

DARBUOTOJŲ DARBO IR POILSIO BALANSO ĮTAKA PROFESINEI KARJERAI

Rūta Adamonienė, Nijolė Petkevičiūtė, Miglė Kaselytė
Mykolo Riomerios universitetas, Vytauto Didžiojo universitetas
rutadam@mruni.eu, nijole.petkeviciute@vdu.lt, migle.kaselyte@vdu.lt

IVADAS

Aktualumas. Šiuolaikinių organizacijų darbuotojai gerokai dažniau susiduria su nuovargiu, pervargimu ar net perdegimu – darbo ir poilsio disbalanso problema tampa vis didesniu galvos skausmu ne tik jų vadovams, bet ir aukščiausiojo lygio vadovams. Atlikta nemažai tyrimų apie darbo ir poilsio balanso ryšį su darbuotojų pasitenkinimu, jų motyvacija ar lojalumu. Visgi, reikėtų atkreipti dėmesį ir kokią įtaką daro darbo ir poilsio balansas darbuotojų karjerai ir veiklos rezultatams.

Sparčiai vystantis technologijoms ir esant aktyviai darbo rinkai, darbdaviai yra priversti gerokai pasukti galvas, kaip pritraukti specialistus, pasitelkiant įvairias organizacijoje esančias naudas, bet ir kaip sumažinti esamų darbuotojų patiriamą stresą, padedant jiems subalansuoti jų darbinę veiklą su poilsiu ir asmeniniu gyvenimu. Darbo ir poilsio derinimo problema šiuolaikiniame technologijų pasaulyje tampa vis didesne. Anot Powell et. al., tyrimų, nagrinėjančių būtent šią problemą, skaičius gerokai išaugo per paskutinį pusamžį dėl besikeičiančių moters ir vyro vaidmenų šeimoje, darbo aplinkoje, bendruomenėse bei kuriant asmeninę karjerą (Thilagavathy ir Geetha, 2021). Nepaisant didėjančio tyrimų skaičiaus, XXI-ojo amžiaus žmogus vis dar susiduria su iššūkiais – kaip suderinti savo profesinę karjerą su asmeninio gyvenimo poreikiais. Tačiau vis dar nepakankamai tyrimų yra atlikta apie darbo ir poilsio balanso įtaką darbuotojų veiklos rezultatams.

Tyrimo problema - moterų darbo ir poilsio balanso įtaka jų profesinei karjerai.

Tikslas - išsiaiškinti darbo ir poilsio balanso įtaką moterų profesinei karjerai, identifikuojant problemas ir pateikti sprendimo būdą

Uždaviniai:

1. Pristatyti mokslinės literatūros analizę apie darbo ir poilsio balansą bei įtaką profesinei karjerai.
2. Atlikti darbo ir poilsio balanso įtakos moterų profesinei karjerai tyrimą, identifikuoti problemines sritis.
3. Suformuluoti siūlymus problemų sprendimui.

Tyrimo metodai. Mokslinės literatūros analizė, kiekybinis tyrimas (empirinis – anketinė apklausa; gautų tyrimo rezultatų analizė Microsoft Excel ir SPSS programomis bei grafinis duomenų pateikimo būdas.

Teorinės prielaidos

Nepaisant vykstančių tyrimų ir įvairiausių studijų, technologijų vystymuisi įgaunant pagreitį, darbuotojams vis sunkiau seksis išlaikyti „svarstyklių“ stabilumą tarp jų profesinės veiklos bei asmeninio gyvenimo.

Itin svarbus įvykis darbo ir poilsio balanso istorijoje įvyko 1938–aisiais. Jungtinių Amerikos valstijų prezidentas F. D. Ruzveltas pasirašė Sąžiningo darbo standartų aktą (angl. *Fair Labor Standards Act*). Dokumentas paskatino pokyčius – vaikų darbo uždraudimas, nustatytas minimalus valandinio darbo atlygis, viršvalandžių nustatymas bei jų registravimas ir žinoma, 44–ių darbo valandų savaitė, kurios trukmė vėliau buvo pakoreguota į 40–ies po dvejų metų – 1940–aisiais (Khateeb, 2021).

