

VILNIAUS UNIVERSITETAS
EKONOMIKOS IR VERSLO ADMINISTRAVIMO FAKULTETAS

ŽMOGIŠKŲJŲ IŠTEKLIŲ VALDYMAS

Jolita Bogovičiūtė

MAGISTRO BAIGIAMASIS DARBAS

SUVOKIAMOS ORGANIZACINĖS PARAMOS SAŠAJOS SU IŠITRAUKIMU Į DARBĄ MEDIJUOJANT DARBO – ŠEIMOS KONFLIKTUI	THE MEDIATING EFFECT OF WORK - FAMILY CONFLICT ON THE RELATIONSHIP BETWEEN PERCEIVED ORGANIZATIONAL SUPPORT AND WORK ENGAGEMENT
--	--

Darbo vadovė:

Doc. dr. Asta Stankevičienė

Vilnius, 2022

TURINYS

IVADAS	8
1. SUVOKIAMA ORGANIZACINĖ PARAMA, ĮSITRAUKIMAS Į DARBĄ IR DARBO – ŠEIMOS KONFLIKTAS	12
1.1. Organizacinės paramos koncepcija	12
1.1.1. Suvokiamos organizacinės paramos definicijos apibrėžtis	12
1.1.2. Suvokiamos organizacinės paramos dedamosios	16
1.2. Įsitraukimo į darbą koncepcija	19
1.2.1. Įsitraukimo į darbą genezė	19
1.2.2. Įsitraukimą skatinantys dimensijos ir veiksniai	21
1.3. Darbo – šeimos konfliktų koncepcija	25
1.3.1. Darbo – šeimos ir šeimos – darbo konfliktų samprata	25
1.3.2. Darbo – šeimos konfliktų priežastys	28
1.4. Suvokiamos organizacinės paramos, įsitraukimo į darbą ir darbo – šeimos konfliktų sąsajos	32
1.4.1. Suvokiamos organizacinės paramos ir įsitraukimo į darbą sąsajos	32
1.4.2. Suvokiamos organizacinės paramos sąsajos su darbo – šeimos konfliktu	33
1.4.3. Darbo – šeimos – darbo konfliktų sąsajos su darbuotojo įsitraukimui į darbą	37
1.4.4. Suvokiamos organizacinės paramos ir įsitraukimo į darbą sąsajos medijuojant darbo–šeimos konfliktui	39
2. SOCIALINIŲ PASLAUGŲ SRITIES DARBUOTOJŲ SUVOKIAMOS ORGANIZACINĖS PARAMOS IR ĮSITRAUKIMO Į DARBĄ SĄSAJŲ, MEDIJUOJANT DARBO – ŠEIMOS KONFLIKTUI TYRIMAS	43
2.1. Tyrimo tikslas, uždaviniai ir hipotezės	43
2.2. Tiriamųjų atranka ir tiriamieji	49
2.3. Tyrimo imtis	50
2.4. Tyrimo etapai	50
2.5. Tyrimo metodai	51
2.6. Duomenų analizės metodai	56
1.	
3. SOCIALINIŲ PASLAUGŲ SRITIES DARBUOTOJŲ SUVOKIAMOS ORGANIZACINĖS PARAMOS IR ĮSITRAUKIMO Į DARBĄ SĄSAJŲ, MEDIJUOJANT DARBO – ŠEIMOS KONFLIKTUI TYRIMO REZULTATAI	57
3.1. Tyrimo dalyviai	57
3.2. Kiekybinio tyrimo rezultatai	58
3.2.1. Tyrimo duomenų aprašomoji statistika	59
3.2.2. Mediatorių tarp suvokiamos organizacinės paramos ir įsitraukimo į darbą analizė	70
3.3. Tyrimo rezultatų aptarimas	92
3.4. Tyrimo ribotumai	96
IŠVADOS	97
REKOMENDACIJOS	99
LITERATŪROS SĄRAŠAS	100
SANTRAUKA	117
SUMMARY	119

PRIEDAI	121
1 priedas. Anketos pavyzdys	126
2 priedas. Tiriamų kintamųjų tarpusavio sąsajų testų rezultatai	127
3 priedas. Amžiaus grupių įtaka suvokiamai organizacinei paramai, išitraukimui į darbą, darbo šeimos konfliktams ir jų latentiniams veiksniams	128
4 priedas. Išsilavinimo grupių įtaka suvokiamai organizacinei paramai, išitraukimui į darbą, darbo šeimos konfliktams ir jų latentiniams veiksniams	129
5 priedas. Lyties grupių įtaka suvokiamai organizacinei paramai, išitraukimui į darbą, darbo šeimos konfliktams ir jų latentiniams veiksniams	130
6 priedas. Šeimyninės padėties grupių įtaka suvokiamai organizacinei paramai, išitraukimui į darbą, darbo šeimos konfliktams ir jų latentiniams veiksniams	131
7 priedas. Išlaikytinių (nepilnamečiai vaikai, neįgalūs šeimos nariai ir pan.) skaičiaus šeimoje grupių įtaka suvokiamai organizacinei paramai, išitraukimui į darbą, darbo šeimos konfliktams ir jų latentiniams veiksniams	132
8 priedas. Išlaikytinių (nepilnamečiai vaikai, neįgalūs šeimos nariai ir pan.) skaičiaus šeimoje grupių įtaka šeimos darbo konfliktui	133
9 priedas. Išlaikytinių (nepilnamečiai vaikai, neįgalūs šeimos nariai ir pan.) skaičiaus šeimoje grupių įtaka dvikrypčiui (darbo – šeimos – darbo) konfliktui	134
10 priedas. Išlaikytinių (nepilnamečiai vaikai, neįgalūs šeimos nariai ir pan.) skaičiaus šeimoje grupių įtaka elgesiu parentai darbo interferencijai su šeima	135
11 priedas. Išlaikytinių (nepilnamečiai vaikai, neįgalūs šeimos nariai ir pan.) skaičiaus šeimoje grupių įtaka laiku parentai šeimos interferencijai su darbu	136
12 priedas. Išlaikytinių (nepilnamečiai vaikai, neįgalūs šeimos nariai ir pan.) skaičiaus šeimoje grupių įtaka įtampa parentai šeimos interferencijai su darbu	137
13 priedas. Organizacijos dydžio grupių įtaka suvokiamai organizacinei paramai, išitraukimui į darbą, darbo šeimos konfliktams ir jų latentiniams veiksniams	138
14 priedas. Organizacijos dydžio grupių įtaka suvokiamai organizacinei paramai	139
15 priedas. Organizacijos dydžio grupių įtaka darbo – šeimos konfliktui	140
16 priedas. Organizacijos dydžio grupių įtaka dvikrypčiui (darbo – šeimos - darbo) konfliktui	141
17 priedas. Organizacijos dydžio grupių įtaka laiku parentai darbo interferencijai su šeima	142
18 priedas. Organizacijos veiklos tipo grupių įtaka suvokiamai organizacinei paramai	143
19 priedas. Organizacijos veiklos tipo grupių įtaka išitraukimui į darbą	144
20 priedas. Organizacijos veiklos tipo grupių įtaka laiku parentai darbo interferencijai su šeima	145
21 priedas. Organizacijos veiklos tipo grupių įtaka suvokiamai organizacinei paramai, išitraukimui į darbą, darbo šeimos konfliktams ir jų latentiniams veiksniams	146
22 priedas. Darbinės patirties (stažo) grupių įtaka įtampa parentai šeimos interferencijai su darbu	147
23 priedas. Darbinės patirties (stažo) grupių įtaka suvokiamai organizacinei paramai, išitraukimui į darbą, darbo šeimos konfliktams ir jų latentiniams veiksniams	148
24 priedas. Išdirbto laiko per savaitę grupių įtaka suvokiamai organizacinei paramai, išitraukimui į darbą, darbo šeimos konfliktams ir jų latentiniams veiksniams	149
25 priedas. Išdirbto laiko per savaitę grupių įtaka suvokiamai organizacinei paramai	150
26 priedas. Išdirbto laiko per savaitę grupių įtaka darbo – šeimos konfliktui	151

27 priedas. Išdirbto laiko per savaitę grupių įtaka dvikrypčiui konfliktui	152
28 priedas. Išdirbto laiko per savaitę grupių įtaka laiku paremtai darbo interferencijai su šeima	153
29 priedas. Išdirbto laiko per savaitę grupių įtaka įtampa paremtai darbo interferencijai su šeima	154
30 priedas. Užimamų pareigų (vadovaujančių arba nevadovaujančių) grupių įtaka suvokiamai organizacinei paramai, įsitraukimui į darbą, darbo šeimos konfliktams ir jų latentiniams veiksniams	155
31 priedas. Užimamų pareigų (vadovaujančios arba nevadovaujančios) grupių įtaka suvokiamai organizacinei paramai, įsitraukimui į darbą, laiku paremtai šeimos interferencijai su darbu, laiku paremtai darbo interferencijai su šeima	

LENTELIŲ SĄRAŠAS

- 1 lentelė. Suvokiamos organizacinės paramos sąsajos su įsitraukimu į darbą
- 2 lentelė. Suvokiamos organizacinės paramos sąsajos su darbo - šeimos konfliktais
- 3 lentelė. Darbo - šeimos - darbo konfliktų sąsajos su darbuotojų įsitraukimu į darbą
- 4 lentelė. Tyrimai nagrinėjantys tarpinį darbo – šeimos konfliktų poveikį
- 5 lentelė. Socialines paslaugas teikiančių įstaigų skaičius, remiantis Lietuvos oficialios statistikos portalo duomenimis, Lietuvoje.
- 6 lentelė. Tyrimo klausimyno struktūra (sudaryta autorės)
- 7 lentelė. Tipinių klausimų, nagrinėjamų įsitraukimo į darbą klausimyno apklausoje, pavyzdys
- 8 lentelė. Darbuotojų įsitraukimo į darbą patikimumo rodikliai (Cronbacho alfa (α) koeficientai)
- 9 lentelė. Tipinių klausimų, nagrinėjamų suvokiamos organizacinės paramos klausimyno apklausoje, pavyzdys
- 10 lentelė. Darbuotojų suvokiamos organizacinės paramos patikimumo rodikliai (Cronbacho alfa (α) koeficientai)
- 11 lentelė. Tipinių klausimų, nagrinėjamų darbo – šeimos – darbo konflikto klausimyno apklausoje, pavyzdys
- 12 lentelė. Darbo – šeimos – darbo konfliktų patikimumo rodikliai (Cronbacho alfa (α) koeficientai)
- 13 lentelė. Respondentų pasiskirstymas pagal sociodemografines charakteristikas
- 14 lentelė. Matuojamų kintamųjų duomenų pasiskirstymo normalumo tikrinimo testų rezultatai
- 15 lentelė. Matuojamų kintamųjų duomenų aprašomoji statistika
- 16 lentelė. Tyrimų rezultatai, susiję su koeficientu a*
- 17 lentelė. Tyrimų rezultatai, susiję su koeficientu b ir c^{*}
- 18 lentelė. Tyrimų rezultatai, susiję su koeficientu c^{*}
- 19 lentelė. Tyrimų rezultatai, susiję su bendru, tiesioginiu ir netiesioginiu suvokiamos organizacinės paramos efektu įsitraukimui į darbą*
- 20 lentelė. Tyrimų rezultatai, susiję su koeficientu a*
- 21 lentelė. Tyrimų rezultatai, susiję su koeficientu b ir c^{*}
- 22 lentelė. Tyrimų rezultatai, susiję su bendru, tiesioginiu ir netiesioginiu suvokiamos organizacinės paramos efektu įsitraukimui į darbą*
- 23 lentelė. Tyrimų rezultatai, susiję su koeficientu a*
- 24 lentelė. Tyrimų rezultatai, susiję su koeficientu b ir c^{*}

- 26 lentelė Apibendrinti mediacinės analizės tyrimų rezultatai, susiję su bendru, tiesioginiu ir netiesioginiu suvokiamos organizacinės paramos efektu įsitraukimui į darbą*
- 27 lentelė. Tyrimų rezultatai, susiję su koeficientu a*
- 28 lentelė. Tyrimų rezultatai, susiję su koeficientu b ir c*
- 29 lentelė. Tyrimų rezultatai, susiję su bendru, tiesioginiu ir netiesioginiu suvokiamos organizacinės paramos efektu įsitraukimui į darbą*
- 30 lentelė. Tyrimų rezultatai, susiję su koeficientu a*
- 31 lentelė. Tyrimų rezultatai, susiję su koeficientu b ir c*
- 32 lentelė. Tyrimų rezultatai, susiję su bendru, tiesioginiu ir netiesioginiu suvokiamos organizacinės paramos efektu įsitraukimui į darbą*
- 33 lentelė. Tyrimų rezultatai, susiję su koeficientu a*
- 34 lentelė. Tyrimų rezultatai, susiję su koeficientu b ir c*
- 35 lentelė. Tyrimų rezultatai, susiję su bendru, tiesioginiu ir netiesioginiu suvokiamos organizacinės paramos efektu įsitraukimui į darbą*
- 36 lentelė. Tyrimų rezultatai, susiję su koeficientu a*
- 37 lentelė. Tyrimų rezultatai, susiję su koeficientu b ir c*
- 38 lentelė. Tyrimų rezultatai, susiję su bendru, tiesioginiu ir netiesioginiu suvokiamos organizacinės paramos efektu įsitraukimui į darbą*
- 39 lentelė. Tyrimų rezultatai, susiję su koeficientu a*
- 40 lentelė. Tyrimų rezultatai, susiję su koeficientu b ir c*
- 41 lentelė. Tyrimų rezultatai, susiję su bendru, tiesioginiu ir netiesioginiu suvokiamos organizacinės paramos efektu įsitraukimui į darbą*
- 42 lentelė. Tyrimų rezultatai, susiję su koeficientu a*
- 43 lentelė. Tyrimų rezultatai, susiję su koeficientu b ir c*
- 44 lentelė. Tyrimų rezultatai, susiję su bendru, tiesioginiu ir netiesioginiu suvokiamos organizacinės paramos efektu įsitraukimui į darbą*
- 45 lentelė. Apibendrinti mediacinės analizės tyrimų rezultatai, susiję su bendru, tiesioginiu ir netiesioginiu suvokiamos organizacinės paramos efektu įsitraukimui į darbą*

PAVEIKSLŲ SĄRAŠAS

- 1 paveikslas. Suvokiamos organizacinės paramos ir išitraukimo į darbą sąsajos medijuojant darbo – šeimos konfliktui konceptualus modelis.
- 2 paveikslas. Paprastos mediacinės analizės 4 modelis
- 3 paveikslas. Statistinė schema: Suvokiama organizacinė parama daro įtaka išitraukimui į darbą medijuojant darbo – šeimos konfliktui
- 4 paveikslas. Statistinė schema: Suvokiama organizacinė parama daro įtaka išitraukimui į darbą medijuojant šeimos – darbo konfliktui
- 5 paveikslas. Statistinė schema: Suvokiama organizacinė parama daro įtaka išitraukimui į darbą medijuojant darbo – šeimos - darbo konfliktui
- 6 paveikslas. Statistinė schema: Suvokiama organizacinė parama daro įtaka išitraukimui į darbą medijuojant laiku paremtai darbo interferencijai su šeima
- 7 paveikslas. Statistinė schema: Suvokiama organizacinė parama daro įtaka išitraukimui į darbą medijuojant laiku paremtai šeimos interferencijai su darbu
- 8 paveikslas. Statistinė schema: Suvokiama organizacinė parama daro įtaka išitraukimui į darbą medijuojant įtampa paremtai darbo interferencijai su šeima
- 9 paveikslas. Statistinė schema: Suvokiama organizacinė parama daro įtaka išitraukimui į darbą medijuojant įtampa paremtai šeimos interferencijai su darbu
- 10 paveikslas. Statistinė schema: Suvokiama organizacinė parama daro įtaka išitraukimui į darbą medijuojant elgesiu paremtai darbo interferencijai su šeima
- 11 paveikslas. Statistinė schema: Suvokiama organizacinė parama daro įtaka išitraukimui į darbą medijuojant elgesiu paremtai šeimos interferencijai su darbu

IVADAS

Darbo aktualumas ir naujumas. Besikeičianti aplinka, sparti naujausių technologijų pažanga, pandemija pasaulyje kelia iššūkį tiek darbdaviams, tiek darbuotojams. Pandemijos akivaizdoje yra susiduriama su pokyčiais, kurie skatina organizacijas ir darbuotojus sparčiai ieškoti sprendimų. Nors tikimasi, kad darbuotojai subalansuos savo darbo – šeimos gyvenimo poreikius, jų dalyvavimas tiek darbo, tiek šeimos srityse sukelia konfliktus (Ghosh et al., 2015). Kai darbo pareigos neigiamai trikdo darbuotojų šeimos gyvenimą, tai tampa kritiniu rūpesčiu darbdaviams dėl susijusių grėsmių darbuotojų organizacinio funkcionavimo kokybei ir rezultatams (Liao et al., 2019; Weale et al., 2019). Socialinių paslaugų sektoriaus darbuotojų darbas susijęs su didesne nervine, emocine įtampa, jų darbas reikalauja didesnės tarpusavio priklausomybės, o darbo sąlygos yra specifinės. Tai skatina plėtotis darbo – šeimos konfliktams labiau nei kitų sektorių darbuotojams (Kossek & Perrigino, 2016). Net 71,4 proc. socialinių paslaugų sektoriuje dirbančių darbuotojų, šiuo įtemptu periodu, jaučia padidėjusį darbo krūvį, dėl atsiradusių naujų iššūkių (Adomaitytė-Subačienė & Gajdosikienė, 2020). Taip pat, darbuotojai nurodė problemas, su kuriomis susiduria dažniausiai atliekant darbo vaidmenis pandemijos akivaizdoje. Viena iš problemų: šeimos – darbo įsipareigojimų derinimas. Todėl būtina ieškoti optimalių sprendimų skatinančių eliminuoti ar bent jau sumažinti darbo – šeimos konfliktus šiuo sudėtingu ir nuolat kintančiu ekonominiu ir socialiniu periodu, kuomet socialinių paslaugų sektoriuje dirbančios organizacijos susiduria su iššūkiu išlikti, o tos organizacijos, kurios išlieka – kurti naujus darbo metodus skatinančius išlaikyti darbuotoją, jų produktyvumą bei sąmoningumą susiduriant su vaidmenų pertekliumi ar negebėjimu nustatyti ribas tarp darbinio ir šeimos gyvenimo vaidmenų.

Nuotolinis darbas arba darbas sudėtingomis ir sveikatai pavojingomis sąlygomis, neapibrėžtumas, vaidmenų perteklius skatina darbuotojus neigiamai į tai reaguoti. Neigiami darbuotojų atsakai į nepalankias, išteklių išsekvojančias aplinkybes dažniausiai priklauso nuo jų darbo situacijos suvokimo (Baran et al., 2012; Avanzi et al., 2014; De Clercq & Belausteguigoitia, 2019). Būtent tai turėtų atkreipti darbdavių dėmesį į suvokiamos organizacinės paramos galimą indėlį mažinant darbo – šeimos konfliktus, tokiu būdu skatinant darbuotojų įsitraukimą į darbą (Annor, 2016; Gurbuz et al., 2013). Nors, tik keliuose naujausiuose tyrimuose buvo atsižvelgta į bendrą suvokiamą organizacinę paramą (angl. *Perceived organizational support*), pabrėžiant sumažėjusį konfliktą tarp darbo ir šeimos ir keliant hipotezę, kad suvokiama organizacinė parama sukelia socialinių ir emocinių poreikių patenkinimo jausmus, kurie savo ruožtu leidžia

darbuotojams gauti naudą iš darbo ir pritaikyti ją šeimos gyvenime (Nicklin & McNall (2013); Lee, Zenglim (2013); Česnauskas, Lazauskienė-Zabielskė (2014); Ghislieri et al. (2017); Zheng & Wu (2018); Hong, Jeong, Downward (2019)), visgi, svarbu atkreipti dėmesį į atliktus tyrimus, skatinant organizacijas suvokti paramos sąsajas su sumažėjusiu darbo – šeimos konfliktu, atkreipiant dėmesį, jog darbo – šeimos konfliktas mažina įsitraukimą į darbą (Rantanen et al., 2011; Opie & Henn, 2013; Hu et al., 2016; Sayar et al., 2016; Islam et al., 2019).

Įsitraukimas į darbą yra požiūris, vaizduojantis asmenį, visiškai įsitraukiantį į savo darbą tiek emociškai, tiek fiziškai, demonstruojant energiją, atsidavimą ir pasinėrimą atliekant darbo vaidmenis ir užduotis. Vienas iš veiksnių, galinčių vaidinti įtaką gerinant įsitraukimą į darbą, yra suvokiama organizacinė parama, būtent darbuotojų suvokimas apie paramą, rūpestį ir organizacinę indėlį į darbuotojų gerovę (Mufarrikhah et al., 2020). Todėl šis darbas turėtų būti aktualus socialinių paslaugų sektoriuje dirbančioms organizacijoms, ieškančioms atsakymų į sąsajas tarp suvokiamos organizacinės paramos ir įsitraukimo į darbą medijuojant darbo ir šeimos konfliktui. Radus atsakymą, organizacijos turės aiškia viziją apie darbo – šeimos konfliktų įtaką pastariesiems ryšiams. Taip pat, darbas tampa aktualus ir naujas mokslui, kadangi bus nagrinėjami iki šiol netirti ryšiai šiame sudėtingame socioekonominiame laikotarpyje.

Retrospektyviai, suvokiama organizacinė parama ir jos sąsajos su įsitraukimu į darbą yra tirtos nuolatos vis pasirenkant kitą tarpinį kintamąjį. Tačiau nebuvo rasta tyrimų, kuriuose būtų tirtos sąsajos tarp suvokiamos organizacinės paramos bei įsitraukimo į darbą jas veikiant darbo – šeimos konfliktui. Tai, savo ruožtu, skatina ieškoti atsakymų tarp atskirų ryšių: tarp suvokiamos organizacinės paramos ir darbo – šeimos konflikto; tarp darbo – šeimos konflikto ir įsitraukimo į darbą; tarp suvokiamos organizacinės paramos ir įsitraukimo į darbą. Šiame darbe mokslinės literatūros apžvalgos procesas išdėstytas taip: pirma, pateikiama suvokiamos organizacinės paramos definicijos apibrėžtis ir dedamosios dalys; antra, pateikiama įsitraukimo į darbą genėzė bei dimensijos ir veiksniai skatinantys įsitraukimą į darbą; trečia, atskleidžiama darbo – šeimos dvikrypčių konfliktų samprata bei sudėtis ir, tik tuomet ieškoma atsakymų tarp išreikštų ryšių. Visgi, mokslinės literatūros rezultatai skatina konstruoti naują konceptualų tyrimo modelį, siekiant užpildyti mokslinės literatūros spragą ir atrasti dar netirtus ryšius. Tikimasi, jog šis tyrimas padės išsiaiškinti darbo – šeimos konfliktų medijuojantį poveikį sąsajoms tarp suvokiamos organizacinės paramos ir įsitraukimo į darbą fokusuojantis į socialinių paslaugų sektoriuje dirbančius darbuotojus.

Darbo problema. Kokios sąsajos egzistuoja tarp suvokiamos organizacinės paramos bei įsitraukimo į darbą ir kaip jas veikia darbo – šeimos konfliktas?

Darbo vienetas – suvokiama organizacinė parama ir įsitraukimas į darbą medijuojant darbo – šeimos konfliktui.

Darbo tikslas: Įvertinti sąsajas tarp suvokiamos organizacinės paramos ir įsitraukimo į darbą medijuojant darbo – šeimos konfliktui bei pateikti išvadas ir praktines rekomendacijas organizacijoms.

Darbo uždaviniai:

- 1) Apibrėžti suvokiamos organizacinės paramos definiciją, išnagrinėti organizacinės paramos dedamąsias dalis;
- 2) Pateikti įsitraukimo į darbą apibrėžimo genezę bei išnagrinėti įsitraukimo į darbą dimensijas ir veiksnius;
- 3) Atskleisti darbo – šeimos konflikto sudėtį bei suvokiamos organizacinės paramos ir įsitraukimo į darbą sąsajas medijuojant darbo – šeimos konfliktui;
- 4) Atliekant kiekybinį tyrimą, nustatyti tiesioginius ryšius tarp suvokiamos organizacinės paramos ir darbo – šeimos konfliktų, įsitraukimo į darbą bei nustatyti darbo – šeimos konfliktų mediacinius ryšius tarp suvokiamos organizacinės paramos ir įsitraukimo į darbą;
- 5) Pateikti išvadas ir rekomendacijas darbuotojų darbo – šeimos konfliktų, suvokiamos organizacinės paramos ir įsitraukimo į darbą valdymui bei tolimesniems tyrimams.

Darbo metodai:

- Mokslinės literatūros ir empirinių tyrimų analizė buvo naudojama siekiant paaiškinti suvokiamos organizacinės paramos, įsitraukimo į darbą bei darbo – šeimos konfliktų teorinius aspektus bei pagrįsti jų sąsajas;
- Kiekybinis struktūrizuotas klausimynas buvo naudojamas siekiant nustatyti mediacinius ryšius tarp kintamųjų;
- Tyrimo duomenys buvo apdorojami SPSS 27.0 programa su A. F. Hayes PROCESS makroprogramos įskiepiu. Vidinių skalių suderinamumui įvertinti buvo naudojamas *Cronbacho Alfa* metodas; tyrimo duomenų atitikimo normaliajam skirstiniui nustatyti buvo naudojami *Kolmogorov – Smirnov* ir *Shapiro–Wilk* testai bei *Skewness*, *Kurtosis* reikšmės; socialinių - demografinių charakteristikų įtakai kintamiesiems nustatyti buvo naudojama *Mann–Whitney U* ir *Kruskal–Wallis H* testai; tiriant ryšius tarp kintamųjų buvo pasitelktas *Pearson* koreliacijos koeficientas, tiesinės regresijos ir mediatoriaus analizės.

Darbo struktūra:

1. Pirmoje darbo dalyje pristatomos darbuotojų suvokiamos organizacinės paramos, įsitraukimo į darbą bei darbo – šeimos konfliktų koncepcijos. Pristatoma suvokiamos

organizacinės paramos definicijos apibrėžtis ir dedamosios, analizuojama įsitraukimo į darbą genezė, dimensijos bei veiksniai, darbo – šeimos konfliktų samprata ir priežastys. Analizuojami atlikti empiriniai tyrimai ir nustatomos kintamųjų sąsajos.

2. Antra darbo dalis skirta kiekybinio tyrimo metodologijai. Pristatomas kiekybinio tyrimo tikslas, uždaviniai ir keliamos hipotezės, aprašoma tiriamųjų atranka, tiriamieji, nustatoma tyrimo imtis. Aprašomi tyrimo etapai, įvardijami tyrimo bei duomenų analizės metodai, įvertinamas vidinių skalių suderinamumas.
3. Trečia darbo dalis skirta kintamųjų mediacinių ryšių – rezultatams pristatyti. Patikrinamas tyrimo duomenų atitikimas normaliajam skirstiniui, tiriamų kintamųjų tarpusavio sąsajos, aprašomas tyrimo dalyvių paskirstymas pagal sociodemografinius klausimus, respondentų sociodemografinių charakteristikų įtaka kintamiesiems, pristatomi mediatoriaus statistinės analizės rezultatai, patvirtinamos arba paneigiamos hipotezės. Skyrius pabaigiamas tyrimo rezultatų aptarimu bei tyrimo ribotumais. Darbo pabaigoje pateikiamos išvados ir rekomendacijos.

1. SUVOKIAMA ORGANIZACINĖ PARAMA, ĮSITRAUKIMAS Į DARBĄ IR DARBO – ŠEIMOS KONFLIKTAS

1.1. Suvokiamos organizacinės paramos koncepcija

1.1.1. Suvokiamos organizacinės paramos definicijos apibrėžtis

Suvokiama organizacinė parama (*ang. Perceived Organizational Support, POS*) paaiškina darbuotojų ir organizacijos santykius. Darbuotojo ir organizacijos santykiai iš esmės buvo konceptualizuoti socialinių mainų perspektyvoje, kuri buvo išdėstyta teisingumo ir socialinių mainų teorijose (Homans, 1961; Adams, 1965, cit. pagal Schalk & Roe, 2007). Suvokiama organizacinė parama gali reikšti darbuotojų įsitikinimus apie organizaciją socialiniuose mainuose tarp darbdavio ir darbuotojo. Tai galima apibrėžti, kaip darbuotojų bendrus įsitikinimus, susijusius su tuo, kiek organizacija vertina jų indėlį ir rūpinasi savo gerove (Eisenberger et al., 1986).

Pagrindinė koncepcija susijusi su suvokiama organizacine parama yra abipusiškumo principas (Gouldner, 1960). Remiantis abipusiškumo principu, suvokiama organizacinė parama turėtų sukurti jaučiamą pareigą rūpintis organizacijos gerove (Eisenberger et al., 2001). Įpareigojimas iškeisti rūpestį į globą turėtų sustiprinti darbuotojų emocinį atsidavimą organizacijai. Suvokiama organizacinė parama taip pat turėtų padidinti emocinį įsipareigojimą, tenkindamas tokius socialinius ir emocinius poreikius kaip priklausomybė ir emocinė parama (Armeli et al., 1998; Eisenberger et al., 1986); Kurtessis et al., 2017), didinti įsitraukimą į darbą per darbuotojo klestėjimo darbe galimybes (Imran et al., 2020). Toks poreikių patenkinimas sukelia stiprų priklausymo jausmą organizacijai, įtraukiant darbuotojų narystę ir vaidmens statusą į jų socialinę tapatybę. Suvokiama organizacinė parama turėtų sustiprinti darbuotojų įsitikinimus, kad organizacija pripažįsta ir apdovanoja pasiekus aukštesnius rezultatus (veiklos ir atlygio tikimybė). Šie procesai turėtų būti palankūs tiek darbuotojams (padidėjęs pasitenkinimas darbu ir sustiprėjusi teigiama nuotaika), tiek organizacijai (padidėjęs afektinis įsipareigojimas ir rezultatai, sumažėjusi apyvarta).

Remiantis organizacinės paramos teorija (*ang. Organizational Support Theory; OST*), suvokiama organizacinė parama gali teigiamai paveikti darbuotojų požiūrį ir elgesį daugiausia dėl to, kad sukuria pareigos jausmą atsilyginti organizacijai (Eisenberger et al., 1986; Eisenberger et al., 1990). Kai darbuotojai turi aukštą suvokiamos organizacinės paramos lygį, abipusiškumo principas motyvuoja juos padėti organizacijai pasiekti užsibrėžtus tikslus ir uždavinius. Tokie darbuotojai yra labiau atsidavę organizacijai, kurioje jie dirba, labiau patenkinti

savo darbu Rhoades & Eisenberger (2002), pasižymi aukštesniais rezultatais, kuomet organizacija pateisina jų lūkesčius (Organ, 1977). Tirdami neigiamą elgesį darbe, Wayne et al. (2002) nustatė, kad suvokiama organizacinė parama gali žymiai slopinti neigiamą darbuotojų elgesį, todėl suvokiama organizacinė parama teigiamai koreliuoja su darbuotojų įsitraukimu (Rahman Khattak et al., 2017; Dai & Qin, 2016). Apskritai, French et al. (2018) teigia, jog organizacinė parama yra svarbiausias paramos šaltinis darbe. Aukštą suvokiamos organizacijos paramos lygį turintys darbuotojai rečiau vėluoja, rečiau keičia darbo vietą, labiau dalyvauja organizacijos reikaluose (Allen et al., 2003; Eisenberger et al., 1986) ir turi aukštesnio lygmens vaidmenis darbe (Armeli et al., 1998). Kitavertus, Duxbury & Higgins (2001), Mulki et al. (2006) įrodė, kad vaidmenų perteklius gali sumažinti įsitraukimą į darbą ir padidinti pravaikštas dėl ligos. Nuo 2000 m. buvo atlikti keli tyrimai tiriantys tiesioginį suvokiamos organizacinės paramos ryšį su suvokiamos organizacinės paramos aspektais, tokiais kaip darbuotojų sveikata ir gerovė. Rezultatai apėmė ryšį, tarp padidėjusio suvokiamos organizacinės paramos lygio ir pagerėjusios bendros sveikatos, pasiekimų ir indėlio jausmų (Jain & Sinha, 2005), sumažėjusių skundų dėl prastos savijautos (Dupré & Day, 2007), perdegimo (Kang et al., 2010) ir pykčio (O'Neill et al., 2009), padidintos organizacinės savivertės (Fuller et al., 2003; Lee & Peccei, 2007), silpnesniais santykiais tarp darbo krūvio ir dviejų gerovės rezultatų: afektinio distreso ir kraujospūdžio (Ilies et al., 2010). Suvokiama organizacinė parama buvo nustatyta, kaip teigiamas šaltinis palengvinantis depresijos simptomus (Liu et al., 2013; Hao et al., 2016). Taigi, panašu, jog suvokiama organizacinė parama daro tiesioginį poveikį darbuotojų gerovei ir sveikatai. Suvokiama organizacinė parama yra laikoma labai efektyviu organizaciniu šaltiniu, sukeliančiu pozityvų požiūrį ir darbo rezultatus, ir turinčia teigiamą poveikį žmonių psichinei sveikatai (Rhoades & Eisenberger, 2002; Paul Wright et al., 2012).

Rhoades & Eisenberger (2002) nustatė tris pagrindinius suvokiamos organizacinės paramos kategorijų pirmtakus: teisingumas (paskirstomasis, sąveikos ir procesinis), palankūs organizaciniai atlygiai bei darbo sąlygos ir vadovo palaikymas. Nustatyta, kad procesinis teisingumas yra ypač aktualus suvokiamai organizacinei paramai (Kurtessis et al., 2017; Rhoades & Eisenberger, 2002). Procesinis teisingumas susijęs su procesais, naudojamais nustatant rezultatų pasiskirstymą. Jis atspindi naudojamą politiką ir praktiką, pavyzdžiui, darbuotojų dalyvavimą ir šališkumą priimant sprendimus, kurie yra gana stabilūs ir apskritai kontroliuojami visos organizacijos (Kurtessis et al., 2017). Organizacijos kontroliuoja procedūras paskirstant išteklius (įskaitant atlygį ir žmogiškųjų išteklių naudą), todėl procesinis teisingumas gali labai veikti suvokiamą organizacinę paramą. Pagal naujausią suvokiamos organizacinės paramos metaanalizę – procesinis teisingumas labiausiai asocijuojasi su sąžiningumu suvokiant organizacinę paramą, po to atitinkamai - paskirstomasis teisingumas ir sąveikos teisingumas (Kurtessis et al.,

2017). Tyrimai, patvirtinantys stiprų procesinio teisingumo ir suvokiamos organizacinės paramos ryšį, rodo, kad procesinis teisingumas tampa tinkama priemone organizacijai įtikinant darbuotojus apie pozityvų požiūrį į juos. Procesinio teisingumo ypatybės, tokios kaip skaidrumas ir nuoseklumas priimančiam sprendimui, nešališkumas ir darbuotojų indėlis į sprendimų priėmimo procesą, lengvai daro įtaką procesiniams sprendimams dėl sąžiningumo, todėl juos galima panaudoti didinant suvokiamą organizacinę paramą. Kadangi suvokiama organizacinė parama pradeda formuotis ankstyvuosiuose darbinuose procesuose, strategijos, skatinančios suvokti procedūrinį teisingumą, galėtų būti naudojamas didinant naujų darbuotojų suvokiamą organizacinę paramą (Zheng et al., 2016). Organizacinio teisingumo santykis su suvokiama organizacine parama buvo tiriamas ir netradiciniuose darbo santykiuose.

Atsižvelgiant į tai, kad darbo jėga tampa vis labiau priklausoma nuo netradicinių darbo santykių (laikinieji darbuotojai, terminuotos darbo sutartys) organizacinės paramos teorija turi atsižvelgti į plėtrą, procesus ir suvokiamos organizacinės paramos rezultatus šių kategorijų darbuotojams. Netradiciniai darbo santykiai yra darbo santykiai, nesiskiriantys nuo įprastos darbo tvarkos, pagal kurią, įprastai, yra tikimasi, kad bus dirbama visą darbo dieną, darbas tęsis neribotą laiką ir bus vykdomas darbdavio verslo vietoje darbdaviui vadovaujant (Kalleberg, 2000). Laikinąjį įdarbinimą teikia agentūros, kurios verbuoja, samdo, atleidžia, moka ir kartais apmoko darbuotojus, įdarbindamos juos klientų organizacijose (Kalleberg, 2000). Ilgainiui, sutartiniai santykiai, tampa ilgalaikiais santykiais, kuomet įdarbinimo agentūra „perduoda“ darbuotoją klientui ilgalaikiams ryšiams (Coyle-Shapiro et al., 2006; Kalleberg, 2000). Abi užimtumo formos situacijos apima neapibrėžtas darbo situacijas (Coyle-Shapiro et al., 2006; Liden et al., 2003). Organizacinės paramos teorijos pasekmės apima:

- 1) kelis šaltinius apie suvokiamo organizacinio įsipareigojimo poveikį įsipareigojimams ir rezultatams;
- 2) skirtingus poreikius ir lūkesčius, kurie gali lemti skirtingus suvokiamo organizacinio įsipareigojimo pirmtakus;
- 3) įsipareigojimą ir veiklos rezultatus, kurie vykdo ir tuo pačiu metu prisideda prie sudėtinių darbuotojo-darbdavio santykių.

Neapibrėžto darbo rezultatas yra darbo santykių trikampis tarp įdarbinimo agentūros, klientų organizacijos ir darbuotojų (Kalleberg, 2000; Coyle-Shapiro et al., 2006; Liden et al., 2003). Darbuotojai palaiko ryšius su organizacija, kurioje jie faktiškai dirba (kliento organizacija) ir taip pat su įdarbinimo agentūra. Santykiai su kliento organizacija paprastai apima daugiau kontaktinio laiko, bet yra laikino pobūdžio nei santykiai su įdarbinimo agentūra. Santykis

egzistuoja ir tarp kliento bei įdarbinimo agentūros, kuriuos darbuotojas gali sustiprinti; pavyzdžiui, tie darbuotojai, kurie, pasak kliento organizacijos, sunkiai dirba, kuria teigiamą santykį su įdarbinimo agentūra (Connelly et al., 2007; Coyle-Shapiro & Morrow, 2006; Liden et al., 2003). Turėdami du santykius, taigi ir du suvokiamos organizacinės paramos šaltinius, netradicinių darbuotojų poreikiai ir lūkesčiai gali skirtis dėl jų santykių su įdarbinimo agentūra ir kliento organizacija. Netradiciniai darbuotojai dalyvauja dvigubo darbo situacijoje, formuojant suvokiamą organizacinę paramą apie abi organizacijas, kurios gali išreikšti palaikymą įvairiais būdais (Baran et al., 2012). Netradicinių darbo santykių studijų tikslu buvo laikytas organizacinio įsipareigojimo aspektas, nes tokiems darbuotojams gali mažėti identifikacija su organizacija, jei jie mano, kad jų dalyvavimas yra trumpalaikis (terminuotas) arba, jei jų įsipareigojimas yra padalintas tarp dviejų organizacijų (įdarbinimo agentūra ir faktinė darbo vieta) (Liden et al., 2003; Coyle-Shapiro & Morrow, 2006; Camerman et al., 2007; Connelly et al., 2007). Baran et al. (2012) atlikę išsamią tyrimų literatūros analizę pastebėjo, jog ryšys tarp suvokiamos organizacinės paramos ir emocinio įsipareigojimo organizacijai buvo tvirtas ir teigiamas, o tai rodo, kad abipusiškumo principas ir suvokiamos organizacinės paramos įtaka darbuotojų organizaciniam įsipareigojimui yra apibendrinti visame pasaulyje. Tačiau, pastarieji autoriai teigia, jog nors skirtingose šalyse ar kultūrose atlikti tyrimai ir patvirtina suvokiamos organizacinės paramos įtaką organizaciniam įsipareigojimui, tačiau, kiekviena kultūra gali skirtingai suvokti paramos būdus, todėl, jie siūlo, jog būtų ištirti ne tik ryšiai, tačiau išskirti ir suvokiamos organizacinės paramos definicijos skirtumai. Kurtessis et al. (2017) tyrimas atskleidė įvairias palaikančio vadovavimo suvokimo formas, tokias, kaip lyderio ir nario mainai, suvokiama vadovo parama ir transformacinė lyderystė. Šios formos buvo teigiamai susijusios su suvokiama organizacine parama. Transformacinė lyderystė, kuri apima globą ir rūpestį darbuotojais, buvo labiau susijusi su suvokiama organizacine parama, nei, kad sandorių lyderystė, kuri yra labiau orientuota į atlygio paskirstymą mainais į aukštą rezultatą. Šios išvados atitinka organizacinės paramos teoriją. Suderinus organizacinės paramos teoriją, lyderio ir nario mainus bei transformacinę lyderystę, suvokiamos organizacinės paramos lygis buvo aukštesnis darbuotojams, kurie suvokė, kad jų vadovai turi aukštą organizacinį įsitraukimą (Stinglhamber et al., 2015). Apskritai, French et al. (20118) tyrimo rezultatai rodo, kad suvokiama organizacinė parama yra svarbiausias iš darbo kylantis paramos šaltinis.

Apibendrinant galima teigti, jog suvokiama organizacinė parama vaidina pagrindinį vaidmenį darbuotojų ir organizacijos santykiuose ir turi svarbų poveikį gerinant darbuotojų gerovę ir palankų požiūrį į organizaciją. Jei organizacija nori priversti darbuotojus jausti paramą tai, organizacija turėtų įtraukti teisingumą ir vadovų bei bendradarbių paramą. Bet kokios formos organizacijos parama darbuotojams, priverčia darbuotojus jausti, kad organizacija juos palaiko ir

jais rūpinasi. Apžvalga rodo, jog siūloma parama skatina darbuotojus įsitraukti į darbą; aukoti savo asmeninius tikslus organizaciniams tikslams; atskleidžia darbuotojų pasitenkinimą darbu ir pasirengimą dirbti vardan organizacijos net ir už jos ribų bei skatina lojalumą.

1.1.2. Suvokiamos organizacinės paramos dedamosios

Suvokiama organizacinė parama yra kildinama iš socialinės paramos apibrėžties. Tarp žmonių egzistuoja tarpusavio priklausomybė. Šis ryšys yra socialinės paramos rezultatas ir pagrindas (Ahmed et al., 2011). Socialinės paramos darbo vietoje samprata kildinama iš platesnės socialinės paramos literatūros. Paprastai žiūrima, kaip į visuotinį konstrukta, turintį apibrėžtų dimensijų diapazoną. Vienas iš plačiausiai naudojamų ir ankstyviausiai kilusių apibrėžimų - Cobb (1976), kuris socialinę paramą apibrėžė, kaip asmens įsitikinimą, kad jis yra mylimas, vertinamas bei rūpinamasi jo gerove, kaip socialinio abipusių įsipareigojimų tinklo dalį. Kiti manė, kad socialinė parama apima suvokimą, jog asmuo turi prieigą prie įvairios kokybės ar stiprumo pagalbos santykių, kurie teikia tokius išteklius kaip informacijos perdavimas, emocinė empatija ar apčiuopiama pagalba (Qing & Zhou, 2017). Žvelgiant į aplinkos vaidmenį, paramos teikimas darbo vietoje laikomas svarbiausiu aplinkos veiksmu. Pasak Ahmed et al. (2011), Eisenberger et al. (1986), Zhang & Liao (2015) pagrindiniai darbuotojų paramos šaltiniai yra: 1) organizacinė parama (atlygio forma, dalyvavimas priimant sprendimus ir pan.); 2) vadovo parama; 3) bendradarbių ir bendraamžių parama. Pasak Kurtessis et al. (2017) šie šaltiniai sąveikauja tarpusavyje suvokiant organizacinę paramą.

Vadovo parama ir palaikantis vadovo elgesys apima bendrą vadovo susirūpinimą (t. y. emocinę paramą) arba apčiuopiamą pagalbą (t. y. instrumentinę paramą), kuriomis siekiama sustiprinti pavaldinio gerovę (Gordon et al., 2019). Galima išskirti 4 vadovo paramos dimensijas (emocinė, instrumentinė parama, autoritetingas elgesys, kūrybiškumas ieškant darbo – gyvenimo balanso) (Arasli & Arici, 2019; Straub et al., 2018). Taigi, suvokiama vadovo parama reiškia darbuotojų suvokimą, kad jų vadovas vertina jų indėlį ir rūpinasi jų gerove (Choi, 2013). Vadovams tenka pagrindinis vaidmuo teikiant organizacinį atlygį ir išteklius darbuotojams, todėl vadovai turėtų būti vertinami, kaip didesnis organizacinis šaltinis kuriantis paramą nei, kad bendradarbiai ir jų palaikymo vaidmuo (Fischer et al., 2019). Todėl vadovų palaikomasis elgesys turėtų būti labiau susijęs su suvokiama organizacine parama, nei palaikantis bendradarbių elgesys, kuris būtų vertinamas, kaip mažiau atstovaujantis organizaciją. Nors pastarieji teiginiai, kuria vaizdinį, jog vadovo parama turėtų būti labiau susijusi su darbuotojo suvokiama organizacine parama, tačiau, yra tyrimų, kurie vadovų ir kolegų paramą vertina, kaip tokį pat teigiamą ryšį

kuriantį veiksnį, darantį įtaką darbuotojo įsitraukimui į darbą, lemiantį geresnę emocinę sveikatą ir kt. (Ahuja et al., 2007; Annor, 2016; Gurbuz et al., 2013).

Pasak Behson (2005), organizacijoje egzistuoja formali ir neformali parama. Neformali parama (bendradarbiai ir vadovai) turi didesnę reikšmę nustatant darbuotojų įsitraukimą į darbą, palyginti su formalia parama. Tyrimai, kurie tyrė organizacinės paramos svarbą, parodė, kad svarbų vaidmenį skatinant jų įsitraukimą į darbą vaidina vadovai ir kolegos (Annor, 2016; Dixon & Sagas, 2007; Foley et al., 2005; Gurbuz et al., 2013). Trijų matmenų skalės, sukurtos Eisenberger et al. (1986) ir Rhoades & Eisenberger, (2002) buvo naudojamos vertinant suvokiamą organizacinę paramą, įskaitant emocinę paramą ir instrumentinę paramą. Remiantis organizacijos paramos teorija, suvokiama organizacinė parama tenkina socialinius ir emocinius poreikius, užtikrina, kad parama bus teikiama esant poreikiui, ir nurodo organizacijos pasirengimą atlyginti jos vardu dedamas pastangas. Kadangi emocinė parama ir instrumentinė parama atstovauja organizacijos agentams, suvokiama organizacijos parama gali skatinti teigiamą požiūrį ir elgesį su organizacija apskritai. Suvokiama emocinė parama gali suteikti psichologinę pagalbą, tuo tarpu suvokiama instrumentinė parama - orientuota į faktinės paramos ar pagalbos darbuotojams teikimą (Zheng & Wu, 2018).

Iš tikrųjų suvokiamai organizacinei paramai, atrodo, būdingi specifiniai psichologiniai procesai: abipusiškumo principas, darbuotojo jaučiama pareiga rūpintis organizacijos gerove ir jos rezultatais, socialinių ir emocinių poreikių tenkinimas - paskatinti darbuotojus pozityviai identifikuotis organizacijoje - įsitikinimų, kuriuos organizacija pripažįsta ir apdovanoja padidėjusiais veiklos rezultatais, plėtra (t. y. tikimybė už naudą ir atlygį; (Eisenberger et al., 2014; Kurtessis et al., 2017; Rhoades & Eisenberger, 2002).

Pirmajame procese, kuomet darbuotojai pasitiki savo organizacija jie įgyja pareigos jausmą. Darbuotojai gali investuoti daugiau laiko į darbą ir didinti savanorišką pilietiškumą, nes socialinių mainų pagrindas yra abipusiškumo principas (Eisenberger et al., 1986; Rhoades & Eisenberger, 2002). Antrojo proceso metu darbuotojai savo organizaciją laiko socialinių ir emocinių išteklių šaltiniu ir yra atsidavę darbui, nes jaučiasi vertinami, globojami ir gerbiami. Darbuotojų emocinis susitapatinimas organizacijos atžvilgiu gali padidėti, kai darbuotojai patiria teigiamą įmonės įvaizdžio suvokimą ir aukštesnį pasitenkinimą komandiniu darbu (Edwards & Peccei, 2010; Eisenberger et al., 1990). Galiausiai, darbuotojų įsitikinimas apie organizacijos teisingumą atsilyginant (prisiminus procesinį teisingumą), motyvuoja darbuotojus gerai dirbti ir įsitraukti į veiklas nesitikint atpildo (Rhoades & Eisenberger, 2002).

Vis svarbesnis suvokiamos organizacijos paramos teorijos psichologinio proceso aspektas yra suvokiama darbuotojų gerovė ir tos gerovės įvertinimas. Atitinkamai, sisteminga suvokiamos organizacinės paramos apžvalga, kurią atliko Baran et al. (2012) išanalizavo 249 tyrimus ir nustatė, kad pagrindinė teorinė tema, susijusi su suvokiama organizacine parama, buvo darbuotojų gerovė. Visų pirma darbuotojai, patiriantys žemesnę gerovės ir geros savijautos lygį, gali pabloginti abipusį psichologinį procesą, kai nesijaučia organizaciškai ir emociškai palaikomi (pvz., kai darbuotojai patiria organizacinį stresą). Atitinkamai socialinių mainų teorija nurodo, kad suvokiama organizacinė parama yra neigiamai susijusi su stresu (Baran et al., 2012). Pavyzdžiui, įmonės, kurioms rūpi darbuotojų gerovė, greičiausiai pagerins darbo sąlygas ir darbo aplinką (pvz., sumažins prieštarigus darbo reikalavimus) (Jawahar et al., 2007) arba patyčias ir nerimą darbo vietoje (Miner et al., 2012). Be to, suvokiama organizacinė parama, tenkinant socialinius emocinius poreikius, padidina darbuotojų organizacinę narystę ir vaidmens statusą (Rhoades & Eisenberger, 2002), ir tai vaidina pagrindinį vaidmenį kuriant sveikus darbuotojo ir darbdavio santykius (Giorgi et al., 2016).

Ahmed & Nawaz (2015) apžvalgos išvados atskleidė, kad suvokiama organizacinė parama daugiausia buvo siejama su teisingumu, augimo galimybėmis, vadovo ir bendradarbių parama. Kurtessis et al. (2017) atliko metaanalizę, kurioje suvokiama organizacinė parama buvo sugrupuota į tris kategorijas: 1) organizacijos narių elgesys, 2) darbuotojų ir organizacijos santykių kokybė, 3) žmogiškųjų išteklių praktika ir darbo sąlygos. Visų pirma, darbo sąlygos vaidino svarbų vaidmenį nustatant suvokiamą organizacinę paramą, kai darbuotojai buvo linkę suvokti organizacinę paramą kaip būdą atsilyginti už tinkamas darbo sąlygas (Kurtessis et al., 2017; Shore et al., 2006). Be to, Kurtessis et al. (2017) tyrime teigiama, kad suvokiama organizacinė parama yra susijusi su palankia socialine sąveika tiek su kolegomis, tiek su vadovais. Pagaliau kontekstiniai veiksniai, perteikiantys organizacijos pagarbą darbuotojams, buvo siejami su suvokiama organizacine parama: bendros vertybės susijusios su darbuotoju, psichologinis kontraktas, procesinis teisingumas ir suvokiamas organizacinis pilietiškumas (Eisenberger et al., 2001).

Darbuotojų paramos supratimas yra socialinis reiškiny, nes darbuotojai organizaciją suvokia kaip žmogų, kurio veiksmus vaizduoja vadovybė, kolegos ir bendraamžiai. Taigi visų šių formų palaikymas suteikia paramos organizavimo prasmę. Todėl, galima daryti išvadą, kad suvokiamos organizacinės paramos samprata yra organizacijos paramos, vadovo ir bendraamžių bei kolegų paramos derinys. Kai darbuotojai jaučiasi palaikomi, jų rezultatai organizacijos atžvilgiu visada yra teigiami, jie jaučiasi įsitraukę į darbą, o tai padeda organizacijai pasiekti savo tikslus.

1.2. Įsitraukimo į darbą koncepcija

1.2.1. Įsitraukimo į darbą genezė

Įsitraukimo į darbą tema tampa aktuali, nes suprasti teigiamus aspektus organizacijoje, kurioje darbuotojai jaučiasi patenkinti, įsitraukę ir atsidavę darbinėms užduotims, tampa labai svarbu. Dabartiniame socialiniame ir ekonominiame kontekste įsitraukę darbuotojai suteikia konkurencinį pranašumą, nes tai tiesiogiai susiję su rezultatais, įsipareigojimais ir sveikata. Įsitraukę darbuotojai turi daug energijos, entuziazmo, jaučiasi įkvėpti ir besididžiuojantys savo darbu, tuo tarpu laikas darbe jiems praskrieja nepastebimai (Breevaart et al., 2015). Įsitraukę darbuotojai paprastai jaučiasi įtraukti (*angl. engrossed*), stipriai susitapatinę su darbu ir pasinėrę į jį (Listau, Christensen, & Innstrand, 2017). Atsižvelgiant į neramų pandemijos laikotarpį, kuris reikalauja naujų organizacinių strategijų, siekiant organizacijų išlikimo ir augimo bei jų bendradarbių gerovės, įsitraukimas į darbą ir jo taikymas reiškia strateginės ir šiuolaikinės vizijos prisiėmimą atsižvelgiant į kylančius iššūkius.

Įsitraukimas kaip teminė sritis išaugo iš pozityvios psichologijos judėjimo, kuri ragino pereiti iš dėmesio ligoms bei psichopatijai klinikinės psichologijos srityje ir streso bei perdegimo profesinėje srityje į psichologiją, kuri remtųsi stiprybėmis grįstu požiūriu leidžiančiu geriau suprasti, kaip gyventi klestintį gyvenimą ir pasiekti aukštą darbo našumo lygį. Tai paskatino pozityvaus fokuso atsiradimą, kuriuo pradininku laikomas Kahn (1990). Pastarasis autorius išskyrė asmeninį įsitraukimą ir asmeninį atsitraukimą: asmeninį įsitraukimą apibrėžė, kaip asmens savarankiškumą ir saviraišką darbe, kuomet įsitraukę asmenys išreiškia save per fizinę, kognityvinę ir emocinę prizmę atliekant darbo vaidmenis, o asmeninį atsitraukimą įvardijo, kaip savęs atsiejimą nuo darbo vaidmenų. Įsitraukimą jis siejo su *poreikius tenkinančiu* požiūriu į motyvaciją (Kahn, 1990).

