

Darbo ir šeimos konfliktas: individualių ir organizacinių veiksnių svarba

Straipsnyje pristatomas tyrimas, nagrinėjantis organizacijos ir vadovo paramos šeimai sąsajas su darbo ir šeimos konfliktu bei darbuotojo darbo–šeimos konflikto sprendimo saviveiksmingumo vaidmenį juse. Aptariami tyrimo ribotumai ir praktinės rezultatų pritaikymo galimybės.

Raktiniai žodžiai: darbo ir šeimos konfliktas, vadovo ir organizacijos parama šeimai, darbo ir šeimos konflikto sprendimo saviveiksmingumas.

The paper presents the research aimed at exploring the relationship between work and family conflict and perceived organizational and supervisory support, and the role of self-efficacy for managing work and family conflict. Limitations and practical implications of the study are discussed.

Keywords: work and family conflict, perceived family supportive organization, perceived family supportive supervisor, self-efficacy for managing work and family conflict.

Įvadas

Šiandienos visuomenėje, keičiantis tiek ekonominei, tiek socialinei situacijai, vis dažniau abu partneriai šeimoje neapsiriboja namų ūkio priežiūra ir siekia karjeros. Dėl ribotų laiko, fizinių bei psichikos išteklių tampa sunku paskirstyti ir suderinti savo įsipareigojimus darbui ir šeimai, kas ilgainiui sukelia darbo ir šeimos konfliktą.

Darbo ir šeimos konfliktas kyla darbo (arba šeimos) srities poreikiams tapus nesuderinamiems su šeimos (arba darbo) poreikiais (Greenhaus, Beutell, 1985). Vytauto Didžiojo universiteto Socialinių

tyrimų centro duomenimis (Reingardienė, 2006), vidutiniškai du iš trijų lietuvių patiria darbo ir šeimos konfliktą. Darbo ir šeimos konfliktas turi neigiamų pasekmių tiek darbuotojui ir jo šeimai, tiek organizacijai, kurioje jis dirba, tiek visuomenei. Darbuotojo patiriamas darbo ir šeimos konfliktas kelia stresą, depresiją, didina sergamumą (Zhang ir kt., 2012), mažina darbuotojų pasitenkinimą darbu (Adomynienė, Gustainienė, 2001; Carr ir kt., 2008) ir šeiminiu gyvenimu (Warner, Hausdorf, 2009), o organizacija kenčia nuo mažesnio darbuotojų įsitraukimo į organizacijos veiklą, padidėjusio noro keisti darbo vietą

(Zhang ir kt., 2012), prastesnių darbuotojų rezultatų (Warner, Hausdorf, 2009) bei prastesnės darbuotojų nuotaikos (Warner, Hausdorf, 2009). Dėl šių priežasčių organizacijos stengiasi sumažinti darbo ir šeimos konfliktą sudarydamos lanksčius darbo grafikus, teikdamos motinystės / tėvystės atostogas (Allen, 2001) ar vaikų priežiūros paslaugas (Ruppanner, 2009), suteikdamos autonomiją darbe (Michel ir kt., 2011). Remiantis vaidmenų teorija (Kahn ir kt., 1964), kiekvienas vaidmuo turi savo lūkesčių ir poreikių, kurių nepatenkinus kyla konfliktas tarp šių vaidmenų. J. S. Michel ir kt. (2011) metaanalizės duomenimis, darbuotojui teikiama organizacijos bei vadovo parama – vieni svarbiausių veiksnių, susijusių su darbo ir šeimos konfliktu, nes organizacijos ir vadovo parama, arba socialinė parama, darbe minėtus poreikius sumažina, todėl galimai sumažina ir darbo–šeimos konflikto pasireiškimą. Darbo ir šeimos konfliktas taip pat yra sprendžiamas valstybės lygmeniu, reglamentuojant lankstaus darbo organizavimo priemonių taikymą. Tiesa, nors LR darbo kodeksas ir apibrėžia tokių priemonių taikymą, jų įgyvendinimas priklauso nuo darbdavio bei darbuotojo susitarimo.

Visgi, kaip teigia D. M. Rotondo ir J. F. Kincaid (2008), jeigu geresni laiko valdymo įgūdžiai, šeimai palankios organizacijos bei lanksčios darbo valandos pajėgtų išspręsti konfliktą tarp darbo ir šeimos, moksliniai tyrimai šioje srityje seniai būtų baigti. Analizuojant darbo ir šeimos konflikto mažinimo galimybes, kyla klausimas, kiek svarbūs organizacijos veiksmai ir kiek – individualūs darbuotojo veiksmai. Tyrimai rodo, kad su darbo ir šeimos konfliktu yra susiję: darbuotojo įsitraukimas į darbo / šeimos vaidmenį (Frone, 2003), stresoriai lydintys tą vaid-

menį (Kahn ir kt., 1964), vidinis kontrolės lokusas (Rotter, 1966). Organizacijoms, siekiančioms sėkmingai mažinti konfliktą tarp darbo ir šeimos, ypač svarbu tai, kaip pats darbuotojas vertina savo gebėjimus spręsti kilusį konfliktą, t. y. darbuotojo saviveiksmingumas. Saviveiksmingumas (angl. *self-efficacy*) apibrėžiamas kaip įsitikinimas savaisiais gebėjimais atlikti tam tikrus veiksmus, reikalingus tam tikriems veiklos rezultatams pasiekti (Bandura, 1977). Deja, tyrimų, nagrinėjančių darbuotojų saviveiksmingumą sprendžiant darbo ir šeimos konfliktą, trūksta.

Nagrinėjant darbo ir šeimos konflikto organizacinius bei individualius veiksnius, trūksta tyrimų, kurie analizuotų būtent su darbo ir šeimos konfliktu susijusias individualias bei organizacines prielaidas. Tyrimai rodo, kad organizacijos parama susijusi su mažesniu darbo ir šeimos konfliktu (Michel ir kt., 2011), tačiau nesama tyrimų, kurie nagrinėtų būtent šeimai skiriamos vadovo ir organizacijos paramos vaidmenį sprendžiant darbo–šeimos konfliktą. Be to, nors keletas tyrimų rodo, kad darbuotojui teikiama vadovo parama didina jo bendrąjį saviveiksmingumą (Eden, Aviram, 1992), tačiau nėra tyrimų, kurie nagrinėtų, kaip individualus darbuotojo įsitikinimas savaisiais gebėjimais spręsti darbo ir šeimos konfliktą yra susijęs su to konflikto mažinimu. Tokie tyrimai leistų atsakyti į klausimą, kurie į darbo ir šeimos konflikto mažinimą nukreipti veiksniai atlieka didesnę vaidmenį: organizaciniai (vadovo ir organizacijos parama šeimai) ar individualūs (darbuotojo darbo ir šeimos konflikto sprendimo saviveiksmingumas).

Dėl šių priežasčių buvo keliami **tyrimo problema**: kaip darbo ir šeimos kon-

fliktas susijęs su vadovo ir organizacijos parama bei, kokį vaidmenį šiose sąsajose atlieka darbo ir šeimos konflikto sprendimo saviveiksmingumas. **Tyrimo objektas** – darbo ir šeimos konflikto sąsajos su vadovo ir organizacijos parama bei darbo ir šeimos konflikto sprendimo saviveiksmingumu.

Tyrimo tikslas – įvertinti darbo ir šeimos konflikto bei suvoktos organizacijos ir vadovo paramos šeimai sąsajas bei darbo–šeimos konflikto sprendimo saviveiksmingumo vaidmenį jose.

Straipsnis parengtas remiantis šiais **tyrimo metodais**: sisteminė mokslinės literatūros analize, anketine apklausa, statistine tyrimo duomenų analize bei interpretacija.

Darbo ir šeimos konflikto samprata bei svarba

Darbo ir šeimos konfliktas kyla individui prisiimant per daug atsakomybių darbe ar namuose (Greenhaus, Beutell, 1985). Šis konfliktas gali kilti tiek iš darbo, kai darbas trukdo šeimai, t. y. darbo–šeimos konfliktas, tiek iš šeimos, kai šeima trukdo darbui, t. y. šeimos–darbo konfliktas (Frone ir kt., 1992). Taip pat gali kilti abipusis konfliktas, kai abi sritys trukdo viena kitai. Šiame straipsnyje kalbėsime tiek apie *darbo–šeimos konfliktą*, tiek apie *šeimos–darbo konfliktą*, kuriuos kartu vadinysime darbo ir šeimos konfliktu.

J. H. Greenhaus ir N. J. Beutell (1985) išskyrė tris darbo–šeimos ir šeimos–darbo konflikto prielaidų grupes: 1) bendruosius tam tikro vaidmens poreikius, 2) tam tikram vaidmeniui skiriamą laiką bei 3) tam tikro vaidmens sukeltą įtampą. *Bendrieji poreikiai* apima atsakomybes, reikalavimus, lūkesčius, pareigas bei

įsipareigojimus susijusius su vaidmeniu darbe ar šeimoje. Konfliktas kyla *skiriamo laiko* pagrindu, kai vaidmeniui darbe (ar šeimoje) skiriamas laikas tampa nesuderinamas su vaidmens šeimoje (ar darbe) atsakomybėmis bei jų įgyvendinimu. Galiausiai, konfliktas kyla dėl *įtampos*, kai darbo (šeimos) keliama įtampa tampa nesuderinama su šeimos (darbo) keliama įtampa.

Darbo ir šeimos konfliktas yra svarbus, visų pirma, dėl savo neigiamo poveikio darbuotojui. Tyrimų duomenimis darbo ir šeimos konfliktas mažina darbuotojo gerovę (Grant-Vallone, Donaldson, 2001), prastina sveikatą (Zhang ir kt., 2012), mažina pasitenkinimą darbu (Adomynienė, Gustainienė, 2001) ir šeiminiu gyvenimu (Warner, Hausdorf, 2009). Ilgainiui tai paliečia ir pačią organizaciją, kadangi darbo ir šeimos konfliktą patiriantys darbuotojai tampa mažiau įsitraukę į darbą ir pasižymi didesniu ketinimu palikti organizaciją (Zhang ir kt., 2012).

