MYKOLO ROMERIO UNIVERSITETO

SOCIALINĖS GEROVĖS FAKULTETO

PSICHOLOGIJOS INSTITUTAS

JUSTINA JURCEVIČIŪTĖ

VERSLO PSICHOLOGIJOS STUDIJOS

PSICHOLOGINIO KAPITALO, GEROVĖS IR DARBO – ŠEIMOS BALANSO SĄSAJOS

Magistro baigiamasis darbas

Darbo vadovas –

Dr. Natalija Norvilė

2016, Vilnius

TURINYS

ŽODYNĖLIS ... 3
PRATARMĖ ... 4
1. PSICHOLOGINIO KAPITALO, GEROVĖS IR DARBO – ŠEIMOS BALANSO SĄSAJOS ... 6
1.1. Psichologinio kapitalo samprata ... 6
1.2. Gerovės samprata ... 8
1.2.1. Psichologinė gerovė ... 10
1.3. Darbo – šeimos ryšys ... 14
1.3.1. Darbo – šeimos konfliktas ... 16
1.3.2. Darbo – šeimos balansas ... 17
1.4. Darbo – šeimos balanso, psichologinio kapitalo ir psichologinės gerovės sąsajos ... 19
1.5. Tyrimo problema, tikslas, uždaviniai ... 20
2. METODIKA ... 23
2.1. Tyrimo dalyviai ... 23
2.2. Tyrimo metodikos ... 24
2.3. Tyrimo eiga ... 27
2.4. Tyrimo duomenų apdorojimas ... 27
3. REZULTATAI ... 29
3.1. Darbo – šeimos balanso ir psichologinio kapitalo pasireiškimo skirtumai įvairiose sociodemografinėse grupėse ... 29
3.2. Darbo – šeimos balanso ir psichologinės gerovės ryšys ... 33
3.3. Psichologinio kapitalo ir psichologinės gerovės ryšys ... 34
3.4. Psichologinio kapitalo ir darbo – šeimos balanso ryšys ... 35
3.5. Darbo – šeimos balanso, psichologinio kapitalo ir gerovės ryšys ... 35
4. REZULTATŲ APTARIMAS ... 38
5. IŠVADOS ... 43
LITERATŪRA ... 44
SANTRAUKA ... 58
SUMMARY ... 59
PRIEDAI ... 60

ŽODYNĖLIS

Psichologinis kapitalas – konstruktas, kuris atspindi individo pozityvų psichologinį augimą ir yra charakterizuojamas viltimi, saviveiksmingumu, optimizmu ir atsparumu.

Gerovė – būsena, kurios metu individas jaučiasi pozityviai, išgyvena daugiau teigiamų ir mažiau neigiamų emocijų.

Psichologinė gerovė yra daugiakomponentis konstruktas, orientuotas į psichologinius ir egzistencinius individo pokyčius, jų vertinimą ir tobulėjimą.

Darbo – šeimos balansas – individo gebėjimas suderinti dvi veiklos sritis ir pozityviai funkcionuoti kiekvienoje jų.

Darbo – **šeimos konfliktas** – konfliktas, kylantis, kai individas negeba suderinti dviejų vaidmenų, junta vienos srities neigiamą įtaką kitai.

PRATARMĖ

Literatūroje gausu tyrimų, rodančių subjektyviai juntamą ir objektyviai matomą gerovės naudą individui, pvz., geresnę psichinę ar fizinę sveikatą (Bagdonas, Liniauskaitė, Kairys, Pakalniškienė, 2013), juntamus laimės, gyvenimo prasmingumo, tikslingumo išgyvenimus (Liniauskaitė, Kairys, Urbanavičiūtė, Bagdonas, Pakalniškienė, 2012). Tačiau šiuolaikinio finansiškai nepriklausomo, dirbančio žmogaus gerovė yra ypatingai susijusi su gebėjimu derinti darbą ir asmeninį gyvenimą. Minėtą svarbą įrodo S. Lewis ir C. L. Cooper (1995) atlikto tyrimo rezultatai. Nustatyta, jog darbas ir šeima yra dvi reikšmingiausios sferos suaugusio individo gyvenime. Nors tyrimų duomenys rodo, kad individai, dirbantys apmokamą darbą, pasižymi aukštesniais gerovės įverčiais, nei tie, kurie dirba mažai apmokamą darbą arba visai jo neturi (Glass, Fujimoto, 1994), S. Mauno, U. Kinnunen ir M. Ruokolainen (2006), teigia, jog tik nedaugeliui pavyksta išvengti konflikto tarp minėtų sričių. Tai gali būti susiję su XXI a. darbo rinkai būdingais pokyčiais, kurie apima vis daugiau dirbančias moteris, šeimas, kuriose abu partneriai dirba, padidėjusią koncentraciją į kopimą karjeros laiptais ir itin gerų rezultatų siekimą, didėjančius streso rodiklius, didėjantį nepasitenkinimą darbu ar darbe juntamų neigiamų emocijų perkėlimą į kitas gyvenimo sritis (Balmoforth, Gardner, 2006).

Svarbu pastebėti, kad nors per pastaruosius 50 metų ženkliai padaugėjo dirbančių moterų skaičius, tačiau vyrų ir moterų vaidmenų samprata taip kardinaliai nepakito. M. N. Noor (2003) teigia, jog nors moterys tapo visavertėmis darbo rinkos dalyvėmis, pirminė jų pareiga vis dar išliko namų ir vaikų priežiūra. Daugelis literatūroje randamų tyrimų, nagrinėjusių vyrų ir moterų gerovę ar pasitenkinimą skirtingomis gyvenimo sritimis, parodė, jog būtent moterys dažniau išgyvena vaidmenų konfliktus (Frankenhaeuser ir kt., 1989; Greenglass, Burke, 1988). S. R. Marks ir S. M. MacDermind tyrimas (1996) parodė, jog moterų, juntančių darbo ir asmeninio gyvenimo balansą ir tų, kurios nėra pilnai patenkintos kuria nors gyvenimo sritimi, savęs vaizdas ir nuostatos skyrėsi. Balansą juntančios moterys pasižymėjo didesniu pasitenkinimo jausmu, geresniu savęs ir gyvenimo vertinimu ir mažesniu depresiškumo lygiu. Aktualu ir tai, jog darbo – šeimos pasekmių teorija (angl. *work – life spillover theory*) teigia, jog žmogaus požiūris, emocijos, gebėjimai ir elgesys, pasireiškiantys vienoje sferoje, gali būti lengvai perkeliami į kitą (Balmforth, Gardner, 2006), todėl itin svarbu gebėti suvaldyti neigiamus išgyvenimus tam tikroje srityje. Būtent dėl šių priežasčių ir temos aktualumo, šiame darbe didelis dėmesys bus skiriamas moterų grupei.

Atsižvelgiant į tai, jog individo susidūrimai su jo gerovę veikiančiais dirgikliais padidina asmeninių bruožų, padedančių sėkmingai įveikti iššūkius, svarbą, vienu iš reikšmingiausių konstruktų, apibrėžiančių individo atsparumą, optimizmą ir viltingumą, yra laikomas psichologinis kapitalas. Tai, kaip individas save supranta ir jaučia ne tik tam tikroje srityje, bet ir atsietai nuo jos, veikia jo išgyvenimus darbe bei asmeniniame gyvenime (Judge Locke, Durham, Kluger, 1998).

Psichologinis kapitalas svarbus dar ir todėl, kad yra susijęs su individo psichine sveikata ir gerove (Helliwell, Putnam, 2004). Tyrimai, atlikti sveikatos psichologijos srityje, parodė, jog individo gerovė yra veikiama: viltingumo (Snyder, Lehman, Kluck, & Monsson, 2006) , atsparumo (Britt, Adler, Bartone, 2001; Ferris, Sinclair, Kline, 2005; Keyes, 2007; Williams, Cooper, 1998), saviveiksmingumo (Axtell, Holman, Unsworth, Wall, Waterson 2000; Luthans,Smith, Palmer, 2008) ir optimizmo (Carver ir kt., 2005) Taigi, verta kelti klausimą, koks yra psichologinio kapitalo vaidmuo darbo – šeimos bei gerovės ryšyje. Tokia prielaida svarbi dar ir dėl praktinės tyrimo pritaikymo dalies, kadangi negalint padidinti darbo – šeimos balanso, būtų galimybė dirbti su konstruktu, kuris bent iš dalies pašalintų neigiamas ryšio pasekmes (Mauno ir kt., 2006).

Mokslinėje literatūroje randama tyrimų, kuriais buvo siekiama nustatyti ryšius tarp kelių minėtų konstruktų, tačiau apie visų trijų konstruktų sąveiką literatūros rasti sunku. Taip pat, kyla klausimas, kaip sąveikaudami šie konstruktai turi didžiausios įtakos vienas kitam. R. C. Barnett, J. S. Hyde (2001), J. G. Grzywacz, N. F. Marks (2000), teigia, jog dauguma tyrimų, nagrinėjančių darbo – šeimos ryšius, yra orientuoti į konfliktus, kylančius bandant suderinti šias sritis, nors yra įrodymų, kad darbas gali turėti teigiamų pasekmių individo asmeniniam gyvenimui ir atvirkščiai. Taip pat, dauguma tyrimų nagrinėja tiesioginį darbo – šeimos ryšio ir jo pasekmių modelį. Pasak M. R. Frone ir M. Russell, M. L. Cooper (1992), darbo – šeimos ryšys gali atspindėti darbo ir asmeninio gyvenimo suderinamumą (Noor, 2003), būti susijęs su individo juntama gerove ne tik tiesiogiai, bet ir sąveikaujant trečiajam konstruktui – psichologiniam kapitalui. Taigi atsižvelgdami į tiriamos problemos naujumą, aktualumą bei praktinę reikšmę, šio **darbo tikslas** yra nustatyti ryšius tarp individo juntamos psichologinės gerovės, darbo – šeimos balanso bei psichologinio kapitalo.

1. PSICHOLOGINIO KAPITALO, GEROVĖS IR DARBO – ŠEIMOS BALANSO SĄSAJOS

1.1. Psichologinio kapitalo samprata

Psichologinis kapitalas yra suprantamas kaip savybė, einanti tarp žmogiškojo kapitalo (patirties, žinių, įgūdžių, gebėjimų) ir socialinio kapitalo (ryšių, santykių) (Diržytė, Patapas, Smalskys, Udavičiūtė, 2013). Ši savybė atspindi žmogaus dabarties ir ateities potencialą, kadangi ji gali būti ugdoma. Konstruktas yra paremtas pozityviosios psichologijos bei pozityvaus elgesio teoriniu pagrindu. Šiame darbe psichologinis kapitalas bus apibrėžiamas pagal dažniausiai literatūroje nurodomus kriterijus. **Psichologinis kapitalas** bus suprantamas kaip pozityvi psichologinė būsena, skatinanti pokytį (Luthans, Youssef, 2007) tokiomis savybėmis, kaip: saviveiksmingumas, optimizmas, viltis ir atsparumas (Luthans, Avolio, Avey, Norman, 2007):

a) saviveiksmingumas (angl. *Self – efficacy)*, t.y. gebėjimas stengtis ir tikslingai siekti sudėtingo tikslo. Saviveiksmingumas apibrėžiamas kaip žmogaus tikėjimas savo gebėjimais pasiekti užsibrėžtus tikslus. Jis siejamas su žmogaus mokėjimu save motyvuoti, sutelkti kognityvinius resursus, planuoti veiksmus, kurių reikia tikslui pasiekti (Judge, Locke, Durham, 1997, cit. pagal Judge ir kt., 1998). Individai, pasižymintys aukštesniu saviveiksmingumo lygiu, yra linkę būti laimingesni ir pozityviau funkcionuoti (Bandura, Locke, 2003). Tai galima būtų paaiškinti jų gebėjimu į iškylančias problemas žiūrėti kaip į užduotis, žemesniu patiriamo streso lygiu, stipresniu atsakomybės jausmu, greitu atsigavimu po nesėkmių. Ši savybė apima pasitikėjimą savimi galvojant, mokantis, priimant sprendimus, reaguojant į pokyčius (Cole, 2007).

b) optimizmas (angl. *optimism*) – pozityvaus požiūrio išlaikymas mąstant apie ateitį ir dabartį (Luthans, Youssef, 2007; Martin, O'Donohue, Dawkins, 2011). Ši savybė apibrėžiama kaip individualius skirtumus atspindintis kintamasis, parodantis asmens lūkesčius ateities atžvilgiu (Carver ir kt., 2010), atlaidumą praeities įvykiams ir dabarties vyksmo vertinimą (Luthans, Avey, Avolio, Norman, Combs, 2006). Ši savybė yra siejama su žmogaus nuostatomis ir priežasties aiškinimo stiliumi (Peterson, 2000). Optimistai naudoja vidines, stabilias, priežastines nuostatas teigiamiems įvykiams ir išorines, nestabilias, specifines nuostatas neigiamiems įvykiams.

c) viltis (angl. *hope)* siekiant tikslo, kaip ir optimizmas, yra susijusi su pozityvesniu individo funkcionavimu kasdienybėje ir geresne streso įveika (Davidson, Wingate, Rasmussen, Slish, 2009). Ji apibrėžiama kaip pozityvi motyvacinė būsena, leidžianti individui pajusti, jog sėkmingam tikslo realizavimui pakanka jėgų ir yra pasirinktas teisingas kelias (Synder, Sympson, Ybasco, Borders, Babyak, Higgins, 1996). Taip pat, viltis leidžia žmogui laviruoti siekiant tikslo (Luthans, Youssef, 2007; Synder ir kt., 1996).

d) atsparumas *(*angl. *resilence)* nepasiduoti ir atkakliai siekti tikslo gali būti suprantamas kaip pozityvus progresas, skatinantis individo atsakomybės jausmą (Luthans, 2002). M. Larson ir F. Luthans (2006) atliktas tyrimas rodo, jog individai, gebantys atsitiesti po nesėkmių, pasižymi didesniu pasitenkinimu gyvenimu bei darbu (Youssef, Luthans, 2007). Taip pat, sėkmingas užduoties atlikimas ar pokyčio valdymas, susijęs su didesniu pasitikėjimu savimi atliekant panašias užduotis vėl (Bandura, 1997, cit. pagal Avey ir kt., 2008).

Kartu visi šie elementai yra svarbiausios asmenybės psichologinės charakteristikos, sudarančios psichologinio kapitalo konstruktą bei pozityviai veikiančios gerovę (Culberston ir kt., 2010). ***Taigi, galime daryti prielaidą, jog geriau išvystytas psichologinis kapitalas (saviveiksmingumas, optimizmas, viltis ir atsparumas) yra susijęs su didesniais psichologinės gerovės įverčiais***.

E. Denier, E. M. Suh, R. E. Lucas, H. L. Smith (1999) teigia, kad asmeninės savybės yra viena stipriausių ir nuosekliausių individo juntamos gerovės priežasčių. Viena svarbiausių priežasčių, skatinančių toliau gilintis į psichologinio kapitalo ir gerovės ryšį yra F. Luthans, C. M. Youssef, D. S. Sweetman, P. D. Harms (2013) tyrimo išvados, rodančios, kad šie du konstruktai yra susiję net trijose, visą žmogaus gyvenimą, apimančiose sferose: darbo, tarpasmeninių santykių ir fizinės ar psichinės sveikatos srityse. Nors tyrimų, įrodančių, jog psichologinis kapitalas ir gerovė yra susiję, nėra daug, tačiau vis dažniau randama teigiamų psichologinio kapitalo konstruktų bei gerovės, ryšių (Li ir kt., 2014). Pvz., C. R. Snyder ir kt. (2006) atliktame tyrime teigia, kad gerovė yra susijusi su žmogaus viltingumu, atsparumu (Liu, Siu, Shi, 2010), saviveiksmingumu (Axtell ir kt., 2000, Meier, Semmer, Elfering, Jocobshagen, 2008), ir optimizmu (Carver ir kt., 2005).

Atsižvelgiant į tai, kad didžioji dalis suaugusių individų daugiau nei pusę savaitės praleidžia darbe, negalima ignoruoti fakto, jog žmonių gerovės ir psichologinio kapitalo sąveika pasireiškia ir darbovietėje (Culbertson ir kt., 2010; Helliwell, Huang, 2010; Li ir kt., 2014). Tą matome jau atliktų tyrimų rezultatuose: psichologinis kapitalas yra susijęs su individo pasitenkinimu darbu (Cheung, Tang, Tang, 2011; Luthans ir kt., 2007), gerove darbe (Luthans, 2002), lojalumu (Avey ir kt., 2008), atsparumu perdegimui (Cheung ir kt., 2011). Taip pat, C. M. Youssef, F. Luthans (2007) teigia, kad atsparumas, optimizmas, vilties jausmas, teigiamai veikia pasitenkinimą darbu, pozityvių emocijų išgyvenimą darbe bei įsipareigojimą organizacijai. F. Luthans (2002) ir S. M. Norman, B. J. Avolio, F. Luthans (2010) tyrimai taip pat patvirtina, kad psichologinis kapitalas yra susijęs su geresne darbo atlikimo kokybe, kas teikia naudos tiek pačiam individui, tiek ir organizacijai. Iš kitos pusės, psichologinis kapitalas yra naudingas ir organizacijai tiesiogiai, kadangi jis yra siejamas su pozityvaus organizacinio elgesio padidėjimu ir nenorimo elgesio sumažėjimu darbovietėje (Luthans ir kt., 2007). Taigi, psichologinis kapitalas padeda individui pozityviai funkcionuoti vienoje svarbiausių jo gyvenimo sričių.

Literatūroje šiek tiek sunkiau rasti tyrimų, kurie nagrinėja psichologinio kapitalo, pasireiškiančio kitose gyvenimo srityse, pvz., asmeniniuose santykiuose, bei gerovės ryšį. Dažniausiai šis ryšys yra nagrinėjamas plačiąja prasme, neskiriant dėmesio sąveikai skirtingoms individo gyvenimo sritims. Apibendrinant šiuos tyrimus, galima padaryti išvadą, jog kaip ir F. Luthans ir kt. (2007) atlikto tyrimo rezultatai rodo, šių konstruktų sąveika yra stipri. Pasitenkinimas santykiais ir gera individo savijauta juose yra vienas svarbiausių reiškinių, siejamų su individo fizine ir emocine sveikata, o plačiau ir jo juntama gerove (Arseth, Koreger, Martinussen, Marcia, 2009). Yra teigiama, jog psichologinis kapitalas gali veikti ryšyje tarp palaikančio elgesio, kurį individas junta ir jo rezultatyvumo (Luthans, Norman, Avolio, Avey., 2008). Individo lygmenyje ši sąveika yra pastebima jo augimu ir pasiekimais (Polatci, Akdogan 2014).

Apibendrinant galima teigti, jog atlikti tyrimai tik patvirtina psichologinio kapitalo, kaip reikšmingo asmenybės bruožo, svarbą įvairiose gyvenimo srityse. Psichologinis kapitalas padeda asmenybei lengviau funkcionuoti dabartyje ir pozityviau žiūrėti į ateities iššūkius. Taip pat, psichologinis kapitalas yra siejamas su geresniais žmogaus gyvenimo kokybės rodikliais, todėl toliau aptarsime gerovės sampratą ir sritis, su kuriomis ši labiausiai susijusi.

1.2. Gerovės samprata

Gerovė apibūdina, kaip žmogus jaučiasi bendrąja prasme (Fouche, Martinadale, 2011). Šis terminas apima optimalų psichologinį individo funkcionavimą ir patirtis (Ryan, Deci, 2001). Daugiausiai gerovės sampratą yra nagrinėję pozityviosios psichologijos atstovai, tačiau pastebima, jog ir kitų sričių atstovai aktyviai nagrinėja šią temą. Žmogaus gerovė, kurią apibūdinti naudojami skirtingi terminai, tokie kaip laimė, subjektyvi gerovė, psichologinė gerovė, gyvenimo kokybė, yra vienas svarbiausių tiek kasdienio gyvenimo aspektų, tiek psichologinių tyrimų sričių (Kairys, Bagdonas, Liniauskaitė, Pakalniškienė, 2013). Literatūroje sutinkami skirtingi terminai pabrėžia vis kitus gerovės ypatumus (Bagdonas, Liniauskaitė, Urbanavičiūtė, Girdzijauskienė, Kairys, 2012).

Taip pat, literatūroje išskiriami keli gerovės operacionalizavimo būdai – eudeimoninis ir hedonistinis (Ryan, Deci, 2001; Ryff, Keyes, 1995). Tyrimuose dažniausiai naudojamas būtent eudeimoninis apibūdinimas, t.y. ji traktuojama kaip individo juntamas subjektyvus laimės ir pasitenkinimo jausmas vertinant savo asmeninį potencialą (Ryan, Deci, 2001). Atsižvelgiant į tai, galima išskirti ir kelias skirtingai suprantamas, gerovę apibūdinančias sąvokas, pvz., **psichologinė gerovė** yra suprantama kaip daugiakomponentis konstruktas, orientuotas į vidinius (psichologinius, egzistencinius) individo pokyčius, tobulėjimą ir jų vertinimą, o **subjektyvi gerovė** yra susijusi su gyvenimo kokybės ir emocijų vertinimu (Bagdonas ir kt., 2012). **Gyvenimo kokybės** terminas apima tiek psichologinės gerovės, tiek subjektyvios gerovės sampratą, tačiau dažniau yra naudojamas ne

psichologinėje literatūroje. Taigi, dauguma gerovę apibrėžiančių sąvokų, mokslinėje literatūroje yra suprantamos kaip konstruktai, apimantys įvairių veiksnių sąveiką ir pozityvų poveikį, asmeniui.

