MYKOLO ROMERIO UNIVERSITETO
PSICHOLOGIJOS INSTITUTAS

ŽIVILĖ SAMAVIČIŪTĖ
VERSLO PSICHOLOGIJOS MAGISTRANTŪROS STUDIJŲ PROGRAMA

DARBO – ŠEIMOS KONFLIKTO, PROFESINIO SAVIVEIKSMINGUMO IR PROFESINIO PERDEGIMO SĄSAJOS

Magistro baigiamasis darbas

Darbo vadovas –
Dr. Natalija Norvilė

Vilnius, 2020

TURINYS

PRATARMĖ 3

1. DARBO – ŠEIMOS KONFLIKTO, PROFESINIO SAVIVEIKSMINGUMO IR PROFESINIO PERDEGIMO SĄSAJOS 5

1.1. Darbo – šeimos konflikto samprata 5

1.2. Profesinio saviveiksmingumo samprata 11

1.3. Profesinio perdegimo samprata 14

1.4. Darbo – šeimos konflikto sąsajos su profesiniu saviveiksmingumu ir profesiniu perdegimu 18

1.5. Tyrimo problema, tikslas, uždaviniai 21

2. METODIKA 23

2.1. Tyrimo dalyviai 23

2.2. Duomenų rinkimo ir įvertinimo būdai 24

2.3. Tyrimo eiga 29

3. REZULTATAI 30

3.1. Tyrimo kintamųjų aprašomoji statistika 30

3.2. Darbo – šeimos konflikto ir profesinio perdegimo skirtumai pagal užimamas pareigas 31

3.3. Darbo – šeimos konflikto ir profesinio perdegimo sąsajos 34

3.4. Profesinio saviveiksmingumo ir darbo – šeimos konflikto sąsajos 35

3.5. Profesinio saviveiksmingumo ir profesinio perdegimo sąsajos 36

3.6. Profesinis saviveiksmingumas moderuoja darbo – šeimos konflikto ir profesinio perdegimo sąsajas 37

4. REZULTATŲ APTARIMAS 39

4.1. Tyrimo ribotumai 43

5. IŠVADOS 44

LITERATŪROS SĄRAŠAS 45

SANTRAUTA 55

SUMMARY 56

PRIEDAI 57

PRATARMĖ

Pastaraisiais dešimtmečiais mokslininkai nemažai dėmesio skiria darbo – šeimos konfliktui, jo priežastims bei pasekmėms tirti. Keičiantis ekonominei, socialinei situacijai atsirado vis daugiau šeimų, kuriose abu partneriai siekia karjeros, taip pat padidėjęs vienišų tėvų skaičius, asmenų, besirūpinančių ne tik vaikais, tačiau ir savo tėvais, parodo, kad asmenys turi paskirstyti savo laiką ne tik darbui, tačiau ir šeimyniniam gyvenimui (Seema & Masheshwari, 2015; Zakaria & Ishmail, 2017). Suderinti šias dvi sritis darosi vis sunkiau ir dėl stiprėjančios konkurencijos tarp organizacijų, kuri pasireiškia darbo atlikimo standartų darbuotojams kėlimu, spaudimu didinti produktyvumą, kylančiais reikalavimais greičiau ir efektyviau reaguoti į atsirandančius pokyčius (Zhang & Liu, 2011). Galima teigti, kad gebėjimas suderinti šias dvi sritis tapo vienu didžiausiu iššūkiu šiandieninėje visuomenėje (Major & Germano, 2006). Patiriama įtampa, laisvo laiko trūkumas trukdo suderinti šias dvi atskiras sritis, dėl to gali kilti darbo – šeimos konfliktas (Anafarta, 2011). Darbo – šeimos konfliktas yra išskiriamas kaip vienas iš dešimties pagrindinių stresorių darbo vietoje, kuris turi neigiamų pasekmių ne tik pačiam asmeniui, tačiau ir organizacijai, kurioje jis dirba (Schabrack, Winnubst & Cooper, 2003, cit. pagal Adomynienė ir Gustainienė, 2011).

Darbo – šeimos konflikto tyrimų kontekste dažnai yra minimas profesinis perdegimas. M. Posig & F. Kickul (2004) teigimu, profesinis perdegimas yra vienas iš pagrindinių darbo – šeimos konflikto pasekmių. Tai, kad tarp šių dviejų konstruktų yra teigiamas ryšys, įrodo atlikti empiriniai tyrimai (Braunstein-Bercovitz, 2013; Falkum & Aasland, 2008; Innstrad, Espnes & Langballe, 2008; Yu, Lee & Tsai, 2010; Lizano & Barak, 2012; Piko & Mihalka, 2018). Kuomet asmuo negauna pakankamai išteklių derinant darbo ir šeimos poreikius, mažėja jo gebėjimas susidoroti su darbo keliamais reikalavimais, o tai didina darbo – šeimos konfliktą ir profesinį perdegimą (Hobvoll, 2001, cit. pagal Braunstein – Bercovitz, 2013). Profesinio perdegimo pasekmės yra glaudžiai susijusios su asmens sveikata, atliekama darbo kokybe. Asmenys, kurie patiria profesinį perdegimą, dažnai skundžiasi fizinės sveikatos pablogėjimu, sutrikusiu miegu, tokiems asmenims gali pasireikšti depresija (Kim, Ji & Kao, 2011; Toker, & Biron, 2012). Taip pat profesinio perdegimo pasekmės pasireiškia ir darbo vietoje, tokio asmens darbo rezultatai suprastėja, jam yra sunkiau susikoncentruoti (Bakker & Demerouti, 2008).

Reikėtų pastebėti, kad su darbo – šeimos konfliktu ir profesiniu perdegimu sąveikauja ir darbuotojų užimamos pareigos. Pastebima, kad vadovaujančias pareigas užimantys darbuotojai dažniau linkę patirti stresą, dirbti ilgesnes darbo valandas, dėl to jie patiria didesnį darbo – šeimos konfliktą lyginant su nevadovaujančias pareigas užimančiais darbuotojais (Apperson, Schmidt, Moore & Grunberg, 2002; Hewlett & Luce, 2006; Kely et al., 2011). Visgi kai kuriuose tyrimuose

nėra randama reikšmingų skirtumų (Adalikwu, 2014). Taip pat pastebima, kad vadovaujančias pareigas užimantys darbuotojai patiria ir didesnį profesinį perdegimą (Duxbury & Higgins, 2003). Visgi nagrinėjant profesinio perdegimo skirtumus pagal užimamas pareigas rezultatai yra nevienareikšmiai, kadangi kiti tyrėjai neranda reikšmingų skirtumų tarp profesinio perdegimo ir užimamų pareigų (Kim, Ra, Park & Known, 2017).

Kadangi darbo – šeimos konfliktas sukelia daug neigiamų pasekmių, yra ieškoma būdų, kaip galima būtų jį sumažinti. Nagrinėjant profesinį saviveiksmingumą darbo – šeimos konflikto kontekste yra nurodoma, kad jis gali padėti sumažinti kylantį vaidmenų konfliktą. Atliktuose empiriniuose tyrimuose yra randama, kad aukštesnis profesinis saviveiksmingumas yra susijęs su mažesniu darbo – šeimos konfliktu (Baghban, Malekiha & Fatehizadeh, 2010; Erdwins, Buffardi, Casper & O'Brien , 2001). Taip pat empiriniuose tyrimuose yra randama, kad aukštesnis profesinio saviveiksmingumo lygis yra susijęs su žemesniu profesinio perdegimo lygiu. Atlikti empiriniai tyrimai įrodo, kad didėjant profesiniam saviveiksmingumui profesinis perdegimas mažėja (Egyed & Short, 2006; Evers, Brouwers & Tomic, 2002; Ventura, Salanova & Llorens, 2014).

Galima teigti, kad tarp darbo – šeimos konflikto, profesinio saviveiksmingumo ir profesinio perdegimo yra reikšmingos sąsajos, tačiau tarpusavyje šie konstruktai yra labai mažai tyrinėti. Taip pat yra labai mažai tyrimų, kurie patvirtintų profesinio saviveiksmingumo, kaip moderatoriaus poveikį darbo – šeimos konflikto sąveikai su profesiniu perdegimu. Kadangi tiek darbo – šeimos konfliktas, tiek profesinis perdegimas sukelia neigiamas pasekmes tiek pačiam asmeniui, tiek organizacijai, kurioje jis dirba yra svarbu nagrinėti, kokia yra darbo – šeimos konflikto sąveika su profesiniu perdegimu ir kokią įtaką šiai sąveikai gali turėti profesinis saviveiksmingumas.

Šio darbo tikslas – nustatyti darbo – šeimos konflikto, profesinio saviveiksmingumo ir profesinio perdegimo sąsajas.

1. DARBO – ŠEIMOS KONFLIKTO, PROFESINIO SAVIVEIKSMINGUMO IR PROFESINIO PERDEGIMO SĄSAJOS

1.1. Darbo – šeimos konflikto samprata

Šiuolaikinėje visuomenėje dažniausiai pasitaikantis iššūkis suaugusiojo gyvenime yra profesinės veiklos ir šeimyninio gyvenimo suderinimas (Anafarta, 2011). J. S. Michel, L. M. Kotrba, J. K. Mitchelson, M. A. Clark & B. B. Baltes (2011) teigimu, šios dvi sritys yra dominuojančios daugelio žmonių gyvenimuose. Kuomet asmeniui reikia atlikti ir suderinti kelis vaidmenis bei su jais susijusią atsakomybę, gali kilti įtampa, kadangi laiko bei energijos ištekliai yra riboti (Benligiray & Sönmez, 2012; Michel et al., 2011). Tuomet įtampa yra mažinama mažiau laiko, energijos resursų skiriant kito vaidmens atlikimui. Dėl šios priežasties vienas vaidmuo gali trukdyti atlikti kitą vaidmenį bei mažinti jo atlikimo veiksmingumą, dėl to gali kilti darbo – šeimos konfliktas (Michel et al., 2011).

J. H. Greenhaus & N. J. Beutel (1985) darbo – šeimos konfliktą apibrėžia kaip vaidmenų sąveikos formą, kai darbo - šeimos vaidmenų spaudimas yra tarpusavyje nesuderinamas. Tai reiškia, kad darbo - šeimos konfliktas kyla tuomet, kai vaidmenys, kuriuos asmuo atlieka profesinėje veikloje, trukdo atlikti vaidmenis asmeniniame gyvenime, arba atvirkščiai, kuomet yra nesuderinami šeimos nario įsipareigojimai darbui, tai trukdo atlikti vaidmenis darbo vietoje. Šių autorių pateikta darbo – šeimos konflikto samprata vis dar yra pagrindinė ir dažniausiai naudojama (Adomynienė ir Gustainienė, 2011). Taip pat reikėtų paminėti, kad darbo - šeimos konfliktas yra dvikryptis, tai yra: darbas gali turėti įtakos šeimai ir, atvirkščiai, šeima gali turėti įtakos darbui (Cinamon & Rich, 2002). Visgi pastebima, kad darbo įtaka šeimai pasireiškia dažniau bei sukelia daugiau neigiamų pasekmių nei šeimos įtaka darbui (Mihelič & Tekavčič, 2014). Dėl to šiame darbe bus nagrinėjama tik darbo sąveika su šeima.

Darbo – šeimos konflikto konstrukto įvairiapusiškumą geriausiai atskleidžiantis modelis yra J. H. Greenhaus ir N. J. Beutel (1985), kuris išskiria tris darbo – šeimos konflikto formas, kai darbe ar šeimoje atliekami vaidmenys trukdo tinkamai atlikti vaidmenis šeimoje ar darbe dėl laiko, įtampos ir elgesio kylančius darbo – šeimos konfliktus. Toliau aptarsime kiekvieną iš šių formų atskirai:

Laiku paremtas darbo - šeimos konfliktas. Šis konfliktas kyla tuomet, kai skiriant laiko vieno vaidmens atlikimui, nebelieka laiko kito vaidmens atlikimui, pvz., ilgos darbo valandos, dirbami viršvalandžiai, nelankstus darbo grafikas gali trukdyti dalyvauti šeimos gyvenime (Michel et al., 2011). N. Beutell & M. O'Hare (2018) atlikto tyrimo rezultatai patvirtino, kad ilgos darbo valandos, nelankstus darbo grafikas susiję su darbo – šeimos konflikto pasireiškimu. Kalbant apie darbo

valandų reikšmę darbo – šeimos konfliktui yra atkreipiamas dėmesys ne tik į darbuotojo dirbamas valandas, tačiau ir į jo partnerio (-ės) darbe praleidžiamas valandas. T. J. Brown (2014) tyrimo rezultatai atskleidė tai, kad vieno iš partnerių trumpesnės darbo valandos gali būti susijusios su mažesniu darbo – šeimos konflikto pasireiškimu. Tai reiškia, kad kito partnerio dirbamos darbo valandos gali veikti kaip apsaugantis veiksnys kito partnerio darbo – šeimos konflikto pasireiškimui. E. Dziak, B. Janzen & N. Muhajarine (2010) atlikto tyrimo rezultatai parodė, kad vienišos mamos, kurios neturi su kuo dalintis atsakomybe, dažniau patiria darbo – šeimos konfliktą palyginus su moterimis, kurios gyvena su partneriu. J. H. Greenhaus & N. J. Beutel (1985) teigimu, toks konfliktas gali kilti ne tik dėl fizinio laiko trūkumo, kuomet individas fiziškai nepajėgia patenkinti vieno vaidmens poreikių dėl laiko stygiaus, kurį skiria kito vaidmens atlikimui. Tai gali taip pat būti susiję su psichologiniu laiko trūkumu, kuomet individas net ir fiziškai dalyvaudamas šeimyninėje veikloje nuolatos galvoja apie savo profesinę veiklą ir problemas darbe.

Įtampa paremtas darbo – šeimos konfliktas. Šis konfliktas kyla tuomet, kai patiriamas stresas, įtampa darbe trukdo atlikti šeimos nario vaidmenį (Michel et al., 2011). Atlikti tyrimai rodo, kad psichologinė įtampa turi įtakos asmens įsitraukimui į tam tikrą vieną veiklą, atitinkamai tai sumažina galimybę skirti laiko, kitos veiklos atlikimui. Darbe atsiradęs stresas, didelis darbo krūvis, kontrolė gali trukdyti darbuotojui įsitraukti į šeimyninį gyvenimą, jei jis visuomet po darbo namo grįš pavargęs, sunerimęs (Michel et al., 2011). Darbe keliami reikalavimai eikvoja asmens turimus vidinius išteklius, kuomet šie ištekliai yra išeikvojami, tai susiję su neigiamu poveikiu individo streso įveikos strategijoms, o tai susiję su prastesne asmens psichologine gerove (Baumeister, Bratslavsky, Muraven & Tice, 1998). Galima pastebėti, kad laiko reikalavimai yra susiję tiek su atsirandančiu laiku paremtu darbo – šeimos konfliktu, tiek su įtampa paremtu darbo – šeimos konfliktu. Nepaisant to, kad šios dvi konflikto formos yra išskiriamos kaip atskiros, tačiau jas gali sukelti panašūs šaltiniai (Greenhaus & Beutel, 1985). T. D. Allen, D. E. L. Hest, C. S. Bruck & M. Sutton (2000) teigimu, laiku ir įtampa paremtos darbo – šeimos konflikto formos yra susijusios su prastais darbo rezultatais, sunkumais šeimoje bei aukštesniu patiriamo streso lygiu. Taip pat buvo išskiriama, kad įtampa paremtas darbo – šeimos konfliktas lyginant su kitomis jo formomis yra labiausiai susijęs su asmens fizine bei psichine sveikata (Charkhabi, Sartori & Ceschi, 2016).

Elgesiu paremtas darbo – šeimos konfliktas. Šis konfliktas kyla tuomet, kai elgesys, kuris tinkamas atliekant vieną vaidmenį, nėra tinkamas atliekant kitą. Pavyzdžiui, agresyvumas darbo vietoje negali būti suderinamas su jaukios bei ramios namų atmosferos kūrimu (Michel et al., 2011). Jeigu asmuo naudoja konfrontacinį elgesio stilių tiek profesinėje veikloje, tiek šeimyniniame gyvenime, jis bus linkęs patirti elgesiu paremtą darbo – šeimos konfliktą. Jaunesnio amžiaus vyrai, kurie užima aukštesnes pareigas, dažniausiai jaučiasi sutrikę, kadangi iš vienos pusės iš jų yra reikalaujama griežtumo, santūrumo, bet taip pat tikimasi ir atvirumo (Quick, Henley & Quick, 2004).

Pastebima, kad elgesiu paremta darbo – šeimos konflikto forma dažniau pasireiškia tarp moterų nei tarp vyrų. Vienas iš paaiškinimų yra tas, kad moterys turi daugiau skirtingų vaidmenų (Catsouphes, 2006). Šią konflikto formą iš visų anksčiau išvardintų konflikto formų yra sunkiausia nustatyti (Michel et al., 2011).

Tyrėjai įvairiais metodais vertino darbo – šeimos konfliktą. Iš pradžių darbo – šeimos konfliktas buvo tiriamas viena kryptimi, t.y. buvo matuojamas tik darbo – šeimos konfliktas. Po kurio laiko buvo pripažinta, kad darbo – šeimos konfliktas yra dvikryptis. Šiuo metu tiriant darbo – šeimos konflikto konstruktą dažniausiai yra naudojama autorių D. S. Carlson, K. M. Kacmar & L. J. Williams (2000) sukurta darbo – šeimos konflikto skalė (angl. *Work – Family conflict scale*). Ši skalė lyginant su kitomis tiria abi konflikto kryptis (darbo – šeimos konflikto ir šeimos – darbo konflikto) bei tris konflikto formas laiko, įtampos ir elgesio). Ši skalė gali būti naudojama įvairioms imtims bei profesijoms. Kita skalė, tirianti darbo – šeimos konfliktą, buvo sukurta R. G. Netemeyer, J. Boles & R. C. Mcmurrian (1996), kuri tyrė abi konflikto kryptis, tačiau neįtraukė trijų konflikto formų, dėl to galima teigti, kad ši skalė nėra pilnai patikima ir validi.

D. S. Carslon ir M. R. Frone (2003) teigimu, darbo – šeimos konfliktas gali kilti dėl išorinių ir vidinių trukdžių. Išoriniai trukdžiai yra susiję su aplinkos keliamais reikalavimais, pvz., nelankstus darbo grafikas trukdo daugiau laiko praleisti su šeima. Tuo tarpu vidiniai trukdžiai yra susiję su pačiu asmeniu, pvz., net ir būdamas su šeima asmuo vis dar galvoja apie rūpesčius darbe (Carslon & Frone (2003). A. N. Isik, A. Isik & E. Hamarta (2016) darbo – šeimos konflikto priežastis suskirstė į tris grupes: pirmoji grupė yra individualūs veiksniai, antroji grupė su darbu susiję ir trečioji grupė su šeima susiję veiksniai. Toliau aptarsime kiekvieną iš šių veiksnių atskirai.

Darbo veiksniai. Yra atlikta nemažai empirinių tyrimų, kuriuose buvo nagrinėjami su darbu susiję veiksniai, kurie turi įtakos darbo – šeimos konflikto atsiradimui. Vienas iš darbo veiksnių turinčių įtaką darbo – šeimos konflikto atsiradimui, yra darbo krūvis. Atlikti tyrimai rodo, kad per didelis darbo krūvis, ilgos darbo valandos yra susiję su darbo – šeimos konflikto pasireiškimu (Adkins & Premeaux, 2012; Lies, Ryan, Huth & Dimotakis, 2015). Dėl ilgų darbo valandų darbuotojai dažniausiai patiria stresą, kadangi jiems darosi sunku suderinti darbo ir šeimos įsipareigojimus, ypač tiems, kurie turi vaikų (Alam, 2011). Galima teigti, kad darbo krūvį kiekvienas asmuo suvokia skirtingai, tačiau didžioji dalis asmenų teigia, kad per didelis darbo krūvis sukelia tam tikrų problemų, susijusisų su jų savijauta (Tammelin, Malinen, Ronka & Verhoef, 2017). M. Tammelin et al. (2017) atliko tyrimą, kurio metu tyrė sąsajas tarp darbo valandų ir patiriamo darbo – šeimos konflikto. Tyrimo imtį sudarė dirbančios poros, turinčios vaikų iš Suomijos, Nyderlandų ir Anglijos. Tyrimo rezultatai parodė, kad nestandartinės darbo valandos buvo susijusios su laiku paremtu darbo – šeimos konfliktu Suomijos ir Anglijos imtyse. Nyderlandų imtyje nebuvo rasta, kad nestandartinės darbo valandos būtų susijusios su laiku paremtu darbo – šeimos konfliktu. Tokie tyrimo rezultatai gali

priklausyti nuo to, kad Nyderlanduose yra sudaromos palankesnės sąlygos tiems asmenims, kurie dirba nestandartiniu darbo laiku, kad galėtų suderinti darbo ir šeimos sritis. Visgi ilgesnės darbo valandos, greitas darbo tempas buvo susijęs su abejomis darbo – šeimos konflikto formomis (laiku paremtu darbo – šeimos konfliktu ir įtampa paremtu darbo – šeimos konflikto) visose šalyse (Tammelin et al., 2017).

