

MYKOLO ROMERIO UNIVERSITETAS
ŽMOGAUS IR VISUOMENĖS FAKULTETAS
PSICHOLOGIJOS MOKSLŲ KATEDRA

ELENA ŽALNERAUSKAITĖ

MOTERŲ, AUGINANČIŲ IKIMOKYKLINIO AMŽIAUS
VAIKUS, ĮSITRAUKIMO Į DARBĄ IR DARBO BEI
ASMENINIO GYVENIMO BALANSO SĄSAJOS

Magistro baigiamasis darbas

Darbo vadovė doc. dr. Daiva Karkockienė

VILNIUS, 2024

TURINYS

SĄVOKŲ ŽODYNAS	3
PRATARMĖ	4
1. ĮSITRAUKIMO Į DARBĄ BEI DARBO IR ASMENINIO GYVENIMO BALANSO TEORINIAI ASPEKTAI	6
1.1. ĮSITRAUKIMO Į DARBĄ PROBLEMATIKA PSICHOLOGIJOJE.....	6
1.1.1. Įsitraukimo į darbą samprata	6
1.1.2. Įsitraukimo į darbą teoriniai modeliai ir praktiniai aspektai.....	8
1.1.3. Įsitraukimo į darbą tyrimai	12
1.2. DARBO IR ASMENINIO GYVENIMO BALANSO PROBLEMATIKA PSICHOLOGIJOJE	14
1.2.1. Darbo ir asmeninio gyvenimo balanso samprata	14
1.2.2. Darbo ir asmeninio gyvenimo balanso teoriniai ir praktiniai aspektai.....	16
1.2.3. Darbo ir asmeninio gyvenimo balanso tyrimai	19
1.3. ĮSITRAUKIMO Į DARBĄ IR DARBO BEI ASMENINIO GYVENIMO BALANSO SĄSAJOS.....	22
1.3.1. Darbo bei asmeninio gyvenimo balanso ryšys su įsitraukimu į darbą	22
2. METODIKA	25
2.1. Tyrimo dalyviai	25
2.2. Duomenų rinkimo ir įvertinimo būdai	26
2.3. Tyrimo eiga	31
3. REZULTATAI.....	32
3.1. Tyrimo kintamųjų aprašomoji statistika.....	32
3.2. Įsitraukimo į darbą skirtumai pagal ikimokyklinio amžiaus vaikų skaičių.....	33
3.3. Darbo ir asmeninio gyvenimo balanso skirtumai pagal ikimokyklinio amžiaus vaikų skaičių.....	35
3.4. Įsitraukimo į darbą ir darbo bei asmeninio gyvenimo balanso sąsajos pagal ikimokyklinio amžiaus vaikų skaičių.....	37
3.5. Įsitraukimo į darbą ir darbo bei asmeninio gyvenimo balansas pagal užimamas pareigas.....	38
3.6. Įsitraukimo į darbą ir darbo bei asmeninio gyvenimo balansas pagal amžių.....	39
4. REZULTATŲ APTARIMAS	42
4.1. Tyrimo ribotumai	46

IŠVADOS	47
LITERATŪROS SĄRAŠAS	48
SANTRAUKA	64
SUMMARY	65
PRIEDAI	66

SĄVOKŲ ŽODYNAS

Įsitraukimas į darbą (angl. *work engagement*) – tai teigiama, visavertė, efektyvi, motyvacinė, su darbu susijusi gerovės būseną (Bakker, 2010).

Darbo ir asmeninio gyvenimo balansas (angl. *work-life balance*) – tai darbo ir asmeninio gyvenimo sričių derinimas (Smith ir kt., 2016; Chang ir kt., 2010); tai harmonija tarp visų gyvenimo sričių ir asmens atliekamų vaidmenų (Evans ir kt., 2013; Brough ir kt., 2014).

Išsiliejimo-susikryžiavimo modelis (angl. *spillover-crossover model*) – tai teorinis modelis, kuris teigia, kad patirtys ir emocijos iš vienos srities (darbo ar asmeninio gyvenimo) gali „išsilieti“ į kitą sritį, pvz., darbe patiriamas stresas gali persikelti į namų aplinką (Schnettler ir kt., 2021).

Asmeniniai ištekliai (angl. *personal resources*) – tai žinių, įgūdžių, nuostatų, asmenybės bruožų, gabumų, santykių, kontaktų ir kt., prieinamų žmogui kaip potencialas, visuma (Lavee, 2021).

Kompensacijos modelis (angl. *Compensation Model*) – tai teorinis modelis, kuris teigia, kad tai, ko trūksta vienoje srityje (asmeniniame gyvenime arba darbe), galima kompensuoti kita sritimi, taip išlaikant balansą (Wood ir kt., 2020).

Ištekliais pagrįstas modelis (angl. *Resource-Based Model*) – tai teorinis modelis, orientuotas į išteklių (pvz., laiko, energijos, įgūdžių) paskirstymą tarp darbo ir asmeninio gyvenimo (Shin, Enoh, 2020).

Asmens sveikata ir gerovė (angl. *well-being*) – tai laimės ir pasitenkinimo būseną su mažu nerimo lygiu, gera fizine, psichine sveikata, perspektyvomis ir gera gyvenimo kokybe (Mansfield, Daykin ir Kay, 2020).

PRATARMĖ

Šiuolaikinėje darbo rinkoje darbdaviai vis labiau stengiasi sukurti tinkamą ir palankią aplinką darbuotojų darbo ir asmeninio gyvenimo balansui. Tuo pat metu, egzistuojant aršiai konkurencingai aplinkai, organizacijos, besirūpinančios savo asmeniniais rezultatais, imasi įvairių priemonių gerinti darbuotojų įsitraukimą į darbą. Pasauliniu mastu atlikta įvairių tyrimų darbuotojų įsitraukimo bei darbo ir asmeninio gyvenimo balansui tirti. Tačiau literatūroje įsitraukimas į darbą dažnai minimas kaip universalus reiškinys (Banihan et al. 2013), t.y. daroma prielaida, jog ir vyrai, ir moterys turi vienodą galimybę būti įsitraukę į darbą. Toks požiūris, kad vyrai ir moterys turi lygias galimybes įsitraukti darbą, yra ne tik klaidingas, bet ir pavojingas, nes įmonių atstovai galimai taikys vienodus metodus abiem lytims, skatindami darbuotojus labiau įsitraukti į darbą. Moterų vaidmens už darbo ribų ignoravimas gali įmonių darbuotojas privesti prie įvairių psichologinių pasekmių, tokių kaip perdegimas, vangumas ar suprastėję rezultatai (Geldenhuys, Henn, 2017). Požiūris į vyrus ir moterys bei į tai, kuri lytis yra laikoma pagrindiniu finansiniu šeimos rūpintoju, priklauso nuo įvairių socialinių bei kultūrinių aspektų (Killewald, 2016). Tačiau retrospektyvoje Lietuvoje vyrai visuomet buvo laikomi šeimos maitintojais, vaidino dominuojantį vaidmenį visuomenėje ir aprūpino šeimą reikalingais ištekliais, o moterys buvo atsakingos už namų ruošos darbus, vaikų auginimą ir auklėjimą (Grigienė ir kt., 2022). Šiuolaikinėje visuomenėje dėl pokyčių edukacijos ir ekonomikos srityse moterys įsitraukė į darbo rinką siekdamos sukurti tvirtą karjerą, lygiavertę su vyrais. Dėl to dirbančios moterys susiduria su prieštarais reikalavimais tiek darbo, tiek asmeninio gyvenimo srityse, bandydamos atrasti pusiausvyrą tarp abiejų rolių (Shanker, 2019). Todėl, norint suvokti įsitraukimo į darbą bei darbo ir asmeninio gyvenimo balanso sąsajas, ypač svarbu nepamiršti biologinių bei socialinių moterų vaidmenų už darbo ribų.

Mokslininkai taip pat pastebi (Gopinath, 2020), kad šiandieniniam darbuotojui darbas yra ne tik pajamų šaltinis, bet ir su savirealizacija ir asmeniniu tobulėjimu siejama veikla platesniame gyvenimo prasmės kontekste. Darbuotojų keliama lūkesčiai darbui yra taip pat platesni: nuo įgūdžių lavinimo iki galimybės išreikšti kūrybinę asmens pusę ir nuo bendro žinių gilinimo iki asmens brandos auginimo. Darbdaviai suprasdami šias tendencijas gali kurti palankias darbo sąlygas, kurios tiesiogiai prisideda prie pastarųjų lūkesčių pateisinimo bei didina darbuotojų įsitraukimą į darbą (Mazzetti ir kt., 2023). Tyrimai rodo (Fernández ir kt., 2023), kad moterų ir vyrų keliama lūkesčiai darbdaviui skiriasi: vyrai labiau linkę įvardinti atlygio bei karjeros augimo galimybes, tuo tarpu moterys dažniau mini darbdavio lankstumą darbo ir šeimos pusiausvyros klausimu. Moterims taip pat aktualesnės profesinio vystymosi

galimybės, tai siejant su su grįžimu po gimdymo bei vaiko priežiūros atostogų, kai tuo tarpu respondentai vyrai to tyrime neįvardijo (Fernández ir kt., 2023).

Visi šie lyčių skirtumai rodo, kad įsitraukimas į darbą negali būti interpretuojamas kaip universalus konstruktas, nes moteris ir vyrus darbo aplinkoje motyvuoja skirtingi veiksniai. Taip pat negali būti manoma, jog abi lytis turi vienodus išteklius įsitraukti į darbą dėl kitų, papildomų vaidmenų už darbo ribų. Darbdaviai, kurie nori motyvuoti savo darbuotojus ir skatinti juos būti labiau įsitraukusius į darbą, privalo atsižvelgti ne tik į lytį, amžių ar kitus demografinius veiksnius, bet ir į darbuotojo asmeninį gyvenimą ir iššūkius, su kuriais darbuotojas susiduria. Restrepo ir Zeballos (2023) tyrimas atskleidė, kad tiek vyrai, tiek moterys, turintys galimybę dirbti iš namų, demonstravo geresnį įsitraukimą į darbą nei tokios galimybės neturintys darbuotojai. Tačiau (Kim ir kt., 2019) atliktas tyrimas parodė, kad galimybę dirbti iš namų turinčių moterų įsitraukimas į darbą buvo kur kas mažesnis lyginant su tokia pačia galimybę turinčių vyrų įsitraukimu į darbą. Taip buvo dėl to, kad moterys, dirbdamos iš namų, jaučiančios blogėjančią darbo-šeimos balansą ir išaugusius konfliktus šeimoje.

Autoriai mini (Wood ir kt., 2020), jog šiandieninėje visuomenėje įsitraukimo į darbą bei darbo ir asmeninio gyvenimo konstruktai yra neatsiejami vienas nuo kito. Įsitraukimas į darbą apibrėžiamas kaip, „teigiama, pilnatvės jausmą suteikianti, su darbu susijusi būseną“ (Schaufeli ir kt., 2006), kuri teikia tiesioginę naudą ne tik darbuotojui, bet ir darbdaviui. Pagrindiniai įvardinti privalumai yra pasitenkinimas darbu, įsipareigojimas organizacijai, klientų lojalumas, darbo našumas bei finansinė grąža (Yan ir kt., 2017; Bakker ir kt., 2012; Albdour, Altarawneh, 2014). Atsižvelgiant į tai, kad darbas ir asmeninis gyvenimas reikalauja daug energijos, laiko ir emocinių pastangų, šie konstruktai tiriami kartu, norint išsiaiškinti jų sąsajas (Timms ir kt., 2015). Literatūra rodo, kad įsitraukimas į darbą ir asmeninio gyvenimo balanso aspektai (pvz., darbo-šeimos disbalansas, darbo-šeimos konfliktas, darbo-šeimos praturtinimas, darbo-šeimos trukdžiai ir kt.) turi abipusę tiesioginę ryšį ir daro įtaką vienas kitam (Ilies ir kt., 2017; Vîrgă ir kt., 2015). Tad, norint suprasti suprastėjusį darbuotojo įsitraukimą į darbą, būtina įsigilinti į žmogaus darbo ir asmeninio gyvenimo balansą ir atvirkščiai (Karatepe, Demir, 2014). Apibendrinus galima teigti, kad pasirinkta tyrimo tema yra nauja, nes įsitraukimas į darbą bus matuojamas ne kaip vienas veiksnys, o bus gilinamasi į detalesnį įsitraukimo į darbą kontekstą. Taip pat įsitraukimo į darbą bei darbo ir asmeninio gyvenimo balanso sąsajos bus tiriamos konkrečioje respondentų grupėje, t.y. dirbančių ir ikimokyklinio amžiaus vaikus auginančių moterų, bus aiškinamasi, ar socialinis ir biologinis moterų vaidmuo už darbo ribų turi įtakos šiam ryšiui.

1. ĮSITRAUKIMO Į DARBĄ BEI DARBO IR ASMENINIO GYVENIMO BALANSO TEORINIAI ASPEKTAI

1.1. ĮSITRAUKIMO Į DARBĄ PROBLEMATIKA PSICHOLOGIJOJE

1.1.1. Įsitraukimo į darbą samprata

Literatūroje įsitraukimas į darbą turi įvairių apibrėžimų ir teorinių paaiškinimų. Leiter ir Bakker (2010) įsitraukimą į darbą apibūdina kaip teigiamą, visavertę, efektyvią, motyvacinę, su darbu susijusią gerovės būseną. Kahn (1990) teigia, kad darbuotojai, kurie yra fiziškai, kognityviai ir emociškai įsitraukę į savo darbo vaidmenis, ir patiria prasmės jausmą. Maslach ir Leiter (1997) įsitraukimą į darbą apibūdino kaip antonimą perdegimui darbe. Kiti autoriai pateikė tokią sąvoką: tai proto būseną, kuriai būdingas energingumas, atsidavimas ir įsisavinimas (Schaufeli ir kt., 2002). Visos šios sąvokos turi bendrą pozityvumo aspektą. Literatūroje įsitraukimas į darbą priskiriamas pozityviosios psichologijos sričiai, kai dėmesys skiriamas žmogaus stipriosioms savybėms, optimaliai ir pozityviai patirčiai darbo aplinkoje (Luthans ir kt., 2008).

Įsitraukimo į darbą sąvokos pradininku laikomas Kahn (1990). Autorius teigia, jog šis terminas buvo sukurtas tam, kad paaiškintų, kokią dalį savęs žmogus „atsineša su savimi į savo darbo vaidmenį/poziciją“. Kahn (1990) teigimu, kai darbuotojas yra įsitraukęs į darbą, jis fiziškai įsitraukia į užduotį, suaktyvėja kognityvinės ir emocinės funkcijos. Panašiai kaip aktorių teatre darbuotojų prisirišimas ir atsiskyrimas nuo darbo rolių gali varijuoti. Stipriai besitapatinantis su savo darbo pozicija žmogus išreikia įsitraukimą sufleruojantį elgesį - suaktyvėja neverbalinė kalba, aktyvus klausymasis, akių kontaktas su aplinkiniais (Goffman, 1961). Atvirkštinį elgesį demonstruoja neįsitraukę darbuotojai - vangumą, problemų ignoravimą, nerimą. Šis palyginimas atspindi pagrindinę Kahn teorinio modelio mintį - įsitraukę darbuotojai išreiškia save dirbdami.

Įsitraukimas į darbą skirtingų autorių yra išreikštas skirtingais aspektais.

- Kahn (1990) modelis išreiškia įsitraukimą į darbą kaip *savi-realizacijos metodą*. Kaip minėta anksčiau, anot autoriaus, asmenys naudoja fizines, kognityvines ir emocines funkcijas atlikdami savo vaidmenį darbe, o tam jie privalo į veiklą būti įsitraukę. Nors Khan modelis svarbus teoriniam įsitraukimo supratimui, pats autoriaus klausimynas turi apribojimų. Kritikai teigia (Schaufeli, 2013), kad Kahn pernelyg supaprastinta įsitraukimo į darbą sąvoką, taip apribodamas praktinį modelio pritaikymą. Be to, Kahn

teorinis modelis įsitraukimą traktuoja kaip universalų konstruklą ir nepaiso individualių darbuotojų skirtumų, kaip jie suvokia ir patiria įsitraukimą (Schaufeli, 2013).

- Maslach ir Leiter (1997) įsitraukimo į darbą modelį aiškina kaip priešingybę perdegimui (ang. *burnout*). Autoriai teigia, jog įsitraukimas į darbą ir perdegimas yra vienas kitam lygūs šios sąvokos antonimai arba kad stiprus įsitraukimas į darbą veikia kaip priešnuodis perdegimui. Kai asmenys yra stipriai įsitraukę į darbą, jie tampa atsparesni neigiamiems darbo poveikiams (Crawford ir kt., 2010; Guglielmi, Schaufeli, 2011). Įsitraukę darbuotojai suvokia savo darbą kaip prasmingą ir naudingą veiklą, mėgaujasi tuo, ką daro, todėl tampa apsaugoti nuo darbo sukeliamų neigiamų pasekmių. Tačiau Schaufeli ir kt. autoriai (2002), atlikę išsamią meta-analizę, teigia, kad nors perdegimas ir įsitraukimas yra glaudžiai susiję, tačiau šios sąvokos yra skirtingos ir abu konstruktai negali būti matuojami naudojant tą patį klausimyną.
- Saks (2006) daugiamačis įsitraukimo į darbą modelis. Šis modelis aiškina įsitraukimą į darbą kaip išskirtinį konstruklą, kuris aprėpia kognityvinius, emocinius ir elgesio komponentus, kurie pasireiškia darbuotojo pozicija. Šis modelis panašus į Khan (1990) savirealizacijos modelį, nes taip pat kalba apie vaidmenis darbe. Pagrindinis skirtumas tarp modelių yra tas, jog Saks (2006) išskiria ne tik įsitraukimą į darbą, bet ir organizacinį įsitraukimą. Nors sąvokos panašios, tačiau jos kildinamos iš skirtingų pirmtakų. Saks modelis taip pat turi apribojimų, jis koncentruojasi tik į pozityvius įsitraukimo aspektus ir nediskutuoja neigiamos įsitraukimo į darbą pusės (Cole ir kt., 2012).

Kad būtų galima suprasti įsitraukimo į darbą konstrukto svarbą bei įsigilinta į šios sąvokos aspektus, labai svarbu suprasti įsitraukimo į darbą sąvokos literatūroje pradžią. Šio skyriaus autoriai buvo vieni pirmųjų įsitraukimo į darbą sąvokos kūrėjai. Kai kurie teorinių modelių ypatumai yra panašūs vieni su kitais, kaip ir idėja, jog įsitraukę darbuotojai rodo geresnius rezultatus, yra efektyvesni. Kiti ypatumai skiriasi: vieni modeliai sieja įsitraukimą su vaidmens darbe atlikimu, kiti kalba apie teigiamą, pozityvų įsitraukimo poveikį. Vieni autoriai teigia, kad įsitraukimas į darbą yra tiesiogiai priešingas perdegimui, kiti su tokiu ryšiu nesutinka. Šie modeliai yra labai vertingi įsitraukimo į darbą sąvokai suprasti prieš gilinantis į įsitraukimo į darbą koreliacijas su kitais konstruktais.

1.1.2. Įsitraukimo į darbą teoriniai modeliai ir praktiniai aspektai

Literatūroje gausu teorinių įsitraukimo į darbą modelių. Įvairūs įsitraukimo matavimo įrankiai padeda organizacijų vadovams ir žmogiškųjų išteklių specialistams suprasti, ar darbuotojas yra įsitraukęs į savo veiklą, ar ne. Tačiau lieka neaišku, kas tiksliai veikia įsitraukimą į darbą. Taip pat kyla klausimas, ar įsitraukimas į darbą yra universalus konstruktas, ar darbuotojus įsitraukti į darbą skatina skirtingi ir individualūs veiksniai. Tai gali padėti kurti metodus darbuotojų įsitraukimui gerinti (Knight ir kt., 2017).

Skaitmenizacijos ir technologijų augimo akivaizdoje organizacijos susiduria su nuolat augančia konkurencija (Grant, Ashford, 2008). Elementarus paskirtų užduočių atlikimas nebetenkina darbdavių, tad organizacijos kelia naujus lūkesčius - tikisi, jog darbuotojai bus aktyvūs, rodys iniciatyvą, bus atsakingi už asmeninį profesinį augimą bei atsakingai sieks aukščiausių rezultatų (Monica, 2019). Darbdaviai supranta, kad esamoje ekonominėje situacijoje įsitraukusi darbo jėga gali atnešti konkurencinį pranašumą (Anitha, 2014). Dėl šios priežasties įmonės turi stiprų motyvą gerinti darbuotojų įsitraukimą. Tačiau kaip tai pasiekti ir kaip išsiaiškinti, kas tiksliai motyvuoja darbuotojus ir skatina įsitraukimą? Kahn (1990) pastebi, kad tyrinėjant darbo įsitraukimą galima apimti tik nedidelį skaičių svarbiausių įsitraukimą lemiančių aspektų, nes potencialiai jų yra begalė. Ouwenel ir kt. (2013) palaiko panašią nuomonę teigdami, jog darbo įsitraukimo lygis yra sudėtingas derinys tarp kintančių aplinkos sąlygų, individualių skirtumų bei asmeninių išteklių. Kahn (1990) taip pat pabrėžia ir įsitraukimo į darbą konstrukto dinamiškumą. Schaufeli ir Bakker (2004) mano priešingai, autoriai teigia, jog įsitraukimas į darbą yra pastovus reiškinys. Nepaisant prieštarų nuomonių, literatūroje galima rasti įvairių įsitraukimo į darbą intervencijų, taikomų organizacijose.

Asmeninių išteklių vystymo intervencijos. Šis įsitraukimo į darbą skatinimo būdas koncentruojasi į asmens stipriųjų savybių auginimą, savarankiškumą, atsparumą iššūkiams bei optimizmą (Calitz, 2010). Darbuotojai su aukštu asmeninių išteklių lygiu yra linkę tikėti užsibrėžtais tikslais ir savo asmeniniu indėliu visokeriopai vykdyti savo organizacines roles. Tyrimai rodo, jog asmeninių išteklių auginimas tiesiogiai ir netiesiogiai lemia įsitraukimą į darbą (Ouwenel ir kt., 2013; Sodani ir kt., 2011). Autoriai skatina įmonių vadovus bei žmogiškųjų išteklių specialistus, norint didinti įsitraukimo į darbą lygį, auginti darbuotojų asmeninius išteklius, t.y. skatinti savarankiškumą, sprendimų priėmimą, darbo autonomiją, stiprinti stipriąsias individualias asmens savybes. Svarbu paminėti, kad kiti autoriai statistiškai reikšmingo ryšio tarp įsitraukimo į darbą bei asmeninių darbuotojų išteklių nerado (Vuori ir

kt., 2012). Todėl išlieka klausimas, ar įsitraukimas į darbą gali būti laikomas universaliu konstruktu, ar visgi tai individualus procesas.

