

Vilniaus universitetas

Filosofijos fakultetas

Darbo ir organizacinės psichologijos katedra

Greta Kleinaitė

Organizacinės psichologijos studijų programa

Magistro darbas

**Dirbančių studentų ketinimo išeiti iš darbo sąsajos su organizaciniu klimatu,
darbo ir šeimos sąveika bei saviveiksmingumu darbe**

Darbo vadovė (-as): asist. dr. Rita Rekašiūtė Balsienė

Vilnius, 2019

TURINYS

SANTRAUKA.....	4
SUMMARY	5
SVARBIAUSIOS SAŲOKOS	6
PRATARMĖ	7
1. ĮVADAS.....	9
1.1. Darbuotojų ketinimo išeiti iš darbo reikšmė bei priežastys.....	9
1.2. Organizacinio klimato samprata	12
1.2.1. Organizacinio klimato ištakos ir reikšmė	12
1.2.2. Organizacinio klimato struktūra.....	13
1.3. Darbo ir šeimos sąveika.....	16
1.3.1. Darbo ir šeimos bei šeimos ir darbo sąveikų analizė	16
1.3.2. Pozityvios ir neigiamos darbo ir šeimos bei šeimos ir darbo sąveikos.....	20
1.4. Saviveiksmingumo darbe samprata ir reikšmė darbo atlikimui.....	22
1.5. Darbuotojų ketinimo išeiti iš darbo sąsajos su organizaciniu klimatu, darbo ir šeimos sąveika bei saviveiksmingumu darbe	24
1.6. Tyrimo tikslas ir uždaviniai	28
2. TYRIMO METODIKA	29
2.1. Tyrimo dalyviai.....	29
2.2. Tyrimo instrumentai.....	30
2.3. Tyrimo eiga.....	32
3. TYRIMO REZULTATAI	33
3.1. Darbuotojų ketinimo išeiti iš darbo tyrimas	33
3.2. Darbo ir šeimos sąveikų tyrimas.....	33
3.3. Organizacinio klimato tyrimas.....	34

3.4. Saviveiksmingumo darbe tyrimas	34
3.5. Organizacinio klimato ir ketinimo išeiti iš darbo sąsajos.....	35
3.6. Darbo ir šeimos sąveikų sąsajos su darbuotojų ketinimu išeiti iš darbo	36
3.7. Saviveiksmingumo darbe ir darbuotojų ketinimo išeiti iš darbo sąsajos	38
4. REZULTATŲ APTARIMAS.....	39
TYRIMO RIBOTUMAI	43
IŠVADOS.....	44
REKOMENDACIJOS	45
LITERATŪRA	46
PRIEDAI	57

SANTRAUKA

Dirbančių studentų ketinimo išeiti iš darbo sąsajos su organizaciniu klimatu, darbo ir šeimos sąveika bei saviveiksmingumu darbe. Greta Kleinaitė. Vilnius: Vilniaus universitetas, 2019. – 58 p.

Tyrimo tikslas - išsiaiškinti sąsajas tarp organizacinio klimato, darbo ir šeimos sąveikos bei saviveiksmingumo darbe ir nustatyti, kaip šie veiksniai skatina darbuotojų ketinimą išeiti iš darbo.

Tyrimo dalyvavo 197 tiriamieji, iš jų 46 vyrai ir 151 moteris. Tiriamųjų amžius svyruoja nuo 19 iki 48 metų, amžiaus vidurkis – 25, 52 metai.

Darbuotojų ketinimui išeiti iš darbo matuoti naudota sulaikytų pastangų (angl. *Effort Propensity Questionnaire*) klausimyno viena iš skalių – ketinimo išeiti iš darbo skale (angl. *Propensity to Turnover*) (Kidwell, Robie, 2003; paimta iš Schnake, 2007). Organizaciniam klimatui matuoti naudotas organizacinio klimato klausimynas (angl. *The Organizational Climate Measure (OCM)*) (Patterson et al., 2005). Darbo ir šeimos sąveikai matuoti naudotas darbo ir šeimos sąveikos klausimynas (angl. *The Survey Work-Home Interaction – Nijmegen, SWING*) (Geurts et al., 2005). Saviveiksmingumui darbe matuoti naudotas saviveiksmingumo darbe klausimynas (angl. *Occupational Self-efficacy Scale*) (Rigotti, et al., 2008).

Tyrimo rezultatai atskleidė, kad organizacinio klimato ypatumai (integracija, vadovo parama, gerovė, inovatyvumas ir lankstumas, aiškūs organizaciniai tikslai, efektyvumas) yra statistiškai reikšmingai susiję su darbuotojų ketinimu išeiti iš darbo. Tačiau vienintelis iš organizacinio klimato ypatumų – vadovo parama skatina darbuotojų ketinimą išeiti iš darbo. Taip pat, nustatyta, kad negatyvi darbo ir šeimos sąveika, negatyvi šeimos ir darbo sąveika, pozityvi darbo ir šeimos sąveika yra susijusi su darbuotojų ketinimu išeiti iš darbo. Pozityvi šeimos ir darbo sąveika nėra statistiškai reikšmingai susijusi su darbuotojų ketinimu išeiti iš darbo. Negatyvi darbo ir šeimos sąveika bei pozityvi darbo ir šeimos sąveika skatina darbuotojų ketinimą išeiti iš darbo. Galiausiai, saviveiksmingumas darbe ir darbuotojų ketinimas išeiti iš darbo nėra statistiškai reikšmingai susiję kintamieji. Gauti rezultatai parodė, kad saviveiksmingumas darbe nėra mediatorius tarp organizacinio klimato bei darbuotojų ketinimo išeiti iš darbo bei tarp darbo ir šeimos sąveikos bei darbuotojų ketinimo išeiti iš darbo.

Raktiniai žodžiai: ketinimas išeiti iš darbo, organizacinis klimatas, darbo ir šeimos sąveika, saviveiksmingumas darbe.

SUMMARY

The Relationship Between Working Students' Turnover Intention and Organizational Climate, Work-Family Interaction, Occupational Self-Efficacy. Greta Kleinaitė. Vilnius: Vilnius University, 2019. – 58 p.

The aim of the study was to investigate the relationship between organizational climate, work-family interaction, occupational self-efficacy and to identify how these variables lead to employee's turnover intention.

197 working students participated in this study, 46 of the participants were men and 151 were woman. The participants were aged between 19 and 48, with the average age of 25,52.

Employees turnover intention was measured with the Effort Propensity Questionnaire's with one of the scales - Propensity to Turnover (Kidwell, Robie, 2003; taken from Schnake, 2007). *Organizational climate* was measured with the Organizational Climate Measure (OCM) (Patterson et al., 2005). *Work-family interaction* was measured with the Survey Work-Home Interaction – NijmeGen (SWING) (Geurts et al., 2005). *Occupational self-efficacy* was measured with the Occupational Self-efficacy Scale (Rigotti, et al., 2008).

The results showed statistically significant relations between organizational climate features (integration, supervisor support, welfare, innovation and flexibility, clarity of organizational goals, efficiency) and employees' turnover intention. However, the only organizational climate feature – supervisor support leads to employees' turnover intention. Also, it was found that negative work-family interaction, negative family-work interaction, positive work-family interaction are related with employees' turnover intention. But no statistically significant relations were found between positive family-work interaction and employees' turnover intention. Furthermore, negative work-family interaction and positive work-family lead to employees' turnover intention. Finally, no statistically significant relations were found between occupational self-efficacy and employees' turnover intention. Also, results showed that occupational self-efficacy is not a mediator between organizational climate and employees' turnover intention as well as work-family interaction and employees' turnover intention.

Key words: turnover intention, organizational climate, work-family interaction, occupational self-efficacy.

SVARBIAUSIOS SĄVOKOS

Ketinimas išeiti iš darbo (angl. *Turnover Intention*) – procesas, kuriuo metu darbuotojas inicijuoja savanorišką išėjimo iš darbo, kuriame jam buvo mokamas piniginis atlygis, elgesį.

Organizacinis klimatas (angl. *Organizational Climate*) – bendras darbuotojų tam tikros situacijos ar įvykio supratimas bei interpretacija.

Darbo ir šeimos sąveika (angl. *Work-Family Interaction*) – reikalavimai ir atsakomybės darbe, kurios daro įtaką pareigų ir atsakomybių vykdymui namie.

Šeimos ir darbo sąveika (angl. *Family-Work Interaction*) – reikalavimai ir atsakomybės namie, kurios daro įtaką reikalavimų ir atsakomybių vykdymui darbe.

Pozityvi darbo ir šeimos sąveika (angl. *Positive Work-Family Interaction*) – situacija, kurioje pozityvūs darbe atsiradę reiškiniai, daro įtaką ir asmens funkcionavimui namie.

Negatyvi darbo ir šeimos sąveika (angl. *Negative Work-Family Interaction*) – situacija, kurioje negatyvūs darbe atsiradę reiškiniai, daro įtaką ir asmens funkcionavimui namie.

Saviveiksmingumas darbe (angl. *Occupational Self-Efficacy*) – kompetencija, kurią darbuotojas jaučia turintis atlikdamas tam tikras užduotis savo darbe.

PRATARMĖ

MOSTA duomenis, studijų metais dirba kas antras studentas (MOSTA, 2016), todėl reikšmingą darbo rinkos dalį sudaro būtent dirbantys studentai. Tai ypač svarbu darbo rinkai augant greičiau negu atsirandant darbuotojų galinčių užpildyti šias naujas darbo vietas. Studijų metais pradedantys dirbantys darbuotojai, paprastai neturi ankstesnės darbo patirties, todėl susiduria su naujais iššūkiais derinant darbo ir šeimos gyvenimą, įsivertinant savo asmenines kompetencijas bei perprantant kaip funkcionuoja konkreti organizacija. Derinant studijas ir darbą, ne visada pavyksta šiuos iššūkius įveikti, dėl to gali atsirasti ketinimas išeiti iš darbo.

Darbuotojo ketinimas išeiti iš darbo yra ypatingai svarbus, kadangi ketinimas išeiti iš darbo yra susijęs su realiu išėjimo iš darbo elgesiu (Pitts et al., 2011; Jung, 2010). Darbuotojo išėjimas iš darbo, kainuoja didelius kaštus organizacijai, nes lieka tuščia darbo vieta. Organizacija pradeda naujo darbuotojo atrankos procesą, tačiau kurį laiką tuščia darbo vieta išlieka ir dėl to išauga darbo krūvis kitiems darbuotojams, o tai kelia papildomą stresą ir organizacijos įprasta rutina yra sutrikdoma (Nwobia & Aljohani, 2017). Taip, pat, naujai pradedančiam darbuotojui, reikalingi mokymai ir socializacija, todėl naujas darbuotojas organizacijoje, iškart negali būti toks efektyvus kaip ilgiau organizacijoje dirbantys darbuotojai (Appelbaum & Hare, 1996).

Viena iš priežasčių, kodėl darbuotojas svarsto darbo keitimą, tai sunkumai suderinant darbo ir šeimos gyvenimą. Darbo ir šeimos sąveika yra naujas iššūkis šiuolaikinei visuomenei, kadangi anksčiau buvo aiškus pareigų ir vaidmenų pasiskirstymas šeimoje, tačiau šiuolaikinėje visuomenėje nebėra tokio aiškiau pareigų ir vaidmenų pasiskirstymo, todėl tiek vyrai, tiek moterys susiduria su sunkumais suderinant darbo ir šeimos vaidmenis (Glavin & Schieman, 2012). Dažnai yra manoma, jog darbo ir šeimos sąveika bei dėl to kylantys iššūkiai yra svarbūs tik tiems asmenims, kurie neseniai sukūrė šeimą, kadangi atsiranda naujų atsakomybių. Moksliniai tyrimai rodo, jog darbo ir šeimos sąveika yra svarbi didžiąjai daliai populiacijos, kadangi kiekvienas darbuotojas yra ne tik tėtis ar mama, bet ir sūnus, dukra, brolis ar sesuo (Casper et al., 2007). Todėl su darbo ir šeimos sąveika susiduria ne tik tie asmenys, kurie neseniai sukūrė šeimą, bet apskritai visi, kurie be darbuotojo vaidmens atlieka ir kitus vaidmenis.

Kita priežastis, kodėl dirbantis studentas galėtų svarstyti apie darbo keitimą, tai – organizacinis klimatas, kuris yra susijęs su darbuotojų fizine bei emocine gerove (Torner et al., 2016; Aarons et al., 2017; Qureshi, Rasli, Zaman, 2014). Tyrimai rodo, kada organizacijos klimatas vertinamas kaip nepalankus, darbuotojai darbe patiria stresą, o tai gali lemti ir perdegimą darbe (Kelloway & Day, 2005). Ilgainiui esant nepalankiam organizacijos klimatui, darbuotojų patiriama frustracija lemia nerimo ar net depresijos atsiradimą (Bronkhorst et al., 2014). Tačiau palankus organizacijos klimatas, priešingai, skatina inovatyvų mąstymą ir kūrybiškumą, aukštesnę darbuotojų motyvaciją, įsitraukimą bei organizacinį įsipareigojimą (Shanker et al., 2007). Esant palankiam

organizacijos klimatui, sumažėja pravaikštų skaičius, darbuotojai mažiau serga ir rečiau palieka organizaciją (Ngo et al., 2009).

Dar viena priežastis galinti turėti įtakos studento ketinimui išeiti iš darbo – savo kompetencijos suvokimas. Būtent saviveiksmingumas darbe apibrėžia kompetenciją, kurią darbuotojas jaučia turintis atlikdamas savo užduotis darbe (Rigotti et al., 2008). Saviveiksmingumas darbe padeda prognozuoti kiek atkakliai darbuotojas siekia savo tikslo ir kiek pastangų yra linkęs skirti tikslo siekimui (Yeo & Neal, 2006; Lunenburg, 2011). Darbuotojai, kurių saviveiksmingumas darbe yra aukštas, yra linkę save išbandyti naujose veiklose, kurios kelia iššūkių ir nėra taip lengvai pasiekiamos, priešingai, darbuotojai, kurių saviveiksmingumas darbe yra žemas – nėra linkę imtis naujų veiklų ir nekelia sudėtingų tikslų, nes mano, jog jiems jų pasiekti nepavyks (Lunenburg, 2011; Bandura, 1982; Yeo & Neal, 2006).

Šiame darbe siekiama išsiaiškinti kaip organizacinis klimatas, darbo ir šeimos sąveika bei saviveiksmingumas darbe yra susijęs su darbuotojų ketinimais išeiti iš darbo. Mokslinėje literatūroje teigiama, jog darbuotojai negebėdami susidoroti su darbo ir šeimos keliamais reikalavimais, išeina iš darbo tikėdamiesi, jog tokiu būdu geriau pavyks susitvarkyti su įsipareigojimais darbui ir šeimai (Nohe & Sonntag, 2014; Swanberg et al., 2008). Tačiau darbuotojų ketinimai išeiti iš darbo išauga ir tuomet, kai organizacijos klimatas yra vertinamas kaip nepalankus, kuomet organizacija yra nepakankamai lanksti, nėra karjeros galimybių, bendradarbiavimo ir darbų organizavimo lygis organizacijoje yra žemas, darbuotojai nežino ar nesupranta kokie tikslai jiems yra keliami (Shim, 2010; Hong & Kaur, 2008). Tačiau net ir tuomet, kai susiduriama su negatyvia darbo ir šeimos sąveika, o organizacinis klimatas yra nepalankus, ne visi darbuotojai ketina išeiti iš darbo. Manoma, jog tai gali būti susiję su darbuotojo saviveiksmingumu darbe – darbuotojo savo darbo kompetencija yra aukšta ir net susidurdamas su iššūkiais, žino, jog jam juos pavyks įveikti (Rigotti et al., 2008; Lunenburg, 2011).

Nagrinėjant mokslinę literatūrą galima pastebėti, kad itin mažai dėmesio skiriama kaip dirbantiems studentams sekasi darbo rinkoje. Moksliniuose tyrimuose paprastai yra nagrinėjama kaip studento studijų ir darbo derinamas veikia studento mokslo pasiekimus (Baert et al., 2018), tačiau pakankamai retai yra nagrinėjama kaip studento studijų ir darbo derinamas veikia būtent darbo veiklą (Calderwood & Gabriel, 2017). Svarbu aiškintis dėl ko dirbantys studentai ketina išeiti iš darbo, kadangi vis didėjant darbo pasiūlai, bet mažėjant darbo jėgai, studentai darbo rinkoje galėtų tapti viena iš svarbiausių darbo jėgų. Todėl darbdaviams tampa svarbu ne tik pritraukti darbo jėgą, bet ir šią jėgą išlaikyti.

1. ĮVADAS

1.1. Darbuotojų ketinimo išeiti iš darbo reikšmė bei priežastys

Darbuotojo išėjimas iš darbo apibrėžiamas kaip narystės nutraukimas organizacijoje, kurioje jam buvo mokamas piniginis atlygis (Mobley, 1982). Išėjimas iš darbo yra skirstomas į savanorišką išėjimą ir į priverstinį išėjimą. Savanoriškas išėjimas yra inicijuotas pačių darbuotojų, o ne apspręstas organizacijos, darbuotojai patys pasirenka palikti organizaciją. Priverstinis išėjimas yra apspręstas pačios organizacijos ir dažniausiai susijęs su darbuotojų prastu veiklos atlikimu (Nwobia & Aljohani, 2017). Pavyzdžiui, darbuotojas neįvykdė pusmečio plano ir dėl to neatitiko organizacijos lūkesčių, todėl buvo atleistas. Šiame darbe pasirinkta nagrinėti savanoriško išėjimo iš darbo aspektą – darbuotojo ketinimą išeiti iš darbo.

Darbuotojų ketinimas išeiti iš darbo apibrėžiamas kaip procesas, kurio metu darbuotojai inicijuoja savanorišką išėjimo iš darbo elgesį (Sukriket, 2015). Išėjimas iš darbo nėra spontaniškas veiksmas, greičiau laipsniškas atsiskyrimo procesas (Nwobia & Aljohani, 2017). Remiantis Mobley (1977), darbuotojai pirmiausiai vertina esamą darbą ir savo patirtį – kiek jaučiasi patenkinti arba nepatenkinti savo darbu. Jeigu jaučiamas nepasitenkinimas savo darbu, tai skatina darbuotojus svarstyti apie išėjimą iš darbo. Viena iš nepasitenkinimo savo darbu pasekmių yra atsirandančios mintys apie išėjimą iš darbo. Šios mintys skatina darbuotojus galvoti apie naujo darbo paieškas bei šiame etape yra įvertinama žala ir nauda išeinant iš darbo (kognityvinis aspektas). Sekančiame žingsnyje, atsiranda elgesio komponentas – darbuotojai pradeda ieškoti naujų darbo alternatyvų. Jeigu alternatyvos egzistuoja, prasideda alternatyvų įvertinimo procesas. Pats procesas susideda iš to, jog alternatyvos yra vertinamos lyginant jas su esamu darbu. Jeigu alternatyvos įvertinamos kaip patrauklios, tuomet tai skatina išėjimo iš darbo elgesį, kuris yra lydimas realaus išėjimo iš darbo (Sukriket, 2015).

Mobley (1977) pateiktame modelyje, priežastis skatinanti susimąstyti apie išėjimą iš darbo – nepasitenkinimas savo darbu. Tačiau mokslinėje literatūroje yra pateikiama ir daugiau priežasčių, kodėl darbuotojai gali svarstyti apie išėjimą iš darbo. Vos tik pradėjęs dirbti naujame darbe, darbuotojas jau turi gana aukštą ketinimą išeiti iš darbo ir šis rodiklis greitai kinta. Žukauskaitės (2008) atlikto tyrimo rezultatai atskleidė, kad 40% darbuotojų, kurie praėjus vienam mėnesiui nuo įsidarbinimo pradžios ketino likti organizacijoje ilgiau nei metus, paliko organizaciją dar nesibaigus bandomajam laikotarpiui. Rezultatai atskleidžia socializacijos reikšmę išėjimo iš darbo ketinimui – esant sėkmingai integracijai darbe, mažiau darbuotojų išreiškia ketinimą palikti organizaciją (Louis, 1980).

Dar viena priežastis, skatinanti darbuotojų ketinimą išeiti iš darbo yra nerealistiški arba nepatenkinti darbuotojų lūkesčiai. Darbuotojas dar prieš pradėdamas dirbti, turi nerealistiškus lūkesčius naujos darbovietės atžvilgiu, kurių galbūt neįmanoma pasiekti (Louis, 1980). Nerealistiški

darbuotojo lūkesčiai yra susiję su nepatenkintais lūkesčiais – darbuotojas gauna mažiau nei tikėjosi arba gauna ne tai ko tikėjosi (Louis, 1980). Pavyzdžiui, darbuotojui dar prieš pradėdamas dirbti buvo žadami dažni mokymai užsienyje, tačiau pradėjęs dirbti darbuotojas suprato, jog tokie mokymai vyksta labai retai ir jų reikėtų laukti gana ilgai.