Taip pat dar vienas iš veiksnių yra pareigos. Atliktų tyrimų rezultatai atskleidžia tai, kad vadovaujančias pareigas užimantys darbuotojai patiria didesnį darbo – šeimos konfliktą palyginus su nevadovaujančias pareigas užimančiais darbuotojais (Apperson et al., 2002; Kely, Moen & Tranby, 2011). M. Apperson et al. (2002) atliko tyrimą, kuriame lygino patiriamą darbo – šeimos konfliktą tarp vadovaujančias ir nevadovaujančias pareigas užimančių darbuotojų. Tyrimo rezultatai parodė, kad vadovaujančias pareigas užimantys darbuotojai patiria didesnį darbo – šeimos konfliktą. Šie skirtumai buvo palyginti tarp lyčių, tačiau reikšmingų skirtumų nebuvo rasta. Buvo daroma prielaida, kad tiek vyrai, tiek moterys užimantys vadovaujančias pozicijas susiduria su panašiais iššūkiais derindami darbo ir šeimos vaidmenis (Apperson et al., 2002).

Vadovaujančias pareigas užimantiems darbuotojams dažniausiai yra keliami aukštesni reikalavimai, jie turi daugiau atsakomybių (Duxbury & Higgins, 2003). Taip pat vadovaujančias pareigas užimantys darbuotojai dažniausiai dirba ilgesnes darbo valandas, jie yra labiau įsitraukę į savo darbą (Kely et al., 2011) Kaip buvo minėta anksčiau ilgesnės darbo valandos yra tiesiogiai susijusios su darbo – šeimos konflikto pasireiškimu. K. J. Daly (2001) atliktame tyrime buvo pastebėta, kad vadovai dažniausiai dirba daugiau nei 50 valandų per savaitę. S. A. Hewlett & C. B. Luce (2006) atliktame tyrime rastas vadovų dirbamų valandų skaičius per savaitę buvo dar aukštesnis. Atliktame tyrime buvo rasta, kad vadovų vidutiniškai dirbamas valandų skaičius per savaitę siekia 70 valandų (Hewlett & Luce, 2006). Vadovaujančias pareigas užimantiems asmenims dažniausiai reikia prisiimti atsakomybę ne tik už savo darbą, tačiau ir kitų darbuotojų, jie jaučia didesnį stresą, kuris stiprina darbo – šeimos konfliktą. Iš kitos pusės galima teigti, kad vadovaujančias pareigas užimantys darbuotojai turi daugiau autonomijos ir lankstumo savo darbo laiko atžvilgiu, taip pat jie turi daugiau ekonominių ir šeimos išteklių bei mažesnius šeimos poreikius, kas gali būti susiję su mažesniu darbo – šeimos konfliktu (Hewlett & Luce, 2006). Priešingai, kitų autorių atliktame tyrime nebuvo rasta statistiškai reikšmingo skirtumo tarp darbo – šeimos konflikto ir užimamų pareigų (Adalikwu, 2014).

Kitas iš veiksnių, susijusių su darbo – šeimos konflikto pasireiškimu, gali būti darbo tipas. Šiais laikais vis daugiau asmenų pradeda dirbti savarankiškai. Asmenys, ypatingai moterys, dažniausiai mano, kad savarankiškas darbas galėtų palengvinti darbo ir šeimos sričių suderinimą. S. Parasuraman & C. A. Simmers (2001) autorių teigimu, savarankiškai dirbantys asmenys turi tam tikrus darbo išteklius, kurie jiems padeda lengviau suderinti darbo ir šeimos sritis. Jie išskyrė tokius darbo išteklius kaip: autonomiją, saugumą, lankstumą. Tačiau nereikėtų pamiršti, kad savarankiškas

darbas gali būti susijęs ir su ilgesnėmis darbo valandomis, aukštesniu intensyvumu, nestabilumu, kas gali būti susiję su darbo – šeimos konflikto atsiradimu (Parasuraman & Simmers, 2001).

Individualūs veiksniai. Individualūs veiksniai yra susiję su individo lytimi, amžiumi, gaunamomis pajamomis, asmenybės tipu. Nemažai tyrimų nagrinėja lyčių skirtumus patiriant darbo – šeimos konfliktą, tačiau atliktų tyrimų rezultatai yra nevienareikšmiai. Vienų tyrėjų teigimu, moterys yra linkusios dažniau patirti darbo – šeimos konfliktą lyginant su vyrais (Akinbode & Ayodeji, 2017). Tokie rezultatai yra aiškinami tuo, kad moterys daugiau rūpinasi šeima palyginus su vyrais, jos yra labiau įsipareigojusios šeimai, vaikų bei namų priežiūrai. Dėl reikalaujamų resursų darbe, pastarųjų nebeužtenka šeimos vaidmeniui atlikti, o tai sukelia darbo – šeimos konfliktą. Priešingai, kiti autoriai neranda reikšmingo skirtumo tarp moterų ir vyrų patiriamo darbo – šeimos konflikto (Shockley, Shen DeNunzio, Arvan & Knudsen, 2017). Darbo – šeimos konfliktas taip pat yra nagrinėjamas ir amžiaus aspektu. A. H. Huffman, S. S. Culberston, J. B. Henning & A. Goh (2013) atlikto empirinį tyrimą, kurio metu tyrė asmenis nuo 18-70 metų siekadmi išsiaiškinti, kaip amžius yra susijęs su darbo – šeimos konflikto pasireiškimu. Tyrimo rezultatai parodė, kad darbo – šeimos konfliktas stipriausiai pasireiškia vidutinio amžiaus asmenims (45-54 metai). Kituose tyrimuose buvo rasta, kad didesnį darbo – šeimos konfliktą patyrė asmenys tarp 20-40 metų. Autorių teigimu, tokiems asmenims dažniausiai yra keliami aukšti reikalavimai, o išteklių suderinti darbo ir šeimos sritis nebeužtenka (Demerouti, Peeters & Heijden, 2012). Taip pat darbo – šeimos konfliktas yra siejamas su gaunamomis pajamomis. Kuo didesnes pajamas gauna asmuo, tuo tai gali rodyti didesnę atsakomybę už atliktą darbą, o tai gali būti susiję su darbo – šeimos konfliktu. Kita vertus, didesnės pajamos gali suteikti individui daugiau galimybių ir mažiau apribojimų (Isik et al., 2016).

Šeimos veiksniai. Šeimos kintamieji dažniausiai yra susiję su stresu, patiriamu šeimoje, vaikų skaičiumi, parama šeimoje, sutuoktinio užimtumu (Isik et al., 2016). Vienų autorių teigimu tie asmenys, kurie yra susituokę ar turi vaikų, dažniau patiria darbo – šeimos konfliktą palyginus su tais, kurie neturi sukūrę šeimos ar neturi vaikų (Aminah, 2007; Žilinskaitė, 2009). Taip pat randama skirtumų tarp vaikų amžiaus - asmenys, kurie augina jaunesnius vaikus linkę dažniau patirti darbo – šeimos konfliktą lyginant su tais, kurie augina vyresnius vaikus (Aminah, 2007). Kuo daugiau vaikų asmuo augina, tuo daugiau laiko jis turi skirti jiems, dėti daugiau pastangų, tokiems asmenims yra sunkiau suderinti darbo ir šeimos poreikius palyginus su tais asmenimis, kurie turi mažiau vaikų arba išvis neturi (Žilinskaitė, 2009). Priešingai, kiti autoriai teigia, kad vaikų skaičius ar amžius nėra tiesiogiai susiję su patiriamu darbo – šeimos konfliktu (Martinengo, Jacob & Hill, 2010; Mitchel et al., 2011). Tokie rezultatai galėtų būti aiškinami tuo, kad nors tėvai dažniausiai yra linkę patirtį stipresnį vaidmenų konfliktą, bet tuo tarpu tam tikri ištekliai gaunami iš šeimos gali susilpninti darbo – šeimos konflikto pasireiškimą (Mitchel et al., 2011).

Darbo – šeimos konfliktas mažina individo pasitenkinimą tiek darbu, tiek šeimyniniu

gyvenimu, taip pat tai yra susijęs su efektyvumo sumažėjimu šiose srityse. T. D. Allen et al. (2000) darbo – šeimos konflikto pasekmes suskirstė į tris grupes. Toliau aptarsime kiekvieną iš jų atskirai.

Susijusios su darbu pasekmės. Darbo – šeimos konfliktas padidina pravaikštų skaičių ir darbo keitimo tikimybę (Aboobaker & Edward, 2017; Kalliath & Brough, 2008). Atlikti empiriniai tyrimai rodo, kad darbo – šeimos konfliktas yra susijęs su mažesniu individo įsipareigojimu organizacijai, prastesniais darbo rezultatais, sumažėjusiu produktyvumu (Akkas, Hossain & Rhaman, 2015; Mukanzi & Senaji, 2017). Dėl padidėjusių pravaikštų skaičiaus bei suprastėjusių darbo rezultatų pradeda kentėti ir visos organizacijos rezultatai, dėl to galima teigti, kad darbuotojų gerovė yra glaudžiai susijusi su organizacijos rezultatais. Dėl šios priežasties kiekviena organizacija turėtų atkreipti dėmesį ir imtis tam tikrų veiksmų, kurie užtikrintų tiek ilgalaikę, tiek trumpalaikę darbuotojų gerovę. S. Agarwal (2018) teigimu, siekiant išvengti nereikalingo streso, organizacija turėtų kelti realistiškesnius darbo reikalavimus bei lūkesčius. Taip pat organizacija turėtų darbuotojams suteikti daugiau lankstumo darbo vietos ir darbo laiko atžvilgiu, turėtų būti sutelktas dėmesys į palankesnės darbo aplinkos kūrimą (Agarwal, 2018).

Nesusijusios su darbu pasekmės. Darbo – šeimos konfliktas reikšmingai teigiamai yra susijęs su individo fizine sveikata (Borgmann, Rattay & Lampert, 2019; Davis, Gere & Silwinski, 2016). K. D. Davis et al. (2016) atliko tyrimą, kurio metu tyrė darbo – šeimos konflikto pasekmes individo fizinei ir psichinei sveikatai. Tyrime buvo rasta, kad darbo – šeimos konfliktas reikšmingai teigiamai buvo susijęs su lėtinėmis ligomis. Kitame atliktame tyrime buvo rasta, kad darbo – šeimos konfiktas buvo susijęs su psichosomatiniais simptomais. Stipresnės sąsajos buvo pastebėtos tarp įtampa paremto darbo – šeimos konflikto. Taip pat darbo – šeimos konflitkas buvo susijęs su padidėjusiu cholesterolio kiekiu, nutukimu (Borgmann et al., 2019).

Susijusios su psichologine individo būsena pasekmės. Atlikti empiriniai tyrimai rodo, kad darbo – šeimos konfliktas reikšmingai teigiamai susijęs su depresija, alkoholizmu, patiriamu nerimu, profesiniu perdegimu (Kan & Yu, 2016; Wolf, Rospenda, Richman, Liu & Milner, 2013; Piko & Mihalka, 2018). Taip pat darbo – šeimos konfliktas yra susijęs su žemesniu pasitenkinimu gyvenimu, (Davis, Gere & Silwinski, 2016). D. S. Carslon (2013) nustatė, kad laiku paremtas darbo – šeimos konfliktas reikšmingai neigiamai prognozuoja pasitenkinimą santuoka ir pasitenkinimą gyvenimu.

Taigi, galime teigti, kad patiriamas darbo – šeimos konfliktas turi neigiamų pasekmių tiek pačiam individui, jo šeimyniniam gyvenimui bei organizacijai, kurioje jis dirba (Anafarta, 2011).

Kadangi darbo – šeimos konfliktas sukelia daug neigiamų pasekmių, yra ieškoma būdų, kaip organizacija galėtų prisidėti prie jo mažinimo. Socialinė parama yra labai svarbus veiksnys, kuris gali prisidėti prie darbo – šeimos konflikto mažinimo (Zakaria & Ishmail, 2017). Socialinę paramą galima skirstyti į dvi kategorijas, iš kurių pirmoji yra darbo sritis (vadovas, bendradarbiai), o antroji – ne darbo sritis (sutuoktinis (-ė), šeimos nariai, draugai). Emocinė parama, kuri yra gaunama iš šeimos

narių gali padėti sumažinti darbo – šeimos konflikto pasireiškimą. Taip pat parama gaunama iš vadovų, kolegų yra labai svarbi siekiant sumažinti darbo – šeimos konfliktą (Zakaria & Ishmail, 2017). M. A. Akkas et al. (2015) teigimu organizacijos turėtų atkreipti dėmesį į lankstesnį darbo laiką. Lankstumas darbe suteiktų darbuotojams daugiau autonomijos, taip pat darbuotojai suteiktą lankstumą darbe suvoktų, kaip organizacijos rūpestį bei palaikymą. Siekiant tapti palaikančia organizacija, būtų svarbu atsižvelgti į darbuotojus, kurie turi vaikų, galima būtų darbovietėje įkurti vaikų priežiūros centrus (Akkas et al., 2015). Vadovybė turėtų stengtis tapti palaikančia ir šeimai palankia organizacija tam, kad darbuotojai galėtų pasiekti pusiausvyrą tarp darbo ir šeimos.

Apibendrinant, galima teigti, kad darbo – šeimos konfliktas siejasi su asmens fizine, psichologine ir bendra sveikata. Kalbant apie darbo – šeimos konflikto priežastis galime pastebėti, kad jos gali būti susijusios su darbo, individualiais ir šeimos veiksniais. Didelis darbo krūvis, ilgos darbo valandos, užimamos pareigos iš asmens pareikalauja labai daug resursų, kurių vėliau nebeužtenka šeimos nario vaidmeniui atlikti arba, atvirkščiai, santuoka, vaikai gali sumažinti asmens galimybę dalyvauti darbo vaidmenyje tiek, kiek jis norėtų. Kadangi darbo – šeimos konfliktas turi daug neigiamų pasekmių ne tik pačiam asmeniui, tačiau ir jo darbo atlikimui, labai svarbu, kad kiekviena organizacija siektų sukurti palaikančią aplinką darbo vietoje.

1.2. Profesinio saviveiksmingumo samprata

Saviveiksmingumas bendrąja prasme yra apibrėžiamas kaip individo tikėjimas savo galimybėmis sėkmingai atlikti užduotį (Bandura, 1994). Saviveiksmingumas yra ypatingai svarbus kalbant apie tai, kiek individas ryžtingai siekia savo numatytų tikslų ir kiek emociškai yra įsitraukęs į šią savo veiklą (Bandura, Caprara, Barbaranelli, Pastorelli & Regalia, 2001).

Saviveiksmingumo jausmas suteikia individui atsparumo įveikti iškilusias kliūtis ir leidžia kūrybiškai reaguoti į iškilusius sunkumus (Bumann & Younkin, 2012). Aukštu saviveiksmingumo jausmu pasižymintis asmuo pasitiki savo gebėjimais, o iškilusius sunkumus supranta kaip poreikį sužinoti daugiau arba panaudoti skirtingas problemų sprendimo strategijas. Priešingai, asmenys pasižymintys žemu saviveiksmingumo jausmu, linkę abejoti savo galimybėmis, dėl šios priežasties jie yra linkę vengti sudėtingų užduočių, kilusius iššūkius vertina kaip grėsmę, kurios reikėtų vengti (Bumann & Younkin, 2012).

A. Banduros teigimu (cit. pagal Lunenburg, 2011), saviveiksmingumas yra sudarytas iš trijų komponentų: reikšmės, t.y. tikėjimo savo galimybėmis atlikti tam tikrą užduotį; stiprumo, t.y. įsitikinimo dėl pastangų reikalingų tam tikros užduoties atlikimui; bendrumo, t.y. bendrųjų asmens įsitikinimų. Kadangi saviveiksmingumas turi įtakos ne tik pačiam individui, bet ir organizacijai,

kurioje jis dirba, yra svarbu suprasti saviveiksmingumo šaltinius. A. Bandura (cit. pagal Lunenburg, 2011) išskyrė keturis saviveiksmingumo šaltinius:

1. *Ankstesnės veiklos rezultatai* (angl. *past performance*). Tai yra svarbiausias saviveiksmingumo šaltinis. Asmenys, kuriems anksčiau pavyko sėkmingai atlikti tam tikras užduotis, turės didesnį pasitikėjimą savo gebėjimais atlikti panašias užduotis ir ateityje palyginus su tais asmenimis, kuriems praeityje nepavyko atlikti šių užduočių (Lunenburg, 2011).
2. *Netiesioginė patirtis* (angl. *vicarious experience*). Antrasis saviveiksmingumo šaltinis yra netiesioginė patirtis. Tai reiškia, kad individai priima sprendimus apie savo galimybes lygindami save su kitais. Bendradarbio sėkmingos veiklos stebėjimas gali sustiprinti paties asmens saviveiksmingumo jausmą. Netiesioginė patirtis yra efektyviausia, kai asmuo lygina save su panašiu į save (Lunenburg, 2011).
3. *Žodinis įtikinimas* (angl. *verbal persuasion*). Trečiasis saviveiksmingumo šaltinis yra žodinis įtikinimas. Įsitikinimus apie save veikia informacija, gaunama iš kitų žmonių. Jeigu individas sulaukia teigiamo paskatinimo iš aplinkinių, jis gali stengtis įdėti daugiau pastangų tai veiklai atlikti (Boyd &Vozikis, 1994; Lunenburg, 2011).
4. *Emocinis sužadinimas* (angl. *emotional cues*). Jei individas netiki savo galimybėmis ir yra įsitikinęs patirti nesėkmę, dažniausiai jis patiria tam tikrus fiziologinius simptomus, pvz., jam pradeda prakaituoti delnai, skaudėti galvą. Patiriami simptomai gali skirtis priklausomai nuo individo, bet jei jie neišnyksta, jie gali būti susiję su žemu saviveiksmingumo jausmu. Savo fiziologinių reakcijų atpažinimas ir gebėjimas jas kontroliuoti gali pagerinti veiklos atlikimą (Boyd & Vozikis, 1994; Lunenburg, 2011).

W. J. G. Evers, A. Brouwers & W. Tomic (2002) teigimu, anksčiau išvardinti keturi veiksniai yra susiję ne tik su individo saviveiksmingumo jausmu, tačiau ir su bendru funkcionavimo lygiu. Jei asmuo, atlikdamas tam tikrą užduotį, abejoja savo galimybėmis, pirmiausia šis nepasitikėjimas savo jėgomis turi įtakos jo mintims, po to motyvacijai ir emocijoms, o tai galiausiai paveikia paties individo elgesį. Nepasitikėdamas savo galimybėmis toks asmuo bus linkęs mažiau stengtis, nes baiminsis nesėkmės (Evers, Brouwers & Tomic, 2002). Kadangi, kaip yra teigiama, saviveiksmingumas nėra stabili charakteristika, ji gali kisti, saviveiksmingumo šaltiniai gali padėti suprasti tai, kokiais būdais galima ugdyti saviveiksmingumo jausmą (Betz & Luzzo, 1996; cit. pagal Urbanavičiūtę, 2009).

Saviveiksmingumo konstruktą galima analizuoti bendrąją prasme arba išskiriant tam tikras jo dimensijas. Atskirų saviveiksmingumo dimensijų nagrinėjimas gali suteikti patikimesnius ir

aiškesnius rezultatus konkrečiose individo gyvenimo srityse (Schyns & Collani, 2002). Darbo kontekste dažniausiai yra naudojama profesinio saviveiksmingumo samprata. Profesinio saviveiksmingumo terminą pirmą kartą panaudojo N. E. Betz & G. Hackett (2006), kuomet savo tyrime vertino saviveiksmingumo sąsajas su karjeros pasirinkimu ir karjeros siekimu. **Profesinis saviveiksmingumas** yra apibrėžiamas kaip savo galimybių suvokimas sėkmingai atlikti su darbu susijusias užduotis (Rigotti, Schyns & Mohrs, 2008; cit. pagal Damasio, Freitas & Koller, 2014). Profesinis saviveiksmingumas yra patikimas, viendimensinis konstruktas, matuojantis asmens saviveiksmingumą darbe (Schyns & Collani, 2002). Profesinis saviveiksmingumas gali keistis, priklausomai nuo vadovo vadovavimo stiliaus bei taikomų metodų taip pat nuo veiklos turinio, sąlygų, grupės palaikymo, organizacijos charakteristikų (Žukauskaitė, Bagdžiūnienė ir Balsienė, 2019). Profesinis saviveiksmingumas yra mažiau stabilus ir labiau kintantis nei bendrasis saviveiksmingumas (Spurk & Abele, 2014).