Darbo išteklių vystymo intervencijos. Ši intervencija dėmesį sutelkia į darbo aplinkos išteklių vystymą: autonomiją, grįžtamąjį ryšį bei socialinę paramą (Naruse ir kt., 2014). Tyrimai rodo, kad darbo išteklių vystymo intervencijos motyvuoja asmenis įsitraukti į darbą, kai skatinamas asmeninis augimas, tobulėjimas, tenkinami pagrindiniai žmogaus savarankiškumo, giminystės ir kompetencijos poreikiai (Deci, Ryan, 2000) arba, kitaip tariant, išoriškai motyvuoja darbuotojus, kai suteikiamos priemonės, kuriomis galima pasiekti darbo tikslus. Autoriai teigia, jog kuo daugiau resursų asmenys turės, tuo labiau jie bus linkę papildomų resursų ieškoti patys (Hobfoll, 2002). Nors teoriškai darbo išteklių vystymo intervencijos yra naudingos, praktikoje šie įsitraukimo į darbą skatinimo metodai neveikia - gausūs tyrimai rodo, kad tarp darbo išteklių vystymo intervencijų ir įsitraukimo į darbą statistiškai reikšmingų ryšių nėra (Naruse ir kt., 2014). Lyginant su anksčiau minėta intervencija, darbo ištekliai nėra statistiškai reikšmingas įsitraukimo prognozuotojas. Literatūroje egzistuojantys įsitraukimo matavimo įrankiai leidžia suprasti, ar asmuo yra įsitraukęs darbe, ar ne, tačiau nėra aišku, kas tiksliai lemia įsitraukimą ir nuo ko priklauso, ar darbuotojas bus įsitraukęs.

Lyderystės skatinimo intervencijos. Šis būdas apima žinių ir įgūdžių ugdymo seminarus vadovams ir matuoja tiesioginių darbuotojų įsitraukimą į darbą (Rigotti ir kt., 2014). Daroma prielaida, kad vadovų žinių ir įgūdžių didinimas didins darbuotojų suvokimą apie darbo išteklius ir skatins juos įsitraukti į savo darbą. Šis intervencijos metodas panašus į darbo išteklių vystymo metodą, nes siekia užtikrinti, kad darbuotojams būtų suteikta kaip įmanoma daugiau išteklių darbui atlikti. Tačiau pagrindinis skirtumas yra tas, kad tai pasiekti bandoma per komandų vadovų ugdymą (Briner, Walshe, 2015). Autoriai pastebi (Biggs ir kt., 2014) statistiškai reikšmingus ryšius, tačiau pabrėžia, jog tam didelę įtaką turi kultūrinis aspektas ir tai, kaip darbuotojai suvokia ir mato vadovo rolę. Rigotti ir kitų autorių (2014) atliktas tyrimas parodė statistiškai reikšmingus ryšius tarp lyderystės skatinimo ir įsitraukimo į darbą Vokietijoje, tačiau Švedijoje rezultatai nebuvo reikšmingi. Galima daryti prielaidą, kad jei tam tikros visuomenės kultūroje vadovo vaidmuo darbuotojų yra vertinamas, šis įsitraukimo skatinimo metodas bus veiksmingas.

Sveikatos skatinimo intervencija. Šia, įsitraukimą skatinančia technika siekiama motyvuoti darbuotojus priimti ir išlaikyti sveikesnius įpročius, kartu veiksmingai valdant stresą. Pavyzdžiui, reguliari mankšta gali pagerinti savijautą ir įsitraukimą į darbą, taip pat sumažinti stresą, perdegimą, psichikos sveikatos problemas, negalėjimą dirbti dėl ligos ar

gerinti produktyvumą darbe (Strijk ir kt., 2013). Sąmoningumo lavinimas veikia panašiai, nes ugdo atsparumą, savigarbą. Tyrimų išvados apie sveikatos skatinimo intervencijas, siekiant pagerinti darbuotojų įsitraukimą, yra mišrios. Kai kurie autoriai rado mažą, bet reikšmingą efektą (Strijk ir kt., 2013), kai tuo tarpu dauguma kitų nerado jokios koreliacijos (Imamura ir kt., 2015; Van Berkel ir kt., 2014).

Literatūroje gausu tyrimų, kurie gilinasi į įsitraukimo į darbą bei kitų psichologinių konstrukčių koreliaciją. Išsiaiškinus, jog vienas ar kitas konstruktas veikia įsitraukimą į darbą, galima kurti įvairias intervencijas darbuotojų įsitraukimui į darbą gerinti. Įvairūs teoriniai modeliai padeda gauti informaciją pritaikyti praktikoje.

1.1.2.1. Įsitraukimas į darbą lyčių skirtumų kontekste

Kaip buvo minėta, įsitraukimą į darbą gali veikti kultūriniai, visuomeniniai ir socialiniai aspektai (Rigotti ir kt., 2014). Įsitraukimas į darbą gali stipriai varijuoti priklausomai nuo to, kaip asmenys suvokia darbą. Tam tikrose visuomenėse, pavyzdžiui, Jungtinėse Amerikos Valstijose arba Vakarų kultūroje, žmonės yra linkę stipriai save tapatinti su darbu, todėl linkę praleisti svarbius, asmeninius gyvenimo įvykius dėl darbo, tad akivaizdu, jog tokių darbuotojų įsitraukimas į darbą bus aukštesnis (Ozimek, 2020). Pietų kultūrose žmonės nėra taip stipriai linkę identifikuoti save per darbą/užimamas pareigas, todėl ir jų įsitraukimas į darbą, lyginant su Vakarų valstybėmis, yra mažesnis (Orgambídez-Ramos ir kt., 2014).

Tačiau įsitraukimą į darbą gali veikti ir kiti aspektai, pavyzdžiui, lytis. Nors literatūroje įsitraukimas į darbą dažnai minimas kaip universalus reiškiny (Banihan et al. 2013), t.y. daroma prielaida, jog ir vyrai, ir moterys turi vienodą galimybę būti įsitraukę į darbą, tyrimai rodo kitaip (Banihani, Lewis, Syed, 2013). Įsitraukimo į darbą konstruktas, kaip ir daugelis kitų verslo psichologijos sąvokų (Wilson, 1998), literatūroje formuotas ir tirtas darant prielaidą, kad jis yra neutralus lyčiai. Calas ir Smircich (1992) netgi pabrėžė, kad lyties nenurodymas tyrimuose nėra lyties neutralumo implikacija, o tai, kad nutylint laikomasi vyriškos perspektyvos. Tačiau lyčių skirtumų ignoravimas organizaciniuose tyrimuose tik papildomai prisideda prie lyčių diskriminacijos ir nelygybės (Cleveland ir kt., 2013). Tai nereiškia, kad moterys negali būti įsitraukusios į darbą ar kad yra mažiau įsitraukusios nei vyrai, tačiau tai rodo, kad moterys susiduria su daugiau kliūčių įsitraukdamos į darbą ir sunkiau lieka įsitraukusios (Banihani ir kt., 2013).

Literatūroje įsitraukęs darbuotojas apibūdinamas kaip „pozityvus“, „pasiruošęs nueiti papildomą mylią“, „iniciatyvus įmonės rezultatų gerinimo atžvilgiu“. Tačiau šis apibūdinimas

pritaikomas tik darbo aplinkoje. Už darbo ribų moterys ir toliau neša didžiąją dalį atsakomybės atlikdamos namų ruošos darbus (vaikų auginimas, maisto ruošą, kiti namų ūkio darbai). Tyrimai rodo, jog dirbančių moterų darbo valandos (įskaitant apmokamą darbą bei papildomas atsakomybės už darbo ribų) buvo kur kas ilgesnės nei vyrų (United Nations, 2010). Kaip minėta anksčiau, įsitraukimas į darbą turi ir negatyvių aspektų. Tyrimuose matomi stiprūs ryšiai tarp viršvalandžių darbe ir stipraus įsitraukimo į darbą, ypač nerimą kelia moterų vaidmuo už darbo ribų. Sonnentag ir kiti (2008) teigia, kad kognityvinis atsiribojimas nuo darbo yra ypač naudingas asmens psichologinei bei fizinei sveikatai, tačiau moterys, bandydamos įvykdyti socialines pareigas už darbo ribų ir tuo pat metu būti įsitraukusios į darbą, artėja perdegimo ir kitų negatyvių būsenų link. Tad kyla klausimas, ar organizacijos turėtų reikalauti tokių pat pastangų įsitraukti į darbą iš abiejų lyčių?

Be to, literatūroje įsitraukimas į darbą minimas kaip pozityvus tiek darbuotojui, tiek organizacijai naudą nešantis veiksnys (Rich ir kt., 2010; Saks, 2006; Schaufeli ir kt., 2008). Tačiau retai kur kalbama apie stipraus įsitraukimo į darbą neigiamą pusę. Bakker ir kiti autoriai (2011) teigia, kad įsitraukę darbuotojai nėra klasifikuojami kaip „darboholikai“, tačiau jie yra linkę taip stipriai pasinerti į darbą, kad dažnai ne tik dirba viršvalandžius, bet ir „pasiima darbą su savimi į namus“. Sonnentag (2008) išsako panašias mintis, pabrėždamas, kad namų-darbo persidengimas ir trukdžiai tiesiogiai lemia sveikatos problemas. Halbesleben ir kt. (2009) tyrimas parodė, jog darbuotojai, stipriai įsitraukę į darbą, taip pat turi didesnę darbo-šeimos konfliktų lygį, nes jaučiasi įsipareigoję organizacijai, išnaudoja visus kognityvinius išteklius, kurių nelieka šeimai. Tai veda perdegimo link, kai darbuotojai išnaudoja didelę dalį asmeninių resursų, negaudami tinkamo pripažinimo. Tai ypač pasireiškia moterims, ypač toms, kurios augina mažamečius vaikus (Shantz ir kt., 2010).

Atsižvelgiant į šiuos tyrimus, daroma išvada, kad įsitraukimas į darbą gali sukelti ne tik teigiamų, bet ir neigiamų pasekmių. Atidžiau išnagrinėjus šiuos tyrimus tampa akivaizdu, kad didelis dėmesys skiriamas darbo ir asmeninio gyvenimo balanso sutrikimo problemai, kuri ilgainiui gali sukelti perdegimą. Tyrimai atskleidžia, kad tai ypač aktualu moterims, nes jos gali susidurti su didesniais iššūkiais dėl įsitraukimo į darbą, palyginti su vyrais. Taip yra dėl to, kad moterys visame pasaulyje vis dar prisiima didžiąją dalį namų ūkio pareigų, įskaitant vaikų priežiūrą, maisto ruošimą ir kitus namų ruošos darbus.

1.1.3. Įsitraukimo į darbą tyrimai

Įvairūs tyrimai šia tema rodo, kad įsitraukimas į darbą yra aktualus tiek darbuotojams, tiek organizacijoms (Bhatnagar, 2012). Organizacijoms įsitraukę darbuotojai gali padėti gerinti įmonės darbo rezultatus (Wang ir Chen, 2020); pagerinti bendrą produktyvumą (Christensen ir kt., 2020); sumažinti darbuotojų kaitą (Fulmore ir kt., 2023); pagerinti klientų pasitenkinimo rodiklius (Orlowski ir kt., 2021); pagerinti inovacijų įmonėje lygį (Sari, Palupiningdyah, 2020) ir kt.

Darbuotojams įsitraukimo į darbą nauda taip pat tirta. Mokslininkai teigia, kad įsitraukę į darbą asmenys taip pat pranešė jaučiantys didesnę pasitenkinimą darbu (Yandi, Havidz, 2022), išaugo darbuotojų asmeninio augimo ir tobulėjimo rodiklis (Bakker, van Wingerden, 2021), pagerėjo bendra fizinė ir emocinė sveikata (Radic ir kt., 2020), įsitraukę darbuotojai pranešė turintys geresnes karjeros galimybes (Weer, Greenhaus, 2020).

Anot Bakker (2014), įsitraukę darbuotojai geba taip dėti savo darbo procesus, kad išliktų įsitraukę. Mokslininkai teigia, kad nuolat ieškodami papildomų resursų darbuotojai tampa produktyvūs, darbo našumas smarkiai išauga, patys inicijuoja asmeninį augimą bei tobulėjimą bei aktyviai skatina įsitraukti ir bendradarbius. Ankstyvieji įsitraukimo į darbą tyrimai koncentravosi į darbuotojų kognityvinį, fizinį ir emocinį įsitraukimą ir jo ryšį su organizacijos rezultatais (Kahn, 1990). Mokslininkai pabrėžė akivaizdžią įsitraukimo į darbą naudą bei aiškinosi įsitraukusių ir neįsitraukusių darbuotojų skirtumus. Ankstyvieji tyrimai parodė, kad įsitraukę asmenys, kitaip nei neįsitraukę, yra linkę tikėti užsibrėžtais tikslais ir savo asmeniniu indėliu visokeriopai vykdyti savo organizacines roles (Calitz, 2010); yra linkę patys inicijuoti asmeninį augimą ir tobulėjimą tenkindami pagrindinius žmogaus savarankiškumo, giminystės ir kompetencijos poreikius (Deci, Ryan, 2000); teigė turintys mažesnius streso, perdegimo lygius, geresnę savijautą (fizinę ir psichologinę) (Strijk ir kt., 2013).

Bakker ir kt. teigia (2012), kad svarbu ne tik tyrinėti įsitraukimo į darbą tiesioginę naudą darbuotojams ir organizacijoms, bet ir toliau ieškoti įvairiomis perspektyvomis įsitraukimą *lemiančių veiksnių* bei jų veikimo modelių. Šiandieną tiek užsienyje, tiek Lietuvoje apstu tyrimų įsitraukimo į darbą tema. Mokslininkai aiškinasi įsitraukimo į darbą bei kitų psichologinių aspektų ryšius, formuoja teorinius ir praktinius modelius, teikia patarimus įmonių vadovams bei žmogiškųjų išteklių specialistams. Autoriai analizuoja svarbius įsitraukimo į darbą aspektus: įsitraukimo į darbą ryšį su asmens lytimi (Banihan et al. 2013) ir kaip lytis lemia įsitraukimą į darbą organizacijos lygiu; įsitraukimo į darbą ryšį su finansine paskata (Kulikowski, Sedlak, 2020) ir kaip atlygio sistema ir skatinamosios priemonės gali

skatinti arba slopinti darbuotojų įsipareigojimą ir entuziazmą dirbti; įsitraukimo ir lyderystės stiliaus ryšius (Decuyper, Schaufeli, 2020) ir teigia, kad lyderystės praktikos, skatinančios pasitikėjimą ir įsipareigojimą, statistiškai reikšmingai prognozavo įsipareigojimą dirbti; įsitraukimo į darbą ryšį su psichologine gerove (Greenier ir kt., 2021); emocinio intelekto ir asmens savybių ryšius su įsitraukimu į darbą (Akhtar ir kt., 2015) ir teigia, kad emocinės savybės, tokios kaip empatija ar komunikaciniai įgūdžiai, tiesiogiai lemia įsitraukimą į darbą; dvasiniu asmens išteklių ir įsitraukimo į darbą sąsajas (Bickerton, Miner, 2021); įsitraukimo į darbą bei šeimyninės padėties ryšį (Sharma, Kaur, 2019); asmens kūrybiškumo ir įsitraukimo sąsajas (Tian ir kt., 2021).

Šie tyrimai kartu su kitais, kurie buvo paminėti, rodo, kad įsitraukimas į darbą yra glaudžiai susijęs su įvairiais veiksniais, įskaitant asmenines savybes, organizacijos politiką, vadovų elgesį ir darbo sąlygas. Supratimas apie šias sąsajas gali padėti organizacijoms kurti palankias darbo vietas, kurios skatina darbuotojų įsitraukimą ir gerovę.

Nors įsitraukimo į darbą tyrimai daug gausesni užsienyje, Lietuvoje mokslininkai taip pat gilinasi į šio konstrukto veiksnius ir ryšius su kitais organizaciniais bei psichologiniais aspektais. Lietuvos mokslininkai analizavo vyresnio amžiaus žmonių įsitraukimą į darbą (Gauryliene, Korsakienė, 2017); įsitraukimo į darbą ir teisingo atlygio sąsajas (Gruževskis ir kt., 2020); įsipareigojimo organizacijai ir vadovavimo stiliaus ryšius su įsitraukimu į darbą (Vaitiekūnas, 2007); įsitraukimo į darbą ryšius su psichologine gerove (Andriuškevičiūtė, 2011); norą išeiti iš darbo su įsitraukimu (Rimkutė, 2012); įsitraukimo į darbą ir darbo charakteristikų (pvz. grįžtamuoju ryšiu) sąsajas (Zalatoris, 2013); įsitraukimo į darbą bei psichologinio pervargimo ryšį (Petrusevičienė, 2013); pasitenkinimo darbu ir įsitraukimo į darbą sąsajas (Diskienė, Tamoševičienė, 2014); įsitraukimą į darbą organizacinių pokyčių kontekste (Džiaugys, 2020); įsitraukimą į darbą skatinančius veiksnius žemės ūkio srityje (Šimanskienė, 2020); darbuotojų įsitraukimo į darbą bei tiesioginio vadovo emocinio intelekto sąsajas (Martušis, 2020); įsitraukimo į darbą svarbą nesaugumo dėl darbo jausmų akivaizdoje (Žilinskaitė, 2020).

Lietuvos ir užsienio tyrimai atskleidžia įsitraukimo į darbą temos aktualumą ir svarbą. Autoriai nurodo įsitraukimo į darbą naudą darbuotojams ir organizacijoms. Dirbančios moterys ligi šiol nesulaukė didelio Lietuvos tyrėjų dėmesio, tačiau užsienio tyrimai rodo, kad moterys, įsitraukimo į darbą kontekste yra „nepalankioje padėtyje“ lyginant su vyrais. Šiame skyriuje nurodyti tyrimai rodo, kad įsitraukimas į darbą yra glaudžiai susijęs su įvairiais veiksniais, tačiau literatūroje nėra gausu tyrimų, siekiančių atskleisti įsitraukimo į darbą bei asmens lyties sąsają.

1.2. DARBO IR ASMENINIO GYVENIMO BALANSO PROBLEMATIKA PSICHOLOGIJOJE

1.2.1. Darbo ir asmeninio gyvenimo balanso samprata

Pastaraisiais dešimtmečiais didelio dėmesio susilaukia darbuotojų fizinė sveikata ir emocinė gerovė, tad vis daugiau tyrėjų rodė susidomėjimą darbo ir asmeninio gyvenimo balanso temai (Peeters & Demerouti, 2014). Darbo ir asmeninio gyvenimo balansas nurodo apylygį pasitenkinimo darbe ir namuose lygį (Wood ir kt., 2020). Pasiiekti darbo ir asmeninio gyvenimo balansą galima valdant pastangų ir laiko išteklius ir juos vienodai paskirstant per visus asmens vaidmenis tiek darbe, tiek už darbo ribų (Kirchmeyer, 2000). Informacinių technologijų pažanga, išaugęs informacijos kiekis, greito reagavimo į aplinką poreikis ir išaugęs klientų aptarnavimo greitis yra kelios pagrindinės streso ir perdegimo priežastys organizacijose, (Guest, 2002) paskatinusios mokslininkus sutelkti dėmesį į darbo ir asmeninio gyvenimo balansą.

Darbo ir asmeninio gyvenimo balanso sąvoka užgimė dar 20 a. pabaigoje, kai Kahn ir kt. (1964) pabrėžė darbo ir asmeninio gyvenimo balanso konflikto įtaką darbuotojų psichologinei savijautai. To paties laikmečio pabaigoje smarkiai augantis dirbančių moterų ir vienišų tėvų skaičius taip pat privertė atidžiau pažvelgti į darbo ir asmeninio gyvenimo konflikto keliamus pavojus (Kossek ir kt., 2010). Pirmuosiuose darbo ir asmeninio gyvenimo balanso tyrimuose buvo galima pastebėti „darbo ir šeimos balanso“ sąvoką, tačiau laikui bėgant literatūroje užgimė diskusijos, jog net ir šeimos neturintys asmenys turi asmeninį socialinį gyvenimą už darbo ribų, tad su laiku šis konstruktas imtas vadinti darbo ir asmeninio gyvenimo balansu (Grisslich ir kt., 2012). Bandant apibrėžti darbo ir asmeninio gyvenimo balansą pastebima, kad literatūroje trūksta visuotinai sutarto sąvokos apibūdinimo. Dalyje tyrimų darbo ir asmeninio gyvenimo balansas traktuojamas kaip darbo ir asmeninio gyvenimo sričių derinimas (Smith ir kt., 2016; Chang ir kt., 2010), kiti šaltiniai nurodo, kad darbo ir asmeninio gyvenimo balansas tai harmonija tarp visų gyvenimo sričių ir asmens atliekamų vaidmenų (Evans ir kt., 2013; Brough ir kt., 2014). Tad galima daryti prielaidą, kad sėkmingas darbo ir asmeninio gyvenimo balansas pasiekiamas tuomet, kai asmuo yra apylygiai įsitraukęs į visus gyvenimo vaidmenis ir jaučia pasitenkinimą jais visais. Mokslininkai teigia, kad darbas gali stipriai lemti asmeninį gyvenimą ir atvirkščiai, tad tokios įtakos išvengimas, kai kiekviena iš šių sričių patiria harmoniją, ir yra vadinama balansu (Mache ir kt., 2016).

Dėl įvairių visuomeninių pokyčių pasiekti darbo ir asmeninio gyvenimo balansą asmenims nėra lengva. Išaugus informacinių technologijų kiekiui ir komunikacijos prieinamumui darbuotojai darbdaviams yra pasiekiami visą parą, kas sukelia didelį iššūkį asmenims, norintiems suderinti darnų asmeninį gyvenimą su gerais rezultatais darbe (Greenhaus ir Kossek, 2014). Išaugęs tam tikras demografinių rodiklių skaičius (moterų darbo rinkoje skaičius ar dirbančių vienišų tėvų/motinų skaičius) taip pat kelia nerimą darbo ir asmeninio gyvenimo balanso kontekste. Tam, kad suprastume, kas yra darbo ir asmeninio gyvenimo balansas ir kaip organizacijų vadovai gali padėti darbuotojams turėti geresnį balansą, mokslininkai yra sukūrę ne vieną šį konstrukta aiškinantį teorinį modelį.

