

Vilniaus universitetas

Filosofijos fakultetas

Psichologijos institutas

Živilė Repšytė

Organizacinės psichologijos studijų programa

Baigiamasis magistro darbas

Darbo ir gyvenimo balansas ir jo sąsajos su individualiomis balanso palaikymo strategijomis bei darbo ir namų reikalavimais ir ištekliais

Darbo vadovė: doc. dr. Jurgita Lazauskaitė-Zabielskė

Vilnius 2023

TURINYS

SANTRAUKA.....	3
SUMMARY	4
SVARBIAUSIOS SĄVOKOS	5
PRATARMĖ	6
1. ĮVADAS.....	7
1.1. Darbo – gyvenimo balansas	7
1.2. Individualios darbo gyvenimo balanso meistriškumo strategijos	10
1.3. Darbo reikalavimai ir ištekliai	14
1.4. Namų reikalavimai ir ištekliai	15
1.5. Namų bei darbo ištekliai, reikalavimai ir darbo gyvenimo balansas.....	16
1.6. Tyrimo tikslas ir uždaviniai	20
2. TYRIMO METODIKA.....	21
2.1. Tyrimo dalyviai	21
2.2. Tyrimo instrumentai.....	21
2.3. Tyrimo eiga.....	23
2.4. Duomenų analizė.....	24
3. REZULTATAI	24
4. REZULTATŲ APTARIMAS.....	42
4.1. Darbo – gyvenimo balansas ir darbo bei namų reikalavimai	42
4.2. Darbo – gyvenimo balansas ir darbo bei namų ištekliai	43
4.3. Darbo – gyvenimo balansas ir darbo – gyvenimo balanso meistriškumo strategijos	45
IŠVADOS	47
LITERATŪROS SĄRAŠAS	48
PRIEDAI.....	52
1 priedas.....	52

SANTRAUKA

Darbo ir gyvenimo balansas ir jo sąsajos su individualiomis balanso palaikymo strategijomis bei darbo ir namų reikalavimais ir ištekliais

Živilė Repšytė, Vilniaus universitetas, Filosofijos fakultetas, Psichologijos institutas, Vilnius, 2023, 54 psl.

Šiandieniniame pasaulyje pusiausvyros tarp darbo ir gyvenimo sferų radimas tampa daugeliui aktuali iššūkiu. Darbo – gyvenimo balansas veikiamas skirtingų išorinių ir vidinių veiksnių, tad tampa aktualu analizuoti, kurie iš jų gali lemti geresnį darbo – gyvenimo balansą. Šio tyrimo tikslas – nustatyti sąsajas tarp darbo – gyvenimo balanso, individualių darbo – gyvenimo balanso palaikymo strategijų bei darbo ir namų reikalavimų ir išteklių. Atliekant tyrimą buvo apklausti 275 dirbantys suaugusieji. Tyrime buvo naudojamas darbo reikalavimų ir išteklių klausimynas (Bakker, 2014), namų reikalavimų skalė (Peeters et. Al, 2005), namų išteklių skalė (Lazauskaitė-Zabielskė ir Urbanavičiūtė, 2018), darbo – nedarbo balanso skalė (Wayne et el., 2021) ir darbo – nedarbo meistriškumo skalė (Kersieck et al., 2022). Tyrimo rezultatai atskleidė, kad darbo – gyvenimo balanso meistriškumas teigiamai siejasi su darbo – gyvenimo balanso dimensijomis – įsitraukimo, efektyvumo ir emociniu balansu. Taip pat reikšmingos sąsajos nustatytos tarp darbo ir namų emocinių reikalavimų, autonomijos, galimybės tobulėti ir paramos namuose bei darbo – gyvenimo balanso. Rezultatai nurodo, kad taikant proaktyvius veiksmus kurti darbo – gyvenimo balansą sumažėja autonomijos namuose svarba įsitraukimo balansui, autonomijos namuose ir kolegų paramos svarba emociniam balansui, o darbo krūvio ir tempo svarba efektyvumo balansui – padidėja.

Raktiniai žodžiai: darbo – gyvenimo balansas, ištekliai, reikalavimai, darbo – gyvenimo balanso meistriškumas.

SUMMARY

Work – life balance and its relationship to individual balance strategies, work and home demands and resources.

Živilė Repšytė, Vilnius University, Faculty of philosophy, Institute of psychology, Vilnius, 2023, 54p.

In today's world, finding a balance between work and life is becoming an actual challenge for many. Work-life balance is affected by various external and internal factors, so it becomes relevant to analyze which of them can lead to a better work-life balance. The purpose of this study is to determine the relationships between work-life balance, individual work-life balance crafting strategies, and work and home demands and resources. The study surveyed 275 working adults. In this research Job Requirements and Resources questionnaire (Bakker, 2014), Home Demand Scale (Peeters et. Al, 2005), Home Resources Scale (Lazauskaitė-Zabielskė and Urbanavičiūtė, 2018), Work-nonwork Balance Scale (Wayne et al., 2021) and Work-nonwork Balance crafting scale (Kersieck et al., 2022) were used. The results of the study revealed that work-life balance crafting is positively related to the work-life balance dimensions - involvement, effectiveness and emotional balance. Also significant relationships between work and home emotional demands, autonomy, opportunities for improvement and support at home, and work-life balance were found. The results indicate that applying proactive actions to craft a work-life balance reduces the importance of autonomy at home for engagement balance, the importance of autonomy at home and family support for emotional balance, and the importance of workload and job pace for efficiency balance increases.

SVARBIAUSIOS SĄVOKOS

Darbo reikalavimai (*angl. Job demands*) – nuolatiniai fizinių bei kognityvinių pastangų reikalaujantys fiziniai, socialiniai, psichologiniai bei organizaciniai veiksniai (Demerouti, 2001).

Darbo ištekliai (*angl. Job resources*) – tai fiziniai, socialiniai, psichologiniai bei organizaciniai veiksniai, kurie padeda darbuotoju pasiekti tikslus, skatina tobulėjimą ir augimą bei padeda mažinti darbo reikalavimų sukeliama žalą (Demerouti, 2001).

Namų reikalavimai (*angl. Home demands*) – nuolatinių pastangų reikalaujantys kiekybiniai, emociniai ir kognityviniai veiksniai (pagal Demerouti, 2001 ir Peeter, Montgomery, Bakker & Schaufeli, 2005).

Namų ištekliai (*angl. Home resources*) – autonomijos, paramos ir tobulėjimo galimybės namuose suteikiantys veiksniai, kurie padeda mažinti namų reikalavimų sukeliama žalą, skatina tobulėjimą ir augimą (pagal Demerouti, 2001 ir Lazauskaitė-Zabielskė ir kt., 2018).

Darbo – gyvenimo balansas (*angl. Work – life balance*) – darbuotojų pasitenkinimas jų darbo bei su darbu nesusijusių vaidmenų deriniu, atsižvelgiant į tai, kiek jų emocinis patyrimas ir suvokiamas įsitraukimas bei efektyvumas darbo ir su darbu nesusijusiuose vaidmenyse yra proporcingi vertei, kurią jie teikia šiems vaidmenims (Casper et al., 2018).

Darbo – gyvenimo balanso meistriškumo strategijos (*angl. Work-nonwork balance crafting*) – neoficialios strategijos ir veiksmai, kuriuos individai naudoja formuoti balansą tarp darbo ir su darbu nesusijusių vaidmenų, atsižvelgiant į savo brėžiamas ribas bei siekiamą darbo ir nedarbo vaidmenų derinį (Kerkesciek et al., 2022).

PRATARMĖ

Šiandieniniame pasaulyje vienas asmuo turi keletą skirtingų vaidmenų – darbe jis darbuotojas, kolega ar vadovas, namuose – mama ar tėtis, dukra ar sūnus, partneris ar sutuoktinis, o laisvalaikiu – draugas ar pažįstamas. Kiekvienas šių vaidmenų atneša skirtingas atsakomybes, kurių suderinimas tampa didelės daugumos žmonių kasdieniu iššūkiu. Šiuo metu darbo – gyvenimo balanso temos aktualumas auga ir dėl ryškių visuomeninių ir technologinių pokyčių. Pirmiausia, technologinė pažanga per pastaruosius dešimtmečius suteikė galimybes dirbti ženkliai lanksčiau, tačiau tuo pačiu ir suliejo ribas tarp darbo ir asmeninio gyvenimo – technologijų dėka žmonės tapo nuolat pasiekiami, tačiau nuolatinis pasikiamumas apsunkino atsitraukimą nuo darbo laisvu laiku. Prie to ženkliai prisidėjo ir Covid-19 pandemija, kurios metu darbai, kuriems atlikti nebūtina konkreti vieta, buvo iškelti į nuotolinę erdvę ir darbas iš namų, net ir pasibaigus pandemijai tapo naująja daugelio organizacijų ir darbuotojų realybe. Taip pat pastaruoju metu ženkliai keičiasi ir darbuotojų bei organizacijų prioritetai – vis daugiau svarbos teikiama gerbūviui bei psichologinei sveikatai, su kuriomis glaudžiai siejasi ir geras darbo – gyvenimo balansas. Nuolat besikeičianti aplinka pabrėžia poreikį kalbėti apie skirtingus būdus, kaip darbuotojai galėtų atliepti įvairius kylančius reikalavimus bei kokius išteklius jie tam turi. Ne mažiau svarbūs šiame kontekste yra ne tik aplinkos veiksniai, bet ir paties darbuotojo proaktyvūs veiksmai siekiant užtikrinti darbo – gyvenimo balansą. Dėl šių priežasčių kalbant apie darbo ir su darbu nesusijusių vaidmenų suderinimą svarbu atsižvelgti tiek į išorinės aplinkos – darbo bei namų – reikalavimus ir išteklius, tačiau ir į asmeninius darbuotojo veiksmus, kuriais jie gali pasiekti geresnę pusiausvyrą. Šių kompleksinių sąsajų tarp darbo ir namų reikalavimų bei išteklių ir aktyvių darbuotojo veiksmų siekiant darbo – gyvenimo balanso supratimas yra aktualus tiek individualiu, tiek organizaciniu lygmeniu, siekiant padėti darbuotojams pasiekti geresnę pusiausvyrą tarp darbo ir su darbu nesusijusių vaidmenų bei užtikrinti šio tikslo siekimui palankią aplinką, tačiau kol kas apie tai nėra plačiai kalbama tyrimuose. Atsižvelgiant į tai, kad darbo – gyvenimo balansą gali lemti įvairūs darbo ir nedarbo aplinkos veiksniai bei pats žmogus, tampa aktualu nustatyti kokie veiksniai reikšmingai siejasi su darbo ir nedarbo rolių suderinimu. Dėl to šiame tyrime keliamas klausimas, kokie darbo ir namų reikalavimai bei ištekliai siejasi su darbo – gyvenimo balansu bei kokios sąsajos yra tarp individualių darbo – gyvenimo balanso kūrimo strategijų ir pusiausvyros tarp darbo ir nedarbo rolių.

1. ĮVADAS

1.1. Darbo – gyvenimo balansas

Darbiniai ir asmeninio gyvenimo vaidmenys reikšmingai atsiskyrė dar devynioliktame amžiuje, kai prasidėjo industrializacija. Dėl naujų technologijų paskatintų ekonominių pokyčių agrarinė visuomenė palaipsniui tapo industrine, žmonių darbo vieta nutolo nuo namų, tad palaipsniui ėmė ryškėti darbo ir šeimos vaidmenų konfliktas. Pirmieji mokslinės literatūros darbai šia tema prasidėjo dvidešimto amžiaus antroje pusėje, kai Kahn (1964) nustatė reikšmingą darbo – šeimos konflikto ryšį su darbuotoju patiriamu stresu (cit. iš Grincevičienė, 2020). Kurį laiką psichologijoje buvo tyrinėjimas darbo ir šeimos konfliktas –balansas buvo tapatinamas su konflikto tarp darbo ir šeimos vaidmenų nebuvimu (Frone, 2003). Kiek vėliau, ši sąvoka buvo praplėsta atsižvelgiant ne į vaidmenų konfliktą, o rolių suderinamumą: Geenhaus, Collins ir Shaw (2003) apibūdino darbo – šeimos balansą kaip vienodą įsitraukimą ir pasitenkinimą vaidmenimis tiek darbe, tiek šeimoje. Augant susidomėjimui šia tema, pastebėta, kad darbo – šeimos balanso sąvoka taikytina tik darbuotojams turintiems šeimą (Grincevičienė, 2020) bei neįtraukia kitų svarbių asmeninio gyvenimo aspektų, nesusijusių su darbo ir šeimos atsakomybėmis (Sharma et al., 2021), tad terminas „šeima“ ilgainiui buvo pakeistas į „gyvenimas“, taip suformuojant darbo – gyvenimo balanso konstrukta.

Darbo bei asmeninio gyvenimo balanso tema pastaruoju metu susilaukia vis daugiau dėmesio. Tai lemia keletas skirtingų šiandieninio gyvenimo veiksnių, kurie yra susiję su vykstančiais pokyčiais. Pirmasis iš tokių pokyčių – itin sparti skaitmenizacija ir technologinis tobulėjimas. Technologijos ir galimybė jas pritaikyti darbe įgalina organizacijas suteikti lankstesnes darbo sąlygas savo darbuotojams (Bjærntoft, Hallman, Mathiassen, Larsson, & Jahncke, 2020). Viena iš tokių sąlygų – darbas iš namų, papildomai sąlygotas ir neseniai praėjusios Covid-19 pandemijos. Pandemijos metu išpopuliarėjęs darbas iš namų dabar tampa savaime suprantama sąlyga dalyje darbų, kurių specifika juos leidžia atlikti ne būtinai konkrečioje darbo vietoje. Tokie pokyčiai suteikia naujų galimybių, tačiau tuo pačiu metu iškelia ir iššūkių. Tyrimai atskleidžia, kad nuotolinis darbas gerina darbo – gyvenimo balansą (Dubosaitienė, 2022), kitą vertus gali turėti jam ir neigiamų pasekmių; nuotolinis darbas siejamas su su padidėjusiu darbo valandų skaičiumi ir išaugusiu darbo krūviu, dėl iliuzijos, kad darbuotojas yra nuolat pasiekiamas (Shirmohammadi, Au & Baigi, 2022), taip pat sulieja ribas tarp darbo ir asmeninio gyvenimo (Felstead & Henseke, 2017), kas tiesiogiai siejama su prastesniu darbo – gyvenimo balansu. Kitas svarbus pokytis – didėjantys darbo reikalavimai ir nuolatinio pasiekiamumo poreikis, kuriuos diktuoja dabartinės ekonominės sąlygos siekiant išlaikyti verslo konkurencingumą. Siekimas atliepti šiuos reikalavimus lemia persidengimą tarp laiko skirtą darbui ir šeimai ar kitoms su darbu nesusijusioms veikloms, kuris

gali lemti prastesnį balansavimą tarp darbo ir su darbu nesusijusių vaidmenų (Navajas-Romero, Ariza-Montes & Hernandez-Perlina, 2020). Akivaizdu, kad šiandieninės organizacijos susiduria su daugybe kliūčių, dėl kintančios aplinkos, kuri tiesiogiai veikia ir jų darbuotojus, tad darbo ir gyvenimo balanso radimas ir išlaikymas tampa aktualių iššūkiu dėl poreikio identifikuoti ir naujai atsirandančius trikdžius siekiant darbo – gyvenimo balanso arba naujas galimybes, kurios galėtų padėti pagerinti pusiausvyrą tarp skirtingų vaidmenų.

Nors pati tema ir sparčiai populiarėja, tačiau kol kas moksliniame kontekste nėra aiškaus sutarimo, kaip apibrėžiamas darbo – gyvenimo balanso konstruktas. Jau anksčiau šiame tyrime minėta, kad pati sąvoka per laiką kito – nuo konflikto iki balanso, nuo šeimos iki gyvenimo ir ji vis dar keičiasi ir iki šiol. Daugybė skirtingų šio konstrukto apibrėžimų sukelia nemažai neaiškumų, siekiant konkrečiai įvardinti, kas yra darbo – gyvenimo balansas (Casper, Vaziri, Wayne, DeHauw & Greenhaus, 2018). Tiesa, lyginant kai kuriuos skirtingų autorių apibrėžimus, galima pamatyti gana daug panašumų. Pavyzdžiui, Dundas (2008), darbo – gyvenimo balansą apibūdina kaip efektyvią manipuliaciją tarp su apmokamu darbu susijusių atsakomybių ir visų kitų veiklų – visuomeninės, savanoriškos veiklos, savęs tobulinimo, laiko su šeima, laisvalaikio ir poilsio. Vėlesniame tyrime Berry ir Hughes (2020) šį konstrukto apibūdina kaip pusiausvyrą tarp apmokamo darbo veiklų ir kitų, su darbu nesusijusių veiklų, tokių kaip asmeniniai santykiai, šeima, laisvalaikio veiklos, mokymasis bei kitos veiklos. Atsižvelgiant į persidengiančius šių apibrėžimų aspektus, galima apibendrinti, kad darbo – gyvenimo balanso sąvoka apima du svarbius aspektus – apmokamo darbo veiklas ir visas kitas su darbu nesusijusias veiklas – bei nusako gebėjimą jas sėkmingai suderinti. Šį apibendrinimą patvirtina ir Casper ir kt. (2018) atlikta darbo – gyvenimo balanso tyrimų metaanalizė. Tyrėjai peržiūrėję 290 skirtingų tyrimų autoriai išskyrė 137 unikalius darbo – gyvenimo balanso sąvokos apibrėžimus. Remdamiesi šiuo tyrimu autoriai pasiūlė išsamų bei visapusišką balanso apibrėžimą – darbo ir nedarbo vaidmenų balansas yra „darbuotojų pasitenkinimas jų darbo bei su darbu nesusijusių vaidmenų deriniu, atsižvelgiant į tai, kiek jų emocinis patyrimas ir suvokiamas įsitraukimas bei efektyvumas darbo ir su darbu nesusijusiuose vaidmenyse yra proporcingi vertei, kurią jie teikia šiems vaidmenims“. Šis apibrėžimas praplečia darbo – gyvenimo balanso sąvoką, nes jame išskiriama ir vaidmeniui suteikiamos vertės svarba. Prioriteto teikimą atitinkamiems vaidmenimis pabrėžia ir Kalliath ir Broughs (2008), kurie teigia, kad darbo ir asmeninio gyvenimo pusiausvyrą yra individualus suvokimas, kad darbo ir su darbu nesusijusios veiklos yra suderinamos ir skatina asmens tobulėjimą pagal dabartinius jo gyvenimo prioritetus.

Dar vienas svarbus aspektas nagrinėjant darbo gyvenimo balanso konstrukto apibrėžimo temą yra klausimas, ar šis konstruktas yra vienalytis. Jau minėtoje Casper ir kt. (2018) metaanalizėje

rasta tendencija, kad naujesniuose straipsniuose tyrėjai linkę laikyti darbo – gyvenimo balansą vienalyte sąvoka, tačiau dalis šių tyrimų remiasi vos vienu klausimu darbo – gyvenimo balanso vertinimui. Tad autoriai teigia, jog darbo – gyvenimo balansas gali būti vertinamas kaip vienalytis konstruktas, tačiau gali būti vertinamas kaip daugialypis, iš keleto skirtingų dimensijų susidedantis veiksnys. Balansą kaip daugialypį konstruktą Casper ir kt. (2018) apibūdina susidedantį iš trijų dalių:

1. Emocinis balansas – suvokimas, kad atliekant darbo ir nedarbo vaidmenis patiriama pakankamai teigiamų emocijų, kurios proporcingos vertei, kuri teikiama šiems vaidmenims.
2. Efektyvumo balansas – suvokimas, kad efektyvumas atliekant darbo ir nedarbo vaidmenis yra proporcingas vertei, kuri teikiama šiems vaidmenims.
3. Įsitraukimo balansas – suvokimas, kad įsitraukimas į darbo ir nedarbo vaidmenų atlikimą yra proporcingas vertei, kuri suteikiama šiems vaidmenims.

