

VILNIAUS UNIVERSITETAS
EKONOMIKOS IR VERSLO ADMINISTRAVIMO FAKULTETAS

ŽMOGIŠKŲJŲ IŠTEKLIŲ VALDYMO PROGRAMA

Akvilė Blaževičiūtė
MAGISTRO BAIGIAMASIS DARBAS

MOTERŲ PASITENKINIMO DARBO - LAISVALAIKIO BALANSU ĮTAKA PERDEGIMUI, VEIKIANT STRESUI, KARTOMS IR STEREOTIPŲ GRĖSMEI	THE INFLUENCE OF WOMEN'S SATISFACTION WITH WORK – LIFE BALANCE ON BURNOUT WITH THE EFFECT OF STRESS, GENERATIONS AND STEREOTYPE THREAT
--	---

Darbo vadovė
Asist., Dr. Julija Savickė

Vilnius, 2025

TURINYS

IVADAS	6
1. DARBO – LAISVALAIKIO BALANSO SAMPRATA IR VEIKSNIAI.....	9
1.1. Darbo – laisvalaikio balanso ir pasitenkinimo juo apibrėžimas	9
1.2. Darbo – laisvalaikio balansui įtaką darantys veiksniai	11
1.3. Darbo – šeimos praturtinimas	13
1.4. Darbo – laisvalaikio balanso modelis	14
2. DARBINIO STRESO SAMPRATA, PRIEŽASTYS IR ĮVEIKOS BŪDAI.....	17
2.1. Darbinio streso samprata.....	17
2.2. Streso sukėlėjai	19
2.3. Darbinio streso ir perdegimo pasireiškimas.....	20
2.4. Streso įveikos būdai	23
3. SKIRTINGŲ KARTŲ DIRBANČIŲ MOTERŲ STEREOTIPAI IR BRUOŽAI.....	25
3.1. Dirbančių moterų stereotipizavimas	25
3.2. Lyčių stereotipų grėsmė moterims	26
3.3. Moterų bruožų palyginimas tarp skirtingų šalių	29
3.4. Kartų tipologija	29
4. SĄSAJOS TARP DARBO – LAISVALAIKIO BALANSO, STRESO, PERDEGIMO, KARTŲ BEI STEREOTIPŲ GRĖSMĖS MOTERIMS	33
5. EMPIRINIO TYRIMO METODIKA	35
5.1. Tyrimo modelis	36
5.2. Tyrimo būdo pasirinkimas ir duomenų rinkimo metodas	39
5.3. Tyrimo imties ir respondentų pasirinkimas.....	41
5.4. Duomenų analizės metodai	42
5.5. Tiriamųjų charakteristikos	43
6. TYRIMO REZULTATŲ ANALIZĖ	47
6.1. Konstrukto aprašomoji statistika ir ryšiai tarp kintamųjų.....	47
6.2. Tiriamųjų demografinių charakteristikų poveikis pasitenkinimui darbo – laisvalaikio balansu, stereotipų grėsmei, stresui ir perdegimui	49
6.3. Moterų pasitenkinimo darbo – laisvalaikio balansu įtaka perdegimui medijuojant stresui ir moderuojant stereotipų grėsmei ir kartoms.....	57
6.4. Moterų pasitenkinimo darbo – laisvalaikio balansu įtaka perdegimui medijuojant stresui ir moderuojant stereotipų grėsmei ir kartoms tyrimo rezultatų analizės apibendrinimas ir diskusija	64
IŠVADOS.....	71
PASIŪLYMAI.....	73
LITERATŪROS IR ŠALTINIŲ SĄRAŠAS.....	74
SANTRAUKA.....	82
SUMMARY	83

PRIEDAI.....	84
1 priedas.....	84
2 priedas.....	85
3 priedas.....	90

LENTELIŲ SĄRAŠAS

- 1 lentelė** Darbo – laisvalaikio balanso apibrėžimų palyginimas
- 2 lentelė** Veiksnių, turinčių įtakos darbo – laisvalaikio balansui skirstymas pagal jų įtaką darbo arba laisvalaikio sferai
- 3 lentelė** Darbo – šeimos praturtinimo prielaidos
- 4 lentelė** Darbinio streso apibrėžimų palyginimas
- 5 lentelė** Darbinio streso apibrėžimų palyginimas pagal apibrėžimo sudedamąsias dalis
- 6 lentelė** Perdegimo darbe dimensijos
- 7 lentelė** Vyriškų, moteriškų ir su verslu susijusių bruožų palyginimas
- 8 lentelė** Stereotipų grėsmės pasekmių lentelė
- 9 lentelė** Skirtingų kartų skirstymų palyginimas
- 10 lentelė** Skirtingų kartų bruožų, susijusių su darbu, palyginimas
- 11 lentelė** Panašiomis temomis atliktuose tyrimuose dalyvavusių respondentų skaičius
- 12 lentelė** Koreliacijos koeficientų stiprumo lentelė
- 13 lentelė** Tyrimo respondentų demografiniai duomenys
- 14 lentelė** Crobach's Alfa palyginimas
- 15 lentelė** Normalumo testavimas
- 16 lentelė** Konstrukto reikšmės
- 17 lentelė** Konstrukto Pearsono koreliacijos koeficientai
- 18 lentelė** T testo rezultatai
- 19 lentelė** One Way ANOVA rezultatai
- 20 lentelė** Bonferroni testo rezultatai
- 21 lentelė** Regresinės analizės rezultatai, kai pasitenkinimas darbo – laisvalaikio balansu nepriklausomas kintamasis, o perdegimas – priklausomas kintamasis
- 22 lentelė** Regresinės analizės rezultatai, kai priklausomas kintamasis stresas ir perdegimas
- 23 lentelė** Sąlyginis tiesioginis poveikis moderuotam mediaciniam ryšiui tarp pasitenkinimo darbo – laisvalaikio balansu ir perdegimo
- 24 lentelė** Sąlyginis netiesioginis poveikis moderuotam mediaciniam ryšiui tarp pasitenkinimo darbo – laisvalaikio balansu ir perdegimo
- 25 lentelė** Pasitvirtinusios ir paneigtos tyrimo hipotezės

PAVEIKSLŲ SĄRAŠAS

- 1 paveikslas** Trijų faktorių modelis
- 2 paveikslas** Streso simptomų tipai
- 3 paveikslas** Streso įveikos būdai
- 4 paveikslas** Tyrimo modelis
- 5 paveikslas** Konceptinis modelis su pasitvirtinusių ryšių reikšmėmis

IVADAS

Darbo temos aktualumas

Stresas ir perdegimas yra veiksniai su kuriais individai susiduria kiekvieną dieną. Darbo – laisvalaikio balansas yra vienas iš streso sukėlėjų, kuris ypač aktualus dirbančioms moterims. Dėl visuomenėje paplitusių moteris apibūdinančių stereotipų, apibrėžiančių jas kaip individus, kurie privalo rūpintis namais, šeima ir mažiau dėmesio skirti darbinei karjerai, moterims ypač sunku suderinti darbą ir laisvalaikį, o dėl didelių tiek asmeninio (šeimyninio) tiek darbinio gyvenimo lūkesčių jos dažnai patiria darbinį stresą pereinantį į perdegimą. Remiantis American Psychological Association 2022 metų duomenimis, Jungtinėse Amerikos Valstijose, 62 % moterų (18–34 m. amžiaus) teigė, jog beveik nuolatos yra apimtos streso. Taip pat moterys 40 % patiria daugiau streso nei vyrai lyginant individus dirbančius tomis pačiomis darbo sąlygomis (Sharma ir Srivastava, 2022). Darbo – laisvalaikio balansui ir stresui bei perdegimui taip pat turi įtakos karta, kuriai priklauso moteris, kadangi skirtingų kartų atstovai skirtingai reaguoja į darbo – laisvalaikio balansą, stresą ir perdegimą. Tam, kad išvengti perdegimo, reikia užtikrinti individui patinkantį darbo – laisvalaikio balansą, o streso sumažinimui bei jo pasireiškimo užkirtimui naudoti streso įveikos būdus, ką dirbančioms moterims ne visuomet pavyksta padaryti.

Šioje srityje taip pat buvo atlikta tyrimų. Dartey-Baah ir kt. (2020) atliko tyrimus nagrinėdami darbinį streso įtaką pasitenkinimui darbu bei lyties įtaką šiam ryšiui, Aruldoss ir kt. (2021), Paramita ir Supartha (2022), Omar ir kt. (2020) tyrinėjo darbo – laisvalaikio balanso ir darbinio streso ryšį, Liu ir kt. (2023) nagrinėjo streso ir perdegimo ryšį, Turek (2021), Barboza-Wilkes ir kt. (2023) tyrė perdegimą darbe, Arwin ir kt. (2021), Irawanto ir kt. (2021) nagrinėjo nuotolinio darbo įtaką darbo – laisvalaikio balansui ir darbiniam stresui, Yunita ir Saputra (2019) tyrinėjo darbinio streso įtaką skirtingoms kartoms, Sirgy ir Lee (2016) tyrė skirtingų kartų elgseną darbovietėse, Ugurlu ir kt. (2021) nagrinėjo lyčių stereotipus, o Mella (2022) lyčių stereotipus darbovietėse.

Tačiau pastebimas tyrimų, apimančių visus išvardintus objektus (darbinį stresą, perdegimą darbo – laisvalaikio balansą, skirtingas kartas bei moterų stereotipus) trūkumas – dažniausiai tiriamas tik darbinio streso ir darbo – laisvalaikio balanso ryšys. Taip pat pastebimas tyrimų, tiriančių tik moteris trūkumas. Taip pat, ankstesni tyrimai nagrinėjantys lyties ir darbinio streso sąsajas buvo gana netikslūs (Dartey-Baah ir kt., 2020). Šiuo darbu bus siekiama ištirti Lietuvos skirtingų kartų dirbančias moteris ir nustatyti pasitenkinimo darbo – laisvalaikio balansu įtaką perdegimui, kuomet darbinis stresas yra mediatorius, o skirtingos kartos bei moterų stereotipų grėsmė – moderatoriai.

Darbo problema

Kokią įtaką moterų pasitenkinimas darbo – laisvalaikio balansu daro perdegimui veikiant darbiniam stresui, kartais ir moterų stereotipų grėsmėi?

Darbo tikslas

Nustatyti moterų pasitenkinimo darbo – laisvalaikio balansu įtaką perdegimui, medijuojant darbiniam stresui ir moderuojant skirtingoms kartoms bei moterų stereotipų grėsmėi.

Darbo uždaviniai

1. Atlikti darbo – laisvalaikio balanso ir pasitenkinimo juo analizę remiantis moksline literatūra, išskiriant apibrėžimus, balansui įtaką darančius veiksniai, apibrėžiant darbo šeimos praturtinimą bei pateikiant darbo – laisvalaikio balanso modelį;
2. Atlikti darbinio streso ir perdegimo analizę remiantis moksline literatūra, išskiriant apibrėžimą, stresorius, streso ir perdegimo pasireiškimo ir įveikos būdus;
3. Atlikti skirtingų kartų dirbančių moterų analizę remiantis moksline literatūra, išskiriant moterų stereotipus, jų grėsmę moterims, skirtingų šalių moterų bruožus, kartas;
4. Atlikus empirinį tyrimą, identifikuoti ir statistiškai įvertinti ryšius tarp demografinių charakteristikų ir pasitenkinimo darbo – laisvalaikio balansu, streso, perdegimo ir stereotipų grėsmės moterims bei nustatyti ryšius tarp pasitenkinimo darbo – laisvalaikio balansu, streso, perdegimo ir stereotipų grėsmės moterims;
5. Atlikus moderuotą mediacinę analizę nustatyti ir statistiškai įvertinti ar karta ir stereotipų grėsmė moterims moderuoja ryšius tarp pasitenkinimo darbo – laisvalaikio balansu ir streso bei perdegimo.

Darbo metodai

Darbo metu yra naudojama lyginamoji mokslinės literatūros analizė ir sintezė remiantis užsienio šalių mokslininkų tyrimais ir išvadomis. Tyrimo metu atliekama kiekybinė statistinė analizė, duomenims apdoroti pasitelkiant SPSS programą.

Darbo struktūra

Magistro baigiamąjį darbą sudaro šešios dalys. Pirmoji dalis, sudaryta iš keturių poskyrių nagrinėja darbo – laisvalaikio balansą: apžvelgiami apibrėžimai, balansui įtaką darančios veiksniai, nagrinėjamas darbo šeimos praturtinimas ir pateikiamas darbo – laisvalaikio balanso modelis. Antroji sudaryta iš keturių poskyrių apžvelgia darbinio streso ir perdegimo sampratą: atskleidžia jų apibrėžimų ypatumus, streso sukėlėjus, bei streso pasireiškimo ir įveikos būdus. Trečiojoje dalyje, sudarytoje iš keturių poskyrių apžvelgiama skirtingų kartų dirbančių moterų ypatumai – nagrinėjami moterų stereotipai, jų grėsmė moterims, lyginami skirtingų šalių moterų bruožai,

kartos. Ketvirtoji dalis sudaryta iš vieno poskyrio pateikia sąsajas tarp darbo – laisvalaikio balanso, streso, perdegimo, kartų bei stereotipų grėsmės moterims. Penktoji dalis, sudaryta iš penkių poskyrių aprašo empirinio tyrimo metodiką – pateiktas tyrimo koncepcinis modelis, aprašoma tyrimo metodika, imtis, būdo pasirinkimas, pateikiamos tiriamųjų demografinės charakteristikos. Šeštoji dalis sudaryta iš keturių poskyrių skirta duomenų empirinei analizei ir rezultatų pateikimui ir interpretavimui. Darbo pabaigoje pateikiamas darbo apibendrinimas: išvados ir pasiūlymai. Taipogi pateikiamas literatūros sąrašas, santraukos bei priedai.

1. DARBO – LAISVALAIKIO BALANSO SAMPRATA IR VEIKSNIAI

1.1. Darbo – laisvalaikio balanso ir pasitenkinimo juo apibrėžimas

Darbo – laisvalaikio balansas įvardijamas kaip viena svarbiausių problemų, su kuria susiduria dirbantys asmenys. Taip yra dėl to, jog šis objektas vienu metu paliečia tiek darbuotojo darbinį, tiek asmeninį gyvenimus (Omar ir kt., 2020). Sutinkama keletas darbo – laisvalaikio balanso apibrėžimų. Tai galima įvardinti kaip laiko, skiriamo darbiniam (profesniam) gyvenimui ir laiko skiriamo asmeniniam gyvenimui suderinimas su mažiausiu šių sferų konfliktu (Lakshmi ir Prasanth, 2018; Aruldoss ir kt., 2021; Vyas ir Shrivastava, 2017; Irawanto ir kt., 2021; Kerdpitak ir Jermsittiparsert, 2020). Tačiau mokslinėje literatūroje pastebimos šio apibrėžimo variacijos, pateiktos 1 lentelėje.

1 lentelė

Darbo – laisvalaikio balanso apibrėžimų palyginimas

Autorius	Darbo laisvalaikio balansas tai:	Balansuojama:	
		Darbas	Laisvalaikis
Aruldoss ir kt. (2021)	Balansas tarp emocinių, elgesio ir laiko poreikių tiek darbe tiek asmeniniame ir šeimos gyvenime	Emociniai, elgesio ir laiko poreikiai darbe	Emociniai, elgesio ir laiko poreikiai asmeniniame, šeimos gyvenime
Vyas ir Shrivastava (2017)	Pakankamas laiko turėjimas, kad būtų subalansuotas darbas ir asmeninis gyvenimas	Laikas, skiriamas darbui	Laikas, skiriamas asmeniniam gyvenimui
Lakshmi ir Prasanth (2018)	Įvairių sferų, apimančių asmeninį laiką, rūpinimąsi namais ir darbinę aplinką, išlaikymas ir derinimas tarpusavyje siekiant minimalaus sferų konflikto	Darbinė aplinka	Asmeninis laikas, rūpinimasis namais
Irawanto ir kt. (2021)	Balansas tarp darbuotojo šeimos (asmeninio) gyvenimo ir darbinio gyvenimo	Darbinis gyvenimas	Šeimos (asmeninis) gyvenimas
Kerdpitak ir Jermsittiparsert (2020)	Individo poreikis turėti laiko, kurį galėtų skirti darbui, ir turėti laiko kitiems gyvenimo aspektams	Laikas, skiriamas darbui	Laikas, skiriamas kitiems gyvenimo aspektams
Walga (2018)	Laiko balansas – laiko paskirstymas tarp darbinių ir šeimyninių rolių; Įsitraukimo balansas – psichologinio įsitraukimo paskirstymas tarp darbinių ir šeimyninių rolių; Pasitenkinimo balansas – abiejų rolių pasitenkinimo vienodumas.	Laikas, įsitraukimas, pasitenkinimas darbu	Laikas, įsitraukimas, pasitenkinimas šeimyniniu gyvenimu

Šaltinis: sudaryta autorės, remiantis Irawanto ir kt., 2021; Aruldoss ir kt., 2021; Kerdpitak ir Jermsittiparsert, 2020; Lakshmi ir Prasanth, 2018; Vyas ir Shrivastava, 2017, Walga, 2018.

1 lentelė vaizduoja mokslinėje literatūroje pateikiamus darbo – laisvalaikio balanso apibrėžimus (pirmi 2 stulpeliai). Stulpeliai „balansuojama“ vaizduoja apibrėžimuose pateikiamus dviejų sričių (stulpeliai „darbas“ ir „laisvalaikis“) įvardijimus, kaip balansuojamus objektus. Kaip galima pastebėti 1 lentelėje, visi apibrėžimai balansuoja darbą ir laisvalaikį. Darbas dažnai įvardijamas kaip darbinė aplinka (1 lentelė; Lakshmi ir Prasanth, 2018), darbas (1 lentelė; Vyas ir Shrivastava, 2017; Aruldoss ir kt., 2021; Kerdpitak ir Jermsittiparsert, 2020). Laisvalaikis įvardijamas kaip asmeninis gyvenimas (laikas) (1 lentelė; Aruldoss ir kt., 2021; Vyas ir Shrivastava, 2017; Lakshmi ir Prasanth, 2018; Irawanto ir kt., 2021), rečiau kaip šeimos gyvenimas (1 lentelė; Aruldoss ir kt., 2021; Irawanto ir kt., 2021, Walga, 2018), todėl galima teigti, jog laisvalaikis dažnai siejamas su asmeniniu gyvenimu, rečiau su šeimos gyvenimu. Taip pat retai asmeninis gyvenimas sutapatinamas su šeimos (šeimyniniu) gyvenimu. Atkreiptinas dėmesys į Walga (2018) pateikiamą darbo – laisvalaikio balanso apibrėžimą, kuomet pasitenkinimas balansu yra viena iš darbo – laisvalaikio balanso sudedamųjų dalių.

Pasitenkinimas darbo – laisvalaikio balansu apibrėžtinamas kaip bendras pasitenkinimo lygis, atsirandantis kuomet individas sugeba savo turimus resursus (laiką, pajėgumus ir pan.) tinkamai paskirstyti tarp darbinio ir asmeninio gyvenimų (Grawitch ir Lavigne, 2023). Remiantis Walga (2018) pateikiamu trijų darbo – laisvalaikio balanso sudedamųjų dalių apibrėžimu, jis taip pat apibrėžiamas ir kaip viena iš darbo – laisvalaikio balanso sudedamųjų dalių (Walga, 2018). Darbo – laisvalaikio balanso pasitenkinime nagrinėjama kaip individas paskirsto savo turimus resursus (ribotą laiką, dėmesį, energiją) tarp sričių (darbinės / asmeninės), o ne kaip šios sritys konfliktuoja ar dera tarpusavy (Grawitch ir kt., 2013). Pasitenkinimas šių sričių balansu atsiranda, kuomet sritis nepasigvelbia daugiau individo resursų nei individas pageidauja arba gali kiekvienai iš jų skirti (Grawitch ir kt., 2013). Pasitenkinime darbo – laisvalaikio balansu pabrėžiamas individo pasitenkinimas – darbas ir laisvalaikis privalo ne tik būti suderinti, tačiau individui turi patikti jų derėjimas. Tai reiškia, jog darbas ir laisvalaikis neprivalo gauti po vienodą laiką ar kiekį individo resursų, kad būtų laikomas subalansuotu (Blahopoulou ir kt., 2022) – atvirkščiai – vienai sričiai individas gali skirti daug daugiau laiko, nei kitai, tačiau jis bus patenkintas tokiu paskirstymu, ir bus laikoma jog individas pasitenkina savo darbo – laisvalaikio balansu. Ypač pabrėžtina tai, jog pasitenkinimas darbo – laisvalaikio balansu yra unikalus kiekvienam individui priklausomai nuo jo poreikių, norų ar vertybių (Blahopoulou ir kt., 2022). Ši savybė neleidžia sukurti vieno pasitenkinimo darbo – laisvalaikio balansu modelio, kadangi toks darbinio ir asmeninio gyvenimų suderinimas yra individualus kiekvienam asmeniui. Todėl pasitenkinimas yra vienas iš būdų matuoti individo darbo – laisvalaikio balansą (Grawitch ir Lavigne, 2023). Tai dar kartą patvirtina šių dviejų objektų artimumą ir neatskiriamumą, kadangi pasitenkinimas darbo – laisvalaikio balansu negali egzistuoti be pačio darbo – laisvalaikio balanso, todėl toliau literatūros apžvalgoje

bus nagrinėjamas darbo – laisvalaikio balansas, o tyrime bus naudojamas vienas iš darbo – laisvalaikio balanso matavimo būdų – pasitenkinimas.

Taigi galima apibendrinti, jog darbo – laisvalaikio balansas tai darbo ir asmeninio gyvenimo suderinimas, o pasitenkinimas juo – laikytinas viena iš jo sudedamųjų dalių bei matavimo priemonių. Jis apibrėžtinas kaip unikali kiekvienam individui būseną, kuomet jam patinka kaip yra paskirstomi jo resursai tarp darbinio ir asmeninio gyvenimų.

1.2. Darbo – laisvalaikio balansui įtaką darantys veiksniai

Kuomet individas pradeda dirbti, jam atsiranda poreikis balansuoti profesinį ir asmeninį gyvenimus. Profesinį gyvenimą (darbą) sudaro visos individo darbe atliekamos užduotys (Aruldoss ir kt., 2021). Laisvalaikį sudaro visos veiklos nesusijusios su darbu: asmeniniai interesai, socialiniai ir poilsio užsiėmimai, namų ruošia bei šeimyninis gyvenimas (Aruldoss ir kt., 2021; Kerdpitak ir Jermsittiparsert, 2020). Kuomet atsiranda poreikis balansuoti šias dvi sritis, dažnai susiduriama su disbalansu, kylančiu iš prielaidos, jog darbo ir šeimos rolės yra apibrėžiamos diferenciniais (*angl. differential*) elgesio lūkesčiais, taip sukuriant potencialų poreikių paskirstymo konfliktą, vedantį link dviejų sričių konflikto (Baltes ir kt., 2022) ir darbo – laisvalaikio balansas yra įvardijamas kaip problematiškas (Kerdpitak ir Jermsittiparsert, 2020). Disbalansas gali pereiti į nuolatinę įtampą tarp sričių, kadangi darbuotojo laikas, fiziniai bei emociniai resursai yra išsunkiami dėl nuolatinės įtampos tarp darbo ir laisvalaikio (Dube ir Ndofirepi, 2023). Nors darbuotojai ir pradžioje gali atlaikyti darbo – laisvalaikio disbalansą, tačiau galiausia jų atsidavimas darbui palaipsniui mažėja (Dube ir Ndofirepi, 2023). Taip pat ir atvirkščiai. Kuomet abi šios sritys yra subalansuojamos be jokio sričių konflikto, darbas – laisvalaikis įvardijamas kaip subalansuotas (harmoningas) (Kerdpitak ir Jermsittiparsert, 2020; Aruldoss ir kt., 2021). Disbalansas tarp šių dviejų sferų lemia žemą darbinį produktyvumą bei sumažėjusią individo naudą organizacijai (Irawanto ir kt., 2021). Tačiau subalansuotas darbas – laisvalaikis daro teigiamą įtaką psichologinei darbuotojų savijautai (Aruldoss ir kt., 2021), pasitenkinimui darbu (Irawanto ir kt., 2021) bei didesniai darbuotojo produktyvumui ir didesniai lojalumui įmonei (Omar ir kt., 2020). Todėl galima apibendrinti, jog darbo – laisvalaikio balansas turi didelę įtaką darbuotojo gerovei ir jo atliekamo darbo kokybei: šių sričių balansas lemia teigiamą įtaką darbo atlikimui ir darbuotojo psichologinei savijautai, o disbalansas sukelia darbuotojo naudos įmonei sumažėjimą: sumažėja tiek atsidavimas darbui tiek darbinis produktyvumas.

2 lentelė

Veiksnių, turinčių įtakos darbo – laisvalaikio balansui skirstymas pagal jų įtaką darbo arba laisvalaikio sferai

Veiksniai, turintys įtakos darbo – laisvalaikio balansui	Didėjant veiksniai didėja laikas skiriamas:	
	Darbo sferai	Laisvalaikio sferai
Darbotvarkės lankstumas		+
Karjeros galimybės	+	
Komandinis darbas ir komunikacija		+
Finansinės ir nefinansinės naudos	+	+
Šeima ir socialinė parama	+	+

Šaltinis: sudaryta autorės, remiantis Panda ir Sahoo, 2021.

Taip pat, nagrinėjant darbo – laisvalaikio balansą svarbu išskirti pagrindinius jį veikiančius faktorius. Sutinkamas penkių pagrindinių veiksnių, darančių įtaką darbo – laisvalaikio balansui, išskyrimas (Panda ir Sahoo, 2021; 2 lentelė). Pirmame stulpelyje vaizduojami veiksniai, darančys įtaką darbo – laisvalaikio balansui. Antrame ir trečiame stulpeliuose + (pliusas) vaizduoja atitinkamo veiksnio įtaką atitinkamai arba darbui arba laisvalaikiui. Tai reiškia, jog didėjant veiksniai (pvz.: darbotvarkės lankstumui), didėja darbuotojo galimybė skirti laiką arba darbui arba laisvalaikiui (šiuo atveju + yra laisvalaikio stulpelyje, reiškia didėjant darbotvarkės lankstumui didėja laikas, darbuotojo skiriamas laisvalaikiui). Pirmasis veiksnys – darbotvarkės lankstumas apibrėžia galimybę darbuotojui laisvai derinti savo darbotvarkę, taip didinant darbuotojo motyvaciją bei gerinant darbo – laisvalaikio balansą (Galea ir kt., 2014; Panda ir Sahoo, 2021). Taip pat, galima daryti prielaidą, jog lankstesnė darbotvarkė, taip pat sudaro daugiau galimybių skirti daugiau laiko laisvalaikiui (2 lentelė). Kitas veiksnys – karjeros galimybės. Jos apibrėžiamos kaip galimybės tolimesniam karjeros siekimui (Panda ir Sahoo, 2021). Didelės karjeros perspektyvos lemia didesnę dėmesio skyrimą darbiniam gyvenimui, todėl svarbu susirasti tinkamas asmeninio gyvenimo roles, kad būtų išlaikytas darbo – laisvalaikio balansas (Panda ir Sahoo, 2021; 2 lentelė). Sekantis veiksnys – komandinis darbas ir komunikacija. Komandinis darbas sukelia sinergiją užduočių atlikime, kuomet darbuotojai su skirtingais įgūdžiais ir žiniomis kartu sprendžia problemą (Einwiller ir kt., 2023). Šis veiksnys taip pat turi teigiamą poveikį darbo – laisvalaikio subalansavimui (Panda ir Sahoo, 2021). Komandinis darbas leidžia greičiau atlikti užduotis, todėl galima daryti prielaidą, jog jis turi didelę įtaką laisvalaikio sferai (greitai ir

kokybiškai atliekamos užduotys lemia viršvalandžių darbe nebūvimą (2 lentelė). Ketvirtas veiksnys – finansinės (pvz.: atlyginimo padidėjimas, apmokamos atostogos (Panda ir Sahoo, 2021)) ir nefinansinės (pvz.: karjeros plėtojimas, paaukštinimas pareigose, pripažinimas geriausiu darbuotoju (Panda ir Sahoo, 2021)) naudos, padedančios padidinti darbuotojų pasitikėjimo lygį (Panda ir Sahoo, 2021) taip pat ir pagerinti darbo – laisvalaikio balansą. Galima apibendrinti, jog šis veiksnys vienu metu didina tiek laisvalaikio galimybes tiek darbo sferą – finansinės priemonės leidžia daugiau dėmesio skirti laisvalaikiui, nefinansinės motyvuoja darbuotoją daugiau dėmesio skirti darbiniam gyvenimui (2 lentelė). Paskutinis veiksnys – šeima ir socialinė parama. Tai apima pagalbą darbuotojui tiek iš darbo tiek iš šeimyninio gyvenimo pusių (Gaur ir kt., 2018; Panda ir Sahoo, 2021). Pastebėta, jog abipusė pagalba padeda geriau subalansuoti darbą ir laisvalaikį (Gaur ir kt., 2018; Panda ir Sahoo, 2021). Galima pastebėti, jog šis veiksnys taip pat turi įtakos tiek darbuotojo laiko, skiriamo laisvalaikiui, tiek darbui padidėjimui, kadangi parama (paskatinimas) darbe lemia didėjančią motyvaciją dirbti, o parama šeimyniniame (asmeniniame) gyvenime lemia didesnes galimybes laisvalaikiui (2 lentelė). Galima apibendrinti, jog darbo – laisvalaikio balansą lemia penki veiksniai: darbotvarkės lankstumas, karjeros galimybės, komandinis darbas ir komunikacija, finansinės ir nefinansinės naudos bei šeima ir socialinė parama. Didėjant kiekvienam iš šių veiksnių yra veikiama arba darbo arba laisvalaikio sfera, tačiau yra pastebimi atvejai, kuomet yra veikiamos abi sferos vienu metu (finansinių ir nefinansinių naudų bei šeimos ir socialinės paramos), tačiau yra labai svarbu subalansuoti veiksnių įtaką, jog ji nebūtų vienpusė (t.y. veiktų tik vieną darbo – laisvalaikio pusiausvyros pusę).

1.3. Darbo – šeimos praturtinimas

Darbo – šeimos praturtinimą galima įvardinti kaip vieną iš darbo – laisvalaikio balanso sudedamųjų dalių, kadangi šeimos parama taip pat atlieka labai svarbią funkciją nagrinėjant darbo – laisvalaikio balansą per darbo – šeimos praturtinimą (*angl. work – family enrichment*). Darbo – šeimos praturtinimas apibrėžiamas kaip sinergija, kuomet įgūdžiai, elgsena ar gera nuotaika pereina iš vienos srities (t.y. iš darbo į šeimyninį gyvenimą arba atvirkščiai) ir ją praturtina (pozityviai paveikia) (Khateeb, 2023). Tai galima paaiškinti išsiliejimo teorija (*angl. spillover theory*), pagal kurią, individo jausmai, požiūriai ar emocijos (tiek teigiamos, tiek neigiamos) vienoje srityje (sferoje) būtinai turės įtaką kitai sričiai (sferai) (Aruldoss ir kt., 2021). Taigi, galima pastebėti, jog darbo – šeimos praturtinimo esmė ne vien pagerinti šią dviejų komponentų (sričių) sistemą, tačiau ir suteikti naudos individui (Gaur ir kt., 2018). Kadangi praturtinimas yra abipusis, toks ryšys taip pat prisideda prie darbo – laisvalaikio balanso formavimo (Khateeb, 2023). Yra išskiriamos 3 pagrindinės tokio praturtinimo prielaidos (3 lentelė). Rodyklės lentelėje reiškia ryšį tarp sričių: abipusė rodyklė – abipusis ryšys, vienpusė – vienpusis ryšys. Nelygybės ženklas reiškia

disbalansą tarp sričių.

3 lentelė

Darbo – šeimos praturtinimo prielaidos

Prielaida	Darbo – šeimos praturtinimo ryšio apibūdinimas	Darbo – šeimos praturtinimo ryšio scheminis pavaizdavimas		
Holistinė perspektyva (<i>angl. Holistic Perspective</i>)	Sritys sąveikauja tarpusavyje, teigiamas abipusis ryšys	Darbas	↔	Šeima
Resursų kaupimas (<i>angl. Resource Accumulation</i>)	Viena sritis veda link kitos srities praturtinimo	Darbas	→	Šeima
		Darbas	←	Šeima
Tvari integracija (<i>angl. Sustainable Integration</i>)	Nėra griežto balanso tarp sričių	Darbas	≠	Šeima

Šaltinis: sudaryta autorės, remiantis Khateeb, 2023.

Kaip galima pastebėti 3 lentelėje, 3 pagrindinės darbo – šeimos praturtinimo prielaidos aprašo ryšį tarp dviejų sričių (3 lentelė, Khateeb, 2023). Pirmoji, holistinė perspektyva teigia, jog abi sritys (darbas ir šeima) yra tarpusavyje integraliai susijusios abipusiu, teigiamą įtaką abiem sritim darančiu, ryšiu (3 lentelė). Resursų kaupimo prielaida teigia, jog viena sritis lemia kitos praturtinimą. Šiame ryšyje naudojamos vienpusės rodyklės, kadangi akcentuojamas būtent vienkryptis praturtinimas iš vienos srities į kitą. Tvari integracija apibrėžiama kaip darbo – šeimyninio gyvenimo disbalansas per tvarią integraciją (Khateeb, 2023). Tai reiškia, jog modernioje aplinkoje, darbo – šeimos balansas nėra visuomet įmanomas ar net trokšamas, todėl riba kur baigiasi darbas ir prasideda šeimyninis gyvenimas ne visuomet egzistuoja (Khateeb, 2023). Todėl galima apibendrinti, jog darbo – šeimos praturtinimas tai abipusis šių elementų ryšys, paremtas sinergija bei teigiama vienos srities įtaka kitai sričiai. Išskiriamos 3 pagrindinės prielaidos, patvirtinančios šio praturtinimo apibrėžimą, taipogi sutinkama prielaida, teigianti, jog ne visuomet darbo – šeimos balansas yra naudingas ar būtinas.