Literatūroje galima rasti ir įvairių gerovės konstrukto skirstymo būdų, pvz., M. W. Fordyce (1988), aprašę individo gerovės sandarą, išskyrė šias sudėtines jos dalis: psichologinę gerovę, subjektyvią gerovę bei darbinę gerovę. E. Diener, R. E. Lucas, S. Oishi (2009) antrina šiai sampratai teigdami, jog subjektyvi gerovė gali būti apibrėžiama kaip malonių emocijų patyrimas, žemas neigiamų nuotaikų lygis ir didelis pasitenkinimo gyvenimu lygis, didelį dėmesį skirdami vyraujančiai darbinei sričiai. C. R. Cloninger (2004) papildo gerovės sampratą ir fizine individo gerove (cit. pagal Moradi, Nima, Ricciardi, Archer, Garcia, 2014). Matome, jog skirtingi autoriai gerovę sieja su įvairiomis individo gyvenimo sritimis.

Aptartuose apibrėžimuose itin gerai išryškėja gerovės struktūra – aukštas teigiamas ir žemas neigiamas emocingumo lygis bei pasitenkinimas gyvenimu ir įvairiomis jo sritimis (Diener ir kt., 2009). Šiame darbe gerovė bus apibrėžiama ir suprantama kaip psichologinė gerovė. T. A. Wright (2005) teigia, kad psichologinė gerovė yra vienas tinkamiausių individo gerovės operacionalizavimo būdų, kadangi ji siejama su žmogaus sveikata, psichologiniu augimu, pozityvia jausena (cit. pagal. Youseff ir kt., 2006). M. Campbell (1976) teigia, jog psichologinė gerovė, tai – žmogaus nuolatinė pasitenkinimo reakcija į jo gyvenimo įvykius, priklausanti nuo individo patirties (cit. pagal Beniulienė, 2009).

Psichologinė gerovė yra aktualus tyrimų objektas, kadangi tai yra vienas svarbiausių individo gyvenimo kokybės rodiklių (Bagdonas ir kt., 2012). Tą įrodo ir užsienio autorių atlikti tyrimai, pvz., D. D. Danner, D. A. Snowdon, W. F. Friesen (2001) tyrimo rezultatai parodė, jog psichologinė gerovė yra susijusi su ilgaamžiškumu, psichine sveikata (Koivumaa – Honkanen ir kt., 2004, cit. pagal Avey, Luthans, Smith, Palmer, 2010) ir fizine sveikata (Pawlowski, Downward, Rasciute, 2011). R. L. Schalock ir D. Felce (2004) teigia, jog laimingesni žmonės yra linkę pasižymėti labiau išlavintomis socialinėmis savybėmis ir kompetencija, tvirtesniais ir platesniais socialiniais ryšiais, aktyvesniu dalyvavimu laisvalaikio ir darbo pramogose (cit. pagal Fouche, Martinadale, 2011), pozityvia nuotaika (Culbertson ir kt., 2010) bei pasikeitimais gyvenime (Keyes ir kt., 2002).

Literatūroje sutinkama daug įvairių gerovę apibūdinančių sąvokų. Iš esmės, jos viena kitai neprieštarauja, o tik papildo ir apima vis kitas sritis, kuriose individas funkcionuoja. Taigi, tampa aišku, jog psichologinė gerovė yra pagrindinė gerą individo jauseną įvairiuose gyvenimo sferose apibūdinanti ir lemianti sąvoka, todėl labai svarbu gebėti užtikrinti jos pasireiškimą kiekvieno individo kasdienybėje.

1.2.1. Psichologinė gerovė

Psichologinė gerovė siejama su įvairiomis gyvenimo sritimis, šiame tyrime aktualūs šio konstrukto ryšiai su individo asmeniniu gyvenimu bei darbine aplinka. Psichologinė gerovė gali būti kildinama iš kognityvinių sprendimų arba iš afektinių nuotaikų ir emocijų kombinacijų, taip pat, gali būti derinami abu šie būdai (Fouche, Martinadale, 2011). Pažymima, jog psichologinė gerovė yra įvertinimas ir jausmas apie tai, kas individą supa materialiame pasaulyje (Bagdonas ir kt., 2012). Ji reiškiasi kaip pasitenkinimas gyvenimu, gyvenimo sričių (santuokos, santykių, darbo ir kt.) vertinimas, nuolatinė emocinė reakcija į tai, kas vyksta šiose srityse (Diener, 2002, cit. pagal Iacovou, 2009). T. Pawlowski ir kt. (2011) tyrimo rezultatai rodo, jog skirtingo amžiaus žmonės skiriasi juntamu gerovės lygiu. Yra teigiama, jog jaunesni asmenys bus linkę jausti laimingesni, nei vyresni asmenys. Šis dėsningumas gali atsirasti todėl, kad bręstantis individas junta didėjančią autonomiją, pasitikėjimą savimi įvairiose sferose, o brandus žmogus ima galvoti apie ribotumus, gyvenimo prasmės pojūtis mažėja (Ryff, 1995). ***Šiame tyrime keliama hipotezė, jog jaunesni asmenys bus linkę pasižymėti didesniais psichologinio kapitalo ir psichologinės gerovės įverčiais.***

Psichologinės gerovės tyrimai dažniausiai nagrinėja, kaip ir kodėl individai jaučia pasitenkinimo ar laimės jausmą bei šių sąsajas su atskiromis gyvenimo sritimis, pvz., darbu ar asmeniniu gyvenimu, neapjungdami to į vieną. Literatūroje vienas iš dažniausiai sutinkamų gerovės operacionalizavimo darbe būdų yra per pasitenkinimo darbu ir su juo susijusių sferų ryšį (Wright, Cropanzano, 2000). R. Pilkauskaitės Valickienės, A. Valicko ir B. Sinkievič (2007) atliktame tyrime išskiriamos kelios darbinės sritys, siejamos su gerove: atlyginimas, saviraiškos galimybės, darbo įvairovė ir intensyvumas. Toliau aptarsime gerovės darbe reikšmę.

1.2.1.1. Psichologinės gerovės ir darbinės sferos ryšys

Labai daug organizacinių veiksnių yra siejami su individo gerove darbinėje aplinkoje. Pirmiausia, darbinė aplinka yra susijusi su jo fizine bei psichologine sveikata (Sutherland, Cooper, 2000, cit. pagal Moradi ir kt., 2014). Tai reiškia, jog darbas palaikančioje bei komfortiškoje aplinkoje kelia didesnį pasitenkinimą gyvenimu (McGuire, McLaren, 2009). E. Denier (2000) įrodo tai teigdamas, jog padidėjus darbuotojo gerovei darbe, pakyla jo produktyvumas ir naudingumas organizacijoje, individas rodo geresnius rezultatus (Wright, Cropanzano, 2000). Pasak J. R. Hackman, G. R. Oldham (1976), individai, kurie turi galimybę pasisakyti ir būti išgirstais, yra daug labiau patenkinti savo turimu darbu ir rečiau išgyvena darbo – šeimos konfliktą. Taip pat, L. T. Thomas ir D. C. Ganster (1995) išskiria kelis šeimai palankius organizacinius veiksnius: šeimą palaikančią organizacinę politiką ir šią politiką propaguojantį vadovą. Šeimą palaikanti organizacinė politika dažnai remiasi lanksčiu darbo grafiku, laiko, skirto vaiko priežiūrai, pateisinimu, o vadovas pasižymi darbuotojo darbo – šeimos balanso palaikymo skatinimu ir pagalba. ***Šiame tyrime keliama***

hipotezė, jog individų juntamas didesnis darbo – šeimos balansas yra susijęs su didesne psichologine gerove. Taip pat, jog individai, dirbantys mažiau darbo valandų per savaitę bus linkę justi didesnį darbo – šeimos balansą bei psichologinę gerovę. Iš kitos pusės, E. Diener, W. Ng, J. Harter, R. Arora (2010) teigia, kad materialiniai uždarbio faktoriai taip pat yra labai susiję su kognityviniu gerovės komponentu, tačiau silpniau prognozuoja emocinę gerovę. Literatūroje nurodoma, jog didesnės pajamos yra susijusios su aukštesne psichologine gerove (Kaplan, Shema, Leite, 2008). Taigi matome, jog individo gerovė darbe yra viena iš psichologinės gerovės sąlygų. Kita vertus, individai, pasižymintys aukštesniais gerovės įverčiais, yra linkę pozityviau jaustis ir darbinėje aplinkoje (Stones, Kozma, 1986, cit. pagal Diener ir kt., 1999).

Taip pat, gausu tyrimų, rodančių, kaip organizaciniai bei darbiniai faktoriai gali neigiamai veikti individo gerovę, pvz., M. S. Floro, A. Pichetpongsa (2010) atlikto tyrimo rezultatai rodo, jog ne tik ilgas ar nepatogus darbo laikas, bet ir kelių užduočių atlikimas vienu metu, veikia individo pasitenkinimą darbu, kelia streso lygį. Kuo ilgiau individas bus linkęs atlikti keletą darbų vienu metu, tuo mažiau pasitenkinimo darbo procesu jis jaus. Taip pat, pažymima, jog atliekamų darbų pobūdis yra labai svarbus: jei abu derinami darbai reikalauja fizinės ar protinės energijos, nepertraukiamo dėmesio ar turi griežtas atlikimo ribas, tuo labiau bus juntamos neigiamos pasekmės pasitenkinimui darbu, galimai kils darbo – šeimos konfliktas. Kiti tyrimai rodo, jog darbo intensyvumas taip pat mažina individo pasitenkinimą darbu bei bendrą gerovę (Baruch, Beiner, Barnett, 1987; Wolfe, Haveman, 1983). Bene plačiausiai nagrinėta tema – streso darbe įtaka individui. Nustatyta, jog išgyvenamas stresas darbinėje aplinkoje neigiamai veikia tiek fizinę, tiek psichologinę žmogaus gerovę (Kinman, Jones, 2003). Tampa aišku, jog netinkamos sąlygos darbe gali sąlygoti ne tik nepasitenkinimą darbu, bet ir gyvenimu, gerovės nebuvimą.

Individo pasitenkinimas darbu, darbe išgyvenamos emocijos bei gebėjimas išlaikyti darbo – šeimos balansą gali būti siejamas ir su darbo pobūdžiu. Literatūroje sutinkamas darbų skirstymas pagal kvalifikacijos (kvalifikuoti ir nekvalifikuoti), reikalingos jiems atlikti, poreikį. Kvalifikuotą darbą dirbantys individai pasižymi aukštesniu išsilavinimo lygiu. Tokie darbai dažniausiai reikalauja specifinių žinių bei gebėjimų, būna orientuoti į protines užduotis. Algos, gaunamos tokiuose darbuose, būna sąlyginai aukštos bei užtikrina orų pragyvenimo lygį. Iš kitos pusės, žemos kvalifikacijos darbuotojai dažniausiai apima personalą, kuris neturi išsilavinimo arba dirba ne pagal savo išsilavinimą (Winkler, Busch, Clasen, Vowinkel, 2014). Šie darbuotojai dirba darbus, nereikalaujančius specifinių žinių bei gebėjimų.

Akivaizdu, jog kvalifikuotų ir nekvalifikuotų darbuotojų fiziniai ir psichologiniai darbo veiksniai skiriasi, kas skirtingai veikia ir jų savijautą. Autoriai išskiria papildomus aukštos rizikos psichologinius veiksnius, kuriais pasižymi nekvalifikuoti darbuotojai, pvz., nesaugiu įdarbinimu,

„balso“ stoka (Berg, Frost, 2005). Orumo jausmas bei savirealizacijos galimybė darbe padeda individui justi darbo – gyvenimo balansą (Kaufman, 1993, cit. pagal Berg, Frost, 2005). Užduotys, paskiriamos nekvalifikuotiems darbuotojams, yra monotoniškos, fiziškai reiklios, stokojančios autonomijos (Eurofond, 2012), kas stabdo jų savirealizaciją bei gebėjimų raišką (Berg, Frost, 2005). R. Freeman ir J. Rogerts (1999) papildydami teigia, kad nekvalifikuotą darbą dirbantys individai dažniau susiduria su nepagarbiu vadovų elgesiu, nesaugumo ar pakeičiamumo jausmu (cit. pagal Berg, Frost 2005). Netinkamos darbo sąlygos yra siejamos su mažesne individo gerove (Schreuder, Roelen, Koopmans, Groothoff, 2008) ir žemesniu darbo – šeimos balanso lygiu (Harrington, 2001). ***Taigi, šiame tyrime keliama hipotezė, jog aukštesnės kvalifikacijos darbuotojai bus linkę pasižymėti didesniais darbo – šeimos balanso, psichologinio kapitalo ir psichologinės gerovės įverčiais.***

1.2.1.2. Psichologinės gerovės ir asmeninio gyvenimo ryšys

Su psichologine gerove yra siejami ne tik organizaciniai, bet ir šeimos – namų faktoriai. M. R. Frone ir kt. (1992) teigia, jog asmens vaidmuo šeimoje yra labiau vertinamas, nei darbinė rolė. Namų aplinka turėtų būti suprantama kaip resursas, galintis vienokiu ar kitokiu būdu paveikti individą (Nel J., Koekemoer, Nel J. A., 2012). Ji gali skatinti žmogaus psichologinį augimą, vystymąsi ir mokymąsi. Šeima – vienas svarbiausių ir didžiausių paramą suteikiančių šaltinių individo gyvenime. B. H. Lemme (2003) teigia, jog emocinė parama, gaunama iš artimųjų, ypač reikšminga. K. D. Lincoln (2000) teigia, jog individai, kuriems suteikiama psichologinė artimųjų parama, yra linkę pasižymėti aukštesniais gerovės fizinės ir psichinės sveikatos įverčiais. Žinoma ir tai, kad ilgalaikius santykius palaikantys individai yra sveikesni (House, Landis, Umberson, 1988). Pvz., yra randama tyrimų duomenų, jog palaikantys ir stabilūs santykiai su antra puse teigiamai veikia individo fizinę sveikatą ir gerovę (Gore, 1978).

Kaip ir darbinės sferos atveju, daugelis atliktų tyrimų rodo, kad asmens gyvenimas santuokoje susijęs su didesne psichologine gerove ar gyvenimo kokybe (Avis, Assmann, Kravitz, Ganz, Ory, 2004). Taip pat, nustatyta, jog moterims didesnę reikšmė turi teigiami santykiai su antra puse (Bergenan, Plomina, 1991, cit. pagal Beniulienė, 2009), dėl ko, kaip manoma, ir yra išgyvenami stipresni vaidmenų konfliktai, nei vyrų imtyje. J. Nel ir kt. (2012) teigia, kad nepasitenkinimas ar nesėkmės, išgyvenamos namų aplinkoje, gali sąlygoti didesnį nerimą, depresiją. JAV atlikto tyrimo duomenimis, moterys namų aplinkoje yra labiau linkusios išgyventi stresą ar kitas neigiamas emocijas, jų gerovė yra žemesnė, nei vyrų (Coltrane 2000; Glass, Fujimoto 1994; Frankenhaeuser ir kt., 1989). Tai gali būti paaiškinama joms dažniau tenkančiomis namų ruošos užduotimis. Žinoma, yra daug tyrimų, kurie prieštarauja šiai idėjai ir rodo, jog darbo – šeimos balansas bei gerovė negali būti siejama vien su individo lytimi, pvz., Malik, Saleem ir Ahmad (2010).

Emocine parama, interesų suderinamumu ir konstruktyviu konfliktų sprendimo būdu pasižymintis pasitenkinimas santykiais yra vienas pagrindinių bendrą pasitenkinimą gyvenimu sąlygojantis veiksnys (Argyle, Furnham, 1983; Flowers, Olson, 1993). Su pasitenkinimu santykiais yra susijusi ir partnerių tarpusavio sąveika: partnerį palaikantis ir jam priešiškas elgesys (Navaitis, 1999), atsivėrimo ir artumo lygis santykiuose (Finkenauer, Engels, Branje, Meeus, 2004), konfliktų sprendimo būdai ir strategijos (Greeff, Bruyne, 2000), socialinių įsipareigojimų partneriui laikymasis (išklausymas, planų atsisakymą dėl partnerio) (Clark, Grote, 1998).

Poros, turinčios vaikų, pasižymi didesniu įsipareigojimo jausmu, taip pat skiria daugiau laiko šeimai, tačiau nerandama vienareikšmiškų duomenų, kaip tai siejasi su individo gerove. Kai kurie autoriai teigia, jog tokioje situacijoje moterys junta mažesnį darbo – šeimos balansą ir gerovės lygį, kadangi jų pirminė pareiga yra rūpintis vaiku, yra atidedama savirealizacija ir kiti tikslai, tačiau vyrų įsitraukimas į ugdymą skatina didesnį darbo –šeimos balanso lygį (Hill, Hawkins, Martinson, Ferris, 2003, Greenhaus ir kt., 2003). Iš kitos pusės, socialinė parama ir laikas, praleidžiamas su šeima, didina pasitenkinimą gyvenimu (Helliwell, Putnam, 2004; Okun, Stock, Haring, Witter, 1984), o kai kurie autoriai teigia, jog tai yra net būtinas gerovės komponentas (Baumeister, Leary, 1995). ***Šiame tyrime keliama prielaida, jog individai, turintys vaikų, pasižymės geresniais psichologinės gerovės ir darbo – šeimos balanso įverčiais.***

Destruktyvūs santykiai šeimoje gali neigiamai paveikti žmogaus gerovę. Iki šiol atliekama daug tyrimų, kuriais siekiama nustatyti, kaip pasitenkinimas romantiniais santykiai ar tam tikromis jų sritimis, sąveikauja su partnerių depresyvumu, nervingumu, suicidinėmis mintimis, neigiamu savęs ir kito vertinimu, fizinėmis sveikatos problemomis ir t.t. Darbo – šeimos balanso nebuvimas yra susijęs su didesniu konfliktiškumu poroje. Pasitenkinimo neatnešantys konfliktų sprendimo būdai santykiuose siejami su depresiškumo simptomais (Whisman, 2001), žemesniu gerbūvio lygiu (Coyne, Downey, 1991). Nevaldomi arba nekonstruktyviai sprendžiami konfliktai santykiuose sąveikauja su dažnesniu specifinių ligų pasireiškimo dažniu – vėžiu, chronišku skausmu bei širdies ligomis (Schmaling, Sher 1997, cit. pagal Fincham, Beach, 1999). Žema santykių kokybė yra susijusi ir su prasta psichologine sveikata. Nutrūkę artimi santykiai sukelia įvairius sutrikimus bei didina mirtingumo tikimybę (Beniulienė, 2009).

Asmens gerovės tyrimai įgauna vis didesnę svarbą, kalbant apie asmens sveikatą ir funkcionavimą visuomenėje ir įvairiose gyvenimo srityse. Gerovė pripažįstama būtinu pilnaverčio asmens funkcionavimo aspektu (Europos paktas dėl psichinės sveikatos ir gerovės, 2004). Matome, jog darbiniai ir asmeninio gyvenimo faktoriai gali įvairiai veikti individą ir kilti dėl skirtingų priežasčių. Tai gali būti susiję su objektyviais išoriniais faktoriais arba individo asmeninėmis savybėmis bei veikti darbo – šeimos balansą.

1.3. Darbo – šeimos ryšys

Mokslinėje literatūroje dažnai sutinkamos sąvokos „darbo – gyvenimo“ ir „darbo – šeimos“ ryšys yra naudojamos kaip sinonimai (Hill, Hawkins, Ferris, Weitzman, 2001) apibūdinti dviejų sferų sąveiką. Toks darbo – šeimos santykis pradėtas tyrinėti jau XX a. 5 deš. Vakarų šalyse dėl vis didėjančių darbo apimčių bei žmonių užimtumo, o D. G. McKinley (1964) buvo pirmasis, kuris pradėjo tyrinėti emocinius sferų aspektus bei jų įtaką kitoms individo gyvenimo sritims (cit. pagal Crouter ir kt., 1989). Šiame tyrime bus naudojama „Darbo – šeimos“ sąvoka, kadangi ji apima įvairias laisvalaikio galimybes, laisvalaikio užsiėmimus, įtraukiant šeimą ir atsakomybes, susijusias su ja (Brummelhuis, Hoeven, Jong, Peper, 2013).

Darbo – šeimos ryšys turi keturias dimensijas, kurios gali veikti individo gyvenimą, t.y. neigiamas darbo poveikis šeimai, teigiamas darbo poveikis šeimai, neigiamas šeimos poveikis darbui bei teigiamas šeimos poveikis darbui. Matome, jog individas, patirdamas vienos gyvenimo srities įtaką kitai, junta teigiamas arba neigiamas pasekmes. Tai literatūroje vadinama darbo – gyvenimo konfliktu arba darbo – gyvenimo balansu, priklausomai nuo to, kokios pasekmės yra juntamos. 2003 m. J. T. Bond, C. Thompson, E. Galinsky ir D. Prottas teigia, kad apie 45 proc. dirbančių ir romantinius santykius palaikančių žmonių junta vienos arba kitos sferos įtaką (cit. pagal Dikkers, Geaurts, Kinnunen, Kompier, Taris, 2007), kas tik daro šią temą aktualesnę ir vertą tolesnio nagrinėjimo.