Apžvelgti autorių tyrimai ir metaanalizė nurodo, kad emocinės patirtys, efektyvumas ir įsitraukimas konceptualiai turi skirtingas reikšmes, tad yra viena iš prielaidų, kodėl reikėtų analizuoti darbo – gyvenimo balanso konstruktą kaip daugialypį, išskiriant atskiras jo dimensijas. Nepaisant to, kad didžiojoje dalyje tyrimų, nagrinėjančių darbo – gyvenimo balansą šis konstruktas vertinamas kaip vienalytis, šiame tyrime bus siekiama praplėsti suvokimą apie darbo – gyvenimo balanso konstruktą, išskiriant skirtingus jį sudarančius veiksnys, tad bus naudojama Casper ir kt. (2018) pasiūlytas multidimensinis darbo – gyvenimo balanso apibrėžimas ir trys skirtingos jo dimensijos – emocinis, efektyvumo ir įsitraukimo balansas. Apibendrinant, darbo gyvenimo balanso apibrėžimas nuo pat šio konstrukto atsiradimo pradžios nuolat keičiasi atsižvelgiant į visuomeninius, socialinius, organizacinius pokyčius. Kaip pastebi Selim ir Kee (2023), darbo – gyvenimo balansas yra nuolatinis procesas, kuris ir toliau keisis bei jį lems vis skirtingi aspektai, nes organizacijos, darbuotojai ir aplinka nuolat progresuoja ir keičiasi.

Darbo ir gyvenimo pusiausvyra plačiai nagrinėjama ne tik dėl kylančių iššūkių ją atrasti bei išlaikyti, tačiau ir dėl jos naudos tiek pačiam darbuotojui, tiek ir organizacijai. Individualiame lygmenyje darbo – gyvenimo balansas siejamas su mažesne darbuotojų perdegimo rizika, geresne fizine bei psichologine sveikata (Wayne, Vaziri & Casper, 2021; Tamašauskienė, 2020). Organizaciniame lygmenyje pusiausvyra tarp darbo ir nedarbo vaidmenų siejama su didesniu įsitraukimu į darbą, įsipareigojimu organizacijai (Wayne, et al., 2021), mažesniu pravaikštų skaičiumi bei rečiau pasitaikančiu piktnaudžiavimu nedarbingumo laiku (Chandra, 2012; Lokwood, 2003), darbo našumu ir pasitenkinimu darbu (Tamašauskienė, 2020; Mockonienė ir

Norvilė, 2012; Felstead & Henseke, 2017) bei didesne darbuotojų motyvacija (Sturges, 2012). Apibendrinant, galima teigti, jog sėkmingas balansavimas tarp su darbu susijusių atsakomybių ir asmeninio gyvenimo įsipareigojimų turi teigiamos įtakos tiek pačiam žmogui, tiek organizacijai. Papildant, tyrimai nurodo, kad psichosocialiniai veiksniai ir bendra darbuotojų gerovė vėliau virsta apčiuopiamais verslo rezultatais (Schaufeli, 2017). Atsižvelgiant į tai, organizacijos turėtų būti suinteresuotos padėti darbuotojams rasti ir išlaikyti pusiausvyrą tarp rolių, kuriomis jie žongliruoja, nes tai gali turėti svarią įtaką ir verslo rezultatams. Sukurti darbo ir ne darbinių vaidmenų balansą darbuotojui organizacija gali padėti taikydama įvairias priemones, pavyzdžiui, suteikti galimybę dirbti iš namų, kuri kai kuriuose tyrimuose siejama su geresniu darbo gyvenimo balansu (Dubosaitienė, 2022), suteikti daugiau autonomijos ir įgalinti sprendimų priėmimui kontroliuojant savo darbą, vertinti darbą pagal rezultatus, o ne pagal laiką praleistą dirbant ofise (Sturges, 2012). Tačiau svarbu paminėti ir tai, kad patys darbuotojai gali įsitraukti į darbo – gyvenimo balanso kūrimą ir imtis iniciatyvos, tad ne mažiau svarbu kalbėti ir apie individualius būdus, kaip darbuotojai gali siekti sukurti ir išlaikyti balansą tarp skirtingų atliekamų vaidmenų.

1.2. Individualios darbo gyvenimo balanso meistriškumo strategijos

Darbo gyvenimo balansas yra tikslas, kurį šiais laikais prioritizuoja daugelis, tačiau jis kelia ir nemažai iššūkių. Siekiant padėti tuos iššūkius įveikti nuolat teikiamos įvairios rekomendacijos organizacijoms, diskutuojama, kas gali lemti geresnį balansą tarp šių sričių bei kas labiausiai šią pusiausvyrą sutrikdo. Šiuolaikinės organizacijos neretai turi vidines taisykles ir susitarimus, oficialiai patvirtintus nuostatus, kuriuose apibrėžia galimas priemones, gerinančias darbo gyvenimo balansą, pavyzdžiui – galimybę dirbti iš namų, lanksčiai derinti darbo grafiką, pasiimti papildomas atostogų dienas (Wessels et al., 2019). Tačiau reikia paminėti, kad nors apie šių susitarimų prasmę ir naudą yra šnekama plačiai, ne visos organizacijos linkusios rūpintis savo darbuotojų darbo – gyvenimo balansu, o ir darbuotojai ne visada naudojami organizacijos suteikiamomis priemonėmis bei kartais suteikiamos priemonės nėra tinkamos skirtingiems darbuotojų poreikiams (Sturges, 2012). Kaip ir pasirinkimas naudotis ar nesinaudoti suteikiamomis priemonėmis, taip ir sprendimų kaip gerinti darbo – nedarbo pusiausvyrą radimas tenka ir pačiam asmeniui. Viena iš neseniai paliestų temų, kuri galėtų būti vienas iš individualių išteklių darbuotojui, siekiant pagerinti darbo – ne darbo rolių pusiausvyrą – individualios darbo – gyvenimo balanso meistriškumo strategijos (Kerksieck et al., 2022).

Darbo gyvenimo balanso meistriškumo (*angl. work – life balance crafting*) konstruktas siejasi su gerai žinoma meistriškumo dirbti (*angl. Job crafting*) sąvoka (Sturges, 2012). Wrzesniewski ir Dutton (2001) sukurtas teorinis modelis išskiria savarankiškus, aktyvius darbuotojų veiksmus, kuriais jie siekia keisti savo darbo užduotis ir su darbu susijusius santykius. Šis procesas jau

ganėtinai gerai žinomas, modelio autoriai apibrėžia meistriškumą dirbti kaip fizinius ir kognityvinius pokyčius, kurių darbuotojas imasi siekdamas formuoti arba keisti savo darbą (Wrzesniewski & Dutton, 2001). Autoriai išskiria tris meistriškumo dirbti strategijas:

1. Užduočių meistriškumo strategija – darbo užduočių keitimas/koregavimas.
2. Santykių meistriškumo strategija – darbe palaikomų santykių kokybės užtikrinimas ir interakcijų dažnumas.
3. Kognityvinė meistriškumo strategija – subjektyvios reikšmės, kurią darbuotojas priskiria savo darbui, kūrimas.

Gerai žinomu meistriškumo darbe terminu remiamasi ir apibūdinant darbo – gyvenimo balanso meistriškumą. Sturges (2012) teigia, kad darbo meistriškumas turi panašumų su individualių darbo – gyvenimo balanso strategijų kūrimu, nes darbuotojai, siekdami pusiausvyros tarp darbo ir gyvenimo sričių taiko proaktyvius elgesius bei veiksmus, siekdami teigiamo pokyčio. Tačiau autorė pabrėžia, kad šios dvi sąvokos turėtų būti atskiriamos, dėl to, nes meistriškumo darbe strategijos yra orientuotos į darbo sritį, o individualios darbo – gyvenimo balanso kūrimo strategijos nukreiptos tiek į darbinus, tiek į su darbu nesijusius vaidmenis ir jų tarpusavio sąveiką.

Darbo gyvenimo balanso meistriškumo sąvoka dar pakankamai nauja ir nedaug tyrinėta. Vienas pirmųjų platesnių tyrinėjimų šia tema buvo Sturges (2012) atliktas kokybinis tyrimas, kuriame siekta išskirti būdus, kaip darbuotojai patys proaktyviai siekia geresnės pusiausvyros tarp darbo ir su darbu nesusijusių vaidmenų. Vienas iš tyrimo dalyvių pabrėžė individualių pastangų svarbą, siekiant rasti pusiausvyrą tarp darbo ir nedarbo vaidmenų teigdamas, kad „Atsakomybė tenka mums patiems, nes nesunku praleisti visas Dievo duodamas valandas dirbant“. Tam pritaria ir pati tyrimo autorė, pabrėždama darbuotojo iniciatyvos ir individualių veiksmų svarbą kuriant ir išlaikant pusiausvyrą tarp darbo ir nedarbo vaidmenų. Sturges (2012) tyrimas buvo atliktas darant interviu su jaunais specialistais iš skirtingų profesinių sričių, siekiant išskirti individualius veiksmus, kuriuos jie taiko siekdami sukurti darbo – gyvenimo balansą. Šią veiklą tyrėja apibūdina kaip „neoficialius“ veiksmus, kuriuos darbuotojai naudoja siekiant balanso, pavyzdžiui – darbo vietos, darbo laiko keitimą ir geresni pritaikymą, siekiant savo suvokiamo darbo – gyvenimo balanso. Apibendrinus minėto kokybinio tyrimo rezultatus, išskirtos 3 pagrindinės darbo – gyvenimo balanso meistriškumo sritys – fizinės, kognityvinės bei santykių kūrimo strategijos.

Fizinės darbo – gyvenimo balanso meistriškumo strategijos (*angl. Physical crafting*) apibūdina veiksmus, susijusius su fizinių darbo aspektų valdymu, pavyzdžiui, laiko planavimas, galimybė pasirinkti vietą, kurioje atliekamas darbas ar ją pakeisti pagal poreikius. Tyrime identifikuotos dvi fizinių strategijų subkategorijos:

1. Su laiku susijusios strategijos (*angl. Temporal crafting*) – tai laiko planavimo veiksmai, kuriais siekiama valdyti darbui skiriamą laiką, siekiant geresnio darbo – gyvenimo balanso. Šių strategijų pavyzdžiai gali būti: darbo valandų apribojimas, pavyzdžiui renkantis dirbti tik numatytas darbo valandas ir joms pasibaigus baigti su darbu susijusias veiklas. Dar viena iš strategijų tai kontrolė ir galimybė rinktis kada prasideda darbo diena bei kiek ji trunka – galimybė ateiti anksčiau, tada ją ir pabaigti anksčiau bei proaktyvios strategijos “sutaupyti” laiko darbe, pavyzdžiui – dirbti per pietų pertrauką, atsisakyti nereikalingų susitikimų ar laiko socializuotis su kolegomis, kad būtų galima per trumpesnę laiką pasiekti rezultatą ir pagal tai koreguoti darbo trukmę. Čia svarbu paminėti, kad šios strategijos nėra pilnai priklausomos nuo darbuotojo, jas gali reikėti susiderinti su vadovu, tad jos siejasi su santykių kūrimo strategijomis (Kerksieck el al., 2022), kurios aprašytos žemiau.
2. Su darbo vieta susijusios strategijos (*angl. Location crafting*) siejasi su pasirinkimu kartais arba nuolatos dirbti iš namų, priklausomai nuo poreikių. Pasirinkimas kartkartėmis dirbti iš namų reikalingas, kai darbo metu reikia atlikti tam tikras su darbu nesusijusias užduotis, pavyzdžiui, priimti siuntą ar įleisti atvykstančius meistrus. Taip pat darbas iš namų naudingas siekiant sutaupyti laiką vykstant į/iš darbo.

Sturges (2012) tyrime išskirtos ir dar dvi fizinės strategijos – darbo pasirinkimas pagal darbo – gyvenimo balanso prioritetus bei persikėlimas gyventi arčiau darbo vietos, taip siekiant sumažinti kelionės į/iš darbo trukmę. Tačiau šios dvi strategijos gana retos bei reiškia didelius pokyčius darbuotojo gyvenime (Kerksieck el al., 2022), tad jos daug mažiau pritaikomos praktiškai.

Kita grupė strategijų išskirta tame pačiame tyrime – kognityvinės darbo – gyvenimo balanso kūrimo strategijos, kurios apibūdina kaip darbuotojai suvokia darbo – gyvenimo balansą ir ką jis jiems reiškia. Šio strategijos buvo suskirstytos į 3 subkategorijas:

1. Individualus darbo – gyvenimo balanso apibrėžimas – tai darbuotojo individualus suvokimas, kas jam yra balansas tarp darbo ir nedarbo vaidmenų ir kaip galima jį pasiekti. Kai kuriems darbuotojams gera darbo ir gyvenimo pusiausvyra yra galimybė turėti laisvus nuo darbo savaitgalius, net jei savaitės dienomis tenka padirbti ir po darbo valandų, kitiems – galimybė darbo dienų vakarus praleisti su draugais ar užsiimant kita su darbu nesusijusia veikla. Šios strategijos susijusios su galimybe pasiekti tokį darbo – gyvenimo balansą, kokį įsivaizduoja pats darbuotojas esantį geru.
2. Prioriteto darbui teikimas, kai labiau akcentuojama darbinė veikla, lyginant su nedarbine. Tai situacijos, kai darbuotojas nori skirti daugiau laiko darbui, nes siekia tam tikrų rezultatų, pavyzdžiui, karjeros, didesnio atlygio ar aukštesnių rezultatų.

3. Kompromisų radimas – strategija, kai darbuotojai renkasi “paaukoti” idealią darbo – gyvenimo pusiausvyrą tam tikram laikui – siekiant kokio nors konkretaus tikslo, pavyzdžiui, intensyvesnio užimtumo laiku pasilikti darbe kiek ilgiau, tačiau ramesniu laikotarpiu turėti galimybę iš darbo išeiti anksčiau.

Galiausiai trečioji strategijų grupė Sturges (2012) tyrime išskirtos santykių meistriškumo strategijos (*angl. Relational strategies*), kurios apima tiek su darbu susijusių, tiek su darbu nesusijusių santykių valdymą. Jos skirstomos į 2 kategorijas:

1. Darbo santykių kūrimas (*angl. work relation crafting*) dažniausiai siejosi su nebūtinų socialinių interakcijų sumažinimu ir efektyvia komunikacija darbe, apie turimus poreikius, pavyzdžiui, bendradarbių informavimą apie tai, kad laisvalaikio metu nėra galimybės spręsti su darbu susijusius klausimus. Kita šios kategorijos strategija yra gerų santykių su vadovu kūrimas, kuris suteikia daugiau galimybių susitarti dėl tam tikrų darbo sąlygų.
2. Su darbu nesusijusių santykių kūrimas (*angl. non-work relation crafting*) dažniausiai sietas su bendravimu su žmonėmis, kurių panaši darbo – gyvenimo balanso samprata ir/arba panašus darbo grafikas. Pavyzdžiui, viršvalandžius dažnai dirbantys žmonės dažniau bendrauja su panašiu principu dirbančiais žmonėmis, nes tai atliepia jų darbo – gyvenimo balanso suvokimą bei, kaip teigia viena tyrimo dalyvė, padeda lengviau planuoti bendras veiklas arba atšaukti planus be kaltės jausmo.

Šios trys darbo – gyvenimo balanso meistriškumo strategijų grupės padeda išskirti nemažą dalį skirtingų veiksmų, kuriuos darbuotojai aktyviai taiko siekdami geresnės pusiausvyros tarp savo atliekamų vaidmenų. Šiuo pradiniu konstrukto analizavimo tyrimu rėmėsi Kerksieck ir kt. (2022), kurdami skalę, skirtą vertinti individualias darbo – gyvenimo balanso meistriškumo strategijas. Šie tyrėjai pateikia ir darbo – gyvenimo balanso meistriškumo sąvokos apibrėžimą, apibūdindami šią sąvoką kaip neoficialias strategijas ir veiksmus, kuriuos individai naudoja formuoti balansą tarp darbo ir su darbu nesusijusių vaidmenų, atsižvelgiant į savo brėžiamas ribas bei siekiamą darbo ir nedarbo vaidmenų derinį. Šiame tyrime bus naudojamas būtent šis sąvokos apibrėžimas.

Ankstesniame skyriuje aptarta darbo – gyvenimo balanso nauda tiek organizacijai, tiek kiekvienam darbuotojui individualiai pabrėžia ir individualių strategijų darbo – gyvenimo balanso kūrimui aktualumą. Tyrimai rodo, kad dauguma darbuotojų naudoja įvairius metodus bei strategijas siekdami kurti ir gerinti pusiausvyrą tarp darbo ir su darbu nesusijusių vaidmenų (Sturges, 2012). Atsižvelgiant į tai, kad pati sąvoka dar ganėtinai nauja bei nėra itin daug tyrimų analizuojančių šį reiškinį tiek apskritai, tiek ir Lietuvoje, šių strategijų tyrimai gali atnešti naujų įžvalgų apie galimus

ištekliaus darbuotojams kurti geresnę darbo – gyvenimo pusiausvyrą, vėliau šias išvalgas panaudojant praktikoje – edukuojant darbuotojus ir teikiant rekomendacijas organizacijoms.

1.3. Darbo reikalavimai ir ištekliai

Darbinė veikla užima didelę laiko dalį dirbančio žmogaus gyvenimo, tad įvairūs su darbu susiję veiksniai jau daugelį metų plačiai analizuojami tiek teorijoje, tiek praktikoje. Vienas iš gana plačiai ir nuodugniai aptariamų veiksnių yra darbo keliami reikalavimai bei jame gaunami ištekliai ir jų įtaka skirtingiems dirbančių žmonių gyvenimo aspektams. Vienas iš, ir ko gero pagrindinis, modelis nagrinėjantis šį konstruktą yra Demerouti ir kt. (2001) sukurtas Darbo reikalavimų ir išteklių modelis (*angl. Job Demands – Resources Model*). Darbo reikalavimų ir išteklių modelyje teigiama, kad bet kokio darbo charakteristikos gali būti suskirstomos į dvi kategorijas – darbo reikalavimus ir darbo išteklius (Demerouti, 2001). Darbo reikalavimai modelyje apibūdinami kaip nuolatinių fizinių bei kognityvinių pastangų reikalaujantys fiziniai, socialiniai, psichologiniai bei organizaciniai veiksniai (Demerouti, 2001). Reikalavimų pavydžiais gali būti – darbo krūvis, kognityviniai darbo reikalavimai arba emocinis krūvis darbe. Darbo ištekliais laikomi fiziniai, socialiniai, psichologiniai bei organizaciniai veiksniai, kurie padeda darbuotojui pasiekti tikslus, skatina tobulėjimą ir augimą bei padeda mažinti darbo reikalavimų sukeltą žalą (Demerouti, 2001). Išteklių pavyzdžiai – darbe turima autonomija, grįžtamasis ryšys, kolegų ir/arba vadovo parama bei organizacijos suteikiamos galimybės tobulėti.

Darbo išteklių ir reikalavimų modelis naudojamas skirtinguose kontekstuose jau kelis dešimtmečius ir jis yra ganėtinai universalus jau vien dėl to, kad resursus ir išteklius galima analizuoti bet kokio darbo kontekste (Demerouti, 2001) bei į modelį integruoti naujus resursus ir/arba išteklius (Baller, Demerouti & Sanz-Vergel, 2023). Kaip ir daugelis veiksnių žmogaus gyvenime, darbo ištekliai ir resursai taip pat yra veikiami vykstančių pokyčių. Vienas ryškiausių pastarųjų metų pokyčių – pasaulinė Covid – 19 pandemija, kuri turėjo didelę įtaką tiek globaliu mastu, tiek įvairioms organizacijoms, tiek kiekvieno žmogaus kasdienybei. Vieni iš JR-I modelio autorių Demerouti ir Bakker (2023) savo naujausioje publikacijoje apibendrina, kad ši pasaulinė krizė atskleidė, jog darbo charakteristikos – darbo resursai bei ištekliai – yra nepakankami veiksniai paaiškinti darbuotojų gerbūvį ir motyvaciją. Autoriai teigia, kad prie darbo išteklių ir resursų taip pat turi būti analizuojami šeimos, organizacijos ir kitos individualios charakteristikos bei jų tarpusavio sąveika. Remiantis šiuo tyrėjų pastebėjimu ir siekiant geriau atliepti dabartinę situaciją ir įvykusius pokyčius, nulemtus pasaulinės pandemijos, šiame tyrime kartu su darbo reikalavimais ir ištekliais bus analizuojami ir namų reikalavimai bei ištekliai.