Darbo aplinkoje žemu profesinio saviveiksmingumo jausmu pasižymintis darbuotojas bus linkęs vengti kelti sau aukštesnius tikslus, baimindamasis nesėkmės, taip pat toks darbuotojas dažniausiai bus linkęs dėti mažiau pastangų atliekant sudėtingas užduotis. Taip yra todėl, kad žemu profesinio saviveiksmingumo jausmu pasižymintis darbuotojas nėra tikras savo gebėjimais ir užduoties atlikimo sėkme, dėl šios priežasties kilus sunkumams greičiau bus linkęs pasiduoti palyginus su aukštu profesiniu saviveiksmingumu pasižyminčiu darbuotoju (Lunenburg, 2011). Žemu profesiniu saviveiksmingumu pasižymintis darbuotojas dažniausiai pats save vertina kaip neefektyvų, koncentruojasi labiau į neigiamas nei į teigiamas pasekmes (Zulkovsky, 2009). Taip pat žemas profesinis saviveiksmingumas yra susijęs su darbų atidėliojimu, kas gali turėti įtakos prastesniems darbo rezultatams (Katz, Eilot & Nevo, 2014). Aukštu profesiniu saviveiksmingumu pasižymintis asmuo linkęs greičiau socializuotis naujoje darbo aplinkoje. Taip pat aukštu profesiniu saviveiksmingumu pasižymintys asmenys iškilus stresinėms situacijoms dažniausiai ieškos sprendimo būdų, tuo tarpu žemu profesiniu saviveiksmingumu pasižymintis asmuo bus linkęs daugiau nerimauti ir galvoti apie nesėkmes, bet ne imtis konkrečių veiksmų (Bilgin & Akkapulu, 2007). Taip pat profesinis saviveiksmingumas yra vienas iš pagrindinių veiksnių paskatinančių pradėti savarankišką darbą. Aukštu profesiniu saviveiksmingumu pasižymintis asmuo suvokia savo turimus išteklius, tokius kaip žinios, finansinė ir socialinė parama, kurie gali padėti pradėti savo verslą (Cetin & Celik, 2018).

Taigi, galima teigti, kad saviveiksmingumo jausmas yra labai svarbus veiksnys kiekvieno individo gyvenime. Nuo to, kokiu saviveiksmingumo jausmu pasižymi asmuo, priklauso jo motyvacija imtis tam tikros veiklos, mintys, emocijos ir elgesys. Darbo kontekste dažniausiai yra nagrinėjamas profesinis saviveiksmingumas, kuris suteikia galimybę pamatuoti asmens saviveiksmingumą darbe.

1.3. Profesinio perdegimo samprata

Profesinio perdegimo sąvoka pirmą kartą buvo aprašyta 1970 metais H. J. Freudenberger (cit. pagal Maslah, Shaufeli & Leiter, 2001), kuris profesinį perdegimą apibūdino kaip laipsnišką emocijų ir motyvacijos mažėjimą, kurį pastebėjo tarp savanoriškai dirbančių žmonių. Tuo pačiu laikotarpiu Ch. Maslach su kolegomis apklausė asmenis, dirbančius klientų aptarnavimo srityje, siekdami išsiaiškinti, kaip jiems pavyksta susidoroti su stresu darbe. Asmenys dažniausiai įvardydavo, kad jaučiasi perdegę, jaučia išsekimą ir neigiamą požiūrį į klientus (Schaufeli et al., 2009, cit. pagal Bakker, Demerout, & Sanz–Vergel, 2014). Remdamasi gautais atsakymais Ch. Maslach (2003) profesinį perdegimą apibūdino kaip ilgai trunkančią reakciją į nuolatos patiriamus stresorius darbe. Ji profesinį perdegimą suprato, kaip tridimensinį konstruktą ir išskyrė tris jo komponentus:

1. *Emocinis išsekimas.* Apibūdinamas kaip fizinių ir emocinių išteklių išnaudojimas, pervargimo jausmas, dėl kurio individas negali įvykdyti jam paskirtų užduočių (Maslach, 2003). Jis pasireiškia abejingumu, pervargimo jausmu. Atlikti tyrimai rodo, kad asmenys, patiriantys emocinį išsekimą, yra mažiau produktyvūs, jų pasitenkinimas darbu yra žemas, taigi yra didelė tikimybė, kad toks darbuotojas bus linkęs keisti savo darbą (Tooren & Rutte, 2016).
2. *Depersonalizacija*. Pasireiškia cinišku, abejingu požiūriu į darbo aplinkoje esančius asmenis. Depersonalizaciją patiriantys žmonės stengiasi kitus asmenis, kolegas matyti, kaip beasmenes būtybes, kadangi taip jie palengvina patį bendravimą. Tokios pastangos atisiriboti yra reakcija į jau esamą emocinį išsekimą (Maslach et al., 2001).
3. *Asmeninių profesinių siekių sumažėjima*s. Trečiasis perdegimo sindromo komponentas pasireiškia neigiamu savo profesinių gebėjimų, pasiekimų nuvertinimu. Teigiama, kad asmeninių profesinių siekų sumažėjimas atsiranda dėl reikalingų išteklių trūkumo, tuo tarpu emocinis išsekimas ir depersonalizacija atsiranda dėl darbo krūvio, socialinių konfliktų (Maslach, 2003).

Nors Ch. Maslach pateikta profesinio perdegimo samprata yra dažniausiai naudojama, tačiau į profesinį perdegimą galima žiūrėti ir kitaip. E. Demerouti, A. B. Bakker, I. Vardakou & A. Kantas (2003) profesinį perdegimą apibūdino, kaip intensyvios fizinės, emocinės ir kognityvinės įtampos pasekmę. Šis apibrėžimas apima ne tik emocinius aspektus, bet taip pat pažintinius bei fizinius. E. Demerouti et al. (2003) pagrindinį dėmesį skyrė išsekimui ir neapėmė depersonalizacijos bei sumažėjusių asmeninių pasiekimų, o įtraukė atsiribojimą. Autorių teigimu, perdegimas – tai dviejų pagrindinių procesų rezultatas. Pirmasis – tai nuolat trunkantis per didelis darbo krūvis, kuris gali sukelti išsekimą. Antrojo proceso metu išteklių trūkumas trukdo patenkinti reikalavimus, o tai skatina atsitraukimą, kuris ilgalaikėje perspektyvoje virsta atsiribojimu (Demerouti et al., 2003).

Atsiribojimas reiškia atsiriboti nuo darbo apskritai (pvz. darbas tampa nebeįdomus, nekeliantis iššūkių). ***Šiame darbe laikomasi sampratos, kad profesinis perdegimas yra būsena, kuriai būdingas išsekimas ir atsiribojimas.***

Profesinio perdegimo reiškinys dažniausiai yra pastebimas tarp vadinamųjų pagalbinių profesijų atstovų, t.y. mokytojai, gydytojai, socialiniai darbuotojai, psichologai, taip pat profesinis perdegimas dažnai pasireiškia tarp tų asmenų, kurie dirba paslaugų sektoriuje ir turi dažną kontaktą su klientais (Zhao & Ding, 2019). Dažniausiai paslaugų sektoriuje dirbantys asmenys turi palaikyti intensyvų asmeninį bei emocinį kontaktą su klientais, kuris dažnai gali būti keliantis stresą (Maslah & Leiter, 2016). Dėl šios priežasties buvo pastebėta, kad asmenys, kurie dirba paslaugų sektoriuje, edukacijos srityje ar medicinos srityje, dažniau linkę patirti profesinį perdegimą (Maslah & Leiter, 2016).

Profesinis perdegimas formuojasi palaipsniui, autoriai H. Freudenberg & G. North (cit. pagal Kraft, 2006) profesinio perdegimo procesą suskirstė į dvyliką stadijų. Šios stadijos gali trukti skirtingą laiko tarpą, gali skirtis jų eiliškumas taip pat asmuo gali praleisti tam tikras stadijas, kadangi tai yra labai individualu. Toliau aptarsime kiekvieną iš jų atskirai.

1. *Noras įrodyti savo galimybes*. Pražioje dažniausiai pasireiškia labai aukštomis ambicijomis. Asmuo siekia įrodyti tiek kolegoms, tiek sau, kad jis visuomet savo darbą atlieka puikiai.
2. *Sunkus darbas.* Siekdamas patenkinti savo aukštus asmeninius lūkesčius asmuo pradeda prisiimti daugiau atsakomybių, sunkesnių užduočių ir viską daro savarankiškai nepriimdamas kitų pagalbos.
3. *Savo poreikių nepaisymas.* Darbas tampa pagrindiniu prioritetu, asmuo nebetenkina kitų savo poreikių.
4. *Konfliktų atsiradimas*. Asmuo pradeda suprasti, kad kažkas yra ne taip, tačiau nemato problemos šaltinio. Dažnai šiame etape pasireiškia fiziniai simptomai.
5. *Vertybių kaita*. Šiame etape asmuo dažniausiai save izoliuoja, vengia konfliktų. Dažniausiai peržiūri savo vertybinę sistemą, kurioje draugų, šeimos nebelieka. Vieninteliu savivertės įvertinimu lieka darbas.
6. *Problemų vengimas*. Pradeda būti netolerantišku, kolegas dažniausiai vertina kaip kvailus, tingius. Cinizmas ir agresija tampa akivaizdesni.
7. *Atsiribojimas.* Sumažina socialinį kontaką iki minimumo, dažniausiai pradeda jaustis beviltiški. Beviltiški išgyvenimai slopinami alkoholiu, narkotikais ar vaistais.
8. *Elgesio pokyčia*i. Asmens elgesys, asmenybė pradeda keistis į neigiamą pusę, jis tampa grubus, nemalonus.
9. *Asmenybės pakitimas.* Šioje stadijoje atsiranda pirmieji depresijos požymiai. Asmuo nebesidomi aplinka, atsiranda pirmieji priklausomybės požymiai.

10. *Vidinė tuštuma.* Vidinė tuštuma vis labiau plečiasi. Norėdamas įveikti šį jausmą, asmuo pradeda desperatiškai siekti kokios nors veiklos. Atsiranda per didelis reagavimas, pavyzdžiui, persivalgymas, alkoholio vartojimas.
11. *Depresija.*
12. *Perdegimas.*

Profesinio perdegimo priežastis galima būtų suskirstyti į dvi grupes: pirmoji grupė – tai būtų individualūs veiksniai, antroji grupė – situaciniai veiksniai (Bakker & Demerouti, 2008). Toliau aptarsime kiekvieną iš jų atskirai.

- ***Individualūs veiksniai*** yra susiję su pačia asmenybe, t.y demografinės charakteristikos, asmeninės savybės, asmens reagavimas į stresą, požiūris į darbą. Kalbant apie lytį yra teigiama, kad profesinis perdegimas skiriasi tarp vyrų ir moterų. Teigiama, kad moterys yra labiau linkusios į profesinį perdegimą lyginant su vyrais, kadangi jos yra emocingesnės ir jautresnės (Maslah, 2003). Nagrinėjant profesinį perdegimą amžiaus aspektu, pastebima, kad perdegimo sindromas dažniausiai pasireiškia tarp jaunesnių asmenų, kurių amžius svyruoja nuo 19-25, bei tarp vidutinio amžiaus (40-50 metų) asmenų (Maslah, 2003). Taip pat yra teigiama, kad tie asmenys, kurie turi įgyję aukštąjį išsilavinimą, daug dažniau patiria profesinį perdegimą. Vienas iš aiškinimų yra tas, kad labiau išsilavinę asmenys dažniausiai užima aukštesnes ir atsakingesnes pareigas, dėl to jie dažniau patiria įtampą, stresą darbe, kas galiausiai sukelia profesinį perdegimą (Maslah, Shaufeli & Leiter, 2001). G. Alarcon, K. J. Eschleman & N. A. Bowling (2009) atlikto tyrimo rezultatai parodė, kaip asmenybė gali turėti įtakos perdegimo atsiradimui. Tie asmenys, kurių yra žemas emocinis stabilumas, didelio darbo krūvio reikalaujančias užduotis gali suvokti kaip grėsmę. Tuo tarpu aukštu emociniu stabilumu pasižymintis asmuo tokias užduotis gali suvokti kaip įdomius iššūkius ir bandyti jas atlikti (Alarcon et al., 2009).
- ***Situaciniai veiksniai*** yra susiję su pačia organizacija, darbo aplinka (Maslach, 2003). G. M. Alarcon (2011) atlikto tyrimo rezultatai parodė, kad darbe keliami reikalavimai teigiamai prognozuoja perdegimą. Ypatingai tam turi įtakos konfliktai darbe, darbo krūvis ir dviprasmiškumas. Darbo krūvis literatūroje yra įvardijamas kaip vienas iš svarbiausių veiksnių, susijusių su profesinio perdegimo atsiradimu. Didėjant darbo krūviui bei griežtėjant darbo reikalavimams atsiranda laiko deficitas, dėl to atsiranda viršvalandžiai, kurie išnaudoja darbuotojo turimą energiją (Alarcon, 2011). A. B. Bakker, Emmerik, H. & M. C. Euwema (2005) atlikto tyrimo rezultatai parodė, kad darbe keliami aukšti reikalavimai, tačiau suteikiami maži ištekliai reikšmingai teigiami prognozuoja perdegimą. Ch. Maslach (2003) teigimu, profesinį perdegimą taip pat paskatina neišspręsti konfliktai, nesutarimai darbe. Taip

pat yra pastebima, kad profesinis perdegimas skiriasi tarp vadovaujančias ir nevadovaujančias pareigas užimančių darbuotojų (Duxbury & Higgins, 2003). Vadovaujančias pareigas užimantys asmenys dažniausiai susiduria su didesniu darbo krūviu, intensyvumu bei stresu, kuris susijęs su profesinio perdegimo pasireiškimu (Duxbury & Higgins, 2003). Taip pat jų pareigos dažniausiai reikalauja didesnio savarankiškumo, atsakomybės bei iniciatyvumo. Priešingai, kiti tyrėjai teigia, kad vadovaujančias pareigas užimantys darbuotojai patiria mažesnį profesinį perdegimą lyginant su nevadovaujančias pareigas užimančiais darbuotojais (Kim et al., 2017). Teigiama, kad vadovaujančias pareigas užimantys darbuotojai turi daugiau autonomijos priimant įvairius sprendimus organizacijoje, taip pat jiems yra lengviau susitvarkyti su darbe keliamais reikalavimais (Kim et al., 2017).

Kalbant apie profesinio perdegimo pasekmes galima teigti, kad profesinis perdegimas turi įtakos ne tik individo darbinei veiklai, tačiau ir jo sveikatai. A. B. Bakker et al. (2014) suskirstė profesinio perdegimo pasekmes į dvi grupes. Pirmoji pasekmių grupė yra susijusi su asmens sveikata, antroji pasekmių grupė susijusi su asmens darbu. Toliau aptarsime kiekvieną pasekmių grupę atskirai.

Pasekmės asmens sveikatai. Atlikti empiriniai tyrimai rodo, kad tokie asmenys, kuriems pasireiškia perdegimas, turi daugiau psichologinių problemų (Toker, Shirom, Shapiro & Berliner Melamed, 2005). Perdegimas yra susijęs su depresija ir nepasitenkinimu gyvenimu (Toker & Biron, 2012). Kiti atlikti empiriniai tyrimai rodo, kad perdegimas susijęs su fizinės sveikatos prastėjimu, pvz., kuris yra susijęs su sutrikusiu miegu, virškinimo trakto ligomis, galvos skausmu (Ahola, Väänänen, Koskinen, Kouvonen & Shirom, 2010; Kim et al., 2011). Atliktas empirinis tyrimas gydytojų imtyje parodė, kad profesinis perdegimas yra susijęs su patiriamu psichologiniu stresu, kuris gali būti susijęs ir su tam tikrais psichikos sutrikimais (Shenoi, Kalyanaraman, Pillai & Raghava, 2018).

Pasekmės darbui. Atlikti tyrimai rodo, kad profesinis perdegimas yra stipriai susijęs su darbo atlikimo kokybe. A. B. Bakker & E. Demerouti (2008) teigimu, perdegę darbuotojai praranda koncentraciją, kuri yra reikalinga geram darbo atlikimui, dėl šios priežasties didėja klaidų tikimybė, prastėja darbo kokybė. Taip pat patiriamos neigiamos emocijos daro neigiamą įtaką individo sprendimų priėmimui, individas stengiasi atsiriboti nuo atliekamų užduočių (Bakker & Demerouti, 2008). Profesinis perdegimas yra reikšmingai teigiamai susijęs su pravaikštomis, darbo atlikimo kokybe, įsipareigojimu organizacijai (Khan, Nawaz, Qureshi & Khan, 2016; Kobanoglu & Uygungil, 2017; Sarisik, Bogan, Zengin & Dedeouglu, 2019).

Apibendrinant galima teigti, kad profesinis perdegimas turi neigiamų pasekmių individo jausmams, veiksmams bei trukdo jam tinkamai funkcionuoti. Profesinio perdegimo priežastys yra skirstomos į individualius ir situacinius veiksnius. Individualūs veiksniai yra susiję su

demografinėmis charakteristikomis, asmeninėmis savybėmis, o situaciniai veiksniai su darbo aplinka, organizacija, kurioje asmuo dirba.

1.4. Darbo – šeimos konflikto sąsajos su profesiniu saviveiksmingumu ir profesiniu perdegimu

Darbo – šeimos konfliktas yra vienas iš didžiausių streso šaltinių, kuris sukelia daug neigiamų pasekmių. M. Posik & F. Kickul (2004) teigimu, profesinį perdegimą galima būtų išskirti, kaip vieną iš pagrindinių darbo – šeimos konflikto pasekmių. Tai, kad tarp šių dviejų konstruktų yra ryšys, įrodo ir atlikti empiriniai tyrimai (Braunstein-Bercovitz, 2013; Innstrad et al., 2008; Lee & Tsai, 2010; Lizano & Barak, 2012; Piko & Mihalka, 2018; Posik & Kickur, 2004). S. T. Innstrad et al. (2008) atliko longitudinį tyrimą, kurio metu tyrė darbo – šeimos konflikto ir profesinio perdegimo sąsajas dviejų metų intervale. Tyrimo imtį sudarė skirtingų profesijų atstovai (advokatai, mokytojai, gydytojai, vairuotojai). Tyrimo metu buvo rasta, kad aukštesnis darbo – šeimos konfliktas tyrimo pradžioje buvo reikšmingai teigiamai susijęs su abejomis profesinio perdegimo formomis (išsekimu ir atsiribojimu) po dviejų metų. Tai reiškia, kad darbo – šeimos konfliktas gali sukelti rimtas ilgalaikes pasekmes tiek asmeniui, tiek pačiai organizacijai, kurioje jis dirba (Innstrad et al., 2008). Taip pat viename iš atliktų tyrimų buvo išskirtos darbo – šeimos konflikto formos vertinant profesinio perdegimo pasireiškimą (Braunstein – Bercovitz, 2013). Buvo pastebėta, kad įtampa paremtas darbo – šeimos konfliktas buvo stipriau susijęs su profesiniu perdegimu lyginant su laiku paremtu darbo – šeimos konfliktu (Braunstein – Bercovitz, 2013).

Kuomet asmuo negauna pakankamai išteklių derinant darbo ir šeimos poreikius, mažėja darbuotojo gebėjimas susidoroti su darbo reikalavimais, tai didina darbo – šeimos konfliktą bei profesinio perdegimo pasireiškimą (Hobvoll, 2001, cit. pagal Braunstein – Bercovitz, 2013). Dėl išteklių trūkumo asmuo dažniausiai patiria stresą, kuris padidina profesinio perdegimo pasireiškimą. Įgyti ištekliai gali kompensuoti prarastus išteklius bei leisti lengviau susidoroti su darbo ir šeimos sričių nesuderinamumu. Taigi, išteklių prieinamumas yra susijęs su sumažėjusiu darbo – šeimos konfliktu ir neigiamai susijęs su profesiniu perdegimu (Braunstein – Bercovitz, 2013). Organizacijos ištekliai reiškia bet kurį organizacijos aspektą, kuris palengvina darbo tikslus ir sumažina reikalavimus (Demerouti, Taris & Bakker, 2007). Įvairių tipų organizacinių išteklių prieinamumas gali sumažinti darbo – šeimos konflikto pasireiškimą ir profesinio perdegimo atsiradimą. Pavyzdžiui, darbo kontrolė, socialinė parama yra kaip apsauginiai veiksniai nuo neigiamų darbo – šeimos konflikto pasekmių. Taip pat gaunama socialinė ir emocinė parama bei sumažėjęs darbo krūvis yra neigiamai susiję su profesiniu perdegimu (Braunstein – Bercovitz, 2013). Palaikanti tiek darbo, tiek šeimos aplinka asmeniui suteikia galimybę patenkinti tam tikrus situacinius poreikius, susijusius su

darbo – šeimos konfliktu. Taip pat sumažėjęs darbo krūvis gali padėti darbuotojui išsaugoti energiją, kuri yra reikalinga darbo – šeimos sričių suderinimui (Braunstein – Bercovitz, 2013).