Ši tema aktuali dar ir todėl, jog vieno partnerio emociniai pokyčiai, kylantis dėl darbo – šeimos ryšio, empatizuojant yra perimami ir kito poros nario (Bakker, Schaufeli, 2000, Westman, Etzion, 1995). Tai reiškia, jog individo išgyvenamos pozityvios arba negatyvios emocijos veikia ne tik jį, bet ir artimoje aplinkoje esančių asmenų gerovę. Veiksmų teorijoje (*angl*. Action theory) yra teigiama, kad individas, išgyvendamas sunkumus darbe, namų aplinkoje bus linkęs rodyti mažiau rūpesčio bei pozityvių emocijų, ko pasekoje kitam partneriui teks perimti daugiau fizinio bei psichologinio krūvio dėl buities ir santykio (Frese, Zapf, 1994). Taip pat, šią idėją patvirtina ir M. Westman ir A. Vinokur (1998) atlikto tyrimo rezultatai, kuriuose išryškėjo bendrų stresorių mechanizmas (angl. *Common stresors mechanism*) (cit. pagal Dikkers ir kt., 2007). Jis rodo, jog abu poros nariai, išgyvendami sunkumus, vienu metu yra linkę jausti emocinį nuosmukį ir padidėjusias depresyvias nuotaikas, kas veikia tiek jų tarpusavio santykius, tiek bendravimą ar rezultatus kitoje aplinkoje (cit. pagal Dikker ir kt., 2007). Taigi, šeimos – darbo ryšys gali veikti ne tik pačio asmens skirtingas gyvenimo sferas, bet ir jo partnerio gerovę. Tampa aišku, jog darbo – šeimos balansas priklauso ne tik nuo pačio asmens, bet ir nuo jį supančios socialinės ir fizinės aplinkos.

B. A. Gutek, S. Searle, L. Klepa (1991) tyrimo rezultatai rodo, kad vyrai dažniau junta darbo – šeimos, o moterys – šeimos – darbo poveikį. Pasak atliktų tyrimų, būtent moterys yra labiau

linkusios prisiimti daugiau atsakomybės buityje, kai jų partneriai junta diskomfortą darbe (Bolger, DeLongis, Kessler, Wethingto, 1989, Pittman, Solheim, Blanchard, 1996). Pasak A. A. Chundhry, I. Malik, I. Ahmad (2011), moterys dažniau išgyvena minėtų sričių konfliktą, nes jos dažniau yra atsakingos už namų ruošą ar vaikų auklėjimą. Iš kitos pusės, tyrimai apie bedarbystę rodo, jog moterys pasižymi aukštesne psichologine gerove (Waterman ir kt., 2010), kai likusios be darbo jos turi daugiau alternatyvių vaidmenų (pvz., vaikų auklėjimas) savo savivertei atkurti, negu darbą praradę vyrai (Waters, Moore, 2002). Taip pat, tvirtinama, jog kuo daugiau tokių vaidmenų asmuo turi, tuo aukštesnė jo psichologinė gerovė (Ahrens, Ryff, 2006). Tuo tarpu, kažkurio vaidmens netekimas vyrui sukelia daugiau sunkumų. Šis ryšys pagrindžia ankščiau minėtą darbo – šeimos pasekmių teoriją. Taip pat, ši teorija gali paaiškinti, kodėl ryšio stiprumas tarp individo juntamo streso darbinėje aplinkoje ir darbo – šeimos konflikto didėja, o darbo – šeimos balanso – mažėja (Zedeck, 1992, cit. pagal Bell, Rajendran, Theiler, 2012).

Kita dažnai sutinkama teorija, aiškinanti darbo ir šeimos ryšį, yra **vaidmenų teorija** *(*angl. *role theory),* teigianti, jog individas, vykdydamas kelis vaidmenis vienu metu, gali patirti sunkumų kiekvieną jų atliekant sėkmingai ir išgyventi jų konfliktą (Kahn, Wolfe, Quinn, Snoke, Rosenthal, 1964, cit. pagal Allen, 2001). Tai priklauso nuo jo keliamų lūkesčių konkretaus vaidmens atlikimui (Voydanoff, 2005). Toks konfliktas gali kilti dėl laiko arba įtampos, bandant suderinti vaidmenis. J. D. Quick, A. B. Henley, J. C. Quick (2004) teigia, kad pirmu atveju konfliktas kyla dėl to, jog laiko, skirto atlikti kurį nors vaidmenį, nepakanka, o antruoju – kai spaudimas, juntamas vienoje srityje, yra perkeliamas ir į kitą (cit. pagal Chaundhry, Malik, Ahmad ir kt., 2011). Tą patvirtina ir **stygiaus hipotezė** *(*angl. *scarcity hypothesis/ strain perspective*), kuri rodo, jog kelių vaidmenų atlikimas gali sukelti įtampą ar pervargimą, kas veikia asmens psichologinę ir fizinę gerovę (Marks, 1977).

Svarbu paminėti, jog literatūroje yra randama ir prieštaraujančių rezultatų, pvz., P. Thois (1983) **vaidmenų pastiprinimo teorijoje** *(*angl. *role enhancement theory)* teigia, kad kelių vaidmenų atlikimas sukelia didesnį pasitenkinimą gyvenimu. J. G. Grzywacz, N. F. Marks (2000) antrina, teigdami, jog darbo ir šeimos vaidmenų derinimas suteikia individui naudos. Atliekant kelis vaidmenis yra juntamas didesnis socialinis aktyvumas ir ryšiai, dažniau panaudojami individualūs resursai, juntamas emocinis pasitenkinimas, prestižas (Marks, 1977). Vykdomus vaidmenys individai yra linkę suvokti kaip savo tapatybės išraišką, egzistavimo prasmę ar tikslą (Simon, 1997), o pastarieji tyrimai rodo, jog keleto skritingų vaidmenų atlikimas yra silpniau susijęs su fiziniu ar psichiniu sergamumu ir aukštesne gerove (Barnett, Hyde, 2001). Matome, jog toks vaidmenų suvokimas yra susijęs su eudaimonine geroves samprata (Thoits, 1983).

Apžvelgus literatūrą tampa aišku, jog nėra sutariama dėl individo vaidmenų poveikio jo gerovei ir skirtingoms gyvenimo sritims, todėl sekančiuose skyriuose aptarsime kiekvieną iš galimų pasekmių.

1.3.1. Darbo – šeimos konfliktas

Darbo – šeimos konfliktas yra juntamas tada, kai kuri nors viena sfera trukdo individui pozityviai funkcionuoti kitoje (Hanson, Hammer, Colton, 2006). Jis siejamas su gyvenimo kokybės ir subjektyvios gerovės sumažėjimu (Grant – Vallone, Donaldson, 2001; Noor, 2004). F. Munir, K. Nielsen, A. H. Garde, K. Albertsen, I. G. Carneiro (2012) teigia, kad darbo – šeimos konfliktas yra pagrindinė stresą sukelianti priežastis, kadangi per pastaruosius dešimtmečius išaugę darbo tempai ir apimtys sukelia disbalansą tarp darbo ir asmeninio gyvenimo (Lewis, Rapoport, Gambles, 2003,). Toks konfliktas yra siejamas su disfunkciniu socialiniu elgesiu, destruktyvia tėvyste (Stewart, Barling, 1996), alkoholio vartojimu (Frone, Russell, Cooper, 1993).

Atlikta tyrimų, kurie į šį ryšį leidžia pažiūrėti ir iš kitos pusės, pvz., literatūroje yra teigiama, jog apibrėžiant darbo – šeimos konfliktą didžiausias dėmesys turi būti skiriamas ne aplinkos poveikiui, o pačios asmenybės bruožams, pvz., atsparumui pervargti. Šis požiūris patvirtina jau anksčiau J. H. Greenhaus ir N. Beutell (1985) aprašyta idėją, jog darbo – šeimos konfliktas atsiranda, kai vienu metu yra juntamas spaudimas tiek namuose, tiek darbinėje aplinkoje. Apibendrinant galima pasakyti, jog individo juntamas spaudimas gali būti juntamas dėl prastų streso įveikos įgūdžių, tiek dėl objektyvių sudėtingų emocinių ir fizinių sąlygų darbe ar namuose. ***Šiame tyrime daroma prielaida, jog darbo –šeimos balansas ir psichologinis kapitalas sąveikauja teigiamai.***

Dažnai literatūroje yra sutinkami tyrimai, kuriuose yra nagrinėjamas darbo – šeimos konflikto ryšys ar įtaka įvairiems individo gyvenimo aspektams (Greenhaus, Bedeian, Mossholder, 1987). Šie tyrimai tik pabrėžia nagrinėjamos temos aktualumą. Literatūroje aprašomos galimos neigiamos pasekmės asmeniniam individo gyvenimui, kai yra patiriamas darbo – šeimos konfliktas: atsitraukimas nuo šeimos (Paden, Buehler, 1995; Repetti, Wood, 1997), konfliktai poroje (Crouter, Perry – Jenkins, Huston, Crawford, 1989; Bolger ir kt., 1989), mažesnis domėjimasis vaikais (Bumpus, Crouter, McHale, 1999; Crouter, Helms – Erikson, Updegraff, Mchale, 1999), mažesnis įsitraukimas į namų ruošą bei buitį (Aldous, Mulligan, Bjarnason, 1998), depresija (Beatty, 1996), stresas (Emslie, Hunt, Macintyre, 2004), piktnaudžiavimas alkoholiu (Frone ir kt., 1993), trumpesnis žindymo periodas (Lindberg, 1996). Darbo – šeimos konfliktas darbinėje aplinkoje gali pasireikšti sumažėjusia darbo kokybe (Naithani, 2010) ir produktyvumu (Felstead, Jewson, Phizacklea, Walters, 2002). Taigi matome, jog išgyvenamas konfliktas neigiamai veikia ne tik paties individo, bet ir jį supančios aplinkos gerovę.

Paradoksalu, tačiau mokslinių tyrimų, nagrinėjančių darbo – šeimos balansą yra atliekama ir randama mažiau. Bendrąja prasme, darbo – šeimos balansas yra apibrėžiamas kaip konflikto tarp šių sričių nebūvimas (Frone, 2003). Darbo – šeimos balansas leidžia individui tuo pat metu derinti apmokamą darbą bei šeimos arba asmenines pareigas emociniu, elgesio bei laiko aspektu (Hill ir kt., 2001). Darbo – šeimos balansas yra siejamas su pasitenkinimo darbu bei gyvenimu didėjimu (Allen, Herst, Bruck, Sutton, 2000, Kossek, Ozeki, 1998). Taigi matome, jog toks darbo – šeimos ryšys pozityviai veikia ne tik patį individą, bet ir jį supančią aplinką, kadangi nėra perkeliami nepozityvūs išgyvenimai bei nuotaikos.

Darbo – šeimos ryšys yra svarbus rodiklis, kalbant apie individo juntamą psichologinę gerovę. Priklausomai nuo jį supančios aplinkos, abiejų sferų sąveikos, lyties bei asmeninių savybių, yra juntamas darbo – šeimos konfliktas arba balansas. R. G. Netemeyer, G. Maxham, C. Pullig (1996) teigia, jog šios sąvokos išreiškia atskirus, tačiau susijusius, konceptus. Ši sąveika gali reikštis taip pat įvairiose individo gyvenimo sferose.

1.3.2. Darbo – šeimos balansas

Pasak J. G. Grzywacz (2002), didėja supratimas, kad šeimos ir darbo ryšys gali sukelti ne tik neigiamas emocijas ar vaidmenų konfliktą, bet ir būti naudingas individui ir aplinkai, kurioje jis funkcionuoja. Darbovietė yra vieta, kurioje individas praleidžia didžiąją dienos dalį, tad darbo – šeimos balanso palaikymas yra iššūkis individui bei organizacijai, taip pat aktualėjanti tema žmogiškųjų išteklių bei organizacinio elgesio srityse (Kossek, Ozeki, 1998). Darbo – šeimos balanso užtikrinimas yra viena dažniausiai sutinkamų darbuotojų vertybių bei darbdavių siekiamybių įstaigos politikoje (Pryce, Albersten, Nielsen, 2006). Taip gali būti dėl darbo – šeimos balanso pozityvių pasekmių tiek pačiam individui organizaciniame lygmenyje, tiek ir organizacijai. Toliau aptarsime tyrimus, pagrindžiančius darbo – šeimos balanso naudą.

Darbo – šeimos balansas leidžia individui atlikti tam tikrus pozityvius pokyčius įvairiose srityse. Pokyčiai vyksta keliais būdais: per instrumentinį kelią, kai gebėjimai, savybės, vertybės yra efektyviai pritaikomos kitoje srityje arba per afekto kelią, kai pozityvios emocijos iš vienos srities yra per keliamos į kitą (Greenhaus, Powell, 2006). Nors tampa aišku, jog darbo – šeimos balansas teigiamai veikia individo veiklos sritis, iki šiol nėra daug žinoma apie realias pasekmes. Pvz., L. A. McNall, J. M. Nicklin ir A. D. Masuda (2010) atliktoje metaanalizėje įvardijo teigiamus darbo – šeimos balanso bei pasitenkinimo darbu, įsipareigojimo jausmo organizacijai, didesnio pasitenkinimo šeima bei gyvenimu ir geresnės fizinės bei protinės sveikatos, sąsajas.

Pastaraisiais metais šiek tiek intensyviau buvo atliekami tyrimai, siekiant nustatyti darbo – šeimos poveikį individui, tiriant jo veiklą skirtingose sferose. Pradžioje aptarsime darbo –

šeimos balanso poveikį darbinėje srityje. Atlikti tyrimai rodo, jog įmonėse, kurios propaguoja palaikomą darbuotojų darbo – šeimos balansą, šie yra linkę pasižymėti didesniu lojalumu ir pozityvesniu požiūriu į darbą (Moore, 2007, cit. pagal Bell ir kt., 2012). Taip pat, darbo – šeimos balansas yra siejamas su didesniu darbuotojų pasitenkinimu pačiu darbu, produktyvumu darbovietėje, labiau išreikštu organizaciniu – bendruomeniniu elgesiu (Allen, Herst, Bruck, Sutton, 2000; Balmforth, Gardner, 2006). Balansas yra naudingas organizacijoms ir netiesiogiai: tokie darbuotojai pasižymi mažesniu streso bei perdegimo lygmeniu, aukštesniu gerovės lygmeniu (Parkes, Langford, 2008, cit. pagal Bell ir kt., 2012).

Taip pat, darbo – šeimos balansas veikia ir asmeninį žmogaus gyvenimą. J. H. Greenhaus, K. M. Collins, J. D. Shaw (2003) tyrimas papildo ankščiau minėtus rezultatus, jog darbo – šeimos balansas taip pat yra susijęs ne tik su aukštesniu psichologinės gerovės lygiu, bet ir su geresne gyvenimo kokybe. Taip gali būti todėl, kad individai, pasižymintys darbo – šeimos balansu, yra linkę būti labiau patenkinti ir šeima, santuoka, laisvalaikiu (Allen ir kt., 2000). Žmonės, turintys labiau palaikančius ir pozityvius santykius, kuriuose gali pakalbėti apie sunkumus, kylančius kitose sferose, pasižymi greitesne streso įveika ir (Repetti, 1989) ir geresniais rezultatais (Weiss, 1990, cit pagal Grzywacz, Mark, 2000). Taigi, matome, jog darbo – šeimos balansas turi teigiamų pasekmių tiek dirbančiam individui, tiek ir organizacijai, kurioje jis dirba.

Gebėjimas suderinti dvi didžiausias gyvenimo sferas yra viena pagrindinių užduočių, kurias turi išmokti ankstyvajame ir viduriniajame suaugystės periode esantis individas (Lachman, Boone – James, 1997, cit. pagal Gropel, Kuhl, 2009). Būtent dėl šios priežasties darbo – šeimos santykis pastaruosius dešimtmečius yra nuosekliai tyrinėjamas konstruktas, tačiau pasak P. Gropel, J. Kuhl (2009) turimi duomenys dar neleidžia tiksliai įvertinti šio ryšio daromo poveikio asmeniui. Dar mažiau žinoma apie tai, kas skatina individą jausti darbo – šeimos balansą (Sok, Blomme, Tromp, 2014). Tyrimų rezultatai atskleidžia, jog darbo – šeimos balansą palaikyti padeda laisvas darbo grafikas bei darbovietė, esanti arti namų (Christense, Staines, 1999, cit. pagal Hill, Hawkins, Ferris, Weitzman, 2001). Kiti tyrėjai (pvz., T. D. Allen, 2001, D. F. Halpern, 2005, C. A. Thompson, S. J. Prottas, 2005, J. Pryce ir kt., 2006, C. L. Bambra., M. M. Whitehead, A. J. Sowden, J. Akers, M. P. Petticrew, 2008) papildo veiksnių, padedančių išvengti darbo – šeimos konfliktų, sąrašą: trumpesnis darbas savaitgaliais, apibrėžtas darbo laikas. Darbo – šeimos balanso palaikymui padeda ir palaikanti ir pozityvi darbovietės politika. Tai reiškia, jog darbuotojai nėra priversti ignoruoti savo šeimos poreikius ir prioritetizuoti darbo ar karjeros (Jang, 2009). J. G. Grzywacz, N. F. Marks (2000) atlikto tyrimo rezultatai rodo, jog didesnė sprendimų priėmimo laisvė darbe sumažina darbo – šeimos konflikto reiškimąsi. Taigi matome, jog šeimos – darbo ryšys yra labai svarbus tyrimų objektas. Akivaizdu, kad ne visos darbo vietos pasižymi balansą padedančiomis palaikyti sąlygomis.

Darbo – šeimos balansas gali pozityviai pasireikšti įvairiose individo gyvenimo srityse. Organizaciniu lygmeniu tai yra svarbu, kadangi užtikrina darbuotojo lojalumą, pozityvumą, didesnį darbo našumą bei geresnius rezultatus. Yra manoma, jog darbo – šeimos balansą skatina atitinkama darbo kultūra ir aplinka, galima autonomija ir sprendimų laisvė darbe bei santykis su vadovu.

1.4. Darbo – šeimos balanso, psichologinio kapitalo ir psichologinės gerovės sąsajos

Vaidmenys, atliekami darbe bei asmeniniame gyvenime, yra susiję. Tai reiškia, jog darbinė sfera ir išgyvenimai joje gali teigiamai veikti asmeninį individo gyvenimą arba išgyvenimai, kylantys dėl asmeninio gyvenimo teigiamai sąveikauti su individo darbine sfera (Wu, Chi, Chen, Lie, Jin, 2010).

Tuo tarpu psichologinis kapitalas yra siejamas su pozityvesniu elgesiu bei savijauta tiek darbinėje sferoje, tiek asmeniniame gyvenime. Tą įrodo ir atlikti tyrimai, pvz., individai, pasižymintys aukštesniais psichologinio kapitalo įverčiais, yra linkę rodyti geresnius rezultatus (Luthans ir kt., 2007), pasižymėti didesniu pasitenkinimu (Larson, Luthans, 2006), būti atsparesni stresui (Avey, Luthans, Jensen, 2009) ir pasižymėti didesniais gerovės įverčiais (Avey ir kt., 2010).

Remiantis pozityviosios psichologijos idėjomis, individas, pasižymintis aukštesniu psichologiniu kapitalu, susidūręs su situacija, reikalaujančia suderinti darbo ir šeimos sferas, ją bus linkęs priimti kaip iššūkį (Van Steenbergen, Ellemers, Haslam, Urlings, 2008). Toks asmuo apie pasėkmes galvos labiau teigiamai ir jaus daugiau pasitenkinimo (Siu, 2013). Atlikti panašūs tyrimai rodo, kad psichologinis kapitalas sąveikauja kaip mediatorius tarp individą palaikančio elgesio ir pasiekiamų rezultatų (Luthans ir kt., 2008) bei tarp perdegimo ir polinkio išeiti iš darbo, darbuotojų kaitos (Luo, Hao, 2008, cit. pagal Wang, Chang, Fu, Wang, 2012). Socialinis palaikymas darbinėje aplinkoje ir asmeniniame gyvenime veikia gerovę per pozityvias emocijas, kognicijas ir elgesį (Cohen, Gottlieb, Underwood, 2000, cit. pagal Gallagher, Brodick, 2008). Tyrimai rodo, jog egzistuojantį ryšį tarp palaikymo ir gerovės taip pat veikia ir asmenybiniai individo faktoriai (Argyle, Lu, 1990; Diener, Seligman, 2002). Y. Wang ir kt. (2012) tyrimo rezultatai parodė, kad psichologinis kapitalas vaidina reikšmingą vaidmenį sąveikoje tarp emocinio pervargimo, ciniškumo bei veiklumo. Individų išgyvenamas darbo – šeimos konfliktas slopina jų psichologinį kapitalą. Ši sąveika padidina išsekimo galimybę.

Nors ryšys tarp psichologinio kapitalo ir gerovės bei tarp darbo –šeimos balanso ir gerovės yra tyrinėtas ankstesniuose tyrimuose, psichologinis kapitalas kaip mediatorius tarp darbo – šeimos balanso ir psichologinės gerovės tirtas nebuvo. ***Šiame darbe daroma prielaida, jog psichologinis kapitalas paaiškina ryšį tarp darbo – šeimos balanso ir gerovės***.

1.5. Tyrimo problema, tikslas, uždaviniai

Tarp darbo – šeimos balanso, kurį tik iš dalies gali kontroliuoti pats individas, nes jis yra susijęs su kitais asmenimis ir psichologinės gerovės, yra randamas ryšys. Daugėjant tyrimų rezultatų apie darbo – šeimos balanso ir gerovės ryšį, vis dar nėra aišku, kokia iš tiesų šių konstruktų sąveika. Pvz., S. Parasuraman, J. H. Greenhaus ir C. S. Granrose (1992) įrodė, jog darbinėje ir namų aplinkoje jaučiama parama yra susijusi su didesniu pasitenkinimu šeima, o E. Diener ir F. Fujita (1995) tyrimo rezultatai teigia, jog pozityvūs santykiai šeimoje yra susiję su individo pasitenkinimu gyvenimu. Dauguma darbo – šeimos ir to pasekmių tyrimų nagrinėja tiesioginę konstruktų sąveiką, mediacijai ar moderacijai neskiriant pakankamai dėmesio (Mauno ir kt., 2006). Trečio konstrukto nagrinėjimas, norint išsiaiškinti, kaip psichologinė gerovė gali būti prognozuojama, yra būtinas (Li ir kt., 2004). Tyrėjai sufleruoja, jog gerovė gali būti veikiama per emocijas, mintis ir elgesį, susijusį su pozityviais asmenybės aspektais. Atlikta tyrimų, parodžiusių, jog emocinis intelektas, optimizmas sąveikauja tarp tiriamų konstruktų (Gallagher, Vella – Brodrick, 2008). Taip pat, įrodyta, jog psichologinis kapitalas medijuoja tarp juntamos socialinės paramos ir gerovės (Gallagher, Vella – Brodrick, 2008; Li ir kt., 2004).