1.4. Namų reikalavimai ir ištekliai

Šiandieninėje visuomenėje darbuotojai susiduria su reikalavimais ne tik darbe, bet ir namuose (Peeter, Montgomery, Bakker & Schaufeli, 2005). Darbo reikalavimai ir jų pasekmės jau kurį laiką plačiai nagrinėjama tema, tačiau kur kas mažiau kalbama yra apie namų reikalavimus, kurie taip pat yra neatskiriama žmogaus kasdieninio gyvenimo dalis. Ankstesniuose tyrimuose labiau atsižvelgiama į struktūrinius namų reikalavimus, tokius kaip vaikų skaičius šeimoje, vaikų priežiūros susitarimai ir partnerių užimtumas (ar abu partneriai dirbantys), tačiau atliekant tyrimus pastebėta, kad siekiant susidaryti platesnį vaizdą apie namų reikalavimų sąsają su kitais konstruktais, reiktų atsižvelgti ir į psichologinius namų reikalavimų aspektus (Peeter et al., 2005). Literatūroje nebuvo rasta bendrinio namų reikalavimų apibrėžimo, tad šiame darbe namų reikalavimų sąvoka bus apibrėžiama remiantis darbo reikalavimams matuoti naudota skale. Skalė sukurta Peeter ir kt. (2005) remiantis DR-I modelio darbo reikalavimų skale (Demerouti, 2001), namų reikalavimus matuoja trimis kintamaisiais – kiekybiniai, emociniai bei kognityviniai namų reikalavimai. Tad remiantis DR-I modelyje pateikiamu išteklių apibrėžimu bei skalėje pateikiamomis dimensijomis šiame tyrime namų reikalavimais bus laikomi nuolatinių pastangų reikalaujantys kiekybiniai, emociniai ir kognityviniai veiksniai (pagal Demerouti, 2001 ir Peeter, Montgomery, Bakker & Schaufeli, 2005). Namų reikalavimų pavyzdžiais gali būti – namų ruošos darbų kiekis, įvairių veiklų namuose planavimas ar namuose patiriama emocinė įtampa. Namų ištekliai – taip pat dar vienareikšmiškai mokslinėje literatūroje neapibrėžta sąvoka, iš esmės tapati darbo išteklių sąvokai, tad šiame tyrime bus namų resursų sąvoka taip pat bus apibrėžiama remiantis naudojamu instrumentu. Tyrime naudojama Lazauskaitės-Zabielskės ir Urbanavičiūtės (2018) sudaryta skalė, kurią autorės sudarė remiantis Demerouti, Bakker ir Voydanoff (2010) pateiktomis rekomendacijomis. Pastarieji autoriai savo tyrime matavo tris namų resursus – autonomiją, socialinę paramą ir galimybę tobulėti – remdamiesi darbo išteklių matavimo skale. Šiame tyrime namų ištekliais bus laikomi autonomija, parama bei tobulėjimas namuose, tad remiantis DR-I modelyje pateikiamu išteklių apibrėžimu bei skalėje pateikiamomis dimensijomis namų ištekliai bus apibrėžiami kaip autonomijos, paramos ir tobulėjimo galimybės namuose suteikiantys veiksniai, kurie padeda mažinti namų reikalavimų sukeltą žalą, skatina tobulėjimą ir augimą (pagal Demerouti, 2001 ir Lazauskaitė-Zabielskė ir Urbanavičiūtė, 2018). Namų išteklių pavyzdžiai yra – galimybė pasirinkti kaip praleisti laisvalaikį, partnerio/šeimoms nario pagalba, galimybė savo laisvalaikį išnaudoti mokymuisi ir tobulėjimui.

Bendrają prasme, namų reikalavimai ir ištekliai nėra nauja tema mokslinėje literatūroje, tačiau poreikį plačiau kalbėti apie jų svarbą šiandien didina išpopuliarėjęs nuotolinis darbas. Pandemijos metu dalis darbuotojų buvo priversti dirbti iš namų, kas lėmė išsitrynusias ribas tarp

darbo ir namų vaidmenų (Ugwu, Enwereuzor, & Mazei, 2022; Peeter et al., 2005). Ir nors pandemija panašu jau praėjo, tačiau jos metu įvykę pokyčiai tapo dabartine realybe ir vis daugiau žmonių renkasi visą ar bent dalį savo darbo laiko dirbti nuotoliu. Šie pokyčiai tampa paskata plačiau kalbėti ir apie atsakomybes bei galimybes, kurias suteikia su darbu nesusiję žmogaus gyvenimo aspektai, taip siekiant pamatyti platesnį vaizdą su kokiais iššūkiais ir galimybėmis šiandien susiduria dirbantys žmonės. Literatūroje plačiai patvirtinta išvada, kad pakankami darbo išteklių gali atsvirti net ir didelius darbo reikalavimus (Demerouti et al., 2001), tačiau svarbu atsižvelgti ir į namų išteklius, kurie ne tik gali veikti kaip atsvara susiduriant su namų reikalavimais (jei išteklių yra pakankami), tačiau netgi gali turėti teigiamos įtakos ir su darbu susijusiems veiksniams (Demerouti, Bakker & Voydanoff, 2010). Vienas tokių veiksnių, kuriam vertinti svarbūs tiek su darbu susiję, tiek su darbu nesusiję reikalavimai ir išteklių yra darbo – gyvenimo balansas, kurio skirtingais būdais siekia dauguma dirbančių žmonių.

1.5. Namų bei darbo išteklių, reikalavimai ir darbo gyvenimo balansas

Tiek darbo, tiek namų reikalavimai yra neišvengiama kiekvieno žmogaus gyvenimo dalis – darbo krūvis, tiek darbe, tiek namuose patiriama emocinė įtampa, atsakomybės namuose ir balansavimas tarp jų – kiekvieno dirbančio žmogaus kasdienybė. Nemažai tyrimų sieja darbo reikalavimų ir išteklių modelyje išskiriamus darbo reikalavimus su išsekimu, o resursus su įsitraukimu į darbą (Bakker & Demerouti, 2023), tačiau vis dar sąlyginai nedaug žinoma apie tai, kaip šie reikalavimai bei resursai gali veikti darbo gyvenimo balansą (Kis, 2022). Detalesnės žinios apie šį ryšį gali būti naudingos tiek teorijoje, tiek praktikoje. Žvelgiant iš teorinės perspektyvos, svarbu paminėti, kad sąlyginai neseniai pradėta kalbėti apie darbo – gyvenimo sąveiką kaip pusiausvyrą tarp turimų vaidmenų, o ne konfliktą ar jo nebuvimą (Casper et al., 2018), kaip tai buvo analizuojama anksčiau, taip pat atsižvelgti į besikeičiančias aplinkybes, veikiančias tiek darbo – gyvenimo balansą, tiek ir skirtingus reikalavimus bei išteklius (Demerouti & Bakker, 2023). Remiantis teorinėmis įžvalgomis bei šiuo laiku aktualiu kontekstu būtų galima siekti nustatyti kurie reikalavimai ir išteklių turi didžiausią įtaką darbo – gyvenimo balansui ir šiomis prielaidomis paremti galimas praktines priemones – darbuotojams ar organizacijoms – siekiant geresnės pusiausvyros darbo ir nedarbo vaidmenų.

Didelę dalį su darbo – gyvenimo balansu susijusių veiksnių galima susiskirstyti į tris grupes: a) veiksniai susiję su darbu; b) veiksniai susiję su šeima ir namais; c) kiti su darbu nesusiję veiksniai (Brough, Timms, Chan, Hawkes, & Rasmussen, 2020). Pasak minėtų autorių, su darbu susiję veiksniai, lemiantys darbo – gyvenimo balansą dažnai remiasi išteklių (*angl. Resource – based*) teorijomis. Viena populiariausių tokių teorijų yra ir šiame tyrime taikoma darbo reikalavimų - išteklių teorija (Demerouti et al., 2001). Nemaža dalis darbo – gyvenimo balanso ir darbo

reikalavimų sąsajų tyrimų nurodo, kad darbo reikalavimai neigiamai veikia darbo gyvenimo balansą (Haar, Sune, Russo, & Ollier-Malaterre, 2019; Brough et al., 2020), tai yra darbuotojai, turintys aukštus su darbu susijusius reikalavimus gali patirti prastesnę darbo – gyvenimo rolių pusiausvyrą. Aukšti darbo reikalavimai sukuria poreikį naudoti didesnę energiją turimos energijos tuos reikalavimus išpildyti, ko pasekoje lieka mažiau energijos siekiant išpildyti reikalavimus su darbu nesusijusiose srityse (Brough et al., 2020), tokiu atveju balansą pasiekti tampa ženkliai sunkiau. Analizuojant darbo reikalavimus atskirai taip pat rasta reikšmingų neigiamų sąsajų tarp darbo – gyvenimo balanso ir emocinių darbo reikalavimų (Selim & Kee, 2023) bei kiekybinių darbo reikalavimų (Bjærntoft et al., 2020). Tačiau šis ryšys visgi yra nevienareikšmis – ne visada aukšti darbo reikalavimai lemia prastesnę pusiausvyrą tarp skirtingų vaidmenų. Kai kuriuose tyrimuose atsiskleidžia, jog darbo reikalavimai gali turėti ir teigiamą įtaką darbo – gyvenimo balansui (Brough et al., 2020). Vienas tokių pavyzdžių gali būti Green ir Skinner (2005) tyrimas, kuriame buvo nustatyta, kad didelis darbo krūvis, ilgesnės darbo valandos ir spaudimas atlikti darbą iki numatyto termino lėmė darbuotojų išmokimą dirbti efektyviau ir šie veiksniai buvo susiję su geresniu darbo gyvenimo balansu. Tačiau svarbu atkreipti dėmesį, kad tyrime nustatyta, jog šis ryšys buvo veikiamas ir darbuotojų išklaustyto laiko valdymo mokymų. Tokie rezultatai nurodo, kad ryšys tarp darbo – gyvenimo balanso ir darbo reikalavimų gali būti veikiamas ir kitų veiksnių bei reikšmingai lemti šio ryšio kryptį.

Neretai kartu su darbo reikalavimais aptariami ir darbo ištekliai. Darbo – gyvenimo balanso ir darbo išteklių sąsajas nagrinėjančių tyrimų rezultatai ganėtinais nuoseklūs – dauguma jų patvirtina, kad turimi darbo resursai teigiamai veikia darbo – gyvenimo balansą (Brough et al., 2020), tai yra darbuotojai, turintys pakankamai išteklių darbe sėkmingiau balansuoja tarp darbo ir gyvenimo vaidmenų. Su geresniu darbo gyvenimo balansu yra siejama autonomija darbe (Navajas-Romero et al., 2020; MasMachuca, Berbegal-Mirabent, & Alegre, 2016; Haar et al., 2019), kuri suteikia darbuotojams pakankamai savarankiškumo ir veiksmų laisvės keisti tam tikras darbo sąlygas, pavyzdžiui, darbo grafiką ar darbo atlikimo vietą, atsižvelgiant į savo poreikius (Johari, Tan & Zulkarnain, 2018). Kolegų parama darbe taip pat teigiamai siejasi su darbo – gyvenimo balansu (Bjærntoft et al., 2020; Lockwood, 2013; Rashmi & Kataria, 2021). Ne mažesnę svarbą turi ir vadovo suteikiamas palaikymas – tyrimai nurodo, kad vadovo parama taip pat siejama su geresniu darbo – gyvenimo balansu (Rashmi & Kataria, 2021; Haar et al., 2019; Selim & Kee, 2023). Apibendrinant, svarbu paminėti, kad darbo – gyvenimo balansą veikia tiek darbo reikalavimai, tiek ir ištekliai. Aukšti darbo reikalavimai ir nepakankami ištekliai sukelia įtampą, kuri lemia prastesnę darbo – gyvenimo balansą (Voydanoff, 2005). Tačiau net ir užimant iššūkių kupiną poziciją darbe, galima išlaikyti darbo – gyvenimo pusiausvyrą: darbuotojai, kurių darbo reikalavimai yra aukšti,

tačiau jie turi pakankamus resursus tuos reikalavimus pasiekti pasižymi itin geru darbo – gyvenimo balansu, taip pat pakankamai geras balansas yra darbuotojų, kurių reikalavimai darbe nėra dideli ir jie turi daug išteklių (Haar et al., 2019). Šie rezultatai nurodo, kad net jeigu darbe susiduriama su įvairiais iššūkiais, galima išlaikyti gerą darbo – gyvenimo balansą turint užteklinai išteklių. Tačiau su darbu susiję aspektai, šiuo atveju darbo reikalavimai ir ištekliai, nėra vieninteliai lemiantys pusiausvyrą tarp darbo ir gyvenimo vaidmenų.

Kiek mažiau dėmesio tyrimuose skiriama antrajai veiksnių grupei – su šeima ir namais susijusiems veiksniams, lemiantiems darbo – gyvenimo balansą. Šiandieniniame pasaulyje, paveiktame pasaulinės pandemijos, namų reikalavimai bei ištekliai tampa vis garsiau aptariama tema, nes daugelyje šalių įvestas karantinas pakeitė darbo organizavimą – darbai, kurių funkcijas galima atlikti ne konkrečioje vietoje, persikėlė į skaitmeninę erdvę ir žmonės net ir pasibaigus pandemijai vis dažniau bent dalį laiko dirba iš namų. Pati darbo iš namų sąvoka nėra nauja, tokio pobūdžio darbo atlikimas atsirado jau praėjusio amžiaus pabaigoje (Messenger, & Gschwind, 2016), tačiau po COVID pandemijos tapo naująja realybe, kuri paskatino poreikį aptarinėti šio pokyčio reikšmę darbuotojų darbo – gyvenimo balansui. Šio pokyčio teigiamos bei neigiamos pusės itin plačiai aptariamos tiek literatūroje, tiek praktikoje, tačiau vienas iš atkirai paminėtinų aspektų yra tai, kad dirbant iš namų tam tikra prasme persidengia darbo ir nedarbo veiklos (Ugwu, Enwereuzor & Mazi, 2022) ir gali tapti sunkiau atskirti darbo ir namų sritis viena nuo kitos, kas gali lemti suprastėjusį darbo gyvenimo balansą (Vaziri, Casper, Wayne & Matthews, 2020). Namų ir šeimos veiksnių grupę gali iš dalies atspindėti namų reikalavimai ir ištekliai. Jų sąsaja su darbo – gyvenimo balansu nėra itin plačiai tyrinėta, tačiau yra pavienių tyrimų, kurie atskleidžia, kad aukštesni namų reikalavimai siejasi su prastesniu darbo – gyvenimo balansu (Ugwu et al., 2022), o namų ištekliai, tokie kaip parama iš artimiausios aplinkos – šeimos narių, draugų ar partnerio – siejasi su geresniu darbo gyvenimo balansu (Lockwood, 2013). Tyrimų, nagrinėjančių namų reikalavimų ir išteklių sąsajas su darbo – gyvenimo balansu, trūkumas atskleidžia poreikį plačiau apie juos kalbėti dabartiniame kontekste, kai darbo ir namų sferos dažnai yra arčiau viena kitos.

Toliau kalbant apie darbuotojo reikalavimus ir išteklius darbe ar ne darbo aplinkoje, būtina paminėti, jog jie nemenkai priklauso nuo išorinės aplinkos – darbo reikalavimai ir ištekliai nuo darbo pobūdžio, organizacijos politikos, darbo srities, o namų reikalavimai bei ištekliai nuo vaikų skaičiaus, šeimos narių/artimųjų turėjimo, finansinių ir socialinių galimybių ir panašiai. Tačiau ir pats žmogus gali siekti padidinti turimus išteklius ar sumažinti turimus reikalavimus (Demerouti & Bakker, 2022). Pavyzdžiui, darbuotojas gali proaktyviai siekti padidinti darbe turimus resursus – paprašyti pagalbos arba grįžtamojo ryšio iš kolegų arba vadovo, taip pat aktyviai gali siekti sumažinti darbo reikalavimus, pavyzdžiui, rasti būdų sumažinti popierizmą darbe, pritaikyti laiko

planavimo strategijas. Teorijoje šis aktyvus elgesys siekiant pakeisti darbo sąlygas ir padaryti jas labiau tinkamas pačiam žmogui laikomas meistriškumu darbe (Wrzesniewski & Dutton, 2001). Analogišką pavyzdį galima pateikti ir kalbant apie namų išteklius bei reikalavimus. Proaktyviai galima siekti padidinti namuose turimus išteklius, pavyzdžiui, paprašyti pagalbos iš savo partnerio atliekant namų ruošos darbus, laisvalaikio užsiimti tobulėjimu, mokytis naujų dalykų; arba siekti sumažinti reikalavimus, susijusius su atsakomybėmis namuose – pasidalinti namų ruošos darbais su partneriu ar šeimos nariu, sumažinti vienu metu atliekamų darbų skaičių. Galimybė proaktyviai siekti palankesnių sąlygų abejuose srityje – tiek darbe, tiek namuose – iškelia poreikį kalbėti ne tik apie darbo, bet ir apie nedarbo meistriškumą. Remiantis šia prielaida, atliktame tyrime pasirinkta nagrinėti individualių darbo – gyvenimo balanso meistriškumo strategijų, kurios apima tiek su darbu susijusias, tiek su darbu nesusijusias sritis, ryšį su darbo ir namų resursais bei ištekliais ir darbo – gyvenimo balansu. Kerksieck ir kt. (2022) savo straipsnyje apibendrina, kad proaktyvūs veiksmai kuriant darbo – nedarbo gyvenimo balansą gali būti naudinga elgsena siekiant pagerinti darbo – gyvenimo balansą.

Atskiro paminėjimo taip pat vertas ir dar vienas aspektas – reikalavimai ir ištekliai, tiek darbe, tiek namuose daugiau arba mažiau jau tyrinėti darbo – gyvenimo balanso kontekste. Tačiau kol kas nėra tyrimų siejančių reikalavimus, su kuriais susiduria dirbantys žmonės arba išteklius, kuriuos jie turi su skirtingomis darbo – gyvenimo balanso dimensijomis – įsitraukimo, efektyvumo ir emociniu balansu. Remiantis teorine perspektyva, darbo ir namų reikalavimai turėtų neigiamai prognozuoti darbo – gyvenimo balansą, o darbo ir namų resursai – priešingai – prognozuoti geresnę pusiausvyrą tarp darbo ir gyvenimo vaidmenų, tačiau nėra žinoma kokie ryšiai sieja išteklius ir reikalavimus su skirtingomis darbo – gyvenimo balanso dimensijomis, kurių išskyrimas suteikia platesnį vaizdą apie patį pusiausvyros tarp skirtingų vaidmenų konstrukta. Kita svarbi dalis – atsižvelgiant į turimą teorinį pagrindą apie darbuotojų galimybes proaktyviai keisti tam tikrus tiek su darbu, tiek su namais susijusius aspektus individualios darbo – nedarbo balanso meistriškumo strategijos turėtų veikti ryšius tarp reikalavimų ir išteklių bei darbo – gyvenimo balanso, tačiau kol kas neaišku, kaip strategijos gali paveikti skirtingų darbo – gyvenimo balanso dimensijų sąsajas su skirtingais reikalavimais bei ištekliais. Iš praktinės pusės čia svarbūs keli aspektai. Pirmiausia, išskyrus darbo gyvenimo balanso dimensijas prognozuojančius darbo bei namų reikalavimus ir išteklius būtų galima daryti prielaidas apie tai, kurie iš jų yra svarbiausi siekiant užtikrinti gerą pusiausvyrą tarp darbo ir su darbu nesusijusių vaidmenų. Kitas svarbus aspektas – išsiaiškinti, ar individualios darbo – gyvenimo balanso meistriškumo strategijos gali būti reikšmingas veiksnys siekiant geresnės darbo – gyvenimo pusiausvyros, ją apibūdinant trimis skirtingomis dimensijomis – įsitraukimo, efektyvumo ir emocinio balanso. Ši tema dar ganėtinai nauja, nes kol kas gana plačiai

kalbama apie meistriškumo darbe strategijas, tačiau darbo ir nedarbo meistriškumo strategijos yra sąlyginai nauja sąvoka, o jo tyrinėjimų darbo – gyvenimo balanso, kai jis apibūdinamas skirtingomis dimensijomis yra labai ribotas kiekis (žr. Kersieck ir kt., 2020). Skirtingų darbo – gyvenimo balanso dimensijų ryšio su darbo ir namų, ištekliais bei reikalavimais bei individualiomis darbo – gyvenimo balanso kūrimo strategijomis nustatymas leistų pamatyti platesnį ir detalesnį vaizdą kompleksiškoje darbuotojų kasdienybėje, kuri diktuoja poreikį derinti skirtingas tiek su darbu susijusias, tiek ir nesusijusias sritis siekiant darbo – gyvenimo balanso. Galiausiai, atsižvelgus į individualių darbo – gyvenimo balanso kūrimo strategijų poveikį sąsajoms tarp reikalavimų, išteklių ir darbo – gyvenimo balanso dimensijų būtų galima siekti išskirti praktines rekomendacijas darbuotojams, kurias jie galėtų panaudoti gerinant darbo – gyvenimo balansą, nepaisant skirtingų turimų išteklių ar reikalavimų, su kuriais susiduria tiek darbe, tiek namuose.