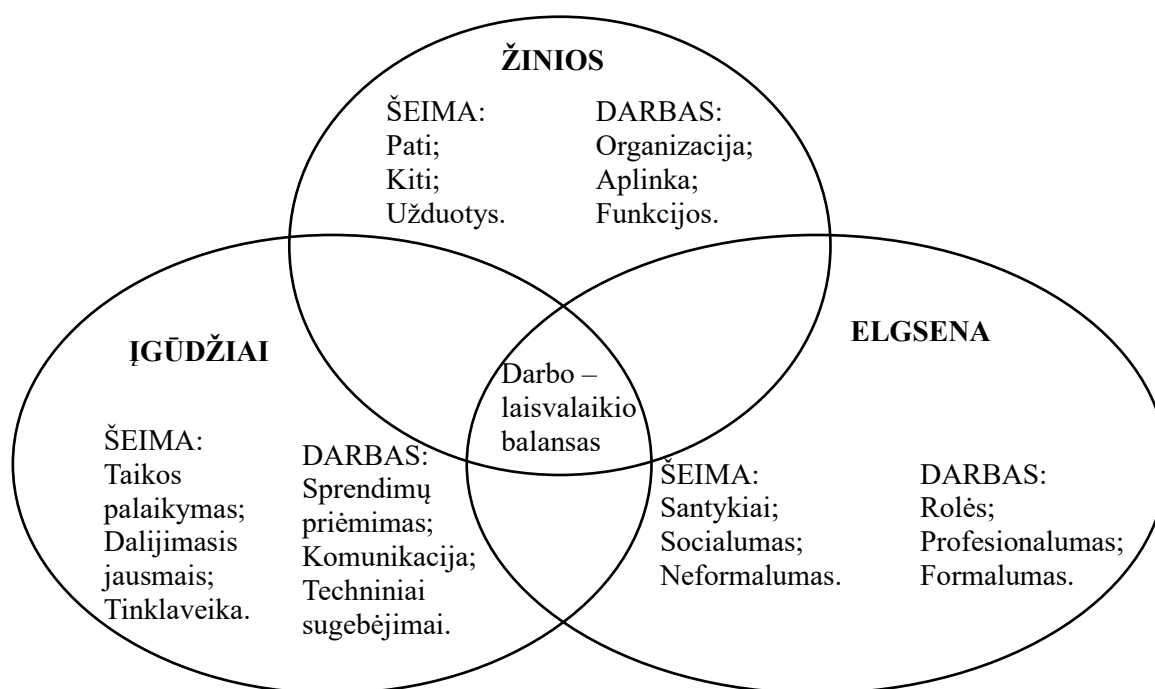
1.4. Darbo – laisvalaikio balanso modelis

Nagrinėjant dirbančių moterų darbo – laisvalaikio balansą, galima sudaryti modelį, kuriame egzistuojančių trijų pagrindinių faktorių pusiausvyros išlaikymas lemia sveiką darbo – laisvalaikio balansą (Sundaresan, 2014). Toliau pateikiamas Sundaresan (2014) sudarytas Trijų

faktorių modelis (1 paveikslas).

1 paveikslas

Trijų faktorių modelis



Šaltinis: Sundaresan, 2014.

1 paveikslas vaizduoja Trijų faktorių modelį, pavaizduotą Veno diagrama, kurios sudedamosiose dalyse (apskritimuose) vaizduojami pagrindiniai darbo – laisvalaikio balanso faktoriai, o apsikritimų susikirtime yra darbo – laisvalaikio balansas, kuris pasiekiamas suderinus visus 3 faktorius. 3 pagrindiniai faktoriai yra žinios, įgūdžiai ir elgsena (1 paveikslas). Pirmiausia pradedama nuo Žinojimo. Žinojimas ir išmanymas savęs pačios, kitų bei reikiamų atlikti užduočių įgalina dirbančią moterį efektyviai atlikti savo šeimynines roles (motina, žmona, sesuo dukra) (Sundaresan, 2014). Žinodama (išmanydama) organizaciją kurioje dirba bei išorinę aplinką, su bei darbinės funkcijas kurias turi atlikti, dirbanti moteris gali tinkamai subalansuoti abi sferas (darbą ir šeimą (laisvalaikį) (Sundaresan, 2014). Kita sfera – elgsena. Šeimos sfera yra pagrįsta santykių palaikymu (1 paveikslas; Sundaresan, 2014) – neformaliu bendravimu su aplinkiniais. Tačiau darbo sferoje svarbiausią vietą užima darbinės rolės, pagal kuriomis turėtų būti grindžiama elgsena darbe (Sundaresan, 2014) – moteris turėtų būti profesionali, bendravimas ir elgsena – formali (1 paveikslas). Paskutinis faktorius – įgūdžiai. Dirbanti moteris taip pat turi įgyti reikiamus įgūdžius, kad galėtų vienu metu tvarkytis ir su darbo ir su šeimos sferomis (Sundaresan, 2014). Šeimos sferoje dirbanti moteris turi įgauti taikos palaikymo įgūdžius, išmokti dalintis jausmais, bei

suformuoti emocinio palaikymo sistemą per tinklaveiką (Sundaresan, 2014). Taikos palaikymas lemia tvarką ir ramybę namuose, o dalijimasis jausmais padeda stiprinti emocinę gerovę ir kovoti su stresu. Įgudimas užtikrinti tvarką asmeniniame gyvenime ypač padeda balansuojant darbą ir laisvalaikį. Kita įgūdžių sfera – darbo įgūdžiai. Čia būtina susifokusuoti į sprendimų priėmimą, ir techninius įgūdžius bei komunikaciją (Sundaresan, 2014; 1 paveikslas). Efektyvūs darbiniai įgūdžiai paspartina darbų atlikimą, taip padėdami išvengti darbo viršvalandžių. Todėl galima apibendrinti, jog efektyvus visų šių faktorių (žinių, įgūdžių ir elgsenos) palaikymas ir balansavimas kiekvienoje srityje (šeimoje (laisvalaikio sritis) ir darbe (darbinio gyvenimo sritis)) lemia efektyvų darbo – laisvalaikio balanso užtikrinimą ir išlaikymą.

2. DARBINIO STRESO SAMPRATA, PRIEŽASTYS IR ĮVEIKOS BŪDAI

2.1. Darbinio streso samprata

Darbinis stresas apibrėžiamas įvairiai. Plačiąja prasme šią sąvoką galima būtų apibrėžti kaip neigiamą psichologinę būseną ar atsaką (Ghafoor ir Haar, 2022; Akgunduz ir kt., 2023; Razak ir kt., 2014; Kerdpitak ir Jermsittiparsert, 2020; 4 lentelė), kylantį dėl aplinkos veiksnių (Sesen ir Ertan, 2022; Salari ir kt., 2020; Yunita ir Saputra, 2019; 4 lentelė). Tačiau yra sutinkami ir kitokie darbinio streso apibrėžimai (4 lentelė). Kaip galima pastebėti 4 lentelėje, darbinis stresas dažniausiai apibrėžiamas kaip būseną (jausmas, atsakas, įtampa), kurią patiria darbuotojas dėl įvairių neigiamų aplinkos veiksnių (darbo krūvio, nepalankių darbo aspektų), neigiamai veikiantis asmens fizinę, psichologinę ir emocinę būklę (4 lentelė). Todėl apibendrintai darbinį stresą galima įvardinti kaip neigiamai individą veikiančią būseną, patiriamą dėl aplinkos veiksnių.

4 lentelė

Darbinio streso apibrėžimų palyginimas

Autorius	Darbinio streso apibrėžimas
Newman and Beehr cituoja Ghafoor ir Haar (2022)	Situacija, kai su darbu susiję faktoriai sąveikauja su darbuotoju pakeisdami jo psichologinę būseną taip, kad asmuo yra priverstas nukrypti nuo normalaus funkcionavimo.
Ghafoor ir Haar (2022)	Procesas, kuomet darbiniai poreikiai viršija individo resursus ir sukelia disbalansą, kuris neigiamai veikia individo elgesį, požiūrį, emocijas ir psichinę bei fizinę sveikatą.
Sesen ir Ertan (2022)	Įtampa žmogaus viduje.
Oosthuizen and Lill cituoja Sesen ir Ertan (2022)	Adaptyvus atsakas, kuris yra pasekmė bet kokio išorinio (aplinkos) veiksmo, situacijos ar įvykio, medijuojamas individualių skirtumų ir/ar psichologinių/fiziologinių procesų, sukeliančių per didelį psichologinį ir/ar fizinį spaudimą asmeniui.
Zoni Lucchini cituoja Salari ir kt. (2020)	Emocinis, elgsenos ir psichologinis atsakas į nepalankius darbo aspektus, organizaciją ir darbo aplinką.
Pearsall ir kt. cituoja Akgunduz ir kt. (2023)	Žalingas streso tipas, sukeliantis darbuotojams nepageidaujamas fizines, psichologines, elgsenos ir socialines pasekmes taip pat ir nerimą bei depresiją.
Liu ir kt. (2023)	Suvokimo būseną, įgalinanti individus atlikti psichologinius, fiziologinius ir elgsenos atsakus, kuriuos stimuliuoja įvairūs stresoriai.
Afshan ir kt. (2023)	Disbalansas tarp aplinkos reikalavimų ir asmens turimų resursų.
Nanda ir kt. (2020)	Fizinė ir/ar psichologinė būseną, kai aplinkos poreikiai viršija individo gebėjimus į juos reaguoti.
Ganster ir Schaubroeck cituoja Yunita ir Saputra (2019)	Būseną, kuomet asmuo patiria įtampą dėl jį veikiančių aplinkos sąlygų.
Wickramasinge cituoja Razak ir kt. (2014)	Neigiama individo reakcija į per didelį spaudimą ar jam keliamus reikalavimus darbe.
Yanthi ir Piartini cituoja Paramita ir Supartha (2022)	Būseną, kuomet darbuotojas jaučia, jog negali įvykdyti savo darbinių pareigų ir patiria per didelį darbo krūvį.
Kerdpitak ir Jermsittiparsert (2020)	Žalingas ir emocinis atsakas, galintis nutikti bet kuriam darbuotojui, kuomet kyla konfliktas tarp darbinių reikalavimų (<i>angl. job demands</i>) ir darbuotojo gebėjimo kontroliuoti jų įvykdymą.

Šaltinis: sudaryta autorės, remiantis Paramita ir Supartha, 2022; Liu ir kt., 2023; Yunita ir Saputra, 2019; Ghafoor ir Haar, 2022; Akgunduz ir kt., 2023; Razak ir kt., 2014; Sesen ir Ertan, 2022; Nanda ir kt., 2020; Salari ir kt., 2020; Afshan ir kt., 2023; Kerdpitak ir Jermsittiparsert, 2020.

Tačiau taip pat pastebimi ir skirtumai, tarp pateikiamų apibrėžimų. Visus apibrėžimus galima būtų išskirti pagal jų sudedamąsias dalis. Todėl galima sudaryti 5 lentelę.

5 lentelė

Darbinio streso apibrėžimų palyginimas pagal apibrėžimo sudedamąsias dalis

Autorius	Streso veiksmas/ būsena	Streso sukėlėjas	Streso sukėlėjo veiksmas	Įtaka individui
Newman and Beehr cituoja Ghafoor ir Haar (2022)	Situacija	Su darbu susiję faktoriai	Pakeičia darbuotojo psichologinę būseną	Nuokrypis nuo normalaus funkcionavimo
Ghafoor ir Haar (2022)	Procesas	Per dideli darbiniai poreikiai, viršijantys individo resursus	Sukelia disbalansą	Neigiamas poveikis elgesiui, požiūriui, emocijoms, fizinei, psichologinei sveikatai
Oosthuizen and Lill cituoja Sesen ir Ertan (2022)	Adaptivus atsakas	Išorinės aplinkos veiksmas, situacija, įvykis	Sukelia didelį psichologinį, fizinį spaudimą	Sukelia didelį psichologinį, fizinį spaudimą
Zoni Lucchini cituoja Salari ir kt. (2020)	Atsakas	Nepalankūs darbo aspektai, organizacija, darbo aplinka	Sukelia emocinį, elgsenos ir psichologinį atsaką	–
Pearsall ir kt. cituoja Akgunduz ir kt. (2023)	Streso tipas	–	Sukelia nepageidaujamas fazines, psichologines, elgsenos ir socialines pasekmės pasekmes, nerimą, depresiją.	Nepageidaujamos fizinės, psichologinės, elgsenos ir socialinės pasekmės, nerimas, depresija.
Liu ir kt. (2023)	Suvokimo būsena	Stresoriai	Igalina individus atlikti psichologinius, fiziologinius, elgsenos atsakus.	–
Ganster ir Schaubroeck cituoja Yunita ir Saputra (2019)	Būsena	Aplinkos sąlygos	Veikia individą	Įtampa
Wickramasinge cituoja Razak ir kt. (2014)	Reakcija	Per didelis spaudimas, keliami reikalavimai	–	Neigiama reakcija
Yanthi ir Piartini cituoja Paramita ir Supartha (2022)	Būsena	Negalėjimas įvykdyti darbinių pareigų, per didelio darbo krūvio patyrimas	Sukelia jausmą	–
Kerdpitak ir Jermisittiparsert (2020)	Atsakas	Konfliktas tarp darbinių reikalavimų ir darbuotojo gebėjimo kontroliuoti jų įvykdymą	–	Žalingas emocinis atsakas
Nanda ir kt. (2020)	Būsena	Aplinkos poreikiai, viršijantys individo gebėjimus į juos reaguoti	–	–
Sesen ir Ertan (2022)	Įtampa	–	–	–
Afshan ir kt. (2023)	Disbalansas	Disbalansas tarp aplinkos reikalavimų ir turimų resursų	–	–

Šaltinis: sudaryta autorės, remiantis 4 lentele; Liu ir kt., 2023; Paramita ir Supartha, 2022; Yunita ir Saputra, 2019; Ghafoor ir Haar, 2022; Akgunduz ir kt., 2023; Razak ir kt., 2014; Kerdpitak ir Jermisittiparsert, 2020; Sesen ir Ertan, 2022; Nanda ir kt., 2020; Salari ir kt., 2020; Afshan ir kt., 2023.

5 lentelė vaizduoja visų 4 lentelėje pateiktų apibrėžimų išskaidymą į jų sudedamąsias dalis pagal streso veiksmą, streso sukėlėją, streso sukėlėjo veiksmą ir streso sukėlėjo įtaką individui. Brūkšnys reiškia, jog atitinkama dalis nebuvo sutinkama pateiktame apibrėžime. Kaip galima pastebėti 5 lentelėje, lyginant darbinio streso apibrėžimus pagal streso veiksmą, pastebima, jog jis dažniausiai apibūdinamas kaip būseną arba atsakas, rečiau procesas, streso tipas, reakcija, įtampa ar disbalansas. Kaip streso sukėlėjas dažniausiai įvardijami su darbu susiję veiksniai – darbinė aplinka, per didelis darbo krūvis, per didelės darbinės pareigos (apibendrintai – išorinė darbinė aplinka) (5 lentelė). Taip pat susitinkama ir aplinka plačiąja prasme, nesiaurinant jos iki darbo aplinkos (5 lentelė). Kaip streso sukėlėjo veiksmas, dažniausiai įvardijamas psichologinis, fizinis ir emocinis individo veikimas, kuris dažniausiai daro individui įtaką, pasireiškiančią per neigiamą poveikį asmeniui, susiduriančiam su streso sukėlėju (5 lentelė). Apžvelgus apibrėžimus galima išvesti apibendrintą apibrėžimą, jog darbinis stresas – tai būseną, kuomet su darbu susijusi išorinė aplinka veikia individą, sukeldama neigiamą įtaką individo fizinei, emocinei ir psichologinei būsenai.

2.2. Streso sukėlėjai

Streso sukėlėjai kitaip dar įvardijami stresoriais. Razak ir kt. (2014) darbo stresorius įvardija kaip darbo aplinkos charakteristiką, keliančią grėsmę individui. Juos taip pat galima įvardyti kaip stresą ar įtampą keliančius veiksnius (Ling ir Mok, 2022), skirstomus į dvi grupes pagal jų rezultatą individui:

1. Iššūkio stresoriai (*angl. challenge stressors*), turintys teigiamą įtaką pageidaujamiems rezultatams (Ling ir Mok, 2022), kaip pavyzdžiui padidėjusio psichologinio spaudimo sukeltas stimuliavimas, didinantis individo kūrybiškumą (Ghafoor ir Haar, 2022) ar pagerėjusį darbo atlikimą (Narsa ir Wijayanti, 2021);
2. Kliūčių stresoriai (*angl. hindrance stressors*), turintys neigiamą įtaką individo rezultatams (Ling ir Mok, 2022).

Streso sukėlėjus galima grupuoti pagal tai, iš kur jie kyla. Kaip pagrindiniai streso sukėlėjai taip yra išskiriamos 4 grupės (Nanda ir kt., 2020):

1. Pareigos reikalavimai (iš jų kylantis stresas siejamas su individo darbu – nepalankios darbo sąlygos, neaiškios darbo procedūros);
2. Rolės reikalavimai (ir iš jų kylantis stresas siejamas su individo role darbe ir dėl jos atlikimo patiriamu spaudimu);
3. Organizacinė struktūra (ir iš jos kylantis stresas siejamas su neaiškia organizacine struktūra);
4. Lyderystės požiūris (ir iš jo kylantis stresas siejamas su vadovo lyderystės neišreiškimu

ir prastu vadovavimu).

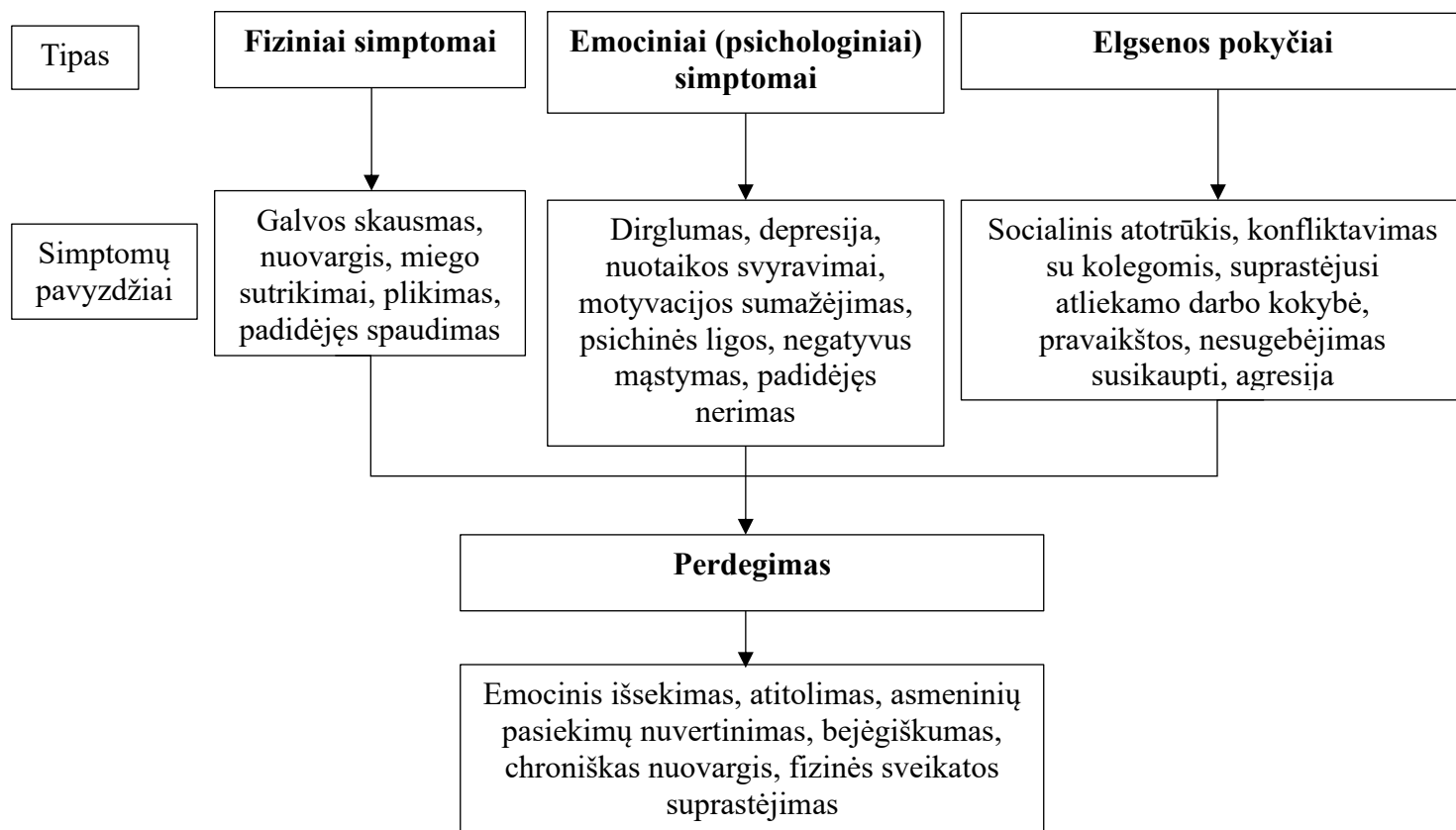
Šias streso sukėlėjų grupes galima apibendrintai įvardyti kaip darbo aplinkos stresorius, pareigybinius stresorius, organizacinius stresorius ir vadovavimo stresorius. Nagrinėjant konkrečiai įvardijamus pagrindinius streso sukėlėjus, dažniausiai įvardijamas darbo krūvis (Yunita ir Saputra, 2019; Razak ir kt., 2014; Omar ir kt., 2020; Kerdpitak ir Jermisittiparsert, 2020; Narsa ir Wijayanti, 2021; Ling ir Mok, 2022; Costeira ir kt., 2022; Bhat ir kt., 2023; Dhaneesh ir Iswarya, 2023) ir laiko spaudimas (*angl. deadlines*) (Yunita ir Saputra, 2019; Razak ir kt., 2014; Omar ir kt., 2020; Dinh, 2020; Kerdpitak ir Jermisittiparsert, 2020). Darbo krūvis daro ypač didelę įtaką darbuotojams. Tai viena pagrindinių priežasčių darbuotojų patiriamam stresui (Razak ir kt., 2014). Darbo krūvis atsiranda, kai reikalaujamų atlikti užduočių poreikis viršija darbuotojo pajėgumus (Omar ir kt., 2020). Jis gali būti tiek kokybinis (kai darbuotojas gauna sudėtingą užduotį, reikalaujančią įdėti daug darbo ir pajėgumų, kad ją įvykdytų) tiek kiekybinis (kai vienu metu yra gaunama daug užduočių, kurias reikia atlikti) (Razak ir kt., 2014). Didėjant darbo krūviui yra pastebimas darbo atlikimo kokybės sumažėjimas (Omar ir kt., 2020). Kitas dažnai minimas stresorius tai griežtas laiko limitas užduoties atlikimui ar laiko spaudimas. Šis stresorius yra neatsiejamas nuo kitų stresorių, dažniausiai – darbo krūvio, todėl dažnai abu šie stresoriai įvardijami bendrai – didelis darbo krūvis per sąlyginai trumpą laiką (Omar ir kt., 2020; Razak ir kt., 2014). Todėl galima apibendrinti, jog viena pagrindinių stresą sukeliančių priežasčių darbe yra didelis darbo krūvis kurį reikia atlikti per trumpą laiko tarpą.

2.3. Darbinio streso ir perdegimo pasireiškimas

Darbinis stresas vis dažniau darbo aplinkoje įvardijamas kaip veiksnys, kurį sunku panaikinti ar jo išvengti (Yunita ir Saputra, 2019). Darbuotojai nuolat susiduria su griežtai apibrėžtais terminais, reikalaujančiais užduotis užbaigti laiku, taip pat per dideliu darbo krūviu ar konfliktais darbinėje aplinkoje (Yunita ir Saputra, 2019), tai lemia, jog individai dažnai patiria darbinį stresą, kuris daro neigiamą įtaką darbuotojų atliekamo darbo kokybei (Yunita ir Saputra, 2019), produktyvumui (Toscano ir Zappala, 2020), taip pat padidina daromų klaidų skaičių (Dinh, 2020; Kerdpitak ir Jermisittiparsert, 2020) ar sukelia įtemptus santykius su kolegomis (Dinh, 2020). Taip pat stresas mažina darbuotojų motyvaciją, sukelia sveikatos problemas (Kerdpitak ir Jermisittiparsert, 2020). Sutinkami įvairūs darbinio streso simptomai ir jų manifestacija. Egzistuoja skirstymas į asmeninius ir organizacinius, kur asmeniniai – tai individo jaučiami simptomai, kurie jį veikia tiesiogiai (pvz.: galvos skausmas, nemiga) ir organizaciniai, kurie yra susiję su individo atliekamu darbu (pvz.: suprastėjusi darbo kokybė, perdegimas, noras išeiti iš darbo) (Narsa ir Wijayanti, 2021). Tačiau sutinkami ir kitokie įvairūs streso simptomai.

2 paveikslas

Streso simptomų tipai



Šaltinis: sudaryta autorės, remiantis Dinh, 2020; Kerdpitak ir Jermstiparsert, 2020; Yunita ir Saputra, 2019; Razak ir kt., 2014; Narsa ir Wijayanti, 2021; Salari ir kt., 2020; Akgunduz ir kt., 2023; Liu ir kt., 2023; Sullivan ir Germain, 2020.

Taip pat įvardijamus streso simptomų pavyzdžius galima suskirstyti pagal simptomų tipą į 3 grupes (2 paveikslas) – fiziniai simptomai, apimantys streso sukeltus simptomus, kurie individui pasireiškia fiziškai, emociniai (arba psichologiniai) simptomai, kurie yra susiję su individo emocine (psichologine) būkle ir elgsenos pokyčiai, kurie pasireiškia per darbuotojo elgesį. Ši simptomų skirstymą galima susieti su anksčiau minėtu skirstymu į vidinius ir organizacinius: vidiniai simptomai apima fizinius ir emocinius, o organizaciniai simptomai apima elgsenos pokyčius, o perdegimą galima priskirti tiek vidiniams tiek organizaciniams simptomams.

Dažnai fiziniai, emociniai simptomai bei elgsenos pokyčiai veda į perdegimą (Liu ir kt., 2023; 2 paveikslas), kuris yra chroninio darbinio streso rezultatas (Sullivan ir Germain, 2020), apibūrinamas kaip ilgalaikis nuovargis ir sumažėjęs darbinis interesas, sukeliantis individui nelaimingumo, bejėgiškumo, chroniško nuovargio bei „įstrigimo“ darbe jausmą (Sullivan ir Germain, 2020). Vieni iš pagrindinių perdegimo bruožų – savęs nuvertinimas (Liu ir kt., 2023

Sullivan ir Germain, 2020; 2 paveikslas), žymus ne vien psichologinės bet ir fizinės sveikatos suprastėjimas (Liu ir kt., 2023). Pastebėta, jog individai, pasižymintys perfekcionizmu ir narcisizmu, turi didesnę tikimybę perdegti, nei šių savybių nedemonstruojantys individai (Perez-Fuentes ir kt., 2019). Tai siejama su šias savybes demonstruojančių individų orientacija į rezultatų pasiekimą ir laimėjimą bet kokia kaina, nekreipiant dėmesio į savo psichologinę ar fizinę būklę (Perez-Fuentes ir kt., 2019). Perdegimas darbe dažnai pasireiškia per 3 dimensijas: emocinis išsekimas, atsiribojimas ir asmeninių pasiekimų trūkumas (Turek, 2021; 6 lentelė). Kaip galima pastebėti palyginus 6 lentelę ir 2 paveikslą, dalis perdegimo dimensijų simptomų sutampa su streso simptomais (atsiribojimo ir asmeninių pasiekimų trūkumo dimensijos), tačiau emocinio išsekimo dimensija skiriasi. Ši dimensija patvirtina, jog perdegimas yra ilgalaikio streso rezultatas, kadangi fiziniai streso simptomai sukelia emocinio išsekimo perdegime dimensijos simptomus. Todėl galima daryti prielaidą, jog visi stresoriai galiausiai veda į darbuotojų perdegimą.

6 lentelė

Perdegimo darbe dimensijos

Dimensija	Apibūdinimas	Išraiška ir simptomai
Emocinis išsekimas	Chroniškas emocinio ir fizinio išsisėmimo jausmas	Motyvacijos trūkumas, dirglumas, bejėgiškumo jausmas, nervingumas, fizinis ir psichologinis nuovargis
Atsiribojimas (nuo darbo)	Atsitraukimas nuo darbo tampant emociškai bejausmiu	Negatyvus, bejausmis ir ciniškas elgesys, neprofesionalus bendravimas su kolegomis/klientais
Asmeninių pasiekimų trūkumas	Darbuotojo nesugebėjimas atlikti savo darbo tinkamai, nesugebėjimas bendrauti su bendradarbiais	Prasta savivertė, savo darbo nuvertinimas, nesugebėjimo atlikti savo darbą jausmas

Šaltinis: sudaryta autorės, remiantis Turek, 2021; Liu ir kt., 2023.

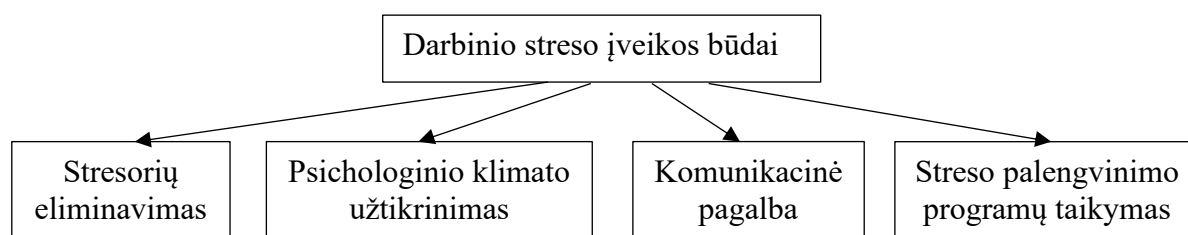
Taigi galima apibendrinti, jog darbinis stresas pasireiškia per įvairius streso simptomus: asmeninius (individo jaučiamus – fizinius ir emocinius (kaip galvos skausmas, nemiga, nuovargis) bei organizacinius arba elgsenos pokyčius (agresyvumas, konfliktavimas, darbo kokybės suprastėjimas). Visi šie simptomai veda į perdegimą – streso simptomų ir jo sukeltų jausmų bei elgsenos pasekmę ir darbuotojo patiriamą ilgalaikį nuovargį, pasireiškiantį savęs nuvertinimu bei fizinės ir psichologinės sveikatos suprastėjimu.

2.4. Streso įveikos būdai

Kadangi darbinis stresas gali kilti bet kada, ypač svarbus jo kontroliavimas, prevencija bei įveikos būdai. Tam, kad užkirsti darbinio streso sukeltamus neigiamus padarinius, pirmiausia svarbu užkirsti kelią streso pasireiškimui. Tai vykdoma per streso sukėlėjų (stresorių) identifikavimą bei jų pasireiškimo vengimą (Dhaneesh ir Iswarya, 2023). Taip pat didelę svarbą turi psichologinio klimato darbe užtikrinimas (Decastri ir kt., 2023), pasireiškiantis per darbuotojų įtrauką tiek į sprendimų priėmimo procesą tiek į problemų sprendimo procesą, kuris didina vadovybės rūpinimąsi geresnėmis darbuotojų darbo sąlygomis (Decastri ir kt., 2023). Taip pat gerą psichologinį klimatą padeda užtikrinti geri darbuotojų ryšiai su kolegomis ir pagalba iš vadovų, taip kontroliuodami darbuotojų patiriamo streso lygį (Razak ir kt., 2014). Darbinio streso mažinimui didelę įtaką turi ir komunikacinė pagalba ypač darbuotojams susidūrus su užduotimis, reikalaujančiomis naujų įgūdžių bei žinių (Einwiller ir kt., 2023). Taip pat, pastebėta, jog darbinį stresą, per komunikaciją su kitais darbuotojais, ypač sumažina darbas grupėse sprendžiant sudėtingas, kompleksiškas problemas reikalaujančias unikalių gebėjimų ar žinių, kurias turi ne visi darbuotojai (Einwiller ir kt., 2023). Taip pat, kaip dar vienas būdas kovoti su darbiniu stresu išskiriamos streso palengvinimo (*angl. alleviation*) programos, kurios fokusuojamos į darbuotojų dėmesingumo (*angl. mindfulness training*), psichologinio atsparumo mokymus, psichologinę bei elgsenos intervencijas. Visus šiuos streso įveikos būdus galima pavaizduoti 3 paveiksle, išskiriant keturias pagrindines streso įveikos kategorijas. Tai – stresorių eliminavimas, psichologinio klimato užtikrinimas, komunikacinės pagalbos darbuotojams suteikimas bei streso palengvinimo programų taikymas.

3 paveikslas

Streso įveikos būdai



Šaltinis: sudaryta autorės, remiantis Decastri ir kt., 2023; Dhaneesh ir Iswarya, 2023; Razak ir kt., 2014; Narsa ir Wijayanti, 2021.

Todėl galima apibendrinti, jog pagrindiniai būdai streso įveikai tai – stresorių eliminavimas iš darbo aplinkos (prevencinių priemonių pasitelkimas), stresą mažinančio, darbuotojams

palankaus psichologinio klimato užtikrinimas, komunikacinė pagalba darbuotojams bei streso palengvinimo programų taikymas apimantis įvairius darbuotojų mokymus.

