

KAUNO TECHNOLOGIJOS UNIVERSITETAS
EKONOMIKOS IR VERSLO FAKULTETAS

Jurgita Gruodienė

MOTERŲ-MIGRANČIŲ DARBO IR ASMENINIO LAIKO SUDERINAMUMAS

MAGISTRO DARBAS

Darbo vadovė: prof. dr. Vilmante Kumpikaitė - Valiūnienė

KAUNAS 2015

KAUNO TECHNOLOGIJOS UNIVERSITETAS
EKONOMIKOS IR VERSLO FAKULTETAS

MOTERŲ-MIGRANČIŲ DARBO IR ASMENINIO LAIKO SUDERINAMUMAS

Įmonių valdymas

MAGISTRO DARBAS

Studentė

Jurgita Gruodienė VMGLVL-4

201... m.

Vadovė

prof. dr Vilmante Kumpikaitė - Valiūnienė

201... m.

Recenzentė

Prof. V. Šilingienė

201... m.

KAUNAS 2015



KAUNO TECHNOLOGIJOS UNIVERSITETAS
Ekonomikos ir verslo fakultetas

Jurgita Gruodienė

Įmonių valdymas, 621N22001

Baigiamojo magistro darbo „Moterų-migrančių darbo ir asmeninio laiko suderinamumas“

AKADEMINIO SAŽININGUMO DEKLARACIJA

2015 m. gruodžio 22 d.
Kaunas

Patvirtinu, kad mano Jurgitos Gruodienės baigiamasis magistro darbas tema „Moterų-migrančių darbo ir asmeninio laiko suderinamumas“ yra parašytas visiškai savarankiškai, o visi pateikti duomenys ar tyrimų rezultatai yra teisingi ir gauti sąžiningai. Šiame darbe nei viena dalis nėra plagijuota nuo jokių spausdintinių ar internetinių šaltinių, visos kitų šaltinių tiesioginės ir netiesioginės citatos nurodytos literatūros nuorodose. Įstatymų nenumatytų piniginių sumų už šį darbą niekam nesu mokėjęs.

Aš suprantu, kad išaiškėjus nesąžiningumo faktui, man bus taikomos nuobaudos, remiantis Kauno technologijos universitete galiojančia tvarka.

Grudienė, J. (2015) Compatibility of Female Migrants' Work-Life Balance. Master's Final Thesis in Enterprises Management Study Programme 621N22001. Supervisor prof. dr Vilmante Kumpikaitė – Valiūnienė. Kaunas: School of Economics and Business, Kaunas University of Technology.

SUMMARY

Globalization has changed not only quantitative but also qualitative nature of international migration. If over half a century, with respect to the percentage of women has changed slightly, that the structure of these flows have experienced dramatic changes and now is of a different nature than half a century ago. In a global economy in the process of formation of the world provides a great demand for women to work and, therefore, women account for an increasing share of international labor migrant flows, as active employees and not as passive recipients of migrant families. This raises the problem if female-migrants can to harmonize their work-life balance?

The object of these thesis is a compatibility of female migrants' work-life balance. The aim is to disclose a compatibility of female migrants' work-life balance. In order to reach the aim, following tasks were formulated: 1) To analyze the research on the migration of women and female migrant labor and their personal time interfaces; 2) To disclose female migrants' work and their personal time incompatibility and its negative impact on females' psychological well-being 3) To evaluate empirically a compatibility of female migrants' work-life balance.

Scientific literature analysis, questionnaire survey, statistical data analysis and graphical data representation techniques are used in the thesis to reach the purpose.

The work consists of an introduction, four chapters, conclusions and recommendations. The first part presents female migrants' work-life balance problems, such as modern migration's flows qualitative and quantitative change, and the challenge posed by these developments migrant women and their work and personal time balance. The second part results of women migrant labor specifics, as well as work and personal time essence, and its impact on women's psychological well-being analysis. The third part provides migrant women work-life balance compatibility methods. The fourth part of the study presents research results and a comparison of these results with other similar studies. Also in this part presenter plan for future research directions in this problematique.

Summarizing the study can say that the population analyzed (Lithuanian women migrant-European countries) has quite a good work-life balance. An investigation showed that migrant women do not experience stress because of the excessive workload at home interfere with work or because of the excessive amount of work caused by stress in personal life. The results showed that the most stress on the work-life balance feel middle-aged (31-50 years old) migrants.

TURINYS

SUMMARY	4
ĮVADAS.....	8
1. MOTERŲ-MIGRANČIŲ DARBO IR ASMENINIO LAIKO SUDERINAMUMO PROBLEMATIKA.....	10
1.1. Migracijos feminizacijos aspektas	10
1.2. Darbo ir asmeninio laiko balanso problematika.....	14
2. MOTERŲ-MIGRANČIŲ DARBO IR ASMENINIO LAIKO SUDERINAMUMO TEORINIAI SPRENDIMAI	21
2.1. Darbo ir asmeninio laiko suderinamumo samprata.....	21
2.2. Migrantų adaptacijos problema.....	24
2.3. Moterų-migrančių darbo specifika	29
2.4. Darbo ir asmeninio laiko balansas	33
2.5. Darbo ir asmeninio laiko įtaka moterų psichologinei gerovei	37
2.5. Veiksniai, darantys įtaką moterų psichologinei gerovei	40
3. TYRIMO METODIKA.....	44
4. MOTERŲ-MIGRANČIŲ DARBO IR ASMENINIO LAIKO SUDERINAMUMO VERTINIMO TYRIMO REZULTATAI	47
4.1. Respondenčių pristatymas.....	47
4.2. Tyrimo rezultatų analizė.....	49
4.3. Darbo ir asmeninio laiko balanso bei demografinių charakteristikų sąsajos	55
4.4. Diskusija.....	58
IŠVADOS IR REKOMENDACIJOS	60
LITERATŪRA.....	62
PRIEDAI.....	70

PAVEIKSLŲ SĄRAŠAS

1 pav. Darbuotojų, dirbančių daug darbo valandų, dalis EBPO šalyse 2009 ir 2013 metais.....	15
2 pav. Laikas, skirtas poilsiui ir asmeninei priežiūrai atskirose šalyse 2013 metais, val. per parą.....	16
3 pav. Darbuotojų, patenkintų darbo ir darbo ir asmeninio balansu, dalis Europos šalyse 2013 metais, proc.....	17
4 pav. Darbo ir darbo ir asmeninio laiko pasiskirstymas ES-28 šalyse	17
5 pav. Vyrų ir moterų darbo ir darbo ir asmeninio laiko pasiskirstymas ES-28 šalyse, min.	18
6 pav. Respondenčių pasiskirstymas pagal šeimyninę padėtį	47
7 pav. Respondenčių pasiskirstymas pagal amžių	47
8 pav. Respondenčių pasiskirstymas pagal auginamų vaikų skaičių	48
9 pav. Respondenčių pasiskirstymas pagal jų darbo laiką per savaitę	48
10 pav. Įsitraukimo į šeimą vertinimas	49
11 pav. Pasitenkinimo šeima vertinimas	50
12 pav. Streso šeimoje įtakos darbui vertinimas	50
13 pav. Streso darbe įtaka šeimai	51
14 pav. Atstumo nuo šeimos vertinimas	52
15 pav. Įtampos, susijusios su darbo ir asmeninio laiko balansu, vertinimas	52
16 pav. Per didelio darbo krūvio pojūčio vertinimas	53
17 pav. Pasitenkinimo darbu vertinimas	54
18 pav. Įsitraukimo į darbą vertinimas	54
19 pav. Apibendrintas darbo ir asmeninio laiko vertinimas.....	55

LENTELIŲ SĄRAŠAS

1 lentelė. Darbo ir asmeninio laiko balanso savybių identifikavimo klausimai.....	44
2 lentelė. Respondenčių šeimyninio statuso ir įtampos dėl darbo bei asmeninio laiko balanso vertinimo sąsajos.....	56
3 lentelė. Respondenčių amžiaus ir įtampos dėl darbo bei asmeninio laiko balanso vertinimo sąsajos	56
4 lentelė. Respondenčių vaikų skaičiaus ir įtampos dėl darbo bei asmeninio laiko balanso vertinimo sąsajos.....	57
5 lentelė. Respondenčių darbo valandų ir įtampos dėl darbo bei asmeninio laiko balanso vertinimo sąsajos.....	58

IVADAS

Pasaulio globalizacijos procesas sukelia jo virsmą į vieningą mechanizmą, formuojant pasaulinę prekių, paslaugų ir informacijos rinką. Kiekviena pasaulio šalis turi kokių nors išteklių – gamtinių, darbo, finansų, retai kuri šalis turi visus šiuo pagrindinius išteklius. Išsivysčiusios šalys, nežiūrint į jų milžinišką ekonominį ir investicinį potencialą, dažnai jaučia darbo jėgos trūkumą, kad galėtų realizuoti šį potencialą. Priešingai, mažiau išsivysčiusios šalys patiria kapitalo deficitą, tačiau turi darbo jėgos perteklių. Būtinumas apjungti šiuos išteklius gamybos procese milijonams žmonių atvėrė kelią kirsti valstybių sienas ir rasti vietą, kur jie gali pasiūlyti savo darbo jėgą ir gauti atlygį už ją, kaupti žmogiškąjį kapitalą. Tokiu būdu, globalios ekonomikos formavimo procesas sukėlė viso pasaulio gyventojų judėjimą ir šiuo metu nei viena pasaulio valstybė nelieka migracijos, kaip socialinio proceso, nuošalėje.

Remiantis S. Henning ir B. Hovy (2011), 2010 metais pasaulyje 214 mln. žmonių gyveno ne savo gimtojoje šalyje, kai tuo tarpu 1990 metais tokių žmonių buvo 155 mln. Reikia pažymėti, kad tarptautinių migrantų skaičius didėja tiek išsivysčiusiose, tiek ir besivystančiose pasaulio šalyse. Tačiau daugelio migrantų traukos centrais išlieka ekonomiškai išsivysčiusios valstybės.

Darbo aktualumas. Reikia pažymėti, kad globalizacija pakeitė ne tik kiekybinę, tačiau ir kokybinę tarptautinės migracijos charakteristiką. XX amžiaus moterų skaičiaus augimas tarptautinių migrantų tarpe tapo pasaulinio masto globaliu procesu, kuris turi nevienareikšmiškas pasekmes tiek tokių darbuotojų kilmės šalių, tiek ir juos priimančių šalių socialiniam-ekonominiam vystymuisi. Jei 1960 metais moterų dalis tarptautinių migrantų skaičiuje sudarė apie 46 proc., tai 2010 metais ši dalis jau sudarė apie 49 proc. arba 104 mln. moterų-migrančių (Henning, Hovy, 2011). Jei per pusę amžiaus procentiniu atžvilgiu moterų dalis pasikeitė nežymiai, tai šių srautų struktūra patyrė kardinalius pokyčius ir šiuo metu yra visai kitokio pobūdžio nei prieš pusę amžiaus. Tradiciškai moterų persikėlimai buvo susiję su vedybomis, persikėlimu kartu su vyru, dėl šeimos susijungimo. Globalios ekonomikos formavimosi procese pasaulis pateikia didelę paklausą moterų darbui ir todėl moterys sudaro vis didesnę dalį tarptautinio darbo migrantų srautuose, kaip aktyvūs darbuotojai o ne kaip pasyvūs migranto šeimos nariai. Tai pakeitė ir migracijos modelius: vis daugiau ištekėjusių ir neištekėjusių moterų migruoja savarankiškai, ieškodamos darbo ir realizuodamos savo asmeninius tikslus. Todėl pastaruoju metu vis aktualesni tampa tyrimai, susiję su moterų migracijos reiškiniais. Vienas iš tokių klausimų yra moterų-migrančių darbo laiko ir laisvalaikio santykis.

Reikia pažymėti, kad migracijos problemas analizavo visa eilė užsienio (O'Reilly, 2012; Castles, de Haas, 2013 ir kt.) bei Lietuvos (Čiubrinskas, 2012; Valavičienė, 2013 ir kt.) mokslininkų. Moterų migracijos klausimams taip pat skirta nemažai mokslininkų darbų ir tyrimų (pavyzdžiui, Schiff, Morrison, 2007; Donato, Gabaccia, 2015 ir kt.). Šiuose darbuose analizuojami moterų-migrantų

srautų kiekybiniai ir kokybiniai pokyčiai, šių srautų judėjimo kryptys, analizuojamos šiuos srautus sukėlusios priežastys. Tačiau pakankamai mažai galima rasti darbų ir tyrimų, susijusių su moterų darbo ir darbo ir asmeninio laiko atvykimo vietoje santykio, darbo pobūdžio ir laisvo laiko kiekio ryšio tyrimais. Nedidelis šio pobūdžio atliktų tyrimų skaičius leidžia suformuluoti tyrimo problemą, kuri formuluojama klausimu:

Darbo problema formuluojama klausimu: Ar moterys migrantės geba suderinti savo darbo ir asmeninį laiką?

Darbo objektas. Moterų-migrančių darbo ir asmeninio laiko suderinamumas.

Darbo tikslas. Atskleisti moterų-migrančių darbo ir asmeninio laiko suderinamumą.

Darbo uždaviniai:

1. Išanalizuoti atliktus mokslinius tyrimus, susijusius su moterų migracija bei moterų-migrančių darbo ir jų asmeninio laiko sąsajomis.
2. Atskleisti moterų-migrančių darbo ir jų asmeninio laiko nesuderinamumo neigiamas pasekmes jų psichologinei gerovei.
3. Empiriškai įvertinti moterų-migrančių darbo ir asmeninio laiko suderinamumą.

Darbo metodai:

- mokslinės literatūros analizė;
- moterų-migrančių anketinė apklausa;
- anketinės apklausos rezultatų statistinė analizė;
- grafinio duomenų vaizdavimas.

Darbo struktūra. Darbą sudaro įvadas, keturi skyriai, išvados ir rekomendacijos. Pirmoje darbo dalyje pateikiam moterų-migrančių darbo ir asmeninio laiko problematika: šiuolaikiniai migracijos srautų kokybiniai ir kiekybiniai pokyčiai, o taip iššūkiai, kuriuo iškelia šie pokyčiai moterims migrantėms ir jų darbo ir asmeninio laiko balansui. Antroje darbo dalyje mokslinės literatūros analizės pagrindu atskleidžiama moterų-migrančių darbo specifika, o taip pat darbo ir asmeninio laiko esmė, bei jo įtaką moterų psichologinei gerovei. Trečioje darbo dalyje pateikiama moterų-migrančių darbo ir asmeninio laiko suderinamumo tyrimo metodika. Ketvirtoje darbo dalyje pateikiami tyrimo rezultatai, šių rezultatų palyginimas su kitais analogiškais tyrimais bei numatytos būsimų tyrimų šioje problematikoje kryptys.

1. MOTERŲ-MIGRANČIŲ DARBO IR ASMENINIO LAIKO SUDERINAMUMO PROBLEMATIKA

1.1. Migracijos feminizacijos aspektas

R. Munck (2013) pažymi sekančius pagrindinius naujos migracijos situacijos, kurios formavimasi skatino pasauliniai globalizacijos procesai, bruožus;

- beprecedentinis tarptautinės migracijos mastų plėtra ir savotiškas „migrantų nacijos“ formavimasis;
- tarptautinės migracijos geografinės plėtra, įtraukiant į tarptautinę migraciją praktiškai visas pasaulio šalis ir teritorijas;
- migracijos srautų struktūriniai pokyčiai, pagal globalios darbo rinkos poreikius;
- lemianti ekonominės ir, visų pirma, darbo migracijos, reikšmė;
- nelegalios darbo migracijos augimas;
- priverstinės migracijos mastų ir geografinės plėtra;
- gyventojų tarptautinės migracijos reikšmės padidėjimas demografiniame pasaulio vystymesi, visų pirma priimančiose šalyse;
- migracinės politikos dvejopas pobūdis, prieštaravimai tarp nacionalinio ir transnacionalinio migracijos srautų reguliavimo.

Globalizacija pakeitė ne tik kiekybinį, tačiau ir kokybinį tarptautinės migracijos pobūdį. Šiame procese, kaip pažymi S. Castles (2010), pasireiškia ir viena iš neigiamų globalizacijos pasekmių, kai migracija, skatindama vienų šalių ekonominį vystymąsi, padidina ekonomines ir socialines problemas kitose šalyse, didindama jose nedarbą, griaudama tradicinius prekybinius santykius, mažindama gimstamumą. Tokioje situacijoje tarptautinė migracija tampa pagrindine išgyvenimo strategija vyrams ir moterims.

Migracijos feminizacijos procesas skirtingose pasaulio regionuose vyko netolygiai. Šiaurės Amerikos priimančiose šalyse (JAV, Kanada) jau 1930 metais moterų-migrančių tapo daugiau nei vyrų. Tuo tarpu Europos šalyse moterų-migrančių skaičius viršyti vyrų-migrančių skaičių pradėjo tik XXI amžiaus pradžioje (De Beer ir kt., 2010).