- Išsiliejimo-susikryžiovimo modelis (ang. *spillover-crossover model*). Šis modelis teigia, kad patirtys ir emocijos iš vienos srities (darbo ar asmeninio gyvenimo) gali „išsilieti“ į kitą sritį. Pavyzdžiui, darbe patiriamas stresas gali persikelti į namų aplinką ir taip paveikti asmeninius santykius ir asmeninės gerovės būseną (Schnettler ir kt., 2021). „Susikryžiovimą“ (ang. *crossover*) galima paaiškinti kiek kitaip. Westman (2013) įvardino darboholizmą kaip vieną pagrindinių asmens savybių, lemiančių darbo ir asmeninio gyvenimo susikryžiovimą. Kitaip nei išsiliejimas, kuris lemia tik darbą ir asmens asmeninį gyvenimą, susikryžiovimas veikia ir asmens partnerį bei šeimą, o negatyvios pasekmės atsispindi ir darbe (Shimazu ir kt., 2020). Kritikai teigia, kad nors yra atlikta daug tyrimų aiškinant šį teorinį modelį, jis apibūdintas per bendrai ir plačiai, kad suteiktų naudos bandant suprasti darbo ir asmeninio gyvenimo balanso ypatumus (Bakker ir kt., 2014).
- Kompensacijos modelis (ang. *Compensation Model*). Šis modelis teigia, kad tai, ko trūksta vienoje srityje (asmeniniame gyvenime arba darbe), galima kompensuoti kita sritimi, taip išlaikant balansą (Wood ir kt., 2020). Pavyzdžiui, jei darbo poreikiai didėja, asmenys tai gali kompensuoti daugiau kokybiško laiko praleisdami su šeima ne darbo valandomis, kad išlaikytų bendrąją pusiausvyrą. Šio modelio kritikai nurodo, kad asmenims sunku balansuoti darbą ir asmeninį gyvenimą, tad, jų teigimu, rasti laiko ir pastangų kompensuoti išnaudotus resursus yra beveik neįmanoma (Le ir kt., 2020).
- Ištekliais pagrįstas modelis (ang. *Resource-Based Model*). Šis modelis orientuotas į išteklių (pvz., laiko, energijos, įgūdžių) paskirstymą tarp darbo ir asmeninio gyvenimo (Shin, Enoh, 2020). Pagal išteklius pagrįstą modelį asmenys privalo priimti sąmoningus sprendimus, kaip paskirstyti savo ribotus išteklius, kurie atitiktų darbo ir asmeninio gyvenimo poreikius. Autoriai taip pat teigia, jog efektyvus asmeninių resursų išnaudojimas taip pat gali padėti pasiekti geresnę darbo ir asmeninio gyvenimo

pusiausvyrą (Pansini ir kt., 2023). Pavyzdžiui, jei asmuo turi gerus komunikacinius įgūdžius, juos gali panaudoti tardamasis dėl lankstesnių darbo sąlygų ar spręsdamas konfliktus šeimoje. Šis modelis yra apie vidinių ir išorinių resursų panaudojimą užtikrinant darbo ir asmeninio gyvenimo balansą. Tarp mokslininkų ištekliais grįstas modelis susilaukė kritikos: autoriai nurodo, kad nors išteklių paskirstymu paremtos strategijos (laiko ar energijos valdymas) gali būti veiksmingos trumpuoju laikotarpiu, jos nesprenžia pagrindinių darbo ir asmeninio gyvenimo disbalanso problemų ir neskatina ilgalaikių pokyčių (Sharma ir kt., 2023).

Darbas ir asmeninis gyvenimas pradėtas tirti jau per paskutinius keturis dešimtmečius, tačiau šio konstrukto aktualumas tampa vis svarbesnis šiuolaikinėje visuomenėje. Išaugus informacijos bei komunikacijos prieinamumui, išlaikyti balansą tarp darbo ir asmeninio gyvenimo asmenims darosi vis sunkiau. Negatyvių pasekmių, tokių kaip perdegimas, prevencijai, mokslininkai tiria šį konstruktą ir taiko įvairias metodikas organizacijų darbuotojams siekdami pagerinti darbo ir asmeninio gyvenimo balansą. Nepaisant to, tyrimų rezultatai rodo, kad tiksliai nėra aišku, kaip darbuotojams užtikrinti harmoniją tarp darbo ir asmeninio gyvenimo.

1.2.2. Darbo ir asmeninio gyvenimo balanso teoriniai ir praktiniai aspektai

Darbo ir asmeninio gyvenimo balansas tampa vis aktualesnis šiandieninėje visuomenėje (Yan ir kt., 2017). Tai lemia įvairios priežastys: tyrimai rodo, kad po COVID-19 pandemijos stipriai pasikeitė visuomenės požiūris į darbą (Vyas, 2022). Darbuotojai pabrėžia darbo vietos lankstumą, darbo valandų lankstumą, savarankiškumą ir autonomiją darbo vietoje. Vis daugiau asmenų supranta laiko sau (ang. *me time*) prasmę ir stengiasi neleisti darbui užimti viso jų asmeninio gyvenimo. Šį pokytį skatina asmeninio pasitenkinimo, laimės ir gerovės troškimas bei paieškos už darbo ribų (Chan ir kt., 2023). Įtakos darbo ir asmeninio gyvenimo balanso temai turi ir sparčiai augančios informacinės technologijos (Elliot ir kt., 2020). Nors technologijos neabejotinai pagerino darbuotojų ir organizacijų produktyvumą ir lankstumą, jos taip pat panaikino ribas tarp darbo ir asmeninio gyvenimo. Darbuotojai teigia, kad darbdaviai dažnu atveju darbo klausimais į juos kreipiasi ir po oficialiu darbo valandų, taip neleisdami atsiriboti nuo pareigų (Bencsik, Juhasz, 2023). Darbo jėgos kartų skirtumai taip pat keičia visuomenės požiūrį į darbo ir asmeninio gyvenimo balansą. Mokslininkai teigia, jog „tūkstanmečio“ ir „Z“ kartos teikia daug didesnę pirmenybę darbo ir asmeninio gyvenimo balansui nei ankstesnės kartos (Gabrielova, Buchko, 2021). Šių kartų atstovai, anot autorių,

ieško prasmingo darbo, kuris prisidėtų prie visuomenės ir aplinkosaugos gerinimo, bet taip pat labai vertina laiką asmeniniams pomėgiams, interesams bei santykiams. Galiausiai, asmens sveikatos ir gerovės (ang. *well-being*) aktualumas šiandieninėje visuomenėje taip pat smarkiai lemia darbo ir asmeninio gyvenimo balanso temos svarbą. Tyrimai vis dažniau atskleidžia neigiamą lėtinio streso, pervargimo ir perdegimo poveikį fizinei ir psichinei sveikatai (Querstret ir kt., 2020). Dėl to asmenys ir organizacijos vis daugiau dėmesio skiria sveikos darbo ir asmeninio gyvenimo pusiausvyros išlaikymui, kad būtų išvengta šių problemų.

Nors darbo ir asmeninio gyvenimo tema išties aktuali, literatūroje galima pastebėti argumentų tarp pozityvių ir negatyvių darbo ir asmeninio gyvenimo balanso aspektų. Dauguma autorių pabrėžia pozityviąją darbo ir asmeninio gyvenimo pusiausvyros pusę. Mokslininkai įvardija šiuos aspektus.

- *Pagerėjusi fizinė ir emocinė sveikata.* Mokslininkai teigia, kad pasiektas darbo ir asmeninio gyvenimo balansas gali tiesiogiai lemti asmens fizinę ir emocinę sveikatą (Rahim ir kt., 2020). Tyrimai rodo, jog darbo valandų skaičius per savaitę, pasitenkinimas darbo aplinka ir geri santykiai su bendradarbiais tiesiogiai veikia fizinę ir psichologinę asmenų gerovę (Cho ir kt., 2020). Šie aspektai taip pat sumažina streso lygį, sumažina perdegimo riziką ir pagerina bendrą savijautą. Įdomu tai, jog šis poveikis dažniau matomas tarp vyrų, tuo tarpu moterys pranešė patiriančios didesnę streso lygį darbo ir asmeninio gyvenimo balanso kontekste (Solanki, Mandaviya, 2021). Tai rodo, kad moterys, neturėdamos sveikos darbo ir asmeninio gyvenimo pusiausvyros, bus labiau linkusios į perdegimą, aukštesnę streso lygį, kas tiesiogiai lems ir asmens fizinę bei psichologinę sveikatą.
- *Išaugęs darbuotojų produktyvumas.* Tyrimai rodo, kad autonomija darbe su darbo ir asmeninio gyvenimo balansu kaip mediatoriumi tiesiogiai ir statistiškai reikšmingai veikia darbuotojų našumą ir darbo produktyvumą (Duan, Deng, 2022). Kai darbuotojai nėra persidirbę ir turi laiko pailsėti, jie yra labiau susikaupę, kūrybingi ir produktyvūs darbo metu. Šie tyrimai ypač svarbūs įmonių vadovams bei žmogiškųjų išteklių specialistams, norintiems padidinti produktyvumo lygį organizacijose. Beauregard ir Henry (2009) pabrėžia, kad darbo ir asmeninio gyvenimo balansas lemia ne tik produktyvumą, bet netiesiogiai prognozuoja sumažėjusią darbuotojų kaitą, išaugusį sąnaudų taupymą bei gerina socialinius santykius darbe.
- *Sustiprėję tarpasmeniniai santykiai.* Mokslininkai teigia, jog sveikas darbo ir asmeninio gyvenimo balansas tiesiogiai turi įtakos pagerėjusiems asmeniniams santykiams darbe ir asmeninio gyvenimo sferose (Thompson, Prottas, 2006). Darbo ir

asmeninio gyvenimo derinimas leidžia žmonėms puoselėti santykius su šeima ir draugais, o stipresni tarpasmeniniai ryšiai prisideda prie didesnės laimės ir pasitenkinimo jausmo. Vėlgi šis poveikis daug stipriau buvo matomas tarp vyrų; moterys bendrai pranešė jaučiančios blogesnę darbo ir asmeninio gyvenimo balansą ir aukštesnę darbo-šeimos konflikto lygį (Solanki, Mandaviya, 2021).

- *Geresni laiko planavimo įgūdžiai.* Geresnis darbo ir asmeninio gyvenimo balansas taip pat siejamas su geresniais laiko planavimo įgūdžiais. Darbo ir asmeninio gyvenimo pusiausvyros siekimas skatina asmenis efektyviai susidėlioti prioritetus užduotims ir efektyviai valdyti savo laiką (Pansini ir kt., 2023). Šis aspektas remiasi išteklių grįstu darbo ir asmeninio gyvenimo balanso modeliu (angl. *Resource-Based Model*), kai asmenys „įdarbina“ asmeninius įgūdžius tam, kad pasiektų optimalią darbo ir asmeninio gyvenimo pusiausvyrą.
- *Išaugęs pasitenkinimas darbu.* Mokslininkai nurodo, kad darbuotojai, galintys išlaikyti sveiką darbo ir asmeninio gyvenimo pusiausvyrą, paprastai yra labiau patenkinti savo darbu (Haar ir kt., 2014). Morganson ir kiti autoriai (2010) teigia, kad asmenys, turintys aukštą darbo ir asmeninio gyvenimo balanso lygį, jaučia stipresnę paramą iš darbdavio, jaučia aukštesnį pasitenkinimo darbu lygį bei jaučiasi labiau įsitraukę į darbo aplinką (ang. *workplace inclusion*). Nepaisant pozityvių darbo ir asmeninio gyvenimo balanso sąsajų su fizine ir emocine sveikata, darbo produktyvumu, pasitenkinimu darbu ir kt., mokslininkai taip pat įvardija šiuos neigiamus darbo ir asmeninio gyvenimo balanso aspektus:

Karjeros vystymo iššūkiai. Autoriai (Beauregard, Henry, 2009) nurodo, kad kai kuriais atvejais prioritetas asmeniniam gyvenimui, o ne darbui, gali trukdyti siekti karjeros. Darbuotojai, turintys aukštus asmeninės karjeros siekius, nurodė turintys prastą darbo ir asmeninio gyvenimo balansą. Tyrimai rodo, jog asmenys atostogas ir laisvą laiką interpretuoja kaip įsipareigojimo organizacijai nebuvimą, todėl vengia naudoti kasmetines atostogas su viltimi, kad tai padės karjeros kilimo procesui.

Išaugęs darbo krūvis. Remdamiesi darbo ir asmeninio gyvenimo kompensacijos modeliu (ang. *Compensation Model*) mokslininkai teigia, jog daugiau resursų atidavus darbui atstatyti balansą galima daugiau dėmesio skiriant asmeniniam gyvenimui ir atvirkščiai (Wood ir kt., 2020). Tačiau kritikai nurodo, jog laiko ir pastangų resursai nėra neišsenkami, tad, daugiau dėmesio skiriant asmeniniam gyvenimui, tikėtina, jog išaugs darbo krūvis darbe (Le ir kt., 2020). Vengdami to, asmenys dažniau koncentruojasi į darbą, taip išbalansuodami darbo ir asmeninio gyvenimo pusiausvyrą.

Finansiniai padariniai. Panašiai kaip ir karjeros vystymo iššūkiuose darbo ir asmeninio gyvenimo kontekste darbuotojai dažnai baiminasi, jog laikas po darbo veiks jų finansinio augimo galimybes (Guillaume, Pochic, 2009). Įtaka tarp darbo ir asmeninio gyvenimo balanso ir finansinių padarinių gali būti tiesioginė: pavyzdžiui, pasirinkus lanksčias darbo sąlygas arba sutrumpinus darbo valandas, pajamos gali sumažėti; arba netiesioginė: sumažėjus pajamoms, gali tekti atsisakyti tam tikrų laisvalaikio pasirinkimų kaip hobiai ar atostogos, kas taip pat lems asmens psichologinę gerovę (Parkes, Langford, 2008).

Socialinė stigma. Vakarų kultūroje žmonės yra labiau linkę save identifikuoti per darbą ir stipriai tapatinasi su savo pareigomis (Ozimek, 2020). Tokioje darbinėje aplinkoje gali atsirasti socialinė stigma, susijusi su darbo prioritetu, o ne asmeninio gyvenimo. Ši stigma gali sukelti spaudimą teikti pirmenybę darbui asmeninės gerovės sąskaita. Tyrimai (Cech, Blair-Loy, 2014) patvirtina šią mintį – asmenys, nurodę jaučiantys socialinę stigmą dėl darbo, taip pat nurodė turintys blogesnę darbo/asmeninio gyvenimo balansą bei pasitenkinimą darbu.

Nors darbo ir asmeninio gyvenimo pusiausvyra tarp darbuotojų yra siekiamybė, tyrimai atskleidžia tiek pozityvių, tiek negatyvių šio konstrukto aspektus. Mokslininkai teigia, jog šiandieninėje visuomenėje asmenims pasiekti darbo ir asmeninio gyvenimo balansą darosi vis sunkiau (Greenhaus ir Kossek, 2014). Tyrimai taip pat nurodo, jog darbo ir asmeninio gyvenimo balansą tiesiogiai lemia lytis (Chung, Van der Lippe, 2020) ir jog vyrai šiame kontekste turi stiprų pranašumą prieš moteris. Taip yra dėl moterų vaidmens už darbo ribų. Statistika rodo, jog moterys ir toliau neša didžiąją dalį atsakomybės namų ruošos darbuose (United Nations, 2010).

1.2.3. Darbo ir asmeninio gyvenimo balanso tyrimai

Literatūroje gausu tyrimų darbo ir asmeninio gyvenimo balanso tema. Autoriai šį konstrukta nagrinėja įvairiomis perspektyvomis. Jie aiškinasi, kokią naudą darbuotojų darbo ir asmeninio gyvenimo balansas neša organizacijoms ir kokią naudą suteikia patiems darbuotojams. Tyrimai rodo, jog organizacijoms naudinga prisidėti prie darbuotojų geresnio darbo/asmeninio gyvenimo balanso, nes tai tiesiogiai veikia asmenų produktyvumo (Duan, Deng, 2022); fizinės ir emocinės sveikatos (Cho ir kt., 2020), pasitenkinimo darbu (Haar ir kt., 2014) ir kt. rodiklius. Tai taip pat lemia ir tiesiogiai turi įtakos organizacijos rezultatus, darbuotojų kaitos, įsitraukimo į darbą bei darbuotojų pasitenkinimo darbu rodiklius.

Darbuotojams darbo ir asmeninio gyvenimo balansas taip pat naudingas: tyrimai rodo, kad tai veikia darbuotojų fizinę ir emocinę sveikatą (Rahim ir kt., 2020); stipresnius tarpasmeninius santykius (Thompson, Prottas, 2006); geresnį darbo ir šeimos konfliktų santykį (Kossek, Lee, 2017).

Šios temos aktualumas taip pat lemia gausius darbo ir asmeninio gyvenimo veiksnių tyrimus, kad organizacijos galėtų reikšmingai prisidėti prie darbuotojų geresnės darbo/asmeninio gyvenimo pusiausvyros (Pryce ir kt., 2006). Mokslininkai tyrinėjo darbo ir asmeninio gyvenimo balanso ryšį su amžiumi ir kartų skirtumais (Gragnano ir kt., 2020). Ankstyvieji tyrimai rodo, kad jaunesni specialistai yra labiau linkę į prastą darbo ir asmeninio gyvenimo balansą, nes ankstyvosiose karjeros stadijose jie dėmesį sutelkia į karjeros vystymą (Martin, 2005). Tačiau naujausi tyrimai atskleidė, jog „tūkstanmečio“ ir „Z“ kartos atstovai, lyginant su bet kuria ankstesne karta, yra labiausiai linkę siekti sveiko darbo ir asmeninio gyvenimo balanso (Gabrielova, Buchko, 2021). Įdomu tai, kad nors tikslas abiejų kartų tas pats, bet priežastys skiriasi. Duomenis rodo (ang. Workforce Institute, 2019), kad „tūkstantmečio“ kartos atstovai siekia darbo-gyvenimo balanso dėl šeimos ir vaikų išsipareigojimų, o „Z“ karta to siekia dėl sąmoningo gyvenimo būdo ir mąstysenos.

Mokslininkai taip pat pastebi darbo ir asmeninio gyvenimo bei lyties sąsajas. Nors literatūroje gausu argumentų, kad moterys ir vyrai turi vienodas galimybes užtikrinti sveiką darbo ir asmeninio gyvenimo balansą, visgi ne visi autoriai su šia mintimi sutinka. Chung ir Van der Lippe (2020) teigia, jog iš vyrų buvo tikimasi laisvą laiką nuo darbo panaudoti asmeniniam tobulėjimui ir profesiniam augimui (už kurį buvo atlyginta karjeros kilimo galimybėmis bei finansinėmis paskatomis), o iš moterų buvo tikimasi laisvu laiku „susitvarkyti asmeninius šeimos reikalus“ ir, kitaip nei vyrai, nebuvo niekaip, materialiai ar ne, skatinamos. Chung (2017) tyrimas atskleidė, jog darbą iš namų vyrai įvardijo kaip vieną iš veiksnių darbo ir asmeninio gyvenimo balansui gerinti, kai tuo tarpu moteris šio ryšio neįvardijo. Atvirkščiai, moterys, dirbdamos iš namų, pranešė jaučiančios išaugusį streso ir darbo-šeimos konflikto lygį, nes nurodė darbo metu atliekančios kitus namų ruošos darbus. Šie tyrimai be galo svarbūs darbo ir asmeninio gyvenimo balanso kontekste, nes atveria platesnį šio konstrukto supratimą. Nors darbo ir asmeninio gyvenimo balansas prognozuoja įvairius asmens gerovės aspektus, svarbu suprasti šio konstrukto gilesnį detalumą bei individualumą. Tiek amžiaus, tiek lyties skirtumai nurodo, kad net ir to paties tikslo siekiantys asmenys gali turėti skirtingas patirtys tikslo siekimo procese.

Lietuvoje tyrėjai taip pat domisi šia tema ir gilinasi į darbo bei asmeninio gyvenimo balanso aspektus: Grincevičienė (2020) tyrė nuotolinio darbo naudojimo intensyvumo ir darbo

bei asmeninio gyvenimo ryšius; tvaraus vartojimo ir darbo bei asmeninio gyvenimo balanso sąsajas (Ulinskienė, 2017); organizacinių veiksmų sąsajas su darbo/asmeninio gyvenimo balansu (Čapkauskaitė, 2018); darbuotojų lyties ir asmenybės bruožų ryšį su darbo ir asmeninio gyvenimo pusiausvyra (Tamašauskienė, 2020); darbo/asmeninio gyvenimo balanso ir pasitenkinimo darbu sąsajas (Kaminskaitė, 2017); darbo ir asmeninio laiko suderinamumą (Mačiunskaitė, 2015); migrančių moterų darbo ir asmeninio gyvenimo balansą (Gruodienė, 2016); psichologinio kapitalo ir darbo bei asmeninio gyvenimo balanso ryšius (Jurcevičiūtė, 2016).

Užsienio ir Lietuvos tyrimai rodo darbo ir asmeninio gyvenimo temos aktualumą. Daroma prielaida, jog nors tyrimų šia tema išties gausu, dėmesys į lyčių skirtumus nėra telkiamas. Autoriai nurodo darbo ir asmeninio gyvenimo balanso naudą tiek darbuotojams, tiek organizacijoms, tačiau nėra pakankamai duomenų suprasti, kokie veiksniai prognozuoja darbo ir asmeninio gyvenimo balansą. 1.3 poskyryje bus apžvelgiami ryšiai tarp įsitraukimo į darbą bei darbo ir asmeninio gyvenimo balansas. Tam, kad suprastume abu šiuos konstruktus, privaloma juos apžvelgti ir atskirai, ir bendrame kontekste.