Emocinių įvykių teorija (angl. *Effective events theory*) teigia, jog išoriniai įvykiai sukelia vidinį jų įvertinimą ar reakcijas, kurios siejamos su gerove arba teigiamu ir neigiamu įvertinimu (Avey ir kt., 2008). Toks vidinis vertinimas įtraukia ir vertinimą, kuris veikia kylančių emocijų intensyvumą (Weiss, Cropanzano, 1996, cit. pagal Avey ir kt., 2008). Jis gali būti sąmoningas, bet nebūtinai (Avey ir kt., 2008). Yra daroma prielaida, kad psichologinis kapitalas prisideda prie pozityvių emocijų ir geresnės jausenos, kadangi įtraukia tokius konstruktus, kaip optimizmas, saviveiksmingumas, viltingumas ir atsparumas. Šiame tyrime daroma prielaida, jog psichologinis kapitalas sąveikauja (medijuoja) tarp šių dviejų konstruktų. Sudarytas mediacijos modelis, vaizduojantis prognozuojamas kintamųjų sąsajas (Žr. 1 paveikslėlį).

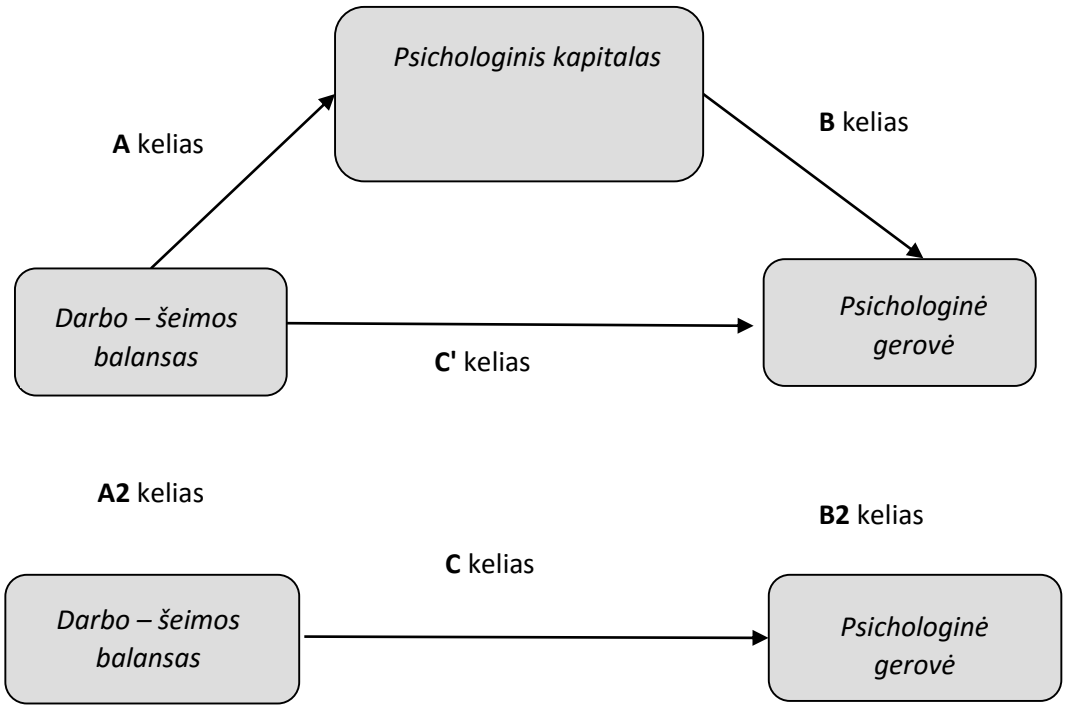
Taigi, šio **darbo tikslas** yra nustatyti ryšius tarp individo juntamos psichologinės gerovės, darbo – šeimos balanso bei psichologinio kapitalo.

Šiam tikslui pasiekti yra keliami tokie **uždaviniai**:

1. Įvertinti juntamus darbo – šeimos balanso, psichologinio kapitalo ir psichologinės gerovės reiškimosi skirtumus įvairiose sociodemografinėse grupėse.
2. Įvertinti ryšius tarp darbo – šeimos balanso ir psichologinio kapitalo.
3. Įvertinti ryšius tarp darbo – šeimos balanso ir gerovės.
4. Įvertinti ryšius tarp psichologinio kapitalo ir gerovės.
5. Įvertinti ryšį tarp darbo – šeimos balanso, psichologinės gerovės ir psichologinio kapitalo.

Hipotezės:

1. Sociodemografiniai kintamieji yra susiję su psichologinės gerovės, psichologinio kapitalo bei darbo – šeimos balanso įverčiais:
    a) Kvalifikuoti darbuotojai pasižymi didesniais psichologinės gerovės, psichologinio kapitalo ir darbo – šeimos balanso įverčiais.
    b) Individai, turintys vaikų, pasižymi didesniais psichologinės gerovės ir darbo – šeimos balanso įverčiais.
    c) Jaunesni asmenys bus linkę pasižymėti didesniais psichologinės gerovės ir psichologinio kapitalo įverčiais.
    d) Mažiau darbo valandų dirbantys darbuotojai pasižymi didesniais psichologinės gerovės ir darbo – šeimos balanso įverčiais.
2. Darbo – šeimos balansas yra teigiamai susijęs su individo juntama gerove.
3. Psichologinis kapitalas yra teigiamai susijęs su individo psichologine gerove.
4. Psichologinis kapitalas yra teigiamai susijęs su darbuotojo juntamu darbo – šeimos balansu.
5. Psichologinis kapitalas medijuoja darbo – šeimos balanso ir gerovės sąveikoje.



1 pav. ***Mediacijos teorinis modelis***

2. METODIKA

2.1. Tyrimo dalyviai

Tyrime dalyvavo 224 asmenys, iš kurių 44 (19,6%) buvo vyrai ir 180 (80,4%) moterys. Respondentai klausimyną pildė internete, www.apklausa.lt puslapyje. Nuorodos į anketą buvo siunčiamos įvairių internetinių grupių ir forumų administratoriams, su prašymu pasidalinti. Dalis respondentų atsakymų (35 anketos), dėl netinkamai ar nepilnai užpildytų klausimynų, dubliuotų anketų, prieš skaičiuojant duomenis buvo pašalinti iš tyrimo. Tyrime dalyvavo žmonės, kurių amžius buvo nuo 18 iki 60 metų. Daugiausiai tiriamųjų priklausė pirmai amžiaus grupei (18 – 29 m) – 134 asmenys (59,8%), virš 30 m. tyrime dalyvavo 90 asmenų (40,2%). Visi apklaustieji palaikė romantinius santykius ir buvo dirbantys. Trumpiausia palaikomų santykių trukmė – 3 mėn., o ilgiausia – 35 m. Vidutinė santykių su partneriu trukmė – 7,6 m. (SD – 6,83). Darbo stažo dabartinėje darbovietėje trukmė variavo nuo nepilnų metų iki 32 metų. Vidutiniškai buvo dirbama 38,78 valandų per savaitę (SD – 13,85). Ilgiausiai – 160 val/ sav., trumpiausiai – 4 val/ sav.

Tiriamųjų pasiskirstymas pagal amžių, darbo stažo ir darbo valandų trukmę, vaikų, auginamų drauge su partneriu, skaičių bei užimamas pareigas yra pateikiamas 1 lentelėje.

1 lentelė. ***Tiriamųjų pasiskirstymas pagal amžių, darbo trukmę, darbuotojų ir bendradarbių skaičių bei darbovietės tipą.***

Požymis	Grupė	Dažnis	Procentai
Amžius	18 – 29 m.	134	59,8
	30 m. ir daugiau	90	40,2
Santykių trukmė	Iki 3 metų	67	29,9
	3,1 – 10 metų	91	40,6
	Daugiau nei 10 m.	66	29,5
Vaikų, auginamų drauge su partneriu, skaičius	Neturi	137	61,2
	Turi	85	37,9
Užimamos pareigos	Kvalifikuotas darbuotojas	172	76,8
	Nekvalifikuotas darbuotojas	44	19,6
Darbo valandų skaičius per savaitę	Iki 40 val.	61	27,7

	40 val.	112	50
	Daugiau nei 40 val.	48	21,4

2.2. Tyrimo metodikos

Demografiniai klausimai. Tiriamiesiems pateikti keli demografiniai klausimai, kuriais buvo siekiama nustatyti jų lytį, amžių, santykių su partneriu trukmę, drauge auginamų vaikų skaičių. Taip pat, buvo įtraukti klausimai, susiję su darbu: darbo stažas konkrečioje įmonėje, dirbamų valandų skaičius (per savaitę), užimamos pareigos. Šie klausimai įtraukti todėl, kad ankščiau atliktais tyrimais įrodyta, jog darbo pobūdis bei individo išsilavinimas yra susiję su jo gerove (Noor, 2003). Dirbamų valandų skaičius įtrauktas todėl, kad jos gali veikti kaip stresorius, gali būti traktuojamos kaip įsipareigojimo organizacijai rodiklis, taip pat didėjant valandų, praleidžiamų darbe, skaičiui, kyla sunkumų rūpinantis asmeniniu gyvenimu (Noor, 2003). Demografiniai klausimai padeda sužinoti daugiau apie tyrime dalyvavusius respondentus, tiksliau juos suskirstyti į grupes bei šiuos duomenis panaudoti tolimesnėje statistinėje analizėje kaip kintamuosius. Nors tyrimo metu respondentai patys galėjo įrašyti užimamas pareigas, darbo valandų per savaitę skaičių bei darbo stažą (metais) įmonėje, santykių su partnerių trukmę (metais), bei pasirinkti iš kelių pateiktų intervalų savo amžiaus ir vaikų skaičiaus, grupes, apdorojant duomenys šios kategorijos buvo performuotos tam, kad grupių palyginimas būtų tikslesnis ir atskleistų daugiau informacijos.

Lietuviškosios psichologinės gerovės skalė (LPGS – S) (Bagdonas, Liniauskaitė, Urbanavičiūtė, Girdzijauskienė, Kairys, 2012) yra skirta tirti suaugusių, dirbančių ir Lietuvoje gyvenančių žmonių, gerovei. Leidimą naudoti klausimyną šiame tyrime suteikė A. Bagdonas. Metodiką sudaro 61 teiginiai, kuriuos prašoma įvertinti 5 balų Likerto skalėje nuo atsakymo „tikrai ne“ iki atsakymo „tikrai taip“. Didesnė balų suma reiškia geresnius psichologinės gerovės įverčius. Klausimai sudaro 7 skales:

1. Optimizmo (pvz., „Optimistiškai žiūriu į savo ateitį“). Tyrime ši skalė nebuvo naudojama, kadangi optimizmas buvo tiriamas ir kitu – psichologinio kapitalo – klausimynu;
2. Pasitenkinimo pragyvenimo lygiu skalės teiginiai atskleidžia pasitenkinimą gyvenimo sąlygomis ir gaunamomis pajamomis (pvz., „Mano pajamos garantuoja man saugumą“);
3. Neigiamo emocingumo nebuvimo skalė apima teiginius, susijusiu su žmogaus juntamu nesaugumu ir neteisybės pojūčiu (pvz., „Manau, kad sugebu kontroliuoti savo jausmus ir elgesį“);
4. Pasitenkinimo bendravimu su artimaisiais skalėje teiginiai apima santykius su šeima ir artimiausiais žmonėmis (pvz., „Mano šeima yra mano ramstis“);

5. Pasitenkinimo tarpasmeniniais santykiais apie santykius su draugais ar kitus ryšius (pvz., „Esu patenkintas santykiais su draugais“);
6. Pasitenkinimo fizine sveikata skalė orientuota į žmogaus savijautos vertinimą (pvz., „Manau, esu sveikesnis nei dauguma žmonių“);
7. Pasitenkinimo darbu (pvz., „Jaučiu pasitenkinimą savo atliekama veikla“);
8. Pasitenkinimo gyvenimu Lietuvoje (pvz., „Gerai jaučiuosi gyvendamas Lietuvoje“). Ši skalė tyrime naudota nebuvo.

Lietuviškosios psichologinės gerovės skalės patikimumui nustatyti buvo skaičiuojamas teiginių vidinio suderinamumo koeficientas – Cronbacho alpha lygi 0,857 (Bagdonas ir kt., 2013). Analizei naudojant 59 teiginius duomenys faktorių analizei tinka gerai (KMO = 0,906; Bartlett‘o testo $p < 0,001$) (Bagdonas ir kt., 2013). Faktoriams nustatyti ir išskirti autoriai naudojo tiriamąją ir lygiagrečiąją faktorinę analizę, šalino mažą svorį turinčius teiginius tam, kad išskirti faktoriai galėtų būti prasmingai interpretuojami. Du klausimai atskirai vertina pasitenkinimą gyvenimu Lietuvoje, bet kadangi jie tik du, nesudaro pilnavertės atskiros skalės. Šie teiginiai tyrime nedalyvavo.

Gauti tyrimo rezultatai apskaičiuoti Vilniaus universiteto, Filosofijos fakulteto, specialiosios psichologijos laboratorijoje. Šiame tyrime klausimyną sudarančių skalių vidinio suderinamumo rezultatai nurodomi 2 lentelėje.

2 lentelė. ***Psichologinės gerovės klausimyno skalių vidinio suderinamumo rezultatai***

Skalė	**Teiginių skaičius**	**Patikimumas (**Cronbacho alpha koeficientas)
Pasitenkinimas pragyvenimo lygiu	7	0,877
Neigiamas emocingumas	8	0,888
Pasitenkinimas santykiais su artimaisiais	9	0,817
Pasitenkinimas tarpasmeniniais santykiais	6	0,831
Pasitenkinimas fizine sveikata	11	0,867
Pasitenkinimas darbu	7	0,804

Darbo – gyvenimo balanso skalės trumpoji versija (angl. *Work – Life Balance Scale*) (Syrek, Bauer – Emmel, Antoni, Klusemann, 2011). Skalė skirta matuoti individo juntamą darbo – gyvenimo ir juose atliekamų vaidmenų pusiausvyrą. Metodiką sudaro 5 teiginiai, pvz., “Esu patenkintas (-a) pusiausvyra tarp savo darbo ir asmeninio gyvenimo“, „Man pavyko pasiekti

pusiausvyrą tarp veiklų, keliančių stresą ir leidžiančių atsipalaiduoti.“. Tiriamieji teiginius turi įvertinti 5 balų Likerto skalėje pagal tai, kaip labai sutinka su jais, kur 1 – „visiškai nesutinku“, o 5 – „visiškai sutinku“. Kuo suma arčiau 25, tuo geresnis darbo ir gyvenimo balansas.

Darbo – gyvenimo balanso skalė publikuota ir viešai prieinama C. Syrek ir kolegų (2011) rašytame moksliniame straipsnyje. Leidimą naudotis lietuviška skalės versija davė N. Norvilė, kuri drauge su A. Adamonytė ją išvertė. Skalė pasižymi aukštu patikimumu – 0,88. Skalės vidinio suderinamumo rodiklis (Cronbacho alpha) šiame tyrime – 0,866. Autoriai atliko faktorinę analizę klausimyno validumui užtikrinti. Jos rezultatai patvirtino, kad visi skalės teiginiai sudaro vieną faktorių. Lietuviškai skalės versijai taip pat atlikta faktorinė analizė, kuri patvirtino vieno faktoriaus struktūrą (KMO = 0,871, Bartleto sferiškumo kriterijaus $p < 0,001$). Analizės duomenys rodo, kad darbo – gyvenimo faktorius paaiškina 67,92 % kintamųjų dispersijos. Taigi, galima teigti, kad metodika pasižymi konstrukto validumu.

Psichologinio kapitalo klausimynas (angl. *Psychological Capital Questionnaire*, PCQ – 24) (Luthans, Avolio, Avey, Norman, 2007) skirtas tirti individų psichologinį kapitalą bei įvairius jo aspektus. Leidimą naudoti klausimyną suteikė A. Diržytė. Klausimyną sudaro 4 skalės, po 6 teiginius:

1. Saviveiksmingumo, pvz., „Aš pasitikiu savimi, analizuojant ilgalaikes problemas ir randant jų sprendimą“;
2. Vilties, pvz., „Jeigu darbe patekčiau į keblią situaciją, aš galėčiau sugalvoti daugybę būdų kaip su tuo susidoroti“;
3. Atsparumo, pvz., „Kai darbe iškyla kliūčių, aš patiriu sunkumų susidorodamas su jomis“;
4. Optimizmo, pvz., „Aš tikiuosi geriausio, kai darbe kažkas būna neaišku“.

Kiekvieną teiginį tiriamasis vertina 6 balų Likerto skalėje, pagal tai, kaip labai sutinka ar nesutinka su juo, kur 1 – „Visai nesutinku“, o 6 – „Visiškai sutinku“. Pasak E. Sabaitytės atliktos sisteminės literatūros analizės, ankščiau atliktuose tyrimuose, šio klausimyno skalių patikimumas svyravo nuo 0,88 iki 0,94. A. Diržytės atliktame tyrime, kuriame psichologinis kapitalas nebuvo skaidomas konstruktais, šio klausimyno vidinis suderinamumas buvo 0,86. Klausimyno skalių vidinis suderinamumas šiame tyrime varijuoja nuo 0,64 iki 0,904 (žr. 3 lent.). Mažesni įverčiai galėjo būti gauti dėl nedidelės tiriamųjų imties. Siekiant pagerinti skalių vidinį suderinamumą, iš optimizmo skalės buvo išimtas vienas teiginys. Suderinamumas pakilo nuo 0,64 iki 0,7. Taigi, tyrime naudotos skalės yra patikimos, kadangi visų jų Cronbach alfa įverčiai yra ne žemesni kaip 0,6 (Vaitkevičius ir Saudargienė, 2006).

3 lentelė. ***Psichologinio kapitalo klausimyno skalių vidinio suderinamumo rezultatai***

Skalė	**Teiginių skaičius**	**Patikimumas** (Cronbacho alpha koeficientas)

Saviveiksmingumas	6	0,904
Atsparumas	6	0,767
Optimizmas	5	0,7
Viltis	6	0,855

2.3. Tyrimo eiga

2015 m. vasario mėn. buvo atliekamas pilotinis tyrimas, kuriuo siekta įvertinti naudojamų instrumentų patikimumą. Pilotinis tyrimas buvo atliekamas visas skales patalpinus portale www.apklausa.lt. Anketa buvo viešai prieinama. Pilotiniame tyrime dalyvavo 31 tiriamasis.

Nustačius, jog metodikos yra tinkamos naudoti, buvo atliekamas pagrindinis tyrimas. Informaciją apie skalių vidinį suderinamumą pilotiniame tyrime galima rasti 4-oje lentelėje. Duomenų rinkimas tęsėsi 2015 m. lapkričio – 2016 m. sausio mėnesiais. Tyrimo klausimynas taip pat buvo patalpintas minėtame portale, tačiau tam, kad surinkti daugiau respondentų atsakymų, nuoroda į šį portalą buvo viešinama įvairiuose forumuose bei grupėse.

4 lentelė. ***Skalių vidinis suderinamumas (Pilotinio tyrimo rezultatai)***

Metodika	**Skalės pavadinimas**	**Cronbach‘o alpha**	**Teiginių skaičius**
Darbo – gyvenimo balanso trumpoji skalės versija		0,907	5
Psichologinio kapitalo klausimynas	Saviveiksmingumas	0,94	6
	Viltis	0,91	6
	Atsparumas	0,81	6
	Optimizmas	0,72	6

2.4. Tyrimo duomenų apdorojimas

Tyrimo duomenys buvo apdorojami statistiniu paketu SPSS v.23.0. Kadangi dauguma skalių teiginių buvo suformuluoti teigiamai, prieš apdorojant duomenys buvo apversti 4 teiginiai: „Man sunku pasiekti pusiausvyrą tarp savo darbo ir asmeninio gyvenimo“ iš darbo – šeimos balanso skalės ir „Kai darbe iškyla kliūčių, aš patiriu sunkumų susidorodamas su jomis“ (atsparumo skalė), „Jeigu kažkas gali man darbe nepasisekti, tai taip ir atsitiks“, „Šiame darbe viskas einasi ne taip, kaip aš norėčiau“ (optimizmo skalė) iš psichologinio kapitalo klausimyno. Pasirinktas reikšmingumo

lygmuo – 0,05. Atlikta statistinė duomenų analizė: apskaičiuoti dažniai, vidurkiai, standartiniai nuokrypiai.