Iš Lotynų Amerikos nuo 1990 metų moterų migruoja daugiau nei vyrų ir labiausiai migracijos feminizacija išreikšta srautuose iš Centrinės ir Pietų Amerikos į Ispaniją, kuriuose moterys siekia 70-75 proc. bendro srauto dydžio. Azijos šalys, pagal moterų-migrančių apimtį gerokai nusileidžia išsivysčiusioms šalims. Šio regiono moterų-migrančių dalis bendrame migrantų jau 30 metų sraute sudaro apie 45 proc. A. Kaur (2010) atliktas tyrimas leidžia padaryti išvadą, kad Azijos moterų migracijos ypatingas bruožas yra jų persikėlimas nedideliais atstumais į kaimynines Rytų Azijos ir

Artimųjų Rytų, o taip pat Okeanijos regiono šalis. Šių regionų valstybės, priimančios darbo migrantus, yra lyderės pagal moterų-migrančių dalis migracijos srautuose. Pavyzdžiui, migracijos srautuose iš Filipinų, Indonezijos ir Šri Lankos yra apie 60 proc. moterų. Lyderiais pagal moterų-migrančių dalį dirbančių šalyje užsieniečių skaičiuje yra Japonija ir Singapūras, kuriuose iki 55 proc. darbo migrantų yra moterys (Kim, Oh, 2011)

Kalbant apie moterų migracijos tyrimus, galima pasakyti, kad jie didesne dalimi atspindi lyties ir ekonominio vystymosi tyrimus. Kol moterų nepriklausoma migracija nebuvo pripažinta kaip empirinis fenomenas, jai nebuvo teikiamas atskiras dėmesys ir buvo laikoma, kad ši migracija yra veidrodinis ekonominės nepriklausomos vyrų migracijos atspindys (Lutz, 2010). Kitaip tariant, moterų migracija nebuvo vertinama, nes buvo laikoma, kad moterys migruoja paskui savo vyrus arba elgiasi kaip vyrai. Nors lytis jau senai yra pripažinta kaip svarbus kintamasis migrantų tyrimuose, jis daugiau buvo naudojamas migrantų klasifikavimui, o ne kaip raktas skirtingiems vyrų ir moterų migrantų potyriams analizuoti.

Didžiausias susidomėjimas moterų migracijos klausimais kilo praėjusi amžiaus aštunto dešimtmečio viduryje. Per šį dešimtmetį susirūpinimas moterų-migrančių klausimais tapo dominuojančiu (Gibney, 2014). Tyrimais buvo patvirtinta, kad moterys ne tik sudaro didžiausią dalį įvairiuose migracijos srautuose, tačiau dažnai jos pačios yra pirminiais migrantais (Delgado, Humberto, Puentes, 2013). Taip reikia pažymėti, kad moterys turi skirtingą migracijos patirtį nei vyrai. Tačiau to meto tyrimai retai lytį laikė kaip centrinę teorinį pagrindą ir dėl to moterų-migrančių tyrimai turėjo nedidelę įtaką migracijos teorijos vystymuisi (Lee, 2011). Augant medžiagos apie moterų migraciją, augo ir mokslinis susidomėjimas šiuo reiškiniu.

1992 metais paskelbtas mokslinis darbas „Moterys ir migracija besivystančiose šalyse“ (Chant, 1992) tapo svarbiu pagrindu moterų migracijos tyrimams. Buvo pažymėta, iki tol moterų migracijos klausimai dažniausiai buvo tiriami kiekybiniu pagrindu. Tuo pačiu ir minėtas darbas buvo didesne dalimi empirinis ir į jį buvo tik įtraukti keli lyčių teorijos elementai. Minėtas mokslinis darbas tik išryškino poreikį giliau tirti moterų ir vyrų migracijos modelius.

Visų pirma reikia pažymėti tyrimus, kuriuose buvo tiriami lyčių ryšių įtaka migracijos srautų dydžiams, kryptimis ir sudėčiai. Pavyzdžiui, migracija dėl darbo ir vedybų yra labai susijusi su darbo pasidalinimu namų ūkyje ir už jo ribų. Jei pirmieji tyrimai rodė, kad vyrai migruoja daugiausiai dėl darbo, o moterys kaip išlaikytinės, tai vėlesni tyrimai parodė, kad didelė vyrų dalis migruoja santuokai (Douglass, 2010).

L. Hoang (2011) tyrimai parodė, kad lytis veikia pasirinkimo migruoti laipsnį. Daugeliu atveju vyrai daro autonominius sprendimus, o moterys migruoja kaip šeimos strategijos dalis. Jei yra pasirinkimas, lytis įtakoja siekį arba norą migruoti. Kai kuriais atvejais vyrų ir moterų noras migruoti gali būti panašūs, tačiau motyvacija – skirtinga (Creighton, 2013).

Lytis veikia gebėjimus realizuoti migracijos ketinimus. Atliktas Žaliojo Kyšulio migrantų tyrimas parodė, kad nors norinčių emigruoti vyrų ir moterų dalys yra panašios, moterys turi daugiau galimybių legaliai dirbti Europoje kaip vietiniai darbuotojai. Taip pat jos gali daug lengviau gyventi ir dirbti kaip nelegalūs migrantai (De Haas, 2010).

Lytis veikia ir įvykusios migracijos patirtį. Migracija nėra tik erdvinis persikraustymas, tačiau ir plati asmeninė patirtis. Diskriminacija ir rasizmas dažnai vyrų ir moterų atžvilgiu pasireiškia skirtingomis formomis. Migrantės moterys dažnai patiria seksualinį priekabiavimą, kuris susijęs su jų etninės mažumos statusu (Alsamawi, Murray, Lenzen, 2014).

Taip pat reikia pažymėti, kad migracija veikia lyčių santykius. N. Van Hear (2010) tyrė moterų galimybes įgyti geresnį socialinį statusą jų migracijos rezultate. Tyrimas parodė, kad moteris gali padidinti savo autonomijos statusą kaip nepriklausomas migrantas ir kaip šeimos galva, kol vyras dirba užsienyje. Migracijos poveikis lyčių santykiams yra prietaringas. Vietoje to, kad migracija patobulintų ar sumenkintų moterų padėtį, ji dažnai įgauna „restruktūrizuotos asimetrijos“ formą (Martiniello, Rath, 2013). Įtaka tarp lyčių taip pat gali būti skirtinga trumpuoju ir ilgalaikiu periodu (Van Hear, 2010).

Sunku yra įvertinti migracijos poveikį lyčių santykiams, kai jie nuolat keičiasi kaip atsakas į socialinius ir ekonominius pokyčius. Lyginti lyčių santykių migrantų ir ne migrantų namų ūkiuose pokyčius yra pakankamai sudėtinga dėl plataus kitų išorinių veiksnių poveikio migrantų namų ūkiams. Lyčių santykių pokyčius, atsirandančius dėl migracijos, galima paaiškinti ir kitais veiksniais. Pavyzdžiui, ten, kur plačiai paplitusi vyrų migracija, paprastai paplitęs ir moterų vadovavimas namų ūkiams. Tačiau empiriniai tyrimai parodė, kad moterų vadovaujantis vaidmuo gali turėti ir kitų priežasčių (Kutiwa, Boon, Devuyt, 2010).

Santykių tarp lyčių pokyčiai dėl migracijos jau savaime yra socialinis pokytis, tačiau migranto lytis turi įtakos pokyčiams ir kitose srityse. Pavyzdžiui, lyčių santykiai šeimos viduje turi skirtingą įtaką migrantams vyrams ir moterims pervesti savo uždarbį. Visa eilė tyrimų rodo, kad moterys linkusios pervesti didesnę uždarbio dalį nei vyrai, o tai gali būti vertinama kai socialiai sukonstruotų lyčių vaidmenų pasekmė (Ryan, 2011). Be to, lyčių įtaką per laidų atlikimui įtakoja ir migrantų kilmės šalis (Williams, 2010).

Bloga socialinė-ekonominė situacija išvykimo šalyje, verčianti moteris išvykti iš gimtos teritorijos ir lyčių nelygybė tradicinėje visuomenėje sukelia tai, kad dauguma migruojančių moterų neturi išsilavinimo, pakankamo kalbos žinojimo ir profesinių gebėjimų (Ghorashi, 2010). Moterų darbo panaudojimas pasaulinėje ekonomikoje yra pakankamai platus, tačiau moterų-migrančių darbas dažniausiai apsiriboja sunkiu, menkos kvalifikacijos reikalaujančiu darbu (Fullin, Reyneri, 2011). Ypatinga darbo sfera yra darbas namų ūkiuose. Čia moteris labiausiai pažeidžiama šeiminių diskriminacijai, savivalei ir prievartai. Žiauraus elgesio su namų darbininkais atvejai fisuojami tiek išsivysčiusiose šalyse, tiek ir besivystančiose. Tokį elgesį skatina tas faktas, kad namų ūkio ir pramogų

paslaugų sfera nepatenka į darbo įstatymų reguliavimo sferą. O tokiuose darbuose yra labiausiai paplitęs moterų darbas. Rezultate tokios moterys tampa priklausomos nuo darbdavio padorumo darbo, atostogų, ligos apmokėjimo, legalaus statuso įgijimo ir elementarios pagarbos klausimais (Ashgate, 2012).

Gyventojų migracija nesukeltų tokio didelio politikų ir mokslininkų dėmesio, jei ji nebūtų toks sudėtingas ir prieštaringas procesas. Turėdama eilę privalumų išvykimo ir priimančiai šalis, migracija turi ir eilę neigiamų pasekmių. Kuo didesnė šalies gyventojų dalis įtraukta į migracijos procesus, tuo aštriau pasireiškia neigiamos pasekmės (Ryan, 2011). Ypatingas pavojus kyla šeimos institutui išvykimo šalyje, kai ilgai nebūna vieno iš sutuoktinių. Migracija skatina šeimos materialinės gerovės augimą, tačiau šeimos išsaugojimas ir vaikų auklėjimas yra apsunkinamas, kai nėra vieno arba abiejų sutuoktinių. Segregacija, diskriminacija ir teisinis nesaugumas yra būdingi moterų darbui. Kai kalbama apie užsieniečius, jų integravimą ir adaptavimą apsunkina etnokultūriniai skirtumai, mentaliteto, religijos ir tradicijų skirtumas. Migracijos srautų augimas ir moterų dalies juose didėjimas sukelia būtinumą kurti integravimo programas, kurios turi būti šalies migracinės politikos dalimi. Nežiūrint į faktiškai laikiną darbo migracijos pobūdį, iš tikrųjų ji gali tęstis kelis metus ir virsti į negrįžtamą migraciją. Bet kuriuo atveju dirbantis svetimose šalyje žmogus privalo turėti elementarius bendravimo gebėjimus, žinoti savo teises ir galybes, turėti prieigą ir galimybę integruotis į darbo rinką.

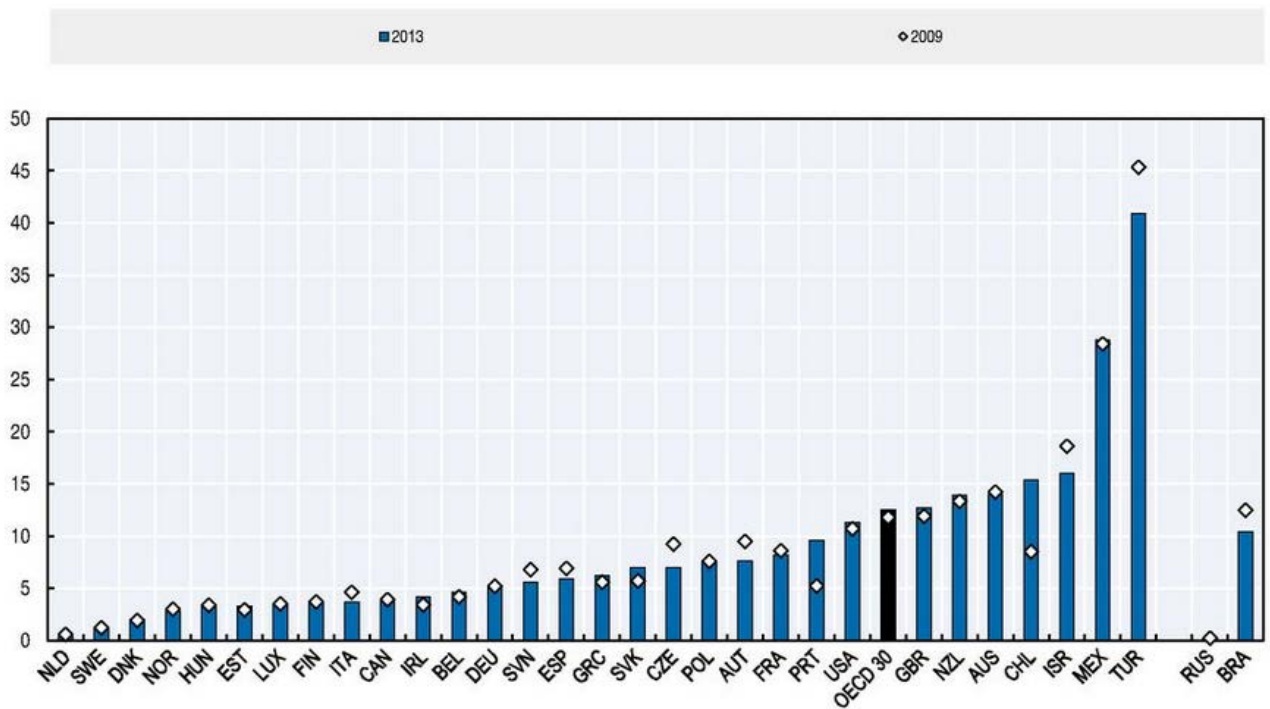
Apibendrinant galima pasakyti, kad tarptautinės migracijos globalizacijos procesas tapo pagrindiniu tiek migrantų išvykimo, tiek ir atvykimo šalių ekonominio vystymosi veiksmu. Pasaulinės darbo rinkos foirmavimas arverė galimybės kaupti žmogiškąjį kapitalą ir realizuoti profesinį potencialą dirbant praktiškai bet kuriame pasaulio taške, o migruojančioms moterims dar ir galimybę dirbti apmokamą darbą. Dinamiškas ekonomikos vystymasis ir naujų darbo vietų formavimas yra prieštaringas procesas: išsivysčiusių pasaulio šalių gyventojų gyvenimo lygio augimas, kartu su gyventojų skaičiaus, užtikrinančio tokį augimą, mažėjimu, kita vertus, tai yra galinga paskata silpniau išsivysčiusių šalių gyventojams emigruoti. Moterų darbo sektorius – paslaugų, medicinos, sveikatos apsaugos, nepatrauklių vietos gyventojams, vystymasis buvo prielaida pritraukti moteris iš mažiau išsivysčiusių šalių darbo migracijai. XX amžiaus pabaiga pakeitė nuostatą apie didelį vyčių mobilumą. Šią sąvoką pakeitė imigracinių procesų feminizavimo sąvoka, kuri reiškė vis didesnius moterų įtraukimo į tarptautinius migracinius procesus mastus. Šio proceso nuošalyje nepasiliko net Azijos ir Rytų šalių moterys, kurios išsiskiria tradiciniais požiūriais į lyčių vaidmenis šeimoje ir visuomenėje. Moterų migracijos aktyvumo priežastys ir pasekmės reikalauja tolimesnių tyrimų, tačiau jau net turimi duomenys kalba apie specifines priežastis, būdingas moterų darbo migracijai, skirtingus įvairių rizikų, kurias patiria moterys dirbdamos užsienyje, laipsnį, moterų migracijos pasekmių ir rezultatų įvairovę tiek asmenybinio augimo lygyje, tiek ir visuomenės, iš kurios jos išvyko lygyje.

1.2. Darbo ir asmeninio laiko balanso problematika

S. Biddle ir N. Mutrie (2007) savo darbe pažymėjo, kad nepriklausomai nuo žmogaus amžiaus ar jo turtinės padėties, kiekvienas turi vienodą valandų skaičių paroje. Būdas, pagal kurį šios 24 valandos padalinamos skirtingoms veiklos ir yra pagrindas žmogaus gerai savijautai apibrėžti. Darbo ir asmeninio laiko balansas gali būti apibūdinamas kaip pusiausvyros tarp individo darbo ir asmeninio gyvenimo būseną. Tokio balanso pasiekimas leidžia žmogui gerai jaustis: per mažai darbo gali žmonėms neleisti užsidirbti pakankamai lėšų, kad pasiekti norimus gyvenimo standartus ir sumažinti gyvenimo prasmės pojūtį; tačiau labai daug darbo taip pat gali neigiamai įtakoti žmonių gerą savijautą, jei dėl didelio darbo krūvio nukenčia sveikata ar asmeninis gyvenimas.

Individų gebėjimas patenkinamai suderinti darbą, šeimynines aplinkybes ir asmeninį gyvenimą yra svarbus net tik žmogaus gerovei, bet ir viso jo namų ūkio gerovei. Kaip pažymi C. Osborne ir S. McLanahan (2007), vaikų gerovė labai smarkiai priklauso nuo tėvų galimybių abiems dirbti ir pakankamai laiko praleisti su vaikais. Tėvų auklėjimas vaidina lemiamą vaidmenį vaiko vystymesi, ypač pirmaisiais jo gyvenimo metais, o taip pat suaugusieji (ypač moterys) taip pat vaidina svarbų (ir vis didėjančios svarbos) vaidmenį vyresnio amžiaus tėvų priežiūroje. Subalansuotas darbo ir asmeninio gyvenimo laiko paskirstymas taip pat svarbus visos visuomenės lygmenyje, nes tai garantuoja, kad žmonės visada turi pakankamai laiko pabendrauti ir dalyvauti gyvenime aplamai.

Apmokamas darbas yra neatsiejama daugelio žmonių gyvenimo dalis. Reikia pažymėti, kad didelis darbo valandų skaičius nebūtinai neigiamai įtakoja žmogaus psichologinę gerovę (pavyzdžiui, jei darbuotojas turi didelį pasitenkinimo darbu ir laiko praleisto darbo vietoje lygį), tačiau yra pagrindas teigti, kad ilgos darbo valandos gali pakenkti sveikatai, kelti grėsmę saugumui ir padidina streso tikimybę (Costa, Sartori, Åkerstedt, 2006). Tokio individo gerovės elemento indikatorius yra asmenų, dirbančių ilgas darbo valandas dalis, bendrame dirbančiųjų skaičiuje. Reikia pažymėti, kad į šį skaičių nėra įtraukiami dirbantys savo paties įmonėje, nes tokie asmenys paprastai dirba ilgesnes darbo valandas. Paprastai riba, nuo kurios laikomos „ilgos darbo valandos“ yra 50 val. per savaitę.