3. SKIRTINGŲ KARTŲ DIRBANČIŲ MOTERŲ STEREOTIPAI IR BRUOŽAI

3.1. Dirbančių moterų stereotipizavimas

Dažnai individai suvokiami per juos apibrėžiančius stereotipus. Tiek vyrai, tiek moterys taip pat susiduria su juos apibrėžiančiais stereotipais. Lyties stereotipai tai skirtingų lyčių individų turimos skirtingos charakteristikos, kurios aiškiai juos išskiria nuo kitos lyties, taip sukuriant lūkesčius pateisinančius požiūrius, roles, darbus, užduotis, atlyginimus ir pan., kurie yra skirtingi skirtingiems individams vien tik dėl jų biologinės lyties (Mella, 2022). Moterys dažnai apibūdinamos naudojant altruistinius bruožus: ugdančios, priklausomos nuo kitų, pasyvios, besirūpinančios ir išraiškingos (Ugurlu ir kt., 2021). Moterys, išreiškiančios vyriškus elgsenos bruožus, laikomos nemoteriškomis arba neteisingai besielgiančiomis (Brophy ir kt., 2023). Verslo ir enterprenerystės srityje teigiami bruožai siejami su vyriškąja lytimi naudojant „vyriškus“ stereotipus, tokius kaip: „stiprios valios“, „tvirtas“, o moteriškos charakteristikos dažnai būna priešingybė enterpreneriškumo bruožams: „emociškas“, „švelnus“, „drovus“ (Adom ir Anambane, 2020). Dažnai verslas ir enterprenerystė yra siejami vien tik su vyriškumu, apibrėžiant enterprenierius ir verslo sričių darbuotojus kaip „nežinomų teritorijų užkariautojus“, „vienišus herojus“ ar „patriarchus“ (Adom ir Anambane, 2020). Naudojant tokius apibrėžimus yra minima tik viena lytis – jog tik vyrai gali būti verslininkais ar enterprenieriais.

7 lentelė

Vyriškų, moteriškų ir su verslu susijusių bruožų palyginimas

Su vyriškumu siejami bruožai	Verslo bruožai	Su moteriškumu siejami bruožai
Racionalumas		Emociškumas
Karjeros siekimas		Šeimyniškumas
Drąsa	Socialumas	
Gebėjimas veikti	Komunikavimo įgūdžiai	
Kompetencijų turėjimas		Altruizmas
Individualumas		Priklausomumas
Ambiciškumas		Subtilumas
Dominavimas		Švelnumas
Stipri valia		Drovumas

Šaltinis: sudaryta autorės, remiantis Mella, 2022; Ugurlu ir kt., 2021; Adom ir Anambane, 2020.

Vyriškų ir moteriškų bruožų (stereotipų) palyginimas su verslui ir enterprenerystei būdingais bruožais pateikiamas 7 lentelėje. 7 lentelę sudaro 3 stulpeliai: 1–ajame vaizduojami vyriški bruožai (stereotipai), 3–ajame – moteriški. Vidurinis stulpelis apima vyriškus ir moteriškus bruožus, tinkamus verslumui. Kaip galima pastebėti 7 lentelėje, beveik visi su vyriškumu susiję stereotipai (bruožai) yra teigiami verslaus individo bruožai, kurių tikimasi iš verslaus asmens. Tačiau tik keletas su moteriškumu susijusių bruožų yra priskirtini verslaus asmens bruožams: tai – socialumas bei komunikavimo įgūdžiai, kuriuos apibendrintai galima įvardinti kaip bendravimo įgūdžius. Taip pat svarbu pabrėžti, jog su vyriškumu susiję stereotipai yra orientuoti į darbą ir karjerą, o su moteriškumu – į rūpinimąsi namais ir šeimyniškumą. Todėl galima apibendrinti, jog lyčių stereotipai (bruožai) nagrinėjant verslininkystės ir enterprenerystės sritį yra palankesni vyrams nei moterims, kadangi moterų stereotipai yra labiau susieti su šeimyniškumu nei karjeros siekimu.

Lyčių stereotipai daro neigiamą įtaką moterims darbo rinkoje. Būtent lyčių stereotipai, paplitę visuomenėje, ilgą laiką trukdė moterų progresą verslo srityje (Mella, 2022; Adom ir Anambane, 2020). Tačiau net ir šiais laikais, lyčių stereotipai ypatingai veikia dirbančias moteris: palyginus su moterimis palankiau yra vertinami vyrai – jiems suteikiamos aukštesnės darbinės pozicijos, didesni atlyginimai, didesnės kompetencijos (Mella, 2022; Kwiatkowska-Ciotucha ir Zaluska, 2022), o Europos valstybėse moterų užimtumo skaičius yra žemesnis nei vyrų (Kwiatkowska-Ciotucha ir Zaluska, 2022). Todėl galima apibendrinti, jog su moterimis susiję stereotipai bei jas apibrėžiantys bruožai dažnai yra visiškai netinkami verslininkystei. Moterų stereotipizuojamos kaip silpnos – emociškos, jautrios, drovios bei linkusios į altruizmą ir šeimyniškumą, o verslo sektorius dažniau apibūdinamas kaip palankesnis vyrams ir teikiantis pirmenybę vyriškiems stereotipams – drąsai, racionalumui. Taip pat, būtent lyčių stereotipai daro didelę įtaką moterų karjeros galimybėms įmonėse.

3.2. Lyčių stereotipų grėsmė moterims

Nagrinėjant lyčių stereotipus, svarbu paminėti ir jų keliamą grėsmę. Stereotipų grėsmė (*angl. stereotype threat*) apibrėžiama kaip grėsmė, atsirandanti, kuomet individas jaučia, jog jo elgesys tam tikroje situacijoje gali patvirtinti neigiamą stereotipą apie tam tikrą asmenų grupę, kuriai jis priklauso (Barnard ir kt., 2008). Dažnai šis reiškinys taip pat vadinamas stigmų suvokimu (*angl. stigma consciousness*) (Barnard ir kt., 2008). Pastebima, jog kuo gajesnis ir labiau visuomenėje paplitęs stereotipas yra, tuo labiau jis neigiamai veikia individą (Barnard–Brak ir kt., 2012). Kai stereotipizuojamas asmuo supranta, jog jį apibūdinantys stereotipai gali būti aktualūs tam tikrame kontekste, jis tampa budresniu, labiau sutelkusi dėmesį į aplinkos signalus, susijusius su galimais prietaisais (stereotipais) ir diskriminacija (Bryant ir Casad, 2016). Dažnai

individai atkreipia dėmesį į juos apibūdinančius stereotipus bei juos žino. Tai veda link išsipildančių stereotipų, kuomet asmuo, nepaisant jo pastangų, pasiduoda stereotipui (Barnard–Brak ir kt., 2012; Barnard ir kt., 2008). Stereotipų grėsmė dažnai sutinkama darbovietėse, kuomet pastebimi indikatoriai, jog tam tikros asmenų grupės yra stereotipizuojamos ir nuvertinamos (pvz.: etninės mažumos ar moterys, darbovietėje sudarančios mažumą) (von Hippel ir kt., 2015). Lyčių stereotipų grėsmė moterims darbovietėse pastebima tradiciškai vyriškose profesijose bei vadovaujančiose pozicijose, kuriose vyriškosios lyties atstovai dominuoja palyginus su moterų skaičiumi (von Hippel ir kt., 2015). Tai sukelia palankią terpę plisti stereotipų grėsmei, neigiamai veikiančiai individą. Ji sukelia individo atsakus apimančius dėmesio, fiziologinius, kognityvinius ir motyvacinius mechanizmus (Bryant ir Casad, 2016). Stereotipų grėsmės vyrų dominuojamoje darbovietėje pasekmė moterims yra suprastėjusi darbo kokybė, mažesnis pasitenkinimas darbu, mažesnis įsitraukimas, bei didesnė išėjimo iš darbo tikimybė (von Hippel ir kt., 2015; Bryant ir Casad, 2016), taip pat pastebėtas psichologinis nutolimas nuo moteriškų bruožų, kurie visuomenėje matomi kaip nesuderinami su sėkmingu užduočių atlikimu (von Hippel ir kt., 2015). Stereotipų grėsmė moterims taip pat siejama ir su padidėjusiu susijaudinimo lygiu (taip pat ir padidėjusiu kraujospūdžiu ar kraujagyslių susiaurėjimu), vedančiu link suprastėjusio užduoties atlikimo (Barnard–Brak ir kt., 2012; Bryant ir Casad, 2016). Nors stereotipų grėsmės poveikį tam tikram laikui galima įveikti padidinus savikontrolę, tačiau ilgainiui veikiant stereotipų spaudimui ir dėl to padidėjus darbo krūviui, padidėja ir stresas, dėl to atsiranda tikimybė, jog tai neigiamai paveiks individą – jo fizinę sveikatą, sprendimų priėmimą ar sukels agresiją (Bryant ir Casad, 2016). Todėl galima apibendrinti, jog stereotipų grėsmė veikia moteris, taip joms darydama neigiamą poveikį, suprastinantį jų atliekamo darbo kokybę bei turintį tiek psichologinį tiek fiziologinį poveikį jų sveikatai.

Stereotipų grėsmė daro poveikį ne tik darbo atlikimo kokybei. 8 lentelėje pateikiamos keturios neigiamos stereotipų pasekmės moterims – sumažėjęs atvirumas grįžtamajam ryšiui, sumažėjęs susitapatinimas su bruožu, sumažėjęs įsitraukimas, sumažėję ar pakitę karjeros siekiai. Pirmoji pasekmė susijusi su atvirumu grįžtamajam ryšiui. Dažnai moterys, susiduriančios su stereotipais mano, jog bendradarbiai teikia grįžtamąjį ryšį remdamiesi stereotipais apie moteris (8 lentelė), tai ypač veikia asmenis, kurie yra pažeidžiamiausi dėl stereotipų grėsmės, kadangi jie bet kokį neigiamą grįžtamąjį ryšį priima kaip būtent orientuotą į nesugebėjimą atlikti užduoties dėl to, kad taip apibrėžta juos apibūdinančiame stereotipe (Bryant ir Casad, 2016). Kita pasekmė – tai sumažėjusi galimybė suderinti moteriškumą ir profesinę tapatybę. Dažnai dėl to moterys atsiriboja ir slepia savo moteriškumą, siekdamos profesinės karjeros, arba privalo kaitalioti savo tapatybes (moters ir profesijos atstovo), kad pritaptų vyrų dominuojamoje srityje ar profesijoje (8 lentelė; Bryant ir Casad, 2016). Trečioji pasekmė – sumažėjęs įsitraukimas. Tai pasireiškia per stereotipo

sukeltą prietarą, jog individas prastai atliks darbą dėl to, jog jis priklauso stereotipizuojamai individų grupei. Kadangi jau egzistuoja nusistatymas jog darbas bus prastai atliktas, pastebimas darbuotojo suprastėjęs darbo atlikimas, kadangi jis atsiriboja nuo užduoties ir įdeda mažiau pastangų ir rūpesčio į jos atlikimą (Bryant ir Casad, 2016). Paskutinė pasekmė – tai sumažėję ar pakitę karjeros siekiai. Tai ypač veikia moteris per viešai demonstruojamas stereotipines reklamas ar pareigų apibūdinimus naudojant stereotipiškai vyriškus bruožus (Bryant ir Casad, 2016). Tai lemia, jog moterys yra mažiau linkusios užimti pozicijas reikalaujančias enterprinerystės ar lyderystės sugebėjimų, ar srityse susijusiose su moksliniais tyrimais, taip išlaikant šias sritis vyrų dominuojamomis (8 lentelė; Bryant ir Casad, 2016). Apibendrinus galima pastebėti, jog stereotipų grėsmė sukelia neigiamas pasekmes moterims, ypač profesinio tobulėjimo, savęs išreiškimo srityse. Sumažėja pasitikėjimas savimi, motyvacija ar sumenkėja savivertė. Dėl stereotipų grėsmės moterys dažnai praranda galimybę siekti karjeros vadovaujančiose ar vyrų dominuojamose pozicijose.

8 lentelė

Stereotipų grėsmės pasekmių lentelė

Pasekmė	Požymiai	Poveikis moterims
Sumažėjęs atvirumas grįžtamajam ryšiui (<i>angl. reduced openness to feedback</i>)	Nenoras priimti svarbų grįžtamąjį ryšį, dėl nuomonės, jog bendradarbių teikiamas grįžtamasis ryšys yra paremtas stereotipais apie tam tikrą grupę kuriai priklauso individas	Sumažėjęs pasitikėjimas savimi, prarandama galimybė tolesniam tobulėjimui
Sumažėjęs susitapatinimas su bruožu (<i>angl. reduced domain identification</i>)	Atsitraukimas (sumažėjęs susitapatinimas) nuo tam tikro bruožo, kuris yra negatyviai stereotipizuojamas	Sumažėję karjeros tikslai, negalėjimas suderinti savo asmeninio identiteto kaip moters ir profesinės tapatybės, negatyvus požiūris į darbą, pablogėjusi su darbu susijusi psichologinė sveikata, depresija, mažesnis pasitenkinimas gyvenimu, mažesnė tikimybė rekomenduoti kitai moteriai dirbti šioje sferoje
Sumažėjęs įsitraukimas (<i>angl. reduced engagement</i>)	Atitolimas nuo darbo užduočių atlikimo ir suteikiamo atgalinio ryšio dėl baimės, jog prastai atliktas darbas patvirtins stereotipą	Bejėgiškumo jausmas, sumažėjęs pastangų, įdedamų į darbo atlikimą kiekis, sumažėjusi motyvacija, sumažėjęs pasitikėjimas savimi
Sumažėję ar pakitę karjeros siekiai (<i>angl. reduced or changed career aspirations</i>)	Sumažėję ar pakitę karjeros siekiai dėl viešai plačiai paplitusių stereotipų	Menkesnė savivertė, mažesnis interesas užimti vadovaujančias pozicijas

Šaltinis: sudaryta autorės, remiantis Bryant ir Casad, 2016.

Apibendrinant, galima teigti, jog stereotipų grėsmė yra plačiai paplitęs reiškinys, dėl išankstinių neigiamų nusistatymų (prietarų, stereotipų) apie individus neigiamai veikiantis tiek vyrus tiek moteris. Dėl stereotipų grėsmės mažėja individo pasitikėjimas savimi, dėl baimės klaidos atveju patvirtinti neigiamą stereotipą apie tam tikrą asmenų grupę, kuriai jis priklauso. Šis reiškinys taip pat veikia ir individo darbų atlikimą, psichologinę ir fizinę būseną ir sveikatą. Stereotipų grėsmė veikia moteris. Taip ypač pasireiškia vadovavimo srityse ar profesijose ar srityse tradiciškai dominuojamose vyrų. Dėl stereotipų veikimo moterys praranda pasitikėjimą savimi, ambicingumą, sumažėja tobulėjimo siekis.

3.3. Moterų bruožų palyginimas tarp skirtingų šalių

Galima pastebėti, jog lyčių rolės daro didelę įtaką dirbančioms moterims, kadangi tradiciškai moterų darbas buvo rūpintis namais ir šeima. Tačiau daugumoje pasaulio vietų tradiciniai lyčių stereotipai vis dar yra išlikę. Skirtingų žemynų bei valstybių moterų bruožų palyginimas pateikiamas 1 priede. Kaip galima pastebėti 1 priede, palyginus visų valstybių moterų bruožus, pastebima, jog jos dažniausiai apibūdinamos kaip šeimyniškos (besirūpinančios šeima – vyru, vaikais, tėvais, taip pat besirūpinančios namų aplinka), bei pareigingos (turinčios daug atsakomybių tiek darbe, tiek namuose ir jas atliekančios). Lyginant moterų bruožus pagal žemynus, pastebimas Europos moterų išsiskyrimas iš kitų žemynų. Čia moterys – sunkiai dirbančios, nepriklausomos, pasitikinčios savimi bei siekiančios pasiekimų (1 priedas). Teigiama, jog pasitikėjimas savimi didina moterų savivoką, o stipri ir sėkminga moteris yra laisva ir savarankiška (Vukovic ir kt., 2023). Moteris įsiliesti į darbo rinką ar net pradėti savo verslą taip pat skatina noras išlaikyti šeimas bei tapti labiau nepriklausomomis (Vukovic ir kt., 2023). Todėl galima pastebėti, jog Europoje labai svarbus moterų bruožas yra nepriklausomumas. Apžvelgus 1 priedą galima teigti, jog Europoje labiau akcentuojama moterų darbo pusė – dirbančios moterys yra įgalinamos ir pasiekia pilnatvę, tačiau Azijoje, Afrikoje ir Centrinėje Amerikoje daugiau akcentuojama moterų rūpinimosi namais pusė – moterys pasiekia pilnatvę besirūpindamos šeimyniniu gyvenimu.

Todėl galima apibendrinti, jog visos moterys apibūdinamos kaip šeimyniškos ir pareigingos. Tačiau Azijoje, Afrikoje bei Centrinėje Amerikoje dėl didelės tradicinių vertybių įtakos moterys apibūdinamos naudojant tipinius moterų stereotipus – kaip paklūstančios vyrui, santūrios, švelnios, neužtikrintos. Europoje moteris įgalina darbas. Dirbančios moterys yra nepriklausomos, siekiančios pasiekimų bei pasitikinčios savimi.

3.4. Kartų tipologija

Nagrinėjant moteris svarbu paminėti, jog didelę svarbą jų elgsenai bei bruožams turi

kartos. Kartos tai – individų, gimusių tuo pačiu periodu, patyrusių ir išgyvenusių tuos pačius istorinius įvykius, grupės (kohortos) (Lee ir kt., 2022). Visus skirtingo amžiaus asmenis galima suskirstyti pagal jų bruožus atspindinčias kartas. Kartų klasifikacija daro prielaidą, jog tai, kad individai užaugo konkrečiu laikotarpiu turi įtakos individų požiūriui ir vertybėms (Fuchs, 2022).

Toliau pateikiamas vienas populiariausių kartų skirstymų:

1. Kūdikių bumo karta, gimę 1945–1964 m.;
2. X karta, gimę 1965–1980 m.;
3. Y karta, gimę 1981–1992 m.;
4. Zilentialų karta, gimę 1993–1997 m.;
5. Z karta, gimę po 1998 m. (Dimock, 2018; Prakash ir Tiwari, 2021).

Metai, kuriais gimęs individas priklauso tam tikrai kartai tarp skirtingų autorių dažnai varijuoja. Dažniausiai pasirinkti laikotarpiai yra paaiškinami pagal svarbiausius tą laikotarpį apibrėžiančius bruožus. Taip pat svarbu paminėti, jog toks kartų skirstymas yra paremtas Jungtinių Amerikos Valstijų (toliau – JAV) istoriniais įvykiais, kurie nebūtinai sutampa su kitom valstybėm svarbiais istoriniais įvykiais, padedančiais apibūdinti kartas, tačiau toks skirstymas plačiai paplitęs ir kitose pasaulio šalyse (Koh ir kt., 2018).

Siekiant suskirstyti asmenis į kartas, remiantis Lietuvai aktualiais istoriniais įvykiais, galima išskirti 3 kartas:

1. Vyresni asmenys, didžiąją gyvenimo dalį pragyvenę sovietų okupacijos metu;
2. Vidutinio amžiaus asmenys gyvenę tiek sovietų okupacijos metu, tiek ir nepriklausomybę atgavusioje Lietuvoje
3. Jauniausio amžiaus žmonės užaugę nepriklausomoje Lietuvoje (Gailienė, 2015).

Apžvelgus šiuos kartų skirstymus, galima sudaryti 9 lentelę, apjungiančią užsienio ir Lietuvos kartų skirstymus pagal kartų atstovų gimimo metus.

9 lentelė

Skirtingų kartų skirstymų palyginimas

Metai	JAV kartų skirstymas	Lietuvos kartų skirstymas
1945 m.	Kūdikių bumo karta	Vyriausia karta
1965 m.		
1980 m.	X karta	Vidurinė karta
1990 m.	Y karta	
1997 m.	Zilentialų karta	Jauniausia karta
	Z karta	

Šaltinis: sudaryta autorės, remiantis Dimock, 2018; Prakash ir Tiwari, 2021, Gailienė, 2015.

Kaip galima pastebėti 9 lentelėje, galima apjungti JAV ir Lietuvoje pateikiamus kartų skirstymus, remiantis metais. Kūdikių bumo karta atitiktų Lietuvoje esančią Vyriausią kartą, X ir Y kartos atitiktų Vidurinę kartą Lietuvoje, o Lietuvos jauniausioji karta atitiktų JAV Zilėnialų ir Z kartos atstovus. Todėl toliau darbe bus naudojamas toks kartų skirstymas: vyriausia, vidurinė ir jauniausia karta. Kadangi kai kurios kartos apima asmenis, kurie jau yra nedarbingo amžiaus, toliau bus apžvelgiamos tik tos kartos, kurioms priklauso darbingo amžiaus asmenys, šiame darbe darbinis amžius bus laikomas nuo 18 iki 65 metų (suapvalintas) (remiantis Sodros duomenimis moterų 2024 m. pensinis amžius Lietuvoje yra 64 m. 8 mėn. ¹).

10 lentelė

Skirtingų kartų bruožų, susijusių su darbu, palyginimas

Bruožai \ Karta	Vyriausioji karta	Vidurinė karta	Jauniausia karta
Sėkmingos karjeros siekimas	+	+	
Lojalumas	+		
Atsidavimas	+		
Patikimumas	+		
Siekis pranokti kitus	+	+	
Išsilavinimas		+	+
Siekis prisidėti prie visuomenės gerovės		+	+
Siekis išlaikyti darbo – laisvalaikio balansą		+	
Pasitikėjimas savimi	+	+	+
Savanaudiškumas	+	+	
Ambicingumas		+	+
Optimizmas		+	
Santykių išlaikymas	+		+
Gebėjimas dirbti komandoje		+	+
Nekantrumas		+	+
Technologijų išmanymas		+	+
Lengvai prisitaiko prie pokyčių		+	+
Sugebėjimas keletą užduočių atlikti tuo pačiu metu (<i>angl. multitasking</i>)		+	+
Lyderystė		+	+
Tarpkultūriškumas		+	+

Šaltinis: sudaryta autorės, remiantis Downs, 2019; Prakash ir Tiwari, 2021; Yunita ir Saputra, 2019; Guay ir kt., 2021; Fuchs, 2022; Lanier, 2017; Lee ir kt., 2022; Bencsik ir kt., 2016; Koh ir kt., 2018; Amyx ir kt., 2011, Bradley ir kt., 2023, Bialik ir Fry, 2019, Gailienė, 2015.

¹ Nuoroda: <https://www.sodra.lt/lt/senatves-pensijos-amziaus-lentele?lang=lt>

10 lentelė vaizduoja skirtingas kartas apibūdinančių bruožų palyginimą. Kaip galima pastebėti, vyriausiajai kartai labiausiai būdinga sėkminga karjera – lojalumas ir atsidavimas įmonei, patikimumas, siekis pranokti kitus, didelis pasitikėjimas savimi ir savanaudiškumas. Nagrinėjant šios kartos moteris, pastebima, jog ši karta buvo lūžio taškas, nuo kurios daugiau moterų yra dirbančios nei nedirbančios (palyginus su prieš ją buvusios kartos atstovėmis – dirbančios 40 proc., vyriausioje kartoje – 66 proc.) (Bialik ir Fry, 2019). Vidurinė karta kitaip nei vyriausios kartos atstovai nesiekia lojalumo vienoje įmonėje ir karjeros (10 lentelė; Amyx ir kt., 2011). Jie orientuoti į darbo – laisvalaikio išlaikymą ir rūpinimąsi savimi – yra ambicingi, išsilavinę, savanaudžiai, siekia pranokti kitus, tačiau, kitaip nei vyriausios kartos atstovai, sugeba dirbti komandoje. Kadangi vidurinę kartą ypač veikė informacinių technologijų plėtra (Koh ir kt., 2018; Fuchs, 2022; Dimock, 2018), šios kartos individai apibūdinami kaip lengvai prisitaikantys prie pokyčių, gerai išmanantys technologijas bei sugebantys atlikti keletą užduočių vienu metu (10 lentelė). Nuo ankstesnių kartų vidurinės kartos atstovai išsiskiria nekantrumu, optimizmu, siekiu prisidėti prie visuomenės gerovės bei tarpkultūriškumu ir lyderyste (10 lentelė). Nagrinėjant vidurinės kartos moteris, pastebima jog šios kartos atstovės yra labiau linkusios įsidarbinti bei vėliau kurti šeimas ir turėti vaikų, palyginus su prieš tai buvusiomis kartomis (Bialik ir Fry, 2019). Jauniausioji, kitaip nei vidurinė karta, nelinkusi į savanaudiškumą bei optimizmą. Ši karta geba dirbti komandoje, yra orientuota į santykių išlaikymą, nesiekia karjeros ir nesistengia subalansuoti darbo ir laisvalaikio (10 lentelė). Nagrinėjant jauniausiųjų kartų moteris, pastebimas nuolat augantis jų išsilavinimo lygis, palyginus su ankstesnėmis kartomis (Bialik ir Fry, 2019).

Apibendrinant, galima teigti, jog vyriausioji karta apibūdinama kaip siekianti sėkmingos karjeros, vidurinės kartos individai apibrėžiami kaip siekiantys išlaikyti darbo – laisvalaikio balansą bei rūpinimąsi savimi, jauniausioji karta apibūdinama kaip puikiai dirbantys komandoje, lengvai prisitaikantys prie pokyčių ir gerai išmanantys technologijas, tačiau nelinkę į optimizmą, jiems būdingas darbo – laisvalaikio nebalansavimas bei karjeros nesiekimas.

4. SĄSAJOS TARP DARBO – LAISVALAIKIO BALANSO, STRESO, PERDEGIMO, KARTŲ BEI STEREOTIPŲ GRĖSMĖS MOTERIMS

Apibendrinant nagrinėtas sritis, galima pastebėti sąsajas tarp apžvelgiamų objektų. Analizuojant darbo – laisvalaikio balansą, pastebėta didelė orientacija į balanso išlaikymą ir kelio atsirasti disbalansui užkirtimą. Viena iš balanso dedamųjų bei matavimo metodas – individo pasitenkinimas juo – ar individui patinka kaip yra paskirstyti jo asmeniniai resursai tarp darbinės ir asmeninės gyvenimo sferų. Toks didelis dėmesys skiriamas balansui yra todėl, jog priešingas veiksnys – disbalansas – yra vienas iš darbinio streso sukėlėjų (Bell ir kt., 2012; Sharma ir Srivastava, 2022). Tai reiškia, jog darbo – laisvalaikio balansas yra vienas iš būdų užkirsti kelią streso atsiradimui. Tai reiškia, jog egzistuoja neigiamas ryšys tarp streso ir darbo – laisvalaikio balanso (Aruldoss ir kt., 2021; Bell ir kt., 2012): kuo geriau yra balansuojamas darbas ir laisvalaikis, ir individui patinka toks šių sričių derėjimas, tuo mažesnis individo patiriamas stresas. Taip pat pagal anksčiau nagrinėtą išsiliejimo teoriją, efektai vienoje gyvenimo srityje išsilieja į kitą sritį (Aruldoss ir kt., 2021), todėl nepasitenkinimas darbo – laisvalaikio balansu arba disbalansas asmeniniame gyvenime išsilieja į kitą sritį – darbą – taip sukeliant darbinį stresą (ir atvirkščiai). Perdegimas, kaip ilgalaikio streso rezultatas (Sullivan ir Germain, 2020; Turek, 2021) taip pat glaudžiai siejasi su darbo – laisvalaikio balansu ir individo pasitenkinimu juo. Ilgą laiką trunkantis darbo – laisvalaikio disbalansas veda link perdegimo, o remiantis išsiliejimo teorija galima teigti, jog pasitenkinimas darbo – laisvalaikio balansu turi neigiamą įtaką perdegimui. Todėl galima apibendrintai teigti, jog didėjantis pasitenkinimas darbo laisvalaikio balansu turi neigiamą ryšį su stresu bei neigiamą ryšį su perdegimu.

Nagrinėjant stresą bei perdegimą, pastebėta jog stresas ir perdegimas yra artimai susiję. Ilgą laiką individo patiriama įtampa darbe (stresas), nesiimant jokių veiksmų užkirsti jai kelio, galop veda link perdegimo (Sesen ir Ertan, 2022). Perdegimas yra chroninio darbinio streso rezultatas (Liu ir kt., 2023; Sullivan ir Germain, 2020; Turek, 2021), pasireiškiantis dėl ilgalaikio nuovargio per mažėjančią darbinį interesą, sukeliantį individui bejėgiškumo jausmą (Sullivan ir Germain, 2020). Todėl galima apibendrintai teigti, jog stresas ir perdegimas tarpusavyje turi teigiamą ryšį – didėjant stresui didėja ir perdegimas.

Taip pat pastebėta, jog skirtingo amžiaus individai grupuoti į grupes (kartas) pagal jų gimimo metus. Taip išskiriamos kartos, kurių atstovai turi panašaus elgesio bruožų (Lee ir kt., 2022). Nagrinėjant individų kartas, pastebėta, jog jos daro įtaką tiek pasitenkinimui darbo –

laisvalaikio balansu, tiek stresui ir perdegimui. Tai matoma per kartų bruožus (10 lentelė). Vidurinė karta išreiškia ypatingą norą išlaikyti darbo – laisvalaikio balansą (10 lentelė), tai reiškia, jog būtent šiai kartai ypač svarbus pasitenkinimas juo. Taip pat pastebėtina, jog skirtingų kartų atstovai skirtingai reaguoja į darbinį stresą (Downs, 2019), todėl remiantis perdegimo apibrėžimu, bus ir skirtinga reakcija į perdegimą. Pastebėtina, jog vyriausios kartos atstovai patiria žemesnį perdegimą, palyginus su vidurine karta, o didžiausią perdegimą patiria jauniausios kartos atstovai (Barboza-Wilkes ir kt., 2023). Todėl galima apibendrinti jog karta veikia individo pasitenkinimo darbo – laisvalaikio balansu ir streso ryšį bei perdegimo ryšį.

Nagrinėjant stereotipų grėsmę moterims, pastebėta, jog tai pagrįste pasireiškia per moterų kaip namų šeimininkių stereotipizavimą (Ugurlu ir kt., 2021; Adom ir Anambane, 2020) – dažnai moterys verčiamos prisiimti atsakomybę už namų sferą ir su ja susijusius darbus (Arwin ir kt., 2021; Lakshmi ir Prasanth, 2018), taip išplečiant asmeninio gyvenimo sferą, sukeliant disbalansą ir užkertant kelią pasitenkinimui balansu, kadangi moteris yra priverčiama skirti daugiau savo resursų vienai sričiai, nei ji to norėtų. Ilgainiui tai veda link streso (Bell ir kt., 2012; Sharma ir Srivastava, 2022). Taip pat svarbu paminėti vyriškus verslumo stereotipus – aplinkiniai dažnai mano, jog moteris yra nepakankamai ambicinga, ryžtinga ar dominuojanti, kad galėtų siekti karjeros (Mella, 2022; Ugurlu ir kt., 2021; Adom ir Anambane, 2020), todėl remiantis stereotipų grėsmės teorija, moteris patvirtins aplinkinių stereotipus (Kinias ir Sim, 2016; Bryant ir Casad, 2016). Tai kelia paskatą moteriai nuolat įrodinėti savo vertę, taip išbalansuojant darbinę sritį per nuolatinį poreikį skirti daugiau nei norėtųsi resursų. Pastebima, jog išsiplečia tiek darbinė tiek asmeninė gyvenimo sritys – iš moters vienu metu yra reikalaujama daugiau nei ji gali / nori atlikti ar turi tam reikalingų resursų. Tai veda link darbe patiriamo ilgalaikio streso ir įtampos, kurie ilgainiui virsta perdegimu (Park ir kt., 2023). Todėl galima apibendrinti, jog stereotipų grėsmė veikia moters pasitenkinimo darbo – laisvalaikio balansu ir streso ryšį bei perdegimo ryšį.

5. EMPIRINIO TYRIMO METODIKA

Atlikus literatūros apžvalgą buvo pastebėta, jog viena didžiausių problemų, su kuria susiduria dirbančios moterys tai – darbo – laisvalaikio subalansavimas ir pasitenkinimas juo (Sundaresan, 2014; Arwin ir kt., 2021; Lakshmi ir Prasanth, 2018). Prastai subalansuotas darbinis bei asmeninis laikas veda link streso, galinčio virsti perdegimu. Šiems ryšiams taip pat daug įtakos turi individo karta, taip pat šį ryšį veikia ir aplinkoje esantys stereotipai apie individą. Atsižvelgiant į šiandieninį pasaulį, pastebima, jog lyčių stereotipai tebėra gąjį problema (Dimitrios, 2006; von Hippel ir kt., 2015; Kinias ir Sim, 2016; Bryant ir Casad, 2016), su kuria susiduria moterys. Tai apriboja jų karjeros galimybes ir profesinį tobulėjimą, veikia pasitenkinimą darbo – laisvalaikio balansu bei stresą. Taip pat nuolatinė problema darbovietėje yra darbuotojų senėjimas ir dėl to vykstanti kaita. Kiekvienais metais vyresnių kartų žmonės išeina į pensiją, o į darbo rinką ateina jaunesnių (naujų) kartų atstovai. Naujų kartų atstovai į darbovietę įneša savų poreikių bei įpročių, taip pamažu keičiant darbovietės aplinką ir mikroklimatą. Tai kelia būtinybę adaptuotis prie pokyčių iš naujo peržiūrint esamas vadybos teorijas ir modelius bei juos atnaujinant. Taip pat, vis dažniau susimąstoma darbuotojų psichologinę sveikatą, darbovietėje atkreipiamas dėmesys į darbuotojų patiriamą stresą bei perdegimą. Kaip viena iš pagrindinių streso priežasčių yra įvardijamas darbo – laisvalaikio disbalansas (Aruldoss ir kt., 2021; Bell ir kt., 2012; Sharma ir Srivastava, 2022; Sundaresan, 2014), todėl yra būtina suderinti darbinį ir asmeninį gyvenimus, taip kad individui toks balansas patiktų. Šiuo tyrimu bus siekiama nustatyti pasitenkinimo darbo – laisvalaikio balansu įtaką dirbančių moterų stresui, vedančiam link perdegimo, veikiant stereotipams bei kartai.