1.6. Tyrimo tikslas ir uždaviniai

Tyrimo tikslas: nustatyti sąsajas tarp darbo – gyvenimo balanso, individualių darbo – gyvenimo balanso palaikymo strategijų bei darbo ir namų reikalavimų ir išteklių.

Tyrimo uždaviniai:

1. Įvertinti darbo – gyvenimo balanso raišką pagal sociodemografinius veiksnius.
2. Nustatyti sąsajas tarp darbo ir namų reikalavimų bei išteklių ir darbo – gyvenimo balanso dimensijų.
3. Nustatyti sąsajas tarp individualių darbo – balanso kūrimo strategijų taikymo ir darbo – gyvenimo balanso dimensijų.
4. Nustatyti koks yra individualių darbo – gyvenimo balanso kūrimo strategijų vaidmuo sąsajoms tarp darbo ir namų reikalavimų bei išteklių ir darbo – gyvenimo balanso.

2. TYRIMO METODIKA

2.1. Tyrimo dalyviai

Tyrimo imtis šiame tyrime buvo sudaryta patogiuoju būdu – tyrimu pasidalinta skirtingose socialinėse medijose, tiriamųjų prašyta užpildyti anketą asmeniškai bei pasidalinti su kitais tyrimą galinčiais užpildyti asmenimis. Tyrime iš viso dalyvavo 275 respondentai. Didesnę dalį tyrimo imties sudarė moterys – 76,1%, vyrų – 23,9%. Tiriamųjų amžius svyravo tarp 22 ir 66 metų, amžiaus vidurkis – 42,57 (SD=11,74). 204 (73,9%) tiriamieji buvo įgyję aukštąjį universitetinį išsilavinimą, 45 (16,3%) – aukštąjį neuniversitetinį arba aukštesnįjį, 9 (3,3%) – profesinį išsilavinimą, o likę 18 (6,5%) – vidurinį išsilavinimą. Dauguma tyrimo respondentų buvo vedę/ištekėję – 170 (61%), kiek mažiau – nevedę/netekėję – 48 (17%), gyvenantys su partneriu (-e) nurodė 31 (11,1%) tyrimo dalyvis, išsiskyrę – 24 (8,6%), o našlys (-ė) – 2 (0,7%). Iš tyrime dalyvavusių tiriamųjų 164 (59,6%) turi su jais gyvenančių nepilnamečių vaikų, o 111 (40,4%) su jais gyvenančių nepilnamečių atžalų neturi. Vidutinis šiame tyrime dalyvavusių tiriamųjų darbo stažas buvo 10.34 metų (SD=9.85).

2.2. Tyrimo instrumentai

Darbo reikalavimams ir ištekliams vertinti buvo naudotas Darbo reikalavimų ir išteklių klausimynas (*angl. The Job Demands-Resources Questionnaire*) (Bakker, 2014). Šiame tyrime darbo reikalavimai buvo vertinami trimis šio klausimyno subskalėmis. Darbo tempas ir krūvis vertintas trimis teiginiais, pavyzdžiui „Ar galite lanksčiai rinktis, kaip atlikti savo darbą?“. Subskalės vidinio suderinamumo koeficientas (Cronbacho $\alpha = 0,87$). Kognityviniai darbo reikalavimai vertininti 4 teiginiais, pavyzdžiui „Kaip dažnai Jūsų darbas reikalauja nuolat išlaikyti dėmesį?“ (Cronbacho $\alpha = 0,87$). Emociniai darbo reikalavimai vertinti taip pat 4 teiginiais, pavyzdžiui „Ar savo darbe susiduriate su emociškai įtemptomis situacijomis?“ (Cronbacho $\alpha = 0,86$). Darbo ištekliai vertinti 4 klausimyno subskalėmis. Autonomija darbe vertinta trimis teiginiais, pavyzdžiui „Ar galite lanksčiai rinktis, kaip atlikti savo darbą?“ (Cronbacho $\alpha = 0,80$). Kolegų parama vertinta taip pat trimis teiginiais, pavyzdžiui „Prireikus, galite kreiptis į kolegas pagalbos“. Galimybė tobulėti darbe vertinta 3 teiginiais, pavyzdžiui „Savo darbe turiu galimybę ugdyti savo stipriąsias puses“ (Cronbacho $\alpha = 0,91$). Vadovo parama vertinta 5 teiginiais, pavyzdžiui „Mano vadovas mane informuoja, ar yra patenkintas mano darbu“ (Cronbacho $\alpha = 0,93$). Darbo tempo ir krūvio, kognityvinių reikalavimų, emocinių reikalavimų, autonomijos darbe, kolegų paramos bei vadovo paramos vertinimo teiginiai vertinti penkių balų skale, kur 1 – „niekada“, o 5 – „(Beveik) visada“, o galimybių tobulėti teiginiai vertinti penkių balų skale, kur 1 – „visiškai nesutinku“, 5 – „visiškai sutinku“. Siekiant patikrinti skalės struktūrinį validumą buvo atlikta tiriančioji faktorinė analizė. Faktorinė analizė patvirtino, kad duomenys tinkami tolesnei

analizei, KMO = 0,84, Bartlett'o sferiškumo testas statistiškai reikšmingas, $p < 0,001$. Analizės metu išskirti 7 faktoriai, kurie paaiškina 77,7% duomenų sklaidos. Analizės parodyti faktoriai atspindi klausimyno subskales (žr. 1 lentelė, 1 priedas), skalė atitinka originalią struktūrą.

Namų reikalavimai. Vertinti namų reikalavimus buvo naudota Peeters ir kt. (2005) sukurta Namų reikalavimų skalė (*angl. Home Demands Scale*). Ši skalė buvo sudaryta taip, kad joje atsispindėtų ir darbo reikalavimų skalės elementai. Skalę sudaro trys subskalės: kiekybinių namų reikalavimų, kuri vertinama trimis teiginiais, pavyzdžiui „Ar daugelį veiklų namuose turite atlikti skubėdama(-as)?“ (Cronbacho $\alpha = 0,73$), emociniai namų reikalavimai taip pat vertinti 3 teiginiais, pavyzdžiui, „Kaip dažnai namuose kyla emocinių problemų?“ (Cronbacho $\alpha = 0,78$), kognityviniai namų reikalavimai vertinti 4 teiginiais, pavyzdžiui „Ar buityje turite daug planuoti ir organizuoti?“ (Cronbacho $\alpha = 0,88$). Teiginiai vertinti 5 balų Likert skalėje, kur 1 – „Niekada“, o 5 – „(Beveik) visada“. Skalės struktūrinis validumas tikrintas tiriančiąją faktorine analize. Faktorinė analizė parodė, kad duomenys tinkami tolesnei analizei (KMO = 0,84, Bartlett'o sferiškumo testas statistiškai reikšmingas, $p < 0,001$). Išskirti 3 faktoriai, kurie paaiškina 70,1% duomenų dispersijos. Trys faktoriai atspindi 3 instrumento skales – kiekybinius, emocinius ir kognityvinius namų reikalavimus (žr. 2 lentelė, 1 priedas).

Namų ištekliai. Siekiant įvertinti tiriamųjų turimus namų išteklius buvo naudotasi Lazauskaitės-Zabielskės ir Urbanavičiūtės (2018) sudaryta Namų išteklių skale, kuri buvo parengta remiantis autorių Demerouti, Bakker ir Voydanoff (2010) tyrime pateiktomis rekomendacijomis. Namų ištekliai vertinti naudojantis trimis subskalėmis – autonomija namuose vertinta trimis teiginiais, pavyzdžiui „Aš galiu panaudoti savo laisvalaikį taip, kaip noriu“ (Cronbacho $\alpha = 0,92$), parama namuose vertinta 4 teiginiais, pavyzdžiui „Prireikus mano partneris/šeimos nariai man padeda atlikti įvairius darbus“ (Cronbacho $\alpha = 0,91$), tobulėjimas namuose vertintas trimis teiginiais, pavyzdžiui, „Laisvalaikiu galiu ugdyti savo gebėjimus“ (Cronbacho $\alpha = 0,97$). Teiginiai vertinti 5 balų Likert skalėje, kur 1 – „Niekada“, o 5 – „(Beveik) visada“. Skalės struktūrinis validumas tikrintas tiriančiąją faktorine analize. Faktorinė analizė parodė, kad duomenys tinkami tolesnei analizei (KMO = 0,86, Bartlett'o sferiškumo testas statistiškai reikšmingas, $p < 0,001$). Išskirti 3 faktoriai, kurie paaiškina 86,1% duomenų sklaidos. Faktoriai atspindi 3 instrumento skales – autonomija, tobulėjimas ir parama namuose (žr. 3 lentelė, 1 priedas).

Darbo gyvenimo balansas tyrime buvo vertintas darbo – nedarbo balanso skale (*angl. Work-nonwork balance scale*) (Wayne et al., 2021). Ši skalė sudaryta iš trijų subskalių, kuriomis vertinamas įsitraukimo, efektyvumo ir emocinis balansas. Įsitraukimo balansas vertintas 5 teiginiais, pavyzdžiui, „Gebu tinkamai įsitraukti į man svarbiausius darbinus ir nedarbinus vaidmenis“ (Cronbacho $\alpha = 0,89$). Efektyvumo balansas vertintas taip pat 5 teiginiais, pavyzdžiui,

„Man puikiai sekasi atlikti vaidmenis, kurie man svarbūs“ (Cronbacho $\alpha = 0,91$). Emocinis balansas tarp darbo ir nedarbo vaidmenų vertintas 5 teiginiais, pavyzdžiui, „Esu patenkintas(-a) man svarbiais darbo ir asmeninio gyvenimo aspektais“ (Cronbacho $\alpha = 0,91$). Skalės teiginiai vertinti penkių balų Likert skale, kur 1 – „visiškai nesutinku“, 5 – „visiškai sutinku“. Siekiant patikrinti skalės struktūrinį validumą buvo atlikta tiriančioji faktorinė analizė. Faktorinė analizė patvirtino, kad duomenys tinkami tolesnei analizei, KMO = 0,92, Bartlett'o sferiškumo testas statistiškai reikšmingas, $p < 0,001$. Analizės metu išskirti 3 faktoriai, kurie paaiškina 73,2% duomenų sklaidos. Analizės parodyti faktoriai atspindi klausimyno subskales – įsitraukimo, efektyvumo ir emocinio darbo – gyvenimo balanso dimensijas (žr. 4 lentelė, 1 priedas).

Individualios darbo gyvenimo balanso meistriškumo strategijos. Strategijų naudojimas siekiant darbo – gyvenimo balanso tyrime buvo vertinamas darbo – nedarbo balanso meistriškumo skale (*angl. Work-nonwork balance crafting scale*) (Kersieck et al., 2022). Skalė susideda iš dviejų subskalių, kurios skirtos matuoti elgesio būdus, susijusius su balanso kūrimo strategijomis darbe bei ne darbo aplinkoje. Su darbu susijusios strategijos vertintos 8 teiginiais, pavyzdžiui, „Tais atvejais, kai būtina turiu atlikti darbo užduotis, ateinu į darbą anksčiau arba grįžtu vėliau namo“ (Cronbacho $\alpha = 0,83$). Su darbu nesusijusios strategijos taip pat vertintos 8 teiginiais, pavyzdžiui, „Labai stengiuosi įvykdyti asmeninius įsipareigojimus net ir tuomet, kai turiu daug dirbti“ (Cronbacho $\alpha = 0,79$). Skalės struktūrinis validumas tikrintas tiriančiąją faktorine analize. Faktorinė analizė parodė, kad duomenys tinkami tolesnei analizei (KMO = 0,80, Bartlett'o sferiškumo testas statistiškai reikšmingas, $p < 0,001$). Išskirti 2 faktoriai, kurie paaiškina 59,9% duomenų sklaidos. Faktoriai atspindi 2 instrumento subskales – su darbu susijusias ir su darbu nesusijusias individualias darbo – gyvenimo balanso kūrimo strategijas (žr. 5 lentelė, 1 priedas). Duomenų analizėje naudotas bendrinis individualių darbo – nedarbo kūrimo strategijų skalės įvertis, visos skalės vidinis suderintumas (Cronbacho α) = 0,81.

2.3. Tyrimo eiga

Šis tyrimas yra dalis Vilniaus universiteto Organizacinės psichologijos tyrimų centro tyrėjų atliekamo ilgalaikio darbo ir asmeninio gyvenimo balanso tyrimo. Tyrimui naudota anketa buvo parengta per *Google Docs* platformą ir pasidalinta socialiniuose tinkluose bei išsiųsta tiesiogiai potencialiems respondentams. Tyrimas atliktas 2023 metų kovo mėnesį. Atidarius apklausos nuorodą pirmiausia respondentai buvo supažindinami su tyrimo tikslu ir paaiškinimu, jog gauti duomenys bus naudojami apibendrintai ir moksliniais tikslais bei kad visi atsakymai konfidencialūs. Dalyvavimas tyrime buvo savanoriškas, tiriamieji galėjo bet kada nutraukti apklausos pildymą.

2.4. Duomenų analizė

Duomenų apdorojimui ir statistinei analizei buvo naudojamas programinis paketas IBM SPSS Statistics. Šia programa buvo įvertintas naudotų skalių normalumas. Visų skalių asimetrijos ir eksceso koeficientai buvo tarp -1 ir 1, taip pat atsižvelgiant į histogramas bei normalumo Q-Q lenteles buvo padaryta išvada, kad duomenys naudotos skalėse yra normalieji (Mishra et al., 2019). Po to buvo tikrintas skalių patikimumas vidinio suderintumo būdu (Cronbach α), o skalės matuojamo konstrukto validumas buvo vertintas tiriamąją faktorių analize su Varimax sukiniu. Analizuojant rezultatus programinio paketo pagalba skaičiuota aprašomoji statistika (vidurkiai, standartiniai nuokrypiai), vertinant darbo – gyvenimo balanso raišką pagal sociodemografinius kintamuosius naudotas Student t-testas nepriklausomoms imtims, o grupės lygintos taikant ANOVA metodą. Nustatyti sąsajas tarp matuotų kintamųjų naudotas Pearson koreliacijos koeficientas, atlikta tiesinė regresinė analizė ir moderacinė analizė su PROCESS įskiepiu (Hayes, 2012).

3. REZULTATAI

Tyrime siekta nustatyti sąsajas tarp darbo gyvenimo balanso, individualių darbo – gyvenimo balanso kūrimo strategijų taikymo bei darbo ir namų reikalavimų ir išteklių. Šioms sąsajoms įvertinti iškelti 4 uždaviniai (2-4 uždaviniai). Papildomai siekta įvertinti darbo – gyvenimo balanso dimensijų – įsitraukimo, efektyvumo ir emocinio balanso – raišką pagal imties sociodemografinius veiksnius – lytį, amžių, darbo stažą, šeimyninę padėtį ir nepilnamečių vaikų turėjimą/neturėjimą. Darbo – gyvenimo balanso raiška pagal sociodemografinius kintamuosius atskleidžiama 1-5 lentelėse.

1 lentelė. *Lyties ir darbo – gyvenimo balanso dimensijų vidurkių skirtumai*

	t	df	p	Vyrai	Moterys
				M (SD)	
Įsitraukimo balansas	-3,14	97	0,002	3,51 (0,67)	3,82 (0,60)
Efektyvumo balansas	-2,23	273	0,030	3,69 (0,54)	3,87 (0,58)
Emocinis balansas	-2,86	273	0,005	3,54 (0,64)	3,80 (0,63)

Pastaba: M – vidurkis, SD – standartinis nuokrypis. Statistiškai reikšmingi skirtumai pažymėti paryškintu šriftu.

Siekiant įvertinti vyrų ir moterų darbo – gyvenimo balanso vertinimo skirtumus atliktas nepriklausomų imčių Student t-testas (1 lentelė). Rezultatai parodo, jog vyrai ir moterys vertina

visas tris balanso dimensijas statistiškai reikšmingai skirtingai. Šioje imtyje vyrai reikšmingai prasčiau vertina tiek įsitraukimo, tiek efektyvumo, tiek emocinį balansą tarp darbo ir nedarbo sričių lyginant su moterimis.

Antroje lentelėje pateikti respondentų amžiaus ir darbo – gyvenimo balanso dimensijų koreliacijų koeficientai. Jie atskleidžia, jog amžius statistiškai reikšmingai koreliuoja su įsitraukimo ir emociniu balansu, tačiau reikšmingai nesisieja su efektyvumo balansu. Vyresni respondentai yra labiau įsitraukę į darbo ir nedarbo vaidmenų atlikimą ir patiria daugiau teigiamų emocijų juos derindami.

2 lentelė. *Amžiaus ir darbo – gyvenimo balanso dimensijų koreliacijos koeficientai*

	Amžius
Įsitraukimo balansas	0,13*
Efektyvumo balansas	0,04
Emocinis balansas	0,12*

Pastaba. * $p < 0,05$

Koreliacijos koeficientais taip pat vertintos ir darbo – gyvenimo balanso dimensijų sąsajos su respondentų darbo stažu. Analizė parodė, jog šioje imtyje nėra reikšmingo skirtumo tarp laiko, kurį respondentai dirbą organizacijoje bei darbo – gyvenimo balanso.

3 lentelė. *Darbo stažo ir darbo – gyvenimo balanso dimensijų koeficientai*

	Darbo stažas
Įsitraukimo balansas	0,10
Efektyvumo balansas	0,03
Emocinis balansas	0,09

Pastaba. * $p < 0,05$

Siekiant palyginti įsitraukimo, efektyvumo ir emocinio balanso vidurkių skirtumus tarp skirtingą šeimyninę padėtį turinčių respondentų naudota vienfaktorinė dispersinė analizė ANOVA. Ketvirtoje lentelėje pateikti rezultatai atskleidžia, kad nėra statistiškai reikšmingų skirtumų tarp nagrinėjamų kintamųjų ir tiriamųjų šeimyninės padėties.

4 lentelė. Šeimyninės padėties ir darbo – gyvenimo balanso dimensijų vidurkių skirtumai

	F	df	p	Nevedęs/ netekėjusi	Vedęs/ Ištekėjusi	Našlys/ Našlė	Išsiskyres/ Išsiskyrusi	Gyvena su partneriu
				M (SD)				
Įsitraukimo balansas	1,55	4	0,19	3,78 (0,72)	3,76 (0,60)	4,60 (0,57)	3,55 (0,55)	3,71 (0,76)
Efektyvumo balansas	0,65	4	0,63	3,74 (0,70)	3,84 (0,52)	4,10 (0,14)	3,77 (0,44)	3,91 (0,76)
Emocinis balansas	1,11	4	0,35	3,61 (0,82)	3,79 (0,58)	3,50 (0,14)	3,73 (0,54)	3,62 (0,77)

Pastaba: M – vidurkis, SD – standartinis nuokrypis.

Galiausiai, siekta nustatyti ar yra skirtumų tarp respondentų darbo – gyvenimo balanso dimensijų vertinimo ir fakto, jog jie turi arba neturi nepilnamečių vaikų, gyvenančių su jais. Atlikto Student t-testo nepriklausomoms imtims rezultatai nurodo, kad statistiškai reikšmingų skirtumų šioje imtyje rasta nebuvo.