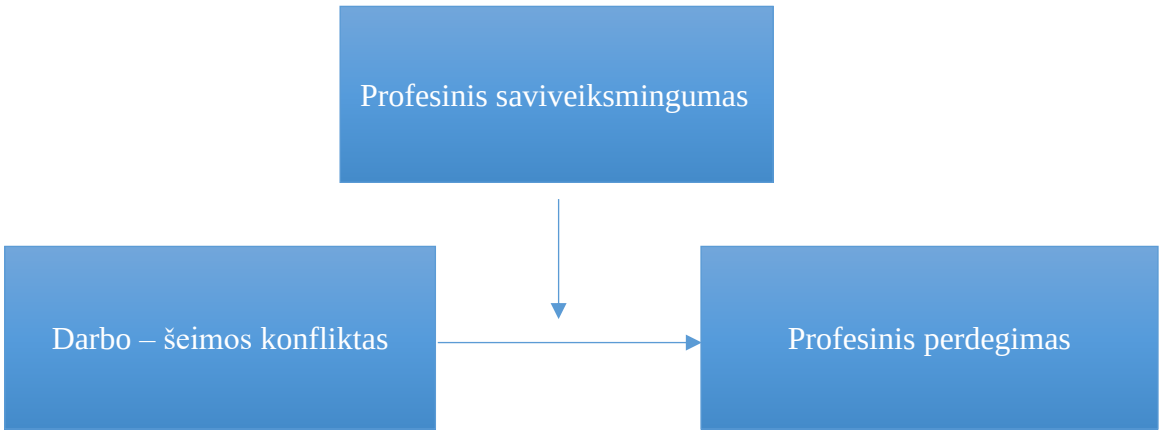
Vienas iš pagrindinių veiksnių, darančių įtaką darbo aplinkos suvokimui ir psichologinei gerovei, yra saviveiksmingumas (Ventura et al., 2014). Kaip buvo minėta anksčiau, asmenys, pasižymintys aukštu profesiniu saviveiksmingumu, yra linkę iškilusias problemas darbe vertinti kaip iššūkius, kuriuos reikia įveikti. Kadangi profesinis saviveiksmingumas yra susijęs su asmens psichologine gerove, galima daryti prielaidą, kad jis taip pat yra glaudžiai susijęs su profesiniu perdegimu. Atlikti empiriniai tyrimai patvirtina tai, kad profesinio saviveiksmingumo išreikštumo lygis yra susijęs su profesiniu perdegimu, t.y. mažėjant profesiniam saviveiksmingumui, profesinis perdegimas didėja ir atvirkščiai (Egyed & Short, 2006; Evers, Brouwers & Tomic, 2002; Ventura et al., 2014). M. Ventura et al. (2014) atliko empirinį tyrimą, kurio metu tyrė sąsajas tarp profesinio saviveiksmingumo ir profesinio perdegimo mokytojų imtyje. Šio tyrimo rezultatai atskleidė tai, kad tie mokytojai, kurie pasižymėjo aukštesniu profesiniu saviveiksmingumu, buvo linkę suvokti mažiau kliūčių, o tai buvo susiję su mažesniu profesiniu perdegimu. Tai, kad aukštas profesinis saviveiksmingumas yra reikšmingai neigiamai susijęs su profesiniu perdegimu, patvirtina ir kiti atlikti empiriniai tyrimai (Evers, Brouwers & Tomic, 2002; Egyed & Short, 2006). Tokius rezultatus galima paaiškinti remiantis tuo, kad aukštu profesinio saviveiksmingumo jausmu pasižymintis asmuo į įvairius stresorius darbe reaguoja mažiau negatyviai palyginus su žemu profesiniu saviveiksmingumu jausmu pasižyminčiu asmeniu (Jex & Bliese, 1999). Taip pat aukštu profesiniu saviveiksmingumu pasižyminčiam asmeniui yra lengviau įveikti stresines situacijas (Bilgin & Akkapulu, 2007).

Darbo – šeimos konflikto kontekste profesinio saviveiksmingumo konstruktas yra siejamas su vaidmenų valdymu. Teigiama, kad aukštas profesinio saviveiksmingumo lygis gali padėti sumažinti kylantį vaidmenų konfliktą. Atlikti empiriniai tyrimai patvirtina, kad tarp profesinio saviveiksmingumo ir darbo – šeimos konflikto yra neigiamas ryšys (Baghban et al., 2010; Erdwins et al., 2001). C. J. Erdwins et al. (2001) atlikto tyrimo rezultatai parodė, kad aukštas darbuotojų moterų saviveiksmingumas darbe yra susijęs su žemesniu darbo – šeimos konfliktu. Šiuos rezultatus patvirtina I. Baghban et al. (2010) atlikto tyrimo rezultatai, kuriame buvo tiriamos sąsajos tarp darbo – šeimos konflikto ir profesinio saviveiksmingumo medicinos darbuotojų imtyje. Tyrimo rezultatai parodė, kad medicinos darbuotojos, kurios pasižymėjo aukštu profesinio saviveiksmingumo lygiu patyrė žemesnį darbo – šeimos konfliktą. Taigi, galima teigti, kad aukštas profesinio saviveiksmingumo lygis yra labai svarbus veiksnys, mažinantis darbo – šeimos konflikto pasireiškimą.

Kai kuriuose atliktuose empiriniuose tyrimuose saviveiksmingumas buvo analizuojamas, kaip moderatorius tarp patiriamo streso ir profesinio perdegimo (Nska, Golonka & Izydorczyk, 2019).

Viename iš atliktų tyrimų buvo rasta, kad saviveiksmingumas turėjo reikšmingą poveikį streso ir profesinio perdegimo sąveikai. Buvo aptikta, kad esant aukštesniam saviveiksmingumui streso poveikis profesiniam perdegimui yra silpnesnis. Darbuotojai turintys mažiau asmeninių išteklių linkę greičiau juos išnaudoti, o tai gali būti susiję su neigiama psichologine savijauta (Nska et al., 2019). Galima teigti, kad darbo – šeimos konfliktas taip pat yra vienas iš pagrindinių streso šaltinių, dėl to profesinis saviveiksmingumas gali būti, kaip moderatorius tarp darbo – šeimos konflikto ir profesinio perdegimo. C. Rubio, A. Osca, P. Recio, B. Urien & J. M. Peiro (2015) atliko longitudinį tyrimą, kuriame nagrinėjo šių trijų konstruktų tarpusavio sąveiką Ispanijos policijos pareigūnų imtyje. Tyrimo rezultatai atskleidė tai, kad policijos pareigūnų patiriamas darbo – šeimos konfliktas buvo reikšmingai teigiamai susijęs su profesiniu perdegimu. Taip pat policijos pareigūnai, kurie pasižymėjo aukštu profesiniu saviveiksmingumu, patyrė žemesnį profesinį perdegimą. Buvo nustatytas dvigubas profesinio saviveiksmingumo efektas profesiniam perdegimui: vienas tiesioginis, kitas netiesioginis, t.y. per darbo – šeimos konflikto mažinimą. Tyrimo išvados atskleidė, kad aukštesnis profesinis saviveiksmingumas veikia kaip apsaugantis kintamasis profesiniam perdegimui susiduriant su darbo – šeimos konfliktu. Galima teigti, kad šio tyrimo išvados patvirtina profesinio saviveiksmingumo, kaip moderatoriaus poveikį darbo – šeimos konflikto ir profesinio perdegimo sąveikai.

Taigi, apžvelgus atliktus empirinius tyrimus galima teigti, kad tarp darbo – šeimos konflikto, profesinio saviveiksmingumo ir profesinio perdegimo konstruktų yra reikšmingos sąsajos. Remiantis atliktais empiriniais tyrimais šiame darbe bus analizuojamos sąsajos tarp darbo – šeimos konflikto, profesinio saviveiksmingumo ir profesinio perdegimo, kur profesinis saviveiksmingumas bus vertinamas kaip moderatorius. Šio darbo tyrimo schema pavaizduota 1 paveiksle (žr. 1 pav.).



1 pav. Profesinis saviveiksmingumas kaip moderatorius darbo – šeimos konfliktui ir jo sąveikai su profesiniu perdegimu.

1.5. Tyrimo problema, tikslas, uždaviniai

Atlikti empiriniai tyrimai rodo, kad darbo – šeimos konfliktas yra teigiamai susijęs su profesiniu perdegimu (Braunstein-Bercovitz, 2013; Yu, Lee & Tsai, 2010; Langballe et al, 2008; Lizano & Barak, 2012; Lee & Tsai, 2010; Piko & Mihalka, 2018), o profesinis saviveiksmingumas neigiamai susijęs su profesiniu perdegimu (Egyed & Short, 2006; Evers, Brouwers & Tomic, 2002; Ventura et al., 2014). Profesinį saviveiksmingumą analizuojant darbo – šeimos konflikto kontekste, jis yra siejamas su darbo – šeimos konflikto mažinimu. Atlikti empiriniai tyrimai įrodo, kad profesinis saviveiksmingumas yra neigiamai susijęs su darbo – šeimos konfliktu (Baghban et al., 2010; Erdwins et al., 2001). Reikėtų pastebėti, kad šių trijų konstruktų tarpusavio sąsajos tiek Lietuvoje, tiek užsienyje yra labai mažai tyrinėtos. Tyrimuose dažniausiai darbo – šeimos konfliktas yra siejamas su darbuotojų įsipareigojimu organizacijai, pasitenkinimu darbu (Adomynienė ir Gustainienė, 2011; Genevičiūtė – Janonienė ir Skučaitė, 2014), profesinis saviveiksmingumas su pasitenkinimu darbu (Bargsted, Ramirez – Vielma & Yeves, 2009), o profesinis perdegimas siejamas su įsitraukimu į darbą (Presa et al, 2016). Taip pat reikėtų pastebėti, kad analizuojant darbo – šeimos konflikto ir profesinio perdegimo pasireiškimo skirtumus dažniausiai yra atsižvelgiama į lyčių skirtumus (Akinbode & Ayodeji, 2017; Shockley et al., 2017), tačiau ne daug tyrimų yra atlikta, kuriuose šių kintamųjų pasireiškimas būtų lyginamas tarp vadovaujančias ir nevadovaujančias pareigas užimančių asmenų.

Tyrimo tikslas: nustatyti sąsajas tarp darbo – šeimos konflikto, profesinio saviveiksmingumo ir profesinio perdegimo.

Tyrimo uždaviniai:

1. Palyginti darbo – šeimos konfliktą pagal užimamas pareigas.
2. Palyginti profesinį perdegimą pagal užimamas pareigas.
3. Nustatyti darbo – šeimos konflikto ir profesinio perdegimo sąsajas.
4. Nustatyti profesinio saviveiksmingumo ir darbo – šeimos konflikto sąsajas.
5. Nustatyti profesinio saviveiksmingumo ir profesinio perdegimo sąsajas.
6. Įvertinti profesinio saviveiksmingumo, kaip moderatoriaus poveikį darbo – šeimos konflikto ir profesinio perdegimo sąveikai.

Hipotezės:

1. Darbo – šeimos konfliktas ir profesinis perdegimas skiriasi pagal užimamas pareigas:

1.1. Vadovaujančias pareigas užimantys darbuotojai lyginant su nevadovaujančias pareigas

užimančiais darbuotojais patiria didesnį darbo – šeimos konfliktą.

1.2. Vadovaujančias pareigas užimantys darbuotojai lyginant su nevadovaujančias pareigas užimančiais darbuotojais patiria didesnį profesinį perdegimą.

2. Darbo – šeimos konfliktas teigiamai susijęs su profesiniu perdegimu.
3. Profesinis saviveiksmingumas neigiamai susijęs su darbo – šeimos konfliktu.
4. Profesinis saviveiksmingumas neigiamai susijęs su profesiniu perdegimu.
5. Profesinis saviveiksmingumas moderuoja darbo – šeimos konflikto ir profesinio perdegimo sąsajas.

2. METODIKA

2.1. Tyrimo dalyviai

Tyrime dalyvavo 157 asmenys. Tiriamieji buvo atrinkti patogiosios imties sudarymo būdu (tyrimo anketos internetinę nuorodą talpinant įvairiuose socialiniuose tinkluose ir prašant visų dirbančių asmenų ją užpildyti). Visi tyrimo dalyviai buvo dirbantys asmenys. Tiriamųjų darbo specifika – tai darbuotojai turintys nuolatinį kontaktą su žmonėmis (pardavimų vadybininkai, atrankų konsultantai, klientų aptarnavimo vadybininkai, vadovai). Žemiau 1 lentelėje pateiktos pagrindinės tiriamųjų charakteristikos.

1 lentelė. Pagrindinės tiriamųjų charakteristikos.

Sociodemografiniai duomenys		**Tiriamųjų skaičius**	**Procentai**
Lytis	Moteris	128	81,5
	Vyras	29	18,5
Amžius	22-50 (M=30,42 m. SD=7,99)		
Išsilavinimas	Pagrindinis	3	1,9
	Vidurinis	13	8,3
	Profesinis	4	2,5
	Aukštesnysis	13	8,3
	Aukštasis	124	79
Šeimyninė padėtis	Gyvena su partneriu (-e)	77	49
	Vedęs/ ištekėjusi	66	42
	Išsiskyręs/išsiskyrusi	6	3,8
	Vienišas (-ą)	7	4,5
	Našlys (-ė)	1	0,7
Vaikų skaičius	Neturi vaikų	97	61,8

	Turi 1 vaiką	30	19,1
	Turi 2 vaikus	24	15,3
	Turi 3 ir daugiau	6	3,8
Pareigos	Vadovaujančios	65	41,4
	Nevadovaujančios	92	58,6
Dirbamų valandų skaičius	40 valandų	77	49
	Daugiau nei 40	43	27,4
	Mažiau nei 40	37	23,6

Kaip matome iš 1 lentelės, didžioji dalis tyrimo dalyvių buvo moterys (81,5%), vyrų tuo tarpu buvo 18,5%. Didžioji dalis tyrimo dalyvių yra įgyję aukštąjį išsilavinimą (79%). Pagal šeimyninę padėtį didžioji dalis tyrimo dalyvių gyvena su partneriu (-e) (49%) arba yra susituokę (42%). Taip pat didesnę dalį tyriamųjų sudarė asmenys neturintys vaikų (61,8 %). Pagal vaikų skaičių, didžioji dalis tiriamųjų turintys vaikų, turi 1 vaiką (19,1%). Tyrimo dalyviai anketoje turėjo įrašyti savo užimamas pareigas dabartinėje darbovietėje, tam, kad analizė būtų lengvesnė, pareigos buvo susiskirstytos į nevadovaujančias ir vadovaujančias. Vadovaujančias pareigas užimančių tiriamųjų buvo (41,4%), o nevadovaujančias pareigas užimančių (58,6%). Taip pat tyrimo dalyviai turėjo įrašyti, kiek vidutiniškai valandų dirba per savaitę. Didžioji dalis tiriamųjų dirba 40 valandų per savaitę (49%). Mažiau nei 40 valandų dirbančių buvo 23,6%, o daugiau nei 40 valandų dirbančių 27,4%.

2.2. Duomenų rinkimo ir įvertinimo būdai

Siekiant nustatyti darbo – šeimos konflikto, profesinio saviveiksmingumo ir profesinio perdegimo sąsajas buvo sudaryta anketa, kurią sudarė keturios pagrindinės dalys: demografiniai klausimai, darbo – šeimos konfliktui matuoti skirta **Darbo – šeimos konflikto skalė** (angl. *Work – Family conflict scale),* profesiniam saviveiksmingumui matuoti skirta **Profesinio saviveiksmingumo skalė** *(*angl. *Occupational self-efficacy scale – OCCSEFF)* ir profesiniam perdegimui matuoti skirta **Profesinio perdegimo skalė** (angl. *Oldenburg Burnout Inventory – OLBI).*

Demografiniai klausimai. Anketoje naudotais demografiniais klausimais buvo siekiama išsiaiškinti tiriamųjų demografines charakteristikas: lytį, amžių, išsilavinimą, šeimyninę padėtį, vaikų

skaičių, sritį, kurioje dirba, užimamas pareigas dabartinėje darbovietėje bei dirbamų darbo valandų skaičių per savaitę.

Darbo – šeimos konflikto skalė (angl. *Work – Family conflict scale, D. S. Carlson, K. M. Kacmar & L. J. Williams (2000).* Ši skalė tyrimo metu buvo taikoma siekiant nustatyti darbo – šeimos konfliktą. Šiame tyrime buvo naudotos 3 iš 6 darbo – šeimos konflikto klausimyno subskalės – laiku paremta darbo interferencija su šeima, įtampa paremta darbo interferencija su šeima, elgesiu paremta darbo interferencija su šeima. Skalę sudaro 9 teiginiai, kurie yra vertinami 5 balų Likerto skale (1 – „visiškai nesutinku“, 2 – „nesutinku“, 3 – „nei sutinku, nei nesutinku“, 4 – „sutinku“, 5 – „visiškai sutinku“). Darbo – šeimos konflikto rodiklis yra atsakymų į teiginius vidurkis. Didesnis įvertis rodo stipresnį patiriamą darbo – šeimos konfliktą (ir atvirkščiai). Lietuviškas metodikos vertimas buvo gautas iš lektorės dr. Natalijos Norvilės, prieš tai gavus vieno iš autorių D. S. Carslon leidimą.

Skalę sudaro 3 subskalės:

- **Laiku paremta darbo interferencija su šeima** (angl. *time – based work interference with family*) - 3 klausimai (pvz. “*Turiu praleisti dalyvavimą šeimos veikloje dėl didelio laiko kiekio, kurį skiriu darbo įsipareigojimams”).*
- **Įtampa paremta darbo interferencija su šeima** (angl. *strain – based work interference with family*) – 3 klausimai (pvz. *“Grįžęs (-usi) po darbo namo dažnai esu pernelyg išsekęs (-usi), kad dalyvaučiau šeimos veikloje”).*
- **Elgesiu paremta darbo interferencija su šeima** (angl. *behavior – based work interference with family*) – 3 klausimai (pvz. *“Problemų sprendimų būdai, kuriuos naudoju darbe, nėra efektyvūs sprendžiant problemas namuose”).*

Darbo – šeimo konflikto skalės ir atskirų subskalių patikimumo koeficientai atsispindi 2 lentelėje, o šalia nurodyta autorių D. S. Carslon et al. (2000) patikimumo koeficientai.

2 lentelė. Darbo – šeimos konflikto skalės ir atskirų subskalių patikimumo koeficientai.

Subskalės	Cronbacho alfa šiame tyrime	Cronbacho alfa (Carlson et al., 2000)
Laiku paremta darbo interferencija su šeima	0,86	0,87
Įtampa paremta darbo interferencija su šeima	0,89	0,85
Elgesiu paremta darbo interferencija su šeima	0,76	0,78
Darbo – šeimos konflikto skalė bendra	0,88	0,91

Analizuojant gautus šio tyrimo darbo – šeimos konflikto skalės ir atskirų subskalių patikimumo koeficientus matome, kad jie yra aukšti (nuo 0,76 iki 0,89). Taigi, galima teigti, kad darbo – šeimos konflikto skalė yra tinkama naudoti šiame tyrime.

Metodikos validumas. Šios metodikos validumas buvo patvirtintas kelių autorių (Carslon et al., 2000; Min., Matthews, Wayne, Parsons & Farrell, 2019). D. S. Carslon et al. (2000) vertino koreliacinius ryšius tarp darbo – šeimos konflikto subskalių. Koreliacijos svyravo nuo 0,24 iki 0,83. Tik dvi iš koreliacijų buvo aukščiau 0,60. H. Min et al. (2019) konvergentiniam validumui įvertinti skaičiavo koreliacijas tarp Carlson et al. (2002) darbo – šeimos konflikto skalės (angl. *Work – family conflict scale*) ir kitų darbo – šeimos konfliktą matuojančių skalių: R. G. Netemeyer, J. Boles & R. C. Mcmurrian (1996) darbo – šeimos konflikto skalės (angl. *Work – family conflict scale*), J. G. Grzywacz, M. R. Frone, C. S. Brewer & C. T. Kovner (2006) darbo – šeimos konflikto skalės (angl. *Work – family conflict scale*) ir G. G. Fisher, R. A. Matthews & A. M. Gibbons (2016) darbo – šeimos konfikto skalės (angl. *Work – family conflict scale)*. Buvo rastos tokios statistiškai reikšmingos koreliacijos: tarp darbo – šeimos konflikto skalės (Carslon et al., 2002) ir darbo – šeimos konflikto skalės (Netemeyer et al., 1996) r = 0,82; tarp darbo – šeimos konflikto skalės (Carslon et al., 2002) ir darbo – šeimos konflikto skalės (Grzywacz et al., 2006) r = 0,92; tarp darbo – šeimos konflikto skalės (Carslon et al., 2002) ir darbo – šeimos konflikto skalės (Fisher et al., 2016) r = 0,73. Kadangi visos koreliacijos buvo statistiškai reikšmingos, galima teigti, kad metodika yra validi.

Profesinio saviveiksmingumo skalė (angl. *Occupational self-efficacy scale - OCCSEFF, B. Schyns & G. Collani, 2002*). Ši skalė tyrimo metu buvo naudojama siekiant įvertinti profesinį saviveiksmingumą. Skalę sudaro 19 teiginių, kurie yra vertinami 5 balų Likerto skale (1 – „visiškai nesutinku“, 2 – „nesutinku“, 3 – „nei sutinku, nei nesutinku“, 4 – „sutinku“, 5 – „visiškai sutinku“). Profesinio saviveiksmingumo rodiklis yra atsakymų į teiginius vidurkis. Didesnė balų suma rodo aukštesnį profesinį saviveiksmingumą (ir atvirkščiai). Lietuviškas metodikos vertimas buvo gautas iš K. Šimkevičiūtės, prieš tai gavus vieno iš autorių B. Schyns leidimą.

Skalės teiginio pavyzdys:

- „Kai susiduriu su problema savo darbe, aš randu keletą priimtinų sprendimo būdų.“

Profesinio saviveiksmingumo skalės patikimumo koeficientas atsispindi 3 lentelėje, o šalia nurodytas autorių B. Schyns & G. Colani (2010) patikimumo koeficientas.

3 lentelė. Profesinio saviveiksmingumo skalės patikimumo koeficientai.

Skalė	**Cronbacho alfa šiame tyrime**	**Cronbacho alfa (Schyns & Colani, 2010)**
Profesinis saviveiksmingumas	0,91	0,92

Analizuojant gautą šiame tyrime profesinio saviveiksmingumo skalės patikimumo koeficientą matome, kad jis yra aukštas ($\alpha = 0,91$). Taigi, galima teigti, kad profesinio saviveiksmingumo skalė yra tinkama naudoti.