1.3. ĮSITRAUKIMO Į DARBĄ IR DARBO BEI ASMENINIO GYVENIMO BALANSO SĄSAJOS

1.3.1. Darbo bei asmeninio gyvenimo balanso ryšys su įsitraukimu į darbą

Ankstesniuose skyriuose buvo aptarti įsitraukimo į darbą ir darbo bei asmeninio gyvenimo balanso konstruktai atskirai. Tai naudinga tam, kad būtų suprastos kiekvieno konstrukto ypatybės, samprata ir aspektai. Tačiau labai svarbu suprasti ir jų tarpusavio sąveiką – jei įsitraukimas į darbą veikia darbo ir asmeninio gyvenimo balansą, tuomet būtų galimos įvairios intervencijos įsitraukimui į darbą arba darbo ir asmeninio gyvenimo balansui gerinti.

Įvairūs tyrimai rodo, kad ryšys tarp įsitraukimo į darbą ir darbo bei asmeninio gyvenimo balanso egzistuoja (Wood ir kt., 2020). Rothbard (2001) pasiūlė teorinį modelį (vaidmens turtinimo ir išteklių išsaugojimo teorija), kuri daro prielaidą, kad teigiami išgyvenimai viename gyvenimo vaidmenyje daro teigiamą įtaką ir kitiems vaidmenims. Taigi, kai asmenys jaučiasi gerai savo darbo pozicijoje, tai gali teigiamai veikti ir kitas roles, pavyzdžiui, šeimos (Marais ir kt., 2014). Kiti autoriai pastebi (Niessen ir kt., 2018), jog turėdamas sveiką darbo ir asmeninio gyvenimo balansą asmuo tampa energingesnis, įgyja veiksmingumo ir teigiamo požiūrio, kurie iš esmės motyvuoja ir skatina šią energiją panaudoti darbe. Narula ir Shourie (2021) tyrimas parodė, jog tam, kad asmenys išlaikytų gerą įsitraukimo į darbą lygį, jie privalo būti mokinami įgūdžių, padedančių išlaikyti gerą darbo ir asmeninio gyvenimo balansą. Tai reiškia, kad vienas konstruktas tiesiogiai daro įtaką kitam. Pozityvus darbo ir asmeninio gyvenimo balanso bei įsitraukimo į darbą ryšys atsiskleidžia ir per kitus aspektus. Tyrimai rodo, kad šių konstrukčių balansas gali veikti asmens emocinę gerovę (Puspitasari ir Darwin, 2021) – kai darbuotojai turi laiko šeimai, sau, draugams bei įvairiems pomėgiams, jie dažniau jaučiasi laimingi bei patenkinti gyvenimo kokybe, kas, anot autorių, tiesiogiai konvertuojasi darbo aplinkoje ir veikia įsitraukimą į darbą. Darbo ir asmeninio gyvenimo ryšys su įsitraukimu į darbą gali tiesiogiai veikti ir darbuotojų produktyvumo bei našumo lygį (Wiradendi Wolor, 2020). Nuolatinis įsipareigojimas dirbti bei didelis darbo krūvis gali lemti perdegimą ir išsekimą, dėl to darbuotojas netaps labiau įsitraukęs į darbą. Atvirkščiai – poilsis ir darbo krūvio reguliavimas gali papildomai motyvuoti darbuotojus, dėl to darbuotojai bus efektyvesni ir produktyvesni. Mokslininkai teigia, kad pozityvių korelacijų tarp įsitraukimo į darbą ir darbo bei asmeninio gyvenimo balanso yra ir daugiau. Šių konstrukčių ryšys tiesiogiai veikia fizinę bei psichologinę sveikatą (Gagnano ir kt., 2020); motyvaciją (Mulang, 2022) ir įsipareigojimą bei lojalumą organizacijai (Lestari ir Margaretha, 2021).

Literatūroje egzistuoja tyrimų, identifikuojančių ir neigiamą įsitraukimo į darbą bei darbo ir asmeninio gyvenimo balanso ryšį. Šie tyrimai remiasi teorija, jog asmenys turi ribotus laiko ir energijos resursus, tad bet kokie papildomi vaidmenys gyvenime prideda įtampas, o ne motyvuoja veikti daugiau Rothbard (2001). Montgomery ir kt. (2003) teigia, jog gyvenime tarp asmens vaidmenų vyksta konkurencija dėl laiko ir energijos resursų – kartais jų skiriame daugiau šeimai, kartais darbui, tačiau, anot autorių, tam tikra gyvenimo sritis nuolat kenčia. Remiantis šia teorija reikėtų, kad įvairių organizacinių intervencijų darbuotojams įsitraukti į darbą taikymas gali tiesiogiai pakenkti darbo ir asmeninio gyvenimo balansui.

Atsižvelgiant į tyrimus skirtingų teorinių modelių ir rezultatų kontekste, galima daryti prielaidą, kad įsitraukimo į darbą ir darbo bei asmeninio gyvenimo balanso konstruktai vis dar nėra plačiai ištirti ir vis dar trūksta tyrimų šių konstruktyvų ryšiui suprasti. Dėl šios priežasties yra svarbu tęsti tyrimus šioje srityje siekiant gilesnių įžvalgų ir supratimo. Šie konstruktai organizacinės psichologijos kontekste yra ganėtinai nauji, todėl tolesni moksliniai tyrimai bei empiriniai duomenys gali padėti išsiaiškinti jų įtaką ir sąveiką su kitais veiksniais organizacijų kontekste. Platesnis kontekstas gali turėti didelį poveikį organizacijų valdymui ir politikai, siekiant sukurti palankias darbo sąlygas, skatinant darbuotojų gerovę ir pasitenkinimą darbu bei padėti organizacijoms išlikti konkurencingoms.

Tyrimo tikslas: Išsiaiškinti moterų, auginančių ikimokyklinio amžiaus vaikus, įsitraukimo į darbą ir darbo bei asmeninio gyvenimo balanso sąsajas.

Uždaviniai:

1. Išsiaiškinti moterų, auginančių ikimokyklinio amžiaus vaikus, įsitraukimo į darbą ypatumus.
2. Nustatyti moterų, auginančių ikimokyklinio amžiaus vaikus, darbo-asmeninio gyvenimo balanso ypatumus.
3. Palyginti neturinčių ikimokyklinio amžiaus vaikų ir vieną ar daugiau vaikų auginančių moterų įsitraukimo į darbą ypatumus.
4. Palyginti neturinčių ikimokyklinio amžiaus vaikų ir vieną ar daugiau vaikų auginančių moterų darbo ir asmeninio gyvenimo balanso ypatumus.

Hipotezės:

1. Tikėtina, kad dirbančios ir ikimokyklinio amžiaus vaikus auginančios moterys bus mažiau įsitraukusios į darbą nei dirbančios, bet ikimokyklinio amžiaus vaikų neturinčios moterys.
2. Tikėtina, kad dirbančios ir ikimokyklinio amžiaus vaikus auginančios moterys turės prastesnį darbo ir asmeninio gyvenimo balansą nei dirbančios, bet ikimokyklinio amžiaus vaikų neturinčios moterys
3. Tikėtina, jog kuo daugiau ikimokyklinio amžiaus vaikų bus šeimoje, tuo prastesnis bus ryšis tarp įsitraukimo į darbą ir darbo bei asmeninio gyvenimo balanso.
4. Tikėtina, kad dirbančios ir ikimokyklinio amžiaus vaikus auginančios moterys, kurios užima vadovaujančias pozicijas, bus labiau įsitraukusios į darbą nei tos, kurios nėra vadovaujančiose pozicijose. Tikėtina, jog jų darbo ir asmeninio gyvenimo balansas taip pat bus geresnis.
5. Tikėtina, kad jaunesnės dirbančios moterys bus labiau įsitraukusios į darbą nei vyresnės moterys, ir tai, jog jaunesnės dirbančios moterys turės geresnį darbo ir asmeninio gyvenimo balansą.

2. METODIKA

2.1. Tyrimo dalyviai

Tyrime dalyvavo 316 asmenų. Tyrimo dalyviai buvo surinkti patogiosios imties sudarymo būdu, t.y. internetinę anketos nuorodą dalijantis socialiniuose tinkluose, internetiniuose forumuose ir pan. Visos tyrimo dalyvės buvo moterys. Tiriamųjų specifika - dirbančios ir ikimokyklinio amžiaus vaikus auginančios moterys. Žemiau 1 lentelėje pateikiama išsami tyrimo dalyvių charakteristika.

1 lentelė. Pagrindinės tiriamųjų charakteristikos.

Sociodemografiniai duomenys		Tiriamųjų skaičius	Procentai
Amžius	18-24 metai	39	12,3%
	25-34 metai	168	53,2%
	35-44 metai	89	28,2%
	45-54 metai	20	6,3%
	55-64 metai	0	0%
	65 metai ir daugiau	0	0%
Pareigos	Vadovas (-ė)	69	21,8%
	Specialistas (-ė)	186	59,2%
	Darbininkas (-ė)	32	10,1%

Studentas (-ė)	3	1,3%
Dirbu sau	24	7,6%
Vaikų skaičius	0	17,7%
	1	43,4%
	2	32,9%
	3 ir +	21,8%

Kaip matome iš 1 lentelės, didžioji dalis tyrimo dalyvių buvo tarp 24-34 metų amžiaus (53,2%). Vyresnių nei 55 metai tyrimo dalyvių nebuvo. Visi tyrimo dalyviai yra dirbantys. Didžioji dalis tyrimo dalyvių dirba specialisto pozicijose (59,2%), taip pat didesnę dalį tiriamųjų sudarė asmenys, užimantys vadovo poziciją (21,8%). Tarp tyrimo dalyvių taip pat buvo dirbančių sau asmenų (7,6%), t.y. turinčių individualią veiklą arba nuosavą verslą. Tyrimo dalyviai taip pat buvo prašomi nurodyti, kiek ikimokyklinio amžiaus vaikų augina. Didžioji dalis tiriamųjų nurodė turintys vieną ikimokyklinio amžiaus vaiką (43,4%). Taip pat didesnę dalis tyrimo dalyvių pasisakė turintys du ikimokyklinio amžiaus vaikus (32,9%). 21,8% tiriamųjų nurodė turintys 3 ir daugiau ikimokyklinio amžiaus vaikus, o 17,7% tiriamųjų nurodė neauginantys ikimokyklinio amžiaus vaikų.

2.2. Duomenų rinkimo ir įvertinimo būdai

Siekiant išsiaiškinti įsitraukimo į darbą ir darbo bei asmeninio gyvenimo balanso sąsajas buvo sudaryta anketa, susidedanti iš trijų pagrindinių dalių: demografiniai klausimai, darbo ir asmeninio gyvenimo balansui matuoti skirta **Darbo ir asmeninio gyvenimo balanso**

skalė (angl. *Work-Life Balance Scale*) ir įsitraukimui į darbą matuoti skirta **Įsitraukimo į darbą skalė** (angl. *ISA Work Engagement Scale*).

Demografiniai klausimai. Anketoje pateiktais demografiniais klausimais buvo siekiama išsiaiškinti tiriamųjų amžių, lytį, užimamas pareigas bei auginamų ikimokyklinio amžiaus vaikų skaičių (žr. Priedas A).

Darbo ir asmeninio gyvenimo balanso skalė (angl. *Work-Life Balance Scale*, Hayman (2005)). Ši skalė buvo panaudota siekiant nustatyti darbo ir asmeninio gyvenimo balansą. Skalę sudaro 15 teiginių, kurie yra vertinami 5 balų Likerto skale (1 – „nesutinku“, 2 – „šiek tiek nesutinku“, 3 – „nei sutinku, nei nesutinku“, 4 – „šiek tiek sutinku“, 5 – „sutinku“). Darbo ir asmeninio gyvenimo balanso skalė yra sukurta Fisher-McAuley ir kt. (2003) ir turėjo 18 teiginių, tačiau Hayman (2005) ją sutrumpino iki 15 teiginių. Darbo ir asmeninio gyvenimo balanso rodiklis yra skalės teiginių vidurkis. Kuo aukštesnis atsakymų vidurkis, tuo prastesnis yra darbo ir asmeninio gyvenimo balansas (ir atvirkščiai). Svarbu paminėti, kad paskutiniai 4 skalės teiginiai yra atvirkštiniai, t.y. „nesutinku“, atsakymui skiriami 5 taškai, o ne 1 taškas, kaip ankstesniems teiginiams. Skalė viešai prieinama visiems norintiems ją naudoti, o lietuviškas skalės vertimas gautas iš VDU psichologijos skyriaus (Endriulaitienė ir Ševelytė, 2009; Markšaitytė, Endriulaitienė ir Šeibokaitė, 2009).

Skalė sudaryta iš trijų subskalių:

1. **Darbo trukdymas asmeniniam gyvenimui** (angl. *Work Interference with Personal Life*) – 7 teiginiai (pvz. „Mano darbas apsunkina mano asmeninį gyvenimą“). Šie teiginiai matuoja darbo įtaką asmeniniam gyvenimui.
2. **Asmeninio gyvenimo trukdymas darbui** (angl. *Personal Life Interference with Work*) – 4 teiginiai (pvz. „Esu per daug pavargęs (-usi), kad būčiau efektyvus darbe“). Šie teiginiai matuoja asmeninio gyvenimo įtaką darbui.
3. **Darbo ir asmeninio gyvenimo gerinimas** (angl. *Work Personal Life Enhancement*) – 4 teiginiai (pvz. „Asmeninis gyvenimas suteikia energijos mano darbui“ ar „Darbas suteikia man energijos užsiimti asmenine veikla“).

Metodikos validumas. Skalės validumas buvo patvirtintas kelių skirtingų autorių (Agha ir kt., 2017; Avadhani ir Menon, 2022). Pirmiausia, Hayman (2005) skalė yra adaptuota iš Fisher-McAuley ir kt. (2003), kurioje originaliai buvo 18 teiginių, todėl svarbu atlikti

faktorinę analizę ir įvertinti ar visi 15 Hayman (2005) skalės teiginiai yra individualūs. Agha ir kt. (2017) atliko faktorinę analizę ir kiekvienai iš klausimyno subskalių gavo didelės apkrovos vertes, kas leidžia daryti prielaidą, kad skalė yra tinkama naudoti. Visos vertės buvo virš 0.90, o anot Kline (2005), tai indikuoja puikų tinkamumą. Visi skalės tinkamumo koeficientai nurodyti 2 lentelėje.

2 lentelė. Hayman (2005) darbo ir asmeninio gyvenimo balanso skalės subskalių tinkamumo rodikliai.

Hayman klausimyno subskalės	Tinkamumo rodikliai (angl. <i>Goodness of Fit Index GFI</i>)
Darbo trukdymas asmeniniam gyvenimui (angl. <i>Work Interference with Personal Life</i>)	7 teiginiai (GFI=0.90)
Asmeninio gyvenimo trukdymas darbui (angl. <i>Personal Life Interference with Work</i>)	4 teiginiai (GFI=0.95)
Darbo ir asmeninio gyvenimo gerinimas (angl. <i>Work Personal Life Enhancement</i>)	4 teiginiai (GFI=0.93)

Agha ir kt. (2017) bei Avadhani ir Menon (2022) taip pat įvertino darbo ir asmeninio gyvenimo balanso skalės ir subskalių patikimumo koeficientus naudojant Cronbacho alphas testą. Išsamūs patikimumo koeficientai nurodyti 3 lentelėje. Iš rezultatų matome, kad darbo ir asmeninio gyvenimo skalės ir atskirų subskalių patikimumo koeficientai yra aukšti (nuo 0.8 iki 0.9), todėl galima teigti - ši skalė yra validi ir tinkama naudoti.

3 lentelė Darbo ir asmeninio gyvenimo balanso skalės ir atskirų subskalių patikimumo koeficientai.

Hayman klausimyno subskalės	Cronbacho Alpha šiame tyrime	Cronbacho Alpha (Agha ir kt., 2017)	Cronbacho Alpha (Avadhani, Menon, 2022)
Darbo trukdymas asmeniniam gyvenimui (angl. <i>Work Interference with Personal Life</i>)	0,93	0,90	0,89

Asmeninio gyvenimo trukdymas darbui (angl. Personal Life Interference with Work)	0,89	0,90	0,90
Darbo ir asmeninio gyvenimo gerinimas (angl. Work Personal Life Enhancement)	0,89	0,80	0,81

Įsitraukimo į darbą skalė (angl. *ISA (Intellectual, Social, Affective) work engagement scale*, Soane et al., 2012). Ši skalė buvo naudota siekiant išsiaiškinti asmenų įsitraukimo į darbą rodiklį. Skalę sudaro 9 teiginiai, kurie matuojami 7 balų Likerto skale (1 – „visiškai nesutinku“, 2 – „nesutinku“, 3 – „šiek tiek nesutinku“, 4 – „nei sutinku, nei nesutinku“, 5 – „šiek tiek sutinku“, 6 – „sutinku“, 7 – „visiškai sutinku“). Įsitraukimo į darbą rodiklis yra skalės teiginių vidurkis. Maksimaliai asmuo gali surinkti 7 taškus, kas indikuoja labai aukštą įsitraukimą. 1-2 taškai rodo labai žemą įsitraukimą į darbą. Leidimas naudoti skalę gautas iš vienos iš autorių (E. Soane), o lietuviškas skalės vertimas atliktas dvigubo vertimo tvarka.

Skalė sudaryta iš trijų subskalių:

1. **Intelektualus įsitraukimas** (angl. *Intellectual engagement*) – 3 teiginiai (pvz. „Dirbdamas (-a) sutelkiu visą savo dėmesį“). Šie teiginiai matuoja, kiek žmonės intelektualiai įsisavina savo darbą arba sunkiai galvoja apie savo atliekamą darbą.
2. **Socialus įsitraukimas** (angl. *Social engagement*) – 3 teiginiai (pvz. „Mane ir mano kolegas vienija tie patys darbo tikslai“). Šie teiginiai matuoja, kiek asmenys jaučiasi socialiai susiję su savo darbo aplinka ir kaip stipriai dalijasi savo kolegų vertybėmis.
3. **Emocinis įsitraukimas** (angl. *Affective engagement*) – 3 teiginiai (pvz. „Mano požiūris į darbą yra pozityvus“). Šie teiginiai matuoja, kiek žmonės patiria teigiamų ir energijos suteikiančių jausmų apie savo darbą.

Metodikos validumas. Skalės validumas buvo patvirtintas literatūroje (Phuangthuean ir kt., 2018; Sidharta, 2019). ISA įsitraukimo į darbą skalė nėra seniai sukurtas įrankis, todėl ypač svarbu buvo įvertinti šios skalės validumą ir patikimumą. Phuangthuean ir kt. (2018) atliko faktoriinę skalės ir subskalių analizę tam, kad išsiaiškintų kintamųjų tarpusavio sąveikas. Analizė atskleidė, jog visi subskalių konstruktai turėjo faktorines vertes tarp 0.75 ir 0.91, o tai rodo pakankamą patikimumą. Išsamūs rezultatai pateikiami 4 lentelėje.

4 lentelė. ISA Įsitraukimo į darbą skalės standartizuotos faktorinės vertės (Phuangthuean ir kt., 2018).

Skalės teiginys	Stand. faktorinė vertė
Intelektualus įsitraukimas	
1. Dirbdamas (-a) sutelkiu visą savo dėmesį	0,77
2. Aš susikoncentruoju į savo darbą	0,75
3. Daug dėmesio skiriu savo darbui	0,81
Socialus įsitraukimas	
4. Mane ir mano kolegas vienija tos pačios darbo vertybės	0,84
5. Mane ir mano kolegas vienija tie patys darbo tikslai	0,88
6. Mane ir mano kolegas vienija toks pat požiūris į darbą	0,87
Emocinis įsitraukimas	
7. Mano požiūris į darbą yra pozityvus	0,81
8. Savo darbe jaučiuosi energingas (-a)	0,91
9. Savo darbe jaučiuosi entuziastingas (-a)	0,87

Autoriai (Phuangthuean ir kt., 2018; Sidharta, 2019) taip pat įvertino įsitraukimo į darbą skalės patikimumą naudojant Cronbacho Alpha. Analizuodami įsitraukimo į darbą skalę matome, kad skalės ir jos poskalių patikimumo koeficientai yra aukšti ($\alpha < 0,80$), todėl skalė yra tinkama naudoti šiame tyrime. Išsamūs patikimumo koeficientai pateikiami 5 lentelėje.

5 lentelė. ISA įsitraukimo į darbą skalės patikimumo koeficientai.

ISA įsitraukimo į darbą subskalės	Cronbacho Alpha šiame tyrime	Cronbacho Alpha (Phuangthuean ir kt., 2018)	Cronbacho Alpha (Sidharta, 2019)
Intelektualus įsitraukimas	0,93	0,94	0,81
Socialus įsitraukimas	0,92	0,92	0,80
Emocinis įsitraukimas	0,87	0,90	0,81

2.3. Tyrimo eiga

Tyrimas buvo atliekamas 2024 metų sausio-balandžio mėnesiais. Duomenų analizei buvo naudota Jamovi statistikos skaičiavimų programa. Tyrimo anketa buvo patalpinta įvairiuose socialinių medijų platformose (pvz. „Facebook“, „LinkedIn“, „Instagram“) ir įvairiuose internetiniuose forumuose (pvz. „tevudarzelis.lt“) (žr. priedas A). Tyrimo dalyviams buvo suteikta visa reikiama informacija apie patį tyrimą prieš tyrimo atlikimą, t.y. informacija apie tyrimo vykdytoją, tyrimo konfidencialumą ir anonimiškumą, tyrimo tikslą ir reikiamus kontaktus kilus klausimams.

Prieš analizuojant tyrimo duomenis buvo nustatyti tyrimo klausimynų ir jų subskalių patikimumo koeficientai (Cronbacho alpha) (žr. 3 ir 5 lenteles). Visų klausimynų subskalių Cronbacho alpha yra virš 0,80, kas laikoma puikiu rodikliu ir rodo visų tyrimo skalių patikimumą. Taip pat buvo apskaičiuoti tyrimo skalių vidurkiai, vidutiniai nuokrypiai, minimalūs ir maksimalūs įverčiai. Taip pat buvo įvertinta, ar duomenų skirstiniai statistiškai reikšmingai nesiskiria nuo normaliojo skirstinio. Tam įvertinti buvo skaičiuojamos eksceso ir asimetrijos reikšmės (žr. 6 lentelėje). Įvertinti, ar nėra išskirčių, buvo tikrinami QQ grafikai, tačiau išskirčių nerasta, todėl palikti visi tiriamųjų duomenys. Atsižvelgiant į duomenų normalumo testo rezultatus buvo nuspręsta naudoti šiuos parametrinius matavimo metodus:

- Skirtumų tarp grupių palyginimui naudojama vienfaktorinė dispersinė analizė (ANOVA).
- Grupių koreliacijų palyginimui naudotas Fisher Z testas.