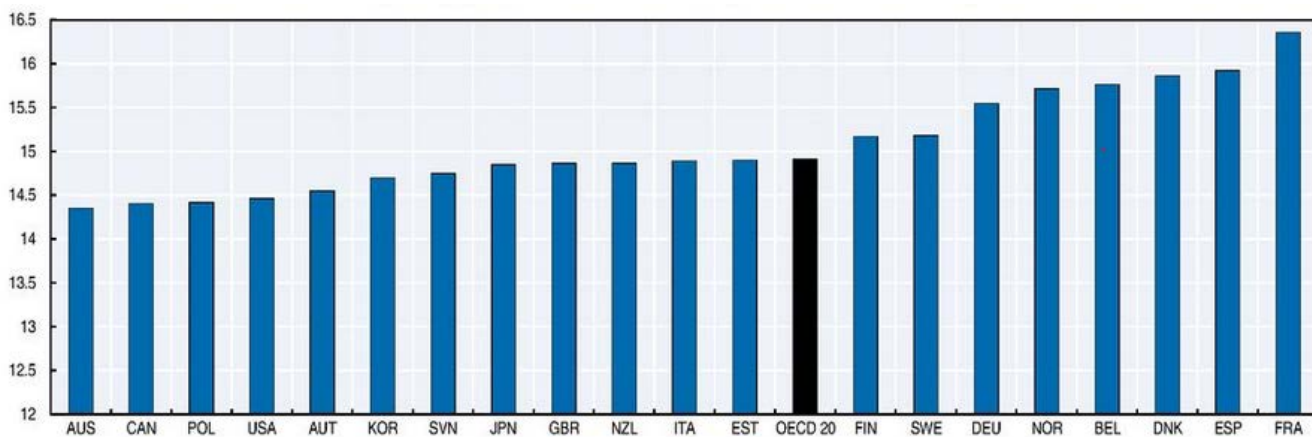


Šalių paaiškinimai: NLD - Nyderlandai, SWE - Švedija, DNK - Danija, NOR – Norvegija, HUN – Vengrija, EST – Estija, LUX – Liuksemburgas, FIN – Suomija, ITA – Italija, CAN - Kanada, IRL – Airija, BEL – Blatarusija, DEU – Vokietija, SVN – Slovėnija, ESP – Ispanija, GRC – Graikija, SVK – Slovakija, CZE – Ćekija, POL – Lenkija, AUT – Austrija, FRA – Prancūzija, PRT – Portugalija, USA – Jungtinės Amerikos Valstijos, OECD – EBPO, GBR – Didžioji Britanija, NZL – Maujoji Zelandija, AUS – Australija, CHL - Ćilė, ISR – Izraelis, MEX – Melsika, TUR – Turkija, RUS – Rusija, BRA - Brazilija

1 pav. Darbuotojų, dirbančių daug darbo valandų, dalis EBPO šalyse 2009 ir 2013 metais (OECD, 2015)

Darbuotojų, dirbančių daug darbo valandų per savaitę, įvairiose šalyse yra labai skirtingas (1 pav.). Pavyzdžiui, Nyderlanduose tokie darbuotojai sudaro 1 proc. visų dirbančiųjų, tuo tarpu Turkijoje – 41 proc. Vidutė šio rodiklio reikšmė EBPO mastu yra 13,4 proc. Taip pat reikia pažymėti, kad laikui bėgant šis rodiklis kinta: vienose šalyse jis didėja, o kitose – mažėja. Pavyzdžiui, Austrijoje, lyginant su 2009 metais, 2013 metais šis rodiklis padidėjo 1,7 procentiniais punktais, o Airijoje per tą patį laikotarpį šis rodiklis sumažėjo 0,4 procentinio punkto.

Kitas darbo ir darbo ir asmeninio balanso rodiklis yra laikas poilsiui ir asmeninei priežiūrai. Poilsis ir asmeninė priežiūra yra labai svarbūs individų psichologinei ir fizinei gerovei. Tiek darbo ir asmeninio veiklos, tokios, kaip socializacija ar televizoriaus žiūrėjimas, tiek ir asmens priežiūros veiklos, kaip valgis ir miegas, teikia didesnę pasitenkinimą, nei veiklos, susijusios su apmokamu ir neapmokamu darbu (Krueger, 2009). Be to, laikas jėgų atstatymui ir poilsiui turi didelę reikšmę sveikatai, darbo našumui ir streso mažinimui.

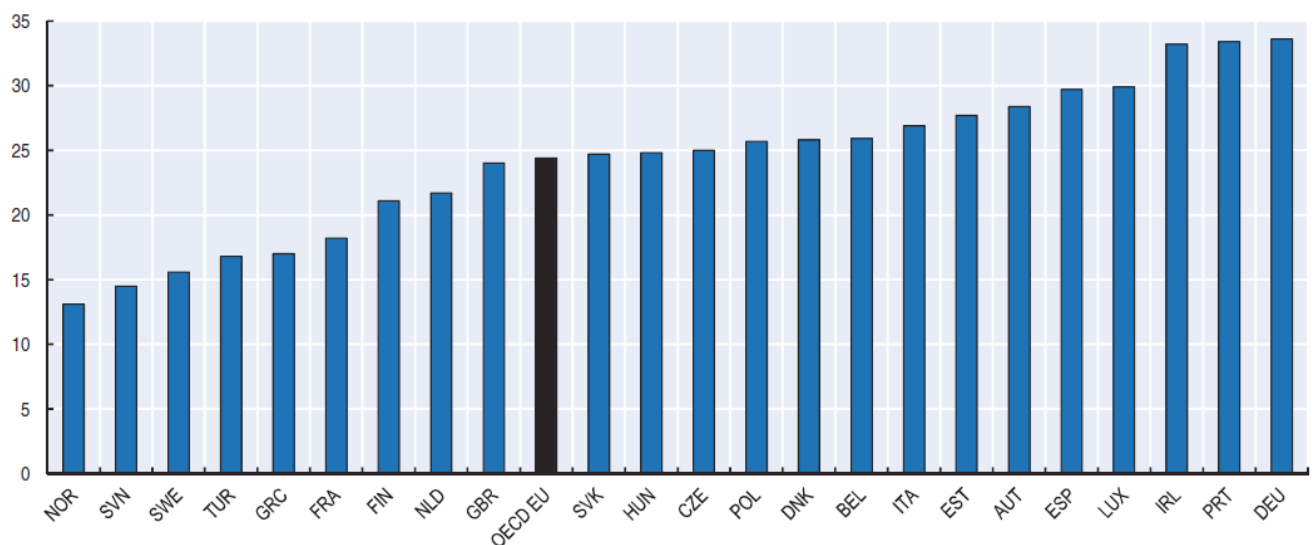


Šalių paaiškinimai: AUS- Australija, CAN – Kanada, POL – Lenkija, USA – Jungtinės Amerikos Valstijos, KOR – Korėhja, SVN – Slovėnija, JPN – Japonija, GBR – Didžioji Britanija, NZL – Naujoji Zelandija, ITA – Italija, EST – Estija, FIN – Suomija, SWE – Švedija, DEU – Vokietija, NOR – Norvegija, BEL – Baltarusija, DNK – Danija, ESP – Ispanija, FRA - Prancūzija

2 pav. Laikas, skirtas poilsiui ir asmeninei priežiūrai atskirose šalyse 2013 metais, val. per parą (OECD, 2015)

Iš 2 pav. pateiktos diagramos galima pasakyti, kad daugiausiai laiko asmeninei priežiūrai ir laisvalaikiui skiriama Prancūzijoje (16,27 val. per parą), o mažiausiai - Austrijoje (14,37 val. per parą). Vidutiniškai EBPO šalyse dirbantieji apmokamą darbą laisvalaikiui ir asmeninei priežiūrai skiria 14,91 val. per parą. Reikia pažymėti, kad šis laikas skaičiuojamas kaip vidutinis laikas per savaitę, įskaitant ir savaitgalius.

Kad įvertinti, kokių laipsniu žmonės yra patenkinti savo darbo ir laiko balansu, naudojamas pasitenkinimo darbo ir darbo ir asmeninio balansu rodiklis. Jis patemtas klausimais, kurie užduodami respondentams apie jų pasitenkinimą laiku, praleistu keturiose srityse: šeima, socialiniai kontaktai, apmokamas darbas ir hobis (3 pav.).

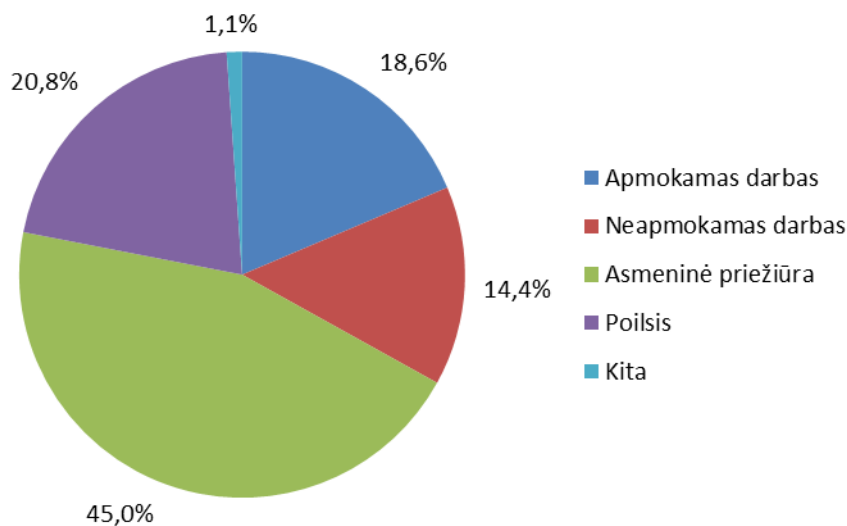


Šalių paaiškinimai: AUS- Australija, CAN – Kanada, POL – Lenkija, USA – Jungtinės Amerikos Valstijos, KOR – Korėhja, SVN – Slovėnija, JPN – Japonija, GBR – Didžioji Britanija, NZL – Naujoji Zelandija, ITA – Italija, EST –

Estija, FIN – Suomija, SWE – Švedija, DEU – Vokietija, NOR – Norvegija, BEL – Baltarusija, DNK – Danija, ESP – Ispanija, FRA - Prancūzija

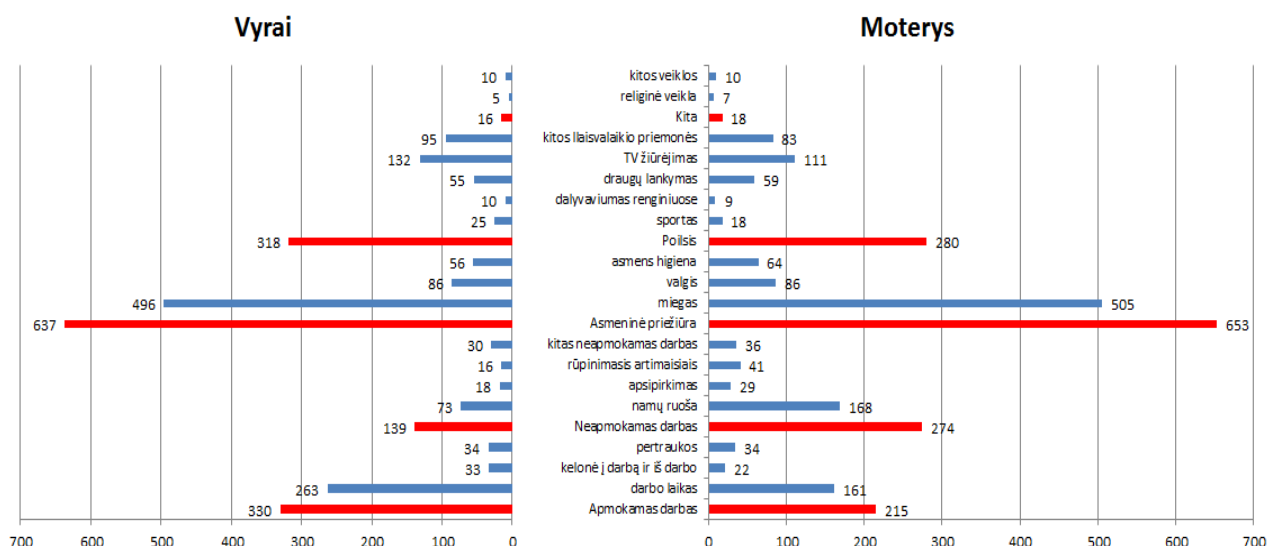
3 pav. Darbuotojų, patenkintų darbo ir darbo ir asmeninio balansu, dalis Europos šalyse 2013 metais, proc. (OECD, 2015)

Mažiau nei 25 proc. darbuotojų atsakė, kad jie pakankamai laiko praleidžia kiekvienoje iš keturių sričių. Tačiau kiekvienoje šalyje ši darbuotojų dalis skirtinga. Jei Norvegijoje ji siekia 13 proc., tai Vokietijoje – 34 proc. Reikia pažymėti, kad daugiausia respondentų pažymėjo, kad jie per daug laiko praleidžia apmokamame darbe ir todėl jiems trūksta laiko kitose trijose srityse. Tačiau taip yra ne visada. Pavyzdžiui, Graikijoje 12 proc. respondentų mano, kad jie per daug laiko skiria šeimai, o Austrijoje 7 proc. respondentų mano, kad jie per mažai laiko praleidžia darbe.



4 pav. Darbo ir darbo ir asmeninio laiko pasiskirstymas ES-28 šalyse (sudaryta pagal OECD, 2015)

Kaip matome (4 pav.) ES šalių gyventojai didžiausią savo laiko (45 proc.) dalį skiria asmeninei priežiūrai, kurią sudaro miegas, valgis, asmens higiena ir pan. Kita didelė laiko dalis (20,8 proc.) skiriama poilsiui, į kurį įeina ir TV žiūrėjimas, ir renginių bei draugų lankymas bei kitos darbo ir asmeninio veiklos. Apmokamam darbui ES šalių gyventojai skiria 18,6 proc. Reikia pažymėti, kad į šį laiką įeina ir kelionė į darbą bei atgal, o taip pat ir pertraukos darbe. Laikas neapmokamam darbui (namų ruošą, vaikų ir suaugusių priežiūra, apsipirkimas ir pan.) užima 14,4 proc. samdomą darbą dirbančio europiečio laiko.



5 pav. Vyrų ir moterų darbo ir darbo ir asmeninio laiko pasiskirstymas ES-28 šalyse, min. (sudaryta pagal OECD, 2015)

Galima pastebėti (5 pav.), kad yra skirtumai tarp moterų ir vyrų darbo ir darbo ir asmeninio. Vyrų daugiau už moteris skiria laiko apmokamam darbui, tuo tarpu moterims daugiau laiko skiria neapmokamam darbui (namų ruošą, apsipirkimas ir pan.). Moterims daugiau laiko skiria asmeninei priežiūrai, tačiau tik 16 min. daugiau, tuo tarpu neapmokamam darbui moterims skiria 135 min. daugiau nei vyrai, o vyrai apmokamam darbui skiria 115 min. daugiau nei moterims. Tokiu būdu galima padaryti išvadą, kad tarp moterų ir vyrų darbo ir darbo ir asmeninio balanso egzistuoja struktūriniai skirtumai.

Kad suvokti darbo ir darbo ir asmeninio balanso būtinumą bei darbo ir darbo ir asmeninio balanso klausimų svarbą, kabai svarbu suprasti kokios per paskutinius metus buvo darbo jėgos pokyčių tendencijos. Be to, kad padidėjo išdirbtų valandų skaičius ir sumažėjo atostogų trukmė, bendrai pasaulyje įvyko ir darbo jėgos demografiniai pokyčiai. Visų pirma reikia pažymėti, kad Ekonominio bendradarbiavimo ir plėtros organizacijai (EBPO) priklausančiose šalyse išaugo šeimų, kuriose dirba abu suaugę nariai, dalis. Vidutiniškai šiai organizacijai priklausančiose šalyse tokios šeimos sudaro apie 60 proc. visų šeimų, o JAV – apie 88 proc. (OECD, 2011). Taip pat reikia pažymėti, kad nedarbas pasaulyje yra labiau paplitęs tarp vyrų. EBPO šalyse 2011 metais vidutinis vyrų nedarbo lygis buvo 9,1 proc., kai tuo tarpu moterų – 6,6 proc. Taip pat vyrai dirba ir mažesni darbo valandų skaičiumi (OECD, 2011). Taip pat padidėjo ir dirbančių vienišų tėvų skaičius: Kanadoje dirbančių vienišų mamų dalis padidėjo nuo 33 proc. 1976 metais iki 79 proc. 2009 metais (Working Parents, 2015). Taip pat vyrai ir moterims vėlesniam laikui atideda vaikų gimdymą, o tai mažina ir gimstamumą. Pavyzdžiui, Lietuvoje 2000 metais 21,9 proc. gimdžiusių motinų buvo 25-29 metų amžiaus, o 2014 metais, tokio amžiaus motinų jau buvo 26,4 proc. (LR Statistikos departamentas, 2015). Pasikeitė vyro ir moters vaidmuo namie ir darbe ir todėl susiformavo ir darbo ir asmeninio laiko balanso pokyčiai. Savo tyrime

E. Galinsky ir kt. (2011) nustatė, kad vyrai mažiau linkę priimti tradicinius lyties vaidmenis, nei prieš dešimtmetį. Šiame tyrime buvo nustatyta, kad 41 proc. respondentų galvoja, kad vyrui geriau dirbti, kad uždirbti pinigų, o moteriai likti namie (1977 metų tyrime taip galvojo 64 proc. respondentų). Išaugo moterų, dalyvaujančių darbo rinkoje dalis, o taip pat padidėjo ir vyrų dalis, dalyvaujančių namų gyvenime. Vyrų įneša vis didesnę indėlį į namų tvarkymą, ilgiau laiko praleidžia su savo vaikais (net 1,7 val. daugiau per savaitę, nei prieš 20 metų). Tiek moterys, tiek ir vyrai teigia, kad vyrai prisiima vis daugiau atsakomybės vaikų priežiūrai. Net 49 proc. respondentų-vyrų E. Galinsky ir kt. (2011) atliktame tyrime teigė, kad vaikų priežiūrai jie prisiima didesnę ar lygią atsakomybę nei motina.