Metodikos validumas. Šios metodikos validumas buvo patvirtintas B. Schyns & G. Colani (2002). Buvo vertinamos koreliacijos tarp B. Schyns & G. Colani (2002) profesinio saviveiksmingumo skalės (angl. *Occupational self – efficacy scale*) ir M. Sherer et al. (1982) saviveiksmingumo skalės (angl. *General self – efficacy scale*), C. Speier & M. Freese (1997) su darbu susijusio saviveiksmingumo skalės (angl. *Work related self - efficacy scale*). Tarp profesinio saviveiksmingumo skalės ir kitų skalių buvo rastos tokios statistiškai reikšmingos koreliacijos: tarp profesinio saviveiksmingumo skalės (Schyns & Colani, 2002) ir saviveiksmingumo skalės (Sherer et al., 1982) $r = 0,56$; profesinio saviveiksmingumo skalės (Schyns & Colani, 2002) ir su darbu susijusio saviveiksmingumo skalės (Speier & Freese, 1997) $r = 0,67$.

Profesinio perdegimo skalė (angl. *Oldenburg Burnout Inventory – OLBI, Demerouti, Bakker, Vardakau & Kantas, 2003)*. Klausimyną sudaro 16 teiginių, kurie yra vertinami 4 balų Likerto skale (1 – „visiškai nesutinku“, 2 – „nesutinku”, 3– „sutinku“, 4 – „visiškai sutinku“). Profesinio perdegimo rodiklis yra atsakymų į teiginius vidurkis. Didesni balai rodo aukštesnį profesinį perdegimą (ir atvirkščiai). Kadangi klausimyne buvo reversinių teiginių (5; 7; 10; 14; 15; 16), jie buvo perkoduoti. Šią metodiką galima laisvai naudoti moksliniais tikslais. Lietuviškas metodikos vertimas buvo gautas iš lektorės dr. Natalijos Norvilės.

Klausimyną sudaro dvi subskalės:

- **Išsekimas** (angl. *exhaustion)* – 8 teiginiai (pvz. *“Būna dienų, kai jaučiuosi pavargęs (-usi) dar prieš atvykdamas(-a) į darbą”*).
- **Atsiribojimas** (angl. *disengagement*) – 8 teiginiai (pvz. *“Vis dažniau ir dažniau nutinka, kad kalbu apie savo darbą neigiamai”*).

Profesinio perdegimo skalės patikimumo koeficientas šiame tyrime yra $\alpha = 0,84$. Profesinio perdegimo atskirų subskalių patikimumo koeficientai atsispindi 4 lentelėje, o šalia nurodyti autorių E. Demerouti et al. (2003) gauti patikimumo koeficientai.

4 lentelė. Profesinio perdegimo subskalių patikimumo koeficientai.

Subskalės	**Cronbacho alfa šiame tyrime**	**Cronbacho alfa (Demerouti et al., 2003)**
Išsekimas	0,80	0,73
Atsiribojimas	0,74	0,83

Analizuojant gautus šio tyrimo profesinio perdegimo skalės ir atskirų subskalių (išsekimo ir atsiribojimo) patikimumo koeficientus matoma, kad jie yra aukšti (nuo 0,74 iki 0,84). Taigi, galima teigti, kad profesinio perdegimo skalė yra tinkama naudoti.

Metodikos validumas. Šios metodikos validumas buvo patvirtintas kelių autorių (Demerouti et al., 2003; Halbesleben & Demerouti, 2005). Tikrinant validumą buvo skaičiuojamos koreliacijos tarp Demerouti et al. (2003) profesinio perdegimo skalės (angl. *Oldenburg Burnout Inventory)* ir Ch. Maslach ir S. E. Jackson (1981) profesinio perdegimo skalės (angl. *Maslah Burnout Inventory*) buvo

pastebėta, kad apskaičiuota koreliacija tarp skalių buvo didesnė už 0,7. Taigi, galima teigti, kad metodika yra validi.

2.3. Tyrimo eiga

Tyrimas buvo atliekamas 2020 metų vasario mėnesį. Duomenims apdoroti buvo naudotas IBM SPSS Statistics 17 statistinis paketas. Tyrimo anketa buvo patalpinta elektroninėje erdvėje www.apklausa.lt, taip pat anketinė tyrimo nuoroda buvo įkelta į kelias grupes socialiniame tinkle Facebook (žr. priedas A). Respondentams buvo suteikta informacija apie tyrimo vykdytoją, tyrimo tikslą, konfidencialumą ir anonimiškumą, visa informacija buvo pateikta pačioje pradžioje prieš pildant klausimyną.

Pirmiausiai buvo apskaičiuoti visų klausimynų patikimumo koeficientai (Cronbacho alfa) ir visų skalių kintamųjų (darbo – šeimos konflikto, laiku paremtos darbo interferencijos su šeima, įtampa paremtos darbo interferencijos su šeima, elgesiu paremtos darbo interferencijos su šeima, profesinio saviveiksmingumo, išsekimo, atsiribojimo, bendro profesinio perdegimo) mažiausia ir didiausia reikšmės, vidurkiai, standartiniai nuokrypiai (žr. 5 lentelė). Taip pat buvo vertinama ar kintamųjų skirstiniai statistiškai reikšmingai nesiskiria nuo normaliojo skirstinio. Tam įvertinti buvo naudojamas Shapiro – Wilk kriterijus bei skaičiuojamos eksceso ir asimetrijos reikšmės (žr. priedas C). Išskirtys buvo įvertinos naudojant stačiakampes diagramas. Kadangi nebuvo pastebėta išskirčių visų tiriamųjų atsakymai buvo palikti.

Atlikus analizę paaiškėjo, kad pagal asimetrijos ir eksceso reišmes kintamųjų skirstiniai statistiškai reikšmingai nesiskyrė nuo normaliojo skirstinio. Dėl to siekiant tolimesnių tyrimo tikslų buvo naudojami tokie matavimo metodai:

- Vidurkių palyginimui taikomas Stjudento T kriterijus.
- Kintamųjų tarpusavio ryšiams įvertinti buvo taikomas Pirsono (angl. *Pearson*) koreliacijos koeficientas.
- Moderacinių ryšių nustatymui buvo taikoma moderacinė analizė.

3. REZULTATAI

3.1. Tyrimo kintamųjų aprašomoji statistika

Tyrimo kintamųjų (laiku paremtos darbo interferencijos su šeima, elgesiu paremtos darbo interferencijos su šeima, įtampa paremtos darbo interferencijos su šeima, darbo – šeimos konflikto, profesinio saviveiksmingumo, išsekimo, atsiribojimo, profesinio perdegimo) duomenų aprašomoji statistika yra pateikiama 5 lentelėje.

5 lentelė. Duomenų aprašomoji statistika.

	Mažiausia reikšmė	**Didžiausia reikšmė**	**Vidurkis**	**Standartinis nuokrypis**
Laiku paremta darbo interferencija su šeima	1,00	5,00	2,71	1,14
Elgesiu paremta darbo interferencija su šeima	1,00	5,00	2,75	1,04
Įtampa paremta darbo interferencija su šeima	1,00	5,00	2,97	1,12
Darbo – šeimos konfliktas	1,00	5,00	2,81	0,90
Profesinis saviveiksmingumas	2,00	5,00	3,85	0,58
Išsekimas	1,13	3,75	2,34	0,52
Atsiribojimas	1,25	3,75	2,22	0,51
Bendras profesinis perdegimas	1,19	3,50	2,30	0,46

Iš pateiktų duomenų galime matyti, kad buvo tiriamųjų, kurie darbo – šeimos konflikto subskalėse surinko tiek mažiausią tiek didžiausią galimą įvertį. Atsižvelgus į darbo – šeimos konflikto subskalių vidurkius galima matyti, kad jie yra labai panašūs.

Atsižvelgiant į profesinio saviveiksmingumo skalės mažiausias ir didžiausias reikšmes galime pastebėti, kad buvo tiriamųjų, kurie surinko didžiausią galimą skalės įvertį, tačiau nebuvo tiriamųjų, kurie būtų surinkę mažiausią galimą skalės įvertį. Visgi apskaičiavus reikšmių dažnius pastebėta, kad tiriamųjų, kurie surinko didžiausią skalės įvertį, buvo tik vienas. Pačios profesinio saviveiksmingumo skalės vidurkis tirtoje imtyje M = 3,85. Gautas vidurkis yra artimesnis didžiausiai reikšmei.

Galime pastebėti, kad nebuvo tiriamųjų, kurie būtų surinkę mažiausią ar didžiausią galimą įvertį profesinio perdegimo subskalėse. Analizuojant profesinio perdegimo subskalių vidurkius, matome, kad išsekimo subskalės vidurkis buvo M = 2,34, o atsiribojimo subskalės vidurkis buvo M = 2,22.

Prieš pradedant tikrinti tyrimo hipotezes buvo tikrinamas duomenų pasiskirstymas pagal normalųjį skirstinį remiantis Shapiro – Wilk kriterijumi (žr. C priedas). Gauti rezultatai parodė, jog darbo – šeimos konflikto skalė, laiku paremta darbo interferencija su šeima, elgesiu paremta darbo interferencija su šeima, įtampa paremta darbo interferencija su šeima, profesinio saviveiksmingumo skalė ir atsiribojimo subskalė nėra pasiskirsčiusios pagal normalųjį skirstinį ($p < 0,05$). Tuo tarpu išsekimo subskalė ir profesinio perdegimo skalė bendra buvo pasiskirstę pagal normalųjį skirstinį ($p > 0,05$) Pagal D. George & M. Mallery (2010) norint patikrinti duomenų normalumą mažoje imtyje reikia remtis papildomais duomenų simetriškumo rodikliais, dėl to buvo apskaičiuos asimetrijos ir eksceso reikšmės (žr. C priedas). Pagal D. George & M. Mallery (2010) asimetrijos ir eksceso reikšmės turi būti intervale nuo -2 iki 2. Šiame tyrime asimetrijos reikšmės buvo nuo -0,65 iki 0,43, o eksceso nuo -1 iki -0,86. Kaip matome iš pateiktų duomenų asimetrijos ir eksceso reikšmės atitinka numatytas ribas, dėl to tolimesnių hipotezių skaičiavimui buvo naudojami parametriniai kriterijai.

3.2. Darbo – šeimos konflikto ir profesinio perdegimo skirtumai pagal užimamas pareigas

Pirmosios tyrimo hipotezės pirmoji dalis, jog vadovaujančias pareigas užimantys darbuotojai lyginant su nevadovaujančias pareigas užimančiais darbuotojais patiria didesnį darbo – šeimos konfliktą buvo tikrinama remiantis parametriniu Stjudento T kriterijumi. Gauti rezultatai yra pateikiami 6 lentelėje.

6 lentelė. Darbo – šeimos konflikto skirtumai pagal užimamas pareigas.

	Pareigos				
	Vadovaujančios (N = 65)	**Nevadovaujančios (N = 92)**	**t**	**df**	**p**
	M (SD)	**M (SD)**			
Laiku paremta darbo interferencija su šeima	2,93 (1,06)	2,55 (1,18)	2,07	155	0,04*
Elgesiu paremta darbo interferencija su šeima	3,06 (0,99)	2,52 (1,03)	3,27	155	0,00*
Įtampa paremta darbo interferencija su šeima	3,11 (1,08)	2,88 (1,15)	1,23	155	0,22
Darbo – šeimos konfliktas	3,03 (0,79)	2,65 (0,94)	2,65	155	0,01*

Pastaba. *p < 0,05, N = 157.

Rezultatai rodo, kad darbo – šeimos konfliktas statistiškai reikšmingai skiriasi tarp vadovaujančias ir nevadovaujančias pareigas užimančių tiriamųjų (t (155) = 2,65, p < 0,05). Didesnis darbo – šeimos konfliktas yra patiriamas tarp vadovaujančias pareigas užimančių tiriamųjų (M = 3,03, SD = 0,79) lyginant su nevadovaujančias pareigas užimančiais tiriamaisiais (M = 2,65, SD = 0,94). Analizuojant atskiras darbo – šeimos konflikto subskales galime pastebėti, kad dvi iš trijų darbo – šeimos konflikto subskalių statistiškai reikšmingai skiriasi tarp vadovaujančias ir nevadovaujančias pareigas užimančių tiriamųjų. Didesnę laiku paremtą darbo interferenciją su šeima (M = 2,93, SD = 1,06) patiria vadovaujančias pareigas užimantys tiriamieji lyginant su nevadovaujančias pareigas užimančiais (M = 2,55, SD = 1,18). Didesnę elgesiu paremtą darbo interferenciją su šeima taip pat patiria vadovaujančias pareigas užimantys tiriamieji (M = 3,06, SD = 0,99) lyginant su nevadovaujančias pareigas užimančiais (M = 2,52, SD = 1,03). Nors įtampa paremtos darbo interferencijos su šeima subskalės vidurkis yra šiek tiek aukštesnis tarp vadovaujančias pareigas užimančių tiriamųjų, tačiau šis skirtumas nėra statistiškai reikšmingas (p > 0,05).

Remiantis gautais tyrimo rezultatais galima teigti, kad pirmos hipotezės pirma dalis, jog vadovaujančias pareigas užimantys darbuotojai lyginant su nevadovaujančias pareigas užimančiais darbuotojais patiria didesnį darbo – šeimos konfliktą, pasitvirtino.

Pirmosios hipotezės antroji dalis, jog vadovaujančias pareigas užimantys darbuotojai lyginant su nevadovaujančias pareigas užimančiais darbuotojais patiria didesnį profesinį perdegimą, taip pat buvo tikrinama remiantis parametriniu Stjudento T kriterijumi. Gauti rezultatai yra pateikiami 7 lentelėje.

7 lentelė. Profesinio perdegimo skirtumai pagal užimamas pareigas.

	Pareigos				
	Vadovaujančios (N=65)	**Nevadovaujančios (N=92)**	**t**	**df**	**p**
	M (SD)	**M (SD)**			
Išsekimas	2,44 (0,46)	2,35 (0,56)	1,06	155	0,29
Atsiribijomas	2,20 (0,54)	2,23 (0,49)	-0,33	155	0,74
Profesinis perdegimas	2,32 (0,45)	2,29 (0,47)	0,41	155	0,68

Pastaba. *p < 0,05; N = 157.

Tyrimo rezultatai parodė, kad profesinis perdegimas statistiškai reikšmingai nesiskiria tarp vadovaujančias ir nevadovaujančias pareigas užimančių tiriamųjų (t (155) = 0,41; p > 0,05).

Remiantis gautais tyrimo rezultatais galima teigti, kad pirmos hipotezės antra dalis, jog vadovaujančias pareigas užimantys darbuotojai lyginant su nevadovaujančias pareigas užimančiais darbuotojais patiria didesnį profesinį perdegimą, nepasitvirtino.

3.3. Darbo – šeimos konflikto ir profesinio perdegimo sąsajos

Antroji tyrimo hipotezė, kad darbo – šeimos konfliktas teigiamai susijęs su profesiniu perdegimu buvo tikrinama remiantis Pirsono koreliacijos koeficientu. Gauti rezultatai yra pateikiami 8 lentelėje.

8 lentelė. Darbo – šeimos konflikto ir profesinio perdegimo sąsajos.

	r						
	1	**2**	**3**	**4**	**5**	**6**	**7**
1. Išsekimas	-						
2. Atsiribojimas	0,61**	-					
3. Profesinis perdegimas	0,90**	0,89**	-				
4. Laiku paremta darbo interferencija su šeima	0,48**	0,25**	0,41**	-			
5. Elgesiu paremta darbo interferencija su šeima	0,48**	0,33**	0,45**	0,39**	-		
6. Įtampa paremta darbo interferencija su šeima	0,63**	0,29**	0,51**	0,70**	0,40**	-	
7. Darbo – šeimos konfliktas	0,65**	0,35**	0,56**	0,86**	0,72**	0,86**	-

Pastaba. **p < 0,01; N = 157.

Koreliacinės analizės rezultatai parodė, kad kuo asmuo pasižymi aukštesniu darbo – šeimos konfliktu, tuo jis jaučia didesnį profesinį perdegimą (ir atvirkščiai). Rastas vidutinis statistiškai reikšmingas teigiamas ryšys tarp šių konstruktų ($r = 0,56$; $p < 0,01$). Taip pat buvo tikrinama darbo – šeimos konflikto skalės ir atskirų subskalių sąsajos su profesinio perdegimo skale ir atskiromis šio konstrukto subskalėmis. Darbo – šeimos konfliktas reikšmingai teigiamai susijęs su abejomis profesinio perdegimo subskalėmis (išsekimu ir atsiribojimu). Tarp darbo – šeimos konflikto ir išsekimo rastas vidutinis statistiškai reikšmingas ryšys ($r = 0,65$; $p < 0,01$). Tarp darbo – šeimos konflikto ir atsiribojimo rastas silpnas statistiškai reikšmingas teigiamas ryšys ($r = 0,35$; $p < 0,01$). Atskiros darbo – šeimos konflikto subskalės taip pat yra reikšmingai teigiamai susijusios profesiniu

perdegimu ir atskiromis profesinio perdegimo subskalėmis (išsekimu ir atsiribojimu). Tarp įtampa paremtos darbo interferencijos su šeima subskalės ir išsekimo rastas vidutinis statistiškai reikšmingas teigiamas ryšys ($r = 0,63$; $p < 0,01$). Tarp laiku paremtos darbo interferencijos su šeima subskalės, elgesiu paremtos darbo interferencijos su šeima subskalės ir išsekimo rastas silpnas statistiškai reikšmingas teigiamas ryšys ($r = 0,48$; $p < 0,01$). Tarp įtampa paremtos darbo interferencijos su šeima ir atsiribojimo rastas labai silpnas statistiškai reikšmingas teigiamas ryšys ($r = 0,29$; $p < 0,01$) taip pat tarp laiku paremtos darbo interferencijos su šeima rastas labai silpnas statistiškai reikšmingas teigiamas ryšys ($r = 0,25$; $p < 0,01$) bei elgesiu paremtos darbo interferencijos su šeima ir atsiribojimo rastas silpnas statistiškai reikšmingas teigiamas ryšys ($r = 0,33$; $p < 0,01$)

Remiantis gautais tyrimo rezultatais galima teigti, kad antroji tyrimo hipozė, jog darbo – šeimos konfliktas teigiamai susijęs su profesiniu perdegimu, pasitvirtino.

3.4. Profesinio saviveiksmingumo ir darbo – šeimos konflikto sąsajos

Trečioji tyrimo hipotezė, jog profesinis saviveiksmingumas neigiamai susijęs su darbo – šeimos konfliktu buvo tikrinama remiantis Pirsono koreliacijos koeficientu. Gauti rezultatai yra pateikiami 9 lentelėje.

9 lentelė. Profesinio saviveiksmingumo ir darbo – šeimos konflikto sąsajos.

	r				
	1	**2**	**3**	**4**	**5**
1. Laiku paremta darbo interferencija su šeima	-				
2. Elgesiu paremta darbo interferencija su šeima	0,39**	-			
3. Įtampa paremta darbo interferencija su šeima	0,70**	0,40**	-		
4. Darbo – šeimos konfliktas	0,86**	0,72**	0,86**	-	
5. Profesinis saviveiksmingumas	-0,15	-0,28**	-0,18**	-0,25**	-

Pastaba. *p < 0,05; **p < 0,01; N = 157.

Koreliacinės analizės rezultatai parodė, kad kuo asmuo pasižymi aukštesniu profesiniu saviveiksmingumu, tuo patiria mažesnį darbo – šeimos konfliktą (ir atvirkščiai). Rastas statistiškai

reikšmingas neigiamas ryšys (r = -0,18, p < 0,01). Taip pat analizuojant sąsajas tarp profesinio saviveiksmingumo ir atskirų darbo – šeimos konflikto subskalių rasta, kad profesinis saviveiksmingumas yra statistiškai reikšmingai neigiamai susijęs su elgesiu paremta darbo interferencija su šeima (r = -0,28, p < 0,01) ir įtampa paremta darbo interferencija su šeima (r = -0,18, p < 0,01). Tarp profesinio saviveiksmingumo ir laiku paremtos darbo interferencijos su šeima nebuvo rasta statistiškai reikšmingų sąsajų (p > 0,05).

Remiantis gautais tyrimo rezultatais galima teigti, kad trečioji tyrimo hipotezė, jog profesinis saviveiksmingumas yra neigiamai susijęs su darbo – šeimos konfliktu, pasitvirtino.

3.5. Profesinio saviveiksmingumo ir profesinio perdegimo sąsajos

Ketvirtoji tyrimo hipotezė, jog profesinis saviveiksmingumas neigiamai susijęs su profesiniu perdegimu buvo tikrinama remiantis Pirsono koreliacijos koeficientu. Gauti rezultatai yra pateikiami 10 lentelėje.

10 lentelė. Profesinio saviveiksmingumo ir profesinio perdegimos sąsajos.

	r			
	1	**2**	**3**	**4**
1. Išsekimas	-			
2. Atsiribojimas	0,61**	-		
3. Profesinis perdegimas	0,90**	0,90**	-	
4. Profesinis saviveiksmingumas	-0,48**	-0,42**	-0,50**	-

Pastaba. **p < 0,01; N = 157.

