C1. Darbuotojų asmenybės bruožų ir emocinio intelekto ryšys vyrų imtyje

		Emocinis intelektas			
		ESS	**EIĮ**	**EV**	**BEI**
Asmenybės bruožai	**EKS**	**0,360***	**0,589****	**0,605****	**0,594****
	SUT	-0,091	0,087	0,093	-0,002
	SĄM	**0,306***	0,252	0,274	**0,328***
	NEU	-0,115	-0,247	**-0,327***	-0,229
	AP	**0,569****	**0,557****	**0,364****	**0,628****

Pastaba: * $p < 0,05$; ** $p < 0,01$

EKS – ekstraversija; SUT – sutariamumas; SĄM – sąmoningumas; NEU – neurotizmas; AP – atvirumas patyrimui; ESS – emocijų suvokimas ir supratimas; EIĮ – emocijų išreiškimas ir įvardinimas; EV – emocijų valdymas; BEI – bendras emocinis intelektas

Priedas D. Darbuotojų asmenybės bruožų ir emocinio intelekto ryšys moterų imtyje.

Lentelė D1. Darbuotojų asmenybės bruožų ir emocinio intelekto ryšys moterų imtyje

		Emocinis intelektas			
		ESS	**EIĮ**	**EV**	**BEI**
Asmenybės bruožai	**EKS**	**0,391****	**0,379****	**0,478****	**0,520****
	SUT	**0,490****	**0,384****	**0,328***	**0,510****
	SĄM	0,223	**0,272***	**0,393****	**0,338****
	NEU	**-0,266***	-0,045	**-0,270***	-0,215
	AP	**0,463****	**0,396****	**0,345****	**0,483****

Pastaba: * $p < 0,05$; ** $p < 0,01$
EKS – ekstraversija; SUT – sutariamumas; SĄM – sąmoningumas; NEU – neurotizmas; AP – atvirumas patyrimui; ESS – emocijų suvokimas ir supratimas; EIĮ – emocijų išreiškimas ir įvardinimas; EV – emocijų valdymas; BEI – bendras emocinis intelektas

Priedas E. Darbuotojų pasitenkinimo darbu ir asmenybės bruožų sąsajos.

Lentelė E1. Darbuotojų pasitenkinimo darbu ir asmenybės bruožų sąsajos

		Pasitenkinimas darbu									
		DU	**PG**	**V**	**PL**	**P**	**DO**	**B**	**DP**	**RD**	**BPD**
Asmenybės bruožai	**EKS**	0,147	0,072	-0,091	0,084	0,033	0,067	0,017	**0,197***	0,029	0,061
	SUT	0,043	0,001	**0,343****	0,008	**0,192***	-0,01	**0,222***	**0,306****	**0,287****	**0,200***
	SĄM	0,024	-0,066	-0,054	0,029	0,112	0,164	0,024	**0,223***	**0,249****	0,083
	NEU	-0,163	-0,001	-0,045	-0,082	**-0,220***	**-0,199***	-0,050	**0,225***	**-0,211***	**-0,196***
	AP	0,010	-0,057	-0,034	0,098	0,113	0,041	**0,184***	**0,290****	0,034	0,081

Pastaba: * p < 0,05; ** p < 0,01

DU – darbo užmokestis; PG- paaukštinimo galimybės; V – vadovavimas; PL – privilegijos/ lengvatos; P – pripažinimas; DO – darbo organizavimas; B – bendradarbiai; DP – darbo pobūdis; RD – ryšiai darbe; BPD – bendras pasitenkinimas darbu; EKS – ekstraversija; SUT – sutariamumas; SĄM – sąmoningumas; NEU – neurotizmas; AP – atvirumas patyrimui

Priedas F. Darbuotojų pasitenkinimo darbu ir asmenybės bruožų sąsajos vyrų imtyje

Lentelė F1. Darbuotojų pasitenkinimo darbu ir asmenybės bruožų sąsajos vyrų imtyje

		Pasitenkinimas darbu									
		DU	**PG**	**V**	**PL**	**P**	**DO**	**B**	**DP**	**RD**	**BPD**
Asmenybės bruožai	**EKS**	0,131	0,021	-0,220	-0,062	-0,055	-0,026	0,111	0,179	-0,021	-0,008
	SUT	**0,413****	0,134	**0,438***	**0,109***	0,354	0,103	**0,289***	**0,315***	**0,485****	**0,483****
	SĄM	-0,139	-0,117	-0,093	-0,084	0,165	0,016	0,122	0,209	0,138	0,022
	NEU	-0,258	-0,145	-0,110	-0,030	**-0,297***	-0,219	-0,144	-0,262	**-0,367****	**-0,323***
	AP	0,082	0,167	-0,067	0,145	-0,040	-0,055	0,192	0,208	-0,115	0,069