Siekiant aiškiau suprasti darbo ir šeimos konflikto pasekmes, svarbu atsižvelgti į sklaidos (angl. *spillover*) bei perėjimo (angl. *crossover*) efektus. Sklaidos efektas nurodo, kad asmens patiriama įtampa tam tikroje srityje (pavyzdžiui, darbe) perkeliama į kitą gyvenimo sritį (pavyzdžiui, šeimą) (Bakker ir kt., 2009). Perėjimo efektas teigia, kad vienoje srityje (pavyzdžiui, darbe) patiriamą įtampą pradeda patirti kitoje srityje esantys žmonės (pavyzdžiui, sutuoktinis, vaikai) (Westman, 2001). A. B. Bakker ir kt. (2009) teigimu, iš pradžių įvyksta sklaidos, o vėliau – perėjimo efektas. Kitais žodžiais tariant, darbuotojas iš pradžių gali patirti stresą darbe, kuris vėliau ne tik persikelia į namus, bet ir sukelia įtampą kitiems šeimos nariams. Daugelis tyrimų yra patvirtinę perėjimo efektą, kai sužadėtiniui,

sužadėtinei ar partneriui perduodamas nerimas (Westman ir kt., 2004), perdegimas (Westman, Etzion, 1995), depresija (Howe ir kt., 2004), darbo ir šeimos konfliktas (Hammer ir kt., 1997), nepasitenkinimas vedybiniu gyvenimu (Westman ir kt., 2004).

Suvokta organizacijos ir vadovo parama šeimai

Darbuotojams yra svarbu jausti, kad jų organizacijai rūpi sumažinti konfliktą tarp darbo ir šeimos ir, kad jiems yra suteikiama pakankamai išteklių atlikti savo darbą bei tvarkytis su šeimoje kylančiais reikalavimais (Eisenberger ir kt., 1986). Remiantis vaidmenų teorija (Kahn ir kt., 1964), konfliktas tarp vaidmenų kyla, kai šių vaidmenų lūkesčiai yra nepatenkinami. A. A. Grandey ir R. Cropanzano (1999), nagrinėjantys darbo ir šeimos konflikto aplinkybes, pasiūlė įtraukti ir S. E. Hobfoll (1989, cit. pg. Grandey, Cropanzano, 1999) išteklių išsaugojimo (angl. *conservation of resources*) modelį, teigiantį, jog individai siekia įgyti ir išlaikyti išteklius tam, kad galėtų derinti darbo ir šeimos vaidmenis. Remiantis šiuo modeliu, organizacijos ir vadovo parama gali būti matoma kaip pagalbinis resursas, padedantis derinti darbą ir šeimą.

Atsižvelgdami į didėjančią darbo ir šeimos konflikto raišką, daugelis organizacijų įdiegė palankias šeimai politikas, kurios dažniausiai yra įvardijamos kaip šeimai palankūs sprendimai (angl. *family-friendly benefits*), apimantys lanksčius darbo grafikus, motinystės ar tėvystės atostogas (Allen, 2001), vaikų priežiūros paslaugas (Ruppanner, 2009), autonomijos darbe teikimą (Michel ir kt., 2011). E. Galinsky ir P. J. Stein (1990) savo tyri-

mu parodė, jog organizacijos aplinka yra svarbiausias šeimai palankios politikos įdiegimo sėkmės veiksnys, o S. A. Lobel ir E. E. Kossek (1996) nustatė, kad dažnai darbuotojai suvokia organizaciją, besitikinčią iš savo darbuotojų vardan darbo paaukoti kitų gyvenimo sričių laiką. Tikėtina, kad organizacijose diegiamos šeimai palankios politikos efektyvumas priklauso nuo to, kiek darbuotojai suvokia esą palaikomi organizacijos siekti balanso tarp darbo ir šeimos sričių.

E. L. Kelly ir kt. (2008), apžvelgę 150 mokslinių tyrimų, priėjo išvadą, kad šeimai palankūs sprendimai yra stipriau susiję su mažesniu darbo ir šeimos konfliktu, kai darbuotojai iš tiesų tais sprendimais naudojasi. Kitais žodžiais tariant, darbuotojų, žinančių apie organizacijos vykdomą šeimai palankią politiką, patiriamo darbo–šeimos konflikto lygis yra žemesnis. Taip pat autoriai pastebėjo, jog dauguma tyrimų atsižvelgia į šeimai palankių sprendimų kiekį, kuris nebūtinai tiksliai atspindi darbo ir šeimos konflikto bei paramos iš organizacijos ryšį, kadangi darbuotojai gali nežinoti apie organizacijos siūlomas priemones darbo–šeimos konfliktui mažinti ir (arba) gali jomis nesinaudoti dėl asmeninio netinkamumo. P. Brough ir kt. (2005) tyrimas parodė, jog didesniu kiekiu šeimai palankių sprendimų besinaudojantys darbuotojai patiria didesnę darbo–šeimos konfliktą. Taigi, svarbus ne tik šeimai palankių sprendimų organizacijoje skaičius, bet ir darbuotojo suvokiamas organizacijos rūpestis. J. S. Michel ir kt. (2011) tyrimo duomenimis, darbuotojo suvokiama bendra organizacijos parama yra susijusi su mažesniu darbo–šeimos konfliktu. Tačiau nėra tyrimų, nagrinėjančių darbuotojo vaidmenį mažinant darbo ir šeimos konfliktą, suvokiant organizacijos paramą

šeimai. Tai ypač svarbu, atsižvelgiant į tai, kaip rodo minėti tyrimai, kad vien šeimai palankios politikos organizacijoje buvimas nebūtinai yra susijęs su mažesniu darbo ir šeimos konfliktu.

Esami tyrimai atskleidžia ir vadovo vaidmenį mažinant darbo ir šeimos konfliktą. L. T. Thomas ir D. C. Ganster (1995) apibrėžia šeimą palaikantį vadovą kaip vadovą, įsijaučiantį į pavaldinio poreikį ieškoti balanso tarp darbo ir šeimos atsakomybių. L. B. Hammer ir kt. (2009) tyrimas parodė, kad šeimai skirtas vadovo palaikymas yra stipriau susijęs su mažesniu darbo–šeimos konfliktu nei bendras vadovo palaikymas. Tai patvirtina ir E. E. Kossek ir kt. (2011) metaanalizės duomenys, rodantys, jog su darbo ir šeimos sričių derinimu susijęs vadovo palaikymas yra susijęs stipriau su darbo–šeimos konfliktu ($r = -0,25$) nei bendras palaikymas iš vadovo ($r = -0,15$). Be to, šiais tyrimais nustatyta, kad vadovo parama šeimai išreiškta per organizacijos paramą šeimai mažina darbo–šeimos konfliktą. Taigi, didesnė suvokiama organizacijos parama šeimai yra susijusi su didesne suvokiama vadovo parama šeimai, o ši – su mažesniu patiriamu darbo ir šeimos konfliktu. Tai pagrindžia mintį, jog organizacijos politikos, padedančios derinti darbą ir šeimą, priėmimas yra daug efektyvesnis, jei prie tokios politikos vykdymo prisideda ir tiesioginis vadovas. Kita vertus, net ir nesant aiškių šeimai palankių sprendimų organizacijoje, vadovas gali teikti paramą darbuotojui jam prieinamomis priemonėmis. Be to, svarbu ir tai, kad vadovo parama šeimai didina ir organizacijos paramos šeimai vertinimą. T. D. Allen (2001) bei E. E. Kossek ir kt. (2011) metaanalizė patvirtino, kad vadovo parama šeimai yra susijusi su mažesniu darbo–šeimos konfliktu bei nustatė, jog suvokta parama

šeimai iš organizacijos yra tarpininkas tarp paramos iš vadovo bei darbo–šeimos konflikto. Remiantis organizacinės paramos teorija (Eisenberger ir kt., 1986), darbuotojų įsitikinimas apie vadovų paramą prisideda prie jų įsitikinimo apie organizacijos paramą: kadangi vadovas yra organizacijos atstovas, vadovo palaikymas lemia didesnę darbuotojų įsitikinimą, jog organizacija yra palaikanti. Tačiau minėti tyrimai nagrinėjo tik darbo–šeimos konfliktą ir netyrė šeimos–darbo konflikto, kuris dėl sklaidos efekto taip pat turėtų būti susijęs su organizacijos ir vadovo parama (Edwards, Rothbard, 2000).

Apibendrinant, suvokiama organizacijos ir vadovo parama yra susijusi su mažesniu darbo–šeimos konfliktu, tačiau nesama tyrimų, kurie nagrinėtų būtent šeimai skirtos organizacijos ir vadovo paramos sąsajas su abiejų krypčių, t. y. darbo–šeimos bei šeimos–darbo, konfliktu.

Darbo ir šeimos konflikto sprendimo saviveiksmingumas

Kelis dešimtmečius apimančioje darbo ir šeimos srities literatūros apžvalgoje L. T. Eby ir kt. (2005) pastebėjo, jog labai mažai tyrimų orientuojasi į individualius darbo–šeimos konflikto sprendimo veiksnius, susijusius su darbo ir šeimos sritimi, rekomenduodami ateities tyrimuose orientotis į individualių darbuotojų ypatumų vaidmens nagrinėjimą. Tam pritarė ir kiti autoriai (pvz., Byron, 2005). D. M. Rotondo ir J. F. Kincaid (2008) tyrimu nustatė, kad efektyviau pradėti spręsti darbo ir šeimos konfliktą nuo individualių veiksmų, bandant sumažinti šeimos–darbo konflikto lygį, nes individas daugiau kontroliuoja šeimos sritį. Šį teiginį pagrindžia sutapimo teorija (angl. *congruence*),

