



Vyrų ir moterų įsipareigojimo organizacijai svarba patiriamam darbo ir šeimos konfliktui

Giedrė GENEVIČIŪTĖ-JANONIENĖ^{a,1}, Rūta SKUČAITĖ^a

^a*Vytauto Didžiojo universitetas*

Santrauka. Tyrimu siekta nustatyti įsipareigojimo organizacijai reikšmę vyrų ir moterų patiriamam darbo ir šeimos konfliktui. **Metodika.** 388 vyrai ir 437 moterys užpildė Organizacinio įsipareigojimo klausimyno patikslintą versiją (Meyer, Allen, & Smith, 1993), matuojančią emocinį, normatyvinį ir tęstinį įsipareigojimą, Darbo ir šeimos konflikto klausimyną (Carlson, Kacmar, & Williams, 2000), vertinantį dėl laiko, įtampos ir elgesio kylantį darbo ir šeimos konfliktą. **Rezultatai.** Tyrimo rezultatai atskleidė, kad moterys patiria stipresnį nei vyrai dėl laiko ($p < 0,001$) ir įtampos ($p = 0,004$) kylantį vaidmenų konfliktą, tačiau nebuvo nustatyta skirtumų tarp vyrų ir moterų įsipareigojimo organizacijai. Daugialypė žingsninė regresinė analizė atskleidė, kad stipresnis moterų ir vyrų emocinis įsipareigojimas organizacijai padeda prognozuoti silpnesnį dėl laiko, įtampos ir elgesio kylantį darbo ir šeimos konfliktą, o stipresnis moterų tęstinis įsipareigojimas – stipresnį dėl elgesio kylantį konfliktą. **Išvados.** Remiantis rezultatais, galima teigti, kad tyrinėjant darbo ir šeimos konflikto ryšį su įsipareigojimo organizacijai, skatintina atsižvelgti tiek į lyties kintamąjį, tiek į skirtingų įsipareigojimo komponentų reikšmę.

Pagrindiniai žodžiai. Įsipareigojimas organizacijai, darbo ir šeimos konfliktas, lytis.

Įvadas

Šiais laikais, sustiprėjus konkurencijai tarp organizacijų ir siekiant didinti produktyvumą, vis daugiau reikalaujama iš darbuotojų: keliama aukšti kokybės standartai, trumpinami darbų atlikimo terminai (Suki & Suki, 2011). Tai darbuotojams gali kelti stresą, ir kartu jie netenka galimybės skirti pakankamai laiko savo asmeniniam gyvenimui, tinkamai atliepti šeimos poreikius ar užsiimti mėgstama veikla (Akintayo, 2010; Zhang & Liu, 2011). Profesinės veiklos ir šeimyninio gyvenimo suderinamumas darbuotojams šiais laikais tampa vienu didžiausių iššūkių (Carlson et al., 2000), kurie ateityje tik stiprės (Eng, Moore, Gvunberg, Greenberg, & Sikora, 2010).

Darbe praleidžiant daug laiko, patiriant nuolatinę įtampą bei demonstruojant tą patį išmoktą elgesį įvairiose socialinėse sistemose, gali kilti darbo ir šeimos konfliktas (Ergeneli, Iesev, & Karapinar, 2010). Darbo ir šeimos konfliktu vadinama vaidmenų sąveikos forma, kai darbo ir šeimos vaidmenų spaudimas yra abipusiškai nesuderinamas (Greenhaus & Beutell, 1985). Labiausiai reiškinio įvairiapusiškumą atskleidžiantis modelis išskiria tris darbo ir šeimos konflikto rūšis, kai darbe atliekami vaidmenys trukdo tinkamai atlikti vaidmenis šeimoje – dėl laiko, dėl įtampos ir dėl elgesio kylantį darbo ir šeimos konfliktus (Carlson et al., 2000). Dėl laiko darbo ir šeimos konfliktas kyla tada, kai dėl vaidmens atlikimo darbe sumažėja arba nebelieka laiko šeimos nario vaidmens keliamiems reikalavimams įgyvendinti. Konfliktas dėl įtampos pasireiškia, kai įtampa ar stresas, kylantys atliekant vaidmenį darbe, trukdo atlikti šeimos nario vaidmenį. Žmogus, patiriantis darbe įtampą, ir grįžęs namo jaučiasi nervingas. Konfliktas dėl elgesio pasireiškia, kai elgesys, kuris tinka atliekant vieną vaidmenį, nėra tinkamas atlikti kitą (Greenhaus & Beutell, 1985) (pvz., agresyvumas darbe nesuderinamas su ramios atmosferos namuose kūrimu) (Michel, Kotrba, Michelson, Clark, & Baltes, 2011). Neabejotinai darbo ir šeimos konfliktas turi neigiamų padarinių psichologiniam darbuotojo funkcionavimui: didėja įtampa (Carlson et al., 2000), mažėja subjektyviai suvokiama darbuotojo gerovė (Matthews Wayne, & Ford, 2014), pasitenkinimas gyvenimu ir darbu (Kossek & Ozeki, 1998) ir kt. Todėl skatinama ieškoti būdų mažinti konfliktui kilti palankias aplinkybes.