Kiek vėliau, po dvejų dešimtmečių, darbo ir poilsio balanso tyrimų pakilimas prasidėjo, kai tyrimų objektu buvo pasirinktos dirbančios motinos ir šeimos, kuriose pajamas gaudavo du asmenys – turint omenyje didėjantį moterų įsitraukimą į darbo rinką (Katheeb, 2021). Anot Kalliath ir Brough, darbo ir poilsio balansas yra tarsi asmens suvokimas, kad darbinę ir asmeninę veiklas galima derinti tarpusavyje, o tai skatina asmeninį augimą pagal esamus asmeninio gyvenimo prioritetus (Thilagavathy ir Geetha, 2021). Po 1970–ųjų susiformavo nemažai įvairių teorinių koncepcijų, kurios apibrėžia ryšius tarp profesinės veiklos bei asmeninio gyvenimo: pvz. Šalutinio poveikio teorija (angl. *Spillover theory*) – jos pradininkas H. L. Wensky suformulavo 1960-aisiais, o teigiamojo ir neigiamojo šalutinio poveikio koncepcijas pritaikė Zedeck 1992-aisiais. Analizuojant mokslinę literatūrą galima pastebėti, kad daugumoje jų akcentuojamas teigiamas ir neigiamas poveikis (angl. *Positive spillover; Negative spillover*). Šalutinio poveikio teorija yra grindžiama tuo, kad darbo sfera yra plečiama ir nedarbo ir taip pranyksta ribos tarp jų (Khateeb, 2021). Teigiamasis šalutinis poveikis apibrėžia pozityvią patirtį vienoje srityje, kuri lemia pasitenkinimą ir pasiekimus kitoje, pvz., teigiamos patirtys darbinėje sferoje gali turėti teigiamos įtakos asmeniniame gyvenime ir atvirkščiai. Neigiamojo šalutinio poveikio koncepcija teigia, jog tai yra atvirkščias ryšys teigiamajam, pvz., neigiamos patirtys šeimos/nedarbo srityse daro neigiamą įtaką profesinėje srityje.

Konfliktų teorija (angl. *Conflict theory*). Pirmieji šią koncepciją apibrėžė Greenhaus ir Beutell 1985-aisiais. Jie teigia, kad norint išpildyti ar siekti pasiekimų vienoje savo gyvenimo srityje, turi paaukoti kitą sritį. Trumpai tariant, ši teorija paremta supratimu, kad asmeninio gyvenimo ir profesinės srities nėra ir negali būti suderinamos, nes turi skirtingus požūrius, reikalavimus ar normas (Khateeb, 2021). Taip pat vėliau suformuluotos *Ribų*, *Segmentacijos*, *Kompensavimo*, *Išteklių nutekėjimo* ir kitos teorijos.

Beveik visos teorijos apibrėžia ryšius tarp dviejų svarbių sričių asmens gyvenime – darbinės veiklos ir šeimos/asmeninio gyvenimo. Vienos teorijos teigia, kad šios sritys gali veikti teigiamai arba neigiamai viena kitą, pvz., praturtinančioji teorija apibrėžia procesą, kurio metu vienos srities vaidmuo pagerina kitos srities vaidmens kokybę, na, o išteklių nutekėjimo teorija teigia, kad egzistuoja neigiamas ryšys tarp šių sričių ir sumažėjus jau minėtiems aukščiau ištekliams, ji gilinasi tik į tų išteklių panaudojimą, bet ne kodėl tie ištekliai buvo prarasti. Peržvelgus visas paminėtas teorijas galima teigti, kad vienodo požūrio į ryšius / sąveiką tarp asmeninio gyvenimo ir darbinės karjeros ir veiklos nėra.

Anot Iacovoiu (2020), per pastaruosius dvidešimt metų vis daugiau įvairių tyrimų ar mokslinių studijų atskleidė, kad darbuotojų, kurie dirbo ilgas darbo valandas, kiekis gerokai išaugo, na, o tai turėjo įtakos ir sudarė neigiamas pasekmes jų asmeniniam gyvenimui, darbinės veiklos efektyvumui (Iacovoiu, 2020). Pasaulio sveikatos organizacija (2021) teigia, kad dirbančiųjų viršvalandžius ar ilgas darbo valandas tik daugėja, ir tai sudaro jau net 9 proc. visos populiacijos (World Health Organization, 2021).