teigianti, kad darbo ir šeimos sričių ryšys gali būti nulemtas trečiojo, individualaus, veiksnio, kuris padeda darbuotojams geriau tvarkytis su kylančiu konfliktu (Edwards, Rothbard, 2000). Vienas iš svarbesnių individualių darbo ir šeimos konflikto mažinimo veiksnių yra darbuotojo saviveiksmingumas, apibrėžiamas kaip individo tikėjimas savo sugebėjimu mobilizuoti išteklius, reikalingus tam tikram veiksmui atlikti (Bandura, 1977), ir turintis įtakos tam, kaip asmuo jaučiasi, mąsto, save motyvuoja bei elgiasi (Bandura, 1993). Saviveiksmingumas yra svarbus dėmuo nagrinėjant su darbo stresu susijusius veiksnius – taigi, ir darbo–šeimos konfliktą, – nes jis veikia darbuotojų asmeninės kontrolės suvokimą, o didesnis suvoktos kontrolės lygis yra susijęs su didesne asmenine gerove (Litt, 1998). Atlikti tyrimai rodo aukštesnį saviveiksmingumo lygį esant susijusį su darbuotojų gebėjimu adaptuotis prie skirtingų vaidmenų poreikių (Bandura, 1986). Taigi, tikėtina, kad darbuotojų saviveiksmingumas gali turėti įtaką jų gebėjimams derinti darbo ir šeimos sritis bei spręsti tarp jų kylantį konfliktą. Tą patvirtina ir negausūs tyrimai. C. J. Erdwins ir kt. (2001) tyrimas parodė, kad darbuotojų moterų saviveiksmingumas darbe susijęs su mažesniu darbo–šeimos konfliktu. Panašiai K. D. Hennessy (2005) nustatė esant ryšį tarp darbuotojų moterų saviveiksmingumo bei darbo ir šeimos konflikto. Galiausiai R. G. Cinamon (2006) nustatė neigiamas sąsajas tarp numanomo darbo ir šeimos konflikto (abiejų krypčių) ir darbo–šeimos konflikto sprendimo saviveiksmingumo. Nors minėti tyrimai iš dalies patvirtina saviveiksmingumo ir darbo–šeimos konflikto sąsajas, atkreiptinas dėmesys į jų trūkumus. Visų pirma, tokio pobūdžio tyrimuose dažniausiai dalyvauja darbuo-

tojos moterys, todėl jų rezultatų negalima apibendrinti darbuotojams vyrams. Antra, tyrėjai dažniausiai susitelkia ties bendru saviveiksmingumu ir jo vaidmeniu mažinant darbo ir šeimos konfliktą. A. Bandura (1977) nurodo, kad siekiant kuo tikslesnės prognostinės saviveiksmingumo vertės, būtina tirti konkrečios veiklos saviveiksmingumą. Siekiant įvertinti saviveiksmingumo sąsajas su darbo ir šeimos konfliktu, derėtų tirti būtent darbo ir šeimos konflikto sprendimo saviveiksmingumą. Trečia, bene arčiausiai prie darbo ir šeimos konflikto sąsajų su saviveiksmingumu priartėjusi R. G. Cinamon (2006) nagrinėjo ne esamą, bet numanomą darbo ir šeimos konfliktą.

Saviveiksmingumas taip pat kinta laiko atžvilgiu. D. Eden ir A. Aviram (1992) savo eksperimente, kuriuo buvo siekiama išsiaiškinti bendrojo saviveiksmingumo poveikį darbo paieškai bei karjeros pokyčių valdymui, įrodė, jog bendrąjį saviveiksmingumą galima padidinti. Autoriai nustatė, kad didžiausią poveikį pavaldinių saviveiksmingumui turi vadovas, išreikšdamas palaikymą ir pasitikėjimą pavaldinių jėgomis (Eden, Aviram, 1992). Vadovo ir organizacijos paramos poveikis saviveiksmingumui ypač tikėtinas darbo ir šeimos derinimo srityje, kuomet šeimai teikiama vadovo ir organizacijos parama gali padidinti darbuotojo įsitikinimą savaisiais gebėjimais suderinti darbo ir šeimos sritis. Atsižvelgiant į organizacijos ir vadovo paramos sąsajas su darbo ir šeimos konfliktu bei paramos organizacijoje poveikį darbuotojų saviveiksmingumui, tikėtina, kad organizacijos ir vadovo parama bus susijusi su darbo–šeimos konfliktu per šio konflikto sprendimo saviveiksmingumą. Todėl buvo iškeltas tyrimo tikslas įvertinti darbo ir šeimos konflikto bei suvoktos organizacijos ir vadovo paramos šeimai

šąsajas, o kartu darbo–šeimos konflikto sprendimo saviveiksmingumo vaidmenį jose. Atsižvelgiant į darbo ir šeimos konflikto dvikryptiškumą, tikslui pasiekti buvo keliami tokie **uždaviniai**:

1. Įvertinti, kaip suvokta organizacijos ir vadovo parama šeimai, susijusi su darbo–šeimos ir šeimos–darbo konfliktu, o taip pat su darbo–šeimos ir šeimos–darbo konflikto sprendimo saviveiksmingumu.
2. Nustatyti, koks yra darbo–šeimos ir šeimos–darbo konflikto sprendimo saviveiksmingumo vaidmuo šąsajose tarp suvoktos organizacijos ir vadovo paramos šeimai bei darbo–šeimos ir šeimos–darbo konflikto.

Tyrimo metodika

Tyrimo dalyviai. Tyrime dalyvavo 201 dirbantis asmuo, iš jų 58 (29 proc.) vyrai bei 143 (71 proc.) moterys. Tyrimo dalyvių amžius svyravo nuo 19 iki 72 metų, vidutinis amžius – 34 metai (SD = 11,12). Didžioji tyrimo dalyvių dalis – aukštąjį universitetinį išsilavinimą turintys asmenys (76,1 proc.). Taip pat tyrime dalyvavo panašus vieną ar daugiau vaikų turinčių tyrimo dalyvių (n = 83) bei vaikų neturinčių tyrimo dalyvių (n = 118) skaičius. Didžioji tyrimo dalyvių dalis (41,3 proc.) savo darbo vietoje dirbo 5 ir daugiau metų, 30,8 proc. – nuo vieno iki penkerių metų, 15,4 proc. – nuo metų iki pusės metų, 12,5 proc. – pusę metų ir mažiau. Viešajame sektoriuje dirbo 30,8 proc. tyrimo dalyvių, privačiame sektoriuje – 69,2 proc. tyrimo dalyvių. 33,8 proc. tyrimo dalyvių nurodė, kad jų organizacijoje yra įgyvendinama šeimai palanki politika, 20,9 proc. nurodė, kad nėra įgyvendinama, o 45,3 proc. teigė apie tai nežiną.

Kintamieji ir jų vertinimo būdai. Siekiant įvertinti tyrimo kintamuosius buvo atlikta anketinė tyrimo dalyvių apklausa. Tyrimas buvo atliktas 2014 m.

Darbo ir šeimos konfliktas buvo vertinamas R. G. Netemeyer, J. S. Boles ir R. McMurrian (1996) darbo ir šeimos konflikto skale (angl. *Work and Family Conflict Scale*), skirta darbo–šeimos ir šeimos–darbo konflikto lygiams nustatyti. Darbo–šeimos konflikto skalę sudaro 5 teiginiai, pavyzdžiui, „Mano darbo reikalavimai trukdo mano namų ir šeimyniniam gyvenimui“, šeimos–darbo konflikto skalę taip pat sudaro 5 teiginiai, pavyzdžiui, „Mano šeimos ar sutuoktinio / partnerio poreikiai trukdo mano darbinei veiklai“. Kiekvienas teiginys vertinamas 7 balų Likerto skale (1 – „visiškai nesutinku“, 7 – „visiškai sutinku“). Skalių patikimumas tikrintas vidinio suderinamumo būdu. Darbo–šeimos konflikto skalės Cronbacho α lygi 0,90, šeimos–darbo – 0,84.

Suvokta organizacijos parama šeimai vertinta T. D. Allen (2001) šeimą palaikančios organizacijos suvokimo skale (angl. *Family Supportive Organization Perceptions*), kurią sudaro 14 teiginių (pavyzdžiui, „Darbuotojai, labai atsidavę savo asmeniniam gyvenimui, negali būti labai atsidavę savo darbiui“). Teiginiai vertinami 5 balų Likerto skale (1 – „visiškai nesutinku“, 5 – „visiškai sutinku“). Skalės Cronbacho α šiame tyrime – 0,79.

Suvokta vadovo parama šeimai vertinta L. B. Hammer ir kt. (2009) šeimą palaikančio vadovo elgesio skale (angl. *Family Supportive Supervisor Behaviors*), vertinančia suvokiamą šeimos palaikymo iš savo tiesioginio vadovo lygį. Skalę sudaro 14 teiginių, pavyzdžiui, „Mano vadovas skiria laiko mano asmeniniams poreikiams išsiaiškinti“. Kiekvienas teiginys

vertintas 5 balų Likerto skale (1 – „visiškai nesutinku“, 5 – „visiškai sutinku“). Skalės Cronbacho α šiame tyrime – 0,95.

Darbo ir šeimos konflikto sprendimo saviveiksmingumui vertinti taikytas darbo ir šeimos konflikto sprendimo saviveiksmingumo (angl. *Work and Family Conflict Self-Efficacy*) klausimynas (Hennesy, 2005), matuojantis individo įsitikinimą savaisiais gebėjimais spręsti darbo ir šeimos konfliktą. Klausimyną sudaro 5 teiginių darbo–šeimos konflikto sprendimo saviveiksmingumo skalė (pavyzdžiui, „Kiek esate tikra(-s), kad galite įvykdyti savo darbo įsipareigojimus neleidamas jiems kliudyti Jūsų šeimyniniams įsipareigojimams“) ir 5 teiginių šeimos–darbo konflikto sprendimo saviveiksmingumo skalė (pavyzdžiui, „Kiek esate tikra(-s), kad galite susitvarkyti su situacijomis, kuriose šeimyninis gyvenimas trukdo darbui“). Kiekvienas teiginys vertinamas 10 balų Likerto skale, kurioje 0 – „Visiškai nesu tikra(-s)“, 9 – „Visiškai esu tikra(-s)“. Darbo–šeimos konflikto sprendimo saviveiksmingumo skalės Cronbacho α lygi 0,86, šeimos–darbo konflikto sprendimo saviveiksmingumo skalės – 0,91.

Visiems klausimynams taikyti tyrimo tikslu buvo gautas autorių leidimas. Verčiant klausimynų teiginius į lietuvių kalbą, buvo taikytas dvigubo vertimo metodas.