5 lentelė. Nepilnamečių vaikų turėjimo/neturėjimo ir darbo – gyvenimo balanso dimensijų vidurkių skirtumai

	t	df	p	Turi vaikų	Neturi vaikų
				M (SD)	
Įsitraukimo balansas	-1,83	273	0,07	3,66 (0,64)	3,80 (0,63)
Efektyvumo balansas	0,24	273	0,81	3,84 (0,54)	3,82 (0,60)
Emocinis balansas	0,51	273	0,61	3,76 (0,62)	3,71 (0,67)

Pastaba: M – vidurkis, SD – standartinis nuokrypis.

Siekiant įgyvendinti antrą tyrimo uždavinį, t.y. nustatyti sąsajas tarp darbo ir namų reikalavimų bei išteklių ir darbo – gyvenimo balanso dimensijų, buvo atlikta Pearson koreliacinė analizė, kuri atskleidžia kintamųjų tarpusavio ryšius. Analizės rezultatai pateikti 6-oje lentelėje.

	MD	SD	1
1. Įsitraukimo balansas	3,75	0,64	-
2. Efektyvumo balansas	3,83	0,57	0,63**
3. Emocinis balansas	3,73	0,65	0,56**
4. Darbo – gyvenimo balanso kūrimo strategijos	3,80	0,43	0,34**
5. Autonomija darbe	3,86	0,86	0,23**
6. Kolegų parama	4,11	0,77	0,17**
7. Galimybė tobulėti	3,76	0,84	0,24**
8. Vadovo parama	3,48	1,03	0,19**
9. Darbo krūvis ir tempas	3,58	0,82	-0,10
10. Kognityviniai darbo reikalavimai	4,08	0,74	0,07
11. Emociniai darbo reikalavimai	3,39	0,91	-0,13*
12. Kiekybiniai namų reikalavimai	3,49	0,68	-0,06
13. Emociniai namų reikalavimai	2,57	0,73	-0,32**
14. Kognityviniai namų reikalavimai	2,97	0,87	-0,07
15. Autonomija namuose	3,86	0,87	0,42**
16. Parama namuose	4,07	0,89	0,25**
17. Tobulėjimas namuose	3,91	0,96	0,47**

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

Koreliacinė analizė parodo, jog visos trys darbo – gyvenimo balanso dimensijos yra statistiškai reikšmingai neigiamai susijusios su tais pačiais darbo reikalavimais – emociniais darbo reikalavimais; tais pačiais namų reikalavimais – emociniais namų reikalavimais; o statistiškai reikšmingai teigiamai susijusios su visais tyrime vertintais darbo ir namų ištekliais – autonomija namuose, kolegų parama, tobulėjimo galimybėmis darbe, vadovo parama, autonomija namuose, parama namuose ir tobulėjimo galimybėmis namuose. Kalbant apie tirtus kintamuosius atskirai, darbo – gyvenimo balanso dimensijos stipriau neigiamai siejasi su emociniais namų reikalavimais, lyginant su emociniais reikalavimais darbe. Toliau analizuojant darbo ir namų išteklius bei jų ryšį su įsitraukimo, efektyvumo ir emociniu balansu nustatyta, kad stipresnį statistiškai reikšmingą teigiamą ryšį šios dimensijos turi su namų ištekliais. Įsitraukimo ir efektyvumo balansas stipriausiai siejasi su tobulėjimo galimybėmis namuose, o emocinis balansas – su parama namuose.

Trečiuoju tyrimo uždaviniu siekta nustatyti sąsajas tarp individualių darbo – gyvenimo balanso kūrimo strategijų taikymo ir darbo – gyvenimo balanso dimensijų. Koreliacinės analizės rezultatai, pateikti 6-oje lentelėje, parodo, jog tiek įsitraukimo, tiek efektyvumo, tiek emocinis balansas statistiškai reikšmingai teigiamai siejasi su balanso kūrimo strategijomis. Stipriausias teigiamas ryšys yra tarp efektyvumo balanso ir individualių darbo – gyvenimo balanso kūrimo strategijų.

Toliau tyrime buvo siekta nustatyti darbo ir namų reikalavimus bei išteklius, kurie prognozuoja darbo – gyvenimo balanso dimensijas. Įvertinti prognostines reikšmes buvo atlikta tiesinė regresinė analizė kiekvienai darbo – gyvenimo balanso dimensijai – įsitraukimo, efektyvumo

ir emocinio balanso – į kurią įtraukti veiksniai (reikalavimai bei ištekliai), kurie statistiškai reikšmingai siejasi su prognozuojamu kintamuoju. Rezultatai pateikti 7-9 lentelėse.

7 lentelė. Darbo ir namų reikalavimų bei išteklių sąsajos su įsitraukimo balansu

	Įsitraukimo balansas			F	p	R ²
	Beta (β)	t	p			
Darbo - gyvenimo balanso kūrimo strategijos	0,23	4,43	0,000	14,71	<0,001	0,35
Autonomija darbe	0,09	1,60	0,111			
Kolegų parama	0,05	0,80	0,425			
Tobulėjimo galimybės darbe	0,03	0,40	0,688			
Vadovo parama	0,01	0,23	0,820			
Emociniai darbo reikalavimai	-0,10	-1,97	0,05			
Autonomija namuose	0,14	2,08	0,04			
Parama namuose	-0,07	-1,22	0,223			
Tobulėjimo namuose galimybės	0,30	4,18	0,000			
Emociniai namų reikalavimai	-0,16	-2,80	0,006			

Pastaba. Statistiškai reikšmingi rezultatai pažymėti paryškintu šriftu.

Tiesinės regresinės analizės rezultatai atskleidžia, jog įsitraukimo balansą statistiškai reikšmingai nuspėja 5 iš 10 analizei pasirinktų veiksnių (7 lentelė). Emociniai darbo ir namų reikalavimai statistiškai reikšmingai neigiamai prognozuoja įsitraukimo balansą, o statistiškai reikšmingai teigiamai jį prognozuoja namuose turima autonomija bei tobulėjimo galimybės. Ir nors Pearson koreliacinės analizės rezultatai parodė, jog darbo ištekliai statistiškai reikšmingai susiję su įsitraukimo balansu, tačiau prognostinės vertės šiam kintamajam neturi. Stipriausią prognostinę reikšmę iš analizei pasirinktų darbo ir namų reikalavimų bei išteklių turi tobulėjimo namuose galimybės. Taip pat šiame tyrime siekta nustatyti individualių darbo – gyvenimo balanso kūrimo strategijų sąsajas su darbo – gyvenimo balanso dimensijomis. Pirmasis regresinės analizės modelis (7 lentelė) parodo, kad darbo – gyvenimo kūrimo strategijos statistiškai reikšmingai teigiamai prognozuoja įsitraukimo balansą.

Toliau buvo analizuotos sąsajos tarp darbo ir namų išteklių bei reikalavimų ir efektyvumo balanso dimensijos (8 lentelė). Kalbant apie darbo ir namų reikalavimus, čia matoma tokia pati tendencija kaip ir pirmoje regresinėje analizėje – emociniai darbo ir namų reikalavimai statistiškai reikšmingai neigiamai prognozuoja efektyvumo balanso dimensiją. Vertinant šios darbo – gyvenimo balanso dimensijos sąsają su darbuotojų turimais ištekliais, rezultatai nurodo, kad tik tobulėjimo namuose galimybės statistiškai reikšmingai teigiamai prognozuoja efektyvumo balansą,

kiti ištekliai statistiškai reikšmingų sąsajų neturi. Galiausiai, individualios darbo – gyvenimo balanso kūrimo strategijos reikšmingai teigiamai prognozuoja efektyvumo balansą (taip pat kaip ir įsitraukimo balansą).

8 lentelė. Darbo ir namų reikalavimų bei išteklių sąsajos su efektyvumo balansu

	Efektyvumo balansas			F	p	R ²
	Beta (β)	t	p			
Darbo - gyvenimo balanso kūrimo strategijos	0,33	6,13	0,000	11,96	<0,001	0,31
Autonomija darbe	0,06	0,95	0,341			
Kolegų parama	0,01	0,17	0,863			
Tobulėjimo galimybės darbe	-0,06	-0,95	0,344			
Vadovo parama	0,08	1,19	0,235			
Emociniai darbo reikalavimai	-0,11	-2,06	0,040			
Autonomija namuose	0,05	0,66	0,508			
Parama namuose	-0,02	-0,26	0,798			
Tobulėjimo namuose galimybės	0,25	3,29	0,001			
Emociniai namų reikalavimai	-0,15	-2,63	0,009			

Pastaba. Statistiškai reikšmingi rezultatai pažymėti paryškintu šriftu.

9 lentelė. Darbo ir namų reikalavimų bei išteklių sąsajos su emociniu balansu

	Emocinis balansas			F	p	R ²
	Beta (β)	t	p			
Darbo - gyvenimo balanso kūrimo strategijos	0,29	5,34	0,000	11,59	<0,001	0,31
Autonomija darbe	0,06	0,95	0,343			
Kolegų parama	0,08	1,25	0,213			
Tobulėjimo galimybės darbe	0,03	0,48	0,633			
Vadovo parama	0,02	0,35	0,725			
Emociniai darbo reikalavimai	-0,09	-1,72	0,086			
Autonomija namuose	0,09	1,34	0,183			
Parama namuose	0,18	2,81	0,005			
Tobulėjimo namuose galimybės	0,03	0,41	0,684			
Emociniai namų reikalavimai	-0,14	-2,48	0,014			

Pastaba. Statistiškai reikšmingi rezultatai pažymėti paryškintu šriftu.

Paskutinis analizuotas tiesinės regresijos modelis skirtas nustatyti darbo ir namų reikalavimų bei išteklių sąsajas su emociniu darbo ir gyvenimo balansu (9 lentelė). Šiuo atveju nustatytos tik 2 reikšmingos sąsajos – emociniai reikalavimai namuose statistiškai reikšmingai neigiamai prognozuoja emocinį darbo – gyvenimo balansą, o parama namuose turi reikšmingą teigiamą prognostinę vertę. Kiti ištekliai bei reikalavimai statistiškai reikšmingai neprognozuoja emocinio balanso. Galiausiai, kaip ir pirmuose dvejuose modeliuose, nagrinėjant sąsajas tarp darbo – gyvenimo balanso dimensijų, rasta statistiškai reikšminga teigiama sąsaja tarp darbo – gyvenimo balanso kūrimo strategijų ir emocinio balanso dimensijos.

10 lentelė. *Sąveika tarp darbo reikalavimų ir individualių darbo – gyvenimo balanso kūrimo strategijų prognozuojant įsitraukimo balansą*

	<i>b</i>	SE	R ²	F	ΔR ²
Modelis 1			0,13***	13,91 (3; 271)	
Darbo krūvis ir tempas	-0,11	0,04			
Darbo – gyvenimo balanso kūrimo strategijos	0,54***	0,09			
Darbo krūvis ir tempas X Darbo – gyvenimo balanso kūrimo strategijos	-0,02	0,10		0,06 (1; 271)	0,0002
Modelis 2			0,12***	12,67 (3; 271)	
Kognityviniai reikalavimai Darbo – gyvenimo balanso kūrimo strategijos	0,03	0,05			
Kognityviniai reikalavimai X Darbo – gyvenimo balanso kūrimo strategijos	0,51***	0,09			
X Darbo – gyvenimo balanso kūrimo strategijos	0,23	0,13		3,21 (1; 271)	0,01
Modelis 3			0,13***	13,52 (3; 271)	
Emociniai reikalavimai Darbo – gyvenimo balanso kūrimo strategijos	-0,09*	0,04			
Emociniai reikalavimai X Darbo – gyvenimo balanso kūrimo strategijos	0,52***	0,09			
X Darbo – gyvenimo balanso kūrimo strategijos	0,05	0,09		0,36 (1; 271)	0,001

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

Ketvirtuoju tyrimo uždaviniu buvo siekta nustatyti darbo bei namų reikalavimų ir išteklių sąveiką su individualiomis darbo – gyvenimo balanso kūrimo strategijomis numatant darbo – gyvenimo balanso dimensijas – įsitraukimo, efektyvumo ir emocinį balansą. Tai pasiekti buvo atlikta moderacinė analizė su *Process* įskiepiu. Kiekvieno tyrime matuoto reikalavimo bei išteklio sąveikai su individualiomis darbo – gyvenimo balanso kūrimo strategijomis prognozuojant skirtingą darbo – gyvenimo balanso dimensiją sudaryta po vieną modercinės analizės modelį – iš viso 39

modeliai. Nepriklausomu kintamuoji buvo laikyta po vieną darbo arba namų reikalavimą arba išteklių, moderatoriumi – individualios darbo – gyvenimo balanso kūrimo strategijos, o priklausomu kintamuoju – pirmoje dalyje – išitraukimo balanso dimensija, antroje dalyje – efektyvumo balanso dimensija, o trečioje dalyje – emocinio balanso dimensija. Rezultatai pateikiami 10-21 lentelėse. Iš 39 tirtų sąveikų – 4 (10,13%) buvo statistiškai reikšmingos. Reikšmingos sąsajos pavaizduotos grafiškai 1-4 paveiksluose.

11 lentelė. *Sąveika tarp namų reikalavimų ir individualių darbo – gyvenimo balanso kūrimo strategijų prognozuojant išitraukimo balansą*

	<i>b</i>	SE	R ²	F	ΔR ²
Modelis 4			0,13***	13,11 (3; 271)	
Kiekybiniai reikalavimai	-0,11*	0,05			
Darbo – gyvenimo balanso kūrimo strategijos	0,53***	0,09			
Kiekybiniai reikalavimai X Darbo – gyvenimo balanso kūrimo strategijos	-0,09*	0,13		0,45 (1; 271)	0,002
Modelis 5			0,20***	22,28 (3; 271)	
Emociniai reikalavimai	-0,25***	0,05			
Darbo – gyvenimo balanso kūrimo strategijos	0,46***	0,08			
Emociniai reikalavimai X Darbo – gyvenimo balanso kūrimo strategijos	-0,10	0,11		0,73 (1; 271)	0,002
Modelis 6			0,12***	12,73 (3; 271)	
Kognityviniai reikalavimai	-0,07	0,04			
Darbo – gyvenimo balanso kūrimo strategijos	0,53***	0,09			
Kognityviniai reikalavimai X Darbo – gyvenimo balanso kūrimo strategijos	0,04	0,10		0,17 (1; 271)	0,0006

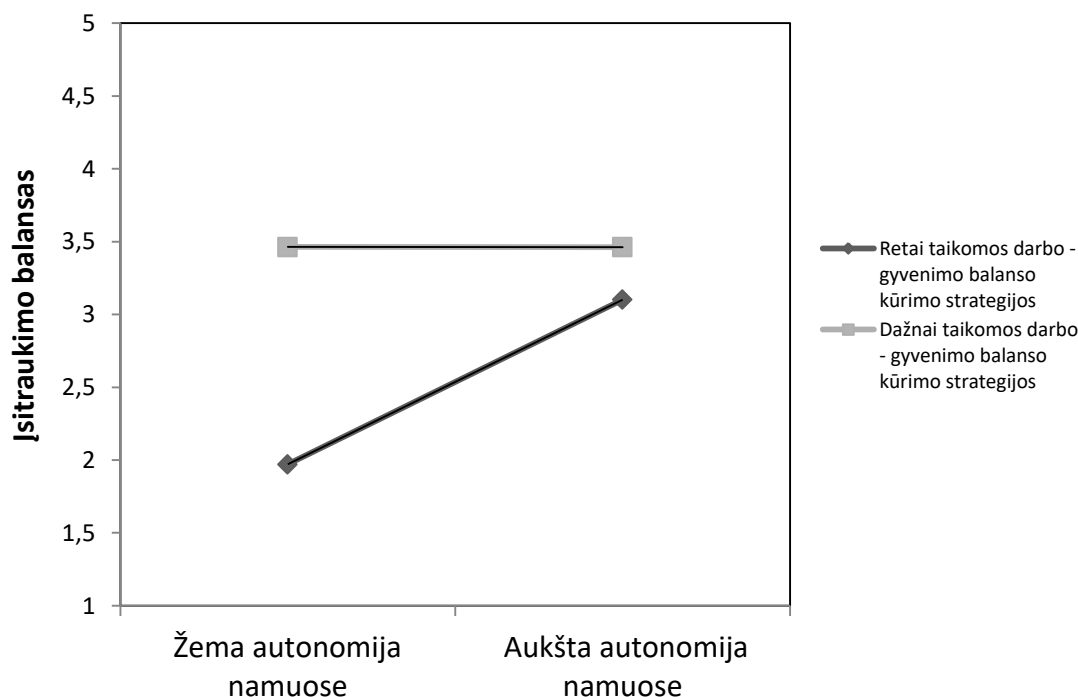
Pastaba. * $p < 0,05$; ** $p < 0,01$; *** $p < 0,001$

12 lentelė. *Sąveika tarp darbo išteklių ir individualių darbo – gyvenimo balanso kūrimo strategijų prognozuojant išitraukimo balansą*

	<i>b</i>	SE	R ²	F	ΔR ²
Modelis 7			0,15***	15,80 (3; 271)	
Autonomija darbe	0,12**	0,04			
Darbo – gyvenimo balanso kūrimo strategijos	0,49***	0,09			
Autonomija darbe X Darbo – gyvenimo balanso kūrimo strategijos	-0,18	0,11		2,41 (1; 271)	0,008
Modelis 8			0,13***	13,11 (3; 271)	

Kolegų parama	0,10*	0,05		
Darbo – gyvenimo balanso kūrimo strategijos	0,48****	0,09		
Kolegų parama X Darbo – gyvenimo balanso kūrimo strategijos	-0,03	0,11	0,06 (1; 271)	0,0002
Modelis 9			0,14****	15,07 (3; 271)
Tobulėjimas darbe	0,14**	0,04		
Darbo – gyvenimo balanso kūrimo strategijos	0,45****	0,09		
Tobulėjimas darbe X Darbo – gyvenimo balanso kūrimo strategijos	-0,01	0,08	0,02 (1; 271)	0,0001
Modelis 10			0,14****	14,11 (3; 271)
Vadovo parama	0,09*	0,04		
Darbo – gyvenimo balanso kūrimo strategijos	0,48****	0,09		
Vadovo parama X Darbo – gyvenimo balanso kūrimo strategijos	-0,10	0,08	1,36 (1; 271)	0,004
<i>Pastaba. *p<0,05; **p<0,01; ***p<0,001</i>				
<i>13 lentelė. Sąveika tarp namų išteklių ir individualių darbo – gyvenimo balanso kūrimo strategijų prognozuojant įsitraukimo balansą</i>				
	<i>b</i>	<i>SE</i>	<i>R²</i>	<i>F</i>
Modelis 11			0,15****	16,18 (3; 271)
Parama namuose	0,15****	0,04		
Darbo – gyvenimo balanso kūrimo strategijos	0,44****	0,09		
Parama namuose X Darbo – gyvenimo balanso kūrimo strategijos	0,11	0,10	1,21 (1; 271)	0,004
Modelis 12			0,28****	35,73 (3; 271)
Tobulėjimas namuose	0,28****	0,04		
Darbo – gyvenimo balanso kūrimo strategijos	0,38****	0,08		
Tobulėjimas namuose X Darbo – gyvenimo balanso kūrimo strategijos	-0,03	0,08	0,16 (1; 271)	0,0004
Modelis 13			0,28****	35,89 (3; 271)
Autonomija	0,28****	0,04		
Darbo – gyvenimo balanso kūrimo strategijos	0,46****	0,08		
Autonomija X Darbo – gyvenimo balanso kūrimo strategijos	-0,28**	0,09	9,45 (1; 271)	0,03**

Pirmiausia nagrinėtos sąveikos darbo ir namų reikalavimų bei išteklių ir individualių darbo – gyvenimo balanso kūrimo strategijų prognozuojant įsitraukimo balanso dimensiją (10-13 lentelės). Remiantis analizės rezultatais, gauta viena statistiškai reikšmingai įsitraukimo balansą prognozuojanti sąveika – tarp autonomijos namuose ir darbo – gyvenimo balanso kūrimo strategijų (13 lentelė). Kai individualios strategijos gerinti darbo – gyvenimo balansą taikomos menkai – autonomija namuose statistiškai reikšmingai teigiamai susijusi su įsitraukimo balansu ($B=0,40$, $p < 0,001$), o kai strategijos taikomos intensyviai – autonomija namuose taip pat išlieka susijusi su įsitraukimo balansu, tačiau sąsaja susilpnėja ($B=0,16$, $p=0,003$). Ši sąveika pavaizduota 1-ame pav. Kiti tyrime vertinti darbo ir namų reikalavimai bei ištekliams reikšmingai nesąveikauja su balanso kūrimo strategijomis prognozuojant įsitraukimo balanso dimensiją.