Tyrimo tikslas

Empiriškai ištirti moterų patiriamą perdegimą atsižvelgiant į stresą, kartas, stereotipų grėsmę ir pasitenkinimą darbo – laisvalaikio balansu.

Tyrimo uždaviniai

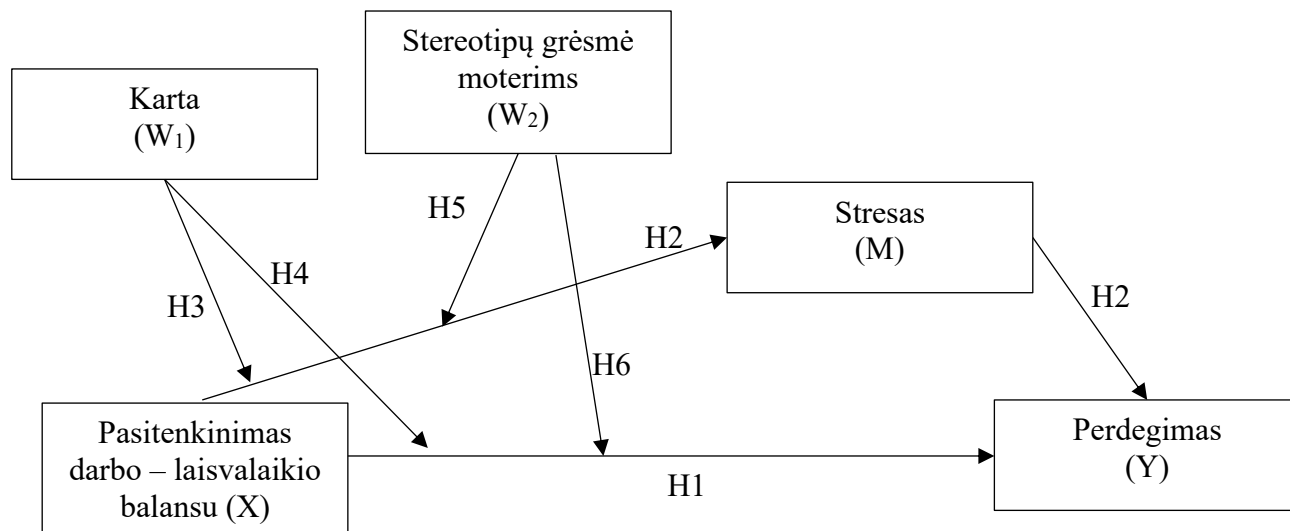
1. Identifikuoti ryšius tarp demografinių charakteristikų ir pasitenkinimo darbo – laisvalaikio balansu, streso, perdegimo ir stereotipų grėsmės moterims;
2. Atlikus moderuotą mediacinę analizę nustatyti ir statistiškai įvertinti ar karta ir stereotipų grėsmė moterims moderuoja ryšius tarp pasitenkinimo darbo – laisvalaikio balansu ir streso bei perdegimo;
3. Išanalizavus empirinio tyrimo metu surinktus duomenis patvirtinti arba paneigti tyrimo

hipotezes.

5.1. Tyrimo modelis

4 paveikslas

Tyrimo modelis



Šaltinis: sudaryta autorės.

4 paveikslas vaizduoja tyrimo modelį. Remiantis Hayes (2013) pateiktais modeliais, šiam tyrimui pasirinktas tyrimo modelis atitinka 10 modelį. Išskiriamos tokios hipotezės:

H1: Moterų pasitenkinimas darbo – laisvalaikio balansu turi neigiamą įtaką perdegimui.

Darbo – laisvalaikio balansas susijęs su perdegimu. Kadangi perdegimas turi didelę įtaką individo fizinei bei psichologinei sveikatai (Dwyer ir kt., 2019), todėl remiantis išsiliejimo teorija ir pasitenkinimo darbo – laisvalaikio balansu neigiama įtaka darbiniam stresui, galima teigti, jog pasitenkinimas darbo – laisvalaikio balansu turi neigiamą įtaką perdegimui. Tyrinėjant dirbančias moteris pastebėta, jog jos dažnai patiria darbo – laisvalaikio disbalansą dėl didelių joms keliamų reikalavimų asmeniniame gyvenime (rūpinimasis namais, šeima) bei profesiniame gyvenime (Sundaresan, 2014). Dėl to, tarp moterų, dažnai darbo – laisvalaikio disbalansas lemia perdegimą (Sundaresan, 2014). Todėl galima daryti prielaidą, jog pasitenkinimas darbo – laisvalaikio balansu neigimai veikia perdegimą.

H2: Stresas medijuoja moterų pasitenkinimo darbo – laisvalaikio balansu ir perdegimo ryši.

Darbo – laisvalaikio balansas didelę įtaką turi darbiniam stresui. Yra pastebima tiek darbinio streso įtaka darbo – laisvalaikio balansui, tiek darbo – laisvalaikio balanso įtaka darbiniam stresui. Toliau bus nagrinėjama pastaroji. Atliktuose tyrimuose pastebėta neigiamas ryšys tarp pasitenkinimo darbo – laisvalaikio balansu ir darbinio streso (Aruldoss ir kt., 2021; Bell ir kt., 2012). Taip pat svarbu pabrėžti, jog nesubalansuotas darbas ir laisvalaikis (darbo – laisvalaikio disbalansas (konfliktas)) veda link padidėjusio darbinio streso (Bell ir kt., 2012; Sharma ir Srivastava, 2022). Dirbančios moterys susiduria su didesniais iššūkiais siekiant subalansuoti darbą – laisvalaikį, dėl joms keliamų didesnių reikalavimų asmeniniame (namų) gyvenime (Arwin ir kt., 2021; Lakshmi ir Prasanth, 2018), dėl ko, jos jaučia mažesnę pasitenkinimą. Taip pat, tyrinėjant dirbančias moteris, pastebėta, jog dažnai joms tenka rinktis tarp namų gyvenimo (šeimos) ir karjeros, pastaroji yra dažnesnis pasirinkimas, dažnai lemiantis mažesnę laiką praleistą su šeima, taip sumažinant pasitenkinimą šių sričių balansu, taip sukeliant stresą tiek asmeniniame tiek darbiname gyvenime (Sundaresan, 2014). Taip pat svarbu paminėti ir išsiliejo teoriją, pagal kurią, efektai vienoje gyvenimo srityje turi poveikį (išsilieja į) kitai sričiai (Aruldoss ir kt., 2021), todėl darbuotojai, kurie patiria darbo – laisvalaikio disbalansą patirs ir darbinį stresą. Kadangi perdegimas yra glaudžiai susijęs su stresu kaip ilgalaikio darbinio streso pasekmė, per darbinį stresą jis taip pat yra susijęs su darbo – laisvalaikio balansu. Todėl galima apibendrinti, jog stresas medijuoja ryšį tarp pasitenkinimo darbo – laisvalaikio balansu ir perdegimo.

H3: Karta moderuoja ryšį tarp pasitenkinimo darbo – laisvalaikio balansu ir streso: vyriausios bei jaunosios kartų pasitenkinimo darbo – laisvalaikio balansu ryšys su stresu bus mažas, vidurinės kartos pasitenkinimo darbo – laisvalaikio balansu ryšys su stresu bus didelis.

Kartos daro didelę įtaką individų elgsenai. Nors individai grupuojami į kartas pagal jų gimimo datą, tačiau galima pastebėti panašumus tarp tos pačios kartos individų elgsenos. Skirtingų kartų atstovai skirtingai reaguoja į darbinį stresą, bei skirtingai žvelgia į darbo – laisvalaikio balanso taikymą ir pasitenkinimą juo (10 lentelė). Todėl galima apibendrinti, jog karta moderuoja ryšį tarp pasitenkinimo darbo – laisvalaikio balansu ir streso, vyriausios bei jaunosios kartų pasitenkinimo darbo – laisvalaikio balansu ryšys su stresu bus mažas, vidurinės kartos pasitenkinimo darbo – laisvalaikio balansu ryšys su stresu bus didelis.

H4: Karta moderuoja ryšį tarp pasitenkinimo darbo – laisvalaikio balansu ir perdegimo: kuo vyresnė karta, tuo pasitenkinimo darbo – laisvalaikio balansu ir perdegimo ryšys didesnis.

Nagrinėjant kartų įtaką pasitenkinimo darbo – laisvalaikio balansu ryšiui su perdegimu, galima daryti prielaidą, jog kadangi perdegimas yra streso rezultatas, skirtingų kartų atstovus pasitenkinimo darbo – laisvalaikio balansu įtaka stresui veiks skirtingai. Pastebėtina, jog vyriausios kartos atstovai patiria žemesnį perdegimą, palyginus su vidurine karta, o didžiausią perdegimą patiria jauniausios kartos atstovai (Barboza-Wilkes ir kt., 2023). Susiejus kartų patiriamą perdegimą su jų išreikštu poreikiu išlaikyti pasitenkinimą darbo – laisvalaikio balansu (10 lentelė), galima daryti prielaidą, jog karta moderuoja ryšį tarp pasitenkinimo darbo – laisvalaikio balansu ir perdegimo, kuo vyresnė karta, tuo pasitenkinimo darbo – laisvalaikio balansu ir perdegimo ryšys didesnis.

H5: Stereotipų grėsmė moterims yra moderatorius pasitenkinimo darbo – laisvalaikio balansu ryšyje su stresu, kuo didesnę stereotipų grėsmę jaučia moteris, tuo daugiau pasitenkinimas darbo – laisvalaikio balansu veiks stresą.

Stereotipų grėsmė moterims taip pat turi įtaką darbo – laisvalaikio balanso ir streso ryšiui. Nagrinėjant moteris, dažniausiai jas apibūdinantys stereotipai skatina jas priimti šeimyninio (asmeninio/namų) gyvenimo sferas ir su jomis susijusias užduotis (Ugurlu ir kt., 2021; Adom ir Anambane, 2020). Todėl remiantis stereotipais, iš moterų yra tikimasi, jog jos ne vien dirbs darbe bet ir rūpinsis namais, dažnai šių dviejų sričių suderinimas kelia moterims iššūkių (Arwin ir kt., 2021). Taip pat pastebima, jog kuo gajesni ir visuomenėje labiau paplitę stereotipai, tuo labiau jie veikia individą (Barnard–Brak ir kt., 2012), šiuo atveju – moteris. Moterys, dėl poreikio ne tik dirbti, bet ir prižiūrėti namus patiria padidėjusį streso lygį (Sharma ir Srivastava, 2022). Taip atsiranda darbo – laisvalaikio disbalansas, pereinantis į stresą (Sundaresan, 2014), kuriam įtaką daro stereotipai apie moteris. Todėl galima apibendrinti, jog stereotipų grėsmė moterims yra moderatorius pasitenkinimo darbo – laisvalaikio balansu ryšyje su stresu, kuo didesnę stereotipų grėsmę jaučia moteris, tuo daugiau pasitenkinimas darbo – laisvalaikio balansu veiks stresą.

H6: Stereotipų grėsmė moterims yra moderatorius pasitenkinimo darbo – laisvalaikio balansu ryšyje su perdegimu, kuo didesnę stereotipų grėsmę jaučia moteris, tuo daugiau pasitenkinimas darbo – laisvalaikio balansu veiks perdegimą.

Stereotipai apie moteris dažnai skatina įtampą tarp darbo – laisvalaikio, tai keliant disbalansą, kuris sukelia individui stresą, ilgainiui pereinantį į perdegimą. Stereotipai apie moteris dažnai jas įvardija kaip namais besirūpinančius individus (Ugurlu ir kt., 2021; Adom ir Anambane, 2020). Todėl, net ir iš dirbančių moterų yra tikimasi besirūpinimo namais ir šeima (Ugurlu ir kt.,

2021), dėl ko moterims dažnai sunku suderinti darbinius ir šeimyninius įsipareigojimus, mažinančius pasitenkinimą jų derėjimu. Taip pat, stereotipų grėsmė moterims pasireškia per aplinkos spaudimą – jei aplinkiniai mano jog moteris yra per prasta – nesusitvarkys su jai skirtomis užduotimis, nepakankamai ambicinga siekti karjeros, remiantis stereotipų grėsmės teorija, moteris patvirtins aplinkinių stereotipus (Kinias ir Sim, 2016; Bryant ir Casad, 2016). Tai sukelia papildomą stresą darbo aplinkoje, kadangi moteriai svarbu nepasiduoti aplinkos spaudimui, ji yra nuolat priversta įrodyti savo vertę. Tai veda link darbe patiriamo ilgalaikio streso ir įtampos, kurie ilgainiui virsta perdegimu (Park ir kt., 2023) – ilgalaikio, darbe patiriamo streso pasekmė. Todėl galima apibendrinti, jog stereotipų grėsmė moterims yra moderatorius pasitenkinimo darbo – laisvalaikio balansu ryšyje su perdegimu, kuo didesnę stereotipų grėsmę jaučia moteris, tuo daugiau pasitenkinimas darbo – laisvalaikio balansu veiks perdegimą.

5.2. Tyrimo būdo pasirinkimas ir duomenų rinkimo metodas

Buvo atliekamas kiekybinis tyrimas. Kaip tyrimo strategija pasirinkta anketinė apklausa. Šį pasirinkimą lėmė galimybė užtikrinti apklausos konfidencialumą, taip sudarant sąlygas gauti kuo tikslesnius ir atviresnius rezultatus. Apklausa buvo vykdoma internetu, bendradarbiaujant su įmonių personalo valdymo padaliniais ir prašant jų anketa pasidalinti su darbuotojais, taip pat buvo pasitelkti socialiniai tinklai – LinkedIn, Facebook (profesinės grupės, apimančios dirbančius asmenis), taip pat apklausa buvo platinama išsiunčiant klausimyną asmeniškai respondentams bei patalpinant anketą internetiniuose apklausų puslapiuose.

Tyrimo būdo pasirinkimą taip pat lėmė ir kitų autorių atlikti tyrimai šia tema. Sesen ir Ertan (2022), Sullivan ir Germain (2020) pasirinko anketinę apklausą tiriant darbuotojų pasitenkinimą, dabartinį stresą ir lyties įtaką, Sharma ir Srivastava (2022) tyrė moterų patiriamą stresą atlikdamos anketinę apklausą, Turek (2021) pasirinko apklausos metodą tiriant darbuotojų perdegimą, Razak ir kt. (2014), Dube ir Ndofirepi (2023) pasirinko anketinę apklausą tiriant darbo – laisvalaikio balansą, o Lakshmi ir Prasanth (2018), Sundaresan (2014) darbo – laisvalaikio balansą tarp moterų, Omar ir kt. (2020), Bell ir kt. (2012) ir Kerdpitak ir Jermsittiparsert (2020) anketinę apklausą pritaikė darbo – laisvalaikio balanso ir streso ryšiui ištirti.

Apklausa buvo atliekama naudojant klausimyną, kurį sudaro 58 klausimai: 57 uždari ir 1 atviras. Klausimyno pradžioje buvo pateikti 2 atkrentamieji klausimai, toliau sekė pasitenkinimo darbo – laisvalaikio balansu klausimynas, stereotipų grėsmės klausimynas, subjektyviai suvokto streso skalė ir Oldenburgo perdegimo inventorių bei kontroliniai klausimai. Klausimynų originalai egzistuoja anglų kalba, dėl to buvo atliktas vertimas į lietuvių kalbą naudojant dvigubą vertimo metodą iš anglų į lietuvių kalbą ir iš lietuvių į anglų kalbą. Vertimo tinkamumą tikrino anglų kalbos ir vertimo ekspertas. Subjektyviai suvokto streso skalei naudotas Editos Tamulienės

pateiktas vertimas² į lietuvių kalbą. Šio vertimo tikslumas taip pat patikrintas autorei atliekant dvigubą vertimą ir sutikrinant gautą vertimą su Tamulienės pateikiamu. Klausimyną sudarė 4 konstruktai ir 9 kontroliniai klausimai (2 priedas):

1. Pasitenkinimo darbo – laisvalaikio balansu konstruktas, sudarytas Omar (2013) ir adaptuotas Omar ir kt. (2020). Šiuo klausimynu siekiama išsiaiškinti ar individas patenkintas savo darbinio ir asmeninio gyvenimų balansu. Jį sudaro 7 klausimai (pvz.: „*Man pavyksta subalansuoti darbinį ir asmeninį gyvenimą*“, „*Esu patenkinta kaip aš paskirstau dėmesį tarp darbinio ir asmeninio gyvenimų*“) vertinami Likerto skalėje nuo 1 (visiškai nesutinku) iki 4 (visiškai sutinku). Didesnis skalės skaičius reiškia didesnę pasitenkinimą darbo ir laisvalaikio balansu.
2. Stereotipų grėsmės konstruktas (angl. *Stereotype Threat Scale*), sudarytas Von Hippel (2015) remiantis von Hippel, Issa, Ma, Stokes (2011) bei Steele and Aronson (1995). Konstrukta sudaro 10 klausimų suskirstytų į 2 grupes pagal pirmąją sakinio dalį (1-6 klausimai prasideda „*Kai kurie mano bendradarbiai vyrai galvoja*“ (pvz.: „*Kai kurie mano bendradarbiai vyrai galvoja, jog aš turiu mažiau gebėjimų, nes esu moteris*“, „*Kai kurie mano bendradarbiai vyrai galvoja, jog aš nesu visiškai atsidavusi savo karjerai, nes esu moteris*“), 7-10 klausimai prasideda „*Kartais aš nerimauju*“ (pvz.: „*Kartais aš nerimauju, jog dėl savo elgesio darbe, mano bendradarbiai vyrai manys jog moterų stereotipai pritaikomi ir man*“, „*Kartais aš nerimauju, kad jei darbe suklysiu, mano kolegos vyrai galvos, jog aš netinku šiam darbui todėl, jog esu moteris*“). Skirstymas skirtas vertinti ar moterys išskiria ir atskiria stereotipus nutaikytus tik joms ir (nuo) stereotipus (-ų), nukreiptus (-ų) visai moterų grupei, tačiau autoriai siūlo atliekant tyrimą neišskirti šių dviejų grupių, todėl tolimesnėje šio darbo analizėje stereotipų grėsmė bus analizuojama ir naudojama kaip vientisas reiškiny. Kiekvienas klausimas vertinamas Likerto skalėje nuo 1 (visiškai nesutinku) iki 7 (visiškai sutinku). Didesnis skalės skaičius reiškia individo stipriau jaučiamą stereotipų grėsmę.
3. Streso matavimui pasirinkta Subjektyviai suvokto streso skalė (angl. *Perceived Stress Scale*, toliau – PSS), sudaryta Cohen ir kt. (1983). Konstrukta sudaro 14 klausimų apie individo potyrius, jausmus ir mintis per pastarąjį mėnesį. Visi klausimai pradedami „*kaip dažnai...*“ (pvz.: „*Kaip dažnai per pastarąjį mėnesį jautėte, kad nekontroliuojate svarbių dalykų darbinėje aplinkoje?*“, „*Kaip dažnai per pastarąjį mėnesį jautėtės sunerimusi apimta streso?*“) ir skirti išmatuoti individo pojūčių, susijusių su streso patyrimu, dažnumą. Kiekvienas klausimas vertinamas Likerto skalėje nuo 0 (niekada) iki 4 (labai

² Nuoroda į lietuvišką Subjektyviai suvokto streso skalės vertimą: <https://animo.lt/test/suvokiamo-streso-skale/>

dažnai). Didesnis skalės skaičius reiškia didesnę individo patiriamą streso lygį bei prastesnę gebėjimą kontroliuoti gyvenimą. Septyni klausimai (4, 5, 6, 7, 9, 10 ir 13 (2 priedas)) yra atvirkštinio kodavimo.

4. Perdegimui matuoti pasirinktas Oldenburgo perdegimo inventorių (angl. *Oldenburg Burnout Inventory*, toliau – OLBI) sudarytas Demerouti 1999 ir Demerouti ir Nchreiner, 1998. Klausimyną sudaro 16 klausimų (pvz.: „*Darbe visuomet atrandu kažką naujo ir įdomaus*“, „*Būna dienų, kuomet jaučiuosi pavargusi dar net neatvykusi į darbą*“). Kiekvienas klausimas vertinamas Likerto skalėje nuo 1 (visiškai sutinku) iki 4 (visiškai nesutinku). Didesnis skalės skaičius reiškia stipresnę individo patiriamą perdegimą. Klausimai 2, 3, 4, 6, 8, 9, 11, 12 (2 priedas) yra atvirkštinio kodavimo.
5. Klausimyno pradžioje buvo naudojami 2 atkrintamieji klausimai (ar esate moteris (taip/ne), ar šiuo metu dirbate (taip/ne)), siekiant užtikrinti, kad apklausą pildys tik tyrimui aktualūs individai. Jie bent vienas iš šių klausimų buvo atsakytas ne, toliau respondentui nebebuvo leidžiama pildyti klausimyno.
6. Klausimyno pabaigoje buvo pateikiami kontroliniai klausimai. Ši dalis sudaryta autorės ir skirta išsiaiškinti respondentų bruožus, galinčius daryti įtaką jų atsakymams. Ją sudaro 9 klausimai (2 priedas). Norint sužinoti kuriai kartai priklauso individas, buvo prašoma įrašyti respondento amžių (metais). Pagal respondento nurodytus metus jam buvo priskiriama karta: 20-35 m. – jauniausia karta; 36-50 m. – vidurinė karta; 51-65 m. – vyriausia karta. Kitiems klausimams naudojamas sąrašo tipo dizainas, kuomet respondentas pasirenka vieną iš kelių galimų atsakymų arba įrašo savo (klausimai ir atsakymai pateikiami 2 priede).

5.3. Tyrimo imties ir respondentų pasirinkimas

Tyrimo imtis sudaryta atsižvelgiant į kitų autorių atliktus tyrimus panašiomis temomis. Visi toliau išvardinti autoriai tyrimus atliko naudodami anketinę apklausą. 11 lentelėje pateikiami autorių pasirinkti respondentų kiekiai.

11 lentelė

Panašiomis temomis atliktuose tyimuose dalyvavusių respondentų skaičius

Nr.	Autorius	Tyrimo objektas	Respondentų skaičius
1.	Turek (2021)	Darbuotojų perdegimas	253
2.	Lakshmi ir Prasanth (2018)	Dirbančių moterų darbo – laisvalaikio balansas	180
3.	Sundaresan (2014)	Moterų darbo – laisvalaikio balansas	125
4.	Dube ir Ndofirepi (2023)	Darbo – laisvalaikio balansas	224
5.	Razak ir kt. (2014)	Streso įtaka darbo – laisvalaikio balansui	80
6.	Omar ir kt. (2020)	Streso įtaka darbo – laisvalaikio balansui	99
7.	Bell ir kt. (2012)	Streso įtaka darbo – laisvalaikio balansui	139
8.	Dartey-Baah ir kt. (2020)	Lyties įtaka darbiniam stresui	112
9.	Sharma ir Srivastava (2022)	Moterų patiriamas stresas	238
Vidurkis			161

Šaltinis: sudaryta autorės, remiantis Turek, 2021; Lakshmi ir Prasanth 2018; Dartey-Baah ir kt. 2020; Razak ir kt. 2014; Omar ir kt. 2020; Bell ir kt. 2012; Dube ir Ndofirepi 2023; Sharma ir Srivastava 2022; Sundaresan 2014.

Išvedus aritmetinį vidurkį iš pateiktų 9 tyrimų respondentų skaičiaus gaunama 161. Tai yra minimalus apklausoje turinčių dalyvauti respondentų skaičius. Tyrime metu surinktos 203 tyrimui tinkamos anketos, t.y. – surinktas aukštesnis nei minimalus reikalingas respondentų skaičius.

Tyrimo atlikimui respondentais pasirinktos tik dirbančios moterys iš Lietuvos. Respondentės buvo atrenkamos sudarant netikimybinę imtį, naudojant savanoriškos ir patogiosios atrankos imties sudarymo strategiją. Tyrime buvo numatytas tik moterų dalyvavimas, pasirinktos respondentės nuo 18 (pilnametystė) iki 65 metų (šiuo metu esantis suapvalintas pensinis amžius Lietuvoje). Amžiaus viršutinė riba (pensinis amžius) pasirinkta siekiant eliminuoti pensinio amžiaus individus, dėl jų didelio skirtumo (asmeninio gyvenimo, šeimyninės padėties prasmėmis) nuo darbinio amžiaus individų. Kadangi darbinio mažiaus moterų šeimyninė padėtis ir sveikatos būklė (daranti didelę įtaką stresui, perdegimui ir pasitenkinimui darbo – laisvalaikio balansu) ženkliai skiriasi nuo pensinio amžiaus individų, šiame tyrime jie nebuvo tiriami.

5.4. Duomenų analizės metodai

Tyrimo duomenys buvo analizuojami naudojant kiekybinius statistinės analizės metodus. Tyrimo duomenims apdoroti ir analizuoti bei statistinei analizei atlikti buvo naudojama SPSS programa. Buvo atliekamas duomenų normalumo testas, pasitelkiamai aprašomosios statistikos metodai: skaičiuojamas vidurkis, standartinis nuokrypis, procentiniai požymio dažniai.

Konstruktų patikimumui buvo skaičiuojama Cronbach's Alfa, kuri buvo palyginta su konstruktų autorių pateiktomis Cronbach's Alfa. Taip pat buvo naudojami nepriklausomų imčių lyginimo testai, pasitektas koreliacijos tarp kintamųjų skaičiavimas. Hipotezėms patvirtinti arba paneigti, buvo atliekama:

1. H1 – regresinė analizė;
2. H2 – mediatoriaus analizė naudojant SPSS Process įskiepi pagal Hayes metodiką;
3. H3, H4, H5, H6 – moderacinė analizė.

Tyrimo analizėje rezultatai laikomi statistiškai reikšmingais, kuomet $p < 0,05$. Duomenys laikomi esančiais arti normalaus skirstinio, jei asimetrijos koeficientas neviršija $\pm 2,58$ (Hair ir kt., 2010) ir ekscesas neviršija $\pm 0,7$ (Pakalniškienė, 2012). Koreliacijos stiprumo vertinimui pasitelkta Schober ir kt. (2018) sudaryta koreliacijos koeficientų stiprumo lentelė (12 lentelė).

12 lentelė

Koreliacijos koeficientų stiprumo lentelė

Koreliacijos koeficientas	Interpretacija
0,00–0,09	Nereikšminga koreliacija
0,10–0,39	Silpna koreliacija
0,40–0,69	Vidutinė koreliacija
0,70–0,89	Stipri koreliacija
0,90–1,00	Labai stipri koreliacija

Šaltinis: Schober ir kt., 2018.

5.5. Tiriamųjų charakteristikos

Anketos tyrimui buvo renkamos nuo 2024 m. liepos 1 d. iki 2024 m. lapkričio 1 d. Šio laikotarpio metu surinkta 228 anketos, iš jų 25 (10,95 proc.) – užpildytos mažiau nei 30 proc., todėl į rezultatų nagrinėjimą neįtrauktos. Tyrimui atlikti naudotos 203 anketos. 13 lentelėje pateikiami tyrime dalyvavusių respondentų demografiniai duomenys.

13 lentelė

Tyrimo respondentų demografiniai duomenys

Kriterijus		Pasiskirstymas (%)
Asmeninės charakteristikos		
Amžius:	20-35 m. (jaunos)	41,38
	36-50 m. (vidutinio amžiaus)	41,87
	51-65 m. (vyresnio amžiaus)	16,75
Šeimyninė padėtis:	Vieniša	26,24
	Turinti partnerį	22,77
	Turinti sutuoktinį	50,99
Vaikai:	Yra	55,94
	Nėra	44,06
Vaikų skaičius:	1 vaikas	34,21
	2 vaikai	50
	3 vaikai	15,79
Ar yra slaugo sergančius/senovo amžiaus asmenis:	Taip	5,94
	Ne	94,06
Organizacinės charakteristikos		
Sektorius:	Viešasis	53,23
	Privatus	46,77
Darbovietės dydis:	Iki 10 darbuotojų	8,42
	11 - 49 darbuotojai	31,19
	50 - 249 darbuotojai	29,70
	Daugiau nei 250 darbuotojų	30,69
Pareigos:	Vadovaujančios	21,89
	Nevadovaujančios	78,11
Mėnesinės pajamos (su mokesčiais):	Mažiau nei 300 EUR	1,01
	301-930 EUR	11,06
	931-1500 EUR	34,67
	1501-2500 EUR	37,19
	2501-3000 EUR	11,06
	Daugiau nei 3001 EUR	5,03

Šaltinis: sudaryta autorės remiantis tyrimo rezultatais.

Kaip galima pastebėti 13 lentelėje, tyrime daugiausia dalyvavo 20-35 m. ir 36-50 m. moterys, amžiaus vidurkis yra 39 metai, standartinis nuokrypis – 11,48 metai. Skirstant respondentus pagal darbovietės sektorių, pastebėta, jog 6,46% daugiau buvo dirbančiųjų viešajame sektoriuje. Lyginant respondentų darboviečių dydžius, pastebėta, jog mažiausia respondentų dirba labai mažose įmonėse (iki 10 darbuotojų), kitose – mažose (11 - 49 darbuotojai), vidutinio dydžio (50 – 249 darbuotojai) ir didelėse (250 ir daugiau darbuotojų) – pasiskirstymas buvo apylygis. Tokį žemą labai mažose įmonėse dirbančių respondentų skaičių galima aiškinti tyrimo respondentų rinkimo metodu – renkant respondentus buvo orientuojamasi į mažų, vidutinių

ir didelių įmonių personalo skyrius, prašant pasidalinti anketa su įmonės darbuotojais. Lyginant užimamas pareigas, didžiąją dalį respondentų sudarė nevadovaujančias pareigas užimantys individai. Tai galima sieti su vadovaujančias ir nevadovaujančias pareigas užimančių asmenų pasiskirstymu rinkoje, kadangi vadovaujančias pareigas užimančių asmenų yra žymiai mažiau nei užimančių nevadovaujančias pareigas. Vadovaujančias pareigas daugiausia (54,55 %) užėmė 36-50 m. amžiaus individai. Nagrinėjant šeimyninę padėtį pastebėta, jog apie pusę (50,99 %) respondentų gyvena santuokoje, šiek tiek daugiau nei ketvirtadalis (26,24 %) yra vienišos, o 22,77 % turi partnerį. Apibendrinus galima teigti, jog du trečdaliai respondentų gyvena poroje, o likęs trečdalis – yra vienišos. Vaikus turi daugiau nei pusė (55,94 %) respondentų. Daugiausia (76,99 %) vaikus turi susituokusios respondentės, mažiausiai (9,73 %) – gyvenančios su partneriu. Pusė respondentų turi 2 vaikus, mažiausiai (15,79%) – 3 vaikus. Dauguma (94,06 %) respondentų neslaugo sergančių ar senyvo amžiaus žmonių. Slaugo ar prižiūri senyvo amžiaus asmenis daugiausia vidutinio ir vyresnio amžiaus respondentai (36-50 m. (41,67 %) ir 51-65 m. (50 %)). Taip pat, pastebima, jog dauguma respondentų yra vidutinės (931-1500 EUR ir 1501-2500 EUR) pajamos uždirbantys asmenys.

Taigi galima apibendrinti atlikto tyrimo respondentų demografinius bruožus: dauguma tyrime dalyvavusių respondentų yra jauno ir vidutinio amžiaus, dirbančios mažose, vidutinio dydžio ir didelėse įmonėse, daugiausia užimančios nevadovaujančias pareigas, pusė kurių turi sutuoktinį, taip pat daugiau nei pusė respondentų turi vaikų, dauguma kurių neslaugo senyvo amžiaus ar ligotų asmenų ir per mėnesį gauna nuo 931 EUR iki 2500 EUR siekiančias pajamas.

Tikrinant konstrukto patikimumą, buvo apskaičiuotos Cronbach's Alfa. Cronbach's Alfa palyginimas pateikiamas 14 lentelėje.

14 lentelė

Cronbach's Alfa palyginimas

Konstrukto pavadinimas Cronbach's Alfa α	Pasitenkinimo darbo – laisvalaikio balansu konstruktas	Stereotipų grėsmės konstruktas	Subjektyviai suvokto streso skalė	Oldenburgo perdegimo inventorių	Visi konstruktai kartu
Konstrukto sudarytojų	0,958	0,91	0,85	0,7	
Autorės atlikto tyrimo	0,923	0,942	0,811	0,878	0,878

Šaltinis: sudaryta autorės remiantis SPSS programoje gautais duomenimis; von Hippel ir kt., 2015; Omar ir kt., 2020; Demerouti ir kt., 2010; Cohen ir kt., 1983.

Kaip galima pastebėti 14 lentelėje, visos autorės gautos Cronbach's Alfos buvo artimos konstrukto sudarytojų pateikiamoms ir ne žemesnės nei 0,7. Autorės gauta bendra visų klausimynų Cronbach's Alfa yra 0,878, kas rodo aukštą visų klausimynų patikimumą. Taigi galima daryti teigti, jog klausimynai yra patikimi atlikti tolimesnius tyrimus.

Siekiant išsiaiškinti duomenų pasiskirstymą buvo atliktas normalumo testavimas. Tam pasitelkti Kolmogorovo-Smirnov ir Šapiro-Vilko testai.

15 lentelė

Normalumo testavimas

Konstruktas	Kolmogorovo-Smirnov testas (<i>p</i>)	Šapiro-Vilko testas (<i>p</i>)	Asimetrijos koeficientas	Ekscesas
Pasitenkinimas darbo – laisvalaikio balansu	<0,001	<0,001	-0,407	0,397
Stereotipų grėsmė	<0,001	<0,001	0,5	-0,7
Stresas	0,034	0,129		
Perdegimas	0,021	0,244		

Šaltinis: sudaryta autorės remiantis SPSS programoje gautais duomenimis.