Pastaba: * $p < 0,05$; ** $p < 0,01$

DU – darbo užmokestis; PG- paaukštinimo galimybės; V – vadovavimas; PL – privilegijos/ lengvatos; P – pripažinimas; DO – darbo organizavimas; B – bendradarbiai; DP – darbo pobūdis; RD – ryšiai darbe; BPD – bendras pasitenkinimas darbu; EKS – ekstraversija; SUT – sutariamumas; SĄM – sąmoningumas; NEU – neurotizmas; AP – atvirumas patyrimui

Priedas G. Darbuotojų pasitenkinimo darbu ir asmenybės bruožų sąsajos moterų imtyje.

Lentelė G1. Darbuotojų pasitenkinimo darbu ir asmenybės bruožų sąsajos moterų imtyje

		Pasitenkinimas darbu									
		DU	**PG**	**V**	**PL**	**P**	**DO**	**B**	**DP**	**RD**	**BPD**
Asmenybės bruožai	**EKS**	0,142	0,113	0,009	0,194	0,081	0,126	-0,045	0,196	0,058	0,110
	SUT	-0,070	0,023	**0,384****	0,000	0,171	-0,094	0,199	**0,301****	0,224	0,147
	SĄM	0,171	0,044	-0,005	0,146	0,104	**0,260***	-0,029	0,217	**0,336****	0,153
	NEU	-0,072	0,108	0,010	-0,076	-0,146	-0,209	-0,009	-0,195	-0,125	-0,100
	AP	0,013	-0,159	0,012	0,108	0,214	0,098	0,182	**0,304****	0,148	0,111

Pastaba: * $p < 0,05$; ** $p < 0,01$

DU – darbo užmokestis; PG- paaukštinimo galimybės; V – vadovavimas; PL – privilegijos/ lengvatos; P – pripažinimas; DO – darbo organizavimas; B – bendradarbiai; DP – darbo pobūdis; RD – ryšiai darbe; BPD – bendras pasitenkinimas darbu; EKS – ekstraversija; SUT – sutariamumas; SĄM – sąmoningumas; NEU – neurotizmas; AP – atvirumas patyrimui

Priedas H. Darbuotojų pasitenkinimo darbu ir emocinio intelekto sąsajos.

Lentelė H1. Darbuotojų pasitenkinimo darbu ir emocinio intelekto sąsajos

		Pasitenkinimas darbu									
		DU	**PG**	**V**	**PL**	**P**	**DO**	**B**	**DP**	**RD**	**BPD**
Emocinis intelektas	**ESS**	-0,094	-0,093	-0,02	0,02	0,002	-0,03	0,072	0,172	0,106	-0,024
	EIĮ	-0,04	0,000	0,033	-0,003	0,013	0,015	0,173	**0,342****	0,148	0,087
	EV	**0,237****	0,100	0,097	**0,190***	0,127	-0,067	0,055	**0,369****	**0,208***	**0,220***
	BEI	0,000	0,007	0,042	0,073	0,036	-0,026	0,135	0,339**	0,151	0,093

Pastaba: * $p < 0,05$; ** $p < 0,01$

DU – darbo užmokestis; PG- paaukštinimo galimybės; V – vadovavimas; PL – privilegijos/ lengvatos; P – pripažinimas; DO – darbo organizavimas; B – bendradarbiai; DP – darbo pobūdis; RD – ryšiai darbe; BPD – bendras pasitenkinimas darbu; ESS – emocijų suvokimas ir supratimas; EIĮ – emocijų išreiškimas ir įvardinimas; EV – emocijų valdymas; BEI – bendras emocinis intelektas

Priedas I. Darbuotojų pasitenkinimo darbu ir emocinio intelekto sąsajos vyrų imtyje.

Lentelė I1. Darbuotojų pasitenkinimo darbu ir emocinio intelekto sąsajos vyrų imtyje

		Pasitenkinimas darbu									
		DU	**PG**	**V**	**PL**	**P**	**DO**	**B**	**DP**	**RD**	**BPD**
Emocinis intelektas	**ESS**	-0,023	0,060	-0,065	0,185	0,002	0,048	0,090	0,004	0,051	0,016
	EIĮ	0,103	0,161	-0,026	0,168	0,009	-0,109	0,233	0,240	0,098	0,131
	EV	0,205	0,043	0,056	0,178	0,105	-0,061	0,127	**0,322***	0,173	0,184
	BEI	0,082	0,131	-0,049	0,215	0,025	-0,064	0,199	0,200	0,077	0,110

Pastaba: * $p < 0,05$; ** $p < 0,01$

DU – darbo užmokestis; PG- paaukštinimo galimybės; V – vadovavimas; PL – privilegijos/ lengvatos; P – pripažinimas; DO – darbo organizavimas; B – bendradarbiai; DP – darbo pobūdis; RD – ryšiai darbe; BPD – bendras pasitenkinimas darbu; ESS – emocijų suvokimas ir supratimas; EIĮ – emocijų išreiškimas ir įvardinimas; EV – emocijų valdymas; BEI – bendras emocinis intelektas

Priedas J. Darbuotojų pasitenkinimo darbu ir emocinio intelekto sąsajos moterų imtyje.