Socialinės ir demografinės charakteristikos buvo vertinamos prašant tyrimo dalyvių nurodyti lytį, amžių, *įgytą išsilavinimą*, šeiminių padėčių, jauniausiojo vaiko amžių, darbo organizacijoje trukmę, organizacijos sektorių, organizacijos dydį, darbo krūvį pagal etatą bei apie organizacijoje egzistuojančios šeimai palankios politikos buvimą / nebuvimą.

Duomenų analizė. Tyrimo duomenims apdoroti buvo naudojama IBM SPSS Statistics 22 programa. Šia

programa buvo apskaičiuota aprašomoji statistika, duomenų pasiskirstymo normalumas, vidinis suderinamumas (Cronbacho α), Pearsono koreliacija, daugialypė regresinė analizė. Tarpinės kintamųjų sąsajos (mediacija) vertintos A. F. Hayes (2012) įskiepiu SPSS „PRO-CESS“, taikant savirankos (angl. *bootstrapping*) metodą su nuo šališkumo pataisytais patikimumo intervalais tarpininkavimo efekto reikšmingumui tikrinti.

Rezultatai

Siekiant įgyvendinti tyrimo tikslą – įvertinti darbo ir šeimos konflikto bei suvoktos organizacijos ir vadovo paramos šeimai sąsajas bei darbo–šeimos konflikto sprendimo saviveiksmingumo vaidmenį jose – pirmiausia buvo apskaičiuoti tyrimo kintamųjų vidurkiai, standartiniai nuokrypiai, koreliacijos koeficientai ir įvertintas socialinių bei demografinių charakteristikų vaidmuo prognozuojant darbo–šeimos ir šeimos–darbo konfliktą. Tyrimo kintamųjų aprašomoji statistika pateikta 1 lentelėje. Taikant daugialypę regresinę analizę, lytis, amžius, išsilavinimas, šeiminių padėtis, vaikų amžius, darbo patirtis, organizacijos sektorius, organizacijos dydis, darbo krūvis bei darbo ir šeimos sritis derinti padedančios organizacijos politikos buvimas / nebuvimas buvo įtraukti kaip nepriklausomi kintamieji. Gauti rezultatai parodė, jog nė vienas iš minėtų veiksnių neprognozavo darbo–šeimos ir šeimos–darbo konflikto, todėl į tolesnę kintamųjų sąsajų analizę nebuvo įtraukti.

Siekiant įgyvendinti pirmąjį tyrimo uždavinį, t. y. įvertinti, kaip suvokta organizacijos ir vadovo parama šeimai susijusi su darbo–šeimos ir šeimos–darbo konfliktu, buvo atliktos 2 daugialypės

regresinės analizės, siekiant įvertinti: 1) kaip suvokta organizacijos bei vadovo parama šeimai bei darbo–šeimos konflikto sprendimo saviveiksmingumas prognozuoja darbo–šeimos konfliktą; 2) kaip suvokta organizacijos bei vadovo parama šeimai bei šeimos–darbo konflikto sprendimo saviveiksmingumas prognozuoja šeimos–darbo konfliktą. Gauti rezultatai pateikti 2 lentelėje. Nustatyta,

kad darbo–šeimos konfliktą statistiškai reikšmingai neigiamai prognozuoja vadovo parama ir darbo–šeimos konflikto sprendimo saviveiksmingumas, o šeimos–darbo konfliktą statistiškai reikšmingai neigiamai prognozuoja tik šeimos–darbo konflikto sprendimo saviveiksmingumas. Nepriklausomi kintamieji paaiškino 30 proc. darbo–šeimos ir 12 proc. šeimos–darbo konflikto.

1 lentelė

Tyrimo kintamųjų aprašomoji statistika ir tarpusavio sąsajos

	M	SD	1.	2.	3.	4.	5.
1. Darbo–šeimos konfliktas	3,28	1,44	–				
2. Šeimos–darbo konfliktas	2,19	0,88	0,315**	–			
3. Vadovo parama šeimai	3,27	0,78	–0,361**	–0,149*	–		
4. Organizacijos parama šeimai	3,31	0,59	–0,157*	0,032	0,192**	–	
5. Darbo–šeimos konflikto sprendimo saviveiksmingumas	6,60	1,47	–0,491**	–0,303**	0,286**	0,087	–
6. Šeimos–darbo konflikto sprendimo saviveiksmingumas	6,75	1,44	–0,264**	–0,337**	0,333**	–0,064	0,631**

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

2 lentelė

Daugialypė regresinė analizė darbo–šeimos bei šeimos–darbo konfliktui prognozuoti

Nepriklausomi kintamieji	Darbo–šeimos konfliktas (D–Š)		Šeimos–darbo konfliktas (Š–D)	
	β	p	β	p
Organizacijos parama šeimai	–0,077	0,205	0,020	0,770
Vadovo parama šeimai	–0,226**	0,000	–0,046	0,528
Darbo–šeimos konflikto sprendimo saviveiksmingumas	–0,420**	0,000	–	–
Šeimos–darbo konflikto sprendimo saviveiksmingumas	–	–	–0,320**	0,000
	$R^2 = 0,300$; $F = 28,154$; $p < 0,01$		$R^2 = 0,115$; $F = 8,568$; $p < 0,01$	

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

Igyvendinant antrąjį tyrimo uždavinį, t. y. nustatyti, koks darbo–šeimos ir šeimos–darbo konflikto sprendimo saviveiksmingumo vaidmuo ryšiams tarp suvoktos organizacijos ir vadovo paramos šeimai bei darbo–šeimos ir šeimos–darbo konflikto, buvo analizuojama: 1) darbo–šeimos ir šeimos–darbo konflikto sprendimo saviveiksmingumo, kaip tarpinio kintamojo tarp suvoktos organizacijos paramos šeimai bei darbo–šeimos ir šeimos–darbo konflikto, vaidmuo; 2) darbo–šeimos ir šeimos–darbo konflikto sprendimo saviveiksmingumo, kaip tarpinio kintamojo tarp suvoktos vadovo paramos šeimai bei darbo–šeimos ir šeimos–darbo konflikto, vaidmuo.

Tyrimo kintamųjų tinkamumas tarpinėms sąsajoms (mediacijai) buvo tikrinamas remiantis R. M. Barono ir D. A. Kenny (1986) mediacijos procedūra, nurodančia tris būtinas sąlygas jai nustatyti. Pirmą mediacijos sąlyga nurodo, kad nepriklausomo ir priklausomo kintamųjų sąsajos turi būti reikšmingos. Antra sąlyga teigia, kad nepriklausomo kintamojo ir tarpinio kintamojo sąsajos turi būti reikšmingos. Trečia sąlyga nurodo, kad nepriklausomo ir priklausomo kintamųjų tarpusavio sąsajos turi pakisti įvedus tarpinį kintamąjį. Jei po trečiosios sąlygos įgyvendinimo nepriklausomo ir priklausomo kintamųjų sąsajos susilpnėja, tačiau išlieka reikšmingomis, teigiama, kad nepriklausomas ir priklausomas kintamasis yra iš dalies susiję per tarpinį kintamąjį, jei sąsajos išnyksta – visiškai susiję per tarpinį kintamąjį.

Kadangi suvokta organizacijos parama statiškai reikšmingai neprognozavo nei darbo–šeimos, nei šeimos–darbo konflikto (2 lentelė), pirmoji mediacijos sąlyga nebuvo išpildyta ir darbo ir šeimos konf-

likto sprendimo saviveiksmingumo vaidmuo sąsajoms tarp suvoktos organizacijos paramos ir darbo–šeimos konflikto analizuojamas nebuvo.

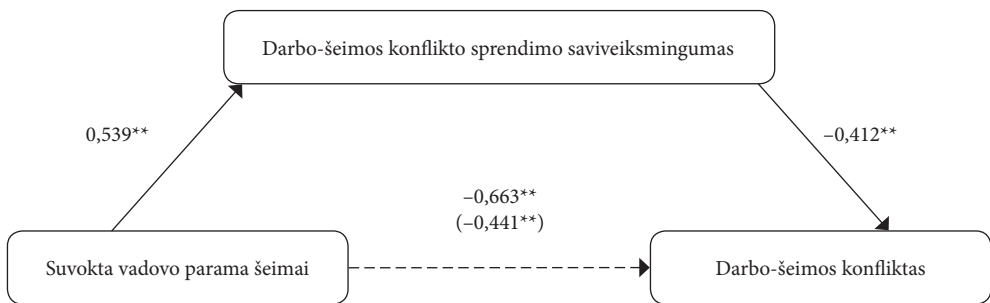
Vertinant suvoktos vadovo paramos šeimai sąsajas su darbo–šeimos konfliktu, nustatyta, kad suvokta vadovo parama prognozavo darbo–šeimos konfliktą (3 lentelė, 1 žingsnis) ir darbo–šeimos konflikto sprendimo saviveiksmingumą (3 lentelė, 2 žingsnis), o apskaičiavus suvoktos vadovo paramos šeimai bei darbo–šeimos konflikto sprendimo saviveiksmingumo sąsajas su darbo–šeimos konfliktu, nustatyta, jog suvoktos vadovo paramos ir darbo–šeimos konflikto ryšys pasikeitė (3 lentelė, 3 žingsnis). Kadangi buvo patenkintos tarpininkavimo sąlygos pagal R. M. Baroną ir D. A. Kenny (1986), tarpinių sąsajų modelis buvo patikrintas savirankos (angl. *bootstrapping*) metodu (Preacher, Hayes, 2004). Pasirinkus 99 proc. pasitikėjimo intervalą paprastosioms tarpinėms sąsajoms nustatyti, buvo pasirinktas rekomenduojamas 5 000 savirankos vienetų kiekis (Preacher, Hayes, 2004). Gauti rezultatai patvirtino, kad darbo–šeimos konflikto sprendimo saviveiksmingumas yra tarpinis kintamasis ryšyje tarp suvoktos vadovo paramos šeimai bei darbo–šeimos konflikto ($B = -0,222$ (nuo $-0,4250$ iki $-0,0713$); $p < 0,01$). Šis tarpininkavimo modelis paaiškina 29,43 proc. darbo–šeimos konflikto duomenų sklaidos ($R^2 = 0,2943$). Kadangi prognostinis ryšys tarp suvoktos vadovo paramos šeimai bei darbo–šeimos konflikto sumažėjo, bet išliko statistiškai reikšmingas (B pakito nuo $-0,6630$ iki $-0,4410$, $p < 0,01$), pasireiškė dalinės tarpinės sąsajos. Apibendrinti rezultatai pateikti 1 paveiksle.