Šiuo metu moterys sudaro apie 50 proc. visų darbo rinkos dalyvių, tačiau vis dar keliami klausimai apie lygias moterų galimybes užimti vadovaujančias pozicijas ar gauti lygų atlygį už darbą. Galima teigti, kad esminių pokyčių šioje srityje per paskutinius 20 metų neįvyko. Moterys visa dar gauna mažesnę atlygį už tą patį darbą ir moterų, užimančių vadovaujančias pozicijas dalis yra mažesnė nei 50 proc. Tačiau negalima pasakyti, kad šioje srityje nėra poslinkių. Reikia pažymėti, kad požiūris keičiasi ir moteris vis labiau priimama kaip lygi vyrui darbo jėgos rinkoje. Nors ši tendencija leis moterims pasinaudoti darbo ir asmeninio laiko politikos privalumais, daugelis moterų neišnaudoja šių galimybių, bijodamos pasirodyti mažiau gabesnėmis ar mažiau atsidavusiomis darbui (Mitchell, 2012).

Šiuolaikinė ekonominė situacija taip pat daro įtaką darbo jėgos darbo ir asmeninio laiko balansui. Pavyzdžiui, ES-28 padidėjo asmenų, dirbančių nepilną darbo dieną dalis nuo 16,7 proc. 2004 metais, iki 19,4 proc. 2014 metais. Per tą patį laikotarpį darbuotojų, dirbančių ne vienoje darbovietėje, dalis Lietuvoje padidėjo nuo 5,1 proc. iki 6,4 proc. Europos Sąjungoje taip pat padidėjo ir darbuotojų, dirbančių pagal terminuotą darbo sutartį (laikiniai), dalis: nuo 16,4 proc. 2000 metais, iki 20,4 proc. 2014 metais (Eurostat, 2015). Reikia pažymėti, kad tokiose darbo vietose, kur darbuotojai dirba pagal terminuotą darbo sutartį, jie jaučiasi mažiau saugūs ir stabilūs darbo vietos atžvilgiu. Taip pat reikia pažymėti, kad dirbantiems laikiną darbą, darbo valandų skaičius savaitėje didėja: jei ES-28 1999 metais laikiną darbą dirbantys asmenys vidutiniškai dirbo 19,4 val. per savaitę, tai 2014 metais jau 21,4 val. per savaitę (Eurostat, 2015). Natūralu, kad šis stresorius įtakoja tiek darbo ir asmeninio laiko balansą, o taip pat emocinės gerovės pojūtį.

Be to, yra aiškių įrodymų, kad globalios ekonomikos pokyčiai įtakojo darbo ir laisvo laiko balansą. Tokios priemonės, kaip lankstus darbo grafikas gali sušvelninti įtampą, kurią sukelia darbo ir asmeninio laiko balansas (Hayman, 2009). Jei darbuotojai tiki vadovu ir bendra aplinka palaiko lanksčius darbo grafikus, darbuotojai jaučia geresnį darbo ir asmeninio laiko balansą bei gerovę (Jang, 2009). Tačiau yra vis didėjantis atotrūkis tarp programų, remiančių darbo vietos lankstumą, ir darbuotojų, realiai besinaudojančių šiomis programomis ar kitais privalumais, nukreiptais į darbo ir asmeninio laiko balansą. Reikia pažymėti, kad šiuo metu daugelis darbdavių ėmėsi iniciatyvų palengvinti darbuotojams darbo ir asmeninio laiko balanso problemas, tačiau paskutinio meto tyrimai

rodo, kad daugelis iš tokių iniciatyvų yra mažai naudojamos ir neišsprendžia darbo ir asmeninio laiko balanso problemų (Richardson, Rothstein, 2008).

2. MOTERŲ-MIGRANČIŲ DARBO IR ASMENINIO LAIKO SUDERINAMUMO TEORINIAI SPRENDIMAI

2.1. Darbo ir asmeninio laiko suderinamumo samprata

J. Maher, J. Lindsay ir A. Bardoel (2008) teigimu laiko sąnaudos grupuojamos į: 1) darbo (mokymosi) laiką (betarpiškos darbinės ar mokymosi veiklos, pasiruošimo jai, judėjimo, darbo ir asmeninio jos metu, laikas); 2) fiziologinių poreikių tenkinimo laikas (miego, maitinimosi, tualetu, higienos ir t.t. laikas); 3) buitinių poreikių patenkinimo laikas (laikas produktų ir pramoninių prekių pirkimui, maisto gaminimui, tvarkymuisi ir t.t.); 4) laisvas laikas, t.y. valandos ir minutės, kuriomis žmogus gali disponuoti pagal savo nuožiūrą poilsiui, pramogoms, fiziniam ir dvasiniam vystymuisi.

Šiuo metu galima kalbėti apie laisvo laiko reikšmę atskirų žmonių ir visos visuomenės gyvenime. Ryšium su tuo, laivas laikas yra žmogaus jėgų atstatymo ir asmenybės vystymo išteklius. Laisvalaikis, savo ruožtu yra laisvo laiko struktūrinis elementas. Plačiausios sąvokos, šiuo metu įsitvirtinusios kasdieninėje veikloje ir mokslinėje literatūroje yra laisvalaikis ir poilsis. Jos turi artimas, tačiau skirtingas prasmes ir mokslinėje literatūroje dažniausiai yra atskiriamos. Remiantis R. Vaneigem ir D. Nicholson-Smith (2012), laisvalaikis – laisvo laiko dalis. Laisvalaikiui priskiriamos tik tos valandos, kurios naudojamos poilsiui ir pramogoms. Laikas skiriamas mokymuisi, visuomeniniam darbui, vaikams ir kūrybinei veiklai, yra laisvo laiko dalis, tačiau laisvalaikiui nepriskiriamas.

Su šia nuomone sutinka D. Anxo ir kt. (2011), kurie pažymi, kad laisvalaikis yra žymiai platesnė sąvoka nei poilsis, nors dažnai abi sąvokos sutapatinamos, priklausomai nuo to, kokia laiko praleidimo rūšis yra nagrinėjama. Kai kurie laisvalaikį supranta kaip poilsį, ir šiuo atveju laisvalaikio sąvoka turi du atspalvius: ji gali reikšti laisvo nuo darbo laiko atkarpą ir žmogaus darbo ir asmeninio periodą.

Laisvalaikis – tai laisvo laiko dalis, visuma užsiėmimų savo malonumui, pramogoms, savęs tobulinimui arba siekti kitų tikslų savo nuožiūra, o ne dėl materialinio būtinumo. Priklausomai nuo konkrečių veiklos formų pasirinkimo, laisvalaikis gali turėti savęs tobulinimo ir vystymo galimybę (Matuska, 2010).

C. Rojek (2009) laisvalaikį apibrėžia kaip paros laiko dalį, laisvą nuo darbo visuomeniniame ūkyje ir su juo susijusį laiką fiziologinių ir buitinių poreikių patenkinimui bei darbui namuose. Laisvu laiku vykdomos veiklos rūšys, kurių tikslas patenkinti dvasinius, fizinius ir socialinius poreikius, kurie nepatenkinami dalinai darbu visuomeninime ūkyje ir kituose užsiėmimuose. Laisvą laiką yra neteisinga tapatinti su nedarbo laiku, t.y. laisvu nuo darbo laiku. Nedarbo laikas apima gerokai platesnį veiklų ratą.

Priklausomai nuo nagrinėjimo aspekto ir analizės uždavinių laisvo laiko struktūroje paprastai išskiria nevienodą (iki kelių dešimčių) elementų skaičių. Pavyzdžiui, pagal žmogaus atliekamos laisvu

laiku veiklos pobūdį, jos įtakos žmogaus asmenybės vystymuisi, galima gauti eilę plačiausių laisvalaikio struktūrinių kategorijų: 1) aktyvi kūrybinė (tame tarpe ir visuomeninė) veikla; 2) mokymasis, savišvieta; kultūrinis (dvasinis) vartojimas, kuris gali būti individualaus (laikraščių, knygų skaitymas ir t.t.) ir viešų renginių (filmų, teatrų, muziejų ir t.t. lankymas) pobūdį; 3) fiziniai užsiėmimai (sportas ir pan.); 4) mėgėjiški užsiėmimai - hobis ir pan.; 5) užsiėmimai, žaidimai su vaikais; 6) draugiški susitikimai su kitais žmonėmis; 7) pasyvus poilsis; 8) laiko sąnaudos, sutampančios su antikultūros reiškiniais (pavyzdžiui, piktnaudžiavimas alkoholiu) (Shores, West, 2010).

Kaip jau minėta, analizuojant mokslinę literatūrą, galima padaryti išvadą, kad laisvalaikio sąvokos interpretavimas turi keletą interpretacijų: laikas, kuriuo žmogus gali laisvai disponuoti, pagal savo nuožiūrą; mėgstamų užsiėmimų laikas; rekreacija; poilsis.

Pirma iš šių interpretacijų – laikas, kuriuo žmogus gali disponuoti savo nuožiūra – numato, kad žmogus pats struktūrizuoja laiko erdvę, savarankiškai nustatydamas savo užsiėmimus. Šį laiką jis gali naudoti kaip nori (Leitner, Leitner, 2012).

Sekančioje interpretacijoje laisvalaikis apibrėžiamas kaip mėgstamų užsiėmimų laikas. Šiuo atveju žmonėms, užsiimantiems mėgstamu darbu, laisvalaikis praranda savo apibrėžtumą. Trečioje interpretacijoje laisvalaikis suprantamas kaip rekreacija, t.y. laikas, skirtas pramogoms. O ketvirtoje interpretacijoje laisvalaikis suprantamas kaip „grynojo“ darbo ir asmeninio laiko – atsipalaidavimas, dvasinis ir fizinis „atsijungimas“ nuo rūpesčių, kartais fiziologinė relaksacija. Kiekviena iš šių interpretacijų vienu ar kitu laipsniu atitinka „laisvalaikio“ konceptą, tačiau nei viena iš jų neapima visą turinį. Visumoje šios interpretacijos sudaro savotišką sąvokų „piramidę“, o sąvokos siaurėja pagal „laisvalaikio“ sąvokos aprėptį (Leitner, Leitner, 2012).

Remiantis C. Rojek (2010), kaip pagrindinės laisvalaikio funkcijos dažniausiai įvardijamos:

- žmogaus jėgų, sunaudojamų darbo sferoje ir atliekant kitus būtinus darbus, atstatymas;
- dvasinis (idėjinis, kultūrinis, estetinis ir pan.) bei fizinis žmogaus vystymas, kas šiuo metu įgauna vis didesnę reikšmę;
- pasitenkinimas.

Šios funkcijos pažymi esminę laisvalaikio charakteristiką, kurią apsprendžia ne tiek veiklos rūšys, kiek emociniai įspūdžiai, kuriuos gauna žmogus. Ir tada laisvalaikis gali būti ir namų ruoša, ir knygos parašymas, ir apsipirkimas.

J. Gimenez-Nadal ir A. Sevilla (2012) pažymi, kad šiuolaikinis laisvalaikis, nežiūrint į jo skirtumus skirtingose socialinėse grupėse, nagrinėjamas kaip naujo tipo laisvalaikis, kaip industrializacijos ir urbanizacijos produktas. Mokslinis-techninis progresas sukėlė darbo našumo augimą ir gyventojų gyvenimo lygio augimą, kas leido sutrumpinti būtino darbo laiką ir ženkliai padidino laisvo laiko apimtį. Įvyko laisvalaikio koncentracija darbo dienos, darbo savaitės pabaigoje,

atostogose, kas be kitų priežasčių sukėlė naują reiškinį – stiprią laisvalaikio migraciją (atostoginę ir savaitės pabaigos). Gyvenimo mieste sąlygos sukėlė bendruomeninių ryšių susilpnėjimą, socialinės ir dvasinės autonomijos augimą ir tuo pačiu sustiprino vartojimo, kultūros masiškumo augimo procesus, kas atsispindėjo laisvalaikio (ir rekreacijos) formose. Tokia ekonominė laisvalaikio funkcija, kaip poilsis po darbo ir pasiruošimas darbui, kaip tvirtina M. Milyavskaya ir R. Koestner (2011), nustojo būti svarbiausia, svarbiau – prekių ir paslaugų vartojimas, kuris užtikrina atgaminimo ciklą. Socialinės laisvalaikio funkcijos siejamos su bendravimu ir socialinės struktūros atgaminimu per skirtingus laisvalaikio leidimo tipus ir pavyzdžius, kurie būdingi skirtingoms socialinėms grupėms. Pastebima padidėjusi laisvalaikio, kaip kultūros ir kultūros kūrybos vartojimo sferos, vertė.

Žmogus ne visada gali ir moka efektyviai panaudoti laisvalaikį. Laisvalaikio panaudojimo efektyvumas priklauso nuo jo racionalumo. Panaudojimo racionalumo laipsnį apsprendžia veiklos, nukreiptos į žmogaus asmenybės vystymą ir jo fizinių jėgų atstatymą, laipsnis. Svarbų vaidmenį čia vaidina bendras visuomenės ir asmenybės kultūros lygis, o taip pat, panaudojant laisvalaikį, labai svarbūs žmogaus poreikiai, principai, auklėjimas ir socialinės sąlygos, kuriose jis yra (Torkildsen, 2012).

Žmogaus laisvalaikis turi didelę vertę, todėl jį būtina efektyviai panaudoti rekreacijai (poilsui ir jėgų atgavimui po darbo ar mokslo), žmogaus dvasinių poreikių patenkinimui, intelektualiam ir fiziniam asmenybės vystymuisi. Laisvalaikio struktūroje būtina iki minimumo sumažinti tuščią laiko leidimą ir asocialią veiklą, nes tai neteikia naudos visuomenei ir neigiamai įtakoja asmenybės vystymąsi (Torkildsen, 2012).

Aktyvus laisvalaikio praleidimas, kuris laikomas gyvenimo kokybės parametru, prasideda tik kai plečiasi laisvalaikio praleidimo pirmenybių spektras kultūrinės, rekreacinės, visuomeninės ar kitos reikšmingos veiklos sąskaita. Vien pasilinksminimo renginių nebeužtenka. Jau dabar pastebimi kokybiniai darbo ir laisvo laiko tarpusavio ryšio pokyčiai. Pagal savo apimtį laisvalaikis priartėjo prie darbo laiko. Laisvalaikio turinys atsiliepia žmogaus elgesiui jo darbo laiku, kaip ir darbo ypatumai įtakoja laisvalaikio turinį. Kuo įdomesnis ir svarbesnis darbas, tuo turiningesnis darbuotojo laisvalaikio praleidimas. Gyvenimiška patirtis liudija apie tai, kad laisvalaikis, atitrauktas nuo darbo ir priešpastatytas jam, negali būti pilnavertiškai panaudotas dvasiniam ir asmenybiniam žmogaus vystymuisi (McLean, Hurd, Kraus, 2011). Darbas ir laisvalaikis negali prieštarauti vienas kitam, o harmoningai derintis. Tarpusavio priklausomybė tarp užsiėmimų laisvalaikio metu turinio ir darbo pobūdžio ne atmeta, o numato laisvo laiko užpildymo formų ir būdų įvairovę. Veikla laisvalaikiu, visų pirma, susijusi su visuomenės darbo specifika. Kas liečia individualų darbą, tai ji ne visada vaidina pagrindinį vaidmenį, apsprendžiantį asmenybės laisvalaikį. Šiuo metu asmenybę įtakoja kitos aplinkybės: valstybės, kolektyvo, visuomeninių organizacijų, neformalių susivienijimų ir kt. auklėjamasis darbas. Todėl žmogui, kuris atlieka nekūrybišką, mažai kvalifikuotą darbą, laisvalaikis

gali būti neįdomus turiningas poilsis. Iš kitos pusės, kūrybiškame darbe žmonės pripratę suprasti tik techninius tokio darbo elementus. O darbo socialinis subjektas, santykiai darbo kolektyve negali būti nekūrybiški, todėl ypatingai įtakoja darbuotojo asmenybės vystymąsi laisvalaikio metu (Veblen, 2013).

Analizuojant laisvalaikio užsiėmimų rūšis, reikia skirti gyventojų kategorijas, įvertinant darbo ir laisvalaikio uždavinių skirtumus, tokios veiklos reikšmingumą visuomenės gyvenimui. Egzistuoja daug laisvalaikio veiklos tipų klasifikavimų, kurie apima nuo keliolikos iki kelių šimtų veiklos rūšių. Įvertinant tai, kad šiame darbe laisvalaikis suprantamas kaip visuma užsiėmimų, kurių pagalba atstatomos fizinės, protinės ir psichinės žmogaus jėgos, laisvalaikio veiklas galima sugrupuoti sekančiai:

- individualus kultūros vartojimas (knygų, žurnalų, laikraščių skaitymas, radijo klausymas, televizijos žiūrėjimas ir pan.);
- viešas kultūros vartojimas (teatro, kino teatrų, koncertų, muziejų, sporto varžybų ir kt. lankymas);
- bendravimas (su šeimos nariais, giminaičiais, kaimynais, draugais ir t.t.);
- fiziniai užsiėmimai (sporto klubų, salių lankymas, individualus užsiėmimas sportu ir pan.);
- pramogos ir žaidimai, kurie nuima protinę ir fizinę įtampą, sukuria gerą nuotaiką;
- pasyvus poilsis (pasivaikščiojimai be tikslo, ramybė, įtampos pakeitimas ramybe ir kt.);
- užsiėmimai, kuriuos galima laikyti asocialia rekreacija (alkoholio vartojimas, nusikalstamumas, narkotikų vartojimas, azartiniai žaidimai, betikslis laiko leidimas);
- turizmas (šalies viduje ir užsienyje).

Apibendrinant galima pasakyti, kad tokia laisvo laiko struktūra apima pagrindinius jo elementus, susietus su rekreacija, t.y. psichinių ir fizinių jėgų atstatymu. Grandis, kuri jungia visus kitus elementus, yra individualus leitmotyvas, per kurį vykdomas visapusiškas asmenybės vystymasis. Tai gali būti kvalifikacijos kėlimas, savišvieta ir pan.