1 pav. Autonomijos namuose ir individualių darbo – gyvenimo balanso strategijų taikymo sąveika prognozuojant įsitraukimo balansą.

Toliau nagrinėtos sąveikos tarp darbo ir namų reikalavimų bei išteklių ir individualių darbo – gyvenimo balanso kūrimo strategijų prognozuojant efektyvumo balanso dimensiją (14-17 lentelės). Šios dalies rezultatai atskleidžia vieną statistiškai reikšmingą sąveiką, kuri prognozuoja efektyvumo balansą. Darbo krūvio ir tempo sąveika su balanso kūrimo strategijų taikymu statistiškai reikšmingai prognozuoja efektyvumo balansą (14 lentelė). Kai individualios strategijos gerinti darbo – gyvenimo balansą taikomos menkai darbo krūvis ir tempas statistiškai reikšmingai nesisieja su efektyvumo balansu ($B=0,08$, $p=0,148$), tačiau kai individualios strategijos taikomos

intensyviai, siejasi neigiamai ($B = -0,10$, $p = 0,044$). Ši sąveika pavaizduota 2-ame pav. Kiti tyrime vertinti darbo ir namų reikalavimai bei ištekliai reikšmingai nesąveikauja su balanso kūrimo strategijomis prognozuojant efektyvumo balanso dimensiją.

14 lentelė. Sąveika tarp darbo reikalavimų ir individualių darbo – gyvenimo balanso kūrimo strategijų prognozuojant efektyvumo balansą

	<i>b</i>	SE	R ²	F	ΔR ²
Modelis 14			0,18***	20,04 (3; 271)	
Darbo krūvis ir tempas	-0,01	0,04			
Darbo – gyvenimo balanso kūrimo strategijos	0,55***	0,08			
Darbo krūvis ir tempas X					
Darbo – gyvenimo balanso kūrimo strategijos	-0,21*	0,09		5,85 (1; 271)	0,02*
Modelis 15			0,16***	17,77 (3; 271)	
Kognityviniai reikalavimai	-0,01	0,04			
Darbo – gyvenimo balanso kūrimo strategijos	0,55***	0,08			
Kognityviniai reikalavimai X					
Darbo – gyvenimo balanso kūrimo strategijos	-0,06	0,11		0,27 (1; 271)	0,0008
Modelis 16			0,18***	20,41 (3; 271)	
Emociniai reikalavimai	-0,09**	0,03			
Darbo – gyvenimo balanso kūrimo strategijos	0,55***	0,08			
Emociniai reikalavimai X					
Darbo – gyvenimo balanso kūrimo strategijos	-0,004	0,08		0,003 (1; 271)	0,000

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

15 lentelė. Sąveika tarp namų reikalavimų ir individualių darbo – gyvenimo balanso kūrimo strategijų prognozuojant efektyvumo balansą

	<i>b</i>	SE	R ²	F	ΔR ²
Modelis 17			0,17***	17,89 (3; 271)	
Kiekybiniai reikalavimai	-0,04	0,05			
Darbo – gyvenimo balanso kūrimo strategijos	0,56***	0,08			
Kiekybiniai reikalavimai X					
Darbo – gyvenimo balanso kūrimo strategijos	-0,01	0,11		0,01 (1; 271)	0,000
Modelis 18			0,23***	27,04 (3; 271)	
Emociniai reikalavimai	-0,20***	0,05			
Darbo – gyvenimo balanso kūrimo strategijos	0,52***	0,08			
Emociniai reikalavimai X	-0,05	0,11		0,25 (1; 271)	0,001

Darbo – gyvenimo balanso
kūrimo strategijos

Modelis 19			0,17***	17,90 (3; 271)	
Kognityviniai reikalavimai	-0,03	0,04			
Darbo – gyvenimo balanso kūrimo strategijos	0,56***	0,07			
Kognityviniai reikalavimai X Darbo – gyvenimo balanso kūrimo strategijos	0,01	0,10		0,02 (1; 271)	0,0001

*Pastaba. *p<0,05; **p<0,01; ***p<0,001*

16 lentelė. *Sąveika tarp darbo išteklių ir individualių darbo – gyvenimo balanso kūrimo strategijų prognozuojant efektyvumo balansą*

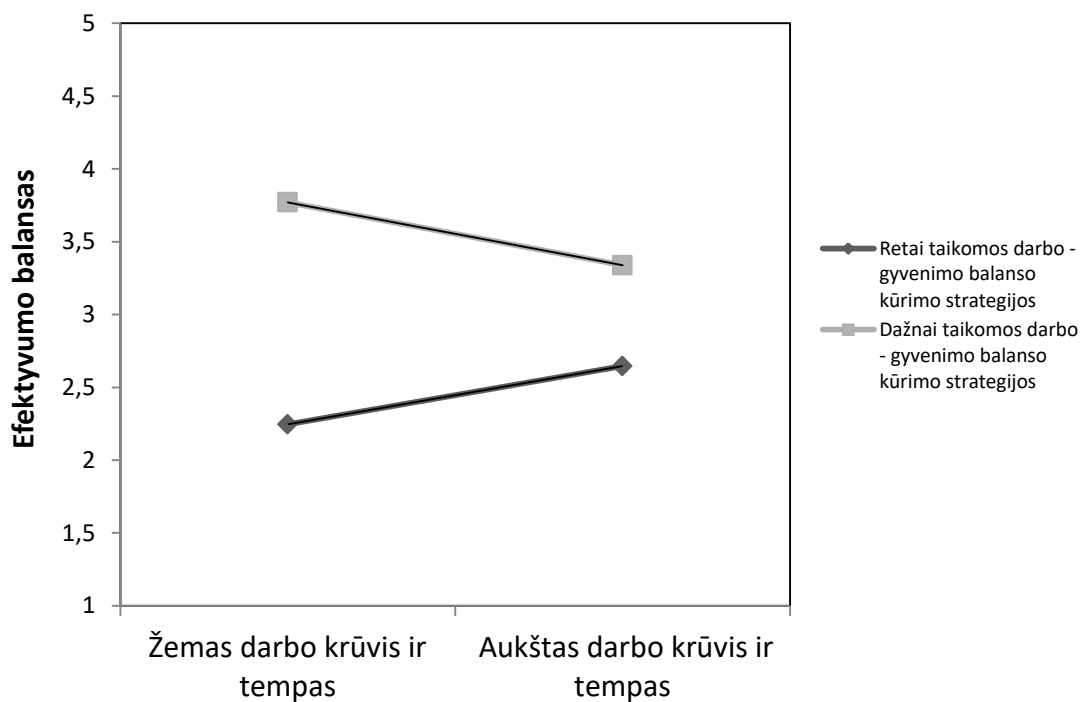
	<i>b</i>	SE	R ²	F	ΔR ²
Modelis 20			0,17***	19,09 (3; 271)	
Autonomija darbe	0,06	0,04			
Darbo – gyvenimo balanso kūrimo strategijos	0,54***	0,08			
Autonomija darbe X Darbo – gyvenimo balanso kūrimo strategijos	-0,08	0,10		0,66 (1; 271)	0,002
Modelis 21			0,18***	19,16 (3; 271)	
Kolegų parama	0,05	0,04			
Darbo – gyvenimo balanso kūrimo strategijos	0,54***	0,08			
Kolegų parama X Darbo – gyvenimo balanso kūrimo strategijos	-0,14	0,10		2,18 (1; 271)	0,007
Modelis 22			0,17***	19,12 (3; 271)	
Tobulėjimas darbe	0,05	0,04			
Darbo – gyvenimo balanso kūrimo strategijos	0,53***	0,08			
Tobulėjimas darbe X Darbo – gyvenimo balanso kūrimo strategijos	-0,12	0,08		2,16 (1; 271)	0,006
Modelis 23			0,19***	20,86 (3; 271)	
Vadovo parama	0,07*	0,03			
Darbo – gyvenimo balanso kūrimo strategijos	0,53***	0,08			
Vadovo parama X Darbo – gyvenimo balanso kūrimo strategijos	-0,12	0,08		2,83 (1; 271)	0,009

*Pastaba. *p<0,05; **p<0,01; ***p<0,001*

17 lentelė. *Sąveika tarp namų išteklių ir individualių darbo – gyvenimo balanso kūrimo strategijų prognozuojant efektyvumo balansą*

	<i>b</i>	SE	R ²	F	ΔR ²
Modelis 24			0,19***	21,39 (3; 271)	
Parama namuose	0,11**	0,04			
Darbo – gyvenimo balanso kūrimo strategijos	0,50***	0,08			
Parama namuose X Darbo – gyvenimo balanso kūrimo strategijos	0,04	0,09		0,19 (1; 271)	0,001
Modelis 25			0,26***	31,17 (3; 271)	
Tobulėjimas namuose	0,19***	0,04			
Darbo – gyvenimo balanso kūrimo strategijos	0,47***	0,07			
Tobulėjimas namuose X Darbo – gyvenimo balanso kūrimo strategijos	-0,03	0,07		0,15 (1; 271)	0,0004
Modelis 26			0,24***	28,27 (3; 271)	
Autonomija	0,17***	0,04			
Darbo – gyvenimo balanso kūrimo strategijos	0,52***	0,07			
Autonomija X Darbo – gyvenimo balanso kūrimo strategijos	-0,15	0,09		3,23 (1; 271)	0,009

Pastaba. * $p < 0,05$; ** $p < 0,01$; *** $p < 0,001$



2 pav. Darbo krūvio ir tempo bei individualių darbo – gyvenimo balanso strategijų taikymo sąveika prognozuojant efektyvumo balansą

Paskutinėje rezultatų apžvalgos dalyje pateikiamos sąveikos tarp darbo ir namų reikalavimų bei išteklių ir individualių darbo – gyvenimo balanso kūrimo strategijų prognozuojant emocinio balanso dimensiją (18-21 lentelės). Šioje dalyje išryškėja dvi reikšmingos sąveikos, susijusios su ištekliais darbe ir namuose. Kolegų parama ir autonomija namuose sąveikauja su individualiomis darbo – gyvenimo balanso strategijomis prognozuojant emocinį darbo – gyvenimo balansą. Kai strategijos taikomos menkai, kolegų parama reikšmingai teigiamai siejasi su emocine darbo – gyvenimo balanso dimensija ($B=0,28$, $p<0,001$), o kai strategijos taikomos intensyviai – reikšmingai nesisieja ($B=0,01$, $p=0,826$). Tokia pat tendencija matoma ir autonomijos namuose bei strategijų taikymo sąveikoje – kai strategijos taikomos menkai, autonomija namuose ir emocinis balansas siejasi teigiamai ($B=0,29$, $p<0,001$), o kai taikomos intensyviai – reikšmingai nesisieja ($B=0,06$, $p=0,322$). Šios sąveikos atitinkamai pavaizduotos 3-iaje ir 4-ame pav. Kiti tyrime vertinti darbo ir namų reikalavimai bei ištekliai reikšmingai nesąveikauja su balanso kūrimo strategijomis prognozuojant emocinio darbo – gyvenimo balanso dimensiją.

18 lentelė. *Sąveika tarp darbo reikalavimų ir individualių darbo – gyvenimo balanso kūrimo strategijų prognozuojant emocinį balansą*

	<i>b</i>	SE	R ²	F	ΔR ²
Modelis 27			0,16***	16,68 (3; 271)	
Darbo krūvis ir tempas	0,01	0,04			
Darbo – gyvenimo balanso kūrimo strategijos	0,59***	0,08			
Darbo krūvis ir tempas X Darbo – gyvenimo balanso kūrimo strategijos	-0,16	0,10		2,54 (1; 271)	0,01
Modelis 28			0,15***	16,15 (3; 271)	
Kognityviniai reikalavimai	-0,02	0,05			
Darbo – gyvenimo balanso kūrimo strategijos	0,59***	0,09			
Kognityviniai reikalavimai X Darbo – gyvenimo balanso kūrimo strategijos	-0,13	0,13		1,03 (1; 271)	0,003
Modelis 29			0,17***	19,05 (3; 271)	
Emociniai reikalavimai	-0,09*	0,04			
Darbo – gyvenimo balanso kūrimo strategijos	0,56***	0,09			
Emociniai reikalavimai X Darbo – gyvenimo balanso kūrimo strategijos	-0,15	0,09		3,09 (1; 271)	0,01

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

19 lentelė. *Sąveika tarp namų reikalavimų ir individualių darbo – gyvenimo balanso kūrimo strategijų prognozuojant emocinį balansą*

	<i>b</i>	SE	R ²	F	ΔR ²
Modelis 30			0,15***	16,09 (3; 271)	
Kiekybiniai reikalavimai	-0,03	0,05			
Darbo – gyvenimo balanso kūrimo strategijos	0,59***	0,09			
Kiekybiniai reikalavimai X					
Darbo – gyvenimo balanso kūrimo strategijos	-0,12	0,13		0,85 (1; 271)	0,003
Modelis 31			0,21***	24,37 (3; 271)	
Emociniai reikalavimai	-0,22***	0,05			
Darbo – gyvenimo balanso kūrimo strategijos	0,55***	0,08			
Emociniai reikalavimai X					
Darbo – gyvenimo balanso kūrimo strategijos	-0,11	0,11		1,02 (1; 271)	0,003
Modelis 32			0,15***	15,69 (3; 271)	
Kognityviniai reikalavimai	0,002	0,04			
Darbo – gyvenimo balanso kūrimo strategijos	0,59***	0,09			
Kognityviniai reikalavimai X					
Darbo – gyvenimo balanso kūrimo strategijos	-0,001	0,10		0,00 (1; 271)	0,000

Pastaba. * $p < 0,05$; ** $p < 0,01$; *** $p < 0,001$

20 lentelė. *Sąveika tarp darbo išteklių ir individualių darbo – gyvenimo balanso kūrimo strategijų prognozuojant emocinį balansą*

	<i>b</i>	SE	R ²	F	ΔR ²
Modelis 33			0,16***	17,81 (3; 271)	
Autonomija darbe	0,09*	0,04			
Darbo – gyvenimo balanso kūrimo strategijos	0,57***	0,09			
Autonomija darbe X Darbo – gyvenimo balanso kūrimo strategijos	-0,10	0,11		0,78 (1; 271)	0,002
Modelis 34			0,20***	22,76 (3; 271)	
Kolegų parama	0,15**	0,05			
Darbo – gyvenimo balanso kūrimo strategijos	0,55***	0,08			
Kolegų parama X Darbo – gyvenimo balanso kūrimo strategijos	-0,31	0,11		8,28 (1; 271)	0,02**
Modelis 35			0,18***	20,34 (3; 271)	
Tobulėjimas darbe	0,13**	0,04			
Darbo – gyvenimo balanso kūrimo strategijos	0,54***	0,09			

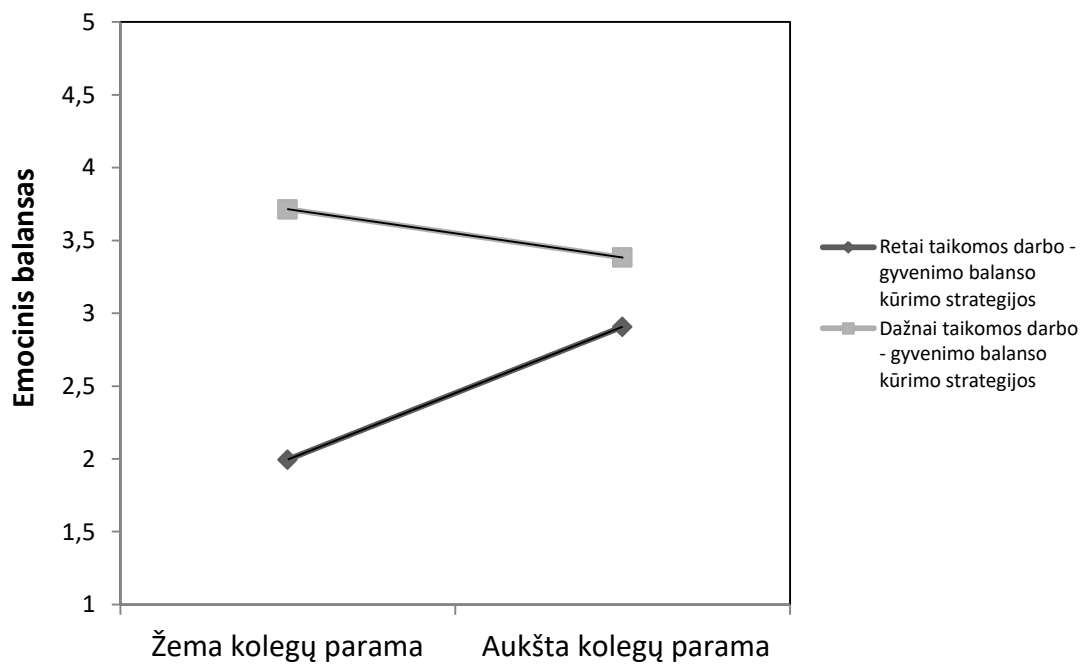
Tobulėjimas darbe X Darbo – gyvenimo balanso kūrimo strategijos	-0,17*	0,08		3,74 (1; 271)	0,01
Modelis 36			0,18***	19,40 (3; 271)	
Vadovo parama	0,09**	0,04			
Darbo – gyvenimo balanso kūrimo strategijos	0,56***	0,09			
Vadovo parama X Darbo – gyvenimo balanso kūrimo strategijos	-0,13	0,08		2,48 (1; 271)	0,008

*Pastaba. *p<0,05; **p<0,01; ***p<0,001*

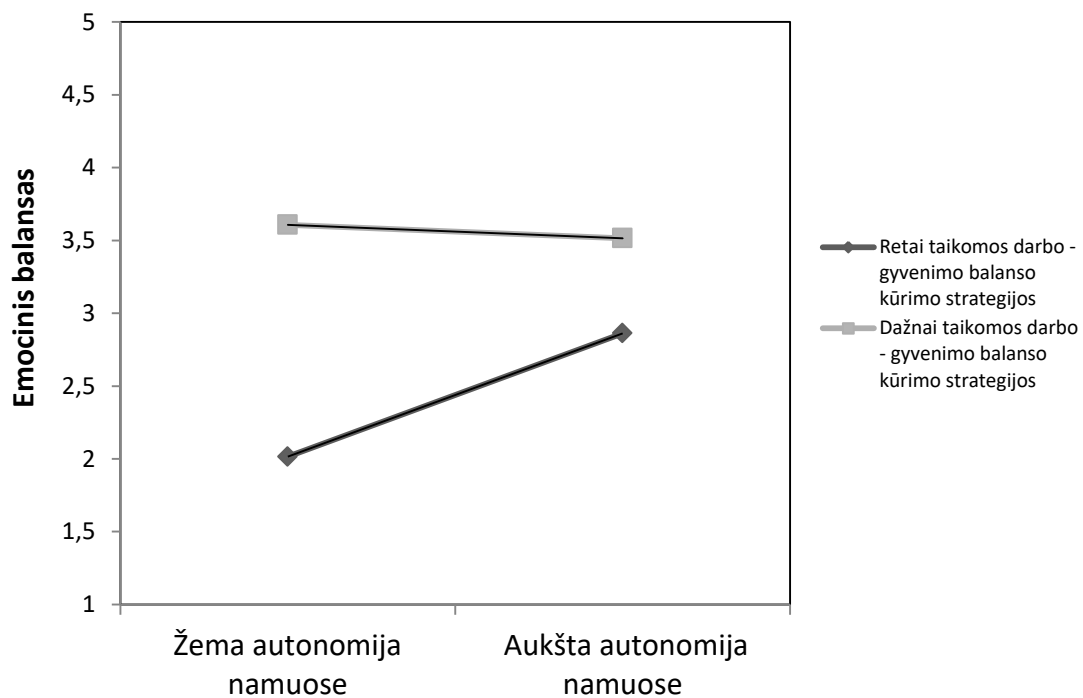
21 lentelė. *Sąveika tarp namų išteklių ir individualių darbo – gyvenimo balanso kūrimo strategijų prognozuojant emocinį balansą*

	<i>b</i>	SE	R ²	F	ΔR ²
Modelis 37			0,24***	27,77 (3; 271)	
Parama namuose	0,22***	0,04			
Darbo – gyvenimo balanso kūrimo strategijos	0,50***	0,08			
Parama namuose X Darbo – gyvenimo balanso kūrimo strategijos	0,04	0,09		0,23 (1; 271)	0,001
Modelis 38			0,21***	24,57 (3; 271)	
Tobulėjimas namuose	0,16***	0,04			
Darbo – gyvenimo balanso kūrimo strategijos	0,52***	0,08			
Tobulėjimas namuose X Darbo – gyvenimo balanso kūrimo strategijos	-0,13	0,08		2,51 (1; 271)	0,01
Modelis 39			0,23***	26,96 (3; 271)	
Autonomija	0,19***	0,04			
Darbo – gyvenimo balanso kūrimo strategijos	0,56***	0,08			
Autonomija X Darbo – gyvenimo balanso kūrimo strategijos	-0,23*	0,10		5,95 (1; 271)	0,02*

*Pastaba. *p<0,05; **p<0,01; ***p<0,001*



3 pav. Kolegų paramos ir individualių darbo – gyvenimo balanso strategijų taikymo sąveika prognozuojant emocinį balansą.