Kitos priežastys, dėl kurių darbuotojas ketina palikti organizaciją yra susijusios su pačiu darbu ir su tuo susijusiomis pasekmėmis – karjeros galimybėmis, alga ir esančiomis geresnėmis karjeros galimybėmis išorėje. Esantis skirtumas tarp karjeros poreikių ir karjeros vystymo programų gali paskatinti darbuotojo ketinimą išeiti iš darbo (Chang et al., 2007). Darbuotojai negalintys patenkinti savo asmeninių poreikių organizacijoje, pradeda svarstyti apie išėjimą iš darbo (Chang et al., 2007). Chang et al. (2007) atlikto tyrimo su medicinos darbuotojais rezultatai atskleidė, jog esant galimybėms organizacijoje patenkinti savo karjeros poreikius (sėkmingai ugdyti savo kompetencijas), didėja įsipareigojimas organizacijai ir dėl to mažėja ketinimas išeiti iš darbo. Tačiau pastebėjus, jog išorėje egzistuoja geresnės darbo ar karjeros galimybės, kurių negali pasiūlyti dabartinė organizacija, didėja darbuotojo ketinimas išeiti iš darbo. Darbuotojas pastebėjęs šias alternatyvas yra linkęs keisti darbą, jei neturi jokių kitų papildomų įsipareigojimų organizacijai (pvz., net ir pastebėjęs, kad išorėje egzistuoja geresnės galimybės, negali išeiti iš darbo, nes organizacija sumokėjo už šio darbuotojo mokymus ir išeidamas darbuotojas turėtų gražinti šią skolą) (Moblely, 1977; Louis, 1980). Kitas veiksnys skatinantis išeiti iš darbo – atlygis. Atlikti tyrimai rodo, jog žemesnis atlygis ir nepasitenkinimas savo užmokesčiu yra skatinantys veiksniai išeiti iš darbo, tačiau jei alga darbuotojo netenkina, bet jis neturi kitų pragyvenimo šaltinių, darbuotojas yra linkęs pasilikti darbe, kol ras geresnių karjeros alternatyvų (Kim & Stoner, 2008).

Mokslinėje literatūroje teigiama, jog sąsajos tarp vadovavimo stiliaus ir darbuotojo ketinimo išeiti iš darbo yra itin svarbios (Long et al., 2012). Vadovavimo stilius gali paskatinti darbuotojo ketinimą išeiti iš darbo, nes darbuotojai gali nepritari tam koks vadovavimo stilius yra taikomas organizacijoje ir laikyti esamą vadovavimo stilių netgi žalingą patiems darbuotojams arba organizacijai (Long et al., 2012; Dermirtas & Akdogan, 2015). Pavyzdžiui, jei darbuotojui atrodo, kad vadovas jo nevertina ir nepastebi jo indėlio į bendrą organizacijos gerbūvį, toks darbuotojas turės aukštesnį ketinimą išeiti iš darbo nei darbuotojas, kuris jaučia ir suvokia, kad vadovas jo indelį vertina ir organizacijai jis yra svarbus.

Kiti veiksniai skatinantys išeiti iš darbo yra asmeniniai ryšiai su kolegomis bei darbuotojo įsipareigojimas organizacijai. Tyrimai rodo, jog darbuotojo pasitenkinimas savo santykiais su kolegomis ir vadovais yra neigiamai susijęs su išėjimu iš darbu, t.y. kuo labiau darbuotojas jaučiasi patenkintas savo santykiais su kitais, tuo mažesnė tikimybė, kad jis paliks organizaciją (Lambert et al., 2001). Bendravimas su kolegomis ir vadovais mažina išėjimo iš darbo galimybę (Scot et al., 1999), kadangi atviras ir dažnas bendravimas mažina neapibrėžtumą ir neužtikrintumą, todėl tokiu

būdu yra skatinama darbuotojo identifikaciją su organizacija. Kuo aukštesnis organizacinis įsipareigojimas, tuo žemesnį ketinimą išeiti iš darbo darbuotojai turi (Demirtas & Akdogan, 2015). Tam jog būtų aukštas organizacinis įsipareigojimas, svarbu užtikrinti tokias darbo sąlygas kaip įdomus darbas, darbo saugumas, organizacijos parama, teisingumas, galimybė priimti tam tikrus sprendimus valdyje ir galimybė išsakyti naujas idėjas (Demirtas & Akdogan, 2015). Manoma, jog esant šioms sąlygoms, darbuotojas turės žemesnį ketinimą išeiti iš darbo.

Psichologiniai darbo aspektai bei su tuo susijusios pasekmės yra svarbios darbuotojų ketinimui išeiti iš darbo. Viena iš svarbiausių priežasčių siekiant išlaikyti darbuotojus yra organizacijos klimatas ir su klimatu susijusi organizacijos kultūra (Alkahtani, 2015). Siekiant, kad darbuotojai norėtų pasilikti organizacijoje, svarbu, jog jie jaustųsi komandos dalimi, galėtų kartu su vadovais formuoti organizacijos viziją bei galėtų dirbti kartu su savo kolegomis (nebūtų atskirties tarp bendradarbių) (Alkahtani, 2015). Klimatas, kuris neskatina naujų idėjų generavimo ir yra pagrįstas tik vadovo paliepimais darbuotojui, neigiamai veikia darbuotojo pasitenkinimą savo darbu, o tai skatina darbuotoją pradėti svarstyti apie darbo keitimą (Veldhoven & Wood, 2009).

Neigiamas darbo klimatas ne tik veikia darbuotojo pasitenkinimą savo darbu, tačiau dėl jo atsiradęs stresas, kuria įtampą ir darbuotojo šeimoje (Batt & Valcour, 2001). Autonomijos nebuvimas darbe (pvz., ilgos darbo valandos ir iš anksto nustatytas darbo laikas), sukuria streso kupiną atmosferą, o tai apsunkina darbo ir šeimos vaidmenų sąveiką. Nesant galimybių suderinti darbo ir šeimos vaidmenų, darbuotojas pradeda svarstyti apie naujo darbo paieškas, kuriame būtų daugiau autonomijos ir daugiau lankstumo šeimos atžvilgiu (Batt & Valcour, 2001). Bendradarbiaujantys kolegos gali padėti sumažinti darbo ir šeimos vaidmenų sąveiką (Batt & Valcour, 2001), pavyzdžiui, sutikdami pavaduoti vienas kitą darbe, vaiko spektaklio mokykloje atveju.

Demografinių charakteristikų ir ketinimo išeiti iš darbo sąsajos mokslinėje literatūroje gana menkai aprašytos. Vis tik atlikti tyrimai rodo, jog jaunesni ir nekvalifikuoti darbuotojai turi aukštesnį ketinimą išeiti iš darbo (Helga, cit. Pgl. Nwobia & Aljohani, 2017). Taip pat, darbuotojai neturintys išsilavinimo arba dirbantys kvalifikacijos nereikalaujantį darbą yra linkę dažniau keisti darbą (Rajan, 2013). Tyrimai rodo nevienodus ketinimo išeiti iš darbo rezultatus dėl darbuotojų lyties ir šeimyninio statuso (Brough & Frame, 2004). Viena vertus teigiama, jog vedę asmenys yra mažiau linkę išeiti iš darbo, kadangi turi daugiau įsipareigojimų savo šeimai (Brough & Frame, 2004). Kitų atliktų tyrimų rezultatai rodo, jog moterys yra linkusios dažniau keisti darbą lyginant su vyrais (Brough & Frame, 2004). Tokius gautus rezultatus bandoma aiškinti tuo, kad moterys išeina motinystės atostogų ir dalis iš jų po motinystės atostogų jau nebegrižta į tą pačią darbovietę.

Taigi, šiame darbe tiriamas savanoriškas darbuotojų ketinimas išeiti iš darbo, kuomet pats darbuotojas ketina keisti darbovietę. Darbuotojo ketinimą išeiti iš darbo gali paskatinti įvairūs veiksniai: socialiniai (pvz., sunku suderinti darbą su šeimyniniu gyvenimu), ekonominiai (pvz.,

mokamas žemas atlygis) ir psichologiniai (pvz., darbe patiriama frustracija dėl vadovo vadovavimo stiliaus). Šiame darbe daugiausiai dėmesio skiriama socialiniams ir psichologiniams veiksniams, siekiant pažiūrėti šių veiksnių įtaką darbuoto ketinimui išeiti iš darbo.

1.2. Organizacinio klimato samprata

1.2.1. Organizacinio klimato ištakos ir reikšmė

Pirmasis organizacinį klimatą apibrėžė Schneider (1975) teigdamas, jog organizacinis klimatas tai – organizacijos darbuotojų bendras tam tikrų įvykių interpretavimas bei dalijimasis bendru supratimu apie savo darbo grupę ir bendrą organizacijos darbuotojų vertybių egzistavimą. Darbuotojų panašus tam tikro įvykio supratimas ir interpretacija, dažnai yra išskiriama kaip savybė apibrėžianti organizacijos klimatą (Fey & Beamish, 2001; Ngo, Foley, Loi, 2009). Svarbus panašus tų pačių įvykių supratimas ir interpretavimas, kadangi manoma, jog organizacijos klimato suvokimas leidžia prognozuoti tam tikrą darbuotojo elgesį, organizacijos vertybių įsisąmoninimą bei požiūrį į darbą (Neal, Griffin, Hart, 2000; Ngo et al., 2009).

Organizacinio klimato apibrėžimuose dažnai galima rasti minimas bendras vertybes, kuriomis dalijasi darbuotojai (Schneider, 1975; Moran & Volkwein, 1992; Burton, Lauridsen, Obel, 2004). Darbuotojai dirbantys toje pačioje organizacijoje, turi panašias vertybes, pavyzdžiui, parama, saugumas ar pasiekimų poreikis. Kiekviena organizacija yra tarsi individualus organizmas su savo unikaliomis vertybėmis, kurios yra būdingos būtent šiai konkrečiai organizacijai. Vertybės tarp organizacijų yra nevienodos ir netgi tokios vertybės kaip saugumas ar parama kiekvienos organizacijos gali būti interpretuotos nevienodai (Moran & Volkwein, 1992). Keliama prielaida, kad organizacijos klimatą apibrėžia būtent bendros vertybės, kuriomis dalijasi ir supranta panašiai tos organizacijos darbuotojai.

Moran ir Volkwein (1992) organizacinį klimatą apibrėžė kaip santykinai stabilią organizacijos charakteristiką, kuria remiantis organizacijos skiriasi viena nuo kitos bei: a) atspindi darbuotojų bendrą savo organizacijos supratimą, atsižvelgiant į tokius aspektus kaip autonomija, darnumas, parama, pripažinimas, inovatyvumas ir teisingumas; b) atsiranda darbuotojams sąveikaujant tarpusavyje; c) veikia kaip tam tikras pagrindas, kuriuo remiantis darbuotojas interpretuoja tam tikrus įvykius; d) apibūdina organizacijos kultūras normas, vertybes; e) veikia kaip elgesio formavimo galios šaltinis. Šiame apibrėžime išskiriamas labai svarbus kintamasis – elgesys, kadangi yra teigiama, jog būtent remiantis organizaciniu klimatu, galima daryti įtaką darbuotojų elgesiui (Moran & Volkwein, 1992).

Šiame darbe apibrėžiant organizacinį klimatą, siekiama integruoti anksčiau aptartus organizacinio klimato apibrėžimus. Organizacinis klimatas šiame darbe apibrėžiamas kaip bendras darbuotojų tam tikros situacijos ar įvykio supratimas bei interpretacija – kaip visuma darbuotojų yra

linę suprasti, įvertinti bei interpretuoti tam tikrą įvykį ar situaciją. Pavyzdžiui, kasdieniniai trumpi susirinkimai gali būtų vertinami dvejopai, priklausomai nuo organizacinio klimato – kaip galimybė išsakyti lūkesčius ir iššūkius su kuriais tenka susidurti arba kaip vadovybės siekis kontroliuoti savo darbuotojus.

Organizacinio klimato reikšmė. Pirmieji organizacinio klimato tyrimai nagrinėja kaip organizacinis klimatas yra susijęs su darbuotojo gerove (Schneider, Ehrhart, Macey, 2011). Tyrimai atskleidžia sąsajas tarp organizacinio klimato bei darbuotojų fizinės ir emocinės sveikatos (Torner et al., 2016; Aarons et al., 2017; Qureshi, Rasli, Zaman, 2014). Nustatyta, jog neigiamas organizacinis klimatas lemia darbuotojų patiriamą stresą bei darbuotojų perdegimą darbe (Kelloway & Day, 2005). Gausu tyrimų kaip atskiri organizacinio klimato aspektai – darbuotojų įsitraukimas, pagarba ir jaučiamas teisingumas veikia darbuotojų psichinę sveikatą (Kelloway & Day, 2005). Tyrimai rodo, kad ilgainiui, vyraujant neigiamam organizaciniam klimatui, gali atsirasti frustracija, psichologinis distresas, nerimas ar net depresija (Bronkhorst et al., 2014).

Tuo tarpu pozityvus organizacinis klimatas, teigiamai veikia darbuotojų veiklą (Schneider, 2017; Fey & Beamish, 2001; Ngo, 2015). Tyrimuose teigiama, jog pozityvus organizacinis klimatas skatina inovatyvų mąstymą ir kūrybiškumą (Shanker et al., 2007). Dar daugiau, jei darbuotojai organizacinį klimatą vertina kaip pozityvų, tai skatina aukštesnę darbuotojų motyvaciją, įsitraukimą bei įsipareigojimą organizacijai (Shanker et al., 2007). Kuomet organizacinis klimatas yra pozityvus, sumažėja pravaikštų skaičius, darbuotojai mažiau serga ir rečiau palieka organizaciją (Ngo et al., 2009). Pozityvus organizacinis klimatas susijęs su organizacijos augimu (Schneider et al., 2011), kadangi nuo to kaip darbuotojai vertina savo organizaciją, priklauso organizacijos veiklos rodikliai (Thompson, 1996). Darbuotojai, kurie organizacinį klimatą savo organizacijoje vertina kaip palankų, yra linkę daugiau laiko ir pastangų skirti savo darbinių veiklų atlikimui.

Organizacinis klimatas veikia šeimos ir darbo vaidmenų atlikimą ir suderinamumą (Neill et al., 2009). Palaikantis organizacinis klimatas gali padėti darbuotojui geriau susidoroti su darbo ir šeimos vaidmenų suderinamumu, pavyzdžiui, skatinant darbuotojo suvokimą, jog organizacija remia šeimos gyvenimą (Casper & Buffardi, 2004). Vienas paprasčiausių būdų, kurį organizacijos naudoja siekdamos parodyti savo paramą šeimos ir darbo vaidmenų derinimui – lankstus darbo grafikas, vaikų priežiūra ar galimybė dirbti nuotoliniu būdu (Behson, 2005).

1.2.2. Organizacinio klimato struktūra

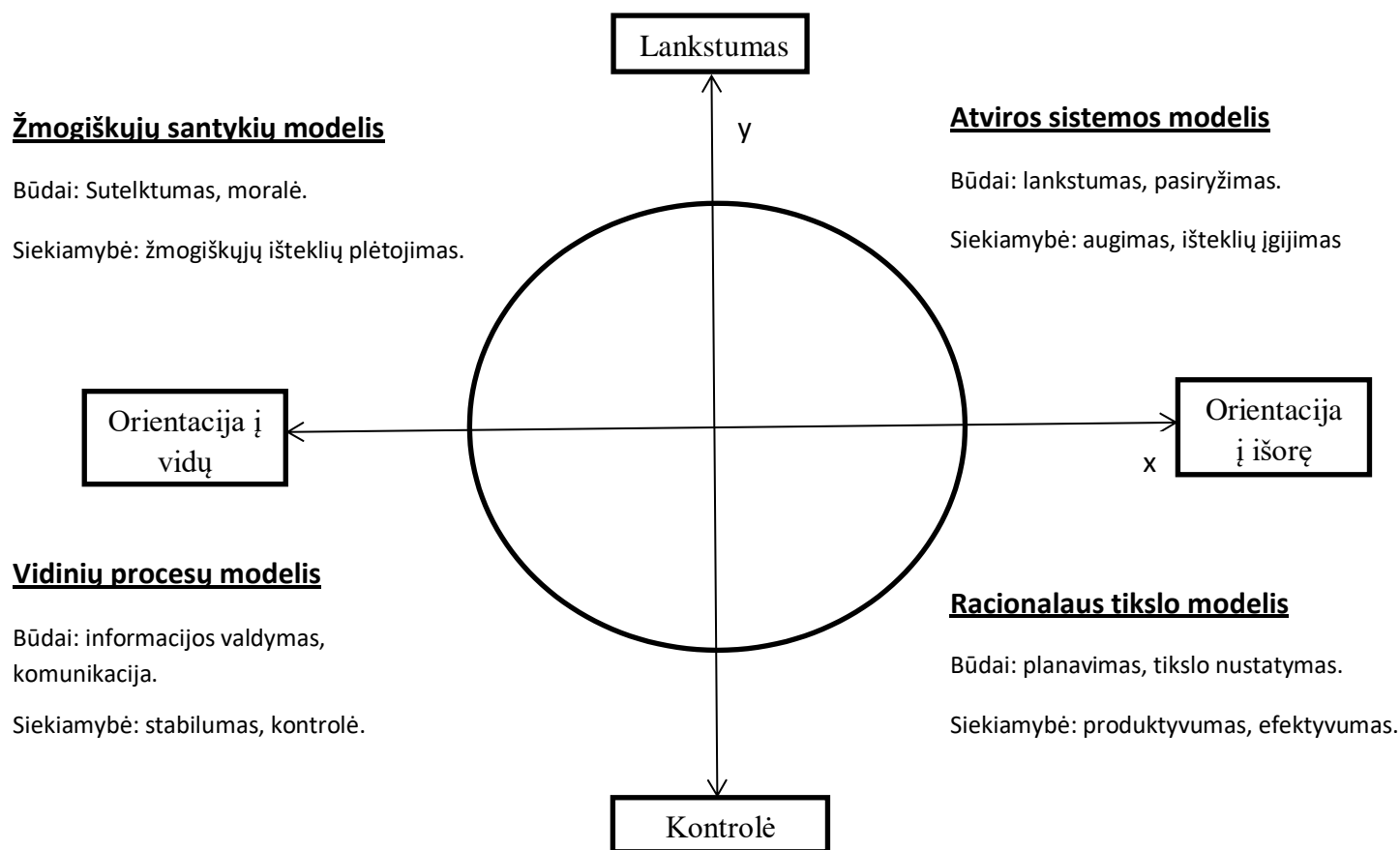
Organizacinis klimatas yra multidimensinis konstruktas, kuris gali būti apibrėžiamas daugybe dimensijų (Randhawa & Kaur, 2015). Patterson et al., (2005) teigimu, svarbu apžvelgti organizacijos klimato bendrąsias charakteristikas būdingas daugeliui organizacijų, tiek būdingas konkrečiai

organizacijai. Dėl šių priežasčių, Patterson et al., (2005), organizacinį klimatą tyrinėja remdamasi konkuruojančių vertybių modeliu (angl. *Competing Values Model*), kurį sudaro 4 atskiros sritys:

- Žmogiškųjų santykių modelis - normos ir vertybės susijusios su priklausomybe, pasitikėjimu ir bendradarbiavimu. Šios vertybės įgyjamos mokymų ar kitų žmogiškųjų išteklių ugdymo metu. Valdymas ir kontrolė yra įgyvendinami per įgalinimą, dalyvavimą ir tarpasmeninius santykius, kurie yra palaikantys, skatinantys bendradarbiavimą ir pasitikėjimą.
- Vidinių procesų modelis – didžiausias dėmesys skiriamas stabilumui, kada aplinkos poveikis yra ignoruojamas arba minimizuotas. Valdymas ir kontrolė yra įgyvendinami laikantis formalių taisyklių ir procedūrų.
- Atviros sistemos modelis – pasirengimas pokyčiams ir naujovėms, kada normos ir vertybės yra susijusios su augimu, išteklių įgijimu, kūrybingumu ir prisitaikymu.
- Racionalaus tikslo modelis – siekiama aiškiai apsibrėžti tikslus, skiriamos pastangos šių tikslų įgyvendinimui. Normos ir vertybės yra susijusios su produktyvumu, efektyvumu, tikslų įgyvendinimu ir veiklos atlikimo vertinimu.

Patterson et al. (2005) teigia, jog šis modelis yra viską apimantis, tvirtas ir teoriškai pagrįstas modelis skirtas matuoti organizacinį klimatą. Konkuruojančių vertybių modelis suteikia galimybę tirti organizacinį klimatą priskiriant jį į vieną iš keturių sričių, kurios atspindi unikalų požiūrį į organizacinį klimatą, kadangi šis modelis padeda apžvelgti bendrąsias charakteristikas būdingas daugeliui organizacijų (Patterson et al., 2005; Quinn & Rohrbaugh, 1983).

Kiekviena sritis turi atskiras dimensijas, kuriomis remiantis yra matuojamas organizacinis klimatas (žr. 1 paveikslą). Schemoje pavaizduota X ašis vaizduoja organizacijos orientacija – į išorę ar į vidų (Quinn & Rohrbaugh, 1983). Y ašis vaizduoja organizacijos struktūrą – lanksti ir kontroliuojanti (Quinn & Rohrbaugh, 1983). Būdai šioje schemoje reiškia metodus ir procesus, kurių organizacija imasi, jog pasiektų tikslą (Quinn & Rohrbaugh, 1983).



1 pav. Quinn & Rohrbaugh (1983) konkuruojančių vertybių modelis.

Atviros sistemos modelis (Quinn & Rohrbaugh, 1983; Patterson et al., 2004):

- Lankstumas – orientacija į pokytį.
- Inovatyvumas – naujų idėjų ir naujovių skatinimas bei palaikymas
- Orientacija į išorę – kaip organizacija reaguoja į klientų ir rinkos poreikius.
- Refleksyvumas – refleksija apie objektus, strategijas, darbo procesus ir platesnę aplinką.

Žmogiškųjų santykių modelis (Quinn & Rohrbaugh, 1983; Patterson et al., 2004):

- Darbuotojų gerovė – kiek organizacija rūpinasi ir vertina darbuotojus.
- Autonomija – darbo vieta kuriama taip, jog darbuotojas galėtų pasirinkti sritį, kurioje nori dirbti.
- Dalyvavimas – darbuotojai daro svarbią įtaką priimant sprendimus.
- Komunikacija – laisvas informacijos dalijimasis organizacijoje.
- Dėmesys mokymuisi – dėmesys darbuotojų įgūdžių tobulinimui.
- Integracija – bendradarbiavimas ir pasitikėjimas tarp departamentų.
- Vadovo parama – kiek darbuotojai patiria paramą ir supratimą iš jų prižiūrinčio asmens.