Kaip galima pastebėti 15 lentelėje, streso ir perdegimo konstruktuose duomenys yra normaliai pasiskirstę ($p > 0,05$). Nors pagal Kolmogorovo–Smirnov ir Šapiro–Vilko testus pasitenkinimo darbo – laisvalaikio balansu ir stereotipų grėsmės klausimynai nėra normaliai pasiskirstę, tačiau jų asimetrijos koeficientas ir ekscesas neviršija $\pm 2,58$, o ekscesas neviršija $\pm 0,7$, kas reiškia jog šie duomenys yra arti normalaus skirstinio. Taip pat, arti normalaus skirstinio esančių tyrimo duomenų analizei naudota saviranka (angl. *bootstrap*), siekiant užtikrinti analizės patikimumą.

6. TYRIMO REZULTATŲ ANALIZĖ

6.1. Konstrukty aprašomoji statistika ir ryšiai tarp kintamųjų

Nagrinėjant konstruktus, pirmiausia buvo išvesti ir palyginti vidurkiai, standartiniai nuokrypiai, bei rastos minimalios ir maksimalios vertės kiekvieno konstrukto vertės. Tai vaizduojama 16 lentelėje.

16 lentelė

Konstrukty reikšmės

Reikšmės Konstruktas	Vidurkis	Standartinis nuokrypis	Minimali vertė	Maksimali vertė
Pasitenkinimas darbo – laisvalaikio balansu	2,934	0,627	1	4
Stereotipų grėsmė	2,858	1,439	1	6,6
Stresas	1,678	0,555	0,21	3,07
Perdegimas	2,392	0,515	1,13	3,81

Šaltinis: sudaryta autorės remiantis SPSS programoje gautais duomenimis.

Kaip galima pastebėti 16 lentelėje, pasitenkinimo darbo – laisvalaikio balansu konstrukto vidurkis buvo 2,9, kas reiškia, jog respondentai daugiau nei vidutiniškai ($v = 2,5$) yra patenkinti savo darbo ir laisvalaikio balansavimu. Šio konstrukto standartinis nuokrypis – 0,627 rodo, jog dauguma reikšmių yra ganėtinai arti vidutinės reikšmės. Minimali ir maksimali šio konstrukto vertė atitinka minimalią ir maksimalią konstrukto vertes, naudotas atsakymams, tai reiškia, jog yra individų, kurie konstrukte visiškai sutiko (nesutiko) su visais teiginiais. Nagrinėjant stereotipų grėsmės konstrukta (16 lentelė), vidurkis yra 2,858, kas reiškia, jog vidutiniškai respondantai jautė silpnesnę nei vidutinę ($v = 4,0$) stereotipų grėsmę. Standartinis nuokrypis lygus 1,439, kas rodo vidutinį reikšmių išsibarstymą ir gana įvairius atsakymus. Palyginus minimalią ir maksimalią vertes, pastebėta, jog minimali vertė yra lygi 1, kas reiškia, jog yra individų, kurie visiškai nesutiko su visais klausimyno klausimais, kas tuo pačiu reiškia, jog individai iš vis nejaučia stereotipų grėsmės, tačiau maksimali vertė buvo 6,6, kuri rodo, jog nebuvo individų, kurie visiškai sutiktų su visais klausimyno klausimais ir jaustų maksimalią įmanomą stereotipų grėsmę. Nagrinėjant streso konstrukta (16 lentelė), vidurkis yra 1,678, kuris reiškia, jog individai patiria šiek tiek mažesnę nei vidutinę ($v = 2,0$) streso lygį. Standartinis nuokrypis lygus 0,555, kas reiškia nedidelę

atsakymų variaciją ir koncentraciją aplink vidurkį. Palyginus minimalią ir maksimalią vertes, pastebėta, jog minimali vertė buvo gana arti 0 (didžiausios galimos minimalios vertės), tačiau maksimali vertė buvo gana nutolusi nuo 4 (didžiausios galimos maksimalios vertės), kas reiškia, jog lyginant kraštutinius, buvo daugiau individų patiriančių mažesnį streso lygį, tačiau nebuvo individų patiriančių maksimalų didžiausią galimą streso lygį ir buvo mažai individų patiriančių didelį streso lygį. Nagrinėjant perdegimą (16 lentelė), klausimyno vidurkis yra 2,392, rodantis šiek tiek mažesnį nei vidutinį ($v = 2,5$) patiriamą perdegimo lygį. Standartinis nuokrypis (0,515) rodo nedidelę atsakymų sklaidą – reikšmės koncentruojasi apie vidurkį. Palyginus minimalią ir maksimalią vertes, pastebima, jog abi vertės yra gana arti minimalios (1) ir maksimalios (4) galimų verčių, kas reiškia, jog buvo individų patiriančių didelį arba beveik nepatiriančių perdegimo.

Taigi galima apibendrinti, jog vidutiniškai respondentai yra gana patenkinti darbo ir laisvalaikio balansu, nėra paveikūs stereotipams, bei yra mažiau nei vidutiniškai paveikti streso ir perdegimo.

Buvo atlikta visų konstrukto tarpusavio koreliacinė analizė, siekiant užtikrinti analizės patikimumą, naudota saviranka. Nagrinėjant konstrukto tarpusavio koreliacijas sudaryta 17 lentelė. Statistiškai reikšmingos konstrukto koreliacijos paryškintos.

17 lentelė

Konstrukto Pearsono koreliacijos koeficientai

Konstrukto	Pasitenkinimas darbo – laisvalaikio balansu	Stereotipų grėsmė	Stresas
Konstrukto	Pasitenkinimas darbo – laisvalaikio balansu		
Pasitenkinimas darbo – laisvalaikio balansu			
Stereotipų grėsmė	-0,084		
Stresas	-0,462**	0,144*	
Perdegimas	-0,427**	0,238**	0,502**

Pastaba: * koreliacija statistiškai reikšminga esant $p < 0,05$, ** koreliacija statistiškai reikšminga esant $p < 0,01$.

Šaltinis: sudaryta autorės remiantis SPSS programoje gautais duomenimis.

Palyginus streso koreliaciją su pasitenkinimu darbo – laisvalaikio balansu (17 lentelė), pastebėta neigiama vidutinė koreliacija ($r = -0,462$), kuri rodo, jog kad kuo mažiau pasitenkinama darbas ir laisvalaikio balansu, tuo didesnis individo patiriamas stresas, pasitenkinimas darbo – laisvalaikio balansu turi neigiamą įtaką stresui. Lyginant stresą su stereotipų grėsme, pastebėtas

silpnas statistiškai reikšmingas teigiamas ryšys, rodantis, jog didėjanti stereotipų grėsmė reiškia didesnę individo jaučiamą stresą, stresas turi teigiamą įtaką individo patiriamai stereotipų grėsmei. Lyginant perdegimą su pasitenkinimu darbo – laisvalaikio balansu, pastebėta neigiama vidutinė koreliacija ($r = -0,427$), kuri rodo, jog kad kuo mažesnis pasitenkinimas darbo – laisvalaikio balansu, tuo didesnis individo patiriamas perdegimas, pasitenkinimas darbo – laisvalaikio balansu turi neigiamą įtaką perdegimui. Pastebėtina, jog perdegimo ir pasitenkinimo darbo – laisvalaikio balansu koreliacijos reikšmė yra artima streso ir pasitenkinimo darbo – laisvalaikio balansu koreliacijai, dėl to galima spręsti, jog tiek stresas tiek perdegimas vienodai veikia pasitenkinimą darbo – laisvalaikio balansu. Lyginant perdegimą su stereotipų grėsme, pastebėtas silpnas statistiškai reikšmingas teigiamas ryšys, rodantis, jog didėjanti stereotipų grėsmė reiškia didesnę individo patiriamą perdegimą, perdegimas turi teigiamą įtaką individo patiriamai stereotipų grėsmei. Palyginus streso ir stereotipų grėsmės koreliaciją su perdegimo ir stereotipų grėsmės koreliacija, pastebėta, jog perdegimo ir stereotipų grėsmės koreliacijos koeficientas yra didesnis už streso ir stereotipų grėsmės koreliacijos koeficientą. Tai reiškia jog individo jaučiama stereotipų grėsmė turi didesnę įtaką perdegimui nei stresui. Palyginus perdegimą su stresu, pastebėta vidutinė, statistiškai reikšminga teigiama koreliacija ($r = 0,502$), rodanti, jog didėjant stresui didėja ir perdegimas, stresas turi teigiamą įtaką perdegimui.

Apibendrinant galima teigti, jog pasitenkinimas darbo – laisvalaikio balansu vienodai neigiamai koreliuoja su stresu ir perdegimu, perdegimas turi šiek tiek didesnę teigiamą įtaką individo jaučiamai stereotipų grėsmei palyginus su stresu, o stresas ir perdegimas turi teigiamą koreliacinį ryšį.

6.2. Tiriamųjų demografinių charakteristikų poveikis pasitenkinimui darbo – laisvalaikio balansu, stereotipų grėsmei, stresui ir perdegimui

Atlikti testai siekiant išsiaiškinti respondentų klausimynų atsakymus pagal respondentų demografinius rodiklius. Kadangi visi klausimynų duomenys buvo pasiskirstę normaliai ar buvo arti normalaus skirstinio pasirinkti T testas ir One Way ANOVA. T testo ir One Way ANOVA rezultatai vaizduojami 18, 19 ir 20 lentelėse.

18 lentelė

T testo rezultatai

Demografinis kintamasis Klausimynas		Sektorius	Pavaldiniai	Vaikai	Slauga
Pasitenkinimas darbo – laisvalaikio balansu	<i>F</i>	5,163	0,212	0,554	0,173
	<i>t</i>	-2,535	-2,017	-3,059	-0,153
	<i>p</i>	0,012	0,045	0,003	0,879
Stereotipų grėsmė	<i>F</i>	0,173	0,206	6,183	0,241
	<i>t</i>	-0,897	2,219	2,854	0,955
	<i>p</i>	0,371	0,028	0,005	0,341
Stresas	<i>F</i>	9,013	5,67	1,789	0,347
	<i>t</i>	0,051	0,074	-0,201	0,312
	<i>p</i>	0,959	0,941	0,841	0,624
Perdegimas	<i>F</i>	3,094	4,024	5,211	0,202
	<i>t</i>	0,347	-0,215	-1,436	-1,023
	<i>p</i>	0,729	0,83	0,153	0,308

Pastaba: skirtumai pripažįstami statistiškai reikšmingais esant $p < 0,05$. Statistiškai reikšmingi skirtumai paryškinti.

Šaltinis: sudaryta autorės remiantis SPSS programoje gautais duomenimis.

18 lentelė vaizduoja statistiškai reikšmingus ($p < 0,05$) skirtumus tarp klausimynų ir demografinių kintamųjų. Demografiniai kintamieji yra sektorius – viešasis / privatusis, pavaldiniai – yra / nėra, vaikai – yra / nėra, slauga – vyresnio mažiau ar ligoti asmenys yra slaugomi / neslaugomi. Statistiškai reikšmingi skirtumai paryškinti. Kaip galima pastebėti 18 lentelėje, statistiškai reikšmingi skirtumai pastebėti tik dviejuose klausimynuose iš keturių. Statistiškai reikšmingų skirtumų nerasta ir tarp individų slaugančių (neslaugančių) ligotus ar senyvo amžiaus asmenis.

Siekiant išsiaiškinti skirtumus tarp konstruktyvų vertinimų tarp skirtingų demografinių grupių buvo atliktas One Way ANOVA testas. Jo rezultatai vaizduojami 19 lentelėje. Statistiškai reikšmingi skirtumai 19 lentelėje paryškinti.

19 lentelė

One Way ANOVA rezultatai

Klausimynas Demografinis kintamasis		Pasitenkinimas darbo – laisvalaikio balansu	Stereotipų grėsmė	Stresas	Perdegimas
Karta	<i>F</i>	7,595	0,143	3,041	1,068
	<i>p</i>	<0,001	0,867	0,05	0,346
Darbuotojų skaičius	<i>F</i>	1,025	2,764	2,094	0,727
	<i>p</i>	0,383	0,043	0,102	0,537
Pajamos	<i>F</i>	1,841	0,894	3,484	1,351
	<i>p</i>	0,198	0,486	0,005	0,244
Šeimyninė padėtis	<i>F</i>	5,786	1,369	8,039	1,426
	<i>p</i>	0,004	0,257	<0,001	0,243
Vaikų skaičius	<i>F</i>	1,145	4,115	0,157	0,905
	<i>p</i>	0,322	0,019	0,855	0,407

Pastaba: skirtumai pripažįstami statistiškai reikšmingais esant $p < 0,05$.

Šaltinis: sudaryta autorės remiantis SPSS programoje gautais duomenimis.

Post Hoc testams buvo naudojamas Bonferroni testas. Jo rezultatai vaizduojami 20 lentelėje. Perdegimo klausimyne statistiškai reikšmingų skirtumų pagal demografinius duomenis nerasta.

20 lentelė

Bonferroni testo rezultatai

Klausimynas	Demografiniai klausimai	Atsakymų variantai ir vidurkiai		Vidurkių skirtumas (1-2)	<i>p</i>	95% patikimumo intervalas	
		1	2			Apatinis	Viršutinis
Pasitenkinimas darbo – laisvalaikio balansu	Šeimyninė padėtis	Vieniša (2,876)	Turiu partnerį (3,206)	-0,3295	0,025	-0,627	-0,032
		Turiu partnerį (3,206)	Turiu sutuoktinį (2,847)	0,3585	0,003	0,096	0,621
	Karta	Jauniausia (3,041)	Vyriausia (2,57)	0,471	<0,001	0,173	0,769
		Vidutinė (2,953)	Vyriausia (2,57)	0,403	0,004	0,105	0,701
Stereotipų grėsmė	Vaikų sk.	1 vaikas (3,607)	2 vaikai (2,73)	0,88	0,015	0,132	1,628
Stresas	Šeimyninė padėtis	Vieniša (1,866)	Turiu partnerį (1,432)	0,432	<0,001	0,17	0,694
		Turiu partnerį (1,432)	Turiu sutuoktinį (1,694)	-0,263	0,019	-0,493	-0,033
	Pajamos	1501-2500 Eur (1,843)	>3001 (1,206)	0,6374	0,008	0,097	1,178

Pastaba: skirtumai pripažįstami statistiškai reikšmingais esant $p < 0,05$.

Šaltinis: sudaryta autorės remiantis SPSS programoje gautais duomenimis.

Kartos poveikis pasitenkinimui darbo – laisvalaikio balansu, stereotipų grėsmei, stresui ir perdegimui

Nagrinėjant kartos demografinį kintamąjį, One Way ANOVA testo metu (19 lentelė) skirtumų nerasta tarp kartos ir stereotipų grėsmės ($F = 0,143$, $p = 0,867$) bei perdegimo ($F = 1,068$, $p = 0,346$). Po Bonferroni testo taip pat nerasta skirtumo ir tarp kartos ir streso ($F = 3,041$, $p = 0,05$). Tačiau nagrinėjant pasitenkinimą darbo laisvalaikio balansu pagal kartas, pastebėti statistiškai reikšmingi skirtumai tarp kartų ($F = 7,595$, $p < 0,001$). Didesnį pasitenkinimą darbo –

laisvalaikio balansu jaučia jauniausios kartos atstovai ($v = 3,041$), o vyriausios kartos individų pasitenkinimas darbo – laisvalaikio balansu artimas vidutiniam ($v = 2,57$). Šį skirtumą galima paaiškinti fizine bei psichologine respondentų būkle. Jaunesnių kartų atstovai dažnai turi daugiau fizinės ir psichologinės energijos, leidžiančios jiems lengvai pereiti nuo darbo prie laisvalaikio. Vyresnių kartų atstovai patiria daugiau fizinio nuovargio ir yra psichologiškai mažiau atsparūs, todėl jiems reikia skirti daugiau laiko ir energijos tiek darbui, tiek poilsiui. Taip pat darbo rinkoje pastebima orientacija į jaunus specialistus, jie yra paklausesni darbo rinkoje, tai sudaro galimybes jauniausių kartų individams iš vienos darbovietės laisvai pereiti į kitą. Vyriausios kartos individai yra mažiau paklausūs darbo rinkoje, todėl patiria spaudimą labiau orientuotis ir daugiau dėmesio skirti darbiniam gyvenimui, siekiant išlaikyti darbo vietą, taip jaučiant mažesnę pasitenkinimą darbą ir laisvalaikio subalansavimu. Taip pat pastebėti statistiškai reikšmingi skirtumai tarp vidurinės kartos ir vyriausios kartos respondenčių. Vidurinės kartos individai labiau pasitenkina darbo – laisvalaikio balansu ($v = 2,953$) nei vyriausios kartos ($v = 2,57$) individai. Tai galima paaiškinti taip pat kaip ir jauniausios ir vyriausios kartų individų skirtumus – vidurinės kartos žmonės daugiau pasitenkina darbo ir laisvalaikio balansu, dėl didesnių karjeros galimybių, didesnės fizinės energijos, o vyriausios kartos žmonės dažnai susiduria su daugiau atsakomybės darbe, siekiant išlaikyti darbo vietą bei sveikatos iššūkiais apsunkinančiais galimybę subalansuoti ir pasitenkinti darbo ir laisvalaikio balansu.

Sektoriaus poveikis pasitenkinimui darbo – laisvalaikio balansu, stereotipų grėsmei, stresui ir perdegimui

Nagrinėjant sektoriaus poveikį, atliktas T testas (18 lentelė). Nustatyta, jog nėra skirtumų tarp sektoriaus, kaip demografinio kintamojo ir stereotipų grėsmės ($t = -0,897, p = 0,371$), streso ($t = 0,051, p = 0,959$) ir perdegimo ($t = 0,347, p = 0,729$). Tačiau pasitenkinimo darbo – laisvalaikio balansu klausimyne rasti statistiškai reikšmingi skirtumai tarp privataus ir viešojo sektoriaus ($t = -2,535, p = 0,012$) (18 lentelė). Viešajame sektoriuje dirbantys individai ($v = 2,826$) buvo mažiau patenkinti darbo – laisvalaikio balansu nei privačiame sektoriuje dirbantys ($v = 3,05$), nors abi grupės savo pasitenkinimą balansu vertino geriau nei vidutiniškai. Tai galima paaiškinti sektorių skirtumais: viešajame sektoriuje dažnai susiduriama su griežta darbo taisyklių reglamentacija ir biurokratinis procesais, griežtesnėmis darbo valandų normos ir mažesniu lankstumu. Tai gali lemti mažesnes galimybes prisitaikyti prie asmeninio gyvenimo poreikių. Privatus sektorius dažnai yra lankstesnis, suteikia daugiau galimybių dirbti nuotoliniu būdu ar pasirinkti lanksčias darbo valandas, kas leidžia geriau suderinti darbą ir asmeninį gyvenimą kartu didinant pasitenkinimą jų balansu.

Darbovietės dydžio poveikis pasitenkinimui darbo – laisvalaikio balansu, stereotipų grėsmei, stresui ir perdegimui

Nagrinėjant darbovietės dydžio pagal darbuotojų skaičių demografinį kintamąjį, One Way ANOVA testo metu skirtumų nerasta tarp darbuotojų skaičiaus ir pasitenkinimo darbo – laisvalaikio balansu ($F = 1,025, p = 0,383$), streso ($F = 2,094, p = 0,102$) ir perdegimo ($F = 0,727, p = 0,537$). Po Bonferroni testo taip pat nerasta skirtumo ir tarp darbuotojų skaičiaus ir stereotipų grėsmės ($F = 2,764, p = 0,043$) (19 lentelė).

Pavaldinių turėjimo poveikis pasitenkinimui darbo – laisvalaikio balansu, stereotipų grėsmei, stresui ir perdegimui

Nagrinėjant demografinio kintamojo – pavaldinių turėjimo – poveikį, T testas parodė, jog nėra skirtumo tarp pavaldinių turėjimo / neturėjimo ir streso ($t = 0,074, p = 0,941$) ir perdegimo ($t = -0,215, p = 0,830$). Tačiau nagrinėjant pavaldinių turėjimą ir pasitenkinimą darbo ir laisvalaikio balansu, rasti statistiškai reikšmingi skirtumai tarp individų užimančių vadovaujančias ir nevadovaujančias pozicijas ($t = -2,017, p = 0,045$) (18 lentelė). Vadovaujančias pozicijas užimantys individai yra mažiau pasitenkinę darbinio ir asmeninio gyvenimų balansu ($v = 2,772$) nei nevadovaujančias pareigas užimantys respondentai ($v = 2,986$), tačiau abi grupės turi šiek tiek labiau nei vidutiniškai pasitenkina darbo – laisvalaikio balansu. Skirtumus galima paaiškinti tuo, jog vadovaujančiose pozicijose dirbantiems asmenims dažnai priskiriama daugiau atsakomybių profesinių įsipareigojimų ir lūkesčių, jiems tenka dirbti papildomai ilgesnes darbo valandas, o tai gali trukdyti gerai subalansuoti darbinį ir asmeninį gyvenimus. Atvirkščiai, nevadovaujančiose pareigose dirbantys individai turi mažesnę atsakomybės lygį, mažesnę aplinkos spaudimą dėl savo užimamų pareigų ar karjeros, todėl lengviau pavyksta balansuoti darbą ir asmeninį gyvenimą, didėja pasitenkinimas jų balansu. Nagrinėjant stereotipų grėsmės konstrukta (18 lentelė) pagal pavaldinių turėjimą, pastebėti reikšmingi skirtumai ($t = 2,219, p = 0,028$). Vadovaujančias pareigas užimantys individai jaučia didesnę stereotipų grėsmę ($v = 3,124$) nei vadovaujančių pareigų neužimantys individai ($v = 2,727$), tačiau abi grupės jaučia žemesnę nei vidutinę stereotipų grėsmę. Skirtumus galima paaiškinti tuo, jog vadovaujančiose pozicijose dirbantys asmenys turi atitikti aukštesnius lūkesčius, kadangi jie nuolatos yra matomi, todėl jų elgesys yra nuolatos stebimas ir vertinamas. Moterys vadovės, kitaip nei vadovai vyrai privalo nuolatos įrodyti savo vertę, kadangi vadovo ar lyderio savybės stereotipiškai yra vyriškos.

Šeimyninės padėties poveikis pasitenkinimui darbo – laisvalaikio balansu, stereotipų grėsmei, stresui ir perdegimui

Nagrinėjant šeimyninės padėties demografinį kintamąjį, One Way ANOVA testo metu

skirtumų nerasta tarp įvairios šeimyninės padėties ir stereotipų grėsmės ($F = 1,369, p = 0,257$) bei perdegimo ($F = 1,426, p = 0,243$). Tačiau rasta, jog nuo šeimyninės padėties priklauso pasitenkinimas darbo – laisvalaikio balansu ($F = 5,786, p = 0,004$) (19 lentelė). Turinčios partnerį labiau pasitenkino darbo – laisvalaikio balansu ($v = 3,206$) nei vienišos ($v = 2,876$) moterys (20 lentelė), tačiau abiejų grupių pasitenkinimas darbo – laisvalaikio balansu buvo aukštesnis už vidutinį. Skirtumus tarp grupių lemia partnerio pagalba asmeniniame gyvenime – moterys turinčios partnerį gali su juo pasidalyti asmeninio gyvenimo darbus ir atsakomybes, taip pat, iš partnerio gauna finansinę paramą bei dalijasi finansiniais įsipareigojimais, todėl mažėja darbinio gyvenimo įsipareigojimai, moterys nesijaučia spaudžiamos siekti didesnių pajamų vien tam, kad galėtų užtikrinti pragyvenimą ir finansinį savarankiškumą. Taip pat pastebėti statistiškai reikšmingi skirtumai ir tarp moterų turinčių partnerį ir sutuoktinį (20 lentelė). Turinčios partnerį moterys yra labiau patenkintos darbo ir laisvalaikio balansu ($v = 3,206$) nei vedusios ($v = 2,847$) moterys, tačiau abi grupių pasitenkinimas darbo – laisvalaikio balansu buvo aukštesnis už vidutinį. Skirtumus galima paaiškinti vedusių moterų didesniais šeimyniniais įsipareigojimais – dažnai jos jaučia didesnę įsipareigojimą šeimyniniame gyvenime, ypač jei turi vaikų. Taip pat vedusias moteris lydi stereotipai, kurie orientuoti į moters, kaip besirūpinančios namų aplinka, rolę. Kitaip nei vedusios moterys, gyvenančių su partneriu santykiai mažiau formalizuoti, kas suteikia daugiau lankstumo ir laisvės asmeniniame gyvenime, taip pat tokios moterys patiria mažiau aplinkos spaudimo ir stereotipizavimo, susijusio su namais ir šeimyniniu gyvenimu. Atlikus One Way ANOVA testą, taip pat rasta, jog nuo šeimyninės padėties priklauso moterų patiriamas stresas ($F = 8,039, p < 0,001$) (19 lentelė). Vienišos moterys jaučia didesnę stresą ($v = 1,866$) nei su partneriu ($v = 1,432$) gyvenančios (20 lentelė), tačiau abi grupės jaučia mažesnę nei vidutinę stresą. Skirtumus galima paaiškinti per finansinę (materialinę) ir psichologinę (emocinę) paramą, kurią gauna moterys, gyvenančios su partneriu, kadangi vienišos moterys privalo pačios save aprūpinti tiek finansiškai tiek emociškai. Partnerio kaip atramos ar pagalbos neturėjimas ypač pasireiškia per krizines situacijas ar vaikų auginimą, kuomet situacijos sukeliamas stresas ir su juo susiję sunkumai tenka vienai moteriai, o ne yra dalijami pusiau. Taip pat pastebėti skirtumai tarp gyvenančių su partneriu ir susituokusių moterų. Susituokusios moterys patiria didesnę stresą ($v = 1,694$) nei gyvenančios su partneriu ($v = 1,432$) (20 lentelė). Tai galima paaiškinti per santuoką atsirandančius papildomus įsipareigojimus, tradicinius vaidmenis – ištekęsios moterys jaučia didesnę spaudimą dėl visuomenėje nusistovėjusių stereotipų, kaip turi elgtis santuokoje gyvenantys asmenys, kuomet nesusituokusioms poroms šie lūkesčiai yra mažesni. Taip pat skirtumas paaiškinamas ir per lyčių stereotipus, kuomet ištekęsios moterys dažnai matomos tik kaip namų ūkio prižiūrėtojos, visą dėmesį skiriančios šeimai, bet ne darbui.

Vaikų poveikis pasitenkinimui darbo – laisvalaikio balansu, stereotipų grėsmei, stresui ir perdegimui

Nagrinėjant demografinio kintamojo – vaikų turėjimo – poveikį, T testas parodė, jog nėra skirtumo tarp vaikų turėjimo / neturėjimo ir streso ($t = -0,201, p = 0,841$) bei perdegimo ($t = -0,436, p = 0,153$). Nagrinėjant darbo – laisvalaikio balanso klausimyną pagal vaikų turėjimą, rasti statistiškai reikšmingi skirtumai ($t = -3,059, p = 0,003$) (18 lentelė). Vaikus turintys individai darbinio ir asmeninio gyvenimo balansu pasitenkino mažiau ($v = 2,819$) nei vaikų neturintys ($v = 3,085$), tačiau abi grupės darbo ir laisvalaikio balansu pasitenkino šiek tiek geriau nei vidutiniškai. Skirtumus galima paaiškinti asmeninio gyvenimo aplinkos išsiplėtimu – asmeniniame gyvenime atsiranda dar viena sritis, kuria reikia rūpintis dirbančiai moteriai – vaikų priežiūra, reikalaujanti papildomo moters laiko, sumažinančio galimybes daugiau dėmesio skirti darbiniui gyvenimui ir karjerai, kadangi šis laikas skiriamas šeimos reikmėms. Nagrinėjant stereotipų grėsmės konstrukta pagal vaikų turėjimą rasti statistiškai reikšmingi skirtumai ($t = 2,854, p = 0,005$) (18 lentelė). Pastebėta, jog vaikų turinčios moterys jautė didesnę stereotipų grėsmę ($v = 3,104$) nei vaikų neturinčios ($v = 2,534$) moterys, tačiau abi grupės vis tiek jautė žemesnę nei vidutinę stereotipų grėsmę. Skirtumus tarp grupių galima paaiškinti visuomenės lūkesčiais ir nusistatymais apie dirbančias motinas, kadangi lyčių stereotipai dažnai priskiria moterims atsakomybę už vaikų priežiūrą, todėl vaikų turinčioms moterims dažnai tenka įrodyti, jog geba ne tik būti geromis motinomis, bet ir siekti darbinės karjeros. Nagrinėjant moterų turimų vaikų skaičiaus poveikį, One Way ANOVA testo metu skirtumų nerasta tarp skirtingo vaikų skaičiaus ir pasitenkinimo darbo – laisvalaikio balansu ($F = 1,145, p = 0,322$), streso ($F = 0,157, p = 0,855$) bei perdegimo ($F = 0,905, p = 0,407$) (19 lentelė). Tačiau rasti statistiškai reikšmingi skirtumai tarp moterų turimų vaikų skaičiaus ir stereotipų grėsmės ($F = 4,115, p = 0,019$) (19 lentelė). 1 vaiką turinčios moterys jautė didesnę stereotipų grėsmę ($v = 3,607$) nei 2 vaikus turinčios ($v = 2,73$) moterys (20 lentelė). Tai galima paaiškinti per moterų stereotipus – dažnai gera motina įvardijama daugiavaikė motina, todėl 1 vaiką turinčios moterys jaučia spaudimą turėti daugiau vaikų. Taip pat, dažnai pirmą kartą vaiko susilaukusios moterys yra mažiau užtikrintos savo motinystės gebėjimais, taipogi, dėl patirties stokos, yra labiau stebimos aplinkinių, jaučia didesnę aplinkos spaudimą atlikti viską teisingai, palyginus su antrą vaiką turinčiomis motinomis, kurios jau turi patirties auginant vaiką.

Senyvo amžiaus ar sergančių asmenų slaugymo poveikis pasitenkinimui darbo – laisvalaikio balansu, stereotipų grėsmei, stresui ir perdegimui

Nagrinėjant demografinio kintamojo – senyvo amžiaus ar sergančių asmenų slaugymo – poveikį, T testas parodė, jog nėra skirtumo tarp slaugymo / neslaugymo ir pasitenkinimo darbo – laisvalaikio balansu ($t = -0,153, p = 0,879$), stereotipų grėsmės ($t = 0,955, p = 0,341$), streso ($t =$

0,491, $p = 0,624$) ir perdegimo ($t = -1,023$, $p = 0,308$).

Mėnesinių pajamų poveikis pasitenkinimui darbo – laisvalaikio balansu, stereotipų grėsmei, stresui ir perdegimui

Nagrinėjant mėnesinių pajamų demografinį kintamąjį, One Way ANOVA testo metu skirtumų nerasta tarp įvairių mėnesinių pajamų ir pasitenkinimo darbo – laisvalaikio balansu ($F = 1,841$, $p = 0,198$), stereotipų grėsmės ($F = 0,894$, $p = 0,486$) ir perdegimo ($F = 1,351$, $p = 0,244$) (19 lentelė). Nagrinėjant streso klausimyną pagal mėnesines pajamas, rasti statistiškai reikšmingi skirtumai ($F = 3,484$, $p = 0,005$) (19 lentelė). Statistiškai reikšmingi skirtumai rasti tarp vidutines (1501-2500 Eur) ir labai aukštas (>3001) pajamas uždirbančių respondentų (20 lentelė). Vidutines pajamas uždirbantys respondentai patiria didesnę stresą ($\nu = 1,843$) nei labai aukštas pajamas uždirbantys respondentai ($\nu = 1,206$). Tai galima paaiškinti finansiniu saugumu. Moterys, uždirbančios vidutines pajamas, jaučiasi labiau finansiškai pažeidžiamos, ypač jei pragyvenimo išlaidos yra aukštos. Nors šios pajamos leidžia padengti būtinus poreikius, jos gali būti nepakankamos, užtikrinti visišką finansinį saugumą, laisvą lėšų disponavimą neplanuotoms išlaidoms ar pramogoms. Labai aukštas pajamas gaunančios moterys gali jaustis stabiliau, dėl didesnio finansinio saugumo, galimybės lengviau sutaupyti ar padengti neplanuotas išlaidas.

Taigi apibendrinus T testo ir One Way ANOVA testo rezultatus, pastebėti statistiškai reikšmingi skirtumai: darbą ir laisvalaikį lengviau balansuoja jaunos ir vidutinio amžiaus, partnerį turinčios, privačiame sektoriuje dirbančios, nevadovaujančias pareigas užimančios ir vaikų neturinčios moterys, stereotipų grėsmę labiausiai jaučia vadovaujančias pareigas užimančios ir turinčios 1 vaiką moterys, o didesnę stresą patiria vienišos ir turinčios sutuoktinį bei vidutines pajamas gaunančios moterys.

6.3. Moterų pasitenkinimo darbo – laisvalaikio balansu įtaka perdegimui medijuojant stresui ir moderuojant stereotipų grėsmei ir kartoms

Siekiant išsiaiškinti, ar egzistuoja ryšys tarp pasitenkinimo darbo – laisvalaikio balansu ir perdegimo, ir ar stresas medijuoja šį ryšį, bei ar kartos ir stereotipų grėsmė turi moderacinį poveikį jam, buvo atliktas išsikeltų hipotezių testavimas atliekant moderaciją, mediaciją ir regresiją naudojantis Andrew F. Hayes metodika Process SPSS macro, Hayes 2022. Tyrimo modelis atitinka 10 modelių pagal Hayes pateiktus modelius.