Vėliau, darbo įsitraukimo koncepcijos studijos (Maslach, Leiter, 1997 cit. pagal Maslach et al., 2001) pasiūlė įsitraukimo-perdegimo tęstinumą, performuluojant perdegimą, kaip įsitraukimo antitezę ir pasiūlė įsitraukimo sąvoką suvokti per teigiamą prizmę bei naudoti, kaip priešpriešą darbo perdegimui. Pažymėtina, kad įsitraukimo į darbą koncepcijos taip pat buvo stebėtinai kai kuriuose vėlesniuose tyrimuose (Crawford et al., 2010; Maslach et al., 2001). Visgi, Schaufeli et al. (2002) manė, kad neįmanoma išmatuoti perdegimo ir įsitraukimo tęstinumo, naudojant tik perdegimo matą ir įsitraukimą į darbą apibrėžė kaip teigiamą, visavertę, su darbu susijusią proto būseną, kuriai būdingas energingumas, atsidavimas ir pasinėrimas, ko pasekoje, sukūrė naują įsitraukimo į darbą matavimo priemonę, pagrįstą tuo apibrėžimu. Energija buvo apibūdinama, kaip didelis energijos lygis ir psichologinis atsparumas dirbant, noras investuoti pastangas į savo darbą; atsidavimas – kaip, reikšmingumo, entuziazmo, įkvėpimo, pasididžiavimo

ir iššūkio jausmas; pasinėrimas - visiškas susikoncentravimas ir gilus įsitraukimas į savo darbą (kai laikas praskrieja) ir kylantys sunkumai atsiribojant nuo darbo.

Keli kiti mokslininkai dar labiau sujaukė bandymus apibūdinti ir įvertinti įsitraukimą į darbą. Pavyzdžiui, Rothbard (2001), įkvėptas Kahn (1990), apibrėžė įsitraukimą kaip dvimatį konstrukta, kuris apima dėmesį (t.y. laiką, kurį praleidžia galvodamas apie savo vaidmenį darbe) ir pasinėrimą (t.y. dėmesio intensyvumą darbe). May et al. (2004) taip pat perėmė Kahno daugialypę įsitraukimo į darbą koncepciją ir sukūrė jai skirtą priemonę, tačiau ji, kaip daugialypė konstrukcija, nepasitvirtino. Wellins et al. (2011) teigė, kad įsitraukimas į darbą yra tai, kiek žmonės mėgaujasi ir tiki tuo, ką daro, ir jaučiasi vertinami už tai.

Darbuotojų įsitraukimu į darbą vadinama pozityvi emocinė-kognityvinė su darbu susijusi proto būseną, pasižyminti energingumu, atsidavimu ir pasinėrimu (Anitha, 2014; Schaufeli & Bakker, 2004). Ahamed (2017) įsitraukimo į darbą sudedamąsias (energingumas, atsidavimas ir pasinėrimas) dalis apibūdino taip:

- 1) energingumas apima didelį energijos kiekį dirbant, polinkį susikaupti priimant sprendimus iššūkį keliančiose situacijose;
- 2) atsidavimas apima entuziazmo, įkvėpimo, pasididžiavimo ir iššūkio jausmus;
- 3) pasinėrimas į darbą apima laiko praskriejimo pojūtį kartu su negebėjimu atsiriboti nuo darbo.

Vis gi, nors įsitraukimas į darbą yra plačiai naudojama sąvoka tačiau neretai tapo painiojama su kitomis sąvokomis, tokiomis kaip įsipareigojimas ar pasitenkinimas (Ahamed, 2017). Juo labiau, įsitraukimo koncepcija abejojo Newman & Harrison (2008) ir Saks (2006) teigdami, jog ši sąvoka tėra perfrazuota iš sąvokų: pasitenkinimas darbu ir įsipareigojimas. Vis dėl to, įsitraukimo į darbą definicija skiriasi nuo pasitenkinimo darbu, motyvacijos ir įsipareigojimo apibrėžties. Literatūra, susijusi su motyvacijos teorijomis, pasitenkinimo darbu, įtaka darbe, tėkmės teorija atskleidžia, kad įsitraukimas vystėsi per motyvaciją.

Ankstyvosiose studijose įsitraukimas į darbą buvo painiojamas su motyvacija, organizaciniu įsipareigojimu ir pasitenkinimu darbu. Atsiradus pozityvios psichologijos judėjimui, kuriame pagrindinis dėmesys buvo skiriamas žmogaus stiprybėms ir optimaliam veikimui, įsitraukimo samprata įgijo didelį reikšmingumą. Pozityvios psichologijos ir pozityvaus organizacinio elgesio įvedimas įkvėpė ir sustiprino susidomėjimą įsitraukimo į darbą samprata (Schaufeli et al., 2008).

Įsitraukimas į darbą nuo pasitenkinimo darbu definicijos skiriasi tuo, kad įsitraukime derinamas didelis darbo malonumas (atsidavimas) ir didelis aktyvumas (energingumas,

pasinėrimas). Tuo tarpu pasitenkinimas darbu paprastai yra pasyvesnė darbuotojų gerovės forma. Įsitraukimas į darbą skiriasi nuo su darbu susijusio srauto (kalbant apie tėkmės teoriją) tuo, kad trunka ilgesnį laiką, kai srautas paprastai reiškia didžiausią patirtį, kuri gali trukti tik 1 valandą ar net mažiau. Galiausiai, įsitraukimas į darbą skiriasi nuo motyvacijos, nes jis taip pat nurodo pažinimą (įsisavinimą) ir poveikį (energumą) - be motyvacijos (atsidavimo).

Žmogiškųjų išteklių literatūroje įsitraukimas buvo apibrėžtas kaip individuali darbuotojo kognityvinė, emocinė ir elgesio būseną, nukreipta į norimus organizacinius rezultatus (Shuck, 2011). Kiti tyrinėtojai skirtingai vertino įsitraukimą: kaip priešingumą perdegimui (įsitraukimo į darbą koncepcija, kurią nagrinėjo Crawford et al. (2010) ir Maslach et al. (2001)); kaip pasitenkinimo darbu sąlyga (Shuck, 2011). Todėl įsitraukimas į darbą labiau laikomas motyvacinio dariniu, nes jis reiškia aktyvų asmeninių išteklių naudojimą atliekant užduotis, susijusias su profesiniu vaidmeniu (Christian et al., 2011).

Įsitraukimo į darbą apibrėžimų gausa nestebina, tačiau kelia sumaištį ieškant bendros definicijos apibrėžties, kadangi skirtingi autoriai perteikia skirtingus apibrėžimus. Akivaizdu, kad tai, kas šiandien vadinama įsitraukimu į darbą, yra daugelio tyrimų rezultatas atsiejantis motyvacijos, įsipareigojimo ir pasitenkinimo darbu sąvokas nuo įsitraukimo į darbą koncepcijos. Vis dėl to, darbuotojai, kurie įsitraukę į darbą yra visiškai susiję su jų darbo vaidmenimis. Jie trykšta energija, yra atsidavę ir pasinėrę į savo darbinę veiklą. Pažymėtina, kad šiame baigiamajame darbe pakaitomis yra vartojami įsitraukimo ir įsitraukimo į darbą terminai. Tačiau abiejų terminų vartojimas reiškia darbo įsitraukimo koncepciją.

1.2.2. Įsitraukimo į darbą dimensijos ir veiksniai

Išaugusi tarpvalstybinė konkurencija, kurią nulėmė globalizacija ir noras sustiprinti organizacinę veiklą, paskatino organizacijas ieškoti naujų darbuotojų įtraukimo priemonių. Motyvacija yra pagrindinis įsitraukimo ir veiklos komponentas, o įtraukimas yra pagrindinė priemonė suderinanti darbuotojų jėgas kartu su žinomais įsitraukimo veiksniais, tokiais kaip žinių valdymas, pokyčių valdymas ir gebėjimų stiprinimas (Delaney & Royal, 2017).

Perdegimo, kaip antitezės įsitraukimui požiūriu, įsitraukimas į darbą apibrėžiamas kaip pozityvi su darbu susijusi proto būseną, kuriai būdinga energija, atsidavimas ir įsisavinimas (Greenhaus & Beutell, 1985). Remiantis šiuo požiūriu:

- energingumas reiškia aukštą energijos ir psichologinio atsparumo lygį, norą investuoti pastangas į savo darbą ir užsispyrimą net susiduriant su sunkumais;

- atsidavimas reiškia aktyvų dalyvavimą savo darbe, kai asmuo patiria reikšmingumo, entuziazmo, įkvėpimo, pasididžiavimo ir iššūkio jausmą;
- pasinėrimas reiškia visišką susikaupimą ir laimingą įsitraukimą į savo darbą, kai laikas greitai praeina ir kyla sunkumų atsiribojant nuo darbo.

Iki šiol daugumoje akademinų įsitraukimo tyrimų yra naudojamas Utrechto darbo įsitraukimo skalė (UWES) - trumpas, pagrįstas ir patikimas klausimynas, pagrįstas įsitraukimu į darbą kaip energijos, atsidavimo ir pasinėrimo derinys (Gutek et al., 1991). Netemeyer et al. (1996) akademinės konceptualizacijos sutaria, kad įsitraukimas apima šiuos komponentus:

- 1) fizinį-energinį (energumą) - energija reiškia fizinę kūno ar proto jėgą dirbant ir dedant pastangas į darbą (fizinis įsitraukimas);
- 2) emocinį (atsidavimą) - atsidavimas yra susijęs su emocija būsenoje, kai žmogus jaučia entuziazmą darbo atžvilgiu ir reikšmingumo bei iššūkio jausmą atlikdamas darbą (emocinis įsitraukimas);
- 3) pažinimo (pasinėrimo) - pasinėrimas siejamas su kognityvine būsenoje, kaip atsidavimu darbu visiškai susikaupus (kognityvinis įsitraukimas) (Carlson et al., 2000).

Neseniai, remiantis Carlson et al. (2000) tyrimu, buvo pristatyta intelektualinė, socialinė, afektinė (ISA) įsitraukimo skalė (ang. - *Intellectual, Social, Affective (ISA)*) (Soane et al., 2012). Skalė apima tris įsitraukimo komponentus:

1. intelektualinis - kiek intelektualiai įsisavinamas darbas;
2. socialinis - kiek asmuo socialiai susijęs su darbo aplinka ir su kolegomis dalijasi bendromis vertybėmis;
3. afektinė - kiek asmuo jaučia teigiamą įtaką, susijusią su savo darbo vaidmeniu.

Pirmasis ir trečiasis įsitraukimo aspektas yra panašūs į pasinėrimą ir energumą, tuo tarpu antrasis aspektas anksčiau nebuvo svarstytas. Vis dėl to, darbuotojų ir savanorių įsitraukimui tirti dažniausiai naudojama Utrechto darbo įsitraukimo skalė (UWES; (Lingard et al., 2010; Genevičiūtė-Janonienė & Skučaitė, 2014). Utrechto įsitraukimo į darbą skalė arba UWES yra plačiausiai naudojamas akademinis įsitraukimo matas pasaulyje, ir, be abejo, ir toliau bus naudojamas daugelyje įsitraukimo tyrimų (Liu & Low, 2011).

Gutek et al. (1991) atlikęs tyrimą tikrinant 11 skirtingų galimų UWES faktorių modelių faktinį pagrįstumą literatūroje, naudojant patvirtinamąją faktorinės analizės metodą ir taikant didelę įvairių profesijų lenkų darbuotojų imtį, pastebi, jog darbo įsitraukimas susideda iš šių dviejų pagrindinių dimensijų: energijos ir įsitraukimo, pabrėždamas, jog Hammer et al. (2003) išvados atitinka su Frone et al. (1992) tyrimo išvadamis, teigiančiomis, jog darbo įsitraukimo skalėje iš trijų, galėtų likti dvi pagrindinės darbo įsitraukimo dimensijos: energija ir atsidavimas. Autorius

iškėlė klausimą ar pasinėrimas yra trečioji įsitraukimo į darbą dimensija (faktorius) ar įsitraukimo į darbą pasekmė, siūlydamas tęsti dviejų ir trijų faktorių tyrimus ateityje, taip pat, pabrėžė, jog trijų faktorių UWES-9 gali būti ne optimalus darbo įsitraukimo Lenkijoje matas, lyginant su UWES-6 dviejų faktorių modeliu, nors UWES-9 skalė naudojama kaip standartas šiuolaikiniuose darbo įsitraukimo tyrimuose. Todėl, kyla klausimas, kuri UWES skalė išlieka patikimesnė matuojant įsitraukimą į darbą?

Ferber et al. (1991) ir Gutek et al. (1991) rezultatai parodė, kad UWES-17 yra puiki skalė darbo įsitraukimui matuoti, pasižyminti labai stipriomis matavimo savybėmis. Taip pat Schaufeli, E., Bakker, A. (2004) yra patikrinę įsitraukimo į darbą klausimyno trumpąją versiją (The Utrecht engagement scale, Work & Well-being Survey (UWES-9)- Shortened version 2003), kuri taip pat pasižymi stipriomis matavimo savybėmis. UWES metodikos visos psichometrinės charakteristikos yra patikrintos ir lietuviškoje imtyje, klausimynas yra patikimas ir validus (Žukauskaitė et al., 2019; Statnickė et al., 2019). Kitos dabartinės priemonės, pvz., ISA skalė (Allen et al., 2000; Kossek & Ozeki, 1998; Netemeyer et al., 1996b; O’driscoll et al., 1992) ir mokslininkų, tokių kaip Frone et al. (1992), Greenhaus & Beutell (1985) naudojamos skalės yra grindžiamos šiek tiek skirtingomis prielaidomis apie įsitraukimo sudėtines dalis (Saks, 2006). Todėl šiame empiriniame tyrime bus naudojama UWES-9 trumpoji skalė matuojant įsitraukimą į darbą. Apžvelgus įsitraukimo į darbą matavimo skales, tampa aišku, jog yra išskiriamos esminės įsitraukimo į darbą dimensijos: energingumas, atsidavimas ir pasinėrimas. Kiekvienai dimensijai rasti yra reikalingi veiksniai, kurių apžvalga toliau ir pateikiama.

Visų pirma, įsitraukimas yra dvipusis: organizacijos turi stengtis įtraukti darbuotoją, kuris savo ruožtu turi pasirinkti, kokį įsitraukimo lygį pasiūlyti darbdaviui. Kiekvienas sustiprina kitą. Įsitraukimas į darbą yra susijęs su individo ir organizacijos tikslų derinimu. Todėl, labai svarbu tiek darbuotojui, tiek organizacijai derinti tikslus, išsakyti lūkesčius ir dalyvauti organizaciniame procese kartu. Vecina et al. (2012) pabrėžia, jog skiriamas didesnis dėmesys darbuotojams bei paisymas ir išklausymas darbuotojų nuomonės didina motyvaciją ir įsitraukimą. Bakker & Bal (2010); Kulikowski (2019), Bakker et al. (2011) pažymi, kad darbuotojai gali turėti keletą motyvacijos formų, lemiančių įsitraukimą. Kaip pavyzdį autoriai pateikia profesorius, kurie gali dėti pastangas dėstydami tiek dėl to, kad jiems tai patinka (t.y. vidinė motyvacija), tiek dėl to, kad jiems tai atrodo reikalinga karjerai (t.y. išorinė motyvacija). Kulikowski (2019) atliktu tyrimu pažymi, jog aukščiausias įsitraukimo veiksnys yra tas, kuriam darbuotojai patys jaučiasi motyvuoti daryti daugiau, nei yra reikalaujamas (vidinė motyvacija), o tik po to – tai, kiek įmonė motyvuoja darbuotojus daryti daugiau nei reikia (išorinė motyvacija).

Visgi, viena iš dažniausiai naudojamų teorijų, aiškinančių įsitraukimą į darbą yra darbo poreikių ir išteklių (*ang. Job demands – resources; JD-R*) teorija (Bakker & Demerouti, 2014, 2017). Teorija pasiūlė dvi darbo charakteristikas: darbo poreikiai ir darbo ištekliai, kurie turi įtakos darbuotojų gerovei. Darbo poreikiai sukelia išsekimą, o darbo išteklių trūkumas veda prie atsiribojimo. Modelis teigė, kad darbo poreikiai nėra savaimė neigiami, tačiau jie gali virsti streso veiksniais, jei išteklių, reikalingų kompensuoti poreikius, nepakanka. Ši teorija siūlo, kad derinant darbo savybes ir asmeninius išteklius, numatomi darbo rezultatai, dirbant su darbuotoju. Atitinkamai, įsitraukimas į darbą yra labiausiai tikėtinas, kai darbuotojai susiduria su dideliais iššūkiams ir turi pakankamai darbo ir asmeninių išteklių šiems iššūkiams įveikti (Bakker & Sanz-Vergel, 2013; Tadic et al., 2015). Be to, teorijoje siūloma, kad darbuotojai galėtų aktyviai ieškoti darbo išteklių ir iššūkių, pavyzdžiui, prašydami grįžtamojo ryšio, palaikymo ir plėtros galimybių bei pradėdami naujus įdomius projektus. Trumpai tariant, teorija siūlo, kad darbo ištekliai būtų teigiamai susiję su įsitraukimu į darbą; iššūkis darbo reikalavimams gali sustiprinti teigiamą darbo išteklių ir įsitraukimo ryšį; trukdantys darbo poreikiai gali susilpninti teigiamą darbo išteklių ir įsitraukimo ryšį; darbo įsitraukimas yra teigiamai susijęs su veikla; darbuotojai gali naudoti darbo meistriškumą, kad padidintų savo įsitraukimo lygį (Demerouti, 2014). Darbo poreikių ir išteklių teorijoje daugiausia dėmesio skiriama darbo savybėms, darbuotojų elgesiui (pvz., darbo kūrimas, stipriųjų pusių naudojimas; žaismingas darbo dizainas; Bakker, 2017) ir asmeniniams ištekliams (pvz., saviveiksmingumui, optimizmui, savigarbai).

Darbo ištekliai gali būti fizinio, psichologinio, socialinio ar organizacinio pobūdžio, įskaitant įrangą, dalyvavimą priimančias sprendimus, socialinę ir organizacinę paramą ir lankstų darbo laiką. Darbo ištekliai taip pat yra iš esmės motyvuojantys, nes jie padeda pasiekti su darbu susijusių tikslų (Bakker & Demerouti, 2014). Kai darbuotojai turi daug darbo išteklių, jie gali patenkinti didelius darbo reikalavimus. Be to, svarbų vaidmenį gali atlikti asmeniniai ištekliai. Asmeniniai ištekliai reiškia darbuotojų pažinimą ar įsitikinimus, susijusius su suvokiama kontrole aplinkoje. Tyrimo duomenys rodo, kad darbuotojai labiau įsitraukia į darbą, kai turi aukštesnius asmeninius išteklius, įskaitant saviveiksmingumą, optimizmą ir atsparumą (Mäkikangas et al., 2013). Naujausiuose tyrimuose pradėti tirti tolimesni darbo įsitraukimo veiksniai - tie, kurie gali numatyti darbo ir asmeninius išteklius ir netiesiogiai paveikti įsitraukimą. Pavyzdžiui, kai kurie tyrimai parodė, kad tokia žmogiškųjų išteklių praktika kaip darbo pertvarkymas gali teigiamai paveikti įsitraukimą į darbą, ypač per jų įtaką darbo ištekliams (Alfes et al., 2013; Holman & Axtell, 2016). Be to, vis daugiau tyrimų rodo, kad lyderiai vaidina svarbų vaidmenį įsitraukdami į darbuotojų darbą, pavyzdžiui, parodydami transformacinę lyderystę, taip paveikdami darbuotojų asmeninius ir darbo išteklius (Breevaart et al., 2014; Tims et al., 2013; Tuckey et al., 2013). Taip

pat buvo atlikti riboti organizacinio lygio išteklių, tokių kaip strateginis derinimas, įtakos tyrimai (Biggs et al., 2014).

Apibendrinami išsamią literatūrą galima teigti, kad įsitraukimui matuoti yra išskiriamos trys dimensijos: energingumas, atsidavimas ir pasinėrimas, kurias įprasmina kartu veikiantys darbo poreikiai ir ištekliai bei motyvacijos veiksniai, darantys įtaką darbuotojų įsitraukimui į darbą. Įsitraukimas į darbą apima vidinės ir išorinės motyvacijos formas, fizinio, psichologinio, socialinio ir organizacinio pobūdžio veiksnius: dėmesys darbuotojams, atsižvelgimas į darbuotojų nuomonę, iššūkių darbo reikalavimams, meistriškumas, stipriųjų pusių naudojimas, žaismingas darbo dizainas, saviveiksmingumas, optimizmas, pagarba ir savigarba, lyderystė, atsparumas, bendradarbiavimas, socialinė ir organizacinė parama.

1.3. DARBO – ŠEIMOS KONFLIKTŲ KONCEPCIJA

1.3.1. Darbo – šeimos ir šeimos – darbo konfliktų samprata

Plėtojantis socialinei ekonomikai ir transformuojantis šeimos struktūrai, konfliktas tarp darbo ir šeimos tampa vis akivaizdesnis (Lyu, Fan, 2020). Šiandieninis darbuotojas, tiek jaunas, tiek labiau subrendęs, ieško organizacijų, kurios gebėtų kurti darbo ir asmeninio gyvenimo pusiausvyrą, bei suteiktų lanksčias darbo sąlygas (Kinnunen et al., 2008). Organizacijos, kurios stokoja teikti paramą skirtą darbo ir asmeninio gyvenimo problemoms spręsti, sukelia darbo konfliktus, kurių metu, darbuotojui įsitraukus į darbinį vaidmenį, sunku įsitraukti į vaidmenis šeimoje, ko pasekoje kyla darbo – šeimos konfliktas. Darbo – šeimos konfliktas yra tarpusavio konfliktų forma, kai įsitraukus į vieną vaidmenį tampa sunkiau įsitraukti kitame vaidmenyje (Kahn et al., 1964 cit. pagal Sulea et al., 2012). Caesens et al. (2017) darbo – šeimos konfliktą apibrėžė, kaip tarpasmeninio konflikto formą, kai darbo ir šeimos sričių vaidmenų spaudimas, tam tikru požiūriu, yra tarpusavyje nesuderinami. Pastarieji autoriai pasiūlė darbo – šeimos konfliktą išskirti į tris formas:

1. laiku grįstą konfliktą (*angl. time-based conflict*), kuris kyla, kai darbuotojo darbe praleidžiamas laikas arba darbo valandos kertasi su jo socialinėmis ir (arba) šeimyninėmis pareigomis. Atrodo, kad šis konfliktas yra paplitęs, nes daugelis darbuotojų turi arba koreguoti darbo pamainas ir (arba) valandas, arba dirbti viršvalandžius.

2. įtampa pagrįstą konfliktas (*angl. strain-based conflict*), kuris kyla dėl stresinių situacijų darbe, dėl kurių darbuotojas patiria įtampą, nuovargį, dirglumą, susijaudinimą, depresiją ir (arba) šoką, o tai galiausiai paveikia asmens socialinį ir (arba) šeiminių gyvenimą. Kitaip tariant, traumavimas darbe sukelia problemų namuose.

3. elgesiu grįstą konfliktą, kuomet konkretūs elgesio vaidmenyje modeliai gali būti nesuderinami su lūkesčiais dėl elgesio kitame vaidmenyje (Greenhaus, Beutell, 1985). Taigi, ši darbo – šeimos konfliktų forma atsiranda dėl vaidmenų nesuderinamumo. Elgesiu grindžiamą konfliktą dar galima suskirstyti į du potipius: 1) Pirmasis potipis susijęs su darbo vaidmenimis, dėl kurių kyla konfliktų namuose. Iš darbuotojų gali būti reikalaujama išmokti vaidmenis darbe, kurie nebūtinai yra tinkami socialiniame ir šeimos gyvenime. Pavyzdžiui, socialinių ir žmogiškųjų paslaugų darbuotojai gali elgtis su savo sutuoktiniais, vaikais ir (arba) draugais kaip su klientais ir taikyti neprašytą intervenciją; 2) Antrasis potipis susijęs su šeimos/ namų vaidmenimis, kurie naudojami darbe. Kartais namuose naudojami vaidmenys gali būti netinkami darbe. Pavyzdžiui, socialinių ir žmogiškųjų paslaugų darbuotojai, turintys mažus vaikus, gali naudoti panašius vaidmenis darbe, elgdamiesi su suaugusiais klientais kaip su vaikais.

Kinnunen et al. (2008) teigė, kad kiekviena iš šių trijų darbo – šeimos konfliktų formų turi dvi kryptis: a) konfliktas dėl darbo trukdančio šeimai (darbo – šeimos konfliktas) ir b) konfliktas dėl šeimos kišimosi į darbą (šeimos – darbo konfliktas). Tuomet šios trys formos (laiku, elgesiu ir įtampa grįsti konfliktai) ir dvi kryptys derinamos šešiomis darbo – šeimos konflikto rezultatų dimensijomis:

- 1) laiku grįstas darbo – šeimos konfliktas ir
- 2) laiku grįstas šeimos – darbo konfliktas;
- 3) įtampa grįstas darbo – šeimos konfliktas ir
- 4) įtampa grįstas šeimos – darbo konfliktas;
- 5) elgesiu grįstas darbo – šeimos konfliktas ir
- 6) elgesiu grįstas šeimos – darbo konfliktas.

Nors dėl darbo – šeimos konflikto formų ir krypčių yra tam tikras susitarimas, tyrėjai tam naudoja įvairiausias skales. Sulea et al. (2012) sukonstravo ir patvirtino 10 punktų matą į kurią buvo įtraukti teiginiai, skirti abiem darbo – šeimos konflikto kryptims (darbo – šeimos konfliktas; šeimos – darbo konfliktas). Tačiau autoriai neatsižvelgė į visas tris darbo – šeimos konflikto formas. Tęsiant mintį apie jų matą, autoriai teigė, kad tai nėra taip naudinga, kaip naudojamos daugialypio požiūrio skalės darbo – šeimos konflikto bei šeimos – darbo konflikto matavimą.

Kitoje sukurtoje skalėje buvo naudojami elementai iš visų trijų konflikto tarp darbo ir šeimos formų (Stephens, Sommer, 1996, cit. pagal Dapke & Patole, 2014). Tačiau, manoma, kad šis matas yra formuojamas tik iš vienos krypties (šeimos – darbo konfliktų). Šie autoriai pabrėžia, jog būtina atlikti tolesnius tyrimus, kad būtų galima tinkamai įvertinti šeimos ir darbo konfliktus. Galop, Rubel Basher Rabiul & Kee Hung Mui (2013) atliko tyrimą kuriant naują skalę. Klausimynas matuoja dėl laiko, įtampos ir elgesio kylančius darbo – šeimos konfliktus. Tyrimas,

atliktas šiai skalei sukonstruoti ir patvirtinti, turi keletą stipriųjų pusių. Pirma, tyrimą sudarė trys skirtingi tyrimai kurie kartu pateikė labai nuodugnią skalę matavimams. Taigi, gautoji skalė buvo griežtai tobulinama ir tvirtinama. Antra, tyrime buvo naudojami penki skirtingi pavyzdžiai. Taigi kiekvienam projekto etapui naudojant unikalius ir nepriklausomus pavyzdžius buvo sumažintas pavyzdžių šališkumas. Taip pat naudojami keli pavyzdžiai leido autoriams ištirti galutinį skalės nekintamumą visuose pavyzdžiuose. Be to, nauja skalė apėmė kiekvieną iš šešių darbo – šeimos konfliktų aspektų, kai kurių jų nebuvo ankstesnėse priemonėse. Galiausiai, skalė matuoja visas darbo – šeimos konflikto dimensijas, naudojant tik 18 elementų.

Donev et al. (2008) išbandė daugialypį darbo – šeimos konfliktų matą Australijos statybų pramonėje ir teigė, kad konfliktą tarp darbo ir šeimos geriausia traktuoti, kaip daugiamatį konstrukta, nes keturios darbo – šeimos konflikto dimensijos įvairiais būdais buvo susijusios su kitais teoriškai reikšmingais darbo – šeimos kintamaisiais. Šią skalę naudojo ir Viswesvaran et al. (1999) tirdamos darbo – šeimos konflikto ryšį su įsipareigojimu organizacijai. Lingard et al. (2010) nustatė, kad Kinijos projektų vadovai patyrė įvairių tipų darbo – šeimos konfliktus: laiko, įtampos ir elgesio konfliktus. Hammer et al. (2009) teigė, kad konfliktas tarp darbo ir šeimos gali kilti bet kurioje srityje, todėl darbas gali trukdyti šeimos poreikiams (darbo – šeimos konfliktas) arba šeima gali kištis į darbo pareigas (šeimos – darbo konfliktas).

Atlikus esminius tyrimus nustatyta, kad konfliktas tarp darbo ir šeimos bei konfliktas tarp šeimos ir darbo yra susiję, bet kartu ir skiriasi. Thomas & Ganster (1995) nustatė, kad šeimos – darbo konfliktas numatė pravaikštas, o darbo – šeimos konfliktas - nepasitenkinimą darbu. Baldwin & Ford (1988) nustatė, kad šeimos ir darbo konfliktas yra susijęs su patiriamu stresu darbe. Bene didžiausioje stresinėje aplinkoje dirba socialiniai darbuotojai. Dirbdami emocinį darbą socialiniai darbuotojai yra vieni iš rizikos grupių specialistų, patiriančių neigiamą darbo ir šeimos sąveiką dėl įvairių neigiamų darbo įvykių poveikio (Jia et al., 2020). Socialiniai darbuotojai yra ypač pažeidžiami dėl darbo – šeimos konflikto, nes jų profesinė veikla paprastai apima ir asmeninį gyvenimą (Graham et al., 2014). Jie susiduria su perdegimu dėl stipriai išreikštos empatijos (Van Mol et al., 2015), realia smurto grėsme, klientų patirtų išgyvenimų sukeltomis netiesioginėmis traumomis, vaidmenų konfliktais (Yurur et al., 2012), kas lemia darbo - šeimos konfliktų išraišką (Kalliath, Kalliath, 2014). Tačiau, Ollo-López, Goñi-Legaz (2017) pažymi, jog stresą keliantys darbai turi stipresnį poveikį moterų darbo – šeimos konfliktui nei vyrų.

Lizano (2020) atliko tyrimą, kuriuo buvo siekiama geriau suprasti ryšį tarp darbo – šeimos konflikto ir psichologinės gerovės priklausomai nuo socialinių darbuotojų pasitenkinimo darbu lygio. Darbo – šeimos konfliktas buvo neigiamai susijęs su tyrime dalyvavusių socialinių

darbuotojų psichologine gerove. Be to, tyrimo rezultatai parodė, kad egzistuoja darbo – šeimos konflikto ir pasitenkinimo darbu sąveikos poveikis. Šiame tyrime neigiamą darbo - šeimos konflikto ir psichologinės gerovės ryšį silpnino pasitenkinimas darbu, todėl pasitenkinimas darbu gali padėti sušvelninti darbo - šeimos konflikto poveikį. Šis tyrimas atliepė ir ankstesnių tyrimų rezultatus, kai Kallitah, Kallitah (2013) nustatė, kad darbo ir šeimos konflikto ir psichologinės įtampos ryšys priklauso nuo pasitenkinimo darbu lygio, nes tie, kurių pasitenkinimas darbu buvo mažesnis, dažniau patyrė didesnę psichologinę įtampą dėl darbo - šeimos konflikto. Dar daugiau, Kalliath et al. (2017), atlikdami Australijos ir Indijos socialinių darbuotojų lyginamąjį tyrimą, nustatė, kad žalingas darbo - šeimos konflikto poveikis tyrimo dalyvių gerovei buvo aktualus tiek Australijos, tiek Indijos socialiniams darbuotojams.

Tyrimai taip pat nustatė, kad paprastai žmonės praneša apie didesnę darbo – šeimos konflikta, nei šeimos – darbo konflikta (Chauhan et al., 2016). Konfliktas tarp darbo ir šeimos yra susijęs su tokiomis pasekmėmis, kaip nepasitenkinimas darbu, nepasitenkinimas gyvenimu, ketinimais keistis ir psichologine įtampa (Ghosh et al., 2015). Rahman et al. (2018) Uddin et al. (2017) įrodė dvikrypčių darbo – šeimos konfliktų poveikį įvairiems rezultatų kintamiesiems (darbui, šeimai ir pasitenkinimui gyvenimu). Norėdami visiškai suprasti darbo – šeimos konfliktų sąsajas, reikia atsižvelgti į abi darbo – šeimos konflikto kryptis (darbo – šeimos konfliktas; šeimos – darbo konfliktas) (Zumrah, 2015).

Plėtojantis socialinei ekonomikai ir transformuojantis šeimos struktūrai, konfliktas tarp darbo ir šeimos tampa vis akivaizdesnis. Dvigubas vaidmuo spaudžiantis darbo – šeimos sritis, gali sumažinti asmens įsitraukimą į darbą, pasitenkinimą gyvenimu, sukelti stresą, t. y. neigiamai veikti darbinį ir šeimos gyvenimą, ypač dirbančiųjų socialinių paslaugų sektoriuje. Organizacijoms tenka nemenkas iššūkis padėti darbuotojams spręsti kylančius dvikrypčius darbo – šeimos konfliktus, siekiant išlaikyti darbuotojus ir jų įsitraukimą į darbą. Dabar trumpai apžvelgsime darbo - šeimos konfliktų priežastis, veiksnius, kurie gali daryti įtaką tiek darbo – šeimos konfliktų atsiradimui, tiek pastarųjų konfliktų mažinimui.

1.3.2. Darbo – šeimos konfliktų priežastys

Individualios charakteristikos ir sociodemografiniai veiksniai. Pastaraisiais veiksniais vadiname lytį, amžių, išsilavinimą, užimamas pareigas ir pajamas (Kossek & Lee, 2017).

Kalbant apie lytį, Byron et al. (2005) bei Ollo-López & Goñi-Legaz (2017) tyrimai parodė, jog darbuotojai vyrai yra linkę pranešti apie didesnę konflikta tarp darbo ir šeimos, o darbuotojos moterys - apie didesnę šeimos – darbo konflikta. Tuo tarpu pajamos buvo susijusios

tik su darbo - šeimos konfliktu. Remery & Shippers (2019) siekė nustatyti darbo - šeimos konfliktų lygį 28 Europos Sąjungos valstybėse pagal lytį ir išanalizuoti, kiek įvairios organizacinio ir valstybinio lygmens priemonės padeda jį mažinti. Tyrimų išvados parodė, kad daugumoje Europos Sąjungos valstybių vyrai patiria mažiau darbo - šeimos konfliktų nei moterys. Atvirkščiai, nei pastarieji autoriai, Wattoo et al. (2018) tyrimas parodė, jog vyrai patiria gerokai stipresnį elgesiu, laiku ir įtampa paremtus darbo – šeimos konfliktus, nei moterys. Vyrai ir moterys gali skirtis pagal darbo – šeimos konfliktų prielaidas. Galima tikėtis, jog moterys, kurios linkusios teikti pirmenybę rūpinimuisi šeima, darbo reikalavimai joms turi didesnę poveikį ir skatins darbo – šeimos konfliktų plėtotę, tuo tarpu vyrai, kurie linkę teikti pirmenybę darbui - šeimos reikalavimai turės didesnę poveikį, kurie skatins šeimos – darbo konfliktus (Ollo-López & Goñi-Legaz, 2017; Carlson & Frone, 2003; Kawaguchi, 2007).

Kalbant apie amžių tai, Huffman et al. (2013), Allen et al. (2014) tyrimo rezultatai parodė, jog vyresnio amžiaus darbuotojai rečiau praneša apie neigiamą šalutinį poveikį kylantį iš darbo į šeimą ir atvirkščiai. Socialinių darbuotojų darbo stažas, lytis ir šeiminė padėtis yra reikšmingai susiję su darbo – šeimos konfliktais. Palyginti su neturinčiais kvalifikacijos socialiniais darbuotojais, socialinių darbuotojų padėjėjai susiduria su didesniu darbo – šeimos konfliktu (Jia et al., 2020). Atliktame tyrime socialinių paslaugų srities darbuotojos moterys susiduria su didesniu darbo – šeimos konfliktu nei vyrai, tai patvirtina ir Pitt-Catsoupes et al. (2015) bei Kwang & Ramadoss (2016) tyrimai.

Darbo poreikiai. Darbo poreikiai gali būti suprantami, kaip darbo valandos, darbo reikalavimai, vaidmenys darbe, identitetas ar įsitraukimas į darbą. Buvo nustatyta, jog darbo valandos, darbo reikalavimai, įsitraukimas į darbą ar darbo identitetas, gali veikti kaip veiksniai galintys mažinti arba didinti darbo – šeimos ir šeimos - darbo konfliktus (Kossek, Lee, 2017). Visgi, remiantis Akkas et al. (2015) tyrimu, matyti, jog net 90% respondentų įvardija, kad ilgesnės darbo valandos lemia darbo – šeimos konfliktus.

Akkas et al. (2015) nustatė, kad darbo – šeimos konfliktų intensyvumas priklauso nuo laiko, kurį asmuo praleidžia darbe. Tai reiškia, jog ilgos darbo valandos ir (arba) viršvalandžiai sukelia neigiamas pasekmes šeimoms ir darbuotojams, kuriems sunku suderinti darbo ir šeimos vaidmenų reikalavimus. Dėl ilgesnių darbo valandų darbuotojai, ypač moterys, patiria stresą darbe, nes negali suderinti darbo ir šeimos poreikių. Atskleista, kad ilgesnės darbo valandos veikia darbo ir šeimos pusiausvyrą tiesiogiai. Tą patvirtina ir Kossek, Lee (2017), Che et al. (2017), bei Sadiq (2020) tyrimai, kurių metu paaiškėjo, jog ilgos darbo valandos, viršvalandžiai, praleistas laikas darbe, išdirbtas laikas per savaitę yra vieni reikšmingiausių priežasčių darbo – šeimos konfliktų plėtočiai. Kuo daugiau laiko asmuo praleidžia darbe, tuo

daugiau energijos jame palieka, kas vėliau trikdo asmenis atlikti šeimos vaidmenims (vaikų auklėjimas, namų ruošos darbai). Wattoo et al. (2018), Remery & Schippers (2019) tyrimai rodo, jog asmenys, kurie dirba visą darbą dieną patiria stipresnius laiku, elgesiu ir įtampa paremtus darbo – šeimos konfliktus bei elgesiu ir įtampa paremtus šeimos – darbo konfliktus nei tie asmenys, kurie dirba ne visą darbo dieną. Dar daugiau, Remery & Schippers (2019) prideda, jog darbas nepatogiomis, nereguliariomis valandomis (naktimis, savaitgaliais) stipriai didina darbo – šeimos konfliktus tiek moterims, tiek vyrams.

Šeimos struktūros charakteristikos. Kaip charakteristikas, sudarančias šeimą, galime įvardyti išlaikytinių (vaikų, senelių, neįgaliųjų) skaičių šeimoje ir šeimyninę padėtį (vienišas, gyvenantis su partneriu (-e), vedęs (ištekėjusi), našlys, išsiskyręs (-usi)) (Kossek & Lee, 2017).

Jia et al. (2020) nustatė, jog vedusio asmens statusas kaip tik sumažina vaidmenų dviprasmiškumą ir konfliktus, ką susieja su šeimos parama skatinant įsitraukimą į darbą. Atvirkščiai, nei pastarieji autoriai, Akkas et al. (2015) pastebi, jog ištekėjusios ir dirbančios moterys patiria daugiau konfliktų nei nesusituokusios. Čia pat nustatyta, jog susituokę darbuotojai patiria didesnę šeimos – darbo konfliktą nei jų vieniši kolegos (Akkas et al., 2015; Marchand et al., 2018).

Namų ūkio poreikiai labai priklauso nuo šeimos sudėties ir yra ypač dideli, kai šeimoje auga maži vaikai. Kossek, Lee (2017) tyrimas parodė, jog darbo – šeimos konfliktus didina nepilnamečių vaikų (išlaikytinių) skaičius, atsakomybių ir vaidmenų pasidalijimas šeimoje. Tai patvirtina ir Wattoo et al. (2018) tyrimas, kuriame tie vyrai ir moterys, kurie rūpinosi išlaikytiniais, patyrė gerokai stipresnius laiku paremtus darbo – šeimos konfliktus bei laiku ir įtampa paremtus šeimos – darbo konfliktus. Dar daugiau, pastebėta, jog ištekėjusios moterys turinčios mažų vaikų, daugiavaikes šeimas ir sutuoktinius, užimančius atsakingas pareigas, patiria didžiausią darbo ir šeimos konfliktą. Čia pat, norisi pridurti, jog dirbančios moterys, turinčios mažų vaikų, patiria didesnę šeimos – darbo konfliktą nei tos, kurios turi suaugusių vaikų (Akkas et al., 2015, Bennet et al., 2017). Bennet et al. (2017), teigia, jog darbo – šeimos konfliktų intensyvumas priklauso nuo vaikų skaičiaus šeimoje bei jų amžiaus. Pastaruosius tyrimus patvirtina ir Remery & Schippers (2019) tyrimas, kuriuo metu paaiškėjo, jog išlaikytiniai namuose reikšmingai didina darbo – šeimos konfliktus tiek moterims, tiek vyrams, o šis poveikis pasireiškė stipriau tose šeimose, kuriose augdavo mažamečiai vaikai.

Darbo – šeimos konfliktai intensyvėja, kai darbuotojas yra labiau įsitraukęs į šeimą (Akkas et al., 2015). Stier et al. (2012) bei Ollo-López & Goñi-Legaz (2017) pastebi, jog dėl didelių šeimos poreikių darbuotojams gali tekti skirti daugiau laiko šeimos reikalams ir jausti

padidėjusį asmeninį spaudimą rūpintis su šeima susijusia veikla, o tai sukelia šeimos – darbo konfliktus.

Organizaciniai veiksniai. Šeimą palaikanti darbo aplinka padeda darbuotojams sumažinti darbo ir šeimos konfliktus (Kossek et al., 2011). Kuomet organizacijoje nėra suvokiamos darbo ir šeimos kultūros, darbuotojai gali nesinaudoti šiomis politikomis, bijodami neigiamų pasekmių karjerai. Todėl, kai kurie mokslininkai teigia, kad geresnis šeimai palankios aplinkos rodiklis yra suvokiama galimybė naudotis darbo ir šeimos politika, o ne turimų organizacinių politikų skaičius (Kossek et al., 2011).

Vienas svarbiausių vaidmenų mažinant darbo – šeimos konfliktus tenka organizacijų vadovams. Nustatyta, jog vadovo parama ir palanki šeimai aplinka yra tiesiogiai susiję su mažesniu darbo - šeimos konfliktų skaičiumi (Bodner & Crain, 2013; Baeriswyl et al., 2016). Visgi, Yucel & Minnote (2017) pastebi, jog visų trijų tipų parama darbe, vadovų, bendradarbių ir organizacinė, yra susijusi su darbo – šeimos konfliktais.

Kossek & Perrigino (2016) pažymi, jog darbo - šeimos konfliktai yra dažnesni tarp asmenų, kurių profesija reikalauja didesnės tarpusavio priklausomybės (atliekant darbą tenka bendrauti su kitais asmenimis) ir atsakomybės už kitus asmenis. Kaip pavyzdį galime įvardyti socialinius darbuotojus, kurie ne tik dalyvauja itin svarbių sprendimų priėmimų procesuose, bet ir susiduria su intensyvia komunikacija bei emocine įtampa; organizacijų vadovus, kurie yra atsakingi už savo darbuotojus.

Kultūriniai veiksniai. Panašiai kaip ir šeimai palankios darbo aplinkos atveju, nacionalinė kultūra ir politika gali įvairiais būdais daryti įtaką darbo ir šeimos konfliktams. Šalių, kuriose darbas vertinamas, kaip svarbiausias individams ir visuomenei, organizacijos mažiau taikė šeimai palankią politiką nei organizacijos šalyse, kuriose darbo kultūrinio centriškumo lygis žemesnis (den Dulk et al., 2013; Ollier-Malaterre & Foucreault, 2017).

Kita kultūrinė vertybė, susijusi su darbo - šeimos konfliktais, yra individualizmas ir kolektyvizmas. Kolektyvistinėse šalyse gyvenantys asmenys yra linkę pranešti apie daugiau konfliktų tarp šeimos ir darbo ir mažiau konfliktų tarp darbo ir šeimos nei individualistinių kultūrų asmenys (Allen et al., 2014; Ng & Feldman, 2014).

Šiame darbe pasirinkti tirti sociodemografinių, darbo poreikių ir šeimos struktūros veiksnių įtaką darbo – šeimos dvikrypčių konfliktų mediacijai. Sociodemografiniais kintamaisiais pasirinkti lytis, amžius, išsilavinimas ir užimamos pareigos. Darbo poreikių kintamieji – darbo valandos. Tuo tarpu šeimos struktūros charakteristikos pasirinktos šios: išlaikytinių (vaikų,

senelių, neįgaliųjų) skaičius šeimoje ir šeimyninė padėtis (vienišas, gyvenantis su partneriu (-e), vedęs (ištekėjusi), našlys, išsiskyręs (-usi)).

1.4. Suvokiamos organizacinės paramos, įsitraukimo į darbą ir darbo – šeimos konfliktų sąsajos

1.4.1. Suvokiamos organizacinės paramos ir įsitraukimo į darbą sąsajos

Suvokiama organizacinė parama sąveikauja su darbuotojų pastangų vertinimu ir tenkina jų pagarbos ir pripažinimo poreikius, kurie taip pat galėtų skatinti darbuotojų vidinį susidomėjimą ir tuo pačiu jų įsitraukimą į darbą (Kurtessis et al., 2017). Tik keli tyrimai ištyrė ryšį tarp suvokiamos organizacinės paramos ir įsitraukimo į darbą (žr. 1 lentelė).

1 lentelė

Suvokiamos organizacinės paramos sąsajos su įsitraukimu į darbą

Autoriai	Ryšys tarp suvokiamos organizacinės paramos ir įsitraukimo į darbą
Eisenberger et al. (2002, 2010)	Teigiamas
Demerouti et al. (2001) Bakker & Demerouti (2007) James et al. (2011) Swanberg et al. (2011) Caesens et al. (2017)	Teigiamas
Hu et al. (2016)	Teigiamas
Imran et al. (2020) Biggs et al. (2016) Cezensas et al. (2016)	Teigiamas, susijęs su pagrindiniais įsitraukimo į darbą veiksniais: energingumu, atsidavimu ir pasinėrimu
Kurtessis et al. (2017)	Teigiamas
Eisenberger, Stinglhamber (2011) Stinglhamber et al. (2015)	Teigiamas

Šaltinis: sudaryta autorės

1 lentelėje matyti, jog Eisenberger et al. (2002) nustatė, kad suvokiama organizacinė parama buvo teigiamai susijusi su įsitraukimu į darbą tuo tarpu Imran et al. (2020) nustatė, kad suvokiama organizacinė parama, buvo teigiamai susijusi su pagrindiniais darbo įsitraukimo veiksniais (energija, atsidavimu, pasinėrimu). Eisenberger et al. (2010) tyrimas atskleidė, kad suvokiama organizacinė parama turėjo teigiamą poveikį įsitraukimui į darbą, kuris savo ruožtu padidino organizacijos pilietišką elgesį ir sumažino neproduktyvų elgesį darbe.

Caesens et al. (2017) tirdami ryšį tarp suvokiamos organizacinės paramos ir įsitraukimo į darbą, tiksliau, tyrėjai siekė nustatyti mechanizmus, per kuriuos suvokiama organizacinė parama daro teigiamą įtaką įsitraukimui į darbą ir šių santykių pasekmes darbuotojų pasitenkinimui darbu, psichologinei įtampai ir veiklos rezultatams. Tyrimo rezultatai parodė, jog suvokiama organizacinė parama, sustiprindama darbuotojų saviveiksmingumą, padidina darbuotojų vidinį susidomėjimą užduotimi, todėl jie labiau įsitraukia į savo darbą. Taip pat rezultatai atitinka tuos rezultatus, kuriuos gavo Demerouti et al. (2001); Bakker & Demerouti (2007); James et al. (2011), Swanberg et al. (2011), kurie parodė teigiamą reikšmingą ryšį tarp suvokiamos organizacinės paramos ir įsitraukimo į darbą. Darbuotojai, manydami, jog organizacija, kurioje jie dirba, vertina jų indėlį ir suvokia, kad dėl to jie jaučiasi geriau, greičiausiai, suteiks grąžą organizacijai bandydami vykdyti su organizacija susijusius įsipareigojimus ir taip taps labiau įsitraukę į darbą (Hu et al., 2016). Imran et al. (2020), Cezensas et al. (2016) ir Biggs et al. (2014) pastebi, jog suvokiama organizacinė parama yra teigiamai susijusi su darbuotojų įsitraukimu į darbą.

Suvokiama organizacinė parama sąveikauja su darbuotojų pastangų vertinimu ir tenkina jų pagarbos ir pripažinimo poreikius, kurie taip pat galėtų skatinti darbuotojų vidinį susidomėjimą ir tuo pačiu jų įsitraukimą į darbą (Kurtessis et al., 2017). Tik keli tyrimai ištyrė ryšį tarp suvokiamos organizacinės paramos ir įsitraukimo į darbą. Eisenberger et al. (2002) nustatė, kad suvokiama organizacinė parama buvo teigiamai susijusi ir su įsitraukimu į darbą, tuo tarpu (Imran et al. (2020) nustatė, kad suvokiama organizacinė parama, buvo teigiamai susijusi su pagrindiniais darbo įsitraukimo veiksniais (energija, atsidavimu, pasinėrimu). Eisenberger et al. (2010) tyrimas atskleidė, kad suvokiama organizacinė parama turėjo teigiamą poveikį įsitraukimui į darbą, kuris savo ruožtu padidino organizacijos pilietišką elgesį ir sumažino neproduktyvų elgesį darbe. Suvokiama organizacinė pagalba gali paskatinti darbuotojų iniciatyvų elgesį organizacijos atžvilgiu, didindama darbuotojų įsitraukimą į darbą (Eisenberger, Stinglhamber, 2011; Stinglhamber et al, 2015).

Apibendrinant, galima teigti, jog suvokiama organizacinė parama turi teigiamas sąsajas su įsitraukimu į darbą. Tai reiškia, jog organizacijai plėtojant suvokiamos organizacinės paramos suvokimą darbuotojų atžvilgiu – įsitraukimas į darbą didėja.

1.4.1. Suvokiamos organizacinės paramos sąsajos su darbo – šeimos konfliktu

Darbuotojai, pandemijos akivaizdoje, patiria daugiau sunkumų derindami darbo ir šeimos, ir atvirkščiai, vaidmenis. Darbas reiškia teigiamą, emocinę-motyvacinę didelės energijos būseną kartu su dideliu atsidavimu ir dideliu dėmesiu darbui (Kinnunen et al., 2008). Darbo –

šeimos konfliktas turi tiek su darbu, tiek su šeima susijusių pasekmių, tokių kaip darbo našumas, pasitenkinimas darbu ir gyvenimu, perdegimas, pravaikštos, psichologinė gerovė ir nepasitenkinimas šeimos srityje (Kossek, Ozeki, 1998). Sulea et al. (2012) teigia, jog darbo – šeimos konfliktas veikia savijautą ir elgesį ne tik apskritai, bet ir šeimos ir darbinio gyvenimo atžvilgiu. Darbo – šeimos konfliktas nurodo vaidmenų konfliktą, kuriuo metu reikalaujama atsidavimo darbui, ko pasekoje, darbo sukurta įtampa trukdo vykdant su šeima susijusias pareigas (Dapke & Patole, 2014), o dėl patiriamų sunkumų šeimoje darbuotojas gali nesijausti išitraukęs (Rubel Basher Rabiul & Kee Hung Mui, 2013). French et al. (2018) teigia, jog suvokiama organizacinė parama yra labiausiai susijusi su šeimos – darbo konfliktais, palyginti su visomis kitomis konkrečios paramos iš darbo ar šeimos sričių formomis. Suvokiamos organizacinės paramos ryšius su darbo – šeimos konfliktais tyrė tokie tyrėjai, kaip Thomas & Ganster (1995), Baldwin & Ford (1988), Chauhan et al. (2016), Ghosh et al. (2015), Zumrah (2015), Zheng, Wu (2018), Anderson et al. (2002), O’Driscoll et al. (2003), Frye, Breugh (2004), Ford, Heinen, Langkamer (2007), Karatepe, Kilic (2007), Česnauskas, Lazauskienė-Zabielskė (2014), Hong et al. (2019), Kossek et al. (2011), Gurbuz et al. (2012), Lee, Zenglim (2013), Casper et al. (2002), Erdwins et al. (2001), Foley et al. (2005), Grant-Vallone & Ensher (2001), Fu & Shaffer et al. (2001). Nustatyti ryšiai tarp suvokiamos organizacinės paramos ir darbo – šeimos konfliktų matomi 2 lentelėje.

2 lentelė

Suvokiamos organizacinės paramos sąsajos su darbo - šeimos konfliktais

Autoriai	Ryšys tarp suvokiamos organizacinės paramos ir darbo – šeimos konfliktų
Thomas & Ganster (1995)	Teigiamas ryšys
Baldwin & Ford (1988)	
Chauhan et al. (2016)	Nereikšmingas ryšys
Zumrah (2015)	Reikšmingas ryšys (kuo mažesnė darbuotojų suvokiama organizacinė parama, tuo didesnis darbo – šeimos konfliktas), kartu veikiantis su kitais veiksniais (lytimi, pajamomis, darbo valandos, susidorojimo su sunkumais lygis ir kt.)
Zheng, Wu (2018)	Stipri suvokiamos organizacinės paramos mediacija tarp šeimos - darbo konfliktų bei profesinio išipareigojimo
Anderson et al. (2002), O’Driscoll et al. (2003), Frye, Breugh (2004), Ford, Heinen, Langkamer (2007), Karatepe, Kilic (2007)	Teigiamas (kuo aukštesnė darbuotojų suvokiama organizacinė parama kylanti iš vadovų, tuo mažesnis darbo – šeimos konfliktas)
Česnauskas, Lazauskienė-Zabielskė (2014)	Vadovo parama neigiamai veikia darbo – šeimos – darbo konfliktą
Lembrechts et al. (2015)	Suvokiama organizacinė parama mažina darbo – šeimos konfliktus
Ghislieri et al. (2017)	

Šaltinis: Sudaryta autorės.

2 Lentelės tęsinys

Suvokiamos organizacinės paramos sąsajos su darbo - šeimos konfliktais

Hong et al. (2019)	Suvokiama organizacinė parama veikia darbo – šeimos konfliktą, priklausomai nuo to, kaip darbuotojai suvokia organizacinę paramą
Wojtkowska et al. (2016)	Suvokiama organizacinė parama yra svarbi, kai konflikto tarp vaidmenų priežastis yra darbas, ir nebėra reikšminga, kai įtaka kyla iš šeimos
Lee & Lin (2013); Lei et al. (2013)	Suvokiama organizacinė parama turi neigiamą ryšį su dvikrypčiais, darbo - šeimos ir šeimos – darbo, konfliktais
Gurbuz et al. (2012)	Suvokiama organizacinė parama neigiamai veikia darbo – šeimos – darbo konfliktus
Lee, Zenglim (2013)	
Casper et al. (2002), Erdwins et al. (2001), Foley et al. (2005), Grant-Vallone & Ensher (2001), Fu & Shaffer et al. (2001)	

Šaltinis: Sudaryta autorės.