3. REZULTATAI

3.1. Tyrimo kintamųjų aprašomoji statistika

Tyrimo kintamųjų (darbo ir asmeninio gyvenimo balansas, įsitraukimas į darbą) duomenų aprašomoji statistika yra pateikiama 6 lentelėje.

6 lentelė. Tyrimo skalių aprašomoji statistika.

	N	M	SD	Mažiausia reikšmė	Didžiausia reikšmė	S	K
Darbo ir asmeninio gyvenimo balanso skalė	316	3,07	0,98	1,00	5,00	-0,65	-0,63
Įsitraukimo į darbą skalė	316	4,56	1,34	1,00	7,00	-0,03	-0,66

Pastabos: S – asimetrija, K – ekscesas, SD - vidutinis nuokrypis, M - vidurkis

Iš pateiktų duomenų matome, kad buvo tiriamųjų, kurie abiejuose skalėse – darbo ir asmeninio gyvenimo balanso bei įsitraukimo į darbą – surinko tiek minimalų, tiek maksimalų galimą įvertį. Tačiau darbo ir asmeninio gyvenimo balanso skalės vidurkis buvo $M = 3,07$ su standartiniu nuokrypiu $SD = 0,98$. Tai rodo, kad pasirinkusiųjų maksimalius ir minimalius įverčius nebuvo daug. Įsitraukimo į darbą skalės vidurkis yra $M = 4,56$, su standartiniu nuokrypiu $SD = 1,34$.

Taip pat buvo tikrinami duomenų pasiskirstymas pagal normalųjį skirstinį skaičiuojant simetriškumo rodiklius – asimetrijos ir eksceso reikšmes. Pagal autorius (George ir Mallery, 2010; Hair ir kt., 2010; Bryne, 2010) asimetrijos reikšmės turi būti -2 ir +2 intervale, o eksceso reikšmės – -7 ir +7 intervale. Šiame tyrime asimetrijos ir eksceso koeficientai yra leistinose ribose, leidžiančiose laikytis prielaidos, kad duomenų sklaida yra apytikriai normali.

3.2. Įsitraukimo į darbą skirtumai pagal ikimokyklinio amžiaus vaikų skaičių

Pirmoji tyrimo hipotezė, jog dirbančios ir ikimokyklinio amžiaus vaikus auginančios moterys bus mažiau įsitraukusios į darbą nei dirbančios, bet ikimokyklinio amžiaus vaikų neturinčios moterys, buvo tikrinama remiantis vienfaktorine dispersine analize (ANOVA).

Rezultatai rodo, kad įsitraukimas į darbą statistiškai reikšmingai skiriasi tarp dirbančių ir ikimokyklinio amžiaus vaikus auginančių moterų, priklausomai nuo ikimokyklinio amžiaus vaikų skaičiaus šeimoje ($F(3, 78) = 74,3, p < 0,001$). Skirtumai pateikiami 7 lentelėje.

7 lentelė. Įsitraukimo į darbą skirtumai pagal ikimokyklinio amžiaus vaikų skaičių.

	Vaikų skaičius			
	0 (N = 56)	1 (N = 137)	2 (N = 104)	3 (N = 19)
	M (SD)	M (SD)	M (SD)	M (SD)
Įsitraukimas į darbą	6,11 (0,79)	4,37 (1,26)	4,06 (1,12)	4,12 (0,94)

Rezultatai rodo, kad didžiausią įsitraukimą į darbą patiria dirbančios moterys, neturinčios ikimokyklinio amžiaus vaikų ($M = 6,11, SD = 0,79$). Mažiausiai įsitraukusios į darbą yra dirbančios moterys, auginančios 2 ikimokyklinio amžiaus vaikus ($M = 4,06, SD = 1,12$). 1 paveiksle (žr. 1 pav.) vizualiai nurodomi grupių įsitraukimo į darbą skirtumai pagal ikimokyklinio amžiaus vaikų skaičių.

Kadangi vienfaktorinė dispersinė analizė parodė statistiškai reikšmingus skirtumus tarp grupių, buvo atlikti poriniai palyginimai taikant Bonferoni pataisą. Rezultatai pateikiami 8 lentelėje

8 lentelė. Poriniai įsitraukimo į darbą palyginimai tarp grupių.

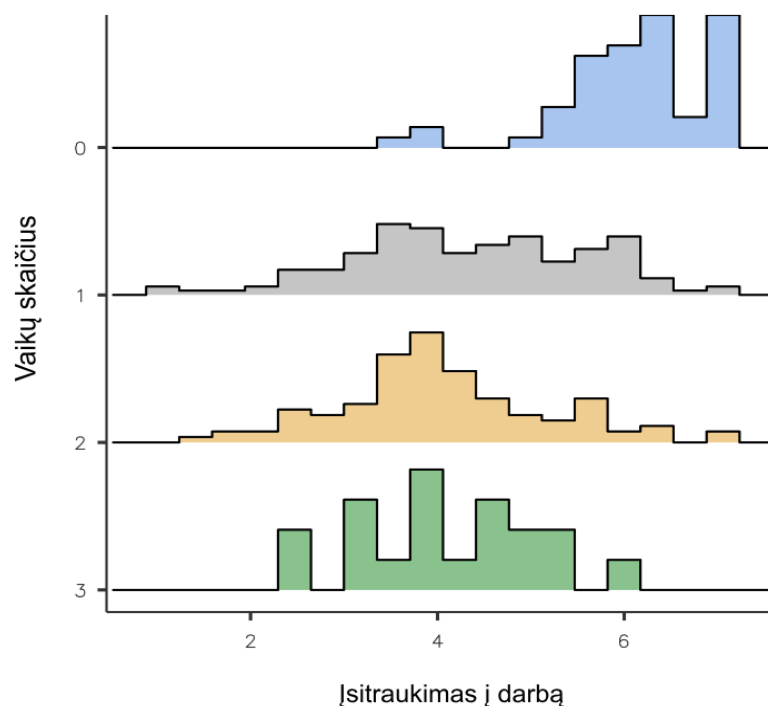
95% PI vidurkių palyginimui								
Vaikų skaičius		Vidurkių skirtumai	Apatinis	Viršutinis	SE	t	d	pBonferoni
0	1	1.7436	1.2137	1.884	0.179	9.765	1.5488	< .001
	2	2.0504	1.4650	2.178	0.187	10.988	1.8213	< .001
	3	1.9960	1.2323	2.314	0.299	6.678	1.7730	< .001

1	2	0.3068	0.0157	0.529	0.146	2.095	0.2725	0.157
	3	0.2524	-0.2578	0.706	0.276	0.916	0.2242	0.796
2	3	-0.0543	-0.5392	0.443	0.281	-0.193	-0.0483	0.997

Pastabos. PI - pasikliautinis intervalas; pasikliautinieji intervalai paremti Bonferoni pataisa.

. Kaip matome, įsitraukimas į darbą statistiškai reikšmingai skiriasi tik tarp moterų, neturinčių ikimokyklinio amžiaus vaikų, arba moterų, auginančių ikimokyklinio amžiaus vaikus. Statistiškai reikšmingų skirtumų tarp vaikų skaičiaus nėra. Taip pat nebuvo pastebėti statistiškai reikšmingi skirtumai tarp įsitraukimo į darbą poskalių (intelektualus, socialinis ir emocinis įsitraukimas) ir vaikų skaičiaus. Šis skirtumas pastebėtas tik tarp ikimokyklinio amžiaus vaikų turinčių ir neturinčių moterų.

Remiantis gautais rezultatais, galima teigti, kad antroji tyrimo hipotezė, jog dirbančios ir ikimokyklinio amžiaus vaikus auginančios moterys bus mažiau įsitraukusios į darbą nei dirbančios, bet ikimokyklinio amžiaus vaikų neturinčios moterys, pasitvirtino.



1 pav. Grupių įsitraukimo į darbą skirtumai pagal ikimokyklinio amžiaus vaikų skaičių.

3.3. Darbo ir asmeninio gyvenimo balanso skirtumai pagal ikimokyklinio amžiaus vaikų skaičių

Antroji tyrimo hipotezė, jog dirbančios ir ikimokyklinio amžiaus vaikus auginančios moterys turi prastesnį darbo ir asmeninio gyvenimo balansą nei dirbančios, bet ikimokyklinio amžiaus vaikų neturinčios moterys, buvo tikrinama naudojant ANOVA. Rezultatai rodo, kad darbo ir asmeninio gyvenimo balansas statistiškai reikšmingai skiriasi tarp ikimokyklinio amžiaus vaikus auginančių ir neauginančių dirbančių moterų ($F(3, 77.1) = 215, p < 0,001$). Išsamūs skirtumai pateikiami 9 lentelėje.

9 lentelė. Darbo ir asmeninio gyvenimo balanso skirtumai pagal ikimokyklinio amžiaus vaikų skaičių.

	Vaikų skaičius			
	0 (N = 56)	1 (N = 137)	2 (N = 104)	3 (N = 19)
	M (SD)	M (SD)	M (SD)	M (SD)
Darbo ir asmeninio gyvenimo balansas	1,53 (0,45)	3,32 (0,74)	3,50 (0,67)	3,39 (0,59)

Rezultatai rodo, kad dirbančios ir ikimokyklinio amžiaus vaikų neauginančios moterys turi geriausią darbo ir asmeninio gyvenimo balansą ($M = 1,53, SD = 0,45$). Tuo tarpu moterys, auginančios du ikimokyklinio amžiaus vaikus nurodė turinčios prasčiausią darbo ir asmeninio gyvenimo balansą ($M = 3,50, SD = 0,67$). 2 paveiksle (žr. 2 pav.) vizualiai pateikiami grupių darbo ir asmeninio gyvenimo balanso skirtumai pagal ikimokyklinio amžiaus vaikų skaičių.

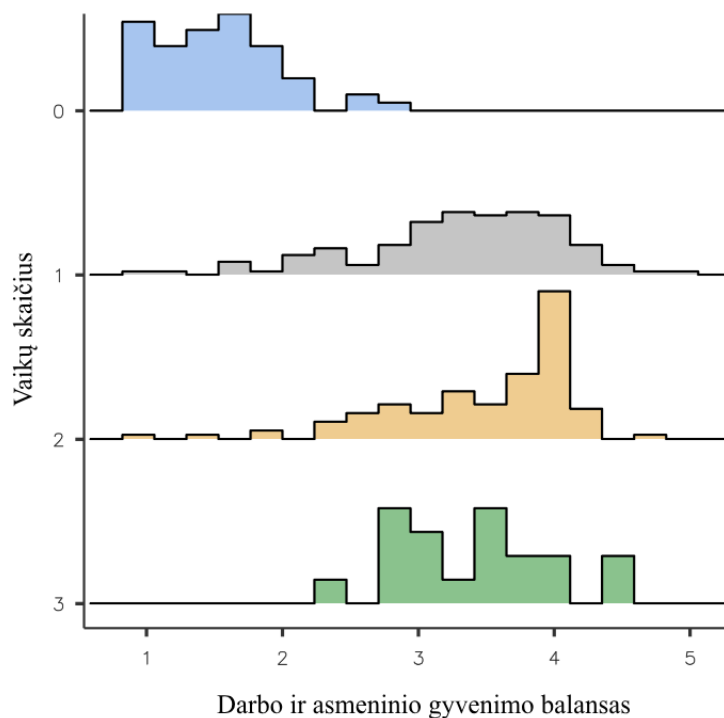
Taip pat buvo atlikti poriniai grupių palyginimai tam, kad būtų išsiaiškinta, ar yra statistiškai reikšmingų skirtumų tarp grupių. Poriniai palyginimai buvo atliekami taikant Bonferoni pataisą, rezultatai pateikiami 10 lentelėje. Rezultatai rodo statistiškai reikšmingus skirtumus darbo ir asmeninio gyvenimo kontekste tarp ikimokyklinio amžiaus vaikus auginančių ir neauginančių moterų, tačiau ikimokyklinio amžiaus vaikų skaičius statistiškai reikšmingos įtakos darbo ir asmeninio gyvenimo balansui neturi.

10 lentelė. Poriniai darbo ir asmeninio gyvenimo balanso palyginimai tarp grupių.

95% PI vidurkių palyginimui								
Vaikų skaičius	Vidurkių skirtumai	Apatinis	Viršutinis	SE	t	d	pBonferoni	
0	1	-1.7951	-3.086	-2.32991	0.1051	-17.073	-2.7079	< .001
	2	-1.9672	-3.369	-2.56623	0.1099	-17.903	-2.9675	< .001
	3	-1.8581	-3.370	-2.23580	0.1760	-10.557	-2.8029	< .001
1	2	-0.1721	-0.516	-0.00284	0.0862	-1.996	-0.2596	0.192
	3	-0.0630	-0.577	0.38672	0.1623	-0.388	-0.0950	0.980
2	3	0.1091	-0.327	0.65561	0.1654	0.659	0.1645	0.912

Pastabos. PI - pasikliautinis intervalas; pasikliautinieji intervalai paremti Bonferoni pataisa.

Remiantis gautais rezultatais, galima teigti, kad antroji tyrimo hipotezė, jog dirbančios ir ikimokyklinio amžiaus vaikus auginančios moterys turi prastesnį darbo ir asmeninio gyvenimo balansą nei dirbančios, bet ikimokyklinio amžiaus vaikų neturinčios moterys, pasitvirtino.



2 pav. Grupių darbo ir asmeninio gyvenimo balanso skirtumai pagal ikimokyklinio amžiaus vaikų skaičių.

3.4. Įsitraukimo į darbą ir darbo bei asmeninio gyvenimo balanso sąsajos pagal ikimokyklinio amžiaus vaikų skaičių

Trečioji tyrimo hipotezė, jog kuo daugiau ikimokyklinio amžiaus vaikų dirbančios moterys turi, tuo prastesnis bus ryšis tarp įsitraukimo į darbą ir darbo bei asmeninio gyvenimo balanso, buvo tiriama naudojant koreliacinę analizę. Išsamesni rezultatai matomi 11 lentelėje. Rezultatai rodo, kad ryšys tarp įsitraukimo į darbą ir darbo bei asmeninio gyvenimo balanso visose grupėse bendrai turi vidutinę neigiamą koreliaciją ($r(314) = -0.578$, $p < 0,001$), ko ir buvo tikėtasi, nes kuo prastesnis įsitraukimas į darbą, tuo prastesnis ir darbo bei asmeninio gyvenimo balansas. Ryšis tarp įsitraukimo į darbą ir darbo bei asmeninio gyvenimo balanso grupėje su nuliu ikimokyklinio amžiaus vaikų yra stipriausias ($r(314) = -0.558$, $p < 0,001$), kai tuo tarpu silpniausias ryšys tarp įsitraukimo į darbą ir darbo bei asmeninio gyvenimo balanso buvo aptiktas tarp moterų, auginančių vieną ikimokyklinio amžiaus vaiką ($r(314) = -0.203$, $p < 0,001$).

11 lentelė. Ryšys tarp įsitraukimo į darbą ir darbo bei asmeninio gyvenimo balanso ir ikimokyklinio amžiaus vaikų skaičiaus.

Vaikų skaičius	Pirsono r	df	p reikšmė
Visos grupės bendrai	-0.578	314	<0,001
0	-0,558	314	<0,001
1	-0,203	314	<0,001
2	-0,426	314	<0,001
3	-0,315	314	<0,001

Koreliacinė analizė parodė ryšį tarp įsitraukimo į darbą bei darbo ir asmeninio gyvenimo su ikimokyklinio amžiaus vaikų skaičiumi. Tam, kad būtų nustatyta, ar yra ryšys tarp skirtingų respondentų grupių, buvo atliekamos išsamesnės, Fisher's Z testo koreliacijos. Fisher's Z testas buvo pasirinktas dėl to, kad jis padeda stabilizuoti dispersiją ir gauti tikslesnius įverčius.

Rezultatai rodo, kad sąsajos tarp įsitraukimo į darbą ir darbo bei asmeninio gyvenimo išties priklauso nuo ikimokyklinio amžiaus vaikų skaičiaus. Moterys, kurios neturi ikimokyklinio amžiaus vaikų, pranešė turinčios geresnį darbo-gyvenimo balansą bei geresnį įsitraukimą į darbą, nei moterys, turinčios vieną ikimokyklinio amžiaus vaiką ($Z = -2,613$, $p = 0,004$). Moterys, turinčios vieną ikimokyklinio amžiaus vaiką nurodė turinčios

geresnį darbo-gyvenimo balansą ir įsitraukimą į darbą nei du ikimokyklinio amžiaus vaikus turinčios moterys ($Z = -1,891$, $p=0,029$). Statistiškai reikšmingų skirtumų tarp dviejų ir trijų vaikų nebuvo nustatyta.

Remiantis gautais rezultatais, galima teigti, kad trečioji tyrimo hipotezė, jog kuo daugiau ikimokyklinio amžiaus vaikų dirbančios moterys turi, tuo prastesnis bus ryšis tarp įsitraukimo į darbą ir darbo bei asmeninio gyvenimo balanso, pasitvirtino iš dalies. Rezultatai parodė, kad sąsajos tarp įsitraukimo į darbą ir darbo bei asmeninio gyvenimo balanso skiriasi tarp nulinio ir vieno bei vieno ir dviejų ikimokyklinio amžiaus vaikų skaičiaus, tačiau daugiau nei du ikimokyklinio amžiaus vaikai šeimoje neturi įtakos šiam ryšiui.

3.5. Įsitraukimo į darbą ir darbo bei asmeninio gyvenimo balansas pagal užimamas pareigas

Ketvirtoji tyrimo hipotezė sudaryta iš dviejų dalių. Pirmoji, jog dirbančios ir ikimokyklinio amžiaus vaikus auginančios moterys, kurios užima vadovaujančias pozicijas, bus labiau įsitraukusios į darbą nei tos, kurios nėra vadovaujančiose pozicijose. Antroji dalis teigia, jog jų darbo ir asmeninio gyvenimo balansas taip pat bus geresnis.

Rezultatai rodo, kad statistiškai reikšmingų skirtumų tarp įsitraukimo į darbą ir užimamų pareigų nėra ($F(4, 20.3) = 1,16$, $p = 0,357$). Tad pirmoji ketvirtosios hipotezės dalis nepasitvirtino. 12 lentelėje aprašomi grupių skirtumai (žr. 12 lentelę) rodo, kad geriausią įsitraukimo į darbą lygį turi specialisto pareigas dirbančios moterys ($M = 4,69$, $SD = 1,39$). Tuo tarpu prasčiausią įsitraukimą į darbą nurodė studijuojančios moterys ($M = 3,92$, $SD = 1,27$).

12 lentelė. Grupių skirtumai tarp įsitraukimo į darbą ir užimamų pareigų.

	Pareigos	N	M	SD	SE
Įsitraukimas į darbą	Dirbininkas (-ė)	32	4,32	1,12	0,198
	Dirbu sau	24	4,50	1,30	0,266
	Specialistas (-ė)	187	4,69	1,39	0,101
	Studentas (-ė)	4	3,92	1,27	0,635
	Vadovas (-ė)	69	4,40	1,31	0,157

Pastabos: N = respondentai, M = vidurkis, SD = standartinis nuokrypis

Antroji ketvirtosios hipotezės dalis, jog dirbančios ir vadovaujančias pareigas einančios moterys turi geresnį darbo ir asmeninio gyvenimo balansą, taip pat nepasitvirtino. Nors

rezultatai rodo, jog darbo ir asmeninio gyvenimo balansas statistiškai reikšmingai skiriasi tarp skirtingas pareigas užimančių grupių ($F(4, 21.9) = 8,62, p < 0,001$), šis skirtumas buvo rastas tik tarp specialisto pareigas užimančių moterų ($t(311) = 3,77, p = 0,002$). Skirtumų vidurkiai aprašomi 13 lentelėje. Iš jų matome, kad prasčiausiai darbo ir asmeninio gyvenimo balansą įvardijo darbininko pareigas užimančios moterys ($M = 3,69, SD = ,048$). Geriausią darbo ir asmeninio gyvenimo balansą turi specialisto pareigas užimančios moterys ($M = 2,93, SD = 1,05$).

13 lentelė. Grupių skirtumai tarp darbo ir asmeninio gyvenimo balanso ir užimamų pareigų.

	Pareigos	N	M	SD	SE
Darbo ir asmeninio gyvenimo balansas	Darbininkas (-ė)	32	3,62	0,48	0,0850
	Dirbu sau	24	3,23	0,80	0,1638
	Specialistas (-ė)	187	2,93	1,05	0,0769
	Studentas (-ė)	4	3,32	0,43	0,2123
	Vadovas (-ė)	69	3,11	0,92	0,1101

Pastabos: N = respondentai, M = vidurkis, SD = standartinis nuokrypis

Remiantis gautais rezultatais, galima teigti, kad ketvirtosios tyrimo hipotezės pirma dalis, jog dirbančios ir ikimokyklinio amžiaus vaikus auginančios moterys, kurios užima vadovaujančias pozicijas, bus labiau įsitraukusios į darbą nei tos, kurios nėra vadovaujančiose pozicijose, nepasitvirtino. Taip pat nepasitvirtino ir antroji šios hipotezės dalis, jog moterų darbo ir asmeninio gyvenimo balansas taip pat bus geresnis. Rezultatai tokių skirtumų tarp grupių neparodė.

3.6. Įsitraukimo į darbą ir darbo bei asmeninio gyvenimo balansas pagal amžių

Penktoji šio tyrimo hipotezė, jog jaunesnės dirbančios moterys bus labiau įsitraukusios į darbą nei vyresnės moterys ir tai, jog jaunesnės dirbančios moterys turės geresnį darbo ir asmeninio gyvenimo balansą, buvo tiriama naudojant vienfaktorinę dispersinę analizę. Rezultatai rodo, kad tarp respondentų grupių ir įsitraukimo į darbą yra statistiškai reikšmingi skirtumai ($F(3, 68.1) = 3,23, p = 0,028$). Atlikus porinius grupių palyginus paaiškėjo, kad statistiškai reikšmingi skirtumai rasti tik tarp 18-24 metų ir 35-44 metų amžiaus grupių ($t(312) = 3,34, p = 0,005$). Skirtumai tarp grupių nurodyti 14 lentelėje. Rezultatai rodo, kad geriausiai

savo įsitraukimą į darbą vertina 18-24 metų amžiaus grupės moterys ($M=5,14$, $SD = 1,61$). Prasčiausiai įsitraukimą į darbą vertino 35-44 metų amžiaus moterys ($M= 4,29$, $SD = 1,12$). Tad galima teigti, kad hipotezė, jog jaunesnės dirbančios moterys bus labiau įsitraukusios į darbą nei vyresnės moterys, pasitvirtino tik iš dalies. Statistiškai reikšmingas skirtumas tarp įsitraukimo į darbą ir amžiaus yra, tačiau skirtumai nerasti visose amžiaus grupėse.