Anksčiau buvo manoma, kad darbo ir šeimos konfliktą dažniau patiria dirbančios moterys negu vyrai (Carlson et al., 2000). Tačiau pastaruosiu metu šiuo požiūriu suabejota (Powell & Greenhaus, 2010). Nors dėl visuomenės lyčių lygybės skatinimo ir dėl to kintančio šeimos vaidmenų pasiskirstymo vyrai daugiau dėmesio skiria savo vaidmeniui šeimoje atlikti (Schneewind, Reeb, & Kupsh, 2010), didžioji namų ruošos ir vaikų auklėjimo dalis vis dar tenka moteriai (Mauno, Kinnunen, Rantanen, Feldt, & Rantanen, 2012). Nors atlikta nemažai tyrimų, kuriais bandyta atsakyti, ar vyrai ir moterys patiria skirtingo stiprumo darbo ir šeimos konfliktą, gauti rezultatai nevienodi (Pedersen, Minnote, Mannon, & Kiger, 2011). Keletas mokslinių studijų nustatė, kad stipresnį darbo ir šeimos konfliktą dėl didesnių darbinų reikalavimų patiria moterys, o ne vyrai (pvz., Innstrand, Langballe, Falkum, Espnes & Aasland, 2009). Kitose mokslinėse studijose skirtumų nenustatyta (pvz., Leslie & Manchester, 2011).

Neatmetama galimybė, kad vyrų ir moterų darbo ir šeimos konflikto patyrimui gali būti svarbūs tie kintamieji, kurie atspindi darbuotojų sąveiką su darbovieta, nes darbo ir šeimos konfliktas daugiausia priklauso nuo darbuotojo

¹Kontaktinis asmuo: Giedrė Genevičiūtė-Janonienė, VDU, Jonavos g. 66, LT-44191, Kaunas, Lietuva. El. paštas: g.geneviciute-janoniene@smf.vdu.lt

suvokimo, ar jis priverstinai dirba organizacijoje, ar darbinės veiklas atlieka savo noru (Ekmekci & Casey, 2009). Vienas kintamųjų, darančių didelį poveikį darbuotojo suvokimui ir elgesiui darbe, yra įsipareigojimas organizacijai, kuris nurodo darbuotojo nuostatą organizacijos atžvilgiu – kiek darbuotojas tapatinasi su konkrečia organizacija, įsitraukia į ją, kaip į socialinę sistemą, ir nori joje likti dirbti (Porter, Steers, Mowday, & Boutian, 1974). Universalus ir labiausiai pagrįstas yra Allen ir Meyer (1990) įsipareigojimo organizacijai modelis, apimantis tris įsipareigojimo komponentus. Emocinis įsipareigojimas reiškia, jog darbuotojas *nori* likti dirbti dėl pačios organizacijos. Tęstinis įsipareigojimo komponentas reiškia, kad darbuotojui *reikia* likti organizacijoje dėl tam tikrų priežasčių, neturint kitų patrauklių darbo alternatyvų, išskyrus likti pas dabartinį darbdavį. Normatyvinis įsipareigojimo komponentas rodo, kad darbuotojas *jaučiasi privalantis* likti organizacijoje dėl pareigos jausmo ar moralinių įsitikinimų (Allen & Meyer, 1990).