Thomas & Ganster (1995); Baldwin & Ford (1988) teigė, kad suvokiama organizacinė parama teigiamai veikia darbo – šeimos konfliktus. Chauhan et al. (2016) tyrimo rezultatai parodė, kad patiriamas darbinis spaudimas skatina konfliktą tarp šeimos, o šeimos spaudimas – skatina konfliktą tarp šeimos ir darbo bei darbo ir šeimos. Dar daugiau, jie įrodė, jog suvokiama organizacinė parama darbe nebuvo reikšmingai susijusi su darbo – šeimos konfliktu, o šeimos parama teigiamai veikė abi darbo – šeimos konfliktų kryptis. Kitvaertus, Rahman et al. (2018) Uddin et al. (2017) įrodė dvikrypčių darbo – šeimos konfliktų poveikį įvairiems rezultatų kintamiesiems (darbui, šeimai ir pasitenkinimui gyvenimu). Remiantis Rahman et al. (2018) ir Uddin et al. (2017), nustatyta, kad nors šeimos – darbo konfliktas ir pasitenkinimas darbu reikšmingai koreliuoja, tačiau šeimos – darbo konfliktas neturi reikšmingos įtakos pasitenkinimui darbu. Vėliau, Rahman et al. (2018) atliko tyrimą su privačių Bangladešo universitetų akademikais ir nustatė, kad reikšmingas neigiamas poveikis pasitenkinimu darbu kyla tik iš darbo – šeimos konfliktų. Visgi, tiriant Bangladešo bankinio sektoriaus darbuotojus, Rahman et al. (2019) nustatė, kad abi darbo – šeimos konfliktų kryptys turi reikšmingą neigiamą poveikį bankinio sektoriaus darbuotojų gerovei, tačiau, buvo pastebėta, jog organizacinė parama mažina dvikrypčius konfliktus, kas didina darbuotojų gerovę.

Darbo – šeimos konfliktas atsiranda, kai darbas trukdo šeimos gyvenimui, o šeimos – darbo konfliktas, kai šeimos gyvenimas trukdo dirbti (Ghosh et al., 2015). Suvokiama organizacinė parama, vaidmenų perteklius, darbo valandos, stresas darbe, išlaikytinių skaičius šeimoje, asmenybė ir individualūs skirtumai, tokie kaip lytis, pajamos ir susidorojimo su sunkumais stilius, gali būti laikomi reikšmingais ankstesniais veiksniais, turinčiais įtakos darbo – šeimos konfliktui (Zumrah, 2015).

Zheng, Wu (2018) atliko tyrimą, kuriame buvo siekiama iširti santykį tarp darbo ir šeimos konflikto, profesinio atsidavimo projektinei veiklai ir tarpininkaujančios suvokiamos organizacinės paramos. Išsiskyrė dvi suvokiamos organizacinės paramos dimensijos: emocinė parama ir instrumentinė parama. Suvokiama organizacinė parama turėjo stiprų medijuojantį poveikį tarp šeimos ir darbo konfliktų bei profesinio įsipareigojimo. Darbo – šeimos konflikto pagrįsto įtampa dimensija turėjo neigiamą poveikį profesiniam įsipareigojimui dėl suvokiamos emocinės paramos ir instrumentinės paramos. Ankstesni autoriai, pripažindami darbuotojų darbo – šeimos konfliktų patirtį, tyrė vadovo paramą kaip šaltinį, kuris galėtų sumažinti konfliktus (Anderson et al., 2002; O’Driscoll et al., 2003; Frye, Breugh, 2004; Ford, Heinen, Langkamer, 2007; Karatepe, Kilic, 2007). Tyrimai parodė, jog vadovai ar aukštesnio lygio vadovai, o tiksliau, jų parama, gali vaidinti pagrindinį vaidmenį mažinant neigiamą darbo – šeimos konflikto poveikį. Kai vadovai ar bendradarbiai yra suinteresuoti padėti išspręsti darbo – šeimos konfliktus, tai darbuotojai patiria mažiau dvikrypčių konfliktų (iš darbo į šeimą ir atvirkščiai). Tą patvirtina ir Lietuvos mokslininkai, kurie nagrinėdami suvokiamos organizacinės paramos ir vadovo paramos sąsajas su darbo – šeimos konfliktu Česnauskas, Lazauskienė-Zabielskė (2014) nustatė, jog suvokta vadovo parama šeimai neigiamai veikia darbo – šeimos konfliktą: kuo labiau darbuotojai vadovą suvokia kaip pritariantį darbo – šeimos derinimui, tuo mažesni abiejų krypčių konfliktą (darbo – šeimos ir šeimos – darbo) jie patiria.

Hong, Jeong, Downward (2019) tyrė galimą suvokiamos organizacinės paramos vaidmenį mažinant darbo – šeimos konfliktą pasirinkę vidinę motyvaciją, kaip tarpininkavimo veiksnį. Tyrimo rezultatai atskleidė, jog vidinė motyvacija visiškai tarpininkauja ryšiui tarp suvokiamos organizacinės paramos bei darbo – šeimos konflikto. Suvokta organizacinė parama turi pakopinį poveikį vidinei motyvacijai bei darbo – šeimos konfliktui. Todėl, galima teigti, jog suvokta organizacinė parama veikia darbo – šeimos konfliktą, priklausomai nuo to, kaip darbuotojai suvokia organizacinę paramą.

Pasak Kossek et al. (2011) ir Somech & Drach-Zahavy (2012), suvokiama organizacinė parama turi neigiamą poveikį darbo – šeimos konfliktui, todėl ji laikoma esminiu darbo – šeimos konfliktų mažinimo veiksmu. Kai kuriais tyrimais nustatyta, kad suvokiama organizacinė parama turi neigiamą ryšį su dvikrypčiais, darbo - šeimos ir šeimos – darbo, konfliktais (Lee & Lin, 2013; Lei et al., 2013). Darbo ir šeimos konflikto lygis mažės didėjant darbuotojų suvokiamai organizacinei paramai (Kahya & Kesen, 2014). Suvokiama organizacinė parama yra neigiamai susijusi tiek su darbuotojų šeimos - darbo konfliktu, tiek su darbo – šeimos konfliktu (Gurbuz et al., 2013). Wojtkowska et al. (2016) teigia, jog suvokiama organizacinė parama yra svarbi, kai konflikto tarp vaidmenų priežastis yra darbas, ir nebėra reikšminga, kai

įtaka kyla iš šeimos. Naujesni tyrimai, kuriuos atliko Lembrechts et al. (2015) teigė, kad suvokiama organizacinė parama, mažesnis darbo krūvis ir viršvalandžių nebuvimas gali sumažinti darbo – šeimos konfliktus, tuo tarpu Ghislieri et al. (2017) nustatė, jog suvokiama organizacinė parama buvo neigiamai susijusi su darbo – šeimos konfliktu.

Gurbuz, Turunc, Celik (2012) ir Lee, Zenglim (2013) tyrimo išvados atskleidė, kad suvokiama organizacinė parama yra neigiamai susijusi tiek su darbo – šeimos konfliktu, tiek su šeimos – darbo konfliktu. Tokios išvados atitinka ankstesnių tyrimų išvadas (Casper et al., 2002; Erdwins et al., 2001; Foley et al., 2005; Grant-Vallone & Ensher, 2001; Fu & Shaffer et al., 2001).

Apibendrinant, galima teigti, jog suvokiama organizacinė parama yra susijusi su sumažėjusiu darbo – šeimos konfliktu. O jos poveikio stiprumas priklauso nuo darbuotojo suvokimo apie paramą organizacijoje ir darbuotojų suvokiamos organizacinės paramos lygio (aukštas arba žemas).

1.4.2. Darbo – šeimos – darbo konfliktų sąsajos su darbuotojo įsitraukimu į darbą

Siekiant išsiaiškinti ryšius tarp darbo – šeimos konflikto ir įsitraukimo į darbą buvo pasirinkta analizuoti naujausius tyrimus (žr. 3 lentelė).

3 lentelė

Darbo - šeimos - darbo konfliktų sąsajos su darbuotojų įsitraukimu į darbą

Autoriai	Ryšiai tarp darbo – šeimos – darbo konfliktų ir darbuotojų įsitraukimo į darbą
Rantanen et al. (2011)	Dvikrypčiai darbo – šeimos – darbo konfliktai mažina įsitraukimą į darbą
Opie & Henn (2013)	Darbo – šeimos konfliktas neigiamai prognozuoja įsitraukimą į darbą
Hu et al. (2016)	Neigiama reikšminga koreliacija
Sayar et al. (2016)	Kuo mažesnis darbo – šeimos konfliktas, tuo didesnis įsitraukimas į darbą
Lyu & Fan (2020)	Įsitraukimas į darbą mažėja šeimai kišantis į darbinis santykius ()
De Simone et al. (2014)	Šeimos – darbo konfliktas neigiamai susijęs su įsitraukimu į darbą; darbo – šeimos konfliktas neturi jokių sąsajų su įsitraukimu į darbą
Islam et al. (2019)	Neigiamą ryšys tarp dvikrypčių (darbo – šeimos ir šeimos - darbo) konfliktų ir įsitraukimo į darbą
Balogun & Afolabi (2019)	Darbo – šeimos konfliktai mažina įsitraukimą į darbą
Listau, Christensen & Innstrand (2017)	Didesnis įsitraukimas į darbą yra susijęs su žemu darbuotojų darbo - šeimos konflikto lygiu
Chernyak-Hai & Tziner (2016)	Labai įsitraukę darbuotojai patiria didesnę darbo – šeimos konfliktą

Šaltinis: Sudaryta autorės.

Rantanen et al. (2011) išvados, pagrįstos Suomijos intimi, patvirtino, kad darbo – šeimos ir šeimos – darbo konfliktai yra stresoriai, galintys mažinti įsitraukimą į darbą. Tokiu pat rezultatus gavo ir vēlesnis, Opie & Henn (2013), atliktas tyrimas. Tyrime, pagrindinis dėmesys buvo skiriamas darbo ir šeimos konfliktų poveikiui su darbu susijusiam gerovės rezultatui – įsitraukimui į darbą. Rezultatai parodė, kad darbo – šeimos konfliktas neigiamai prognozuoja įsitraukimą į darbą. Neigiamą reikšmingą koreliaciją tarp darbo – šeimos konfliktų ir įsitraukimo į darbą nustatė ir Hu et al. (2016). Tuo tapru, Balogun et al. (2020), tirdami Nigerijos bankininkystės sektoriuje dirbančias motinas atskleidė, jog įsitraukimas į darbą yra teigiamai susijęs su darbo - šeimos konfliktu. Tyrimas parodė, jog dirbančios motinos, kurios yra labai įsitraukusios į darbą, dažniau patiria stiprų darbo - šeimos konfliktą. Ši išvada taip pat patvirtina ankstesnių tyrimų, kuriuose nustatytas teigiamas ryšys tarp įsitraukimo į darbą ir darbo - šeimos konflikto, rezultatus (Chernyak-Hai & Tziner, 2016; Balogun & Afolabi, 2019).

Žinoma, jog darbuotojų įsitraukimas į darbą gerina organizacijos gerovę ir efektyvumą. Taip gali būti todėl, kad įsitraukę darbuotojai yra linkę dirbti sunkiau ir nuveikti daugiau dėl savo organizacijos. Vis dėlto Bakker et al. (2008) pažymi, jog „įsitraukę darbuotojai nėra supermenai - jie tikrai jaučiasi pavargę po ilgos sunkaus darbo dienos" (p. 187). Šis teiginys leidžia manyti, kad įsitraukę darbuotojai gali išsekti, jei susiduria su dideliais darbo reikalavimais (Chernyak-Hai ir kt., 2016). Įsitraukę darbuotojai, kurie jaučiasi išsekę dėl jiems keliamų darbo reikalavimų, gali patirti sunkumų derindami darbo ir šeimos poreikius, todėl jiems gali kilti darbo - šeimos konfliktai (Balogun & Afolabi, 2019). Chernyak-Hai & Tziner (2016) tyrė paslaugų sektoriaus darbuotojus Izraelyje nagrinėdami perdegimą kaip tarpininką tarp įsitraukimo į darbą ir darbo. Jų tyrimo rezultatai parodė, kad labai įsitraukę darbuotojai patiria perdegimą, o tai savo ruožtu didina jų darbo - šeimos konfliktų lygį. Tačiau Listau, Christensen & Innstrand (2017) tyrimas parodė, kad didesnis įsitraukimas į darbą buvo susijęs su žemu Norvegijos universiteto darbuotojų darbo - šeimos konflikto lygiu.

Sayar et al. (2016) tyrė moterų, dirbančių intensyvios terapijos skyriuose ir užimančių slaugytojų pareigas, santykį tarp darbo ir šeimos konflikto ir įsitraukimo į darbą. Jie nustatė, kad kuo darbuotojas jaučia mažesnį darbo ir šeimos konfliktą, tuo didesnis bus jų įsitraukimas į savo darbą ir atvirkščiai. Įdomu tai, jog Lyu & Fan (2020) tikrindami dvikrypčių darbo – šeimos ir šeimos - darbo konfliktų ir įsitraukimo į darbą santykį nustatė, jog įsitraukimas į darbą mažėja šeimai kišantis į darbinius santykius. Šis tyrimas parodė, kad moterys, kaip ir vyrai, nesumažins savo įsitraukimo į darbą, net jausdami, kad darbas trukdo šeimai, tačiau sumažins jų įsitraukimą į darbą, jei jų šeima paveiks jų darbą. Tą patį patvirtina ir De Simone et al. (2014) pažymėdamas, kad šeimos – darbo konfliktas yra neigiamai susijęs su įsitraukimu į darbą, tuo

tarpu darbo – šeimos konfliktas neturi jokių sąsajų su įsitraukimu į darbą. Tai prieštarauja Opie & Henn (2013) ir Sayar et al. (2016) tyrimo rezultatams. Juo labiau, Islam et al. (2019) bei Ribeiro et al. (2021) tyrimo rezultatai atskleidė neigiamą ryšį tarp dvikrypčių (darbo – šeimos ir šeimos - darbo) konfliktų ir įsitraukimo į darbą, kas paneigia De Simone et al. (2014) bei Lyu & Fan (2019) tyrimų išvadas.

Apžvelgus darbo - šeimos bei šeimos - darbo konfliktų sąsajas su įsitraukimu į darbą, matyti, kad darbo – šeimos ir šeimos – darbo konfliktams numatomas vaidmuo įsitraukiant į darbą yra neaiškus. Naujausių tyrimų apžvalga rodo, jog nėra vieno bendro suvokimo apie dvikrypčių konfliktų sąsajas su įsitraukimu į darbą, greičiausiai dėl tiriamųjų imties, lyties, organizacinio sektoriaus, šalies kultūrinių aspektų ar kitų veiksnių, galinčių daryti įtaką esamoms sąsajoms kisti.

1.4.3. Suvokiamos organizacinės paramos ir įsitraukimo į darbą sąsajos medijuojant darbo–šeimos konfliktui

Šiame darbe siekiama tirti mediacinį ryšį, kuomet vertinama nepriklausomo kintamojo (X; suvokiama organizacinė parama) sąsaja su priklausomu kintamuoju (Y; įsitraukimas į darbą) ir ta pati sąsaja, kai atsižvelgiama į mediatoriaus (M; darbo – šeimos konfliktas) tarpininkavimą. Nebuvo rasta tyrimų, nagrinėjančių sąsajų tarp suvokiamos organizacinės paramos bei įsitraukimo į darbą jas veikiant darbo – šeimos – darbo konfliktui, tačiau, buvo rasta panašius ryšius nagrinėjančių tyrimų (žr. 4 lentelę).

4 lentelė

Tyrimai nagrinėjantys tarpinį darbo – šeimos konfliktų poveikį

Autorius	Tiriamos sąsajos
Dixon & Sagas (2007)	M (mediatorius) – darbo – šeimos konfliktas X (nepriklausomas kintamasis) – suvokiama organizacinė parama Y (priklausomas kintamasis) – pasitenkinimas darbu
Yucel & Minnote (2017)	M (mediatorius) – darbo – šeimos konfliktas X (nepriklausomas kintamasis) – suvokiama organizacinė parama Y (priklausomas kintamasis) – pasitenkinimas gyvenimu
Kossek et al. (2011)	M (mediatorius) – darbo – šeimos konfliktas X (nepriklausomas kintamasis) – suvokiama organizacinė parama Y (priklausomas kintamasis) – pasitenkinimas darbu ir šeima
Baeriswyl et al. (2016)	M (mediatorius) – darbo – šeimos konfliktas X (nepriklausomas kintamasis) – darbo krūvis; vadovo parama Y (priklausomas kintamasis) – emocinis išsekimas; pasitenkinimas darbu

Šaltinis: sudaryta autorės

4 lentelės tęsinys

Tyrimai nagrinėjantys tarpinį darbo – šeimos konfliktų poveikį

Wattoo et al. (2018)	M (mediatorius) – darbo – šeimos konfliktas X (nepriklausomas kintamasis) – suvokiama organizacinė parama Y (priklausomas kintamasis) – darbuotojų gerovė darbe
Jia et al. (2020)	M (mediatorius) – darbo – šeimos konfliktai X (nepriklausomas kintamasis) – parama darbe Y (priklausomas kintamasis) – pasitenkinimas gyvenimu

Šaltinis: Sudaryta autorės

Dixon & Sagas (2007) nagrinėjo medijuojantį darbo – šeimos konfliktų poveikį sąsajoms tarp organizacinės paramos ir pasitenkinimo darbu labai konfliktiškame kontekste, kuriame vyrauja ilgos, netradicinės darbo valandos, paprastai šeimoms nepalanki darbo atmosfera ir daug kelionių: darbo – šeimos konfliktas sąlygojo organizacinės paramos ir pasitenkinimo darbu ryšį, o suvokiama organizacinė parama turėjo įtakos pasitenkinimui darbu tiek tiesiogiai, tiek per darbo ir šeimos konflikto sąsają. Rezultatai patvirtino visišką tiesioginio poveikio tarpininkavimą tarp organizacinės paramos ir pasitenkinimo gyvenimu. Be to, darbo ir šeimos konfliktas iš dalies tarpininkavo ryšiui tarp suvokiamos organizacinės paramos ir pasitenkinimo darbu. Galiausiai, pasitenkinimas darbu iš dalies tarpininkavo tarp organizacinės paramos ir darbo – šeimos konflikto poveikio pasitenkinimui gyvenimu, o darbo ir šeimos konfliktas turėjo neigiamą netiesioginį poveikį pasitenkinimui gyvenimu. Autorius pabrėžė, jog darbo ir šeimos konflikto tarpininkavimo vaidmens palyginimas kituose kontekstuose neabejotinai turėtų būti ateities tyrimų kelias, kas skatina labiau domėtis tiriamą problema šiame magistro darbe.

Yucel & Minnote (2017) tyrė socialinių paslaugų sektoriuje dirbančius darbuotojus, kai tyrimo rezultatai parodė, kad darbo - šeimos konfliktas visiškai tarpininkauja sąsajoms tarp suvokiamos organizacinės paramos ir pasitenkinimo gyvenimu. Tiksliau, rezultatai rodo, kad visų trijų tipų parama darbo vietoje (vadovų, bendradarbių ir organizacinė) turi tiesioginį poveikį pasitenkinimui gyvenimu. Be to, šiame tyrime nustatyta, kad konfliktai tarp darbo ir šeimos daro netiesioginį poveikį. Konkrečiai, konfliktas tarp darbo ir šeimos visiškai tarpininkauja organizacinės paramos poveikiui ir iš dalies tarpininkauja vadovo paramos poveikiui pasitenkinimui gyvenimu. Šios išvados taip pat atitinka ankstesnius tyrimus, rodančius, kad vadovo ir organizacijos parama yra susijusi su darbo ir šeimos konfliktais, tiksliau ryšiai tarp paramos darbe (vadovo, bendradarbių ir organizacinės) ir pasitenkinimo šeima bei darbu iš dalies priklauso nuo darbo ir šeimos konflikto (Kossek et al., 2011).

Baeriswyl et al. (2016) taikydami darbo poreikių ir išteklių modelį ir naudodami darbo – šeimos konfliktą kaip tarpinį kintamąjį tiriant santykius tarp darbo charakteristikų (darbo

krūvio ir vadovo paramos), emocinio išsekimo ir pasitenkinimo darbu atskleidė reikšmingą netiesioginį vadovo paramos poveikį pasitenkinimui darbu medijuojant darbo – šeimos konfliktui.

Wattoo et al. (2018) tirdami 1340 Kinijos darbuotojų siekė išsiaiškinti suvokiamos organizacinės paramos, darbo - šeimos konfliktų bei darbuotojų gerovės ryšius, kai darbo – šeimos konfliktas yra mediatorius. Tyrimo rezultatai parodė reikšmingą neigiamą ryšį tarp suvokiamos organizacinės paramos ir darbo – šeimos konfliktų. Šio tyrimo rezultatai taip pat parodė, kad darbo – šeimos konfliktai iš dalies tarpininkauja ryšiui tarp suvokiamos organizacinės paramos ir darbuotojų gerovės. Tai reiškia, jog darbo – šeimos konfliktai daro neigiamą įtaką darbuotojų gerovei, kai tuo tarpu suvokiama organizacinė parama gali padėti darbuotojams sumažinti darbo – šeimos konfliktus, kas savo ruožtu darytų teigiamą įtaką jaučiamai darbuotojų gerovei.

Jia et al. (2020) tyrė 1414 socialinius darbuotojus, kai tyrimo rezultatai parodė, jog darbo - šeimos konfliktai iš dalies tarpininkavo neigiamam vaidmenų dviprasmiškumo ir konfliktų poveikiui socialinių darbuotojų pasitenkinimui gyvenimu, tuo tarpu suvokiama organizacinė parama įtakojo darbo - šeimos konfliktų sumažėjimą. Dar daugiau, autoriai nustatė, jog darbo – šeimos konfliktas tarpininkauja tarp suvokiamos organizacinės paramos ir pasitenkinimo gyvenimu, taip pat tarp streso ir pasitenkinimo gyvenimu. Gauti rezultatai pabrėžia darbo - šeimos konfliktų valdymo svarbą socialinių darbuotojų gerovei.

COVID – 19 pandemija sukėlė iššūkį socialinių paslaugų darbuotojams saugiai teikti paslaugas vaikams, šeimoms ir įvairioms bendruomenėms precedento neturinčioje situacijoje. Jau žinoma, jog socialinių paslaugų darbuotojai yra vieni iš rizikos grupių specialistų (Jia et al., 2020) kurie yra ypač pažeidžiami dėl darbo – šeimos konflikto. Tai patvirtina ir nagrinėti tyrimai, kuriuose autoriai skatina tirti darbo – šeimos konfliktą ir jų valdymo svarbą (Jia et al., 2020; Wattoo et al., 2018). Vieni iš veiksmų, kurie gali mažinti darbo – šeimos konfliktus tampa – suvokiama organizacinė parama, vadovo parama, organizacinė parama. Todėl svarbu tirti socialinių paslaugų sritį Lietuvoje, siekiant nustatyti, kokią įtaką suvokiama organizacinė parama daro darbo – šeimos konfliktui ir, ar nuo to galėtų priklausyti darbuotojų įsitraukimas į darbą. Dar daugiau, remiantis Yucel & Minnote (2017), Baeriswyl et al. (2016), Wattoo et al. (2018), Jia et al. (2020), pastebėta, jog ryšius tarp organizacinės paramos ir pasitenkinimu darbu ir/ ar pasitenkinimu gyvenimu veikia darbo – šeimos konfliktai. Vis daugiau tarptautinių darbo ir šeimos sąsajų tyrimų įrodo, kad darbo ir šeimos konfliktai turi neigiamą poveikį tokiems rezultatams kaip pasitenkinimas darbu, pasitenkinimas šeima ir įsitraukimas į darbą. (Kalliath et al., 2012, 2015). Tačiau socialinio darbo literatūroje darbo - šeimos konfliktui, kaip galimam pasitenkinimo darbu veiksmui, skiriama mažai dėmesio (Kalliath et al., 2015). Įvardyti aspektai

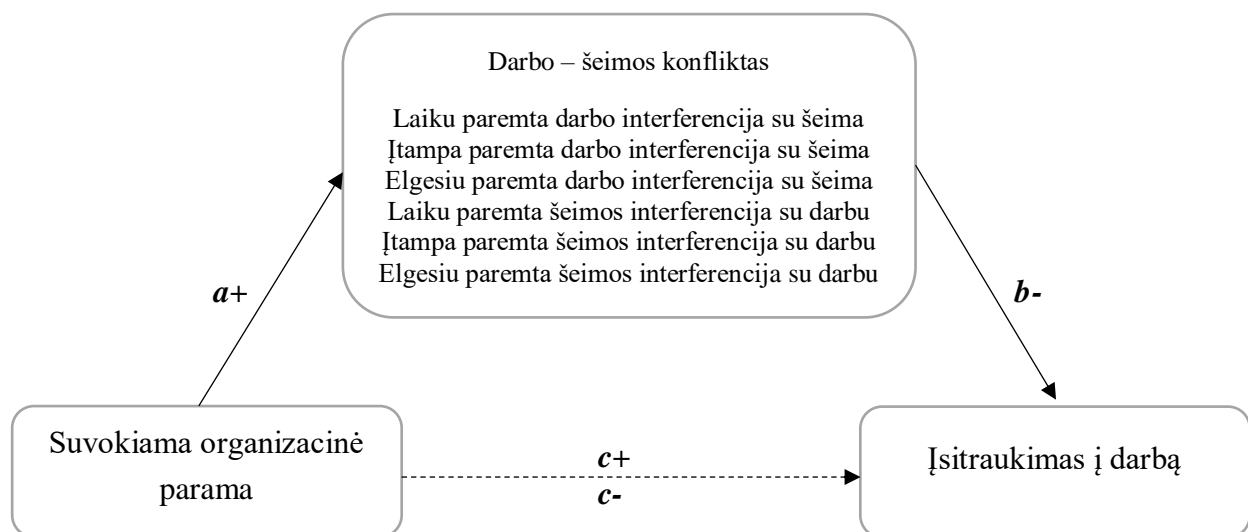
skatina tirti socialinių paslaugų sektoriaus darbuotojus ir rinktis darbo – šeimos konfliktą, kaip mediatorių, tiriant suvokiamos organizacinės paramos ir įsitraukimo į darbą ryšius.

2. SOCIALINIŲ PASLAUGŲ SRITIES DARBUOTOJŲ SUVOKIAMOS ORGANIZACINĖS PARAMOS IR ĮSITRAUKIMO Į DARBĄ ŠAŠAJŲ MEDIJUOJANT DARBO – ŠEIMOS KONFLIKTUI TYRIMAS

Pastebėta, jog mokslinėje literatūroje nėra tyrimų nagrinėjančių darbo – šeimos konfliktų medijuojantį poveikį suvokiamos organizacinės paramos ir įsitraukimo į darbą sąsajoms, todėl mokslinės literatūros apžvalgos dalyje, buvo nagrinėjamos atskiros konstruktyvų sąsajos tarp suvokiamos organizacinės paramos ir darbo – šeimos konflikto; tarp darbo – šeimos konflikto ir įsitraukimo į darbą; tarp suvokiamos organizacinės paramos ir įsitraukimo į darbą. Darbo – šeimos konfliktas pasirinktas neatsitiktinai – atsižvelgiant į esamų panašių tyrimų rezultatus ir spragą mokslinėje literatūroje. Išnagrinėjus sąsajas buvo parengtas konceptualus tyrimo modelis, siekiant įvertinti sąsajas tarp suvokiamos organizacinės paramos ir įsitraukimo į darbą medijuojant darbo – šeimos konfliktui (žr. 1 paveikslą).

1 paveikslas

Suvokiamos organizacinės paramos ir įsitraukimo į darbą sąsajos medijuojant darbo – šeimos konfliktui konceptualus modelis



Šaltinis: sudaryta autorės

Modelio, pavaizduoto 1 paveiksle išaiškinimas:

- a+ kelias vaizduoja nepriklausomojo kintamojo (suvokiamos organizacinės paramos) sąsają su tarpiniu kintamuoju - mediatoriumi (darbo – šeimos konfliktu);
- b- kelias vaizduoja tarpinio kintamojo – mediatoriaus (darbo – šeimos konflikto) sąsają su priklausomu kintamuoju (įsitraukimu į darbą);

- c+ kelias atspindi tiesioginį nepriklausomojo kintamojo (suvokiamos organizacinės paramos) sąsają su priklausomu kintamuoju (įsitraukimas į darbą);
- c kelias atspindi tiesioginį nepriklausomojo kintamojo (suvokiamos organizacinės paramos) sąsają su priklausomu kintamuoju (įsitraukimu į darbą), veikiant tarpiniam kintamajam – mediatoriui (darbo – šeimos konfliktui). Būtent pastarosios sąsajos ir nėra nagrinėtos moksle.

Mokslinės literatūros apžvalga ir anksčiau atliktų tyrimų analizės rezultatai parodė, jog tyrimuose, kuriuose atskleidžiamos sąsajos tarp suvokiamos organizacinės paramos ir darbo – šeimos konflikto, suvokiama organizacinė parama rodo sumažėjusį konfliktą tarp darbo ir šeimos, tai reiškia, jog darbo – šeimos konfliktas nesiplėtoja ir nekyla esant aukštam suvokiamos organizacinės paramos lygio supratimui iš darbuotojo. Tuo tarpu, konfliktas tarp darbo ir šeimos gali mažinti įsitraukimą į darbą arba neturėti jokių reikšmingų sąsajų apskritai. Dėl to svarbu tirti darbo – šeimos konflikto sąsajas su įsitraukimu į darbą, siekiant paneigti arba patvirtinti jau esamus tyrimus. Nagrinėjant suvokiamos organizacinės paramos ir įsitraukimo į darbą sąsajas išryškėja, jog aukštas darbuotojo suvoktos organizacinės paramos lygis didina įsitraukimą į darbą.

Magistro darbe laikomasi socialinių mainų ir teisingumo teorijose išdėstyta suvokiamos organizacinės paramos koncepcija, kuri remiasi abipusiškumo principu, kai darbuotojų bendri įsitikinimai yra susiję su tuo, kiek organizacija rūpinasi savo gerove ir vertina darbuotojų indėlių. Organizacinės paramos teorija teigia, jog suvokiama organizacinė parama gali teigiamai paveikti darbuotojų elgesį ir požiūrį dėl sukuriamo pareigos jausmo atsilyginti organizacijai (Eisenberger et al., 1986). Rhodes & Eisenberger (2002) ir Paul Wright et al. (2012) nustatė, jog suvokiama organizacinė parama daro teigiamą poveikį žmonių psichinei sveikatai ir sukelia pozityvų požiūrį bei gerina darbo rezultatus. Tuo tarpu Imran et al. (2020), Kurtessis et al. (2017), Hu et al. (2016), Biggs et al. (2014) nustatė suvokiamos organizacinės paramos teigiamą koreliaciją su darbuotojų įsitraukimo į darbą pagrindiniais veiksniais: energija, atsidavimu ir pasinėrimu. Įsitraukimo į darbą tema yra išaugusi iš pozityvios psichologijos judėjimo. Šiame baigiamajame darbe įsitraukimas į darbą yra suvokiamas, kaip motyvacinis darinys, kuris apima energingumo, atsidavimo ir pasinėrimo komponentus (Netemeyer et al., 1996; Schaufeli et al., 2008).

Įsitraukimo į darbą intensyvumas priklauso ne tik nuo suvokiamos organizacinės paramos, tačiau ir nuo patiriamo darbo – šeimos – darbo konfliktų intensyvumo. Rantanen et al. (2011), Opie & Henn (2013), Hu et al. (2016) pažymi, jog dvikrypčiai, darbo – šeimos ir šeimos – darbo, konfliktai yra stresoriai, galintys mažinti darbuotojų įsitraukimą į darbą. Ir atvirkščiai, Sayar et al. (2016) tirdama moteris dirbančias slaugos namuose, nustatė, kad įsitraukimas į darbą

priklauso nuo darbo – šeimos – darbo konfliktų intensyvumo: kuo mažesnis darbo – šeimos – darbo konfliktas, tuo didesnis įsitraukimas į darbą. Tuo tarpu, remiantis, Lyu & Fan (2020), šeimai kišantis į darbinį gyvenimą – įsitraukimas į darbą mažėja. Visgi, analizuojant literatūra, pastebėta, jog darbo – šeimos – darbo konfliktų įtaką įsitraukimui į darbą neretai priklauso nuo lyties, organizacinio sektoriaus, kultūros, amžiaus ir kitų veiksnių, galinčių daryti įtaką esamoms sąsajoms kisti, todėl svarbu tirti darbo – šeimos – darbo konfliktų interferencijas su suvokiama organizacine parama, įsitraukimu į darbą atsižvelgiant į lytį, šeimyninę padėtį, organizacinį sektorių.

Darbo – šeimos – darbo konfliktus teigiamai veikia suvokiama organizacinė parama (Thomas & Ganster, 1995; Baldwin & Ford, 1988). Darbo – šeimos konfliktai atsiranda, kai darbas trukdo atlikti šeimos vaidmenims, tuo tarpu šeimos – darbo konfliktai plėtojasi, kai šeima trukdo atlikti darbo vaidmenis (Ghosh et al., 2015). Remiantis mokslinių straipsnių analize, tampa aišku, jog suvokiama organizacinė parama mažina darbo – šeimos – darbo konfliktus priklausomai nuo to, kaip darbuotojai suvokia organizacinę paramą: kuo aukštesnis darbuotojų suvokiamos organizacinės paramos lygis, tuo didesnė įtaka daroma darbo – šeimos – darbo konfliktams eliminuoti ir atvirkščiai (Hong et al., 2019; Gurbuz et al., 2012; Lee & Zenglim, 2013; Foley et al., 2005; Casper et al., 2002; Erdwins et al., 2001).

Mediacinį darbo – šeimos konfliktų ryšį tarp suvokiamos organizacinės paramos ir įsitraukimo į darbą tirti pasirinkta dėl tokių tyrimų stokos, tiksliau, nebuvo rasta tyrimų, kurie tirtų darbo – šeimos konfliktų mediacinį ryšį tarp tų dviejų kintamųjų. Todėl, literatūros analizės dalyje, buvo analizuojami atskiri ryšiai: tarp suvokiamos organizacinės paramos ir darbo – šeimos – darbo konfliktų; tarp suvokiamos organizacinės paramos ir įsitraukimo į darbą; tarp darbo – šeimos – darbo konfliktų ir įsitraukimo į darbą bei panašūs tyrimai, kur darbo – šeimos – darbo konfliktas yra tarpininkas tarp panašių X ir Y kintamųjų. Atsižvelgiant į panašius tyrimus, kuriuos atliko Dixon & Sagas (2007), Yucel & Minnote (2017), Baeriswyl et al. (2016), pastebėta, jog darbo – šeimos konfliktas tarpininkauja sąsajoms tarp suvokiamos organizacinės paramos ir pasitenkinimo darbu; pasitenkinimo gyvenimu, tačiau skiriasi tarpininkavo stiprumas, kurį ir svarbu iširti.

2.1. Tyrimo tikslas, uždaviniai ir hipotezės

Tyrimo tikslas – iširti socialinių paslaugų srities darbuotojų suvokiamos organizacinės paramos ir įsitraukimo į darbą sąsajas medijuojant darbo – šeimos konfliktui.

Tyrimo uždaviniai:

1. Atliekant struktūrizuotą socialinių paslaugų srities darbuotojų apklausą nustatyti suvokiamos organizacinės paramos, įsitraukimo į darbą ir darbo – šeimos konflikto vertinimus;
2. Naudojant reikšmingumo testus nustatyti vertinimo skirtumus pagal sociodemografines charakteristikas;
3. Įvertinti suvokiamos organizacinės paramos poveikį darbo – šeimos konfliktui;
4. Įvertinti darbo – šeimos konflikto poveikį įsitraukimui į darbą;
5. Įvertinti suvokiamos organizacinės paramos poveikį įsitraukimui į darbą;
6. Naudojant mediacinę analizę įvertinti darbo – šeimos – darbo konfliktų ir jų latentinių veiksnių poveikį suvokiamos organizacinės paramos ir įsitraukimo į darbą sąsajoms.

Tyrimo hipotezės ir jų pagrindimas. Suvokiama organizacinė parama laikoma esminiu darbo – šeimos konfliktų mažinimo veiksmu, kadangi mažina darbo – šeimos konfliktų poveikį (Kossek et al., 2011 ir Somech & Drach-Zahavy, 2012). Tai patvirtina ir Ghislieri et al. (2017) bei Lembrechts et al. (2015) nustatę, jog suvokiama organizacinė parama yra neigiamai susijusi su darbo – šeimos konfliktu. Lee & Lin (2013) ir Lei et al. (2013) nustatė, jog suvokiama organizacinė parama mažina dvikrypčius konfliktus, tai patvirtina ir naujesnis tyrimas (Rahman et al., 2019). Visgi, kiti tyrimai rodo, jog suvokiama organizacinė parama veikia darbo – šeimos konfliktą, priklausomai nuo to, kaip darbuotojai suvokia organizacinę paramą (Kahya & Kesen, 2014; Hong, Jeong, Downward, 2019). Tačiau Wojtkowska et al. (2016) teigia, jog suvokiama organizacinė parama yra svarbi, kai konflikto tarp vaidmenų priežastis yra darbas, ir nebėra reikšminga, kai įtaka kyla iš šeimos.

Tuo tarpu, išnagrinėjus naujausius empirinius tyrimus, pastebima, jog suvokiama organizacinė parama yra teigiamai susijusi su darbuotojų įsitraukimu į darbą (Imran et al., 2020; Cezensas et al., 2016 ir Biggs et al., 2014). Tą patvirtina ir Eisenberger, Stinglhamber (2011), Stinglhamber et al (2015), Caesens et al. (2017), Kurtessis et al. (2017), Hu et al. (2016) tyrimų rezultatai, kurie rodo, jog suvokiama organizacinė parama didina darbuotojų įsitraukimą į darbą.

Čia pat pastebima, nors suvokiama organizacinė parama didina darbuotojų įsitraukimą į darbą, tačiau darbo – šeimos ir šeimos – darbo konfliktai yra stresoriai, galintys mažinti įsitraukimą (Rantanen et al., 2011; Opie & Henn, 2013; Hu et al., 2016; Chernyak-Hai & Tziner, 2016; Balogun & Afolabi, 2019; Balogun et al., 2020). Didžiausią riziką patirti dvikrypčius konfliktus turi socialinių paslaugų sektoriaus darbuotojai (Jia et al., 2020). Socialiniai darbuotojai yra ypač pažeidžiami dėl darbo – šeimos konflikto, nes jų profesinė veikla paprastai apima ir asmeninį gyvenimą (Graham et al., 2014).

Nors Chernyak-Hai & Tziner (2016) tyrė paslaugų sektoriaus darbuotojus, kur rezultatai parodė, kad labai įsitraukusių darbuotojų darbo - šeimos konfliktų lygis didėja, tačiau Listau, Christensen & Innstrand (2017) tyrimas įrodė, kad didesnis įsitraukimas į darbą buvo susijęs su žemu darbuotojų darbo - šeimos konflikto lygiu. Tuo tarpu, Lyu & Fan (2020) tikrindami dvikrypčių darbo – šeimos ir šeimos - darbo konfliktų ir įsitraukimo į darbą santykį nustatė, jog įsitraukimas į darbą mažėja šeimai kišantis į darbinius santykius. Atvirkščiai, nei prieš tai buvę rezultatai, Islam et al. (2019) tyrimas atskleidė neigiamą ryšį tarp dvikrypčių (darbo – šeimos ir šeimos - darbo) konfliktų ir įsitraukimo į darbą. Visgi, naujausias tyrimas, kurį atliko Ribeiro et al. (2021) rezultatai atskleidė, kad įvairių organizacijų darbuotojai, kurie jaučia didesnę darbo – šeimos konfliktą, pasižymi žemesniu įsitraukimo lygiu.

Čia pat pastebima, jog darbo – šeimos konfliktai tarpininkauja tarp socialinių darbuotojų pasitenkinimo darbu ir vaidmenų konflikto (Jia et al., 2020), tarp socialinių darbuotojų suvokiamos organizacinės paramos ir darbuotojų gerovės (Wattoo et al., 2018), tarp vadovo paramos darbe ir pasitenkinimo darbu (Baeriswyl et al., 2016), tarp suvokiamos organizacinės paramos ir pasitenkinimo gyvenimu (Yucel & Minnote, 2017), tarp suvokiamos organizacinės paramos ir pasitenkinimo darbu (Kossek et al., 2011).

Atsižvelgiant į pastaruosius ryšius ir nagrinėjamą literatūrą pastebėta, jog suvokiama organizacinė parama daro teigiamą įtaką didinant įsitraukimą į darbą. Tuo tarpu darbuotojų įsitraukimo į darbą stiprumas priklauso ne tik nuo suvokiamos organizacinės paramos, tačiau ir nuo patiriamų darbo – šeimos ir/ ar šeimos – darbo konfliktų intensyvumo. Be kita ko, nagrinėjant tyrimus, kuriuose darbo – šeimos konfliktai pasirinkti kaip mediatoriai, pastebėta, jog darbo – šeimos konfliktai tarpininkauja suvokiamos organizacinės paramos ir pasitenkinimo darbu, gyvenimu, darbuotojų gerovės ryšiams. Atsižvelgiant į nagrinėjamus ryšius ir literatūrą yra keliamos 1, 2 ir 3 hipotezės:

H1 – socialinių paslaugų srities darbuotojų darbo – šeimos konfliktas medijuoja ryšį tarp suvokiamos organizacinės paramos ir darbuotojų įsitraukimo į darbą.

H2 – socialinių paslaugų srities darbuotojų šeimos - darbo konfliktas medijuoja ryšį tarp suvokiamos organizacinės paramos ir darbuotojų įsitraukimo į darbą.

H3– socialinių paslaugų srities darbuotojų darbo – šeimos konfliktai medijuoja ryšį tarp suvokiamos organizacinės paramos ir darbuotojų įsitraukimo į darbą.

Lambert et al. (2006) tirdami Šiaurės Vakarų Ohajo valstijoje socialinių ir žmogiškųjų paslaugų darbuotojus, nustatė, kad laiku ir elgesiu paremti konfliktai turėjo reikšmingą poveikį pasitenkinimui darbu. Kalliath (2014) nustatė, jog laiku grįsti darbo - šeimos

konfliktai buvo reikšmingi mažesnio pasitenkinimo darbu prognozės veiksniai. Vėliau, Kalliath et al. (2017) nustatė, jog laiku paremti darbo – šeimos konfliktai buvo reikšmingai ir neigiamai susiję su Australijos socialiniais darbuotojais. Atsižvelgiant į pastaruosius tyrimus yra keliamos 4- oji ir 5- oji hipotezės:

H4 - socialinių paslaugų srities darbuotojų laiku paremta darbo interferencija su šeima medijuoja ryšį tarp suvokiamos organizacinės paramos ir darbuotojų įsitraukimo į darbą.

H5 - socialinių paslaugų srities darbuotojų laiku paremta šeimos interferencija su darbu medijuoja ryšį tarp suvokiamos organizacinės paramos ir darbuotojų įsitraukimo į darbą.

Kalliath (2014) pastebėjo, jog įtampa grįsti darbo - šeimos konfliktai buvo reikšmingi mažesnio pasitenkinimo darbu prognozės veiksniai. Tuo tarpu, Zheng, Wu (2018) nustatė, jog darbo – šeimos konfliktas pagrįstas įtampa turėjo neigiamą poveikį profesiniam įsipareigojimui dėl suvokiamos organizacinės paramos. Taip pat, Kalliath (2017) pastebėjo, kad įtampa pagrįstas darbo – šeimos konfliktas tarp socialinių darbuotojų buvo reikšmingai ir neigiamai susijęs su darbuotojų gerove. Tuo tarpu, Lambert et al. (2006) tyrė įtampa paremtų šeimos – darbo konfliktus pasitenkinimui darbu. Buvo nustatyta, jog įtampa paremti šeimos – darbo konfliktai neturėjo įtakos pasitenkinimui darbu. Tačiau, Kalliath (2017) atliktame tyrime pastebėta, jog įtampa paremtas šeimos – darbo konfliktas buvo reikšmingai ir neigiamai susijęs su Indijos socialinių darbuotojų gerove. Pastarieji tyrimai skatina kelti sekančias hipotezes:

H6 – socialinių paslaugų srities darbuotojų įtampa paremta darbo interferencija su šeima medijuoja ryšį tarp suvokiamos organizacinės paramos ir darbuotojų įsitraukimo į darbą.

H7 – socialinių paslaugų srities darbuotojų įtampa paremta šeimos interferencija su darbu medijuoja ryšį tarp suvokiamos organizacinės paramos ir darbuotojų įsitraukimo į darbą.

Nors Bruck et al. (2002) ir Mauno et al. (2007) teigia, jog elgesiu paremti darbo – šeimos konfliktai yra būdingi tik kai kurios srities kaip, kad socialinių paslaugų sektoriaus, darbuotojams, visgi, šie konfliktai gali būti būdingi apskritai tiems, kurių elgesys neatliepia šeimos ar darbo aplinkos lūkesčių (Clark et al., 2019). Lambert et al. (2006) tirdami Šiaurės Vakarų Ohajo valstijoje socialinių ir žmogiškųjų paslaugų darbuotojus, nustatė, kad elgesiu paremti darbo – šeimos konfliktai turėjo reikšmingą poveikį pasitenkinimui darbu. Tuo tarpu Kalliath et al. (2017) tyrimas parodė, jog elgesiu grįstas šeimos - darbo konfliktas reikšmingai prognozuoja mažesnį darbuotojų pasitenkinimą darbu. Atsižvelgiant į pastaruosius tyrimus, yra keliamos 8- oji ir 9- oji hipotezės:

H8 - socialinių paslaugų srities darbuotojų elgesiu paremta darbo interferencija su šeima medijuoja ryšį tarp suvokiamos organizacinės paramos ir darbuotojų įsitraukimo į darbą.

H9 - socialinių paslaugų srities darbuotojų elgesiu paremta šeimos interferencija su darbu medijuoja ryšį tarp suvokiamos organizacinės paramos ir darbuotojų įsitraukimo į darbą.

2.2. Tiriamųjų atranka ir tiriamieji

Tiriamieji buvo atrinkti netikimybine, patogiaja atranka. Taikyti tikimybinę atranką ne visada yra įmanoma ir ne visuomet praktiška. Tuo tarpu, netikimybinę, patogiają atranką neretai taiko akademinė bendruomenė dėl ribotų laiko ir finansinių resursų (Gaižauskaitė, Mikėnė, 2014).

Magistro darbe tiriamieji yra socialinių paslaugų srities darbuotojai. Socialinių paslaugų srityje dirbantys darbuotojai pasirinkti tirti dėl pandemijos metu sukeltų šeimos – darbo įsipareigojimų derinimo problemų (Adomaitytė-Subačienė & Gajdosikienė, 2020). Darbas pandemijos akivaizdoje skatina neapibrėžtumą, vaidmenų perteklių, neigiamus darbuotojų atsakus į nepalankias aplinkybes, kurie, neretai priklauso nuo darbuotojų suvokiamos organizacinės paramos (Baran et al., 2012; Avanzi et al., 2014; De Clercq & Belausteguigoitia, 2019). Būtent tai turėtų atkreipti darbdavių dėmesį į suvokiamos organizacinės paramos galimą indėlį mažinant darbo – šeimos – darbo konfliktus, tokiu būdu skatinant darbuotojų įsitraukimą į darbą (Annor, 2016; Gurbuz et al., 2013). Šiuo metu socialinių paslaugų srities darbuotojų Lietuvoje yra 12 825¹, dirbančių savivaldybių biudžetinėse įstaigose, valstybės socialinės globos namuose, privačiose ir nevyriausybinėse socialinės globos organizacijose:

- *socialiniai darbuotojai*: socialinis darbuotojas („vyriausiasis“, „vyresnysis“, „jaunesnysis“), socialinių paslaugų įstaigos vadovo pavaduotojas socialiniams reikalams (socialiniam darbui, socialinėms paslaugoms), socialinių paslaugų įstaigos padalinio vedėjas socialiniams reikalams (socialiniam darbui, socialinėms paslaugoms), socialinių paslaugų įstaigos padalinio vedėjo pavaduotojas socialiniams reikalams (socialiniam darbui, socialinėms paslaugoms), socialinio darbo organizatorius, socialinių programų koordinatorius, socialinio darbo vadybininkas, specialistas socialiniam darbui;
- *individualios priežiūros personalas* (socialinio darbuotojo padėjėjas, lankomosios priežiūros darbuotojas, asmeninis asistentas);
- *gestų kalbos vertėjų įstaigos direktorius*;
- *gestų kalbos vertėjai*: gestų kalbos vertėjų įstaigos direktoriaus pavaduotojas (gestų kalbos vertėjų paslaugoms), gestų kalbos vertėjų įstaigos padalinio vedėjas (gestų kalbos vertėjų paslaugoms), gestų kalbos vertėjas („vyriausiasis“, „ekspertas“);

¹ https://socmin.lrv.lt/lt/veiklos-sritys/socialine-integracija/socialines-paslaugos-ir-socialinis-darbas/kas-yra-socialinis-darbas#Kas_darbuotojai

- *socialinių paslaugų įstaigos užimtumo specialistas;*
- *socialinių paslaugų įstaigos vadovai (direktorius, viršininkas, pirmininkas)².*

2.3. Tyrimo imtis

Tyrimo imties dydžiui nustatyti, kai populiacijos dydis yra žinomas, naudojama *Paniotto* formulė (Schwarze, 1993):

$$n = \frac{N * 1,96^2 * p * q}{\varepsilon^2 * (N - 1) + 1,96^2 * p * q}$$

kur:

n – imties dydis;

N – populiacijos dydis (Lietuvos socialinių paslaugų srities darbuotojai, kurių šiuo metu yra 12 825 (dirbančių savivaldybių biudžetinėse įstaigose, valstybės socialinės globos namuose ir nevyriausybinėse organizacijose);

1,96 – standartizuoto normaliojo skirstinio reikšmė (kai pasiklovimo lygmuo $\alpha = 0,05$);

p – numatoma įvykio tikimybė, kad požymis pasireikš tiriamoje populiacijoje ($p = 0,5$)

q – numatoma įvykio tikimybė, kad požymis nepasireikš tiriamoje populiacijoje ($q = 1 - p = 0,5$);

ε – pageidautinas tikslumas ($\varepsilon = 0,05$).

Tyrimo imtis nustatyta:

$$n = \frac{12825 * 1,96^2 * 0,5 * 0,5}{0,05^2 * (12825 - 1) + 1,96^2 * 0,5 * 0,5}$$

Apskaičiuota tyrimui reikalinga imtis sudaro **373** respondentus.

2.4. Tyrimo etapai

Magistro baigiamajame darbe, siekiant iširti socialinių paslaugų srities darbuotojų suvokiamos organizacinės paramos ir įsitraukimo į darbą sąsajas medijuojant darbo – šeimos konfliktui, buvo naudojamas empirinis tyrimo metodas – anketinė apklausa. Tyrimas vyko 3 etapais:

² <https://e-seimas.lrs.lt/portal/legalAct/lt/TAD/36005a60531c11e485f39f55fd139d01?jfwid=39x>

I etapas. Mokslinių straipsnių analizė. Buvo gilinamos teorinės nuostatos, siekiant išgryninti teorinės problemos ribas, ieškoti naujų tyrimo aspektų.

II etapas. Anketinė apklausa. Anketoje buvo pateikiami klausimai susiję su suvokiama organizacine parama, įsitraukimu į darbą bei darbo - šeimos konfliktais. Klausimyno pabaigoje buvo pateikiami sociodemografiniai, organizaciniai klausimai.

III etapas. Tyrimo duomenų analizė. Kiekybinio tyrimo duomenims analizuoti naudota SPSS programa ir taikyti aprašomosios statistikos ir daugiamatės statistikos metodai.

2.5. Tyrimo metodai

Atlikti empirinį tyrimą buvo pasirinktas kiekybinis tyrimo metodas – anoniminė struktūrizuota anketinė apklausa, kuri atliekama internetinėje erdvėje. Apklausos anketai parengti pasirinktas įrankis www.apklausa.lt (tiesioginė nuoroda į anketą³). Ši nuoroda buvo siunčiama respondentams el. paštu, paskelbiama internetinėse platformose.

2019 metais Lietuvoje, socialines paslaugas teikiančių įstaigų skaičius siekė 901. Šį skaičių sudaro vaikų dienos centrai, vaikų globos įstaigos, globos įstaigos seniems žmonėms, globos įstaigos suaugusiems neįgaliesiems, savarankiško gyvenimo namų seneliams ir suaugusiems neįgaliesiems, laikino gyvenimo įstaigos (žr. 5 lentelę).

5 lentelė

Socialines paslaugas teikiančių įstaigų skaičius, remiantis Lietuvos oficialios statistikos portalo duomenimis, Lietuvoje

Socialines paslaugas teikianti įstaiga	Įstaigų skaičius Lietuvoje 2019 m.
Vaikų dienos centrai	401
Vaikų globos įstaigos	189
Globos įstaigos seniems žmonėms	127
Globos įstaigos suaugusiems neįgaliesiems	68
Savarankiško gyvenimo namai	30
Laikino gyvenimo įstaigos	86
Iš viso:	901

Šaltinis: Sudaryta autorės remiantis Lietuvos oficialios statistikos portalu⁴

Siekiant ištirti socialinių paslaugų srities darbuotojų suvokiama organizacinė parama, įsitraukimo į darbą sąsajas medijuojant darbo – šeimos konfliktui, remiantis moksline literatūra, parengtas tyrimo klausimynas, skirtas socialinių paslaugų srities darbuotojų apklausai. Tyrimo klausimyno struktūra pateikta 6 lentelėje, o anketos pavyzdys – 1 priede.

³ <https://apklausa.lt/f/socialiniu-paslaugu-srities-darbuotoju-suvokiamos-organizacines-paramos-ir-is-tudcb8v/answers>

⁴ <https://osp.stat.gov.lt/statistiniu-rodikliu-analize?theme=all#/>

6 lentelė

Tyrimo klausimyno struktūra

Eil. nr.	Klausimyno dalys, matuojama charakteristika	Metodika	Kl. sk.
1.	Darbuotojų suvokiama organizacinė parama	Suvokiamos organizacinės paramos klausimynas – trumpoji versija (Survey of Perceived Organizational Support - short version) Eisenberger, R., Huntington, R. (1986)	8
2.	Darbuotojų įsitraukimas į darbą	Darbuotojų įsitraukimo į darbą klausimyno trumpoji versija (The Utrecht engagement scale, Work & Well-being Survey (UWES-9)- Shortened version (2003)) Schaufeli, W., Bakker, A. (2004)	9
3.	Darbo – šeimos konfliktas	Darbo – šeimos konflikto elementai (Work–family conflict items) Carlson, D. S., Kacmar, M. K., Williams, L. J. (2000)	18
4.	Informacija apie respondentą	Socialinės – demografinės tiriamųjų charakteristikos	11

Šaltinis: Sudaryta autorės

6 lentelėje matyti, jog tyrimo klausimyną sudaro keturios dalys. Pirmoji – darbuotojų suvokiamai organizacinei paramai įvertinti. Antroji – darbuotojo įsitraukimui į darbą įvertinti. Trečioji – darbo – šeimos konfliktui įvertinti, ketvirtoji dalis skirta tiriamųjų socialines – demografines charakteristikas vertinti.