Norint nustatyti, kokie kriterijai turi būti naudojami ryšiams tarp kintamųjų tikrinti, buvo atliktas Shapiro – Wilk testas, nustatyti asimetrijos bei eksceso reikšmių įverčiai bei skaičiuojamas kritinis santykis (z) (žr. 5 lent.). Remiantis minėtu testu, visų skalių skirstiniai buvo nutolę nuo normaliojo pasiskirstymo ($p < 0,05$). Taip pat, buvo įvertinti skalių eksceso ir asimetrijos įverčiai. Žinoma, jog vidutinio dydžio imtys nepasižymi ekscesu ir asimetrija tada, kai kritinis santykis (z) yra tarp - 3,29 ir + 3,29 (Kim, 2013). Apskaičiavus kritinio santykio reikšmes pastebėta, kad kelių skalių įverčiai yra didesnės už minėtas reikšmes, pvz., neigiamo emocingumo, pasitenkinimo santykiais su artimaisias (psichologinės gerovės klausimynas) bei beveik visos psichologinio kapitalo klausimyno skalės. Kadangi kelių skalių eksceso ir asimetrijos, bei jų paklaidų santykis rodo nutolimą nuo vidutinių skalių reikšmių, skirtingų grupių palyginimui naudotas Mann –Whitney U kriterijus, Kurskal – Wallis testas. Kintamųjų tarpusavio sąsajų analizei pasirinktas Spearman koreliacijos koeficientas. Priklausomam ryšiui tarp kintamųjų nustatyti taikyta hierarchinė regresinė analizė. Regresijos modelio tinkamumas duomenims vertintas analizuojant kintamųjų tiesinę priklausomybę, paklaidų skirstinių normalumą, paklaidų nepriklausomumą, stebėjimų heteroskedastiškumą, nepriklausomo ir kontroliuojamų kintamųjų tarpusavio multikolinearumą, išskirtis duomenyse, modelio statistinį reikšmingumą.

5 lentelė. ***Skalių normalumas pagal eksceso ir asimetrijos koeficientus bei Shapiro – Wilk testą***

Klausimynas	**Skalė**	**Ekscesas**	**Eksceso paklaida**	**Kritinis santykis (z)**	**Asimetrija**	**Asimetrijos paklaida**	**Kritinis santykis (z)**	**Shapiro – Wilk testas**
Psichologinės gerovės klausimynas	Pasitenkinimas pragyvenimo lygiu	-0,759	0,326	-2,328	-0,068	0,164	-0,415	0,982*
	Neigiamas emocingumas	-0,336	0,327	-1,028	-0,568	0,164	-3,463	0,967*
	Pasitenkinimas santykiais su artimaisiais	0,179	0,353	0,507	-0,767	0,177	-4,333	0,929*
	Pasitenkinimas tarpasmeniniais santykiais	-0,356	0,327	-1,089	-0,43	0,164	-2,621	0,961*

	Pasitenkinimas fizine sveikata	-0,495	0,332	-1,491	-0,388	0,167	-2,323	0,979*
	Pasitenkinimas darbu	-0,338	0,325	-1,04	-0,206	0,163	-1,263	0,98*
	Bendra gerovė	-0,700	0,378	-1,852	-0,367	0,19	-1,931	0,979*
Psichologinio kapitalo klausimynas	Optimizmas	-0,438	0,325	-1,348	-0,418	0,163	-2,564	0,969*
	Atsparumas	1,351	0,328	4,119	-0,933	0,165	-5,655	0,944*
	Viltis	1,281	0,327	3,912	-1,054	0,164	-6,427	0,932*
	Saviveiksmingumas	0,741	0,326	2,273	-1,082	0,164	-6,597	0,906*
	PC_skalės	1,100	0,331	3,323	-1,007	0,166	6,066	0,937*
Darbo – šeimos balanso skalė		-1,026	0,327	-3,138	-0,163	0,164	-0,994	0,966*

Pastaba: * – $p < 0,05$

3. REZULTATAI

3.1. Darbo – šeimos balanso ir psichologinio kapitalo pasireiškimo skirtumai įvairiose sociodemografinėse grupėse

Siekiant patikrinti pirmąją hipotezę ir ištirti darbo – šeimos balanso bei psichologinės gerovės pasireiškimo skirtumus tarp įvairių sociodemografinių grupių, buvo naudotas Mann – Whitney dviejų nepriklausomų imčių palyginimo kriterijus.

Atlikus kvalifikuotų ir nekvalifikuotų darbuotojų darbo – šeimos balanso ir psichologinės gerovės įverčių palyginimą, rezultatai rodo, jog pirmosios hipotezės A dalis pasivirtino iš dalies: kvalifikuotų (M = 113,51) ir nekvalifikuotų (M = 81,27) darbuotojų pasitenkinimo pragyvenimo lygio vidurkiai statistiškai reikšmingai skiriasi (U = 2548,5, p = 0,002) (žr. 6 lent.). Taip pat, statistiškai reikšmingi skirtumai (U = 2577, p = 0,001) yra pastebimi tarp kvalifikuotų (M = 114,34) ir nekvalifikuotų (M = 81,07) darbuotojų pasitenkinimo darbu vidurkių. Tai reiškia, jog kvalifikuotą darbą dirbantys asmenys yra labiau patenkinti pragyvenimo lygiu bei savo darbu.

Rezultatai rodo, jog kvalifikuotų darbuotojų (M = 108,24) psichologinio kapitalo vidurkis yra statistiškai reikšmingai didesnis (U = 2533,5, p = 0,02), nei asmenų, kurie dirba nekvalifikuotą darbą (M = 83,84). Reiškia, kvalifikuoti darbuotojai pasižymi geriau išvystytu psichologiniu kapitalu. Vienas iš labiausiai statistiškai reikšmingai (U = 2543,5, p = 0,01) besiskiriančių psichologinio kapitalo elementų tarp kvalifikuotų (M = 111,71) ir nekvalifikuotų (M = 84,09) darbuotojų yra viltis.

Darbo – šeimos balanso įverčiai kvalifikuotą ir nekvalifikuotą darbą dirbančių individų imtyse statistiškai reikšmingai nesiskyrė.

6 lentelė. ***Kvalifikuotų ir nekvalifikuotų darbuotojų psichologinio kapitalo, darbo – šeimos balanso ir gerovės pasireiškimo palyginimas***

	Darbo pobūdis	**N**	**Vidutinis rangas**	**U**	**Z**
Pasitenkinimas pragyvenimo lygiu	Kvalifikuotas	170	113,51	2548,5	-3,068*
	Nekvalifikuotas	43	81,27		
Neigiamas emocingumas	Kvalifikuotas	168	108,28	3228,5	-1,075
	Nekvalifikuotas	43	97,08		
Pasitenkinimas santykiais su artimaisiais	Kvalifikuotas	144	89,93	2510	-0,784
	Nekvalifikuotas	38	97,45		
Pasitenkinimas tarpasmeniniais santykiais	Kvalifikuotas	168	108,23	3405	-0,805
	Nekvalifikuotas	44	99,89		
Pasitenkinimas fizine sveikata	Kvalifikuotas	163	103,4	3357,5	-0,191
	Nekvalifikuotas	42	101,44		
Pasitenkinimas darbu	Kvalifikuotas	170	114,34	2577	-3,183*
	Nekvalifikuotas	44	81,07		
Pasitenkinimas gyvenimu Lietuvoje	Kvalifikuotas	170	108,91	3160,5	-1,169
	Nekvalifikuotas	42	96,75		
Bendra gerovė	Kvalifikuotas	126	81,04	1696	-1,133
	Nekvalifikuotas	31	70,71		
Optimizmas	Kvalifikuotas	171	108,9	3437,5	-0,66
	Nekvalifikuotas	43	101,94		
Atsparumas	Kvalifikuotas	168	108,27	3062	-1,327
	Nekvalifikuotas	42	94,40		
Viltis	Kvalifikuotas	172	111,71	2543,5	-2,571*
	Nekvalifikuotas	40	84,09		
Saviveiksmingumas	Kvalifikuotas	171	110,81	2939	-1,826
	Nekvalifikuotas	42	91,48		

Psichologinis kapitalas	Kvalifikuotas	166	108,24	2533,5	-2,324*
	Nekvalifikuotas	40	83,84		
Darbo – šeimos balansas	Kvalifikuotas	172	109,03	3177	-0,986
	Nekvalifikuotas	41	98,49		

Pastaba: *– $p < 0,05$

Atlikus turinčių ir neturinčių vaikų asmenų, darbo – šeimos balanso ir psichologinės gerovės palyginimą remiantis neparametriniu Mann – Whitney U rangų kriterijaus palyginimu, nustatyta (žr. 7 lent.), jog pirmosios hipotezės B dalis pasitvirtino dalinai: pasitenkinimas santykiais su artimaisiais statistiškai reikšmingai skyrėsi tarp vaikų neturinčių ir turinčių individų grupių. Tai reiškia, jog turintys vaikų asmenys yra labiau patenkinti santykiais su artimaisiais.

7 lentelė. ***Darbo –šeimos balanso ir gerovės pasireiškimo palyginimas tarp turinčių ir neturinčių vaikų asmenų***

	Vaikų skaičius	**N**	**Vidutinis rangas**	**U**	**Z**
Pasitenkinimas pragyvenimo lygiu	Neturi	136	110,68	5552	-0,202
	Turi	83	108,89		
Neigiamas emocingumas	Neturi	134	105,86	5140,5	-0,937
	Turi	83	114,07		
Pasitenkinimas santykiais su artimaisiais	Neturi	105	87,23	3594	-2,065*
	Turi	83	103,7		
Pasitenkinimas tarpasmeniniais santykiais	Neturi	136	110,36	5459,5	-0,259
	Turi	82	108,08		
Pasitenkinimas fizine sveikata	Neturi	132	104,59	5028,5	-0,433
	Turi	79	108,35		
Pasitenkinimas darbu	Neturi	135	110,94	5678,5	-0,13
	Turi	85	109,8		
Darbo – šeimos balansas	Neturi	136	104,4	4882	-1,541
	Turi	82	117,96		

Pastaba: *– $p < 0,05$

Pirmosios hipotezės C dalimi buvo daroma prielaida, jog psichologinio kapitalo ir psichologinės gerovės įverčiai skirsis skirtingo amžiaus respondentų grupėse. Tačiau statistiškai

reikšmingų skirtumų pastebėta nebuvo, tad galima daryti išvada jog C hipotezė nepasitvirtino (žr. 8 lent.).

8 lentelė. ***Psichologinės gerovės ir psichologinio kapitalo pasireiškimo palyginimas tarp skirtingo amžiaus asmenų***

	Amžius	**N**	**Vidutinis rangas**	**U**	**Z**
Pasitenkinimas pragyvenimo lygiu	Iki 29 m.	132	113,33	55567	-0,659
	Nuo 30 m.	89	107,55		
Neigiamas emocingumas	Iki 29 m.	132	107,25	5378,5	-0,793
	Nuo 30 m.	87	114,18		
Pasitenkinimas santykiais su artimaisiais	Iki 29 m.	109	95,64	4181,5	-0,337
	Nuo 30 m.	79	92,93		
Pasitenkinimas tarpasmeniniais santykiais	Iki 29 m.	133	113,21	5424,5	-0,783
	Nuo 30 m.	87	106,35		
Pasitenkinimas fizine sveikata	Iki 29 m.	129	105,85	5237,5	-0,338
	Nuo 30 m.	84	108,77		
Pasitenkinimas darbu	Iki 29 m.	132	109,97	5737,5	-0,432
	Nuo 30 m.	90	113,75		
Bendra gerovė	Iki 29 m.	97	81,87	3788	-0,044
	Nuo 30 m	66	82,20		
Optimizmas	Iki 29 m.	133	106,18	5211,5	-1,511
	Nuo 30 m	89	119,44		
Atsparumas	Iki 29 m.	133	105,8	5161	-1,085
	Nuo 30 m	85	115,28		
Viltis	Iki 29 m.	133	108,55	5526,5	-0,562
	Nuo 30 m	87	113,48		

Saviveiksmingumas	Iki 29 m.	134	105,87	5142	-1,483
	Nuo 30 m	87	115,03		

Pastaba: * – $p < 0,05$

Tikrinant pirmosios hipotezės D dalį apie tai, jog priklausomai nuo darbo valandų kiekio per savaitę skirsis ir individo gerovės, darbo – šeimos balanso įverčiai, buvo naudojamas neparametrinis Kurskal – Wallis testas. Paaiškėjo, jog kelta hipotezė nepasitvirtino (žr. 9 lent.). Statistiškai reikšmingų ryšių rasta nebuvo, todėl galima teigti, jog individų gerovės, darbo – šeimos balanso įverčių vidurkiai tarp skirtingą valandų kiekį dirbančių individų nesiskiria – daugiau dirbantys žmonės nejaučia mažesnio darbo – šeimos balanso, žemesnės psichologinės gerovės.

9 lentelė. ***Darbo –šeimos balanso ir gerovės konstruktų palyginimas tarp skirtingą valandų (per savaitę) kiekį dirbančių asmenų***

	Darbo valandos per savaitę	**N**	**Vidutinis rangas**	**Chi kvadratas**
Psichologinė gerovė	Iki 40 val.	43	85,28	2,207
	40 val.	87	82,79	
	Virš 40 val.	31	70,03	
Darbo – šeimos balansas	Iki 40 val.	60	124,09	0,239
	40 val.	109	105,29	
	Virš 40 val.	48	98,56	

Pastaba: * – $p < 0,05$

3.2. Darbo – šeimos balanso ir psichologinės gerovės ryšys

Tikrinant antrąją hipotezę apie darbo – šeimos balanso ir psichologinės gerovės ryšį buvo naudojamas neparametrinis Spearman‘o ranginės koreliacijos koeficientas. 10-oje lentelėje pateikti rezultatai rodo, jog, kaip ir buvo tikėtasi, individo juntamas darbo – šeimos balansas yra statistiškai reikšmingai teigiamai susijęs su išreikštais psichologinės gerovės komponentais ($0,255 < r_s < 0,48$, $p < 0,001$) ir bendra psichologine gerove ($r_s = 0,515$, $p < 0,001$). Tai reiškia, kad kuo didesniu darbo – šeimos balansu individas pasižymi, tuo labiau jis bus linkęs justi psichologinę gerovę.

10 lentelė. ***Darbo – šeimos balanso ir psichologinės gerovės ryšys.***

Kintamieji	Pasitenkinimas pragyvenimo lygiu	Neigiamas emocingumas	Pasitenkinimas santykiais su artimaisiais	Pasitenkinimas tarpasmeniniais santykiais	Pasitenkinimas fizine sveikata	Pasitenkinimas darbu	Bendra gerovė
Darbo –šeimos balansas	0,255**	0,472**	0,353**	0,303**	0,349**	0,48**	0,515**

Pastaba: ** – $p \leq 0,01$

3.3. Psichologinio kapitalo ir psichologinės gerovės ryšys

Tikrinant trečiąją hipotezę, jog didesnis individo psichologinis kapitalas ir atskiri jo elementai (optimizmas, atsparumas, viltis ir saviveiksmingumas) yra susijęs su geresniais psichologinės gerovės įverčiais (didesniu pasitenkinimu pragyvenimo lygiu, santykiais su artimaisiais ar tarpasmeniniais santykiais, žemesniu neigiamu emocingumu, didesniu pasitenkinimu fizine sveikata bei darbu), buvo naudojamas neparametrinis Spearmano ranginės koreliacijos koeficientas. Visi psichologinio kapitalo elementai yra statistiškai reikšmingai teigiamai susiję su įvairiais psichologinės gerovės aspektais. Stipriausias teigiamas ryšys yra randamas tarp bendro psichologinio kapitalo ir psichologinės gerovės ($r_s = 0,583$, $p < 0,001$). Tai reiškia, kad stiprėjant psichologiniam kapitalui, didėja ir individo juntama psichologinė gerovė.

11 lentelė. ***Psichologinio kapitalo ir psichologinės gerovės ryšys***

Kintamieji	Pasitenkinimas pragyvenimo lygiu	Neigiamas emocingumas	Pasitenkinimas santykiais su artimaisiais	Pasitenkinimas tarpasmeniniais santykiais	Pasitenkinimas fizine sveikata	Pasitenkinimas darbu	Bendra gerovė
Psichologinis kapitalas	0,363**	0,498**	0,323**	0,356**	0,405**	0,575**	0,583**
Optimizmas	0,298**	0,481**	0,319**	0,263**	0,391**	0,469**	0,51**
Atsparumas	0,288**	0,431**	0,281**	0,26**	0,381**	0,495**	0,505**
Viltis	0,360**	0,377**	0,28**	0,373**	0,309**	0,547**	0,497**
Saviveiks –	0,302**	0,369**	0,232**	0,319**	0,264**	0,428**	0,44**

mingumas							

Pastaba: **– $p \leq 0,01$, *– $p \leq 0,05$

3.4. Psichologinio kapitalo ir darbo – šeimos balanso ryšys

Ketvirtoji hipotezė, teigianti, jog didesnis darbo – šeimos balansas yra susiję su stipresniu psichologiniu kapitalu, buvo tikrinama remiantis neparametriniu Spearmano ranginės koreliacijos koeficientu. Nustatyta (žr. 12 lent.), jog darbo – šeimos balanso didėjimas yra statistiškai reikšmingai susijęs su psichologinio kapitalo bei atskirų jo elementų stiprėjimu ($r_s = 0,349$, $p < 0,001$). Didesnis darbo – šeimos balansas yra stipriausiai susijęs su didesniu optimizmo elemento išreikštumu ($r_s = 0,349$, $p < 0,001$).

12 lentelė. ***Psichologinio kapitalo ir darbo – šeimos balanso ryšys***

Kintamieji	**Optimizmas**	**Atsparumas**	**Viltis**	**Saviveiksmingumas**	**Psichologinis kapitalas**
Darbo – šeimos balansas	0,349**	0,278**	0,308**	0,254**	0,349**

Pastaba: ** – $p \leq 0,01$

3.5. Darbo – šeimos balanso, psichologinio kapitalo ir gerovės ryšys

Siekiant patikrinti mediacijos modelį (žr. 1 pav), buvo tikrinamas mediacijos prielaidų pagrįstumas, kur žiūrima, ar:

1. Prediktorius yra susijęs su prognozuojamu kintamuoju (C kelias);
2. Prediktorius yra susijęs su mediatoriumi, t.y. tiesinės regresijos lygtyje mediatorius naudojamas kaip priklausomas kintamasis (A kelias);
3. Mediatorius yra susijęs su prognozuojamu kintamuoju (B kelias);
4. Ar yra ryšys tarp nepriklausomo ir priklausomo kintamųjų, kuomet atsižvelgiama į mediatorių (C' kelias).

Taip pat, prieš tikrinant mediacijos ryšį, buvo tikrinamos regresinės analizės prielaidos (Pallant, 2007). Visi žingsniai patikrinti hierarchinės regresinės analizės būdu, naudojant Enter metodą. Analizuojamų regresijos modelių standartizuotų liekanų skirstiniai šiek tiek nukrypę nuo normaliojo (žr. 1 priedą), tačiau literatūroje galima rasti šaltinių, kuriuose teigiama, jog regresinės analizės metu rezultatai nedaug keičiasi net tada, kai skirstiniai šiek tiek nutolę nuo normaliųjų (Čekanavičius, Murauskas, 2002). Rezultatai parodė, jog mažai tikėtina, jog tarp liekanų yra autokoreliacija (žr. 2 priedą), taip pat nustatyta, jog nėra multikolinearumo (žr. 3 priedą).

Tikrinant pirmąją mediacijos prielaidą gauta, jog darbo – šeimos balansas paaiškina 31,6 % (R^2 = 0,316, F = 74,069, p < 0,001) psichologinės gerovės sklaidos. Iš 13 lentelės matome, jog darbo – šeimos balansas yra statistiškai reikšmingai susijęs su individo juntama psichologine gerove, darbo – šeimos balanso didėjimas (β = 0,563, t = 8,606, p < 0,001) leidžia prognozuoti psichologinės gerovės didėjimą.

13 lentelė. **Mediacijos prielaidų tikrinimas, prognozuojant psichologinę gerovę.**

Nepriklausomas kintamasis	**B**	**SE**	**β**	**t**
Psichologinė gerovė	0,329	0,038	0,563	8,606**

Paaiškinimas: *B – regresijos lygties koeficientas, SE – standartinė paklaida, β – standartizuotas regresijos koeficientas, p – patikimumo lygmuo, ** p ≤ 0,01*

Tikrinant antrąją mediacijos prielaidą gauta, jog darbo – šeimos balansas paaiškina 14,1% (R^2 = 0,141, F = 34,377, p < 0,001) psichologinio kapitalo sklaidos. Gauta (žr. 14 lent.), jog darbo – šeimos balansas yra statistiškai reikšmingai susijęs su psichologiniu kapitalu, darbo – šeimos balanso didėjimas (β = 0,376, t = 5,863, p < 0,001) leidžia prognozuoti psichologinio kapitalo didėjimą.

14 lentelė. **Mediacijos prielaidų tikrinimas, prognozuojant psichologinį kapitalą.**

Nepriklausomas kintamasis	**B**	**SE**	**B**	**t**
Psichologinis kapitalas	0,293	0,5	0,376	5,863**

Paaiškinimas: *B – regresijos lygties koeficientas, SE – standartinė paklaida, β – standartizuotas regresijos koeficientas, p – patikimumo lygmuo, ** p ≤ 0,01.*

Tikrinant trečiąją mediacijos prielaidą gauta (žr. 15 lent.), jog psichologinio kapitalo didėjimas (β = 0,625, t = 9,932, p < 0,001) statistiškai reikšmingai leidžia prognozuoti psichologinės gerovės didėjimą. Taigi, trečioji prielaida pasitvirtino.

Tikrinant psichologinio kapitalo, kaip mediatoriaus, veikimą tarp darbo – šeimos balanso ir individo juntamos psichologinės gerovės, nustatyta (žr. 15 lent.), jog prie darbo – šeimos balanso kintamojo pridėjus psichologinio kapitalo kintamąjį, psichologinės gerovės prognozė statistiškai reikšmingai padidėja (R^2 = 0,316, F = 74,069, p < 0,001). Darbo – šeimos balansas paaiškina 14,1% psichologinės gerovės sklaidos, o į regresijos lygtį įvedus psichologinio kapitalo konstruktą, psichologinės gerovės sklaidos prognozavimas išauga iki 47,6 %. Lyginant darbo – šeimos balanso

ir psichologinio kapitalo ryšio stiprumą, stipriausias ryšys yra gerovės su psichologiniu kapitalu (β = 0,336, β = 0,471).