Mokslinėje literatūroje gausu įrodymų, jog, stiprėjant neigiamai sąveikai tarp darbo ir šeimos, mažėja darbuotojų įsipareigojimas organizacijai (Akitayo, 2010; Carlson, Harris, Taylor-Bianco, & Wayne, 2000; Casper et al., 2011). Tačiau iki šiol nėra aiškiai atsakyta, kokią reikšmę įsipareigojimas organizacijai turi darbo ir šeimos konflikto raiškiai. Vieni autoriai, besidomintys įsipareigojimo organizacijai svarba darbuotojo gerovei, mano, kad stiprus įsipareigojimas organizacijai, ypač emocinis jo komponentas, gali apsaugoti darbuotojus nuo neigiamos darbo stresorių įtakos (pvz., Begley & Czajka, 1993; Meyer & Maltin, 2010). Todėl tikėtina, kad stiprus įsipareigojimas organizacijai turėtų sumažinti tikimybę patirti darbo ir šeimos konfliktą. Kitų teigimu, stiprėjant įsipareigojimui, darbuotojai patiria daugiau konfliktų tarp darbo ir šeimos, nes stipriai įsipareigojęs asmuo yra labiau suvaržytas laiko atžvilgiu ir dažnai negali tinkamai atlikti pareigų šeimoje (Benligiray & Sönmez, 2012). Toks rezultatų prieštaravimas gali būti nulemtas skirtingų įsipareigojimo komponentų įtraukimo į analizę.

Vis dėlto, remiantis negausiais koreliacinio pobūdžio tyrimais, galima teigti, jog skirtingi įsipareigojimo komponentai gali skirtingai veikti darbo ir šeimos konfliktą. Stiprus emocinis įsipareigojimas organizacijai turėtų sumažinti visų tipų (kylančių dėl laiko, įtampos ir elgesio) darbo ir šeimos konfliktų pasireiškimo tikimybę, nes teigiamai veikia darbuotojo emocinę būseną ir mintis, susilpnindamas streso suvokimą darbe (Carlson et al., 2000; Buonocore & Russo, 2013). Be to, emocinis komponentas pasižymi energijos suteikiančiu poveikiu, skatinančiu darbuotojus dėti papildomų pastangų, įveikiant kasdienes sunkumus (Glazer & Kruse, 2008). Todėl keliami prielaida, kad stipriai emociškai įsipareigoję darbuotojai turėtų patirti silpnesnį darbo ir šeimos konfliktą. Tačiau darbuotojas, stipriai įsipareigojęs organizacijai pagal tęstinį komponentą, dirba tik dėl to, kad neturi kitų patrauklių darbo alternatyvų (Casper et al., 2011), todėl darbe gali išvengti daugiau neigiamų įvykių, patirti daugiau streso ir dėl to išgyventi stipresnį darbo ir šeimos konfliktą (Buonocore & Ruso, 2013). Taigi šiame straipsnyje tikimasi, jog kuo stipriau darbuotojai yra įsipareigoję tęstiniu būdu, tuo didesnė tikimybė jiems patirti darbo ir šeimos konfliktą.

Dėl tyrimų trūkumo iki šiol nėra vieno atsakymo, kokią reikšmę darbo ir šeimos konflikto formavimuisi turi normatyvinis įsipareigojimas. Viena vertus, organizacijos teikiamos darbinės garantijos turėtų patenkinti darbuotojo šeimos reikalavimus, skatinti jo dėkingumą organizacijai už gaunamą naudą (Buonocore & Ruso, 2013). O tai turėtų sumažinti tikimybę patirti darbo ir šeimos konfliktą (Zhang & Liu, 2011). Kita vertus, normatyviai įsipareigoję darbuotojai lieka dirbti, nes jaučia socialinę ir moralinę pareigą ir taip tarsi patenka į spąstus. Pareigos vykdymas iš dėkingumo gali tapti nemalonia priverstine prievole, dėl to darbuotojai gali negebėti atsitraukti nuo darbo ir pakankamai laiko skirti šeimai. Todėl šiuo tyrimu siekiama patikrinti prielaidą, kad stipriai normatyviai įsipareigoję darbuotojai turėtų patirti stipresnį darbo ir šeimos konfliktą.

Apžvelgus mokslinę literatūrą matyti, kad skirtingose studijose pateikiamos skirtingos išvados apie darbuotojų įsipareigojimo organizacijai svarbą darbo ir šeimos konfliktams. Be to, tiriant šių kintamųjų ryšius, dažniausiai neatsižvelgiama į lyčių skirtumus. Todėl šiuo tyrimu siekiama nustatyti įsipareigojimo organizacijai svarbą vyrų ir moterų patiriamam darbo ir šeimos konfliktui.