14 lentelė. Grupių skirtumai tarp įsitraukimo į darbą ir užimamų amžiaus.

	Amžius	N	M	SD	SE
Įsitraukimas į darbą	18-24 metai.	39	5,14	1,61	0,257
	25-34 metai.	168	4,58	1,36	0,105
	35-44 metai.	89	4,29	1,12	0,119
	45-54 metai.	20	4,52	1,18	0,263

Pastabos: N = respondentai, M = vidurkis, SD = standartinis nuokrypis

Antroji penktosios hipotezės dalis, jog jaunesnės dirbančios moterys turės geresnį darbo ir asmeninio gyvenimo balansą, buvo tikrinama taip pat naudojant ANOVA. Rezultatai rodo statistiškai reikšmingą skirtumą tarp darbo ir gyvenimo balanso ir respondentų amžiaus ($F(3, 73.4) = 10,7$, $p < 0,001$). Atlikus porinius grupių palyginimus, rezultatai rodo statistiškai reikšmingus skirtumus tarp visų grupių, išskyrus tarp 35-44 metų ir 45-54 metų grupių (žr. 15 lentelę).

15 lentelė. Post hoc palyginimai tarp grupių.

	Amžius	M	t	df	p reikšmė
18-24 metai.	18-24 metai.	-	-	-	-
	25-34 metai.	-0,713	-4,34	312	< ,001
	35-44 metai.	-1,057	-5,96	312	< ,001
	45-54 metai.	-1,0980	-4,318	312	< ,001
25-34 metai.	18-24 metai.	-	-	-	-
	25-34 metai.	-	-	-	-
	35-44 metai.	-0,345	-2,85	312	0,024
	45-54 metai.	-0,3854	-1,762	312	0,294

35-44 metai.	18-24 metai.	-	-	-	-
	25-34 metai.	-	-	-	-
	35-44 metai.	-	-	-	-
	45-54 metai.	-0,0405	-0,177	312	0,998

Vidurkių skirtumai tarp grupių (žr. 16 lentelę) rodo, kad jauniausios šio tyrimo moterys (18-24 metai) turi geriausią darbo ir asmeninio gyvenimo balansą ($M = 2,32$, $SD = 1,22$). Prasčiausią darbo ir asmeninio gyvenimo balansą nurodė 45-54 metų respondentės ($M = 3,42$, $SD = 0,57$). Remiantis šiais rezultatais galima teigti, jog penktoji tyrimo hipotezė, jog jaunesnės dirbančios moterys turės geresnį darbo ir asmeninio gyvenimo balansą, pasitvirtino.

15 lentelė. Grupių skirtumai tarp darbo ir asmeninio gyvenimo balanso ir amžiaus.

	Amžius	N	M	SD	SE
Darbo ir asmeninio gyvenimo balansas	18-24 metai.	39	2,32	1,22	0,1945
	25-34 metai.	168	3,03	0,96	0,0737
	35-44 metai.	89	3,38	0,77	0,0817
	45-54 metai.	20	3,42	0,57	0,1273

Pastabos: N = respondentai, M = vidurkis, SD = standartinis nuokrypis

4. REZULTATŲ APTARIMAS

Šiame tyrime buvo siekiame išsiaiškinti ir nustatyti dirbančių ir ikimokyklinio amžiaus vaikus auginančių moterų įsitraukimo į darbą ir darbo bei asmeninio gyvenimo balanso sąsajas. Šiame tyrime taip pat buvo matuojami ryšiai tarp įsitraukimo į darbą bei respondentų amžiaus ir pareigų, ryšys tarp darbo ir asmeninio gyvenimo balanso ir tyrimo dalyvių amžiaus bei užimamų pareigų.

Pirmoji hipotezė, jog dirbančios ir ikimokyklinio amžiaus vaikus auginančios moterys bus mažiau įsitraukusios į darbą nei dirbančios, bet ikimokyklinio amžiaus vaikų neturinčios moterys, pasitvirtino. Tyrimai rodo, jog dirbančios moterys susiduria su prieštariniais reikalavimais tiek darbo, tiek asmeninio gyvenimo srityse, bandydamos atrasti pusiausvyrą tarp abiejų rolių (Shanker, 2019). Papildomos aplinkybės, tokios kaip paramos nebuvimas vienoje ar abiejose srityse, gali papildomai apsunkinti moterų galimybę šias gyvenimo sritis derinti. Nors statistiškai reikšmingo skirtumo tarp vaikų skaičiaus šeimoje nebuvo rasta, grupių vidurkių palyginimai rodo, kad kuo daugiau vaikų moteris turi, tuo prasčiau įvertino įsitraukimą į darbą. Tiek užsienio, tiek Lietuvos literatūroje trūksta tyrimų šia tema, jog būtų galima įvardyti priežastis žemesniam įsitraukimui paaiškinti. Tačiau tai, kad nebuvo rasta statistiškai reikšmingų skirtumų tarp skirtingą vaikų skaičių turinčių grupių, galima būtų sieti su maža tyrimo imtimi.

Statistika rodo, jog moterys ir toliau prisiima didžiąją namų ruošos darbų atsakomybės dalį, o vaikai šeimoje prideda papildomų darbų, atsakomybių. Moterų darbo valandos (įskaitant vaidmenis už darbo ribų ir darbe) yra kur kas ilgesnės nei vyrų (United Nations, 2010). Tad šio tyrimo rezultatai, kad moterys, neturinčios vaikų, turi geresnį įsitraukimą į darbą gali būti aiškinami remiantis šia statistika bei ištekliais grįstu įsitraukimo į darbą modeliu. Kuo mažiau atsakomybių už darbo ribų – tuo daugiau resursų (laiko, energijos) sutaupoma ir todėl turime geresnį įsitraukimą į darbą ((Shin, Enoh, 2020).

Statistiškai reikšmingų skirtumų tarp įsitraukimo į darbą skalės poskalių nebuvo pastebėta. Ikimokyklinio amžiaus vaikų skaičius neturėjo įtakos tam, jog moterys bus labiau įsitraukusios intelektualiai, socialiai ar emociniai. Visose trijose poskalėse aukščiausi įverčiai buvo moterų, neturinčių ikimokyklinio amžiaus vaikų.

Antroji tyrimo hipotezė, jog dirbančios ir ikimokyklinio amžiaus vaikus auginančios moterys turės prastesnį darbo ir asmeninio gyvenimo balansą nei dirbančios, bet ikimokyklinio amžiaus vaikų neturinčios moterys, taip pat pasitvirtino. Panašūs tyrimai, ieškoję sąsajų tarp darbo ir asmeninio gyvenimo balanso bei motinystės/tėvystės, rodo, kad

asmenys, turintys vaikų, nurodė prastesnį darbo-gyvenimo balansą nei tie, kurie vaikų neturi (Nam ir kt., 2023; Gatrell ir kt., 2013). Tai galima aiškinti įvairiais būdais. Chung (2017) tyrimas atskleidė, jog darbą iš namų vyrai įvardijo kaip vieną iš veiksnių darbo ir asmeninio gyvenimo balansui gerinti, kai tuo tarpu moteris šio ryšio neįvardijo. Atvirkščiai, moterys, dirbdamos iš namų, pranešė jaučiančios išaugusį streso ir darbo-šeimos konflikto lygį, nes nurodė darbo metu atliekančios kitus namų ruošos darbus. Turint ikimokyklinio amžiaus vaikų ir šiems sergant, tėvai dažnai turi likti dirbti iš namų arba išvis tuo periodu nedirbti. Statistika rodo, jog moterys dažniau yra priverstos nedirbti, tad balansuoti asmeninį ir darbinį gyvenimus bei juos atskirti moterims yra labai sunku.

Šio tyrimo rezultatai parodė, jog moterys, neturinčios ikimokyklinio amžiaus vaikų, turi kur kas geresnį darbo ir asmeninio gyvenimo balansą lyginant su moterimis, turinčiom vieną, du ar tris ikimokyklinio amžiaus vaikus. Rezultatai taip pat rodo, kad ikimokyklinio amžiaus vaikų skaičius statistiškai reikšmingos įtakos darbo ir asmeninio gyvenimo balansui neturi. Prasčiausiai darbo ir asmeninio gyvenimo balansą nurodė moterys, turinčios du ikimokyklinio amžiaus vaikus.

Tyrimo rezultatai neparodė statistiškai reikšmingų skirtumų tarp darbo ir asmeninio gyvenimo balanso poskalių. Darbo trukdymas asmeniniam gyvenimui (angl. Work Interference with Personal Life), asmeninio gyvenimo trukdymas darbui (angl. Personal Life Interference with Work) bei darbo ir asmeninio gyvenimo gerinimas (angl. Work Personal Life Enhancement) statistiškai reikšmingų skirtumų tarp skirtingą vaikų skaičių turinčių grupių neturi. Maža tyrimo imtis taip pat galėjo turėti įtakos statistiškai nereikšmingiems skirtumams tarp skirtingą vaikų skaičių turinčių grupių.

Trečioji tyrimo hipotezė, jog kuo daugiau ikimokyklinio amžiaus vaikų bus šeimoje, tuo prastesnis bus ryšis tarp įsitraukimo į darbą ir darbo bei asmeninio gyvenimo balanso, pasitvirtino iš dalies. Rezultatai rodo, kad tarp įsitraukimo į darbą ir darbo bei asmeninio gyvenimo balanso ryšys yra. Šiame tyrime buvo tiriama, ar ikimokyklinio amžiaus vaikų skaičius statistiškai reikšmingai koreliuoja su šių konstrukto sąsajomis. Paaiškėjo, jog ryšys aptinkamas visose grupėse – stipriausias ryšys tarp šių konstrukto randamas moterų, neauginančių ikimokyklinio amžiaus vaikų grupėje, o silpniausias ryšys aptiktas vieną vaiką auginančių moterų grupėje. Pirmoji ir antroji šio tyrimo hipotezės rodo, kad tarp įsitraukimo į darbą ir vaikų skaičiaus bei tarp darbo ir asmeninio gyvenimo balanso ir vaikų skaičiaus statistiškai reikšmingi skirtumai randami tik tarp ikimokyklinio amžiaus vaikus auginančių ir neauginančių moterų, t.y. įsitraukimą į darbą lemia tik tai, ar moteris vaikų turi ar ne, tačiau ar turi vieną ar kelis – statistiškai reikšmingo skirtumo nėra. Tačiau trečioji hipotezė siekė

išsiaiškinti, ar yra statistiškai reikšmingas skirtumas tarp įsitraukimo į darbą ir darbo bei asmeninio gyvenimo balanso sąsajų ir vaikų skaičiaus. Rezultatai rodo, kad moterys, kurios neturi ikimokyklinio amžiaus vaikų, pranešė turinčios geresnį darbo-gyvenimo balansą bei geresnį įsitraukimą į darbą nei moterys, turinčios vieną ikimokyklinio amžiaus vaiką. Moterys, turinčios vieną ikimokyklinio amžiaus vaiką, nurodė turinčios geresnį darbo-gyvenimo balansą ir įsitraukimą į darbą nei du ikimokyklinio amžiaus vaikus turinčios moterys. Statistiškai reikšmingų skirtumų tarp dviejų ir trijų vaikų nebuvo nustatyta, dėl to hipotezė laikoma patvirtinta tik dalinai. Svarbu paminėti, jog moterų grupėje, auginančioje tris ir daugiau ikimokyklinio amžiaus vaikų, buvo 19 tyrimo dalyvių, tad statistiškai nereikšmingam rezultatui galėjo turėti įtakos ir maža šios grupės imtis.

Užsienio tyrimai rodo panašius rezultatus – Žnidaršič ir Bernik (2021) tyrimas teigia, jog iš visų darbuotojų grupių (vadovai, specialistai, darbuotojai su vaikais, studijuojantys darbuotojai ir pan.) prasčiausią darbo ir asmeninio gyvenimo balansą bei įsitraukimą į darbą nurodo darbuotojai, turintys vaikų. Gragnano ir kt. (2020) pabrėžia, jog vaikai yra svarbus, papildomo krūvio pridedantis elementas, kuris tiesiogiai veikia asmeninį gyvenimą ir asmens įsitraukimą į darbą. O kuo daugiau vaikų yra šeimoje, tuo krūvis tampa didesnis ir dėl to prastėja pasitenkinimas asmeninio gyvenimo ir darbo balansu bei darbuotojo įsitraukimas. Šis tyrimas atskleidė šią idėją, nes kuo daugiau ikimokyklinio amžiaus vaikų respondentės turėjo, tuo prastesni buvo matuojamų konstrukto įverčiai.

Ketvirtoji tyrimo hipotezė, jog dirbančios ir ikimokyklinio amžiaus vaikus auginančios moterys, kurios užima vadovaujančias pozicijas, bus labiau įsitraukusios į darbą nei tos, kurios nėra vadovaujančiose pozicijose, ir kad jų darbo ir asmeninio gyvenimo balansas taip pat bus geresnis, nepasitvirtino. Be ikimokyklinio amžiaus vaikų aspekto, šis tyrimas taip pat tyrė, ar įsitraukimui į darbą ir darbo bei asmeninio gyvenimo balansui turi įtakos dirbančių moterų užimamos pareigos. Tiksliau, buvo tiriama, ar vadovaujančias pareigas užimančios moterys turės geresnį įsitraukimą į darbą ir darbo bei asmeninio gyvenimo balansą.

Organizacijų vadovams dažnu atveju yra keliami aukštesni reikalavimai, jiems skiriamos didesnės atsakomybės, nes jie yra atsakingi ne tik už savo, bet ir už kitų komandos narių darbą bei rezultatus. Dėl šios priežasties vadovai daugiau yra įsitraukę į darbą. Tyrimai rodo, jog vadovai dažnu atveju veikia ir kitų darbuotojų įsitraukimą į darbą (Decuypere ir Schaufeli, 2020). Tačiau šiame tyrime rezultatai rodo, kad užimamos pareigos įsitraukimui į darbą įtakos neturi. Tyrimas atskleidžia, kad geriausią įsitraukimo į darbą lygį turi specialisto pareigas atliekančios moterys, o prasčiausią įsitraukimą į darbą nurodė studijuojančios moterys.

Antroji ketvirtosios hipotezės dalis, jog vadovaujančias pareigas užimančios moterys turės geresnį balansą tarp darbo ir asmeninio gyvenimo, taip pat nepasitvirtino. Nors rezultatai rodo, jog darbo ir asmeninio gyvenimo balansas statistiškai reikšmingai skiriasi tarp skirtingas pareigas užimančių grupių, šis skirtumas buvo rastas tik tarp specialisto pareigas užimančių moterų. Iš jų matome, kad prasčiausiai darbo ir asmeninio gyvenimo balansą įvardijo darbininko pareigas užimančios moterys. Geriausią darbo ir asmeninio gyvenimo balansą turi specialisto pareigas užimančios moterys. Autoriai, tiriantys vadovaujančių pozicijų ryšį su darbo ir asmeniniu gyvenimo balansu, teigia, kad vadovai dėl papildomos atsakomybės ir darbo krūvio dažniau jaučia įsipareigojimą organizacijai ir dėl to dirba viršvalandžius, kas tiesiogiai veikia jų darbo-gyvenimo balansą (Hewlett ir Luce, 2006).

Penktoji tyrimo hipotezė, jog jaunesnės dirbančios moterys bus labiau įsitraukusios į darbą nei vyresnės moterys, pasitvirtino iš dalies, o tai, jog jaunesnės dirbančios moterys turės geresnį darbo ir asmeninio gyvenimo balansą, pasitvirtino visiškai. Rezultatai rodo, jog tarp respondentų amžiaus ir įsitraukimo į darbą yra statistiškai reikšmingi skirtumai. Šie skirtumai buvo rasti tarp 18-24 metų ir 35-44 metų grupių. Geriausiai įsitraukimą į darbą įvertino jauniausia tyrimo dalyvių grupė. Zhang ir Farndale (2021) teigia, kad organizacijose jauniausi darbuotojai dažnai būna labiausiai įsitraukę. Anot autorių, taip yra dėl to, kad jaunesni darbuotojai yra linkę greičiau kopti karjeros laiptais, yra labiau susižavėję savo indėliu į organizacijos veiklą bei yra labiau linkę įrodyti savo vertę įmonėje. Douglas ir Roberts (2020) rado atvirkštinį efektą – autorių tyrime labiausiai įsitraukę darbuotojai buvo turintys 50 ir daugiau metų. Priežastis, kodėl šiame tyrime statistiškai reikšmingi skirtumai aptikti tik vienoje iš grupių, nėra aišku. Tai gali būti susiję su mažomis imtimis kitose grupėse.

Antra hipotezės dalis patvirtinta visiškai – jaunesnės dirbančios moterys turi geresnį darbo ir asmeninio gyvenimo balansą. Poriniai grupių palyginimai rodo statistiškai reikšmingus skirtumus tarp visų grupių, išskyrus tarp 35-44 metų ir 45-54 metų. Gragnano ir kt. (2020) teigia, jog jaunoji karta ir jauni specialistai šiandieninėje visuomenėje daug labiau rūpinasi savo fizine ir emocine sveikata, daugiau laiko skiria sportui, meditacijai, sveikai mitybai. Visi šie aspektai gali tiesiogiai lemti darbo ir asmeninio gyvenimo balansą. Ruan (2020) atliktame tyrime matome, kad asmens amžius veikia kaip moderatorius tarp darbo ir asmeninio gyvenimo ir streso, patiriamo darbe. Kuo žmogus vyresnis, tuo daugiau streso darbe patiria ir tuo prastesnį darbo ir asmeninio gyvenimo balansą turi.

Apibendrinus tyrimo rezultatus, galima teigti, kad atskirai įsitraukimas į darbą ir darbo bei asmeninio gyvenimo balansas kaip konstruktai skiriasi tik pagal tai, ar moterys turi ikimokyklinio amžiaus vaikų, ar ne, tačiau tikslus vaikų skaičius įtakos neturi. Tačiau sąsajos

tarp šių konstruktyvų statistiškai reikšmingai skiriasi priklausomai nuo vaikų skaičiaus. Dirbančios ir ikimokyklinio amžiaus vaikų neturinčios moterys nurodo aukščiausią įsitraukimo į darbą lygį, o prasčiausiai įsitraukusios darbe nurodo esančios dviejų ikimokyklinio amžiaus vaikų mamos. Įdomu ir tai, kad darbo ir asmeninio gyvenimo balansas statistiškai reikšmingai nesiskiria nuo vaikų skaičiaus šeimoje. Visuomeninės ir socialinės problemos, tokios kaip darželių trūkumas ar brangi auklių paslauga, gali turėti tam tiesioginę įtaką, nes tėvai susiduria su tomis pačiomis problemomis, nepriklausomai ar turi vieną ar kelis vaikus. Užimamos pareigos įsitraukimui ir darbo-gyvenimo balansui įtakos neturi. Tačiau įsitraukimas į darbą ir darbo bei asmeninio gyvenimo balansas statistiškai reikšmingai skiriasi pagal asmens amžių – kuo jaunesnis žmogus, tuo didesnis įsitraukimas į darbą bei geresnis darbo ir asmeninio gyvenimo balansas.

4.1. Tyrimo ribotumai

Svarbu paminėti, jog tyrime dalyvavo 316 dalyvių. Tyrimo uždavinys buvo palyginti grupes, tačiau respondentų skaičius kiekvienoje grupėje stipriai skiriasi, pavyzdžiui, vienoje iš grupių buvo 137 dalyviai, kitoje tik 19. Galima teigti, jog per mažos ir netolygios grupės galėjo turėti įtakos statistiškai nereikšmingiems rodikliams.

Kitas tyrimo ribotumas yra vaikų amžius. Ikimokyklinis amžius yra labai plati sąvoka, nes į šį periodą įeina ir naujagimiai, ir vaikai iki 5-6 metų. Išsūkiai, su kuriais susiduria tėvai, gali labai stipriai skirtis, priklausomai nuo vaiko amžiaus, o tai gali tiesiogiai veikti įsitraukimą darbe bei darbo ir asmeninio gyvenimo balansą. Ateities tyrimuose būtų įdomu pasirinkti siauresnę vaikų amžiaus grupę.

Taip pat darbuotojos šiame tyrime galimai yra iš labai skirtingų darbo sričių. Šio klausimo nebuvo anketoje. Skirtingos veiklos sritys gali tiesiogiai veikti įsitraukimą į darbą bei darbo ir asmeninio gyvenimo balansą – tai priklauso nuo to, ar tyrimo dalyviai turi galimybę dirbti iš namų, kokių darbo grafiku dirba, kurioje organizacinėje kultūroje, kiek palaikymo ir pagalbos gauna iš vadovų ir organizacijos. Ateities tyrimuose būtų įdomu pasirinkti tam tikrą darbo sritį ir patikrinti, ar vaikų skaičius daro įtaką įsitraukimui į darbą bei darbo ir asmeninio gyvenimo balansui. Taip pat reikėtų įtraukti daugiau sociodemografinių charakteristikų šiems konstruktyvams palyginti, pvz. šeimyninė padėtis.

Ateityje būtų įdomu palyginti ne tik skirtumus tarp skirtingą vaikų skaičių turinčių moterų, bet į tyrimą įtraukti ir vyrus, nes tyrimų šia tema nėra daug.