Racionalaus tikslo modelis (Quinn & Rohrbaugh, 1983; Patterson et al., 2004):

- Organizacinių tikslų aiškumas – aiškiai apibrėžiami tikslai organizacijoje.
- Pastangos – kaip sunkiai žmonės organizacijoje dirba, jog pasiektų tikslus.
- Efektyvumas – kiek atliekamas darbas yra efektyvus ir produktyvus.
- Kokybė – skiriamas dėmesys užtikrinti, jog procedūros būtų atliktos kokybiškai.
- Spaudimas siekti rezultato – darbuotojų spaudimas, jog šie pasiektų numatytus tikslus.
- Grįžtamasis ryšys apie atliktą veiklą – darbo rezultatų matavimas ir grįžtamasis ryšys apie atliktą darbą.

Vidinių procesų modelis (Quinn & Rohrbaugh, 1983; Patterson et al., 2004):

- Formalizacija – rūpinimasis formaliomis taisyklėmis ir procedūromis.
- Tradicijos – rūpinimasis dalykais, kurie organizacijoje yra vertinami.

Konkuruojančių vertybių modelio pagalba, galima nustatyti kokios vertybės organizacijoje yra ypač išreikštos bei kokios vadovavimo praktikos organizacijoje yra taikomos (Patterson et al., 2005). Šis modelis nuo kitų organizacinį klimatą matuojančių modelių skiriasi tuo, kad yra matuojami organizaciniai kintamieji, o ne psichologiniai. Siekiama išsiaiškinti, kokios organizacinės vertybės kiekvienai organizacijai yra pačios svarbiausios ir reikšmingiausios, siekiama suprasti organizacijos visumą (Quinn, 1988). Efektyvi organizacija yra ne ta, kuri aiškiai yra priskiriama vienam iš keturių modelių, bet ta, kuri palaiko balansą tarp vertybių (Patterson et al., 2005). Todėl mokslinėje literatūroje matuojama ne tik kokios vertybės būdingos kiekvienai iš organizacijų, bet ir koks yra balansas tarp išreikštų vertybių.

Taigi, šiame darbe pasirinkta organizacinį klimatą matuoti konkuruojančių vertybių modelio pagalba, kuris buvo integruotas į organizacinio klimato klausimyną (Patterson et al., 2005). Pasirinktas teorinis pagrindas (organizacinis klimatas matuojamas konkuruojančių vertybių modelio pagalba), padeda apžvelgti bendrąsias savybes būdingas daugeliui organizacijų, o tai atspindi pasirinktą organizacinio klimato apibrėžimą bei tyrimo tikslą.

1.3. Darbo ir šeimos sąveika

1.3.1. Darbo ir šeimos bei šeimos ir darbo sąveikų analizė

Darbo ir šeimos bei šeimos ir darbo sąveikos yra apibrėžiamos gana panašiai – dalyvavimas viename vaidmenyje, daro įtaką dalyvavimui kitame vaidmenyje (Greenhaus & Beutell, 1985). Darbo ir šeimos sąveika – reikalavimai ir atsakomybės darbe, kurios daro įtaką pareigų ir atsakomybių vykdymui namie (Li, Bagger, Cropanzano, 2017). Šeimos ir darbo sąveika – reikalavimai ir atsakomybės namie, kurios daro įtaką reikalavimų ir atsakomybių vykdymui darbe (Li et al., 2017). Sąveika vadinama atsakomybių darbe ir namie derinimas, todėl svarbu ne tik kaip darbuotojas sugeba

įveikti iššūkius darbe arba namie, bet kaip jam sekasi valdyti šias skirtingas atsakomybes bei įsipareigojimus. Remiantis tuo kaip darbuotojui sekasi valdyti įvairias atsakomybes, gali kisti sąveikos intensyvumas.

Darbo ir šeimos sąveika intensyvėja tuomet, kai spaudimas darbe apriboja asmens galimybes įsitraukti į šeimynines veiklas (Cheung & Wong, 2013). Taip gali nutikti dėl nepastovaus ir nelankstaus darbo grafiko, pernelyg didelio darbo krūvio, streso, nesutarimų darbe, karjeros permainų arba palaikymo iš vadovo trūkumo (Lavassani et al., 2014). Pavyzdžiui, tėtis praleidžia vaiko spektaklį mokykloje, nes tuo metu privalo dalyvauti svarbiame susirinkime darbe. Svarbu pabrėžti, jog su šiuo konfliktu gali susidurti ne vien tik vaikų turintys darbuotojai, tačiau apskritai visi darbuotojai. Kadangi darbo šeimos sąveika siejama su įsipareigojimu savo vaidmeniui (rolei), todėl tai gali būti įsipareigojimas ne tik savo vaikams, bet ir savo tėvams, broliams ar seserims bei kitiems artimiems giminaičiams ar draugams (Allen & Pickett, 1987).

Šeimos ir darbo sąveika intensyvėja tuomet, kai šeimos spaudimas apriboja asmens galimybes atlikti su darbu susijęs veiklas ir įsipareigojimus (Cheung & Wong, 2013). Taip gali nutikti dėl mažų vaikų šeimoje, pirminių atsakomybių savo vaikams, rūpinimosi vyresniaisiais šeimos nariais, nesutarimų šeimoje arba nepalaikančių šeimos narių (Lavassani et al., 2014). Pavyzdžiui, mama rūpinasi sergančiais vaikais namie ir neina į darbą. Šeimos ir darbo sąveika gali sumažėti arba nebebūti tokia reikšminga jei pasikeitimai darbo vietoje daro įtaką šeimos gyvenimui (Kelly et al., 2014). Pavyzdžiui, šeimos ir darbo vaidmenų konfliktas dažnai kildavo dėl to, jog mama dirbdavo ilgas valandas ir negalėdavo pasiimti vaikų po pamokų, tačiau sutrumpėjus darbo valandoms darbe, konflikto nebelieka, nes mamai atsiranda galimybė vaiką po pamokų pasitikti laiku.

Mokslinėje literatūroje galima rasti ir daugiau mokslinių teorijų, kurios bando paaiškinti darbo ir šeimos bei šeimos ir darbo sąveikų priežastis. Viena iš jų – darbo ir šeimos vaidmenų konfliktai kylantys dėl laiko ir kylantys dėl įtampos (Lambert & Hogan, 2006). Konfliktai susiję su laiko valdymu atsiranda tuomet, kai daug laiko yra skiriama darbui, o tai daro įtaką darbuotojo asmeniniam gyvenimui. Tokie konfliktai yra dažni organizacijoje, kuriuose yra reikalaujama dirbti kiekvieną dieną, nepaisant švenčių ar meto laiko (Lambert et al., 2015). Pavyzdžiui, pardavėjas privalo dirbti per Kalėdas arba Kūčias, nes kaip tik tuo metu yra didžiausia apyvarta ir dėl to darbuotojas negali skirti laiko savo šeimai. Konfliktai dėl įtampos kyla tuomet, kai darbo reikalavimai ir įtampa darbe neigiamai veikia darbuotojo asmeninio gyvenimo kokybę. Tokie konfliktai paprastai kyla organizacijose, kuriuose darbuotojai susiduria su nepatenkintais, kartais linkusiais manipuliuoti arba netgi pavojingai klientais (Lambert et al., 2015). Pavyzdžiui, darbuotojas, kuris darbe susidūrė su piktu ir nepatenkintu klientu, visas emocijas ir blogą nuotaiką parsinešą namo ir išlieja ant savo šeimos narių. Mokslinėje literatūroje išskiriama ir trečia priežastis – konfliktai kylantys dėl netinkamo elgesio (Ilies et al., 2015). Konfliktai kylantys dėl netinkamo elgesio kyla tuomet, kai nors

elgesys yra tinkamas vienai rolei, tačiau yra visiškai netinkamas kitai rolei (Greenhaus & Beutell, 1985). Pavyzdžiui, iš vadovo yra tikimasi, kad darbe jis bus griežtas, emociškai stabilus ir pasižymintis objektyvumu, bet iš to paties vadovo namie yra tikimasi, kad jis bus šiltas, jautrus ir emocionalus tėtis.

Išteklių išsaugojimo teorijoje, darbo ir šeimos neigiama sąveika yra suprantama kaip viena iš streso rūšių (Hobfoll, 1989). Darbuotojas bandydamas suderinti darbo ir šeimos keliamus reikalavimus, praranda arba gali prarasti išteklių (pvz., laiko ir energijos), o tai veda į vieną iš streso rūšių – darbo ir šeimos vaidmenų konfliktą (Grandey & Cropanzano, 1999). Pavyzdžiui, asmuo mano, kad jam nepavyks būti jautriu ir rūpestingu tėvu bei reikliu vadovu, todėl asmuo investuoja vis daugiau išteklių, kad vienodai gerai atliktų šiuos abu vaidmenis. Teorijoje teigiama, jog toks vaidmenų konfliktas yra streso priežastis ir dėl to yra prarandami ištekliai (Grandey & Cropanzano, 1999). Turimus išteklius gali apsaugoti tokie papildomi veiksniai kaip sėkminga santuoka, laisvalaikis, asmeninė higiena, pakankamai gera finansinė padėtis ir šeimos pagalba įveikiant darbe keliamas užduotis (Hobfoll, 1989).

Reikalavimų-išteklių modelis, tiria darbo išteklius ir reikalavimus, dėl kurių atsiradusi įtampa veikia darbo ir šeimos vaidmenų konfliktą (Bakker & Demerouti, 2007). Darbo reikalavimai – fiziniai, psichologiniai, socialiniai ir organizaciniai darbo aspektai, kurie reikalauja nuolatinių fizinių ir/arba psichologinių pastangų ar įgūdžių (Bakker & Demerouti, 2007). Pavyzdžiui, užduočių ribotumas laike. Darbo ištekliai – fiziniai, psichologiniai, socialiniai ir organizaciniai darbo aspektai, kurie padeda pasiekti darbe išsikeltus tikslus, mažina darbo reikalavimus bei skatina asmens augimą ir mokymąsi (Bakker & Demerouti, 2007). Darbo reikalavimai gali veikti asmens turimus išteklius, o tai gali turėti neigiamų pasekmių tiek asmeniniam, tiek darbinui gyvenimui. Kita vertus, asmens turimi ištekliai yra kaip motyvacinis veiksnys, susijęs su didesnėmis pastangomis integruoti keletą skirtingų vaidmenų (Bakker & Demerouti, 2007). Anot šio modelio, darbo ištekliai tokie kaip socialinė parama, autonomija ir grįžtamasis ryšys padeda sušvelninti darbo įtampos ir darbo reikalavimų sąveiką (Bakker & Demerouti, 2007), o tai turėtų sumažinti šių veiksnių įtaką darbuotojo šeimyniniam gyvenimui (Lambert et al., 2015).

Vaidmenų teorija teigia, jog sąveika tarp darbo ir šeimos atsiranda tuomet, kai dalyvavimas viename vaidmenyje pareikalauja daugiau pastangų nei dalyvavimas kitame vaidmenyje ir šie vaidmenys persipina, todėl tampa sunku juos atskirti (Michel et al., 2009). Šeimos vaidmenys, pareigos ir atsakomybės darbe daro įtaką asmens kaip darbuotojo įsipareigojimams, netgi tuomet, kai šios sritys nėra susijusios (Hsu, 2011). Tačiau gali būti ir atvirkščiai – kuomet darbo vaidmenys daro įtaką asmeniniam gyvenimui. Pagrindinė vaidmenų teorijos idėja, jog asmuo nėra pajėgus vienu metu valdyti keletą vaidmenų, todėl pastangos vienu metu atstovauti keletą vaidmenų, veda į vidinį konfliktą. (Kahn et al., 1964). Manoma, jog darbuotojui sunku vienu metu atlikti keletą vaidmenų dėl

ribotų išteklių (pvz., dėl energijos trūkumo ar laiko trūkumo) arba dėl pernelyg skirtingų šeimos ir darbo vaidmenų (Jackson & Schuler, 1985). Toliau, darbo ir šeimos bei šeimos ir darbo sąveikos nagrinėjamos remiantis sociodemografiniais rodikliais.

Lytis. Mokslinėje literatūroje vienareikšmiškai sutinkama, jog moterys dažniau susiduria su darbo ir šeimos sąveika nei vyrai (Martins et al., 2002; Kelly et al., 2014; Li et al., 2017; Nomaguchi, 2009). Darbo ir šeimos sąveika siejama su patiriamu stresu dėl vaidmens (arba kelių vaidmenų) atlikimo. Teigiama, jog moterys patiria daugiau streso atlikdamos su šeima susijusius vaidmenis (pvz., mamos ar dukters), nes nustatydamos prioritetus tarp darbo ir šeimos, dažniau prioritetą skiria su šeima susijusių vaidmenų atlikimui, nepriklausomai nuo to, koks yra jų atliekamas vaidmuo darbe (Gutek et al., 1991). Tuo tarpu vyrai, nustatydami prioritetus tarp darbo ir šeimos vaidmenų, dažniau pirmenybę teikia su darbu susijusių vaidmenų atlikimui (Tenbrunsel, cit iš. Martins et al., 2002). Moterys, skirdamos aukštesnį prioritetą su šeima susijusio vaidmens atlikimui, susiduria su didesniu stresu dėl darbo įtakos šeimos vaidmens atlikimui nei vyrai, o tai galiausiai daro įtaką tam, jog moterys dažniau nei vyrai susiduria su darbo ir šeimos vaidmenų konfliktu.

Moterys dažniau nei vyrai susiduria su šeimos ir darbo vaidmenų konfliktu, nes iš moterų dažniau nei iš vyrų vis dar yra tikimasi, jog jos bus „šeimos židinio globėjos“ ir jos bus atsakingos už vaikų bei namų priežiūrą (Buzzanell et al., 2005). Vis gi, „geros motinos“ ir „puikios darbuotojos“ vaidmenys yra sunkiai suderinami, kadangi abu jie reikalauja laiko ir energijos, kas sunkiai įmanoma, norint abu šiuos vaidmenis gerai atlikti (Buzzanell et al., 2005). Taip pat, motinos dažniau nei tėčiai išeina motinystės atostogų, ima laisvadienį darbe susirgus vaikui arba lieka namie susirgus kitam artimajam (pvz., slaugo senus ir ligotus tėvus). Dėl didesnio įsitraukimo į šeimos gyvenimą, moterims labiau būdingas šeimos ir darbo vaidmenų konfliktas, lyginant su vyrais (Kinnunen & Mauno, 1998).

Amžius. Mokslinėje literatūroje, tyrinėjant amžiaus bei darbo ir šeimos sąveikos sąsajas, gaunami skirtingi rezultatai. Vieni moksliniai tyrimai rodo, jog darbuotojų amžiaus yra susijęs su darbo ir šeimos vaidmenų konfliktu (Gordon & Whelan, 1998). Sąsajos tarp šių konstrukčių yra aiškinamos tuo, kad jauni darbuotojai, dar tik pradėdantys savo karjerą, yra linkę aukoti savo asmeninį gyvenimą vardan karjeros siekių (Gordon & Whelan, 1998). Vėliau, karjerai įsibėgėjant ir darbuotojams tampant vyresniems, darbuotojai išmoksta rasti pusiausvyrą tarp šeimos ir darbo, todėl konfliktas nebūna toks stiprus kaip karjeros pradžioje (Gordon & Whelan, 1998). Išsaugojimo teorija, teigia, jog vyresni darbuotojai turi daugiau išteklių, kuriais gali pasinaudoti esant būtinybei, todėl jie turi daugiau „vidinės energijos“, kurią gali panaudoti siekiant suderinti darbo ir šeimos vaidmenis (Grandey & Cropanzano, 1999). Kituose moksliniuose tyrimuose yra keliamos hipotezės, jog amžius bei darbo ir šeimos sąveika yra nesusiję konstruktai (Allen & Finkelstein, 2014; Byron, 2005). Ši hipotezė grindžiama tuo, jog šiuolaikinės šeimos vis vėliau susilaukia vaikų arba išvis atsisako idėjos turėti vaikų, todėl tai neturėti būti siejama su darbuotojų amžiumi, o greičiau su tam tikru laikotarpiu,

kurį išgyvena šeima (pvz., šeimoje ką tik gimė vaikas). Įdomu tai, jog ši hipotezė nepasitvirtino, nes gauti rezultatai rodo, jog amžius ir darbo ir šeimos sąveika yra susiję konstruktai, o laikotarpis, kurį išgyvena šeima yra svarbesnis moterims nei vyrams (Allen & Finkelstein, 2014).

Mokslinėje literatūroje pakankamai retai nagrinėjamos tiesioginės sąsajos tarp šeimos ir darbo sąveikos bei darbuotojų amžiaus. Šios sąsajos dažnai yra tyrinėjamos per kitus papildomus veiksnius kaip vaikų skaičius šeimoje bei jų amžius (Kinnunen & Mauno, 1998; Greenhaus & Beautell, 1985). Gauti sąsajų rezultatai rodo, jog kuo šeimoje daugiau vaikų ir kuo mažesnio amžiaus jie yra, tuo stipresnis yra šeimos ir darbo vaidmenų konfliktas, kadangi vaikai reikalauja daugiau priežiūros bei įsitraukimo, o tai apsunkina darbo vaidmens atlikimą (Kinnunen & Mauno, 1998).

Šeimyninis statusas. Blau (cit. iš. Martins et al., 2002) teigia, jog vedę asmenys aukštesnę pirmenybę teikia asmeniniam gyvenimui, o ne darbui ir yra labiau linkę įsipareigoti šeimos vaidmeniui (pvz., sutuoktinio) nei darbo. Dėl teikiamos pirmenybės asmeniniam gyvenimui, o ne darbui, galima daryti prielaidą, jog būtent įsipareigoję asmenys turėtų rečiau susidurti su šeimos ir darbo vaidmenų konfliktu, kadangi jie yra labiau atsidavę vienam vaidmeniui ir todėl laiką bei jėgas skiria puikiam šio vaidmens atlikimui (Martins et al., 2002). Kiti moksliniai tyrimai rodo, jog nėra svarbu ar asmuo yra įsipareigojęs ar ne, jei asmuo jaučia šeimos paramą (Byron, 2005; Grandey & Cropanzo, 1999). Darbuotojas turėdamas šeimos paramą jam sunkiais laikotarpiais, rečiau susiduria su šeimos ir darbo vaidmenų konfliktu, kadangi šeima palaiko jo sprendimus darbo klausimais (pvz., dirbti viršvalandžius darbe, siekiant greičiau išmokėti būsto paskolą) (Byron, 2005).

1.3.2. Pozityvios ir negatyvios darbo ir šeimos bei šeimos ir darbo sąveikos

Negatyvios darbo ir šeimos bei šeimos ir darbo sąveikos. Negatyvi darbo ir šeimos sąveika apibrėžiama kaip situacija, kurioje negatyvūs darbe atsiradę reiškiniai, daro įtaką ir asmens funkcionavimui namie (Geurts et al., 2005). Negatyvi šeimos ir darbo sąveika yra apibrėžiama panašiai, tačiau šiuo atveju negatyvūs namie atsiradę reiškiniai, daro įtaką asmens funkcionavimui darbe (Geurts et al., 2005). Manoma, jog pagrindinės negatyvios darbo ir šeimos sąveikos priežastys – mažas darbo užmokestis, dėl kurio asmuo negali patenkinti būtinausių poreikių bei pernelyg didelė vaidmenų apkrova (Geurts et al., 2005; Rothmann & Bauman, 2014).

Negatyvios darbo ir šeimos bei šeimos ir darbo sąveikos dažnai yra laikomos potencialiu streso šaltiniu, kurios dažnai sąveikaudamos su kitais streso šaltiniais, daro neigiama įtaką asmens psichologinei ir fizinei sveikatai (Kinnunen & Mauno, 1998; Koekemoer & Mostert, 2006). Anot Greenberger ir O'Neil (1993), įsitraukimas į pernelyg daug vaidmenų vienu metu, sukelia įtampą bei vaidmenų konfliktus, kas gali paskatinti nerimo ir depresijos atsiradimą. Pernelyg didelis įsipareigojimas kuriai nors rolei, sukuria psichologinį konfliktą, jei kita rolė negali būti pilnai

išpildoma (Singh et al., 1994). Pavyzdžiu, ką pasirinkti, buvimą gera motina ar gera darbuotoja, kadangi šių abiejų vaidmenų neįmanoma suderinti.

Negatyvi darbo ir šeimos sąveika yra susijusi su prastesniu darbo atlikimu, mažesniu pasitenkinimu savo darbu, įsipareigojimu organizacijai ir ketinimu pasilikti organizacijoje (Kalliath & Kalliath, 2013; Carr et al., 2008). Negatyvios darbo ir šeimos bei šeimos ir darbo sąveikos susijusios su mažesniu pasitenkinimu savo šeima ir santuokiniu gyvenimu bei įtampos pernešimu kitiems šeimos nariams (Gao et al., 2013). Darbuotojai susiduriantys su stresu darbe, stresą „parsineša“ namo, dėl ko šeimoje prastėja emocinė atmosfera (Mennino et al., 2005). Taip pat, darbuotojai susiduriantys su negatyvia darbo ir šeimos sąveika, gali jaustis nepakankamai geri tėvai arba sutuoktiniai, kadangi bandydami suderinti skirtingus vaidmenis, daugiau laiko skiria darbui nei šeimai ir atvirkesčiai (Gao et al., 2013).