Lentelė J1. Darbuotojų pasitenkinimo darbu ir emocinio intelekto sąsajos moterų imtyje

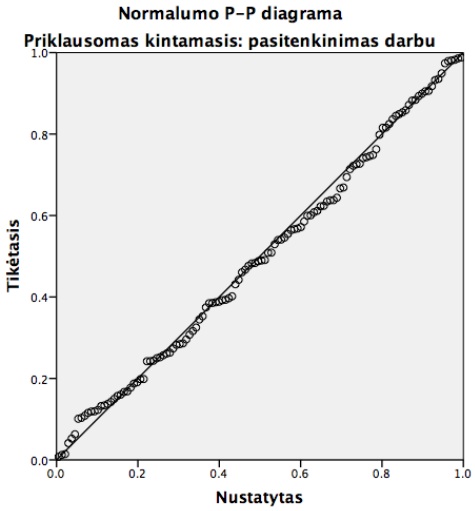
		Pasitenkinimas darbu									
		DU	**PG**	**V**	**PL**	**P**	**DO**	**B**	**DP**	**RD**	**BPD**
Emocinis intelektas	**ESS**	-0,072	-0,143	0,034	-0,047	0,025	-0,097	0,045	**0,231***	0,127	-0,018
	EIĮ	-0,92	0,045	0,100	-0,063	0,045	0,076	0,138	**0,379****	0,200	0,103
	EV	0,224	0,094	0,117	0,169	0,131	-0,095	0,013	**0,374****	**0,239***	0,217
	BEI	-0,024	-0,38	0,124	0,004	0,075	-0,011	0,097	**0,402****	0,206	0,113

Pastaba: * $p < 0,05$; ** $p < 0,01$

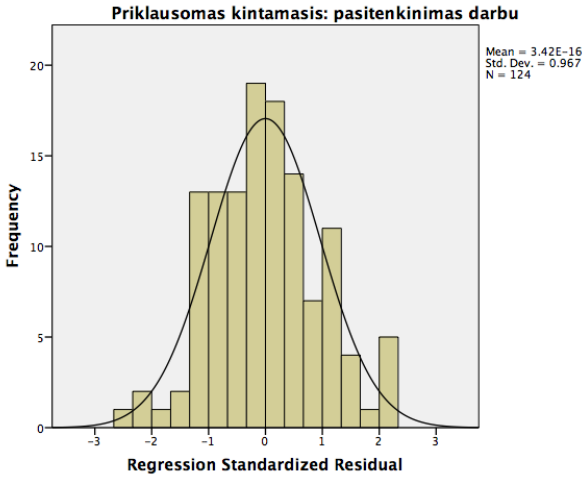
DU – darbo užmokestis; PG- paaukštinimo galimybės; V – vadovavimas; PL – privilegijos/ lengvatos; P – pripažinimas; DO – darbo organizavimas; B – bendradarbiai; DP – darbo pobūdis; RD – ryšiai darbe; BPD – bendras pasitenkinimas darbu; ESS – emocijų suvokimas ir supratimas; EIĮ – emocijų išreiškimas ir įvardinimas; EV – emocijų valdymas; BEI – bendras emocinis intelektas

Priedas K. Daugianarės žingsninės regresijos modelio tinkamumas.

Paveikslas K1. P – P grafikas



Paveikslas K2. Histograma



Priedas L. Tyrimo atlikimo instrukcija.

Gerbiamas respondente,

esu Viktorija Jegorova, Mykolo Romerio univertsiteto Verslo psichologijos magistrantūros studijų studentė. Šiuo metu rašau magistrinį darbą tema "Darbuotojų pasitenkinimo darbu, asmenybės bruožų ir emocinio inetelekto sąsajos".

Visa informacija, kuri bus gauta šio tyrimo metu, yra anonimiška ir konfidenciali, gauti duomenys bus naudojami moksliniais tikslais, apibendrinus visų tyrime dalyvaujančių respondentų atsakymus.

Jei sutinkate dalyvauti tyrime, užpildykite žemiau esančią anketą atsakydami į pateiktus klausimus.

Kiekvieno Jūsų atsakymai labai svarbūs. Ačiū už atvirus atsakymus ir dalyvavimą!