Koreliacinės analizės rezultatai parodė, kad kuo asmuo pasižymi aukštesniu profesiniu saviveiksmingumu, tuo mažesnį patiria profesinį perdegimą. Rastas vidutinis statistiškai reikšmingas neigiamas ryšys tarp šių konstruktų (r = -0,50; p < 0,01). Nagrinėjant ryšius tarp profesinio saviveiksmingumo ir atskirų profesinio perdegimo subskalių koreliacijos yra tokios: profesinis saviveiksmingumas reikšmingai neigiamai susijęs su išsekimu (r = -0,48; p < 0,01), profesinis saviveiksmingumas reikšmingai neigiamai susijęs su atsiribojimu (r = -0,42; p < 0,01).

Remiantis gautais tyrimo rezultatais galime teigti, kad ketvirtoji tyrimo hipozė, jog profesinis saviveiksmingumas yra neigiamai susijęs su profesiniu perdegimu, pasitvirtino.

3.6. Profesinis saviveiksmingumas moderuoja darbo – šeimos konflikto ir profesinio perdegimo sąsajas

Tikrinant penktąją tyrimo hipotezę buvo siekiama išanalizuoti ar profesinis saviveiksmingumas turi moderatoriaus poveikį darbo – šeimos konfliktui ir jo sąveikai su profesiniu perdegimu. Moderacinė analizė buvo tikrinama PROCESS metodu, kurį sukūrė A. Hayes. Gauti rezultatai yra pateikiami 10 lentelėje.

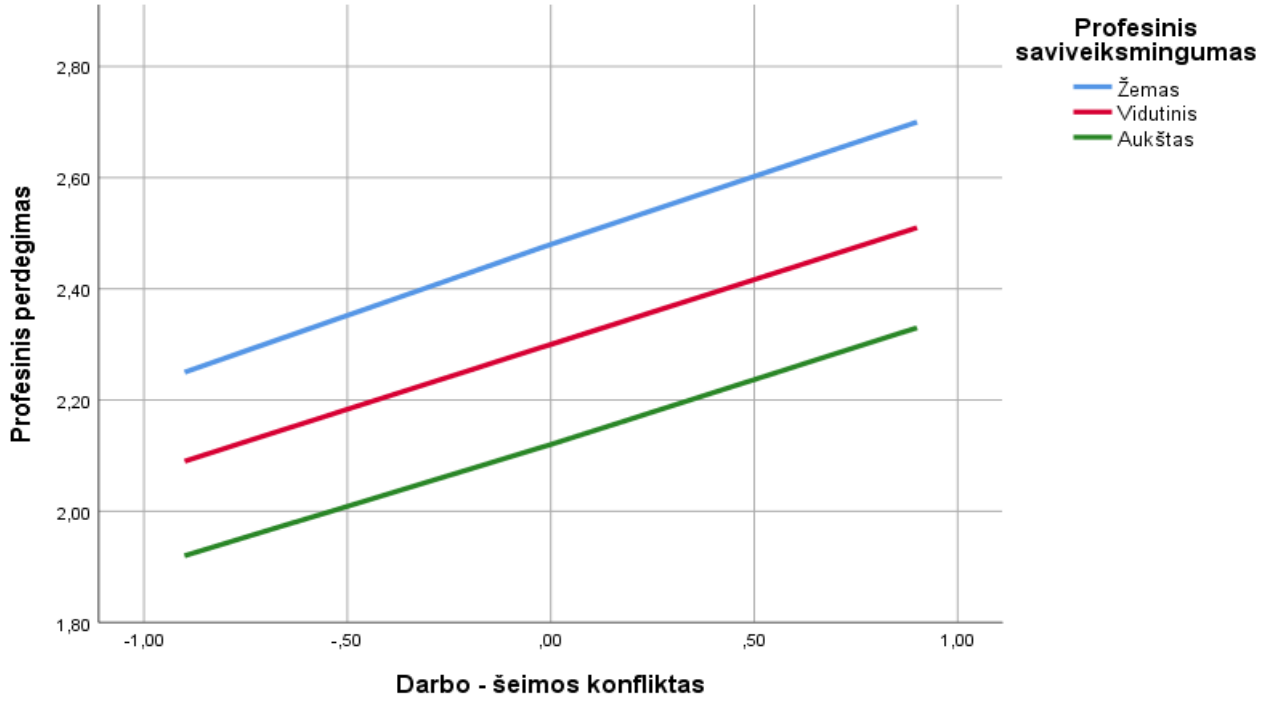
11 lentelė. Profesinio saviveiksmingumo kaip moderatoriaus poveikis darbo – šeimos konflikto ir profesinio saviveiksmingumo sąveikai.

Modelis	**Priklausimas kintamasis**				
	Profesinis perdegimas				
	Beta (β)	**F**	**p**	**R^2**	**R^2 pokytis**
Darbo – šeimos konflikto ir profesinio saviveiksmingumo sąveika	-0,01	0,08	0,77	0,00	0,00

Pastaba. *p < 0,05; N = 157.

Moderacinė analizė parodė, kad profesinis saviveiksmingumas neturi reikšmingo poveikio darbo – šeimos konflikto ir profesinio perdegimo sąveikai F (1; 153) = 0,08, R^2 = 0,00, p > 0,05. Kaip matome iš lentelės efekto dydis yra stabilus nepriklausomai nuo profesinio saviveiksmingumo išraiškos.

Šiuos rezultatus patvirtina ir žemiau esantis grafikas, kuriame pavaizduotas moderacijos efektas atsižvelgiant į profesinio saviveiksmingumo pokytį (žr. 2 pav.).



2 pav. Moderacijos efektas atsižvelgiant į profesinio saviveiksmingumo pokytį.

Galime matyti, kad nepriklausomai nuo profesinio saviveiksmingumo pokyčio (žemo, vidutinio, aukšto), darbo – šeimos konflikto ir profesinio perdegimo ryšys išlieka pastovus (žr. 2 pav.). Tai rodo, kad profesinis saviveiksmingumas nekeičia darbo – šeimos konflikto ir profesinio perdegimo ryšio.

Remiantis gautais tyrimo rezultatais galime teigti, kad penktoji tyrimo hipozė, jog profesinis saviveiksmingumas moderuoja darbo – šeimos konflikto ir profesinio perdegimo sąsajas, nepasitvirtino.

4. REZULTATŲ APTARIMAS

Šiuo tyrimu buvo siekiama nustatyti darbuotojų darbo – šeimos konflikto, profesinio saviveiksmingumo ir profesinio perdegimo sąsajas bei profesinio saviveiksmingumo, kaip moderatoriaus poveikį darbo – šeimos konflikto ir profesinio perdegimo sąsajoms. Taip pat šiame tyrime buvo lyginamas darbo – šeimos konfliktas ir profesinis perdegimas tarp vadovaujančias ir nevadovaujančias pareigas užimančių darbuotojų.

Pirmosios tyrimo hipotezės pirmoji dalis, jog vadovaujančias pareigas užimantys darbuotojai patiria didesnį darbo – šeimos konfliktą, pasitvirtino. Tokie tyrimo rezultatai sutampa su kitų tyrimų rezultatais, kuriuose taip pat buvo rasti statistiškai reiškmingi skirtumai tarp šių dviejų grupių patiriamo darbo – šeimos konflikto (Apperson et al., 2002; Kely et al., 2011). Vadovams dažniausiai yra keliami aukštesni reikalavimai, kadangi jie turi daugiau atsakomybių ir yra atsakingi ne tik už savo darbą, tačiau ir kitų. Vadovaujančias pareigas užimantys darbuotojai taip pat dažniausiai patiria didesnį stresą, kas gali stiprinti darbo – šeimos konfliktą (Duxbury & Higgins, 2003).

Šiame tyrime taip pat buvo analizuojamos darbo – šeimos konfliktų subskalių skirtumai tarp vadovaujančias ir nevadovaujančias pareigas užimančių darbuotojų. Didesnę laiku paremtą darbo interferenciją su šeima ir elgesiu paremtą darbo interferenciją su šeima patyrė vadovaujančias pareigas užimantys darbuotojai. Tuo tarpu įtampa paremta darbo interferencija su šeima statistiškai reikšmingai nesiskyrė tarp vadovaujančias ir nevadovaujančias pareigas užimančių tiriamųjų.

Analizuojant šiuos skirtumus svarbu atsižvelgti į tiriamųjų dirbamas darbo valandas. Šiame tyrime pagal vidutiniškai dirbamas darbo valandas per savaitę tiriamieji pasiskirstė taip: vadovaujančias pareigas užimantys darbuotojai vidutiniškai dirbo 49 valandas per savaitę, tuo tarpu nevadovaujančias pareigas užimantys darbuotojai vidutiniškai dirbo 36 valandas. Pagal dirbamą valandų skaičių matome, jog vadovaujančias pareigas užimantys darbuotojai yra linkę dirbti vidutiniškai daugiau valandų per savaitę. Tai sutampa su kitų tyrimų rezultatais, kuriuose taip pat buvo rasta, kad vadovai yra linkę dirbti vidutiniškai daugiau valandų per savaitę (Daly, 2001; Hewlett & Luce, 2006). Laiku paremta darbo – šeimos konflikto forma yra susijusi su ilgomis darbo valandomis, dirbamais viršvalandžiais, visa tai gali trukdyti asmeniui kokybiškai dalyvauti šeimyniniame gyvenime (Michel et al., 2011). Kadangi laiku paremta darbo – šeimos konflikto forma tiesiogiai siejasi su dirbamų valandų skaičiumi, galima teigti, kad dėl to, jog šiame tyrime vadovaujančias pareigas užimantys darbuotojai dirba ilgesnes darbo valandas taip pat viršvalandžius, jiems yra sunkiau suderinti darbo ir šeimos poreikius. Taip yra todėl, kad dirbamos ilgos darbo valandos taip pat viršvalandžiai trukdo pilnai dalyvauti šeimos gyvenime, o tai susiję su laiku paremta darbo interferencija su šeima. Taip pat reikėtų prisiminti, kad ši konflikto forma nebūtinai yra susijusi su fizinio laiko trūkumu, tai gali būti susiję ir su psichologiniu laiko trūkumu, kuomet ir po darbo

grįžęs namo asmuo ir toliau galvoja apie savo darbą bei problemas (Greenhaus & Beutel, 1985). Vadovaujančias pareigas užimantys darbuotojai dažniausiai turi daug atsakomybių taip pat jie turi spręsti problemas kylančias darbo vietoje. Galima teigti, kad jiems yra ganėtinai sunku atsiriboti nuo problemų kylančių darbe net ir grįžus po darbo namo. Dėl to, tai gali būti, kaip dar viena iš priežasčių, dėl ko vadovaujančias pareigas užimantys darbuotojai patiria didesnę laiku paremtą darbo interferenciją su šeima.

Šiame tyrime taip pat buvo rasta, kad didesnę elgesiu paremtą darbo interferenciją su šeima patyrė vadovaujančias pareigas užimantys darbuotojai lyginant su nevadovaujančias pareigas užimančiais darbuotojais. Ši darbo – šeimos konflikto forma dažniausiai kyla tuomet, kai elgesys, kuris yra tinkamas atliekant vieną vaidmenį, nėra tinkamas atliekant kitą (Michel et al., 2011). Dažniausiai iš vadovaujančias pareigas užimančių darbuotojų darbo vietoje yra reikalaujama griežtumo, tačiau toks vaidmuo, kurį jie atlieka darbe dažniausiai yra nesuderinamas su tuo, ko iš jų yra tikimasi namuose. Dėl to jie gali jaustis sutrikę, kadangi darbo vietoje jie turi atrodyti griežti, reikalaujantys, tačiau namuose iš jų tikimasis ramios namų atmosferos kūrimo, atvirumo, dėl šios priežasties jie gali patirti didesnę elgesiu paremta darbo interferencija su šeima. Viename iš atliktų tyrimų taip pat buvo pastebėta, kad aukštesnes pareigas užimantys jaunesnio amžiaus vyrai dažniausiai jaučiasi sutrikę, kadangi iš jų yra tikimasi santūrumo, griežtumo, tačiau tuo pačiu tikimasi ir atvirumo (Quick, Henley & Quick, 2004). Tuo tarpu įtampa paremta darbo interferencija su šeima nors ir šiek tiek didesnė buvo rasta tarp vadovaujančias pareigas užimančių tiriamųjų, tačiau šis skirtumas nebuvo statistiškai reikšmingas. Tai, kad nebuvo rasta statistiškai reikšmingų skirtumų galima būtų sieti su per maža tiriamųjų imtimi.

Pirmosios tyrimo hipotezės antroji dalis, jog ***vadovaujančias pareigas užimantys darbuotojai patiria didesnį profesinį perdegimą šiame tyrime, nepasitvirtino*.** Nebuvo rasta statistiškai reikšmingo skirtumo tarp šių dviejų grupių profesinio perdegimo pasireiškimo. Priešingai, kituose empiriniuose tyrimuo buvo rasti skirtumai tarp šių dviejų grupių patiriamo profesinio perdegimo (Duxbury & Higgins, 2003; Kim et al., 2017). L. Duxbury & C. Higgins (2003) atliktame tyrime buvo rasta, jog vadovaujančias pozicijas užimantys asmenys patiria didesnį profesinį perdegimą, kadangi jie linkę dirbti ilgesnes darbo valandas, jaučia didesnį stresą. Priešingai, kitame tyrime buvo rasta, kad vadovaujančias pareigas užimantys asmenys patiria mažesnį profesinį perdegimą, kadangi jie turi daugiau autonomijos (Kim et al., 2017). Tai, kad tarp šių dviejų grupių nebuvo rasta statistiškai reikšmingų skirtumų galbūt galima būtų sieti su tam tikrais kitais kintamaisiais, kurie nebuvo tiriami šiame tyrime, pvz. tiriamųjų asmenybės bruožai, turimos streso įveikos strategijos, patiriamas stresas anketos pildymo metu taip pat galėjo turėti įtakos tokiems rezultatams. Reikėtų pastebėti, kad šiame tyrime nebuvo plačiau analizuojamos tiesioginės funkcijos, kurias atlieka vadovaujančias ir nevadovaujančias pareigas užimantys darbuotojai. Kaip buvo minėta anksčiau profesinis perdegimas

stipriausiai pasireiškia darbuotojams, turintiems nuolatinį kontaktą su klientais (Zhao & Ding, 2019). Šiame tyrime didžioji dalis tiriamųjų buvo dirbantys pardavimų, klientų aptarnavimo, žmogiškųjų išteklių srityse, tačiau nėra aišku, kokios buvo jų tiesioginės funkcijos bei ar skiriasi vadovaujančias ir nevadovaujančias pareigas užimančių tiriamųjų kontaktų su klientais dažnumas.

Antroji tyrimo hipotezė, kad darbo – šeimos konfliktas yra teigiamai susijęs su profesiniu perdegimu, pasitvirtino. Gauti tyrimo rezultatai parodė, kad tarp darbo – šeimos konflikto ir profesinio perdegimo yra statistiškai reikšmingas teigiamas ryšys. Tai reiškia, kad didesnis darbo – šeimos konfliktas yra susijęs su didesniu profesinio perdegimo pasireiškimu. Šie tyrimo rezultatai sutampa su kitų tyrėjų atliktų tyrimų rezultatais (Braunstein-Bercovitz, 2013; Innstrad et al., 2008; 2018; Lee & Tsai, 2010; Lizano & Barak, 2012; Piko & Mihalka; Posik & Kickur, 2004). Taip pat buvo tirta, kaip laiku paremta darbo interferencija su šeima, įtampa paremta darbo interferencija su šeima ir elgesiu paremta darbo interferencija su šeima yra susijusios su profesiniu perdegimu ir atskiromis jo subskalėmis. Buvo rasta, kad visos darbo – šeimos konflikto subskalės buvo statistiškai reikšmingai teigiamai susijusios su profesiniu perdegimu ir atskiromis jo subskalėmis. Patiriamas stresas ir įtampa darbe eikvoja asmens vidinius išteklius, kuomet asmuo neturi pakankamai išteklių derinant darbo ir šeimos poreikius, mažėja asmens gebėjimas susidoroti su darbo reikalavimais, o tai didina darbo – šeimos konfliktą bei profesinį perdegimą (Hobvoll, 2001, cit. pagal Braunstein – Bercovitz, 2013).

Trečioji tyrimo hipotezė, jog profesinis saviveiksmingumas yra neigiamai susijęs su darbo – šeimos konfliktu, pasitvirtino. Tyrimo rezultatai parodė, kad tarp profesinio saviveiksmingumo ir darbo – šeimos konflikto yra statistiškai reikšmingas neigiamas ryšys. Taip pat buvo analizuota, kaip profesinis saviveiksmingumas yra susijęs su atskiromis darbo – šeimos konflikto formomis. Rezultatai parodė, kad profesinis saviveiksmingumas reikšmingai neigiamai buvo susijęs su dvejomis darbo – šeimos konflikto formomis, t.y. elgesiu ir įtampa paremta darbo interferencija su šeima. Šio tyrimo rezultatai sutampa su kitų tyrimų rezultatais, kuriuose taip pat buvo rastas statistiškai reikšmingas neigiamas ryšys tarp profesinio saviveiksmingumo ir darbo – šeimos konflikto (Baghban et al., 2010; Erdwins et al., 2001). Kuo asmuo pasižymi aukštesniu profesiniu saviveiksmingumu, tuo jis labiau tiki savo gebėjimais, koncentruojasi labiau į teigiamas pasekmes taip pat lengviau įveikia stresines situacijas (Bilgin & Akkapulu, 2007; Zulkovsky, 2009). Galima teigti, kad dėl to tokiam asmeniui yra lengviau suderinti darbo ir šeimos vaidmenis.

Ketvirtoji tyrimo hipotezė, jog profesinis saviveiksmingumas yra neigiamai susijęs su profesiniu perdegimu, pasitvirtino. Tyrimo rezultatai atskleidė, kad tarp profesinio saviveiksmingumo ir profesinio perdegimo yra statistiškai reikšmingas neigiamas ryšys. Taip pat buvo žiūrėta, kaip profesinis saviveiksmingumas yra susijęs su atskiromis profesinio perdegimo subskalėmis. Tyrimo rezultatai parodė, kad tarp profesinio saviveiksmingumo ir išsekimo bei

atsiribojimo buvo statistiškai reikšmingas neigiamas ryšys. Tai reiškia, kad asmenys, kurie pasižymi aukštesniu profesiniu saviveiksmingumu, linkę patirti mažesnį profesinį perdegimą. Šio tyrimo rezultatai sutampa su kitų tyrimų rezultatais, kuriuose taip pat buvo rastas statistiškai reikšmingas neigiamas ryšys tarp profesinio saviveiksmingumo ir profesinio perdegimo (Egyed & Short, 2006; Evers et al., 2002; Ventura et al., 2014). Kaip žinome profesinis saviveiksmingumas yra svarbus veiksnys asmens aplinkos suvokimui, jo reagavimui į patiriamus stresorius. Kuo aukštesniu profesiniu saviveiksmingumu pasižymi asmuo, tuo jam yra lengviau reaguoti į stresorius kylančius darbo vietoje, o tai yra susiję su mažesniu profesinio perdegimo pasireiškimu.

***Penktoji tyrimo hipotezė, jog profesinis saviveiksmingumas moderuoja darbo – šeimos konflikto ir profesinio perdegimo sąsajas, nepasitvirtino*.** Moderacinės analizės rezultatai atskleidė tai, kad profesinis saviveiksmingumas nėra darbo – šeimos konflikto ir profesinio perdegimo sąveikos moderatorius. Nepriklausomai nuo profesinio saviveiksmingumo pokyčio, didėjant darbo – šeimos konfliktui didėja ir profesinis perdegimas. C. Rubio et al. (2015) profesinis saviveiksmingumas buvo analizuojamas, kaip moderatorius tarp darbo – šeimos konflikto ir profesinio perdegimo. Tyrimo išvados atskleidė, kad aukštesnis profesinis saviveiksmingumas veikia, kaip apsauginis kintamasis profesiniam perdegimui susiduriant su darbo – šeimos konfliktu. Taip pat ir kituose atliktuose tyrimuose saviveiksmingumas buvo analizuojamas, kaip apsauginis kintamasis tarp patiriamo streso bei profesinio perdegimo (Nska et al., 2019). Kadangi darbo – šeimos konfliktas yra apibūdinamas, kaip vienas iš pagrindių streso šaltinių, dėl to šiame darbe buvo keliama hipotezė, kad profesinis saviveiksmingumas turi moderatoriaus poveikį darbo – šeimos konflikto ir profesinio perdegimo sąsajoms. Tai, kad ši hipotezė nepasitvirtino gali būti susiję su tuo, kad šiame tyrime buvo labai skirtingos tiriamųjų darbo sritys. Galima daryti prielaidą, kad pasirinkus tam tikrą darbo sritį galėtų būti gauti tikslesni bei reikšmingesni rezultatai. Nors šiame tyrime tiriamieji pagrinde dirbo tose srityse, kur yra intensyvus kontaktas su žmonėmis, tačiau galima teigti, kad patiriami stresoriai kiekvienoje srityje gali skirtis, dėl to yra reikalingas darbo srities specifiškumas.