Siekiant išsiaiškinti ar pasitenkinimas darbo – laisvalaikio balansu daro įtaką perdegimui (hipotezė H1) buvo atlikta regresinė analizė. Jos rezultatai vaizduojami 21 lentelėje. Kadangi ne visi duomenys yra normaliai pasiskirstę buvo naudota saviranka su 95 % patikimumo intervalu.

ANOVA testo reikšmės $F = 44,632$, $p < 0,001$, rodo jog duomenys yra tinkami regresinei analizei. Pasitenkinimas darbo – laisvalaikio balansu daro statistiškai reikšmingą ($t = -6,681$, $p < 0,001$) (21 lentelė) neigiamą ($B = -0,351$) (21 lentelė) įtaką perdegimui. Tai reiškia, jog kuo didesnis individo pasitenkinimas darbo – laisvalaikio balansu, tuo mažesnis jo patiriamas perdegimas, tai aiškinama tuo, jog individui patinkantis laiko balansavimas tarp darbinio ir asmeninio gyvenimų leidžia pasiekti gyvenimų harmoniją, taip mažinant stresą ir užkertant kelią perdegimui. Remiantis regresinės lygties determinacijos koeficientu ($R^2 = 0,178$) pastebėtina, jog pasitenkinimas darbo – laisvalaikio balansu 17,8 % paaiškina moterų patiriamą perdegimą. Patikrinus savirankos 95 % patikimumo intervalus $[-0,49; -0,22]$, pastebėta, jog 0 nėra intervale, kas patikina pasitenkinimo darbo – laisvalaikio balansu kaip kintamojo statistinį reikšmingumą.

21 lentelė

Regresinės analizės rezultatai, kai pasitenkinimas darbo – laisvalaikio balansu nepriklausomas kintamasis, o perdegimas – priklausomas kintamasis

	B	Koeficientų standartinės paklaidos	β	t	p
Konstanta	3,422	0,157		21,726	<0,001
Pasitenkinimas darbo – laisvalaikio balansu	-0,351	0,053	-0,427	-6,681	<0,001

Šaltinis: sudaryta autorės remiantis SPSS programoje gautais duomenimis

Kaip galima pastebėti, pasitenkinimo darbo – laisvalaikio balansu ir perdegimo ryšys pasitvirtino, taigi galima patvirtinti pirmąją hipotezę:

H1: Pasitenkinimas darbo – laisvalaikio balansu turi neigiamą įtaką perdegimui.

Toliau buvo atliktos regresinės analizės siekiant išsiaiškinti stresui ir perdegimui statistiškai reikšmingą įtaką darančius kintamuosius. Rezultatus vaizduoja 22 lentelė.

22 lentelė

Regresinės analizės rezultatai, kai priklausomas kintamasis stresas ir perdegimas

Nepriklausomas kintamasis	Priklausomas kintamasis										
	5 paveiksle rodyklės Nr.	Stresas				5 paveiksle rodyklės Nr.	Perdegimas				
		<i>B</i>	<i>SN</i>	<i>t</i>	<i>p</i>		<i>B</i>	<i>SN</i>	<i>t</i>	<i>p</i>	
Konstanta		3,1713	0,505	6,2751	<0,001		3,0364	0,4830	6,286	<0,001	
Pasitenkinimas darbo – laisvalaikio balansu	2.	-0,4822	0,164	-2,946	0,004	1.	-0,4023	0,146	-2,758	0,006	
Stereotipų grėsmė		0,2054	0,109	1,886	0,061		0,1283	0,096	1,339	0,182	
Karta	5.	-0,4449	0,203	-2,195	0,029	6.	-0,4421	0,179	-2,471	0,014	
Stresas		-	-	-	-	3.	0,3002	0,062	4,818	<0,001	
Pasitenkinimas darbo – laisvalaikio balansu × stereotipų grėsmė		-0,0576	0,037	-1,578	0,116		-0,0246	0,032	0,032	0,444	
Pasitenkinimas darbo – laisvalaikio balansu × karta		0,1176	0,07	1,677	0,095	4.	0,1281	0,062	2,08	0,039	
		R ² =0,2653						R ² =0,3541			
		F(5, 196)=14,1582, <i>p</i> <0,001						F(6, 195)=17,815, <i>p</i> <0,001			

Pastaba: statistiškai reikšmingą poveikį priklausomiems kintamiesiems darantys nepriklausomi kintamieji paryškinti.

Šaltinis: sudaryta autorės remiantis SPSS programoje gautais duomenimis.

Kaip galima pastebėti 22 lentelėje, stresą veikia pasitenkinimas darbo – laisvalaikio balansu, stereotipų grėsmė ir karta. Visi jie kartu paaiškina 26,53% streso pokyčio ($R^2 = 0,2653$), tačiau tik pasitenkinimas darbo – laisvalaikio balansu ($t = 2,946$, $p = 0,004$) ir karta ($t = -2,195$, $p = 0,029$) yra statistiškai reikšmingi (22 lentelėje – paryškina). Patikrinus šių kintamųjų savirankos 95 % pasitikėjimo intervalus (pasitenkinimas darbo – laisvalaikio balansu [-0,805; -0,1594], karta [-0,8446; -0,0451]), pastebėtina, jog 0 nėra šiuose intervaluose, tai patvirtina šių kintamųjų statistinį reikšmingumą. Pasitenkinimas darbo – laisvalaikio balansu turi neigiamą statistiškai reikšmingą ryšį su stresu, kas reiškia, jog kuo labiau individas pasitenkina darbo ir laisvalaikio balansu, tuo mažesnis jo jaučiamas stresas. Tai galima paaiškinti tuo, jog tiek darbinė, tiek asmeninė gyvenimo sritys yra suderintos, taip kaip individui patinka – jis gali skirti pakankamai laiko tiek darbui tiek asmeninei veiklai, taip mažinant stresą, kylantį iš disbalanso. Kitas

statistiškai reikšmingas neigiamas ryšys pastebėtas tarp kartos ir streso, kas reiškia, jog kuo vyresnei kartai priklauso individas, tuo labiau mažėja jaučiamas stresas, jaunesnių kartų moterys jaučia didesnę stresą nei vyresnių kartų. Tai aiškinama tuo, jog didėjant asmens amžiui atsiranda stabilumas gyvenime (karjeroje, asmeniniame gyvenime), įgyjama patirtis efektyviau sprendžiant problemas, taip pat tai galima aiškinti tuo, jog vyresnių kartų atstovės užaugo stabilesnėje aplinkoje, kuomet savirealizacija, karjeros siekimas, technologijų vystymasis nebuvo toks spartus kaip dabar, kas reikalauja nuolatinio prisitaikymo prie besikeičiančios aplinkos, mažina stabilumą taip didinant stresą. Nagrinėjant perdegimą, pastebėta jog jį veikia pasitenkinimas darbo – laisvalaikio balansu, stresas, stereotipų grėsmė ir karta (22 lentelė). Visi kartu jie paaiškina 35,41% perdegimo pokyčio ($R^2 = 0,3541$), tačiau tik pasitenkinimas darbo – laisvalaikio balansu ($t = -2,758, p = 0,006$), stresas ($t = 4,818, p < 0,001$) ir karta ($t = -2,471, p = 0,014$) yra statistiškai reikšmingi. Patikrinus šių kintamųjų savirankos 95 % pasitikėjimo intervalus (pasitenkinimas darbo – laisvalaikio balansu $[-0,69; -0,1146]$, stresas $[0,1773; 0,423]$, karta $[-0,795; -0,0892]$), pastebėtina, jog 0 nėra šiuose intervaluose, tai patvirtina šių kintamųjų statistinį reikšmingumą. Pasitenkinimas darbo – laisvalaikio balansu neigiamai veikia perdegimą, kuo didesnis pasitenkinimas balansu tarp darbo ir laisvalaikio, tuo mažesnis perdegimas. Tai aiškinama taip pat kaip ir streso ir pasitenkinimo darbo – laisvalaikio balansu ryšys, kadangi perdegimas yra streso rezultatas. Taip pat pastebėtas statistiškai reikšmingas teigiamas ryšys tarp streso ir perdegimo, didėjant stresui didėja ir perdegimas. Šis ryšys taip pat pagrindžiamas perdegimo, kaip streso rezultatu, kadangi perdegimas yra ilgalaikio streso pasekmė. Taip pat buvo pastebėta neigiama kartos ir perdegimo sąsaja, kuomet perdegimas didėja jaunėjant individo kartai. Tai aiškinama taip pat kaip ir streso atveju dėl perdegimo buvimo ilgalaikio streso rezultatu. Taip pat rastas statistiškai reikšmingas teigiamas moderacinis kartos efektas pasitenkinimo darbo – laisvalaikio balansu ryšyje su perdegimu ($t = 2,08; p = 0,039$), kuo vyresnei kartai priklauso individas, tuo labiau didėja jo pasitenkinimo darbo – laisvalaikio balansu neigiamas ryšys su perdegimu ($B = 0,1281$). Taip pat, determinacijos koeficientas $R^2 = 0,0143$, todėl karta būdama moderatoriumi 1,43% sustiprina pasitenkinimo darbo – laisvalaikio balansu ir perdegimo ryšį. Šis ryšys patvirtina H4 hipotezę:

H4: Karta moderuoja ryšį tarp pasitenkinimo darbo – laisvalaikio balansu ir perdegimo: kuo vyresnė karta, tuo pasitenkinimo darbo – laisvalaikio balansu ir perdegimo ryšys dides.

Statistiškai reikšmingos moderacijos, kuomet karta moderuoja darbo – laisvalaikio ir streso ryšį nerasta ($t = 1,677, p = 0,095$). Statistiškai reikšmingo stereotipų grėsmės moderacinio efekto nei ryšyje tarp darbo – laisvalaikio balanso ir streso ($t = -1,578, p = 0,116$), nei darbo – laisvalaikio balanso ir perdegimo ($t = 0,032, p = 0,444$) nerasta.

Hipotezės H3, H5 ir H6 nepasitvirtino:

H3: Karta moderuoja ryšį tarp pasitenkinimo darbo – laisvalaikio balansu ir streso: vyriausios bei jaunosios kartų pasitenkinimo darbo – laisvalaikio balansu ryšys su stresu bus mažas, vidurinės kartos pasitenkinimo darbo – laisvalaikio balansu ryšys su stresu bus didelis

H5: Stereotipų grėsmė moterims yra moderatorius pasitenkinimo darbo – laisvalaikio balansu ryšyje su stresu, kuo didesnę stereotipų grėsmę jaučia moteris, tuo daugiau pasitenkinimas darbo – laisvalaikio balansu veiks stresą.

H6: Stereotipų grėsmė moterims yra moderatorius pasitenkinimo darbo – laisvalaikio balansu ryšyje su perdegimu, kuo didesnę stereotipų grėsmę jaučia moteris, tuo daugiau pasitenkinimas darbo – laisvalaikio balansu veiks perdegimą.

Tai galima aiškinti stereotipų darbovietėje nebuvimu, ar moterų atsparumu stereotipams, kuomet į juos nekreipiamas dėmesio. Taip pat pastebėtina, jog pasitenkinimas darbo – laisvalaikio balansu labiau veikiamas aplinkos ir asmeninių veiksnių nei stereotipų, kas taip pat galėjo lemti moderatoriaus nepasitvirtinimą.

Taigi galima apibendrinti, jog vienintelis moderatorius – karta, esantis moderatoriumi tik pasitenkinimo darbo – laisvalaikio balanso ir perdegimo ryšyje pasitvirtino – kuo vyresnei kartai priklauso individas, tuo labiau didėja jo pasitenkinimas darbo ir laisvalaikio balansu, kuris mažina perdegimą, tačiau pastebėta, jog karta neturi moderacinio poveikio pasitenkinimo darbo – laisvalaikio balanso ir streso ryšyje, o stereotipų grėsmė neturi jokio moderacinio poveikio tirtuose ryšiuose.

Toliau atlikta mediacinio ryšio analizė. Buvo nagrinėtas tiesioginis pasitenkinimo darbo – laisvalaikio balansu poveikis perdegimui kuomet jį moderuoja stereotipų grėsmė ir karta. Tai vaizduoja 23 lentelė. Statistiškai reikšmingi ryšiai paryškinti. Stereotipų grėsme suskirstyta į 3 grupes pagal jos stiprumą (nuo žemos iki aukštos), kartos suskirstytos į 3 grupes (nuo jaunosios iki vyriausios kartos). Kiekviena stereotipų grupė lyginama su kiekviena kartos grupe, taip sukuriant devynias skirtingas palyginimų eilutes.

23 lentelė

Sąlyginis tiesioginis poveikis moderuotam mediaciniam ryšiui tarp pasitenkinimo darbo – laisvalaikio balansu ir perdegimo

Moderatorius				Efektas	SN	t	p	LLCI	ULCI
Stereotipų grėsmė		Karta							
1,4195	Žema	1,0276	Jauniausia	-0,3055	0,0841	-3,6332	0,0004	-0,4714	-0,1397
1,4195	Žema	1,7525	Vidutinė	-0,2127	0,0709	-2,9984	0,0031	-0,3525	-0,0728
1,4195	Žema	2,4774	Vyriausia	-0,1198	0,0835	-1,4344	0,1531	-0,2845	0,0449
2,8584	Vidutinė	1,0276	Jauniausia	-0,3409	0,0764	-4,4615	<0,001	-0,4915	-0,1902
2,8584	Vidutinė	1,7525	Vidutinė	-0,2480	0,0562	-4,4149	<0,001	-0,3588	-0,1372
2,8584	Vidutinė	2,4774	Vyriausia	-0,1551	0,0668	-2,323	0,0212	-0,2868	-0,0234
4,2973	Aukšta	1,0276	Jauniausia	-0,3762	0,0941	-3,9981	<0,001	-0,5618	-0,1906
4,2973	Aukšta	1,7525	Vidutinė	-0,2833	0,0744	-3,8096	<0,001	-0,43	-0,1366
4,2973	Aukšta	2,4774	Vyriausia	-0,1905	0,0787	-2,4199	0,0164	-0,3457	-0,0352

Pastaba: statistiškai reikšmingi ryšiai paryškinti

Šaltinis: sudaryta autorės remiantis SPSS programoje gautais duomenimis.

Kaip galima pastebėti 23 lentelėje, egzistuoja visi skirtingų lygių moderatorių tiesioginiai ryšiai išskyrus žemo lygio stereotipų grėsmės ir vyriausios kartos sąveiką kuriai statistiškai reikšmingas ryšys nerastas ($t = -1,4344$; $p = 0,1531$). Kuomet individo jaučiama stereotipų grėsmė yra žema, kuo vyresnei kartai priklauso individas, tuo moderatoriai silpniau neigiamai veiks pasitenkinimo darbo – laisvalaikio balansu ir perdegimo ryšį, kurio efektas didės didėjant stereotipų grėsmės lygiui.

Taip pat buvo atlikta mediacinio moderuoto ryšio tarp pasitenkinimo darbo – laisvalaikio balansu ir perdegimo analizė. 24 lentelė vaizduoja moderuotos mediacijos (kai mediatorius stresas) rezultatus. Moderatoriai – stereotipų grėsmė ir karta – kiekvienas yra suskirstyti į 3 grupes (stereotipų grėsmė – nuo žemos iki aukštos, kartos – nuo jauniausios iki vyriausios), kurių skirtingos poros yra lyginamos tarpusavyje, taip sudarydamos devynias skirtingas palyginimų eilutes (24 lentelė).

24 lentelė

Sąlyginis netiesioginis poveikis moderuotam mediaciniam ryšiui tarp pasitenkinimo darbo – laisvalaikio balansu ir perdegimo

Moderatorius				Efektas		95 % pasikliautinis intervalas naudojant saviranką	
Stereotipų grėsmė		Karta				Boot SN	LLCI
1,4195	Žema	1,0276	Jauniausia	-0,1330	0,0461	-0,2270	-0,0470
1,4195	Žema	1,7525	Vidutinė	-0,1074	0,0373	-0,1831	-0,0373
1,4195	Žema	2,4774	Vyriausia	-0,0818	0,0396	-0,1619	-0,008
2,8584	Vidutinė	1,0276	Jauniausia	-0,1579	0,05	-0,2622	-0,0631
2,8584	Vidutinė	1,7525	Vidutinė	-0,1323	0,0382	-0,2102	-0,0573
2,8584	Vidutinė	2,4774	Vyriausia	-0,1067	0,0366	-0,1838	-0,0411
4,2973	Aukšta	1,0276	Jauniausia	-0,1828	0,0596	-0,3132	-0,0697
4,2973	Aukšta	1,7525	Vidutinė	-0,1572	0,047	-0,2578	-0,0659
4,2973	Aukšta	2,4774	Vyriausia	-0,1316	0,0422	-0,2249	-0,0556

Šaltinis: sudaryta autorės remiantis SPSS programoje gautais duomenimis.

Kaip galima pastebėti 24 lentelėje, visos apatinės ir viršutinės pasikliautinio intervalo ribos yra neigiamos, 0 nėra nei vienos iš jų intervale. Tai reiškia, jog visi lentelėje pateikti ryšiai yra statistiškai reikšmingi. Iš efekto, galima pastebėti, jog kuo vyresnei kartai priklauso individas, tuo individo pasitenkinimo darbo – laisvalaikio balansu ir perdegimo ryšys didėja. Visose grupėse egzistuoja netiesioginis (mediacinis) ryšys, esantis stipresnis už tiesioginį ryšį, tai patvirtina H2 hipotezę:

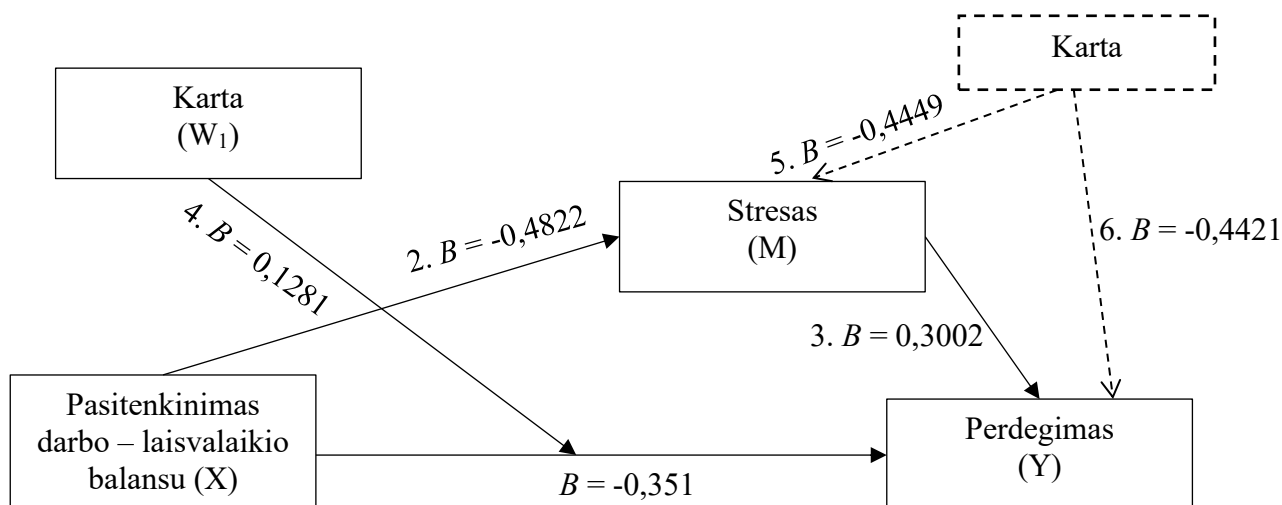
H2: Stresas medijuoja moterų pasitenkinimo darbo – laisvalaikio balansu ir perdegimo ryšį.

Taigi galima teigti, jog nors stereotipų grėsmės ir kartos (ryšyje pasitenkinimo darbo – laisvalaikio balanso ir streso) moderacija nepasitvirtino, tačiau stereotipų grėsmė ir karta kartu daro įtaką stresui, kaip mediatoriui.

Apibendrinant atliktus hipotezių testavimus, galima sudaryti naują koncepcinį tyrimo modelį, vaizduojantį statistiškai reikšmingus kintamųjų ryšius, sudarytą remiantis 22 lentele. 5 paveikslas vaizduoja koncepcinio modelio pasitvirtinusių ryšių reikšmes. Skaičiai prie rodyklių atitinka skaičius 22 lentelės stulpelyje „5 paveiksle rodyklės Nr.“.

5 paveikslas

Koncepcinis modelis su pasitvirtinusių ryšių reikšmėmis



Šaltinis: sudaryta autorės remiantis SPSS programoje gautais duomenimis.

Kaip galima pastebėti 5 paveiksle, pasitenkinimas darbo – laisvalaikio balansu daro neigiamą įtaką perdegimui ir stresui, o stresas daro teigiamą įtaką perdegimui. Karta kaip moderatorius daro teigiamą įtaką pasitenkinimo darbo – laisvalaikio balanso ir perdegimo ryšiui. Taip pat rastas ryšys, kurio metu karta, pati iš savęs (ne kaip moderatorius) daro neigiamą įtaką tiek stresui tiek perdegimui.

6.4. Moterų pasitenkinimo darbo – laisvalaikio balansu įtaka perdegimui medijuojant stresui ir moderuojant stereotipų grėsmei ir kartoms tyrimo rezultatų analizės apibendrinimas ir diskusija

Atliktus moterų pasitenkinimo darbo – laisvalaikio balansu įtakos perdegimui medijuojant stresui ir moderuojant stereotipų grėsmei ir kartoms analizę, nustatyta:

1. Karta, kaip demografinė charakteristika daro įtaką pasitenkinimui darbo – laisvalaikio balansu – juo labiausia patenkinti jaunosios kartos atstovai, mažiausiai – vyriausios kartos atstovai. Tam įtaką daro jaunosios kartos gebėjimas prisitaikyti prie pokyčių, lankstumas, taip pat mažesni gyvenimo išipareigojimai, o vyriausioji karta dažnai susiduria su mažesniu lankstumu darbe, bei didesne atsakomybe gyvenime. Tačiau kartos įtakos nerasta stereotipų grėsmei, stresui ir perdegimui.
2. Sektorius kaip demografinė charakteristika daro įtaką pasitenkinimui darbo – laisvalaikio balansu – viešojo sektoriaus darbuotojai yra mažiau patenkinti darbo ir laisvalaikio balansavimui nei privačiame sektoriuje dirbantys. Tai aiškinama per sektorių skirtumus,

kuomet viešais sektorius yra griežčiau reglamentuotas ir teikiantis mažiau lankstumo, padedančio lengviau suderinti darbinį ir asmeninį gyvenimus. Tačiau skirtumų nerasta tarp sektoriaus ir stereotipų grėsmės, streso ir perdegimo.

3. Darbovietės dydis kaip demografinė charakteristika nedaro įtakos nei vienam iš nagrinėtų kintamųjų: skirtumų nerasta tarp darbovietės dydžio ir pasitenkinimo darbo laisvalaikio balansu, stereotipų grėsmės, streso ir perdegimo.
4. Pavaldinių turėjimas kaip demografinė charakteristika daro įtaką pasitenkinimui darbo – laisvalaikio balansu – vadovaujančias pozicijas užimantys individai mažiau pasitenkina darbo – laisvalaikio balansu nei užimantys nevadovaujančias pareigas. Tai aiškinama darbo krūviu – vadovaujančias pareigas užimantys asmenys dažnai turi daugiau profesinių atsakomybių ir lūkesčių, kad gali trukdyti subalansuoti darbą ir laisvalaikį taip kaip norėtų individas. Taip pat rasti statistiškai reikšmingi skirtumai tarp vadovaujančias ir nevadovaujančias pareigas užimančių asmenų ir stereotipų grėsmės – vadovaujančias pareigas užimantys individai jaučia didesnę stereotipų grėsmę nei vadovaujančių pareigų neužimantys. Tai galima paaiškinti per vadovų matomumą ir stereotipus – jie turi atitikti aukštesnius lūkesčius, kadangi nuolat yra stebimi, taip pat moterys vadovės dažnai susiduria su prievole įrodyti savo, kaip vadovo, vertę, kadangi vadovą apibūdinantys stereotipai dažnai yra pritaikyti tik vyrams. Tačiau skirtumų nerasta tarp pavaldinių turėjimo / neturėjimo ir streso ir perdegimo.
5. Šeimyninė padėtis kaip demografinė charakteristika daro įtaką pasitenkinimui darbo – laisvalaikio balansu – turinčios partnerį moterys labiau pasitenkino darbo – laisvalaikio balansu nei vienišos, tačiau pastarosios pasitenkino labiau nei vedusios. Skirtumai aiškinami partnerio parama asmeniniame gyvenime, kas leidžia moterims lengviau valdyti ir pasidalinti asmeninio gyvenimo rūpesčiais, taip pat aiškinama per santuokos metu atsirandantią moters, kaip namų šeimininkės rolę, ir su tuo padidėjančius asmeninius įsipareigojimus, trukdančius balansuoti darbinį ir asmeninį gyvenimus. Taip pat rasta, jog nuo šeimyninės padėties priklauso stresas – vienišos moterys jaučia didžiausią stresą, su partneriu gyvenančios – mažiausią. Tai aiškinama per partnerio / sutuoktinio emocinę, finansinę paramą, galimybę krizes spręsti kartu. Tačiau skirtumų nerasta tarp šeimyninės padėties ir stereotipų grėsmės bei perdegimo.
6. Vaikai kaip demografinė charakteristika daro įtaką pasitenkinimui darbo – laisvalaikio balansu – vaikus turintys individai darbinio ir asmeninio gyvenimo balansu pasitenkino mažiau nei vaikų neturintys. Tai aiškinama asmeninio gyvenimo aplinkos išsiplėtimu – asmeniniame gyvenime atsiranda dar viena sritis, kuria reikia rūpintis dirbančiais moteriais. Taip pat, rasta, jog stereotipų grėsmę labiau jaučia turinčios vaikų moterys nei jų

neturinčios. Tai vėlgi aiškinama per moterų stereotipus – atsakomybė už vaikų priežiūrą priskiriama moterims, todėl joms tenka įrodyti jog gali ne tik rūpintis vaikais bet ir siekti karjeros. Nagrinėjant skirtumus pagal vaikų skaičių, pastebėta jo įtaka stereotipų grėsmei – 1 vaiką turinčios moterys jautė didesnę stereotipų grėsmę nei 2 vaikus turinčios moterys. Tai aiškinama per moters kaip motinos stereotipus, kuomet atsiranda spaudimas turėti daugiau vaikų siekiant įrodyti savo vertę. Tačiau skirtumų nerasta tarp vaikų turėjimo / neturėjimo ir streso bei perdegimo, o turimų vaikų skaičius nedaro įtakos pasitenkinimui darbo – laisvalaikio balansu, stresui bei perdegimui.

7. Slauga kaip demografinė charakteristika nedaro įtakos nei vienam iš nagrinėtų kintamųjų: skirtumų nerasta tarp senyvo amžiaus ar sergančių asmenų slaugymo ir pasitenkinimo darbo – laisvalaikio balansu, stereotipų grėsmės, streso ir perdegimo.
8. Mėnesinės pajamos kaip demografinė charakteristika daro įtaką stresui – vidutinės pajamas uždirbantys individai patiria didesnę stresą nei labai aukštas pajamas uždirbantys individai. Tai aiškinama finansiniu saugumu bei aukštesnių pajamų suteikiamu stabilumu. Tačiau skirtumų nerasta tarp mėnesinių pajamų ir pasitenkinimo darbo – laisvalaikio balansu, stereotipų grėsmės ir streso.

Hipotezių patvirtinimui ar paneigimui buvo atlikta regresinė, moderacinė ir mediacinė analizės, kurių eigoje tyrime išsikeltos hipotezės buvo patvirtintos arba paneigtos. Sudaryta 25 lentelė, vaizduojanti nagrinėtų hipotezių patvirtinimą arba paneigimą.

25 lentelė

Pasitvirtinusios ir paneigtos tyrimo hipotezės

Nr.	Hipotezė	Patvirtinta ar paneigta
H1	Pasitenkinimas darbo – laisvalaikio balansu turi neigiamą įtaką perdegimui.	Patvirtinta
H2	Stresas medijuoja moterų pasitenkinimo darbo – laisvalaikio balansu ir perdegimo ryšį.	Patvirtinta
H3	Karta moderuoja ryšį tarp pasitenkinimo darbo – laisvalaikio balansu ir streso: vyriausios bei jaunosios kartų pasitenkinimo darbo – laisvalaikio balansu ryšys su stresu bus mažas, vidurinės kartos pasitenkinimo darbo – laisvalaikio balansu ryšys su stresu bus didelis	Paneigta
H4	Karta moderuoja ryšį tarp pasitenkinimo darbo – laisvalaikio balansu ir perdegimo: kuo vyresnė karta, tuo pasitenkinimo darbo – laisvalaikio balansu ir perdegimo ryšys didesnis.	Patvirtinta
H5	Stereotipų grėsmė moterims yra moderatorius pasitenkinimo darbo – laisvalaikio balansu ryšyje su stresu, kuo didesnę stereotipų grėsmę jaučia moteris, tuo daugiau pasitenkinimas darbo – laisvalaikio balansu veiks stresą.	Paneigta
H6	Stereotipų grėsmė moterims yra moderatorius pasitenkinimo darbo – laisvalaikio balansu ryšyje su perdegimu, kuo didesnę stereotipų grėsmę jaučia moteris, tuo daugiau pasitenkinimas darbo – laisvalaikio balansu veiks perdegimą.	Paneigta

Šaltinis: sudaryta autorės remiantis gautais tyrimo rezultatais.

Remiantis tyrimo rezultatais, nustatyta jog pasitenkinimas darbo – laisvalaikio balansu turi statistiškai reikšmingą neigiamą įtaką perdegimui (5 paveikslas). Tai aiškinama per pasitenkinimą esamu laiko paskirstymu darbiniam ir asmeniniam gyvenimams, didinantį individo emocinę gerovę taip išvengiant nuolatinio įtampos jausmo, vedančio į perdegimą. Patvirtinta H1 hipotezė – pasitenkinimas darbo – laisvalaikio balansu turi neigiamą įtaką perdegimui (25 lentelė). Tokios pat, tik atvirkštinės išvados priėjo ir Shanafelt ir kt. (2015), teigiantis, jog sumažėjęs pasitenkinimas darbo – laisvalaikio balansu veda link padidėjusio perdegimo. Panašiai tyrimo rezultatus aprašo ir Sundaresan (2014), teigiantis jog disbalansas asmeniniame ir darbiname gyvenime, atsirandantis iš per didelių individui keliamų reikalavimų iš vienoje arba abiejose srityse pasiglemžia visus individo turimus resursų, dėl ko atsiranda perdegimas. Įdomu, jog abu autoriai mini disbalansą arba mažėjantį pasitenkinimą darbo – laisvalaikio balansu, t.y. tyrimą pateikia iš neigiamos pusės – didėjantis disbalansas lemia perdegimą, kuomet darbo autorė rezultatus aprašo iš teigiamos pusės, jog balansas lemia perdegimo mažėjimą. Tokį tos pačios minties išreiškimą atvirkščiai galima aiškinti vienu autorių noru pabrėžti disbalanso žalą jo ryšyje su perdegimu, o darbo autorė – balanso naudą kaip priemonę perdegimui mažinti ar užkirsti jo atsiradimui. Sundaresan (2014) kaip būdą užkirsti kelią perdegimui nurodo balansą tarp darbinės ir asmeninės gyvenimo sričių – pabrėžiama aplinkinių parama ir lanksčios darbo valandos, pagerinančios individų pasitenkinimą darbo – laisvalaikio balansu, taip užkertant kelią atsirasti perdegimui. Toks paaiškinimas visiškai sutampa su darbo autorės tyrimo radiniais, todėl galima teigti, jog vienas iš būdų užkirsti kelią perdegimo atsiradimui yra tinkamai subalansuoti darbą – ir laisvalaikį taip, kad jis atitiktų individo poreikius (t.y. keltų jam pasitenkinimą). Mediacinės analizės metu rasti statistiškai reikšmingi ryšiai: neigiamas ryšys tarp darbo – laisvalaikio balanso ir streso bei teigiamas ryšys tarp streso ir perdegimo, taip patvirtinant egzistuojantį mediacinį ryšį (5 paveikslas). Tai aiškinama per darbo – laisvalaikio balanso pasitenkinimo metu mažinamą individo įtampos būseną, priverčiančią individą jausti stresą, kurio pasekmė yra perdegimas. Patvirtinta H2 hipotezė – stresas medijuoja moterų pasitenkinimo darbo – laisvalaikio balansu ir perdegimo ryšį. Lyginant autorės tyrimo radinius su kitų autorių pateikiamais, pastebėta, jog nėra rasta šaltinių, kuriose stresas atliktų mediacinę rolę ryšyje tarp pasitenkinimo darbo – laisvalaikio balansu ir perdegimo, todėl šis ryšys bus nagrinėjamas išskaidžius į du ryšius tarp pasitenkinimo darbo – laisvalaikio balanso ir streso, bei tarp streso ir perdegimo. Nagrinėjant pirmąjį, Paramita ir Supartha (2022) taip pat rado ryšį neigiamą ryšį tarp darbo – laisvalaikio balanso ir streso, kuomet prastas darbo – laisvalaikio balansas yra priežastis stresui atsirasti. Kitaip nei darbo autorės, šis ryšys taipogi apibūdinamas atvirkščiai, kuomet darbo autorė teigia jog balansas yra priežastis stresui mažinti (užkirsti kelią jo atsiradimui). Nagrinėjant antrąjį ryšį, Liu ir kt. (2023) kaip ir darbo autorė rado teigiamą ryšį tarp darbinio streso ir perdegimo. Liu ir kt. (2023) teigia,

jog ilgalaikis individo patiriamas stresas tiesiogiai veikia jo psichologinę būklę keldamas negatyvias emocijas, vedančias link perdegimo, o perdegimo stiprumas didėja didėjant streso intensyvumui. Darbo autorė sutinka su Liu ir kt. (2023). Apibendrinus abu šiuos ryšius, galima teigti jog stresas veikia kaip mediatorius. Moderacinės analizės metu rasta, jog karta daro teigiamą įtaką pasitenkinimo darbo – laisvalaikio balansu ir perdegimo ryšiui (5 paveikslas). Patvirtinta H4 hipotezė – karta moderuoja ryšį tarp pasitenkinimo darbo – laisvalaikio balansu ir perdegimo: kuo vyresnė karta, tuo pasitenkinimo darbo – laisvalaikio balansu ir perdegimo ryšys dides. Apžvelgiant kitų autorių, nagrinėjusių kartas tyrimus galima pastebėti kartų susiejimo su pasitenkinimo darbo – laisvalaikio balansu ar perdegimu trūkumus – dažniausiai kartos tiriamos ir lyginamos tarpusavyje, ieškoma jų skirtumų, o jei atliekami tyrimai darbovietėje, į kartas žiūrima iš vadybinės pusės – kokius vadovavimo metodus taikyti kiekvienai kartai, kaip jas motyvuoti, komunikuoti. Darbo autorė nerado tyrimų siejančių kartas su darbo – laisvalaikio balanso ir perdegimo ryšiu. Svarbu paminėti, jog toks moderacinis efektas buvo sukurtas per kartų išreikštą poreikį turėti aukštą pasitenkinimą darbo – laisvalaikio balansu ir kartų patiriamą streso bei perdegimo sąveiką, taip išvedant vieną teiginį, jog kuo vyresnei kartai priklauso individas, tuo jo pasitenkinimo darbo – laisvalaikio balansu ir perdegimo ryšys dides. Todėl kaip ir aukščiau šis ryšys bus išskiriamas į 2 ryšius: kartų įtaka perdegimui ir kartų įtaka pasitenkinimui darbo laisvalaikio – balansu. Nagrinėjant pirmąjį, kartų įtaką perdegimui tyrė Barboza-Wilkes ir kt. (2023). Autoriai rado, jog vyriausios kartos atstovai patiria žemesnį perdegimą, palyginus su vidurine karta, o didžiausią perdegimą patiria jaunosios kartos atstovai. Apžvelgiant antrąjį ryšį, Prakash ir Tiwari (2021) išskiria vidurinės kartos poreikį balansuoti darbą ir laisvalaikį ir ypatingą šio balanso svarbą šiai kartai. Kitoms kartoms šis balansas nėra taip svarbus. Tačiau darbo autorė tyrimo metu rado, jog jaunosios kartos atstovių pasitenkinimas darbo – laisvalaikio balansu buvo didžiausias, taip pat rastas neigiamas ryšys tarp pasitenkinimo darbo – laisvalaikio balansu ir perdegimo, kuris stiprėja moterims priklausant vis vyresnei kartai. Šis skirtumas aiškinamas tyrimų kilmės šalimis – Prakash ir Tiwari (2021), Barboza-Wilkes ir kt. (2023) nagrinėja JAV, autorės tyrimas buvo atliktas Lietuvoje, taip pat tam įtakos turi ir kartų konvertavimas į Lietuvoje naudotinas tris kartas, kuomet kelios JAV naudojamos kartos yra apjungiamos į vieną. Taip pat abu šaltiniai nagrinėja konkretų veiksnį o ne veiksmų sąveiką, todėl rezultatai yra sunkiai palyginami.