1. Metodika

1.1. Tyrimo dalyviai

Tyrimo dalyvavo 825 darbuotojai, dirbantys skirtingose įvairaus dydžio ir paskirties organizacijose Lietuvoje. Iš jų 437 moterys (amžiaus vidurkis $M = 38,42$, $SD = 11,47$) ir 388 vyrai (amžiaus vidurkis $M = 41,03$, $SD = 12,76$). Visų tyrimo dalyvių amžiaus vidurkis 39,69 ($SD = 12,25$). Dauguma apklaustų darbuotojų dirbo privataus kapitalo įmonėse ($N = 654$, 79,5 proc.) ir ėjo nevadovaujamas pareigas ($N = 659$, 79,9 proc.). Beveik pusė (42,2 proc.) apklaustų darbuotojų buvo įgiję aukštąjį universitetinį išsimokslinimą.

1.2. Tyrimo naudoti instrumentai

Organizaciniam įsipareigojimui įvertinti pasirinkta 18 teiginių Organizacinio įsipareigojimo klausimyno patikslinta versija (Meyer et al., 1993). Klausimynas matuoja emocinį įsipareigojimą (Kronbacho alfa = 0,74), tęstinį įsipareigojimą (Kronbacho alfa = 0,75) ir normatyvinį įsipareigojimą (Kronbacho alfa = 0,67). Atsakymai yra vertinami Likerto skale nuo 1 (visiškai nesutinku) iki 7 (visiškai sutinku). Didėsnis poskalių įvertis reiškia stipresnį

įsipareigojimą. Klausimynas į lietuvių kalbą, taikant dvigubo vertimo metodą, išverstas Vytauto Didžiojo universitete, gavus J. Meyer leidimą jį naudoti mokslo darbų tikslais.

Darbuotojų darbo ir šeimos konfliktas buvo matuotas Carlson ir kolegų (2000) Darbo ir šeimos konflikto klausimynu, sudarytu iš 9 teiginių. Klausimynas matuoja dėl laiko (Kronbacho alfa = 0,90), įtampos (Kronbacho alfa = 0,89) ir elgesio (Kronbacho alfa = 0,73) kylančius darbo ir šeimos konfliktus. Tyrimo dalyvių atsakymai yra vertinami Likerto skale nuo 1 (visiškai nesutinku) iki 7 (visiškai sutinku). Didėsnis poskalių įvertis reiškia stipresnį darbo ir šeimos konfliktą. Klausimynas į lietuvių kalbą išverstas Vytauto Didžiojo universitete, taikant dvigubo vertimo metodą, gavus leidimą jį naudoti moksliniais tikslais.

2. Rezultatai

Buvo atliktas vyrų ir moterų įsipareigojimo organizacijai ir patiriamo darbo ir šeimos konflikto komponentų palyginimas taikant Stjudento t kriterijų nepriklausomoms imtims. Rezultatų analizė atskleidė, kad vyrų ir moterų įsipareigojimas organizacijai statistiškai reikšmingai nesiskiria (1 lentelė). Tačiau nustatyta, kad moterys dažniau nei vyrai patiria darbo ir šeimos konfliktą, kylantį dėl praleidžiamo darbe laiko ($p < 0,001$) ir patiriamos įtampos ($p = 0,004$).

1 lentelė. Vyrų ir moterų organizacinio įsipareigojimo bei darbo ir šeimos konflikto skirtumai

Kintamasis	Vyrai (N = 388)		Moterys (N = 437)		t reikšmė	p
	Vidurkis	Stand. nuokrypis	Vidurkis	Stand. nuokrypis		
Emocinis įsipareigojimas	4,58	1,22	4,63	1,11	-0,556	0,578
Tėstinis įsipareigojimas	4,03	1,15	4,07	1,09	-0,555	0,579
Normatyvinis įsipareigojimas	3,94	1,23	3,91	1,11	0,329	0,742
Kylantis dėl laiko darbo ir šeimos konfliktas	3,20	1,49	3,65	1,68	-4,018	< 0,001
Kylantis dėl įtampos darbo ir šeimos konfliktas	3,64	1,55	3,95	1,59	-2,860	0,004
Kylantis dėl elgesio darbo ir šeimos konfliktas	3,71	1,34	3,74	1,24	-0,371	0,710