Darbuotojų įsitraukimui į darbą nustatyti ir įvertinti pasirinkta įsitraukimo į darbą klausimyno trumpoji versija (The Utrecht engagement scale, Work & Well-being Survey (UWES-9)- Shortened version 2003), kurią sukūrė Schaufeli et al. (2004). Klausimynas pasirinktas dėl patikimumo matuojant įsitraukimą į darbą, jis yra adaptuotas tyrimams Lietuvoje. Šį klausimyną sudaro 9 teiginiai, kurie tiria darbuotojų įsitraukimą į darbą. Tipinių klausimų, nagrinėjamų klausimyno apklausoje, pavyzdys pavaizduotas 7 lentelėje. Klausimyną sudaro 3 skalės: energingumas, atsidavimas ir pasinėrimas.

7 lentelė

Tipinių klausimų, nagrinėjamų įsitraukimo į darbą klausimyno apklausoje, pavyzdys

Įsitraukimo į darbą skalė	Teiginys
Energingumo skalė	„Darbe jaučiuosi trykštantis (-i) energija“
Atsidavimo skalė	„Į savo darbą žvelgiu entuziastingai“
Pasinėrimo skalė	„Jaučiuosi laimingas (-a) dirbdamas (-a) intensyviai“

Šaltinis: Sudaryta autorės remiantis Schaufeli et al., 2004.

Teiginius darbuotojai vertino nuo 1 iki 7 balų Likert'o skalėje, kur 1 reiškia – „niekada“, o 7 – „visada“, skaičiai apibūdina patiriamo jausmo dažnumą. Šiame darbe buvo analizuojamas bendras darbuotojų įsitraukimas į darbą.

Tikrinant įsitraukimo į darbą klausimyno vidinį suderinamumą buvo apskaičiuoti trijų subskalių Cronbacho α koeficientai – energingumo = 0.90, atsidavimo = 0.89, pasinėrimo = 0,76. Bendras darbuotojų įsitraukimo į darbą konstrukto koeficientas Cronbacho alfa (α) yra 0.83 (žr. 8 lentelę). Tai pagrindžia aukštą skalės vidinį patikimumą, kuri yra tinkama vertinti individus ir grupes organizacijose.

8 lentelė

Darbuotojų įsitraukimo į darbą patikimumo rodikliai (Cronbacho alfa (α) koeficientai)

Įsitraukimo į darbą skalės	Teiginių skaičius skalėse	Pasulyje atlikti tyrimai			Šis tyrimas (N= 464)	
		Schaufeli et al. (2004) N = 9679	Hassan & Ahmed (2017) N = 395	Fong & Ng (2012) N = 914	Koeficientas Cronbacho Alfa (α)	Bendras konstrukto koeficientas Cronbacho Alfa (α)
Energingumas	3	$\alpha = 0.84$	$\alpha = 0.90$	$\alpha = 0.74$	$\alpha = 0.90$	$\alpha = 0.83$
Atsidavimas	3	$\alpha = 0.89$	$\alpha = 0.85$	$\alpha = 0.77$	$\alpha = 0.89$	
Pasinėrimas	3	$\alpha = 0.79$	$\alpha = 0.89$	$\alpha = 0.70$	$\alpha = 0.76$	

Šaltinis: Sudaryta autorės, remiantis Schaufeli et al. (2004); Fong & Ng (2011); Hassan & Ahmed (2017).

Darbuotojų suvokiamai organizacinei paramai nustatyti ir įvertinti pasirinktas Eisenberger & Huntington (1986) klausimynas, kuris išverstas dvigubo vertimo metodu. Šiame darbe naudojamas mokslininkų adaptuotas Lietuvos tyrimams 8 klausimų konstruktas. Klausimyną sudaro viena skalė, kuri matuoja darbuotojų suvokiamą organizacinę paramą. Tipinių klausimų, nagrinėjamų klausimyno apklausoje, pavyzdys pavaizduotas 9 lentelėje.

9 lentelė

Tipinių klausimų, nagrinėjamų suvokiamos organizacinės paramos klausimyno apklausoje, pavyzdys

Skalė	Teiginys
Suvokiama organizacinė parama	„Organizacija vertina mano indėlį prisidedant prie jos gerovės“
	„Organizacija priimdama sprendimus, kurie yra tiesiogiai susiję su manimi, neatsižvelgia į mano nuomonę, interesus“
	„Organizacija siekia mano darbą padaryti kiek įmanoma įdomesni“

Šaltinis: Sudaryta autorės pagal Eisenberger & Hunington., 1986.

Atsakymai vertinami Likert'o skale nuo 1 – „visiškai nesutinku“ iki 7 – „visiškai sutinku“. Bendras suvokiamos organizacinės paramos 8 teiginių konstrukto koeficientas Cronbacho alfa (α) yra 0.89 (žr.10 lentelė).

10 lentelė

Darbuotojų suvokiamos organizacinės paramos patikimumo rodikliai (Cronbacho alfa (α) koeficientai)

Suvokiamos organizacinės paramos skalė	Teiginių skaičius skalėje	Pasaulyje atlikti tyrimai			Šis tyrimas (N=464)	
		Eisenberger et al., 1986 N = 361	Worley et al., 2009 N = 266	Ding & Shen, 2017 N = 369	Koeficientas Cronbacho alfa (α)	Bendras konstrukto koeficientas Cronbacho Alfa (α)
	8	$\alpha = 0.88$	$\alpha = 0.93$	$\alpha = 0.83$	$\alpha = 0.92$	$\alpha = 0.89$

Šaltinis: sudaryta autorės, remiantis Eisenberger et al. (1986), Worley et al. (2009), Ding & Shen (2017).

Darbuotojų kylančiam darbo – šeimos – darbo konfliktui nustatyti ir įvertinti pasirinktas Carlson et al. (2000) (angl. *Work – family conflict scale*) konstruktas. Konstrukta sudaro 18 teiginių, kurie vertinami 7 balų Likert'o skale nuo 1 – „visiškai nesutinku“ iki 7 – „visiškai sutinku“. Didesnis poskalių įvertis reiškia stipresnį darbo ir šeimos konfliktą.

Klausimyną sudaro 6 skalės, kurios matuoja laiku grįstą darbo kišimąsi į šeimą, laiku grįstą šeimos kišimąsi į darbą, įtampa grįstą darbo kišimąsi į šeimą, įtampa grįstą šeimos kišimąsi į darbą, elgesiu grįstą darbo kišimąsi į šeimą ir elgesiu grįstą šeimos kišimąsi į darbą, kur kiekvieną iš jų sudaro trys teiginiai. Tipinių klausimų, nagrinėjamų klausimyno apklausoje, pavyzdys pavaizduotas 11 lentelėje.

11 lentelė

Tipinių klausimų, nagrinėjamų darbo – šeimos konflikto klausimyno apklausoje, pavyzdys

Konflikto skalė	Teiginys
Laiku paremta darbo interferencija su šeima	„Mano darbas atitraukia mane nuo šeimyninės veiklos labiau, nei aš to norėčiau“
Laiku paremta šeimos interferencija su darbu	„Laikas, kurį skiriu šeimos pareigoms, dažnai trukdo atlikti pareigas darbinėje veikloje“
Įtampa paremta darbo interferencija su šeima	„Grįžęs (-usi) iš darbo namo dažnai būnu per daug pavargęs (-usi) dalyvauti šeimos veikloje, imtis šeimyninių pareigų“
Įtampa paremta šeimos interferencija su darbu	„Dėl patiriamos streso namuose dažnai esu užsiėmęs (-usi) šeimos reikalais darbinėje veikloje“
Elgesiu paremta darbo interferencija su šeima	„Veiksmingas elgesys namuose, atrodo, nėra tinkamas darbinėje veikloje“

Šaltinis: Sudaryta autorės remiantis Carlson et al. (2000).

Tikrinant darbo – šeimos konflikto klausimyno vidinį suderinamumą buvo apskaičiuoti šešių subskalių Cronbacho α koeficientai – laiku paremtos darbo interferencijos su šeima = 0,86, laiku paremtos šeimos interferencijos su darbu = 0,70, įtampa paremtos darbo interferencijos su šeima = 0,87, įtampa paremtos šeimos interferencijos su darbu = 0,84, elgesiu paremtos darbo interferencijos su šeima = 0,77 bei elgesiu paremtos šeimos interferencijos su darbu = 0,87. Konstrukto autoriai Carlson et al. (2000) ir kiti autoriai bei šis tyrimas šiam klausimynui pateikia aukštą, bendrą teiginių vidinį suderinamumą - Cronbacho alfa (α) yra 0.84 (žr. 12 lentelė). Tai pagrindžia aukštą skalės vidinį patikimumą, kuri yra tinkama vertinti individus ir grupes organizacijose.

12 lentelė

Darbo – šeimos konfliktų patikimumo rodikliai (Cronbacho alfa (α) koeficientai)

Darbo – šeimos konflikto skalės	Teiginių skaičius skalėje	Pasaulyje atlikti tyrimai				Šis tyrimas (N=464)	
		Lapierre et al., 2008 N = 1553	Carlson et al., 2000 N = 1221	Vieira et al., 2014 N = 306	Kalliath et al., 2017 N = 428	Koeficientas Cronbach'o alfa (α)	Bendras konstrukto koeficientas Cronbach'o alfa (α)
Laiku grįstas darbo interferencija su šeima	3	$\alpha = 0.97$	$\alpha = 0.83$	$\alpha = 0.81$	$\alpha = 0.87$	$\alpha = 0.86$	$\alpha = 0.84$
Laiku paremta šeimos interferencija su darbu	3	$\alpha = 0.87$	$\alpha = 0.76$	$\alpha = 0.80$	$\alpha = 0.85$	$\alpha = 0.70$	
Įtampa paremta darbo interferencija su šeima	3	$\alpha = 0.93$	$\alpha = 0.82$	$\alpha = 0.86$	$\alpha = 0.91$	$\alpha = 0.87$	
Įtampa paremta šeimos interferencija su darbu	3	$\alpha = 0.79$	$\alpha = 0.84$	$\alpha = 0.85$	$\alpha = 0.91$	$\alpha = 0.84$	
Elgesiu paremta darbo interferencija su šeima	3	$\alpha = 0.88$	$\alpha = 0.72$	$\alpha = 0.77$	$\alpha = 0.86$	$\alpha = 0.77$	
Elgesiu paremta šeimos interferencija su darbu	3	$\alpha = 0.84$	$\alpha = 0.81$	$\alpha = 0.90$	$\alpha = 0.88$	$\alpha = 0.87$	

Šaltinis: sudaryta autorės remiantis Lapierre et al. (2008), Carlson et al. (2000), Vieira et al. (2014), Kalliath et al. (2017).

Socialines – demografinės charakteristikos vertinantys klausimai. Šiame tyrime svarbiomis buvo laikomos vienuolika charakteristikų – respondentų lytis, amžius, išsilavinimas, šeimyninė padėtis, išlaikytinių (nepilnamečiai vaikai, neįgalūs šeimos nariai ir pan.) skaičius šeimoje, organizacijos dydis, organizacijos veiklos tipas, darbo stažas, vidutinis išdirbamas laikas per savaitę bei pareigos dabartinėje darbovietėje.

2.6. Duomenų analizės metodai

Analizuoti tyrimo duomenims naudojama statistinė analizė, kurie buvo apdorojami SPSS kompiuterine programa, Microsoft Word programa. Buvo naudojama aprašomoji statistika; Cronbacho Alfa (*angl. Cronbach's Alfa*) klausimyno teiginių vidiniam suderinamumui nustatyti; Kolmogorov – Smirnov ir Shapiro – Wilk testai pasiskirstymo normalumui įvertinti. Dvieju skirtingų grupių vidurkių palyginimui taikytas *Mann – Whitney U* testas, o lyginant trijų ir daugiau grupių vidurkius taikytas *Kruskal – Wallis H* testas. Koreliacijos tarp kintamųjų buvo tikrinamos remiantis parametriniu Pearsono (*angl. Person Correlation*) ranginės koreliacijos koeficientu. Tuo tarpu, A. F. Hayes sukurta PROCESS 3.5.3. makrokomanda buvo nustatomi mediaciniai ryšiai tarp kintamųjų.

Kiekybiniame empiriniame tyrime buvo atliekama mediacinė analizė, siekiant nustatyti ar darbo – šeimos konfliktas medijuoja suvokiamos organizacinės paramos sąsają su įsitraukimu į darbą. Mediacinė analizė buvo atliekama prieš tai nustačius ryšius tarp suvokiamos organizacinės paramos (X) ir įsitraukimo į darbą (Y) – tiesinė regresija; tarp suvokiamos organizacinės paramos (X) ir darbo – šeimos konflikto (M) – tiesinė regresija; tarp suvokiamos organizacinės paramos (X) + darbo – šeimos konflikto (M) ir įsitraukimo į darbą (Y) – daugianarė regresija. Nustačius pastaruosius ryšius buvo aiškinamasi ar gautas tarpininkavimo poveikis yra statistiškai reikšmingas. Tam buvo naudojamas savirankos (*angl. bootstrapping*) metodas (Preacher ir Hayes, 2004).

3. SOCIALINIŲ PASLAUGŲ SRITIES DARBUOTOJŲ SUVOKIAMOS ORGANIZACINĖS PARAMOS IR ĮSITRAUKIMO Į DARBĄ SĄSAJŲ, MEDIJUOJANT DARBO – ŠEIMOS KONFLIKTUI TYRIMO

REZULTATAI

3.1. Tyrimo dalyviai

Tyrimo metu tyrimo dalyvių buvo prašoma nurodyti savo lytį, amžių, išsilavinimą šeimyninę padėtį, išlaikytinių (nepilnamečiai vaikai, neįgalūs šeimos nariai ir pan.) skaičių šeimoje, organizacijos dydį, organizacijos veiklos tipą, darbo stažą, vidutinį išdirbtas laiką per savaitę bei pareigas. Toliau lentelėje yra pateikiamas respondentų paskirstymas pagal sociodemografinius klausimus (žr. 13 lentelę):

13 lentelė

Respondentų pasiskirstymas pagal sociodemografines charakteristikas

Socialiniai – demografiniai duomenys		Kiekis (N)	Santykis (%)
Lytis	Moteris	439	94,6
	Vyras	20	4,3
	Kita	1	0,2
Amžius	< 29	57	12,3
	30 – 39	149	32,1
	40 – 49	125	26,9
	50 – 59	103	22,2
	> 60	30	6,5
Išsilavinimas	Vidurinis/ Profesinis/Nebaigtas aukštasis	8	1,7
	Aukštesnysis/aukštasis neuniversitetinis	101	21,8
	Aukštasis universitetinis	353	76,1
Šeimyninė padėtis	Vienišas (-a)/ Našlys (-ė)	43	9,3
	Vedęs/ištekėjusi	302	65,1
	Gyvenu su partneriu (-e)	66	14,2
	Išsiskyręs (- usi)	49	10,6
Ar šeimoje yra išlaikytinių	Taip	236	50,9
	Ne	228	49,1
Išlaikytinių skaičius šeimoje	1	133	28,7
	2	99	21,3
	3 ir daugiau	21	4,5
Organizacijos dydis	Labai maža (1 – 9 darbuotojų)	34	7,3
	Maža (10 – 49 darbuotojų)	92	19,8
	Vidutinė (50 – 249 darbuotojų)	286	61,6
	Didelė (250 ir daugiau darbuotojų)	51	11
Organizacijos veiklos tipas	Nevyriausybinių organizacija (NVO)	66	14,2
	Privatus sektorius	10	2,2
	Viešasis sektorius	382	82,3
Darbo stažas	< 1 m.	34	7,3
	1 – 4 m.	141	30,4
	5 – 10 m.	124	26,7
	> 10 m.	164	35,3

Šaltinis: sudaryta autorės

13 lentelės tęsinys

Respondentų pasiskirstymas pagal sociodemografines charakteristikas

Vidutinis išdirbtas laikas per savaitę	Mažiau nei 40 val.	54	11,6
	40 val.	317	68,3
	Daugiau nei 40 val.	40	19,4
Pareigos	Vadovaujančios	136	29,3
	Nevadovaujančios	324	69,8

Šaltinis: sudaryta autorės

Tyrimo dalyvavo skirtingo amžiaus darbuotojai iš kurių didžiąją daugumą sudarė moterys, t.y., net 94,6%, tuo tarpu vyrai užima tik 4,3 % atsakiusiųjų skaičiaus. Respondentų amžius svyruoja nuo < 29 iki > 60 m. 13 lentelėje matyti, kad didžiąją daugumą sudarė 30-39 m. amžiaus respondentai (32,1 %). Tyrimo dominavo respondentai, kurie yra įgiję aukštąjį universitetinį išsilavinimą, t.y., net 76,1 %. Pastebima, jog 65,1 % respondentų šeimyninę padėtį nurodo, kaip vedęs/ ištekęs, o pusė dalyvavusiųjų (50,9 %) pažymi, jog šeimoje turi išlaikytinių. Lentelėje matyti, jog dažniausiai žymėtinai 1 išlaikytinis šeimoje (28,7 %) bei 2 išlaikytiniai – 21,3 %.

13 lentelėje matyti, jog dauguma respondentų, dalyvavusių šiame tyrime, turi >10 metų darbinę patirtį (35,3 %), panašiai pasiskirstę atsakymai ir tų, kurie turi 1-4 metų darbinę patirtį (30,4 %) bei 5 – 10 metų (26,7 %). Gauti tyrimo rezultatai atskleidė, jog trečdalis respondentų užima vadovaujančias pareigas, tuo tarpu likusi dauguma – nevadovaujančias (69,8 %) iš kurių 61,1 % dirba vidutinio dydžio įmonėse, pagrindė – viešajame sektoriuje (82,3 %). Tyrimo dominuoja respondentai dirbantys 40 valandų per savaitę (68,5 %).

3.2. Kiekybinio tyrimo rezultatai

Tyrimo duomenų apdorojimui ir analizei buvo naudotasi statistiniu programiniu paketu SPSS 27.0. Skalių patikimumo ir konstrukto validumo įverčiai buvo nustatyti apskaičiuojant Cronbacho α koeficientą. Siekiant nustatyti ir aprašyti konstrukto bendrąsias charakteristikas buvo skaičiuojama aprašomoji statistika (kintamųjų vidurkiai, standartiniai nuokrypiai, medianos, minimalios ir maksimalios reikšmės).

Prieš atliekant statistinę analizę patikrintas tyrimo duomenų atitikimas normaliajam skirstiniui *Kolmogorov – Smirnov* ir *Shapiro–Wilk* testais (žr. 14 lentelę). Esant 95 % pasitikėjimo lygmeniui minėti testai rodo, kad visų vienuolikos tiriamų kintamųjų skalių duomenys neatitinka normalaus skirstinio reikalavimų ($p < 0,05$) - laikytini neparimetriniais, tačiau jeigu atkreiptume dėmesį į *Skewness* ir *Kurtosis* reikšmes (žr. 14 lentelę), matyti, jog asimetrijos koeficientas (*Skewness*) neperžengia 1 reikšmės, eksceso (*Kurtosis*) koeficientas neperžengia 3 reikšmės, todėl galima teigti, jog duomenys yra arti normalaus pasiskirstymo, iš esmės tenkina normalumo sąlygas

ir laikytini parametriniais. *Skewness* ir *Kurtosis* koeficientų skaičiavimas naudojamas tuo atveju, kai duomenys yra pakankamai arti normalaus pasiskirstymo (Tamaševičius, 2015). Kai duomenys yra pasiskirstę nenormaliai arba yra arti normalaus pasiskirstymo, jie gali būti tikrinami tiek taikant parametrinius duomenų testus, tiek neparimetrinius duomenų testus (Tamaševičius, 2015).

Atsižvelgiant į tyrimo duomenų dalinį atitikimą normalaus skirstinio reikalavimams, dviejų skirtingų grupių vidurkių palyginimui taikytas *Mann – Whitney U* testas, o lyginant trijų ir daugiau grupių vidurkius taikytas *Kruskal – Wallis H* testas, koreliacijoms nustatyti naudojamas *Pearson* koreliacijos koeficientas. Siekiant iširti kintamųjų prognostinius veiksnius buvo naudojamas tiesinės regresinės analizės metodas.

14 lentelė

Matuojamų kintamųjų duomenų pasiskirstymo normalumo tikrinimo testų rezultatai

Kintamasis	<i>Kolmogorov – Smirnov</i> testo reikšmė	<i>p</i>	<i>Shapiro–Wilk</i> testo reikšmė	<i>p</i>	Asimetrijos koeficientas (<i>Skewness</i>)	Ekscesas (<i>Kurtosis</i>)
Suvokiama organizacinė parama	,081	,000	,977	,000	-,426	-,262
Įsitraukimas į darbą	,081	,000	,964	,000	-,729	,629
Darbo – šeimos konfliktas	,064	,000	,993	,039	,178	,005
Šeimos – darbo konfliktas	,078	,000	,975	,000	,470	1,109
Darbo – šeimos ir šeimos – darbo konfliktas	,056	,002	,992	,010	,182	,649
Laiku paremta darbo interferencija su šeima	,129	,000	,967	,000	,302	-,458
Įtampa paremta darbo interferencija su šeima	,114	,000	,970	,000	-,120	-,456
Elgesiu paremta darbo interferencija su šeima	,106	,000	,968	,000	,162	-,053
Laiku paremta šeimos interferencija su darbu	,145	,000	,953	,000	,335	,174
Įtampa paremta šeimos interferencija su darbu	,177	,000	,912	,000	,764	,915
Elgesiu paremta šeimos interferencija su darbu	,140	,000	,954	,000	,229	,114

Šaltinis: sudaryta autorės, remiantis kiekybinio tyrimo rezultatais

3.2.1. Tyrimo duomenų aprašomoji statistika

Siekiant įgyvendinti tyrimo tikslą – iširti socialinių paslaugų srities darbuotojų suvokiamos organizacinės paramos ir įsitraukimo į darbą sąsajas medijuojant darbo – šeimos konfliktui – visų pirma buvo apskaičiuota aprašomoji statistika – tyrimo kintamųjų standartiniai nuokrypiai, minimalios ir maksimalios reikšmės, vidurkiai ir medianos. Prieš tai perkoduoti

atvirkštiniai teiginiai (Suvokiamos organizacinės paramos klausimyno 6 ir 7 teiginiai). Tyrimo kintamųjų aprašomoji statistika pateikta 15 lentelėje.

15 lentelė

Matuojamų kintamųjų duomenų aprašomoji statistika

Kintamasis	Standartinis nuokrypis	Min.	Max.	Vidurkis	Mediana
Suvokiama organizacinė parama	1,24555	1	7	4,8497	5,0000
Įsitraukimas į darbą	1,08894	1	7	5,1563	5,3333
Darbo – šeimos konfliktas	0,71699	1	5	2,8622	2,8888
Šeimos – darbo konfliktas	0,61117	1	5	2,2981	2,2222
Darbo – šeimos ir šeimos – darbo konfliktas	0,59242	1	5	2,5805	2,5556
Laiku paremta darbo interferencija su šeima	0,97482	1	5	2,7568	2,6667
Įtampa paremta darbo interferencija su šeima	0,93080	1	5	3,2888	3,3333
Elgesiu paremta darbo interferencija su šeima	0,81879	1	5	2,5427	2,5833
Laiku paremta šeimos interferencija su darbu	0,76311	1	5	2,2949	2,3333
Įtampa paremta šeimos interferencija su darbu	0,79587	1	5	2,0560	2,0000
Elgesiu paremta šeimos interferencija su darbu	0,81325	1	5	2,5438	2,6667

Šaltinis: sudaryta autorės, remiantis kiekybinio tyrimo rezultatais

Siekiant įvertinti, ar tiriami kintamieji siejasi tarpusavyje buvo taikyta *Pearson* koreliacija (žr. 16 lentelę 2 priede). Nustatyti statistiškai reikšmingi ryšiai tarp visų kintamųjų.

Naudojantis A. F. Hayes (2021) sukurta PROCESS 3.5 makroprograma SPSS programinėje įrangoje buvo nustatomi mediaciniai ryšiai tarp kintamųjų. Statistiškai reikšmingais rezultatais laikytini, kai reikšmingumo lygmuo $p < 0,05$. Su 95 % pasikliautiniu intervalu ir rekomenduojamu 5000 savirankos vienetų kiekiu buvo naudotas savirankos (angl. *bootstraping*) metodas (Hayes, 2012). Analizuojant savirankos metodu statistiškai reikšminga mediacija nustatoma, kai pasikliautinis intervalas neapima nulio reikšmės.

Socialinių paslaugų srities darbuotojų sociodemografinių charakteristikų įtaka suvokiamai organizacinei paramai, darbo – šeimos konfliktams bei įsitraukimui į darbą

Atsižvelgiant į tai, jog neatitinkantys arba arti normalaus pasiskirstymo esantys duomenys, gali būti tikrinami tiek neparametriniais, tiek parametriniais testais, dviejų skirtingų grupių vidurkių palyginimui taikytas *Mann – Whitney U* testas, o lyginant trijų ir daugiau grupių vidurkius taikytas *Kruskal – Wallis H* testas, tuo tarpu koreliacijoms nustatyti - *Pearson* koeficientas. Siekiant iširti kintamųjų prognostinius veiksnius buvo naudojamas tiesinės regresinės analizės metodas.

Duomenų palyginimas pagal lytį, amžių ir išsilavinimą. Duomenų skirtumai pagal lytį buvo matuojami atliekant *Mann – Whitney U* testą, o amžiaus ir išsilavinimo skirtumai – *Kruskal – Wallis H* testą.

Amžius. Testų rezultatai rodo, kad suvokiamos organizacinės paramos, darbo – šeimos konfliktų ir šeimos – darbo konfliktų bei jų latentinių veiksnių duomenų pasiskirstymas tarp skirtingo amžiaus grupių statistiškai reikšmingai nesiskiria ($p > 0,05$). Visgi, buvo rastas statistiškai reikšmingas ryšys tarp skirtingų amžiaus grupių ir įsitraukimo į darbą ($H = 14,901$; $p > 0,05$). Darbuotojų amžiaus grupių porinio palyginimo *Kruskal–Wallis H* testo p reikšmės rodo, kad įsitraukimas į darbą statistiškai reikšmingai skiriasi tarp:

- < 29 m. – $50 – 59$ m. amžiaus grupių ($H = 22,121$; $p = 0,029$) ir < 29 m. - > 60 m. amžiaus grupių ($H = 30,224$; $p = 0,019$). Tai reiškia, kad jaunesni darbuotojai jaučiasi mažiau įsitraukę į darbą, nei vyresni. Detalūs duomenys pateikiami 3 priede.

Išsilavinimas. Tuo tarpu suvokiamos organizacinės paramos, įsitraukimo į darbą, darbo – šeimos konfliktų ir šeimos – darbo konfliktų bei jų latentinių veiksnių, duomenų pasiskirstymas tarp skirtingų darbuotojų išsilavinimo grupių statistiškai reikšmingai nesiskiria ($p > 0,05$) (žr. 4 priedą).

Lytis. Analizuojant lyties grupių statistinį reikšmingumą, pastebima, jog įtampa paremtai darbo interferencijai su šeima lyties skirtumai yra statistiškai reikšmingi ($H = 11,174$; $p > 0,013$). Darbuotojų lyties grupių porinio palyginimo *Kruskal–Wallis H* testo p reikšmės rodo, kad įtampa paremta darbo interferencija su šeima statistiškai reikšmingai skiriasi tarp:

- Vyrų ir moterų ($H = 30,430$; $p = 0,016$). Testų rezultatai rodo, jog moterys dažniau patiria įtampa paremtus konfliktus tarp darbo ir šeimos nei vyrai. Tokius pat rezultatus skelbia ir Pitt-Catsoupes et al. (2015), Kwang & Ramados (2016), Ollo-López & Goñi-Legaz (2017) bei Remery & Shippers (2019) tyrimai, kuriuose socialinių paslaugų srities darbuotojos moterys susiduria su didesniu darbo – šeimos konfliktu nei vyrai.

Visgi, likusiems kintamiesiems, duomenų pasiskirstymas tarp lyties grupių statistiškai nesiskiria ($p > 0,05$) (žr. 5 priedą).

Duomenų palyginimas pagal šeimynines charakteristikas. Duomenų skirtumai pagal šeimyninę padėtį, išlaikytinių (nepilnamečiai vaikai, neįgalūs šeimos nariai ir pan.) skaičių šeimoje buvo matuojami atliekant *Kruskal–Wallis H* testą.

Šeimyninė padėtis. Rezultatai rodo, jog suvokiamos organizacinės paramos, darbo – šeimos konfliktų ir šeimos – darbo konfliktų bei jų latentinių veiksnių duomenų pasiskirstymas tarp darbuotojų šeimyninės padėties reikšmingai nesiskiria ($p > 0,05$). Nors, Akkas et al. (2015) bei Marchand et al. (2018) tyrimų rezultatai rodo, jog santuokoje gyvenantys asmenys patiria

didesnius šeimos – darbo konfliktus. Visgi, rasti statistiškai reikšmingi skirtumai tarp įsitraukimo į darbą ir šeimyninės padėties ($H = 15,818; p > 0,001$).

Darbuotojų šeimyninės padėties grupių porinio palyginimo *Kruskal-Wallis H* testo p reikšmės rodo, kad įsitraukimas į darbą statistiškai reikšmingai skiriasi tarp:

- Gyvenančių su partneriu ir vedusių/ištekėjusių darbuotojų ($H = 18,050; p > 0,009$). Tai reiškia, jog santuokoje gyvenantys darbuotojai yra labiau įsitraukę į darbą nei tie, kurie gyvena su partneriu (-e). Tai galime pagrįsti tuo, jog vedę/ištekėję darbuotojai sumažina vaidmenų dviprasmiškumą ir konfliktus, susieja juos su šeimos parama, kas ir skatina įsitraukimą į darbą (Jia et al., 2020);
- Gyvenančių su partneriu ir išsiskyrusių darbuotojų ($H = 25,050; p > 0,019$). Tai reiškia, jog išsiskyrę darbuotojai yra labiau įsitraukę į darbą nei santuokoje gyvenantys darbuotojai. Detalūs rezultatai pateikti 6 priede.

Išlaikytinių (nepilnamečiai vaikai, neįgalūs šeimos nariai ir pan.) skaičius šeimoje. Testų rezultatai rodo, jog suvokiamos organizacinės paramos, įsitraukimo į darbą, iš darbo į šeimą kylančių konfliktų, laiku ir įtampa paremtos darbo interferencijos su šeima bei elgesiu paremtos šeimos interferencijos su darbu duomenų pasiskirstymas tarp išlaikytinių skaičiaus šeimoje statistiškai nesiskiria ($p > 0,05$). Detalūs rezultatai pateikti 7 priede. Visgi, rasti statistiškai reikšmingi skirtumai tarp išlaikytinių skaičiaus šeimoje grupių ir:

1) šeimos – darbo konflikto ($H = 8,663; p > 0,013$) (žr. 8 priedą). Darbuotojų išlaikytinių šeimoje skaičiaus grupių porinio palyginimo *Kruskal-Wallis H* testo p reikšmės rodo, kad šeimos – darbo konfliktai statistiškai reikšmingai skiriasi tarp:

- Darbuotojų, kurie šeimoje turi 1 - 3 ir daugiau išlaikytinių ($H = 17,149; p > 0,010$) bei tarp darbuotojų, kurie šeimoje turi 2 – 3 ir daugiau išlaikytinių ($H = 17,546; p > 0,034$). Tai reiškia, jog tie darbuotojai, kurių šeimoje gyvena 3 ir daugiau išlaikytinių dažniau patiria šeimos – darbo konfliktus, nei tie, kurių šeimoje yra mažiau išlaikytinių;

2) dvikrypčių konfliktų (darbo – šeimos – darbo) ($H = 6,798; p > 0,033$) (žr. 9 priedą). Darbuotojų išlaikytinių šeimoje skaičiaus grupių porinio palyginimo *Kruskal-Wallis H* testo p reikšmės rodo, kad darbo – šeimos – darbo konfliktai statistiškai reikšmingai skiriasi tarp:

- Darbuotojų, kurie šeimoje turi 1 - 3 ir daugiau išlaikytinių ($H = 17,176; p > 0,039$) bei tarp darbuotojų, kurie šeimoje turi 2 – 3 ir daugiau išlaikytinių ($H = 17,573; p > 0,035$). Tai reiškia, jog tie darbuotojai, kurių šeimoje gyvena 3 ir daugiau išlaikytinių dažniau patiria darbo - šeimos – darbo konfliktus, nei tie, kurių šeimoje yra mažiau išlaikytinių. Tai patvirtina ir Kossek, Lee (2017), Bennet et al. (2017) bei Remery & Schippers (2019) tyrimas, kuris rodo, jog darbo – šeimos – darbo konfliktus didina išlaikytinių skaičius šeimoje.

3) elgesiu paremtos darbo interferencijos su šeima ($H = 6,417$; $p > 0,040$) (žr. 10 priedą). Darbuotojų išlaikytinių šeimoje skaičiaus grupių porinio palyginimo *Kruskal-Wallis H* testo p reikšmės rodo, kad elgesiu paremta darbo interferencija su šeima statistiškai reikšmingai skiriasi tarp:

- Darbuotojų, kurie šeimoje turi 2 - 3 ir daugiau išlaikytinių ($H = 17,400$; $p > 0,038$) bei tarp darbuotojų, kurie šeimoje turi 1 – 3 ir daugiau išlaikytinių ($H = 17,006$; $p > 0,057$). Tai reiškia, jog tie darbuotojai, kurių šeimoje gyvena 3 ir daugiau išlaikytinių dažniau patiria elgesiu paremtus iš darbo kylančius konfliktus, nei tie, kurių šeimoje yra mažiau išlaikytinių;

4) laiku paremtos šeimos interferencijos su darbu ($H = 8,573$; $p > 0,014$) (žr. 11 priedą). Darbuotojų išlaikytinių šeimoje skaičiaus grupių porinio palyginimo *Kruskal-Wallis H* testo p reikšmės rodo, kad laiku paremta šeimos interferencija su darbu statistiškai reikšmingai skiriasi tarp:

- Darbuotojų, kurie šeimoje turi 1 - 3 ir daugiau išlaikytinių ($H = 16,961$; $p > 0,012$). Tai reiškia, jog tie darbuotojai, kurių šeimoje gyvena 3 ir daugiau išlaikytinių dažniau patiria laiku paremtus iš šeimos kylančius konfliktus, nei tie, kurių šeimoje yra mažiau išlaikytinių. Tai patvirtina ir Wattoo et al. (2018) tyrimas, kuriame tie darbuotojai, kurie rūpinosi išlaikytiniais, patyrė gerokai stipresnius laiku paremtus šeimos – darbo konfliktus.

5) įtampa paremtos šeimos interferencijos su darbu ($H = 8,890$; $p > 0,012$) (žr. 12 priedą). Darbuotojų išlaikytinių šeimoje skaičiaus grupių porinio palyginimo *Kruskal-Wallis H* testo p reikšmės rodo, kad įtampa paremta šeimos interferencija su darbu statistiškai reikšmingai skiriasi tarp:

- Darbuotojų, kurie šeimoje turi 1 - 3 ir daugiau išlaikytinių ($H = 16,810$; $p > 0,010$). Tai reiškia, jog tie darbuotojai, kurių šeimoje gyvena 3 ir daugiau išlaikytinių dažniau patiria įtampa paremtus iš šeimos kylančius konfliktus, nei tie, kurių šeimoje yra mažiau išlaikytinių. Šio tyrimo rezultatai sutampa su Wattoo et al. (2018) tyrimo rezultatais, kurie rodo, jog didesnis išlaikytinių skaičius šeimoje lemia, įtampa paremtus šeimos – darbo konfliktus.

Duomenų palyginimas pagal organizacines charakteristikas. Duomenų skirtumai pagal organizacijos dydį ir organizacijos veiklos tipą buvo matuojami atliekant *Kruskal-Wallis H* testą.

Organizacijos dydis. Testų rezultatai rodo, kad įsitraukimo į darbą, šeimos – darbo konflikto, įtampa ir elgesiu paremtų šeimos – darbo bei darbo – šeimos konfliktų, taip pat laiku paremtų šeimos interferencijos su darbu konflikto duomenų pasiskirstymas tarp organizacijos dydžio reikšmingai nesiskiria ($p > 0,05$). Detalūs rezultatai pateikti 13 priede.

Tuo tarpu, buvo rasti statistiškai reikšmingi skirtumai tarp organizacijos dydžio grupių ir:

1) suvokiamos organizacinės paramos ($H = 8,776; p > 0,032$) (žr. 14 priedą). Organizacijos dydžio grupių porinio palyginimo *Kruskal-Wallis H* testo p reikšmės rodo, kad suvokiama organizacinė parama statistiškai reikšmingai skiriasi tarp:

- Darbuotojų, kurie dirba didelėse – labai mažose įmonėse ($H = 29,610; p > 0,018$) bei tarp darbuotojų, kurie dirba vidutinio dydžio įmonėse – labai mažose įmonėse ($H = 24,261; p > 0,014$). Tai reiškia, jog labai mažose įmonėse dirbantys darbuotojai labiau jaučia organizacinę paramą, nei dirbantys vidutinio dydžio ar didelėse organizacijose.

2) darbo – šeimos konflikto ($H = 8,035; p > 0,045$) (žr. 15 priedą). Organizacijos dydžio grupių porinio palyginimo *Kruskal-Wallis H* testo p reikšmės rodo, kad darbo – šeimos konfliktai statistiškai reikšmingai skiriasi tarp:

- Darbuotojų, kurie dirba didelėse – labai mažose įmonėse ($H = 29,588; p > 0,011$); tarp darbuotojų, kurie dirba mažose – labai mažose įmonėse ($H = 26,822; p > 0,009$) bei tarp darbuotojų, kurie dirba vidutinio dydžio įmonėse – labai mažose įmonėse ($H = 24,243; p > 0,017$). Tai reiškia, kad dirbantieji labai mažose įmonėse susiduria su didesniu konfliktu kylančio iš darbo.

3) dvikrypčių konfliktų ($H = 9,447; p > 0,024$) (žr. 16 priedą). Organizacijos dydžio grupių porinio palyginimo *Kruskal-Wallis H* testo p reikšmės rodo, kad darbo – šeimos – darbo konfliktai statistiškai reikšmingai skiriasi tarp:

- Darbuotojų, kurie dirba didelėse – labai mažose įmonėse ($H = 29,610; p > 0,006$); tarp darbuotojų, kurie dirba mažose – labai mažose įmonėse ($H = 26,841; p > 0,005$) bei tarp darbuotojų, kurie dirba vidutinio dydžio įmonėse – labai mažose įmonėse ($H = 24,261; p > 0,015$). Tai reiškia, kad darbuotojai, kurie dirba labai mažose įmonėse patiria didesnius dvikrypčius konfliktus nei tie, kurie dirba didelėse, vidutinėse ar mažose organizacijose.

4) laiku paremtos darbo interferencijos su šeima ($H = 11,156; p > 0,011$) (žr. 17 priedą). Organizacijos dydžio grupių porinio palyginimo *Kruskal-Wallis H* testo p reikšmės rodo, kad laiku paremta darbo interferencija su šeima statistiškai reikšmingai skiriasi tarp:

- Darbuotojų, kurie dirba didelėse – labai mažose įmonėse ($H = 29,435; p > 0,003$); tarp darbuotojų, kurie dirba mažose – labai mažose įmonėse ($H = 26,683; p > 0,002$) bei tarp darbuotojų, kurie dirba vidutinio dydžio įmonėse – labai mažose įmonėse ($H = 24,117; p > 0,004$). Tai reiškia, jog labai mažose įmonėse dirbantys darbuotojai linkę dažniau patirti laiku paremtus ir iš darbo kylančius konfliktus.

Organizacijos veiklos tipas. Nagrinėjant darbuotojų suvokiamos organizacinės paramos, įsitraukimo į darbą, darbo – šeimos – darbo konfliktų ir jų latentinių veiksnių duomenų

pasiskirstymą tarp darbuotojų organizacijos veiklos tipo buvo rasti trys statistiškai reikšmingi skirtumai. Pastebėtas 1) suvokiamos organizacinės paramos statistiškai reikšmingas skirtumas tarp skirtingų organizacijos veiklos tipo grupių ($H = 21,276$; $p > 0,000$) (žr. 18 priedą); 2) tarp įsitraukimo į darbą ir skirtingų organizacijos veiklos tipo grupių ($H = 11,353$; $p > 0,003$) (žr. 19 priedą); 3) tarp laiku paremtos darbo interferencijos su šeima ir skirtingų organizacijos veiklos tipo grupių ($H = 16,403$; $p > 0,000$) (žr. 20 priedą). Tarp kitų kintamųjų statistiškai reikšmingi skirtumai nenustatyti (žr. 21 priedą).

1) Organizacijos veiklos tipo grupių porinio palyginimo *Kruskal-Wallis H* testo p reikšmės rodo, kad suvokiama organizacinė parama statistiškai reikšmingai skiriasi tarp:

- Privataus sektoriaus ir viešojo sektoriaus ($H = 44,893$; $p > 0,004$). Tai reiškia, jog viešajame sektoriuje dirbančių darbuotojų suvokiama organizacinė parama yra aukštesnė, nei tų, kurie dirba privačiame sektoriuje.
- Viešojo sektoriaus ir nevyriausybinių organizacijų ($H = 17,635$; $p > 0,000$). Tai reiškia, jog nevyriausybiniuose organizacijose dirbančių darbuotojų suvokiama organizacinė parama yra aukštesnė, nei viešajame sektoriuje dirbančių darbuotojų.

2) Organizacijos veiklos tipo grupių porinio palyginimo *Kruskal-Wallis H* testo p reikšmės rodo, kad įsitraukimas į darbą statistiškai reikšmingai skiriasi tarp:

- Privataus sektoriaus ir nevyriausybinių organizacijų ($H = 44,883$; $p > 0,022$) bei viešojo sektoriaus ir nevyriausybinių organizacijų ($H = 17,631$; $p > 0,002$). Tai reiškia, jog dirbantieji nevyriausybiniuose organizacijose darbuotojai yra kur kas labiau įsitraukę nei dirbantys privačiame ar viešajame sektoriuose.

3) Organizacijos veiklos tipo grupių porinio palyginimo *Kruskal-Wallis H* testo p reikšmės rodo, kad laiku paremta darbo interferencija su šeima statistiškai reikšmingai skiriasi tarp:

- Viešojo sektoriaus ir nevyriausybinių organizacijų ($H = 17,528$; $p > 0,002$). Tai reiškia, jog nevyriausybiniuose organizacijose dirbantys darbuotojai dažniau susiduria su laiku paremtu iš darbo kylančiu konfliktu nei viešajame sektoriuje dirbantieji;
- Viešojo sektoriaus ir privataus sektoriaus ($H = 42,121$; $p > 0,005$). Tai reiškia, jog privačiame sektoriuje dirbantys darbuotojai stipriausiai susiduria su laiku paremtu iš darbo kylančiu konfliktu, nei dirbantieji viešajame ar nevyriausybiniame sektoriuose.

Duomenų pasiskirstymas pagal darbinės charakteristikas. Duomenų skirtumai pagal darbinę patirtį (stažą), vidutinį išdirbtą laiką per savaitę buvo matuojami atliekant *Kruskal – Wallis H* testą. Duomenų skirtumai pagal vadovaujančių /nevadovaujančių pareigų užėmimą buvo matuojami *Mann - Whitney U* testą.

Darbinė patirtis (stažas). Nagrinėjant darbuotojų suvokiamos organizacinės paramos, įsitraukimo į darbą, darbo – šeimos – darbo konfliktų ir jų latentinių veiksmų duomenų

pasiskirstymą tarp darbuotojų organizacijos veiklos tipo buvo rastas vienas statistiškai reikšmingas skirtumas. Pastebėtas 1) įtampa paremtos šeimos interferencijos su darbu statistiškai reikšmingas skirtumas tarp skirtingų darbinės patirties grupių ($H = 10,547$; $p > 0,014$) (žr. 22 priedą). Tarp kitų kintamųjų statistiškai reikšmingi skirtumai nenustatyti (žr. 23 priedą).

1) Darbinės patirties grupių porinio palyginimo *Kruskal-Wallis H* testo p reikšmės rodo, kad įtampa paremta šeimos interferencija su darbu statistiškai reikšmingai skiriasi tarp:

- < 1 m. ir 5 - 10 m. darbinės patirties ($H = 25,288$; $p > 0,021$) ir 1- 4 m. – 5- 10 m. darbinės patirties ($H = 16,082$; $p > 0,004$). Tai reiškia, jog darbuotojai, kurie turi 5 – 10 m. darbo patirtį, dažniausiai susiduria su įtampa paremtais konfliktais kylančiais iš šeimos, nei tie, kurie turi mažesnę darbo patirtį.

Vidutinis išdirbtas laikas per savaitę. Testų rezultatai rodo, kad įsitraukimo į darbą, šeimos – darbo konflikto, elgesiu paremtos darbo interferencijos su šeima bei laiku, įtampa bei elgesiu paremtos šeimos interferencijos su darbu pasiskirstymas tarp vidutinio išdirbto laiko per savaitę statistiškai reikšmingai nesiskiria ($p > 0,05$). Detalūs rezultatai pateikti 24 priede.

Tuo tarpu, buvo rasti statistiškai reikšmingi skirtumai tarp vidutinio išdirbto laiko per savaitę grupių ir:

1) suvokiamos organizacinės paramos ($H = 9,919$; $p > 0,007$) (žr. 25 priedą). Vidutinio išdirbto laiko per savaitę grupių porinio palyginimo *Kruskal-Wallis H* testo p reikšmės rodo, kad suvokiama organizacinė parama statistiškai reikšmingai skiriasi tarp:

- Daugiau nei 40 val. – 40 val. per savaitę dirbančiųjų ($H = 15,905$; $p > 0,019$); daugiau nei 40 val. – mažiau nei 40 val. per savaitę dirbančiųjų ($H = 22,922$; $p > 0,002$). Tai reiškia, jog tų darbuotojų, kurie dirba mažiau nei 40 val. per savaitę, suvokiama organizacinė parama yra aukštesnė.

2) darbo – šeimos konfliktų ($H = 27,293$; $p > 0,000$) (žr. 26 priedą). Vidutinio išdirbto laiko per savaitę grupių porinio palyginimo *Kruskal-Wallis H* testo p reikšmės rodo, kad darbo – šeimos konfliktai statistiškai reikšmingai skiriasi tarp:

- Mažiau nei 40 val. – daugiau nei 40 val. per savaitę dirbančiųjų ($H = 22,904$; $p > 0,000$); 40 val. – daugiau nei 40 val. per savaitę dirbančiųjų ($H = 15,893$; $p > 0,000$). Tai reiškia, jog darbuotojai, dirbantys mažiau nei 40 val. arba 40 val. per savaitę susiduria su mažesniais darbo – šeimos konfliktais, nei tie, kurie dirba daugiau nei 40 val. per savaitę.

3) dvikrypčių konfliktų ($H = 15,893$; $p > 0,000$) (žr. 27 priedą). Vidutinio išdirbto laiko per savaitę grupių porinio palyginimo *Kruskal-Wallis H* testo p reikšmės rodo, kad darbo – šeimos – darbo konfliktai statistiškai reikšmingai skiriasi tarp:

- Mažiau nei 40 val. – daugiau nei 40 val. per savaitę dirbančiųjų ($H = 22,921$; $p > 0,002$); 40 val. – daugiau nei 40 val. per savaitę dirbančiųjų ($H = 15,905$; $p > 0,000$). Tai reiškia,

jog darbuotojai, dirbantys mažiau nei 40 val. arba 40 val. per savaitę susiduria su mažesniais dvikrypčiais konfliktais, nei tie, kurie dirba daugiau nei 40 val. per savaitę. Šio kiekybinio tyrimo rezultatai atliepia ir Kossek, Lee (2017) tyrimo rezultatus, kuriuose teigiama, jog darbo poreikiai (šiuo atveju – darbo valandos) didina arba mažina dvikrypčius konfliktus priklausomai nuo išdirbamo laiko – kuo daugiau laiko praleidžiama darbe – tuo didesni dvikrypčiai konfliktai yra prognozuojami;

4) laiku paremtos darbo interferencijos su šeima ($H = 36,827$; $p > 0,000$) (žr. 28 priedą). Vidutinio išdirbto laiko per savaitę grupių porinio palyginimo *Kruskal-Wallis H* testo p reikšmės rodo, kad laiku paremta darbo interferencija su šeima statistiškai reikšmingai skiriasi tarp:

- Mažiau nei 40 val. – daugiau nei 40 val. per savaitę dirbančiųjų ($H = 22,784$; $p > 0,000$);
- 40 val. – daugiau nei 40 val. per savaitę dirbančiųjų ($H = 15,809$; $p > 0,000$). Tai reiškia, jog darbuotojai, dirbantys daugiau nei 40 val. per savaitę susiduria su laiko valdymu susijusiu konfliktu kylančiu iš darbo dažniau, nei darbuotojai, kurių darbo krūvis neviršija 40 val. per savaitę.

5) įtampa paremtos darbo interferencijos su šeima ($H = 18,651$; $p > 0,000$) (žr. 29 priedą). Vidutinio išdirbto laiko per savaitę grupių porinio palyginimo *Kruskal-Wallis H* testo p reikšmės rodo, kad įtampa paremta darbo interferencija su šeima statistiškai reikšmingai skiriasi tarp:

- Mažiau nei 40 val. – daugiau nei 40 val. per savaitę dirbančiųjų ($H = 22,759$; $p > 0,001$);
- 40 val. – daugiau nei 40 val. per savaitę dirbančiųjų ($H = 15,792$; $p > 0,000$). Tai reiškia, jog darbuotojai, dirbantys daugiau nei 40 val. per savaitę susiduria su iš darbo kylančia įtampa dažniau, nei darbuotojai, kurių darbo krūvis neviršija 40 val. per savaitę. Wattoo et al. (2018), Remery & Schippers (2019) tyrimų rezultatuose matyti, jog asmenys, kurie dirba visą darbą dieną ir daugiau patiria stipresnius laiku bei įtampa paremtus darbo – šeimos konfliktus, ką patvirtina ir šio kiekybinio tyrimo rezultatai.

Užimamos pareigos. *Mann-Whitney U* testo rezultatai rodo, kad darbo – šeimos konflikto, šeimos – darbo konflikto, dvikrypčio konflikto, įtampa ir elgesiu paremtos darbo interferencijos su šeima, įtampa ir elgesiu paremtos šeimos interferencijos su darbu duomenų pasiskirstymas tarp skirtingas (vadovaujančias arba nevadovaujančias) pareigas užimančių darbuotojų grupių statistiškai reikšmingai nesiskiria (žr. 30 priedą).

Tačiau *Mann - Whitney U* testo rezultatai parodė statistiškai reikšmingus ryšius tarp darbuotojų užimamų pareigų ir:

- suvokiamos organizacinės paramos ($U = 17077$; $p > 0,000$) (žr. 31 priedą). Tai reiškia, jog nevadovaujančias pareigas užimančių darbuotojų suvokiama organizacinė parama yra aukštesnė, nei darbuotojų užimančių vadovaujančias pareigas;

- įsitraukimo į darbą ($U = 15381,5; p > 0,000$) (žr. 31 priedą). Tai reiškia, jog nevadovaujančias pareigas užimantys darbuotojai yra labiau įsitraukę į savo darbą, nei vadovaujančias pareigas užimantys darbuotojai;
- laiku paremtos darbo interferencijos su šeima ($U = 192350,5; p > 0,030$) (žr. 31 priedą). Testų rezultatai rodo, jog nevadovaujančias pareigas užimantys darbuotojai dažniau susiduria su iš darbo kylančiais konfliktais dėl laiko;
- laiku paremtos šeimos interferencijos su darbu ($U = 18308; p > 0,004$) (žr. 31 priedą). Remiantis kiekybinio tyrimo rezultatais, galima teigti, jog nevadovaujančias pareigas užimantys darbuotojai dažniau susiduria su iš šeimos kylančiais konfliktais dėl laiko.

Apibendrinant kiekybinio tyrimo duomenų pagal sociodemografines charakteristikas pasiskirstymo rezultatus buvo nustatyta, kad:

1. Labai mažose (1 – 9 darbuotojai) nevyriausybinėse organizacijose, nevadovaujančias pareigas užimančių ir mažiau nei 40 val. per savaitę dirbančių darbuotojų suvokiama organizacinė parama yra aukštesnė;
2. Vyresni nei 50 m. amžiaus, santuokoje gyvenantys ir užimantys nevadovaujančias pareigas nevyriausybinėse organizacijose darbuotojai jaučiasi labiau įsitraukę į savo darbą. Šio tyrimo rezultatai sutampa su Haley et al. (2013), Kim & Kang (2016), Denaro et al. (2018).
3. Darbuotojai, kurių šeimoje gyvena 3 ir daugiau išlaikytinių dažniau patiria šeimos – darbo konfliktus. O tie, kurie dirba daugiau nei 40 valandų per savaitę labai mažose (1 – 9 darbuotojai) organizacijose susiduria su didesniu konfliktu tarp darbo ir šeimos. Ką patvirtina Kossek, Lee (2017) tyrimo rezultatai;
4. Pastebima, jog darbuotojai, kurių šeimoje gyvena 3 ir daugiau išlaikytinių bei, kurie dirba labai mažose (1 – 9 darbuotojai) organizacijose daugiau nei 40 valandų per savaitę, dažniau patiria dvikrypčius konfliktus. Šio tyrimo rezultatai atliepia Kossek, Lee (2017), Wattoo et al. (2018), Bennet et al. (2017), Remery & Schippers (2019) tyrimo rezultatus;
5. Nevadovaujančias pareigas užimantys darbuotojai, kurių šeimoje gyvena 3 ir daugiau išlaikytinių, dažniau patiria laiku grįstus šeimos – darbo konfliktus. Dirbantys labai mažose, privataus sektoriaus organizacijose bei nevadovaujančias pareigas užimantys ir daugiau nei 40 val. per savaitę dirbantys darbuotojai susiduria su laiku grįstais darbo – šeimos konfliktais. Tyrimo rezultatai sutampa su Wattoo et al. (2018) bei Jia et al. (2020) tyrimo rezultatais;
6. Moterys, dirbančios daugiau nei 40 valandų per savaitę dažniau patiria įtampa paremtus konfliktus tarp darbo ir šeimos nei vyrai. Tą patvirtina ir Pitt-Catsoupes et al. (2015), Kwang & Ramados (2016), Ollo-López & Goñi-Legaz (2017) bei Remery & Shippers (2019) tyrimų rezultatai. Tuo tarpu darbuotojai turintys 5 – 10 metų darbo patirtį ir, kurių

šeimoje gyvena 3 ir daugiau išlaikytinių dažniau susiduria su įtampa paremtais šeimos – darbo konfliktais. Šio tyrimo rezultatus atliepia Pitt-Catsoupes et al. (2015), Kwang & Ramadoss (2016), Kossek, Lee (2017) bei Jia et al. (2020) tyrimų rezultatai.