4 pav. Autonomijos namuose ir individualių darbo – gyvenimo balanso strategijų taikymo sąveika prognozuojant emocinį balansą.

Apibendrinant, rezultatai atskleidžia, kad yra reikšmingų sąsajų tarp dalies darbo ir namų, išteklių bei reikalavimų ir darbo – gyvenimo balanso dimensijų, taip pat nurodo ir individualių darbo – gyvenimo balanso kūrimo strategijų svarbą – tiek tiesiogiai prognozuojant darbo –

gyvenimo balanso dimensijas, tiek sąveikaujant su kai kuriais darbo ir namų ištekliais (autonomija namuose ir darbe ir kolegų parama) bei darbo tempu ir krūviu, prognozuojant skirtingas darbo – gyvenimo balanso dimensijas.

4. REZULTATŲ APTARIMAS

Šis tyrimas buvo atliktas siekiant nustatyti darbo – gyvenimo balanso dimensijų – įsitraukimo, efektyvumo ir emocinio balanso – ryšius su individualiomis darbo – gyvenimo balanso kūrimo strategijomis ir darbo bei namų ištekliais ir reikalavimais. Tyrimo rezultatai atskleidė, kad egzistuoja reikšmingos sąsajos tarp darbo – gyvenimo balanso dimensijų ir tam tikrų reikalavimų, su kuriais susiduria darbuotojai bei išteklių, kuriuos turi tiek darbo, tiek namų aplinkoje. Taip pat tyrimas atskleidžia individualių darbo – gyvenimo balanso kūrimo strategijų reikšmę siekiant pusiausvyros tarp darbo ir su darbu nesijusių vaidmenų.

4.1. Darbo – gyvenimo balansas ir darbo bei namų reikalavimai

Atlikto tyrimo rezultatai parodo, kad emociniai darbo ir namų reikalavimai siejasi su prastesniu darbo gyvenimo balansu – darbuotojai, patiriantys daugiau emocinės įtampos darbe ir/arba namų aplinkoje, yra mažiau įsitraukę į darbo ir nedarbo vaidmenų atlikimą, taip pat šiuos vaidmenis derina ne taip efektyviai, o juos atliekant patiria mažiau teigiamų emocijų, atsižvelgiant į vertę, kurią jie priskiria darbo ir su darbu nesusijusioms rolėms. Svarbu paminėti ir tai, kad prastesnį darbo – gyvenimo balansą visose trijose srityse lemia emociniai iššūkiai namuose, o emociniai darbo reikalavimai lemia prastesnį įsitraukimą ir efektyvumą derinant skirtingus vaidmenis. Šis skirtumas gali būti laikomas prielaida poreikiui plačiau tyrinėti namų reikalavimus darbo – gyvenimo balanso kontekste, kurie sulaukia mažiau dėmesio, negu darbo reikalavimai. Nors nėra tyrimų, analizuojančių šių trijų dimensijų sąsajas su darbuotojų emociniais darbo ir namų reikalavimais, tačiau bendrai literatūroje emociniai darbo reikalavimai yra siejami prastesniu darbo – gyvenimo balansu (Selim & Kee, 2023), o emociniai namų reikalavimai teigiamai siejasi su darbo ir namų rolių sandūra (*angl. work – home interference*) (Peeter et al., 2005), kas iš esmės nurodo, kad aukštesni namų reikalavimai siejami su prastesniu darbo ir namų vaidmenų suderinimu. Šie rezultatai sutampa ir su šio tyrimo radiniais. Toliau analizuojant darbo ir namų reikalavimų sąveikas su darbo – gyvenimo balanso dimensijomis nustatyta, kad darbo krūvis ir tempas sąveikauja su darbo – gyvenimo balanso kūrimo strategijomis prognozuojant efektyvumo balansą. Darbo krūvis ir tempas siejasi su prastesniu efektyvumo balansu tik tokiu atveju, jei intensyviai taikomos strategijos, skirtos kurti darbo – gyvenimo balansą. Šis ryšys ganėtinai paradoksalus, tačiau gali būti paaiškinamas remiantis darbo reikalavimų išteklių modelio prielaidomis. Siekis išpildyti darbo reikalavimus sukelia energijos išsekimą (Bakker, Demerouti & Schaufeli, 2003), o energijos

stygius apriboja galimybes efektyviai imtis kitų, su darbu susijusių ar nesusijusių veiklų (Brough et al., 2020). Šiuo konkrečiu atveju – didelis darbo krūvis ir aukštas tempas eikvoja darbuotojo energiją (Schaufeli, 2017), o darbo – gyvenimo balanso kūrimo strategijos, kurios reikalauja proaktyvių veiksmų iš pačio darbuotojo, taip pat reikalauja tam tikro kiekio papildomos energijos. Jei ši energija jau išseikvota siekiant atliepti darbo krūvio ir tempo sukeltus sunkumus – papildomas energijos naudojimas taikant veiksmus darbo – gyvenimo balanso kūrimui gali lemti prastesnį darbo – gyvenimo balansą.

4.2. Darbo – gyvenimo balansas ir darbo bei namų ištekliai

Toliau tyrime buvo siekta analizuoti sąsajas tarp darbo – gyvenimo balanso dimensijų ir darbuotojų turimų išteklių darbe bei namuose. Visi tyrime matuoti darbo ir namų ištekliai – autonomija darbe ir namuose, kolegų ir vadovo parama, parama namuose bei galimybė tobulėti tiek darbo, tiek namų aplinkoje – turi teigiamą ryšį su visomis darbo – gyvenimo balanso dimensijomis. Šie rezultatai sutampa su ganėtinai nuosekliai tyrimuose atsiskleidžiančiu teigiamu ryšiu tarp darbuotojo turimų išteklių ir geresnio darbo – gyvenimo balanso (Brough et al., 2020). Nagrinėjant šiuos ryšius detaliau, nustatyta, kad autonomija ir tobulėjimo galimybės namų aplinkoje lemia geresnį darbuotojų įsitraukimo balansą, o parama iš šeimos narių ir artimųjų – geresnį efektyvumo ir emocinį balansą. Kitais žodžiais, daugiau laisvės savarankiškai ir pagal poreikius planuoti savo laisvalaikį bei galimybė jį skirti mokymosi ir augimo tikslams lemia didesnę įsitraukimą į darbo ir nedarbo vaidmenų atlikimą, o pagalba ir palaikymas iš šeimos narių ir artimųjų padeda šias roles derinti efektyviau bei suteikia daugiau teigiamų emocijų net ir žongliuojant tarp skirtingų vaidmenų darbe ir su darbu nesusijusiose srityse. Čia svarbu atkreipti dėmesį, kad šio tyrimo rezultatai atskleidžia jog būtent namuose turimi ištekliai svarbūs siekiant geresnio darbo – gyvenimo balanso. Apskritai, per pastarąjį dešimtmetį stipriai išaugo namų reikalavimus ir išteklius analizuojančių tyrimų (Bakker & Demerouti, 2023), tačiau vis dar nedaug dėmesio skiriama jų sąsajai su darbo – gyvenimo balansu, nors su namų aplinka susiję veiksniai yra vienas didesnių „gyvenimo“ dalies darbo – gyvenimo balanso sąvokoje dėmenų. Tyrime atskleistas namų išteklių reikšmingumas gali būti prielaida tolesniems tyrimams. Galiausiai, analizuojant darbo bei namų išteklių sąsają su darbo – gyvenimo balanso dimensijomis nustatyta, kad autonomija namuose sąveikauja su individualiomis darbo – gyvenimo balanso strategijomis prognozuojant įsitraukimo balansą. Įdomu tai, kad autonomija namuose lemia geresnį įsitraukimo balansą tiek kai darbo – gyvenimo balanso kūrimo strategijos taikomos menkai, tiek ir kai intensyviai, tačiau kai strategijos naudojamos dažniau – šis ryšys reikšmingai susilpnėja. Kitais žodžiais, jei darbuotojas mažiau proaktyviai įsitraukia į darbo – gyvenimo balanso kūrimą, autonomija namuose itin svarbi darbuotojo įsitraukimui į darbo ir nedarbo vaidmenų atlikimą, tačiau jei darbuotojas pats taiko

aktyvius veiksmus gerinti darbo – gyvenimo balansą, autonomija namuose tampa šiek tiek mažiau svarbi. Taip pat šiame tyrime buvo rasta dar viena sąveika, reikšmingai prognozuojanti geresnį emocinį balansą. Tai sąveika tarp autonomijos namuose ir individualių darbo – gyvenimo balanso kūrimo strategijų. Tokie rezultatai pirmiausia dar kartą pabrėžia autonomijos namuose svarbą geresniam įsitraukimo balansui, tačiau ir leidžia daryti prielaidas, kad darbuotojams, turintiems mažiau laisvės ir savarankiškumo priimti sprendimus dėl laisvalaikio praleidimo pagal savo norus gali būti naudingas individualių darbo – gyvenimo balanso strategijų taikymas siekiant geresnės pusiausvyros tarp darbo ir nedarbo vaidmenų. Autonomija namuose lėmė geresnį emocinį darbo – gyvenimo balansą kai individualios strategijos buvo taikomos menkai, o kai jos taikytos intensyviai, šis ryšys tapo nereikšmingu. Aptartos sąsajos atskleidžia, kad autonomija namuose yra itin svarbi geresniam darbo – gyvenimo balansui, kai darbuotojas deda mažiau pastangų jį kurti pats, tačiau kai balansą tarp skirtingų rolių darbuotojas siekia sukurti pats, geresnį emocinį balansą gali pasiekti ir tie darbuotojai, kurie turi mažiau savarankiškumo ir laisvės priimti sprendimus susijusius su veiklomis namuose. Nors konkrečių tyrimų, kurie galėtų tokį ryšį patvirtinti arba paneigti nėra, tačiau yra panašių tendencijų. Pavyzdžiui, Lazauskaitė – Zabielskė, Žiedelis ir Urbanavičiūtė (2022) savo tyrime nurodo panašų dėsningumą tarp savilyderystės ir darbo išteklių. Savilyderystė yra laikoma proaktyvaus elgesio forma, kuri padeda pagerinti darbuotojo funkcionavimą darbe (Bakker, Breevaart, Scharp & de Vries, 2023), o minėto tyrimo autoriai teigia, kad savilyderystė turi didesnę svarbą kai darbe trūksta tam tikrų išteklių, pavyzdžiui, paramos iš kolegų ar vadovo – tokiu atveju savilyderystės įgūdžiai padėdavo pasiekti geresnius darbo rezultatus, lemdavo didesnę darbuotojų įsitraukimą ir pasitenkinimą darbu. Ir priešingai – kai išteklių buvo pakankamai, proaktyvūs savilyderystės veiksmai neturėjo esminio vaidmens lemiant minėtus veiksmus. Apibendrinant, tokia sąveiką gali leisti daryti prielaidas, kad proaktyvūs veiksmai gali iš dalies pakeisti turimų išteklių svarbą (Lazauskaitė – Zabielskė ir kt., 2022). Ir nors savilyderystė ir darbo – gyvenimo balanso kūrimo strategijos yra skirtingos sąvokos, bet jas abi sieja taikomų veiksmų proaktyvumas, tad galima teigti, kad panašiose tyrimų srityse atsiskleidžia ir šiame tyrime pamatytos tendencijos. Svarbu paminėti, kad siekiant tvirtai pagrįsti tokį dėsningumą, būtini pakartotiniai arba platesni tyrimai nagrinėjantys sąsajas tarp darbo – gyvenimo balanso kūrimo strategijų ir darbuotojų turimų išteklių.

Galiausiai, reikšminga sąsaja, lemianti geresnį emocinį balansą rasta ir tarp kolegų paramos bei individualių darbo – gyvenimo kūrimo strategijų. Čia taip pat matoma analogiška tendencija kaip ir prieš tai aptartuose rezultatuose – kai darbuotojai nėra itin proaktyvūs siekiant pusiausvyros tarp darbo ir nedarbo rolių, kolegų parama itin reikšminga geram emociniam balansui, tačiau kai strategijos taikomos intensyviau – šis ryšys tampa nereikšmingu. Tai leidžia daryti išvadą, kad

nesiimant proaktyvių veiksmų gerinti darbo – gyvenimo balansą iš kolegų darbe gaunamas palaikymas ir pagalba gerina emocinį darbo – gyvenimo balansą, tačiau jei darbuotojas imasi proaktyvių veiksmų balansą gerinti pats, gali pasiekti geresnio darbo – gyvenimo balanso net ir esant mažesnei kolegų paramai darbe. Ši įžvalga išskirtinai aktuali dabartiniame kontekste, kai nemažai darbuotojų pagal galimybes renkasi kartais ar visada dirbti iš namų, ko pasekoje turi mažiau interakcijų su kolegomis bei gali sulaukti mažiau palaikymo iš jų. Apibendrinant, šio tyrimo rezultatai išskiria namuose ir darbe turimų resursų reikšmę siekiant geresnio darbo – gyvenimo balanso, tad gali būti vertinga toliau tyrinėti šiuos ryšius, turint tikslą padėti darbuotojams pasiekti geresnę pusiausvyrą tarp darbo ir su darbu nesusijusių vaidmenų.

4.3. Darbo – gyvenimo balansas ir darbo – gyvenimo balanso meistriškumo strategijos

Atliktame tyrime taip pat siekta nustatyti ryšius tarp įsitraukimo, efektyvumo ir emocinio balanso bei darbo – gyvenimo balanso meistriškumo strategijų. Tiek darbo – gyvenimo balanso dimensijos, tiek darbo – gyvenimo balanso kūrimo sąvoka yra sąlyginai nauja ir plačiai netyrinėta. Tyrimo rezultatai atskleidė, kad visos trys darbo – gyvenimo balanso dimensijos teigiamai siejasi su strategijų taikymu, o proaktyvūs veiksmai siekiant geresnės pusiausvyros tarp darbo ir nedarbo vaidmenų lemia geresnį darbuotojų įsitraukimą ir efektyvumą atliekant su darbu susijusius ir nesusijusius vaidmenis bei daugiau patiriamų teigiamų emocijų juos derinant. Tokie patys ryšiai buvo gauti ir Kersieck ir kt. (2022) atliktame tyrime, kur darbo – gyvenimo balanso kūrimo strategijos taip pat reikšmingai prognozavo šias darbo – gyvenimo balanso dimensijas. Darbo – gyvenimo balanso meistriškumas taip pat reikšmingai siejasi ir su bendru darbo – gyvenimo balanso įvėrciu (Gravador, Nrio & Teng-Calleja, 2018). Gauti rezultatai sutampa su negausiais šios temos tyrinėjimais ir dar kartą patvirtina proaktyvių veiksmų svarbą siekiant užtikrinti geresnę pusiausvyrą tarp skirtingų darbuotojo vaidmenų.

Analizuojant gautus rezultatus svarbu paminėti ir atlikto tyrimo ribotumus. Pirmiausia, gauti rezultatai paremti patogiu būdu surinkta imtimi, dėl to tyrimo rezultatų negalima generalizuoti. Taip pat analizuojant rezultatus išryškėjo panašių tyrimų, kuriuose būtų nagrinėjamos darbo ir namų reikalavimų bei išteklių sąsajos su darbo – gyvenimo balanso strategijų kūrimu prognozuojant įsitraukimo, efektyvumo ir emocinį balansą, trūkumas, o tai apribojo galimybes palyginti gautus rezultatus su panašiais tyrimais ir išskirti konkretesnius sutapimus arba prieštaravimus. Galiausiai, tyrime analizuotos konkrečių išteklių ir reikalavimų tiesioginės sąsajos su darbo – gyvenimo balanso dimensijomis, tačiau ankstesni tyrimai nurodo reikalavimų ir išteklių temos kompleksiskumą – net ir susiduriant su aukštais reikalavimais darbe, darbuotojas gali išlaikyti gerą darbo – gyvenimo balansą, jei turi pakankamus išteklius (Haar et al., 2019), o kartais aukšti reikalavimai gali turėti ir teigiamą įtaką darbo – gyvenimo balansui (Brough et al., 2020). Šios

įžvalgos nurodo poreikį atsižvelgti ir į reikalavimų bei išteklių tarpusavio sąsają prognozuojant darbo – gyvenimo balansą ir/arba jo dimensijas, tačiau šiame tyrime tarpusavio sąsajos vertintos nebuvo.

Nepaisant išskirtų ribotumų, gauti rezultatai turi pritaikomosios vertės. Iš teorinės perspektyvos, atliktas tyrimas praplečia ir papildo esamas teorines žinias apie ryšius tarp darbo – gyvenimo balanso dimensijų ir darbo bei namų reikalavimų ir išteklių bei individualių darbo – gyvenimo balanso kūrimo strategijų. Taip pat rezultatai išskiria namų išteklių svarbą siekiant geresnio darbo – gyvenimo balanso, o kol kas literatūroje galima rasti tik epizodiškų namų išteklių paminėjimo sąsajoje su darbo ir nedarbo vaidmenų atlikimu (žr. Bakker et al., 2001; Ugwu et al., 2022). Iš praktinės pusės, gauti rezultatai gali būti pritaikomi siekiant padėti darbuotojams balansuoti tarp darbo ir su darbu nesusijusių vaidmenų. Iš organizacinės pusės svarbūs rezultatai yra tai, kad geresnį darbo – gyvenimo balansą lemia proaktyvūs darbuotojų veiksmai skirti kurti šią pusiausvyrą. Svarbu atkreipti dėmesį, kad darbo – gyvenimo balanso kūrimo veiksmai, ypač tie, kurie taikomi darbo kontekste, dažnai priklauso ir nuo galimybės juos naudoti (Kerksieck et al., 2022) – pavyzdžiui, galimybė nuolatos ar kartais dirbti iš namų turi būti suteikiama pirmiausia vadovo, tad organizacijoms svarbu atsižvelgti į darbuotojų poreikius ir suteikti jiems pakankamai laisvės ir savarankiškumo, kad galėtų pritaikyti skirtingas strategijas derinant darbo ir ne darbo vaidmenis. Taip pat aktualu komunikuoti darbuotojams apie suteikiamas galimybes, kurias jie galėtų panaudoti kurdami geresnę pusiausvyrą tarp darbo ir nedarbo rolių, pavyzdžiui, suteikiamą lankstumą prisiderinti savo darbo valandas pagal poreikius ir darbo krūvį. Tyrimo rezultatai atskleidė didesnę namų išteklių svarbą geram darbo – gyvenimo balansui, kuri daugiausia priklauso nuo su darbu nesusijusios darbuotojo aplinkos, tačiau organizacija čia gali prisidėti atsižvelgdama į darbuotojo namų išteklių sumažėjimą, pavyzdžiui, jei susirgo vaikas, kas dažnu atveju sumažina namų aplinkos resursus (Sturges, 2012), organizacija gali leisti pagal poreikį dirbti iš namų ar lanksčiau susidėlioti darbo laiką. Tačiau visgi būtina paminėti, kad namų ištekliai visgi labiau siejasi su nedarbo aplinka, tad čia daugiau įtakos greičiausiai turės pats darbuotojas, tad šiuo atveju irgi verta pridurti, kad darbuotojas gali taikyti su darbu nesusijusias darbo – gyvenimo balanso kūrimo strategijas, taip siekiant geresnio darbo – gyvenimo balanso, o organizacijos savo ruožtu gali komunikuoti apie tokių strategijų pritaikymo galimybes darbo aplinkoje bei edukuoti darbuotojus apie jų pritaikomumą asmeniniame gyvenime.