Tyrimo taip pat buvo atlikta daugialypė žingsninė regresinė vyrų ir moterų duomenų analizė, kuria siekta įvertinti įsipareigojimo organizacijai prognostinę reikšmę darbo ir šeimos konfliktui. Ši rezultatų analizė išryškino vyrų ir moterų imčių skirtumus. Nustatyta, kad stipresnis moterų emocinis įsipareigojimas prognozuoja silpnesnį dėl laiko (koreguotasis koef. $R^2 = 0,052$; $F(1) = 25,112$; $p < 0,001$), įtampos (koreguotasis koef. $R^2 = 0,063$; $F(1) = 30,171$; $p < 0,001$) ir elgesio (koreguotasis koef. $R^2 = 0,027$; $F(1) = 19,997$; $p < 0,001$) kylantį konfliktą. Tačiau stipresnis moterų tėstinis įsipareigojimas padeda prognozuoti stipresnį darbo ir šeimos konfliktą, patiriamą dėl darbe naudojamų elgesio modelių, taikomų namuose (koreguotasis koef. $R^2 = 0,039$; $F(2) = 9,343$; $p = 0,021$). Vertinant vyrų darbo ir šeimos konflikto patyrimą, reikšmingas buvo tik emocinis įsipareigojimo komponentas, kuris prognozuoja silpnesnį kylantį dėl laiko (koreguotasis koef. $R^2 = 0,035$; $F(1) = 15,049$; $p < 0,001$), įtampos (koreguotasis koef. $R^2 = 0,101$; $F(1) = 44,455$; $p < 0,001$) ir elgesio (koreguotasis koef. $R^2 = 0,039$; $F(1) = 29,197$; $p < 0,001$) darbo ir šeimos konfliktą.

3. Rezultatų aptarimas

Tyrimu buvo siekiama nustatyti įsipareigojimo organizacijai svarbą vyrų ir moterų patiriamam darbo ir šeimos konfliktui. Rezultatų analizė atskleidė, kad vyrų ir moterų įsipareigojimas organizacijai statistiškai reikšmingai nesiskiria, tačiau moterys dažniau nei vyrai patiria darbo ir šeimos konfliktą, kylantį dėl praleidžiamo darbe laiko ir patiriamos įtampos. Tokie rezultatai atitinka kai kurių autorių tyrimų išvadas (Pedersen et al., 2011; Mauno et al., 2012). Vis dėlto, nepaisant visuomenės nuostatų dėl lygiaverčių lyčių vaidmenų bei vyrų pastangų aktyviau įsitraukti į šeimos gyvenimą, moterys vis dar prisiima didžiausią atsakomybę už rūpinimąsi vaikais ir namų ruošos darbų atlikimą (Leslie & Manchester, 2011). Skirtumų tarp vyrų ir moterų išryškėja ir darbinėje erdvėje – darbuotojai vyrai darbe turi daugiau autonomiškumo ir kontrolės negu moterys. O tyrimai rodo, kad autonomijos stoka reikšmingai susijusi su stipresniu darbuotojų patiriamu darbo ir šeimos konfliktu (Michel et al., 2011).

Gauti rezultatai taip pat atskleidė, jog skirtingi įsipareigojimo organizacijai komponentai yra skirtingai susiję su darbo ir šeimos konfliktu. Rezultatų analizė patvirtino užsienio šalių mokslininkų išvadas, kad stiprus emocinis prisirišimas prie organizacijos, pasižymintis energijos suteikiančiu poveikiu ir skatinantis darbuotojus dėti papildomų pastangų, įveikiant kasdienius sunkumus, gali būti indikatoriumi prognozuojant neigiamos darbo ir šeimos vaidmenų sąveikos patyrimą tiek vyrams, tiek moterims (Carlson et al., 2000; Meyer, Stanley & Parfyonova,