2.2. Migrantų adaptacijos problema

J. Berry ir D. Sam (2007) teigimu, migrantai, persikėlę iš savo ankstesnės gyvenimo vietos į kitą regioną arba šalį, susiduria su būtinumu prisitaikyti prie naujų sociokultūrinių gyvenimo sąlygų. Šiuo atveju šiuolaikinėje mokslinėje literatūroje plačiau naudojama adaptacijos sąvoka. Migracijos rezultate žmogus, iš jam įprastos gamtinės ir socialinės aplinkos persikelia į kitą: jis nutraukia daugelį ankstesnių natūralių-antropologinių ryšių ir sukuria juos naujoje vietoje. Vietinių gyventojų ir emigrantų etnokultūrinės distancijos įveikimo problema emigrantams ap sunkina būtinumas taikytis

prie socialinio-teritorinio naujos gyvenamosios vietos statuso pokyčių, o taip pat būtinumu priimti naujas socialinio ir kultūrinio elgesio formas. Nuo to, kiek sėkmingai migrantas adaptuosis naujoje kultūroje, priklauso jo funkcionavimo efektyvumas naujoje šios visuomenės sociokultūrinių ryšių ir tarpusavio santykių sistemoje.

Etniniai migrantai yra etninės kultūros nešėjai. Etninė kultūra įkūnija savyje protėvių papročius ir tradicijas. Iš čia kyla charakteringi etninės kultūros bruožai – konservatyvumas, perimamumas, orientacija į kultūrinę tradiciją (Pruskus, 2013). Kultūrinė tradicija – tai kultūrinių normų, vertybių, įvaizdžių stabilumo palaikymo ir išsaugojimo mechanizmas, kurio paskirtis yra suformuotų kultūrinių formų perdavimas iš kartos į kartą ir šių formų griežto laikymosi sekimas. Kultūra visuomenei – tai tas pats, kas atmintis atskiram žmogui. Kitaip tariant, kultūra apima tradicijas, kurios „praneša“ žmogui apie tai, kad „tai veikė“ praityje (Alperytė, 2008). Todėl etninė kultūra yra tradicinė kultūra. J. Berry ir D. Sam (2007), nagrinėja klausimą, kokie būtent požymiai asocijuojasi etninės grupės narių narių sąmonėje su savo kultūra. Minėti autoriai daro išvadą, kad etninės kultūros charakteristikų sąrašas yra gana ilgas. Visų pirma, etnokultūrinio savitumo požymiai yra įvairūs kultūros elementai: tradicinio etiketo normos, išorės apipavidalinimo ypatumai, liaudies tikėjimai ir papročiai, mitai ir epiniai pasakojimai apie gimtą šalį, etninė kulinarija ir medicina ir kiti elementai. Savo kultūros etninio savitumo požymių supratimas gali būti skirtingas. Todėl vienu ar kitu požymių reikšmingumas nėra pastovus dydis. Pavyzdžiui, gimtoji kalba, kaip svarbus etninio kultūros savitumo požymis liaudies konsolidavimosi metu įgauna ypatingą vertę. Jei etniškumas asimiliuojasi ar yra nuosmukyje, tai kalba užmirštama.

Akultūracija – svarbus šiuolaikinės visuomenės gyvenimo veiksnys. Kadangi kultūrų tarpusavio įtaka – nepertraukiamas procesas, žmonės vienu ar kitu laipsniu įsisaviną kultūrų įgūdžius ir įvaizdžius, skirtingus nuo tokiu savo kultūroje. J. Berry ir D. Sam (2007) akultūraciją apibrėžia visumą reiškinių, atsirandančių dėl to, kad grupės, priklausančios skirtingoms kultūroms, pradeda ilgą ir betarpišką kontaktą, kuriame vyksta pradinių vienos iš abiejų grupių kultūrinių modelių pokyčiai. Tradiciniame modelyje išskiriama šalies-donorų kultūra, kuri patiria pokyčius, ir grupę-recipientą. Iš kurios kitos kultūros semiasi naujus elgesio įvaizdžius ir šablonus. Akultūraciją reikia nagrinėti kaip abipusį procesą, darantį įtaką abiem grupėms, esančioms tarpusavio sąveikoje. Viena ar kita dalimi, šiuolaikinėje visuomenėje akultūracijos procesas veikia daugelį ilgalaikių migrantų, nepriklausomai nuo jų rasinės, etninės ar kalbinės priklausomybės, socialinio-ekonominio išsivystymo lygio.

S. Schwartz (2010) nuomone, akultūracija yra natūralios individų veiklos daugianacionalinėje visuomenėje proceso rezultatas, tačiau gali būti ir valstybės tikslingos politikos rezultatas, suteikiant pilietybę tik tiems kitų šalių asmenims, kurie pereina taip vadinamą natūralizaciją (išmoksta šios valstybės oficialią kalbą, priima jos kultūrinės normas ir t.t.). Todėl etnologai išskiria du akultūracijos tipus: priverstinę ir prievartinę, išreiškiančias jos teigiamą ir neigiamą vaidmenį etninės grupės

gyvenime. Akultūracija – tarpusavyje sąveikaujančių kultūrų įtakos viena kitai rezultatas, kuriame visi ar dalis vienos kultūros atstovų priima kitos kultūros vertybes, normas, papročius ir tradicijas. Akultūracijos procese migrantas vienu metu sprendžia dvi svarbias problemas: siekia išsaugoti savo kultūrinį identiškumą ir įsijungia į užsienio kultūrą. Šių problemų sprendimo galimų variantų kombinacija suformuoja keturias pagrindines akultūracijos formas (Schwartz, 2010):

1. Asimiliacija – akultūracijos forma, kurioje vienos etninės grupės nariai pilnai praranda savo pirminę egzistavimo kultūrą ir įsisavina kitos etninės grupės, su kuria ji betarpiškai kontaktuoja, kultūrą.

2. Separacija – individo ar socialinės grupės svetimos kultūros neigimas, išsaugant identifikaciją su savo kultūra. Šiuo atveju, nedominantinės grupės atstovai pripažįsta didesnę ar mažesnę izoliacijos nuo dominantinės kultūros laipsnį. Jei tokios izoliacijos reikalauja vyraujančios kultūros atstovai, tai vadinasi segregacija.

3. Marginalizacija iš vienos pusės numato identiškumo su savo kultūra praradimą, o iš kitos – identifikacijos su daugumos kultūra nebuvimą. Ši situacija atsiranda dėl negalimumo palaikyti savo identiškumą (paprastai dėl kokių nors išorinių priežasčių) ir intereso gauti naują identiškumą nebuvimo (tam tikrais atvejais dėl segregacijos ar diskriminacijos iš dominantinės kultūros pusės). J. Phinney (2001) padarė išvadą, kad pagrindinė migrantų etnokultūrinės marginalizacijos proceso sudėtingumas yra tai, kad net jei yra visos būtinos ir palankios sąlygos, etniniai migrantai negali nutraukti ryšio su savo ankstesniu gyvenimo būdu, kultūrinėmis vertybėmis ir orientacijomis. Todėl jie niekada galutinai negalės būti priimti į naują socialinę aplinką. Marginalas tarsi bando persiplėšti tarp dviejų kultūrinių vertybių sistemų, tuo pačiu patirdamas psichologinį diskomfortą.

4. Integracija yra identifikacija tiek su sena, tiek ir su nauja kultūra. Skirtingų etninių grupių bendro gyvenimo procese vyksta ne tik bendradarbiavimas ūkinėje-ekonominėje srityje, bet ir šių grupių pasaulio vaizdo suderinimas, komunikacijos būdų ir formų sutvarkymas, didėja kasdieninio elgesio tipų persipynimas, perimamos kalbinės formos. Rezultate anksčiau skirtingos etninės kultūros organiškai susiderina vieningoje teritorijoje. Kultūrų suartėjimas įgyvendinamas ir tada, kai imigrantai priima vietinės kultūros įvaizdžius, ir kai vietiniai gyventojai įsisavina atskirus imigrantų atneštos kultūros elementus. Integracija įtakoja tai, kaip migrantai suvokia vietinę bendruomenę, kaip ji juos priima ir kiek jie dalyvauja šios bendruomenės gyvenimą. Šiuo atveju svarbiausia yra pagrindinių migrantų poreikių patenkinimas, jų žmogiško orumo ir kultūrinio savitumo gerbimas, socialinių ryšių saugumas, o ne jų būtinausių materialinių poreikių patenkinimas. Migrantai savarankiškai integruojasi į vietos bendruomenę.

Adaptacija yra svarbiausias akultūracijos proceso rezultatas. Kultūrinei adaptacijai būdingas santykinai stabilūs pokyčiai individualioje ar kolektyvinėje sąmonėje atsakant į išorinės aplinkos pokyčius. Kultūrinė adaptacija – socialinių grupių ir individų prisitaikymas prie besikeičiančių

gamtinių-geografinių ir socialinių-istorinių gyvenimo sąlygų dėka elgesio ir sąmonės stereotipų, socialinės organizacijos ir reguliavimo formų, normų ir vertybių, gyvenimo būdo pokyčių. Plačiaja prasme kultūrinė adaptacija suprantama kaip etninių grupių aktyvaus prisitaikymo prie naujos sociokultūrinės aplinkos procesas ir rezultatas. Ji yra socialinės (etninės) grupės individo „panirimo“ į naują kultūrą procesas, laipsniškas jos normų, vertybių, elgesio įsisavinimas. Kultūrinė adaptacija – tai kompromisinis procesas, kurio metu keičiasi tiek patys žmonės, tiek ir priimami nauji kultūriniai standartai (kalbos normos, bendravimo būdai, išvaizdos ir elgsenos normos ir t.t.) (Ward, Kennedy, 2009).

Sėkmingos adaptacijos kriterijus yra ne savo kultūrinių vertybių atsisakymas ir pilnas kitos kultūros priėmimas, o gebėjimas sujungti skirtingas vertybines sistemas, įsisavinus ir priėmus naujas kultūrinės normas ir vertybes. J. Berry (2007) išskiria aktyvią adaptaciją, kai grupė siekia paveikti aplinką tam, kad ją pakeisti; pasyvią adaptaciją, kai grupė nesiekia tokio pokyčio ir poveikio. Išskiria vidinę adaptacijos pusę (psichologinę), pasireiškiančią gyvenimo pilnatvės ir pasitenkinimo jausmu ir išorinę adaptacijos pusę, kuri pasireiškia žmogaus dalyvavime naujo socialiniame ir kultūriniame gyvenime, pilnavertėje tarpasmeninėje sąveikoje. Adaptacijos rezultatas nevienareikšmis. Jei santykis tarp įgyto ir prarasto didėja įgyto naudai, tai individas tampa labiau pakantus adaptacinio periodo sunkumams ir atvirkščiai – kuo transformacijos procesas labiau susijęs su praradimų didėja, tuo daugiau žmonių nusprendžia jį nutraukti.

C. Ward ir A. Kennedy, (2009) patvirtina, kad kuo labiau nauja kultūra panaši į gimtąją kultūrą (kurioje migrantas susiformavo), tuo mažiau traumuojantis yra adaptacijos procesas. Panašumo laipsnis tarp etninių migrantų ir priimančios bendruomenės kultūrų ne visada būna adekvatus. Be objektyvios kultūrinės distancijos jį įtakoja tokie veiksniai, kaip konfliktų (karų, genocido ir t.t.) tarp šių etninių grupių istorijoje nebuvimas, susipažinimo su buvimo šalies kultūros ypatumais laipsnis, užsienio kalbos kopetetingumas, statusų lygybė ar nelygybė, bendrų tikslų tarpkultūriniuose kontaktuose buvimas ar nebuvimas ir t.t. Reikšmingą poveikį etnokultūrinei adaptacijai turi ir religinis veiksnys. Migrantų religinė priklausomybė turi didelę reikšmę migrantams formuojant savo santykius su priimančia bendruomene. Išvardinti veiksniai, susiję su migrantų ir priimančios bendruomenės etnokultūriniais ypatumais, sąlygoja jų tarptetninės sąveikos pobūdį. Pagrindinis migrantų sėkmingos adaptacijos rodiklis yra aukštas jų prisitaikymo duotoje aplinkoje lygis, o taip pat psichologinis pasitenkinimas šia aplinka. Žemo adaptacijos lygio rodiklis gali būti marginalizacija, įvairūs pažeidimai etninės kultūros vertybių-normų sistemoje. Paprastai adaptacijai reikia ilgo laiko, nes žmogus palaipsniui prisitaiko prie gyvenimo būdo, papročių, normų ir t.t.

Reikia pažymėti, kad šiuo metu migracijos situacija keičiasi. Jei anksčiau migracija buvo persikėlimo pobūdžio, pasiliekant visam gyvenimui naujoje vietoje, tai dabar migracija įgauna laikino buvimo duotoje teritorijoje pobūdį dėl uždarbio. Iš čia kyla migrantų nenoras adaptuotis, o bandymai

juo adaptuoti laikomas kaip jų kultūros ir gyvenimo būdo puolimas. Tam tikra dalimi globali migracija yra iššūkis vakarų civilizacijai. D. Huntington (2007) parodo, kad vienas iš rimtų iššūkių kyla iš tų kitų civilizacijų emigrantų, kurie atsisako asimiliuotis ir lieka ištikimi savo gimtų šalių dvasinėms vertybėms, papročiams ir kultūrai. Tai ypač pasireiškia tarp musulmonų Vakarų Europoje ir Lotynų Amerikos šalių gyventojų JAV. Migrantų siekis išsaugoti savo civilizacijos identitetą kartu ignoruojant buvimo šalies kultūrinės vertybes sukelia priimančios šalies migrantų fobijas, tarptautinį atstūmimą, migracinių įstatymų sugriežtinimą.

J. Goldlust ir A. Richmond (2004) išskiria tris pagrindinius socialinės-ekonominės adaptacijos būdus:

Pirmas būdas numato vieną iš labiausiai paplitusių šiame regione gyvenimo būdo formavimą. Patekę į naujas sąlygas, žmonės bando perimti tas elgesio normas, kurias atitinka labiausiai sėkmingoms strategijoms, užtikrina palankias gyvenimo sąlygas. Šis būdas labiausiai priimtinas vietos gyventojams, nes esant tokiam naujai atvykusių elgesiui neatsiranda diskomfortiškų tarpusavio santykių arba tokių santykių susidarymo tikimybė yra nedidelė.

Antras būdas susijęs su naujų elgesio būdų ir normų diegimu į susiklosčiusią regioninę gyvenimo sistemą. Šiais atvejais persikėlėliai perneša jų ankstesne patirtimi paremtų gyvenimo būdo elementus į naują dirvą. Eilėje atvejų nestandartinis, inovacinis elgesys pasirodo ne tik konkurencingas, bet ir labiau rezultatyvus socialinės-ekonominės adaptacijos požiūriu. Tokius procesus vietiniai gyventojai priima gerokai skausmingiau. Neįprasti ir labiau sėkmingi elgesio modeliai dažnai sukelia susierzinimą, formuoja neigiamą visuomenės nuomonę, provokuoja konfliktinę situaciją. Visa tai ypač aštrų pobūdį įgauna tada, kai migracija įgauna etninį pobūdį. Šiais atvejais elgesio stereotipai siejami su nacionalinio charakterio bruožais ir priimami kaip svetimi bei negatyvūs.

Trečias būdas yra deviantinis adaptacijos modelis ir savo esme yra antivisuomeninio pobūdžio. Visuomenės saugumo požiūriu jį reikia nagrinėti kaip dezadaptaciją. Migrantai, pasirinkę šį adaptacijos būdą dažnai elgiasi atpalaiduotai, jausdami, kad socialinė kontrolė naujoje vietoje susilpnėjusi, ne visada išrankūs priemonėse, linkę nelegaliai dirbti.

Kaip jau minėta, viena iš svarbiausių problemų, susijusių su migraciniais procesais, yra migrantų socialinės-ekonominės adaptacijos problema įsikūrimo vietoje. Gyvenimo būdas – duotose kultūrinėse-istorinėse sąlygose susiklosčiusi labiausiai tipiška, diena iš dienos pasikartojančių individų veiklos organizavimo būdų, nukreiptų į pagrindinių žmogiškų poreikių patenkinimą, sistema. Gyvenimo būdas turi tam tikrą pakankamai išreikštą struktūrą, kurioje galia išskirti keletą blokų, atspindinčių pagrindines žmogaus veiklos sferas (Ward, Kennedy, 2009).

Visų pirma, žmogus turi turėti pragyvenimo lėšų, kam jis apibrėžia šių lėšų gavimo būdus. Dažnai visa tai vykdoma dabinės veiklos pagalba, o taip pat įvairių socialinių išmokų forma. Kartais

pastebimi kriminaliniai ar pusiau kriminaliniai lėšų gavimo būdai. Vieno individo gyvenimo būde gali derintis keletas uždarbio būdų, tačiau visada išsiskiria pagrindinis, kuris ir apsprendžia gyvenimo būdo tipą.

Antra svarbi veiklos sfera – visa, kas susiję su žmogaus buitimi, su maisto, drabužių, būsto poreikių patenkinimu, o taip pat rūpinimusi sveikata, paties individo ir jo šeimos narių išsilavinimu. Į šią sferą organiškai įsipynę įvairios reprodukcinio elgesio formos, susijusios su vaikų gimimu ir auklėjimu, o taip pat šeimyninėmis pareigomis. Žmonės arba prisiima sau buitinius įsipareigojimus, perskirsto juos tarp šeimos narių, arba naudoja kitų individų ir specializuotų įmonių paslaugas.

Trečias blokas – tai rekreacinės veiklos organizavimo būdai. Rekreacinė veikla – tai veikla, nukreipta į žmogaus dvasinių bei fizinių jėgų atstatymą, bei jo laisvalaikis. Kaip jau minėta prie rekreacinių veiklos būdų priskiriamos veiklos, susijusios su pramogomis, sportu ir turizmu plačiaja šia žodžio prasme.