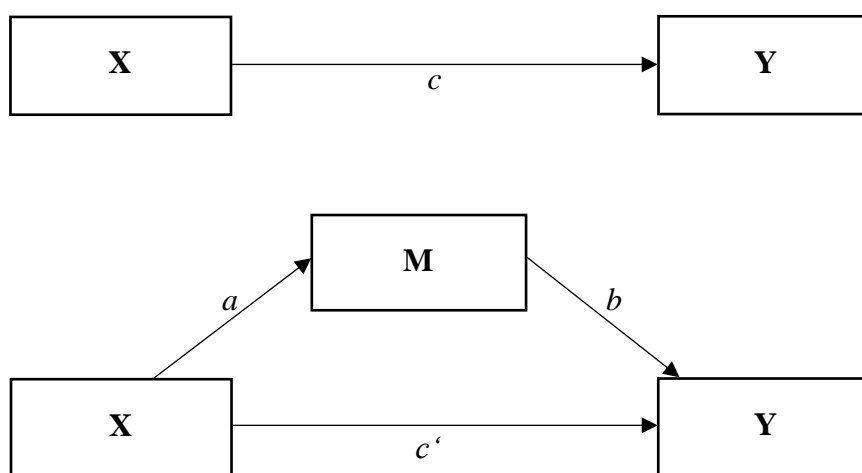
3.2.2. Mediatorių tarp suvokiamos organizacinės paramos ir įsitraukimo į darbą analizė

Šiame poskyryje bus pristatomi tiesine regresija patikrintų prognostinių ryšių tarp kintamųjų rezultatai bei mediacinių ryšių tarp suvokiamos organizacinės paramos ir įsitraukimo į darbą rezultatai. Siekiant patikrinti, ar darbo – šeimos – darbo konfliktai bei jų latentiniai veiksniai veikia kaip mediatoriai suvokiamos organizacinės paramos ir įsitraukimo į darbą ryšyje, buvo taikytas 4 mediacijos modelis (žr. 2 paveikslą) remiantis Igartua & Hayes (2021), kai medijuojantis kintamasis yra priežastiniu ryšiu susijęs su nepriklausomu kintamuoju ir su priklausomu kintamuoju bei tampa keliu, per kurį nepriklausomas kintamasis perduoda savo poveikį.

Teorinės mediacijos prielaidos. Mediacijos analizė naudojama, kai tyrėjas siekia suprasti, paaiškinti ar patikrinti hipotezę apie tai, kaip arba koku procesu ar mechanizmu kintamasis X perduoda savo poveikį Y (Igartua & Hayes, 2021). Medijuoti reiškia būti tarp dviejų kintamųjų ir vieno iš jų poveikį perduoti kitam (Jose, 2013). Medijuojantis kintamasis M (šiuo atveju – darbo – šeimos konfliktai) yra priežastiniu ryšiu susijęs su X (šiam tyrimu - suvokiama organizacinė parama) ir Y (čia - įsitraukimas į darbą) ir yra kanalas, per kurį X perduoda savo poveikį Y. Mediacijos analize siekiama nustatyti, koku mastu priežastinis kintamasis daro įtaką rezultato kintamajam per vieną ar daugiau tarpinių kintamųjų (Hayes, 2021). 2 paveiksle pavaizduotas paprastas mediacijos 4 modelis, kuriame nepriklausomas kintamasis (X) daro įtaką priklausomam kintamajam (Y) per vieną mediacinį kintamąjį (M).

2 paveikslas

Paprastos mediacinės analizės 4 modelis



Šaltinis: Igartua & Hayes, 2021.

Šiame tyrimu mediacinės analizės objektais buvo 9 modeliai:

- 1) Suvokiama organizacinė parama daro įtaką įsitraukimui į darbą, kai darbo – šeimos konfliktas yra mediatorius;

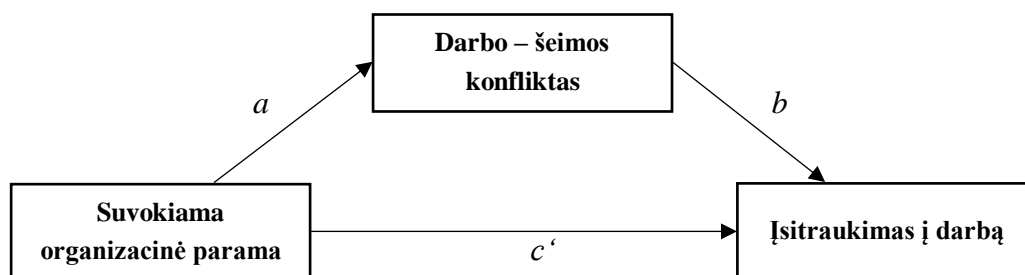
- 2) Suvokiama organizacinės parama daro įtaką įsitraukimui į darbą, kai šeimos – darbo konfliktas yra mediatorius;
- 3) Suvokiama organizacinės parama daro įtaką įsitraukimui į darbą, kai darbo – šeimos - darbo konfliktas yra mediatorius;
- 4) Suvokiama organizacinės parama daro įtaką įsitraukimui į darbą, kai laiku paremta darbo interferencija su šeima yra mediatorius;
- 5) Suvokiama organizacinės parama daro įtaką įsitraukimui į darbą, kai laiku paremta šeimos interferencija su darbu yra mediatorius;
- 6) Suvokiama organizacinės parama daro įtaką įsitraukimui į darbą, kai įtampa paremta darbo interferencija su šeima yra mediatorius;
- 7) Suvokiama organizacinės parama daro įtaką įsitraukimui į darbą, kai įtampa paremta šeimos interferencija su darbu yra mediatorius;
- 8) Suvokiama organizacinės parama daro įtaką įsitraukimui į darbą, kai elgesiu paremta darbo interferencija su šeima yra mediatorius.
- 9) Suvokiama organizacinės parama daro įtaką įsitraukimui į darbą, kai elgesiu paremta šeimos interferencija su darbu yra mediatorius.

Skaičiuojant mediacijos poveikį naudota SPSS programa, PROCESS versijos 3.5 makrokomanda (4 modelis), kurį parengė Andrew F. Hayes (2021).

Modelis 4 (1): Suvokiama organizacinės parama daro įtaką įsitraukimui į darbą, kai darbo – šeimos konfliktas yra mediatorius (žr. 3 paveikslą). **Hipotezė (H1):** socialinių paslaugų srities darbuotojų darbo – šeimos konfliktas medijuoja ryšį tarp suvokiamos organizacinės paramos ir darbuotojų įsitraukimo į darbą.

3 paveikslas

Statistinė schema: Suvokiama organizacinė parama daro įtaką įsitraukimui į darbą medijuojant darbo – šeimos konfliktui



Šaltinis: sudaryta autorės.

Trimis tiesinės regresijos procedūromis buvo sukurti trys regresijos modeliai ir gautos a, b ir c' reikšmės. Regresijos modelis „a“ neatitiko $R^2 \geq ,20$ kriterijaus ($R^2 = ,154$), bet paaiškino statistinį reikšmingumą ($p = ,00$). Koeficiento „a“ reikšmė = $-,2259$ buvo statistiškai reikšminga (žr. 16 lentelę). Tiesine regresija nustatyta, kad suvokiama organizacinė parama statistiškai reikšmingai prognozuoja darbo – šeimos konfliktą – didėjant suvokiamai organizacinei paramai darbo – šeimos konfliktas mažėja.

16 lentelė

Tyrimų rezultatai, susiję su koeficientu a*

Modelio santrauka					
R	R2	p			
,3924	,1540	,0000			
Koeficientai					
	coeff	t	p	LLCI	ULCI
constant	3,9577	32,0895	,0000	3,7153	4,2000
SOP	-,2259	-9,1701	,0000	-,2743	-,1775

Šaltinis: sudaryta autorės, remiantis kiekybinio tyrimo rezultatais

*Kintamasis: Darbo – šeimos konfliktas

Pastaba. SOP – suvokiama organizacinė parama; t – t testo reikšmė; p – patikimumo lygmuo; LLCI – pasikliautinio intervalo apatinė reikšmė; ULCI – pasikliautinio intervalo viršutinė reikšmė.

Regresijos modeliai „b“ ir „c“ atitiko $R^2 \geq ,20$ ($R^2 = ,2466$) ir paaiškino statistinį reikšmingumą ($p = ,00$). Koeficiento „b“ reikšmė = $-,2382$ yra statistiškai reikšminga. Koeficiento „c“ reikšmė = $,3616$ taip pat yra statistiškai reikšminga (žr. 17 lentelę).

17 lentelė

Tyrimų rezultatai, susiję su koeficientu b ir c’*

Modelio santrauka					
R	R2	p			
,4966	,2466	,0000			
Koeficientai					
	coeff	t	p	LLCI	ULCI
constant	4,0841	12,8445	,0000	3,4593	4,7090
SOP	,3616	9,4116	,0000	,2861	,4371
DŠK	-,2382	-3,5681	,0004	-,3693	-,1070

Šaltinis: sudaryta autorės, remiantis kiekybinio tyrimo rezultatais

*Kintamasis: Įsitraukimas į darbą

Pastaba. SOP – suvokiama organizacinė parama; DŠK – darbo – šeimos konfliktas; t – t testo reikšmė; p – patikimumo lygmuo; LLCI – pasikliautinio intervalo apatinė reikšmė; ULCI – pasikliautinio intervalo viršutinė reikšmė.

Regresijos modelis „c“ atitiko $R^2 \geq ,20$ ($R^2 = ,2258$), ir paaiškino statistinį reikšmingumą ($p = ,00$). Bendro poveikio koeficiento „c“ vertė = ,4154 yra statistiškai reikšmingas (žr. 18 lentelę). Atkreiptinas dėmesys, jog tolesnėse mediacijų analizėse nebus pateikiami rezultatai susiję su koeficientu „c“, kadangi šio tyrimo visose mediacinėse analizėse ryšys tarp suvokiamos organizacinės paramos (X – nepriklausomas kintamasis) ir įsitraukimo į darbą (Y – priklausomas kintamasis) išlieka tas pats.

18 lentelė

*Tyrimų rezultatai, susiję su koeficientu c**

Modelio santrauka					
R	R2	p			
,4752	,2258	,0000			
Koeficientai					
	coeff	t	p	LLCI	ULCI
constant	3,1415	17,5323	,0000	2,7894	3,4937
SOP	,4154	11,6081	,0000	,3451	,4858

Šaltinis: sudaryta autorės, remiantis kiekybinio tyrimo rezultatais

*Kintamasis: Įsitraukimas į darbą

Pastaba. SOP – suvokiama organizacinė parama; t – t testo reikšmė; p – patikimumo lygmuo; LLCI – pasikliautinio intervalo apatinė reikšmė; ULCI – pasikliautinio intervalo viršutinė reikšmė.

Bendras suvokiamos organizacinės paramos poveikis įsitraukimui į darbą buvo = ,4154; jį lėmė tiesioginis poveikis = ,3616 ir netiesioginis poveikis = ,0615. (žr. 19 lentelę).

19 lentelė

*Tyrimų rezultatai, susiję su bendru, tiesioginiu ir netiesioginiu suvokiamos organizacinės paramos efektu įsitraukimui į darbą**

Bendras efektas	p	LLCI	ULCI
,4154	,0000	,3451	,4858
Tiesioginis efektas	p	LLCI	ULCI
,3616	,0000	,2861	,4371
Netiesioginis efektas		BootLLCI	BootULCI
DŠK	,0615	,0254	,1041

Šaltinis: sudaryta autorės, remiantis kiekybinio tyrimo rezultatais

*X: Suvokiama organizacinė parama, Y: įsitraukimas į darbą

Pastaba. DŠK – darbo – šeimos konfliktas; p – patikimumo lygmuo; LLCI – pasikliautinio intervalo apatinė reikšmė; ULCI – pasikliautinio intervalo viršutinė reikšmė.

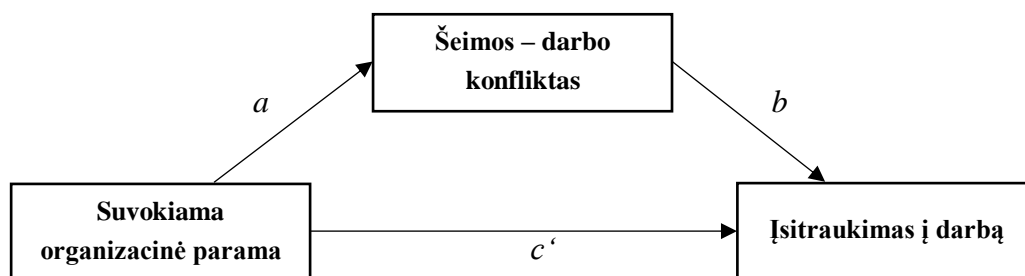
Mediacinė analizė parodė, kad mediacinis poveikis yra dalinis. Itin stiprus buvo tiesioginis suvokiamos organizacinės paramos poveikis įsitraukimui į darbą (85 %). Itin silpnas suvokiamos organizacinės paramos poveikis (15 %) įsitraukimui į darbą buvo netiesioginis, per darbo – šeimos konfliktą, kaip mediatorių. Visgi, apatinis ir viršutinis *Bootstrap* pasikliautinio

lygio intervalai [0,0254; 0,1041] parodė, kad netiesioginis poveikis yra reikšmingas (žr. 19 lentelę). **1 hipotezė (H1)** „Socialinių paslaugų srities darbuotojų darbo – šeimos konfliktas medijuoja ryšį tarp suvokiamos organizacinės paramos ir darbuotojų įsitraukimo į darbą“ - **pasitvirtino**.

Modelis 4 (2): Suvokiama organizacinė parama darbo įtaką įsitraukimui į darbą, kai šeimos – darbo konfliktas yra mediatorius (žr. 4 paveikslą). Hipotezė: socialinių paslaugų srities darbuotojų šeimos – darbo konfliktas medijuoja ryšį tarp suvokiamos organizacinės paramos ir darbuotojų įsitraukimo į darbą.

4 paveikslas

Statistinė schema: Suvokiama organizacinė parama daro įtaką įsitraukimui į darbą medijuojant šeimos – darbo konfliktui



Šaltinis: sudaryta autorės.

Regresijos modelis „a“ neatitiko $R^2 \geq ,20$ kriterijaus ($R^2 = ,0295$), bet paaiškino statistinį reikšmingumą ($p = ,0002$). Koeficiento „a“ reikšmė = $-,0843$ buvo statistiškai reikšminga (žr. 20 lentelę). Tiesine regresija nustatyta, kad suvokiama organizacinė parama statistiškai reikšmingai prognozuoja šeimos – darbo konfliktą – didėjant suvokiamai organizacinei paramai, šeimos – darbo konfliktas mažėja.

20 lentelė

*Tyrimų rezultatai, susiję su koeficientu a**

Modelio santrauka					
R	R2	p			
,1718	,0295	,0002			
Koeficientai					
	coeff	t	p	LLCI	ULCI
constant	2,7070	24,0414	,0000	2,4857	2,9283
SOP	-,0843	-3,7490	,0002	-,1285	-,0401

Šaltinis: sudaryta autorės, remiantis kiekybinio tyrimo rezultatais

*Kintamasis: Šeimos – darbo konfliktas

Pastaba. SOP – suvokiama organizacinė parama; t – t testo reikšmė; p – patikimumo lygmuo; LLCI – pasikliautinio intervalo apatinė reikšmė; ULCI – pasikliautinio intervalo viršutinė reikšmė.

Regresijos modeliai „b“ ir „c“ atitiko $R^2 \geq ,20$ ($R^2 = ,2414$) ir paaiškino statistinį reikšmingumą ($p = ,00$). Koeficiento „b“ reikšmė = $-,2661$ yra statistiškai reikšminga. Koeficiento „c“ reikšmė = $,3964$ taip pat yra statistiškai reikšminga (žr. 21 lentelę).

21 lentelė

*Tyrimų rezultatai, susiję su koeficientu b ir c**

Modelio santrauka					
R	R2	p			
,4914	,2414	,0000			
Koeficientai					
	coeff	t	p	LLCI	ULCI
constant	3,7536	14,0898	,0000	3,2300	4,2771
SOP	,3964	11,0106	,0000	,3256	,4671
ŠDK	-,2261	-3,0817	,0022	-,3703	-,0819

Šaltinis: sudaryta autorės, remiantis kiekybinio tyrimo rezultatais

*Kintamasis: Įsitraukimas į darbą

Pastaba. SOP – suvokiama organizacinė parama; ŠDK – šeimos – darbo konfliktas; t – t testo reikšmė; p – patikimumo lygmuo; LLCI – pasikliautinio intervalo apatinė reikšmė; ULCI – pasikliautinio intervalo viršutinė reikšmė.

Bendras suvokiamos organizacinės paramos poveikis įsitraukimui į darbą buvo = $,4154$. Jį lėmė tiesioginis poveikis = $,3964$ ir netiesioginis poveikis = $,0191$. (žr. 22 lentelę).

22 lentelė

*Tyrimų rezultatai, susiję su bendru, tiesioginiu ir netiesioginiu suvokiamos organizacinės paramos efektu įsitraukimui į darbą**

Bendras efektas	t	p	LLCI	ULCI
,4154	11,6081	,0000	,3451	,4858
Tiesioginis efektas	t	p	LLCI	ULCI
,3964	11,0106	,0000	,3256	,4671
Netiesioginis efektas			BootLLCI	BootULCI
ŠDK	,0191		,0027	,0412

Šaltinis: sudaryta autorės, remiantis kiekybinio tyrimo rezultatais

*X: Suvokiama organizacinė parama, Y: įsitraukimas į darbą

Pastaba. ŠDK – šeimos – darbo konfliktas; t – t testo reikšmė; p – patikimumo lygmuo; LLCI – pasikliautinio intervalo apatinė reikšmė; ULCI – pasikliautinio intervalo viršutinė reikšmė.

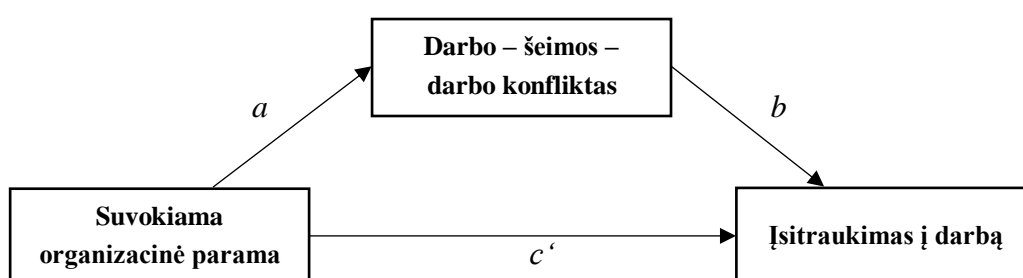
Mediacinė analizė parodė, kad mediacinis poveikis yra dalinis. Itin stiprus buvo tiesioginis suvokiamos organizacinės paramos poveikis įsitraukimui į darbą (92 %). Itin silpnas suvokiamos organizacinės paramos poveikis (8 %) įsitraukimui į darbą buvo netiesioginis, per šeimos – darbo konfliktą, kaip mediatorių. Apatinis ir viršutinis *Bootstrap* pasikliautinio lygio

intervalai [0,0027; 0,0412] parodė, kad netiesioginis poveikis yra reikšmingas (žr. 23 lentelę). **2 hipotezė (H2)** „Socialinių paslaugų srities darbuotojų šeimos – darbo konfliktas medijuoja ryšį tarp suvokiamos organizacinės paramos ir darbuotojų išitraukimo į darbą“ - **pasitvirtino**.

Modelis 4 (3): Suvokiama organizacinė parama darbo įtaką išitraukimui į darbą, kai darbo – šeimos – darbo konfliktas yra mediatorius (žr. 5 paveikslą). Hipotezė: socialinių paslaugų srities darbuotojų darbo – šeimos - darbo konfliktas medijuoja ryšį tarp suvokiamos organizacinės paramos ir darbuotojų išitraukimo į darbą.

5 paveikslas

Statistinė schema: Suvokiama organizacinė parama daro įtaką išitraukimui į darbą medijuojant darbo – šeimos - darbo konfliktui



Šaltinis: sudaryta autorės.

Regresijos modelis „a“ neatitiko $R^2 \geq ,20$ kriterijaus ($R^2 = ,1067$), bet paaikšino statistinį reikšmingumą ($p = ,00$). Koeficientas „a“ reikšmė = ,3267 buvo statistiškai reikšminga (žr. 23 lentelę). Tiesine regresija nustatyta, kad suvokiama organizacinė parama reikšmingai prognozuoja darbo – šeimos – darbo konfliktus – didėjant suvokiamai organizacinei paramai mažėja darbo – šeimos – darbo konfliktai.

23 lentelė

Tyrimų rezultatai, susiję su koeficientu a*

Modelio santrauka					
R	R2	p			
,3267	,1067	,0000			
Koeficientai					
	coeff	t	p	LLCI	ULCI
constant	3,3340	31,8402	,0000	3,1283	3,5398
SOP	-,1554	-7,4294	,0000	-,1965	-,1143

Šaltinis: sudaryta autorės, remiantis kiekybinio tyrimo rezultatais

*Kintamasis: Darbo – šeimos - darbo konfliktas

Pastaba. SOP – suvokiama organizacinė parama; t – t testo reikšmė; p – patikimumo lygmuo; LLCI – pasikliautinio intervalo apatinė reikšmė; ULCI – pasikliautinio intervalo viršutinė reikšmė.

Regresijos modeliai „b“ ir „c“ atitiko $R^2 \geq ,20$ ($R^2 = ,2489$) ir paaiškino statistinį reikšmingumą ($p = ,00$). Koeficiento „b“ reikšmė = $-,2953$ yra statistiškai reikšminga. Koeficiento „c“ reikšmė = $,3696$ taip pat yra statistiškai reikšminga (žr. 24 lentelę).

24 lentelė

*Tyrimų rezultatai, susiję su koeficientu b ir c**

Modelio santrauka					
R	R2	p			
,4989	,2489	,0000			
Koeficientai					
	coeff	t	p	LLCI	ULCI
constant	4,1259	13,0653	,0000	3,5054	4,7465
SOP	,3696	9,8975	,0000	,2962	,4429
DŠDK	-,2953	-3,7611	,0002	-,4495	-,1410

Šaltinis: sudaryta autorės, remiantis kiekybinio tyrimo rezultatais

*Kintamasis: Įsitraukimas į darbą

Pastaba. SOP – suvokiama organizacinė parama; DŠDK – darbo – šeimos – darbo konfliktas; t – t testo reikšmė; p – patikimumo lygmuo; LLCI – pasikliautinio intervalo apatinė reikšmė; ULCI – pasikliautinio intervalo viršutinė reikšmė.

Bendras suvokiamos organizacinės paramos poveikis įsitraukimui į darbą buvo = $,4154$; jį lėmė tiesioginis poveikis = $,3696$ ir netiesioginis poveikis = $,0459$. (žr. 25 lentelę).

25 lentelė

*Tyrimų rezultatai, susiję su bendru, tiesioginiu ir netiesioginiu suvokiamos organizacinės paramos efektu įsitraukimui į darbą**

Bendras efektas	t	p	LLCI	ULCI
,4154	11,6081	,0000	,3451	,4858
Tiesioginis efektas	t	p	LLCI	ULCI
,3696	9,8975	,0000	,2962	,4429
Netiesioginis efektas			BootLLCI	BootULCI
DŠDK	,0459		,0164	,0790

Šaltinis: sudaryta autorės, remiantis kiekybinio tyrimo rezultatais

*X: suvokiama organizacinė parama, Y: įsitraukimas į darbą

Pastaba. DŠDK – darbo – šeimos – darbo konfliktas; t – t testo reikšmė; p – patikimumo lygmuo; LLCI – pasikliautinio intervalo apatinė reikšmė; ULCI – pasikliautinio intervalo viršutinė reikšmė.

Mediacinė analizė parodė, kad mediacinis poveikis yra dalinis. Itin stiprus buvo teisiognis suvokiamos organizacinės paramos poveikis įsitraukimui į darbą (88 %). Itin silpnas suvokiamos organizacinės paramos poveikis (12 %) įsitraukimui į darbą buvo netiesioginis, per darbo – šeimos – darbo konfliktą, kaip mediatorių. Visgi, apatinis ir viršutinis *Bootstrap* pasikliautinio lygio intervalai $[0,0164; 0,0790]$ parodė, kad netiesioginis poveikis yra reikšmingas

(žr. 25 lentelę). **3 hipotezė (H3)** „Socialinių paslaugų srities darbuotojų darbo – šeimos - darbo konfliktas medijuoja ryšį tarp suvokiamos organizacinės paramos ir darbuotojų įsitraukimo į darbą“ - **pasitvirtino**.

Toliau 26 lentelėje pateikiami apibendriniai trijų atskirų tarpinių kintamųjų (darbo – šeimos konflikto, šeimos – darbo konflikto ir dvikrypčių, darbo – šeimos – darbo, konfliktų) mediacinės analizės tyrimo rezultatai.

26 lentelė

*Apibendrinti mediacinės analizės tyrimų rezultatai, susiję su bendru, tiesioginiu ir netiesioginiu suvokiamos organizacinės paramos efektu įsitraukimui į darbą**

Tarpinis kintamasis	Bendras efektas		Tiesioginis efektas		Netiesioginis efektas				
	LLCI	ULCI	LLCI	ULCI	BootLLCI	BootULCI			
DŠK	,4154	,3451	,4858	,3616	,2861	,4371	,0615	,0254	,1041
ŠDK	,4154	,3451	,4858	,3964	,3256	,4671	,0191	,0027	,0412
DŠDK	,4154	,3451	,4858	,3696	,2962	,4429	,0459	,0164	,0790

Šaltinis: sudaryta autorės, remiantis kiekybinio tyrimo rezultatais

*X: suvokiama organizacinė parama; Y: įsitraukimas į darbą

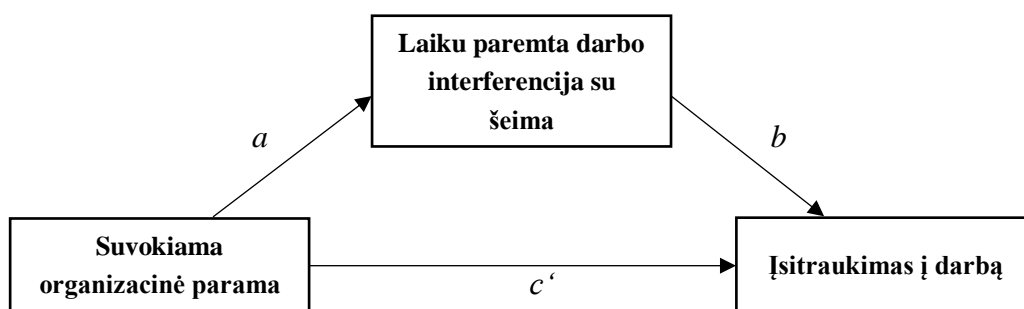
Pastaba. DŠK – darbo ir šeimos konfliktas; ŠDK – šeimos ir darbo konfliktas; DŠDK – darbo – šeimos – darbo konfliktas.

26 lentelėje matyti, jog visi tarpiniai kintamieji iš dalies medijavo suvokiamos organizacinės paramos ir įsitraukimo į darbą ryšį, tačiau mediacinis efektas buvo išties silpnas. Stipriausią mediacinį efektą rodo darbo – šeimos konfliktai suvokiamos organizacinės paramos ir įsitraukimo į darbą ryšiui, tuo tarpu silpniausią mediacinį efektą rodo šeimos – darbo konfliktai. Apatiniai ir viršutiniai *Bootstrap* pasikliautinio lygio intervalai rodo, kad suvokiamos organizacinės paramos netiesioginis poveikis per tarpinį kintamąjį yra reikšmingas.

Modelis 4 (4): Suvokiama organizacinė parama darbo įtaką išitraukimui į darbą, kai laiku paremta darbo interferencija su šeima yra mediatorius (žr. 6 paveikslą). Hipotezė: socialinių paslaugų srities darbuotojų laiku paremta darbo interferencija su šeima medijuoja ryšį tarp suvokiamos organizacinės paramos ir darbuotojų išitraukimo į darbą.

6 paveikslas

Statistinė schema: Suvokiama organizacinė parama daro įtaką išitraukimui į darbą medijuojant laiku paremtai darbo interferencijai su šeima



Šaltinis: sudaryta autorės.

Regresijos modelis „a“ neatitiko $R^2 \geq ,20$ kriterijaus ($R^2 = ,0660$), bet paaiškino statistinį reikšmingumą ($p = ,00$). Koeficientas „a“ reikšmė = $-,2011$ buvo statistiškai reikšminga (žr. 27 lentelę). Tiesine regresija nustatyta, kad suvokiama organizacinė parama reikšmingai prognozuoja laiku grįstus darbo – šeimos konfliktus – didėjant suvokiamai organizacinei paramai mažėja laiku grįsti darbo – šeimos konfliktai.

27 lentelė

Tyrimų rezultatai, susiję su koeficientu a*

Modelio santrauka					
R	R ²	p			
,2569	,0660	,0000			
Koeficientai					
	coeff	t	p	LLCI	ULCI
constant	3,7321	21,1827	,0000	3,3858	4,0783
SOP	-,2011	-5,7146	,0000	-,2702	-,1319

Šaltinis: sudaryta autorės, remiantis kiekybinio tyrimo rezultatais

*Kintamasis: Laiku paremta darbo interferencija su šeima

Pastaba. SOP – suvokiama organizacinė parama; t – t testo reikšmė; p – patikimumo lygmuo; LLCI – pasikliautinio intervalo apatinė reikšmė; ULCI – pasikliautinio intervalo viršutinė reikšmė.

Regresijos modeliai „b“ ir „c“ atitiko $R^2 \geq ,20$ ($R^2 = ,2258$) ir paaiškino statistinį reikšmingumą ($p = ,00$). Koeficiento „b“ reikšmė = $-,0010$ yra statistiškai nereikšminga ($p = 0,005$). Koeficiento „c“ reikšmė = $,4152$ yra statistiškai reikšminga (žr. 28 lentelę).

28 lentelė

Tyrimų rezultatai, susiję su koeficientu b ir c*

Modelio santrauka					
R	R2	p			
,4752	,2258	,0000			
Koeficientai					
	coeff	t	p	LLCI	ULCI
constant	3,1451	12,4881	,0000	2,6502	3,6400
SOP	,4152	11,2010	,0000	,3424	,4881
LDŠ	-,0010	-,0203	,9838	-,0940	,0921

Šaltinis: sudaryta autorės, remiantis kiekybinio tyrimo rezultatais

*Kintamasis: Įsitraukimas į darbą

Pastaba. SOP – suvokiama organizacinė parama; LDŠ – laiku paremta darbo interferencija su šeima; t – t testo reikšmė; p – patikimumo lygmuo; LLCI – pasikliautinio intervalo apatinė reikšmė; ULCI – pasikliautinio intervalo viršutinė reikšmė.

Bendras suvokiamos organizacinės paramos poveikis įsitraukimui į darbą buvo = $,4154$; jį lėmė tiesioginis poveikis = $,4152$ ir netiesioginis poveikis = $,0002$. (žr. 29 lentelę).

29 lentelė

Tyrimų rezultatai, susiję su bendru, tiesioginiu ir netiesioginiu suvokiamos organizacinės paramos efektu įsitraukimui į darbą*

Bendras efektas	t	p	LLCI	ULCI
,4154	11,6081	,0000	,3451	,4858
Tiesioginis efektas	t	p	LLCI	ULCI
,4152	11,2010	,0000	,3424	,4881
Netiesioginis efektas			BootLLCI	BootULCI
LDŠ	,0002		-,0213	,0208

Šaltinis: sudaryta autorės, remiantis kiekybinio tyrimo rezultatais

*X: Suvokiama organizacinė parama, Y: įsitraukimas į darbą

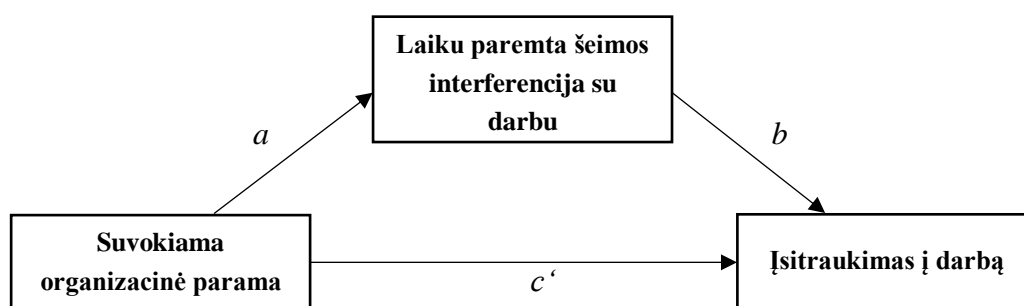
Pastaba. LDŠ – laiku paremta darbo interferencija su šeima; t – t testo reikšmė; p – patikimumo lygmuo; LLCI – pasikliautinio intervalo apatinė reikšmė; ULCI – pasikliautinio intervalo viršutinė reikšmė.

Mediacinė analizė parodė, kad mediacinio poveikio nėra. Apatinis ir viršutinis *Bootstrap* pasikliautinio lygio intervalai [-0,0213; 0,0208] parodė, kad netiesioginis poveikis yra nereikšmingas (žr. 29 lentelę). **4 hipotezė (H4)** „Socialinių paslaugų srities darbuotojų laiku paremta darbo interferencija su šeima medijuoja ryšį tarp suvokiamos organizacinės paramos ir darbuotojų įsitraukimo į darbą“ - **nepasitvirtino**.

Modelis 4 (5): Suvokiama organizacinė parama darbo įtaką įsitraukimui į darbą, kai laiku paremta šeimos interferencija su darbu yra mediatorius (žr. 7 paveikslą). Hipotezė: socialinių paslaugų srities darbuotojų laiku paremta šeimos interferencija su darbu medijuoja ryšį tarp suvokiamos organizacinės paramos ir darbuotojų įsitraukimo į darbą.

7 paveikslas

Statistinė schema: Suvokiama organizacinė parama daro įtaką įsitraukimui į darbą medijuojant laiku paremtai šeimos interferencijai su darbu



Šaltinis: sudaryta autorės.

Regresijos modelis „a“ neatitiko $R^2 \geq ,20$ kriterijaus ($R^2 = ,0165$) bei neatitiko statistinio reikšmingumo ($p = ,0057$). Koeficiento „a“ reikšmė = $-,0786$ buvo statistiškai nereikšminga (žr. 30 lentelę).

30 lentelė

*Tyrimų rezultatai, susiję su koeficientu a**

Modelio santrauka					
R	R2	F	df1	df2	p
,1283	,0165	7,7300	1,00	462,00	,0057
Koeficientai					
	coeff	t	p	LLCI	ULCI
constant	2,6761	18,9077	,0000	2,3797	2,9542
SOP	-,0786	-2,7803	,0057	-,1341	-,0230

Šaltinis: sudaryta autorės, remiantis kiekybinio tyrimo rezultatais

*Kintamasis: Laiku paremta šeimos interferencija su darbu

Pastaba. SOP – suvokiama organizacinė parama; t – t testo reikšmė; p – patikimumo lygmuo; LLCI – pasikliautinio intervalo apatinė reikšmė; ULCI – pasikliautinio intervalo viršutinė reikšmė.

Regresijos modeliai „b“ ir „c“ atitiko $R^2 \geq ,20$ ($R^2 = ,2386$) ir paaiškino statistinį reikšmingumą ($p = ,00$). Koeficiento „b“ reikšmė = $-,0642$ yra statistiškai nereikšminga. Koeficiento „c“ reikšmė = $,4104$ yra statistiškai reikšminga (žr. 31 lentelę).

31 lentelė

*Tyrimų rezultatai, susiję su koeficientu b ir c**

Modelio santrauka					
R	R2	p			
,4773	,2278	,0000			
Koeficientai					
	coeff	t	p	LLCI	ULCI
constant	3,3133	13,8865	,0000	2,844	3,7822
SOP	,4104	11,3747	,0000	,3395	,4813
LŠD	-,0642	-1,0899	,2763	-,1799	,0515

Šaltinis: sudaryta autorės, remiantis kiekybinio tyrimo rezultatais

*Kintamasis: Įsitraukimas į darbą

Pastaba. SOP – suvokiama organizacinė parama; LŠD – laiku paremta šeimos interferencija su darbu; t – t testo reikšmė; p – patikimumo lygmuo; LLCI – pasikliautinio intervalo apatinė reikšmė; ULCI – pasikliautinio intervalo viršutinė reikšmė.

Bendras suvokiamos organizacinės paramos poveikis įsitraukimui į darbą buvo = $,4154$; jį lėmė tiesioginis poveikis = $,3616$ ir netiesioginis poveikis = $,0615$. (žr. 32 lentelę).

32 lentelė

*Tyrimų rezultatai, susiję su bendru, tiesioginiu ir netiesioginiu suvokiamos organizacinės paramos efektu įsitraukimui į darbą**

Bendras efektas	t	p	LLCI	ULCI
,4154	11,6081	,0000	,3451	,4858
Tiesioginis efektas	t	p	LLCI	ULCI
,4104	11,3747	,0000	,3395	,4813
Netiesioginis efektas			BootLLCI	BootULCI
LŠD	,0050		-,0067	,0203

Šaltinis: sudaryta autorės, remiantis kiekybinio tyrimo rezultatais

*X: Suvokiama organizacinė parama, Y: įsitraukimas į darbą

Pastaba. LŠD – laiku paremta šeimos interferencija su darbu; t – t testo reikšmė; p – patikimumo lygmuo; LLCI – pasikliautinio intervalo apatinė reikšmė; ULCI – pasikliautinio intervalo viršutinė reikšmė.

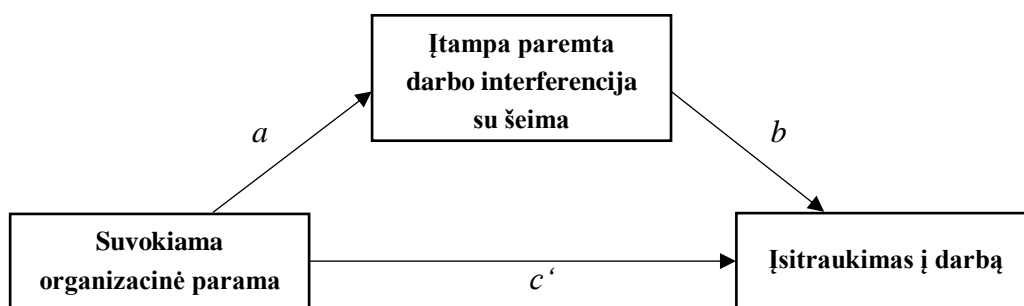
Mediacinė analizė parodė, kad mediacinio poveikio nėra. Apatinis ir viršutinis *Bootstrap* pasikliautinio lygio intervalai $[-0,0067; 0,0203]$ parodė, kad netiesioginis poveikis yra nereikšmingas (žr. 32 lentelę). **5 hipotezė (H5)** „Socialinių paslaugų srities darbuotojų laiku

paremta šeimos interferencija su darbu medijuoja ryšį tarp suvokiamos organizacinės paramos ir darbuotojų įsitraukimo į darbą“ - **nepasitvirtino**.

Modelis 4 (6): Suvokiama organizacinė parama darbo įtaką įsitraukimui į darbą, kai darbo interferencija su šeima yra mediatorius (žr. 8 paveikslą). Hipotezė: socialinių paslaugų srities darbuotojų įtampa paremta darbo interferencija su šeima medijuoja ryšį tarp suvokiamos organizacinės paramos ir darbuotojų įsitraukimo į darbą.

8 paveikslas

Statistinė schema: Suvokiama organizacinė parama daro įtaką įsitraukimui į darbą medijuojant įtampa paremtai darbo interferencijai su šeima



Šaltinis: sudaryta autorės.

Regresijos modelis „a“ atitiko $R^2 \geq ,20$ kriterijų ($R^2 = ,2156$) ir paaiškino statistinį reikšmingumą ($p = ,00$). Koeficientas „a“ reikšmė = $-,3470$ taip pat buvo statistiškai reikšminga (žr. 33 lentelę). Tiesine regresija nustatyta, kad suvokiama organizacinė parama reikšmingai prognozuoja įtampa grįstus darbo – šeimos konfliktus – didėjant suvokiamai organizacinei paramai mažėja įtampa grįsti darbo – šeimos konfliktai.

33 lentelė

Tyrimų rezultatai, susiję su koeficientu a*

Modelio santrauka					
R	R2	p			
,4644	,2156	,0000			
Koeficientai					
	coeff	t	p	LLCI	ULCI
constant	4,9718	32,2497	,0000	4,6688	5,2747
SOP	-,3470	-11,2703	,0000	-,4075	-,2865

Šaltinis: sudaryta autorės, remiantis kiekybinio tyrimo rezultatais

*Kintamasis: Įtampa paremta darbo interferencija su šeima

Pastaba. SOP – suvokiama organizacinė parama; t – t testo reikšmė; p – patikimumo lygmuo; LLCI – pasikliautinio intervalo apatinė reikšmė; ULCI – pasikliautinio intervalo viršutinė reikšmė.

Regresijos modeliai „b“ ir „c“ atitiko $R^2 \geq ,20$ ($R^2 = ,2625$) ir paaiškino statistinį reikšmingumą ($p = ,00$). Koeficiento „b“ reikšmė = $-,2532$ yra statistiškai reikšminga. Koeficiento „c“ reikšmė = $,3276$ taip pat yra statistiškai reikšminga (žr. 34 lentelę).

34 lentelė

*Tyrimų rezultatai, susiję su koeficientu b ir c**

Modelio santrauka					
R	R2	p			
,5124	,2625	,0000			
Koeficientai					
	coeff	t	p	LLCI	ULCI
constant	4,4004	13,9397	,0000	3,7800	5,0207
SOP	,3276	8,2967	,0000	,2500	,4052
ĮDŠ	-,2532	-4,7923	,0000	-,3570	-,1494

Šaltinis: sudaryta autorės, remiantis kiekybinio tyrimo rezultatais

*Kintamasis: Įsitraukimas į darbą

Pastaba. SOP – suvokiama organizacinė parama; ĮDŠ – įtampa paremta darbo interferencija su šeima; t – t testo reikšmė; p – patikimumo lygmuo; LLCI – pasikliautinio intervalo apatinė reikšmė; ULCI – pasikliautinio intervalo viršutinė reikšmė.

Bendras suvokiamos organizacinės paramos poveikis įsitraukimui į darbą buvo = $,4154$; jį lėmė tiesioginis poveikis = $,3616$ ir netiesioginis poveikis = $,0615$. (žr. 35 lentelę).

35 lentelė

*Tyrimų rezultatai, susiję su bendru, tiesioginiu ir netiesioginiu suvokiamos organizacinės paramos efektu įsitraukimui į darbą**

Bendras efektas	t	p	LLCI	ULCI
,4154	11,6081	,0000	,3451	,4858
Tiesioginis efektas	t	p	LLCI	ULCI
,3276	8,2967	,0000	,2500	,4052
Netiesioginis efektas			BootLLCI	BootULCI
ĮDŠ	,0879		,0464	,1335

Šaltinis: sudaryta autorės, remiantis kiekybinio tyrimo rezultatais

*X – Suvokiama organizacinė parama, Y – įsitraukimas į darbą

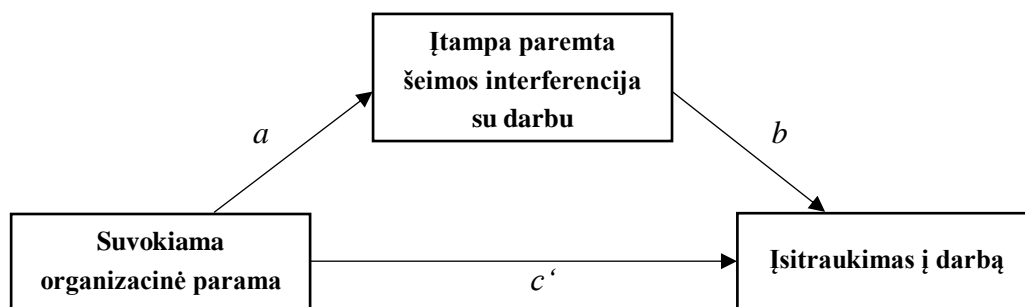
Pastaba. ĮDŠ – įtampa paremta darbo interferencija su šeima; t – t testo reikšmė; p – patikimumo lygmuo; LLCI – pasikliautinio intervalo apatinė reikšmė; ULCI – pasikliautinio intervalo viršutinė reikšmė.

Mediacinė analizė parodė, kad mediacinis poveikis yra dalinis. Itin stiprus buvo teisioginis suvokiamos organizacinės paramos poveikis įsitraukimui į darbą (76 %). Silpnas suvokiamos organizacinės paramos poveikis (24 %) įsitraukimui į darbą buvo netiesioginis, per įtampa paremtą darbo interferenciją su šeima, kaip mediatorių. Visgi, apatinis ir viršutinis *Bootstrap* pasikliautinio lygio intervalai [0,0464; 0,1335] parodė, kad netiesioginis poveikis yra reikšmingas (žr. 35 lentelę). **6 hipotezė (H6)** „Socialinių paslaugų srities darbuotojų įtampa paremta darbo interferencija su šeima medijuoja ryšį tarp suvokiamos organizacinės paramos ir darbuotojų įsitraukimo į darbą“ - **pasitvirtino**.

Modelis 4 (7): Suvokiama organizacinė parama darbo įtaką įsitraukimui į darbą, kai įtampa paremta šeimos interferencija su darbu yra mediatorius (žr. 9 paveikslą). Hipotezė: socialinių paslaugų srities darbuotojų įtampa paremta šeimos interferencija medijuoja ryšį tarp suvokiamos organizacinės paramos ir darbuotojų įsitraukimo į darbą.

9 paveikslas

Statistinė schema: Suvokiama organizacinė parama daro įtaką įsitraukimui į darbą medijuojant įtampa paremtai šeimos interferencijai su darbu



Šaltinis: sudaryta autorės.

Regresijos modelis „a“ neatitiko $R^2 \geq ,20$ kriterijaus ($R^2 = ,0065$) ir nepaaiškino statistinio reikšmingumo ($p = ,0820$). Koeficientas „a“ reikšmė = $-,0516$ buvo statistiškai nereikšminga (žr. 36 lentelę).

36 lentelė

*Tyrimų rezultatai, susiję su koeficientu a**

Modelio santrauka					
R	R ²	F	df1	df2	p
,0808	,0065	3,0383	1,00	462,00	,0820
Koeficientai					
	coeff	t	p	LLCI	ULCI
constant	2,3065	15,5476	,0000	2,0150	2,5980
SOP	-,0516	-1,7431	,0820	-,1099	,0066

Šaltinis: sudaryta autorės, remiantis kiekybinio tyrimo rezultatais

*Kintamasis: Įtampa paremta šeimos interferencija su darbu

Pastaba. SOP – suvokiama organizacinė parama; t – t testo reikšmė; p – patikimumo lygmuo; LLCI – pasikliautinio intervalo apatinė reikšmė; ULCI – pasikliautinio intervalo viršutinė reikšmė.

Regresijos modeliai „b“ ir „c“ atitiko $R^2 \geq ,20$ ($R^2 = ,2349$) ir paaiškino statistinį reikšmingumą ($p = ,00$). Koeficiento „b“ reikšmė = $-,1312$ yra statistiškai nereikšminga. Koeficiento „c“ reikšmė = $,4087$ - statistiškai reikšminga (žr. 37 lentelę).

37 lentelė

Tyrimų rezultatai, susiję su koeficientu b ir c*

Modelio santrauka					
R	R2	p			
,4847	,2349	,0000			
Koeficientai					
	coeff	t	p	LLCI	ULCI
constant	3,4441	15,6494	,0000	3,0116	3,8766
SOP	,4087	11,4367	,0000	,3384	,4789
ĮŠD	-,1312	-2,3457	,0194	-,2411	-,0213

Šaltinis: sudaryta autorės, remiantis kiekybinio tyrimo rezultatais

*Kintamasis: Įsitraukimas į darbą

Pastaba. SOP – suvokiama organizacinė parama; ĮŠD – įtampa paremta šeimos interferencija su darbu; t – t testo reikšmė; p – patikimumo lygmuo; LLCI – pasikliautinio intervalo apatinė reikšmė; ULCI – pasikliautinio intervalo viršutinė reikšmė.

Bendras suvokiamos organizacinės paramos poveikis įsitraukimui į darbą buvo = $,4154$; jį lėmė tiesioginis poveikis = $,3616$ ir netiesioginis poveikis = $,0615$. (žr. 38 lentelę).

38 lentelė

Tyrimų rezultatai, susiję su bendru, tiesioginiu ir netiesioginiu suvokiamos organizacinės paramos efektu įsitraukimui į darbą*

Bendras efektas	t	p	LLCI	ULCI
,4154	11,6081	,0000	,3451	,4858
Tiesioginis efektas	t	p	LLCI	ULCI
,4087	11,4367	,0000	,3384	,4789
Netiesioginis efektas			BootLLCI	BootULCI
ĮŠD	,0068		-,0016	,0215

Šaltinis: sudaryta autorės, remiantis kiekybinio tyrimo rezultatais

*X: Suvokiama organizacinė parama, Y: įsitraukimas į darbą

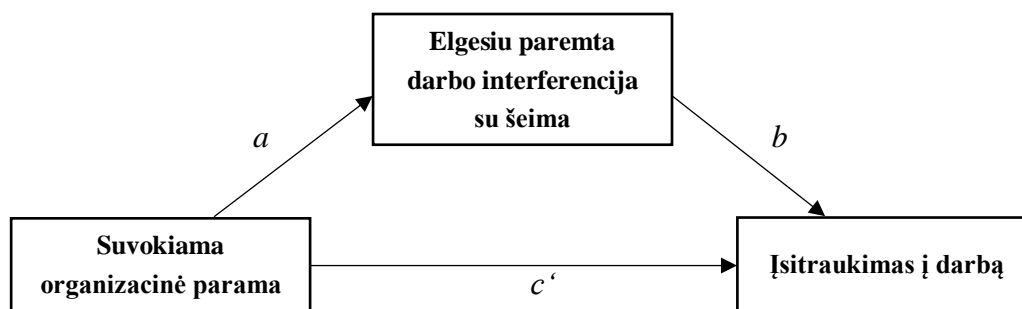
Pastaba. ĮŠD – įtampa paremta šeimos interferencija su darbu; t – t testo reikšmė; p – patikimumo lygmuo; LLCI – pasikliautinio intervalo apatinė reikšmė; ULCI – pasikliautinio intervalo viršutinė reikšmė.

Mediacinė analizė parodė, kad mediacinio poveikio nėra. Apatinis ir viršutinis *Bootstrap* pasikliautinio lygio intervalai [-0,0016; -0,0215] parodė, kad netiesioginis poveikis yra nereikšmingas (žr. 38 lentelę). **7 hipotezė (H7)** „Socialinių paslaugų srities darbuotojų įtampa paremta šeimos interferencija su darbu medijuoja ryšį tarp suvokiamos organizacinės paramos ir darbuotojų įsitraukimo į darbą“ - **nepasitvirtino**.

Modelis 4 (8): Suvokiama organizacinė parama darbo įtaką įsitraukimui į darbą, kai elgesiu paremta darbo interferencija su šeima yra mediatorius (žr. 10 paveikslą). Hipotezė: socialinių paslaugų srities darbuotojų elgesiu paremta darbo interferencija su šeima medijuoja ryšį tarp suvokiamos organizacinės paramos ir darbuotojų įsitraukimo į darbą.

10 paveikslas

Statistinė schema: Suvokiama organizacinė parama daro įtaką įsitraukimui į darbą medijuojant elgesiu paremtai darbo interferencijai su šeima



Šaltinis: sudaryta autorės.

Regresijos modelis „a“ neatitiko $R^2 \geq ,20$ kriterijaus ($R^2 = ,0384$), bet paaiškino statistinį reikšmingumą ($p = ,00$). Koeficientas „a“ reikšmė = $-,1288$ buvo statistiškai reikšminga (žr. 39 lentelę). Tiesine regresija nustatyta, kad suvokiama organizacinė parama reikšmingai prognozuoja elgesiu grįstus darbo – šeimos konfliktus – didėjant suvokiamai organizacinei paramai mažėja pastarieji konfliktai.

39 lentelė

*Tyrimų rezultatai, susiję su koeficientu a**

Modelio santrauka					
R	R2	p			
,1960	,0384	,0000			
Koeficientai					
	coeff	t	p	LLCI	ULCI
constant	3,1676	21,0952	,0000	2,8725	3,4626
SOP	-,1288	-4,2959	,0000	-,1878	-,0699

Šaltinis: sudaryta autorės, remiantis kiekybinio tyrimo rezultatais

*Kintamasis: Elgesiu paremta darbo interferencija su šeima
Pastaba. SOP – suvokiama organizacinė parama; t – t testo reikšmė; p – patikimumo lygmuo; LLCI – pasikliautinio intervalo apatinė reikšmė; ULCI – pasikliautinio intervalo viršutinė reikšmė.

Regresijos modeliai „b“ ir „c“ atitiko $R^2 \geq ,20$ ($R^2 = ,2514$) ir paaiškino statistinį reikšmingumą ($p = ,00$). Koeficiento „b“ reikšmė = $-,2168$ yra statistiškai reikšminga. Koeficiento „c“ reikšmė = $,3875$ taip pat yra statistiškai reikšminga (žr. 40 lentelę).

40 lentelė

Tyrimų rezultatai, susiję su koeficientu b ir c *

Modelio santrauka					
R	R2	F	df1	df2	p
,5014	,2514	77,3892	2,00	461,00	,0000
Koeficientai					
	coeff	t	p	LLCI	ULCI
constant	3,8282	15,4891	,0000	3,3425	4,3139
SOP	,3875	10,7857	,0000	,3169	,4581
EDŠ	-,2168	-3,9665	,0001	-,3242	-,1094

Šaltinis: sudaryta autorės, remiantis kiekybinio tyrimo rezultatais

*Kintamasis: Įsitraukimas į darbą

Pastaba. SOP – suvokiama organizacinė parama; EDŠ – elgesiu paremta darbo interferencija su šeima; t – t testo reikšmė; p – patikimumo lygmuo; LLCI – pasikliautinio intervalo apatinė reikšmė; ULCI – pasikliautinio intervalo viršutinė reikšmė.

Bendras suvokiamos organizacinės paramos poveikis įsitraukimui į darbą buvo = $,4154$; jį lėmė tiesioginis poveikis = $,3875$ ir netiesioginis poveikis = $,0279$. (žr. 41 lentelę).

41 lentelė

Tyrimų rezultatai, susiję su bendru, tiesioginiu ir netiesioginiu suvokiamos organizacinės paramos efektu įsitraukimui į darbą *

Bendras efektas	t	p	LLCI	ULCI	
	,4154	11,6081	,0000	,3451	,4858
Tiesioginis efektas	t	p	LLCI	ULCI	
	,3875	10,7857	,0000	,3169	,4581
Netiesioginis efektas			BootLLCI	BootULCI	
EDŠ	,0279		,0093	,0514	

Šaltinis: sudaryta autorės, remiantis kiekybinio tyrimo rezultatais

*X: Suvokiama organizacinė parama, Y: įsitraukimas į darbą

Pastaba. EDŠ – elgesiu paremta darbo interferencija su šeima; t – t testo reikšmė; p – patikimumo lygmuo; LLCI – pasikliautinio intervalo apatinė reikšmė; ULCI – pasikliautinio intervalo viršutinė reikšmė.