2002; Glazer & Kruse, 2008). Manoma, jog emocinio įsipareigojimo reikšmė darbo ir šeimos konfliktui gali būti susijusi ir su vertybinėmis darbuotojų orientacijomis. Susiformavusi asmenybės vertybinė sistema lemia jos veiklos kryptingumą – pirmenybės teikimą darbui arba šeimai. Teigiama, kad jei darbuotojas pirmenybę teikia darbui, jaučiasi patenkintas praleisdamas darbe daug laiko, jis bus linkęs labiau įsipareigoti organizacijai emociškai (Greenhaus & Powell, 2006). Dėl to padidėja darbuotojo emociniai ir psichologiniai ištekliai, kurie gali būti panaudoti kitose gyvenimo srityse (Prottas & Hyland, 2011), ir sumažėja įtampa, kad mažiau laiko ir energijos lieka šeimai (Buonocore & Ruso, 2013). Yra nuomonių, kad kuo daugiau vaidmenų žmogus atlieka (iki tam tikro lygio), tuo jo psichinė ir fizinė sveikata yra geresnė (Nelson, Sorensen, & Berkman, 2012) – jis gauna daugiau asmeninių išteklių, padedančių kovoti su stresu ir nesėkmėmis (Innstrand et al., 2009). Todėl darbe patirta sėkmė gali būti naudinga šeimyniniams santykiams (pvz., finansiškai) ir paveikti bendrą asmens požiūrį į gyvenimą (Gareis, Barnett, Ertel, & Berkman, 2009). Be to, stiprus emocinis įsipareigojimas yra susijęs su paramos vienas kitam teikimu (Sani, Magrin, Scrignaro & McCollum, 2010), todėl darbai atliekami našiau ir efektyviau (Tanghe, Wisse, & Van der Flier, 2010), taip sutaupant laiko kitiems vaidmenims atlikti.

Kiek kitokiu poveikiu darbuotojų požiūriui į darbo ir šeimos vaidmenų sąveiką turėtų pasižymėti tęstinis įsipareigojimas. Tyrimo rezultatai parodė, kad tęstinis įsipareigojimas organizacijai gali sustiprinti moterų patiriamą darbo ir šeimos konfliktą, kuris kyla dėl elgesio modelių, naudojamų darbe, tačiau netinkančių namuose. Šie tyrimo rezultatai papildė kitų mokslininkų (Akintayo, 2010; Buonocore & Ruso, 2013) studijas, kuriose teigiama, kad dėl tęstinio įsipareigojimo darbuotojai nesijaučia galintys savarankiškai kontroliuoti savo išitraukimo į darbą, turi ištvirti sąlygas, kurios galbūt netenkina jų pagrindinių poreikių, o patiriamas nepasitenkinimas sustiprina šį vaidmenų konfliktą (Benligiray & Sönmez, 2012). Netikėta tai, jog šie rezultatai nustatyti tik moterų grupėje, nors šio tyrimo rezultatų analizė parodė, kad nėra skirtumo tiek tarp vyrų ir moterų tęstinio įsipareigojimo, tiek tarp dėl elgesio kylančio darbo ir šeimos konflikto. Ieškant atsakymo reikėtų atlikti tolesnius tyrimus.

Šis tyrimas papildė labai negausių tyrimų, kuriais siekiama nagrinėti normatyvinį įsipareigojimo komponentą, gretas. Vis dėlto rezultatai atskleidė, kad normatyvinis įsipareigojimas nėra reikšmingas prognozuojant vyrų ir moterų neigiamą sąveiką tarp darbo ir šeimos ir nepatvirtino keltos prielaidos, jog stipresnis normatyvinis įsipareigojimas galėtų prognozuoti stipresnį darbo ir šeimos konfliktą. Vertinant kitų įsipareigojimo komponentų svarbą, vertėtų atkreipti dėmesį, kad regresijos modeliai vyrų ir moterų imtims paaiškino tik mažiau nei 10 % darbo ir šeimos konflikto duomenų sklaidos. Tai įrodo, jog greta emocinio ir tęstinio įsipareigojimo yra kitų, ypač reikšmingų kintamųjų, kurie veikia darbuotojų darbo ir šeimos konflikto pasireiškimo vertinimą, todėl būtini tolesni tyrimai.

Apibendrinant galima daryti išvadą, kad, tiriant darbo ir šeimos konflikto ryšį su įsipareigojimu organizacijai, skatintina atkreipti dėmesį tiek į lyties kintamąjį, tiek į skirtingų įsipareigojimo komponentų reikšmę.

Išvados

Vyrų ir moterų įsipareigojimas organizacijai nesiskiria. Moterys dažniau nei vyrai patiria dėl laiko ir įtampų kylantį darbo ir šeimos konfliktą. Skirtingi įsipareigojimo organizacijai komponentai turi skirtingą reikšmę darbo ir šeimos konfliktui: emocinis įsipareigojimas sumažina, o tęstinis – padidina tikimybę moterims patirti darbo ir šeimos konfliktą.

Padėka

Dėkojame tyrimo vadovei prof. dr. Auksei Endriulaitienei už įkvepiančias idėjas ir vertingas išvalgas rengiant bei straipsnį.