5. IŠVADOS

1. Dirbančios ir ikimokyklinio amžiaus vaikus auginančios moterys yra mažiau įsitraukusios į darbą nei ikimokyklinio amžiaus vaikų neturinčios moterys.
2. Dirbančios ir ikimokyklinio amžiaus vaikus auginančios moterys turi prastesnį darbo ir asmeninio gyvenimo balansą nei ikimokyklinio amžiaus vaikų neturinčios moterys.
3. Tikslus ikimokyklinio amžiaus vaikų skaičius įsitraukimui į darbą įtakos nedaro, skirtumas rastas tik tarp moterų, turinčių ir neturinčių vaikų.
4. Tikslus ikimokyklinio amžiaus vaikų skaičius darbo ir asmeninio gyvenimo balansui įtakos nedaro, skirtumas rastas tik tarp moterų, turinčių ir neturinčių vaikų.
5. Koreliacija tarp darbo ir asmeninio gyvenimo ir įsitraukimo į darbą kinta priklausomai nuo ikimokyklinio amžiaus vaikų skaičiaus – kuo daugiau vaikų, tuo prastesni šių konstrukto rodikliai.
6. Įsitraukimas į darbą nesiskiria tarp vadovaujančias ir nevadovaujančias pareigas užimančių darbuotojų.
7. Darbo ir asmeninio gyvenimo balansas nesiskiria tarp vadovaujančias ir nevadovaujančias pareigas užimančių darbuotojų.
8. Įsitraukimas į darbą skiriasi tarp skirtingo amžiaus darbuotojų.
9. Darbo ir asmeninio gyvenimo balansas skiriasi tarp skirtingo amžiaus darbuotojų.

LITERATŪROS SĄRAŠAS

1. Adler, S. (2012). Work engagement: A handbook of essential theory and research edited by arnold b. Bakker and michael p. Leiter. *Personnel Psychology*, 65(1), 204–207. https://doi.org/10.1111/j.1744-6570.2011.01242_2.x
2. Agha , K., Azmi, F. T., & Khan, S. A. (n.d.). ork-Life Balance: Scale Development and Validation. In *The Work-Family Balance in Light of Globalization and Technology* (pp. 109–130). Cambridge Scholars Publishing.
3. Akhtar, R., Boustani, L., Tsivrikos, D., & Chamorro-Premuzic, T. (2015). The engageable personality: Personality and trait EI as predictors of work engagement. *Personality and Individual Differences*, 73, 44–49. <https://doi.org/10.1016/j.paid.2014.08.040>
4. Albdour, A. A., & Altarawneh, I. I. (2014). Employee engagement and organizational commitment: Evidence from Jordan. *International Journal of Business*, 19(2), 192–213. <https://go.gale.com/ps/i.do?p=AONE&sw=w&issn=10834346&v=2.1&it=r&id=GALE%7CA369793432&sid=googleScholar&linkaccess=abs>
5. Ashong Elliot, M. A., & Bibi, D. (2020). The office at home: Information technology and work-life balance among women in developing countries. *AISWN International Research Workshop on Women, IS and Grand Challenges 2020*. <https://aisel.aisnet.org/aiswn2020/8>
6. Avadhani, V. D., & B Menon, R. (2022). Development and standardization of the work-life balance scale for the insurance sector employees. *Cogent Business & Management*, 9(1), 2154994. <https://doi.org/10.1080/23311975.2022.2154994>
7. B. Bakker, A., Shimazu, A., Demerouti, E., Shimada, K., & Kawakami, N. (2013). Work engagement versus workaholism: A test of the spillover-crossover model. *Journal of Managerial Psychology*, 29(1), 63–80. <https://doi.org/10.1108/JMP-05-2013-0148>
8. Bakker, A. B., Albrecht, S. L., & Leiter, M. P. (2011). Key questions regarding work engagement. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 20(1), 4–28. <https://doi.org/10.1080/1359432X.2010.485352>
9. Bakker, A. B., Demerouti, E., & Ten Brummelhuis, L. L. (2012). Work engagement, performance, and active learning: The role of conscientiousness. *Journal of Vocational Behavior*, 80(2), 555–564. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2011.08.008>
10. Bakker, A. B., & Van Wingerden, J. (2021). Do personal resources and strengths use increase work engagement? The effects of a training intervention. *Journal of Occupational Health Psychology*, 26(1), 20–30. <https://doi.org/10.1037/ocp0000266>

11. Banihani, M., Lewis, P., & Syed, J. (2013). Is work engagement gendered? *Gender in Management: An International Journal*, 28(7), 400–423. <https://doi.org/10.1108/GM-01-2013-0005>
12. Bericht, *Rewarding and sustainable healthpromoting leadership*—Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin. (n.d.). Retrieved April 19, 2024, from <https://www.baua.de/DE/Angebote/Publikationen/Berichte/F2199.html>
13. Beauregard, T. A., & Henry, L. C. (2009). Making the link between work-life balance practices and organizational performance. *Human Resource Management Review*, 19(1), 9–22. <https://doi.org/10.1016/j.hrmr.2008.09.001>
14. Bencsik, A., & Juhasz, T. (2023). Impact of technostress on work-life balance. *Human Technology*, 19(1), 41–61. <https://doi.org/10.14254/1795-6889.2023.19-1.4>
15. Bhatnagar, J. (2012). Management of innovation: Role of psychological empowerment, work engagement and turnover intention in the Indian context. *The International Journal of Human Resource Management*, 23(5), 928–951. <https://doi.org/10.1080/09585192.2012.651313>
16. Bickerton, G. R., & Miner, M. H. (2021). The interrelationships between spiritual resources and work engagement. *Psychology of Religion and Spirituality*, 13(4), 448–463. <https://doi.org/10.1037/rel0000253>
17. Biggs, A., Brough, P., & Barbour, J. P. (2014). Enhancing work-related attitudes and work engagement: A quasi-experimental study of the impact of an organizational intervention. *International Journal of Stress Management*, 21(1), 43–68. <https://doi.org/10.1037/a0034508>
18. Blanca, M. J., Arnau, J., López-Montiel, D., Bono, R., & Bendayan, R. (2013). Skewness and kurtosis in real data samples. *Methodology*, 9(2), 78–84. <https://doi.org/10.1027/1614-2241/a000057>
19. Briner, R. B., & Walshe, N. D. (2015). An evidence-based approach to improving the quality of resource-oriented well-being interventions at work. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 88(3), 563–586. <https://doi.org/10.1111/joop.12133>
20. Brough, P., Timms, C., O'Driscoll, M. P., Kalliath, T., Siu, O.-L., Sit, C., & Lo, D. (2014). Work-life balance: A longitudinal evaluation of a new measure across Australia and New Zealand workers. *The International Journal of Human Resource Management*, 25(19), 2724–2744. <https://doi.org/10.1080/09585192.2014.899262>
21. Byrne, B. M. (2013). *Structural equation modeling with amos: Basic concepts, applications, and programming, second edition* (0 ed.). Routledge. <https://doi.org/10.4324/9780203805534>

22. Calas, M., & Smircich, L. (1992). Rewriting gender into organizational theorizing: Directions from feminist perspectives. In *Rethinking Organization: New Directions in Organizational Theory and Analysis* (pp. 227–253). Sage London.
23. Calitz, T. M. (2013). *An empowerment programme to regain positive work engagement for social workers in the North West Province* [Thesis, North-West University]. <https://repository.nwu.ac.za/handle/10394/9277>
24. Čapkauskaitė, E. (2018). *Organizacinių ir individo veiksmų sąsajos su darbuotojų darbo ir asmeninio gyvenimo balansu* / [Kauno technologijos universitetas.]. <https://epubl.ktu.edu/object/elaba:28396590/>
25. Cech, E. A., & Blair-Loy, M. (2014). Consequences of flexibility stigma among academic scientists and engineers. *Work and Occupations*, 41(1), 86–110. <https://doi.org/10.1177/0730888413515497>
26. Chan, A. P. C., Chiang, Y.-H., Wong, F. K.-W., Liang, S., & Abidoye, F. A. (2020). Work–life balance for construction manual workers. *Journal of Construction Engineering and Management*, 146(5), 04020031. [https://doi.org/10.1061/\(ASCE\)CO.1943-7862.0001800](https://doi.org/10.1061/(ASCE)CO.1943-7862.0001800)
27. Chan, X. W., Shang, S., Brough, P., Wilkinson, A., & Lu, C. (2023). Work, life and COVID - 19: A rapid review and practical recommendations for the post-pandemic workplace. *Asia Pacific Journal of Human Resources*, 61(2), 257–276. <https://doi.org/10.1111/1744-7941.12355>
28. Chang, A., McDonald, P., & Burton, P. (2010). Methodological choices in work-life balance research 1987 to 2006: A critical review. *The International Journal of Human Resource Management*, 21(13), 2381–2413. <https://doi.org/10.1080/09585192.2010.516592>
29. Cho, G.-Y., Kim, Y. J., & Park, J.-K. (2020). The effects of work-life balance on health by type of wage workers. *Journal of the Korean Data And Information Science Society*, 31(3), 569–577. <https://doi.org/10.7465/jkdi.2020.31.3.569>
30. Christensen, M., Dyrstad, J. M., & Innstrand, S. T. (2020). Academic work engagement, resources and productivity: Empirical evidence with policy implications. *Studies in Higher Education*, 45(1), 86–99. <https://doi.org/10.1080/03075079.2018.1517304>
31. Chung, H. (2019). National-level family policies and workers’ access to schedule control in a european comparative perspective: Crowding out or in, and for whom? *Journal of Comparative Policy Analysis: Research and Practice*, 21(1), 25–46. <https://doi.org/10.1080/13876988.2017.1353745>

32. Chung, H., & Van Der Lippe, T. (2020). Flexible working, work–life balance, and gender equality: Introduction. *Social Indicators Research*, 151(2), 365–381. <https://doi.org/10.1007/s11205-018-2025-x>
33. Cole, M. S., Walter, F., Bedeian, A. G., & O’Boyle, E. H. (2012). Job burnout and employee engagement: A meta-analytic examination of construct proliferation. *Journal of Management*, 38(5), 1550–1581. <https://doi.org/10.1177/0149206311415252>
34. Crawford, E. R., LePine, J. A., & Rich, B. L. (2010). Linking job demands and resources to employee engagement and burnout: A theoretical extension and meta-analytic test. *Journal of Applied Psychology*, 95(5), 834–848. <https://doi.org/10.1037/a0019364>
35. Darbuotojų nesaugumo dėl darbo svarba jų įsitraukimo į darbą ir subjektyviai vertinamos darbo atlikimo kokybės ryšiui. (2020). [Doctoral dissertation]. Vytautas Magnus University.
36. Deci, E. L., & Ryan, R. M. (2000). The “what” and “why” of goal pursuits: Human needs and the self-determination of behavior. *Psychological Inquiry*, 11(4), 227–268. https://doi.org/10.1207/S15327965PLI1104_01
37. Decuyper, A., & Schaufeli, W. (2020a). Leadership and work engagement: Exploring explanatory mechanisms. *German Journal of Human Resource Management: Zeitschrift Für Personalforschung*, 34(1), 69–95. <https://doi.org/10.1177/2397002219892197>
38. Decuyper, A., & Schaufeli, W. (2020b). Leadership and work engagement: Exploring explanatory mechanisms. *German Journal of Human Resource Management: Zeitschrift Für Personalforschung*, 34(1), 69–95. <https://doi.org/10.1177/2397002219892197>
39. Dipboye, R. L., & Colella, A. (Eds.). (2013). *Discrimination at work* (0 ed.). Psychology Press. <https://doi.org/10.4324/9781410611567>
40. Diskienė, D., & Tamoševičienė, K. (2014). Pedagogų organizacinio įsipareigojimo, pasitenkinimo darbu ir įsitraukimo į darbą sąsajos. *Informacijos mokslai*, 69, 89–102. <https://www.cceol.com/search/article-detail?id=93634>
41. Douglas, S., & Roberts, R. (2020). Employee age and the impact on work engagement. *Strategic HR Review*, 19(5), 209–213. <https://doi.org/10.1108/SHR-05-2020-0049>
42. Duan, S. X., & Deng, H. (2024). Intrinsic needs and job performance in digital work: The mediating role of work-life balance. *IEEE Transactions on Engineering Management*, 1–9. <https://doi.org/10.1109/TEM.2022.3218925>
43. Džiaugys, M. (2020). *Darbuotojų įsitraukimas mažmeninės prekybos įmonės X pokyčių kontekste: Atvejo analizė* / [Mykolas Romeris universitetas.]. <https://vb.mruni.eu/object/elaba:66978347/>

44. Ernst Kossek, E., Lewis, S., & Hammer, L. B. (2010). Work—life initiatives and organizational change: Overcoming mixed messages to move from the margin to the mainstream. *Human Relations*, 63(1), 3–19. <https://doi.org/10.1177/0018726709352385>
45. Evans, A. M., Carney, J. S., & Wilkinson, M. (2013). Work–life balance for men: Counseling implications. *Journal of Counseling & Development*, 91(4), 436–441. <https://doi.org/10.1002/j.1556-6676.2013.00115.x>
46. Fernández, D. P., Ryan, M. K., & Begeny, C. T. (2023). Gender expectations, socioeconomic inequalities and definitions of career success: A qualitative study with university students. *PLOS ONE*, 18(2), e0281967. <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0281967>
47. Fulmore, J. A., Fulmore, A. L., Mull, M., & Cooper, J. N. (2023). Reducing employee turnover intentions in the service sector: The connection between human resource development practices and employee engagement. *Human Resource Development Quarterly*, 34(2), 127–153. <https://doi.org/10.1002/hrdq.21471>
48. Gabrielova, K., & Buchko, A. A. (2021). Here comes generation z: Millennials as managers. *Business Horizons*, 64(4), 489–499. <https://doi.org/10.1016/j.bushor.2021.02.013>
49. Gatrell, C. J., Burnett, S. B., Cooper, C. L., & Sparrow, P. (2013). Work–life balance and parenthood: A comparative review of definitions, equity and enrichment*. *International Journal of Management Reviews*, 15(3), 300–316. <https://doi.org/10.1111/j.1468-2370.2012.00341.x>
50. Gaurylienė, A., & Korsakienė, R. (2017). Vyresnio amžiaus darbuotojų įsitraukimas į darbą. *Mokslas - Lietuvos Ateitis*, 9(2), 143–153. <https://doi.org/10.3846/mla.2017.1021>
51. Geldenhuys, M., & Henn, C. M. (2017). The relationship between demographic variables and well-being of women in South African workplaces. *SA Journal of Human Resource Management*, 15(0), 15 pages. <https://doi.org/10.4102/sajhrm.v15i0.683>
52. George, D., & Mallery, P. (2011). *SPSS® for Windows® step by step: A simple guide and reference*. Allyn & Bacon.
53. Goffman, E. (1981). *Encounters: Two studies in the sociology of interaction* (1. ed., 14. printing). Bobbs-Merrill.
54. Gopinath, D. R. (2020). Prominence of self-actualization in organization. *International Journal of Advanced Science and Technology*, 29(3), 11591–11602. <https://sersc.org/journals/index.php/IJAST/article/view/29830>
55. Gragnano, A., Simbula, S., & Miglioretti, M. (2020). Work–life balance: Weighing the importance of work–family and work–health balance. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 17(3), 907. <https://doi.org/10.3390/ijerph17030907>

56. Grant, A. M., & Ashford, S. J. (2008). The dynamics of proactivity at work. *Research in Organizational Behavior*, 28, 3–34. <https://doi.org/10.1016/j.riob.2008.04.002>
57. Greenhaus, J. H., & Kossek, E. E. (2014). The contemporary career: A work–home perspective. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 1(1), 361–388. <https://doi.org/10.1146/annurev-orgpsych-031413-091324>
58. Greenier, V., Derakhshan, A., & Fathi, J. (2021). Emotion regulation and psychological well-being in teacher work engagement: A case of British and Iranian English language teachers. *System*, 97, 102446. <https://doi.org/10.1016/j.system.2020.102446>
59. Grigienė, D., Guogaitė, G., Dadašev, S., Rimkevičienė, J., Skruibis, P., & Gailienė, D. (2022). “What do you mean by masculinity? ”: Comparison of answers of men with and without suicidal thoughts. *Psichologija*, 66, 47–63. <https://doi.org/10.15388/Psichol.2022.51>
60. Grincevičienė, N. (2020). The effect of the intensity of telework use on employees’ work-life balance. *Buhalterinės Apskaitos Teorija Ir Praktika*, 21, 1. <https://doi.org/10.15388/batp.2020.16>
61. Grisslich, P., Proske, A., & Körndle, H. (2012). Beyond work and life: What role does time for oneself play in work-life balance? *Zeitschrift für Gesundheitspsychologie*, 20(4), 166–177. <https://doi.org/10.1026/0943-8149/a000076>
62. Gruodienė, J. (2016). *Moteryų-migrančių darbo ir asmeninio laiko suderinamumas* [Doctoral dissertation]. Kaunas Technology University.
63. Guest, D. E. (2002). Perspectives on the study of work-life balance. *Social Science Information*, 41(2), 255–279. <https://doi.org/10.1177/0539018402041002005>
64. Guillaume, C., & Pochic, S. (2009). What would you sacrifice? Access to top management and the work–life balance. *Gender, Work & Organization*, 16(1), 14–36. <https://doi.org/10.1111/j.1468-0432.2007.00354.x>
65. Haar, J. M., Russo, M., Suñe, A., & Ollier-Malaterre, A. (2014). Outcomes of work–life balance on job satisfaction, life satisfaction and mental health: A study across seven cultures. *Journal of Vocational Behavior*, 85(3), 361–373. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2014.08.010>
66. Hair, J. F. (Ed.). (2010). *Multivariate data analysis: A global perspective* (7. ed., global ed). Pearson.
67. Halbesleben, J. R. B., Harvey, J., & Bolino, M. C. (2009). Too engaged? A conservation of resources view of the relationship between work engagement and work interference with family. *Journal of Applied Psychology*, 94(6), 1452–1465. <https://doi.org/10.1037/a0017595>

68. Hayman, J. (2005). Psychometric Assessment of an Instrument Designed to Measure Work Life Balance. *Research and Practice in Human Resource Management*, 13(1), 85–91.
69. Hewlett, S. A., & Luce, C. B. (2006). Extreme jobs: The dangerous allure of the 70-hour workweek. *Harvard Business Review*, 84(12), 49–59, 162.
70. Hobfoll, S. E. (2002). Social and psychological resources and adaptation. *Review of General Psychology*, 6(4), 307–324. <https://doi.org/10.1037/1089-2680.6.4.307>
71. Ilies, R., Liu, X.-Y., Liu, Y., & Zheng, X. (2017). Why do employees have better family lives when they are highly engaged at work? *Journal of Applied Psychology*, 102(6), 956–970. <https://doi.org/10.1037/apl0000211>
72. Imamura, K., Kawakami, N., Furukawa, T. A., Matsuyama, Y., Shimazu, A., Umanodan, R., Kawakami, S., & Kasai, K. (2015). Effects of an internet-based cognitive behavioral therapy intervention on improving work engagement and other work-related outcomes: An analysis of secondary outcomes of a randomized controlled trial. *Journal of Occupational & Environmental Medicine*, 57(5), 578–584. <https://doi.org/10.1097/JOM.0000000000000411>
73. Jagannathan, A. (2014). Determinants of employee engagement and their impact on employee performance. *International Journal of Productivity and Performance Management*, 63(3), 308–323. <https://doi.org/10.1108/IJPPM-01-2013-0008>
74. Jones, F., Burke, R. J., & Westman, M. (Eds.). (2013). *Work-life balance* (0 ed.). Psychology Press. <https://doi.org/10.4324/9780203536810>
75. Juchnowicz, M., Gruževskis, B., & Kinowska, H. (2020). Employee engagement and remuneration justice in lithuania and poland. *Business: Theory and Practice*, 21(2), 869–879. <https://doi.org/10.3846/btp.2020.12778>
76. Jurcevičiūtė, J. (2016). *Psichologinio kapitalo, gerovės ir darbo – šeimos balanso sąsajos* / [Mykolas Romeris universitetas.]. <https://vb.mruni.eu/object/elaba:16032959/>
77. Kahn, R. (1973). *Conflict, ambiguity, and overload: Three elements in job stress*. <https://www.semanticscholar.org/paper/Conflict%2C-Ambiguity%2C-and-Overload%3A-Three-Elements-Kahn/6854205924a349717f0ac0c0ae6d1067406b277c>
78. Kaminskaitė, E. (2017). *Profesinio ir asmeninio gyvenimo balanso bei pasitenkinimo darbu sąsajos* [Doctoral dissertation]. Kaunas Technology University.
79. Killewald, A. (2016). Money, work, and marital stability: Assessing change in the gendered determinants of divorce. *American Sociological Review*, 81(4), 696–719. <https://doi.org/10.1177/0003122416655340>

80. Kim, J., Henly, J. R., Golden, L. M., & Lambert, S. J. (2020). Workplace flexibility and worker well-being by gender. *Journal of Marriage and Family*, 82(3), 892–910. <https://doi.org/10.1111/jomf.12633>
81. Kirchmeyer, C. (2000). Work-life initiatives: Greed or benevolence regarding workers' time? In *Trends in organizational behavior, Vol. 7: Time in organizational behavior* (pp. 79–93). John Wiley & Sons Ltd.
82. Knight, C., Patterson, M., & Dawson, J. (2017). Building work engagement: A systematic review and meta-analysis investigating the effectiveness of work engagement interventions. *Journal of Organizational Behavior*, 38(6), 792–812. <https://doi.org/10.1002/job.2167>
83. Kossek, E. E., & Lee, K.-H. (2017). Work-family conflict and work-life conflict. In E. E. Kossek & K.-H. Lee, *Oxford Research Encyclopedia of Business and Management*. Oxford University Press. <https://doi.org/10.1093/acrefore/9780190224851.013.52>
84. Kulikowski, K., & Sedlak, P. (2020). Can you buy work engagement? The relationship between pay, fringe benefits, financial bonuses and work engagement. *Current Psychology*, 39(1), 343–353. <https://doi.org/10.1007/s12144-017-9768-4>
85. Lavee, E. (2021). Who is in charge? The provision of informal personal resources at the street level. *Journal of Public Administration Research and Theory*, 31(1), 4–20. <https://doi.org/10.1093/jopart/muaa025>
86. Le, H., Newman, A., Menzies, J., Zheng, C., & Fermelis, J. (2020). Work-life balance in Asia: A systematic review. *Human Resource Management Review*, 30(4), 100766. <https://doi.org/10.1016/j.hrmr.2020.100766>
87. Lestari, D., & Margaretha, M. (2021). Work life balance, job engagement and turnover intention: Experience from Y generation employees. *Management Science Letters*, 165–170. <https://doi.org/10.5267/j.msl.2020.8.019>
88. Luthans, F., Norman, S. M., Avolio, B. J., & Avey, J. B. (2008). The mediating role of psychological capital in the supportive organizational climate—Employee performance relationship. *Journal of Organizational Behavior*, 29(2), 219–238. <https://doi.org/10.1002/job.507>
89. M. Karatepe, O., & Demir, E. (2014). Linking core self-evaluations and work engagement to work-family facilitation: A study in the hotel industry. *International Journal of Contemporary Hospitality Management*, 26(2), 307–323. <https://doi.org/10.1108/IJCHM-01-2013-0008>