3 lentelė

Darbo–šeimos konflikto sąsajos su vadovo parama ir darbo–šeimos konflikto sprendimo saviveiksmingumu (N = 201)

Darbo–šeimos konfliktas				
1 žingsnis	B	SD	t	p
Suvokta vadovo parama šeimai	-0,663**	0,12	-5,46	0,000
R ² = 0,130; F = 29,828; p = 0,000				
Darbo–šeimos konflikto sprendimo saviveiksmingumas				
2 žingsnis	B	SD	t	p
Suvokta vadovo parama šeimai	0,539**	0,13	4,21	0,000
R ² = 0,082; F = 17,738; p = 0,000				
Darbo–šeimos konfliktas				
3 žingsnis	B	SD	t	p
Suvokta vadovo parama šeimai	-0,441**	0,11	-3,85	0,000
Darbo–šeimos konflikto sprendimo saviveiksmingumas	-0,412**	0,06	-6,78	0,000
R ² = 0,294; F = 41,294; p = 0,000				

Pastaba: ** p < 0,01



1 pav. Darbo–šeimos konflikto sprendimo saviveiksmingumo vaidmuo sąsajose tarp vadovo paramos ir darbo–šeimos konflikto

Pastaba: ** p < 0,01

Vertinant šeimos–darbo konflikto vaidmenį sąsajose tarp vadovo paramos šeimai ir šeimos–darbo konflikto, nustatyta, kad vadovo parama šeimai neigiamai prognozavo šeimos–darbo konfliktą (4 lentelė, 1 žingsnis) ir šeimos–darbo konflikto

sprendimo saviveiksmingumą (4 lentelė, 2 žingsnis), o apskaičiavus suvoktos vadovo paramos šeimai bei šeimos–darbo konflikto sprendimo saviveiksmingumo sąsajas su šeimos–darbo konfliktu, nustatyta, jog suvoktos vadovo paramos ir

šeimos–darbo konflikto ryšys pasikeitė (4 lentelė, 3 žingsnis), taigi, tarpinių sąsajų sąlygos pagal R. M. Baroną ir D. A. Kenny (1986) buvo išpildytos. Šeimos–darbo konflikto sprendimo saviveiksmingumo vaidmuo sąsajoms tarp vadovo paramos ir šeimos–darbo konflikto buvo tikrinamas savirankos būdu, pasirinkus 99 proc. patikėjimo intervalą ir rekomenduojamą 5 000 savirankos vienetų kiekį (Preacher, Hayes, 2004). Gauti rezultatai parodė, kad šeimos–darbo konflikto sprendimo saviveiksmingumas yra tarpinis kintamasis sąsajose tarp suvoktos vadovo para-

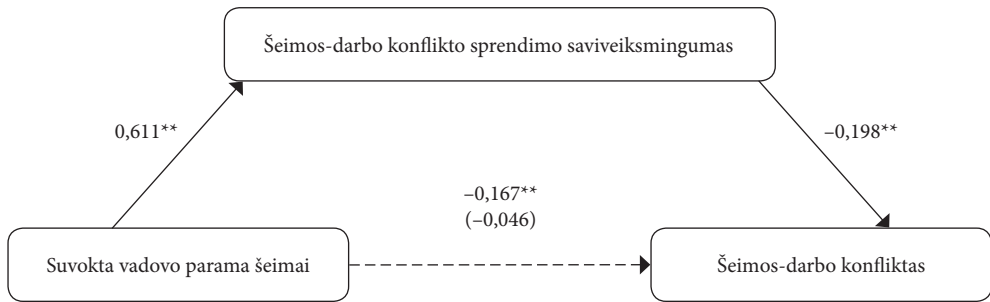
mos šeimai bei šeimos–darbo konflikto ($B = -0,1210$ (nuo $-0,2383$ iki $-0,0445$); $p < 0,01$). Šis tarpininkavimo modelis paaiškina 11,5 % šeimos–darbo konflikto duomenų sklaidos ($R^2 = 0,1150$). Kadangi prognostinis ryšys tarp suvoktos vadovo paramos šeimai bei šeimos–darbo konflikto tapo statistiškai nereikšmingas (B pakito nuo $-0,1674$, $p < 0,05$ iki $-0,0464$, $p = 0,5611$), šeimos–darbo konflikto sprendimo saviveiksmingumas yra visiškas tarpininkas tarp vadovo paramos ir šeimos–darbo konflikto. Apibendrinti rezultatai pateikti 2 paveiksle.

4 lentelė

Šeimos–darbo konflikto sąsajos su vadovo parama ir šeimos–darbo konflikto sprendimo saviveiksmingumu ($N = 201$)

	Šeimos–darbo konfliktas			
1 žingsnis	B	SD	t	p
Suvokta vadovo parama šeimai	-0,167*	0,08	-2,12	0,034
	$R^2 = 0,022$; $F = 4,515$; $p = 0,035$			
	Šeimos–darbo konflikto sprendimo saviveiksmingumas			
2 žingsnis	B	SD	t	p
Suvokta vadovo parama šeimai	0,611**	0,12	4,98	0,000
	$R^2 = 0,111$; $F = 24,845$; $p = 0,000$			
	Šeimos–darbo konfliktas			
3 žingsnis	B	SD	t	p
Suvokta vadovo parama šeimai	0,046	0,08	-0,06	0,561
Šeimos–darbo konflikto sprendimo saviveiksmingumas	-0,198**	0,04	-4,56	0,000
	$R^2 = 0,115$; $F = 12,868$; $p = 0,000$			

Pastaba: * $p < 0,05$, ** $p < 0,01$



2 pav. Šeimos–darbo konflikto sprendimo saviveiksmingumo vaidmuo sąsajoms tarp vadovo paramos ir šeimos–darbo konflikto

Pastaba: * $p < 0,05$, ** $p < 0,01$

Apibendrinant, darbo–šeimos konflikto sprendimo saviveiksmingumas yra dalinis tarpininkas sąsajose tarp suvoktos vadovo paramos šeimai bei darbo–šeimos konflikto, o šeimos–darbo konflikto sprendimo saviveiksmingumas visiškai tarpininkauja sąsajose tarp suvoktos vadovo paramos šeimai bei šeimos–darbo konflikto.

Rezultatų aptarimas

Tiriant darbo ir šeimos konflikto sąsajas su organizacijos ir vadovo parama šeimai bei darbuotojų darbo–šeimos konflikto sprendimo saviveiksmingumu, buvo nustatyta, kad darbo–šeimos konfliktą prognozuoja vadovo parama ir darbo–šeimos konflikto sprendimo saviveiksmingumas, o šeimos–darbo konfliktą – tik jo sprendimo saviveiksmingumas. Suvokta organizacijos parama šeimai neprognozavo nei darbo–šeimos, nei šeimos–darbo konflikto. Tyrimu taip pat nustatyta, kad suvokta vadovo parama šeimai yra susijusi su darbo–šeimos konfliktu iš dalies per darbo–šeimos konflikto sprendimo saviveiksmingumą, o su šeimos–darbo

konfliktu – visiškai susijusi per šeimos–darbo konflikto sprendimo saviveiksmingumą. Aptarsime šias sąsajas išsamiau.

Suvoktos vadovo paramos ir darbo–šeimos konflikto sąsajų tyrimas atskleidė, kad suvokta vadovo parama šeimai prognozuoja mažesnę darbo–šeimos konfliktą. Darbuotojai, vertinantys vadovą kaip išklausančią ir skiriančią dėmesį problemoms susijusioms su darbo ir asmeninio gyvenimo derinimu, padedančią sprendžiant konfliktus tarp darbinių ir su darbu nesusijusių reikalavimų, teikiančią pavyzdį, kaip išlaikyti balansą tarp darbo ir kitų gyvenimo sričių, atsižvelgiantį į siūlymus, padedančius išlaikyti balansą tarp darbo ir ne darbo sričių, patiria mažesnę darbo–šeimos konfliktą. Gauti rezultatai atitinka panašius kitų autorių tyrimus (Hammer ir kt., 2009; Michel ir kt., 2011). Minėtuose tyrimuose būtent šeimai skirta vadovo parama yra stipriau susijusi su mažesniu darbo–šeimos bei šeimos–darbo konfliktu nei bendroji parama iš vadovo. Šiuo tyrimu nustatyta, kad vadovo parama nors ir silpnai, tačiau reikšmingai prognozavo ir mažesnę šeimos–darbo konfliktą. Šį ryšį galima paaiškinti vaidmenų teorija bei sklaidos efektu. Remiantis

vaidmenų teorija (Kahn ir kt., 1964), darbo vaidmens lūkesčius sumažina vadovo parama (pavyzdžiui, vadovas išklauso darbuotojo problemas kylančias darbo ir šeimos derinimo klausimu) taip potencialiai sumažindama patiriamą darbo–šeimos konfliktą. Kadangi darbas ir šeima neabejotinai yra svarbios daugelio darbuotojų gyvenimo sritys, remiantis sklaidos efektu, kuris nurodo, jog individų nuotaika, elgesys, įgūdžiai bei vertybės vienoje srityje gali paveikti kitos srities elgesį (Edwards, Rothbard, 2000; Bakker ir kt., 2009), suvokta vadovo parama būtent šeimai (pavyzdžiui, galimybė atlikti darbą namuose susirgus šeimos nariui) galimai sukelia teigiamas emocijas, kurios vėliau pereina į šeimą, taip sumažindamos ir šeimos–darbo konfliktą. Be to, kadangi šeimą palaikantis vadovas palaiko darbuotoją darbo aplinkoje, bet pats palaikymo pobūdis yra orientuotas į šeimą, nenuostabu, jog parama pereina į šeimos sritį. Apibendrinant, didesnis darbuotojų suvokiamas vadovo palaikymas šeimai yra susijęs su mažesniu konfliktu tarp darbo ir šeimos.