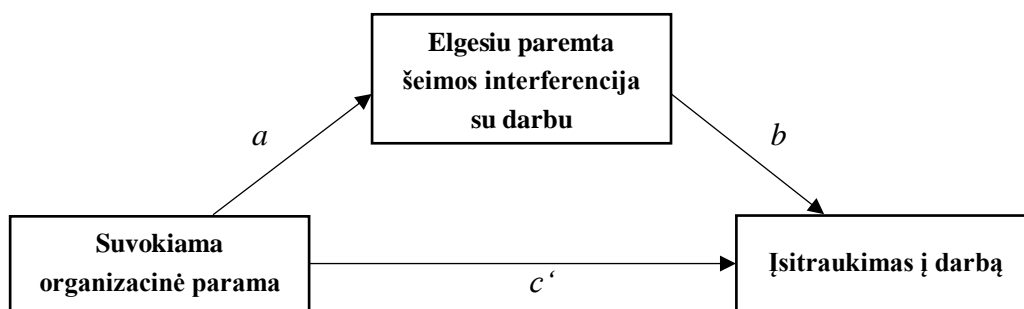
Mediacinė analizė parodė, kad mediacinis poveikis yra dalinis. Itin stiprus buvo teisiognis suvokiamos organizacinės paramos poveikis įsitraukimui į darbą (90 %). Itin silpnas

suvokiamos organizacinės paramos poveikis (10 %) įsitraukimui į darbą buvo netiesioginis, per elgesiu paremtą darbo interferenciją su šeima, kaip mediatorių. Visgi, apatinis ir viršutinis *Bootstrap* pasikliautinio lygio intervalai [0,0093; 0,0514] parodė, kad netiesioginis poveikis yra reikšmingas (žr. 41 lentelę). **8 hipotezė (H8)** „Socialinių paslaugų srities darbuotojų elgesiu paremta darbo interferencija su šeima medijuoja ryšį tarp suvokiamos organizacinės paramos ir darbuotojų įsitraukimo į darbą“ - **pasitvirtino**.

Modelis 4 (9): Suvokiama organizacinė parama darbo įtaką įsitraukimui į darbą, kai elgesiu paremta šeimos interferencija su darbu yra mediatorius (žr. 11 paveikslą). Hipotezė: socialinių paslaugų srities darbuotojų elgesiu paremta šeimos interferencija su darbu medijuoja ryšį tarp suvokiamos organizacinės paramos ir darbuotojų įsitraukimo į darbą.

11 paveikslas

Statistinė schema: Suvokiama organizacinė parama daro įtaką įsitraukimui į darbą medijuojant elgesiu paremtai šeimos interferencijai su darbu



Šaltinis: sudaryta autorės.

Regresijos modelis „a“ neatitiko $R^2 \geq ,20$ kriterijaus ($R^2 = ,0353$), bet paaiškino statistinį reikšmingumą ($p = ,00$). Koeficientas „a“ reikšmė = $-,1226$ buvo statistiškai reikšminga (žr. 42 lentelę). Tiesine regresija nustatyta, kad suvokiama organizacinė parama reikšmingai prognozuoja elgesiu grįstus šeimos – darbo konfliktus – didėjant suvokiamai organizacinei paramai mažėja elgesiu grįsti šeimos - darbo konfliktai.

42 lentelė

*Tyrimų rezultatai, susiję su koeficientu a**

Modelio santrauka					
R	R2	p			
,1878	,0353	,0000			
Koeficientai					
	coeff	t	p	LLCI	ULCI
constant	3,1384	21,0089	,0000	2,8449	3,4320
SOP	-,1226	-4,1092	,0000	-,1812	-,0640

Šaltinis: sudaryta autorės, remiantis kiekybinio tyrimo rezultatais

*Kintamasis: Elgesiu paremta šeimos interferencija su darbu

Pastaba. SOP – suvokiama organizacinė parama; t – t testo reikšmė; p – patikimumo lygmuo; LLCI – pasikliautinio intervalo apatinė reikšmė; ULCI – pasikliautinio intervalo viršutinė reikšmė.

Regresijos modeliai „b“ ir „c“ atitiko $R^2 \geq ,20$ ($R^2 = ,2463$) ir paaiškino statistinį reikšmingumą ($p = ,00$). Koeficiento „b“ reikšmė = $- ,1952$ yra statistiškai reikšminga. Koeficiento „c“ reikšmė = $,3915$ taip pat yra statistiškai reikšminga (žr. 43 lentelę).

43 lentelė

*Tyrimų rezultatai, susiję su koeficientu b ir c**

Modelio santrauka					
R	R2	p			
,4963	,2463	,0000			
Koeficientai					
	coeff	t	p	LLCI	ULCI
constant	3,7542	15,1690	,0000	3,2678	4,2405
SOP	,3915	10,8782	,0000	,3208	,4622
EŠD	-,1952	-3,5414	,0004	-,3035	-,0869

Šaltinis: sudaryta autorės, remiantis kiekybinio tyrimo rezultatais

*Kintamasis: Įsitraukimas į darbą

Pastaba. SOP – suvokiama organizacinė parama; EŠD – elgesiu paremta šeimos interferencija su darbu; t – t testo reikšmė; p – patikimumo lygmuo; LLCI – pasikliautinio intervalo apatinė reikšmė; ULCI – pasikliautinio intervalo viršutinė reikšmė.

Bendras suvokiamos organizacinės paramos poveikis įsitraukimui į darbą buvo = $,4154$; jį lėmė tiesioginis poveikis = $,3915$ ir netiesioginis poveikis = $,0239$. (žr. 44 lentelę).

44 lentelė

*Tyrimų rezultatai, susiję su bendru, tiesioginiu ir netiesioginiu suvokiamos organizacinės paramos efektu įsitraukimui į darbą**

Bendras efektas	t	p	LLCI	ULCI
,4154	11,6081	,0000	,3451	,4858
Tiesioginis efektas	t	p	LLCI	ULCI
,3915	10,8782	,0000	,3208	,4622
Netiesioginis efektas			BootLLCI	BootULCI
EŠD	,0239		,0065	,0475

Šaltinis: sudaryta autorės, remiantis kiekybinio tyrimo rezultatais

*X: Suvokiama organizacinė parama, Y: įsitraukimas į darbą

Pastaba. EŠD – elgesiu paremta šeimos interferencija su darbu; t – t testo reikšmė; p – patikimumo lygmuo; LLCI – pasikliautinio intervalo apatinė reikšmė; ULCI – pasikliautinio intervalo viršutinė reikšmė.

Mediacinė analizė parodė, kad mediacinis poveikis yra dalinis. Itin stiprus buvo tiesioginis suvokiamos organizacinės paramos poveikis įsitraukimui į darbą (92 %). Itin silpnas suvokiamos organizacinės paramos poveikis (8 %) įsitraukimui į darbą buvo netiesioginis, per elgesiu paremtą šeimos interferenciją su darbu, kaip mediatorių. Apatinis ir viršutinis *Bootstrap* pasikliautinio lygio intervalai [0,0065; 0,0475] parodė, kad netiesioginis poveikis yra reikšmingas (žr. 44 lentelę). **9 hipotezė (H9)** „Socialinių paslaugų srities darbuotojų elgesiu paremta šeimos interferencija su darbu medijuoja ryšį tarp suvokiamos organizacinės paramos ir darbuotojų įsitraukimo į darbą“ - **pasitvirtino**.

Toliau 45 lentelėje pateikiami apibendriniai šešių atskirų tarpinių kintamųjų (darbo – šeimos konfliktų latentinių veiksnių bei šeimos – darbo konfliktų latentinių veiksnių) mediacinės analizės tyrimo rezultatai.

45 lentelė

*Apibendrinti mediacinės analizės tyrimų rezultatai, susiję su bendru, tiesioginiu ir netiesioginiu suvokiamos organizacinės paramos efektu įsitraukimui į darbą**

Tarpinis kintamasis	Bendras efektas			Tiesioginis efektas			Netiesioginis efektas		
	LLCI	ULCI		LLCI	ULCI		BootLLCI	BootULCI	
LDŠK	,4154	,3451	,4858	,4152	,3424	,4881	,0002	-,0213	,0208
LŠDK	,4154	,3451	,4858	,4104	,3395	,4813	,0050	-,0067	,0203
ĮDŠK	,4154	,3451	,4858	,3276	,2500	,4052	,0879	,0464	,1335
ĮŠDK	,4154	,3451	,4858	,4087	,3384	,4789	,0068	-,0016	,0215
EDŠK	,4154	,3451	,4858	,3875	,3169	,4581	,0279	,0093	,0514
EŠDK	,4154	,3451	,4858	,3915	,3208	,4622	,0239	,0065	,0475

Šaltinis: sudaryta autorės, remiantis kiekybinio tyrimo rezultatais

*X: suvokiama organizacinė parama; Y: įsitraukimas į darbą

Pastaba. LDŠK – laiku paremta darbo interferencija su šeima; LŠDK – laiku paremta šeimos interferencija su darbu; ĮDŠK – įtampa paremta darbo interferencija su šeima; ĮŠDK – įtampa paremta šeimos interferencija su darbu; EDŠK – elgesiu paremta darbo interferencija su šeima; EŠDK - elgesiu paremta šeimos interferencija su darbu.

45 lentelėje matyti, jog suvokiamos organizacinės paramos ir įsitraukimo į darbą ryšį iš dalies medijuoja elgesiu paremti darbo – šeimos ir šeimos – darbo konfliktai. Apatinis ir viršutinis *Bootstrap* pasikliautinio lygio intervalai rodo, kad suvokiamos organizacinės paramos netiesioginis poveikis per abu tarpinius kintamuosius yra statistiškai reikšmingas. Stipriausią mediacinį efektą rodė įtampa grįstas darbo – šeimos konfliktas, kai įtampa paremta šeimos interferencija su darbu nemedijavo suvokiamos organizacinės paramos ir įsitraukimo į darbą ryšio. Tuo tarpu laiku grįsti darbo – šeimos ir šeimos – darbo konfliktai taip pat nemedijavo pastarųjų

ryšių. Tai, jog netiesioginis suvokiamos organizacinės paramos poveikis per tarpinius kintamuosius yra statistiškai nereikšmingas rodo *Bootstrap* pasikliautinio lygio intervalai kai žemiausia netiesioginio efekto reikšmė yra neigiama, o aukščiausia reikšmė – teigiama.

3.3. Tyrimo rezultatų aptarimas

Šio tyrimo metu siekta nustatyti darbo – šeimos konfliktų (dvikrypčių konfliktų kartu ir kiekvieno konflikto atskirai) bei jų latentinių veiksnių mediacinį efektą suvokiamos organizacinės paramos ir įsitraukimo į darbą ryšiui. Buvo atliktas empirinis tyrimas, kurio metu buvo renkami duomenys apie socialinių paslaugų srities darbuotojų suvokiamą organizacinę paramą, darbo – šeimos konfliktą, įsitraukimą į darbą bei sociodemografinius rodiklius.

Tikrinant pirmą hipotezę buvo nustatyta, jog darbo – šeimos konfliktas iš dalies medijavo suvokiamos organizacinės paramos ir įsitraukimo į darbą ryšį. Tai patvirtina Dixon & Sagas (2007) tyrimas, kuriame darbo – šeimos konfliktas iš dalies medijavo sporto trenerių suvokiamos organizacinės paramos ir pasitenkinimo gyvenimu ryšius. Be to, šio tyrimo rezultatai sutampa ir su naujesniu, Baeriswyl et al. (2016) tyrimo rezultatais tarp Vokietijos avialinijų darbuotojų, kurie parodė dalinį darbo – šeimos konfliktų medijuojamą poveikį tarp vadovo paramos ir pasitenkinimo darbu. Naujesniuose tyrimuose taip pat pastebimas dalinis darbo – šeimos konfliktų mediacinis efektas ryšiui tarp suvokiamos organizacinės paramos ir Kinijos darbuotojų bendrai bei Kinijos socialinių darbuotojų gerovės (Watto et al., 2018; Jia et al., 2020). Dar daugiau, Zheng & Wu (2018) tyrimo rezultatai rodo, jog darbo – šeimos konfliktas turėjo neigiamą poveikį statybų projektų vadovų profesiniam įsipareigojimui, tuo tarpu Baeriswyl et al. (2016), Kossek et al. (2011) metaanalizė tarp 72 507 skirtingų sektorių darbuotojų, Hammer et al. (2013) tyrimas tarp Jungtinių Amerikos Valstijų vidurio vakarų maisto prekių tinklo parduotuvių darbuotojų, tyrimų rezultatai rodo, jog vadovo parama ir palanki šeimai aplinka yra tiesiogiai susiję su mažesniu darbo - šeimos konfliktų skaičiumi, kas paaiškina šio tyrimo dalinės mediacijos priežastis. Šis tyrimas ir pastarųjų autorių tyrimai įrodo, jog darbo – šeimos konfliktų poveikis suvokiamos organizacinės paramos ir įsitraukimo į darbą ryšiui nepriklauso nei nuo šalies, nei nuo sektorių, kuriuose dirba darbuotojai,

Tikrinant antrąją ir trečiąją hipotezę, buvo nustatyta, jog suvokiama organizacinė parama daro tiesioginę ir netiesioginę įtaką įsitraukimui į darbą priklausomai nuo šeimos – darbo ir darbo – šeimos – darbo (dvikrypčių) konfliktų intensyvumo: kuo didesnis šeimos – darbo ar darbo – šeimos - darbo konfliktas, tuo darbuotojas mažiau įsitraukia į savo darbą. Šeimos – darbo konfliktų mediacinį efektą patvirtina ir Lyu & Fan (2020) bei De Simone et al. (2014) tyrimai, kuriuose tikrinami šeimos - darbo konflikto ir įsitraukimo į darbą santykį nustatė, jog įsitraukimas į darbą mažėja šeimai kišantis į darbinis santykius. Tuo tarpu, Islam et al. (2019) tirdami dvikrypčių (darbo – šeimos ir šeimos - darbo) konfliktų ryšį su įsitraukimu į darbą nustatė,

jog darbuotojų įsitraukimas į darbą mažėja priklausomai nuo dvikrypčių konfliktų intensyvumo – kuo jie didesni, tuo įsitraukimas į darbą mažesnis, kas taip pat sutampa su šio tyrimo rezultatais.

Visgi, šiame tyrime, dvikrypčiai konfliktai turėjo mažai besiskiriančio stiprumo mediacinį efektą kaip ir darbo – šeimos konfliktai, tačiau stipresnį efektą nei šeimos – darbo konfliktų mediacija. Šiame tyrime, suvokiamos organizacinės paramos poveikis įsitraukimui į darbą buvo itin stiprus. Kadangi suvokiama organizacinė parama yra visuotinai naudinga mažinant šeimos – darbo konfliktus (French et al., 2017) tai, šio tyrimo rezultatus galima paaiškinti tuo, jog socialinių paslaugų srities darbuotojai aukštai vertina suvokiamą organizacinę paramą, kuri automatiškai mažina šeimos – darbo konfliktus dėl to, šeimos – darbo konfliktų medijuojantis poveikis ir yra toks silpnas, o suvokiamos organizacinės paramos poveikis įsitraukimui į darbą itin stiprus. Be to, Rytų Europos ir Viduržemio jūros regiono šalyse darbo – šeimos konfliktų lygis yra aukštesnis, o Skandinavijos šalyse ir Šiaurės Europoje darbo – šeimos konfliktų lygis yra žemesnis (Ollo-López & Goñi-Legaz, 2017), kas irgi paaiškina dėl ko darbo – šeimos konfliktų mediacinis poveikis kintamiesiems yra silpnas.

Tikrinant ketvirtąją ir penktąją hipotezes, tyrimo rezultatai parodė, jog laiku paremta darbo interferencijos su šeima ir laiku paremta šeimos interferencija su darbu nedaro jokios įtakos suvokiamos organizacinės paramos ir įsitraukimo į darbą ryšiui. Visgi, šio tyrimo rezultatai nesutampa su Lambert et al. (2006), Kalliath (2014, 2017) gautais tyrimo rezultatais. Pastarųjų autorių tyrimų rezultatai parodė, jog laiku paremta darbo interferencija su šeima ir atvirkščiai buvo reikšmingai ir neigiamai susiję su socialinių darbuotojų pasitenkinimu darbu.

Kalliath (2017) tyrė Austrijos ir Indijos socialinius darbuotojus, kai Indijos socialinių darbuotojų pasitenkinimui darbu įtaką darė laiku paremta interferencija iš šeimos į darbą, tuo tarpu Australijos socialinių darbuotojų pasitenkinimui darbu įtaką darė laiku paremta interferencija iš darbo į šeimą. Vienas iš reikšmingų abiejų imčių rezultatų skirtumų buvo tas, kad laiku paremta darbo interferencija su šeima buvo neigiamai susijusi su Australijos socialinių darbuotojų, bet ne Indijos socialinių darbuotojų pasitenkinimu darbu. Vienas iš galimų paaiškinimų gali būti susijęs su darbo kultūra Indijoje, kur, pavyzdžiui, ilgesnės darbo valandos laikomos darbštaus darbuotojo bruožu (Goswami, 2013). Individualistinės kultūros šalyse (šiuo atveju - Lietuvoje), žmonės stengiasi atskirti šeimos ir darbo reikalavimus ir organizacijos dažniau taiko šeimai palankią politiką (De Dulk et al., 2013; Ollier-Malaterre & Foucreault, 2017), todėl, vertėtų atkreipti dėmesį į šalių tarpkultūrinius ir šeimai palankios darbo politikos skirtumus, kurie gali daryti įtaką tokiems šio tyrimo rezultatams.

Devi & Rani (2016), Goh et al. (2015) atliktais tyrimais nustatyta, kad didelis darbo krūvis yra svarbiausias darbo ir šeimos konfliktą didinantis veiksnys. Tačiau kai kurios strategijos, pavyzdžiui, organizacinės paramos didinimas gali sumažinti šį konfliktą (Sayar et al., 2016).

Atsižvelgiant į Akkas et al. (2015), Kossek, Lee (2017), Che et al. (2017) bei Sadiq (2020) tyrimo rezultatus, kuriuose nurodoma, jog ilgos darbo valandos/ viršvalandžiai darbuotojams sukelia neigiamas pasekmes, o darbo – šeimos konfliktų intensyvumas priklauso nuo laiko, kurį asmuo praleidžia darbe, galima teigti, jog 4 ir 5 hipotezės nepasitvirtino dėl respondentų pasiskirstymo pagal išdirbtą laiką per savaitę bei aukštos darbuotojų suvokiamos organizacinės paramos. Didžioji dauguma respondentų nurodė dirbantys 40 valandų per savaitę (68,3 %), kas rodo, jog darbuotojai nedirba viršvalandžių ir neekvoja darbo laiko šeimos reikalavimams tenkinti.

Dar daugiau, 4 ir 5 hipotezės nepasitvirtino dėl aukšto darbuotojų suvokiamos organizacinės paramos lygio, kas stipriai veikia darbo – šeimos konfliktus juos mažindamas (Kossek et al. 2011; Bodner & Crain; 2013; Baeriswyl et al. 2016). Kadangi darbuotojų suvokiama organizacinė parama yra stipriai išreikšta tai, laiku paremti darbo – šeimos konfliktai netenka galios ir neveikia suvokiamos organizacinės paramos ir išitraukimo į darbo ryšio. Todėl socialinių paslaugų sektoriaus darbuotojų išitraukimą į darbą galima didinti dar labiau mažinant darbo ir šeimos konfliktus bei didinant organizacinę paramą, mažinant darbo krūvį, nustatant pusiausvyrą tarp darbo ir asmeninio gyvenimo, palaikant ir praturtinant gebėjimą prisitaikyti.

Tikrinant šeštąją hipotezę, buvo nustatyta, jog įtampa paremta darbu interferencija su šeima medijuoja suvokiamos organizacinės paramos ir išitraukimo į darbą ryšį. Šio tyrimo rezultatai sutampa su Kalliath (2014), Zhen & Wu (2018) Kalliath et al. (2015), Travis et al. (2016) tyrimo rezultatais. Pastarieji autoriai nustatė, jog įtampa grįsti darbo - šeimos konfliktai buvo reikšmingi mažesnio tokių kintamųjų kaip pasitenkinimo darbu, profesinio išipareigojimo, darbuotojų gerovės prognozės veiksniai. Dar daugiau, Kalliath (2017) pastebėjo, kad įtampa paremta darbo interferencija su šeima tarp socialinių darbuotojų buvo reikšmingai ir neigiamai susijusi su darbuotojų gerove.

Tyrimais nustatyta, kad organizacinė parama, organizacijos šeimai palanki politika, kuria skatinama šeimai palanki darbo aplinka, įskaitant išlaikytinių šeimoje priežiūros paslaugų teikimą, lanksčias darbo valandas, lanksčias darbo vietas sąlygas (pvz., darbą namuose) ir savipagalbos skatinimą, kompensuoja neigiamus įtampa grįstus darbo – šeimos konfliktus (Xia et al., 2018). Todėl, galima daryti išvadą, jog tų darbuotojų, kurių suvokiamos organizacinės paramos lygis yra žemesnis – įtampa paremti darbo – šeimos konfliktai yra didesni, o tai savo ruožtu mažina darbuotojų išitraukimą į darbą. Tai atliepia šio tyrimo rezultatai.

Tikrinant septintą hipotezę, tyrimo rezultatai parodė, jog įtampa paremti šeimos – darbo konfliktai nemedijuoja suvokiamos organizacinės paramos ir išitraukimo į darbą ryšio. Šio tyrimo rezultatai atliepia Lambert et al. (2006) tyrimo rezultatus, kai įtampa paremti šeimos – darbo konfliktai neturėjo įtakos pasitenkinimui darbu. Tačiau, Kalliath (2017) atliktame tyrime pastebėta, jog įtampa paremta šeimos interferencija su darbu buvo reikšmingai ir neigiamai

susijusi su Indijos socialinių darbuotojų gerove. Allen et al. (2015), Ng & Feldman (2014) tyrimų rezultatai rodo, kad šalyse, priklausančiose kolektyvistinėms kultūroms (šiuo atveju - Indija), patiriamas didesnis šeimos – darbo konfliktas, nei šalyse priklausančiose individualistinėms kultūroms. Žinoma, jog Lietuva priklauso individualistinės kultūros šalims (Hofstede, 2001; Borecka-Biernat & Čiuladienė, 2017), todėl, remiantis Allen et al. (2015) bei Ng & Feldman (2014) galima teigti, jog 7 hipotezė nepasitvirtino būtent dėl kultūrinių veiksnių, kai individualistinės kultūros šalyse pirmiausia kreipiamas dėmesys į asmeninius poreikius ir laimėjimus bei aiškų šeimos vaidmenų atskyrimą nuo darbo vaidmenų, kai tuo tarpu kolektyvistinėse kultūrose, žmonės šeimos poreikius iškelia prieš save, kas lemia įtampa paremtų šeimos – darbo konfliktų plėtotę.

Buvo nustatyta, jog 8 ir 9 hipotezės – pasitvirtino: suvokiama organizacinė parama daro tiesioginę ir netiesioginę įtaką įsitraukimui į darbą priklausomai nuo elgesiu paremtos darbo interferencijos su šeima ir atvirkščiai intensyvumo. Elgesiu paremti konfliktai kylantys iš darbo ir perkeliama į šeimą ypač būdingi socialinių paslaugų sektoriaus darbuotojams (Bruck et al., 2002; Mauno et al., 2007; Clark et al., 2019). Šio tyrimo rezultatai atliepia Watto et al. (2018), Remery & Schippers (2019) ir Lambert et al. (2006) tyrimo rezultatus, kai elgesiu paremta darbo interferencija su šeima turi reikšmingą poveikį pasitenkinimui darbu (šiuo tyrime – įsitraukimui į darbą). Taip pat, šio tyrimo rezultatai sutampa su Kalliath et al. (2017) ir Lambert et al. (2006) tyrimais, patvirtinant, jog elgesiu paremta šeimos interferencija su darbu daro įtaką pasitenkinimo darbu (šiuo tyrime – įsitraukimas į darbą) ryšiui.

Nors tyrimo rezultatai parodė, kad darbo – šeimos konfliktai ir jų latentiniai veiksniai atlieka mediatoriaus vaidmenį suvokiamos organizacinės paramos ir įsitraukimo į darbą ryšyje, tačiau reikia atkreipti dėmesį į tai, jog tiesioginis ryšys tarp suvokiamos organizacinės paramos ir įsitraukimo į darbą, kaip ir Wattoo et al. (2018) atliktame tyrime (tarp suvokiamos organizacinės paramos ir darbuotojų gerovės) arba Baeriswyl et al. (2016) atliktame tyrime (tarp vadovo paramos ir pasitenkinimu darbu), buvo nustatytas stipresnis, nei per mediatorių. Silpnas netiesioginis suvokiamos organizacinės paramos poveikis įsitraukimui į darbą rodo, kad reikia tirti kitus su darbo – šeimos konfliktu susijusius kintamuosius. Tai galėtų būti klestėjimas (angl. *Flourishing*) kurį kaip mediatorių suvokiamos organizacinės paramos ir įsitraukimo į darbą ryšyje aprašė Imran et. al (2020) arba pasitenkinimas darbu (angl. *Job Satisfaction*), kurį kaip mediatorių suvokiamos organizacinės paramos ir organizacinio įsipareigojimo ryšyje aprašė Mabasa Fumani et al. (2016), arba, kaip, kad siūlo Lu et al. (2015) bei Baeriswyl et al. (2016) - darbo – šeimos praturtinimas (angl. *Work – Family Enrichment*), kuris galėtų veikti organizacinės paramos poveikį pasitenkinimui darbu. Dar daugiau, silpnas šio tyrimo daugelių mediatorių ryšys rodo, jog socialinių paslaugų sektoriaus darbuotojai aukštai vertina suvokiamą organizacinę paramą, kuri

kuria palankią darbo aplinką ir sumažina darbuotojų patiriamus neigiamus jausmus ir stresą, kas, savo ruožtu mažina darbo – šeimos – darbo konfliktus (Watto et al., 2018; Wong, 2014).

Nepaisant silpnų mediacinių efektų, šis tyrimas yra naudingas keliais aspektais. Pirma, šis tyrimas yra svarbus indėlis į literatūrą apie darbą ir šeimą, nes jame nagrinėjamas darbo – šeimos konfliktų ir jų latentinių veiksnių, šeimos – darbo konfliktų ir jų latentinių veiksnių bei dvikrypčių konfliktų, kaip atskirų mediatorių, tarpinis poveikis suvokiamos organizacinės paramos ir įsitraukimo į darbą ryšiui. Antra, šis tyrimas praplečia ankstesnius mokslinius tyrimus, nagrinėjančius tarpininkaujantį darbo ir šeimos konflikto poveikį. Trečia, kaip jau buvo minėta prieš tai, be netiesioginio poveikio, šiame tyrime buvo nustatytas ir tiesioginis suvokiamos organizacinės paramos poveikis darbuotojų įsitraukimui į darbą. Šio tyrimo rezultatai rodo, kad suvokiama organizacinė parama gali padėti organizacijoms padidinti darbuotojų įsitraukimą į darbą. Todėl suvokiamos organizacinės paramos įtakos darbuotojų įsitraukimui į darbą tyrimas išlieka prasmingas. Iki šiol atlikti mediaciniai ryšiai tarp suvokiamos organizacinės paramos, darbo – šeimos – darbo konfliktų bei jų latentinių veiksnių ir įsitraukimo į darbą akademinėje literatūroje nagrinėti nebuvo. Atlikto tyrimo mediacinių ryšių rezultatai ne tik tampa pamatais tolimesniems tyrimams, siekiant atrasti daugiau kintamųjų, veikiančių suvokiamos organizacinės paramos ir įsitraukimo į darbą ryšį, bet ir užpildo akademinę spragą.

3.4. Tyrimo ribotumai

Derėtų atkreipti dėmesį į tyrimo ribotumus interpretuojant gautus rezultatus bei modeliuojant tolimesnius suvokiamos organizacinės paramos, darbo – šeimos konfliktų bei įsitraukimo į darbą ryšių tyrimus.

Netikimybinės patogiosios atrankos būdas, nors yra dažnai naudojamas akademinėje bendruomenėje, visgi neleidžia užtikrinti tyrimo reprezentatyvumo. Tolimesniuose tyrimuose, siekiant gauti reprezentatyvius rezultatus, rekomenduojama naudoti tikimybinį atrankos būdą.

Neužtikrintas tolygus respondentų pasiskirstymas pagal demografines (lyties), organizacines (organizacijos veiklos tipas), socialines (vidutinis išdirbtas laikas, pareigos, šeimyninė padėtis) charakteristikas. Netolygus pasiskirstymas galėjo daryti įtaką gautiems rezultatams. Tolesniuose tyrimuose turėtų būti labiau siekiama tolygaus respondentų charakteristikų pasiskirstymo.

Tiriami dalyvavo, o ir buvo tiriami tik socialinių paslaugų srities darbuotojai, todėl tyrimo rezultatai gali būti pritaikyti tik socialinių paslaugų sektoriui. Ateities tyrimuose siūloma tirti įvairių sektorių darbuotojus. Galiausiai, galima atlikti skirtingų organizacijų, skirtingų sektorių arba skirtingų šalių lyginamąją analizę.

IŠVADOS

1. Suvokiama organizacinė parama yra susijusi su didėjančiu įsitraukimu į darbą ir su sumažėjusiais konfliktais tarp darbo ir šeimos bei tarp šeimos ir darbo. Mokslinės literatūros apžvalgos rezultatai rodo skirtingus ryšius tarp darbo – šeimos ir šeimos – darbo konfliktų ir įsitraukimo į darbą, priklausomai nuo ryšį veikiančių veiksnių: lyties, darbo sektoriaus, šalies ir jos kultūrinių ypatybių. Visgi, darbo - šeimos konfliktai turi neigiamų sąsajų su įsitraukimu į darbą: patiriami konfliktai tarp darbo ir šeimos mažina įsitraukimą į darbą, ypač, jei konfliktus patiria dirbančios moterys.
2. Šiame tyrime buvo tiriamas tarpinis darbo - šeimos konfliktų ir jų latentinių veiksnių poveikis suvokiamos organizacinės paramos ir įsitraukimo į darbą ryšiui. Nustatyta, jog darbo ir šeimos konfliktas yra neigiamai susijęs su įsitraukimu į darbą, o suvokiama organizacinė parama teigiamai susijusi su įsitraukimu į darbą ir veikia, kaip darbo – šeimos konfliktus mažinantis veiksnys. Apskritai šio tyrimo rezultatai rodo, kad suvokiama organizacinė parama gali didinti darbuotojų įsitraukimą į darbą ir mažinti socialinių paslaugų sektoriaus darbuotojų darbo – šeimos konfliktus.
3. Darbo – šeimos konfliktas, lyginant su šeimos – darbo konfliktu ir dvikrypčiu konfliktu (iš darbo į šeimą ir atvirkščiai), kaip tarpinis kintamasis, stipriausiai medijavo suvokiamos organizacinės paramos ryšį su įsitraukimu darba.
4. Tikrinant darbo – šeimos konfliktų atskirų latentinių veiksnių tarpininkavimą, buvo nustatyta, jog įtampa paremta darbo interferencija su šeima turėjo stipriausią mediacinį efektą suvokiamos organizacinės paramos ir įsitraukimo į darbą ryšiui, o laiku grįsti darbo – šeimos konfliktai nedarė jokios įtakos pastariesiems ryšiams. Tuo tarpu elgesiu paremta darbo interferencija šeima, kaip tarpinis kintamasis, veikė labai silpnai. Atkreiptinas dėmesys, jog įtampa grįstas darbo – šeimos konfliktas, kaip tarpinis kintamasis, stipriausiai medijavo suvokiamos organizacinės paramos ir įsitraukimo į darbą ryšį apskritai.
5. Tikrinant šeimos – darbo konfliktų latentinių veiksnių tarpininkavimą, buvo nustatyta, jog nei laiku grindžiamas, nei elgesiu grindžiamas šeimos – darbo konfliktas neveikia suvokiamos organizacinės paramos ir įsitraukimo į darbą ryšio. Čia, elgesiu grįstas šeimos – darbo konfliktas rodė itin silpną mediacinį efektą pastariesiems ryšiams.
6. Šiuo darbu darbo – šeimos konfliktai ir jų latentinių veiksnių tarpinis poveikis yra tyrinėjami pirmą kartą, todėl gauti tyrimo rezultatai ir pateiktas modelis turi tiek mokslinę,

tiesioginę reikšmę. Dėl mokslinio naujumo, kai tiriamas darbo – šeimos konfliktų ir jų latentinių veiksnių tarpinis poveikis suvokiamos organizacinės paramos ir įsitraukimo į darbą ryšiui, šis reiškinys turėtų būti toliau nagrinėjamas akademinėje bendruomenėje. Dar daugiau, praktikai, atsižvelgdami į suvokiamos organizacinės paramos teigiamą įtaką įsitraukimui į darbą ir darbo – šeimos konfliktų tarpininkavimą šiems ryšiams, turėtų atkreipti dėmesį į suvokiamos organizacinės paramos naudą didinant darbuotojų įsitraukimą į darbą bei tarpinių kintamųjų poveikį kaip į žmogiškųjų išteklių iššūkių sprendimo būdą.

REKOMENDACIJOS

Potencialiai žalingas darbo ir šeimos konflikto poveikis darbuotojų gerovei ir jų įsitraukimui į darbą rodo, kad reikia įgyvendinti žmogiškųjų išteklių valdymo strategijas, kuriomis siekiama sušvelninti konfliktą, kurį patiria darbuotojai, bandydami vykdyti darbo ir šeimos pareigas. Organizacijų vadovai, svarstydami žmogiškųjų išteklių politiką savo organizacijose, turėtų teikti pirmenybę darbo palankios politikos šeimai įgyvendinimą, galinčią apsaugoti nuo streso darbe bei padedančią darbuotojams derinti darbo – šeimos pareigas. Tai galėtų būti išlaikytinių šeimoje priežiūros paslaugų teikimas, lankstesnės darbo vietos sąlygos (pvz., kai kuriais atvejais darbas namuose), streso įveikos strategijų sesijų organizavimas, psichikos sveikatos stiprinimo programų organizavimas. Galiausiai, socialinių paslaugų sektoriaus darbuotojams privalu siūlyti mokymus apie darbo – šeimos pusiausvyrą ir naudą, pasitelkiant konsultacines grupes ar karštąsias linijas, ir kurti sprendimus, orientuotus į darbuotojų išreikštus poreikius.

Kadangi šiame darbe tiriamos socialinių paslaugų darbuotojų grupės, jų darbo charakteristikos ir pasiekimai turi didelę socialinę vertę visuomenei. Įmonės turėtų stiprinti darbuotojų misijos jausmą, pavyzdžiui, stiprindami ryšius su visuomene. Taip pat svarbu sukurti pasitikėjimu sklidiną atmosferą ir tam tikru mastu įgalinti darbuotojus. Autonomijos darbe laipsnis leidžia darbuotojams pritaikyti savo darbą pagal savo gebėjimus ar patirtį. Tačiau, vertinant pagal autonomijos darbe ypatumus, autonomija daugumoje darbų viešajame sektoriuje yra palyginti silpna. Taigi, organizacijų vadovai turėtų suteikti darbuotojams galimybę spręsti, kokius darbo metodus ir procesus galėtų jie naudoti, taip pat, organizacijose turėtų būti skatinama teikti atvirumu ir nuoširdumu grįstą grįžtamąjį ryšį. To dėka, didės darbuotojų suvokiama organizacinė parama ir įsitraukimas į darbą, o ir mažės darbo – šeimos konfliktų grėsmė.

LITERATŪROS SĄRAŠAS

- Adomaitytė-Subačienė, I., & Gajdosikienė, I. (2020). Socialinių darbuotojų tyrimo dėl darbo Covid-19 karantino metu ataskaita. www.lsd.lt
- Ahamed, F. (2017). Authentic Leadership, Trust and Work Engagement. *International Journal of Human and Social Sciences*, 6(3). <https://www.researchgate.net/publication/299292884>
- Ahmed, I., Khairuzzaman Bin Wan Ismail, W., Bt Mohamad Amin, S., & Ramzan, M. (2011). Conceptualizing Perceived Organizational Support: A Theoretical Perspective. *Australian Journal of Basic and Applied Sciences*, 5(12), 784–789.
- Ahmed, I., & Nawaz, M. M. (2015). Antecedents and outcomes of perceived organizational support: A literature survey approach. *Journal of Management Development*, 34(7), 867–880. <https://doi.org/10.1108/JMD-09-2013-0115>
- Ahuja, M. K., Chudoba, K. M., Kacmar, C. J., Mcknight, D. H., & George, J. F. (2007). IT Road Warriors: Balancing Work-Family Conflict, Job Autonomy, and Work Overload to Mitigate Turnover Intentions. *Proceedings of the 35th Annual Hawaii International Conference on System Sciences*, 1–38.
- Alfes, K., Shantz, A. D., Truss, C., & Soane, E. C. (2013). The link between perceived human resource management practices, engagement and employee behaviour: A moderated mediation model. *International Journal of Human Resource Management*, 24(2), 330–351. <https://doi.org/10.1080/09585192.2012.679950>
- Akkas, Md & Hossain, Mohammad & Rhaman, Sabibur. (2015). Causes and Consequences of Work-Family Conflict (WFC) among the Female Employees in Bangladesh: An Empirical Study. *Journal of Business and Economics*. 6. 2063-2071. 10.15341/jbe(2155-7950)/12.06.2015/007
- Allen, T.D., Finkelstein, L.M. (2014). Work-Family Conflict Among Members of Full-Time Dual-Earner Couples: An Examination of Family Life Stage, Gender, and Age, *Journal of Occupational Health Psychology*, 19 (3), 376–384. <http://dx.doi.org/10.1037/a0036941>
- Allen, D. G., Shore, L. M., & Griffeth, R. W. (2003). The Role of Perceived Organizational Support and Supportive Human Resource Practices in the Turnover Process. *Journal of Management*, 29(1), 99–118. <https://doi.org/10.1177/014920630302900107>
- Allen, T. D., Herst, D. E., Bruck, C. S., & Sutton, M. (2000). Consequences associated with work-to-family conflict: a review and agenda for future research. In *Journal of occupational health psychology* (Vol. 5, Issue 2, pp. 278–308). <https://doi.org/10.1037/1076-8998.5.2.278>
- Anderson, S. E., Coffey, B. S., & Byerly, R. T. (2002). Formal Organizational Initiatives and Informal Workplace Practices: Links to Work-Family Conflict and Job-Related Outcomes. In *Journal of Management* (Vol. 28, Issue 6).

- Anitha, J. (2014). Determinants of employee engagement and their impact on employee performance. *International Journal of Productivity and Performance Management*, 63(3), 308–323. <https://doi.org/10.1108/IJPPM-01-2013-0008>
- Annor, F. (2016). Work–family demands and support: Examining direct and moderating influences on work–family conflict. *Journal of Workplace Behavioral Health*, 31(2), 87–103. <https://doi.org/10.1080/15555240.2015.1119656>
- Arasli, H., & Arici, H. E. (2019). Perceived supervisor support cure: Why and how to retain and reengage seasonal employees for the next season. *Journal of East European Management Studies*, 24(1), 61–88. <https://doi.org/10.5771/0949-6181-2019-1-61>
- Armeli, S., Eisenberger, R., Fasolo, P., & Lynch, P. (1998). Perceived Organizational Support and Police Performance: The Moderating Influence of Socioemotional Needs. In *Journal of Applied Psychology*, 83(2).
- Arogundade, T.O., Arogundade, B.A. and Adebajo, O. (2015). The influence of perceived organizational support on job stress among selected public and private sector employees in Lagos state, Nigeria: *Advances in Research*, 3(6), 541-547.
- Avanzi, L., Zaniboni, S., Balducci, C., & Fraccaroli, F. (2014). The relation between overcommitment and burnout: Does it depend on employee job satisfaction? *Anxiety, Stress and Coping*, 27(4), 455–465. <https://doi.org/10.1080/10615806.2013.866230>
- Aydin, E., & Basim, H.N. (2017). The Role of Perceived Supervisor Support in the Interaction between Work-Family Conflict and Organizational Commitment: An Empirical Study. *Business and Economics Research Journal*, 8, 773-784.
- Baeriswyl, S., Krause, A., & Schwaninger, A. (2016). Emotional exhaustion and job satisfaction in airport security officers - work-family conflict as mediator in the job demands-resources model. *Frontiers in Psychology*, 7(MAY). <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2016.00663>
- Bakker, Arnold B. (2017). Strategic and proactive approaches to work engagement. *Organizational Dynamics*, 46(2), 67–75. <https://doi.org/10.1016/j.orgdyn.2017.04.002>
- Bakker, Arnold B., Albrecht, S. L., & Leiter, M. P. (2011). Key questions regarding work engagement. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 20(1), 4–28. <https://doi.org/10.1080/1359432X.2010.485352>
- Bakker, Arnold B., & Bal, P. M. (2010). Weekly work engagement and performance: A study among starting teachers. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 83(1), 189–206. <https://doi.org/10.1348/096317909X402596>
- Bakker, Arnold B., & Demerouti, E. (2007). The Job Demands–Resources model: State of the art. In *Journal of Managerial Psychology* (Vol. 22, Issue 3, pp. 309–328). <https://doi.org/10.1108/02683940710733115>
- Bakker, Arnold B., & Demerouti, E. (2014). Job Demands-Resources Theory. In Y. P. Chen & L. C. Cooper (Eds.), *Work and Wellbeing: Wellbeing: A Complete Reference Guide* (Vol. 3, pp. 1–28). John Wiley & Sons, Ltd. <https://doi.org/10.1002/9781118539415.wbwell019>

- Bakker, Arnold B., & Demerouti, E. (2017). Job demands-resources theory: Taking stock and looking forward. *Journal of Occupational Health Psychology*, 22(3), 273–285. <https://doi.org/10.1037/ocp0000056>
- Bakker, Arnold B., & Sanz-Vergel, A. I. (2013). Weekly work engagement and flourishing: The role of hindrance and challenge job demands. *Journal of Vocational Behavior*, 83(3), 397–409. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2013.06.008>
- Baldwin, T. T., & Ford, J. K. (1988). Transfer of training: a review and directions for future research. *Personnel Psychology*, 41(1), 63–105. <https://doi.org/10.1111/j.1744-6570.1988.tb00632.x>
- Balogun, A., Olabode, A. O., Ibini, D. (2020). Job Demands as Mediators between Work Engagement and Work-Family Conflict: *Nigerian Journal of Psychological Research*. 16(1), 30-37.
- Baran, B. E., Shanock, L. R., & Miller, L. R. (2012). Advancing Organizational Support Theory into the Twenty-First Century World of Work. *Journal of Business and Psychology*, 27(2), 123–147. <https://doi.org/10.1007/s10869-011-9236-3>
- Behson, S. J. (2005). The relative contribution of formal and informal organizational work-family support. *Journal of Vocational Behavior*, 66(3), 487–500. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2004.02.004>
- Bennet, M.M., Beehr, T.A., Ivanytskaya, L.V. (2017). Work-family conflict: differences across generations and life cycles, *Journal of Managerial Psychology*. DOI: 10.1108/JMP-06- 2016-0192.
- Borecka-Biernat, D., Čiuladienė, G. (2017). A Cross-Cultural Comparison of Lithuanian and Polish Adolescents' Conflict Styles: *The New Educational Review*, 49(3), 54 – 54. DOI: 10.15804/tner.2017.49.3.04
- Biggs, A., Brough, P., & Barbour, J. P. (2014). Enhancing work-related attitudes and work engagement: A quasi-experimental study of the impact of an organizational intervention. *International Journal of Stress Management*, 21(1), 43–68. <https://doi.org/10.1037/a0034508>
- Breevaart, K., Bakker, A. B., Demerouti, E., & van den Heuvel, M. (2015). Leader-member exchange, work engagement, and job performance. *Journal of Managerial Psychology*, 30(7), 754–770. <https://doi.org/10.1108/JMP-03-2013-0088>
- Breevaart, K., Bakker, A., Hetland, J., Demerouti, E., Olsen, O. K., & Espevik, R. (2014). Daily transactional and transformational leadership and daily employee engagement. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 87(1), 138–157. <https://doi.org/10.1111/joop.12041>
- Bruck, C. S., Allen, T. D., & Spector, P. E. (2002). The relation between work–family conflict and job satisfaction: A finer-grained analysis. *Journal of vocational behavior*, 60(3), 336 – 353. DOI:10.1006/jvbe.2001.1836.
- Caesens, G., Stinglhamber, F., Demoulin, S., & de Wilde, M. (2017). Perceived organizational support and employees' well-being: the mediating role of organizational dehumanization. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 26(4), 527–540. <https://doi.org/10.1080/1359432X.2017.1319817>
- Caesens, G., Stinglhamber, F. and Ohana, M. (2016). Perceived organizational support and well-being: a weekly study: *Journal of Managerial Psychology*, 31(7), 1214 – 1240.

- Cameron, J., Cropanzano, R., & Vandenberghe, C. (2007). The benefits of justice for temporary workers. *Group and Organization Management*, 32(2), 176–207. <https://doi.org/10.1177/1059601102287112>
- Carlson, D. S., & Frone, M. R. (2003). Relation of behavioral and psychological involvement to a new four-factor conceptualization of the work–family interference: *Journal of Business and Psychology*, 17, 515–535. DOI: 10.1023/A:1023404302295
- Carlson, D. S., Kacmar, K. M., & Williams, L. J. (2000). Construction and Initial Validation of a Multidimensional Measure of Work-Family Conflict. *Journal of Vocational Behavior*, 56(2), 249–276. <https://doi.org/10.1006/jvbe.1999.1713>
- Casper, W. J., Martin, J. A., Buffardi, L. C., & Erdwins, C. J. (2002). Work-family conflict, perceived organizational support, and organizational commitment among employed mothers. *Journal of Occupational Health Psychology*, 7(2), 99–108. <https://doi.org/10.1037/1076-8998.7.2.99>
- Česnauskas, V., & Lazauskaitė-Zabielskė, J. (2014). Darbo ir šeimos konfliktas: individualių ir organizacinių veiksnių svarba. *Management of Organizations: Systematic Research*, 72, 23–43. <https://doi.org/10.7220/mosr.2335.8750.2014.72.2>
- Chauhan, R., Ghosh, P., Rai, A., & Shukla, D. (2016). The impact of support at the workplace on transfer of training: a study of an Indian manufacturing unit. *International Journal of Training and Development*, 20(3), 200–213. <https://doi.org/10.1111/ijtd.12083>
- Che, X. X., Zhou, Z. E., Kessler, S. R., & Spector, P. E. (2017). Stressors beget stressors: The effect of passive leadership on employee health through workload and work–family conflict. *Work & Stress*, 31(4), 338–354. <https://doi.org/10.1080/02678373.2017.1317881>
- Chernyak-Hai, L., & Tziner, A. (2016). The “I believe” and the “I invest” of work-family balance: The indirect influences of personal values and work engagement via perceived organizational climate and workplace burnout. *Journal of Work and Organizational Psychology*, 32(1), 1–10.
- Choi, Y. (2013). The differences between work engagement and workaholism, and organizational outcomes: An integrative model. *Social Behavior and Personality*, 41(10), 1655–1665. <https://doi.org/10.2224/sbp.2013.41.10.1655>
- Christian, M. S., Garza, A. S., & Slaughter, J. E. (2011). Work engagement: a quantitative review and test of its relations with task and contextual performance. In *Personnel Psychology*, 64, 89–136.
- Clark, M. A., Early, R. J., Baltes, B. B., & Krenn, D. (2019). Work-family behavioral role conflict: Scale development and validation. *Journal of Business and Psychology*, 34(1), 39 – 53. <https://doi.org/10.1007/s10869-017-9529-2>
- Cobb, S. (1976). Social support as a moderator of life stress. *Psychosom. Med.*, 38.
- Connelly, C. E., Gallagher, D. G., & Gilley, K. M. (2007). Organizational and client commitment among contracted employees: A replication and extension with temporary workers. *Journal of Vocational Behavior*, 70(2), 326–335. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2006.10.003>

- Coyle-Shapiro, J. A. M., Morrow, P. C., & Kessler, I. (2006). Serving two organizations: Exploring the employment relationship of contracted employees. *Human Resource Management*, 45(4), 561–583. <https://doi.org/10.1002/hrm.20132>
- Crawford, E. R., LePine, J. A., & Rich, B. L. (2010). Linking job demands and resources to employee engagement and burnout: A theoretical extension and meta-analytic test. *Journal of Applied Psychology*, 95(5), 834–848. <https://doi.org/10.1037/a0019364>
- Dai, K., & Qin, X. (2016). Perceived Organizational Support and Employee Engagement: Based on the Research of Organizational Identification and Organizational Justice. *Open Journal of Social Sciences*, 04(12), 46–57. <https://doi.org/10.4236/jss.2016.412005>
- Dapke, D., & Patole, S. (2014). Predicting employee engagement: role of perceived organizational support and perceived superior support. *Tactful Management Research Journal*, 3(1), 1–8.
- De Clercq, D., & Belausteguigoitia, I. (2019). Reducing the harmful effect of work overload on creative behaviour: Buffering roles of energy-enhancing resources. *Creativity and Innovation Management*, 28(1), 5–18. <https://doi.org/10.1111/caim.12278>
- De Simone, S., Lampis, J., Lasio, D., Serri, F., Cicotto, G., & Putzu, D. (2014). Influences of Work-Family Interface on Job and Life Satisfaction. *Applied Research in Quality of Life*, 9(4), 831–861. <https://doi.org/10.1007/s11482-013-9272-4>
- Delaney, M. L., & Royal, M. A. (2017). Breaking Engagement Apart: The Role of Intrinsic and Extrinsic Motivation in Engagement Strategies. *Industrial and Organizational Psychology*, 10(1), 127–140. <https://doi.org/10.1017/iop.2017.2>
- Demerouti, E., Nachreiner, F., Bakker, B. A., & Schaufeli, B. W. (2001). The Job Demands-Resources Model of Burnout. *Journal of Applied Psychology*, 86(3), 499–512.
- Demerouti, Evangelia. (2014). Design your own job through job crafting. *European Psychologist*, 19(4), 237–243. <https://doi.org/10.1027/1016-9040/a000188>
- Denarol, L., Giorgi, G., Sderci, F., Fiz-Perez, J. (2018). Age Power: Work Engagement in Different Generations: Occupational Health and Safety Management. 19(166), 145 – 150. ISSN: 1582-2559
- Devi, K. R., Rani, S. S. (2016). The Impact of Organizational Role Stress and Work Family Conflict: Diagnosis Sources of Difficulty at Work Place and Job Satisfaction among Women in IT Sector, Chennai, Tamil Nadu: *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 219, 214 – 220. DOI: <https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2016.05.008>.
- Ding, C. G., & Shen, C. K. (2017). Perceived organizational support, participation in decision making, and perceived insider status for contract workers: A case study. *Management Decision*, 55(2), 413–426. <https://doi.org/10.1108/MD-04-2016-0217>
- Dixon, M. A., & Sagas, M. (2007). The relationship between organizational support, work-family conflict, and the job-life satisfaction of university coaches. *Research Quarterly for Exercise and Sport*, 78(3), 236–247. <https://doi.org/10.1080/02701367.2007.10599421>

- Donev, D., Pavlekovic, G., & Zaletel-Kragelj, L. (2008). Social Networks and Social Support in Health Promotion Programmes. Reorientation Of Health Services, 1–10. <https://www.researchgate.net/publication/37683766>
- Dupré, K. E., & Day, A. L. (2007). The effects of supportive management and job quality on the turnover intentions and health of military personnel. *Human Resource Management*, 46(2), 185–201. <https://doi.org/10.1002/hrm.20156>
- Duxbury, L., & Higgins, C. (2001). Work-Life Balance in the New Millennium: Where Are We? Where Do We Need to Go? In *Canadian Policy Research Networks*.
- Edwards, M. R., & Peccei, R. (2010). Perceived Organizational Support, Organizational Identification, and Employee Outcomes: Testing a Simultaneous Multifoci Model. *Journal of Personnel Psychology*, 9(1), 17–26. <https://doi.org/10.1027/1866-5888/a000007>
- Eisenberger, R., Armeli, S., Rexwinkel, B., Lynch, P. D., & Rhoades, L. (2001). Reciprocation of perceived organizational support. *Journal of Applied Psychology*, 86(1), 42–51. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.86.1.42>
- Eisenberger, R., Fasolo, P., & Davis-Lamastro, V. (1990). Perceived Organizational Support and Employee Diligence, Commitment, and Innovation. In *Journal of Applied Psychology* (Vol. 75, Issue 1).
- Eisenberger, R., Huntington, R., Hutchison, S., & Sowa, D. (1986). Perceived Organizational Support. In *Journal of Applied Psychology* (Vol. 71, Issue 3).
- Eisenberger, R., Karagonlar, G., Stinglhamber, F., Neves, P., Becker, T. E., Gonzalez-Morales, M. G., & Steiger-Mueller, M. (2010). Leader-Member Exchange and Affective Organizational Commitment: The Contribution of Supervisor’s Organizational Embodiment. *Journal of Applied Psychology*, 95(6), 1085–1103. <https://doi.org/10.1037/a0020858>
- Eisenberger, R., Shoss, M. K., Karagonlar, G., Gonzalez-Morales, M. G., Wickham, R. E., & Buffardi, L. C. (2014). The supervisor POS-LMX-subordinate POS chain: Moderation by reciprocation wariness and supervisor’s organizational embodiment. *Journal of Organizational Behavior*, 35(5), 635–656. <https://doi.org/10.1002/job.1877>
- Erdwins, C. J., Buffardi, L. C., Casper, W. J., & O’Brien, A. S. (2001). The relationship of women’s role strain to social support, role satisfaction, and self-efficacy. *Family Relations*, 50(3), 230–238. <https://doi.org/10.1111/j.1741-3729.2001.00230.x>
- Ferber A. M., O’Farell B., & Allen R. L. (1991). *Work and Family: Policies for a Changing Work Force*. In Marianne A. Ferber, Brigid O’Farrell, & la Rue Allen (Eds.), *Work and Family*. National Academies Press. <https://doi.org/10.17226/1537>
- Fischer, C., Malycha, C. P., & Schafmann, E. (2019). The influence of intrinsic motivation and synergistic extrinsic motivators on creativity and innovation. *Frontiers in Psychology*, 10(FEB). <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2019.00137>
- Foley, S., Hang-Yue, N., & Lui, S. (2005). The effects of work stressors, perceived organizational support, and gender on work-family conflict in Hong Kong. *Asia Pacific Journal of Management*, 22(3), 237–256. <https://doi.org/10.1007/s10490-005-3568-3>

- Fong, T.Ct., Ng, Sm. (2012). Measuring Engagement at Work: Validation of the Chinese Version of the Utrecht Work Engagement Scale. *Int.J. Behav. Med.* 19, 391–397. <https://doi.org/10.1007/s12529-011-9173-6>
- Ford, M. T., Heinen, B. A., & Langkamer, K. L. (2007). Work and family satisfaction and conflict: A meta-analysis of cross-domain relations. *Journal of Applied Psychology*, 92(1), 57–80. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.92.1.57>
- French, K. A., Dumani, S., Allen, T. D., & Shockley, K. M. (2018). A meta-analysis of work-family conflict and social support. *Psychological bulletin*, 144(3), 284–314. <https://doi.org/10.1037/bul0000120>
- Frone, M. R., Russell, M., & Cooper, M. L. (1992). Antecedents and Outcomes of Work-Family Conflict: Testing a Model of the Work-Family Interface. In *Journal of Applied Psychology* (Vol. 77, Issue 1).
- Frye, N. K., & Breugh, J. A. (2004). Family-friendly policies, supervisor support, work-family conflict, and satisfactions: a test of a conceptual model. *Journal of Business and Psychology*, 19(2), 197–220.
- Fu, C. K., & Shaffer, M. A. (2001). The tug of work and family Direct and indirect domain-specific determinants of work-family conflict. In *Personnel Review* (Vol. 30, Issue 5). # MCB University Press. http://www.mcbup.com/research_registershttp://www.emerald-library.com/ft
- Fuller, J. B., Barnett, T., Hester, K., & Relyea, C. (2003). A social identity perspective on the relationship between perceived organizational support and organizational commitment. *Journal of Social Psychology*, 143(6), 789–791. <https://doi.org/10.1080/00224540309600432>
- Gaižauskaitė, I., Mikėnė, S. (2014). Socialinių tyrimų metodai: apklausa: Vadovėlis. Mykolo Romerio universitetas. Žiūrėta 2021- 12- 05. Prieiga per internetą: <https://repository.mruni.eu/bitstream/handle/007/16910/9789955196426.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Genevičiūtė-Janonienė, G., & Skučaitė, R. (2014). Vyrų ir moterų įsipareigojimo organizacijai svarba patiriamam darbo ir šeimos konfliktui. *Jaunųjų mokslininkų psichologų darbai*, 66(3), 1–6.
- Ghislieri, C., Gatti, P., Molino, M., & Cortese, C. G. (2017). Work–family conflict and enrichment in nurses: between job demands, perceived organisational support and work–family backlash. *Journal of Nursing Management*, 25(1), 65–75. <https://doi.org/10.1111/jonm.12442>
- Ghosh, P., Chauhan, R., & Rai, A. (2015). Supervisor support in transfer of training: Looking back at past research. *Industrial and Commercial Training*, 47(4), 201–207. <https://doi.org/10.1108/ICT-11-2014-0071>
- Giorgi, G., Dubin, D., & Perez, J. F. (2016). Perceived organizational support for enhancing welfare at work: A regression tree model. *Frontiers in Psychology*, 7(DEC). <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2016.01770>
- Goh, Zen & Ilies, Remus & Wilson, Kelly. (2015). Supportive Supervisors Improve Employees' Daily Lives: The Role Supervisors Play in the Impact of Daily Workload on Life Satisfaction via Work-Family Conflict. *Journal of Vocational Behavior*. 89. DOI:10.1016/j.jvb.2015.04.009
- Gordon, S., Adler, H., Day, J., & Sydnor, S. (2019). Perceived supervisor support: A study of select-service hotel employees. *Journal of Hospitality and Tourism Management*, 38, 82–90. <https://doi.org/10.1016/j.jhtm.2018.12.002>
- Gouldner, A. W. (1960). The Norm of Reciprocity: A Preliminary Statement. In *Source: American Sociological Review* (Vol. 25, Issue 2).