The importance of Organizational Commitment for the Work–family Conflict of Men and Women

Giedre GENEVICIŪTĖ-JANONIENE^{a, 1} and Ruta SKUCAITE^a

^a*Vytautas Magnus University*

¹*Corresponding author: g.geneviciute-janoniene@smf.vdu.lt*

Abstract. The aim of this study was to determine the importance of organizational commitment for the work–family conflict of men and women; 388 men and 437 women completed the revised version of the Organizational Commitment Questionnaire (Meyer et al., 1993) which assesses the emotional, normative and continuous commitment and the, Work–Family Conflict questionnaire (Carlson et al., 2000) which measures time, strain and the behavior-based work–family conflict. Also, data about age, gender, education, family status were gathered. The results have showed that women experience a stronger time ($p < 0.001$) and strain ($p = 0.004$) based work–family conflict than men, whereas there was no difference in three components of organizational commitment between men and women. The multiple regression analysis has revealed that women and men with a stronger emotional commitment tend to experience a weaker time-strain-and

behavior-based work–family conflict. Also, women with a strong continuous commitment tend to experience a stronger behavior-based work–family conflict. The findings suggest that organizational commitment can be a useful predictor of the employees’ work–family conflict, and the different components of organizational commitment and gender should be taken into account.

Keywords. Organizational commitment, work–family conflict, gender.