Nors esama tyrimų, rodančių suvoktos organizacijos paramos šeimai svarbą mažinant darbuotojų patiriamą darbo–šeimos konfliktą (Allen, 2001; Kossek ir kt., 2011), šiame tyrime tokių sąsajų nustatyta nebuvo. Taigi, nepriklausomai nuo to, ar organizacija vertinama kaip palanki darbo ir šeimos derinimui ar ne, darbuotojai patiria didesnę ar mažesnę darbo ir šeimos konfliktą. Atkreiptinas dėmesys į tai, kad šio tyrimo duomenimis šeimai palankios politikos organizacijoje buvimas / nebuvimas ar darbuotojų nežinojimas apie ją, taip pat nebuvo susiję su patiriamu darbo–šeimos konfliktu. Todėl tikėtina, kad tirti darbuotojai mažiau vertina organizacijos paramą šeimai derinant

darbą ir šeimą bei didesnę dėmesį skiria vadovo paramai ir (arba) savo gebėjimams derinti abi sritis. Tokie rezultatai galimi ir dėl tyrime taikyto suvoktos organizacijos paramos šeimai klausimyno, kuris sudarytas JAV ir ten dažniausiai taikomas (Allen, 2001; Kossek ir kt., 2011). Nors šio tyrimo duomenimis klausimyno psichometrinės charakteristikos labai geros, negalima atmesti tarpkultūrinių skirtumų įtakos, dėl kurių, tikėtina, tirti darbuotojai kitaip suvokia organizacijos paramą šeimai. Siekiant tiksliau atsakyti į šį klausimą reikalingi tolesni tyrimai, nagrinėjantys šeimai palankių sprendimų poveikį darbo ir šeimos derinimui.

Šiuo tyrimu taip pat nustatyta, jog kuo didesnis darbuotojų tikėjimas savo gebėjimais spręsti abiejų krypčių darbo–šeimos konfliktus, tuo žemesnis jų patiriamų konfliktų lygis. Šie ryšiai atitinka kitų autorių gautus rezultatus (Hennessy, 2005), rodančius įsitikinimų savaisiais gebėjimais derinti darbą ir šeimą svarbą, sprendžiant darbo–šeimos konfliktą. Taigi, kuo labiau darbuotojas tiki savo gebėjimais vykdyti šeimos ir darbo įsipareigojimus taip, kad vieni nekliudytų kitiems, nepaisant darbe ar šeimoje patiriamų sunkumų, tuo mažesnis yra darbo–šeimos ir šeimos–darbo konfliktas.

Atliktu tyrimu taip pat buvo siekiama išsiaiškinti darbo ir šeimos konflikto sprendimo saviveiksmingumo vaidmenį, vertinant sąsajas tarp suvoktos vadovo ir organizacijos paramos šeimai bei darbo–šeimos konflikto. Gauti rezultatai parodė, jog darbuotojų suvokta vadovo parama šeimai yra susijusi su darbo–šeimos konfliktu iš dalies per darbuotojų tikėjimą savo gebėjimais spręsti darbo–šeimos konfliktą. Taigi, rezultatai leidžia teigti, jog darbuotojai, gavę iš vadovo daugiau paramos šeimai, patyrė žemesnę darbo–šeimos

konflikto lygį iš dalies dėl didesnio tikėjimo savo gebėjimais spręsti darbo srities konfliktą. Taip pat rezultatai parodė, kad darbuotojų suvokta vadovo parama šeimai yra susijusi su šeimos–darbo konfliktu tik per darbuotojų tikėjimą savo gebėjimais spręsti šeimos–darbo konfliktą. Šie rezultatai leidžia teigti, jog kuo darbuotojai patiria didesnę paramą šeimai iš vadovų, tuo didesniu saviveiksmingumu sprendžiant darbo ir šeimos konfliktą jie pasižymi, ir atitinkamai patiria mažesnę darbo–šeimos konfliktą. Gauti rezultatai patvirtina esamų tyrimų (pavyzdžiui, Hennessy, 2005) prielaidas ir papildo jas, atskleisdami, kad darbo ir šeimos konflikto sprendimo saviveiksmingumas gali ne tik sušvelninti darbo–šeimos konflikto pasekmes, bet ir sumažinti jo pasireiškimą.

Palyginus tyrime tirtas organizacines (suvokta vadovo ir organizacijos parama šeimai) bei individualias (darbo ir šeimos konflikto sprendimo saviveiksmingumas) prielaidas, pastebėta, jog didesnis darbuotojų tikėjimas savo gebėjimais spręsti tiek darbo–šeimos, tiek šeimos–darbo konfliktą buvo stipriau susijęs su žemesniu tiek darbo–šeimos, tiek šeimos–darbo konfliktu, stipriau prognozavo žemesnę darbo–šeimos bei šeimos–darbo konfliktą nepriklausomai nuo darbuotojų suvokiamos organizacijos ir vadovo paramos šeimai. Įvertinus tarpines kintamųjų sąsajas nustatyta, jog suvokta vadovo parama šeimai iš dalies (darbo–šeimos konflikto atveju) arba visiškai (šeimos–darbo konflikto atveju) yra susijusi su darbo–šeimos ir šeimos–darbo konfliktu per darbuotojų saviveiksmingumą sprendžiant darbo–šeimos ir šeimos–darbo konfliktą. Tai leidžia teigti, jog saviveiksmingumas kaip individualus kintamasis yra esant svarbus nepriklausomai nuo organizacijos kintamųjų, t. y. vadovo ir organi-

zacijos paramos. Be to, darbo ir šeimos konflikto sprendimo saviveiksmingumo (kaip tarpinio kintamojo) vaidmuo, leidžia teigti, kad vadovo parama šeimai sprendžiant darbo ir šeimos konfliktą yra svarbi tiek, kiek ji paskatina atitinkamai darbo–šeimos arba šeimos–darbo konflikto sprendimo saviveiksmingumą.

Tokio pobūdžio tyrimas yra pirmas, nes nagrinėja būtent šeimai skirtos vadovo ir organizacijos paramos bei darbo–šeimos konflikto sprendimo saviveiksmingumo sąsajas su abiejų krypčių darbo–šeimos konfliktu.

Tyrimo praktinės rekomendacijos bei gairės tolesniems tyrimams

Atsižvelgiant į tai, jog šio tyrimo duomenimis didesnis darbuotojų darbo–šeimos konflikto sprendimo saviveiksmingumas yra susijęs su mažesniu darbo ir šeimos konfliktu, o suvokta vadovo parama šeimai yra susijusi su darbo–šeimos ir šeimos–darbo konfliktu iš dalies (darbo–šeimos konflikto atveju) arba visiškai (šeimos–darbo konflikto atveju) tik tiek, kiek ji paskatina didesnę darbo–šeimos arba šeimos–darbo konflikto sprendimo saviveiksmingumą, galima teigti, jog, siekiant mažesnio konflikto tarp darbo ir šeimos, darbdaviai turėtų skirti dėmesį ne tik organizacijos bei vadovo paramos šeimai didinimui, bet ir darbuotojų darbo ir šeimos konflikto sprendimo saviveiksmingumo didinimui.

Svarbu atkreipti dėmesį į tai, kad šiame tyrime, ir kai kuriuose kituose (pavyzdžiui, Allen, 2001), šeimai palankios politikos organizacijoje buvimas nėra susijęs su mažesniu darbo–šeimos konfliktu. Be to, kaip rodo šis tyrimas, su mažesniu darbo ir šeimos konflikto pasireiškimu yra

susijusi ne organizacijos, bet vadovo parama šeimai. Todėl vadovui, kaip organizacijos atstovui, tenka svarbus vaidmuo teikiant darbuotojui paramą darbo ir šeimos derinimo klausimais. Šio tyrimo duomenimis, darbuotojų patiriamas darbo ir šeimos konfliktas mažėja, kuomet vadovas skiria laiko išklausti darbuotojo problemoms, susijusioms su darbo ir asmeninio gyvenimo derinimu, prireikus padeda sprendžiant darbo laiko derinimo problemas, padeda pasirūpinti darbo įsipareigojimais, kuomet darbuotojas turi rūpintis nenumatytais ir su darbu nesusijusiais reikalavimais, teikia asmeninį darbo ir ne darbo sričių derinimo pavyzdį, organizuoja darbą taip, kad būtų išlaikomas darbo ir šeimos balansas bei patenkinami visų darbuotojų poreikiai. Kaip pabrėžia ir kiti autoriai (pavyzdžiui, Hammer ir kt., 2009), šeimai palankūs sprendimai yra efektyvesni, jei prie jų įgyvendinimo prisideda vadovai, kadangi atstumas tarp jų ir darbuotojų yra mažesnis negu tarp darbuotojų ir organizacijos.

Vadovų paramą šeimai galima didinti organizuojant vadovams mokymus. E. E. Kossek ir L. B. Hammer (2008) atliktas longitudinalinis tyrimas, kuriame buvo matuojami darbuotojų darbo ir šeimos konflikto lygių pokyčiai, parodė, kad pamokius vadovus elgtis palankiau šeimos atžvilgiu, darbuotojų patiriamas darbo–šeimos konfliktas sumažėjo. Vadovai buvo mokomi suteikiant jiems galimybę dalyvauti individualiose konsultavimo sesijose su tyrėjais bei stebint savo elgesį, stengiantis savo elgesyje įdiegti daugiau darbuotojų šeimą palaikančių elementų, pavyzdžiui, paklausti darbuotojo apie jo poreikius derinant darbo laiką lankstesniais būdais. Minėtas tyrimas patvirtina

vadovų mokymo, sprendžiant darbo ir šeimos konfliktą, galimybes.