Į regresijos lygtį įtraukus psichologinio kapitalo konstruktą, darbo – šeimos balanso (B = 0,197, p < 0,001) regresijos koeficientas išlieka statistiškai reikšmingas, nors kuomet į lygtį psichologinis kapitalas nebuvo įtrauktas, šis koeficientas buvo labiau nutolęs nuo nulio (B = 0,329, p < 0,001).

15 lentelė. ***Mediacijos modelio prielaidų patvirtinimas, kai mediatorius – psichologinis kapitalas, priklausomas kintamasis – gerovė.***

Nepriklausomas kintamasis	**B**	**SE**	**β**	**t**	**p**
Darbo – šeimos balansas	0,329	0,038	0,563	8,606	0,001
R^2_{adj}	0,312				
R^2	0,316***				
F	74,069***				
Darbo – šeimos balansas	0,197	0,038	0,336	5,129	0,001
Psichologinis kapitalas	0,355	0,049	0,471	7,129	0,001
R^2_{adj}	0,469				
R^2	0,476***				
F	68,927***				

Paaiškinimas: *B – regresijos lygties koeficientas, SE – standartinė paklaida, β – standartizuotas regresijos koeficientas, p – patikimumo lygmuo(*** – p<0,001), R^2_{adj} – koreguotasis determinacijos koeficientas, R^2 – determinacijos koeficientas, F – F kriterijus.*

Siekiant patikrinti, jog šis pokytis yra statistiškai reikšmingas, atliktas Sobelio testas (Preacher, Hayes, 2004). Gauta, jog darbo –šeimos balanso z = 6.54 yra didesnis už +/- 1,96, (p = 0,293, SE = 0,005). Taigi, mediacijos efektas yra statistiškai reikšmingas (p < 0,05), tako C pokytis iki C' yra statistiškai reikšmingas. Mediacijos modelis yra reikšmingas – ryšį tarp darbo – šeimos balanso ir psichologinės gerovės iš dalies paaiškina individo turimas psichologinis kapitalas.

4. REZULTATŲ APTARIMAS

Šiuo tyrimu buvo siekiama išsiaiškinti sąsajas tarp darbo – šeimos balanso, psichologinio kapitalo ir psichologinės individo gerovės, kadangi literatūroje randami šių konstruktų ryšiai neatspindi vienareikšmiškų rezultatų. Prieš atliekant tyrimą, buvo tikėtasi, jog darbo – šeimos balansas, psichologinė gerovė ir psichologinis kapitalas sąveikauja tarpusavyje, jų pasireiškimo lygmuo skirsis įvairiose sociodemografinėse grupėse (skirstant pagal darbo pobūdį, dirbamų valandų skaičių, auginamų vaikų skaičių, amžių).

Atliekant tyrimą, pirmoji hipotezė buvo keliama siekiant išsiaiškinti tarpgrupinius skirtumus, atsirandančius dėl sociodemografinių veiksnių. Tikrinant pirmąją hipotezę, buvo siekiama įrodyti, jog geresniais darbo – šeimos balanso, psichologinio kapitalo bei psichologinės gerovės įverčiais pasižymės grupės, kuriose individai užima aukštesnes pareigas, dirba mažiau darbo valandų per savaitę, turinti vaikų arba priklauso žemesnei amžiaus kategorijai (iki 29 m.).

Tikrinant pirmąją dalį, tyrimo rezultatai parodė, jog pasitenkinimas darbu bei pragyvenimo lygiu skiriasi tarp kvalifikuotų ir nekvalifikuotų darbuotojų. Žmonės, užimantys aukštesnes pareigas, pasižymi didesniu pasitenkinimu darbu bei pragyvenimo lygiu. C. A Thompson ir S. J. Prottas (2006) atliktas tyrimas taip pat patvirtina, jog gaunamos pajamos yra susijusios su pasitenkinimu gyvenimu. Toks ryšys gali egzistuoti dėl aukštesnes pareigas einančių asmenų didesnio finansinio pajėgumo, kas yra vienas iš gerovės rodiklių. Aukštesnes pareigas užimantys asmenys, darbinėje srityje turi daugiau autonomijos veikti, jų darbas nėra fiziškai sunkus, jame daugiau savirealizacijos galimybių. Geresnes nuostatas gyvenimo atžvilgiu kvalifikuotų darbuotojų imtyje įrodo ir tai, jog kvalifikuoti darbuotojai pasižymi aukštesniais psichologinio kapitalo įverčiais, ypač viltingumo. Jų nuostatos į problemas ar nemalonias situacijas yra pozityvesnės. Nepaisant to, jog nekvalifikuoti darbuotojai gauna žemas pajamas, jų atliekami darbai pasižymi ir prastesnėmis sąlygomis, pvz., pamaininis darbas, žemas saugumo lygis, pavojingos darbovietės (Borrell, Muntaner, Benach, Artazcoz, 2004, Winkler ir kt., 2014), dėl ko gali kilti žemesnis pasitenkinimas darbu ir pragyvenimo lygiu.

Tikrinant pirmosios hipotezės antrąją dalį, apie tiriamų konstruktų pasireiškimą vaikų turinčių ir neturinčių individų imtyje, rezultatai parodė, jog kaip ir buvo tikėtasi, turintys vaikų individai pasižymi aukštesniu pasitenkinimu santykiais su artimaisiais. J. G. Grzyvac ir kt. (2000) teigia, jog egzistuoja abipusis ryšys tarp individų palaikomų gerų santykių su artimaisiais ir sprendimų ar rezultatų, susijusių su kasdieniais rūpesčiais bei iššūkiais. Visuomenėje priimtas šeimos modelis priimamas kaip pozityvus, individai sulaukia daugiau paramos ir pritarimo. Tačiau randama ir šiems rezultatams prieštaraujančių tyrimų, pvz., C. Emslie ir kt. (2004), E. J. Grant – Vallone, S. I. Donaldson (2001) tyrimo rezultatai rodo, jog individai, turintys vaikų, dažniau išgyvena darbo –

šeimos konfliktus. Laikas ir pastangos, skiriamos vaikui auginti, gali būti siejamos su darbo – šeimos konfliktu (Bohen, Viveros – Long, 1981, cit. Pagal Greenhouse ir kt., 1985). Darbo – šeimos konflikto buvimas yra siejamas su vaikų amžiumi: kuo šie yra mažesni, tuo žemesnį balansą junta tėvai (Grant – Vallone, Donaldson, 2001; Greenhaus, Kopelman, 1981), dėl ko mažėja ir juntama psichologinė gerovė. Atliekant tyrimus ateityje, rekomenduotina įtraukti ir vaiko amžiaus kintamąjį.

Trečioji pirmosios hipotezės dalis buvo susijusi su psichologinės gerovės ir psichologinio kapitalo pasireiškimo skirtumu tarp įvairaus amžiaus individų. Kitaip nei buvo tikėtasi, tyrime nagrinėtose amžiaus grupėse statistiškai reikšmingų skirtumų psichologinės gerovės ir psichologinio kapitalo atžvilgiu rasta nebuvo. Šie rezultatai patvirtina N. M. Noor (2003) atlikto tyrimo rezultatus, kuriuose taip pat nebuvo aptiktas statistiškai reikšmingas ryšys tarp amžiaus ir gerovės. Tačiau A. Liniauskaitės ir kt. (2012) atlikto tyrimo rezultatai, rodo, jog su amžiumi Lietuvos gyventojai yra linkę justi didesnį pasitenkinimą tarpasmeniniais santykiais, gyvenimu Lietuvoje, bei mažesnį pasitenkinimą fizine sveikata. Tačiau, kaip mini pati autorė, šie ryšiai nėra labai stiprūs, tad duomenys taip pat ne visiškai atitinka kitų tyrimų rezultatus, pvz., T. Pawlowski, P. Downward, S. Rasciute (2011), C. D. Ryff (2011), C. A. Thompson, D. J. Prottas (2006) teigia, jog vyresni individai pasižymi geresne streso įveika, mažesniu polinkiu keisti darbą bei didesniu darbo – šeimos balansu.

Darbe taip pat buvo nagrinėtas darbo – šeimos balanso ir psichologinės gerovės pasireiškimo stiprumo skirtumai tarp įvairų valandų kiekį dirbančių žmonių. Tyrime buvo išskirtos trys grupės (dirbantys mažiau nei 40 val., pilną etatą dirbantys žmonės ir dirbantys daugiau nei 40 val/ sav.), tačiau kitaip nei tikėtasi, statistiškai reikšmingų skirtumų tarp grupių rasta nebuvo. Literatūroje teigiama, jog kuo daugiau valandų asmuo dirba, tuo žemesnį darbo – šeimos balansą jis junta. M. Valcour (2007) tyrimo rezultatai rodo statistiškai reikšmingą ryšį tarp darbo – šeimos balanso ir dirbamų valandų skaičiaus. M. Tausig, R. Fenwick (2003) atlikto tyrimo rezultatai papildo minėtus rezultatus. Tyrime nurodoma, jog individų, dirbančių slenkančiu grafiku ar nestandartinėmis darbo valandomis, juntamas darbo – gyvenimo balansas yra maženis, kadangi jie susiduria su sunkumais namų ruošoje, laisvalaikio planavime, jų pasitenkinimas santykiais mažėja, dėl ko smunka ir gerovės įverčiai. Šie rezultatai taip pat galėtų paaiškinti ankščiau tyrime keltą hipotezę dėl pareigybių specifikos ir juntamo darbo – šeimos balanso bei psichologinės gerovės lygio.

Taigi, pirmoji hipotezė pasitvirtino tik iš dalies. Literatūroje randami tyrimai taip pat neatskleidžia vieningų rezultatų: N. M. Noor (2003) teigia, jog demografiniai veiksniai yra susiję ne tik su individo gerove, bet ir darbo – šeimos konfliktu. Tuo tarpu E. Dienier ir kt. (2009) ir A. Liniauskaitė ir kt. (2012) atskleidžia, jog egzistuojantys ryšiai paaiškina santykinai nedaug minėtų konstruktų.

Keliant antrąją hipotezę apie darbo – šeimos balanso ir psichologinės gerovės ryšį, buvo manoma, jog šie kontruktai sąveikaus teigiamai. Išanalizavus tyrimo rezultatus, galima teigti, jog ši hipotezė pasitvirtino – didesnis darbo – šeimos balansas yra susijęs su didesniais individo juntamais psichologinės gerovės įverčiais. Iš tyrimo rezultatų matyti, jog darbo – šeimos balansas yra susijęs su didesniu individo pasitenkinimu pragyvenimo lygiu, mažesniu neigiamu emocingumu, pasitenkinimu tarpasmeniniais ir santykiais su artimaisiais, fizine sveikata, darbu. Šio tyrimo rezultatai patvirtina ir J. Lopez – Torres Hidalgo ir kt. (2010) (cit. pagal Liniauskaitę ir kt., 2012), gautus rezultatus – žmogaus psichologinei gerovei itin svarbios darbo, asmeninio gyvenimo sferos bei gebėjimas jas suderinti. R. W. Simon (1997) teigia, jog atliekami vaidmenys yra siejami su žmogaus identiškumu, jo gyvenimo prasme bei tikslu, todėl tai turi tokią reikšmę. Individai, sėkmingai vykdantys kelis vaidmenis, pasižymi didesniais gerovės įverčiais (Barnett, Hyde, 2001). Iš kitos pusės, žemesnis psichologinės gerovės lygis gali būti siejamas su mažesniu darbo – šeimos balansu. Individai, pasižymintys prasta sveikata nepajėgia atlikti užduočių taip gerai, kaip sveiki individai. Pvz., žmonės, išgyvenantys didelį nerimo lygį yra linkę dažniau praleisti darbą (Linden, Muschalla, 2007, cit. pagal Nell ir kt., 2012), depresija sergantys žmonės užduotis atliks lėčiau ir mažiau kokybiškai (Johnson, Indivik, 1997), todėl neigiami išgyvenimai darbe gali trukdyti ir asmeniniam gyvenimui, kilti darbo – šeimos konfliktas.

Tikrinant trečiąją hipotezę, buvo daroma prielaida, jog psichologinis kapitalas ir psichologinė gerovė yra susiję. Patikrinus šią hipotezę, paaiškėjo, jog didesnis psichologinis kapitalas yra susijęs su didesniu pasitenkinimo pragyvenimo lygiu, fizine sveikata, darbu įverčiu. Tarpasmeniniai bei santykiai su artimaisiais taip pat buvo vertinami geriau individų, kurie pasižymėjo didesniais psichologinio kapitalo įverčiais. Šie žmonės pasižymėjo ir mažesniu neigiamu emocingumu. Taigi, ši hipotezė pasitvirtino. Individai, pasižymintys aukštesniais psichologinio kapitalo įverčiais, turi daugiau psichologinių pajėgumų organizuoti konstruktyvius pokyčius įvairiose gyvenimo srityse (Polatch ir kt., 2014), didesni gerovės įverčiai gali būti siejami su tuo, jog individas turi daugiau teigiamų nuostatų į save, situaciją, pasekmes (Tripathi, 2011). Šio tyrimo rezultatai patvirtina kitų literatūroje randamų tyrimų rezultatus, pvz., B. Pina – Watson, N. Jimenez, L. Ojeda (2014) parodė, jog pasitenkinimas gyvenimu yra susijęs su saviveiksmingumu, atsparumu, optimizmu.

Ketvirtąja hipoteze siekta patikrinti, ar yra ryšys tarp darbo – šeimos balanso ir psichologinio kapitalo konstruktų. Kaip ir buvo tikėtasi, rezultatai parodė abipusį ryšį tarp darbo – šeimos balanso ir įvairių psichologinio kapitalo elementų. Tai reiškia, jog didėjant darbo – šeimos balansui, kyla ir individo juntamo optimizmo, atsparumo, vilties ir saviveiksmingumo lygis. A. Mušura, M. Koričan, S. Krajnovic (2013) teigia, jog individai, kuriems nepavyksta palaikyti darbo –

šeimos balanso yra linkę save nuvertinti, būti mažiau atsparūs neigiamiems išgyvenimams. Iš kitos pusės, psichologinis kapitalas leidžia individui geriau jaustis esant bedarbiu ir palengvina jo įsidarbinimą (Cole, Daly, Mak, 2009). Atliktų tyrimų rezultatai taip pat rodo, jog darbo – šeimos konfliktas yra susijęs su žemesniu psichologinio kapitalo lygiu (Wang ir kt., 2012).

Paskutine hipoteze darbe buvo tikrinama, ar darbo – šeimos balanso ir psichologinės gerovės ryšys yra medijuojamas psichologinio kapitalo. Gauti rezultatai patvirtina kitus šios srities tyrimų rezultatus. Taip pat, galima teigti, jog darbo – šeimos balansas prognozuoja didesnius psichologinio kapitalo bei psichologinės gerovės įverčius. Didesnius psichologinės gerovės įverčius gali prognozuoti ir individo juntamas psichologinis kapitalas. Psichologinis kapitalas yra siejamas su pozityviais išgyvenimais ir emocijomis, teigiamais lūkesčiais ateities atžvilgiu, bei nuosekliu tikslo siekimu. Kadangi darbo – šeimos balanso palaikymas yra susijęs su iššūkiais, psichologinis kapitalas leidžia palaikyti pozityvią nuostatą bei stabilesnį psichologinės gerovės lygį bandant suderinti skirtingas gyvenimo sferas. B. Li ir kt. (2014) atliko tyrimą, kurio rezultatai parodė, jog psichologinis kapitalas medijuoja tarp socialinio palaikymo ir psichologinės gerovės. Socialinis palaikymas yra susijęs su darbo – šeimos balansu, be jo balansas nėra įmanomas, kadangi tai apima tiek darbdavio, tiek artimųjų supratimą bei gerus santykius su jais. Juntamos kontrolės jausmas sustiprina ryšį tarp darbo – šeimos balanso bei kelių atliekamų vaidmenų ir psichologinės gerovės (Jackson, 1997). Kitų autorių atlikti tyrimai taip pat papildo gautus rezultatus: Psichologinis kapitalas medijuoja darbo – šeimos balanso ir išsekimo bei perdegimo ryšį (Yavas, Babakus, Karatepe, 2008; Wang ir kt., 2012). Y. Wang ir kt. (2012), teigia, jog aukštesnis psichologinis kapitalas leidžia individui įveikti neigiamus išgyvenimus, kurie kyla tam tikroje sferoje. Jusdamas diskomfortą individas yra linkęs skirti daugiau laiko ir dėmesio būtent tai sričiai, todėl pasiekiami geresni rezultatai, o dėl to didėja bendras efektyvumas.

Aptarus rezultatus, svarbu paminėti tyrimo ribotumus. Tyrimas buvo atliekamas su sąlyginai nedidele tiriamųjų imtimi, naudojant patogiosios imties principą, todėl rezultatai negali būti taikomi apibūdinti visai populiacijai. Taip pat, dėl tyrimo atlikimo internetinėje erdvėje, tiriamųjų pasiskirstymas grupėse buvo netolygus pagal amžių (jame daugiausiai dalyvavo jaunesnio amžiaus asmenys). Tiriamųjų grupės pagal lytį ir kitus demografinius (vaikų, auginamų drauge su partneriu skaičiaus, santykių trukmę, darbo valandų per savaitę, pareigybių pobūdžio) rodiklius taip pat nebuvo tolygios. Ateityje atliekant panašaus pobūdžio tyrimą, rekomenduojama sudaryti kuo panašesnes grupes. Tai padėtų geriau suprasti tiriamų konstruktų sąsajas bei ypatumus.

Tyrime papildomai nebuvo tikrinamas naudotų skalių validumas. Buvo remiamasi autorių nurodytais faktorinių analizių įverčiais. Tyrime naudoti savistabos klausimynai buvo

pateikiami vienu metu, todėl išvados apie priežastingumą turėtų būti daromos atsižvelgiant į kitus faktorius.

Atsakymai į klausimus galėjo būti veikiami ir mums nežinomų šalutinių kintamųjų, pvz., konfliktinių situacijų darbe ar santykiuose, krizių, asmeninių išgyvenimų, streso ir pan. Taip pat, pozityvios permainos ar išgyvenimai galėjo sąlygoti labiau teigiamus atsakymus į klausimus, o neigiamus – nemalonūs. Ateityje atliekant panašaus pobūdžio tyrimus, rekomenduojama įtraukti klausimų apie dabartinių santykių kokybę poroje, individo pasitenkinimą darbine sfera. Siekiant išvengti rezultatų priklausomybės nuo dabartinių išgyvenimų, galima atlikti longitudinį tyrimą, kuris suteiktų aiškumo, kaip minėti kintamieji siejasi ar kinta laike. Nors pildomi klausimynai buvo anoniminiai, o tyrime dalyvavo tik tą daryti norintys asmenys, tiriamieji galėjo pateikti ir socialiai priimtinus atsakymai į klausimus, dėl susiformavusių nuostatų bei vertybių.

5. IŠVADOS

1. Individų juntamo darbo – šeimos balanso, psichologinio kaipitalo ir psichologinės gerovės pasireiškimas skiriasi įvairiose sociodemografinėse grupėse:

a) Kvalifikuotą darbą dirbantys asmenys pasižymi didesniu pasitenkinimu pragyvenimo lygiu ir darbu, nei nekvalifikuotą darbą dirbantys asmenys. Kvalifikuotą darbą dirbančių asmenų psichologinio kapitalo, vilties rodikliai yra aukštesni nei asmenų, dirbančių nekvalifikuotą darbą.

b) Vaikų turintys asmenys yra labiau patenkinti santykiais su artimaisiais nei vaikų neturintys individai.

2. Darbo – šeimos balansas ir individo juntama psichologinė gerovė yra teigiamai susiję: individai, palaikantys darbo – šeimos balansą pasižymi didesne psichologine gerove: yra labiau patenkinti tarpasmeniniais santykiais, santykiais su artimaisiais, pragyvenimo lygiu, fizine sveikata, darbu bei pasižymi mažesniu neigiamu emocingumu.

3. Psichologinis kapitalas yra teigiamai susijęs su individo psichologine gerove: individai, pasižymintys aukštesniu optimizmo, atsparumo, vilties bei saviveiksmingumo lygiu, yra linkę būti labiau patenkinti tarpasmeniniais santykiais, santykiais su artimaisiais, pragyvenimo lygiu, fizine sveikata, darbu bei pasižymėti mažesniu neigiamu emocingumu.

4. Psichologinis kapitalas yra teigiamai susijęs su darbuotojo juntamu darbo – šeimos balansu: individai, pasižymintys aukštesniais optimizmo, atsparumo, vilties bei saviveiksmingumo įverčiais yra linkę justi didesnį darbo – šeimos balanso lygį.