Pozityvios darbo ir šeimos bei šeimos ir darbo sąveikos. Pozityvi darbo ir šeimos sąveika yra apibrėžiama kaip situacija, kurioje pozityvūs darbe atsiradę reiškiniai, daro įtaką ir asmens funkcionavimui namie (Geurts et al., 2005). Pozityvi šeimos ir darbo sąveika yra apibrėžiama kaip situacija, kurioje pozityvūs namie atsiradę reiškiniai, daro įtaką ir asmens funkcionavimui darbe (Geurts et al., 2005). Pozityvi darbo ir šeimos sąveika yra susijusi su tinkama darbo aplinka – aukšta savikontrole bei aukšta emocine parama, t.y. darbo aplinkoje yra ne tik kalbama apie tai kaip reikia kurti tinkamą atmosferą, tačiau iš tikrųjų darbuotojai yra remiami. Pavyzdžiui, padedant atlikti užduotis, kurios galimai yra per sunkios vienam darbuotojui (Geurts et al., 2005).

Kelių vaidmenų atlikimas vienu metu asmeniui suteikia daugiau galimybių ir išteklių, kurie gali būti panaudojami asmeniniam augimui ir geresniam funkcionavimui kitose gyvenimo sferose (Grzywacz & Marks, 2000). Įgyjami papildomi ištekliai (geresnis energijos paskirstymas, nauji įgūdžiai, ugdomas aukštesnis pasitikėjimas savimi), kurie padeda geriau veikti abiejuose sferose (darbo ir namų) (Geurts et al., 2005; Rothmann & Baumann, 2014). Asmuo išmokęs tinkamai atlikti savo užduotis vienoje sferoje, šias žinias gali pritaikyti ir kitoje sferoje. Pavyzdžiui, išmokęs tinkamai paskirstyti savo laiką darbe, gali geriau paskirsti savo laiką ir namų užduočių atlikimui. Kelių skirtingų vaidmenų atlikimas yra susijęs su aukštesniu pasitenkinimu savo gyvenimu ir darbu, aukštesne motyvacija, susikaupimu ir energija, kadangi šių vaidmenų sąveika skatina darbuotojus skirti daugiau laiko ir pastangų siekiant iškart tinkamai atlikti užduotis (Demerouti & Geurts, 2004).

Apibendrinant, literatūroje išskiriami 2 sąveikų tipai: darbo ir šeimos sąveika bei šeimos ir darbo sąveika. Mokslinėje literatūroje yra nemažai teorijų aiškinančių šių sąveikų kilmę, tačiau visos teorijos sutinka su tuo, kad darbas ir šeima yra veiksniai, darantys vienas kitam įtaką. Darbo ir šeimos sąveika gali veikti dvejopai: daryti pozityvią arba negatyvią įtaką asmens funkcionavimui.

1.4. Saviveiksmingumo darbe samprata ir reikšmė darbo atlikimui

Pirmą kartą saviveiksmingumo sąvoka panaudota socialinėje kognityvinėje teorijoje, saviveiksmingumą apibrėžiant kaip asmens įsitikinimą apie savo gebėjimus atlikti tam tikrą užduotį, jog būtų pasiektas numatytas tikslas (Bandura, 1977). Kitaip tariant – asmens įsitikinimas savo gebėjimais, sėkmingai įvykdyti užduotį. Vėliau, mokslinėje literatūroje, šis saviveiksmingumas pavadintas bendruoju saviveiksmingumu – asmens įsitikinimu apie savo gebėjimus veikti daugybėje nesusijusių situacijų (Judge & Erez, 1998; Chen, Gully, Eden, 2001; Nel & Boshoff, 2015). Asmuo vertina savo gebėjimus atlikti užduotį nepriklausomai nuo konteksto. Bendrasis saviveiksmingumas – bruožas, apibendrintas įsitikinimas apie savo turimas kompetencijas (Nel & Boshoff, 2015; Kanfer & Heggstad, 1997).

Šiame darbe pasirinkta nagrinėti specifinį saviveiksmingumą, kadangi siekiama išsiaiškinti asmens įsitikinimus apie savo gebėjimus, būtent darbinėje sferoje. Specifinis saviveiksmingumas priklauso nuo situacijos ir konteksto, atliekant skirtingas veiklas yra ne vienodas (Lee & Bobko, 1994). Pavyzdžiui, studento įsitikinimai apie tai kaip jam sekasi mokytis gali būti žemi, t.y. specifinis saviveiksmingumas yra žemas, tačiau jo kaip darbuotojo įsitikinimai apie tai kaip jam sekasi atlikti darbinės veiklas gali būti aukšti, t.y. specifinis saviveiksmingumas aukštas. Todėl šiame darbe pasirinkta nagrinėti specifinį saviveiksmingumą – saviveiksmingumą darbe, siekiant išsiaiškinti kaip darbuotojas vertina savo kompetenciją atliekant darbinės veiklas. Bendrasis saviveiksmingumas šiuo atveju atskleistų tik apibendrintą rezultatą.

Rigotti et al., (2008) saviveiksmingumą darbe apibrėžia kaip kompetenciją, kurią darbuotojas jaučia turintis atlikdamas tam tikras užduotis savo darbe. Saviveiksmingumas darbe gali padėti prognozuoti kiek atkakliai darbuotojas sieks tikslo ir kiek pastangų bus linkęs skirti tikslo siekimui (Yeo & Neal, 2006; Lunenburg, 2011). Iššūkį keliančiose situacijose, darbuotojai turintys žemesnį saviveiksmingumą darbe, skiria mažiau pastangų tikslo siekimui arba greitai pasiduoda, o turintys aukštesnį saviveiksmingumą darbe – atkakliau siekia numatyto tikslo (Randhawa, 2004). Darbuotojai turintys aukštesnį saviveiksmingumą darbe, nebijo imtis naujų iššūkių, nepažįstamų užduočių, tuo tarpu darbuotojai turintys žemesnį saviveiksmingumą darbe, tokių užduočių vengia arba net nesistengia pasiekti tikslo (užsiima sabotažu) (Randhawa, 2004). Bandura (1982) teigia, jog saviveiksmingumas darbe daro įtaką veiklos atlikimui trimis būdais:

- Saviveiksmingumas darbe daro įtaką tikslams, kuriuos darbuotojai sau nusistato. Darbuotojai turintys žemesnį saviveiksmingumą darbe yra linkę sau kelti mažesnius tikslus nei darbuotojai, kurių saviveiksmingumas darbe yra aukštesnis.
- Saviveiksmingumas darbe daro įtaką tam kiek atkakliai darbuotojai sieks atlikti naują ir sudėtingą užduotį. Darbuotojai, kurių saviveiksmingumas darbe yra aukštas, atkakliai siekia atlikti sudėtingą užduotį, netgi tuomet kai susiduria su sunkumais atliekant užduotį, nes žino,

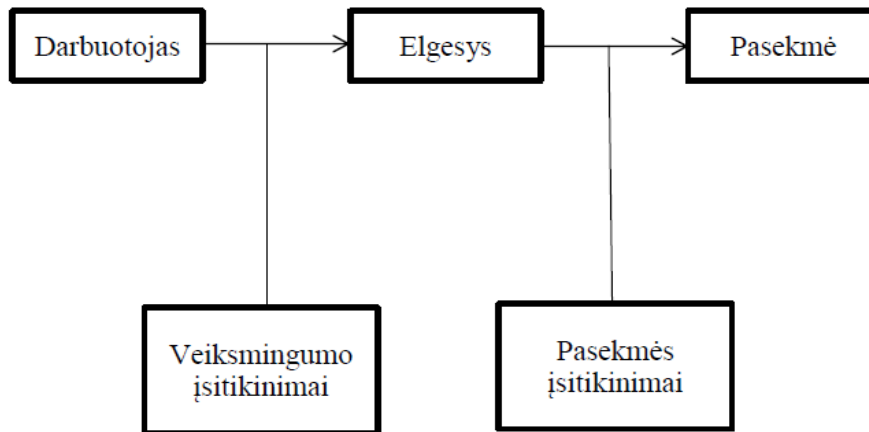
jog galiausiai jiems pavyks šią užduotį įveikti. Darbuotojai, kurių saviveiksmingumas darbe yra žemas, yra mažiau atkaklūs atliekant sudėtingesnes užduotis, nes nėra tikri, jog jiems pavyks šias užduotis atlikti, todėl sudėtingų užduočių atžvilgiu, gana greitai pasiduoda.

- Darbuotojas remdamasis savo saviveiksmingumu darbe, įvertina kiek pastangų jis bus linkęs skirti užduoties atlikimui. Darbuotojai, kurių saviveiksmingumas darbe yra aukštas, sieks įgyti naujų įgūdžių bei žinių, kadangi žino, jog jiems pavyks išmokyti naujų dalykų. Darbuotojai, kurių saviveiksmingumas darbe yra žemas, nebus linkę mokytis nieko naujo, kadangi jie jau iš anksto yra nusistatę, jog jiems nepavyks įveikti sudėtingų užduočių ir nėra tikri, jog skiriamos pastangos atsipirks.

Bandura (1997) teigia, jog saviveiksmingumas darbe yra susijęs su darbuotojo jaučiama kontrole – kiek darbuotojas jaučiasi turintis reikalingų gebėjimų, jog pasiektų tikslą. Manoma, jog saviveiksmingumas darbe yra susijęs su elgesio kontrole, o ne su elgesio pasekmėmis (Ajzen, 2002). Darbuotojas dar prieš įsitraukdamas į specifinį elgesį, jau turi tam tikrus saviveiksmingumo darbe įsitikinimus, remdamasis ankstesnės veiklos atlikimo patirtimi, netiesiogine patirtimi (elgesio modelio stebėjimu), žodiniu įtikinėjimu ar emocinėmis užuominomis (Bandura 1997, 1982). Ankstesnė veiklos atlikimo patirtis – darbuotojas praeityje sėkmingai atlikęs iššūkį keliančias užduotis, turi daugiau pasitikėjimo savimi, todėl tikėtina, jog ir ateityje panašias užduotis atliks sėkmingai. Netiesioginė patirtis – stebint bendradarbį, kuris pasižymi panašiomis charakteristikomis (pvz., turi tiek pat patirties šios veiklos atlikime) ir kuriam pavyko įveikti sudėtingą užduotį, gali išaugti saviveiksmingumas darbe. Žodinis įtikinėjimas – įtikinėjimas, jog užduotį įmanoma įveikti. Žodiniam įtikinėjimui priskiriamas ir grįžtamasis ryšys – konstruktyvūs komentarai ar pastabos apie tai kaip sekėsi atlikti konkrečią veiklą bei pasiūlymai ką būtų galima tobulinti. Emocinės užuominos – darbuotojas, kuris mano, kad užduoties jam nepavyks atlikti, pradeda jausti fiziologinius simptomus (pvz., prakaituoja delnai, padažnėja širdies plakimas, atsiranda išraudimas ir pan.). Jeigu darbuotojo saviveiksmingumas darbe yra žemas ir visi ankščiau išvardinti aspektai rodo, jog tikslo pasiekti nepavyks – darbuotojas į elgesį neįsitraukia (nesiima tikslo siekimo) (žr. 2 pav.).

Įsitraukęs į konkretų elgesį, darbuotojas numato kokios galėtų būti šio elgesio pasekmės (Bandura, 1977). Darbuotojo elgesį lemia kognityvinis aspektas, t.y. ar darbuotojas numato sėkmingą tikslo siekimą bei koks bus atlygis už pasiektą tikslą. Pasekmės įsitikinimai yra susiję su tuo ką darbuotojas tikisi gauti už pademonstruotą elgesį (Bandura, 1977). Tai yra svarbu, nes darbuotojo saviveiksmingumas darbe gali būti aukštas ir darbuotojas bus linkęs įsitraukti į tam tikrą elgesį, tačiau jeigu bus numatoma, jog tokį elgesį nelydės pozityvios pasekmės (apdovanojimas), toks elgesys bus nutraukiamas (Schunk, 1991). Darbuotojas žinodamas, jog už tokį elgesį bus apdovanotas (pozityvi pasekmė), yra linkęs demonstruoti reikalingą elgesį, jog tikslas būtų pasiektas. Svarbu paminėti ir neigiamą pasekmę darbuotojui – tai per didelis įsitraukimas į atliekamą veiklą, dėl aukštų

saviveiksmingumo įsitikinimų. Šiuo atveju, darbuotojas žinodamas, jog turi reikalingus įgūdžius ir patirtį, aktyviai siekia tikslo, tačiau pats tikslas tampa nebesvarbus, kadangi darbuotoją motyvuoja pats tikslo siekimas (procesas) (Mazzetti, Schaufeli, Guglielmi, 2014). Pastebėjus, kad darbuotoją motyvuoja procesas, o ne tikslas, svarbu, kad darbuotojui būtų pateikiami vis nauji iššūkiai ir taip darbuotojas liktų įsitraukęs į procesą.



2 pav. Bandura (1977) kognityvinio ir elgesio elementų atvaizdavimas

1.5. Darbuotojų ketinimo išeiti iš darbo sąsajos su organizaciniu klimatu, darbo ir šeimos sąveika bei saviveiksmingumu darbe

Darbo ir šeimos sąveikos reikšmė darbuotojų ketinimui išeiti iš darbo.

Darbuotojai, kurie susiduria su neigytvia darbo ir šeimos sąveika, turi aukštesnį ketinimą išeiti iš darbo (Nohe & Sonntag, 2014). Išėjimas iš darbo yra tarsi atsakas į esamą vaidmenų konfliktą, siekiant suderinti darbo ir šeimos vaidmenis bei šių vaidmenų keliamus reikalavimus. Darbuotojas išgyvendamas neigytvią darbo ir šeimos sąveiką, svarsto apie išėjimą iš darbo bei pradeda ieškoti darbo aplinkos palankesnės šeimai (Nohe & Sonntag, 2014). Bei atvirkščiai, kada asmuo susiduria su šeimos ir darbo vaidmenų konfliktu, asmuo pradeda svarstyti apie išėjimą iš darbo, kad galėtų vykdyti įsipareigojimus savo šeimai (Nohe & Sonntag, 2014).

Darbuotojai yra linkę palikti organizaciją, jei organizacija nėra pakankamai lanksti darbuotojų atžvilgiu – organizacija nesuteikia galimybių suderinti darbo ir šeimos vaidmenis (Swanberg et al., 2008). Ilgos darbo valandos, socialinių garantijų neužtikrinimas, būtinybė derinti savo darbo laiką su kitais darbuotojais, naktinės pamainos ar nereguliarios darbo valandos yra veiksniai skatinantys darbuotojus svarstyti apie darbo keitimą (Bloome et al., 2010). Pavyzdžiui, turint mažamečių vaikų ir nesant pastovaus darbo grafiko, tampa sudėtingiau rasti kas galėtų pasirūpinti vaikais, kol mama ar

tėtis yra darbe. Manoma, kad kuo aukštesnis yra darbo ir šeimos vaidmenų konfliktas, tuo aukštesnis yra išėjimo iš darbo ketinimas (Bloome et al., 2010).

Šeimos vaidmens reikalavimai, lūkesčiai ir atsakomybės gali paskatinti darbuotojo ketinimą išeiti iš darbo (Anderson, 2002; Ahuja et al., 2007). Šeimos vaidmens atlikimas tampa reikšmingas tuomet, kai šio vaidmens atlikimas reikalauja skirti papildomai laiko arba atsiranda būtinybė skirti papildomo dėmesio šeimos nariams, kai to anksčiau daryti nereikėdavo (Greenhaus & Parasuraman, 1999). Pavyzdžiui, gimus vaikui šeimoje, vyras nebegali ir/arba nebenori dirbti viršvalandžių darbe, todėl tai skatina jį ieškoti kito darbo, kuriame nebebūtų būtinybės dirbti viršvalandžius.

Pozityvios darbo ir šeimos bei šeimos ir darbo sąveikos nėra susijusios su darbuotojų ketinimu išeiti iš darbo, kadangi darbo ir šeimos bei šeimos ir darbo sąveikos yra susijusios su darbuotojų siekiu tobulėti, motyvacija siekti vis aukštesniu tikslų bei siekiu viename vaidmenyje įgytas žinias pritaikyti ir kitame (Demerouti & Geurts, 2004). Todėl šios pozityvios sąveikos nėra siejamos su darbuotojų ketinimu išeiti iš darbo, kadangi jos yra kaip motyvacinis veiksnys skatinantis stengtis kaip įmanoma geriau suderinti darbo ir šeimos vaidmenis.

Organizacinio klimato reikšmė darbuotojų ketinimui išeiti iš darbo.

Žmogiškųjų santykių modelio ir darbuotojų ketinimo išeiti iš darbo sąsajos. Darbuotojų įsitraukimas priimant organizacinius sprendimus, integracija, dalyvavimas valdyme, dalijimasis informacija ir atvira komunikacija padeda darbuotojams sužinoti daugiau informacijos apie jų pačių socialinę ir politinę padėtį organizacijoje bei padeda įveikti sunkumus su kuriais yra susiduriama tiekiant paslaugas klientams ir valdant organizaciją (Brewer & Walker, 2006). Darbuotojų įsitraukimas ir aktyvus dalyvavimas organizacijos valdyme, skatina darbuotojų įsipareigojimą savo organizacijai ir mažina darbuotojų ketinimą išeiti iš darbo, kadangi yra skatinama darbuotojų atsakomybė už organizaciją bei jos vystymąsi (Hartnell et al., 2011). Darbuotojų įsitraukimas priimant sprendimus organizacijoje, padeda darbuotojams palaikyti ir ugdyti pozityvų bei teikiantį pasitenkinimą santykį su savo organizacija (Irawanto, 2015), o tai mažina darbuotojų ketinimą išeiti iš darbo (Jung, 2014). Tinkama ir laiku suteikta parama iš vadovo, mažina darbuotojų ketinimą išeiti iš darbo, didina darbuotojų pasitenkinimą savo darbu bei gerina darbo efektyvumą (Galletta et al., 2011). Organizacijoje, kuriose vadovai yra palaikantys, stiprinantys komandos tarpusavio santykius, atsakingi, rūpinasi komandos gerove ir supranta komandinių tikslų svarbą, šiose organizacijose darbuotojų ketinimas išeiti iš darbo yra mažesnis (Kalidass & Bahron, 2015).

Atviros sistemos modelio ir darbuotojų ketinimo išeiti iš darbo sąsajos. Atviros sistemos modelis yra susijęs su lankstumu ir orientacija į išorę, todėl manoma, jog tai turėtų mažinti darbuotojų ketinimą išeiti iš darbu (Jung et al., 2017; Hartnell et al., 2011). Darbuotojų naujų idėjų ir naujovių skatinimas bei palaikymas, mažina darbuotojų ketinimą išeiti iš darbo, kadangi tai skatina darbuotojų lojalumą organizacijai per naujų idėjų svarstymą ir priėmimą (Bhatnagar, 2012). Inovatyvumas

organizacijoje taip pat skatina darbuotojų įgalinimą bei įsitraukimą į darbą, kadangi darbuotojai jaučiasi svarbi organizacijos dalis, kuri yra atsakinga už sprendimų priėmimą (Bhatnagar, 2012). Todėl darbuotojai, kurių organizacijos yra pakankamai lanksčios bei kuriose yra skatinamas inovatyvumas, turi žemesnį ketinimą išeiti iš darbo.

Racionalaus tikslo modelio ir darbuotojų ketinimo išeiti iš darbo sąsajos. Aiškiai apibrėžti organizaciniai tikslai skatina darbuotojus jų siekti, nes tai susiję su laimėjimu, konkurencija ir numatomu apdovanojimu (O'Brien & Toms, 2008). Taip pat, aktyvus tikslų siekimas, skatina įsitraukimą į darbą, o tai mažina ketinimą išeiti iš darbo (O'Brien & Toms, 2008). Tačiau pernelyg aktyvus tikslo siekimas gali paskatinti darbuotojų ketinimą išeiti iš darbo, kadangi darbuotojai yra pernelyg spaudžiami siekti geriausio rezultato, nuolatos tikrinimas jų efektyvumas ir produktyvumas, bet nėra grįžtamojo ryšio iš organizacijos (Jung et al., 2017). Darbuotojai mano, jog į organizaciją jie investuoja daugiau nei gauna už tai atgal (Kim & Stoner, 2008). Nesant pusiausvyros tarp tikslo siekimo ir spaudimo jo siekti, darbuotojų ketinimas išeiti iš darbo išauga (Jung et al., 2017).

Saviveiksmingumo darbe įtaka darbuotojų ketinimui išeiti iš darbo.

Saviveiksmingumas darbe yra susijęs su asmens savo suprantama kompetencija (Bandura, 1977), todėl aukštas arba žemas saviveiksmingumas darbe ketinimą išeiti iš darbo gali veikti dvejopai. Viena vertus, aukštas saviveiksmingumas darbe gali skatinti darbuotoją ieškoti naujo darbo, kadangi asmuo save suvokia kaip itin kompetentingą, todėl yra įsitikinęs, kad jam pavyks rasti naują darbą ir galimai net geresnį už ankstesnį (Schyns et al., 2007). Darbuotojas, kurio saviveiksmingumas darbe yra aukštas, gali būti linkęs keisti esamą darbą, jei dabartiniame darbe jam trūksta iššūkių ir darbuotojas mano, jog jau pasiekė galimus geriausius savo rezultatus (Schyns et al., 2007). Vis dėl to, toks asmuo bus linkęs likti esamame darbe jei jam bus žadamas paaukštinimas darbe arba darbo rinkoje nebus geresnių alternatyvų (Schyns et al., 2007).