2.3. Moterų-migrančių darbo specifika

J. Berry ir D. Sam (2010) teigimu, migrantai, persikėlę iš savo ankstesnės gyvenimo vietos į kitą regioną arba šalį, susiduria su būtinumu prisitaikyti prie naujų sociokultūrinių gyvenimo sąlygų. Šiuo atveju šiuolaikinėje mokslinėje literatūroje plačiau naudojama adaptacijos sąvoka. Migracijos rezultate žmogus, iš jam įprastos gamtinės ir socialinės aplinkos persikelia į kitą: jis nutraukia daugelį ankstesnių natūralių-antropologinių ryšių ir sukuria juos naujoje vietoje. Vietinių gyventojų ir emigrantų etnokultūrinės distancijos įveikimo problema emigrantams apsunkina būtinumas taikytis prie socialinio-teritorinio naujos gyvenamosios vietos statuso pokyčių, o taip pat būtinumu priimti naujas socialinio ir kultūrinio elgesio formas. Nuo to, kiek sėkmingai migrantas adaptuosis naujoje kultūroje, priklauso jo funkcionavimo efektyvumas naujoje šios visuomenės sociokultūrinių ryšių ir tarpusavio santykių sistemoje.

Etniniai migrantai yra etninės kultūros nešėjai. Etninė kultūra įkūnija savyje protėvių papročius ir tradicijas. Iš čia kyla charakteringi etninės kultūros bruožai – konservatyvumas, perimamumas, orientacija į kultūrinę tradiciją (Pruskus, 2013). Kultūrinė tradicija – tai kultūrinių normų, vertybių, įvaizdžių stabilumo palaikymo ir išsaugojimo mechanizmas, kurio paskirtis yra suformuotų kultūrinių formų perdavimas iš kartos į kartą ir šių formų griežto laikymosi sekimas. Kultūra visuomenei – tai tas pats, kas atmintis atskiram žmogui. Kitaip tariant, kultūra apima tradicijas, kurios „praneša“ žmogui apie tai, kad „tai veikė“ praeityje (Paukštytė-Šaknienė, 2012). Todėl etninė kultūra yra tradicinė kultūra. Kaip rašo K. Thompson (2002), nagrinėja klausimą, kokie būtent požymiai asocijuojasi etninės grupės narių sąmonėje su savo kultūra. Minėtas autorius daro išvadą, kad etninės kultūros charakteristikų sąrašas yra gana ilgas. Visų pirma, etnokultūrinio savitumo požymiai yra įvairūs kultūros elementai: tradicinio etiketo normos, išorės apipavidalinimo ypatumai, liaudies tikėjimai ir

papročiai, mitai ir epiniai pasakojimai apie gimtą šalį, etninė kulinarija ir medicina ir kiti elementai. Savo kultūros etninio savitumo požymių supratimas gali būti skirtingas. Todėl vienu ar kitu požymių reikšmingumas nėra pastovus dydis. Pavyzdžiui, gimtoji kalba, kaip svarbus etninio kultūros savitumo požymis liaudies konsolidavimosi metu įgauna ypatingą vertę. Jei etniškumas asimiliuojasi ar yra nuosmukyje, tai kalba užmirštama.

Akultūracija – svarbus šiuolaikinės visuomenės gyvenimo veiksnys. Kadangi kultūrų tarpusavio įtaka – nepertraukiamas procesas, žmonės vienu ar kitu laipsniu įsisavina kultūrų įgūdžius ir įvaizdžius, skirtingus nuo tokiu savo kultūroje. J. Berry ir D. Sam (2010) akultūraciją apibrėžia visumą reiškinių, atsirandančių dėl to, kad grupės, priklausančios skirtingoms kultūroms, pradeda ilgą ir betarpišką kontaktą, kuriame vyksta pradinių vienos iš abiejų grupių kultūrinių modelių pokyčiai. Tradiciniame modelyje išskiriama šalies-donorų kultūra, kuri patiria pokyčius, ir grupę-recipientą. Iš kurios kitos kultūros semiasi naujus elgesio įvaizdžius ir šablonus. Akultūraciją reikia nagrinėti kaip abipusį procesą, darantį įtaką abiem grupėms, esančioms tarpusavio sąveikoje. Viena ar kita dalimi, šiuolaikinėje visuomenėje akultūracijos procesas veikia daugelį ilgalaikių migrantų, nepriklausomai nuo jų rasinės, etninės ar kalbinės priklausomybės, socialinio-ekonominio išsivystymo lygio.

S. Schwartz (2010) nuomone, akultūracija yra natūralios individų veiklos daugianacionalinėje visuomenėje proceso rezultatas, tačiau gali būti ir valstybės tikslingos politikos rezultatas, suteikiant pilietybę tik tiems kitų šalių asmenims, kurie pereina taip vadinamą natūralizaciją (išmoksta šios valstybės oficialią kalbą, priima jos kultūrinės normas ir t.t.). Todėl etnologai išskiria du akultūracijos tipus: priverstinę ir prievartinę, išreiškiančias jos teigiamą ir neigiamą vaidmenį etninės grupės gyvenime. Akultūracija – tarpusavyje sąveikaujančių kultūrų įtakos viena kitai rezultatas, kuriame visi ar dalis vienos kultūros atstovų priima kitos kultūros vertybes, normas, papročius ir tradicijas. Akultūracijos procese migrantas vienu metu sprendžia dvi svarbias problemas: siekia išsaugoti savo kultūrinį identiškumą ir įsijungia į užsienio kultūrą. Šių problemų sprendimo galimų variantų kombinacija suformuoja keturias pagrindines akultūracijos formas (Berry, Sam, 2010):

1. Asimiliacija – akultūracijos forma, kurioje vienos etninės grupės nariai pilnai praranda savo pirminę egzistavimo kultūrą ir įsisavina kitos etninės grupės, su kuria ji betarpiškai kontaktuoja, kultūrą.

2. Separacija – individo ar socialinės grupės svetimos kultūros neigimas, išsaugant identifikaciją su savo kultūra. Šiuo atveju, nedominantinės grupės atstovai pripažįsta didesnę ar mažesnę izoliaciją nuo dominantinės kultūros laipsnį. Jei tokios izoliacijos reikalauja vyraujančios kultūros atstovai, tai vadinasi segregacija.

3. Marginalizacija iš vienos pusės numato identiškumo su savo kultūra praradimą, o iš kitos – identifikacijos su daugumos kultūra nebuvimą. Ši situacija atsiranda dėl negalimumo palaikyti savo identiškumą (paprastai dėl kokių nors išorinių priežasčių) ir intereso gauti naują identiškumą nebuvimo

(tam tikrais atvejais dėl segregacijos ar diskriminacijos iš dominantinės kultūros pusės). T. Smith ir L. Silva (2011) padarė išvadą, kad pagrindinė migrantų etnokultūrinės marginalizacijos proceso sudėtingumas yra tai, kad net jei yra visos būtinos ir palankios sąlygos, etniniai migrantai negali nutraukti ryšio su savo ankstesniu gyvenimo būdu, kultūrinėmis vertybėmis ir orientacijomis. Todėl jie niekada galutinai negalės būti priimti į naują socialinę aplinką. Marginalas tarsi bando persiplėšti tarp dviejų kultūrinių vertybių sistemų, tuo pačiu patirdamas psichologinį diskomfortą.

4. Integracija yra identifikacija tiek su sena, tiek ir su nauja kultūra. Skirtingų etninių grupių bendro gyvenimo procese vyksta ne tik bendradarbiavimas ūkinėje-ekonominėje srityje, bet ir šių grupių pasaulio vaizdo suderinimas, komunikacijos būdų ir formų sutvarkymas, didėja kasdieninio elgesio tipų persipynimas, perimamos kalbinės formos. Rezultate anksčiau skirtingos etninės kultūros organiškai susiderina vieningoje teritorijoje. Kultūrų suartėjimas įgyvendinamas ir tada, kai imigrantai priima vietinės kultūros įvaizdžius, ir kai vietiniai gyventojai įsisavina atskirus imigrantų atneštos kultūros elementus. Integracija įtakoja tai, kaip migrantai suvokia vietinę bendruomenę, kaip ji juos priima ir kiek jie dalyvauja šios bendruomenės gyvenimą. Šiuo atveju svarbiausia yra pagrindinių migrantų poreikių patenkinimas, jų žmogiško orumo ir kultūrinio savitumo gerbimas, socialinių ryšių saugumas, o ne jų būtinausių materialinių poreikių patenkinimas. Migrantai savarankiškai integruojasi į vietos bendruomenę.

Adaptacija yra svarbiausias akultūracijos proceso rezultatas. Kultūrinei adaptacijai būdingas santykinai stabilūs pokyčiai individualioje ar kolektyvinėje sąmonėje atsakant į išorinės aplinkos pokyčius. Kultūrinė adaptacija – socialinių grupių ir individų prisitaikymas prie besikeičiančių gamtinių-geografinių ir socialinių-istorinių gyvenimo sąlygų dėka elgesio ir sąmonės stereotipų, socialinės organizacijos ir reguliavimo formų, normų ir vertybių, gyvenimo būdo pokyčių. Plačiąja prasme kultūrinė adaptacija suprantama kaip etninių grupių aktyvaus prisitaikymo prie naujos sociokultūrinės aplinkos procesas ir rezultatas. Ji yra socialinės (etninės) grupės individo „panirimo“ į naują kultūrą procesas, laipsniškas jos normų, vertybių, elgesio įsisavinimas. Kultūrinė adaptacija – tai kompromisinis procesas, kurio metu keičiasi tiek patys žmonės, tiek ir priimami nauji kultūriniai standartai (kalbos normos, bendravimo būdai, išvaizdos ir elgsenos normos ir t.t.) (Berry, 2007).

Sėkmingos adaptacijos kriterijus yra ne savo kultūrinių vertybių atsisakymas ir pilnas kitos kultūros priėmimas, o gebėjimas sujungti skirtingas vertybines sistemas, įsisavinus ir priėmus naujas kultūrinės normas ir vertybes. J. Berry ir D. Sam (2010) išskiria aktyvią adaptaciją, kai grupė siekia paveikti aplinką tam, kad ją pakeisti; pasyvią adaptaciją, kai grupė nesiekia tokio pokyčio ir poveikio. Išskiria vidinę adaptacijos pusę (psichologinę), pasireiškiančią gyvenimo pilnatvės ir pasitenkinimo jausmu ir išorinę adaptacijos pusę, kuri pasireiškia žmogaus dalyvavime naujo socialiniame ir kultūriniame gyvenime, pilnavertėje tarpasmeninėje sąveikoje. Adaptacijos rezultatas nevienareikšmis. Jei santykis tarp įgyto ir prarasto didėja įgyto naudai, tai individas tampa labiau

pakantus adaptacinio periodo sunkumams ir atvirksčiai – kuo transformacijos procesas labiau susijęs su praradimų didėja, tuo daugiau žmonių nusprendžia jį nutraukti.

E. Parrado ir C. Flippen (2010) patvirtina, kad kuo labiau nauja kultūra panaši į gimtąją kultūrą (kurioje migrantas susiformavo), tuo mažiau traumuojantis yra adaptacijos procesas. Panašumo laipsnis tarp etninių migrantų ir priimančios bendruomenės kultūrų ne visada būna adekvatus. Be objektyvios kultūrinės distancijos jį įtakoja tokie veiksniai, kaip konfliktų (karų, genocido ir t.t.) tarp šių etninių grupių istorijoje nebuvimas, susipažinimo su buvimo šalies kultūros ypatumais laipsnis, užsienio kalbos kopetentingumas, statusų lygybė ar nelygybė, bendrų tikslų tarpkultūriniuose kontaktuose buvimas ar nebuvimas ir t.t. Reikšmingą poveikį etnokultūrinei adaptacijai turi ir religinis veiksnys. Migrantų religinė priklausomybė turi didelę reikšmę migrantams formuojant savo santykius su priimančia bendruomene. Išvardinti veiksniai, susiję su migrantų ir priimančios bendruomenės etnokultūriniais ypatumais, sąlygoja jų tarpetninės sąveikos pobūdį. Pagrindinis migrantų sėkmingos adaptacijos rodiklis yra aukštas jų prisitaikymo duotoje aplinkoje lygis, o taip pat psichologinis pasitenkinimas šia aplinka. Žemo adaptacijos lygio rodiklis gali būti marginalizacija, įvairūs pažeidimai etninės kultūros vertybių-normų sistemoje. Paprastai adaptacijai reikia ilgo laiko, nes žmogus palaipsniui prisitaiko prie gyvenimo būdo, papročių, normų ir t.t.

Reikia pažymėti, kad šiuo metu migracijos situacija keičiasi. Jei anksčiau migracija buvo persikėlimo pobūdžio, pasiliekant visam gyvenimui naujoje vietoje, tai dabar migracija įgauna laikino buvimo duotoje teritorijoje pobūdį dėl uždarbio. Iš čia kyla migrantų nenoras adaptuotis, o bandymai juo adaptuoti laikomas kaip jų kultūros ir gyvenimo būdo puolimas. Tam tikra dalimi globali migracija yra iššūkis vakarų civilizacijai. E. Parrado ir C. Flippen (2010) parodo, kad vienas iš rimtų iššūkių kyla iš tų kitų civilizacijų emigrantų, kurie atsisako asimiliuotis ir lieka ištikimi savo gimtų šalių dvasinėms vertybėms, papročiams ir kultūrai. Tai ypač pasireiškia tarp musulmonų Vakarų Europoje ir Lotynų Amerikos šalių gyventojų JAV. Migrantų siekis išsaugoti savo civilizacijos identitetą kartu ignoruojant buvimo šalies kultūrinės vertybes sukelia priimančios šalies migrantų fobijas, tarpetninį atstūmimą, migracinių įstatymų sugriežtinimą.

J. Berry ir D. Sam (2010) išskiria tris pagrindinius socialinės-ekonominės adaptacijos būdus:

Pirmas būdas numato vieną iš labiausiai paplitusių šiame regione gyvenimo būdo formavimą. Patekę į naujas sąlygas, žmonės bando perimti tas elgesio normas, kurios atitinka labiausiai sėkmingoms strategijoms, užtikrina palankias gyvenimo sąlygas. Šis būdas labiausiai priimtinas vietos gyventojams, nes esant tokiam naujai atvykusių elgesiui neatsiranda diskomfortiškų tarpusavio santykių arba tokių santykių susidarymo tikimybė yra nedidelė.

Antras būdas susijęs su naujų elgesio būdų ir normų diegimu į susiklosčiusią regioninę gyvenimo sistemą. Šiais atvejais persikėlėliai perneša jų ankstesne patirtimi paremtų gyvenimo būdo elementus į naują dirvą. Eilėje atvejų nestandartinis, inovacinis elgesys pasirodo ne tik

konkurencingas, bet ir labiau rezultatyvus socialinės-ekonominės adaptacijos požiūriu. Tokius procesus vietiniai gyventojai priima gerokai skausmingiau. Neįprasti ir labiau sėkmingi elgesio modeliai dažnai sukelia susierzinimą, formuoja neigiamą visuomenės nuomonę, provokuoja konfliktinę situaciją. Visa tai ypač aštrų pobūdį įgauna tada, kai migracija įgauna etninį pobūdį. Šiais atvejais elgesio stereotipai siejami su nacionalinio charakterio bruožais ir priimami kaip svetimi bei negatyvūs.

Trečias būdas yra deviantinis adaptacijos modelis ir savo esme yra antivisuomeninio pobūdžio. Visuomenės saugumo požiūriu jį reikia nagrinėti kaip dezadaptaciją. Migrantai, pasirinkę šį adaptacijos būdą dažnai elgiasi atpalaiduotai, jausdami, kad socialinė kontrolė naujoje vietoje susilpnėjusi, ne visada išrankūs priemonėse, linkę nelegaliai dirbti.

Kaip jau minėta, viena iš svarbiausių problemų, susijusių su migraciniais procesais, yra migrantų socialinės-ekonominės adaptacijos problema įsikūrimo vietose. Gyvenimo būdas – duotose kultūrinėse-istorinėse sąlygose susiklosčiusi labiausiai tipišku, diena iš dienos pasikartojančių individų veiklos organizavimo būdu, nukreiptų į pagrindinių žmogiškų poreikių patenkinimą, sistema. Gyvenimo būdas turi tam tikrą pakankamai išreikštą struktūrą, kurioje galia išskirti keletą blokų, atspindinčių pagrindines žmogaus veiklos sferas (Ward, Kennedy, 2009).

Visų pirma, žmogus turi turėti pragyvenimo lėšų, kam jis apibrėžia šių lėšų gavimo būdus. Dažnai visa tai vykdoma dabinės veiklos pagalba., o taip pat įvairių socialinių išmokų forma. Kartais pastebimi kriminaliniai ar pusiau kriminaliniai lėšų gavimo būdai. Vieno individo gyvenimo būde gali derintis keletas uždario būdų, tačiau visada išsiskiria pagrindinis, kuris ir apsprendžia gyvenimo būdo tipą.

Antra svarbi veiklos sfera – visa, kas susiję su žmogaus buitimi, su maisto, drabužių, būsto poreikių patenkinimu, o taip pat rūpinimusi sveikata, paties individo ir jo šeimos narių išsilavinimu. Į šią sferą organiškai įsipynę įvairios reprodukcinio elgesio formos, susijusios su vaikų gimimu ir auklėjimu, o taip pat šeimyninėmis pareigomis. Žmonės arba prisiima sau buitinius įsipareigojimus, perskirsto juos tarp šeimos narių, arba naudoja kitų individų ir specializuotų įmonių paslaugas.

Trečias blokas – tai rekreacinės veiklos organizavimo būdai. Rekreacinė veikla – tai veikla, nukreipta į žmogaus dvasinių bei fizinių jėgų atstatymą, bei jo laisvalaikis. Kaip jau minėta prie rekreacinių veiklos būdų priskiriamos veiklos, susijusios su pramogomis, sportu ir turizmu plačiąja šia žodžio prasme.