IŠVADOS IR REKOMENDACIJOS

Atlikto tyrimo rezultatai parodė, kad egzistuoja ryšys tarp moterų darbo ir poilsio balanso bei jų veiklos rezultatų (vertintas teiginys „galėjau efektyviai atlikti savo darbą), t.y., darbo ir poilsio balansas daro įtaką darbuotojų veiklos rezultatams. Vadinasi, darbuotojos, derindamos savo asmeninį gyvenimą su profesine veikla, gali padėti pasiekti geresnius rezultatus, atliekant darbinės užduotis.

Tyrimo rezultatai parodė, kad organizacijose dirbančioms moterims yra svarbiausios lankščios darbo valandos (darbo pradžia ir pabaiga nurodytuose laiko režiuose, išdirbant 8 val. per parą), įvairios sveikatinimo programos – nuo sveikatos ištirimo iki SPA paslaugų, taip pat, papildomi apmokami laisvadieniai (turinčioms vaikų, jie būtų įtraukiami papildomai, neįskaitant pagal įstatymą priklausančius mamadienius). Išanalizavus atlikto tyrimo rezultatus, buvo suformuluotos probleminės tyrimo sritys:

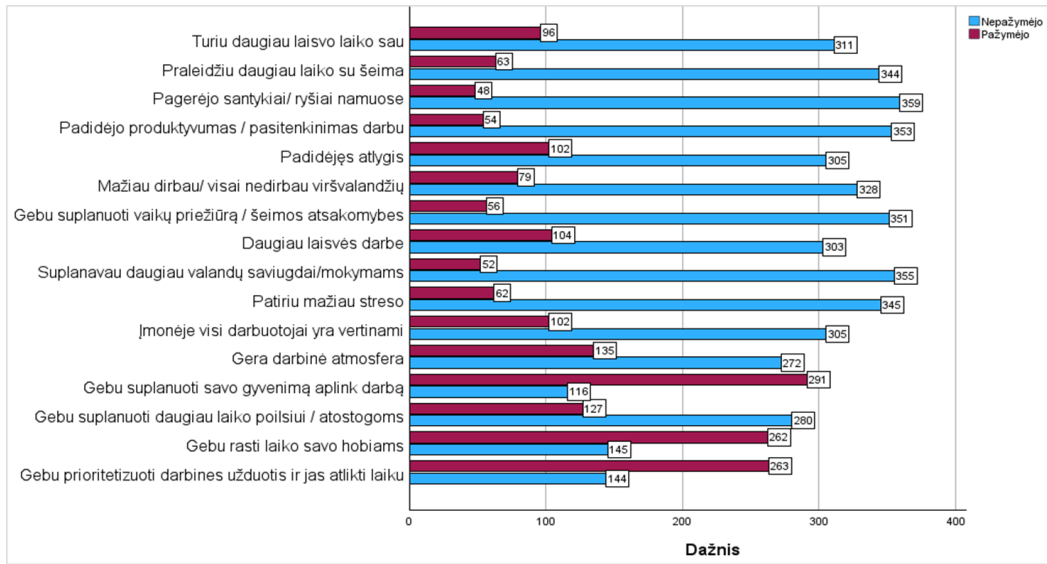
1. Netinkamai suformuluotos darbo ir poilsio balanso politikos (nepriklausomai nuo darbuotojų lyties), jų neturėjimas arba nevienodas taikymas visiems organizacijos valdymo lygmenims. 2. Asmeninio gyvenimo sutrikimas dėl netinkamo darbo krūvio / grafiko. 3. Paaukštino atsakymas dėl asmeninio gyvenimo priežasčių. 4. Komunikacijos problemos darbe.