Remiantis šio tyrimo duomenimis, organizacijoms svarbu sutelkti dėmesį ir į darbuotojų saviveiksmingumo, sprendžiant darbo ir šeimos konfliktą, didinimą dėl jo svarbos mažinant darbo ir šeimos konfliktą. Tai ypač svarbu dėl to, kad, remiantis šio tyrimo rezultatais, vadovo parama šeimai yra susijusi su mažesniu darbo ir šeimos konfliktu dėl savo svarbos darbuotojų saviveiksmingumui. Šis tyrimas atskleidžia ne bendrojo, bet būtent darbo ir šeimos konflikto sprendimo saviveiksmingumo reikšmę. Remiantis A. Banduros (1986) teorija, saviveiksmingumą galima keisti atsimenant praeities įvykius, kai individas sėkmingai derino dvi skirtingas sritis, ir bandyti tai pritaikyti dabartiniu metu arba mokytis stebint kitų individų, kurie sėkmingai derina darbą ir šeimą, elgesį. Iš tiesų, atliktame tyrimo vadovo parama šeimai apėmė ir vadovo asmeninio pavyzdžio, derinant darbo ir nedarbo sritis bei efektyvaus elgesio išlaikant balansą tarp darbo ir nedarbo sričių, demonstravimą. Taigi, organizacijos galėtų teikti mokymus tiek darbuotojams, tiek vadovams, jų metu siūlydamos darbuotojams atsimentti praeities įvykius, kai jie sėkmingai derino darbo ir nedarbo sritis, taip padėdamos darbuotojams pritaikyti praeities atvejus esamuoju laiku, bei skatindamos darbuotojus ir (arba) vadovus dalytis sėkminga derinimo patirtimi, o kitus ragindamos pritaikyti sau konkrečius, individualiai tinkamus elgesio modelius.

Remiantis R. G. Cinamon (2010), siekiant padidinti saviveiksmingumo lygį, reikėtų orientuotis į konkrečias problemas, dėl kurių darbuotojas patiria

darbo–šeimos konfliktą ir ieškoti būdų konkrečioms įvardytoms problemoms spręsti. Pavyzdžiui, jeigu darbuotojas patiria darbo–šeimos konfliktą dėl darbo reikalavimų, susijusių su darbu pamainomis, siūlytina kartu su darbuotoju ieškoti konkrečių priemonių, kaip prisitaikyti prie pamaininio darbo, arba, jei nebūtų rasta jokių kitų efektyvių būdų sumažinti darbo–šeimos konfliktą dirbant skirtingomis pamainomis, – keisti darbuotojo įdarbinimo tvarką. Tokia konsultavimo strategija nereikalauja papildomų organizacijų investicijų, jeigu jos jau turi savo personalo srities specialistus.

Apibendrinant, šio tyrimo rezultatai gali būti pritaikyti praktikoje (individualių konsultacijų ar grupinių užsiėmimų metu) siekiant mažinti darbuotojų patiriamą darbo ir šeimos konfliktą, mokant vadovus elgtis palankiau šeimos atžvilgiu bei didinant darbuotojų darbo–šeimos konflikto sprendimo saviveiksmingumą.

Paminėtini ir tyrimo ribotumai bei galimos tolesnių tyrimų kryptys. Atliktas tyrimas yra skerspjuvio pobūdžio ir nerodo tirtų kintamųjų dinamikos, todėl siekiant tiksliau įvertinti darbo ir šeimos konflikto saviveiksmingumo vaidmenį ryšiuose tarp suvoktos organizacijos ir vadovo paramos šeimai bei darbo–šeimos konflikto, būtų naudinga atlikti longitudinalinius tyrimus. Be to, atsižvelgiant į koreliacinių tyrimo pobūdį, neleidžiantį įvertinti priežastinių kintamųjų sąsajų, ir siekiant įvertinti vadovo paramos ir darbo–šeimos konflikto sprendimo saviveiksmingumo poveikį konfliktui, derėtų taikyti eksperimentinę tyrimo strategiją, mokant vadovus teikti darbuotojams palaikymą šeimai ir stebint darbuotojų saviveiksmingumo, spren-

džiant darbo–šeimos konfliktą, kaitą bei jo poveikį patiriamam konfliktui.

Išvados

1. Suvokta vadovo parama šeimai neigiamai prognozuoja darbo ir šeimos konfliktą. Kuo labiau darbuotojai vadovą suvokia kaip pritariančią darbo ir šeimos derinimui, tuo mažesnę darbo–šeimos ir šeimos–darbo konfliktą jie patiria.
2. Darbuotojų darbo ir šeimos konflikto sprendimo saviveiksmingumas neigiamai prognozuoja darbo–šeimos konfliktą. Kuo labiau darbuotojas yra įsitikinęs savaisiais gebėjimais derinti darbo ir šeimos sritis taip, kad jos netrukdytų viena kitai, o vienoje srityje kylantys sunkumai netrukdytų kitos srities veiklai, tuo mažesnę darbo–šeimos ir šeimos–darbo konfliktą patiria.
3. Suvokta vadovo parama šeimai yra neigiamai susijusi su darbo–šeimos konfliktu iš dalies per darbo–šeimos konflikto sprendimo saviveiksmingumą ir neigiamai susijusi su šeimos–darbo konfliktu per šeimos–darbo konflikto sprendimo saviveiksmingumą. Vadovo parama šeimai sprendžiant darbo–šeimos konfliktą yra svarbi tiesiogiai ir tiek, kiek paskatina didesnę darbuotojo darbo–šeimos konflikto sprendimo saviveiksmingumą, o vadovo parama šeimai sprendžiant šeimos–darbo konfliktą yra svarbi tiek, kiek yra susijusi su didesniu darbuotojo šeimos–darbo konflikto sprendimo saviveiksmingumu.

Literatūra

1. Adomynienė, E., Gustainienė, L. (2011). Darbo ir šeimos sąveikos ryšys su pasitenkinimu darbu // *Organizacijų vadyba: sisteminiai tyrimai*. Vol. 60, pp. 13–28.
2. Allen, T. D. (2001). Family-Supportive Work Environments: The Role of Organizational Perceptions // *Journal of Vocational Behavior*. Vol. 58, No. 3, pp. 414–435. doi: 10.1006/jvbe.2000.1774
3. Bakker, A. B., Westman, M., Emmerik, van H. (2009). Advancements in Crossover Theory // *Journal of Managerial Psychology*. Vol. 24, No. 3, pp. 206–219. doi: 10.1108/02683940910939304
4. Bandura, A. (1977). Self-efficacy: Toward a Unifying Theory of Behavioral Change // *Psychological Review*. Vol. 84, No. 2, pp. 191–215. doi: 10.1037/0033-295X.84.2.191
5. Bandura, A. (1986). *Social Foundations of Thought and Action: A Social Cognitive Theory*. – Englewood Cliffs, New Jersey: Prentice Hall.
6. Bandura, A. (1993). Perceived Self-efficacy in Cognitive Development and Functioning // *Educational Psychologist*. Vol. 28, No. 2, pp. 117–148. doi: 10.1207/s15326985ep2802_3
7. Baron, R. M., Kenny, D. A. (1986). The Moderator-mediator Variable Distinction in Social Psychological Research: Conceptual, Strategic, and Statistical Considerations // *Journal of Personality and Social Psychology*. Vol. 51, No. 6, pp. 1173–1182. doi: 10.1037/0022-3514.51.6.1173
8. Brough, P., O'Driscoll, M. P., Kalliath, T. J. (2005). The Ability of 'Family Friendly' Organizational Resources to Predict Work-family Conflict and Job and Family Satisfaction // *Stress and Health*. Vol. 21, No. 4, pp. 223–234. doi: 10.1002/smi.1059
9. Byron, K. (2005). A Meta-analytic Review of Work-family Conflict and its Antecedents // *Journal of Vocational Behavior*. Vol. 67, No. 2, pp. 169–198. doi: 10.1016/j.jvb.2004.08.009
10. Carr, J. C., Boyar, S. L., Gregory, B. T. (2008). The Moderating Effect of Work-family Centrality and Work-family Conflict, Organizational Attitudes and Turnover Behavior // *Journal of Management*. Vol. 34, No. 2, pp. 244–262. doi: 10.1177/0149206307309262
11. Cinamon, R. G. (2006). Anticipated Work-Family Conflict: Effects of Gender, Self-Efficacy, and Family Background // *The Career Development Quarterly*. Vol. 54, No. 3, pp. 202–215. doi: 10.1002/j.2161-0045.2006.tb00152.x
12. Cinamon, R. G. (2010). Anticipated Work-family Conflict: Effects of Role Salience and Self-efficacy // *British Journal of Guidance & Counselling*. Vol. 38, No. 1, pp. 83–99. doi: 10.1080/03069880903408620
13. Eby, L. T., Casper, W. J., Lockwood, A., Bordeaux, C., Brinley, A. (2005). Work and Family Research in IO/OB: Content Analysis and Review of the Literature (1980–2002) // *Journal of Vocational Behavior*. Vol. 66, No. 1, pp. 124–197. doi: 10.1016/j.jvb.2003.11.003
14. Eden, D., Aviram, A. (1993). Self-efficacy Training to Speed Reemployment: Helping People to Help Themselves // *Journal of Applied Psychology*. Vol. 78, No. 3, pp. 352–360. doi: 10.1037/0021-9010.78.3.352
15. Edwards, J. R., Rothbard, N. P. (2000). Mechanisms Linking Work and Family: Clarifying the Relationship between Work and Family Constructs // *The Academy of Management Review*. Vol. 25, No. 1, pp. 178–199. doi: 10.2307/259269
16. Eisenberger, R., Huntington, R., Hutchison, S., Sowa, D. (1986). Perceived Organizational Support // *Journal of Applied Psychology*. Vol. 71, No. 3, pp. 500–507. doi: 10.1037/0021-9010.71.3.500
17. Erdwins, C. J., Buffardi, L. C., Casper, W. J., O'Brien, A. S. (2001). The Relationship of Women's Role Strain to Social Support, Role Satisfaction, and Self-efficacy // *Family Relations*. Vol. 50, No. 3, pp. 230–239. doi: 10.1111/j.1741-3729.2001.00230.x
18. Frone, M. R., Russell, M., Cooper, M. L. (1992). Antecedents and Outcomes of Work-family Conflict: Testing a Model of the Work-family Interface // *Journal of Applied Psychology*. Vol. 77, No. 1, pp. 65–78. doi: 10.1037/0021-9010.77.1.65
19. Frone, M. R. (2003). Work-family Balance. In J. C. Quick & L. E. Tetrick (Eds.), *Handbook of occupational health psychology* (pp. 143–162). – Washington, DC: American Psychological Association.
20. Galinsky, E., Stein, P. J. (1990). The Impact of Human Resource Policies on Employees Balancing Work/Family Life // *Journal of Family Issues*. Vol. 11, No. 4, pp. 368–383. doi: 10.1177/019251390011004002