2.4. Darbo ir asmeninio laiko balansas

Darbo ir asmeninio laiko balanso sąvoka yra plati, skirtingi autoriai ją apibrėžia įvairiais būdais, naudodami įvairias dimensijas. Darbo ir asmeninio laiko tyrimų ištakos siekia moterų, atliekančių skirtingus vaidmenis tyrimus (Rantanen ir kt., 2011). Darbo ir asmeninio laiko balansas iš

pradžią buvo vadinamas kaip darbo ir šeimos konfliktas, kurį T. Tunc ir R. Kutanis (2009) vadina, kaip vaidmens vidinį konfliktą, kuriame vaidmeniui įtaką daro darbo ir šeimos sritys, o šios įtakos tam tikra prasme yra nesuderinamos tarpusavyje. Tai reiškia, kad dalyvavimas darbo (šeimos) vaidmenyje yra apsunkinamas dėl dalyvavimo šeimos (darbo) vaidmenyje (Ford, Heinen, Langkamer, 2007). J. Greenhaus ir G. Powell (2006) vaidmenų balansą apibrėžia kaip tendenciją būti pilnai įtrauktam į kiekvieno vaidmens atlikimą savo bendroje vaidmenų sistemoje, kad požiūris į kiekvieną tipinį vaidmenį ir partnerio vaidmenį būtų dėmesingas ir rūpestingas. Kitaip tariant tai praktika, kuri kartais yra vadinama atidumas. Kalbant paprastomis sąvokomis, darbo ir asmeninio laiko balansą galima apibrėžti kaip tai, kiek asmenys yra vienodai įsitraukę ir vienodai patenkinti darbo ir šeimos vaidmenimis.

M. Valcour (2007) subalansuotą gyvenimą apibrėžia kaip pasitenkinimo visose gyvenimo srityse pasiekimą. Minėtų autorių teigimu, kad pasiekti pasitenkinimo visose gyvenimo srityse, reikalingi asmeniniai ištekliai, kaip energija, laikas ir atsidavimas, kad būti patenkintu visose gyvenimo srityse. T. Kalliath ir P. Brough (2008) pateikia patikslintą apibrėžimą, pagal kurį darbo ir asmeninio laiko balansas yra pasitenkinimas ir geras funkcionavimas darbe ir namuose su minimaliu vaidmenų konfliktu. E. Hill (2010) darbo ir asmeninio laiko balansą apibrėžė kaip laipsnį, kuriuo asmuo gali vienu metu subalansuoti emocinę, elgesio ir laiko sritis ar apmokamo darbo, asmeninę ir šeimos atsakomybę.

Tradiciškai ir dažniausiai, mokslininkų nuomone darbo ir šeimos balansas yra darbo ir šeimos konflikto nebuvimas, arba recidyvų dažnis ir intensyvumas, kuriuo darbas trukdo šeimai ar šeima darbui (Ford, Heinen, Langkamer, 2008). K. Roberts (2007) darbo ir asmeninio laiko balansą apibrėžė kaip vaidmenų kombinacijos per didelę apkrovą, darbo trukdžius šeimai ir šeimos trukdžius darbui. Per didelę vaidmenų apkrovą reiškia, kad reikia padaryti per daug nurodytu laiku, kas sukelia stresą, nuovargį ir laiko krizę. Darbo trukdžiai šeimai atsiranda kai reikalavimai ir atsakomybė darbe individui sukelia sunkumus atlikti pareigas šeimai ir apsunkina atsakomybę šeimai. Šeimos trukdžiai darbui vyksta kai šeimyniniai įsipareigojimai ir reikalavimai individui apsunkina įvykdyti įsipareigojimus ir atsakomybę darbe. Remiantis P. Voydanoff (2005), darbo ir asmeninio laiko balansas yra globalus darbo ir šeimos išteklių įvertinimas, kad patenkinti darbo ir šeimos poreikius taip, kad individas galėtų efektyviai dalyvauti abiejose šiose srityse. K. Shockley, ir N. Singla (2011) darbo ir šeimos balansą apibrėžia kaip laipsnį, kuriuo individai efektyviausiai ir su didžiausiu pasitenkinimu atlieka vaidmenis darbo ir šeimos srityse ir šie vaidmenys sutampa su individo asmeniniais prioritetais.

Daugelyje mokslinių darbų pripažįsta, kad individo gyvenimas apima daug sričių ir neapsiriboja vien darbo ir namų sritimis. T. Warren (2004), remdamasis ankstesniais tyrimais, išskyrė 170 gyvenimo sričių. Ypatingą vietą tarp šių sričių užima darbo, finansinių išteklių, darbo ir

asmeninio, būsto ir kaimynystės, šeimos, draugystės, socialinio įsitraukimo ir sveikatos. Šios gyvenimo sritys turi būti analizuojamos atidžiai ir susietai viena su kita, o bet koks kokios nors srities ignoravimas gali atsiliiepti kitoms gyvenimo sritims, ko rezultate galimas individo gyvenimo disbalansas. J. Grzywacz ir D. Carlson (2007) darbo ir asmeninio balansą apibrėžė kaip su vaidmenimis susijusių lūkesčių įgyvendinimas, kuriuos žmogus priima ir dalinasi su jo/jos vaidmenimis susijusiais partneriais darbo ir šeimos srityse. L. Parkes ir P. Langford (2008) darbo ir asmeninio laiko balansą apibrėžė kaip praktiką, kuri suteikia galimybę darbuotojams subalansuoti jų atsakomybę darbe ir interesus, kuriuos jie turi už darbo ribų. Darbo ir asmeninio laiko balansas yra individualus suvokimas, kad darbo ir ne darbo veiklos yra suderintos ir skatina vystymąsi pagal einamus žmogaus gyvenimo prioritetus. Tuo tarpu, kai darbo ir asmeninio laiko apibrėžimai ir paaiškinimai skiriasi, darbo ir asmeninio laiko balansas paprastai asocijuojasi su pusiausvyra arba bendros harmonijos pojūčiu gyvenime. Todėl šiame darbe darbo ir asmeninio laiko balansas suprantamas kaip darbo ir ne darbo balansas. Ne darbas apima ir šeimą ir darbo ir asmeninio laiką ir laisvalaikį. Dažnai užsienio autoriai tokiam suvokimui naudoja darbo ir gyvenimo balanso (work-life balance) terminą. Apibendrinant darbo ir asmeninio laiko balansas šiame darbe suprantamas kaip individo pasitenkinimas ir pozityvus funkcionavimas darbo ir asmeniniuose vaidmenyse. Darbo ir asmeninio laiko balansas yra individo kontrolės kada, kur ir kaip dirbti. Tai pasiekama, kai individo teisė pilnaverčiam gyvenimui darbe ir ne darbe yra laikoma norma ir abipuse nauda individui, verslui ir visuomenei.

T. Kalliath ir P. Brough (2008) išskiria penkis dažniausiai naudojamus modelius, kurie paaiškina žmogaus darbo ir asmeninio laiko tarpusavio ryšį. Pirmasis modelis, vadinamas segmentavimo modeliu, numato, kad darbas ir ne darbas yra dvi skirtingos gyvenimo sritys ir yra pakankamai nepriklausomos, bei neįtakoja viena kitos. Tai greičiausiai galima pristatyti tik teorinėje perspektyvoje, o ne kaip praktikoje palaikomą modelį. Skirtingai nuo šio modelio, pasklidimo modelyje iškelta prielaida, kad viena sritis gali veikti kitą tiek teigiamai, tiek ir neigiamai. Tuo tarpu daugelis tyrimų rodo, kad šio modelio palaikymui reikia labiau kompleksinių prielaidų apie pasklidimo prigimtį, priežastis ir pasekmes. Trečias modelis vadinamas kompensavimo modeliu, numato darbą ir šeimą kaip dvi gyvenimo sritys ir tai, ko galbūt trūksta vienoje srityje poreikių ar pasitenkinimo atžvilgiu, gali būti gauta kitoje srityje. Pavyzdžiui, jei darbas reguliarus ir nesunkus, tai gali būti kompensuota svarbiu vaidmeniu vietinės bendruomenės veikloje už darbo ribų. Ketvirtasis modelis, vadinamas instrumentiniu modeliu, numato, kad veikla vienoje srityje gali skatinti sėkmę kitoje. Pavyzdžiui, darbuotojas gali dirbti eilę dienų didelius viršvalandžius, vietoje rutininio darbo, kad galėtų nupirkti šeimai namą ar automobilį. Dar vienas modelis, vadinamas konflikto modeliu, numato, kad individai, turintys aukšto lygio poreikius visose gyvenimo srityse, darydami nelengvą pasirinkimą gali patirti didelius psichologinius konfliktus.

2000 metais S. Clark pasiūlė naują darbo ir šeimos balanso teoriją, kuri yra žinoma kaip darbo ir šeimos ribų teorija. Remiantis šia teorija kiekvieno žmogaus vaidmuo skiriasi konkrečiose gyvenimo srityse, tokiose kaip darbas ir šeima, kaip taisyklė atskirose fizinėmis, laiko ir psichologinėmis ribomis. Teorija aprašo individus, kaip kasdieninius sienų pažeidėjus, judančius tarp namų ir darbo vietos, kas turi didelę įtaką jų integracijos į sritis lygiui, judėjimo tarp sričių lengvumui ir paprastumui ir konfliktų tarp sričių laipsniui. Tai lemia ribų tarp darbo ir šeimos savybės, tokios kaip lankstumas ir pralaidumas.

M. Morris ir S. Madsen (2007) pasiūlė naują požiūrį į darbo ir šeimos balansą, papildydami egzistuojančias teorijas išteklių eikvojimo teorija ir praturtinimo teorija. Remiantis išteklių eikvojimo teorija, tokių išteklių, kaip laikas, energija, pinigai ir dėmesys ribotumas sukelia išteklių sumažėjimą jo pradinėje srityje, kai šis sritis dalinasi šiuo ištekliu su kita sritimi. Šis reiškinys gali būti iliustruojamas pavyzdžiu, kai darbuotojas naudoja didelę laiko dalį darbe, o laikas šeimai ar kitiems vaidmenims mažėja. Priešingai šiai teorijai, praturtinimo teorija nukreipta į laipsnį, kuriuo patirtis instrumentinėse srityse (įgūdžiai, gebėjimai, vertybės) arba afektinėse (nuotaika, pasitenkinimas), padidina kitos srities vertę. Kitaip tariant, patirtis vienoje srityje papildo gyvenimo kokybę kitoje srityje. Daugelis tyrimų, atliktų darbo ir asmeninio laiko balanso srityje naudojami šiomis minėtomis teorijomis.

Remiantis S. Boyar ir kt. (2008), moterų galimybė kontroliuoti supančią aplinką darbo vietoje ir namuose, balansuoti profesinį ir asmeninį gyvenimą yra kur kas sunkiau moterims, nei jų kolegoms vyrams dėl neproporcingo namų pareigų pasiskirstymo. Daugelyje kultūrų ir visuomenių, šeimyninės pareigos laikomos pagrindine moters pareiga, o vyrai laikomi šeimos maitintojais (Boyar ir kt., 2008). Ši situacija susijusi su tuo, kad darbas ir gyvenimas turi skirtingus prioritetus ir uždavinių rinkinius vyrams ir moterims. Remdamiesi visuomeninėmis normomis, vyrai gali susikoncentruoti karjeroje, nes jie nedalyvaus namų ruošoje ar vaikų priežiūroje. Pagal tas pačias normas tikimasi, kad moterys koncentruojasi rūpinimusi šeima (Costin, 2012) ir prisiima didelę atsakomybę, susijusios su namų ruoša, maisto gaminimu ir vaikų auklėjimu, dalį. Tik atlikusi šias pareigas moteris gali imtis darbo, nes jų dalyvavimas šeimos gyvenime dažnai yra laikomas nepriklausomu nuo darbo, o dažnai net svarbesniu už darbą (Brush, De Bruin, Welter, 2009). Tokiu būdu derybos tarp namų ir darbo moters atveju yra vienos krypties (Costin, 2012) ta prasme, kad jų dalyvavimas šeimos gyvenime gali turėti neigiamas pasekmes darbui, tačiau jų dalyvavimas darbe „neturėtų“ įtakoti šeimyninį gyvenimą. Todėl kai darbas, partneris, vaikai ar senyvi tėvai varžosi dėl moters laiko, energijos ir dėmesį, tarpusavyje susijusių moters vaidmenų konfliktų sprendimas apima darbą dviem ar trim pamainom. Tokiu būdu darbo ir asmeninio laiko balanso pažeidimas atsiranda kaip darbo reikalavimų ir asmeninio gyvenimo pareigų konflikto rezultatas.

2.5. Darbo ir asmeninio laiko įtaka moterų psichologinei gerovei

Reikia pažymėti, kad darbo ir darbo ir asmeninio balansas įtakoja ir psichologinę žmogaus gerovę apamai ir konkrečiuose lyčių vaidmenyse. Psichologinis gerbūvis yra kompleksinė ir holistinė sąvoka ir apima daugiau nei tik laimės ir pasitenkinimo jausmus (Khumalo, Temane, Wissing, 229). Sąvoka apima su sveikata susijusius gyvenimo kokybės aspektus, tokius, kaip nerimas, depresija, gyvybinės jėgos, savitvarda, bendra sveikatos ir gyvybiškumo būklė (Huppert, 2009). Ši sąvoka yra platesnė nei tiesiog gerovė ir leidžia vertinti subjektyvius psichinės sveikatos aspektus. Šiame darbe psichologinė gerovė apima teigiamus ir neigiamus psichologinės gerovės aspektus sekančiose skalėse: nerimas, gyvybiškumas, depresinės nuotaikos, savikontrolė, teigiama gerovė (McDowell, 2010).

Tyrimai parodė, kad egzistuoja ryšys tarp psichologinės gerovės ir individo gyvenimo dimensijomis, tarp kurių galima paminėti vedybinį pasitenkinimą, bendrą sveikatos būklę ir darbo ir darbo ir asmeninio balansą (Gröpel, Kuhl, 2009). Tyrimai taip pat parodė ženklus lyčių skirtumus ir jų ryšį su psichologiniu gerbūviu (Tesch-Römer, Motel-Klingebiel, Tomasik, 2008). Pavyzdžiui, depresija ir nerimas labiau būdingai paauglėms mergaitėms, nei berniukams (Visani ir kt., 2011). G. Nilsson ir kt. (2011) nustatė, kad visų Švedijos gyventojų tarpe vyrai, kaip taisyklė turi aukštesnį psichologinės gerovės lygį, nei moterys ir ši tendencija išlieka viso gyvenimo laikotarpiu.

Kaip jau buvo parodyta, darbo ir darbo ir asmeninio balanso trūkumas veikia tam tikrus psichologinės gerovės aspektus (Higgins, Duxbury, Lyons, S, 2010). Viršvalandžiai koreliuoja su aukštu nerimo ir depresijos lygiu ir su darbo ir asmeninio laiko balanso trūkumu (Kleppa, Sanne, Tell, 2008). S. Jang (2009) rado teigiamą koreliaciją tarp darbo vietos lankstumo ir darbo ir asmeninio laiko balanso, kuris buvo susijęs su teigiama psichologine gerove. Tačiau nebuvo rasta koreliacijos tarp gyvenimo kokybės ir darbo ir darbo ir asmeninio balanso, kai tyrimo dalyviai daugiau laiko investavo į šeimą, nei į darbą, tačiau buvo tam tikri tyrimo apribojimai. Rezultatai neįvertina tyrimo dalyvių asmeninės patirties darbo ir asmeninio laiko balanse, gyvenimo kokybė nebuvo matuojama naudojant nustatytą, vieningą matą ir tyrimai buvo sukonzentruoti į darbo ir šeimos balansą, dėl ko nebuvo įvertinti kiti tyrimo dalyvių gyvenimo aspektai.

P. Gröpel ir J. Kuhl (2009) atliktas tyrimas parodė, kad suvokiamas darbo ir asmeninio laiko balansas apsprendė subjektyvią gerovę. Gerovė šiame tyrime buvo suprantama kaip pasitenkinimas. Tačiau šis matas apima tik vieną psichologinės gerovės aspektą ir neapima tiek, kiek matas, apimantis psichologinės gerovės visumą. Tokiu būdu galima teigti, kad ryšys tarp darbo ir asmeninio laiko balanso ir psichologine gerove egzistuoja, tačiau dar nėra pilnai patvirtintas.

Šio darbo tikslas yra įvertinti moterų migrančių darbo ir asmeninio laiko balansą. Taip pat reikia pažymėti, kad daugelis tyrimų, kurie buvo atliekami darbo ir asmeninio laiko balanso srityje, buvo nukreipti į moterų populiaciją. Tyrimai parodė, kad daugelis moterų jaučia kultūrinį ir socialinį

spaudimą, kad atitikti idealizuotą „super mamos“ įvaizdį (Halrynjo, 2009). Pagal šį vaidmenį puikiai turi jaustis tiek darbo, tiek šeimos aplinkoje, be prisitaikymo prie darbo ir asmeninio laiko iššūkių. Tai gali ypač tikti moterims, dirbančioms pilną darbo dieną. Kol jos vis dar gali kovoti su darbo ir asmeninio laiko balanso iššūkiais, reikia pažymėti, kad moterys, kurios dirba nepilną darbo dieną ir palaiko atsakomybę rūpintis vaikais ir namais, jos rodo didesnę pasitenkinimą, nei tos, kurios dirba visą dieną ar nedirba visai (Buehler, O'Brien, M, 2011). Savo tyrime E. Grant-Vallone ir E. Ensher (2011) nustatė, kad daugelis moterų darbo ir darbo ir asmeninio balansą apibrėžia kaip kažką sunkiai apibrėžiamą ar sunkiai pasiekiamą. Kai kurios moterys padarė išvadą, kad jos pasiektų darbo ir darbo ir asmeninio balansą, jei jaustųsi patenkintomis savo dalyvavimu darbo ir šeimos vaidmenyse. Kitos galvoja, kad jos pasiekė darbo ir darbo ir asmeninio balansą, jei pagrindinis prioritetas joms yra šeima. Bendra visoms buvo tai, kad jos jautėsi kaltos jų kovoje už darbo ir darbo ir asmeninio balansą, kad darbo ir darbo ir asmeninio balanso siekis yra kiekvienos dienos uždavinys, kad pasiektas vieną dieną, kitą dieną jį reikia siekti iš naujo.