90. Mache, S., Bernburg, M., Groneberg, D. A., Klapp, B. F., & Danzer, G. (2016). Work family conflict in its relations to perceived working situation and work engagement. *Work*, 53(4), 859–869. <https://doi.org/10.3233/WOR-162257>
91. Mačiunskaitė, E. (2015). *Darbo ir asmeninio laiko suderinamumas* / [Kauno technologijos universitetas.]. <https://epubl.ktu.edu/object/elaba:14467772/>
92. Mansfield, L., Daykin, N., & Kay, T. (2020). Leisure and wellbeing. *Leisure Studies*, 39(1), 1–10. <https://doi.org/10.1080/02614367.2020.1713195>
93. Marais, E., De Klerk, M., Nel, J. A., & De Beer, L. (2014). The antecedents and outcomes of work-family enrichment amongst female workers. *SA Journal of Industrial Psychology*, 40(1), 14 pages. <https://doi.org/10.4102/sajip.v40i1.1186>
94. Martin, C. A. (2005). From high maintenance to high productivity: What managers need to know about Generation Y. *Industrial and Commercial Training*, 37(1), 39–44. <https://doi.org/10.1108/00197850510699965>
95. Martušis, L. (2020). *Darbuotojų įsitraukimo į darbą ir jų vertinamo vadovo emocinio intelekto sąsajos* [Doctoral dissertation]. Vytautas Magnus University.
96. Maslach, C., & Leiter, M. P. (1997). *The truth about burnout: How organizations cause personal stress and what to do about it*. Jossey-Bass.
97. Mazzetti, G., Robledo, E., Vignoli, M., Topa, G., Guglielmi, D., & Schaufeli, W. B. (2023). Work engagement: A meta-analysis using the job demands-resources model. *Psychological Reports*, 126(3), 1069–1107. <https://doi.org/10.1177/00332941211051988>
98. Monica, R. (2019). Factors influencing work engagement and its impact on task performance. *International Journal of Business Excellence*, 17(1), 97. <https://doi.org/10.1504/IJBEX.2019.096913>
99. Montgomery, A. J., Peeters, M. C. W., Schaufeli, W. B., & Den Ouden, M. (2003). Work-home interference among newspaper managers: Its relationship with burnout and engagement. *Anxiety, Stress & Coping*, 16(2), 195–211. <https://doi.org/10.1080/1061580021000030535>
100. Morganson, V. J., Major, D. A., Oborn, K. L., Verive, J. M., & Heelan, M. P. (2010). Comparing telework locations and traditional work arrangements: Differences in work-life balance support, job satisfaction, and inclusion. *Journal of Managerial Psychology*, 25(6), 578–595. <https://doi.org/10.1108/02683941011056941>
101. Mulang, H. (2022). Analysis of the effect of organizational justice, worklife balance on employee engagement and turnover intention. *Golden Ratio of Human Resource Management*, 2(2), 86–97. <https://doi.org/10.52970/grhrm.v2i2.169>

102. Nam, C. S., Daignault-Newton, S., Herrel, L. A., & Kraft, K. H. (2023). Can you have it all? Parenting in urology and work-life balance satisfaction. *Urology*, 175, 77–83. <https://doi.org/10.1016/j.urology.2022.12.044>
103. Narula, A., & Shourie, S. (2021). Resilience, Work-Life Balance & Work Engagement Among Women Entrepreneurs. *International Journal Of Research And Analytical Reviews*, 8(1), 44–51.
104. Naruse, T., Taguchi, A., Kuwahara, Y., Nagata, S., Sakai, M., Watai, I., & Murashima, S. (2015). The effect of skill mix in non-nursing assistants on work engagements among home visiting nurses in Japan. *Journal of Nursing Management*, 23(4), 532–541. <https://doi.org/10.1111/jonm.12167>
105. Niessen, C., Müller, T., Hommelhoff, S., & Westman, M. (2018). The impact of preventive coping on business travelers' work and private life. *Journal of Organizational Behavior*, 39(1), 113–127. <https://doi.org/10.1002/job.2215>
106. Norizan Baba Rahim, Intan Osman, & Prakash V. Arumugam. (2020). Linking work-life balance and employee well-being: Do supervisor support and family support moderate the relationship? *International Journal of Business and Society*, 21(2), 588–606. <https://doi.org/10.33736/ijbs.3273.2020>
107. Orgambidez-Ramos, A., Borrego-Alés, Y., & Mendoza-Sierra, I. (2014). Role stress and work engagement as antecedents of job satisfaction in Spanish workers. *Journal of Industrial Engineering and Management*, 10(1), 360–372. <https://doi.org/10.3926/jiem.992>
108. Orłowski, M., Bufquin, D., & Nalley, M. E. (2021). The influence of social perceptions on restaurant employee work engagement and extra-role customer service behavior: A moderated mediation model. *Cornell Hospitality Quarterly*, 62(2), 261–275. <https://doi.org/10.1177/1938965520910119>
109. Ouweneel, E., Le Blanc, P. M., & Schaufeli, W. B. (2013). Do-it-yourself: An online positive psychology intervention to promote positive emotions, self-efficacy, and engagement at work. *Career Development International*, 18(2), 173–195. <https://doi.org/10.1108/CDI-10-2012-0102>
110. Ozimek, A. (2020). The future of remote work. *SSRN Electronic Journal*. <https://doi.org/10.2139/ssrn.3638597>
111. Pansini, M., Buonomo, I., De Vincenzi, C., Ferrara, B., & Benevene, P. (2023). Positioning technostress in the jd-r model perspective: A systematic literature review. *Healthcare*, 11(3), 446. <https://doi.org/10.3390/healthcare11030446>

112. Parkes, L. P., & Langford, P. H. (2008). Work–life balance or work–life alignment? A test of the importance of work-life balance for employee engagement and intention to stay in organisations. *Journal of Management & Organization*, 14(3), 267–284. <https://doi.org/10.5172/jmo.837.14.3.267>
113. Peeters, M., & Demerouti, E. (2014). *The role of work-life balance crafting for women returning to work after first childbirth*. European Conference on Work and Health Psychology, London, United Kingdom.
114. Petrusevičienė, Ž. (2013). *Darbuotojų įsitraukimo į darbą aspektų ir profesinio pervargimo sąsajos* [Master's Thesis]. Vytautas Magnus University.
115. Phuangthuean, P., Kulachai, W., Benchakhan, K., Borriraksuntikul, T., & Homyamyen, P. (2018). Employee engagement: Validating the ISA engagement scale. *International Journal of Arts & Sciences*, 11(1), 99-108).
116. Pryce, J., Albertsen, 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(4), 282–288. <https://doi.org/10.1111/j.1365-2934.2006.00617.x>
117. Puspitasari, A. S., & Darwin, M. (2021). Effect of work-life balance and welfare level on millennial employee performance through work engagement. *International Journal of Science and Society*, 3(1), 334–344. <https://doi.org/10.54783/ijssoc.v3i1.299>
118. Querstret, D., Morison, L., Dickinson, S., Cropley, M., & John, M. (2020). Mindfulness-based stress reduction and mindfulness-based cognitive therapy for psychological health and well-being in nonclinical samples: A systematic review and meta-analysis. *International Journal of Stress Management*, 27(4), 394–411. <https://doi.org/10.1037/str0000165>
119. Radic, A., Arjona-Fuentes, J. M., Ariza-Montes, A., Han, H., & Law, R. (2020). Job demands–job resources (Jd-r) model, work engagement, and well-being of cruise ship employees. *International Journal of Hospitality Management*, 88, 102518. <https://doi.org/10.1016/j.ijhm.2020.102518>
120. Restrepo, B. J., & Zeballos, E. (2023). Working from home and emotional well-being during major daily activities. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 20(4), 3616. <https://doi.org/10.3390/ijerph20043616>
121. Rich, B. L., Lepine, J. A., & Crawford, E. R. (2010). Job engagement: Antecedents and effects on job performance. *Academy of Management Journal*, 53(3), 617–635. <https://doi.org/10.5465/amj.2010.51468988>

122. Rigotti, T., Holstad, G., Mohr, C., Stempel, E., Hansen, C., Loeb, K., Isaksson, K., Otto, U., Kinnunen, U., & Perko, K. (2014). *Rewarding and sustainable healthpromoting leadership—Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin* (F 2199). University of Leipzig. <https://www.baua.de/DE/Angebote/Publikationen/Berichte/F2199.html>
123. Rimkutė, L. (2012). *Moterų ketinimo išėiti iš darbo ryšys su įsitraukimu į darbą, suvokiamu organizaciniu palaikymu bei organizaciniu pilietiškumu* [Master's Thesis]. Vytautas Magnus University.
124. Rothbard, N. P. (2001). Enriching or depleting? The dynamics of engagement in work and family roles. *Administrative Science Quarterly*, 46(4), 655–684. <https://doi.org/10.2307/3094827>
125. Ruan, Y. (2020). *Understanding work-life balance: Organizational predictors, effect on job satisfaction, and moderation by age and gender*. <http://hdl.handle.net/1993/34912>
126. Saks, A. M. (2006). Antecedents and consequences of employee engagement. *Journal of Managerial Psychology*, 21(7), 600–619. <https://doi.org/10.1108/02683940610690169>
127. Saks, A. M. (2008). The meaning and bleeding of employee engagement: How muddy is the water? *Industrial and Organizational Psychology*, 1(1), 40–43. <https://doi.org/10.1111/j.1754-9434.2007.00005.x>
128. Sari, F. K., & Palupiningdyah, P. (2020). The effect of mediation work engagement to procedural justice and organizational learning on the innovative behavior. *Management Analysis Journal*, 9(2), 152–160. <https://doi.org/10.15294/maj.v9i2.37011>
129. Schaufeli W., B. (2007). Work engagement: An emerging psychological concept and its implications for organizations. *Managing Social and Ethical Issues in Organizations*, 273–295. <https://cir.nii.ac.jp/crid/1570009750851468800>
130. Schaufeli, W. B., Bakker, A. B., & Salanova, M. (2006). The measurement of work engagement with a short questionnaire: A cross-national study. *Educational and Psychological Measurement*, 66(4), 701–716. <https://doi.org/10.1177/0013164405282471>
131. Schaufeli, W. B., Taris, T. W., & Van Rhenen, W. (2008). Workaholism, burnout, and work engagement: Three of a kind or three different kinds of employee well-being? *Applied Psychology*, 57(2), 173–203. <https://doi.org/10.1111/j.1464-0597.2007.00285.x>
132. Schnettler, B., Miranda-Zapata, E., Grunert, K. G., Lobos, G., Lapo, M., & Hueche, C. (2021). Testing the spillover-crossover model between work-life balance and satisfaction in different domains of life in dual-earner households. *Applied Research in Quality of Life*, 16(4), 1475–1501. <https://doi.org/10.1007/s11482-020-09828-z>

133. Shanker, D. M. (2019). Women at workplace and Work life balance. *An International Peer Reviewed Research Journal*. https://www.academia.edu/47578485/Women_at_workplace_and_Work_life_balance
134. Shantz, A., Alfes, K., Soane, E., & Truss, C. (2010). Too much of a good thing? Working mothers, engagement, and burnout. *Gender Work and Organization Conference*.
135. Sharma, I., & Tiwari, V. (2023). Modeling the impact of techno-stress and burnout on employees' work-life balance and turnover intention: A job demands-resources theory perspective. *Global Business and Organizational Excellence*, 43(1), 121–134. <https://doi.org/10.1002/joe.22206>
136. Sharma, S., & Kaur, R. (2019). Glass ceiling for women and work engagement: The moderating effect of marital status. *FIIB Business Review*, 8(2), 132–146. <https://doi.org/10.1177/2319714519845770>
137. Shidarta, I. (2019). The intellectual, social, affective engagement scale (Isa engagement scale): A validation study. <https://doi.org/10.5281/ZENODO.3628270>
138. Shimazu, A., Bakker, A. B., Demerouti, E., Fujiwara, T., Iwata, N., Shimada, K., Takahashi, M., Tokita, M., Watai, I., & Kawakami, N. (2020). Workaholism, work engagement and child well-being: A test of the spillover-crossover model. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 17(17), 6213. <https://doi.org/10.3390/ijerph17176213>
139. Shin, D., & Enoh, J. (2020). Availability and use of work–life balance programs: Relationship with organizational profitability. *Sustainability*, 12(7), 2965. <https://doi.org/10.3390/su12072965>
140. Šimanskienė, E. (2020). Kaimo plėtros konsultantų įsitraukimo į darbą skatinančių veiksmų sistema: Žemės ūkio rūmų atvejis [Doctoral dissertation]. Vytautas Magnus University.
141. Simbula, S., Guglielmi, D., & Schaufeli, W. B. (2011). A three-wave study of job resources, self-efficacy, and work engagement among Italian schoolteachers. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 20(3), 285–304. <https://doi.org/10.1080/13594320903513916>
142. Smith, K. T., Smith, L. M., & Brower, T. R. (2016). How work-life balance, job performance, and ethics connect: Perspectives of current and future accountants. In C. Jeffrey (Ed.), *Research on Professional Responsibility and Ethics in Accounting* (Vol. 20, pp. 219–

- 238). Emerald Group Publishing Limited. <https://doi.org/10.1108/S1574-076520160000020008>
143. Sodani, M., Yadigari, E., Shfia-Abadi, A., & Mohammadi, K. (2011). Effectiveness of group-based creativity acquisition on job self-efficacy in a welfare organization in Iran. *International Conference on Social Science and Humanity*, 5, 34–35.
 144. Solanki, S., & Mandaviya, M. (2021). Does gender matter? Job stress, work-life balance, health and job satisfaction among university teachers in india. *Journal of International Women's Studies*, 22(7), 121–134. <https://vc.bridgew.edu/jiws/vol22/iss7/10>
 145. Sonnentag, S., Mojza, E. J., Binnewies, C., & Scholl, A. (2008). Being engaged at work and detached at home: A week-level study on work engagement, psychological detachment, and affect. *Work & Stress*, 22(3), 257–276. <https://doi.org/10.1080/02678370802379440>
 146. Strijk, J. E., Proper, K. I., Van Mechelen, W., & Van Der Beek, A. J. (2013). Effectiveness of a worksite lifestyle intervention on vitality, work engagement, productivity, and sick leave: Results of a randomized controlled trial. *Scandinavian Journal of Work, Environment & Health*, 39(1), 66–75. <https://doi.org/10.5271/sjweh.3311>
 147. Tamašauskienė, G. (2020). Skirtingos lyties darbuotojų asmenybės bruožų įtaka darbo ir asmeninio gyvenimo balansui / [Kauno technologijos universitetas.]. <https://epubl.ktu.edu/object/elaba:58386725/>
 148. Thompson, C. A., & Prottas, D. J. (2006). Relationships among organizational family support, job autonomy, perceived control, and employee well-being. *Journal of Occupational Health Psychology*, 11(1), 100–118. <https://doi.org/10.1037/1076-8998.10.4.100>
 149. Tian, W., Wang, H., & Rispens, S. (2021). How and when job crafting relates to employee creativity: The important roles of work engagement and perceived work group status diversity. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 18(1), 291. <https://doi.org/10.3390/ijerph18010291>
 150. Timms, C., Brough, P., O'Driscoll, M., Kalliath, T., Siu, O., Sit, C., & Lo, D. (2015). Positive pathways to engaging workers: Work–family enrichment as a predictor of work engagement. *Asia Pacific Journal of Human Resources*, 53(4), 490–510. <https://doi.org/10.1111/1744-7941.12066>
 151. Ulinskienė, K. (2017). Tvarus vartojimas darbo ir asmeninio gyvenimo balanso kontekste [Doctoral dissertation]. Kaunas Technology University.
 152. United Nations. (2010). *The World's Women 2010 Trends and Statistics*. Department of Economic and Social Affairs.

153. Vaitiekūnas, A. (2014). Įsipareigojimo organizacijai sąsajos su vadovavimo stiliumi ir darbuotojų įsitraukimu į darbą /. <https://epublications.vu.lt/object/elaba:2156660/>
154. Van Berkel, J., Boot, C. R., Proper, K. I., Bongers, P. M., & Van Der Beek, A. J. (2014). Effectiveness of a worksite mindfulness-based multi-component intervention on lifestyle behaviors. *International Journal of Behavioral Nutrition and Physical Activity*, 11(1), 9. <https://doi.org/10.1186/1479-5868-11-9>
155. Virgă, D., Horga, A., & Iliescu, D. (2015). Work–life imbalance as a moderator in the relationship between resources and work engagement. *Journal of Personnel Psychology*, 14(2), 80–90. <https://doi.org/10.1027/1866-5888/a000135>
156. Vuori, J., Toppinen-Tanner, S., & Mutanen, P. (2012). Effects of resource-building group intervention on career management and mental health in work organizations: Randomized controlled field trial. *Journal of Applied Psychology*, 97(2), 273–286. <https://doi.org/10.1037/a0025584>
157. Vyas, L. (2022). “New normal” at work in a post-COVID world: Work–life balance and labor markets. *Policy and Society*, 41(1), 155–167. <https://doi.org/10.1093/polsoc/puab011>
158. Wang, C.-H., & Chen, H.-T. (2020). Relationships among workplace incivility, work engagement and job performance. *Journal of Hospitality and Tourism Insights*, 3(4), 415–429. <https://doi.org/10.1108/JHTI-09-2019-0105>
159. Weer, C. H., & Greenhaus, J. H. (2020). Managers’ assessments of employees’ organizational career growth opportunities: The role of extra-role performance, work engagement, and perceived organizational commitment. *Journal of Career Development*, 47(3), 280–295. <https://doi.org/10.1177/0894845317714892>
160. Wilson, E. M. (1998). Gendered career paths. *Personnel Review*, 27(5), 396–411. <https://doi.org/10.1108/00483489810230334>
161. Wiradendi Wolor, C. (2020). The importance of work-life balance on employee performance millennial generation in indonesia. *Journal of Critical Reviews*, 7(09). <https://doi.org/10.31838/jcr.07.09.203>
162. Wood, J., Oh, J., Park, J., & Kim, W. (2020). The relationship between work engagement and work–life balance in organizations: A review of the empirical research. *Human Resource Development Review*, 19(3), 240–262. <https://doi.org/10.1177/1534484320917560>

163. Yan, X., Su, J., Wen, Z., & Luo, Z. (2019). The role of work engagement on the relationship between personality and job satisfaction in chinese nurses. *Current Psychology*, 38(3), 873–878. <https://doi.org/10.1007/s12144-017-9667-8>
164. Yandi, A., & Bimaruci Hazrati Havidz, H. (2022). Employee performance model: Work engagement through job satisfaction and organizational commitment(A study of human resource management literature study). *Dinasti International Journal of Management Science*, 3(3), 547–565. <https://doi.org/10.31933/dijms.v3i3.1105>
165. Zhang, L., & Farndale, E. (2021). Workforce age profile effects on job resources, work engagement and organizational citizenship behavior. *Personnel Review*, 51(1), 194–209. <https://doi.org/10.1108/PR-02-2020-0095>
166. Žilinskaitė, G. (2020). Darbuotojų nesaugumo dėl darbo svarbą jų įsitraukimo į darbą ir subjektyviai vertinamos darbo atlikimo kokybės ryšiui [Doctoral dissertation]. Vytautas Magnus University.
167. Žnidaršič, J., & Bernik, M. (2021). Impact of work-family balance results on employee work engagement within the organization: The case of Slovenia. *PLOS ONE*, 16(1), e0245078. <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0245078>

SANTRAUKA

Moterų, auginančių ikimokyklinio amžiaus vaikus, įsitraukimo į darbą ir darbo bei asmeninio gyvenimo balanso sąsajos

Šio tyrimo tikslas buvo išsiaiškinti dirbančių moterų įsitraukimo į darbą ir darbo bei asmeninio gyvenimo balanso sąsajas, priklausomai nuo ikimokyklinio amžiaus vaikų skaičiaus. Tyrime dalyvavo 316 dalyvių (18% nulis ikimokyklinio amžiaus vaikų turinčios moterys, 43% vienas vaikas, 33% du vaikai ir 22% trys ir daugiau vaikų). Tyrime buvo pasirinkta patogioji imtis. Šiame tyrime buvo naudotos dvi metodikos: Darbo ir asmeninio gyvenimo balanso skalė (angl. *work-life balance scale*, Hayman (2005) ir Įsitraukimo į darbą skalė (angl. *ISA (Intellectual, Social, Affective) work engagement scale*, Soane et al., 2012).

Tyrimo rezultatai parodė, jog atskirai įsitraukimas į darbą ir darbo bei asmeninio gyvenimo balansas kaip konstruktai skiriasi tik pagal tai, ar moterys turi ikimokyklinio amžiaus vaikų ar ne, tačiau tikslus vaikų skaičius įtakos neturi. Tačiau, sąsajos tarp šių konstrukčių statistiškai reikšmingai skiriasi priklausomai nuo vaikų skaičiaus. Įsitraukimas į darbą ir darbo bei asmeninio gyvenimo balansas tarp vadovaujančias ir nevadovaujančias pareigas užimančių darbuotojų nesiskyrė. Įsitraukimas į darbą tarp skirtingo amžiaus darbuotojų nesiskyrė, tačiau darbo bei asmeninio gyvenimo balansas skyrėsi.

Raktiniai žodžiai: įsitraukimas į darbą, darbo ir asmeninio gyvenimo balansas

SUMMARY

Relationships between Work Engagement and Work-Life Balance Among Women with Preschool-Aged Children

The aim of this study was to identify the relationship between working women's work engagement and work-life balance, depending on the number of preschool children. There were 316 participants in the study (18% women with zero pre-school children, 43% one child, 33% two children and 22% three and more children). A convenience sample was selected for the study. Two methodologies were used in this study: *Work-Life Balance Scale* (Hayman, 2005) and the *ISA (Intellectual, Social, Affective) work engagement scale* (Soane et al., 2012).

The results of the study showed that work engagement and work-life balance as separate constructs differ only according to whether women have preschool-aged children or not, but the exact number of children has no influence. However, the relationship between these constructs differed statistically significantly depending on the number of children. Work engagement and work-life balance did not differ between employees in managerial and non-managerial positions. Work engagement did not differ between workers of different ages, but work-life balance did.

Keywords: work engagement, work-life balance