21. Grandey, A. A., Cropanzano, R. (1999). The Conservation of Resources Model Applied to Work-family Conflict and Strain // *Journal of Vocational Behavior*. Vol. 54, No. 2, pp. 350–370. doi: 10.1006/jvbe.1998.1666
22. Grant-Vallone, E. J., Donaldson, S. I. (2001). Consequences of Work-family Conflict on Employee Well-being over Time // *Work & Stress*. Vol. 15, No. 3, p. 214–226. doi: 10.1080/02678370110066544
23. Greenhaus, J. H., Beutell, N. J. (1985). Sources of Conflict between Work and Family Roles // *The Academy of Management Review*. Vol. 10, No. 1, pp. 76–88. doi: 10.2307/258214
24. Hammer, L. B., Allen, E., Grigsby, T. D. (1997). Work-family Conflict in Dual-earner Couples: Within-individual and Crossover Effects of Work and Family // *Journal of Vocational Behavior*. Vol. 50, No. 2, pp. 185–203. doi: 10.1006/jvbe.1996.1557
25. Hammer, L. B., Kossek, E. E., Yragui, N. L., Bodner, T. E., Hanson, G. C. (2009). Development and Validation of a Multidimensional Measure of Family Supportive Supervisor Behaviors (FSSB) // *Journal of Management*. Vol. 35, No. 4, pp. 837–856. doi: 10.1177/0149206308328510
26. Hayes, A. F. (2012). Process: A Versatile Computational Tool for Observed Variable Mediation, Moderation, and Conditional Process Modeling. Access via Internet: <http://www.afhayes.com/>
27. Hennessy, K. (2005). Work-family Conflict Self-efficacy: A Scale Validation Study. Master's degree thesis, University of Maryland, MD. Access via Internet: <http://drum.lib.umd.edu/>
28. Howe, G. W., Levy, M. L., Caplan, R. D. (2004). Job Loss and Depressive Symptoms in Couples: Common Stressors, Stress Transmission or Relationship Disruption? // *Journal of Family Psychology*. Vol. 18, No. 4, pp. 639. doi: 10.1037/0893-3200.18.4.639
29. Kahn, R. L., Wolfe, D. M., Quinn, R. P., Snoek, J. D., Rosenthal, R. A. (1964). *Organizational Stress: Studies in Role Conflict and Ambiguity*. – New York: Wiley.
30. Kelly, E. L., Kossek, E. E., Hammer, L. B., Durham, M., Bray, J., Chermack, K., Murphy, L. A., Kaskubar, D. (2008). Getting There from Here: Research on the Effects of Work-family Initiatives on Work-family Conflict and Business Outcomes // *The Academy of Management Annals*. Vol. 2, No. 1, pp. 305–349. doi: 10.1080/19416520802211610
31. Kossek, E. E., Hammer, L. B. (2008). Family Supportive Supervisory Behaviors (FSSB) Intervention Study: Effects on Employee's Work, Family, Safety, and Health Outcomes. Summary of findings from the National Institute for Occupational Safety and Health Grant # U010H008788. Portland State University & Michigan State University. Access via Internet: <http://ellenkossek.lir.msu.edu/>
32. Kossek, E. E., Pichler, S., Bodner, T., Hammer, L. B. (2011). Workplace Social Support and Work-family Conflict: A Meta-analysis Clarifying the Influence of General and Work-family-specific Supervisor and Organizational Support // *Personnel Psychology*. Vol. 64, pp. 289–313. doi: 10.1111/j.1744-6570.2011.01211.x
33. Litt, M. D. (1988). Self-efficacy and Perceived Control: Cognitive Mediators of pain to Tolerance // *Journal of Personality and Social Psychology*. Vol. 54, pp. 149–153. doi: 10.1037/0022-3514.54.1.149
34. Lobel, S. A., Kossek, E. E. (1996). Human Resource Strategies to Support Diversity in Work and Personal Lifestyles: Beyond the “Family Friendly” Organization. In E. E. Kossek & S. A. Lobel (Eds.), *Managing diversity: human resource strategies for transforming the workplace* (pp. 221–243). – Cambridge, MA: Blackwell.
35. Michel, J. S., Kotrba, L. M., Mitchelson, J. K., Clark, M. A., Baltes, B. B. (2011). Antecedents of Work-family Conflict: A Meta-analytic Review // *Journal of Organizational Behavior*. Vol. 32, No. 5, pp. 689–725. doi: 10.1002/job.695
36. Netemeyer, R. G., Boles, J. S., McMurrian, R. (1996). Development and Validation of Work-family Conflict and Family-work Conflict Scales // *Journal of Applied Psychology*. Vol. 81, No. 4, pp. 400–410. doi: 10.1037/0021-9010.81.4.400
37. Preacher, K. J., Hayes, A. F. (2004). SPSS and SAS Procedures for Estimating Indirect Effects in Simple Mediation Models // *Behavior Research Methods, Instruments & Computers*. Vol. 36, No. 4, pp. 717–731. doi: 10.3758/BF03206553
38. Reingardienė, J. (2006). Tėrimas „Iššūkių šeimos ir profesinės veiklos suderinamumui Lietuvoje“. – VDU Socialinių tyrimų centras.
39. Rotondo, D. M., Kincaid, J. F. (2008). Conflict, Facilitation, and Individual Coping Styles across the Work and Family Domains // *Journal of Managerial Psychology*. Vol. 23, No. 5, pp. 484–506. doi: 10.1108/02683940810884504

40. Rotter, J. B. (1966). Generalized Expectancies for Internal Versus External Control of Reinforcement // *Psychological Monographs: General and Applied*. Vol. 80, No. 1, pp. 1–28. doi: 10.1037/h0092976
41. Ruppanner, L. E. (2009) Family-Friendly Policy and Conflict between Work and Family: Which Policies Matter? American Sociological Association Annual Meeting. Access via Internet: <http://citation.allacademic.com/>
42. Thomas, L. T., Ganster, D. C. (1995). Impact of Family-supportive Work Variables on Work-family Conflict and Strain: A Control Perspective // *Journal of Applied Psychology*. Vol. 80, No. 1, pp. 6–15. doi: 10.1037/0021-9010.80.1.6
43. Warner, M. A., Hausdorf, P. A. (2009). Understanding Work-to-Family Conflict: The Role of Organization and Supervisor Support for Work-life Issues // *Organization Management Journal*. Vol. 6, No. 3, pp. 130–145. doi: 10.1057/omj.2009.19
44. Westman, M. (2001). Stress and Strain Crossover // *Human Relations*. Vol. 54, No. 6, pp. 717–751. doi: 10.1177/0018726701546002
45. Westman, M., Etzion, D. (1995). Crossover of Stress, Strain and Resources from One Spouse to Another // *Journal of Organizational Behavior*. Vol. 16, No. 2, pp. 169–181. doi: 10.1002/job.4030160207
46. Westman, M., Etzion, D., Horovitz, S. (2004). The Toll of Unemployment does not Stop with the Unemployed // *Human Relations*. Vol. 57, No. 7, pp. 823–844. doi: 10.1177/0018726704045767
47. Zhang, M., Griffeth, R. W., Fried, D. D. (2012). Work-family Conflict and Individual Consequences // *Journal of Managerial Psychology*. Vol. 27, No. 7, pp. 696–713. doi: 10.1108/02683941211259520

Vilius ČESNAUSKAS, Jurgita LAZAUSKAITĖ-ZABIELSKĖ

WORK AND FAMILY CONFLICT: THE ROLE OF INDIVIDUAL AND ORGANIZATIONAL FACTORS

S u m m a r y

Nowadays both partners in the family are working and aiming to pursue a career, thus it becomes increasingly difficult to balance between work and family life, which in turn often results in a conflict between work and family. Existing studies show work and family conflict to be related to job and family dissatisfaction, reduced job performance, decreased well-being, etc. (Warner, Hausdorf, 2009; Zhang et al., 2012) suggesting that it is important to search for factors that may reduce such conflict. Research on organizational factors show that perceived support from organization and supervisor are associated with less conflict between work and family (Allen, 2001; Hammer et al., 2009), however, only organizational attempts to reduce work and family conflict may not be sufficient (Rotondo, Kincaid, 2008). Therefore, the studies aimed at examining individual factors are needed. Moreover, there is a lack of research focusing on family area specific factors, such as family supportive supervisor or organization. Therefore, the study was conducted to explore the relationships between work and family conflict and perceived organizational and supervisory support, and the role of self-efficacy for managing work and family conflict.

201 employees were surveyed. The sample consisted of 58 (29 %) men and 143 (71 %) women,

aged from 19 to 72 years with mean age of 34 years. 33.8 % of the respondents indicated that their organizations offered family friendly benefits, 45.3 % did not know about them. The main variables of the study that were measured included work-family and family-work conflict, support for family from supervisor and organization, and self-efficacy for managing work-family and family-work conflict.

The results of the study showed that none of the demographic variables were significantly related to work and family conflict. Moreover, the results demonstrated work-family conflict to be negatively predicted by support from supervisor and self-efficacy for managing work-family, while family-work conflict was negatively predicted by self-efficacy for managing family-work conflict only. It is important to note that self-efficacy predicted work-family conflict is more strongly than supervisory support. Perceived support from organization do not predict neither work-family nor family-work conflict. Furthermore, the study showed self-efficacy to act as a mediator between supervisory support and work and family conflict, showing that it is an important factor in predicting lower levels of conflict between work and family. More precisely, self-efficacy for managing work-family conflict partly mediated the

relationship between family directed support from supervisor and work-family conflict, and fully mediated the relationship between family directed support from supervisor and family-work conflict. It is important to note that because of the mediating role of self-efficacy, family-supportive supervision is an important factor as long as it is aimed at enhancing employees' self-efficacy, i. e. the individual belief in one's ability to balance work and family areas.

The results obtained offer some practical implications. The importance of family-supportive supervision and self-efficacy for managing work and family conflict implies that it is important for organ-

izations to not only develop family-friendly benefits but also improve family-directed supervisory support and pay attention to the effect it has on employees' self-efficacy. Organizations may implement training programs aimed at enhancing employees' self-efficacy, and train supervisors to demonstrate readiness to handle difficulties that employees encounter when solving work and family conflicts as well as to act as role models for achieving work and family balance.

Straipsnis įteiktas: 2014 11 03
Parengtas publikuoti: 2014 12 03