Taip pat apibendrinant svarbu pažymėti, jog pasitenkinimas darbo – laisvalaikio balansu, stresas ir perdegimas yra neišvengiami veiksniai darbe. Dėl nuolat besikeičiančios aplinkos egzistuoja poreikis periodiškai atnaujinti žinias apie darbovietėse patiriamą stresą bei perdegimą ir individų pasitenkinimą darbo – laisvalaikio balansu. Dažnai tyrimai atliekami tiriant darbo – laisvalaikio balanso ryšį su stresu ar perdegimu (Aruldoss ir kt., 2021; Paramita ir Supartha, 2022,

Omar ir kt., 2020; Liu ir kt., 2023; Barboza Wilkes ir kt., 2023) taip pat atliekami tyrimai ir skirtingų kartų elgsenai tirti (Sirgy ir Lee, 2016) bei nagrinėjama stereotipų grėsmė moterims (Mella, 2022; Ugurlu ir kt., 2021). Ši tema taip pat sudomino ir šio darbo autorę. Buvo atliktas pasitenkinimo darbo – laisvalaikio balansu įtakos perdegimui medijuojant stresui ir moderuojant kartoms bei stereotipų grėsmei tyrimas. Būtent tokį tyrimo modelį sudaryti paskatino nerasta nei viena publikacija, tirianti kartu visus šiuos išvardintus kintamuosius, dažniausiai tiriami yra darbo – laisvalaikio balansas stresas ir perdegimas kartu.

Šio tyrimo tikslas buvo nustatyti moterų pasitenkinimo darbo – laisvalaikio balansu įtaką perdegimui, medijuojant darbiniam stresui kaip moderatorius pasirenkant skirtingas kartas bei moterų stereotipų grėsmę, veikiančius pasitenkinimo darbo – laisvalaikio balansu ryšį su stresu ir ryšį su perdegimu. Šiame tyrime dalyvavo tik moterys, tyrimui respondentai atrinkinėti naudojant netikimybinę imtį ir taikant savanoriškos ir patogiosios atrankos imties sudarymo strategiją. Buvo surinkta 203 tyrimui tinkami respondentų atsakymai. Nors tyrimai panašiose srityse naudojo dar mažiau respondentų atsakymų (Lakshmi ir Prasanth (2018) naudojo 180 atsakymų, Sundaresan (2014) naudojo 125 atsakymus, Razak ir kt. (2014) naudojo 80 atsakymų), tačiau tolimesniems tyrimams siūloma imtį didinti. Tokia mažas respondentų atsakymų skaičius aiškinamas anketos ilgiu, kadangi pastebėta, jog dalis respondentų pradėjo ją pildyti, tačiau ties viduriu sustojo (matomai dėl prasto intereso pildyti anketą). Dėl mažos imties ir pasirinkto respondentų atrankos metodo atsiranda nereprezentatyvumo tikimybė, pabrėžtina, jog šio tyrimo metu gautų rezultatų nevertėtų naudoti apibūdinant visas Lietuvos moteris. Taip pat šia priežastimi galima paaiškinti stereotipų grėsmės kaip moderatoriaus nepasitvirtinimą, kadangi nebuvo įtrauktos įvairesnės darbovietės, kuriose stereotipai yra gajūs. Taip pat kaip demografinį kintamąjį ateities tyrimuose vertėtų įtraukti respondento gyvenamąją vietą (didmiestis / mažas miestelis), kadangi egzistuoja šių gyvenamųjų vietų socialinė / ekonominė atskyra, daranti įtaką respondentų atsakymams. Taip pat, toks imties pasirinkimas padarė įtaką ir kai kuriems anketoje užduotims demografiniams klausimams – dauguma respondentų buvo nevadovaujančias pareigas užimančios, vidutinės pajamos gaunantys asmenys. Taip pat renkantis respondentus buvo neįtraukti pensinio amžiaus, tačiau vis dar dirbantys asmenys (> 65 m.), dėl išsiskiriančio jų darbo – laisvalaikio balanso, fizinės ir psichologinės sveikatos bei prioritetų. Darant kitus tyrimus šioje temoje rekomenduotina įtraukti vyresnius nei 65 m. asmenis į atskirą grupę, lyginant juos su jaunesniais asmenimis, kadangi tikėtina rasti skirtumų tarp šių dviejų grupių. Taip pat kitiems tyrimams rekomenduotina išsigryninti įmones, susiduriančias su stereotipais ar prasta darbo atmosfera (pvz.: neetiškos įmonės) ir jų darbuotojus įtraukti į respondentus, taip siekiant išgryninti stereotipų grėsmės aspektą. Taip pat ateities tyrimams siūloma atlikti panašų tyrimą, tačiau respondentais pasirenkant vyrus, taip siekiant palyginti ar tarp lyčių egzistuoja skirtumai šiose srityse.

Šio tyrimo metu gauti rezultatai yra svarbūs žmogiškųjų išteklių valdymo srityje. Rasta, jog pasitenkinimas darbo – laisvalaikio balansu daro įtaką perdegimui. Šis ryšys taip pat yra patvirtintas ir kitų autorių tyrimais (Sundaresan, 2014; Shanafelt ir kt., 2015). Taip pat rasta, jog stresas medijuoja pasitenkinimo darbo – laisvalaikio balansu ir perdegimo ryšį. Darbo – laisvalaikio balanso ir streso ryšys dažnai sutinkamas ir patvirtintas kitų autorių (Aruldoss ir kt., 2021; Paramita ir Supartha, 2022; Omar ir kt., 2020), taip pat ir streso ir perdegimo ryšys (Liu ir kt., 2023). Tačiau stresas kaip mediatorius nebuvo tirtas. Šie radiniai sukuria poreikį žmogiškųjų išteklių valdymo skyriui tiek įmonės vadovybei atkreipti dėmesį į darbuotojų pasitenkinimą darbo – laisvalaikio balansu ir padėti jį balansuoti, kadangi, rasta jog žemas pasitenkinimas susijęs tiek su perdegimu tiek su stresu. Taip pat rasta, jog stereotipų grėsmė moterims kaip moderatorius nedaro įtakos, o karta kaip moderatorius pasitvirtino tik pasitenkinimo darbo – laisvalaikio balanso ir perdegimo ryšyje. Tai reiškia, jog įmonių žmogiškųjų išteklių valdymo skyriaus specialistai turi atkreipti dėmesį į skirtingas darbuotojų kartas, kadangi pastebėti skirtumai tarp jų ir jų patiriamo pasitenkinimo darbo – laisvalaikio balansu bei perdegimo ryšio.

IŠVADOS

1. Darbo – laisvalaikio balansas yra apibrėžiamas kaip darbo ir asmeninio gyvenimo suderinimas, o pasitenkinimas juo – kaip unikali kiekvienam individui būseną, kuomet jam patinka kaip yra paskirstomi jo resursai tarp darbinio ir asmeninio gyvenimų. Darbo – laisvalaikio balansą lemia penki pagrindiniai veiksniai: darbotvarkės lankstumas, karjeros galimybės, komandinis darbas ir komunikacija, finansinės ir nefinansinės naudos bei šeima ir socialinė parama; o kiekvieno iš šių veiksnių didėjimas veikia darbo arba laisvalaikio sferą, tačiau egzistuoja atvejai, kuomet abi sferos yra veikiamos vienu metu. Vienas iš darbo – laisvalaikio balanso elementų yra darbo – šeimos praturtinimas, apibrėžiamas kaip abipusis šių elementų ryšys, paremtas sinergija bei teigiama vienos srities įtaka kitai sričiai. Darbo – laisvalaikio balanso modelis parodo, jog efektyvus faktorių (žinių, įgūdžių ir elgsenos) palaikymas ir subalansavimas kiekvienoje srityje (šeimoje (laisvalaikio sritis) ir darbe (darbinio gyvenimo sritis) lemia efektyvų darbo – laisvalaikio balansavimą.
2. Darbinis stresas apibrėžiamas kaip būseną, kuomet su darbu susijusi išorinė aplinka veikia individą, sukeldama neigiamą įtaką individo fizinei, emocinei ir psichologinei būsenai. Stresą sukelia stresoriai, kuriuos galima sugrupuoti į darbo aplinkos, pareigybinius organizacinius ir vadovavimo stresorius, o vienas pagrindinių darbinį stresą sukeliančių stresorių, tai – didelis darbo krūvis kurį reikia atlikti per trumpą laiko tarpą. Darbinis stresas pasireiškia per įvairius streso simptomus: asmeninius (individo jaučiamus – fizinius ir emocinius) bei organizacinius arba elgsenos pokyčius, vedančius į perdegimą – darbuotojo patiriamą ilgalaikį nuovargį, pasireiškiantį savęs nuvertinimu bei fizinės ir psichologinės sveikatos supratėjimu. Pagrindiniai streso įveikos bei perdegimo atsiradimo užkirtimo būdai, tai – stresorių eliminavimas iš darbo aplinkos, stresą mažinančio, darbuotojams palankaus psichologinio klimato užtikrinimas, komunikacinė pagalba darbuotojams bei streso palengvinimo programų taikymas apimantis įvairius darbuotojų mokymus.
3. Moterų stereotipai yra labiau susieti su šeimyniškumu nei karjeros siekimu, todėl su moterimis susiję stereotipai bei jas apibrėžiantys bruožai dažnai yra visiškai netinkami verslininkystei. Moterys apibūdinamos kaip silpnos – emociškos, jautrios, drovios bei linkusios į altruizmą ir šeimyniškumą. Palyginus Europos ir pasaulio moterų bruožus, galima išskirti, jog visos moterys apibūdinamos kaip šeimyniškos ir pareigingos, tačiau tik Europoje moteris įgalina darbas, o dirbančios moterys yra nepriklausomos, siekiančios pasiekimų bei pasitikinčios savimi. Nagrinėjant kartas Lietuvoje, iširiamos 3 pagrindinės:

jauniausia, vidurinė ir vyriausia. Vyriausioji karta apibūdinama kaip siekianti sėkmingos karjeros, vidurinės kartos individai apibrėžiami kaip siekiantys išlaikyti darbo – laisvalaikio balansą bei rūpinimąsi savimi, jauniausioji karta apibūdinama kaip puikiai dirbantys komandoje, lengvai prisitaikantys prie pokyčių ir gerai išmanantys technologijas, tačiau nelinkę į optimizmą individai.

4. Remiantis gautais empirinio tyrimo rezultatais, rasta, jog statistiškai reikšmingi skirtumai yra tarp skirtingų kartų pasitenkinimo darbo – laisvalaikio balansu – didesnį pasitenkinimą darbo – laisvalaikio balansu jaučia jauniausios kartos atstovai. Skirtumai taip pat rasti tarp skirtingų sektorių darbuotojų ir pasitenkinimo darbo – laisvalaikio balansu – viešajame sektoriuje dirbantys asmenys mažiau patenkinti balansu nei privačiajame sektoriuje dirbantys. Taip rasti skirtumai tarp vadovaujančias ir nevadovaujančias pareigas užimančių asmenų – vadovaujančias pozicijas užimantys individai mažiau pasitenkina balansu nei užimantys nevadovaujančias. Taip pat rasta, jog didesnę stereotipų grėsmę jaučia vadovaujančias pareigas užimančios moterys. Nagrinėjant šeimyninę padėtį, pastebėta, jog turinčios partnerį moterys labiau pasitenkino darbo – laisvalaikio balansu nei vienišos ar vedusios. Taip pat, vienišos moterys jaučia didžiausią stresą iš tirtų grupių, o su partneriu gyvenančios jaučia mažiausią stresą. Taip pat rasta, jog vaikų turėjimas daro įtaką pasitenkinimui darbo – laisvalaikio balansu, kuomet vaikus turintys individai mažiau pasitenkino balansu nei vaikų neturinčios moteris. Taip pat pastebėta vaikų įtaka stereotipų grėsmei – vaikų turinčios moterys jautė didesnę stereotipų grėsmę nei vaikų neturinčios. Taipogi rasta, jog stereotipų grėsmei taip pat įtaką daro ir vaikų skaičius – 1 vaiką turinčios moterys jautė didesnę stereotipų grėsmę nei 2 vaikus turinčios. Rasta, jog stresui įtaką daro individo pajamos – vidutinės pajamas uždirbantys individai patiria didesnę stresą nei labai aukštas pajamas uždirbantys individai.
5. Remiantis empirinio tyrimo rezultatais, rasta, jog didėjantis pasitenkinimas darbo – laisvalaikio balansu mažina perdegimą, o kartos stiprina šio ryšio poveikį veikdamos kaip moderatorius. Mediacinė analizė parodė, jog stresas veikia kaip mediatorius pasitenkinimo darbo – laisvalaikio balansu ir perdegimo ryšyje.

PASIŪLYMAI

1. Įmonėms, siekiančioms sumažinti moterų patiriamą stresą bei užkirsti kelią perdegimui rekomenduojama (jei įmanoma) įdiegti lankstų darbo grafiką arba suteikti moterims galimybę dirbti iš namų, taip leidžiant lengviau suderinti darbinį ir asmeninį gyvenimą.
2. Atsižvelgiant į stresą, kaip svarbų veiksnį perdegimo link, įmonėms, siekiančioms darbo atmosferos moterims įmonėje gerinimo, rekomenduojama moterims praveisti streso valdymo mokymus, kuriuose jos būtų mokomos kaip efektyviai valdyti ir spręsti problemas.
3. Kadangi buvo nustatyta, jog jaunosios kartos atstovių pasitenkinimas darbo – laisvalaikio balansu buvo didžiausias bei rastas neigiamas ryšys tarp pasitenkinimo darbo – laisvalaikio balansu ir perdegimo, kuris stiprėja jei moteris priklauso kuo vyresnei kartai, yra svarbu užtikrinti vyresnių asmenų gebėjimą tinkamai balansuoti darbą ir laisvalaikį. Todėl darbo autorė siūlo darbovietėse įvesti mentorystės programas, kuriose jaunesnių kartų atstovės galėtų pasidalinti patirtimi su vidurinių bei vyresnių kartų atstovėmis, kaip pasiekti pasitenkinimą darbo – laisvalaikio balansu.

LITERATŪROS IR ŠALTINIŲ SĄRAŠAS

Adom, K. ir Anambane, G. (2020). Understanding the role of culture and gender stereotypes in women entrepreneurship through the lens of the stereotype threat theory. *Journal of Entrepreneurship in Emerging Economies*, 12(1), 100–124.

Afshan, G., Mirani, M. A., Solangi, R., Shah, S. B. (2023). Effect of supervisors' stress on subordinates' unethical behavior: moderating role of managers' despotic leadership. *Management Research Review*, 46(1), 148–171. <https://doi.org/10.1108/MRR-06-2021-0476>

Akgunduz, Y., Bardakoglu, O., Kizilcalioglu, G. (2023). Happiness, job stress, job dedication and perceived organizational support: a mediating model. *Journal of Hospitality and Tourism Insights*, 6(2), 654–673. <https://doi.org/10.1108/JHTI-07-2021-0189>

American Psychological Association (2022). *Infographic: Younger adults feel completely overwhelmed by stress*. Prieiga internetu: <https://www.apa.org/news/press/releases/stress/2022/infographics/infographic-younger-adults> (žiūrėta 2023-12-03)

Amyx, D., Brisrow, D., Castleberry, S. B. ir Cochran, J. J. (2011). A Cross-generational Comparison of Motivational Factors in a Sales Career Among Gen-X and Gen-Y College Students. *Journal of Personal Selling and Sales Management*, 31(1), 77–85. DOI:10.2307/25765020

Aramand, M. (2013). Women entrepreneurship in Mongolia: the role of culture on entrepreneurial motivation. *Equality, Diversity and Inclusion*, 32(1), 68–82. <https://doi.org/10.1108/02610151311305623>

Aruldoss, A., Kowalski, K. B., Parayitam, S. (2021). The relationship between quality of work life and work-life-balance mediating role of job stress, job satisfaction and job commitment: evidence from India. *Journal of Advances in Management Research*, 18(1), 36–62.

Arwin, A., Ivone, I., Supriyanto, S., Sari, R. A. (2021). The Effect of Work From Home on Work Life Balance and Work Stress on Female Workers. *Enrichment: Journal of Management*, 12(1), 317–320. <https://doi.org/10.35335/enrichment.v12i1.223>

Baltes, B., Bramble, R., Thrasher, G. R. ir Wynne, K. (2022). The intersectional effect of age and gender on the work–life balance of managers. *Journal of Managerial Psychology*, 37(7) 683–696. <https://doi.org/10.1108/JMP-03-2021-0169>

Barboza-Wilkes, C. J., Le, T. V., Rech, W. G. (2023). Deconstructing Burnout at the Intersections of Race, Gender, and Generation in Local Government. *Journal of Public Administration Research and Theory*, 33, 186–201. <https://doi.org/10.7910/DVN/QEZMPN>

Barnard, L., Burley, H., Crooks, S. ir Olivarez, A. (2008). Measuring vulnerability to stereotype threat. *Electronic Journal of Research in Educational Psychology*, 6(1), 51–64.

Barnard-Brak, L., Johnson, H. L., Johnson, M. K. ir Saxon, T. F. (2012). An Experimental Study of the Effects of Stereotype Threat and Stereotype Lift on Men and Women's Performance in Mathematics. *The Journal of Experimental Education*, 80(2), 137–149. <http://dx.doi.org/10.1080/00220973.2011.567312>

Bell, A. S., Rajendran, D., Theiler, S. (2012). Job Stress, Wellbeing, Work-Life Balance and Work-Life Conflict Among Australian Academics. *Electronic Journal of Applied Psychology*, 8(1), 25–37.

Bencsik A., Horváth-Csikós G., Juhász T. (2016). Y and Z Generations at Workplaces. *Journal of Competitiveness*, 8(3), 90–106. <https://doi.org/10.7441/joc.2016.03.06>

Bhat, M. A., Tariq, S., Rainayee, R. A. (2023). Examination of stress–turnover relationship through perceived employee's exploitation at workplace. *PSU Research Review*. <https://doi.org/10.1108/PRR-04-2021-0020>

Bialik, K. ir Fry, R. (2019). Millennial life: How young adulthood today compares with prior generations. *Pew Research Center*.

Blahopoulou, J., Otriz-Bonnin, S., Garcia-Buades, M. E. ir Montanez-Juan, M. (2022). Work-life balance satisfaction in crisis times: from luxury to necessity– The role of organization's responses during COVID-19 lockdown. *Personnel Review*, 52(4), 1033–1050.

Bradley, L., Hampton, A., McGowan, ir P. Moffett, S.G. (2023). Generations and the Future of Work: case study exploration of Business Stakeholder perspectives on Zillennials in the Northern Irish workplace. *International Journal of Entrepreneurial Behavior & Research*, 29(8), 1784–1806. <https://doi.org/10.1108/IJEBr-02-2022-0189>

Bryant, W. J., ir Casad, B. J. (2016). Addressing Stereotype Threat is Critical to Diversity and Inclusion in Organizational Psychology. *Frontiers in Psychology*, 7:8. DOI: 10.3389/fpsyg.2016.00008

Brophy, M., Clinton, E. ir McAdam, M. (2023). Vying for and forgoing visibility: female next gen leaders in family business with male successors. *International Journal of Gender and Entrepreneurship*, 15(4), 364–387. <https://doi.org/10.1108/IJGE-12-2022-0221>

Cohen, S., Kamarck, T. ir Mermelsten, R. (1983). A Global Measure of Perceived Stress. *Journal of Health and Socila Behavior*, 24(4), 385–396.

Costeira, C., Ventura, F., Pais, N., Santos-Costa, P., Dixe, M.A., Querido, A., Laranjeira, C. (2022). Workplace Stress in Portuguese Oncology Nurses Delivering Palliative Care: A Pilot Study. *Nurs. Rep.* 12, 597–609. <https://doi.org/10.3390/nursrep12030059>

Dartey-Baah, K., Quartey, S. H., Osafo, G. A. (2020). Examining occupational stress, job satisfaction and gender difference among bank tellers: evidence from Ghana. *International Journal of Productivity and Performance Management*, 69(7), 1437–1454.

Decastri, M., Hinna, A. ir Palumbo, R. (2023). The imperfections of employee involvement: harnessing the consequences of involvement practices on psychosocial risks at work. *International Journal of Organizational Analysis*, 31(8), 60–74. <https://doi.org/10.1108/IJOA-10-2022-3451>

Demerouti, E., Mostert, K. ir Bakker, A. B. (2010). Burnout and Work Engagement: A Thorough Investigation of the Independency of Both Constructs. *Journal of Occupational Health Psychology*, 15(3), 209–222. DOI: 10.1037/a0019408

Dhaneesh, R., Iswarya, V. S. (2023). Stress management intervention program for teaching staff at private engineering colleges in Tamil Nadu to improve their job performance and well-being. *Rajagiri Management Journal*, 17(3), 278–297. <https://doi.org/10.1108/RAMJ-02-2023-0051>

Dimock, M. (2018). Defining generations: Where Millennials end and post-Millennials begin. *Pew Research Center*, 1, 87–102.

Dinh, L. N. (2020). Determinants of employee engagement mediated by work-life balance and work stress. *Management Science Letters* 10(4), 923–928. DOI:10.5267/j.msl.2019.10.003

Downs, H. (2019). Bridging the Gap: How the Generations Communicate. *Concordia Journal of Communication Research*, 6, 6. <https://doi.org/10.54416/SEZY7453>

Dube, N. ir Ndofirepi, T. M. (2023). Academic staff commitment in the face of a role (im)balance between work and personal life: can job satisfaction help?. *European Journal of Management Studies*. <https://doi.org/10.1108/EJMS-08-2022-0048>

Dwyer, R. J., Foy, T., Nafarrete, R., Hammoud, M. S. S. ir Rockett, P. (2019). Managing job performance, social support and work-life conflict to reduce workplace stress. *International Journal of Productivity and Performance Management*, 68(6), 1018–1041. <https://doi.org/10.1108/IJPPM-03-2017-0061>

Einwiller, S., Wahl, I. ir Wolfgruber, D. (2023). Mitigating teleworkers' perceived technological complexity and work strains through supportive team communication. *Corporate Communications: An International Journal*. <https://doi.org/10.1108/CCIJ-05-2023-0061>

Fuchs, R. M. (2022). Links, fit or sacrifice: job embeddedness and intention to quit among Generation Y. *European Journal of Management and Business Economics*, 31(2), 160–175. <https://doi.org/10.1108/EJMBE-05-2021-0156>

Gailienė, D. (2015). *Gyvenimas po lūžio: kultūrinių traumų psichologiniai padariniai*. Vilnius: Eugrimas.

Galea, C., Houkes, I. ir De Rijk, A. (2014). An insider's point of view: how a system of flexible working hours helps employees to strike a proper balance between work and personal life. *The International Journal of Human Resource Management*, 25(8), 1090–1111,

<http://dx.doi.org/10.1080/09585192.2013.816862>

Gashi Nulleshi, S. (2022). How do women entrepreneurs influence the strategic orientation of family businesses? A typology of Swedish decision-making in Småland community. *Journal of Enterprising Communities: People and Places in the Global Economy*. <https://doi.org/10.1108/JEC-06-2022-0091>

Gaur, S. S., Fujimoto, Y. ir Zhao, Y. (2018). Life enrichment for workers in contemporary China. *Journal of Organizational Change Management*, 31(1), 173–187. <https://doi.org/10.1108/JOCM-06-2017-0239>

Ghafoor, A., Haar, J. (2022). Does job stress enhance employee creativity? Exploring the role of psychological capital. *Personnel Review*, 51(2), 644–661. <https://doi.org/10.1108/PR-08-2019-0443>

Gómez-Valle, R. ir Holvoet, N. (2022). Incomes, employment and gender roles: understanding women's intrahousehold decision-making participation in Nicaragua. *Fulbright Review of Economics and Policy*, 2(1), 61–91. <https://doi.org/10.1108/FREP-11-2021-0073>

Grawitch, M. J, Maloney, P. W., Barber, L. K. ir Mooshegian, S. E. (2013). Examining the Nomological Network of Satisfaction With Work–Life Balance. *Journal of Occupational Health Psychology*, 18(3), 276–284. DOI: 10.1037/a0032754

Grawitch, M. J. Ir Lavigne, K. N. (2023). Work–life conflict and facilitation: Mostly indirect effects on domain-specific and work–life balance satisfaction over time. *International Journal of Psychology*, 58(6), 526–535.

Guay, R. P., Paukert, S. M. ir Kim, Y. J. (2021). Perceptions of HR: an analysis of millennial and postmillennial insights. *Organization Management Journal*, 18(1), 36–51. <https://doi.org/10.1108/OMJ-01-2020-0861>

Hayes, A. F. (2013). *Introduction to Mediation, Moderation, and Conditional Process Analysis*. Guilford Press.

Hair, J. F., Black, W. C., Babin, B. J. Ir Anderson, R. E. (2010). *Multivariate Data Analysis*. Pearson Prentice Hall. 7-asis leid.

Irawanto, D. W., Novianti, K. R., Roz, K. (2021). Work from Home: Measuring Satisfaction between Work–Life Balance and Work Stress during the COVID-19 Pandemic in Indonesia. *Economies* 9(3), 96. <https://doi.org/10.3390/economies9030096>

Yunita, P. I., Saputra, I. G. N. W. H. (2019). Millennial Generation in Accepting Mutations: Impact on Work Stress and Employee Performance. *International Journal of Social Sciences and Humanities*, 3(1), 102–114. <https://doi.org/10.29332/ijssh.v3n1.8>

Jieyu, L. (2007). *Gender and Work in Urban China: Women Workers of the Unlucky Generation*. London and New York: Routledge. DOI:10.1017/S0305741007001889

Kerdpitak, C., Jermisittiparsert, K. (2020). The Effects of Workplace Stress, Work-Life Balance on Turnover Intention: An Empirical Evidence from Pharmaceutical Industry in Thailand. *Sys Rev Pharm*, 11(2), 586–594.

Khateeb, F. R. (2023). From strain to synergy: investigating the positive aspects of work–family interface among Indian doctors. *Management Matters*, 20(2) 185–204. <https://doi.org/10.1108/MANM-06-2023-0023>

Kinias, Z. ir Sim, J. (2016). Facilitating Women's Success in Business: Interrupting the Process of Stereotype Threat Through Affirmation of Personal Values. *Journal of Applied Psychology*, 101(11), 1585–1597. <https://doi.org/10.1037/apl0000139>

Koh, H., Lim, T. Y., Run, E. C., Sahdan, M., Ting, H. (2018). Are we Baby Boomers, Gen X and Gen Y? A qualitative inquiry into generation cohorts in Malaysia. *Kasetsart Journal of Social Sciences*, 39(1), 109–115. <https://doi.org/10.1016/j.kjss.2017.06.004>

Kwiatkowska-Ciotucha, D. ir Zaluska, U. (2022). 45+ Polish Women at Home and in the Labour Markets. *Working Women in the Sandwich Generation: Theories, Tools and Recommendations for Supporting Women's Working Lives* (p. 31–50). Emerald Publishing Limited. <https://doi.org/10.1108/978-1-80262-501-120221003>

Lakshmi, N., Prasanth, V. S. (2018). A study on work-life balance in working women. *International Journal of Advanced Multidisciplinary Scientific Research*, 1(7), 76–88. <https://doi.org/10.31426/ijamsr.2018.1.7.718>

Lanier, K. (2017). 5 things HR professionals need to know about Generation Z: Thought leaders share their views on the HR profession and its direction for the future. *Strategic HR Review*, 16 (6) 288–290. <https://doi.org/10.1108/SHR-08-2017-0051>

Lee, C. C., Lim, H. S., Seo, D. J. ir Kwak, D. H. A. (2022). Examining employee retention and motivation: the moderating effect of employee generation. *Evidence-based HRM*, 10(4), 385–402. <https://doi.org/10.1108/EBHRM-05-2021-0101>

Ling, F. Y., Mok, E. K. Y. (2022). Managing stressors, stress and strain faced by facility managers. *Journal of Facilities Management*. <https://doi.org/10.1108/JFM-12-2021-0160>

Liu, M., Wu, Z., Wang, Y. (2023). Job stress and burnout among construction professionals: the moderating role of online emotions. *Engineering, Construction and Architectural Management*. <https://doi.org/10.1108/ECAM-09-2022-0868>

Mella, P. (2022). In every organization, gender stereotypes reduce organizational efficiency and waste productive energy: a systems thinking perspective. *Kybernetes*, 51(13), 156–185. <https://doi.org/10.1108/K-04-2021-0283>

Metle, M. K. (2002). The influence of traditional culture on attitudes towards work among Kuwaiti women employees in the public sector. *Women in Management Review*, 17(6), 245–261.

Nanda, A., Soelton, M., Luiza, S., Saratian, E. T. P. (2020). The Effect of Psychological Work Environment and Work Loads on Turnover Interest, Work Stress as an Intervening Variable. *Advances in Economics, Business and Management Research*, 120, 225–231. DOI:10.2991/aebmr.k.200205.040

Narsa, N. P. D. R. H., Wijayanti, D. M. (2021). The importance of psychological capital on the linkages between religious orientation and job stress. *Journal of Asia Business Studies*, 15(4), 643–665. <https://doi.org/10.1108/JABS-09-2018-0251>

Oficialiosios statistikos portalas. *Darbo rinka Lietuvoje (2023 m. leidimas)*. (Žiūrėta 2024-01-10). <https://osp.stat.gov.lt/darbo-rinka-lietuvoje-2023/uzimtumas-nedarbas-ir-laisvos-darbo-vietos/uzimtumas>

Omar, M. K., Aluwi, A. H., Fauzi, M. W. M., Hairpuddin, N. F. (2020). Work Stress, Workload, Work-life Balance, and Intention to Leave Among Employees of an Insurance Company in Malaysia. *International Journal of Economics, Commerce and Management*, 2(11).

Pakalniškienė, V. (2012). *Tyrimo ir įvertinimo priemonių patikimumo ir validumo nustatymas*. Vilniaus universiteto leidykla.