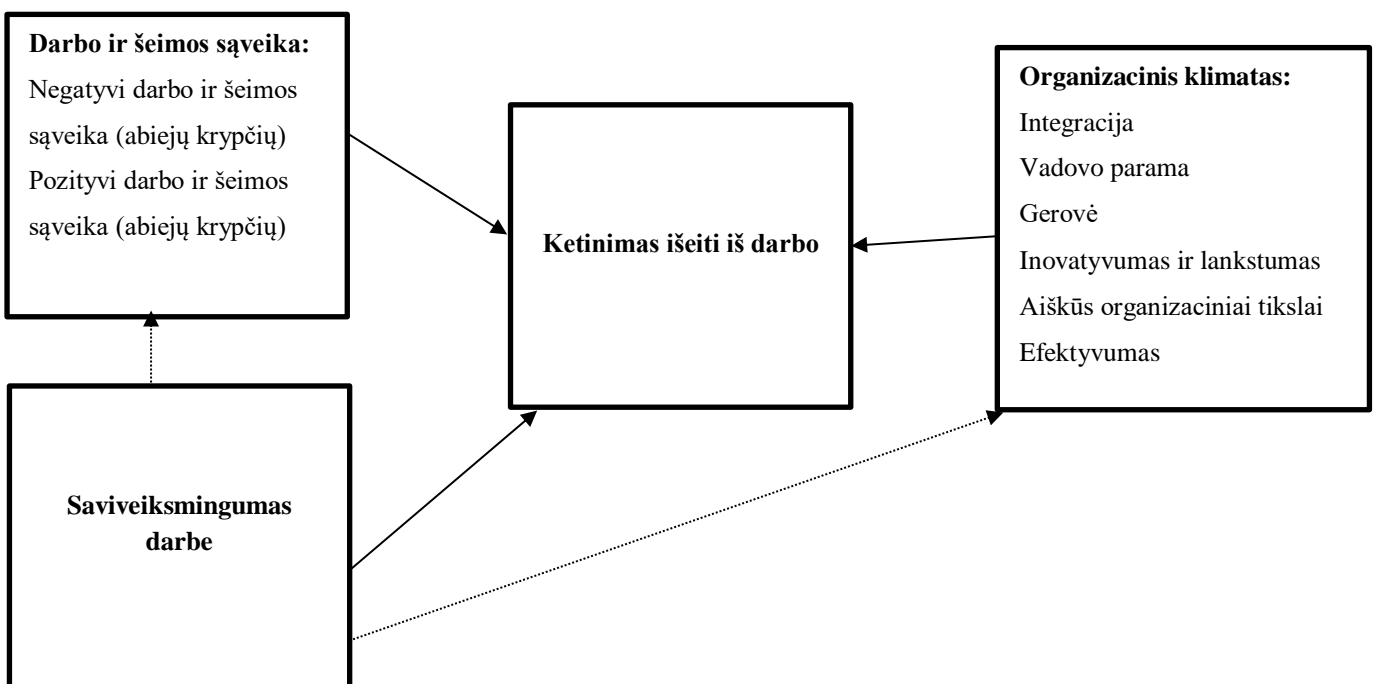
Moksliniuose tyrimuose galima pastebėti ir kitokių prielaidų, kad žemas saviveiksmingumas darbe yra susijęs su darbuotojo ketinimu išeiti iš darbo (McDonald & Siegall, 1992). Tokie prielaida grindžiama tuo, jog darbuotojas, kuris nesijaučia pakankamai kompetentingas savo darbe, kad išvengtų patiriamos frustracijos, yra linkęs išeiti iš darbo (McDonald & Siegall, 1992). Darbuotojas, kurio saviveiksmingumas darbe yra žemas, nesistengia įveikti užduočių keliančių iššūkį ir vengia atsakomybių dėl kurių nėra užtikrintas (Stajkovic & Luthans, 1998). Todėl darbuotojas, kuriam keliami aukšti tikslai ir lūkesčiai, bus linkęs svarstyti apie darbo keitimą, kadangi saviveiksmingumas darbe yra žemas ir darbuotojas nėra tikras, kad šiuos tikslus pavyks pasiekti.

Saviveiksmingumo darbe reikšmė organizacinio klimato, darbo ir šeimos sąveikos bei darbuotojų ketinimo išeiti iš darbo procesui.

Saviveiksmingumas darbe gali būti tarpinis kintamasis (mediatorius) tarp darbo ir šeimos sąveikos bei darbuotojų ketinimo išeiti iš darbo. Mokslinėje literatūroje teigiama, kad darbuotojai,

kurių saviveiksmingumas darbe yra aukštesnis, lengviau geba suderinti darbo ir šeimos vaidmenis, dėl ko pavyksta išvengti neigiamos darbo ir šeimos sąveikos (Bandura, 1997; Carmeli, 2003; Cinamon, 2005). Kadangi darbuotojai, kurių saviveiksmingumas darbe yra aukštesnis, turi papildomų išteklių tokių kaip veiksmingumo įsitikinimai, kurie padeda palaikyti balansą tarp darbo ir šeimos (Salami, 2007). Darbuotojai, kurių saviveiksmingumas darbe yra aukštesnis, geriau derina darbo ir šeimos vaidmenis ir dėl to sumažėja jų ketinimas išeiti iš darbo, kadangi nelieka pačio konflikto esmės – sunkumų derinant darbo ir šeimos vaidmenis (Nohe & Sonntag, 2014). Kitaip tariant – saviveiksmingumas veikdamas kaip tarpinis kintamasis, padeda kontroliuoti darbo ir šeimos vaidmenų sąveiką, kuri gali būti atsakinga už darbuotojo ketinimą išeiti iš darbo.

Saviveiksmingumas darbe kaip tarpinis kintamasis daro įtaką organizacinio klimato bei darbuotojų ketinimo išeiti iš darbo procesui. Saviveiksmingumas darbe veikia tai kaip darbuotojas supranta organizacinį klimatą ir kaip į jį reaguoja (Potosky & Ramakrishna, 2002). Pavyzdžiui, organizacijoje vyrauja atviros sistemos modelis (Quinn & Rohrbaugh, 1983). Darbuotojui, kurio saviveiksmingumas darbe yra žemas, toks organizacinis modelis gali netikti, kadangi šis modelis pasižymi lankstumu, inovatyvumu ir greitu reagavimu į rinkos pokyčius. Darbuotojas, kurio saviveiksmingumas darbe yra žemas, vengia naujovių, iššūkių ir dar nebandytų idėjų, o šis modelis kaip tik toks yra ir dėl patiriamos frustracijos, gali išaugti darbuotojo ketinimas išeiti iš darbo (McDonald & Siegall, 1992). Tokiu būdu, saviveiksmingumas darbe veikdamas kaip tarpinis kintamasis skatina darbuotojo ketinimą išeiti iš darbo.



3 pav. Tyrimo modelis

1.6. Tyrimo tikslas ir uždaviniai

Tyrimo tikslas - išsiaiškinti sąsajas tarp organizacinio klimato, darbo ir šeimos sąveikos bei saviveiksmingumo darbe ir nustatyti, kaip šie veiksniai skatina darbuotojų ketinimą išeiti iš darbo.

Tyrimo uždaviniai:

1. Nustatyti kaip organizacinio klimato ypatumai (integracija, vadovo parama, gerovė, inovatyvumas ir lankstumas, aiškūs organizaciniai tikslai, efektyvumas) skatina darbuotojų ketinimą išeiti iš darbo.
2. Nustatyti kaip darbo ir šeimos sąveikos ypatumai skatina darbuotojų ketinimą išeiti iš darbo.
3. Nustatyti kaip saviveiksmingumas darbe yra susijęs su darbuotojų ketinimu išeiti iš darbo.
4. Įvertinti saviveiksmingumo darbe kaip tarpinio kintamojo (mediatoriaus) įtaką ryšiui:
 - tarp organizacinio klimato bei darbuotojų ketinimo išeiti iš darbo.
 - tarp darbo ir šeimos sąveikos bei darbuotojų ketinimo išeiti iš darbo.

2. TYRIMO METODIKA

2.1. Tyrimo dalyviai

Tyrime iš viso dalyvavo 223 tiriamieji, tačiau analizuojant surinktas anketas paaiškėjo, kad 26 tyrimo dalyviai nėra dirbantys ir/arba nėra studentai, todėl tolimesnėje statistinėje analizėje naudojami likusių 197 tiriamųjų atsakymai. Iš kurių 23,4% vyrai (N=46) ir 76,6% moterys (N=151). Bendras tiriamųjų amžius svyruoja nuo 19 iki 48 metų, amžiaus vidurkis – 25, 24 metai (SD=5,08). Vyrų amžius svyruoja nuo 20 iki 34 metų, amžiaus vidurkis – 24, 35 metai (SD=3,25). Moterų amžius svyruoja nuo 19 iki 48 metų, amžiaus vidurkis – 25, 52 metai (SD=5,5).

Tiriamieji dabartinėje organizacijoje vidutiniškai dirba apie 16, 75 mėn. (SD=20,89), bendras darbo stažo vidurkis – 38, 61 mėn. (SD=44, 64). Tiriamųjų pasiskirstymas pagal kitas sociodemografines charakteristikas analizuojamas 1 lentelėje.

1 lentelė. Tiriamųjų (N=197) procentinis pasiskirstymas pagal sociodemografines charakteristikas

Sociodemografinės charakteristikos		Reikšmės
Šeiminė padėtis	Ištekėjusi/vedęs	28 (14,2%)
	Įsipareigojusi/įsipareigojęs	95 (48,2%)
	Vieniša/vienišas	65 (33%)
	Išsiskyrusi/išsiskyręs	5 (2,5%)
	Kita	4 (2%)
Išsilavinimas	Bakalauro laipsnis	105 (53,3%)
	Magistro laipsnis	85 (43,1%)
	Daktaro laipsnis	7 (3,6%)
Vaikai	Turi vaikų	27 (13,7%)
	Neturi vaikų	170 (86,3%)
Vadovaujančios pareigos	Užima vadovaujančias pareigas	19 (9,6%)
	Neužima vadovaujančių pareigų	178 (90,4%)
Darbo sutarties pobūdis	Terminuota darbo sutartis	146 (74,1%)
	Neterminuota darbo sutartis	47 (23,9%)
	Kita	4 (2%)

1 lentelėje pateikti duomenys rodo, kad didžioji dalis tiriamųjų turi nuolatinį gyvenimo partnerį (48,2%), neturi vaikų (86,3%), neužima vadovaujančių pareigų (90,4%), siekia bakalauro laipsnio (53,3%) ir dirba pagal terminuotą darbo sutartį (74,1%).

2.2. Tyrimo instrumentai

Darbo ir šeimos sąveikos klausimynas

Darbuotojų darbo ir šeimos sąveikai matuoti naudojamas darbo ir šeimos sąveikos klausimynas (angl. *The Survey Work-Home Interaction – NijmeGen, SWING*) (Geurts et al., 2005) (žr. 1 priedą). Šis klausimynas, jo teorinis aprašymas ir instrukcija yra laisvai prieinama internete. Lietuviška šio klausimyno versija yra naudota ankstesniuose VU moksliniuose darbuose. Klausimyną sudaro 22 teiginiai, kurie kiekvienas vertinamas 4 balų skale nuo 1- „(praktiškai) niekada“ iki 4 – „(praktiškai) visada“. Kuo aukštesni surinktų balų įverčiai, tuo labiau pasireiškia tam tikra sąveika. Klausimyną sudaro 4 subskalės:

1. Negatyvios darbo ir šeimos sąveikos subskalę sudaro 8 teiginiai (pvz., namuose būnate suirzęs, nes Jūsų darbas yra varginantis). Subskalės Cronbach α – 0,881.

2. Negatyvios šeimos ir darbo sąveikos subskalę sudaro 4 teiginiai (pvz., Jums sunku susikaupti darbe, nes turite rūpesčių namuose). Subskalės Cronbach α – 0,785.

3. Pozityvios darbo ir šeimos sąveikos subskalę sudaro 5 teiginiai (pvz., dėl darbe išmoktų dalykų geriau atliekate savo pareigas namuose). Subskalės Cronbach α – 0,777.

4. Pozityvios šeimos ir darbo sąveikos subskalę sudaro 5 teiginiai (pvz., darbe Jums lengviau laikytis susitarimų, nes to paties iš Jūsų reikalaujama ir namuose). Subskalės Cronbach α – 0,796.

Atliktos faktorinės analizės duomenys: KMO=0,825, Bartleto sferiškumo kriterijus $p < 0,001$.

Naudotas Cronbach α koeficientas ir atlikta faktorinė analizė rodo pakankamą subskalių vidinį suderinamumą bei duomenų tinkamumą tolimesnei statistinei analizei (Vaitkevičius, Saudargienė, 2006).

Organizacinio klimato klausimynas

Organizacijos klimatui matuoti naudojamas organizacinio klimato klausimynas (angl. *The Organizational Climate Measure (OCM)*) (Patterson et al., 2005) (žr. 1 priedą). Šis klausimynas, jo teorinis aprašymas ir instrukcija yra laisvai prieinama internete. Lietuviška šio klausimyno versija yra naudota ankstesniuose VU moksliniuose darbuose. Klausimyną iš viso sudaro 83 teiginiai, kurie yra matuojami 5 balų skale nuo 1 – „visiškai nesutinku“ iki 5 – „visiškai sutinku“. Kuo aukštesni surinktų balų įverčiai, tuo palankiau vertinamas organizacinis klimatas. Atsižvelgus į tyrimo imtį ir tikslą, šiame tyrime naudotos 6 iš 17 subskalių:

1. Integracijos subskalė, kurią sudaro 5 teiginiai (pvz., darbuotojai iš skirtingų padalinių pasiruošę dalytis informacija). Subskalės Cronbach α – 0,911.

2. Vadovo paramos subskalė, kurią sudaro 5 teiginiai (pvz., šioje organizacijoje vadovai tikrai gerai supranta žmonių problemas). Subskalės Cronbach α – 0,944.

3. Gerovės subskalė, kurią sudaro 3 teiginiai (pvz., ši organizacija rūpinasi savo darbuotojais). Subskalės Cronbach α – 0,929.

4. Inovatyvumo ir lankstumo subskalė, kurią sudaro 6 teiginiai (pvz., naujos idėjos čia noriai priimamos). Subskalės Cronbach α – 0,914.

5. Aiškių organizacinių tikslų subskalė, kurią sudaro 5 teiginiai (pvz., darbuotojai gerai supranta, ko organizacija siekia). Subskalės Cronbach α – 0,866.

6. Efektyvumo subskalė, kurią sudaro 5 teiginiai (pvz., organizacija sutaupytų laiko ir pinigų, jeigu darbas būtų geriau organizuotas). Subskalės Cronbach α – 0,879.

Atliktos faktorinės analizės duomenys: KMO=0,937, Bartleto sferiškumo kriterijus $p < 0,001$.

Šie duomenys rodo pakankamą subskalių vidinį suderinamumą bei tinkamumą statistinei analizei (Vaitkevičius, Saudargienė, 2006).

Saviveiksmingumo darbe klausimynas

Darbuotojų saviveiksmingumui darbe matuoti naudojamas saviveiksmingumo darbe klausimynas (angl. *Occupational Self-efficacy Scale*) (Rigotti, et al., 2008) (žr. 1 priedą). Klausimynas naudojamas įvairiuose moksliniuose darbe, taip pat, naudotas ir ankstesniuose VDU studentų darbuose (Kleinaitė, 2017). Skalę sudaro 6 teiginiai (pvz., aš siekiu tikslų, kuriuos išsikėliau savo darbe), kurių kiekvienas vertinamas 6 balų skale nuo 1 – „visiškai ne“ iki 6 – „visiškai taip“ (aukštesnis įvertis rodo aukštesnį saviveiksmingumą darbe). Tyrimo duomenų pagrindu apskaičiuota saviveiksmingumo darbe skalės Cronbach α – 0,848. Tai rodo aukštą šios skalės vidinį suderinamumą bei tinkamumą statistinei analizei (Vaitkevičius, Saudargienė, 2006).

Ketinimo išeiti iš darbo klausimynas

Darbuotojų ketinimas išeiti iš darbo matuojamas sulaikytų pastangų (angl. *Effort Propensity Questionnaire*) klausimyno viena iš skalių – ketinimo išeiti iš darbo skale (angl. *Propensity to Turnover*) (Kidwell, Robie, 2003; paimta iš Schnake, 2007) (žr. 1 priedą). Šis klausimynas, jo teorinis aprašymas ir instrukcija yra laisvai prieinama internete. Ketinimo išeiti iš darbo skalę sudaro 3 teiginiai (pvz., aš ketinu išeiti iš darbo per ateinančius 12 mėn.), kurie yra vertinami 5 balų skale nuo 1 – „visiškai nesutinku“, iki 5 – „visiškai sutinka“. Didesnis suminis visų klausimų įvertis parodo aukštesnį ketinimą išeiti iš darbo. Naudotos subskalės Cronbach α – 0,910, o tai rodo aukštą šios skalės vidinį suderinamumą bei tinkamumą statistinei analizei (Vaitkevičius, Saudargienė, 2006).

2.3. Tyrimo eiga

Apklausa atlikta tiriamiesiems pateikiant klausimyną elektroninėje erdvėje. Prieš pateikiant klausimyną, tiriamieji buvo informuoti apie tyrimo tikslą, buvo užtikrintas tiriamųjų konfidencialumas bei buvo paaiškinta, kad bus naudojami tik apibendrinti tyrimo duomenys.

Tiriamiesiems buvo pateiktas klausimynas (žr. 1 priedą), sudarytas iš įvairių sociodemografinių klausimų (pvz., lyties, amžiaus, išsilavinimo ir pan.), buvo pateikta saviveiksmingumo darbe skalė, organizacinio klimato skalė, darbo ir šeimos sąveikos skalė ir ketinimo išėiti iš darbo skalė.

Statistinė analizė atlikta naudojantis SPSS 17.0 programinės įrangos paketu. Skalių vidiniam suderinamumui patikrinti naudotas Cronbach α koeficientas. Siekiant patikrinti skalių vidinį patikimumą, buvo atlikta faktorinė analizė taikant varimax sukinį bei vertinamas Kaizerio – Meyerio – Olkino matas ir Bartleto sferiškumo kriterijus.

Prieš atliekant tolimesnę statistinę analizę, buvo patikrinta ar saviveiksmingumo darbe, ketinimo išėiti iš darbo, organizacinio klimato bei darbo ir šeimos sąveikos skirstiniai atitinka normalųjį dėsnį. Tai atlikta atsižvelgiant į histograma normalųjį pasiskirstymą, patikrinant asimetrijos ir eksceso koeficientus bei naudojant Kolmogorov-Smirnov ir Shapiro-Wilk kriterijus. Pagal gautus duomenis nustatyta, kad visi kintamųjų skirstiniai pašalinus išskirtis atitinka normalųjį dėsnį, todėl tolimesnei analizei pasirinkta taikyti parametrinius – Studento t kriterijų nepriklausomoms imtims, Pearson koreliacijos kriterijų bei tiesinę regresiją.

Pasirinktas reikšmingumo lygmuo $\alpha=0,05$. Rezultatai laikomi statistiškai reikšmingais jei $p < \alpha$ (Vaitkevičius, Saudargienė, 2006).

3. TYRIMO REZULTATAI

3.1. Darbuotojų ketinimo išeiti iš darbo tyrimas

Kiekvienas ketinimo išeiti iš darbo skalės teiginys trumpai analizuojamas atskirai, siekiant pažiūrėti ar pasirinkta imtis apskritai ketina keisti darbą. Pilną metodiką galima rasti sulaukytų pastangų klausimyne (angl. *Effort Propensity Questionnaire*) (Propensity to Turnover) (Kidwell, Robie, 2003; paimta iš Schnake, 2007). Gauti analizės rezultatai atskleidė, kad net 17,3% tiriamųjų visiškai sutinka ir 26,9% sutinka su teiginiu „pradėsiu ieškoti naujo darbo“; 14,2% visiškai sutinka ir 17,8% sutinka su teiginiu „galvoju mesti darbą“; 24,9% visiškai sutinka ir 19,3% sutinka su teiginiu „ketinu išeiti iš darbo per ateinančius 12 mėn.“. Galima daryti prielaidą, kad apytiksliai 1 iš 4 tiriamųjų, per ateinančius metus pradės ieškoti naujo darbo arba pakeis darbovietę.

Siekiant įvertinti vyrų ir moterų ketinimo išeiti iš darbo skirtumus, atlikta vidurkių palyginimo analizė remiantis Stjudento t kriterijumi. Vidurkių palyginimo rezultatai pateikiami 2 lentelėje. Gauti rezultatai rodo, kad nėra statistiškai reikšmingų skirtumų ($p > 0,05$) tarp vyrų ir moterų ketinimo išeiti iš darbo.

2 lentelė. Vyrų ir moterų ketinimo išeiti iš darbo vidurkių palyginimas

	Vyrai	Moterys	t	df	p
	(n=45)	(n=145)			
	M (SD)	M (SD)			
Ketinimas išeiti iš darbo	8,97 (4,20)	8,95 (3,62)	0,30	188	0,976

Pastaba: M – vidurkis, SD – standartiniai nuokrypiai.

3.2. Darbo ir šeimos sąveikų tyrimas

Prieš tikrinant hipotezes, pirmiausia analizuojama darbo ir šeimos sąveika skirtingose grupėse pagal lytį, atliekant vidurkių palyginimo analizę Stjudento t kriterijumi nepriklausomoms imtimis. Vidurkių palyginimo rezultatai pateikiami 3 lentelėje. Gauti rezultatai rodo, kad nėra statistiškai reikšmingų skirtumų ($p > 0,05$) tarp darbo ir šeimos skalės poskalių vyrų ir moterų imtyse.