Literatūra

- Akintayo, D. I. (2010). Work-family role conflict and organizational commitment among industrial workers in Nigeria. *Journal of Psychology and Counselling, 2* (1), 1–8.
- Allen, N. J., & Meyer, J. P. (1990). The measurement and antecedents of affective, continuance and normative commitment to the organization. *Journal of Occupational Psychology, 63*, 1–18.
- Begley, T. M., & Czajka, J. M. (1993). Panel analysis of the moderating effects of commitment on job satisfaction, intent to quit, and health following organizational change. *Journal of Applied Psychology, 78*, 552–556.
- Benligiray, S., & Sönmez, H. (2012). Analysis of organizational commitment and work-family conflict in view of doctors and nurses. *The International Journal of Human Resource Management, 23* (18), 3890–3905.
- Buonocore, F., & Russo, M. (2013). Reducing the effects of work-family conflict on job satisfaction: The kind of commitment matters. *Human Resource Management Journal, 23* (1), 91–108.
- Carlson, D. S., Kacmar, K. M., & Williams, L. J. (2000). Construction and initial validation of a multidimensional measure of work-family conflict. *Journal of Vocational Behavior, 56*, 249–276.
- Casper, W. J., Harris, C., Taylor-Bianco, A., & Wayne, J. H. (2011). Work-family conflict, perceived supervisor support and organizational commitment among Brazilian professionals. *Journal of Vocational Behavior, 79*, 640–652.
- Ekmekci, O., & Casey, A. (2009). How time brings together the “I” and the “we”: A theory of identification through memory. *Journal of Behavioral and Applied Management, 11* (1), 48–67.
- Eng, W., Moore, S., Grunberg, L., Greenberg, E., & Sikora, P. (2010). What influences work-family conflict? The function of work support and working from home. *Current Psychology, 29* (2), 104–120.
- Ergeneli, A., Ilsev, A., & Karapinar, P. B. (2010). Work-family conflict and job satisfaction relationship: The roles of gender and interpretive habits. *Gender, Work, and Organization, 17* (6), 679–695.
- Gareis, K. C., Barnett, R. C., Ertel, K. A., & Berkman, L. F. (2009). Work-family enrichment and conflict: Additive effects, buffering, or balance? *Journal of Marriage & Family, 71*, 696–707.
- Glazer, S., & Kruse, B. (2008). The role of organizational commitment in occupational stress models. *International Journal of Stress Management, 15*, 329–344.
- Greenhaus, J. H., & Beutell, N. J. (1985). Sources of conflict between work and family roles. *Academy of Management Review, 10*, 76–88.
- Greenhaus, J. H., & Powell, G. N. (2006). When work and family are allies: A theory of work-family enrichment. *Academy of Management Review, 31* (1), 72–92.
- Innstrand S. T., Langballe E. M., Falkum, E., Espnes, G. A., & Aasland, O. G. (2009). Gender-specific perceptions of four dimensions of the work/family interaction. *Journal of Career Assessment, 17*, 402–416.
- Kossek, E., & Ozeki, C. (1998). Work-family conflict, policies, and the job–life satisfaction relationship: A review and directions for organizational behavior-human resources research. *Journal of Applied Psychology, 83*, 139–149.
- Leslie, L. M., & Manchester, C. F. (2011). Work-family conflict is a social issue not a women’s issue. *Industrial and Organizational Psychology, 4*, 414–417.
- Mathews, R. A., Wayne, J. H., & Ford, M. T. (2014). A work–family conflict / subjective well-being process model: A test of competing theories of longitudinal effects. *Journal of Applied Psychology*. Paimta is, <http://dx.doi.org/10.1037/a0036674>.
- Mauno, S., Kinnunen, U., Rantanen, J., Feldt, T., & Rantanen, M. (2012). Relationships of work-family coping strategies with work-family conflict and enrichment: The roles of gender and parenting status. *Family Science, 3* (2), 109–125.
- Meyer, J. P., & Allen, N. J. (1991). Commitment to organizations and occupations: extension and a test of a three-component conceptualization. *Journal of Applied Psychology, 78* (4), 538–551.
- Meyer, J. P., & Maltin, E. R. (2010). Employee commitment and well-being: A critical review, theoretical framework and research agenda. *Journal of Vocational Behavior, 77*, 323–337.
- Meyer, J. P., Stanley, D. J., Herscovitch, L., & Topolnycky, L. (2002). Affective, continuance, an normative commitment to the organization: a meta-analysis of antecedents, correlates, and consequences. *Journal of Vocational Behavior, 61*, 20–52.
- Michel, J. S., Kotrba, L. M., Michelson, J. K., Clark, M. A., & Baltes, B. B. (2011). Antecedents of work-family conflict: A meta-analytic review. *Journal of Organizational Behavior, 32*, 679–725.
- Mohammadi, M., Porkiani, M., & Beheshtifar, M. (2014). The study of the relation between work-family conflict with organizational commitment among the staffs of Tejarat bank branches of Kerman. *Applied Mathematics in Engineering, Management and Technology, 2* (2), 88–99.
- Nelson, C. C., Li, Y., Sorensen, G., & Berkman, L. F. (2012). Assessing the relationship between work-family conflict and smoking. *American Journal of Public Health, 102* (9), 1767–1772.
- Pedersen, D. E., Minnote, K. L., Mannon, S. E., & Kiger, G. (2011). Exploring the relationship between types of family work and marital well-being. *Sociological Spectrum, 31*, 288–315.
- Porter, L. W., Steers, R. M., Mowday, R. T., & Boutian, P. V. (1974). Organizational commitment, job satisfaction, and turnover among psychiatric technicians. *Journal of Applied Psychology, 59*, 603–612.
- Powell, G. N., & Greenhaus, J. H. (2010). Sex, gender, and the work-to-family interface: Exploring negative and positive interdependencies. *Academy of Management Journal, 53* (3), 513–534.
- Prottas, D. J., & Hyland, M. A. M. (2011). Is high involvement at work and home so bad? Contrasting scarcity and expansionist perspectives. *The Psychologist-Manager Journal, 14*, 29–51.
- Rehman, R. R., & Waheed, A. (2012). Work-family conflict and organizational commitment: Study of faculty members in Pakistani Universities. *Pakistan Journal of Social and Clinical Psychology, 9* (2), 23–26.
- Salami, S. O. (2008). Demographic and psychological factors predicting organizational commitment among industrial workers. *Anthropologist, 10* (1), 31–38.
- Sani, F., Magrin, M. E., Scignaro, M., McCollum, R. (2010). In-group identification mediates the effects of subjective in-group status on mental health. *British Journal of Social Psychology, 49*, 883–893.
- Schneewind, K. A., Reeb, C., & Kupch, M. (2010). Bidirectional work-family spillover and work-family balance: How are they related to personal distress and global stress. *Family Science, 1* (2), 123–134.
- Suki, N. M., & Suki, N. M. (2011). Job satisfaction and organizational commitment: The effect of gender. *International Journal of Psychology Research, 6* (5), 1–5.

- Tanghe, J., Wisse, B., & Van der Flier, H. (2010). The formation of group affect and team effectiveness: The moderating role of identification. *British Journal of Management*, *21*, 340–358.
- Zhang, J., & Liu, Y. (2011). Antecedents of work-family conflict: Review and prospect. *International Journal of Business and Management*, *6* (1), 89–103.