Panda, A. ir Sahoo, C. K. (2021). Work–life balance, retention of professionals and psychological empowerment: an empirical validation. *European Journal of Management Studies*, 26(2/3), 103–123. <https://doi.org/10.1108/EJMS-12-2020-0003>

Paramita, L., Supartha, I. W. G. (2022). Role of Work Stress as Mediating Variable between Compensation and Work-Life Balance on Employee Performance. *European Journal of Business and Management Research* 7(3). DOI: 10.24018/ejbmr.2022.7.3.1438

Park, C. K., Park, S. ir Jo, S. J. (2023). The effect of discriminatory culture against women and hierarchical culture on work–family conflict: the mediating role of sexual harassment. *Baltic Journal of Management*, 18(5), 612–626. <https://doi.org/10.1108/BJM-11-2022-0410>

Perez-Fuentes, M. d.C., Molero Jurado, M. d.M., Martos Martinez, A. ir Gazquez Linares, J. J. (2019). Burnout and Engagement: Personality Profiles in Nursing Professionals. *Journal of Clinical Medicine*, 8(3), 286. <https://doi.org/10.3390/jcm8030286>

Prakash, K. ir Tiwari, P. (2021). Millennials and Post Millennials: A Systematic Literature Review. *Publishing Research Quarterly*, 37, 99–116. <https://doi.org/10.1007/s12109-021-09794-w>

Razak, M. I. M., Yusof, N. M., Azidin, R. A., Latif, M. M. R. H. A., Ismail, I. (2014). The Impact of Work Stress Towards Work Life Balance in Malaysia. *International Journal of Economics, Commerce and Management*, 2(11).

Salari, N., Khazaie, H., Hosseinian-Far, A., Khaledi-Paveh, B., Kazeminia, M., Mohammadi, M., Shohaimi, S., Daneshkhah, A., Eskandari, S. (2020). The prevalence of stress,

anxiety and depression within front-line healthcare workers caring for COVID-19 patients: a systematic review and meta-regression. *Hum Resour Health* 18, 100. <https://doi.org/10.1186/s12960-020-00544-1>

Schober, P., Boer, C. Ir Schwarte L. A. (2018). Correlation Coefficients: Appropriate Use and Interpretation. *Anesthesia & Analgesia*, 126(5), 1763–1768.

Sesen, H., Ertan, S. S. (2022). The effect of the employee perceived training on job satisfaction: the mediating role of workplace stress. *European Journal of Training and Development*, 46(9), 953–973. <https://doi.org/10.1108/EJTD-01-2021-0014>

Shanafelt, T. D., Hasan, O., Dyrbye, L. N., Sinsky, C., Satele, D., Sloan, J. Ir West, C. P. (2015). Changes in Burnout and Satisfaction With Work-Life Balance in Physicians and the General US Working Population Between 2011 and 2014. *Mayo Foundation for Medical Education and Research*, 90(12), 1600–1613. DOI: <http://dx.doi.org/10.1016/j.mayocp.2015.08.023>

Sharma, L., Srivastava, M. (2022). A scale to measure organizational stress among women workers in the garment industry. *European Journal of Training and Development*, 46(9), 820-846. DOI 10.1108/EJTD-04-2019-0060

Sirgy, M. J., Lee, M. J. (2016). Work-Life Balance: A Quality-of-Life Model. *Applied Research Quality Life* 11, 1059–1082. <https://doi.org/10.1007/s11482-015-9419-6>

Sodra. *Senatvės pensijos amžiaus lentelė*. (Žiūrėta 2024-01-10). <https://www.sodra.lt/lt/senatves-pensijos-amziaus-lentele?lang=lt>

Subjektyviai suvokto streso skalė. Lietuviškas vertimas. Nuoroda per internetą: <https://animo.lt/test/suvokiamo-streso-skale/> (žiūrėta 2024-04-18)

Sullivan, S., Germain, M. L. (2020). Psychosocial risks of healthcare professionals and occupational suicide. *Industrial and Commercial Training*, 52(1), 1–14. <https://doi.org/10.1108/ICT-08-2019-0081>

Sundaresan, S. (2014). Work-Life Balance – Implications for Working Women. *OIDA International Journal of Sustainable Development*, 7(7), 93–102.

Toscano F. ir Zappala S. (2020). Social Isolation and Stress as Predictors of Productivity Perception and Remote Work Satisfaction during the COVID-19 Pandemic: The Role of Concern about the Virus in a Moderated Double Mediation. *Sustainability*, 12(23):9804. <https://doi.org/10.3390/su12239804>

Turek, D. (2021). When does job burnout not hurt employee behaviours? *Journal of Organizational Effectiveness: People and Performance*, 8(1), 59–79. <https://doi.org/10.1108/JOEPP-04-2020-0055>

Ugurlu, N. S., Turkoglu, B., Kuzlak, A., Gupta, A. (2021). Stereotypes of single and

married women and men in Turkish culture. *Curr Psychol* 40, 213–225. <https://doi.org/10.1007/s12144-018-9920-9>

VanVoorhis, C. R. W. ir Morgan, B. L. (2007). Understanding Power and Rules of Thumb for Determining Sample Sizes. *Tutorials in Quantitative Methods for Psychology*, 3(2), 43–50.

Vyas, A., Shrivastava, D. (2017). Factors Affecting Work Life Balance - A Review. *Pacific Business Review International*, 9(7), 194–200.

von Hippel C., Sekaquapetewa D., ir McFaelane M. (2015). Stereotype Threat Among Women in Finance: Negative Effects on Identity, Workplace Well-Being, and Recruiting. *Psychology of Women Quarterly*, 39(3), 405–414. DOI: 10.1177/0361684315574501

Vukovic, D. B., Petrovic, M., Maiti, M. ir Vujko, A. (2023). Tourism development, entrepreneurship and women's empowerment – Focus on Serbian countryside. *Journal of Tourism Futures*, 9(3), 417–437. <https://doi.org/10.1108/JTF-10-2020-0167>

Walga, T. K. (2018). Job Satisfaction and Satisfaction with Work-Life Balance across Cultures. *Journal of Intercultural Management*, 10(2), 159–179. DOI 10.2478/joim-2018-0013

**MOTERŲ PASITENKINIMO DARBO - LAISVALAIKIO BALANSU
ĮTAKA PERDEGIMUI, VEIKIANT STRESUI, KARTOMS
IR STEREOTIPŲ GRĖSMEI
AKVILĖ BLAŽEVIČIŪTĖ**

Magistro baigiamasis darbas

Žmogiškųjų išteklių valdymo programa

Vilniaus universitetas, Ekonomikos ir verslo administravimo fakultetas

Darbo vadovė – asist. Dr. Julija Savickė

Vilnius, 2025

SANTRAUKA

83 puslapiai, 5 paveikslai, 25 lentelės, 88 literatūros šaltiniai.

Pagrindinis šio darbo tikslas – nustatyti moterų pasitenkinimo darbo – laisvalaikio balansu įtaką perdegimui, medijuojant darbiniam stresui ir moderuojant skirtingoms kartoms bei moterų stereotipų grėsmei. Darbą sudaro šešios dalys: mokslinės literatūros analizė, tyrimo metodologija, tyrimas ir jo rezultatai, išvados ir pasiūlymai.

Atlikta pasitenkinimo darbo – laisvalaikio balansu analizė, išskirta, jog balansas atsiranda tuomet, kai suderinamas darbas ir laisvalaikis, o pasitenkinimas juo pasiekiamas kai individui patinka šių sričių derėjimas. Taip pat išskirtas darbinio streso, kaip neigiamos būsenos vedančios link perdegimo apibrėžimas, išskirti stresoriai. Nagrinėjant moterų stereotipus, rasta jog moterys, kaip verslininkės stereotipizuojamos neigiamai. Išskirtos pagrindinės trys Lietuvoje sutinkamos kartų grupės, jų bruožai.

Atliktas kiekybinis tyrimas. Tyrimui panaudoti 203 respondentų atsakymai. Tyrimo tikslas – empiriškai ištirti moterų patiriamą perdegimą atsižvelgiant į stresą, kartas, stereotipų grėsmę ir pasitenkinimą darbo – laisvalaikio balansu. Atlikta regresinė analizė, mediacijai bei moderacijai atlikti pasitelkta Andrew F. Hayes metodika Process SPSS macro, naudotas 10 tyrimo modelis. Nustatyti ryšiai tarp pasitenkinimo darbo – laisvalaikio balansu ir perdegimo, rastas streso mediacinis ryšys, bei kartos kaip moderatoriaus įtaka pasitenkinimo darbo – laisvalaikio balansu ir perdegimo ryšyje.

Autorės nuomone, šio darbo rezultatai naudingi tolimesniems tyrimams šioje srityje bei įmonėms, siekiančioms valdyti darbuotojų stresą ir perdegimą. Kaip viena iš rekomendacijų įvardijama mentorystės programų įvedimas, kuriose jaunosios kartos atstovės galėtų pasidalinti patirtimi su kitų kartų atstovėmis, kaip pasiekti pasitenkinimą darbo – laisvalaikio balansu.

THE INFLUENCE OF WOMEN'S SATISFACTION WITH WORK – LIFE BALANCE ON BURNOUT WITH THE EFFECT OF STRESS, GENERATIONS AND STEREOTYPE THREAT

AKVILĖ BLAŽEVIČIŪTĖ

Master thesis

Human Resource Management programme

Vilnius University, Faculty of Economics and Business Administration

Supervisor – assistant dr. Julija Savickė

Vilnius, 2025

SUMMARY

83 pages, 5 pictures, 25 tables, 88 references.

The main purpose of this work is to determine the influence of women's satisfaction with the work-life balance on burnout, with mediating effect of work stress and moderating effect of different generations and the stereotype threat. The work consists of six parts: analysis of scientific literature, research methodology, research and its results, conclusions and proposals.

An analysis of satisfaction with work-life balance was performed, and it was found that the balance occurs when work and leisure times are compatible, and satisfaction with it is achieved when the individual likes the balance between them. Work stress is defined as a negative state leading to burnout, caused by stressors. Examining the stereotypes of women, it was found that women in business are negatively stereotyped. The main three generation groups in Lithuania were found and their features were highlighted.

A quantitative study of 203 respondents was carried out. The aim of the study was to empirically research the burnout experienced by women with the effect of stress, generations, stereotype threat and satisfaction with the work-life balance. Regression analysis was performed, research model 10 and Andrew F. Hayes methodology Process SPSS macro was used for mediation and moderation. Relationships between satisfaction with the work-life balance and burnout, a mediating role of work stress and the influence of generation as a moderator in the relationship between satisfaction with the work-life balance and burnout was found.

In the author's opinion, the results of this work are useful for further research in this area and for companies seeking to manage employee stress and burnout. One of the recommendations is the introduction of mentoring programs, where representatives of the younger generation could share their experience with representatives of other generations on how to achieve satisfaction with work-life balance.

PRIEDAI

1 priedas

Moterų bruožai pagal valstybes

Žemynas	Afrika	Azija					Centrinė Amerika	Europa		
		Tolimieji Rytai			Artimieji Rytai					
Šalis	Gana	Mongolija	Pietų Korėja	Kinija	Turkija	Kuveitas	Nikaragva	Serbija	Švedija	Lenkija
Moterų bruožai										
Paklūstančios vyrui	+		+	+	+	+	+			
Spontaniškos	+									
Šeimyniškos	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+
Švelnios	+			+		+				
Neužtikrintos	+				+					+
Santūrios	+		+	+	+					
Sunkiai dirbančios (angl. hard working)	+	+		+		+			+	+
Pareigingos		+		+	+	+	+	+	+	+
Naivos					+					
Emocingos					+				+	
Nepriklausomos								+	+	+
Siekiančios pasiekimų		+						+	+	
Pasitikinčios savimi						+		+	+	
Lyderės									+	
Priimančios sprendimus (ryžtingos)		+				+	+		+	
Sunkiai priimančios naujoves				+			+			+
Turinčios daug patirties		+				+				+
Lojalios						+	+			+
Slepiančios emocijas			+	+						
Pažeidžiamos			+	+			+			

Šaltinis: sudaryta autorės, remiantis Ugurlu ir kt., 2021; Adom ir Anambane, 2020; Vukovic ir kt., 2023; Gashi Nulleshi, 2022; Kwiatkowska-Ciotucha ir Zaluska, 2022; Jieyu, 2007; Gómez-Valle ir Holvoet, 2022; Park ir kt., 2023; Metle, 2002; Aramand, 2013.

Anketinės apklausos klausimynas

Laba diena,

Esu Vilniaus universiteto, Žmogiškųjų išteklių valdymo studijų programos studentė, atlieku magistrinio darbo tyrimą, kurio tikslas – ištirti moterų patiriamą stresą ir perdegimą atsižvelgiant į kartas, stereotipų grėsmę ir pasitenkinimą darbo – laisvalaikio balansu.

Atsakinėdami į tyrimo anketos klausimus užtruksite ne daugiau 10 minučių.

Nors kai kurie klausimai gali atrodyti panašūs, tačiau tarp jų egzistuoja skirtumai, todėl kiekvieną teiginį turėtumėte vertinti kaip atskirą klausimą. Geriausias būdas užpildyti šią anketą, į kiekvieną klausimą atsakinėjant greitai. Tai reiškia, jog turite tiesiog pažymėti teiginį, kuris Jums iš karto atrodo tinkamiausias.

Tyrimas yra anoniminis – jokia informacija, leidžianti identifikuoti anketą užpildžiusį respondentą nebus renkama ir publikuojama, o apklausos atsakymai nebus viešinami. Jei norėsite gauti apibendrintus tyrimo rezultatus, kreipkitės el. paštu akvile.blazeviciute@evaf.stud.vu.lt.

Iš anksto dėkoju už Jūsų dalyvavimą tyrime!

(Atrankos klausimai)

1. Ar esate moteris?

Taip / Ne (jeigu į šį klausimą atsakėte ne, toliau klausimyno nepildykite)

2. Ar šiuo metu dirbate?

Taip / Ne (jeigu į šį klausimą atsakėte ne, toliau klausimyno nepildykite)

3. Įvertinkite žemiau pateiktus teiginius, apie Jūsų pasitenkinimą darbo – laisvalaikio balansu, skalėje nuo visiškai nesutinku iki visiškai sutinku pažymėdami vieną, Jūsų nuomone Jums labiausiai tinkantį variantą.

		Visiškai nesutinku	Nesutinku	Sutinku	Visiškai sutinku
1	Man pavyksta subalansuoti darbinį ir asmeninį gyvenimą				
2	Esu patenkinta kaip aš paskirstau dėmesį tarp darbinio ir asmeninio gyvenimų				
3	Esu patenkinta kaip tarpusavyje dera mano darbinis ir asmeninis gyvenimai				
4	Esu patenkinta darbinio ir asmeninio gyvenimo balansu				
5	Esu patenkinta savo gebėjimu subalansuoti savo darbinio ir asmeninio gyvenimų poreikius				
6	Esu patenkinta laiko paskirstymu tarp darbinio ir asmeninio gyvenimų				

7	Esu patenkinta galimybe gerai atlikti savo darbą, bei tuo pačiu tinkamai atlikti su darbu nesusijusias pareigas				
---	---	--	--	--	--

4. Žemiau pateikti teiginiai apie stereotipų grėsmę moterims, su kuriais galite sutikti arba nesutikti. Naudodami skalę (nuo visiškai nesutinku iki visiškai sutinku) įvertinkite, kiek sutinkate su kiekvienu iš teiginių.

	Visiškai nesutinku	Nesutinku	Šiek tiek nesutinku	Nei sutinku nei nesutinku	Šiek tiek sutinku	Sutinku	Visiškai sutinku
1. Kai kurie mano bendradarbiai vyrai galvoja, jog aš turiu mažiau gebėjimų, nes esu moteris							
2. Kai kurie mano bendradarbiai vyrai galvoja, jog moterys yra mažiau gabios nei vyrai							
3. Kai kurie mano bendradarbiai vyrai galvoja, jog aš nesu visiškai atsidavusi savo karjerai, nes esu moteris							
4. Kai kurie mano bendradarbiai vyrai galvoja, jog moterys, kitaip nei vyrai nėra linkusios siekti karjeros							
5. Kai kurie mano bendradarbiai vyrai galvoja, jog mano karjerą riboja tai, jog esu moteris							
6. Kai kurie mano bendradarbiai vyrai galvoja, jog moterų karjera yra ribota							
7. Kartais aš nerimauju, jog dėl savo elgesio darbe, mano bendradarbiai vyrai manys jog moterų stereotipai pritaikomi ir man							
8. Kartais aš nerimauju, kad dėl savo elgesio darbe, mano bendradarbiai vyrai manys jog moterų stereotipai yra tiesa							
9. Kartais aš nerimauju, kad jei darbe suklysiu, mano kolegos vyrai galvos, jog aš netinku šiam darbui todėl, jog esu moteris							
10. Kartais aš nerimauju, jog jei darbe suklysiu, mano kolegos vyrai galvos, jog moterys nėra tinkamos šiam darbui							

5. Šios dalies klausimai skirti įvertinti Jūsų jausmus ir mintis, per pastarąjį mėnesį. Kiekviename teiginyje, Jūsų prašoma įvertinti *kaip dažnai* jautėtės arba mąstėte tam tikru būdu. Tai reiškia, jog nereikia bandyti suskaičiuoti kiek kartų jautėtės tam tikru būdu, tiesiog pažymėkite teiginį, kuris Jums atrodo tinkamiausias.

	Niekada	Beveik niekada	Kartais	Gana dažnai	Labai dažnai
1. Kaip dažnai per pastarąjį mėnesį nusimindavote dėl					

kokių nors netikėtų įvykių?					
2. Kaip dažnai per pastarąjį mėnesį jautėte, kad nekontroliuojate svarbių dalykų darbinėje aplinkoje?					
3. Kaip dažnai per pastarąjį mėnesį jautėtės sunerimusi apimta streso?					
4. Kaip dažnai per pastarąjį mėnesį jautėte, jog sėkmingai įveikiate erzinančius gyvenimo rūpesčius?					
5. Kaip dažnai per pastarąjį mėnesį jautėte, kad sėkmingai susitvarkote su svarbiais pokyčiais Jūsų gyvenime?					
6. Kaip dažnai per pastarąjį mėnesį jautėte, kad galite pasitikėti savo gebėjimu spręsti asmenines problemas?					
7. Kaip dažnai per pastarąjį mėnesį jautėte, kad įvykiai klostosi Jums palankia linkme?					
8. Kaip dažnai per pastarąjį mėnesį jautėte, kad nespėjate atlikti visų darbų, kuriuos turite atlikti?					
9. Kaip dažnai per pastarąjį mėnesį galėjote valdyti savo susierzinimą?					
10. Kaip dažnai per pastarąjį mėnesį jautėte, kad viskas sekasi tiesiog puikiai?					
11. Kaip dažnai per pastarąjį mėnesį pykote dėl dalykų, kurių negalite kontroliuoti?					
12. Kaip dažnai per pastarąjį mėnesį galvojote apie dalykus, kuriuos turite atlikti?					
13. Kaip dažnai per pastarąjį mėnesį galėjote kontroliuoti kaip praleidžiate laiką?					
14. Kaip dažnai per pastarąjį mėnesį jautėte, kad susikaupė tiek problemų, jog jų neįmanoma įveikti?					

6. Žemiau rasite pateiktus teiginius, vertinančius Jūsų patiriamą perdegimą, su kuriais galite sutikti arba nesutikti. Naudodami skalę (nuo visiškai sutinku iki visiškai nesutinku) įvertinkite, kiek sutinkate su kiekvienu iš teiginių.

	Visiškai sutinku	Sutinku	Nesutinku	Visiškai nesutinku
1. Darbe visuomet atrandu kažką naujo ir įdomaus				
2. Būna dienų, kuomet jaučiuosi pavargusi dar net neatvykusi į darbą				
3. Vis dažniau apie savo darbą pasakoju neigiamai				
4. Po darbo man prireikia daugiau laiko nei anksčiau, kad atsipalaidučiau ir pasijusčiau geriau				
5. Aš gerai toleruoju įtampą darbe				
6. Pastaruoju metu, vis mažiau įsigilinu į tai, kaip reikia atlikti darbą, vietoj to, jį atlieku automatiškai				
7. Darbas man malonus iššūkis				
8. Darbo metu jaučiuosi emociškai išsekusi				
9. Ilgainiui gali nutikti, jog nuo šio darbo imu atsiriboti				
10. Po darbo jaučiuosi pakankamai energinga laisvalaikio užsiėmimams				
11. Kartais man bloga nuo mano darbo užduočių				

12. Po darbo dažniausiai jaučiuosi išsekusi ir pavargusi				
13. Tai vienintelis darbas, kurį įsivaizduoju save dirbančią				
14. Dažniausiai aš gerai susitvarkau su (savo) darbo krūviu				
15. Jaučiuosi vis labiau įsitraukusi į savo darbą				
16. Dirbdama dažniausiai jaučiuosi energinga				

7. Jūsų amžius:
(įrašykite)

8. Kokiame sektoriuje šiuo metu dirbate?

- viešasis sektorius
- privatus sektorius

9. Jūsų dabartinės darbovietės dydis (pagal darbuotojų skaičių):

- Iki 10 darbuotojų
- 11 - 49 darbuotojai
- 50 - 249 darbuotojai
- Daugiau nei 250 darbuotojų

10. Ar turite pavaldinių:

- Taip
- Ne

11. Jūsų dabartinė šeimyninė padėtis:

- Vieniša
- Turiu partnerį
- Turiu sutuoktinį

12. Ar turite vaikų:

- Taip
- Ne

13. Kiek turite vaikų (jei neturite, klausimą praleiskite):

(įrašykite)

14. Ar slaugote sergančius ar senyvo amžiaus šeimos narius:

- Taip
- Ne

15. Jūsų mėnesinės pajamos (su mokesčiais):

- Mažiau nei 300 EUR
- 301-930 EUR
- 931-1500 EUR
- 1501-2500 EUR
- 2501-3000 EUR
- Daugiau nei 3001 EUR

10 modelio testavimas remiantis Andrew F. Hayes metodika Process SPSS macro, Hayes 2022
(Pastaba:

Q3vid–pasitenkinimas darbo – laisvalaikio balansu (X)

Q4vid –stereotipų grėsmė moterims (W)

Q5vid – stresas (M)

Q6vid – perdegimas (Y)

Amziu_gr – kartos (W))

OUTCOME VARIABLE:

Q5Vid

Model Summary

R	R-sq	MSE	F	df1	df2	p
,5151	,2653	,2321	14,1582	5,0000	196,0000	,0000

Model

	coeff	se	t	p	LLCI	ULCI
constant	3,1713	,5054	6,2751	,0000	2,1746	4,1680
Q3Vid	-,4822	,1637	-2,9459	,0036	-,8050	-,1594
Q4Vid	,2054	,1089	1,8863	,0607	-,0093	,4201
Int_1	-,0576	,0365	-1,5778	,1162	-,1296	,0144
Amziu_gr	-,4449	,2027	-2,1949	,0293	-,8446	-,0451
Int_2	,1176	,0701	1,6772	,0951	-,0207	,2558

Product terms key:

Int_1 : Q3Vid x Q4Vid
Int_2 : Q3Vid x Amziu_gr

Covariance matrix of regression parameter estimates:

	constant	Q3Vid	Q4Vid	Int_1	Amziu_gr	Int_2
constant	,2554	-,0806	-,0307	,0096	-,0720	,0231
Q3Vid	-,0806	,0268	,0096	-,0032	,0233	-,0079
Q4Vid	-,0307	,0096	,0119	-,0039	-,0022	,0009
Int_1	,0096	-,0032	-,0039	,0013	,0009	-,0004
Amziu_gr	-,0720	,0233	-,0022	,0009	,0411	-,0138
Int_2	,0231	-,0079	,0009	-,0004	-,0138	,0049

Test(s) of highest order unconditional interaction(s):

	R2-chng	F	df1	df2	p
X*W	,0093	2,4894	1,0000	196,0000	,1162
X*Z	,0105	2,8128	1,0000	196,0000	,0951
BOTH(X)	,0174	2,3177	2,0000	196,0000	,1012

Focal predict: Q3Vid (X)
Mod var: Q4Vid (W)
Mod var: Amziu_gr (Z)

Conditional effects of the focal predictor at values of the moderator(s):

Q4Vid	Amziu_gr	Effect	se	t	p	LLCI	ULCI
1,4195	1,0276	-,4432	,0911	-4,8656	,0000	-,6228	-,2635
1,4195	1,7525	-,3579	,0772	-4,6361	,0000	-,5102	-,2057
1,4195	2,4774	-,2727	,0938	-2,9083	,0041	-,4576	-,0878
2,8584	1,0276	-,5260	,0791	-6,6472	,0000	-,6821	-,3700
2,8584	1,7525	-,4408	,0562	-7,8451	,0000	-,5516	-,3300
2,8584	2,4774	-,3556	,0722	-4,9225	,0000	-,4980	-,2131
4,2973	1,0276	-,6089	,0987	-6,1672	,0000	-,8036	-,4142
4,2973	1,7525	-,5237	,0766	-6,8335	,0000	-,6748	-,3725
4,2973	2,4774	-,4384	,0846	-5,1804	,0000	-,6054	-,2715

Data for visualizing the conditional effect of the focal predictor:

Paste text below into a SPSS syntax window and execute to produce plot.

3 priedo tęsinys

```

DATA LIST FREE/
  Q3Vid Q4Vid Amziu_gr Q5Vid
BEGIN DATA.
  2,3065 1,4195 1,0276 1,9835
  2,9335 1,4195 1,0276 1,7057
  3,5604 1,4195 1,0276 1,4279
  2,3065 1,4195 1,7525 1,8576
  2,9335 1,4195 1,7525 1,6332
  3,5604 1,4195 1,7525 1,4088
  2,3065 1,4195 2,4774 1,7317
  2,9335 1,4195 2,4774 1,5608
  3,5604 1,4195 2,4774 1,3898
  2,3065 2,8584 1,0276 2,0879
  2,9335 2,8584 1,0276 1,7581
  3,5604 2,8584 1,0276 1,4283
  2,3065 2,8584 1,7525 1,9620
  2,9335 2,8584 1,7525 1,6856
  3,5604 2,8584 1,7525 1,4092
  2,3065 2,8584 2,4774 1,8361
  2,9335 2,8584 2,4774 1,6131
  3,5604 2,8584 2,4774 1,3902
  2,3065 4,2973 1,0276 2,1922
  2,9335 4,2973 1,0276 1,8104
  3,5604 4,2973 1,0276 1,4287
  2,3065 4,2973 1,7525 2,0663
  2,9335 4,2973 1,7525 1,7380
  3,5604 4,2973 1,7525 1,4097
  2,3065 4,2973 2,4774 1,9404
  2,9335 4,2973 2,4774 1,6655
  3,5604 4,2973 2,4774 1,3906
END DATA.
GRAPH/SCATTERPLOT=
  Q3Vid WITH Q5Vid BY Q4Vid /PANEL ROWVAR= Amziu_gr .

*****
OUTCOME VARIABLE:
Q6Vid

Model Summary
  R      R-sq    MSE      F      df1    df2      p
,5950    ,3541    ,1765    17,8150    6,0000    195,0000    ,0000

Model
      coeff    se      t      p    LLCI    ULCI
constant    3,0364    ,4830    6,2864    ,0000    2,0838    3,9890
Q3Vid       -,4023    ,1459   -2,7578    ,0064   -,6900   -,1146
Q5Vid       ,3002    ,0623    4,8183    ,0000    ,1773    ,4230
Q4Vid       ,1283    ,0958    1,3392    ,1821   -,0606    ,3173
Int_1       -,0246    ,0320   -,7663    ,4444   -,0877    ,0386
Amziu_gr    -,4421    ,1789   -2,4706    ,0143   -,7950   -,0892
Int_2       ,1281    ,0616    2,0804    ,0388    ,0067    ,2496

Product terms key:
Int_1 :    Q3Vid x    Q4Vid
Int_2 :    Q3Vid x    Amziu_gr

Covariance matrix of regression parameter estimates:
      constant    Q3Vid    Q5Vid    Q4Vid    Int_1    Amziu_gr    Int_2
constant    ,2333   -,0673   -,0123   -,0208    ,0066   -,0602    ,0190
Q3Vid       -,0673    ,0213    ,0019    ,0069   -,0023    ,0185   -,0062
Q5Vid       -,0123    ,0019    ,0039   -,0008    ,0002    ,0017   -,0005
Q4Vid       -,0208    ,0069   -,0008    ,0092   -,0030   -,0020    ,0008
Int_1       ,0066   -,0023    ,0002   -,0030    ,0010    ,0008   -,0003
Amziu_gr    -,0602    ,0185    ,0017   -,0020    ,0008    ,0320   -,0107
Int_2       ,0190   -,0062   -,0005    ,0008   -,0003   -,0107    ,0038

```

3 priedo tęsinys

Test(s) of highest order unconditional interaction(s):

	R2-chng	F	df1	df2	p
X*W	,0019	,5873	1,0000	195,0000	,4444
X*Z	,0143	4,3280	1,0000	195,0000	,0388
BOTH(X)	,0150	2,2643	2,0000	195,0000	,1066

Focal predict: Q3Vid (X)

Mod var: Q4Vid (W)

Mod var: Amziu_gr (Z)

Conditional effects of the focal predictor at values of the moderator(s):

Q4Vid	Amziu_gr	Effect	se	t	p	LLCI	ULCI
1,4195	1,0276	-,3055	,0841	-3,6332	,0004	-,4714	-,1397
1,4195	1,7525	-,2127	,0709	-2,9984	,0031	-,3525	-,0728
1,4195	2,4774	-,1198	,0835	-1,4344	,1531	-,2845	,0449
2,8584	1,0276	-,3409	,0764	-4,4615	,0000	-,4915	-,1902
2,8584	1,7525	-,2480	,0562	-4,4149	,0000	-,3588	-,1372
2,8584	2,4774	-,1551	,0668	-2,3230	,0212	-,2868	-,0234
4,2973	1,0276	-,3762	,0941	-3,9981	,0001	-,5618	-,1906
4,2973	1,7525	-,2833	,0744	-3,8096	,0002	-,4300	-,1366
4,2973	2,4774	-,1905	,0787	-2,4199	,0164	-,3457	-,0352

Data for visualizing the conditional effect of the focal predictor:

Paste text below into a SPSS syntax window and execute to produce plot.

DATA LIST FREE/

Q3Vid Q4Vid Amziu_gr Q6Vid .

BEGIN DATA.

```
2,3065 1,4195 1,0276 2,5631
2,9335 1,4195 1,0276 2,3715
3,5604 1,4195 1,0276 2,1800
2,3065 1,4195 1,7525 2,4568
2,9335 1,4195 1,7525 2,3235
3,5604 1,4195 1,7525 2,1901
2,3065 1,4195 2,4774 2,3505
2,9335 1,4195 2,4774 2,2754
3,5604 1,4195 2,4774 2,2003
2,3065 2,8584 1,0276 2,6662
2,9335 2,8584 1,0276 2,4525
3,5604 2,8584 1,0276 2,2388
2,3065 2,8584 1,7525 2,5599
2,9335 2,8584 1,7525 2,4045
3,5604 2,8584 1,7525 2,2490
2,3065 2,8584 2,4774 2,4537
2,9335 2,8584 2,4774 2,3564
3,5604 2,8584 2,4774 2,2592
2,3065 4,2973 1,0276 2,7693
2,9335 4,2973 1,0276 2,5335
3,5604 4,2973 1,0276 2,2976
2,3065 4,2973 1,7525 2,6631
2,9335 4,2973 1,7525 2,4854
3,5604 4,2973 1,7525 2,3078
2,3065 4,2973 2,4774 2,5568
2,9335 4,2973 2,4774 2,4374
3,5604 4,2973 2,4774 2,3180
```

END DATA.

GRAPH/SCATTERPLOT=

Q3Vid WITH Q6Vid BY Q4Vid /PANEL ROWVAR= Amziu_gr

3 priedo tęsinys

***** DIRECT AND INDIRECT EFFECTS OF X ON Y *****

Conditional direct effects of X on Y

Q4Vid	Amziu_gr	Effect	se	t	p	LLCI	ULCI
1,4195	1,0276	-,3055	,0841	-3,6332	,0004	-,4714	-,1397
1,4195	1,7525	-,2127	,0709	-2,9984	,0031	-,3525	-,0728
1,4195	2,4774	-,1198	,0835	-1,4344	,1531	-,2845	,0449
2,8584	1,0276	-,3409	,0764	-4,4615	,0000	-,4915	-,1902
2,8584	1,7525	-,2480	,0562	-4,4149	,0000	-,3588	-,1372
2,8584	2,4774	-,1551	,0668	-2,3230	,0212	-,2868	-,0234
4,2973	1,0276	-,3762	,0941	-3,9981	,0001	-,5618	-,1906
4,2973	1,7525	-,2833	,0744	-3,8096	,0002	-,4300	-,1366
4,2973	2,4774	-,1905	,0787	-2,4199	,0164	-,3457	-,0352

Conditional indirect effects of X on Y:

INDIRECT EFFECT:

Q3Vid -> Q5Vid -> Q6Vid

Q4Vid	Amziu_gr	Effect	BootSE	BootLLCI	BootULCI
1,4195	1,0276	-,1330	,0463	-,2270	-,0470
1,4195	1,7525	-,1074	,0373	-,1831	-,0373
1,4195	2,4774	-,0818	,0392	-,1619	-,0080
2,8584	1,0276	-,1579	,0514	-,2622	-,0631
2,8584	1,7525	-,1323	,0394	-,2102	-,0573
2,8584	2,4774	-,1067	,0370	-,1838	-,0411
4,2973	1,0276	-,1828	,0617	-,3132	-,0697
4,2973	1,7525	-,1572	,0489	-,2578	-,0659
4,2973	2,4774	-,1316	,0434	-,2249	-,0556

Indices of partial moderated mediation:

	Index	BootSE	BootLLCI	BootULCI
Q4Vid	-,0173	,0128	-,0457	,0041
Amziu_gr	,0353	,0293	-,0166	,0989

***** ANALYSIS NOTES AND ERRORS *****

Level of confidence for all confidence intervals in output:

95,0000

Number of bootstrap samples for percentile bootstrap confidence intervals:

5000

W values in conditional tables are the mean and +/- SD from the mean.

Z values in conditional tables are the mean and +/- SD from the mean.

NOTE: Missing data resulted in the deletion of the following row(s) of data from the analysis:

21

----- END MATRIX -----