Apibendrinus tyrimo rezultatus galima teigti, kad patiriamas darbo – šeimos konfliktas skiriasi pagal tiriamųjų užimamas pareigas. Vadovaujančias pareigas užimantiems darbuotojams yra sunkiau suderinti darbo ir šeimos sritis palyginus su nevadovaujančias pareigas užimančiais darbuotojais, dėl to jie patiria didesnį darbo – šeimos konfliktą. Tuo tarpu patiriamas profesinis perdegimas nesiskiria tarp vadovaujančias ir nevadovaujančias pareigas užimančių tiriamųjų. Didėjant darbo – šeimos konfliktui didėja ir profesinis perdegimas, o didėjant profesiniam saviveiksmingui darbo – šeimos konfliktas bei profesinis perdegimas mažėja. Visgi profesinis saviveiksmingumas nebuvo darbo – šeimos konflikto ir profesinio perdegimo sąveikos moderatorius. Galima teigti, kad šio tyrimo rezultatai, kai kuriuos tyrimų rezultatus papildė arba atvirkščiai pateikė priešingus rezultatus, tačiau tai atskleidža tolimesnių mokslinių tyrimų poreikį.

4.1. Tyrimo ribotumai

Svarbu atkreipti dėmesį į šio tyrimo ribotumus. Pirmiausiai reikėtų paminėti, kad šiame tyrime dalyvavo 157 tiriamieji. Galima teigti, kad per maža imtis galėjo būti susijusi su statistiškai nereikšmingais rodikliais. Taip pat darbuotojų darbo sritys buvo labai skirtingos, ateityje būtų geriau susikoncentruoti į tam tikrą darbo specifiką, tai galėtų padėti rasti tikslesnius bei reikšmingesnius rezultatus. Taip pat ateityje reikėtų įtraukti daugiau sociademografinių charakteristikų lyginant šiuos konstruktus. Galime pastebėti, kad labai dažnai darbo – šeimos konfliktas yra lyginamas tarp lyčių, tačiau tyrimų rezultatai dažniausiai būna nevienareikšmiai. Kadangi šiame tyrime pagal lytį tiriamieji buvo pasiskirstę labai netolygiai, skirtumai nebuvo nagrinėjami. Taip pat būtų įdomu palyginti šių trijų konstruktų sąsajas tarp samdomų darbuotojų ir savarankiškai dirbančių, kadangi tyrimų atlikta, tačiau jų yra nedaug, o tyrimų rezultatai yra nevienareikšmiai.

5. IŠVADOS

1. Vadovaujančias pareigas užimantys darbuotojai patiria didesnį darbo – šeimos konfliktą lyginant su nevadovaujančias pareigas užimančiais darbuotojais.
2. Patiriamas profesinis perdegimas nesiskiria tarp vadovaujančias ir nevadovaujančias pareigas užimančių darbuotojų.
3. Darbo – šeimos konfliktas teigiamai susijęs su profesinius perdegimu: didesnis darbo – šeimos konfliktas susijęs su didesniu patiriamu profesiniu perdegimu.
4. Profesinis saviveiksmingumas neigiamai susijęs su darbo – šeimos konfliktu: aukštesnis profesinis saviveiksmingumas susijęs su mažesniu darbo – šeimos konfliktu.
5. Profesinis saviveiksmingumas neigiamai susijęs su profesiniu perdegimu: aukštesnis profesinis saviveiksmingumas susijęs su mažesniu patiriamu profesiniu perdegimu.
6. Profesinis saviveiksmingumas neturi moderatoriaus poveikio darbo – šeimos konflikto ir profesinio perdegimo sąveikai: nepriklausomai nuo profesinio saviveiksmingumo pokyčio, darbo – šeimos konflikto ir profesinio perdegimo ryšys išlieka pastovus.

LITERATŪROS SĄRAŠAS

1. Aboobaker, N., Edward (2017). Work–family Conflict, Family–work Conflict and Intention to Leave the Organization: Evidences Across Five Industry Sectors in India. *Global Business Review, 18*(2), 1-13. doi: 10.1177/0972150916668696
2. Adalikwu, Ch. (2014). Demographic Predictors of Work-Family Conflict for Men and Women: The Case of Nigeria. *Research in Business and Management, 1*(1), 29-50. doi: 10.5296/rbm.v1i1.4696
3. Adkins, C.L., Premeaux, S.F. (2012). Spending time: The impact of hours worked on work–family conflict. *Journal of Vocational Behavior, 80*(2), 380-389. doi: 10.1016/j.jvb.2011.09.003
4. Adomynienė, E., Gustainienė, L. (2011). Darbo ir šeimos sąveikos ryšys su pasitenkinimu darbu. *Organizacijų vadyba: sisteminiai tyrimai, 60,* 13-28. Paimta iš: https://www.vdu.lt/cris/bitstream/20.500.12259/1095/1/ISSN23358750_2011_N_60.PG_13-28.pdf
5. Agarwal, S. (2018). A Study on The Outcomes of Work Family Conflict. *Social Science Research Method*, 380-384. doi: 10.2139/ssrn.3308151
6. Ahola, K., Väänänen, A., Koskinen, A., Kouvonen, A., Shirom, A. (2010). Burnout as a predictor of all-cause mortality among industrial employees: a 10-year prospective register-linkage study. *Journal of Psychosomatic Research 69,* 51-57. doi: 10.1016/j.jpsychores.2010.01.002
7. Akinbode, G. A., Ayodeji, F. (2017). Gender And Family Characteristics Differences in Work – Family, Family – Work Conflicts and Stress Among Dual – Income Earners Families : (an Empirical Analysis in Cosmopolitan Lagos, Nigeria). *Gender and Behaviour, 15*(3), 9424-9453. Retrieved from http://web.a.ebscohost.com.skaitykla.mruni.eu/ehost/pdfviewer/pdfviewer?vid=6&sid=6faa44e9-5472-454e-9129-08ca71c4c5df%40sdc-v-sessmgr01
8. Akkas, M. A., Hossain, M. I., Rhaman, S. (2015). Causes and Consequences of Work-Family Conflict (WFC) among the Female Employees in Bangladesh: An Empirical Study. *Journal of Business and Economics, 6*(2), 2063-2071. doi: 10.15341/jbe(2155-7950)/12.06.2015/007
9. Alam S. M. (2011). Work family conflict of women managers in Dhaka. *Asian Social Science, 7*(7), 108-114. doi: 10.5539/ass.v7n7p108
10. Alarcon, G. M. (2011). A meta-analysis of burnout with job demands, resources, and attitudes. *Journal of Vocational Behavior, 79*(2), 549–562. doi: 10.1016/j.jvb.2011.03.007

11. Alarcon, G., Eschleman, K. & Bowling, N. (2009). Relationships between Personality Variables and Burnout: A Meta-Analysis. *Work and Stress 23*(3), 244-263. doi: 10.1080/02678370903282600
12. Allen, T. D., Herst, D. E. L., Bruck, C. S., & Sutton, M. (2000). Consequences associated with work-to-family conflict: A review and agenda for future research. *Journal of Occupational Health Psychology, 5*(2), 278-308. doi: 10.1037//1076-899B.5.2.278
13. Aminah A. (2007) Work-Family Conflict, Life-Cycle Stage, Social Support, and Coping Strategies among Women Employees. *The Journal of Human Resource and Adult Learning, 3*(1), 70-79.
14. Anafarta, N. (2011). The Relationship between Work-Family Conflict and Job Satisfaction: A Structural Equation Modeling (SEM) Approach. *International Journal of Business Management, 6*, 168-177. doi:10.5539/ijbm.v6n4p168
15. Apperson, M., Schmidt, H., Moore, S. Y., Grunberg, L. (2002). Women Managers and the Experience of Work-Family Conflict. *American Journal of Undergraduate Research, 1*(3), 9-15. doi: 10.33697/ajur.2002.020
16. Bakker, A. B., Emmerik, H. & M. C. Euwma (2005). Crossover of Burnout and Engagement in Work Teams. *Work & Occupations, 33*(4), 464-489. doi: 10.1177/0730888406291310
17. Bakker, A.B., Demerouti, E. (2008). Towards a model of work engagement. *Career Development International, 13*(3), 209-223. doi: 10.1108/13620430810870476
18. Bakker, A.B., Demerouti, E. Sanz – Vergel, A.I. (2014). Burnout and Work Engagement: The JD–R Approach. *The Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior,* 389-411. doi: 10.1146/annurev-orgpsych-031413-091235
19. Bandura, A. (1994). *Self-Efficacy.* Encyclopedia of human behavior. New York: Academic Press.
20. Bandura, A., Caprara, G. V., Barbaranelli, C., Pastorelli, C., Regalia, C. (2001). Sociocognitive self-regulatory mechanisms governing transgressive behavior. *Journal of Personality and Social Psychology, 80*(1), 125-135. doi: 10.1037/0022-3514.80.1.125
21. Baumeister, R. F., Bratslavsky, E., Muraven, M., Tice, D. M. (1998). Ego Depletion: Is The Active Self a Limited Resource? *Journal of Personality and Social Psychology, 74* (5), 1252–1265. doi: 10.1037/0022-3514.74.5.1252
22. Benligiray, S., Sönmez, H. (2012). Analysis of organizational commitment and work- family conflict in view of doctors and nurses. *The International Journal of Human Resource Management, 23(18),* 3890-3905. doi: 10.1080/09585192.2012.665063
23. Betz, N.E. & Hackett, G. (2006). Career Self-Efficacy Theory: Back to the Future. *Journal of Career Assessment 14*(1). 3-11. doi: 10.1177/106907270528134

24. Beutell, N. J., O`Hare, M. M. (2018). Work Schedule and Work Schedule Control Fit: Work – family Conflict, Work – family Synergy, Gender, and Satisfaction. *Carrer Development International*, *15*(5), 501-518. doi: 10.1108/13620431011075358
25. Bilgin, M., Akkapulu E. (2007). Some Variables Predicting Social Self-Efficacy Expectation. *Social Behavior and Personality*, *35*(6), 777-788. doi: 10.2224/sbp.2007.35.6.777
26. Borgmann, L. S., Rattay, P. & Lampert, T. (2019). Health-Related Consequences of Work-Family Conflict From a European Perspective: Results of a Scoping Review. Public Health, 7. doi: 10.3389/fpubh.2019.00189
27. Boyd, N.G. & Vozikis, G.S. (1994). The Influence of Self-efficacy on the Development of Entrepreneurial Intentions and Actions. *Entrepreneurship Theory and Practice*, *18*(4), 63-77. doi: 10.1177/104225879401800404
28. Braunstein-Bercovitz, H. (2013). A multidimensional mediating model of perceived resource gain, work–family conflict sources, and burnout. *International Journal of Stress Management, 20*(2), 95–115. doi: 10.1037/a0032948
29. Brown. T. J., (2014). Work Family Conflict Among Parents of Atypically Developing Children: Exploring the Impact of Worker, Work, and Child Factors. *Journal of Child and Family studies, 23*(5), 854-862. doi: 10.1007/s10826-013-9739-9
30. Bumann, M., Younkin, S. (2012). Applying Self Efficacy Theory to Increase Interpersonal Effectiveness in Teamwork. *Journal of Invitational Theory & Practice, 18,* 11-18. Retrieved from:http://web.a.ebscohost.com.skaitykla.mruni.eu/ehost/pdfviewer/pdfviewer?vid=8&sid=ae583805-1e63-4bd8-a082-40528956f9dc%40sdc-v-sessmgr02
31. Carlson, D. S., & Frone, M. R. (2003). Relation of behavioral and psychological involvement to a new four-factor conceptualization of work-family interference. *Journal of Business and Psychology, 17*(4), 515–535. doi: 10.1023/A:1023404302295
32. Carlson, D. S., Kacmar, K. M., Williams, L. J. (2000). Construction and Initial Validation of a Multidimensional Measure of Work–Family Conflict. *Journal of Vocational Behavior, 56,* 249–276. doi: 10.1006/jvbe.1999.1713
33. Cetin, F., Celik, D. A. (2018). The effect of occupational self-efficacy on work performance through intrinsic work motivation. *Management Research Review, 41*(2), 186-201. doi: 10.1108/MRR-03-2017-0062
34. Charkhabi, M., Sartori, R. & Ceschi, A. (2016). Work–family conflict based on strain: The most hazardous type of conflict in Iranian hospitals nurses. *Journal of Industrial Psychology, 42*(1), 1-10. doi: 10.4102/sajip.v42i1.1264
35. Cinamon, R. G., Rich, Y. (2002). Gender Differences in the Importance of Work and Family Roles: Implications for Work-Family Conflict. *Sex roles, 47,* 531-541. doi:

10.1023/A:1022021804846

36. Daly, K. J. (2001). Deconstructing family time: From ideology to lived experience. *Journal of Marriage and Family, 63*(2), 283-294. doi: 10.1111/j.1741-3737.2001.00283.x
37. Damasio, B. F., Freitas, C.P.P., Koller, S.H. (2014). Occupational Self-Efficacy Scale - Short Form (OSS-SF): Adaptation and evidence of construct validity of the Brazilian version. *Ravista Brasileira de Orientaco Profisional, 15*(1), 65-74. Retrieved from: http://pepsic.bvsalud.org/pdf/rbop/v15n1/08.pdf
38. Davis, K.D., Gere, J., Silwinski, J. (2016). Investigating the work–family conflict and health link: Repetitive thought as a mechanism. *Journal of the International Society for the Investigation of Stress, 33(*4), 330-338. doi: 10.1002/smi.2711
39. Demerouti, E., Bakker, A. B., Vardakou, I., & Kantas, A. (2003). The convergent validity of two burnout instruments: A multitrait-multimethod analysis. *European Journal of Psychological Assessment, 19*(1), 12–23. doi: 10.1027//1015-5759.19.1.12
40. Demerouti, E., Corts, I. M., & Boz, M. (2013). A closer look at key concepts of the work-nonwork interface In J. G. Grzywacz & E. Demerouti (Eds.), *New frontiers in work and family research* (pp. 34-53). Sussex: Psychology Press.
41. Demerouti, E., Peeters, M. C. W., & Heijden, B. I. J. M. (2012). Work-family interface from a life and career stage perspective: The role of demands and resources. *International Journal of Psychology*, 47(4), 241-258. doi: 10.1080/00207594.2012.699055
42. Demerouti, E., Taris, T. W., & Bakker, A. B. (2007). Need for recovery, home-work interference and performance: Is lack of concentration the link? *Journal of Vocational Behavior, 71*(2), 204-220. doi: 10.1016/j.jvb.2007.06.002
43. Duxbury, L., & Higgins, C. (2003). Work life conflict in Canada in the new millennium: A status report. *Public Health Agency of Canada*, 85-129. Retrieved from https://www.canada.ca/content/dam/hc-sc/migration/hc-sc/ewh-semt/alt_formats/hecs-sesc/pdf/pubs/occup-travail/balancing_six-equilibre_six/balancing_six-equilibre_six-eng.pdf
44. Dziak, E., Janzen, B. L., & Muhajarine, N (2010). Inequalities in the psychological well-being of employed, single and partnered mothers: The role of psychosocial work quality and work-family conflict. *International Journal of Equality in Health, 9*(6), 1-8. doi: 10.1186/1475-9276-9-6
45. Egyed, C. J., & Short, R. J. (2006). Teacher Self-Efficacy, Burnout, Experience and Decision to Refer a Disruptive Student. *School Psychology International, 27*(4), 462–474, doi: 10.1177/0143034306070432
46. Erdwins, C. J., Buffardi, L. C., Casper, W. J., & O'Brien, A. S. (2001). The relationship of women's role strain to social support, role satisfaction, and self-efficacy. *Family Relations:*

An Interdisciplinary Journal of Applied Family Studies, 50(3), 230–238. doi: 10.1111/j.1741-3729.2001.00230.x

47. Evers, W. J. G., Brouwers, A., & Tomic, W. (2002). Burnout and Self-Efficacy: A Study on Teachers' Beliefs when Implementing an Innovative Educational System in the Netherlands. *British Journal of Educational Psychology, 72*, 227-243. doi: 10.1348/000709902158865
48. Greenhaus, J. H., & Beutell, N. J. (1985). Sources of conflict between work and family roles. *Academy of Management Review, 10*(1), 76-88. doi: 10.5465/AMR.1985.4277352
49. George, D. and Mallery, P. (2010) *SPSS for Windows Step by Step: A Simple Guide and Reference 17.0 Update*. 10th Edition, Pearson, Boston
50. Halbesleben, J. R. B., & Demerouti, E. (2005). The construct validity of an alternative measure of burnout: Investigating the English translation of the Oldenburg Burnout Inventory. *Work & Stress, 19*(3), 208–220. doi: 10.1080/02678370500340728
51. Hewlett, S. A., Luce, C. B. (2006). Extreme Jobs: The Dangerous Allure of the 70-Hour Workweek. *Harvard Business Review, 84*(12), 49–59. Retrieved from: http://web.a.ebscohost.com.skaitykla.mruni.eu/ehost/pdfviewer/pdfviewer?vid=9&sid=bb4e4bf4-2323-44fd-a2e3-ed923a56439b%40sdc-v-sessmgr02
52. Huffman, A. H., Culberston, S. S., Henning, J. B., Goh, A. (2013). Work-family conflict across the lifespan. *Journal of Managerial Psychology*, *28* (7), 761-780. doi: 10.1108/JMP-07-2013-0220
53. I. Baghban, M. Malekiha, M., Fatihizadeh, M. (2010). The relationship between work-family conflict and the level of self-efficacy in female nurses in Alzahra Hospital, *Iranian Journal of Nursing and Midwifery Research, 15*(4), 190–194, Retrieved from: https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC3093187/
54. Innstrand, S. T., Langballe, E. M., Espnes, G. A., Falkum, E., & Aasland, O. G. (2008). Positive and negative work–family interaction and burnout: A longitudinal study of reciprocal relations. *Work & Stress, 22*, 1–15. doi: 10.1080/02678370801975842
55. Isik, A. N., Isik, A. & Hamarta, E. (2016). Antecedents of Work-Family Conflict within Higher Education Setting. *Education and Science, 41*(184), 59-73. doi: 10.15390/EB.2016.6176
56. Jex, S. M., & Bliese, P. D. (1999). Efficacy beliefs as a moderator of the impact of work-related stressors: A multilevel study. *Journal of Applied Psychology, 84*(3), 349–361. doi: 10.1037/0021-9010.84.3.349
57. Kalliath, T. & Brough, P. (2008). Work-Life Balance: A review of the meaning of the balance construct. *Journal of Management and Organization, 14*(03), 323-327. doi: 10.5172/jmo.837.14.3.323

58. Kan, D., Yu, X. (2016). Occupational Stress, Work-Family Conflict and Depressive Symptoms among Chinese Bank Employees: The Role of Psychological Capital. *International Journal of Environmental Research and Public Health, 13*(1). doi: 10.3390/ijerph13010134
59. Katz, I., Eilot, K., Nevo, N. (2014). "I'll do it later": Type of motivation, self-efficacy and homework procrastination. *Motivation and Emotion, 38*(1), 111-119. doi: 10.1007/s11031-013-9366-1
60. Kelly, E. L., Moen, P. & Tranby, E. (2011). Changing Workplaces to Reduce Work-Family Conflict: Schedule Control in a White-Collar Organization. *American Sociological Review, 76*(2), 265-290. doi: 10.1177/0003122411400056
61. Khan, I., Nawaz, A. Qureshi, Q.A. & Khan, Z.A. (2016). The Impacts of Burnout, Absenteeism and Commitment on Intention to Leave. J*ournal of Education and Practice, 7*(1),5-9.Retrieved from:https://www.researchgate.net/publication/293885685_The_Impacts_of_Burnout_Absenteeism_and_Commitment_on_Intention_to_Leave
62. Kim, H., Ji, J. & Kao, D. T. (2011). Burnout and Physical Health among Social Workers: A Three-Year Longitudinal Study. *Social Work, 56*(3), 258-268. doi: 10.1093/sw/56.**3**.258
63. Kim, W. H., Ra, Y., Park, J. G., Kwon, B. (2017). Role of Burnout on Job Level, Job Satisfaction, and Task Performance. *Leadership & Organization Development Journal, 38*(5), 631-645. doi: 10.1108/LODJ-11-2015-0249
64. Kobanoglu M. S. & Uygungil S. (2017). Relationship Between "Burnout and Intention to Quit" the Organization: The Case of Employees Working with Dangerous Substances. *Conference: Perspectives in Humanities and Social Sciences.* Paimta iš: https://www.researchgate.net/publication/322397905_Relationship_Between_Burnout_and_Intention_to_Quit_the_Organization_The_Case_of_Employees_Working_with_Dangerous_Substances
65. Kraft, U. (2006). Burned out. *Scientific American Mind, 28-33. Retrieved from: http://www.jb-schnittstelle.de/wp-content/uploads/2014/08/Burned-Out.pdf*
66. Lies, R., Huth, M., Ryan, A. M., & Dimotakis, N. (2015). Explaining the links between workload, distress, and work–family conflict among school employees: Physical, cognitive, and emotional fatigue. *Journal of Educational Psychology, 107*(4), 1136–1149. doi: 10.1037/edu0000029
67. Lizano, E. L., & Barak, M. E. M. (2012). Workplace demands and resources as antecedents of job burnout among public child welfare workers: A longitudinal study. *Children and Youth Services Review, 34* (9), 1769–1776. doi: 10.1016/j.childyouth.2012.02.006