3 lentelė. Vyrų ir moterų tiriamų poskalių vidurkių palyginimas

Poskalės	Vyrai	Moterys	t	df	p
	(n=46)	(n=145)			
	M (SD)	M (SD)			
Negatyvi darbo ir šeimos sąveika	6,08 (4,80)	6,49 (4,4)	-0,538	189	0,591
Negatyvi šeimos ir darbo sąveika	1,80 (1,90)	1,95 (1,87)	-0,463	189	0,644

Pozityvi darbo ir šeimos sąveika	5,52 (3,41)	6,15 (3,35)	-1,106	189	0,270
Pozityvi šeimos ir darbo sąveika	5,91 (3,14)	6,11 (3,7)	-0,337	189	0,737

Pastaba: M – vidurkis, SD – standartiniai nuokrypiai

3.3. Organizacinio klimato tyrimas

Toliau pateikti organizacinio klimato poskalių įverčiai, siekiant įvertinti kiekvienos iš poskalių aktualumą tyrimo dalyviams (N=190). Poskalių vidurkiai pateikti žemiau esančioje 4 lentelėje. Remiantis gautais duomenimis galima pastebėti, kad tiriamieji savo organizacijose geriausiai vertina inovatyvumą ir lankstumą, kadangi šių poskalių įverčiai yra aukščiausi. Savo organizacijose, tiriamieji blogiausiai vertina gerovę ir efektyvumą, kadangi šių poskalių rezultatai yra žemiausi. Tačiau negalima daryti išvados, kad tiriamieji savo darbo vietas vertina kaip inovatyvias ir lanksčias, o pasigenda gerovės užtikrinimo ir organizacinio efektyvumo. Kadangi būtina pastebėti tai, kad tokie skirtumai tarp poskalių galėjo atsirasti dėl to, kad kiekvieną poskalę sudarė nevienodas skaičius teiginių.

4 lentelė. *Organizacinio klimato subskalių vidurkių palyginimas*

Poskalė	M (SD)	t	df	p
Integracija	17,37 (4,47)	53,54	189	<0,001
Vadovo parama	17,83 (4,87)	50,47	189	<0,001
Gerovė	10,62 (2,86)	51,107	189	<0,001
Inovatyvumas ir lankstumas	20,16 (5,49)	50,58	189	<0,001
Aiškūs organizaciniai tikslai	17,9 (4,38)	56,21	189	<0,001
Efektyvumas	10,94 (4,17)	36,10	189	<0,001

Pastaba: M – vidurkis, SD – standartiniai nuokrypiai. Statistiškai reikšmingi skirtumai pažymėti paryškintu šriftu.

3.4. Saviveiksmingumo darbe tyrimas

Siekiant įvertinti vyrų ir moterų saviveiksmingumo darbe skirtumus, atlikta vidurkių palyginimo analizė naudojant Stjudento t kriterijų. Vidurkių palyginimo rezultatai pateikiami 5 lentelėje. Gauti rezultatai rodo, kad nėra statistiškai reikšmingų skirtumų ($p > 0,05$) tarp vyrų ir moterų saviveiksmingumo darbe.

5 lentelė. Vyrų ir moterų saviveiksmingumo darbe vidurkių palyginimas

	Vyrai	Moterys	t	df	p
	(n=45)	(n=145)			
	M (SD)	M (SD)			
Saviveiksmingumas darbe	27, 84 (5,34)	26,82 (4,99)	1,173	188	0,242

Pastaba: M – vidurkis, SD – standartiniai nuokrypiai.

Įdomu tai, kad analizuojant saviveiksmingumo darbe sąsajas su kitais sociodemografiniais veiksniais (amžius, studijų pakopa, darbo stažas dabartinėje darbovietėje ir bendras darbas stažas), rastos statistiškai reikšmingos sąsajos. 6 lentelėje pateikiamos saviveiksmingumo sąsajos su sociodemografiniais kintamaisiais. Statistiškai reikšmingos sąsajos rastos tarp saviveiksmingumo darbe ir tiriamųjų bendro darbo stažo. Koreliacijos koeficientas – 0,170 (koreliacija labai silpna, teigiama).

6 lentelė. Saviveiksmingumo darbe sąsajos su sociodemografiniais kintamaisiais

	Amžius	Studijų pakopa	Darbo stažas dabartinėje darbovietėje	Bendras darbo stažas
Saviveiksmingumas darbe	0,23	1,29	0,96	0,170*

*p < 0,05

3.5. Organizacinio klimato ir ketinimo išeiti iš darbo sąsajos

Prieš siekiant išsiaiškinti ar organizacinio klimato ypatumai prognozuoja darbuotojų ketinimą išeiti iš darbo, buvo atlikta Pearson koreliacinė analizė, siekiant pažiūrėti ar šiek reiškiniai apskritai yra susiję. Analizės rezultatai pateikiami 7 lentelėje. Gauti rezultatai rodo, kad visos organizacinio klimato poskalės yra statistiškai reikšmingai susijusios su darbuotojų ketinimu išeiti iš darbo.

7 lentelė. Organizacinio klimato ir darbuotojų (N=190) ketinimo išeiti iš darbo sąsajos

	Ketinimas išeiti iš darbo
Integracija	-0,196**
Vadovo parama	-0,438**
Gerovė	-0,373**
Inovatyvumas ir lankstumas	-0,384**
Aiškūs organizaciniai tikslai	-0,268**
Efektyvumas	-0,253**

** p < 0,01, statistiškai reikšmingi rezultatai paryškinti.

Toliau atlikta tiesinė regresija siekiant nustatyti, kiek kiekviena iš organizacinio klimato poskalių prognozuoja darbuotojų ketinimą išeiti iš darbo. Analizės rezultatai pateikti 8 lentelėje. Atlikus statistinę analizę paaiškėjo, kad vienintelis statistiškai reikšmingas nepriklausomas kintamasis – vadovo parama, kuri prognozuoja 20,8% darbuotojų ketinimo išeiti iš darbo. Tai reiškia, kad mažesnis vadovo paramos įvertis, prognozuoja aukštesnį darbuotojų ketinimo išeiti iš darbo įvertį.

8 lentelė. *Darbuotojų (N=190) ketinimo išeiti iš darbo prognostiniai veiksniai*

Nepriklausomi kintamieji	Priklausomas kintamasis		F	p	R ²
	Darbuotojų ketinimas išeiti iš darbo				
	Beta (β)	p			
Integracija	0,068	0,427	8,022	<0,001	0,208
Vadovo parama	-0,298	0,009			
Gerovė	-0,070	0,575			
Inovatyvumas ir lankstumas	-0,131	0,236			
Aiškūs organizaciniai tikslai	0,014	0,880			
Efektyvumas	-0,072	0,330			

Pastaba. β – standartizuotas beta koeficientas; F - Fisher testo koeficientas; statistiškai reikšmingi rezultatai paryškinti.

3.6. Darbo ir šeimos sąveikų sąsajos su darbuotojų ketinimu išeiti iš darbo

Prieš siekiant išsiaiškinti ar darbo ir šeimos sąveikos prognozuoja darbuotojų ketinimą išeiti iš darbo, buvo atlikta Pearson koreliacinė analizė, siekiant pažiūrėti ar šie reiškiniai apskritai yra susiję. Analizės rezultatai pateikiami 9 lentelėje. Gauti rezultatai rodo, kad negatyvi darbo ir šeimos sąveika ($r=230$; silpna, teigiama koreliacija), negatyvi šeimos ir darbo sąveika ($r=188$; silpna, teigiama koreliacija), pozityvi darbo ir šeimos sąveika ($r=-0,198$; silpna, neigiama koreliacija) yra statistiškai reikšmingai susijusios su darbuotojų ketinimu išeiti iš darbo. Gauti rezultatai rodo, kad pozityvi šeimos ir darbo sąveikos poskalė nėra statistiškai reikšmingai susijusi su darbuotojų ketinimu išeiti iš darbo. Tačiau tiek pozityvias, tiek negatyvias darbo ir šeimos sąveikas nagrinėjant kartu (žr. 10 lentelę), galima pastebėti statistiškai reikšmingas sąsajas, vis dėl to, prie pozityvių darbo ir šeimos sąveikos įtraukus kintamąjį „pozityvi šeimos ir darbo sąveika“, koreliacijos koeficientas yra šiek tiek žemesnis ($r=-0,187$; labai silpna, neigiama koreliacija).

9 lentelė. Darbo ir šeimos sąveikų ir darbuotojų ($N=190$) ketinimo išeiti iš darbo sąsajos

	Ketinimas išeiti iš darbo
Negatyvi darbo ir šeimos sąveika	0,230**
Negatyvi šeimos ir darbo sąveika	0,188**
Pozityvi darbo ir šeimos sąveika	-0,198**
Pozityvi šeimos ir darbo sąveika	-0,137

** $p < 0,01$, statistiškai reikšmingi rezultatai paryškinti.

10 lentelė. Pozityvių ir negatyvių darbo ir šeimos sąveikų bei darbuotojų ($N=190$) ketinimo išeiti iš darbo sąsajos

	Ketinimas išeiti iš darbo
Negatyvios darbo ir šeimos sąveikos (abiejų krypčių)	0,260**
Pozityvios darbo ir šeimos sąveikos (abiejų krypčių)	-0,187**

** $p < 0,01$, statistiškai reikšmingi rezultatai paryškinti.

Toliau atlikta tiesinė regresija siekiant nustatyti, kiek kiekviena iš darbo ir šeimos sąveikos poskalių prognozuoja darbuotojų ketinimą išeiti iš darbo. Į analizę įtraukti tik tiek kintamieji, kurie statistiškai reikšmingai yra susiję su darbuotojų ketinimu išeiti iš darbo, todėl toliau nėra analizuojama pozityvi šeimos ir darbo sąveika. Analizės rezultatai pateikti 11 lentelėje. Atlikta statistinė analizė atskleidė, kad negatyvi darbo ir šeimos sąveika bei pozityvi darbo ir šeimos sąveika paaiškina 10,9% darbuotojų ketinimo išeiti iš darbo. Vadinas, negatyvi darbo ir šeimos sąveika bei pozityvi darbo ir šeimos sąveika daro įtaką darbuotojų ketinimui išeiti iš darbo.

11 lentelė. Darbuotojų ($N=190$) ketinimo išeiti iš darbo prognostiniai veiksniai

Nepriklausomi kintamieji	Priklausomas kintamasis		F	p	R ²
	Ketinimas išeiti iš darbo				
	Beta (β)	p			
Negatyvi darbo ir šeimos sąveika	0,190	0,009	5,647	<0,001	0,109
Negatyvi šeimos ir darbo sąveika	0,135	0,068			
Pozityvi darbo ir šeimos sąveika	-0,174	0,005			

Pastaba. β – standartizuotas beta koeficientas; F - Fisher testo koeficientas; statistiškai reikšmingi rezultatai paryškinti.

3.7. Saviveiksmingumo darbe ir darbuotojų ketinimo išeiti iš darbo sąsajos

Toliau siekiant patikrinti ar saviveiksmingumas darbe yra susijęs su darbuotojų ketinimu išeiti iš darbo, taikomas Pearson koreliacijos metodas. Analizės rezultatai pateikti 12 lentelėje. Gauti rezultatai atskleidžia, kad neužfiksuotos statistiškai reikšmingos sąsajos tarp saviveiksmingumo darbe ir darbuotojų ketinimo išeiti iš darbo.

12 lentelė. *Saviveiksmingumo darbe ir darbuotojų (N=190) ketinimo išeiti iš darbo sąsajos*

	Ketinimas išeiti iš darbo
Saviveiksmingumas darbe	-0,116

Saviveiksmingumo darbe kaip mediatoriaus įtaka, organizacinio klimato ir darbuotojų ketinimo išeiti iš darbo ryšiui bei darbo ir šeimos sąveikų ir darbuotojų ketinimo išeiti iš darbo ryšiui nėra tikrinama, nes nėra vienos iš privalomų mediacijos sąlygų: numatomas mediatorius nekoreliuoja su priklausomu kintamuoju (žiūrėti 15 lentelę) (Čekanavičius, Murauskas, 2014). Todėl saviveiksmingumo darbe kaip mediatoriaus įtaka organizacinio klimato bei darbo ir šeimos sąveikos ryšiams yra atmetama.

4. REZULTATŲ APTARIMAS

Organizacinėje praktikoje laikoma normalu, jog organizacijoje per metus pasikeičia apie 10-20% darbuotojų. Idealiu atveju laikoma, kai šiuos 10-20% darbuotojų sudaro, tie darbuotojai, kurių veiklos atlikimo rodiklis yra žemas, t.y. prasti darbo rezultatai (Garcia, 2015). Gauti rezultatai rodo, kad apytiksliai 24,9% tiriamųjų svarsto apie darbo keitimą per ateinančius metus. Šis skaičius gali būti didesnis už 10-20%, kurie yra numatyti literatūroje, nes net 74,1% tiriamųjų dirba pagal terminuotą sutartį, o tai reiškia, kad neaišku ar pasibaigus darbo sutarčiai bus galimybė pratęsti kontraktą ir pasilikti organizacijoje. Taip pat, šis skaičius galėjo išaugti dėl baigiamųjų kursų studentų, kurie po studijų baigimo dar nėra apsisprendę kaip toliau nori tęsti savo karjerą.

Siekiant palyginti, ar yra kokių nors skirtumų tarp vyrų ir moterų ketinimo išeiti iš darbo, jokių statistiškai reikšmingų skirtumų neužfiksuota. Tai galima susisieti su tuo, kad statistiškai reikšmingų skirtumų neužfiksuota ir tarp darbo ir šeimos sąveikos (abiejų krypčių), moterų ir vyrų grupėse. Gauti rezultatai prieštarauja mokslinei literatūrai, kurioje yra teigiama, kad vienareikšmiškai – moterys dažniau susiduria su darbo ir šeimos sąveika (abiejų krypčių) nei vyrai (Martins et al., 2002; Kelly et al., 2014; Li et al., 2017; Nomaguchi, 2009; Buzzanell et al., 2005). Statistiškai reikšmingų skirtumų šiame tyrime galėjo būti neužfiksuota dėl pasirinktos imties – dirbančių studentų. Didžioji dalis tiriamųjų yra įsipareigoję, bet dar nesusituokę (48,2%) ir neturi vaikų (86,3%), dėl ko darbo ir šeimos sąveika jiems kol kas tiesiog galėjo būti neaktuali. Paprastai, šeimoje atsiradus vaikui, namie atsiranda pasidalinimas vaidmenimis – kas už ką atsakingas (Buzzanell et al., 2005), tačiau šiuo atveju didžioji dalis tiriamųjų dar neturi vaikų, dėl ko galimai dar neįvyko pasidalinimas vaidmenimis.

Analizuojant saviveiksmingumą darbe, statistiškai reikšmingų skirtumų tarp vyrų ir moterų saviveiksmingumo darbe neužfiksuota. Šie rezultatai sutampa su kitais tyrimais (Kleinaitė, 2017), kuriuose taip pat nebuvo užfiksuota saviveiksmingumo darbe skirtumų vyrų ir moterų imtyse. Viena iš priežasčių, kodėl šiame tyrime gali būti neužfiksuota skirtumų vyrų ir moterų imtyse – gana panaši tiriamųjų patirtis – visi tyrimo dalyviai yra studentai, šiuo metu turintys darbą. Taip pat, tyrimo dalyviai yra gana jauno amžiaus (amžiaus vidurkis – 25, 52 metai). Įdomu tai, kad tyrimo metu užfiksuotos statistiškai reikšmingos sąsajos tarp saviveiksmingumo darbe ir tiriamųjų bendro darbo stažo ($r=0,170$; koreliacija labai silpna, teigiama). Šie rezultatai sutampa su ankščiau nagrinėta moksline literatūra, kuri teigia, kad saviveiksmingumas darbe yra susijęs su darbuotojo turima darbo patirtimi (Yeo & Neal, 2006; Lunenburg, 2011; Randhawa, 2004). Kuo daugiau darbo patirtis asmuo turi, su tuo daugiau ir įvairesnių situacijų darbe jam teko susidurti, tuo aukštesnis jo saviveiksmingumas darbe, kadangi darbuotojas žino, kad jam pavyks išspręsti iššūkį keliančius uždavinius.

Atlikta statistinė analizė atskleidė, kad visos organizacinio klimato poskalės – integracija, vadovo parama, gerovė, inovatyvumas ir lankstumas, aiškūs organizaciniai tikslai ir efektyvumas yra susijusios su darbuotojų ketinimu išeiti iš darbo. Gauti rezultatai sutampa su ankščiau nagrinėta mokslinė literatūra, kuri teigia, kad organizacinio klimato ypatumai yra susiję su darbuotojų ketinimu išeiti iš darbo (Ngo et al., 2009; Schneider et al., 2011). Organizacijos, kurios investuoja į savo organizacinio klimato ypatumus, skatina darbuotojų įsitraukimą, motyvaciją ir įsipareigojimą organizacijai, todėl darbuotojai turi žemesnį ketinimą išeiti iš darbo (Shanker et al., 2007). Tačiau palankus organizacijos klimatas veikia ne tik tokius organizacinio klimato aspektus kaip įsitraukimas ar įsipareigojimas organizacijai, bet ir darbuotojų fizinę bei psichinę būklę (Bronkhorst et al., 2014). Organizacijose, kuriose nėra investuojama į organizacinio klimato aspektus, prastėja darbuotojų sveikata, didėja pravaikštų skaičius ir galiausiai auga darbuotojų ketinimas išeiti iš darbo (Ngo et al., 2009).

Statistinė analizė taip pat atskleidė, kad iš organizacinio klimato ypatumų – vadovo parama yra glaudžiausiai susijusi su darbuotojų ketinimu išeiti iš darbo ($r=-0,438$; silpna, neigiama koreliacija). Gauti rezultatai leidžia daryti išvadą, kad dirbantiems ir studijuojantiems asmenims, vadovo parama yra vienas svarbiausių veiksnių susijusių su ketinimu išeiti iš darbo. Šiuos rezultatus patvirtina ir atlikta tiesinė regresinė analizė, kuri atskleidė, kad vadovo parama prognozuoja net 20,8% darbuotojų ketinimo išeiti iš darbo. Vadovo paramos reikšmė studentų imtyje galėjo išryškėti dėl to, kad paprastai studentams, kurie pradeda dirbti studijų metais, tai yra pirmas darbas. Tik į darbo rinką įsilieję studentai dar neturi darbo patirties ir dažnu atveju jiems tenka susidurti su naujais iššūkiais, pvz., kaip suderinti studijas su darbu (Faizuddin, 2018). Pradėjus dirbti naujame darbe tampa svarbu, ar vadovas palaiko tai, kad darbuotojas dar ir studijuoja, nes greičiausiai būtent dėl studijų, darbuotojui bus reikalinga vadovo parama, lankstumas ir gebėjimas suprasti jo situacijos sudėtingumą. Jei vadovas nepalaiko darbuotojo poreikio studijuoti ir nesuteikia tam reikalingų išteklių (pvz., lankstus darbo laikas ar galimybė dirbti iš namų), darbuotojo ketinimas išeiti iš darbo išauga (Galletta et al., 2011). Kadangi studijų metais, studentai paprastai ieško įsidarbinimo galimybių dėl finansinių išteklių trūkumo arba poreikio įgyti naujų darbo kompetencijų (Faizuddin, 2018). Vadinasi, studijos išlieka svarbiausiu veiksniu, o darbas tampa antraeilium veiksniu. Dėl ko, galima daryti prielaidą, kad vadovo paramos trūkumas, skatina darbuotojo ketinimą išeiti iš darbo, kadangi darbas daugeliui studentų yra mažiau svarbus veiksnys nei studijos.

Atlikus duomenų analizę, užfiksuotas statistiškai reikšmingas ryšys tarp darbuotojų ketinimo išeiti iš darbo ir darbo ir šeimos sąveikos. Gauti rezultatai atskleidžia, kad kuo stipresnė negatyvi darbo ir šeimos sąveika bei šeimos ir darbo sąveika, tuo aukštesnis darbuotojų ketinimas išeiti iš darbo. Šie rezultatai patvirtina ankščiau nagrinėtą mokslinę literatūrą, kurioje yra teigiama, kad darbuotojai, kurie susiduria su negatyvia darbo ir šeimos sąveika, turi aukštesnį ketinimą išeiti iš

darbo (Nohe & Sonntag, 2014; Swanberg et al., 2008; Bloome et al., 2010). Galima daryti prielaidą, jog darbuotojas susidurdamas su negatyvia darbo ir šeimos sąveika, pradeda ieškoti darbo aplinkos palankesnės šeimai. Gauti rezultatai taip pat patvirtino ankščiau nagrinėta mokslinę literatūrą, kad negatyvi šeimos ir darbo sąveika taip pat veikia darbuotojų ketinimą išeiti iš darbo (Anderson, 2002; Ahuja et al., 2007; Greenhaus & Parasuraman, 1999). Kaip ir negatyvios darbo ir šeimos sąveikos atveju, taip ir negatyvios šeimos ir darbo sąveikos atveju, darbuotojas pradeda ieškoti darbo aplinkos palankesnės šeimai.

Analizuojant pozityvios darbo ir šeimos sąveika, rezultatai atskleidė, kad vis tik ši sąveika yra statistiškai reikšmingai susijusi su darbuotojų ketinimu išeiti iš darbo. Įdomu tai, kad kuo mažesnė sąveika tarp darbo ir šeimos, tuo žemesnis darbuotojų ketinimas išeiti iš darbo. Vadinasi, tinkamai integravus darbo ir šeimos vaidmenis, darbuotojų ketinimas išeiti iš darbo gali netgi sumažėti. Kadangi kelių skirtingų vaidmenų atlikimas siejasi su aukštesne motyvacija, aukštesniu pasitekinimu savo gyvenimu ir darbu bei geresniu savo laiko valdymu (Demerouti & Geurts, 2004). Kita vertus, atlikta analizė parodė, kad pozityvi šeimos ir darbo sąveika nėra susijusi su darbuotojų ketinimu išeiti iš darbo, o tai atitinka ankščiau nagrinėtą mokslinę literatūrą (Demerouti & Geurts, 2004). Siekiant išsiaiškinti kodėl atsirado statistiškai reikšmingi skirtumai tarp pozityvių darbo ir šeimos bei šeimos ir darbo sąveikų, reikalingi tolimesni moksliniai tyrimai.