5. Ryšį tarp darbo – šeimos balanso ir psichologinės gerovės paaiškina psichologinis kapitalas.

LITERATŪRA

1. Aldous J., Mulligan M., Bjarnason T. (1998). Fathering over Time: What Makes the Difference. *Journal of Marriage & Family, 60,* 809–820.
2. Allen T. D. (2001). Family –Supportive Work Environments: The Role of Organizational Perceptions. *Journal of Vocational Behavior, 58,* 414–435. doi:10.1006/jvbe.2000.1774.
3. Allen T. D., Herst D. E. L., Bruck C. S., Sutton M. (2000). Consequences Associated With Work – to – Family Conflict: A Review and Agenda for Future Research. *Journal of Occupational Health Psychology, 5(2),* 278–308. DOI: 10.1037//1076-899B.5.2.278.
4. Argyle M., Furnham A. (1983). Sources of satisfaction and conflict in long – term relationships. *Journal of marriage and the family. 45(3).* 481–93.
5. Argyle, M., & Lu, L. (1990). The happiness of extroverts. Personality and Individual Differences, 11, 1011–1017.
6. Arseth A. K., Koreger J., Martinussen M., Marcia J. E. (2009). Meta – Analytic Studies of Identity Status and the Relational Issues of Attachment and Intimacy. Identity: *An International Journal of Theory and Research, 9,* 1–32. DOI: 10.1080/15283480802579532.
7. Avey J. B, Luthans F, Jensen S. M: (2009). Psychological capital: a positive resource for combating employee stress and turnover. *Human Resource Management, 48(5),* 677–693.
8. Avey J. B., Luthans F., Smith R. M., Palmer N. F., (2010). Impact of Positive Psychological Capital on Employee Well – Being Over Time. *Journal of Occupational Health Psychology, 15(1),* 17–28. DOI: 10.1037/a0016998
9. Avey J., Wernsing T. S., Luthans F. (2008). Can Positive Employees Help Positive Organizational Change? Impact of Psychological Capital and Emotions on Relevant Attitudes and Behaviors. *The Journal of Applied Behavioral Science, 44(1),* 48–70. doi 10.1177/0021886307311470
10. Avis N. E., Assmann S. F., Kravitz H. M., Ganz P. A., Ory M, (2004). Quality of life in diverse groups of midlife women: Assessing the influence of menopause, health status and psychosocial and demographic factors. *Quality of Life Research, 13,* 933–946.
11. Axtell C. M., Holman D. J., Unsworth K. L., Wall T. D., Waterson P. E. (2000). Shopfloor innovation: facilitating the suggestion and implementation of ideas. *Journal of Occupational Health Psychology, 73,* 265–285.
12. Bagdonas A., Liniauskaitė A., Kairys A., Pakalniškienė A. (2013). Lietuviškosios psichologinės gerovės skalės struktūra: suaugusiųjų imties analizė. *Sveikatos mokslai, 13,* 58–65.

13. Bagdonas A., Liniauskaitė A., Urbanavičiūtė I., Girdzijauskienė S., Kairys A. (2012). Lietuviškoji psichologinės gerovės skalė: struktūros paieškos studentų imtyje. *Psichologija, 45*, 22–41.
14. Bakker A. B., Schaufeli W. B. (2000). Burnout Contagion Processes Among Teachers. *Journal of Applied Social Psychology, 3(11),* 2289–2308.
15. Balmforth K., Gardner D. (2006). Conflict and Facilitation between Work and Family: Realizing the Outcomes for Organizations. *New Zealand Journal of Psychology, 35(2),* 69–76.
16. Bambra C. L., Whitehead M. M., Sowden A. J., Akers J., Petticrew M. P. (2008). Shifting Schedules The Health Effects of Reorganizing Shift Work. *American Journal of Preventive Medicine, 34(5),* 427–434.
17. Bandura A., Locke E. A. (2003). Negative Self – Efficacy and Goal Effects Revisited. *Journal of Applied Psychology, 88(1),* 87–99. DOI: 10.1037/0021-9010.88.1.87
18. Barnett R. C., Hyde J. S. (2001). Women, Men, Work, and Family. *American Psychologist, 56(11),* 781–796. DO1: 10.1037//0003-066X.56.10.781.
19. Baruch G. K., Beiner L., Barnett R. C. (1987). Women and gender in research on work and family stress. *American psychologist, 42(2).* 130–136.
20. Baumeister, R., & Leary, M. (1995). The need to belong: Desire for interpersonal attachments as a fundamental human motivation. *Psychological Bulletin, 117,* 497–529.
21. Beatty, C. A. (1996). The stress of managerial and professional women: Is the price too high? *Journal of Organizational Behavior, 17,* 233–251.
22. Bell A. S., Rajendran D., Theiler S. (2012). Job stress, wellbeing and work – life balance of academics. *Electronic Journal of Applied Psychology. 8(1),* 25–37.
23. Beniūlienė J. (2009). Fizinę negalią turinčių asmenų psichologinės gerovės bei socialinės paramos sąsajos. Magistro darbas. VDU, 2009.
24. Berg P., Frost A. C. (2005). Dignity at Work for Low Wage, Low Skill Service Workers. *Relations industrielles / industrial relations, 60(4),* 657–682.
25. Bolger N., DeLongis A., Kessler R. C., Wethingto E. (1989). The contagion of stress across multiple role. *Journal of marriage and the family, 51,* 175–183.
26. Borrell, C., Muntaner, C., Benach, J., & Artazcoz, L. (2004). Social class and self – reported health status among men and women: What is the role of work organisation, household material standards and household labour? *Social Science & Medicine, 58(10),* 869–1887.
27. Britt T.W., Adler A. B., Bartone P. T. (2001). Deriving Benefits From Stressful Events: The Role of Engagement in Meaningful Work and Hardiness. *Journal of Occupational Health Psychology, 6(1),* 53–63.

28. Brummelhuis L. L. T. , Hoeven C. L. T., De Jong M. D. T., Peper, B. (2013). Exploring the linkage between the home domain and absence from work: Health, motivation, or both? *Journal of Organizational Behavior, 34,* 273–290.
29. Bumpus M. F., Crouter A. C., McHale S. M. (1999). Work demands of dual – earner couples: implications for parents‘ knowledge about children‘s daily live in middle childhood. *Journal of marriage and the family, 61,* 465–475.
30. C. J. C. Ahrens, Ryff C. D. (2006). Multiple Roles and Well – being: Sociodemographic and Psychological Moderators. *Sex roles., 55,* 801–815. DOI 10.1007/s11199-006-9134-8.
31. Carver C. S., Smith R. G., Antoni M. H., Petronis V. M., Weiss S., Derhagopian R. (2005). Optimistic Personality and Psychosocial Well – Being During Treatment Predict Psychosocial Well – Being Among Long – Term Survivors of Breast Cancer. *Health Psychology, 24(5),* 508–516. DOI: 10.1037/0278-6133.24.5.508.
32. Cheung F., Tang C. S., Tang S. (2011). Psychological Capital as a Moderator Between Emotional Labor, Burnout, and Job Satisfaction Among School Teachers in China. *International Journal of Stress Management, 18(4),* 348–371. DOI: 10.1037/a0025787.
33. Chundhry A. A., Malik I., Ahmad I. (2011). Examining the Relationship of Work – Life Conflict and Employee Performance (A Case from NADRA Pakistan). *International Journal of Business and Management, 6(10),* 170–177. doi:10.5539/ijbm.v6n10p170.
34. Clark M. S., Grote N. K. (1998). Why aren‘t indices of relationship costs always negatively related to indices of relationship quality? *Personality and social psychology review. 2(1).* 2–17.
35. Coyne J. C., Downey G. (1991). Social factors and psychopathology: stress, social support, and coping processes. *Annual review of psychology. 42(1).* 401–425.
36. Cole K. D., Daly A., Mak A. (2007). Good for the Soul: The Relationship between Work, Wellbeing, and Psychological Capital. *The Journal of Socio – Economics, 38(3),* 464–474. doi:10.1016/j.socec.2008.10.004.
37. Coltrane S. (2000). Research on household labor: modeling and measuring the social embeddedness of the routine family work. *Journal of marriange and the family, 2,* 1208–1233.
38. Crouter A. C., Helms – Erikson H., Updegraff K., Mchale S. M. (1999). Conditions Underlying Parents’ Knowledge about Children’s Daily Lives in Middle Childhood: Between – and Within – Family Comparisons. *Child Development, 70(1),* 246–259.
39. Croutern A. C., Perry – Jenkins M., Huston T. L., Crawford D. W. (1989). The Influence of Work – Induced Psychological States on Behavior at Home. *Basic and applied social psychology, 10(3),* 273–292.

40. Culberston S. S., Fullagar C. J., Mills M. J. (2010). Feeling Good and Doing Great: The Relationship Between Psychological Capital and Well – Being. *Journal of Occupational Health Psychology, 15(4),* 421–433. DOI: 10.1037/a0020720.
41. Danner D. D., Snowdon D. A., Friesen W. F. (2001). Positive Emotions in Early Life and Longevity: Findings from the Nun Study. *Journal of Personality and Social Psychology, 8(5),* 804–813. DOI: 10.1037//0022-3514.80.5.804.
42. Davidson C. L., Wingate L. R., Rasmussen K. A., Slish M. L. (2009), Hope as a Predictor of Interpersonal Suicide Risk. *Suicide and Life – Threatening Behavior 39(5),* 499–507.
43. Denier E. (2000). Subjective well – being: The science of happiness and a proposal for national index. *American psychologist, 55(1),* 34–43. DOI: 10.1037//0003-066X.55.1.34.
44. Diener E., Fujita F. (1995). Resources, Personal Strivings, and Subjective Well – Being: A Nomothetic and Idiographic Approach. *Journal of Personality and Social Psychology, 68 (5),* 926–935.
45. Diener E., Lucas R. E., Oishi S. (2009). Subjective well – being: the science of happiness and life satisfaction. In S. J. Lopez, C.R. Snyder (eds), *The Oxford Handbook of Positive Psychology* (2 ed., pp. 63–73). DOI: 10.1093/oxfordhb/9780195187243.013.0017.
46. Diener E., Ng W., Harter J., Arora R. (2010). Wealth and Happiness Across the World: Material Prosperity Predicts Life Evaluation, Whereas Psychosocial Prosperity Predicts Positive Feeling. *Journal of Personality and Social Psychology, 99(1),* 52–61. DOI: 10.1037/a0018066.
47. Diener E., Suh E. M., Lucas R. E., Smith H. L. (1999). Subjective Well – Being: Three Decades of Progress. *Psychological Bulletin, 125(2),* 276–302.
48. Diener, E., & Seligman, E. (2002). Very happy people. *Psychological Science, 13(1),* 81–84.
49. Dikkers J. S. E., Geaurts S. A. E., Kinnunen U., Kompier M. A. J., Taris T. W. (2007). Crossover between work and home in dyadic partner relationships. *Scandinavian Journal of Psychology, 48,* 529–538. DOI: 10.1111/j.1467-9450.2007.00580.x.
50. Diržytė A., Patapas A., Smalskys V., Udavičiūtė V. (2013). Relationship between Organizational Commitment, Job Satisfaction, and Positive Psychological Capital in Lithuanian Organizations. *International Journal of Business and Social Science, 4(12),* 115–122.
51. Emslie C., Hunt K., Macintyre S. (2004). Gender, Work – Home Conflict, and Morbidity Amongst White – Collar Bank Employees in the United Kingdom. *International Journal of Behavioral Medicine, 11(3),* 127–134.
52. Europos paktas dėl psichinės sveikatos ir gerovės. Briuselis: 2008, prieiga per internetą: http://ec.europa.eu/health/mental_health/docs/mhpact_lt.pdf

53. Felstead, A., Jewson, N., Phizacklea, A., Walters, S. (2002). Opportunities to work at home in the context of work – life balance. *Human Resource Management Journal, 12(1),* 54–76. http://dx.doi.org/10.1111/j.1748-8583.2002.tb00057.x

54. Ferris P. A., Sinclair, C., Kline T. J. (2005). It Takes Two to Tango: Personal and Organizational Resilience as Predictors of Strain and Cardiovascular Disease Risk in a Work Sample. *Journal of Occupational Health Psychology, 10(3),* 225–238. DOI: 10.1037/1076-8998.10.3.225.

55. Fincham F. D., Beach S. R. (1999). Conflict in marriage: implications for working with couples. *Annual review of psychology. 50(3).* 47–77.

56. Finkenauer C., Engels R. C., Branje S. J., Meeus W. (2004). Disclosure and relationship satisfaction in families. *Journal of marriage and family, 66(1),* 195–209.

57.Floro M. S., Pichetpongsa A. (2010). Gender, work intensity, and Well – being of thai home – based workers. *Feminist economics, 16(3),* 5–44. Doi: 10.1080/13545701.2010.499657.

58. Flowers B. J., Olson. D. H. ENRICH marital satisfaction scale: a brief research and clinical tool. *Journal of family psychology. 7(2),* 176–185.

59. Fordyce M. W. (1988). The Happiness Measures: A Sixty Second Index of Emotional Well – Being and Mental Health. *Social Indicators Research, 20(4),* 355–381. DOI 10.1007/BF00302333.

60. Foster, E. K. Research on gossip: Taxonomy, methods, and future directions. *Review of General Psychology, 2004,* 8, 78–99.

61. Fouche C., Martinadale K. (2011). Work–Life Balance: Practitioner Well – Being in the Social Work Education Curriculum. *Social Work Education, 30(6),* 675–685. DOI: 10.1080/02615479.2011.586566.

62. Frankenhaeuser M., Lundberg U., Fredrikson M., Melin B., Tuomisto M., Mystere A. L., Headman M., Bergman – Losman B., Wallis L. (1989). Stress on and off the job as related to sex and occupational status in white – collar workers. *Journal of organizational behavior, 10,* 321–346.

63. Frese M., Zapf D.(1994). Action as the core of the psychology: a german approach. In H. C. Triandis, N. D. Dunnette, L. M. Houg (Eds.), *Handbook of industrial and organizational psychology* (2d ed., pp. 272–339). Palo Alto, CA: Consulting psychologist press.

64. Frone M. R., Russell M., Cooper M. L. (1992). Antecedents and outcomes of work – family conflict: testing a model of the work – family interface. *Journal of applied psychology, 77(1*), 65–78.

65. Frone M. R., Russell M., Cooper M. L. (1993). Relationship of work – family conflict, gender, and alcohol expectancies to alcohol use/abuse. *Journal of organizational behavior, 14,* 545–558.
66. Gallagher E. N., Vella – Brodrick D. A. (2008). Social support and emotional intelligence as predictors of subjective well – being. *Personality and Individual Differences, 44,* 1551–1561. doi:10.1016/j.paid.2008.01.011.
67. Glass J., Fujimoto T. (1994). Housework, paid work, and depression among husbands and wives. *Journal of health and social behavior, 35,* 179–191.
68. Gore S. (1978). The effect of social support in moderating the health consequences of unemployment. *Journal of Health and Social Behavior, 19,* 157 – 165.
69. Grant – Vallone E. J., Donaldson S. I. (2001). Consequences of work-family conflict on employee well – being over time. *Work & stress, 15(3),* 214–226. DOI: 10.1080/02678370110066544.
70. Greeff A. P., De Bruyne T. (2000). Conflicts management style and marital satisfaction. *Journal of sex and marital therapy, 26(4),* 321–334. Doi: 10.1080/009262300438724.
71. Greenglass E. R., Burke R. J. (1988). Work and Family Precursors of Burnout in Teachers: Sex Differences. *Sex roles, 18(3/4),* 215–229.
72. Greenhaus J. H., Bedeian A. G., Mossholder K. W. (1987). Work experience, jo performance, and feelings of personal and family well – being. *Journal of vocational behavior, 31,* 200–215.
73. Greenhaus J. H., Beutell N. (1985). Sources of Conflict Between Work and Family Roles. *Academy of management Revieiw, 10(1*), 76–88.
74. Greenhaus J. H., Collins K. M., Shaw J. D. (2003). The relation between work–family balance and quality of life. *Journal of Vocational Behavior, 63,* 510–531. doi:10.1016/S0001-8791(02)00042-8.
75. Greenhaus J. H., Powell G. N. (2006). When work and family are allies: a theory of work – family enrichment. *Academy of Management Review, 31(1), 72–92.*
76. Greenhaus. H., Kopelman, R. E. (1981).Conflict between work and non – work roles: Implications for the career planning process. *Human resource planning, 4(1),* 1–10.
77. Gropel P., Kuhl J. (2009). Work–life balance and subjective well – being: The mediating role of need fulfilment. *British Journal of Psychology, 100,* 365–375. DOI:10.1348/000712608X337797.
78. Grzywacz J. G., Marks N. F. (2000). Reconceptualizing the Work – Family Interface: An Ecological Perspective on the Correlates of Positive and Negative Spillover Between Work

and Family. *Journal of Occupational Health Psychology, 5(1),* 111–126. DO1: I0.1037//I076-8998.5.1.11I

79. Gutek B. A., Searle S., Klepa L. (1991). Rational Versus Gender Role Explanations for Work – Family Conflict. *Journal of Applied Psychology, 76(4).* 560–568.
80. Hackman J. R., Oldham G. R. (1976). Motivation through the Design of Work: Test of a Theory. *Organizational behavior and human performance, 16,* 250–279.
81. Halpern D. F. (2005). How time – flexible work policies can reduce stress , improve health, and save money. *Stress and Health, 21,* 157–168. DOI: 10.1002/smi.1049.
82. Hanson G. C., Hammer L. B., Colton C. L. (2006). Development and Validation of a Multidimensional Scale of Perceived Work–Family Positive Spillover. *Journal of Occupational Health Psychology, 11(3),* 249–265.
83. Harrington J. M. (2001). Health effects of shift work and extended hours of work. *Occupational and environmental medicine, 58,* 68–72. doi:10.1136/oem.58.1.68.
84. Helliwell J. F., Huang H. (2010). How's the job? Well – being and social capital in the workplace. *Industrial And Labor Relations Review, 63(2),* 205–227.
85. Helliwell J. F., Putnam R. D. (2004). The social context of well – being. Philosophical *Transactions of the Royal Society B: Biological Sciences, 359,* 1435–1446. doi:10.1098/rstb.2004.1522.
86. Hill E. J., Hawkins A. J., Ferris M., Weitzman M. (2001). Finding an extra day a week: the positive influence of perceived job flexibility on work and family life balance. *Family relations, 50(1),* 49–58.
87. Hill, E. J., Hawkins, A. J., Martinson, V., & Ferris, M. (2003). Studying "working fathers": Comparing fathers' and mothers' work – family conflict, fit and adaptive strategies in a global high – tech company. *Fathering, 7,* 239–261.
88. House J. S., Landis K. R., Umberson D. (1988). Social relationship and health. *Science. 241(4865).* 540–545. Doi: 10.1177/002214651038350.1.
89. Iacovou S. (2009). Are well – being, health and happiness appropriate goals for existential therapists? *Existential analysis, 20(2),* 262–275.
90. Yavas U, Babakus E, Karatepe O. M. (2008). Attitudinal and behavioral consequences of work – family conflict and family – work conflict. Does gender matter*? International Journal of Service Industry Management, 19(1),* 7–31.
91. Youssef C. M., Luthans F. (2006). Positive Organizational Behavior in the Workplace: The Impact of Hope, Optimism, and Resilience. *Journal of Management, 33(5),* 774 – 800. doi: 10.1177/0149206307305562.

92. Jackson, P. B. (1997). Role occupancy and minority mental health. *Journal of Health and Social Behavior, 38,* 237–255.
93. Jang S. J. (2009). The Relationships of Flexible Work Schedules, Workplace Support, Supervisory Support, Work – Life Balance, and the Well – Being of Working Parents. *Journal of Social Service Research, 35,* 93–104. DOI: 10.1080/01488370802678561.
94. Judge T. A., Locke E. A., Durham C. C., Kluger A. N. (1998). Dispositional Effects on Job and Life Satisfaction: The Role of Core Evaluations. *Journal of Applied Psychology, 38(1),* 17–34.
95. Kairys A., Bagdonas A., Liniauskaitė A., Pakalniškienė V. (2013). Lietuvos gyventojų reprezentatyvios imties psichologinės gerovės struktūra. *Psichologija, 48,* 7–19.
96. Kaplan G. A., Shema S. J., Leite C. M. A. (2008). Socioeconomic Determinants of Psychological Well – Being: The Role of Income, Income Change, and Income Sources during the Course of 29 Years. *Annals of Epidemiology, 18(7),* 531–537.
97. Keyes C. L. Promoting and Protecting Mental Health as Flourishing (2007). *American Psychologist, 62(2).* 95–108. DOI: 10.1037/0003-066X.62.2.95.
98. Keyes C. L., Shmotkin D., Ryff C. D. (2002). Optimizing Well – Being: The Empirical Encounter of Two Traditions. *Journal of Personality and Social Psychology, 82(6),* 1007–1022. DOI: 10.1037//0022-3514.82.6.1007.
99. Kim H. Y. (2013). Statistical notes for clinical researchers: assessing normal distribution (2) using skewness and kurtosis. *Restorative dentistry and endodontics. 38(1).* 52 – 54. Doi: 10.5395/rde.2013.38.1.52
100. Kinman, G. (2008). Work stressors, health and sense of coherence in UK academic employees. *Educational Psychology: An International Journal of Experimental Educational Psychology, 28(7),* 823–835. doi: 10.1080/01443410802366298.
101. Kossek E. E., Ozeki C. (1998). Work – Family Conflict, Policies, and the Job – Life Satisfaction Relationship: A Review and Directions for Organizational Behavior – Human Resources Research. *Journal of applied psychology, 83(2),* 139–149.
102. Larson M., Luthans F. (2006). Potential Added Value of Psychological Capital in Predicting Work Attitudes. *Journal of Leadership and Organizational Studies, 13(2).* 75–92.
103. Lemme B., H. (2003). *Suaugusiojo raida*. Poligrafija ir informatika, 2003.
104. Lewis S., Cooper C. L. (1995). Balancing the work/ home interface: a European perspective. *Human resource and management review, 5(4),* 289–305.
105. Lewis S., Rapoport R., Gambles R. (2003) Reflections on the integration of paid work and the rest of life. *Journal of Managerial Psychology, 18,* 824–841.

106. Li B., Ma H., Guo Y., Xu F., Yu F., Zhou Z. (2014). Positive psychological capital: a new approach to social support and subjective well – being. *Social behavior and personality, 42(1),* 135–144. DOI**:**http://dx.doi.org/10.2224/sbp.2014.42.1.135.