IŠVADOS

1. Vyrai darbo – gyvenimo balanso dimensijas vertina prasčiau negu moterys: tiek įsitraukimo, tiek efektyvumo, tiek emocinį balansą.
2. Darbo – gyvenimo balanso dimensijos – įsitraukimo, efektyvumo ir emocinis balansas – siejasi su darbo ir namų ištekliais bei emociniais darbo ir namų reikalavimais.
3. Emociniai reikalavimai darbe bei namuose yra susiję su prastesniu įsitraukimo ir efektyvumo balansu, o prastesnis emocinis balansas yra susijęs su emociniais reikalavimais namuose. Kuo daugiau emociškai sudėtingų situacijų darbuotojas patiria darbo arba namų aplinkoje, tuo mažiau jis yra įsitraukęs į darbo ir nedarbo vaidmenų atlikimą bei esant emocinei įtampai namuose – patiria mažiau teigiamų emocijų atliekant darbo ir nedarbo vaidmenis.
4. Autonomija ir tobulėjimo galimybės namuose yra susiję su geresniu įsitraukimo balansu, o parama namuose – su efektyvumo ir emociniu balansu. Kuo daugiau namuose yra laisvės priimti sprendimus dėl savo laisvalaikio ir galimybių jį išnaudoti mokantis bei tobulėjant, tuo geresnis įsitraukimas į darbo ir nedarbo vaidmenų atlikimą, o kuo daugiau palaikymo sulaukiama iš artimųjų ar šeimos narių, tuo daugiau teigiamų emocijų patiriama derinant darbo ir nedarbo vaidmenis.
5. Autonomija namuose sąveikauja su individualiomis darbo – gyvenimo balanso kūrimo strategijomis prognozuojant įsitraukimo balansą: strategijų taikymas gali pagerinti darbo – gyvenimo balansą, net jei darbuotojas turi mažiau savarankiškumo ir laisvės namų aplinkoje, tačiau autonomija išlieka svarbi darbo – gyvenimo balansui net ir taikant proaktyvius veiksmus jį gerinti.
6. Autonomija namuose sąveikauja su individualiomis darbo – gyvenimo balanso kūrimo strategijomis prognozuojant emocinį balansą: strategijų taikymas gali iš dalies pakeisti autonomijos reikšmę darbo – gyvenimo balansui ir užtikrinti gerą pusiausvyrą tarp vaidmenų, net ir turint mažiau laisvės ir savarankiškumo namuose.
7. Darbo krūvis ir tempas sąveikauja su individualiomis darbo – gyvenimo balanso kūrimo strategijomis prognozuojant efektyvumo balansą: intensyvesnis strategijų taikymas ir aukštas krūvis ir tempas darbe gali reikalauti per daug energijos iš darbuotojo ir tai tampa susiję su prastesniu darbo – gyvenimo balansu.
8. Kolegų parama sąveikauja su individualiomis darbo – gyvenimo balanso kūrimo strategijomis prognozuojant emocinį balansą: kolegų paramos reikšmė darbo – gyvenimo balansui sumažėja, kai darbuotojai intensyviau taiko darbo – balanso kūrimo strategijas.
9. Darbo – gyvenimo balanso kūrimo strategijos yra susijusios su geresniu darbo – gyvenimo balansu: tiek įsitraukimo, tiek efektyvumo, tiek emociniu balansu.

LITERATŪROS SĄRAŠAS

1. Bakker, A. B., Breevaart, K., Scharp, Y. S., & de Vries, J. D. (2023). Daily self-leadership and playful work design: Proactive approaches of work in times of crisis. *The Journal of Applied Behavioral Science*, 59(2), 314-336.
2. Bakker, A. B., Demerouti, E., & Sanz-Vergel, A. (2023). Job demands–resources theory: Ten years later. *Annual review of organizational psychology and organizational behavior*, 10, 25-53.
3. Bakker, A. B., ten Brummelhuis, L. L., Prins, J. T., & Van der Heijden, F. M. (2011). Applying the job demands–resources model to the work–home interface: A study among medical residents and their partners. *Journal of Vocational Behavior*, 79(1), 170-180.
4. Bakker, A., Demerouti, E., & Schaufeli, W. (2003). Dual processes at work in a call centre: An application of the job demands–resources model. *European Journal of work and organizational psychology*, 12(4), 393-417.
5. Bakker, A.B. (2014). *The Job Demands–Resources Questionnaire*. Rotterdam: Erasmus University.
6. Bjärntoft, S., Hallman, D. M., Mathiassen, S. E., Larsson, J., & Jahncke, H. (2020). Occupational and individual determinants of work-life balance among office workers with flexible work arrangements. *International journal of environmental research and public health*, 17(4), 1418.
7. Brough, P., Timms, C., Chan, X. W., Hawkes, A., & Rasmussen, L. (2020). Work–life balance: Definitions, causes, and consequences. *Handbook of socioeconomic determinants of occupational health: From macro-level to micro-level evidence*, 473-487.
8. Casper, W. J., Vaziri, H., Wayne, J. H., DeHauw, S., & Greenhaus, J. (2018). The jingle-jangle of work–nonwork balance: A comprehensive and meta-analytic review of its meaning and measurement. *Journal of Applied Psychology*, 103(2), 182.
9. Chandra, V. (2012). Work–life balance: eastern and western perspectives. *The International Journal of Human Resource Management*, 23(5), 1040-1056.
10. Demerouti, E., & Bakker, A. B. (2022). Job demands-resources theory in times of crises: New propositions. *Organizational Psychology Review*, 20413866221135022.
11. Demerouti, E., Bakker, A. B., & Voydanoff, P. (2010). Does home life interfere with or facilitate job performance?. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 19(2), 128-149.

12. Demerouti, E., Bakker, A. B., Nachreiner, F., & Schaufeli, W. B. (2001). The job demands-resources model of burnout. *Journal of Applied psychology*, 86(3), 499.
13. Felstead, A., & Henseke, G. (2017). Assessing the growth of remote working and its consequences for effort, well-being and work-life balance. *New Technology, Work and Employment*, 32(3), 195-212.
14. Frone, M. R. (2003). Work-family balance. In J. C. Quick & L. E. Tetrick (Eds.), *Handbook of occupational health psychology* (pp. 143–162). Washington, DC: American Psychological Association.
15. Gravador, L. N., & Teng-Calleja, M. (2018). Work-life balance crafting behaviors: an empirical study. *Personnel Review*, 47(4), 786-804.
16. Green, P., & Skinner, D. (2005). Does time management training work? An evaluation. *International Journal of Training and Development*, 9(2), 124-139.
17. Greenhaus, J. H., Collins, K. M., & Shaw, J. D. (2003). The relation between work–family balance and quality of life. *Journal of vocational behavior*, 63(3), 510-531.
18. Grincevičienė, N. (2020). Nuotolinio darbo naudojimo intensyvumo poveikis darbuotojų darbo ir asmeninio gyvenimo balansui. *Buhalterinės apskaitos teorija ir praktika*, (21).
19. Haar, J. M., Sune, A., Russo, M., & Ollier-Malaterre, A. (2019). A cross-national study on the antecedents of work–life balance from the fit and balance perspective. *Social Indicators Research*, 142, 261-282.
20. Hayes, A. F. (2012). PROCESS: A versatile computational tool for observed variable mediation, moderation, and conditional process modeling.
21. Johari, J., Tan, F. Y., & Zulkarnain, Z. I. T. (2018). Autonomy, workload, work-life balance and job performance among teachers. *International Journal of Educational Management*.
22. Kalliath, T., & Brough, P. (2008). Work–life balance: A review of the meaning of the balance construct. *Journal of management & organization*, 14(3), 323-327.
23. Kerksieck, P., Brauchli, R., De Bloom, J., Shimazu, A., Kujanpää, M., Lanz, M., & Bauer, G. F. (2022). Crafting work-nonwork balance involving life domain boundaries: Development and validation of a novel scale across five countries. *Frontiers in Psychology*, 13, 892120.
24. Kis, Z. (2022). The Influence of Job Demands and Job Resources on Work-life Balance: The Role of Passion for Work (Master's thesis).
25. Lazauskaitė-Zabielskė, J. & Urbanavičiūtė, I. (2018). Įsitraukimas į darbą: nuo optimalių darbo sąlygų iki darbuotojo gerovės. Vilnius: Vilniaus universiteto leidykla, 2018. 224 p. ISBN 9786090700495. eISBN 9786090700488.

26. Lazauskaitė-Zabielskė, J., Žiedelis, A., & Urbanavičiūtė, I. (2022). Sėkmingas darbas nuotoliniu būdu: kokie darbuotojų įgūdžiai jam svarbūs?. *Psichologija*, 67, 125-137.
27. Lockwood, N. R. (2003). Work/life balance. *Challenges and Solutions, SHRM Research, USA*, 2(10).
28. Mackonienė, R. ir Norvilė, N. (2012). Burnout, job satisfaction, self- efficacy, and proactive coping among Lithuanian school psychologists. *Tiltai*, 60(3).
29. Mas-Machuca, M., Berbegal-Mirabent, J., & Alegre, I. (2016). Work-life balance and its relationship with organizational pride and job satisfaction. *Journal of managerial psychology*, 31(2), 586-602.
30. Mellner, C., Aronsson, G., & Kecklund, G. (2014). Boundary management preferences, boundary control, and work-life balance among full-time employed professionals in knowledge-intensive, flexible work. *Nordic journal of working life studies*, 4(4).
31. Messenger, J. C., & Gschwind, L. (2016). Three generations of Telework: New ICT s and the (R) evolution from Home Office to Virtual Office. *New Technology, Work and Employment*, 31(3), 195-208.
32. Mishra, P., Pandey, C. M., Singh, U., Gupta, A., Sahu, C., & Keshri, A. (2019). Descriptive statistics and normality tests for statistical data. *Annals of cardiac anaesthesia*, 22(1), 67.
33. Navajas-Romero, V., Ariza-Montes, A., & Hernández-Perlines, F. (2020). Analyzing the job demands-control-support model in work-life balance: A study among nurses in the European context. *International journal of environmental research and public health*, 17(8), 2847
34. Peeters, M. C., Montgomery, A. J., Bakker, A. B., & Schaufeli, W. B. (2005). Balancing work and home: How job and home demands are related to burnout. *International journal of stress management*, 12(1), 43.
35. Rashmi, K., & Kataria, A. (2021). The mediating role of work-life balance on the relationship between job resources and job satisfaction: perspectives from Indian nursing professionals. *International Journal of Organizational Analysis*.
36. Schaufeli, W. B. (2017). Applying the job demands-resources model. *Organizational dynamics*, 2(46), 120-132.
37. Selim, I., & Kee, D. M. H. (2023). Using Job Demands–Resources Theory to Predict Work–Life Balance among Academicians in Private Universities in Egypt during the COVID-19 Pandemic. *Information*, 14(1), 12.
38. Sharma, A., Mor, S., Garg, R., Chhikara, R., Pal, A., & Narula, S. (2021). Work-Life-Study Balance and Executive Education: Case of India. *Millennial Asia*.
39. Sturges, J. (2012). Crafting a balance between work and home. *Human relations*, 65(12), 1539-1559.

40. Tamašauskienė, G. (2020). Skirtingos lyties darbuotojų asmenybės bruožų įtaka darbo ir asmeninio gyvenimo balansui. (*Doctoral dissertation, Kauno technologijos universitetas*).
41. Ugwu, F. O., Enwereuzor, I. K., & Mazei, J. (2022). Is working from home a blessing or a burden? Home demands as a mediator of the relationship between work engagement and work-life balance. *Applied Research in Quality of Life*, 1-24.
42. Vaziri, H., Casper, W. J., Wayne, J. H., & Matthews, R. A. (2020). Changes to the work–family interface during the COVID-19 pandemic: Examining predictors and implications using latent transition analysis. *Journal of Applied Psychology*, 105(10), 1073.
43. Voydanoff, P. (2005). Toward a conceptualization of perceived work-family fit and balance: A demands and resources approach. *Journal of marriage and family*, 67(4), 822-836.
44. Wayne, J. H., Vaziri, H., & Casper, W. J. (2021). Work-nonwork balance: Development and validation of a global and multidimensional measure. *Journal of Vocational Behavior*, 127, 103565.
45. Wessels, C., Schippers, M. C., Stegmann, S., Bakker, A. B., Van Baalen, P. J., & Proper, K. I. (2019). Fostering flexibility in the new world of work: a model of time-spatial job crafting. *Frontiers in Psychology*, 10, 505.
46. Wrzesniewski, A., & Dutton, J. E. (2001). Crafting a job: Revisioning employees as active crafters of their work. *Academy of Management Review*, 26 (2), 179–201. doi: 10.5465/AMR.2001.4378011

PRIEDAI

1 priedas.

1 lentelė. Darbo reikalavimų ir išteklių klausimyno tiriamosios faktorių analizės su Varimax sukiniu teiginių faktorių svoriai

Klausimai	Faktoriai						
	1 faktorius (vadovo parama)	2 faktorius (kognityviai reikalavimai)	3 faktorius (tobulėjimo galimybės)	4 faktorius (krūvis ir tempas)	5 faktorius (autonomija)	6 faktorius (emociniai reikalavimai)	7 faktorius (kolegų parama)
1 klausimas	0,139	-0,008	0,227	-0,129	0,813	-0,029	0,055
2 klausimas	0,098	0,105	0,083	-0,051	0,859	0,035	0,036
3 klausimas	0,205	0,068	0,159	0,131	0,759	0,036	0,008
4 klausimas	0,001	0,211	0,011	0,787	-0,004	0,247	0,062
5 klausimas	0,017	0,232	-0,016	0,877	0,015	0,125	-0,026
6 klausimas	-0,022	0,211	-0,007	0,857	-0,061	0,162	0,001
7 klausimas	0,009	0,846	0,108	0,242	0,058	0,057	-0,008
8 klausimas	0,058	0,836	-0,026	0,180	0,061	0,027	0,036
9 klausimas	-0,044	0,743	0,167	0,149	0,054	0,295	-0,002
10 klausimas	-0,039	0,772	0,108	0,140	0,024	0,341	0,025
11 klausimas	-0,137	0,219	0,061	0,253	-0,029	0,783	-0,053
12 klausimas	-0,002	0,113	-0,001	0,059	0,092	0,828	0,060
13 klausimas	-0,086	0,229	-0,031	0,265	-0,043	0,803	-0,076
14 klausimas	0,199	0,008	0,172	0,030	-0,014	-0,010	0,891
15 klausimas	0,255	0,018	0,148	-0,014	-0,018	-0,033	0,891
16 klausimas	0,414	0,030	0,157	0,026	0,244	0,009	0,612
17 klausimas	0,222	0,080	0,828	0,006	0,229	0,041	0,192
18 klausimas	0,233	0,109	0,887	-0,016	0,188	-0,003	0,133
19 klausimas	0,222	0,127	0,825	-0,001	0,122	0,008	0,142
20 klausimas	0,826	0,052	0,183	0,004	-0,081	-0,003	0,053
21 klausimas	0,879	0,025	0,156	-0,045	0,158	-0,074	0,148
22 klausimas	0,877	0,008	0,118	-0,032	0,166	-0,092	0,226
23 klausimas	0,813	-0,069	0,157	0,080	0,151	-0,023	0,142
24 klausimas	0,800	-0,034	0,110	-0,037	0,200	-0,075	0,241

Pastaba. Paryškintu šriftu pažymėti didžiausi kintamojo faktorių svoriai.

2 lentelė. Namų reikalavimų skalės tiriamosios faktorių analizės su Varimax sukiniu teiginių faktorių svoriai

Klausimai	Faktoriai		
	1 faktorius (kognityviniai reikalavimai)	2 faktorius (emociniai reikalavimai)	3 faktorius (kiekybiniai reikalavimai)
1 klausimas	0,125	-0,102	0,868
2 klausimas	0,262	0,329	0,705
3 klausimas	0,393	0,106	0,643
4 klausimas	0,069	0,830	0,286
5 klausimas	0,209	0,741	-0,085
6 klausimas	0,244	0,836	0,061
7 klausimas	0,823	0,133	0,094
8 klausimas	0,852	0,196	0,177
9 klausimas	0,775	0,204	0,335
10 klausimas	0,735	0,195	0,306

Pastaba. Paryškintu šriftu pažymėti didžiausi kintamojo faktorių svoriai.

3 lentelė. Namų išteklių skalės tiriamosios faktorių analizės su Varimax sukiniu teiginių faktorių svoriai

Klausimai	Faktoriai		
	1 faktorius (parama)	2 faktorius (tobulėjimo galimybės)	3 faktorius (autonomija)
1 klausimas	0,137	0,284	0,890
2 klausimas	0,181	0,270	0,889
3 klausimas	0,116	0,279	0,825
4 klausimas	0,832	0,111	0,271
5 klausimas	0,928	0,136	0,127
6 klausimas	0,894	0,230	0,091
7 klausimas	0,762	0,383	0,052
8 klausimas	0,266	0,851	0,359
9 klausimas	0,230	0,890	0,313
10 klausimas	0,263	0,859	0,332

Pastaba. Paryškintu šriftu pažymėti didžiausi kintamojo faktorių svoriai.

4 lentelė. Darbo – nedarbo balanso skalės tiriamosios faktorių analizės su Varimax sukiniu teiginių faktorių svoriai

Klausimai	Faktoriai		
	1 faktorius (Emocinis balansas)	2 faktorius (Įsitraukimo balansas)	3 faktorius (Efektyvumo balansas)
1 klausimas	,083	,780	,189
2 klausimas	,149	,739	,325
3 klausimas	,335	,753	,147
4 klausimas	,279	,822	,213
5 klausimas	,242	,756	,285
6 klausimas	,211	,450	,711
7 klausimas	,250	,345	,762
8 klausimas	,286	,135	,781
9 klausimas	,356	,236	,772
10 klausimas	,312	,257	,768
11 klausimas	,757	,285	,265
12 klausimas	,803	,226	,130
13 klausimas	,831	,170	,329
14 klausimas	,796	,166	,337
15 klausimas	,700	,223	,326

Pastaba. Paryškintu šriftu pažymėti didžiausi kintamojo faktorių svoriai.

5 lentelė. Darbo – nedarbo balanso meistriškumo skalės tiriamosios faktorių analizės su Varimax sukiniu teiginių faktorių svoriai

Klausimai	Faktoriai	
	1 faktorius (su darbu susijusios strategijos)	2 faktorius (su darbu nesusijusios strategijos)
1 klausimas	0,582	-0,196
2 klausimas	0,684	0,060
3 klausimas	0,781	-0,080
4 klausimas	0,775	-0,141
5 klausimas	0,783	0,048
6 klausimas	0,605	0,242
7 klausimas	0,502	0,416
8 klausimas	0,503	0,258
9 klausimas	0,081	0,554
10 klausimas	0,109	0,651
11 klausimas	-0,111	0,633
12 klausimas	0,010	0,670
13 klausimas	-0,045	0,611
14 klausimas	0,098	0,652
15 klausimas	-0,074	0,632
16 klausimas	0,140	0,497

Pastaba. Paryškintu šriftu pažymėti didžiausi kintamojo faktorių svoriai.