Atlikta tiesinė regresinė analizė parodė, kad negatyvi darbo ir šeimos sąveika bei pozityvi darbo ir šeimos sąveika, prognozuoja 10,9% darbuotojų ketinimo išeiti iš darbo. Todėl galima teigti, kad darbo ir šeimos sąveika daro reikšmingą įtaką darbuotojų ketinimui išeiti iš darbo. Vadinasi, darbuotojai patirdami sunkumų derinant darbo ir šeimos vaidmenis, ketina išeiti iš darbo.

Duomenų analizė atskleidė, kad nėra statistiškai reikšmingų sąsajų tarp darbuotojų ketinimo išeiti iš darbo bei saviveiksmingumo darbe. Gauti rezultatai prieštarauja ankščiau nagrinėtai mokslinei literatūrai, kuri teigia, kad saviveiksmingumas darbe yra susijęs su darbuotojų ketinimu išeiti iš darbo (Schyns et al., 2007; McDonald & Siegall, 1992). Integruojant ankščiau gautus duomenis, kad saviveiksmingumas darbe yra susijęs su bendru darbo stažu, galima daryti prielaidą, kad šiame tyrime statistiškai reikšmingų sąsajų tarp saviveiksmingumo darbe ir darbuotojų ketinimo išeiti iš darbo nebuvo rasta dėl pasirinktos tyrimo imties. Tyrimo imtis galėjo daryti įtaką, nes tiriami dirbantys studentai, kurie vidutiniškai turi tik apie 3 metus darbo patirties. Taip pat, neretai studentai dirba kvalifikacijos nereikalaujančius darbus, siekiant užsidirbti papildomų pinigų studijoms (Faizuddin, 2018). Mokslinėje literatūroje teigiama, kad saviveiksmingumas darbe daro įtaką darbuotojų ketinimui išeiti iš darbo būtent per darbuotojo kompetenciją – kuomet darbuotojas jaučia, kad jo kompetencija viršija darbe reikalaujamos kompetencijos lygį arba kuomet darbuotojo kompetencija yra per žema ir dėl to darbuotojas patiria frustraciją ir stresą (Schyns et al., 2007;

McDonald & Siegall, 1992). Todėl galima daryti prielaidą, kad statistiškai reikšmingų skirtumų galėjo nebūti dėl pačio darbo pobūdžio, kurį dirba studentai.

Saviveiksmingumo kaip tarpinio kintamojo (mediatoriaus) įtakos darbo ir šeimos bei darbuotojų ketinimo išeiti iš darbo ryšiui iširti nebuvo galima, kadangi nebuvo rastos statistiškai reikšmingos sąsajos tarp saviveiksmingumo darbo ir darbuotojų ketinimo išeiti iš darbo. Taip pat, dėl saviveiksmingumo darbe ir darbuotojų ketinimo išeiti iš darbo sąsajų nebuvimo, nebuvo tiriama saviveiksmingumo darbe kaip mediatoriaus įtaka organizacinio klimato bei darbuotojų ketinimo išeiti iš darbo ryšiui. Įdomu tai, kad gauti rezultatai prieštarauja nagrinėjami mokslinei literatūrai, kurioje yra teigiama, kad saviveiksmingumas darbe yra mediatorius tarp nagrinėjamų kintamųjų (darbo ir šeimos sąveikos bei darbuotojų ketinimo išeiti iš darbo; organizacinio klimato bei darbuotojų ketinimo išeiti iš darbo) bei yra susijęs su darbuotojų ketinimu išeiti iš darbo (Nohe & Sonntag, 2014; Potosky & Ramakrishna, 2002). Kaip ir ankščiau minėta, galima daryti prielaidą, kad saviveiksmingumo darbe sąsajų su darbuotojų ketinimu išeiti iš darbo nepavyko užfiksuoti dėl pasirinktos imties. Siekiant įvertinti saviveiksmingumo darbe mediacinę ryšį, reikalingi tolimesni moksliniai tyrimai ir galima manyti, kad reikalinga pasirinkti kitą tiriamųjų imtį.

TYRIMO RIBOTUMAI

Atliekant tyrimą ir vertinant tyrimo rezultatus, galima pastebėti ir keletą tyrimo ribotumų. Vienas iš jų – nereprezentatyvi tiriamųjų imtis. Tyrime dalyvavo tiriamieji studijuojantys aukštosiose Lietuvos mokyklose ir turintys darbą. Šiame tyrime nebuvo vertinami šalutiniai kintamieji, pvz., amžius ar šeimyninė padėtis. Analizuojant gautus duomenis buvo pastebėtas didelis tiriamųjų amžiaus intervalas nuo 19 iki 48 metų, kas tikėtina galėjo daryti įtaką gautiems rezultatams. Atliekant tolimesnius mokslinius tyrimus šia tema, būtų tikslinga sukontroliuoti šį kintamąjį pasirenkant konkretų amžiaus intervalą.

Kitas tyrimo ribotumas – pats ketinimas išeiti iš darbo. Šiame tyrime buvo nagrinėjama, kiek remiantis vienu ar kitu kintamuoju, keičiasi tiriamųjų ketinimas išeiti iš darbo. Tačiau vis tik lieka neaišku – kiek pats ketinimas iš tiesų prognozuoja realų darbuotojų išėjimą iš darbo. Todėl ateityje siekiant sukontroliuoti šį kintamąjį, būtų tikslinga atlikti longitudinalinį tyrimą ir išsiaiškinti, kiek iš tų darbuotojų, kurie ketino išeiti iš darbo, iš tikrųjų išėjo iš darbo.

IŠVADOS

1. Nustatyta, kad organizacinio klimato ypatumai (integracija, vadovo parama, gerovė, inovatyvumas ir lankstumas, aiškūs organizaciniai tikslai, efektyvumas) yra susiję su darbuotojų ketinimu išeiti iš darbo. Mažėjant darbuotojų integracijai, vadovo paramai, gerovei, inovatyvumui ir lankstumui, organizacinių tikslų aiškumui ir efektyvumui, didėja darbuotojų ketinimas išeiti iš darbo. Tačiau vienintelis iš organizacinio klimato ypatumų – vadovo parama, statistiškai reikšmingai prognozuoja darbuotojų ketinimą išeiti iš darbo (20,8%).

2. Nustatyta, kad negatyvi darbo ir šeimos sąveika, negatyvi šeimos ir darbo sąveika, pozityvi darbo ir šeimos sąveika yra susijusi su darbuotojų ketinimu išeiti iš darbo. Didėjant negatyviai darbo ir šeimos sąveikai bei negatyviai šeimos ir darbo sąveikai, didėja ir darbuotojų ketinimas išeiti iš darbo. Mažėjant pozityviai darbo ir šeimos sąveikai, didėja darbuotojų ketinimas išeiti iš darbo. Pozityvi šeimos ir darbo sąveika nėra susijusi su darbuotojų ketinimu išeiti iš darbo. Negatyvi darbo ir šeimos sąveika bei pozityvi darbo ir šeimos sąveika prognozuoja darbuotojų ketinimą išeiti iš darbo (10,9%).

3. Gauti rezultatai atskleidė, saviveiksmingumas darbe ir darbuotojų ketinimas išeiti iš darbo nėra susiję veiksniai tirtoje imtyje.

4. Nustatyta, kad saviveiksmingumas darbe nėra tarpinis kintamasis (mediatorius) tarp organizacinio klimato bei darbuotojų ketinimo išeiti iš darbo bei tarp darbo ir šeimos sąveikos bei darbuotojų ketinimo išeiti iš darbo.

REKOMENDACIJOS

1. Kurti darbo aplinką, kuri būti draugiškai šeimai. Šeimai draugišką darbo aplinką galėtų padėti kurti įvairios iniciatyvos, pvz., atsivesk savo vaiką į darbą diena ar patalpos paskyrimas, kurioje vaikai galėtų žaisti, kol tėvai baigs darbus.

2. Kurti darbo aplinką, kuri būtų lanksti darbuotojo atžvilgiu – pasiūlyti galimybę dirbti iš namų ar galimybę pasirinkti darbo valandas.

3. Atsižvelgti į vadovo paramos svarbą darbuotojo ketinimui išeiti iš darbo (pvz., jei yra vadovų ar darbuotojų poreikis, organizuoti mokymus, kurie būtų orientuoti į vadovų ir/ar darbuotojų tarpusavio supratimą).

4. Stengtis užtikrinti palankų klimatą darbuotojams organizacijoje, atsižvelgiant į darbuotojų bendradarbiavimą, gerovę, inovatyvumą ir lankstumą, aiškius organizacinius tikslus ir efektyvumą (pvz., tinkamai pasirinkta personalo valdymo strategija).

5. Svarbu ugdyti darbuotojų saviveiksmingumą darbe, jog darbuotojai nuolatos tobulėtų ir turėtų galimybę siekti savo tikslų (pvz., vis naujomis užduotimis, kuriuose darbuotojai turėtų galimybę pademonstruoti savo kompetenciją ir įgūdžius).

LITERATŪRA

- Aarons, G. A., Ehrhart, M. G., Torres, E. M., Finn, N. K., & Beidas, R. S. (2017). The Humble Leader: Association of Discrepancies in Leader and Follower Ratings of Implementation Leadership With Organizational Climate in Mental Health. *Psychiatric Services, 68* (2), 115-122.
- Ahuja, M. K., McKnight, D. H., Chudoba, K. M., George, J. F., & Kacmar, C. J. (2007). IT road warriors: balancing work-family conflict, job autonomy, and work overload to mitigate turnover intentions. *MIS Quarterly, 31* (1), 1-1.
- Ajzen, I. (2002). Perceived Behavioral Control, Self-Efficacy, Locus of Control, and the Theory of Planned Behavior. *Journal of Applied Social Psychology, 32* (4), 665-683.
- Alkahtani, A. H. (2015). Investigating Factors that Influence Employees' Turnover Intention: A Review of Existing Empirical Works. *International Journal of Business and Management, 10* (12), 152-166.
- Allen, K. R., & Pickett, R. S. (1987). Forgotten streams in the family life course: Utilization of qualitative retrospective interviews in the analysis of lifelong single women's family careers. *Journal of Marriage and the Family, 49*, 517-5.
- 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.
- 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. *Journal of Management, 28* (6), 787-810.
- Appelbaum, S., H., & Hare, A. (1996). Self-efficacy as a mediator of goal setting and performance: Some human resource applications. *Journal of Managerial Psychology, 11* (3), 33-47.
- Ashkanasy, N. M., & Humphrey, R. H. (2011). Current Emotion Research in Organizational Behavior. *Emotion Review, 3* (2), 214-224.
- Baert, S., Marx, I., Neyt, B., Van Belle, E. & Van Casteren, J. (2018). Student employment and academic performance: an empirical exploration of the primary orientation theory. *Applied Economics Letters, 25* (8), 547-552.
- Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2007). The job demands-resources model: State of the art. *Journal of Managerial Psychology, 22* (3), 309-328.
- Bandura, A. (1977). Self-efficacy: toward a unifying theory of behavioral change. *Psychological review, 84* (2), 191-215.
- Bandura, A. (1982). Self-efficacy mechanism in human agency. *American Psychologist, 37*, 122- 147.
- Bandura, A. (1997). Self-Efficacy: The exercise of control. New York, NY: W.H. Freeman.

- Batt, R. & Valcour, P. M. (2001). Human Resource Practices as Predictors of Work Family Outcomes and Employee Turnover. Paimta iš <http://digitalcommons.ilr.cornell.edu/articles/273/>
- Behson, S. J. (2005). The relative contribution of formal and informal organizational work–family support. *Journal of Vocational Behavior*, 66, 487–500.
- Bhatnagar, J. (2012) Management of innovation: role of psychological empowerment, work engagement and turnover intention in the Indian context. *The International Journal of Human Resource Management*, 23 (5), 928-951
- Byron, K. (2005). A meta-analytic review of work–family conflict and its antecedents. *Journal of Vocational Behavior* 67, 169–198.
- Blomme, R. J., Van Rheede, A. & Tromp, D. M. (2010). Work-family conflict as a cause for turnover intentions in the hospitality industry. *Tourism and Hospitality Research*, 10 (4), 269–285.
- Brewer, G. A., & Walker, R. M. (2006). An Empirical Analysis of the Impact of Environmental Constraints and Internal Management Practices on Red Tape. Paper presented at the the Annual Meeting of the American Political Science Association, Philadelphia.
- Bronkhorst, B., Tummers, L., Steijn, B., Vijverberg, D. (2014). Organizational climate and employee mental health outcomes: a systematic review of studies in health care organizations. *Health Care Management Review*.
- Brough, P. & Frame, R. (2004). Predicting police job satisfaction and turnover intentions: the role of social support and police organizational variables. *New Zealand Journal of Psychology*, 33 (1), 8-16.
- Burton, R. M., Lauridsen, J., & Obel, B., (2004). Impact of organizational climate and strategic fit on firm performance. *Human Resource Management*, 43, 67–82.
- Buzzanell, P. M., Meisenbach, R., Remke, R., Liu, M., Bowers, V., & Conn, C., (2005) The Good Working Mother: Managerial Women’s Sensemaking and Feelings About Work–Family Issues. *Communication Studies*, 56 (3), 261-285.
- Calderwooda, C., & Gabrielb, A., S. (2017). Thriving at school and succeeding at work? A demands-resources view of spillover processes in working students. *Journal of Vocational Behavior*, 103, 1–13.
- Cameron, K. S., & Quinn, R. E. (2006). *Diagnosing and Changing Organizational Culture: Based on the Competing Values Framework*. San Francisco, CA: Jossey-Bass.
- Carmeli, A. (2003). The relationship between emotional intelligence and work attitudes, behavior and outcomes. *Journal of Managerial Psychology*, 18 (8), 788–813.
- Carr, J. C., Boyar, S. L., Gregory, B. T. (2008). The Moderating Effect of Work-Family Centrality on Work-Family Conflict, Organizational Attitudes, and Turnover behavior. *Journal of Management*, 34, 244-262.

- Casper, W. J., Weltman, D., & Kwesiga, E. (2007). Beyond family-friendly: The construct and measurement of singles-friendly work cultures. *Journal of Vocational Behavior, 70* (3), 478–501.
- Casper, W.J., & Buffardi, & L.C. (2004). Work-life benefits and job pursuit intentions: The role of anticipated organizational support. *Journal of Vocational Behavior, 65*, 391–410.
- Chang, P. L., Chou, Y. C., & Cheng, F. C. (2007). Career needs, career development programmes, organizational commitment and turnover intention of nurses in Taiwan. *Journal of Nursing Management, 15*, 801–810.
- Chen, G.; Gully, S. M.; Eden, D. (2001). Validation of a New General Self-Efficacy Scale. *Organizational Research Methods, 4*, 62-83.
- Cheung, M. F., & Wong, C. S. (2013). Work–family/family–work conflict: the moderating roles of gender and spousal working status. *Asia Pacific Journal of Human Resources, 51*, 330–346.
- Cinamon, R. G. (2005). Anticipated Work-Family Conflict: Effects of Attributions Toward Life Roles and Self-Efficacy. *The Conference of the American Psychological Association, Washington, DC*.
- Čekanavičius, V. & Murauskas, G. (2014). Taikomoji regresinė analizė socialiniuose tyrimuose. Vilniaus universiteto leidykla.
- Demerouti, E. & Geurts, S. (2004). Towards a typology of work-home interaction. *Community, Work & Family, 7* (3), 285-309.
- Demirtas, O., & Akdogan, A. A. (2015). The Effect of Ethical Leadership Behavior on Ethical Climate, Turnover Intention, and Affective Commitment. *J Bus Ethics, 130*, 59–67.
- Faizuddin, A. (2018). The Experiences of Working While Studying: A Case Study of Postgraduate Students at International Islamic. Paimta iš <https://www.researchgate.net/publication/328379557>.
- Fey, C.; & Beamish, P. (2001). Organizational climate similarity and performance: international joint ventures in Russia. *Journal of International Business Studies, 18* (2), 1–16.
- Frone, M. R., Russell, M., & Cooper, M. L. (1992). Antecedents and outcomes of work-family conflict: Testing a model of the work-family interface. *Journal of Applied Psychology, 77*, 65–78.
- Fuller, B. Wood, K., Rapoport, T., & Dornbusch, S. M. (1982). The Organizational Context of Individual Efficacy. *Review of Educational Research, 52* (1), 7-30.
- Galletta, M., Portoghese, I., Penna, M. P., Battistelli, A., & Saiani, L. (2011). Turnover intention among Italian nurses: The moderating roles of supervisor support and organizational support. *Nursing & Health Sciences, 13*(2), 184–191.
- Gao, Y., Shi, J., & Wang, L. (2013). Work–family conflict and job satisfaction: Emotional intelligence as a moderator. *Stress Health, 29* (3), 222–228.

- Garcia, P. R. B. (2015). Factors Affecting Job Retention: Basis for Retention Management Model. *International Journal of Education and Research*, 3 (4), 381-392.
- Gershon R. R. M., Stone P. W., Bakken S. & Larson, E. (2004). Measurement of Organizational Culture and Climate in Healthcare. *Journal of Nursing Administration*, 34, 33-40.
- Geurts S. A. E., Taris, T. W., Kompier, M. A. J., Dijkers, J. S. E, Van Hooff, M. L. M., & Kinnunen U. M. (2005). Work-home interaction from a work psychological perspective: Development and validation of a new questionnaire, the SWING. *Work & Stress: An International Journal of Work, Health & Organisations*, 19 (4), 319-339.
- Glavin, P., & Schieman, S. (2012). Work–family role blurring and work–family conflict: the moderating influence of job resources and job demands. *Work and Occupations*, 3, 71–98.
- Glisson, Ch. & James, L. R. (2002). The cross-level effects of culture and climate in human service teams. *Journal of Organizational Behavior J. Organiz. Behav.* 23, 767-79
- Gordon, J., & Whelan, K. (1998). Successful professional women in midlife: How organizations can more effectively understand and respond to the challenges. *Academy of Management Executive*, 12 (1), 8-27.
- Grandey, A. A., & Cropanzano, R. (1999). The conservation of resources model applied to work– family conflict and strain. *Journal of Vocational Behavior*, 54 (2), 350–370.
- Greenberger, E., & O'Neil, R. (1993). Spouse, parent, worker: role commitments and role-related experiences in the construction of adults' well-being. *Developmental Psychology*, 29, 181-197.
- Greenhaus, J. H., & Beutell, N. J. (1985). Sources of conflict between work and family roles. *The Academy of Management Review*, 10, 76 – 88.
- Greenhaus, J. H., Parasuraman, S., Granrose, C. S., Rabinowitz, S., & Beutell, N. J. (1989). Sources of work–family conflict among two-career couples. *Journal of Vocational Behavior*, 34, 133–153.
- Grzywacz, J. G., & Marks, N. F. (2000). Reconceptualizing the work–family interface: An ecological perspective on the correlates of positive and negative spillover between work and family. *Journal of Occupational Health Psychology*, 5 (1), 111–126.
- Guttek, B. A., Searle, S., & Klepa, L. (1991). Rational versus gender role explanations for work- family conflict. *Journal of Applied Psychology*, 76, 560-568.
- Haq, I. U. (2011). The Impact of Interpersonal Conflict on Job Outcomes: Mediating Role of Perception of Organizational Politics. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 25, 287 – 310.
- Hartnell, C. A., Ou, A. Y. & Kinicki, A. (2011). Organizational Culture and Organizational Effectiveness: A Meta-Analytic Investigation of the Competing Values Framework's Theoretical Suppositions. *Journal of Applied Psychology* 96, (4), 677–694.

- Hobfoll, S. E. (1989). Conservation of resources: A new attempt at conceptualizing stress. *American Psychologist*, *44* (3), 513–524.
- Hsu, Y. R. (2011). Work-family conflict and job satisfaction in stressful working environments: The moderating roles of perceived supervisor support and internal locus of control. *International Journal of Manpower*, *32*, 233-248.
- Huang, Y. H., Lee, J., McFadden, A. C., Murphy, L., Robertson, M. M., Cheung, J. H. & Zohar, D. (2015). Beyond safety outcomes: An investigation of the impact of safety climate on job satisfaction, employee engagement and turnover using social exchange theory as the theoretical framework. *Applied Ergonomics*, *55*, 248-257.
- Yeo, G. B.; Neal, A. (2006). An Examination of the Dynamic Relationship Between Self-Efficacy and Performance Across Levels of Analysis and Levels of Specificity. *Journal of Applied Psychology*, *91* (5), 1088 –1101.
- Ilies, R., Huth, M., Ryan, A. M., & Dimotakis, N. (2015). Explaining the Links Between Workload, Distress, and Work–Family Conflict Among School Employees: Physical, Cognitive, and Emotional Fatigue. *Journal of Educational Psychology*, *107* (4), 1136-1149.
- Irawanto, D. W. (2015). Employee participation in decision-making: Evidence from a state-owned enterprise in Indonesia. *Management*, *20*, 159-172.
- Jackson, S., & Schuler, R. (1985). A meta-analysis and conceptual critique of research on role ambiguity and role conflict in work settings. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, *36*, 16-78.
- Jiang, H. (2012). A model of work–life conflict and quality of employee–organization relationships (EORs): Transformational leadership, procedural justice, and family-supportive workplace initiatives. *Public Relations Review*, *38*, 231–245
- Judge, T. A., Erez, A., & Bono, J. A. (1998). The power of being positive: The relation between positive self-concept and job performance. *Human Performance*, *11*, 167-187
- Jung, C. S. (2010). Predicting organizational actual turnover rates in the US federal government. *International Public Management Journal*, *13*, 297-317.
- Jung, C. S. (2014). Why Are Goals Important in the Public Sector? Exploring the Benefits of Goal Clarity for Reducing Turnover Intention. *Journal of Public Administration Research and Theory* *24* (1), 209–234.
- Jung, C. S., Chan, H. S. & Hsieh, C.W. (2017). Public employees’ psychological climates and turnover intention: evidence from Korean central government agencies. *Public Management Review*. DOI: 10.1080/14719037.2016.1257060
- Kahn, R. L., Wolfe, D. M., Quinn, R. P. Snoek, J. D. (1964). Organizational Stress: Studies in Role Of work-family conflict. *Personnel Review*, *30*, 502–522.