107. Lincoln K. D. (2000). Social Support, Negative Social Interactions, and Psychological Well – Being. *Social Service Review, 74(2),* 231–252.

108. Lindberg L. D. (1996). Women‘s decision about breastfeeding and maternal employment. *Journal of marriage and the falimy, 58,* 239–251.

109. Liniauskaitė A., Kairys A., Urbanavičiūtė I., Bagdonas A., Pakalniškienė V. (2012). Suaugusiųjų psichologinės gerovės sąsajos su socialiniais ir demografiniais kintamaisiais. *Tiltai, 3,* 35–53.

110. Luthans F. (2002). The need for and meaning of positive organizational behavior. *Journal of organizational behavior, 23,* 695–706.

111. Luthans F., Avey J. B., Avolio B. J., Norman M. N., Combs G. M. (2006). Psychological capital development: toward a micro – intervention. *Journal of Organizational Behaviour, 27,* 387–393. DOI: 10.1002/job.373.

112. Luthans F., Avolio B. J., Avey J. B., Norman S. M. (2007). Positive psychological capital: measurement and relationship with performance and satisfaction. *Personnel psychology, 60,* 541–572.

113. Luthans F., Norman S. M., Avolio B. J., Avey J. B. (2008). The Mediating Role of Psychological Capital in the Supportive Organizational Climate–Employee *Journal of Organizational Behavior, 29,* 219–238. doi: 10.1002/job.507.

114. Luthans, F.,Youssef, C. M. (2007). Emerging positive organizational behavior. *Journal of Management, 33,* 321–349.

115. Luthans, F.; Youssef, C. M.; Sweetman, D. S.; Harms, P. D. (2013). Meeting the leadership challenge of employee well – being through relationship PsyCap and health PsyCap. *Journal of leadership & organizational studies, 21,* 118–133.

116. Malik M. I., Saleem F., Ahmad M.(2010). Work – Life Balance and Job Satisfaction Among Doctors in Pakistan. *South Asian journal of management, 17(2),* 112–123.

117. Marks S. R. (1977). Multiple roles and role strain: some notes on human energy, time and commitment. *American Sociological Review, 42,* 921–936.

118. Marks S. R. , MacDermind S. M. (1996). Multiple role and the self: theory of role balance. *Journal of marriage and the family, 58,* 417 – 432.

119. Martin A., O‘Donohue W., Dawkins S. (2011). Psychological capital at the individual and team level: Implications for job satisfaction and turnover intentions of emergency services volunteers. The 25th Australian & New Zealand Academy of Management Conference paper.

120. Mauno S., Kinnunen U., Ruokolainen M. (2006). Exploring work– and organization–based resources as moderators between work – family conflict, well – being, and job attitudes. *Work and stress, 20(3),* 210–233. DOI: 10.1080/02678370600999969.

121. McGuire D., McLaren L. (2009). The Impact of Physical Environment on Employee Commitment in Call Centres: The Mediating Role of Employee Well – Being. *Team performance management, 15, (1/2),* 35–48.

122. McNall L. A., Nicklin J. M., Masuda A. D. (2010). A meta – analytic review of the consequences associated with work – family enrichment. *Journal of business and psychology, 25(3),* 381–396. DOI: 10.1007/s10869-009-9141-1.

123. Meier L. L., Semmer N. K., Elfering A., Jocobshagen N. (2008). The Double Meaning of Control: Three – Way Interactions Between Internal Resources, Job Control, and Stressors at Work. *Journal of Occupational Health Psychology, 13(3),* 244–258. DOI: 10.1037/1076-8998.13.3.244.

124. Moradi S., Nima A. A., Ricciardi M. R., Archer T. Garcia D. (2014). Exercise, character strengths, well – being, and learning climate in the prediction of performance over a 6– month period at a call center. *Frontiers in psychology, 5,* 1–11. doi: 10.3389/fpsyg.2014.00497.

125. Munir F., Nielsen K., Garde A. H., Albertsen K., Carneiro I. G. (2012). Mediating the effects of work – life conflict between transformational leadership and health – care workers job satisfaction and psychological well – being. *Journal of Nursing Management, 20,* 512–521.

126. Mušura A., Koričan M., Krajnovic S. (2013). Work – life and life – work conflicting croatian companies: some perspectives. *International journal of organization theory and behavior, 16(1),* 42–67.

127. Naithani P. (2010). Overview of Work – Life Balance Discourse and Its Relevance in Current Economic Scenario. *Asian Social Science, 6(6*), 148–155.

128. Navaitis G. (1991). *Lietuvos šeima: psichoterapinis aspektas*. Vilnius: Tyto alba.

129. Nel J., Koekemoer E., Nel J. A. (2012). Home Characteristics, Nonwork – Work Role Demands Effects on the Well – Being of Dual – Earner Parents. *Journal of Psychology in Africa, 22(2),* 209–220.

130. Netemeyer, R.G., Maxham, J.G. and Pullig, C. (2005). Conflicts in the work – family interface: links to job stress, customer service employee performance, and customer purchase intent. *Journal of Marketing, 69,* 130 – 43.

131. Noor N. M. (2003). Work– and family– related variables, work – family conflict and women's well – being: some observations. *Community, Work & Family, 6(3),* 297–319. DOI: 1080/1366880032000143474.

132. Noor N. M. (2004). Work – Family Conflict, Work– and Family– Role Salience, and Women's Well – Being. *The Journal of Social Psychology, 144(4),* 389–405.
133. Norman S. M., Avolio B. J., Luthans F. (2010). The impact of positivity and transparency on trust in leaders and their perceived effectiveness. *The Leadership Quarterly, 2*, 350–364. doi:10.1016/j.leaqua.2010.03.002.
134. Odle – Dusseau H. N., Britt T. W., Bobko P. (2012). Work – Family Balance, Well – Being, and Organizational Outcomes: Investigating Actual Versus Desired Work/Family Time Discrepancies. *Journal of Business and Psychology, 27(3*), 331–343.
135. Okun, M., Stock, W., Haring, M., & Witter, R. (1984). The social activity/subjective well – being relation: A quantitative synthesis. *Research on Aging, 6*, 45–65.
136. Paden S. L., Buehler C. (1995). Coping with the dual – income lifestyle. *Journal of marriage and the family, 57,* 101–110.
137. Pallant J. SPSS Survival manual: *A step by step guide to data analysis using SPSS for Windows* (3rd ed.). Berkshire: Open University Press, 2007.
138. Parasuraman S., Greenhaus J. H., Granrose C. S. (1992). Role stressors, social support, and well – being among two – career couples. *Journal of organizational behavior, 13,* 339–356.
139. Parent – Thirion A., Vermeylen G., van Houten G., Lyly – Yrjänäinen M., Biletta I., Cabrita J., Niedhammer I. (2012). Eurofound project: Fifth European Working Conditions Survey. Publications Office of the European Union, Luxembourg. doi:10.2806/34660.
140. Pawlowski, T., Downward, P., Rasciute, S. (2011). Subjective well – being in European countries – on the age – specific impact of physical activity. *European Reviews of Aging & Physical Activity, 8*, 93–102.
141. Peterson C. (2000). Future of the optimism. *American psychologist, 55(1),* 44–55.
142. Pilkauskaitė Valickienė R., Valickas A. ir Sinkievič B. (2007). Darbuotojų ketinimo keisti darbą ir pasitenkinimo darbu sąsajos lietuvoje. *Socialinis darbas, 6(2),* 115–123.
143. Pina – Watson B., Jimenez N., Ojeda L. (2014). Self – Construal, Career Decision Self – Efficacy, and Perceived Barriers Predict Mexican American Women's Life Satisfaction. *The Career Development Quarterly, 62,* 210–223. DOI: 10.1002/j.2161-0045.2014.00080.x.
144. Pittman J. F., Solheim C. A., Blanchard D. (1996). Stress as a driver of the allocation of housework. *Journal of marriage and the family, 58,* 456–468.
145. Polatci S., Akdogan A. (2014). Psychological Capital and Performance: The Mediating Role of Work Family Spillover and Psychological Well – Being. *Business and Economics Research Journal, 5(1),* 1–15.

146. Pryce J., Albersten K., Nielsen K. (2006). Evaluation of an open – rota system in a Danish psychiatric hospital: a mechanism for improving job satisfaction and work – life balance. *Journal of Nursing Management, 14,* 282–288.
147. Repetti R. L., Wood J. (1997). Effects of Daily Stress at Work on Mothers' Interactions With Preschoolers. *Journal of Family Psychology, 11(1),* 90–108.
148. Repetti, R. L. (1989). Effects of daily workload on subsequent behavior during marital interaction: The roles of social withdrawal and spouse support. *Journal of Personality and Social Psychology, 57,* 651–659.
149. Ryan R. M., Deci E. L. (2001). On happiness and human potentials: A Review of Research on Hedonic and eudaimonic well – being. *Annual Review of Psychology, 52,* 141–66.
150. Ryff C. D., Lee C., Keyes M. (1995). The structure of psychological well – being revisited. *Journal of personality and social psychology, 69(4),* 719–727.
151. Ryff, C. D. (1995). Psychological Well – Being in Adult Life. *Current Directions in Psychological Science, 4(4),* 99–104.
152. Sabaitytė E. (2014). Pozityvaus Psichologinio Kapitalo Ir Subjektyvios Gerovės Komponentų Ryšys: Sisteminė Literatūros Analizė. *Socialinis Darbas, 13(2),* 221–233.
153. Schreuder K. J., Roelen C. A. M., Koopmans P. C., Groothoff J. W. (2008). Job demands and health complaints in white and blue collar workers. *Work, 31(4),* 425–432.
154. Simon R. W. (1997). The Meanings Individuals Attach to Role Identities and Their Implications for Mental Health. *Journal of Health and Social Behavior, 38,* 256–274.
155. Synder C. R., Sympson S. C., Ybasco F. C., Borders T. F., Babyak M. A., Higgins R. L. (1996). Development and Validation of the State Hope Scale. *Journal of Personality and Social Psychology, 70(2),* 321–335.
156. Syrek C., Bauer – Emmel C., Antoni C., Klusemann J. (2011). Entwicklung und Validierung der Trierer Kurzskala zur Messung von Work – Life Balance (TKS – WLB). *Diagnostica, 57(3),* 134–145. doi: 10.1026/0012-1924/a000044
157. Siu O. L. (2013). Psychological Capital, Work Well – Being, and Work – Life Balance Among Chinese Employees A Cross – Lagged Analysis. *Journal of Personnel Psychology, 12(4),* 170–181. DOI: 10.1027/1866-5888/a000092.
158. Snyder C. R., Lehman K. A., Kluck B., Monsson Y. (2006). Hope for Rehabilitation and Vice Versa. *Rehabilitation Psycholog, 51(2),* 89–112. DOI: 10.1037/0090-5550.51.2.89.
159. Sok J., Blomme R., Tromp D. (2014). Positive and Negative Spillover from Work to Home: The Role of Organizational Culture and Supportive Arrangements. *British Journal of Management, 25,* 456–472. DOI: 10.1111/1467-8551.12058

160. Stewart W., Barling J. (1996). Fathers‘ work experience effects children‘s behaviors via job – related affect and parenting behaviors. *Journal of organizational behavior, 17*, 221–232.
161. Tausig M., Fenwick R. (2003). Unbinding Time: Alternate Work Schedules and Work – Life Balance. *Journal of Family and Economic Issues, 22(2),* 101–119.
162. Thois P. (1983). Multiple identities and psychological well – being: a reformulation and test of the social isolation hypothesis. *American Sociological Review, 34(12),* 174–187. doi: 10.1177/0146167208324629.
163. Thomas L. T., Ganster D. C. (1995). Impact of Family – Supportive Work Variables on Work – Family Conflict and Strain: A Control Perspective. *Journal of Applied Psychology, 80(1),* 6–15.
164. Thompson C. A., Prottas S. J. (2005). Relationships Among Organizational Family Support, Job Autonomy, Perceived Control, and Employee Well – Being. *Journal of Occupational Health Psychology, 10(4),* 100–118. DOI: 10.1037/1076-8998.10.4.100.
165. Tripathi P. (2011). Employee well – being: role of psychological capital. *Amity journal of applied psychology, 2(1),* 18–22.
166. Vaitkevičius R., Saugardienė A. *Psichologinių tyrimų duomenų analizė*. Kaunas: VDU leidykla, 2010.
167. Valcour, M. (2007). Work – based resources as moderators of the relationship between work hours and satisfaction with work – family balance. *Journal of Applied Psychology , 92,* 1–12.
168. Van Steenbergen E. F., Ellemers N., Haslam S. A., Urlings F. (2008). There is nothing either good or bad but thinking makes it so: Informational support and cognitive appraisal of the work–family interface. *Journal of Occupational and Organizational Psychology, 81,* 349–367. DOI:10.1348/096317908X312669.
169. Voydanoff P. (2005). Toward a Conceptualization of Perceived Work – Family Fit and Balance: A Demands and Resources. *Journal of Marriage and Family, 67(4),* 822–836.
170. Wang Y., Chang Y., Fu J., Wang L. (2012). Work – family conflict and burnout among Chinese female nurses: the mediating effect of psychological capital. *Public Health, 12,* 1–8. doi: 10.1186/1471-2458-12-915.
171. Waterman S. A., Schwartz S. J., Zamboanga B. L., Ravert R. D., Williams M. K., Agocha V. B., Kim S. Y., Donnellan M. B. (2010). The Questionnaire for Eudaimonic Well – Being: Psychometric properties, demographic comparisons, and evidence of validity. *Journal of positive psychology, 5(1),* 41–61. http://dx.doi.org/10.1080/17439760903435208.

172. Waters L. E., Moore K. A. (2002). Predicting self – esteem during unemployment: the effect of gender, financial deprivation, alternate roles, and social support. *Journal of employment counseling*, *39*, 171–189.

173. Westman M., Etzion D. (1995). Crossover of stress, strain and resources from one spouse to another. *Journal of organizational behavior*, *16*, 169–181.

174. Whisman M. A. (2001). Marital adjustment and outcome following treatments for depression. *Journal of consulting and clinical psychology. 69(1),* 125–129. Doi: I0.1037//0022-006X.69.1.125.

175. Williams S., Cooper C. L. (1998). Measuring Occupational Stress: Development of the Pressure Management Indicator. *Journal of Occupational Health Psychology, 3(4),* 306–321.

176. Winkler E., Busch C., Clasen J., Vowinkel J. (2014). Leadership behavior as a health – promoting resource for workers in low – skilled jobs and the moderating role of power distance orientation. *German Journal of Research in Human Resource Management, 28(1–2*), 96–116. DOI 10.1688/ZfP-2014-01-Winkler.

177. Wolfe B., Haveman R. (1983). Time allocation, market work, and changes in female health. *The American Economic Review*, *73(2),* 134–139.

178. Wright T. A., Cropanzano R. (2000). Psychological well – being and job satisfaction as a predictor of job performance. *Occupational health psychology, 5(1),* 84–94.

179. Wrigth T. A., Bonett D. G., Sweeney D. A. (1993). Mental health and work performance: Results of a longitudinal field study. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, *66*, 277–284.

180. Wu H., Chi T. S., Chen L., Lie W., Y. P. Jin (2010). Occupational stress among hospital nurses: cross – sectional survey. *Journal of advanced nursing, 66(3),* 627–634. DOI**:** 10.1111/j.1365-2648.2009.05203.x.

SANTRAUKA

Psichologinio kapitalo, gerovės ir darbo – šeimos balanso sąsajos

Šio darbo tikslas − nustatyti ryšius tarp individo juntamos psichologinės gerovės, darbo – šeimos balanso bei psichologinio kapitalo. Tiriamųjų imtį sudarė 18 – 60 metų Lietuvoje dirbantys ir romantinius santykius palaikantys asmenys (N = 224). Darbe buvo naudoti trys instrumentai: Lietuviškoji psichologinės gerovės skalė (LPGS – S), darbo – gyvenimo balanso skalės trumpoji versija ir psichologinio kapitalo klausimynas (PCQ – 24). Nustatyta, jog pasitenkinimo darbu, pragyvenimo lygiu ir viltingumo įverčiai yra aukštesni kvalifikuotų darbuotojų imtyje. Vaikų turintys asmenys yra labiau patenkinti santykiais su artimaisiais. Darbo – šeimos balansas teigiamai susijęs su psichologiniu kapitalu bei psichologinė gerovė, taip pat psichologinis kapitalas teigiamai sąveikauja su psichologine gerove. Rezultatų analizė atskleidė, jog psichologinis kapitalas ir darbo – šeimos balansas kartu geriau prognozuoja psichologinę gerovę negu vien darbo – šeimos balansas.

Raktiniai žodžiai: psichologinis kapitalas, darbo – šeimos balansas, psichologinė gerovė.

SUMMARY

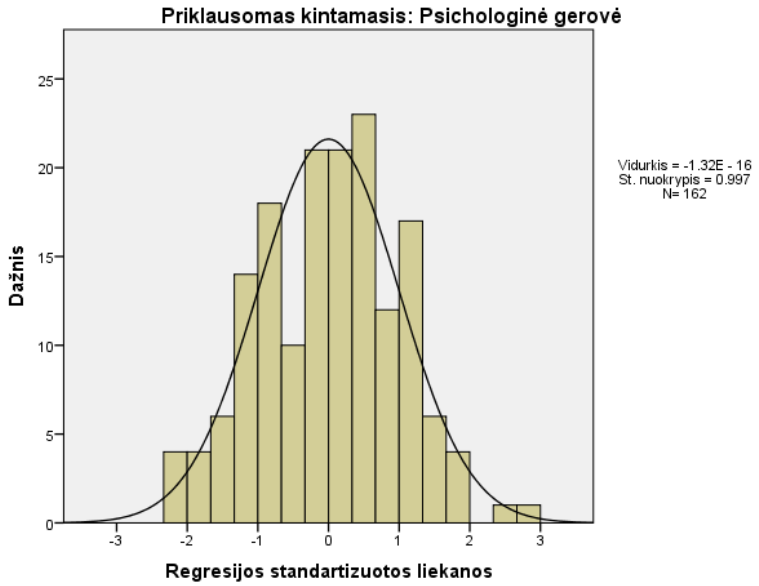
Links between psychological capital, well being and work – family balance

The aim of this paper is to examine the relationship between individual psychological wellbeing, work – family balance and psychological capital. The sample consisted of 224 people, who are currently in a romantic relationship and employed. The age range of the subjects is 18 – 60 years. Participants completed three questionnaires: Lithuanian psychological wellbeing scale (LPGS – S); work – life balance scale and the psychological capital questionnaire (PCQ – 24). The final results revealed that job satisfaction, cost of living and hopefulness are higher in the higher qualification workers sample. People who have children are more satisfied with their relationships with the relatives. Work – family balance is positively related to psychological capital and psychological wellbeing, also psychological capital is positively ated to psychological wellbeing. The analysis of the results showed that the evaluation of both psychological capital and work – family allows predicting the psychological wellbeing more accurately than only the analysis of work – family balance.

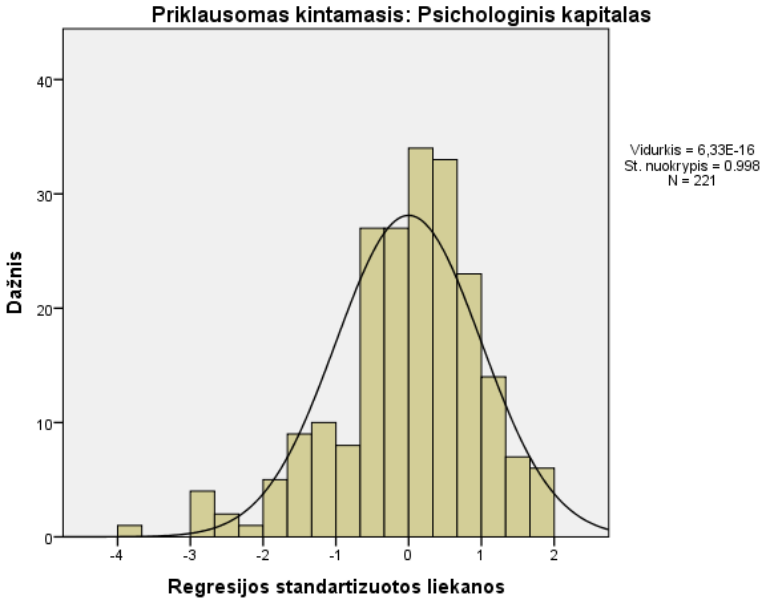
Keywords: psychological capital, work – family balance, psychological wellbeing.

PRIEDAI

1 priedas. Regresijos modelio, kai priklausomas kintamasis – psichologinė gerovė, standartizuotų liekanų histogramos.



1 pav. ***Regresiojs modelio, kai priklausomas kintamasis – psichologinė gerovė, nepriklausomas kintamasis – darbo – šeimos balansas, standartizuotų liekanų histograma.***



2 pav. ***Regresiojs modelio, kai priklausomas kintamasis – psichologinė kapitalas, nepriklausomas kintamasis – darbo – šeimos balansas, standartizuotų liekanų histograma.***

3 priedas. Standartizuotų liekanų nepriklausomumo patikrinimas.

1 lentelė. ***Standartizuotų liekanų nepriklausomumo patikrinimas, kai nepriklausomas kintamasis – darbo – šeimos balansas.***

Priklausomi kintamieji	**Durbin – Watson kriterijus**
Psichologinis kapitalas	1,739
Psichologinė gerovė	1,737

4 priedas. Multikolinearumo patikrinimas (VIF)

2 lentelė. ***Multikolinearumo patikrinimas, kai nepriklausomas kintamasis – darbo – šeimos balansas.***

Priklausomi kintamieji	**Nepriklausomas kintamasis** Darbo – šeimos balansas
Psichologinis kapitalas	1,000
Psichologinė gerovė	1,000