LITERATŪRA

- Iacovoiu, V. B. (2020). Work-Life Balance between Theory and Practive. A Comparative Analysis. *Economic Insights – Trends and Challenges*, 9(72), 57-67. Prieiga per internetą: <https://upg-bulletin-se.ro/wp-content/uploads/2020/06/6.Iacovoiu.pdf>.
- Katheeb, F. R. (2021). Work life balance – a review of theories, definitions and policies. *Cross-Cultural Management Journal*. 23(1), 27-55. Prieiga per internetą: https://seaopenresearch.eu/Journals/articles/CMJ2021_I1_3.pdf.
- Thilagavathy, S.,Geetha, S.N. (2021). Work-life balance – a systematic review. *Vilakshan – XIMB Journal of Management*, 20(2), 258-276. doi: 10.1108/XJM-10-2020-0186.
- World Health Organization (2021). Long working hours increasing deaths from heart disease and stroke. Prieiga per internetą: <https://www.who.int/news/item/17-05-2021-long-working-hours-increasing-deaths-from-heart-disease-and-stroke-who-ilo>

Tyrimo rezultatai

Atliekant empirinį tyrimą, buvo apklaustos 407 respondentai – tai asmenys, gyvenantys ir dirbantys Lietuvos Respublikos teritorijoje. Tyrimo respondentų demografinis profilis (lytis, amžius, išsilavinimas, statusas darbo rinkoje, pareigos, darbo stažas (metais) ir jų organizacijos dydis. Tyrime dalyvavę respondentai pagal lytį – 100 proc. moterys. Didžioji tyrimo respondentų dauguma turi aukštąjį universitetinį ar koleginių išsilavinimą, yra aktyvūs darbo rinkoje (dirbantys) su vidutiniškai nuo vienerių iki penkerių metų darbo stažu. Taip pat, reiktų paminėti, kad dauguma respondenčių yra vidutinių arba stambių įmonių atstovės. Analizuojant darbo ir poilsio balansą, yra svarbu išsiaiškinti, kokios priežastys lemia tinkamą ar netinkamą balansą tarp darbinės veiklos ir asmeninio gyvenimo. Teigiamos darbo ir poilsio balanso būsenos priežasčių pasiskirstymas per pastaruosius tris mėnesius (*1 pav.*).



1 pav. Teigiama darbo ir poilsio balanso būseną

Kalbant apie problemines sritis organizacijose, susijusias su darbo ir poilsio balansu, reiktų atsižvelgti į ryšį tarp organizacinės paramos ir įmonės veiklos srities (*žr. 7-q lentelę*). Remiantis joje pateiktais duomenimis, galima teigti, kad organizacijos, kuriose respondentės dirba, nėra tinkamai suformulavusios darbo ir poilsio balanso politikas ($p = 0.426$), o su netinkamu jų formulavimu galima būtų susieti ir nevienodą turimų politikų (jeigu jos egzistuoja) taikymą visiems valdymo lygmenims ($p = 0.319$). Kadangi, abu ryšiai nėra statistiškai reikšmingi, vadinasi, galima būtų daryti prielaidą, kad organizacijos netinkamai formuluoja savo darbo ir poilsio balanso politikas arba nevienodai jas taiko visiems organizacinės struktūros valdymo lygmenims.

Įvertinus organizacinės paramos ir įmonės veiklos srities ryšį, reiktų atkreipti dėmesį ir į asmeninio gyvenimo srities pagerėjimą dėl profesinės veiklos ir įmonės veiklos srities ryšį. Organizacijose, kuriose tyrimo respondentės dirba, darbo grafikas „neleidžia“ tinkamai planuoti ir vykdyti savo asmenines atsakomybes ($p = 0.907$). Kadangi, šis ryšys nėra statistiškai reikšmingas, galima būtų formuoti prielaidą, kad darbo grafikas nėra tinkamai sudaromas – dažnai besikeičiančios pamainos, reguliariai dirbami viršvalandžiai (po darbo valandų / savaitgaliais / šventinėmis dienomis), na, o tai turi įtakos ne tik darbuotojų asmeninio gyvenimo vystymuisi, tačiau ir jų darbo veiklos rezultatams – darbuotojos galimai išsiblaškusios, nepailsėjusios, o tai reiškia netinkamą darbo ir poilsio balansą būtent asmeninio gyvenimo aspektu. Taip pat viena iš pagrindinių probleminių sričių galėtų būti įvardijamos komunikacijos problemos darbe, kurios turi įtakos neigiamai darbuotojų darbo ir poilsio balanso būsenai.