- Graham, J. R., Bradshaw, C., Surood, S., Kline, Theresa J.B. (2014). Predicting Social Workers' Subjective Well-Being, *Human Service Organizations: Management, Leadership & Governance*, 38(4), 405-417, DOI: 10.1080/23303131.2014.938584
- Grant-Vallone, E. J., & Ensher, E. A. (2001). An examination of work and personal life conflict, organizational support, and employee health among international expatriates. In *International Journal of Intercultural Relations* (Vol. 25).
- Greenhaus, J. H., & Beutell, N. J. (1985). Sources of Conflict between Work and Family Roles. *The Academy of Management Review*, 10(1), 76. <https://doi.org/10.2307/258214>
- Gurbuz, S., Turunc, O., & Celik, M. (2013). The impact of perceived organizational support on work-family conflict: Does role overload have a mediating role? *Economic and Industrial Democracy*, 34(1), 145–160. <https://doi.org/10.1177/0143831X12438234>
- Gutek, B. A., Searle, S., Claremont, L. K., & School, G. (1991). Rational Versus Gender Role Explanations for Work-Family Conflict. In *Journal of Applied Psychology* (Vol. 76, Issue 4).
- Haines III, V. Y., Bilodeau, J., Demers, A., Marchand, A., Beaugard, N., Durand, P., & Blanc, M. E. (2019). Sex, gender dynamics, differential exposure, and work–family conflict. *Journal of Family Issues*, 40(2), 215-239. <https://doi.org/10.1177/0192513X18806945>
- Haley, L. Z., Mostert, K. Els, C. (2013). Burnout and Work Engagement for Different Age Groups: Examining Group-Level Differences and Predictors, *Journal of Psychology in Africa*, 23(2), 283-295. DOI: 10.1080/14330237.2013.10820625
- Hammer, L. B., Bauer, T. N., & Grandey, A. A. (2003). Work-family conflict and work-related withdrawal behaviors. In *Journal of Business and Psychology* (Vol. 17, Issue 3).
- Hammer, L. B., Kossek, E. E., Yragui, N. L., Bodner, T. E., & Hanson, G. C. (2009). Development and validation of a multidimensional measure of family supportive supervisor behaviors (FSSB). *Journal of Management*, 35(4), 837–856. <https://doi.org/10.1177/0149206308328510>
- Hammer, L. B., Ernst Kossek, E., Bodner, T., & Crain, T. (2013). Measurement development and validation of the Family Supportive Supervisor Behavior Short-Form (FSSB-SF): *Journal of Occupational Health Psychology*, 18(3), 285. DOI: 10.1037/a0032612
- Hao, J., Wang, J., Liu, L., Wu, W., & Wu, H. (2016). Perceived organizational support impacts on the associations of work-family conflict or family-work conflict with depressive symptoms among Chinese doctors. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 13(3). <https://doi.org/10.3390/ijerph13030326>
- Hassan, A., Ahmed, F. (2011). Authentic Leadership, Trust and Work Engagement. *World Academy of Science, Engineering and Technology. International Journal of Economics and Management Engineering*, 5(8).
- Hofstede, G. (2001). *Culture's consequences: comparing values, behaviors, institutions, and organizations across nations*. Thousand Oaks: Sage Publications.
- Holman, D., & Axtell, C. (2016). Can job redesign interventions influence a broad range of employee outcomes by changing multiple job characteristics? A quasi-experimental study. *Journal of Occupational Health Psychology*, 21(3), 284–295. <https://doi.org/10.1037/a0039962>

- Hong, E., Jeong, Y., & Downward, P. (2019). Perceived organizational support, internal motivation, and work–family conflict among soccer referees. *Managing Sport and Leisure*, 24(1–3), 141–154. <https://doi.org/10.1080/23750472.2019.1593049>
- Hu, C., Cui, S., & Wang, L. (2016). Path Analysis of Work Family Conflict, Job Salary and Promotion Satisfaction, Work Engagement to Subjective Well-being of the Primary and Middle School Principals. *Journal of Education and Training Studies*, 4(9). <https://doi.org/10.11114/jets.v4i9.1619>
- Hu, Q., Schaufeli, W. B., & Taris, T. W. (2016). Extending the job demands-resources model with guanxi exchange. *Journal of Managerial Psychology*, 31(1), 127–140. <https://doi.org/10.1108/JMP-04-2013-0102>
- Huffman, A., Culbertson, S. S., Henning, J. B., & Goh, A. (2013). Work–family conflict across the lifespan. *Journal of Managerial Psychology*, 28, 761–780. DOI: <https://doi.org/10.1108/JMP-07-2013-0220>
- Igartua, J., & Hayes, A. (2021). Mediation, Moderation, and Conditional Process Analysis: Concepts, Computations, and Some Common Confusions. *The Spanish Journal of Psychology*, 24, E49. doi:10.1017/SJP.2021.46
- Ilies, R., Dimotakis, N., & de Pater, I. E. (2010). Psychological and physiological reactions to high workloads: Implications for well-being. *Personnel Psychology*, 63(2), 407–436. <https://doi.org/10.1111/j.1744-6570.2010.01175.x>
- Imran, M. Y., Elahi, N. S., Abid, G., Ashfaq, F., & Ilyas, S. (2020). Impact of perceived organizational support on work engagement: Mediating mechanism of thriving and flourishing. *Journal of Open Innovation: Technology, Market, and Complexity*, 6(3). <https://doi.org/10.3390/JOITMC6030082>
- Islam, T., Ahmad, R., Ahmed, I., & Ahmer, Z. (2019). Police work-family nexus, work engagement and turnover intention: Moderating role of person-job-fit. *Policing: An International Journal*, 42(5), 739–750. <https://doi.org/10.1108/PIJPSM-09-2018-0138>
- Yürür, S., Sarıkaya, M. (2012). The Effects of Workload, Role Ambiguity, and Social Support on Burnout Among Social Workers in Turkey, *Administration in Social Work*, 36(5), 457-478, DOI: 10.1080/03643107.2011.613365
- Jain, A. K., & Sinha, A. K. (2005). General health in organizations: Relative relevance of emotional intelligence, trust, and organizational support. *International Journal of Stress Management*, 12(3), 257–273. <https://doi.org/10.1037/1072-5245.12.3.257>
- James, J. B., McKechnie, S., & Swanberg, J. (2011). Predicting employee engagement in an age-diverse retail workforce. *Journal of Organizational Behavior*, 32(2), 173–196. <https://doi.org/10.1002/job.681>
- Jawahar, I. M., Stone, T. H., & Kisamore, J. L. (2007). Role conflict and burnout: The direct and moderating effects of political skill and perceived organizational support on burnout dimensions. *International Journal of Stress Management*, 14(2), 142–159. <https://doi.org/10.1037/1072-5245.14.2.142>
- Jia, C. X., Cheung, C., & Fu, C. (2020). Work Support, Role Stress, and Life Satisfaction among Chinese Social Workers: The Mediation Role of Work-Family Conflict. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 17(23), 8881. MDPI AG. Retrieved from <http://dx.doi.org/10.3390/ijerph17238881>
- Kahya, C. and Kesen, M. (2014). The effect of perceived organizational support on work to family conflict: a Turkish case: *Research Journal of Business and Management*, 1(2), 139 – 148.

- Kahn, W. A. (1990). Psychological Conditions of Personal Engagement and Disengagement at Work. In Source: The Academy of Management Journal (Vol. 33, Issue 4).
- Kalliath, P. & Kalliath, T. (2012). Changing work environments and employee wellbeing: an introduction: International Journal of Manpower, Emerald Group Publishing, 33(7), 729 – 737.
- Kalliath, P., & Kalliath, T. (2013). Does job satisfaction mediate the relationship between work–family conflict and psychological strain? A study of Australian social workers. Asia Pacific Journal of Social Work and Development, 23, 105 - 91. <https://doi.org/10.1080/02185385.2013.793019>
- Kalliath, P., & Kalliath, T. (2014). Work–Family Conflict: Coping Strategies Adopted by Social Workers. Journal of Social Work Practice, 28, 111 - 126. <https://doi.org/10.1080/02650533.2013.828278>
- Kalliath, P, Kalliath, T & Chan, C. (2015). Work-Family conflict and Family-Work Conflict as predictors of Psychological strain: British Journal of Social Work, 45(8), 2387 – 2405. <https://doi.org/10.1093/bjsw/bcu079>
- Kalliath, P., Kalliath, T., & Chan, C.C. (2017). Work–family conflict, family satisfaction and employee well-being: a comparative study of Australian and Indian social workers. Human Resource Management Journal, 27, 366-381. <https://doi.org/10.1111/1748-8583.12143>
- Kalliath, P., Kalliath, T., Chan, X. W., Chan, C., Linking. (2019). Work–Family Enrichment to Job Satisfaction through Job Well-Being and Family Support: A Moderated Mediation Analysis of Social Workers across India, The British Journal of Social Work, 49(1), 234–255. <https://doi.org/10.1093/bjsw/bcy022>
- Kalleberg, A. L. (2000). Nonstandart Employment Relations: Part-time, Temporary and Contract Work. Annual Review of Sociology, 26, 341–365.
- Kang, B., Twigg, N. W., & Hertzman, J. (2010). An examination of social support and social identity factors and their relationship to certified chefs’ burnout. International Journal of Hospitality Management, 29(1), 168–176. <https://doi.org/10.1016/j.ijhm.2009.08.004>
- Karatepe, O. M., & Kilic, H. (2007). Relationships of supervisor support and conflicts in the work-family interface with the selected job outcomes of frontline employees. Tourism Management, 28(1), 238–252. <https://doi.org/10.1016/j.tourman.2005.12.019>
- Kawaguchi, A. (2007). Work–life balance measures and gender division of labor. In M. Yamaguchi (Ed.), Population change, labor markets and sustainable growth: Towards a new economic paradigm, 281, 189–209.
- Kim, N., Kang, S. W. (2016). Older and More Engaged: The Mediating Role of Age-Linked Resources on Work Engagement: Human Resource Management, 56(5), 731-746. DOI: <https://doi.org/10.1002/hrm.21802>
- Kinnunen, U., Feldt, T., & Mäkikangas, A. (2008). Testing the Effort-Reward Imbalance Model Among Finnish Managers: The Role of Perceived Organizational Support. Journal of Occupational Health Psychology, 13(2), 114–127. <https://doi.org/10.1037/1076-8998.13.2.114>
- Kossek, E. E., & Ozeki, C. (1998). Work-Family Conflict, Policies, and the Job-Life Satisfaction Relationship: A Review and Directions for Organizational Behavior-Human Resources Research. In Journal of Applied Psychology (Vol. 83, Issue 2).

- Kossek, E. E., Pichler, S., Bodner, T., & Hammer, L. B. (2011). Workplace social support and work-family conflict: A meta-analysis clarifying the influence of general and work-family-specific supervisor and organizational support. *Personnel Psychology*, 64(2), 289–313. <https://doi.org/10.1111/j.1744-6570.2011.01211.x>
- Kossek, E. E., Lee, K. (2017). Work-Family Conflict and Work-Life Conflict. *Oxford Research Encyclopedia of Business and Management*. <https://doi.org/10.1093/acrefore/9780190224851.013.52>
- Kulikowski, K. (2019). One, two or three dimensions of work engagement? Testing the factorial validity of the Utrecht Work Engagement Scale on a sample of Polish employees. *International Journal of Occupational Safety and Ergonomics*, 25(2), 241–249. <https://doi.org/10.1080/10803548.2017.1371958>
- Kurtessis, J. N., Eisenberger, R., Ford, M. T., Buffardi, L. C., Stewart, K. A., & Adis, C. S. (2017). Perceived Organizational Support: A Meta-Analytic Evaluation of Organizational Support Theory. *Journal of Management*, 43(6), 1854–1884. <https://doi.org/10.1177/0149206315575554>
- Kwang, W., Ramadoss, K. (2016). The Job Demands–Control–Support Model and Job Satisfaction Across Gender: The Mediating Role of Work–Family Conflict, *Journal of Family Issues*, 38(1) 52–72. DOI: 10.1177/0192513X16647983.
- Lambert, E. G., Pasupuleti, S., Cluse-Tolar, T., Jennings, M. & Baker, D. (2006). The Impact of Work-Family Conflict on Social Work and Human Service Worker Job Satisfaction and Organizational Commitment: *Administration in Social Work*, 30(3), 55 – 74. DOI: 10.1300/J147v30n03_05
- Lapierre, M., L., Spector, E. P., Allen, D., T., Poelmans, S., Cooper, L. C., O’Driscoll, P. M., Sanchez, I. J., Brough, P., Kinnunen, U. (2008). Family-supportive organization perceptions, multiple dimensions of work–family conflict, and employee satisfaction: a test of model across five samples. *Journal of Vocational Behavior*, 73, p. 92–106.
- Lee, D. H., & Zenglim. (2013). Antecedents of work-family conflict and the moderating effect of perceived organizational support in China. *Asian Social Science*, 9(13), 28–39. <https://doi.org/10.5539/ass.v9n13p28>
- Lee, J., & Peccei, R. (2007). Perceived organizational support and affective commitment: The mediating role of organization-based self-esteem in the context of job insecurity. *Journal of Organizational Behavior*, 28(6), 661–685. <https://doi.org/10.1002/job.431>
- Lei, M., Shu, H. and Lie, W. (2013). Study on relationship between effort-reward imbalance and depressive tendency among prison policemen: the mediation role of perceived organizational support: *Practical Preventive Medicine*, 20(3), 364 – 365.
- Lembrechts, L., Dekocker, V., Zanoni, P. and Pulignano, V. (2015). A study of the determinants of work-to-family conflict among hospital nurses in Belgium: *Journal of Nursing Management*, 23(7), 898 – 909. DOI: <https://doi.org/10.1111/jonm.12233>
- Liao, E. Y., Lau, V. P., Hui, R. T. yin, & Kong, K. H. (2019). A resource-based perspective on work–family conflict: meta-analytical findings. *Career Development International*, 24(1), 37–73. <https://doi.org/10.1108/CDI-12-2017-0236>
- Liden, R. C., Wayne, S. J., Kraimer, M. L., & Sparrowe, R. T. (2003). The dual commitments of contingent workers: An examination of contingents’ commitment to the agency and the organization. *Journal of Organizational Behavior*, 24(SPEC. ISS.), 609–625. <https://doi.org/10.1002/job.208>

- Liu, J. Y., & Low, S. P. (2011). Work-family conflicts experienced by project managers in the Chinese construction industry. *International Journal of Project Management*, 29(2), 117–128. <https://doi.org/10.1016/j.ijproman.2010.01.012>
- Liu, L., Hu, S., Wang, L., Sui, G., & Ma, L. (2013). Positive resources for combating depressive symptoms among Chinese male correctional officers: Perceived organizational support and psychological capital. *BMC Psychiatry*, 13. <https://doi.org/10.1186/1471-244X-13-89>
- Listau, K., Christensen, M., & Innstrand, S. T. (2017). Work Engagement: A Double-Edged Sword? A Study of the Relationship between Work Engagement and the Work-Home Interaction Using the ARK Research Platform. *Scandinavian Journal of Work and Organizational Psychology*, 2(1), 4. DOI: <http://doi.org/10.16993/sjwop.20>
- Lizano, E. L. (2020). The impact of work-family conflict on psychological well-being: a cross-sectional study of Salvadoran social workers: *Journal of Ethnic & Cultural Diversity in Social Work*, 30(7), 1 – 11. <https://doi.org/10.1080/15313204.2020.1827333>
- Lyu, X., & Fan, Y. (2020). Research on the relationship of work family conflict, work engagement and job crafting: A gender perspective. *Current Psychology*. <https://doi.org/10.1007/s12144-020-00705-4>
- Mabasa Fumani, D., Ngirande, H., Shambare, R. (2016). The relationship between perceived organizational support and organizational commitment among academics: the mediating effect of job satisfaction: *Investment Management and Financial Innovations*, 13(3-1), 267-273. DOI:10.21511/imfi.13(3-1).2016.13
- Mäkikangas, A., Feldt, T., Kinnunen, U., & Mauno, S. (2013). Does personality matter? Research on individual differences in occupational well-being. In A.B Bakker (Ed.), *Advances in Positive Organizational Psychology* (Vol. 1, pp. 107–143). Emerald, Bingley.
- Maslach, C., Schaufeli, W. B., & Leiter, M. P. (2001). Job burnout. *Annual Review of Psychology*, 52, 397–422.
- May, D. R., Gilson, R. L., & Harter, L. M. (2004). The psychological conditions of meaningfulness, safety and availability and the engagement of the human spirit at work. In *Journal of Occupational and Organizational Psychology* (Vol. 77).
- Marchand, A., Blanc, M. E., Beaugregard, N. (2018). Do age and gender contribute to workers' burnout symptoms? *Occupational Medicine*, 68 (6) :405–411. <https://doi.org/10.1093/occmed/kqy088>
- Maslach, Ch., Leiter, M., P. (2016) Understanding the burnout experience: recent research and its implications for psychiatry: *World Psychiatry Official Journal of The World Psychiatric Association (WPA)*, 15(2), 103 – 111. <https://doi.org/10.1002/wps.20311>
- Mauno, S., Kinnunen, U., Ruokolainen, M. (2007). Exploring work- and organizationbased resources as moderators between work–family conflict, well-being, and job attitudes, *Work & Stress*, 20:3, 210 – 233. <https://doi.org/10.1080/02678370600999969>
- Miner, K. N., Settles, I. H., Pratt-Hyatt, J. S., & Brady, C. C. (2012). Experiencing Incivility in Organizations: The Buffering Effects of Emotional and Organizational Support. *Journal of Applied Social Psychology*, 42(2), 340–372. <https://doi.org/10.1111/j.1559-1816.2011.00891.x>

- Mufarrikhah, J. L., Yuniardi, M. S., & Syakarofath, N. A. (2020). Peran Perceived Organizational Support terhadap Work Engagement Karyawan. *Gadjah Mada Journal of Psychology (GamaJoP)*, 6(2). <https://doi.org/10.22146/gamajop.56396>
- Mulki, J. P., Jaramillo, F., & Locander, W. B. (2006). Emotional exhaustion and organizational deviance: Can the right job and a leader's style make a difference? *Journal of Business Research*, 59(12), 1222–1230. <https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2006.09.001>
- Netemeyer, R. G., Boles, J. S., & Mcmurrian, R. (1996). Development and Validation of Work-Family Conflict and Family-Work Conflict Scales. In *Journal of Applied Psychology* (Vol. 81, Issue 4).
- Newman, D. A., & Harrison, D. A. (2008). Been There, Bottled That: Are State and Behavioral Work Engagement New and Useful Construct ““Wines””? In *Industrial and Organizational Psychology* (Vol. 1).
- Nicklin, J. M., & McNall, L. A. (2013). Work-family enrichment, support, and satisfaction: A test of mediation. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 22(1), 67–77. <https://doi.org/10.1080/1359432X.2011.616652>
- O’driscoll, M. P., Ilgen, D. R., & Hildreth, K. (1992). Time Devoted to Job and Off-Job Activities, Interrole Conflict, and Affective Experiences. In *Journal of Applied Psychology* (Vol. 77, Issue 3).
- O’Neill, O. A., Vandenberg, R. J., DeJoy, D. M., & Wilson, M. G. (2009). Exploring Relationships Among Anger, Perceived Organizational Support, and Workplace Outcomes. *Journal of Occupational Health Psychology*, 14(3), 318–333. <https://doi.org/10.1037/a0015852>
- Olló-López, A. & Goñi-Legaz, S. (2017) Differences in work–family conflict: which individual and national factors explain them?: *The International Journal of Human Resource Management*, 28(3), 499 - 525. DOI: <https://doi.org/10.1080/09585192.2015.1118141>
- Opie, T. J., & Henn, C. M. (2013). Work-family conflict and work engagement among mothers: Conscientiousness and neuroticism as moderators. *SA Journal of Industrial Psychology*, 39(1). <https://doi.org/10.4102/sajip.v39i1.1082>
- Organ, D. W. (1977). A Reappraisal and Reinterpretation of the Satisfaction-Causes-Performance Hypothesis. In *Source: The Academy of Management Review* (Vol. 2, Issue 1). <https://about.jstor.org/terms>
- Paul Wright, C. J., Usa, M., Kim, P. Y., Wilk, J. E., & Jeffrey Thomas, L. L. (2012). The Effects of Mental Health Symptoms and Organizational Climate on Intent to Leave the Military Among Combat Veterans. In *Military Medicine* (Vol. 177). <https://academic.oup.com/milmed/article/177/7/773/4283699>
- Preacher, K.J., Hayes, A.F. (2004). SPSS and SAS procedures for estimating indirect effects in simple mediation models. *Behavior Research Methods, Instruments, & Computers* 36, 717–731. <https://doi.org/10.3758/BF03206553>
- Qing, G., & Zhou, E. (2017). Bidirectional work–family enrichment mediates the relationship between family-supportive supervisor behaviors and work engagement. *Social Behavior and Personality*, 45(2), 299–308. <https://doi.org/10.2224/sbp.6023>
- Rahman Khattak, S., Batool, S., Rehman, S. U., Fayaz, M., & Asif, M. (2017). The Buffering Effect of Perceived Supervisor Support on the Relationship between Work Engagement and Behavioral Outcomes. *Journal of Managerial Sciences*, 11(3), 61–82.

- Rantanen, M., Mauno, S., Kinnunen, U., & Rantanen, J. (2011). Do Individual Coping Strategies Help or Harm in the Work-Family Conflict Situation? Examining Coping as a Moderator Between Work-Family Conflict and Well-Being. *International Journal of Stress Management*, 18(1), 24–48. <https://doi.org/10.1037/a0022007>
- Rahman, M. M., Ali, N.A., Mansor, Z.D., Jantan, A.H., Samuel, A.B., Alam, M.K. and Hosen, S. (2018). Work-family conflict and job satisfaction: The moderating effects of gender: *Academy of Strategic Management Journal*, 17(5), 1 – 6.
- Rahman, M. M., Uddin, M. J., Rahaman, S. (2019). Work-family, family-work conflict and subjective well-being of commercial bank employees in Bangladesh: The moderating effects of organisational supports: *Advances in Management & Applied Economics*, 9(6), 77 – 96. ISSN: 1792-7552
- Rahman, Md & Uddin, Mohammad & Abdul, Mohani & Mansor, Zuraina & Ali, Noor & Idris, Khairuddin & Adedeji, Babatunji & Rahaman, Md. Saidur. (2017). Factors of work-family balance and its outcomes: A synthesis of literature review. *Journal of Advanced Research in Business and Management Studies*. 8. 1-9.
- Rhoades, L., & Eisenberger, R. (2002). Perceived organizational support: A review of the literature. *Journal of Applied Psychology*, 87(4), 698–714. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.87.4.698>
- Ribeiro, N., Gomes, D., Oliveira, A.R. and Dias Semedo, A.S. (2021). The impact of the work-family conflict on employee engagement, performance, and turnover intention: *International Journal of Organizational Analysis*. <https://doi.org/10.1108/IJOA-02-2021-2646>
- Rothbard, N. P. (2001). Enriching or depleting? The dynamics of engagement in work and family roles. *Administrative Science Quarterly*, 46(4), 655–684. <https://doi.org/10.2307/3094827>
- Rubel Basher Rabiul, M., & Kee Hung Mui, D. (2013). Perceived Support and Employee Performance: The Mediating Role of Employee Engagement. *Life Sciences Journal*, 10(4), 2557–2567.
- Sadiq, M. (2020). Policing in pandemic: Is perception of workload causing work– family conflict, job dissatisfaction and job stress? *Work & Stress*, 31:4, 338-354. <https://doi.org/10.1080/02678373.2017.1317881>
- Saks, A. M. (2006). Antecedents and consequences of employee engagement. *Journal of Managerial Psychology*, 21(7), 600–619. <https://doi.org/10.1108/02683940610690169>
- Sayar, S., Jahanpour, F., Maroufi, N., & Avazzadeh, F. (2016). Relationship between work-family conflict and employee engagement in female nurses working in intensive care units. *Acta Healthmedica*, 1(2), 54–59. <https://doi.org/10.19082/ah54>
- Schalk, R., & Roe, R. E. (2007). Towards a Dynamic Model of the Psychological Contract. In *Journal for the Theory of Social Behaviour* (Vol. 37, Issue 2).
- Schaufeli, W. B., & Bakker, A. B. (2004). Job demands, job resources, and their relationship with burnout and engagement: A multi-sample study. *Journal of Organizational Behavior*, 25(3), 293–315. <https://doi.org/10.1002/job.248>
- Schaufeli, W. B., Martínez, I. M., Pinto, A. M., Salanova, M., & Bakker, A. B. (2002). Burnout nad engagement in university students: A Cross-National Study. In *Burnout and engagement*.

- Schaufeli, W. B., Taris, T. W., & van Rhenen, W. (2008). Workaholism, burnout, and work engagement: Three of a kind or three different kinds of employee well-being? *Applied Psychology*, *57*(2), 173–203. <https://doi.org/10.1111/j.1464-0597.2007.00285.x>
- Shore, L. M., Lynch, P., Tetrick, L. E., & Barksdale, K. (2006). Social and economic exchange: Construct development and validation. *Journal of Applied Social Psychology*, *36*(4), 837–867. <https://doi.org/10.1111/j.0021-9029.2006.00046.x>
- Shuck, B. (2011). Integrative literature review: Four emerging perspectives of employee engagement: An integrative literature review. In *Human Resource Development Review* (Vol. 10, Issue 3, pp. 304–328). <https://doi.org/10.1177/1534484311410840>
- Soane, E., Truss, C., Alfes, K., Shantz, A., Rees, C., & Gatenby, M. (2012). Development and application of a new measure of employee engagement: The isa engagement scale. *Human Resource Development International*, *15*(5), 529–547. <https://doi.org/10.1080/13678868.2012.726542>
- Somech, A. and Drach-Zahavy, A. (2012). Coping with work-family conflict: the reciprocal and additive contributions of personal coping and organizational family-friendly support: *Work & Stress*, *26*(1), 68 – 90.
- Stier, H., Lewin-Epstein, N., & Braun, M. (2012). Work–family conflict in comparative perspective: The role of social policies. *Research in Social Stratification and Mobility*, *30*, 265–279. DOI: 10.1016/j.rssm.2012.02.001
- Stinglhamber, F., Marique, G., Caesens, G., Hanin, D., & de Zanet, F. (2015). The influence of transformational leadership on followers’ affective commitment: The role of perceived organizational support and supervisor’s organizational embodiment. *Career Development International*, *20*(6), 583–603. <https://doi.org/10.1108/CDI-12-2014-0158>
- Straub, C., Vinkenburg, C. J., van Kleef, M., & Hofmans, J. (2018). Effective HR implementation: the impact of supervisor support for policy use on employee perceptions and attitudes. *International Journal of Human Resource Management*, *29*(22), 3115–3135. <https://doi.org/10.1080/09585192.2018.1457555>
- Sulea, C., Virga, D., Maricutoiu, L. P., Schaufeli, W., Zaborila Dumitru, C., & Sava, F. A. (2012). Work engagement as mediator between job characteristics and positive and negative extra-role behaviors. *Career Development International*, *17*(3), 188–207. <https://doi.org/10.1108/13620431211241054>
- Swanberg, J. E., McKechnie, S. P., Ojha, M. U., & James, J. B. (2011). Schedule control, supervisor support and work engagement: A winning combination for workers in hourly jobs? *Journal of Vocational Behavior*, *79*(3), 613–624. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2011.04.012>
- Tadić, M., Bakker, A. B., & Oerlemans, W. G. M. (2015). Challenge versus hindrance job demands and well-being: A diary study on the moderating role of job resources. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, *88*(4), 702–725. <https://doi.org/10.1111/joop.12094>
- Tesi, A., Aiello, A., & Giannetti, E. (2019). The work-related well-being of social workers: Framing job demands, psychological well-being, and work engagement. *Journal of Social Work*, *19*(1), 121–141. <https://doi.org/10.1177/1468017318757397>

- Thomas, L. T., & Ganster, D. C. (1995). Impact of Family-Supportive Work Variables on Work-Family Conflict and Strain: A Control Perspective. *Journal of Applied Psychology*, 80(1), 6–15. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.80.1.6>
- Tims, M., Bakker, A. B., & Derks, D. (2013). The impact of job crafting on job demands, job resources, and well-being. *Journal of Occupational Health Psychology*, 18(2), 230–240. <https://doi.org/10.1037/a0032141>
- Tuckey, M. R., Bakker, A. B., & Dollard, M. F. (2013). Empowering leaders optimize working conditions for engagement: A multilevel study. *Journal of Occupational Health Psychology*, 17(1), 15–27. <https://doi.org/10.1037/a0025942>
- Van Mol M.M.C, Kompanje, E.J.O, Benoit, D.D., Bakker, J, Nijkamp, M.D. (2015). The Prevalence of Compassion Fatigue and Burnout among Healthcare Professionals in Intensive Care Units: A Systematic Review. *PLOS ONE* 10(8): e0136955. <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0136955>
- Vecina, M. L., Chacón, F., Sueiro, M., & Barrón, A. (2012). Volunteer Engagement: Does Engagement Predict the Degree of Satisfaction among New Volunteers and the Commitment of Those who have been Active Longer? *Applied Psychology*, 61(1), 130–148. <https://doi.org/10.1111/j.1464-0597.2011.00460.x>
- Vieira, J.M., Lopez, F.G., Matos, P.M.. (2014). Further Validation of Work–Family Conflict and Work–Family Enrichment Scales Among Portuguese Working Parents: *Journal of Career Assessment*., 22(2), 329-344. doi: 10.1177/1069072713493987
- Viswesvaran, C., Sanchez, J. I., & Fisher, J. (1999). The Role of Social Support in the Process of Work Stress: A Meta-Analysis. *Journal of Vocational Behavior*, 54(2), 314–334. <https://doi.org/10.1006/jvbe.1998.1661>
- Wayne, S. J., Shore, L. M., Bommer, W. H., & Tetrick, L. E. (2002). The role of fair treatment and rewards in perceptions of organizational support and leader-member exchange. *Journal of Applied Psychology*, 87(3), 590–598. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.87.3.590>
- Wayne, S. J., Lemmon, G., Hoobler, J. M., Cheung, G. W., & Wilson, M. S. (2017). The ripple effect: A spillover model of the detrimental impact of work–family conflict on job success. *Journal of Organizational Behavior*, 38(6), 876-894. DOI: 10.1002/job.2174
- Wattoo, M.A., Zhao, S. and Xi, M. (2018). Perceived organizational support and employee well-being: Testing the mediatory role of work–family facilitation and work–family conflict: *Chinese Management Studies*, Vol. 12 No. 2, pp. 469-484. <https://doi.org/10.1108/CMS-07-2017-0211>
- Weale, V. P., Wells, Y. D., & Oakman, J. (2019). The work-life interface: a critical factor between work stressors and job satisfaction. *Personnel Review*, 48(4), 880–897. <https://doi.org/10.1108/PR-09-2016-0226>
- Wellins, R. S., Bernthal, P., & Phelps, M. (2011). Employee Engagement: The key to realizing competitive advantage. In *Development Dimensions International* (pp. 1–31).
- Wojtkowska, K., Andersz, N. and Czarnota-Bojarska, J. (2016). Adapting the survey of perceived organizational support: *Polish Journal of Applied Psychology*, 14(4), 47 - 57.
- Wong, C. K. (2014). *Work-Family Conflict and Facilitation among Employees in Hong Kong* (Thesis, Doctor of Philosophy (PhD)). University of Waikato, Hamilton, New Zealand. Retrieved from <https://hdl.handle.net/10289/8820>

- Worley, J.A., Fuqua, D.R., & Hellman, C.M. (2009). The survey of perceived organisational support: Which measure should we use? *SA Journal of Industrial Psychology/ SA Tydskrif vir Bedryfsielkunde*, 35(1), Art. #754, 5 pages. doi:10.4102/sajip.v35i1.754
- Xia, N., Zhong, R., Wang, X., Tiong, R. (2018). Cross-domain negative effect of work-family conflict on project citizenship behavior: Study on Chinese project managers: *International Journal of Project Management*, 36(3), 512 – 524. DOI: <https://doi.org/10.1016/j.ijproman.2017.11.005>.
- Yucel, D., & Minnotte, K. L. (2017). Workplace Support and Life Satisfaction: the Mediating Roles of Work-to-Family Conflict and Mental Health. *Applied Research in Quality of Life*, 12(3), 549–575. <https://doi.org/10.1007/s11482-016-9476-5>
- Zhang, Y., & Liao, Z. (2015). Consequences of abusive supervision: A meta-analytic review. *Asia Pacific Journal of Management*, 32(4), 959–987. <https://doi.org/10.1007/s10490-015-9425-0>
- Zheng, D., Wu, H., Eisenberger, R., Shore, L. M., Tetrick, L. E., & Buffardi, L. C. (2016). Newcomer leader–member exchange: the contribution of anticipated organizational support. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 89(4), 834–855. <https://doi.org/10.1111/joop.12157>
- Zheng, J., & Wu, G. (2018). Work-family conflict, perceived organizational support and professional commitment: A mediation mechanism for chinese project professionals. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 15(2). <https://doi.org/10.3390/ijerph15020344>
- Zumrah, A. R. (2015). Examining the relationship between perceived organizational support, transfer of training and service quality in the malaysian public sector. *European Journal of Training and Development*, 39(2), 143–160. <https://doi.org/10.1108/EJTD-09-2014-0066>

SUVOKIAMOS ORGANIZACINĖS PARAMOS SĄSAJOS SU ĮSITRAUKIMU Į DARBĄ MEDIJUOJANT DARBO – ŠEIMOS KONFLIKTUI

Jolita BOGOVIČIŪTĖ

Magistro baigiamasis darbas

Žmogiškųjų išteklių valdymo programa

Vilniaus universitetas, Ekonomikos ir verslo administravimo fakultetas

Darbo vadovas – doc. dr. A. Stankevičienė

Vilnius, 2022

SANTRAUKA

Darbą sudaro 116 puslapių, 45 lentelės, 11 paveikslų, 221 nuorodų.

Darbo tikslas - Įvertinti sąsajas tarp suvokiamos organizacinės paramos ir įsitraukimo į darbą medijuojant darbo – šeimos konfliktui bei pateikti išvadas ir praktines rekomendacijas organizacijoms.

Darbas sudarytas iš trijų dalių: literatūros ir empirinių tyrimų analizės bei sąsajų pristatymo dalies, empirinių tyrimų rezultatų pristatymo ir jų aptarimo bei išvadų ir rekomendacijų pateikimo.

Literatūros analizėje pristatomos darbuotojų suvokiamos organizacinės paramos, įsitraukimo į darbą bei darbo – šeimos konfliktų koncepcijos. Pristatoma suvokiamos organizacinės paramos definicijos apibrėžtis ir dedamosios, analizuojama ir pateikiama įsitraukimo į darbą genezė, dimensijos bei veiksniai. Taip pat, darbe pristatoma darbo – šeimos konfliktų samprata ir jų priežastys. Literatūros analizė užbaigiama atliktų empirinių tyrimų rezultatais ir minėtų reiškinių sąsajomis.

Siekiant nustatyti darbo – šeimos konfliktų ir jų latentinių veiksnių mediacinius efektus tarp darbuotojų suvokiamos organizacinės paramos ir įsitraukimo į darbą, buvo atliekamas kiekybinis mediacinės analizės tyrimas, kuriame dalyvavo 464 socialinių paslaugų srities darbuotojai. Duomenims rinkti buvo naudotas kiekybinis struktūrizuotas klausimynas, kurio bendras konstrukto Cronbacho $\alpha = 0,85$ rodė aukštą skalių patikimumą. Tyrimo duomenys buvo apdorojami SPSS 27.0 programa su A. F. Hayes PROCESS makroprogramos įskiepiu.

Tyrime nustatyta, jog darbo ir šeimos konfliktas yra neigiamai susijęs su įsitraukimu į darbą, o suvokiama organizacinė parama teigiamai susijusi su įsitraukimu į darbą ir veikia, kaip darbo – šeimos konfliktus mažinantis veiksnys. Apskritai šio tyrimo rezultatai rodo, kad suvokiama organizacinė

parama gali didinti darbuotojų įsitraukimą į darbą ir mažinti socialinių paslaugų sektoriaus darbuotojų darbo – šeimos konfliktus. Darbo – šeimos konfliktas, lyginant su šeimos – darbo konfliktu ir dvikrypčiu konfliktu (iš darbo į šeimą ir atvirkščiai), kaip tarpinis kintamasis, stipriausiai medijavo suvokiamos organizacinės paramos ryšį su įsitraukimu darbu. Tikrinant darbo – šeimos konfliktų atskirų latentinių veiksnių tarpininkavimą, buvo nustatyta, jog įtampa paremta darbo interferencija su šeima turėjo stipriausią mediacinį efektą suvokiamos organizacinės paramos ir įsitraukimo į darbą ryšiui, o laiku grįsti darbo – šeimos konfliktai nedarė jokios įtakos pastariesiems ryšiams. Tuo tarpu elgesiu paremta darbo interferencija šeima, kaip tarpinis kintamasis, veikė labai silpnai. Atkreiptinas dėmesys, jog įtampa grįstas darbo – šeimos konfliktas, kaip tarpinis kintamasis, stipriausiai medijavo suvokiamos organizacinės paramos ir įsitraukimo į darbą ryšį apskritai. Tikrinant šeimos – darbo konfliktų latentinių veiksnių tarpininkavimą, buvo nustatyta, jog nei laiku grindžiamas, nei elgesiu grindžiamas šeimos – darbo konfliktas neveikia suvokiamos organizacinės paramos ir įsitraukimo į darbą ryšio. Čia, elgesiu grįstas šeimos – darbo konfliktas rodė itin silpną mediacinį efektą pastariesiems ryšiams.

Dėl mokslinio naujumo, kai tiriamas darbo – šeimos konfliktų ir jų latentinių veiksnių tarpinis poveikis suvokiamos organizacinės paramos ir įsitraukimo į darbą ryšiui, šis reiškinys turėtų būti toliau nagrinėjamas akademinėje bendruomenėje. Dar daugiau, praktikai, atsižvelgdami į suvokiamos organizacinės paramos teigiamą įtaką įsitraukimui į darbą ir darbo – šeimos konfliktų tarpininkavimą šiems ryšiams, turėtų atkreipti dėmesį į suvokiamos organizacinės paramos naudą didinant darbuotojų įsitraukimą į darbą bei tarpinių kintamųjų poveikį kaip į žmogiškųjų išteklių iššūkių sprendimo būdą.

THE MEDIATING EFFECT OF WORK - FAMILY CONFLICT ON THE RELATIONSHIP BETWEEN PERCEIVED ORGANIZATIONAL SUPPORT AND WORK ENGAGEMENT

Jolita BOGOVIČIŪTĖ

Master Thesis

Human Resource Management Master's Program

Vilnius University, Faculty of Economics and Business Administration

Supervisor – doc. dr. A. Stankevičienė

Vilnius, 2022

SUMMARY

116 pages, 45 charts, 11 pictures, 221 references.

The main purpose of this master thesis is to assess the effect of work – family conflict on perceived organizational support and work engagement, and to present findings and practical recommendations for organizations.

The work consists of three main parts; the analysis of literature, the research and its results, conclusion and recommendations.

The literature review presents the conception of employee perceived organizational support, work engagement, and work-family conflict. Are presented the definition and factors of perceived organizational support, are analyzed and presented the genesis, dimensions, and determinants of work engagement. In parallel, the paper presents the concept of work-family conflict and its causes. The analysis of the literature concludes with the results of the empirical studies carried out and the links between the above-mentioned variables. Literature analysis reviews the development of quality management theories, presents the main.

A quantitative mediation analysis study involving 464 social service workers was carried out to determine the mediating effects of work-family conflict and its latent factors on employees' perceived organizational support and engagement in work. A quantitative structured questionnaire was used to collect data, with an overall construct Cronbach's $\alpha = 0.85$, indicating high scale reliability. The data were processed in SPSS 27.0 with the A. F. Hayes PROCESS macro plug-in.

The study found that work-family conflict is negatively related to work engagement, while perceived organizational support is positively related to work engagement and acts as a mitigating factor for work-family conflict. Overall, the results of this study suggest that perceived organizational support can increase work engagement and reduce work-family conflict among social service workers. Work-family conflict, as a mediating variable, most strongly mediated the relationship of perceived organizational support with work engagement when compared to family-work conflict and bidirectional conflict (work-family and family-work). Testing the mediation of the individual latent factors of work-family conflict, it was found that strain-based work-family conflict had the strongest mediating effect on the relationship between perceived organizational support and work engagement, while time-based work-family conflict did not affect the latter relationship. In contrast, behavior-based work-family conflict, as a mediating variable, had a very weak effect. Notably, strain-based work-family conflict as a mediating variable mediated the relationship between perceived organizational support and work engagement most strongly in general. When examining the mediation of the latent factors of work-family conflict, it was found that neither time-based nor behavior-based work-family conflict mediated the relationship between perceived organizational support and work engagement. Here, behavior-based family-work conflict showed a particularly weak mediating effect on the latter relationship.

Due to the impact of scientific novelty and limited research of examining the mediating effects of work-family conflict and its latent factors on the relationship between perceived organizational support and work engagement suggests that this further research should be pursued in the academic community. Moreover, practitioners should focus on the benefits of perceived organizational support in enhancing employee engagement at work and the mediating effects of work-family conflict as a way of addressing human resource challenges, given the positive impact of perceived organizational support on engagement and work-family conflict on these relationships.

PRIEDAI

1 priedas. Anketos pavyzdys

Gerbiamas respondente,

Esu Jolita Bogovičiūtė, Vilniaus universiteto žmogiškųjų išteklių valdymo II kurso magistrantūros studentė. Šiuo sudėtingu laikotarpiu dėl Covid-19 plitimo, vaidmenų derinimas tarp darbo ir šeimos bei šeimos ir darbo tampa kasdieniu iššūkiu mums visiems, o suvokimas apie jaučiamą organizacinę paramą neretai lemia mūsų įsitraukimą į darbą. Šiuo metu rašau baigiamąjį darbą VU magistrantūros studijose ir atlieku tyrimą, kurio tikslas - ištirti socialinių paslaugų srities darbuotojų suvokiamos organizacinės paramos ir įsitraukimo į darbą sąsajas medijuojant darbo – šeimos – darbo konfliktui. Anketa yra anoniminė, gauti rezultatai bus panaudoti tik moksliniais tikslais. Jei nedirbate socialinių paslaugų srityje, prašau klausimyno toliau nepildyti. Iš anksto dėkoju už Jūsų atsakymus!

Šios anketos rezultatai viešai nepublikuojami.

Įvertinkite paramą, kurią jūs gaunate iš savo organizacijos (skalėje nuo 1 – visiškai nesutinku, iki 7 – visiškai sutinku):

1	2	3	4	5	6	7
Visiškai nesutinku	Nesutinku	Šiek tiek sutinku	Nei sutinku, nei nesutinku	Šiek tiek sutinku	Sutinku	Visiškai sutinku

		Visiškai nesutinku	Nesutinku	Šiek tiek nesutinku	Nei sutinku, nei nesutinku	Šiek tiek sutinku	Sutinku	Visiškai sutinku
1.	Organizacija, kurioje dirbu stipriai atsižvelgia į mano tikslus ir vertybes.	1	2	3	4	5	6	7
2.	Susidurdamas (-a) su sunkumais darbe, galiu tikėtis gauti pagalbą iš organizacijos.	1	2	3	4	5	6	7
3.	Organizacija tikrai rūpinasi mano gerove.	1	2	3	4	5	6	7

4.	Organizacija atleistų mano klaidas.	1	2	3	4	5	6	7
5.	Organizacija pasiruošusi man padėti, kai man to ypač reikia.	1	2	3	4	5	6	7
6.	Jei galėtų, organizacija mane išnaudotų.	1	2	3	4	5	6	7
7.	Organizacija manimi labai mažai rūpinasi.	1	2	3	4	5	6	7
8.	Organizacijai rūpi mano nuomonė.	1	2	3	4	5	6	7

Įvertinkite, kiek dažnai Jūs jaučiatės įsitraukę į savo darbą. Jeigu Jūs niekada taip nesijautėte – žymėkite 1 (niekada). Jeigu Jūs patyrėte panašių jausmų – žymėkite tą skaičių, kuris geriausiai apibūdina Jūsų patirto jausmo dažnumą:

1	2	3	4	5	6	7
Niekada	Beveik niekada (viena kartą per metus ar rečiau)	Retai (viena kartą per mėnesį ar rečiau)	Kartais (keletą kartų per mėnesį)	Dažnai (viena kartą per savaitę)	Labai dažnai (keletą kartų per savaitę)	Visada (kiekvieną dieną)

		Niekada	Beveik niekada (viena kartą per metus ar rečiau)	Retai (viena kartą per mėnesį ar rečiau)	Kartais (keletą kartų per mėnesį)	Dažnai (viena kartą per savaitę)	Labai dažnai (keletą kartų per savaitę)	Visada (kiekvieną dieną)
1.	Savo darbe jaučiuosi kupinas (- a) energijos	1	2	3	4	5	6	7
2.	Darbe jaučiuosi tvirtas (- a) ir energingas (- a).	1	2	3	4	5	6	7
3.	Pabudęs (-usi) ryte jaučiu norą eiti į darbą.	1	2	3	4	5	6	7
4.	Aš esu kupinas (- a) entuziazmo savo darbe.	1	2	3	4	5	6	7
5.	Mano darbas mane įkvepia.	1	2	3	4	5	6	7
6.	Didžiuojuosi savo atliekamą darbu.	1	2	3	4	5	6	7
7.	Jaučiuosi laimingas (- a) dirbdamas (- a) intensyviai.	1	2	3	4	5	6	7
8.	Esu pasinėręs (-usi) į savo darbą.	1	2	3	4	5	6	7
9.	Dirbdamas (- a) aš pamirštu viską, kas dedasi aplinkui mane.	1	2	3	4	5	6	7

Įvertinkite, kiek Jūsų darbas veikia Jūsų šeimos gyvenimą ir atvirksiškai pažymėdami atsakymų lape tą skaičių, kuris geriausiai apibūdina Jūsų asmeninę patirtį (skalėje nuo 1 – visiškai nesutinku, iki 5 – visiškai sutinku):

		Visiškai nesutinku	Nesutinku	Nei sutinku, nei nesutinku	Sutinku	Visiškai sutinku
1.	Mano darbas atitraukia mane nuo šeimyninės veiklos labiau, nei aš to norėčiau.	1	2	3	4	5
2.	Laikas, kurį turiu skirti savo darbui, trukdo vykdyti šeimyninius įsipareigojimus ir namų ruošos darbus.	1	2	3	4	5
3.	Turiu praleisti šeimos veiklas dėl laiko, kurį turiu skirti darbinėms pareigoms atlikti.	1	2	3	4	5
4.	Laikas, kurį skiriu šeimos pareigoms, dažnai trukdo atlikti pareigas darbinėje veikloje.	1	2	3	4	5
5.	Laikas, kurį praleidžiu su šeima daro įtaką mano darbiniam aktyvumui, kuris gali būti naudingas karjerai.	1	2	3	4	5
6.	Turiu praleisti darbinės veiklas dėl laiko, kurį turiu skirti šeimos pareigoms atlikti.	1	2	3	4	5
7.	Grįžęs (-usi) iš darbo namo dažnai būnu per daug pavargęs (-usi) dalyvauti šeimos veikloje, imtis šeimyninių pareigų.	1	2	3	4	5
8.	Grįžęs (-usi) iš darbo namo dažnai esu emociškai išsekęs (-usi), todėl negaliu padėti šeimai.	1	2	3	4	5
9.	Dėl įtampos darbe kartais grįžęs (-usi) namo esu per daug pavargęs (-usi), kad užsiimčiau mėgiama veikla.	1	2	3	4	5
10.	Dėl patiriamo streso namuose dažnai esu užsiėmęs (-usi) šeimos reikalais darbinėje veikloje.	1	2	3	4	5
11.	Pareigos šeimoje dažnai kelia man stresą, todėl sunku susikoncentruoti darbinėje veikloje.	1	2	3	4	5
12.	Įtampa ir nerimas patiriamas šeimyniniame gyvenime dažnai silpnina mano gebėjimą dirbti.	1	2	3	4	5
13.	Problemų sprendimo būdai, kuriuos naudoju savo darbe, nėra efektyvūs sprendžiant problemas namuose.	1	2	3	4	5
14.	Elgesys, kuris yra efektyvus ir būtinas man darbe, duotų priešingus rezultatus namuose.	1	2	3	4	5
15.	Mano elgesys, skatinantis būti efektyviu (-ia) darbuotoju (-a), neskatina būti geresniu tėvu/motina ir sutuoktiniu (-e).	1	2	3	4	5

16.	Veiksmingas elgesys namuose, atrodo, nėra tinkamas darbinėje veikloje.	1	2	3	4	5
17.	Elgesys, kuris yra efektyvus ir būtinas man namuose, duotų priešingus rezultatus darbinėje veikloje.	1	2	3	4	5
18.	Problemų sprendimo būdai taikomi namuose, neatrodo tokie naudingi darbinėje veikloje.	1	2	3	4	5

Jūsų lytis:

- Moteris
- Vyras
- Kita

Jūsų amžius:

- < 29
- 30 - 39
- 40 - 49
- 50 – 59
- > 60

Jūsų išsilavinimas:

- Pagrindinis
- Vidurinis
- Profesinis/ spec. vidurinis
- Aukštesnysis/ aukštasis neuniversitetinis
- Nebaigtas aukštasis
- Aukštasis universitetinis

Šeimyninė padėtis:

- Vienišas (-a)
- Vedęs/ištekėjusi
- Gyvenu su partneriu (-e)
- Išsiskyręs (- usi)
- Našlys (- è)

Ar yra Jūsų šeimoje išlaikytinių (nepilnamečiai vaikai, neįgalūs šeimos nariai ir pan.):

- Taip
- Ne

Išlaikytinių (nepilnamečiai vaikai, neįgalūs šeimos nariai ir pan.) skaičius Jūsų šeimoje:

- 1
- 2
- 3 ir daugiau

Organizacijos, kurioje šiuo metu dirbate, dydis:

- 1 – 9 darbuotojų
- 10 – 49 darbuotojų
- 50 – 249 darbuotojų
- > 250 darbuotojų

Organizacijos, kurioje dirbate, veiklos tipas:

- Nevyriausybinė organizacija (NVO)
- Privatus sektorius
- Viešasis sektorius

Kiek laiko dirbate dabartiniame darbe?

- < 1 m.
- 1 – 4 m.
- 5 – 10 m.
- > 10 m.

Kiek vidutiniškai valandų dirbate dabartiniame savo darbe per savaitę? (įrašykite)

Jūsų pareigos dabartiniame darbe?