- Kalidass, A. & Bahron, A. (2015). The Relationship between Perceived Supervisor Support, Perceived Organizational Support, Organizational Commitment and Employee Turnover Intention. *International Journal of Business Administration*, 6 (5), 82-89.
- Kalliath, P., & Kalliath, T. (2013). Work–family conflict and its impact on job satisfaction of social workers. *British Journal of Social Work*, 45 (1).
- Kanfer, R., & Heggestad, E. D. (1997). Motivational traits and skills: A person-centered approach to work motivation. *Research in Organizational Behavior*, 19, 1–56
- Kelly, E. L., Moen, P., Oakes, J. M., Fan, W., Okechukwu, C., Davis, K. D., Hammer, L. B. Kossek, E. E., King, R. B. Hanson, G. C., Mierzwa, F., & Casper, L. M. (2014). Changing Work and Work-Family Conflict: Evidence from the Work, Family, and Health Network. *American Sociological Review*, 79 (3), 485 – 516.
- Kelloway, E. K. & Day, A. L. (2005). Building Healthy Workplaces: What We Know So Far. *Canadian Journal of Behavioral Science*, 37 (4), 223-235.
- Kim, H., & Stoner, M. (2008). Burnout and Turnover Intention Among Social Workers: Effects of Role Stress, Job Autonomy and Social Support. *Administration in Social Work*, 32 (3), 1–27.
- Kinnunen, U., & Mauno, S. (1998). Antecedents and Outcomes of Work-Family Conflict Among Employed Women and Men in Finland. *Human Relations*, 51 (2), 157-177.
- Kleinaitė, G. (2017). Prikalusomybės nuo darbo ir saviveiksmingumo darbe sąsajos (Bakalauro darbas). Kaunas: Vytauto Didžiojo universitetas.
- Koekemoer, F., & Mostert, K. (2006). Job characteristics, burnout and negative work-home interference in a nursing environment. *Journal of Industrial Psychology*, 32 (3), 87-97.
- Lambert, E. G., Hogan, N. L., & Barton, S. M. (2001). The Impact of Job Satisfaction on Turnover Intent: A Test of a Structural Measurement Model Using a National Sample of Workers. *Social Science Journal*, 38 (2), 233-250.
- Lambert, E. G., Minor, K. I., Wells, J. B., & Hogan, N. L. (2015). Leave Your Job at Work: The Possible Antecedents of Work–Family Conflict Among Correctional Staff. *The Prison Journal*, 95(1) 114–134.
- Lambert, E., & Hogan, N. (2006). Correlates of correctional staff work-on-family conflict. *Professional Issues in Criminal Justice*, 1(2), 17-34.
- Lapierre, L. M., Allen, T. D. (2006). Work-supportive family, family-supportive supervision, use of organizational benefits, and problem-focused coping: Implications for work-family conflict and employee wellbeing. *Journal of Occupational Health Psychology*, 11 (92), 169–181.

Lavassani, K., M., & Movahedi, B. (2014). The developments in theories and measures of work-family relationships: from conflict to balance. *Contemporary Research on Organization Management and Administration*, 2 (1), 6-19.

Lazauskaite-Zabielske, J., Urbanaviciute, I, Rekasiute Balsiene, R. (2018). From psychosocial working environment to good performance: the role of work engagement. *Baltic Journal of Management*, 13 (2), 236-249.

Lee, C. S. & Chao, C. W. (2013) Intention to “Leave” or “Stay” – The Role of Internship Organization in the Improvement of Hospitality Students’ Industry Employment Intentions. *Asia Pacific Journal of Tourism Research*, 18 (7), 749-765.

Lee, C.; Bobko, P. (1994). Self-Efficacy Beliefs: Comparison of Five Measures. *Journal of Applied Psychology*, 79 (3), 364-369.

Li, A., Bagger, J., & Cropanzano, R. (2017). The impact of stereotypes and supervisor perceptions of employee work–family conflict on job performance ratings. *Human relations*, 70 (1) 119–145.

Long, C. S., Thean, L. Y., Ismail, W. K. W., & Jusoh, A. (2012). Leadership Styles and Employees’ Turnover Intention: Exploratory Study of Academic Staff in a Malaysian College. *World Applied Sciences Journal*, 19 (4), 575-581.

Louis, M. R. (1980). Surprise and Sense Making: What Newcomers Experience in Entering Unfamiliar Organizational Settings. *Administrative Science Quarterly*, 25 (2).

Lunenburg, F. C. (2011). Self-Efficacy in the Workplace: Implications for Motivation and Performance. *International journal of management, business, and administration*, 14 (1), 1-6.

Martin, J. A., Hamilton, B. E., Ventura, S. J., Osterman, M. J. K., & Mathews, T. J. (2013). Births: Final data for 2011. National Vital Statistics Reports, 62 (1). Hyattsville, MD: National Center for Health Statistics.

Martins, L. I., Eddleston, K. A., & Veiga, J. F. (2002). Moderators of the relationship between work-family conflict and career satisfaction. *Academy of Management Journal*, 45 (2), 399-409.

Mazzetti, G., Schaufeli, W. B., & Guglielmi, D. (2014). Are Workaholics Born or Made? Relations of Workaholism With Person Characteristics and Overwork Climate. *International Journal of Stress Management*, 21 (3), 227–254.

McDonald, T. & Siegall, M. (1992). The effects of technological self-efficacy and job focus on job performance, attitudes, and withdrawal behaviors. *Journal of Psychology*, 126, 465-75

Mennino, S. F., Rubin, B. A., & Brayfields, A. (2005). Home-to-job and job-to-home spillover: the impact of company policies and workplace culture. *The sociological quarterly*, 46 (1), 107-135.

- Michel, J. S., Kotrba, L. M., Mitchelson, J. K., Clark, M. A., & Baltes, B. B. (2011). Antecedents of work–family conflict: A meta-analytic review. *Journal of Organizational Behavior*, 32 (5), 689–725.
- Michel, J., Mitchelson, J., Kotrba, L., LeBreton, J., & Baltes, B. (2009). A comparative test of work-family conflict models and critical examination of work-family linkages. *Journal of Vocational Behavior*, 74, 199-218.
- Mobley, W. H. (1977). Intermediate linkages in the relationship between job satisfaction and employee turnover. *Journal of Applied Psychology*, 62 (2), 237–240.
- Mobley, W. H. (1982). Employee turnover: Causes, consequences and control reading. Boston, MA: Addison-Wesley
- Moran, E. T., & Volkwein, J. F. (1992). The cultural approach to the formation of organizational climate. *Human Relations*, 45 (1), 19-47.
- MOSTA. (2016). Lietuvos aukštojo mokslo situacija: dirbantys studentai ir žemas tarptautiškumas. Paimta iš <https://mosta.lt/lt/naujienos/8-naujienos/279-lietuvos-aukstojo-mokslo-situacija-dirbantys-studentai-ir-zemas-tarptautiskumas>
- Neal, A., Griffin, M. A., & Hart, P. M. (2000). The impact of organizational climate on safety climate and individual behavior. *Safety Science*, 34, 99-109.
- Neill, J. W., Harrison, M. M., Cleveland, J., Almeida, D., Stawski, R. & Crouter, A. C. (2009). Work– family climate, organizational commitment, and turnover: Multilevel contagion effects of leaders. *J Vocat Behav.*, 74 (1), 18–29.
- Nel, P., & Boshoff, A. (2015). Evaluating the factor structure of the General Self-Efficacy Scale. *South African Journal of Psychology*, 46 (1), 37–49.
- Ngo, H. Y., Foley, S. & Loi, R. (2009). Family friendly work practices, organizational climate, and firm performance: A study of multinational corporations in Hong Kong. *Journal of Organizational Behavior*, 30, 665–680.
- Ngo, J. C. (2015). The impact of innovation climate on organizational effectiveness. *Journal of Asia Entrepreneurship and Sustainability*, 11 (6), 114–160.
- Nohe, C. & Sonntag, K. (2014). Work–family conflict, social support, and turnover intentions: A longitudinal study. *Journal of Vocational Behavior*, 85, 1–12.
- Nomaguchi, K. M. (2009). Change in Work-Family Conflict among Employed Parents between 1977 and 1997. *Journal of Marriage and Family*, 71, 15–32.
- Nwobia, I. E., & Aljohani, M. S (2017). The Effect of Job Dissatisfaction and Workplace Bullying on Turnover Intention: Organization Climate and Group Cohesion as Moderators. *International Journal of Marketing Studies*, 9 (3), 136-143.

O'Brien, H. L. & Toms, E. G. (2008). What is User Engagement? A Conceptual Framework for Defining User Engagement with Technology. *Journal of the American society for information science and technology*, 59 (6), 938–955.

Patterson, M., West, M., Shackleton, V., Dawson, J., Lawthom, R., Matlis, S., et al. (2005). Validating the organizational climate measure: Links to managerial practices, productivity and innovation. *Journal of Organizational Behavior*, 26, 379-408.

Patterson, M., West, M., Shackleton, V., Lawthom, R., Maitlis, S., Robinson, D., Dawson, J., & Wallace, A. (2004). Development & validation of an organizational climate measure. Paimta iš https://www.researchgate.net/profile/Alison_Wallace/publication/265037231_Development_and_validation_of_an_organizational_climate_measure/links/5692fbd208aed0aed816af86/Development-and-validation-of-an-organizational-climate-measure.pdf

Pitts, D., Marvel, J., & Fernandez, S. (2011). So Hard to Say Goodbye? Turnover Intention among U.S. Federal Employees. *Public Administration Review*, 71 (5), 751-760

Potosky, D. & Ramakrishn, H. V. (2002) The Moderating Role of Updating Climate Perceptions in the Relationship Between Goal Orientation, Self-Efficacy, and Job Performance. *Human Performance*, 15 (3), 275-297.

Quinn, R. E. (1988). Beyond rational management: Mastering the paradoxes and competing demands of high performance. San Francisco, CA: Jossey-B.

Quinn, R. E., & Rohrbaugh, J. (1983). A spatial model of effectiveness criteria: Towards a competing values approach to organizational analysis. *Management Science*, 29(3), 363–377.

Qureshi, M. I., Rasli, A. M., & Zaman, K., (2014). A New Trilogy to Understand the Relationship among Organizational Climate, Workplace Bullying and Employee Health. *Arab Economics and business journal*, 9, 133–146.

Rajan, D. (2013). Impact of nurses turnover on organization performance. *Afro Asian Journal of Social Sciences*, 4 (4.4).

Randhawa, G. (2004). Self-Efficacy and Work Performance: An Empirical Study. *Indian Journal of Industrial Relations*, 39 (3), 336-346.

Randhawa, G., & Kaur, K. (2015). An Empirical Assessment of Impact of Organizational Climate on Organizational Citizenship Behavior. *Paradigm*, 19 (1), 65-78.

Rao, R. D. & Argote L. (2006). Organizational learning and forgetting: The effects of turnover and structure. *European Management Review*, 3, 77-85.

Rekašiūtė Balsienė, R. (2005). Verslo organizacijų klimato įvertinimo galimybės. *Psichologija*, 31, 86-100.

Rigotti, T., Schyns, B., & Mohr, G. (2008). A Short Version of the Occupational Self-Efficacy Scale: Structural and Construct Validity Across Five Countries. *Journal of career assessment, 16* (2), 238-255.

Rothmann, S., & Baumann, C. (2014). Employee engagement: the effects of work-home/home-work interaction and psychological conditions. *Sajems, 17* (4), 515-530.

Salami, S. O. (2007). Relationships of emotional intelligence and self-efficacy toward attitudes among secondary school teachers in Southwest Nigeria. *Pakistan Journal of Social Sciences, 4*, 540-547.

Schyns, B., Torka, N., & Gossling, T. (2007). Turnover intention and preparedness for change Exploring leader-member exchange and occupational self-efficacy as antecedents of two employability predictors. *Career Development International, 12* (7), 660-679

Schyns, B., Van Veldhoven, M., & Wood, S. (2009). Organizational climate, relative psychological climate and job satisfaction: The example of supportive leadership climate. *Leadership & Organization Development Journal, 30* (7), 649-663.

Schnake, M. (2007). An integrative model of effort propensity. *Human Resource Management Review, 17* (3), 274-289.

Schneider, B. (1975). Organizational climates: An essay. *Personnel Psychology, 28*, 447-479.
Schneider, B. (2017). Organizational Climate and Culture: Reflections on the History of the Constructs in JAP. *Journal of Applied Psychology*.

Schneider, B., & Hall, D. T. (1972). Toward specifying the concept of work climate: A study of Roman Catholic diocesan priests. *Journal of Applied Psychology, 56* (6), 447-455.

Schneider, B., Ehrhart, M. G., & Macey, W. H. (2011). Perspectives on organizational climate and culture. In *APA Handbook of Industrial and Organizational Psychology: Vol. 1. Building and Developing the Organization*, ed. S Zedeck, (pp. 373–414). Washington, DC: Am. Psychol. Assoc.

Schunk, D. H. (1991). Self-efficacy and academic motivation. *Educational Psychologist, 26*, 207- 231.

Scot, C. R., Connaughton, S. L., Diaz-Saenz, H. R., Maguire, K., Ramirez, R. Richardson, B., Shaw, S. P., & Morgan D. (1999). The Impact of Communication and Multiple Identifications on Intent to Leave: A Multimethodological Exploration. *Management Communication Quarterly, 12* (3), 400-435.

Shanker, R., Bhanugopan, R., van der Heijden, B. I. J. M., & Farrell. M. (2017). Organizational climate for innovation and organizational performance: The mediating effect of innovative work behavior. *Journal of Vocational Behavior, 100*, 67–77.

Shim, M. (2010). Factors influencing child welfare employee's turnover: Focusing on organizational culture and climate. *Children and Youth Services Review, 32*, 847–856.

Singh, J., Goolsby, J. R., & Rhoads, G. K. (1994). Behavioral and psychological consequences of boundary spanning: burnout for customer service representatives. *Journal of Marketing Research*, 31, 558-569.

Smart, D. T., Kelley, C. A., & Conant, J. S. (1999). Marketing education in the year 2000: Changes Observed and Challenges Anticipated. *Journal of marketing education*, 21(3), 206-216.

Solís, E. R. R. & Monroy, V. I. B. (2015). Between love and war: the effects of affective commitment in organizational politics and organizational performance. *Journal of Organizational Culture, Communications and Conflict*, 19 (2), 69-92.

Stajkovic, A. D., & Luthans, F. (1998). Social cognitive theory and self-efficacy: Goin beyond traditional motivational and behavioral approaches. *Organizational Dynamics*, 26 (4), 62–74.

Sukriket, P. (2015). The relationship between job satisfaction and turnover intention of Thai software programmers in Bangkok, Thailand. *Austrian Journal of Management*, 12 (2), 433-443.

Swanberg, J., Werner, M. & McKechnie, S. (2008). Workplace flexibility for hourly lower wage employees: A strategic business practice within one national retail firm. *The Psychologist-Manager Journal*, 11 (1), 5–29 .

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.

Thompson, J. W. (1996). Employee attitudes, organizational performance, and qualitative factors underlying success. *Journal of Business and Psychology*, 11, 171-196.

Torner, M., Pousette, A., Larsman, P. & Hemlin, S. (2016). Coping With Paradoxical Demands Through an Organizational Climate of Perceived Organizational Support: An Empirical Study Among Workers in Construction and Mining Industry. *The Journal of Applied Behavioral Science*, 1–25.

Vaitkevičius, R.; Saudargienė, A. (2006). Statistika su SPSS psichologiniuose tyrimuose. Kaunas: VDU leidykla.

Zakarevičius, P. (2006). Pokyčių organizacijoje kliūtys ir jų priežastys. *Organizacijų vadyba:*

Žukauskaitė, I. (2008). Naujų darbuotojų kaita: ryšys su organizacine socializacija. *Organizacijų vadyba: sisteminiai tyrimai:* 48, 153-169.

PRIEDAI

Anketos pavyzdys

Sveiki,

Esu Vilniaus universiteto II kurso organizacinės psichologijos studijų studentė Greta Kleinaite ir šiuo metu rašau magistro baigiamąjį darbą, kurio tikslas išsiaiškinti kaip darbuotojai jaučiasi savo darbe. Apklausa yra anoniminė, todėl nereikės pateikti jokios informacijos, kuri galėtų identifikuoti Jus kaip asmenį. Apklauso metu gauta informacija bus panaudota tik rengiant magistro baigiamąjį darbą bei informacija apie atskiro apklausos dalyvio atsakymus niekur viešinama nebus.

Jeigu kiltų klausimų, galima kreiptis el. paštu greta.kleinaite@fsf.stud.vu.lt

Ji toliau pateiktus klausimus atsakykite pasirinkdami ar įrašydami Jus tinkamiausiai apibūdinantį atsakymą. Labai svarbu, kad nepraleistumėte nė vieno teiginio, nes tik visiškai užpildytos anketos yra vertingos ir leidžia daryti pagrįstas išvadas. Anketoje nėra nei teisingų, nei klaidingų atsakymų – teisingas yra tas, kurį Jūs pasirinksite.

Iš anksto dėkoju už nuoširdžius Jūsų atsakymus ir anketai pildyti skirtą laiką.

1. Jūsų lytis: Vyras Moteris

2. Jūsų amžius metais (įrašykite).....

3. Jūsų šeimyninė padėtis:

Ištekėjusi/vedęs

Įsipareigojusi/įsipareigojęs

Vieniša/vienišas

Išsiskyręs/išsiskyrusi

Kita (įrašykite).....

4. Ar turite vaikų? Taip Ne

5. Šiuo metu studijuojate:

Bakalauro programoje

Magistro programoje

Vientisosiose studijose

Doktorantūros studijose

Nestudijuojate (jeigu pasirinkote šį atsakymą, į tolimesnius klausimus nebeatsakinėkite)

6. Kelintame kurse studijuojate?

Įrašykite.....

7. Ar šiuo metu turite darbą?

Taip

Ne (jeigu pasirinkote šį atsakymą, į tolimesnius klausimus nebeatsakinėkite)

Kitas atsakymas (įrašykite).....

8. Ar užimate vadovujančias pareigas?

Taip. Kiek Jums pavaldžių darbuotojų turite?

Įrašykite.....

Ne.

9. Jei į ankstesnį klausimą atsakėte teigiamai, nurodykite, kiek Jums pavaldžių darbuotojų turite?.....(skaičius)

10. Kiek laiko dirbate šioje organizacijoje?

Jei dirbate daugiau nei 1 metus, nurodykite stažą metais:.....metai

Jei dirbate mažiau nei 1 metus, nurodykite stažą mėnesiais:.....mėnesiai

11. Koks Jūsų bendras darbo stažas metais?.....metai

12. Koks Jūsų darbo sutarties pobūdis?

Neterminuota darbo sutartis

Terminuota darbo sutartis

Kita.....(įrašykite)

13. Žemiau pateikti teiginiai apie Jūsų mintis ir jausmus įvairiose situacijose darbe ir gyvenime. Kiekvienam teiginiui pasirinkite Jus geriausiai apibūdinantį atsakymo variantą. Savo atsakymus žymėkite skalėje nuo 0 – „(praktiškai) niekada“ iki 3 – „(praktiškai) visada“. Apibraukite Jums labiausiai tinkantį skaičių.

		(Praktiškai) niekada	Kartais	Dažnai	(Praktiškai) visada
1	Namuose būnate suirzęs, nes jūsų darbas yra varginantis.	0	1	2	3

14. Perskaitykite žemiau pateiktus teiginius ir nurodykite, kiek kiekvienas jų yra Jums būdingas skalėje nuo 1– „Visiškai ne“ iki 6 - „Visiškai taip“. Apibraukite Jums labiausiai tinkantį skaičių.

		Visiškai ne	Ne	Iš dalies ne	Iš dalies taip	Taip	Visiškai taip
1	Susidūręs (-usi) su sunkumais savo darbe, aš galiu išlikti ramus (-i), nes pasikliauju savo gebėjimais.	1	2	3	4	5	6

15. Galvokite apie dabartinę savo situaciją darbe bei apie tai kaip jaučiatės ir atsakykite į žemiau pateiktus teiginius, kuomet 1 – „visiškai nesutinku“, o 5 – „visiškai sutinku“. Apibraukite Jums labiausiai tinkantį atsakymą.

		Visiškai nesutinku	Nesutinku	Negaliu nuspręsti	Sutinku	Visiškai sutinku
1	Yra didelis šansas, kad aš rimtai pradėsiu ieškoti naujo darbo.	1	2	3	4	5

16. Įvertinkite pateiktus teiginius pažymėdami kaip dažnai darbe Jums būdinga tokia savijauta. Savo atsakymus žymėkite skalėje nuo 1 – „visiškai nesutinku“ iki 5 „visiškai sutinku“. Apibraukite Jums labiausiai tinkantį atsakymą.

		Visiškai nesutinku	Nesutinku	Nei sutinku nei nesutinku	Sutinku	Visiškai sutinku
1	Šioje organizacijoje vadovai tikrai gerai supranta žmonių problemas.	1	2	3	4	5