68. Lunenburg, F.C. (2011). Self-Efficacy in the Workplace: Implications for Motivation and Performance. *International Journal of Management, Business and administration, 14*(1), 1-6. Retrieved from: http://www.nationalforum.com/Electronic Journal Volumes/Lunenburg, Fred C. Self-Efficacy in the Workplace IJMBA V14 N1 2011.pdf
69. Major, D. A., & Germano, L. M. (2006). The changing nature of work and its impact on the work-home interface. In F. Jones, R. J. Burke, & M. Westman (Eds.), *Work-life balance: A psychological perspective* (pp. 13–38). Psychology Press.
70. Martinengo, G., Jacob, I.J., Hill, E.F. (2010). Gender and the Work-Family Interface: Exploring Differences Across the Family Life Course. *Journal of Family Issues, 31*(10), 1363-1390. doi: 10.1177/0192513X10361709
71. Maslach, Ch. (2003). Job Burnout: New Directions in Research and Intervention. *Current Directions in Psychological Science 12(5)*: 189–192. doi: 10.1111/1467-8721.01258
72. Maslach, Ch. & Leiter, M. P. (2016). Understanding the burnout experience: recent research and its implications for psychiatry. *World psychiatry: official journal of the World Psychiatric Association, 15*(2), 103-111. doi: 10.1002/wps.20311
73. Maslach, Ch., Schaufeli, W. B. & Leiter, M. P. (2001). Job burnout, *Annual review psychology, 52*, 397-422.
74. Michel, J. S., Kotrba, L. M., Mitchelson, J. K., Clark, M. A., & Baltes, B. B. (2011). Antecedents of work–family conflict: A meta-analytic review. *Journal of Organizational Behavior, 32*(5), 689-725. doi: 10.1002/job.695
75. Mihelič K.K. & Tekavčič, M. (2014). Work-Family Conflict: A Review Of Antecedents And Outcomes. *International Journal of Management & Information Systems, 18(*1), 15-25. doi: 10.1037//0021-9010.77.1.65
76. Min. H., A. R. Matthews, J. H. Wayne, E. R. Parsons & J. B. Farrell (2019). Psychometric Evaluation of Work-Family Conflict Measures Using Classic Test and Item Response Theories**.** *Journal of Business and Psychology,*
77. Mukanzi, C.M., Senaji, T.A. (2017). Work–Family Conflict and Employee Commitment: The Moderating Effect of Perceived Managerial Support. *Sage Open, 7*(3), 1-12. doi: 10.1177/2158244017725794
78. Netemeyer, R. G., Boles, J. S., McMurrian, R. (1996). Development and Validation of Work – Family Conflict and Family – Work Conflict Scales. *Journal of Applied Psychology, 81* (4), 400-410. doi: 10.1037/0021-9010.81.4.400
79. Nska, M. .M. S., Golonka, K., Izydorczyk, B. (2019). Self-Efficacy as a Moderator between Stress and Professional Burnout in Firefighters. *International Journal of Enviromental Research and Public Health, 16*(2), 1-16. doi: 10.3390/ijerph16020183Re

80. Parasuman, S., Simmers, C. A. (2001). Types of Employment, Work-Family Conflict and Well-Being: A Comparative Study. *Journal of Organizational Behavior, 22* (5), 551-568. doi: 10.1002/job.102
81. Piko, B & Mihalka, M. (2018). Study of Work–Family Conflict, Burnout and Psychosocial Health Among Hungarian Educators. *Central European Journal of Occupational and Environmental Medicine, 24* (1-2), 83-95. Retrieved from https://www.nnk.gov.hu/cejoem/Volume24/Vol24No1-2/24_1-2_Article_08.pdf
82. Posig, M. & Kickul, J. (2004). Work-role expectations and work family conflict: gender differences in emotional exhaustion. *Women in Management Review, 19* (7), 373 – 386. doi: 10.1108/09649420410563430
83. Quick, J. D., Henley, A. B., & Quick, J. C. (2004). The balancing act: At work and at home. *Organizational Dynamics, 33*(4), 426-438. doi: 10.1016/j.orgdyn.2004.09.008
84. Rubio C., Osca A., Recio P., Urien B. & Peiro J.M. (2015). Work-family conflict, self-efficacy, and emotional exhaustion: A test of longitudinal effects. *Journal of Work and Organizational Psychology, 31,* 147-154. doi: 10.1016/j.rpto.2015.06.004
85. Sarisik, M., Bogan, E., Zengin, B. & Dedeoglu, B.B. (2019). The impact of burnout on organizational commitment: A study of public sector employees in Turkey. *International Journal of Global Business Insights, 4*(2), 106-118. doi: 10.5038/2640-6489.4.2.1066
86. Schyns, B., & von Collani, G. (2002). A new occupational self-efficacy scale and its relation to personality constructs and organizational variables. *European Journal of Work and Organizational Psychology, 11*(2), 219–241. doi: 10.1080/13594320244000148
87. Seema & Maheshwari, S. K. (2015). Work family conflict and job satisfaction among professionals: a comparative study. *International Journal of Current Research, 7* (10), 21816-21819. Retrieved from: https://www.researchgate.net/publication/309241957_Work_family_conflict_and_job_satisfaction_among_professionals_A_comparative_study
88. Shenoi, A., Kalyanaraman, M., Pillai, A & Raghava, P.S. (2017). Burnout and Psychological Distress Among Pediatric Critical Care Physicians in the United States. *Critical Care Medicine 46*(1), 116-122. 10.1097/CCM.0000000000002751
89. Shockley, K. M., Shen, W., DeNunzio, M. M., Arvan, M. L., & Knudsen, E. A. (2017). Disentangling the relationship between gender and work–family conflict: An integration of theoretical perspectives using meta-analytic methods. *Journal of Applied Psychology, 102*(12), 1601–1635. doi: 10.1037/apl0000246
90. Spurk, D., Abele A. E., (2014). Synchronous and time-lagged effects between occupational self-efficacy and objective and subjective career success: findings from a four-wave and 9-

year longitudinal study. *Journal of Vocational Behavior, 84*, 119-132. doi: 10.1016/j.jvb.2013.12.002

91. Tammelin, M., Malinen, K., Rönkä, A., & Verhoef, M. (2017). Work Schedules and Work–Family Conflict Among Dual Earners in Finland, the Netherlands, and the United Kingdom. *Journal of Family Issues*, 38 (1), 3-24. doi:10.1177/0192513X15585810
92. Toker, S., Biron, M. (2012). Job Burnout and Depression: Unraveling Their Temporal Relationship and Considering the Role of Physical Activity. *Journal of Applied Psychology, 97*(3), 699-710. doi: 10.1037/a0026914
93. Toker, S., Shirom, A., Shapira, I., Berliner, S. & Melamed S. (2005). The association between burnout, depression, anxiety, and inflammation biomarkers: C-reactive protein and fibrinogen in men and women. *Journal of Occupational Health Psychology, 10*(4). 344-362. doi: 10.1037/1076-8998.10.4.344
94. Tooren, M. & Rutte, Ch. (2014). Explaining emotional exhaustion and work engagement: The role of job demands-resources and Type D personality. *International Journal of Stress Management, 23*(2), 147-166. doi: 10.1037/a0039754
95. Urbanavičiūtė, I. (2009). Profesinio kelio rinkimosi vidiniai ir išoriniai veiksniai. Daktaro disertacija.VU:Vilnius.Paimta iš: https://epublications.vu.lt/object/elaba:1777966/index.html
96. Ventura, M., Salanova, M., Llorens, S. (2014). Professional self-efficacy as a predictor of burnout and engagement: the role of challenge and hindrance demands. *The Journal of Psychology, 00* (0), 1-26. doi: 10.1080/00223980.2013.876380
97. Wolff, J.M., Rospenda, K.M., Richman, J.A., Liu, L. & Milner, L.A. (2013). Work-family Conflict and Alcohol Use: Examination of a Moderated Mediation Model. *Journal of Addictive Diseases, 32(*1), 85-98. doi: 10.1080/10550887.2012.759856
98. Yu, M.Ch., Lee, Y.D. & Tsai, B.Ch. (2010). Relationships Among Stressors, Work-Family Conflict, and Emotional Exhaustion: A Study of Electronics Industry Employees in China. *Social Behavior & Personality: an international journal, 38(*6), 829-844. doi: 10.2224/sbp.2010.38.6.829
99. Zakaria, N., & Ismail, Z. (2018). The Consequences of Work-family Conflict and The Importance of Social Supports to Reduce Work-family Conflict Among Employees. *Malaysian Journal of Social Sciences and Humanities (MJSSH), 2*(2), 25-30. Retrieved from: https://msocialsciences.com/index.php/mjssh/article/view/41/41
100. Zhang, J. & Liu, Y (2011). Antecedents of Work-Family Conflict: Review and Prospect. *International Journal of Business and Management, 6*(1), 89-103. doi: 10.5539/ijbm.v6n1p89

101. Zhao, X. & Ding, S. (2019). Phenomenology of Burnout Syndrome and Connection Thereof with Coping Strategies and Defense Mechanisms among University Professors. *European Journal of Investigation in Health, Psychology and Education, 10,* 82-93. doi: 10.3390/ejihpe10010008

102. Žilinskaitė, D. (2009). Darbuotojų vertybinių orientacijų, darbo ir šeimos vaidmenų sąveikos bei pasitenkinimo darbu sąsajos. *Magistro baigiamasis darbas,* VDU: Kaunas.

103. Žukauskaitė, I., Bagdžiūnienė, D., Rekašiūtė – Balsienė, R. (2019). Darbuotojų profesinio saviveiksmingumo, struktūrinio įgalinimo ir įsitraukimo į darbą sąsajos. *Psichologija, 59,* 37-52. doi: 10.15388/Psichol.2019.3

104. Zulkovsky, K. (2009). Self-Efficacy: A Concept Analysis. *Journal Compilation, 44*(2), 93-102. doi: 10.1111/j.1744-6198.2009.00132.x

SANTRAUTRA

Darbo – šeimos konflikto, profesinio saviveiksmingumo ir profesinio perdegimo sąsajos

Šio darbo tikslas buvo nustatyti sąsajas tarp darbo – šeimos konflikto, profesinio saviveiksmingumo ir profesinio perdegimo. Tyrime dalyvavo 157 dirbantys asmenys (81 % moterų ir 18 % vyrų). Tiriamųjų amžiaus vidurkis buvo 30,42 metai. Atliekant tyrimą buvo pasirinkta patogioji imtis. Tyrime buvo naudojamos trys metodikos: Darbo – šeimos konflikto skalė (angl. *Work – Family conflict scale, D. S. Carlson, K. M. Kacmar & L. J. Williams (2000*), Profesinio saviveiksmingumo skalė (angl. *Occupational self-efficacy scale - OCCSEFF, B. Schyns & G. Collani, 2002*), Profesinio perdegimo skalė (angl. *Oldenburg Burnout Inventory – OLBI, Demerouti, Bakker, Vardakau & Kantas, 2003).*

Tyrimo rezultatai parodė, jog darbo – šeimos konfliktas skiriasi pagal užimamas pareigas. Vadovaujančias pareigas užimantys darbuotojai patiria didesnį darbo – šeimos konfliktą palyginus su nevadovaujančias pareigas užimančiais darbuotojais. Profesinis perdegimas tarp vadovaujančias ir nevadovaujančias pareigas užimančių darbuotojų statistiškai reikšmingai nesiskyrė. Taip pat buvo rasta, jog darbo – šeimos konfliktas reikšmingai teigiamai yra susijęs su profesiniu perdegimu, profesinis saviveiksmingumas reikšmingai neigiamai susijęs su darbo – šeimos konfliktu, o profesinis saviveiksmingumas reikšmingai neigiamai susijęs su profesiniu perdegimu. Šiame darbe taip pat buvo tiriama profesinio saviveiksmingumo kaip moderatoriaus poveikis darbo – šeimos konflikto ir profesinio saviveiksmingumo sąsajoms. Visgi rezultatų analizė parodė, jog profesinis saviveiksmingumas nėra moderatorius šioje sąveikoje.

Raktiniai žodžiai: darbo – šeimos konfliktas, profesinis saviveiksmingumas, profesinis perdegimas.

SUMMARY

The Relationship between Work - family conflict, Occupational Self – Efficacy and Burnout

The aim of this work was to identify the relantionship between work – family conflict, occupational self – efficacy and burnout. 157 employed repondents (81 % women and 18 % men) participated in the research. The average of the age 30,42 years. A convenience sample was chosen for the research. There were used three methods: *Work – Family conflict scale, D. S. Carlson, K. M. Kacmar & L. J. Williams (2000*), *Occupational self-efficacy scale - OCCSEFF, B. Schyns & G. Collani, (2002), Oldenburg Burnout Inventory – OLBI, Demerouti, Bakker, Vardakau & Kantas, (2003).*

The results of the research showed that work – family conflict differs according positions held. Employees in managerial positions report higher levels of work-to-family conflict than those working in non- managerial positions. There were no statistically significant differences between employees in managerial positions, employes in non – managerial positions and burnout. It was also found the statistically significant positive relationship between work – family conflict, statistically significant negative relationship between occupational self- efficacy and work – family conflict and statistically significant negative relationship between occupational self- efficacy and burnout. This work also analyzed occupational self – efficacy as a moderator of the work – family conflict and burnout relationship. Occupational self – efficacy, however, does not seem to act as a moderator for work – family conflict and burnout.

Keywords: work – family conflict, occupational self – efficacy, burnout

PRIEDAI

A PRIEDAS. Tyrimo anketa

Gerb. respondente,

Esu Živilė Samavičiūtė, Mykolo Romerio universiteto verslo psichologijos 2 kurso magistrantūros studentė. Atlieku tyrimą, kurio tikslas - išsiaiškinti, kaip patiriamas darbo - šeimos konfliktas yra susijęs su profesiniu saviveiksmingumu ir profesiniu perdegimu.

Anketa yra anoniminė, gauti rezultatai bus panaudoti tik moksliniais tikslais. Jei šiuo metu nedirbate, prašau klausimyno toliau nepildyti.

Iš anksto dėkoju už Jūsų atsakymus!

Šios anketos rezultatai viešai nepublikuojami

Jūsų lytis

- ○ Moteris
- ○ Vyras

Jūsų amžius (įrašykite)

Jūsų išsilavinimas:

- ○ Pagrindinis
- ○ Vidurinis
- ○ Profesinis
- ○ Aukštesnysis
- ○ Aukštasis

Šeimyninė padėtis:

- ○ Vienišas (-a)
- ○ Vedęs/ištekėjusi
- ○ Gyvenu su partneriu (-e)
- ○ Išsiskyręs/išsiskyrusi
- ○ Našlys/našlė

Ar turite vaikų?

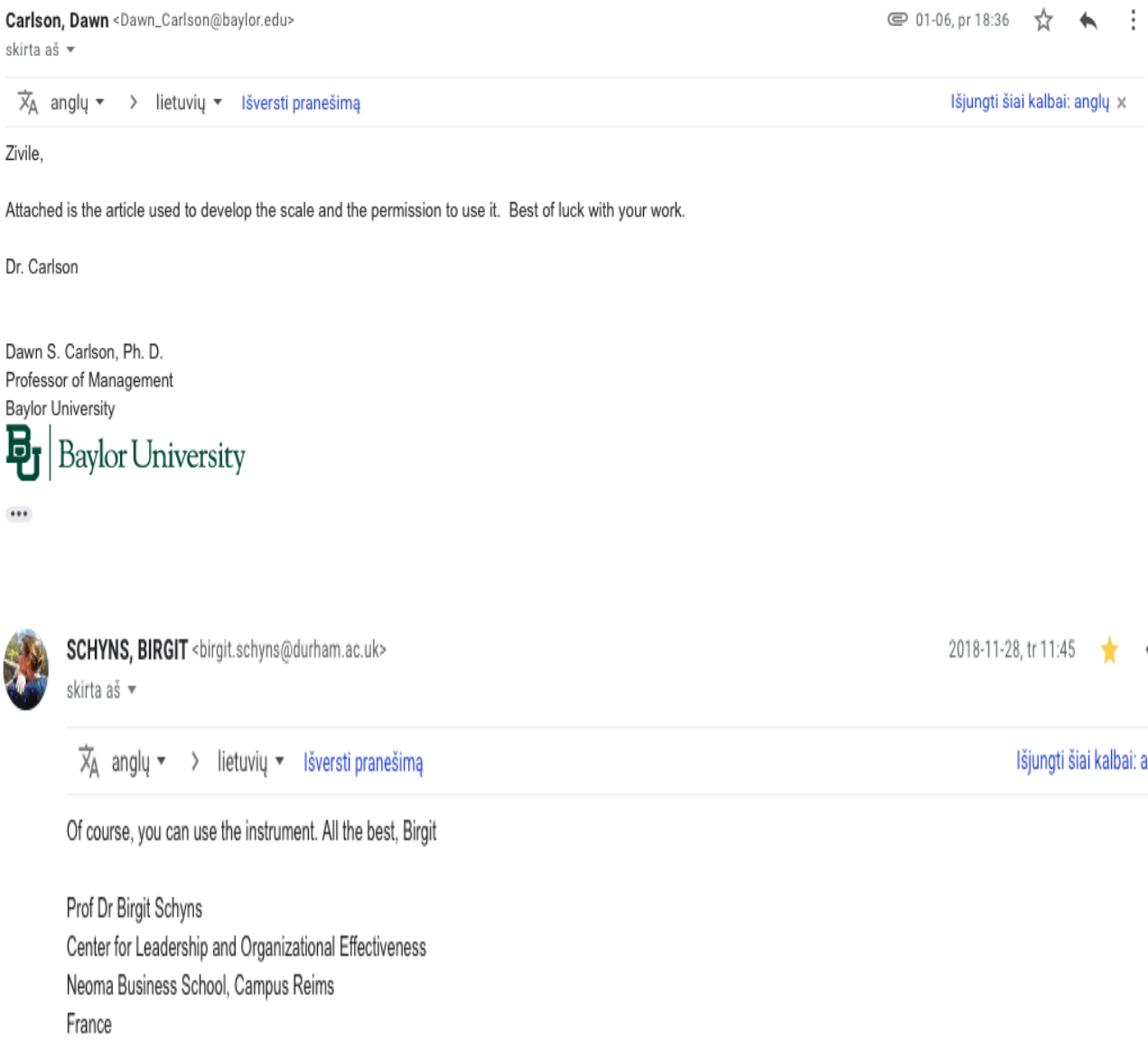
- Ne
- Turiu 1
- Turiu 2
- Turiu 3 ir daugiau

Kokioje srityje dirbate? (įrašykite)

Jūsų pareigos dabartiniame darbe? (įrašykite)

Kiek vidutiniškai valandų dirbate per savaitę? (įrašykite)

B PRIEDAS. Leidimai naudoti klausimynus.



Carlson, Dawn <Dawn_Carlson@baylor.edu>
skirta aš

01-06, pr 18:36

anglų › lietuvių Išversti pranešimą

Išjungti šiai kalbai: anglų

Zivile,

Attached is the article used to develop the scale and the permission to use it. Best of luck with your work.

Dr. Carlson

Dawn S. Carlson, Ph. D.
Professor of Management
Baylor University

Baylor University

SCHYNS, BIRGIT <birgit.schyns@durham.ac.uk>
skirta aš

2018-11-28, tr 11:45

anglų › lietuvių Išversti pranešimą

Išjungti šiai kalbai: anglų

Of course, you can use the instrument. All the best, Birgit

Prof Dr Birgit Schyns
Center for Leadership and Organizational Effectiveness
Neoma Business School, Campus Reims
France

C PRIEDAS. Skirstinių normalumo rodikliai.

C1 lentelė. Skalių skirstinių normalumo rezultatai.

	Normalumo tikrinimas Shapiro – Wilk testu	**S**	**K**
Laiku paremta darbo interferencija su šeima	0,00*	0,12	-1
Elgesiu paremta darbo interferencija su šeima	0,00*	-0,07	-1
Įtampa paremta darbo interferencija su šeima	0,00*	0,06	-0,74
Darbo – šeimos konfliktas	0,02*	-0,04	-0,86
Profesinis saviveiksmingumas	0,00*	-0,65	0,20
Išsekimas	0,24	-0,13	0,04
Atsiribojimas	0,00*	0,43	0,01
Bendras profesinis perdegimas	0,33	0,16	-0,06

Pastaba. *p < 0,05; S – asimetrija; K – ekscesas.

Forma patvirtinta
Mykolo Romerio universiteto
Senato 2016 m. gegužės 5 d. nutarimu
Nr. 1SN-44

PATVIRTINIMAS APIE ATLIKTO DARBO SAVARANKIŠKUMĄ

2020 – 05 – 05
Vilnius

Aš, Mykolo Romerio universiteto (toliau – Universitetas),

Psichologijos instituto, verslo psichologijos

(fakulteto / instituto, programos pavadinimas)

Živilė Samavičiūtė

Studentas (-ė)_____,
(vardas, pavardė)

patvirtinu, kad šis rašto darbas / bakalauro / magistro baigiamasis darbas

„Darbo-šeimos konflikto, profesinio saviveiksmingumo ir profesinio perdegimo sąsajos“:

1. Yra atliktas savarankiškai ir sąžiningai;
2. Nebuvo pristatytas ir gintas kitoje mokslo įstaigoje Lietuvoje ar užsienyje;
3. Yra parašytas remiantis akademinio rašymo principais ir susipažinus su rašto darbų metodiniais nurodymais.

Man žinoma, kad už sąžiningos konkurencijos principo pažeidimą – plagijavimą studentas gali būti šalinamas iš Universiteto kaip už šiurkštų akademinės etikos pažeidimą.

Živilė Samavičiūtė

_____ _____
(parašas) *(vardas, pavardė)*