- Vadovaujančios
- Nevadovaujančios

2 priedas. Tiriamų kintamųjų tarpusavio sąsajų testų rezultatai

16 lentelė

Tiriamų kintamųjų tarpusavio sąsajų testų rezultatai

Kintamasis	1. Suvokiama organizacinė parama	2. Įsitraukimas į darbą	3. Darbo – šeimos konfliktas	4. Šeimos – darbo konfliktas	5. Darbo – šeimos ir šeimos – darbo konfliktas	6. Laiku paremta darbo interferencija su šeima	7. Įtampa paremta darbo interferencija su šeima	8. Eglesiu paremta darbo interferencija su šeima	9. Laiku paremta šeimos interferencija su darbu	10. Įtampa paremta šeimos interferencija su darbu	11. Eglesiu paremta šeimos interferencija su darbu
1.	-										
2.	,475**	-									
3.	-,392**	-,319**	-								
4.	-,172**	-,205**	,588**	-							
5.	-,327**	-,299**	,909**	,872**	-						
6.	-,257**	-,123**	,825**	,370**	,691**	-					
7.	-,464**	-,390**	,836**	,374**	,699**	,570**	-				
8.	-,196**	-,250**	,696**	,681**	,772**	,329**	,386**	-			
9.	-,128**	-,105**	,470**	,754**	,673**	,442*	,308**	,361**	-		
10.	-,081**	-,134**	,365**	,814**	,640**	,191**	,225**	,476**	,472**	-	
11.	-,188*	-,230**	,526**	,749**	,705**	,232**	,333**	,730**	,302**	,413**	-

Šaltinis: sudaryta autorės, remiantis kiekybinio tyrimo rezultatai

3 priedas. Amžiaus grupių įtaka suvokiamai organizacinei paramai, įsitraukimui į darbą, darbo šeimos konfliktams ir jų latentiniams veiksniams

Hypothesis Test Summary				
	Null Hypothesis	Test	Sig. ^{a,b}	Decision
1	The distribution of POSvid is the same across categories of 5. Jusu amzius:.	Independent-Samples Kruskal-Wallis Test	,510	Retain the null hypothesis.
2	The distribution of ENGvid is the same across categories of 5. Jusu amzius:.	Independent-Samples Kruskal-Wallis Test	,005	Reject the null hypothesis.
3	The distribution of WFCvid is the same across categories of 5. Jusu amzius:.	Independent-Samples Kruskal-Wallis Test	,619	Retain the null hypothesis.
4	The distribution of FWCvid is the same across categories of 5. Jusu amzius:.	Independent-Samples Kruskal-Wallis Test	,873	Retain the null hypothesis.
5	The distribution of WFCirFWCvid is the same across categories of 5. Jusu amzius:.	Independent-Samples Kruskal-Wallis Test	,742	Retain the null hypothesis.
6	The distribution of TimeWFCvid is the same across categories of 5. Jusu amzius:.	Independent-Samples Kruskal-Wallis Test	,772	Retain the null hypothesis.
7	The distribution of StrainWFCvid is the same across categories of 5. Jusu amzius:.	Independent-Samples Kruskal-Wallis Test	,097	Retain the null hypothesis.
8	The distribution of BehavWFCvid is the same across categories of 5. Jusu amzius:.	Independent-Samples Kruskal-Wallis Test	,867	Retain the null hypothesis.
9	The distribution of TimeFWCvid is the same across categories of 5. Jusu amzius:.	Independent-Samples Kruskal-Wallis Test	,761	Retain the null hypothesis.
10	The distribution of StrainFWCvid is the same across categories of 5. Jusu amzius:.	Independent-Samples Kruskal-Wallis Test	,471	Retain the null hypothesis.
11	The distribution of BehavFWCvid is the same across categories of 5. Jusu amzius:.	Independent-Samples Kruskal-Wallis Test	,671	Retain the null hypothesis.

a. The significance level is ,050.
b. Asymptotic significance is displayed.

ENGvid across 5. Jusu amzius:

Independent-Samples Kruskal-Wallis Test Summary

Total N	464
Test Statistic	14,901 ^a
Degree Of Freedom	4
Asymptotic Sig.(2-sided test)	,005

a. The test statistic is adjusted for ties.

Pairwise Comparisons of 5. Jusu amzius:

Sample 1-Sample 2	Test Statistic	Std. Error	Std. Test Statistic	Sig.	Adj. Sig. ^a
< 29 m.-30 - 39 m.	-30,043	20,869	-1,440	,150	1,000
< 29 m.-40 - 49 m.	-49,599	21,416	-2,316	,021	,206
< 29 m.-50 - 59 m.	-65,880	22,121	-2,978	,003	,029
< 29 m.-> 60 m.	-93,994	30,224	-3,110	,002	,019
30 - 39 m.-40 - 49 m.	-19,556	16,253	-1,203	,229	1,000
30 - 39 m.-50 - 59 m.	-35,838	17,170	-2,087	,037	,369
30 - 39 m.-> 60 m.	-63,951	26,814	-2,385	,017	,171
40 - 49 m.-50 - 59 m.	-16,282	17,831	-,913	,361	1,000
40 - 49 m.-> 60 m.	-44,395	27,242	-1,630	,103	1,000
50 - 59 m.-> 60 m.	-28,113	27,800	-1,011	,312	1,000

Each row tests the null hypothesis that the Sample 1 and Sample 2 distributions are the same.

Asymptotic significances (2-sided tests) are displayed. The significance level is ,050.

a. Significance values have been adjusted by the Bonferroni correction for multiple tests.

4 priedas. Išsilavinimo grupių įtaka suvokiamai organizacinei paramai, įsitraukimui į darbą, darbo šeimos konfliktams ir jų latentiniams veiksniams

Hypothesis Test Summary

	Null Hypothesis	Test	Sig. ^{a,b}	Decision
1	The distribution of POSvid is the same across categories of 6. Jusu issilavinimas:..	Independent-Samples Kruskal-Wallis Test	,815	Retain the null hypothesis.
2	The distribution of ENGvid is the same across categories of 6. Jusu issilavinimas:..	Independent-Samples Kruskal-Wallis Test	,937	Retain the null hypothesis.
3	The distribution of WFCvid is the same across categories of 6. Jusu issilavinimas:..	Independent-Samples Kruskal-Wallis Test	,332	Retain the null hypothesis.
4	The distribution of FWCvid is the same across categories of 6. Jusu issilavinimas:..	Independent-Samples Kruskal-Wallis Test	,997	Retain the null hypothesis.
5	The distribution of WFCirFWCvid is the same across categories of 6. Jusu issilavinimas:..	Independent-Samples Kruskal-Wallis Test	,656	Retain the null hypothesis.
6	The distribution of TimeWFCvid is the same across categories of 6. Jusu issilavinimas:..	Independent-Samples Kruskal-Wallis Test	,417	Retain the null hypothesis.
7	The distribution of StrainWFCvid is the same across categories of 6. Jusu issilavinimas:..	Independent-Samples Kruskal-Wallis Test	,482	Retain the null hypothesis.
8	The distribution of BehavWFCvid is the same across categories of 6. Jusu issilavinimas:..	Independent-Samples Kruskal-Wallis Test	,770	Retain the null hypothesis.
9	The distribution of TimeFWCvid is the same across categories of 6. Jusu issilavinimas:..	Independent-Samples Kruskal-Wallis Test	,511	Retain the null hypothesis.
10	The distribution of StrainFWCvid is the same across categories of 6. Jusu issilavinimas:..	Independent-Samples Kruskal-Wallis Test	,856	Retain the null hypothesis.
11	The distribution of BehavFWCvid is the same across categories of 6. Jusu issilavinimas:..	Independent-Samples Kruskal-Wallis Test	,995	Retain the null hypothesis.

a. The significance level is ,050.

b. Asymptotic significance is displayed.

5 priedas. Lyties grupių įtaka suvokiamai organizacinei paramai, įsitraukimui į darbą, darbo šeimos konfliktams ir jų latentiniams veiksniams

Hypothesis Test Summary

	Null Hypothesis	Test	Sig. ^{a,b}	Decision
1	The distribution of POSvid is the same across categories of 4. Jusu lytis:.	Independent-Samples Kruskal-Wallis Test	,128	Retain the null hypothesis.
2	The distribution of ENGvid is the same across categories of 4. Jusu lytis:.	Independent-Samples Kruskal-Wallis Test	,809	Retain the null hypothesis.
3	The distribution of WFCvid is the same across categories of 4. Jusu lytis:.	Independent-Samples Kruskal-Wallis Test	,228	Retain the null hypothesis.
4	The distribution of FWCvid is the same across categories of 4. Jusu lytis:.	Independent-Samples Kruskal-Wallis Test	,378	Retain the null hypothesis.
5	The distribution of WFCirFWCvid is the same across categories of 4. Jusu lytis:.	Independent-Samples Kruskal-Wallis Test	,640	Retain the null hypothesis.
6	The distribution of TimeWFCvid is the same across categories of 4. Jusu lytis:.	Independent-Samples Kruskal-Wallis Test	,782	Retain the null hypothesis.
7	The distribution of StrainWFCvid is the same across categories of 4. Jusu lytis:.	Independent-Samples Kruskal-Wallis Test	,011	Reject the null hypothesis.
8	The distribution of BehavWFCvid is the same across categories of 4. Jusu lytis:.	Independent-Samples Kruskal-Wallis Test	,923	Retain the null hypothesis.
9	The distribution of TimeFWCvid is the same across categories of 4. Jusu lytis:.	Independent-Samples Kruskal-Wallis Test	,310	Retain the null hypothesis.
10	The distribution of StrainFWCvid is the same across categories of 4. Jusu lytis:.	Independent-Samples Kruskal-Wallis Test	,347	Retain the null hypothesis.
11	The distribution of BehavFWCvid is the same across categories of 4. Jusu lytis:.	Independent-Samples Kruskal-Wallis Test	,743	Retain the null hypothesis.

a. The significance level is ,050.

b. Asymptotic significance is displayed.

StrainWFCvid across 4. Jusu lytis:

Independent-Samples Kruskal-Wallis Test Summary	
Total N	464
Test Statistic	11,174 ^a
Degree Of Freedom	3
Asymptotic Sig.(2-sided test)	,011

a. The test statistic is adjusted for ties.

Pairwise Comparisons of 4. Jusu lytis:

Sample 1-Sample 2	Test Statistic	Std. Error	Std. Test Statistic	Sig.	Adj. Sig. ^a
Kita-Vyras	22,225	136,376	,163	,871	1,000
Kita-0	26,875	148,798	,181	,857	1,000
Kita-Moteris	113,421	133,241	,851	,395	1,000
Vyras-0	4,650	72,896	,064	,949	1,000
Vyras-Moteris	91,196	30,430	2,997	,003	,016
0-Moteris	-86,546	66,847	-1,295	,195	1,000

Each row tests the null hypothesis that the Sample 1 and Sample 2 distributions are the same.

Asymptotic significances (2-sided tests) are displayed. The significance level is ,050.

a. Significance values have been adjusted by the Bonferroni correction for multiple tests.

6 priedas. Šeimyninės padėties grupių įtaka suvokiamai organizacinei paramai, išitraukimui į darbą, darbo šeimos konfliktams ir jų latentiniams veiksniams

Hypothesis Test Summary

	Null Hypothesis	Test	Sig. ^{a,b}	Decision
1	The distribution of POSvid is the same across categories of 7. Jusu seimynine padetis:..	Independent-Samples Kruskal-Wallis Test	,623	Retain the null hypothesis.
2	The distribution of ENGvid is the same across categories of 7. Jusu seimynine padetis:..	Independent-Samples Kruskal-Wallis Test	,001	Reject the null hypothesis.
3	The distribution of WFCvid is the same across categories of 7. Jusu seimynine padetis:..	Independent-Samples Kruskal-Wallis Test	,059	Retain the null hypothesis.
4	The distribution of FWCvid is the same across categories of 7. Jusu seimynine padetis:..	Independent-Samples Kruskal-Wallis Test	,680	Retain the null hypothesis.
5	The distribution of WFCirFWCvid is the same across categories of 7. Jusu seimynine padetis:..	Independent-Samples Kruskal-Wallis Test	,165	Retain the null hypothesis.
6	The distribution of TimeWFCvid is the same across categories of 7. Jusu seimynine padetis:..	Independent-Samples Kruskal-Wallis Test	,305	Retain the null hypothesis.
7	The distribution of StrainWFCvid is the same across categories of 7. Jusu seimynine padetis:..	Independent-Samples Kruskal-Wallis Test	,080	Retain the null hypothesis.
8	The distribution of BehavWFCvid is the same across categories of 7. Jusu seimynine padetis:..	Independent-Samples Kruskal-Wallis Test	,246	Retain the null hypothesis.
9	The distribution of TimeFWCvid is the same across categories of 7. Jusu seimynine padetis:..	Independent-Samples Kruskal-Wallis Test	,591	Retain the null hypothesis.
10	The distribution of StrainFWCvid is the same across categories of 7. Jusu seimynine padetis:..	Independent-Samples Kruskal-Wallis Test	,477	Retain the null hypothesis.
11	The distribution of BehavFWCvid is the same across categories of 7. Jusu seimynine padetis:..	Independent-Samples Kruskal-Wallis Test	,301	Retain the null hypothesis.

a. The significance level is ,050.

b. Asymptotic significance is displayed.

Pairwise Comparisons of 7. Jusu seimynine padetis:

Sample 1-Sample 2	Test Statistic	Std. Error	Std. Test Statistic	Sig.	Adj. Sig. ^a
Gyvenu su partneriu (-e)- Vienisas (-a)/Našly	7,963	26,034	,306	,760	1,000
Gyvenu su partneriu (-e)- Vedes/ istekejusi	57,318	18,050	3,175	,001	,009
Gyvenu su partneriu (-e)- Issiskyres (- usi)	-74,071	25,050	-2,957	,003	,019
Vienisas (-a)/Našly- Vedes/ istekejusi	-49,355	21,652	-2,279	,023	,136
Vienisas (-a)/Našly- Issiskyres (- usi)	-66,108	27,758	-2,382	,017	,103
Vedes/ istekejusi- Issiskyres (- usi)	-16,753	20,459	-,819	,413	1,000

Each row tests the null hypothesis that the Sample 1 and Sample 2 distributions are the same. Asymptotic significances (2-sided tests) are displayed. The significance level is ,050.

a. Significance values have been adjusted by the Bonferroni correction for multiple tests.

ENGvid across 7. Jusu seimynine padetis:

Independent-Samples Kruskal-Wallis Test Summary

Total N	460
Test Statistic	15,818 ^a
Degree Of Freedom	3
Asymptotic Sig.(2-sided test)	,001

a. The test statistic is adjusted for ties.

7 priedas. Išlaikytinių (nepilnamečiai vaikai, neįgalūs šeimos nariai ir pan.) skaičiaus šeimoje grupių įtaka suvokiamai organizacinei paramai, įsitraukimui į darbą, darbo šeimos konfliktams ir jų latentiniams veiksniams

Hypothesis Test Summary				
	Null Hypothesis	Test	Sig. ^{a,b}	Decision
1	The distribution of POSvid is the same across categories of 9. Išlaikytinių (nepilnamečiai vaikai, neįgalūs šeimos nariai ir pan.) skaičius Jūsų šeimoje..	Independent-Samples Kruskal-Wallis Test	,483	Retain the null hypothesis.
2	The distribution of ENGvid is the same across categories of 9. Išlaikytinių (nepilnamečiai vaikai, neįgalūs šeimos nariai ir pan.) skaičius Jūsų šeimoje..	Independent-Samples Kruskal-Wallis Test	,661	Retain the null hypothesis.
3	The distribution of WFCvid is the same across categories of 9. Išlaikytinių (nepilnamečiai vaikai, neįgalūs šeimos nariai ir pan.) skaičius Jūsų šeimoje..	Independent-Samples Kruskal-Wallis Test	,099	Retain the null hypothesis.
4	The distribution of FWCvid is the same across categories of 9. Išlaikytinių (nepilnamečiai vaikai, neįgalūs šeimos nariai ir pan.) skaičius Jūsų šeimoje..	Independent-Samples Kruskal-Wallis Test	,013	Reject the null hypothesis.
5	The distribution of WFCirFWCvid is the same across categories of 9. Išlaikytinių (nepilnamečiai vaikai, neįgalūs šeimos nariai ir pan.) skaičius Jūsų šeimoje..	Independent-Samples Kruskal-Wallis Test	,033	Reject the null hypothesis.
6	The distribution of TimeWFCvid is the same across categories of 9. Išlaikytinių (nepilnamečiai vaikai, neįgalūs šeimos nariai ir pan.) skaičius Jūsų šeimoje..	Independent-Samples Kruskal-Wallis Test	,071	Retain the null hypothesis.
7	The distribution of StrainWFCvid is the same across categories of 9. Išlaikytinių (nepilnamečiai vaikai, neįgalūs šeimos nariai ir pan.) skaičius Jūsų šeimoje..	Independent-Samples Kruskal-Wallis Test	,696	Retain the null hypothesis.
8	The distribution of BehavWFCvid is the same across categories of 9. Išlaikytinių (nepilnamečiai vaikai, neįgalūs šeimos nariai ir pan.) skaičius Jūsų šeimoje..	Independent-Samples Kruskal-Wallis Test	,040	Reject the null hypothesis.
9	The distribution of TimeFWCvid is the same across categories of 9. Išlaikytinių (nepilnamečiai vaikai, neįgalūs šeimos nariai ir pan.) skaičius Jūsų šeimoje..	Independent-Samples Kruskal-Wallis Test	,014	Reject the null hypothesis.
10	The distribution of StrainFWCvid is the same across categories of 9. Išlaikytinių (nepilnamečiai vaikai, neįgalūs šeimos nariai ir pan.) skaičius Jūsų šeimoje..	Independent-Samples Kruskal-Wallis Test	,012	Reject the null hypothesis.
11	The distribution of BehavFWCvid is the same across categories of 9. Išlaikytinių (nepilnamečiai vaikai, neįgalūs šeimos nariai ir pan.) skaičius Jūsų šeimoje..	Independent-Samples Kruskal-Wallis Test	,186	Retain the null hypothesis.

a. The significance level is ,050.

b. Asymptotic significance is displayed.

8 priedas. Išlaikytinių (nepilnamečiai vaikai, neįgalūs šeimos nariai ir pan.) skaičiaus šeimoje grupių įtaka šeimos darbo konfliktui

FWCvid across 9. Išlaikytinių (nepilnamečiai vaikai, neįgalūs šeimos nariai ir pan.) skaičius Jūsų šeimoje:

Independent-Samples Kruskal-Wallis Test Summary	
Total N	253
Test Statistic	8,663 ^a
Degree Of Freedom	2
Asymptotic Sig. (2-sided test)	,013
a. The test statistic is adjusted for ties.	

Pairwise Comparisons of 9. Išlaikytinių (nepilnamečiai vaikai, neįgalūs šeimos nariai ir pan.) skaičius Jūsų šeimoje:

Sample 1-Sample 2	Test Statistic	Std. Error	Std. Test Statistic	Sig.	Adj. Sig. ^a
1-2	-6,025	9,694	-,621	,534	1,000
1-3 ir daugiau	-50,450	17,149	-2,942	,003	,010
2-3 ir daugiau	-44,425	17,546	-2,532	,011	,034

Each row tests the null hypothesis that the Sample 1 and Sample 2 distributions are the same.

Asymptotic significances (2-sided tests) are displayed. The significance level is ,050.

a. Significance values have been adjusted by the Bonferroni correction for multiple tests.

9 priedas. Išlaikytinių (nepilnamečiai vaikai, neįgalūs šeimos nariai ir pan.) skaičiaus šeimoje grupių įtaka dvikrypčiui (darbo – šeimos – darbo) konfliktui

WFCirFWCvid across 9. Išlaikytinių (nepilnamečiai vaikai, neįgalūs šeimos nariai ir pan.) skaičius Jūsų šeimoje:

**Independent-Samples Kruskal-Wallis
Test Summary**

Total N	253
Test Statistic	6,798 ^a
Degree Of Freedom	2
Asymptotic Sig.(2-sided test)	,033

a. The test statistic is adjusted for ties.

Pairwise Comparisons of 9. Išlaikytinių (nepilnamečiai vaikai, neįgalūs šeimos nariai ir pan.) skaičius Jūsų šeimoje:

Sample 1-Sample 2	Test Statistic	Std. Error	Std. Test Statistic	Sig.	Adj. Sig. ^a
2-1	1,721	9,709	,177	,859	1,000
2-3 ir daugiau	-44,348	17,573	-2,524	,012	,035
1-3 ir daugiau	-42,627	17,176	-2,482	,013	,039

Each row tests the null hypothesis that the Sample 1 and Sample 2 distributions are the same.

Asymptotic significances (2-sided tests) are displayed. The significance level is ,050.

a. Significance values have been adjusted by the Bonferroni correction for multiple tests.

10 priedas. Išlaikytinių (nepilnamečiai vaikai, neįgalūs šeimos nariai ir pan.) skaičiaus šeimoje grupių įtaka elgesiu paremtai darbo interferencijai su šeima

BehavWFCvid across 9. Išlaikytinių (nepilnamečiai vaikai, neįgalūs šeimos nariai ir pan.) skaičius Jūsų šeimoje:

**Independent-Samples Kruskal-Wallis
Test Summary**

Total N	253
Test Statistic	6,417 ^a
Degree Of Freedom	2
Asymptotic Sig.(2-sided test)	,040

a. The test statistic is adjusted for ties.

Pairwise Comparisons of 9. Išlaikytinių (nepilnamečiai vaikai, neįgalūs šeimos nariai ir pan.) skaičius Jūsų šeimoje:

Sample 1-Sample 2	Test Statistic	Std. Error	Std. Test Statistic	Sig.	Adj. Sig. ^a
2-1	3,552	9,614	,370	,712	1,000
2-3 ir daugiau	-43,398	17,400	-2,494	,013	,038
1-3 ir daugiau	-39,846	17,006	-2,343	,019	,057

Each row tests the null hypothesis that the Sample 1 and Sample 2 distributions are the same.

Asymptotic significances (2-sided tests) are displayed. The significance level is ,050.

a. Significance values have been adjusted by the Bonferroni correction for multiple tests.

11 priedas. Išlaikytinių (nepilnamečiai vaikai, neįgalūs šeimos nariai ir pan.) skaičiaus šeimoje grupių įtaka laiku paremtai šeimos interferencijai su darbu

TimeFWCvid across 9. Išlaikytinių (nepilnamečiai vaikai, neįgalūs šeimos nariai ir pan.) skaičius Jūsų šeimoje:

**Independent-Samples Kruskal-Wallis
Test Summary**

Total N	253
Test Statistic	8,573 ^a
Degree Of Freedom	2
Asymptotic Sig.(2-sided test)	,014

a. The test statistic is adjusted for ties.

Pairwise Comparisons of 9. Išlaikytinių (nepilnamečiai vaikai, neįgalūs šeimos nariai ir pan.) skaičius Jūsų šeimoje:

Sample 1-Sample 2	Test Statistic	Std. Error	Std. Test Statistic	Sig.	Adj. Sig. ^a
1-2	-11,937	9,588	-1,245	,213	,639
1-3 ir daugiau	-48,714	16,961	-2,872	,004	,012
2-3 ir daugiau	-36,778	17,354	-2,119	,034	,102

Each row tests the null hypothesis that the Sample 1 and Sample 2 distributions are the same.

Asymptotic significances (2-sided tests) are displayed. The significance level is ,050.

a. Significance values have been adjusted by the Bonferroni correction for multiple tests.

12 priedas. Išlaikytinių (nepilnamečiai vaikai, neįgalūs šeimos nariai ir pan.) skaičiaus šeimoje grupių įtaka įtampa paremtai šeimos interferencijai su darbu

StrainFWCvid across 9. Išlaikytinių (nepilnamečiai vaikai, neįgalūs šeimos nariai ir pan.) skaičius Jūsų šeimoje:

**Independent-Samples Kruskal-Wallis
Test Summary**

Total N	253
Test Statistic	8,890 ^a
Degree Of Freedom	2
Asymptotic Sig. (2-sided test)	,012

a. The test statistic is adjusted for ties.

Pairwise Comparisons of 9. Išlaikytinių (nepilnamečiai vaikai, neįgalūs šeimos nariai ir pan.) skaičius Jūsų šeimoje:

Sample 1-Sample 2	Test Statistic	Std. Error	Std. Test Statistic	Sig.	Adj. Sig. ^a
1-2	-11,605	9,503	-1,221	,222	,666
1-3 ir daugiau	-49,326	16,810	-2,934	,003	,010
2-3 ir daugiau	-37,721	17,199	-2,193	,028	,085

Each row tests the null hypothesis that the Sample 1 and Sample 2 distributions are the same.

Asymptotic significances (2-sided tests) are displayed. The significance level is ,050.

a. Significance values have been adjusted by the Bonferroni correction for multiple tests.

13 priedas. Organizacijos dydžio grupių įtaka suvokiamai organizacinei paramai, išitraukimui į darbą, darbo šeimos konfliktams ir jų latentiniams veiksniams

Hypothesis Test Summary

	Null Hypothesis	Test	Sig. ^{a,b}	Decision
1	The distribution of POSvid is the same across categories of 10. Organizacijos, kurioje siuo metu dirbate, dydis:..	Independent-Samples Kruskal-Wallis Test	,032	Reject the null hypothesis.
2	The distribution of ENGvid is the same across categories of 10. Organizacijos, kurioje siuo metu dirbate, dydis:..	Independent-Samples Kruskal-Wallis Test	,214	Retain the null hypothesis.
3	The distribution of WFCvid is the same across categories of 10. Organizacijos, kurioje siuo metu dirbate, dydis:..	Independent-Samples Kruskal-Wallis Test	,045	Reject the null hypothesis.
4	The distribution of FWCvid is the same across categories of 10. Organizacijos, kurioje siuo metu dirbate, dydis:..	Independent-Samples Kruskal-Wallis Test	,064	Retain the null hypothesis.
5	The distribution of WFCirFWCvid is the same across categories of 10. Organizacijos, kurioje siuo metu dirbate, dydis:..	Independent-Samples Kruskal-Wallis Test	,024	Reject the null hypothesis.
6	The distribution of TimeWFCvid is the same across categories of 10. Organizacijos, kurioje siuo metu dirbate, dydis:..	Independent-Samples Kruskal-Wallis Test	,011	Reject the null hypothesis.
7	The distribution of StrainWFCvid is the same across categories of 10. Organizacijos, kurioje siuo metu dirbate, dydis:..	Independent-Samples Kruskal-Wallis Test	,514	Retain the null hypothesis.
8	The distribution of BehavWFCvid is the same across categories of 10. Organizacijos, kurioje siuo metu dirbate, dydis:..	Independent-Samples Kruskal-Wallis Test	,069	Retain the null hypothesis.
9	The distribution of TimeFWCvid is the same across categories of 10. Organizacijos, kurioje siuo metu dirbate, dydis:..	Independent-Samples Kruskal-Wallis Test	,407	Retain the null hypothesis.
10	The distribution of StrainFWCvid is the same across categories of 10. Organizacijos, kurioje siuo metu dirbate, dydis:..	Independent-Samples Kruskal-Wallis Test	,092	Retain the null hypothesis.
11	The distribution of BehavFWCvid is the same across categories of 10. Organizacijos, kurioje siuo metu dirbate, dydis:..	Independent-Samples Kruskal-Wallis Test	,358	Retain the null hypothesis.

a. The significance level is ,050.

b. Asymptotic significance is displayed.

14 priedas. Organizacijos dydžio grupių įtaka suvokiamai organizacinei paramai

POSvid across 10. Organizacijos, kurioje šiuo metu dirbate, dydis:

Independent-Samples Kruskal-Wallis Test Summary

Total N	463
Test Statistic	8,776 ^a
Degree Of Freedom	3
Asymptotic Sig.(2-sided test)	,032

a. The test statistic is adjusted for ties.

Pairwise Comparisons of 10. Organizacijos, kurioje šiuo metu dirbate, dydis:

Sample 1-Sample 2	Test Statistic	Std. Error	Std. Test Statistic	Sig.	Adj. Sig. ^a
didelė (250 ir daugiau darbuotojų)-vidutine (50 - 249 darbuotojai)	10,143	20,329	,499	,618	1,000
didelė (250 ir daugiau darbuotojų)-maza (10 - 49 darbuotojai)	36,329	23,348	1,556	,120	,718
didelė (250 ir daugiau darbuotojų)-labai maza (1 - 9 darbuotojai)	70,039	29,610	2,365	,018	,108
vidutine (50 - 249 darbuotojai)-maza (10 - 49 darbuotojai)	26,185	16,030	1,634	,102	,614
vidutine (50 - 249 darbuotojai)-labai maza (1 - 9 darbuotojai)	59,896	24,261	2,469	,014	,081
maza (10 - 49 darbuotojai)-labai maza (1 - 9 darbuotojai)	33,711	26,842	1,256	,209	1,000

Each row tests the null hypothesis that the Sample 1 and Sample 2 distributions are the same. Asymptotic significances (2-sided tests) are displayed. The significance level is ,050.

a. Significance values have been adjusted by the Bonferroni correction for multiple tests.

15 priedas. Organizacijos dydžio grupių įtaka darbo – šeimos konfliktui

WFCvid across 10. Organizacijos, kurioje siuo metu dirbate, dydis:

Independent-Samples Kruskal-Wallis Test Summary

Total N	463
Test Statistic	8,035 ^a
Degree Of Freedom	3
Asymptotic Sig. (2-sided test)	,045

a. The test statistic is adjusted for ties.

Pairwise Comparisons of 10. Organizacijos, kurioje siuo metu dirbate, dydis:

Sample 1-Sample 2	Test Statistic	Std. Error	Std. Test Statistic	Sig.	Adj. Sig. ^a
didėle (250 ir daugiau darbuotoju)-maza (10 - 49 darbuotojai)	5,534	23,331	,237	,813	1,000
didėle (250 ir daugiau darbuotoju)-vidutine (50 - 249 darbuotojai)	17,628	20,313	,868	,385	1,000
didėle (250 ir daugiau darbuotoju)-labai maza (1 - 9 darbuotojai)	75,583	29,588	2,554	,011	,064
maza (10 - 49 darbuotojai)-vidutine (50 - 249 darbuotojai)	-12,095	16,018	-,755	,450	1,000
maza (10 - 49 darbuotojai)-labai maza (1 - 9 darbuotojai)	70,050	26,822	2,612	,009	,054
vidutine (50 - 249 darbuotojai)-labai maza (1 - 9 darbuotojai)	57,955	24,243	2,391	,017	,101

Each row tests the null hypothesis that the Sample 1 and Sample 2 distributions are the same. Asymptotic significances (2-sided tests) are displayed. The significance level is ,050.

a. Significance values have been adjusted by the Bonferroni correction for multiple tests.

16 priedas. Organizacijos dydžio grupių įtaka dvikrypčiui (darbo – šeimos - darbo) konfliktui

WFCirFWCvid across 10. Organizacijos, kurioje siuo metu dirbate, dydis:

Independent-Samples Kruskal-Wallis Test Summary

Total N	463
Test Statistic	9,447 ^a
Degree Of Freedom	3
Asymptotic Sig.(2-sided test)	,024

a. The test statistic is adjusted for ties.

Pairwise Comparisons of 10. Organizacijos, kurioje siuo metu dirbate, dydis:

Sample 1-Sample 2	Test Statistic	Std. Error	Std. Test Statistic	Sig.	Adj. Sig. ^a
didele (250 ir daugiau darbuotoju)-maza (10 - 49 darbuotojai)	5,890	23,348	,252	,801	1,000
didele (250 ir daugiau darbuotoju)-vidutine (50 - 249 darbuotojai)	22,578	20,328	1,111	,267	1,000
didele (250 ir daugiau darbuotoju)-labai maza (1 - 9 darbuotojai)	81,578	29,610	2,755	,006	,035
maza (10 - 49 darbuotojai)-vidutine (50 - 249 darbuotojai)	-16,688	16,030	-1,041	,298	1,000
maza (10 - 49 darbuotojai)-labai maza (1 - 9 darbuotojai)	75,688	26,841	2,820	,005	,029
vidutine (50 - 249 darbuotojai)-labai maza (1 - 9 darbuotojai)	59,000	24,261	2,432	,015	,090

Each row tests the null hypothesis that the Sample 1 and Sample 2 distributions are the same. Asymptotic significances (2-sided tests) are displayed. The significance level is ,050.

a. Significance values have been adjusted by the Bonferroni correction for multiple tests.

17 priedas. Organizacijos dydžio grupių įtaka laiku paremtai darbo interferencijai su šeima

TimeWFCvid across 10. Organizacijos, kurioje siuo metu dirbate, dydis:

Independent-Samples Kruskal-Wallis Test Summary

Total N	463
Test Statistic	11,156 ^a
Degree Of Freedom	3
Asymptotic Sig.(2-sided test)	,011

a. The test statistic is adjusted for ties.

Pairwise Comparisons of 10. Organizacijos, kurioje siuo metu dirbate, dydis:

Sample 1-Sample 2	Test Statistic	Std. Error	Std. Test Statistic	Sig.	Adj. Sig. ^a
didele (250 ir daugiau darbuotoju)-maza (10 - 49 darbuotojai)	3,749	23,210	,162	,872	1,000
didele (250 ir daugiau darbuotoju)-vidutine (50 - 249 darbuotojai)	17,685	20,208	,875	,382	1,000
didele (250 ir daugiau darbuotoju)-labai maza (1 - 9 darbuotojai)	87,015	29,435	2,956	,003	,019
maza (10 - 49 darbuotojai)-vidutine (50 - 249 darbuotojai)	-13,936	15,935	-,875	,382	1,000
maza (10 - 49 darbuotojai)-labai maza (1 - 9 darbuotojai)	83,266	26,683	3,121	,002	,011
vidutine (50 - 249 darbuotojai)-labai maza (1 - 9 darbuotojai)	69,330	24,117	2,875	,004	,024

Each row tests the null hypothesis that the Sample 1 and Sample 2 distributions are the same. Asymptotic significances (2-sided tests) are displayed. The significance level is ,050.

a. Significance values have been adjusted by the Bonferroni correction for multiple tests.

18 priedas. Organizacijos veiklos tipo grupių įtaka suvokiamai organizacinei paramai

POSvid across 11. Organizacijos, kurioje dirbate, veiklos tipas:

Independent-Samples Kruskal-Wallis Test Summary

Total N	458
Test Statistic	21,276 ^a
Degree Of Freedom	2
Asymptotic Sig.(2-sided test)	,000

a. The test statistic is adjusted for ties.

Pairwise Comparisons of 11. Organizacijos, kurioje dirbate, veiklos tipas:

Sample 1-Sample 2	Test Statistic	Std. Error	Std. Test Statistic	Sig.	Adj. Sig. ^a
Privatus sektorius-Viesasis sektorius	-54,295	42,380	-1,281	,200	,600
Privatus sektorius-Nevyriausybine organizacija (NVO)	130,908	44,893	2,916	,004	,011
Viesasis sektorius-Nevyriausybine organizacija (NVO)	76,612	17,635	4,344	,000	,000

Each row tests the null hypothesis that the Sample 1 and Sample 2 distributions are the same. Asymptotic significances (2-sided tests) are displayed. The significance level is ,050.

a. Significance values have been adjusted by the Bonferroni correction for multiple tests.

19 priedas. Organizacijos veiklos tipo grupių įtaka įsitraukimui į darbą

ENGvid across 11. Organizacijos, kurioje dirbate, veiklos tipas:

Independent-Samples Kruskal-Wallis Test Summary

Total N	458
Test Statistic	11,353 ^a
Degree Of Freedom	2
Asymptotic Sig.(2-sided test)	,003

a. The test statistic is adjusted for ties.

Pairwise Comparisons of 11. Organizacijos, kurioje dirbate, veiklos tipas:

Sample 1-Sample 2	Test Statistic	Std. Error	Std. Test Statistic	Sig.	Adj. Sig. ^a
Privatus sektorius-Viesasis sektorius	-47,819	42,370	-1,129	,259	,777
Privatus sektorius-Nevyriausybine organizacija (NVO)	102,468	44,883	2,283	,022	,067
Viesasis sektorius-Nevyriausybine organizacija (NVO)	54,649	17,631	3,100	,002	,006

Each row tests the null hypothesis that the Sample 1 and Sample 2 distributions are the same. Asymptotic significances (2-sided tests) are displayed. The significance level is ,050.

a. Significance values have been adjusted by the Bonferroni correction for multiple tests.

20 priedas. Organizacijos veiklos tipo grupių įtaka laiku paremtai darbo interferencijai su šeima

TimeWFCvid across 11. Organizacijos, kurioje dirbate, veiklos tipas:

**Independent-Samples Kruskal-Wallis
Test Summary**

Total N	458
Test Statistic	16,403 ^a
Degree Of Freedom	2
Asymptotic Sig.(2-sided test)	,000

a. The test statistic is adjusted for ties.

Pairwise Comparisons of 11. Organizacijos, kurioje dirbate, veiklos tipas:

Sample 1-Sample 2	Test Statistic	Std. Error	Std. Test Statistic	Sig.	Adj. Sig. ^a
Viesasis sektorius- Nevyriausybine organizacija (NVO)	53,748	17,528	3,066	,002	,006
Viesasis sektorius- Privatus sektorius	119,147	42,121	2,829	,005	,014
Nevyriausybine organizacija (NVO)- Privatus sektorius	-65,398	44,619	-1,466	,143	,428

Each row tests the null hypothesis that the Sample 1 and Sample 2 distributions are the same. Asymptotic significances (2-sided tests) are displayed. The significance level is ,050.

a. Significance values have been adjusted by the Bonferroni correction for multiple tests.

21 priedas. Organizacijos veiklos tipo grupių įtaka suvokiamai organizacinei paramai, išitraukimui į darbą, darbo šeimos konfliktams ir jų latentiniams veiksniams

Hypothesis Test Summary				
	Null Hypothesis	Test	Sig. ^{a,b}	Decision
1	The distribution of POSvid is the same across categories of 11. Organizacijos, kurioje dirbate, veiklos tipas:.	Independent-Samples Kruskal-Wallis Test	,000	Reject the null hypothesis.
2	The distribution of ENGvid is the same across categories of 11. Organizacijos, kurioje dirbate, veiklos tipas:.	Independent-Samples Kruskal-Wallis Test	,003	Reject the null hypothesis.
3	The distribution of WFCvid is the same across categories of 11. Organizacijos, kurioje dirbate, veiklos tipas:.	Independent-Samples Kruskal-Wallis Test	,128	Retain the null hypothesis.
4	The distribution of FWCvid is the same across categories of 11. Organizacijos, kurioje dirbate, veiklos tipas:.	Independent-Samples Kruskal-Wallis Test	,404	Retain the null hypothesis.
5	The distribution of WFCirFWCvid is the same across categories of 11. Organizacijos, kurioje dirbate, veiklos tipas:.	Independent-Samples Kruskal-Wallis Test	,178	Retain the null hypothesis.
6	The distribution of TimeWFCvid is the same across categories of 11. Organizacijos, kurioje dirbate, veiklos tipas:.	Independent-Samples Kruskal-Wallis Test	,000	Reject the null hypothesis.
7	The distribution of StrainWFCvid is the same across categories of 11. Organizacijos, kurioje dirbate, veiklos tipas:.	Independent-Samples Kruskal-Wallis Test	,708	Retain the null hypothesis.
8	The distribution of BehavWFCvid is the same across categories of 11. Organizacijos, kurioje dirbate, veiklos tipas:.	Independent-Samples Kruskal-Wallis Test	,791	Retain the null hypothesis.
9	The distribution of TimeFWCvid is the same across categories of 11. Organizacijos, kurioje dirbate, veiklos tipas:.	Independent-Samples Kruskal-Wallis Test	,086	Retain the null hypothesis.
10	The distribution of StrainFWCvid is the same across categories of 11. Organizacijos, kurioje dirbate, veiklos tipas:.	Independent-Samples Kruskal-Wallis Test	,988	Retain the null hypothesis.
11	The distribution of BehavFWCvid is the same across categories of 11. Organizacijos, kurioje dirbate, veiklos tipas:.	Independent-Samples Kruskal-Wallis Test	,727	Retain the null hypothesis.

a. The significance level is ,050.

b. Asymptotic significance is displayed.

22 priedas. Darbinės patirties (stažo) grupių įtaka įtampa paremtai šeimos interferencijai su darbu

StrainFWCvid across 12. Kiek laiko dirbate dabartiniame darbe?

Independent-Samples Kruskal-Wallis Test Summary

Total N	463
Test Statistic	10,547 ^a
Degree Of Freedom	3
Asymptotic Sig.(2-sided test)	,014

a. The test statistic is adjusted for ties.

Pairwise Comparisons of 12. Kiek laiko dirbate dabartiniame darbe?

Sample 1-Sample 2	Test Statistic	Std. Error	Std. Test Statistic	Sig.	Adj. Sig. ^a
< 1 m.-1 - 4 m.	-11,431	24,957	-,458	,647	1,000
< 1 m.-> 10 m.	-33,227	24,615	-1,350	,177	1,000
< 1 m.-5 - 10 m.	-58,311	25,288	-2,306	,021	,127
1 - 4 m.-> 10 m.	-21,796	15,002	-1,453	,146	,878
1 - 4 m.-5 - 10 m.	-46,880	16,082	-2,915	,004	,021
> 10 m.-5 - 10 m.	25,084	15,545	1,614	,107	,640

Each row tests the null hypothesis that the Sample 1 and Sample 2 distributions are the same.

Asymptotic significances (2-sided tests) are displayed. The significance level is ,050.

a. Significance values have been adjusted by the Bonferroni correction for multiple tests.

23 priedas. Darbinės patirties (stažo) grupių įtaka suvokiamai organizacinei paramai, įsitraukimui į darbą, darbo šeimos konfliktams ir jų latentiniams veiksniams

Hypothesis Test Summary				
	Null Hypothesis	Test	Sig.^{a,b}	Decision
1	The distribution of POSvid is the same across categories of 12. Kiek laiko dirbate dabartiniame darbe?.	Independent-Samples Kruskal-Wallis Test	,582	Retain the null hypothesis.
2	The distribution of ENGvid is the same across categories of 12. Kiek laiko dirbate dabartiniame darbe?.	Independent-Samples Kruskal-Wallis Test	,367	Retain the null hypothesis.
3	The distribution of WFCvid is the same across categories of 12. Kiek laiko dirbate dabartiniame darbe?.	Independent-Samples Kruskal-Wallis Test	,530	Retain the null hypothesis.
4	The distribution of FWCvid is the same across categories of 12. Kiek laiko dirbate dabartiniame darbe?.	Independent-Samples Kruskal-Wallis Test	,077	Retain the null hypothesis.
5	The distribution of WFCirFWCvid is the same across categories of 12. Kiek laiko dirbate dabartiniame darbe?.	Independent-Samples Kruskal-Wallis Test	,197	Retain the null hypothesis.
6	The distribution of TimeWFCvid is the same across categories of 12. Kiek laiko dirbate dabartiniame darbe?.	Independent-Samples Kruskal-Wallis Test	,461	Retain the null hypothesis.
7	The distribution of StrainWFCvid is the same across categories of 12. Kiek laiko dirbate dabartiniame darbe?.	Independent-Samples Kruskal-Wallis Test	,552	Retain the null hypothesis.
8	The distribution of BehavWFCvid is the same across categories of 12. Kiek laiko dirbate dabartiniame darbe?.	Independent-Samples Kruskal-Wallis Test	,267	Retain the null hypothesis.
9	The distribution of TimeFWCvid is the same across categories of 12. Kiek laiko dirbate dabartiniame darbe?.	Independent-Samples Kruskal-Wallis Test	,141	Retain the null hypothesis.
10	The distribution of StrainFWCvid is the same across categories of 12. Kiek laiko dirbate dabartiniame darbe?.	Independent-Samples Kruskal-Wallis Test	,014	Reject the null hypothesis.
11	The distribution of BehavFWCvid is the same across categories of 12. Kiek laiko dirbate dabartiniame darbe?.	Independent-Samples Kruskal-Wallis Test	,527	Retain the null hypothesis.

a. The significance level is ,050.

b. Asymptotic significance is displayed.

24 priedas. Išdirbto laiko per savaitę grupių įtaka suvokiamai organizacinei paramai, įsitraukimui į darbą, darbo šeimos konfliktams ir jų latentiniams veiksniams

Hypothesis Test Summary				
	Null Hypothesis	Test	Sig.^{a,b}	Decision
1	The distribution of POSvid is the same across categories of 13. Kiek vidutiniškai valandų dirbate dabartiniame savo darbe per savaitę? (irasykite).	Independent-Samples Kruskal-Wallis Test	,007	Reject the null hypothesis.
2	The distribution of ENGvid is the same across categories of 13. Kiek vidutiniškai valandų dirbate dabartiniame savo darbe per savaitę? (irasykite).	Independent-Samples Kruskal-Wallis Test	,071	Retain the null hypothesis.
3	The distribution of WFCvid is the same across categories of 13. Kiek vidutiniškai valandų dirbate dabartiniame savo darbe per savaitę? (irasykite).	Independent-Samples Kruskal-Wallis Test	,000	Reject the null hypothesis.
4	The distribution of FWCvid is the same across categories of 13. Kiek vidutiniškai valandų dirbate dabartiniame savo darbe per savaitę? (irasykite).	Independent-Samples Kruskal-Wallis Test	,452	Retain the null hypothesis.
5	The distribution of WFCirFWCvid is the same across categories of 13. Kiek vidutiniškai valandų dirbate dabartiniame savo darbe per savaitę? (irasykite).	Independent-Samples Kruskal-Wallis Test	,000	Reject the null hypothesis.
6	The distribution of TimeWFCvid is the same across categories of 13. Kiek vidutiniškai valandų dirbate dabartiniame savo darbe per savaitę? (irasykite).	Independent-Samples Kruskal-Wallis Test	,000	Reject the null hypothesis.
7	The distribution of StrainWFCvid is the same across categories of 13. Kiek vidutiniškai valandų dirbate dabartiniame savo darbe per savaitę? (irasykite).	Independent-Samples Kruskal-Wallis Test	,000	Reject the null hypothesis.
8	The distribution of BehavWFCvid is the same across categories of 13. Kiek vidutiniškai valandų dirbate dabartiniame savo darbe per savaitę? (irasykite).	Independent-Samples Kruskal-Wallis Test	,197	Retain the null hypothesis.
9	The distribution of TimeFWCvid is the same across categories of 13. Kiek vidutiniškai valandų dirbate dabartiniame savo darbe per savaitę? (irasykite).	Independent-Samples Kruskal-Wallis Test	,069	Retain the null hypothesis.
10	The distribution of StrainFWCvid is the same across categories of 13. Kiek vidutiniškai valandų dirbate dabartiniame savo darbe per savaitę? (irasykite).	Independent-Samples Kruskal-Wallis Test	,833	Retain the null hypothesis.
11	The distribution of BehavFWCvid is the same across categories of 13. Kiek vidutiniškai valandų dirbate dabartiniame savo darbe per savaitę? (irasykite).	Independent-Samples Kruskal-Wallis Test	,807	Retain the null hypothesis.

a. The significance level is ,050.

b. Asymptotic significance is displayed.

25 priedas. Išdirbto laiko per savaitę grupių įtaka suvokiamai organizacinei paramai

POSvid across 13. Kiek vidutiniskai valandu dirbate dabartiniame savo darbe per savaite? (irasykite)

Independent-Samples Kruskal-Wallis Test Summary

Total N	461
Test Statistic	9,919 ^a
Degree Of Freedom	2
Asymptotic Sig.(2-sided test)	,007

a. The test statistic is adjusted for ties.

Pairwise Comparisons of 13. Kiek vidutiniskai valandu dirbate dabartiniame savo darbe per savaite? (irasykite)

Sample 1-Sample 2	Test Statistic	Std. Error	Std. Test Statistic	Sig.	Adj. Sig. ^a
> 40-40	37,281	15,905	2,344	,019	,057
> 40-< 40	69,604	22,922	3,037	,002	,007
40-< 40	32,323	19,604	1,649	,099	,298

Each row tests the null hypothesis that the Sample 1 and Sample 2 distributions are the same.

Asymptotic significances (2-sided tests) are displayed. The significance level is ,050.

a. Significance values have been adjusted by the Bonferroni correction for multiple tests.

26 priedas. Išdirbto laiko per savaitę grupių įtaka darbo – šeimos konfliktui

WFCvid across 13. Kiek vidutiniskai valandu dirbate dabartiniame savo darbe per savaite? (irasykite)

Independent-Samples Kruskal-Wallis Test Summary

Total N	461
Test Statistic	27,293 ^a
Degree Of Freedom	2
Asymptotic Sig.(2-sided test)	,000

a. The test statistic is adjusted for ties.

Pairwise Comparisons of 13. Kiek vidutiniskai valandu dirbate dabartiniame savo darbe per savaite? (irasykite)

Sample 1-Sample 2	Test Statistic	Std. Error	Std. Test Statistic	Sig.	Adj. Sig. ^a
< 40-40	-12,557	19,589	-,641	,522	1,000
< 40-> 40	-91,794	22,904	-4,008	,000	,000
40-> 40	-79,237	15,893	-4,986	,000	,000

Each row tests the null hypothesis that the Sample 1 and Sample 2 distributions are the same.

Asymptotic significances (2-sided tests) are displayed. The significance level is ,050.

a. Significance values have been adjusted by the Bonferroni correction for multiple tests.

27 priedas. Išdirbto laiko per savaitę grupių įtaka dvikrypčiui konfliktui

WFCirFWCvid across 13. Kiek vidutiniskai valandu dirbate dabartiniame savo darbe per savaite? (irasykite)

Independent-Samples Kruskal-Wallis Test Summary

Total N	461
Test Statistic	15,794 ^a
Degree Of Freedom	2
Asymptotic Sig.(2-sided test)	,000

a. The test statistic is adjusted for ties.

Pairwise Comparisons of 13. Kiek vidutiniskai valandu dirbate dabartiniame savo darbe per savaite? (irasykite)

Sample 1-Sample 2	Test Statistic	Std. Error	Std. Test Statistic	Sig.	Adj. Sig. ^a
< 40-40	-11,089	19,604	-,566	,572	1,000
< 40-> 40	-71,024	22,921	-3,099	,002	,006
40-> 40	-59,936	15,905	-3,768	,000	,000

Each row tests the null hypothesis that the Sample 1 and Sample 2 distributions are the same.

Asymptotic significances (2-sided tests) are displayed. The significance level is ,050.

a. Significance values have been adjusted by the Bonferroni correction for multiple tests.

28 priedas. Išdirbto laiko per savaitę grupių įtaka laiku paremtai darbo interferencijai su šeima

TimeWFCvid across 13. Kiek vidutiniškai valandu dirbate dabartiniame savo darbe per savaite? (irasykite)

**Independent-Samples Kruskal-Wallis
Test Summary**

Total N	461
Test Statistic	36,827 ^a
Degree Of Freedom	2
Asymptotic Sig.(2-sided test)	,000

a. The test statistic is adjusted for ties.

Pairwise Comparisons of 13. Kiek vidutiniškai valandu dirbate dabartiniame savo darbe per savaite? (irasykite)

Sample 1-Sample 2	Test Statistic	Std. Error	Std. Test Statistic	Sig.	Adj. Sig. ^a
40-< 40	,152	19,486	,008	,994	1,000
40-> 40	-94,404	15,809	-5,971	,000	,000
< 40-> 40	-94,252	22,784	-4,137	,000	,000

Each row tests the null hypothesis that the Sample 1 and Sample 2 distributions are the same.

Asymptotic significances (2-sided tests) are displayed. The significance level is ,050.

a. Significance values have been adjusted by the Bonferroni correction for multiple tests.

29 priedas. Išdirbto laiko per savaitę grupių įtaka įtampa paremtai darbo interferencijai su šeima

StrainWFCvid across 13. Kiek vidutiniskai valandu dirbate dabartiniame savo darbe per savaite? (irasykite)

**Independent-Samples Kruskal-Wallis
Test Summary**

Total N	461
Test Statistic	18,651 ^a
Degree Of Freedom	2
Asymptotic Sig.(2-sided test)	,000

a. The test statistic is adjusted for ties.

Pairwise Comparisons of 13. Kiek vidutiniskai valandu dirbate dabartiniame savo darbe per savaite? (irasykite)

Sample 1-Sample 2	Test Statistic	Std. Error	Std. Test Statistic	Sig.	Adj. Sig. ^a
< 40-40	-12,273	19,465	-,630	,528	1,000
< 40-> 40	-76,861	22,759	-3,377	,001	,002
40-> 40	-64,589	15,792	-4,090	,000	,000

Each row tests the null hypothesis that the Sample 1 and Sample 2 distributions are the same.

Asymptotic significances (2-sided tests) are displayed. The significance level is ,050.

a. Significance values have been adjusted by the Bonferroni correction for multiple tests.

**30 priedas. Užimamų pareigų (vadovaujančių arba nevadovaujančių) grupių įtaka
suvokiamai organizacinei paramai, įsitraukimui į darbą, darbo šeimos konfliktams ir jų
latentiniams veiksniams**

Hypothesis Test Summary				
	Null Hypothesis	Test	Sig. ^{a,b}	Decision
1	The distribution of POSvid is the same across categories of 14. Jusu pareigos dabartiniame darbe? .	Independent-Samples Mann-Whitney U Test	,000	Reject the null hypothesis.
2	The distribution of ENGvid is the same across categories of 14. Jusu pareigos dabartiniame darbe? .	Independent-Samples Mann-Whitney U Test	,000	Reject the null hypothesis.
3	The distribution of WFCvid is the same across categories of 14. Jusu pareigos dabartiniame darbe? .	Independent-Samples Mann-Whitney U Test	,626	Retain the null hypothesis.
4	The distribution of FWCvid is the same across categories of 14. Jusu pareigos dabartiniame darbe? .	Independent-Samples Mann-Whitney U Test	,117	Retain the null hypothesis.
5	The distribution of WFCirFWCvid is the same across categories of 14. Jusu pareigos dabartiniame darbe? .	Independent-Samples Mann-Whitney U Test	,279	Retain the null hypothesis.
6	The distribution of TimeWFCvid is the same across categories of 14. Jusu pareigos dabartiniame darbe? .	Independent-Samples Mann-Whitney U Test	,030	Reject the null hypothesis.
7	The distribution of StrainWFCvid is the same across categories of 14. Jusu pareigos dabartiniame darbe? .	Independent-Samples Mann-Whitney U Test	,206	Retain the null hypothesis.
8	The distribution of BehavWFCvid is the same across categories of 14. Jusu pareigos dabartiniame darbe? .	Independent-Samples Mann-Whitney U Test	,779	Retain the null hypothesis.
9	The distribution of TimeFWCvid is the same across categories of 14. Jusu pareigos dabartiniame darbe? .	Independent-Samples Mann-Whitney U Test	,004	Reject the null hypothesis.
10	The distribution of StrainFWCvid is the same across categories of 14. Jusu pareigos dabartiniame darbe? .	Independent-Samples Mann-Whitney U Test	,871	Retain the null hypothesis.
11	The distribution of BehavFWCvid is the same across categories of 14. Jusu pareigos dabartiniame darbe? .	Independent-Samples Mann-Whitney U Test	,387	Retain the null hypothesis.

a. The significance level is ,050.

b. Asymptotic significance is displayed.

31 priedas. Užimamų pareigų (vadovaujančios arba nevadovaujančios) grupių įtaka suvokiamai organizacinei paramai, išitraukimui į darbą, laiku paremtai šeimos interferencijai su darbu, laiku paremtai darbo interferencijai su šeima

POSvid across 14. Jusu pareigos dabartiniame darbe?

Independent-Samples Mann-Whitney U Test Summary

Total N	460
Mann-Whitney U	17077,000
Wilcoxon W	69727,000
Test Statistic	17077,000
Standard Error	1300,474
Standardized Test Statistic	-3,810
Asymptotic Sig.(2-sided test)	,000

ENGvid across 14. Jusu pareigos dabartiniame darbe?

Independent-Samples Mann-Whitney U Test Summary

Total N	460
Mann-Whitney U	15381,500
Wilcoxon W	68031,500
Test Statistic	15381,500
Standard Error	1300,157
Standardized Test Statistic	-5,115
Asymptotic Sig.(2-sided test)	,000

TimeFWCvid across 14. Jusu pareigos dabartiniame darbe?

Independent-Samples Mann-Whitney U Test Summary

Total N	460
Mann-Whitney U	18308,000
Wilcoxon W	70958,000
Test Statistic	18308,000
Standard Error	1280,000
Standardized Test Statistic	-2,909
Asymptotic Sig.(2-sided test)	,004

TimeWFCvid across 14. Jusu pareigos dabartiniame darbe?

Independent-Samples Mann-Whitney U Test Summary

Total N	460
Mann-Whitney U	19230,500
Wilcoxon W	71880,500
Test Statistic	19230,500
Standard Error	1292,677
Standardized Test Statistic	-2,167
Asymptotic Sig.(2-sided test)	,030