Moteris, kurios siekia balansuoti daugelį darbo ir asmeninio laiko reikalavimų, toks procesas sekina fiziologiškai ir psichologiškai (ir kt., 2011). Blaškymosi tarp darbo ir šeimyninio gyvenimo apibrėžimui naudojamas perkrovos terminas. Perkrovos vaidmuo dažnai susijęs su nerimu, nuovargiu, bloga fizine ir psichine sveikata, įtampa (Higgins, Duxbury, Lyons, 2010). Kai kurios moterys dėl blaškymosi tarp darbo ir namų pareigų gali pasiekti tokį įtampos lygį, kad stresą, depresiją ir nerimą reikės malšinti vaistais.

Darbo ir asmeninio laiko balanso klausimai moterims gali būti savotiški. Pavyzdžiui, tyrimai rodo, kad moterys šeimose, kur maitintojai yra ji ir vyras, susiduria su kitokiomis problemomis, nei moterys, kurių šeimose tik ji yra šeimos maitintojas, arba ji dirba pilną darbo dieną (Higgins, Duxbury, Lyons, 2010). B e to, nepriklausomai nuo moters vedybinio/poros statuso, moterys, kurios laikomos etnine mažuma, taip pat susiduria su unikaliomis pastangomis, susijusiomis su darbo ir darbo ir asmeninio balansu. Etninės mažumos gali turėti didesnę diferenciaciją ar segregaciją tarp darbo ir šeimos vaidmenų, nei etninės daugumos moterys.

Darbo ir asmeninio laiko balanso klausimai, susiję su psichologine gerove gali būti sunkesni etninėms mažumoms, nes jos darbe jaučia spaudimą, kad atitiktų etninės daugumos reikalavimus (Kamenou, 2008). Šios moterys taip pat gali patirti didesnę stresą namuose, nes laikas nuo laiko jos tikisi dalyvauti bendruomenės įsipareigojimuose, kaip šeimos galva. Etninės mažumos moterų grupė taip pat gali turėti mažesnę prieigą prie paslaugų ir patirti diskriminaciją, socialinę izoliaciją ir net mažesnę palaikymą darbe ir namuose, nei etninės daugumos atstovės (Kamenou, 2008).

Tyrimai rodo, kad darbo asmeninio laiko balanso klausimai yra specifiniai moterims su vaikais. Vaikų priežiūros kaina yra vienas iš didžiausių barjerų moteriai ir jis susijęs su darbo grafiku ir reikalavimais. Kai kurios motinos po vaiko gimimo iš karto priverstos grįžti į darbą. Kitos motinos su

vaikais bando dirbti nepilną darbo dieną, lanksčių grafiku ar dirbti namuose, kad patenkintų darbo ir namų reikalavimus.

Wilson (2013) aprašyto tyrimo tikslas – nustatyti ryšį tarp darbo ir asmeninio gyvenimo balanso ir psichologinės gerovės vyrų ir moterų tarpe. Šiam tikslui autorė sudarė apklausą, kurioje apjungė du egzistuojančius vertinimo instrumentus – darbo ir asmeninio gyvenimo vertinimo priemonę ir bendras psichologinės gerovės indeksas. Papildomai apklausoje yra įtraukti demografiniai ir trys atvirojo tipo kokybiniai klausimai, kurie apibrėžia individualius darbo ir asmeninio gyvenimo procesus.

Gregory (2013) aprašo *Penktąją Europos darbo sąlygų tyrimą*, kuris buvo atliktas 2010 metais. Šio tyrimo metu darbo ir asmeninio gyvenimo balansas buvo vertinamas matuojant darbuotojų pasitenkinimą esamu ryšiu tarp darbo valandų skaičiaus ir įsipareigojimų už darbo ribų. Tyrimo duomenimis 83 proc. moterų ir 87 proc. vyrų yra patenkinti darbo ir asmeninio gyvenimo balansu, toks pasitenkinimo lygis siejamas su lanksčiu darbo grafiku.

Susirūpinimas darbo ir asmeninio gyvenimo pusiausvyros klausimu išaugo dėl eilės priežasčių. Demografiniai ir socialiniai pokyčiai lėmė augantį moterų atėjimą į darbo rinką. Dirbanti mama tapo nebe išskirtinumu, o norma. Taip pat, technologiniai pasiekimai palengvino darbo poreikių įsikišimą į ameningą žmonių gyvenimą (mobilus telefonas, internetas, faksas, elektroninis paštas). Dėl augančios pasaulinės konkurencijos, juntamas vis didesnis spaudimas organizacijoms ir atskiriems darbuotojams, reikalaujama vis didesnio lankstumo prisitaikant prie pokyčių (Jones, 2012).

Nors anksčiau buvo pastebima, kad darbo ir asmeninio gyvenimo suderinamumas yra daugiau tarp moterų paplitusi problema, tačiau didėjančio darbo krūvio, globalizacijos procesų ir pažangių technologijų pasekoje ši problema tapo aktuali visų lygių specialistams, dirbantiems beveik visose pramonės šakose (Samartha, 2013).

Apibendrinant galima pasakyti, kad darbo ir darbo ir asmeninio balanso įtakos moterų psichologinei gerovei tyrimų problematika dar nėra išsemta ir likę daug atvirų klausimų. Ypač tai liečia etnines mažumas, kurių darbo ir darbo ir asmeninio balanso problemos yra dvigubai specifinės ir jas veikia ne tik šeimos ir darbo vaidmenų konfliktai, tačiau ir įvairūs išoriniai poveikiai, kaip diskriminacija, segregacija. Taip pat reikia pažymėti, kad remiantis mokslinės literatūros analize, galima išskirti sekančius veiksnius, įtakojančius darbo ura asmeninio gyvenimo suderinamumą: įsitraukimas į šeimą, įsitraukimas į darbą, pasitenkinimas šeima, pasitenkinimas darbu, streso šeimoje įtaka darbui, streso darbe įtaka šeimai, susvetimėjimas šeimoje, krūvis darbe, įtampa susijusi su darbo ir asmeninio laiko balansu.

2.5. Veiksniai, darantys įtaką moterų psichologinei gerovei

E. Diener ir kt. (2010) teigimu, vienas iš veiksnių, įtakojančių individo psichologinę gerovę yra *pajamų dydis*. Minėto autoriaus teigimu, pajamų ryšys su psichologine gerove yra tai, kad didesnes pajamas gaunantys žmonės turi daugiau galimybių patenkinti jų fizinius ar psichologinius poreikius arba didesnes pajamas gaunantys individai yra labiau patenkinti, nes tokių individų materialiniai poreikiai yra labiau patenkinti. Taip pat reikia pažymėti, kad savirealizacija sukelia aukštesnį pasitenkinimo gyvenimu lygį ir pajamos dažnai yra vienas iš veiksnių, kuris palengvina savirealizacijos procesą.

R. Diener ir kt. (2010) taip aiškina ir ryšį tarp pajamų dydžio ir Maslow poreikių piramidės: pajamos suteikia pranašumus pagrindinių poreikių tenkinimo, saugumo ir savo gebėjimų realizavimo atžvilgiu. Natūralu, kad aukštesnė pajamos yra daugelio žmonių tikslas. Tokiu būdu, turtingais turi būti tie žmonės, kurių laimės lygis aukščiausias, kas vėl reiškia, kad pasitenkinimą tam tikra prasme galima nusipirkti.

Priešingai šiai nuomonei, didžiausias laimės indeksas buvo nustatytas labai neturtingose kultūrose, tokiose kaip masajai ir amišai. Šie žmonės prisipažino esą laimingi neturėdami jokių modernių patogumų, tokių kaip vandentiekis, dujos ar elektra (Biswas-Diener, Vittersø, Diener, 2005). Pagrindinis veiksnys, paaiškinantis šį faktą gali būti tai, jog šie žmonės turi žemo lygio materialinius siekius, nes jie nenaudoja kokių nors aukštų gyvenimo standartų. Kitas įdomus faktas, kurį nustatė C. Graham ir S. Pettinato (2012) yra tai, kad žmonės, kurių pajamos greitai auga, kai taisyklė, patiria stresą, nes jie nori greitai turėti daugiau, nei jiems leidžia jų turimas pinigų kiekis. Šie rezultatai aiškiai parodo norų ir laimės pojūčio ryšį, o taip pat tarp poreikių ir fizinės bei socialinės gerovės.

Galimą šių sąsajų paaiškinimą pateikė C. Graham ir S. Pettinato (2012), kurie teigia, kad žmonės automatiškai linkę lyginti savo turimą pinigų kiekį su kitų žmonių turimu pinigų kiekiu. Todėl žmonės mažiau turtingose šalyse yra laimingesni su mažesniu pajamų kiekiu, nes aplink jie mato mažiau žmonių su didesniu nei pas juos pinigų kiekiu. Subjektyvi gerovė paremta pajamomis, todėl priklauso nuo socialinės aplinkos ir kultūrinių skirtumų. Taip pat minėti autoriai pažymi, kad kai kurie šiuolaikinės visuomenės reiškiniai, tokie, kaip vartojimo padidėjimas, gali sukelti pasitenkinimo gyvenimu sumažėjimą, kas automatiškai gali sukelti staigų visuomenės moralinių principų sumažėjimą ir prioritetų poslinkį, bei jų reikšmingumo sumažėjimą.

Lyties ir šeimyninės padėties skirtumai. Bendru atveju susituokę pažymi, kad jaučiasi laimingesniais, nei nesusituokę. Tačiau žmonės, kurie niekada nebuvo santuokoje, jaučiasi laimingesniais net išskyrę ar našliai. N. Glenn ir C. Weaver (2009) nuomone, stabilumas ir

patikimumas, kurį užtikrina santuoka, sąlygoja geresnę gyvenimo kokybę ir didesnę pasitenkinimą kitomis gyvenimo sritimis.

Pasitenkinimas gyvenimu yra skirtingas skirtingose kultūrose. Pagal emocijas galima spręsti apie individų pasitenkinimą gyvenimu individualistinėse kultūrose, tuo tarpu normos ir emocijos buvo vienodai stiprūs pasitenkinimo gyvenimu indikatoriai kolektyvistinėse kultūrose. Todėl šeimyninio statuso ir laimingumo ryšys kinta skirtingose kultūrose.

R. Barnett ir J. Hyde (2011) nustatė kad dirbančių moterų pasitenkinimas gyvenimu yra didesnis nei tų, kurios nedirba. Taip pat ištekėjusios ir turinčios vaikų dirbančios moterys pasižymi aukščiausiu pasitenkinimo gyvenimu lygiu. Tačiau autoriai pažymi, kad pastaruoju metu žmonės tuokiasi gerokai vėliau nei ankstesniais laikais, o gyvenimo trukmė ir šeimos dydis mažėja. Moterys mažiau laiko praleidžia namie su vaikais ir daugiau darbe.

Yra visa eilė teorijų aiškinančių darbo ir laiko šeimoje santykį. Funkcionalistinė teorija aiškina, kad vyro ir žmonos vaidmenys yra tarpusavyje pakeičiami. Teorija teigia, kad vyras ir žmona turi pasinaudoti jiems natūraliai įgytais įgūdžiais, kad pasiekti gerą gyvenimo lygį. Ryšys tarp motinos ir vaikų yra suteiktas biologiškai ir todėl moteris turi visų pirma turi užsiimti vaikų auklėjimu, o vyro pirminis užsiėmimas yra uždirbti pinigus ir tokiu būdu rūpintis materialine šeimos gerove.

Psichoanalizės teorija: Freud tvirtina, kad asmenybės vystymosi ir būsimų asmenybinių bruožų atžvilgiu yra labai svarbi vaikystė. Remiantis Freud, vaikai mokosi iš tėvų ir linkę pasiimti jų asmenybinių bruožų. Berniukai identifikuoja save su tėvu, o mergaitės su motina. E. Erikson (2011) teigimu, jauna moteris turi ištekėti, kad galėtų atrasti savo vietą pasaulyje ir jos asmenybės formą.

Abi šios teorijos remiasi savo laikmečio dvasia, socialiniu-psichologiniu fonu ir moters vaidmeniu visuomenėje. 2001 metais buvo pasiūlyta ekspansionistinė teorija, kuri rėmėsi keturiais principais:

- ir vyrams ir moterims gali būti naudinga prisiimti kelis vaidmenis. Dirbančioms moterims ir vyrams padėti namų ruošoje yra naudinga psichinės ir fizinės sveikatos bei gerų tarpusavio santykių atžvilgiu.
- kelių vaidmenų įvairovė teikia daug privalumų, tokių, kaip papildomos pajamos, socialinė parama, galimybės, kad išbandyti sėmę, patirties panašumą ir lyčių vaidmenų ideologiją;
- keli vaidmenys daro teigiamą įtaką tiek vyrams, tiek ir moterims, ypač kai atliekami vaidmenys suvokiami kaip „aukštos kokybės“. Šiuo atveju vaidmenų skaičius ir laikas, praleistas atliekant kiekvieną iš jų. Tačiau keletas vaidmenų taip pat gali sukelti nepasitenkinimą, ypač tuo atveju kai darbas teikia mažas pajamas, darbo vietoje yra diskriminacija ar seksualiniai priekabiavimai;

- psichologiniu požiūriu vargu ar yra skirtumai tarp vyrų ir moterų. Tokiu būdu nei vyrai nei moterys nėra įtraukti į kokią nors schemą ir gali laisvai prisiimti bet koki vaidmenį, kuriam jie teikia pirmenybę (van Steenbergen, Ellemers, Mooijaart, 2007).

Reikia pažymėti, kad daugelio vaidmenų, priimtinių vyrams ir moterims, teorija, nebūtinai turi būti tikslesnė, nei kitos šeimyninio gyvenimo ir darbo teorijos, tačiau ji geriausiai atspindi šiuolaikinę išsivysčiusių šalių ideologiją. Net jei istoriškai laikoma, kad moteris yra mažiau laiminga nei vyras, tai yra dėl to fakto, kad ji turi mažesnę sprendimų galią ir mažesnę autonomiją aplamai. Kaip įrodė keli tyrimai, kad vargu ar yra skirtumai tarp lyčių, kurie liečia laimę ir gerovę (Kahneman, Krueger, 2006).

Kultūriniai skirtumai. Savęs vertinimas suvokiamas kaip vienas iš svarbiausių subjektyvios gerovės rodiklių. Tačiau reikia pažymėti, kad egzistuoja ženklūs skirtumai tarp Vakarų ir Rytų visuomenių. Kai Vakarų kultūros yra aukšto individualizmo lygio ir kiekvienas individualiai susikoncentravęs ties savimi, pasaulio Rytų dalis linkusi prisiimti kolektyvinį mąstymą kaip svarbesnį ir, tokiu būdu, labiau orientuota į visos visuomenės gerovę. Tokiu būdu posakis „gerai galvoja apie save“ gali būti pagyrimas vienoje pasaulio dalyje ir ironija kitoje pasaulio dalyje. Tokiu būdu yra reikšmingi savo vertės suvokimo ir supratimo skirtumai (Diener ir kt., 2010). H. Markus ir S. Kitayama (2010) teigimu, savivertė yra stiprus laimės indikatorius individualistinėse šalyse.

Šeima ir draugai yra labiau dominuojantis koreliacinis veiksnys kolektyvistinėse kultūrose, nei Rytų kultūrose. Rytinėse pasaulio dalyse, individo laimės lygį labiau įtakos artimoji aplinka, io taip pat visa bendruomenė. Tačiau šeima čia vaidina pakankamai svarbų vaidmenį (Markus, Kitayama. 2010).

Lygiai taip pat jau minėtos pajamos ir jų ryšys su laime yra skirtingi, priklausomai nuo kultūrų, kuriose šis ryšys nagrinėjamas, konteksto. Tačiau E. Diener ir kt. (2010) teigimu, laimės ryšys su pajamomis yra susijęs laimės ryšiu su visuomenės ekonominiu lygiu, o ne su tokiais veiksniais, kaip individualizmas ar kolektyvizmas. Pajamų lygis turi didelę įtaką subjektyviai gerovei silpnai išsivysčiusiose šalyse (Vemuri, Costanza, 2006). Šis reiškinys gali būti paaiškintas Maslow poreikių tenkinimo teorija, kai pagrindiniai fiziologiniai poreikiai yra piramidės apačioje ir jie turi būti tenkinami pirmoje eilėje. Šie poreikiai glaudžiai susiję su pajamomis, nes didesnė šių poreikių dalis formuojama iš materialinių gėrybių. Neturtingoje visuomenėje šie poreikiai dažnai negali būti realizuoti, kad sumažina laikės lygį. Besivystančiose šalyse žmonės kenčia dėl finansų ir būsto trūkumo. Fiziologiniai ir saugumo poreikiai ne visada gali būti patenkinti. Maslow poreikių tenkinimo teorija numato, kad:

- turtingesnių šalių individai turi būti labiau patenkinti gyvenimu;
- turtingesnių šalių individai savo pasitenkinimo lygį sieja su aukštesnio lygio poreikių tenkinimu, o mažiau turtingų šalių individai koncentruojasi ties pagrindinių poreikių patenkinimu.

E. Diener ir kt. (2010) patvirtino šias hipotezes, tirdami ryšį tarp JAV gyventojų pajamų ir jų subjektyvios gerovės. Minėti autoriai nustatė silpną ryšį.

Tokiu būdu apibendrinant galima pasakyti, kad tiek subjektyvų savo gerbūvio suvokimą, tiek ir darbo bei asmeninio laiko balansą įtakoja tokie veiksniai, kaip pajamų dydis, lytis ir kultūra, kuriai priklauso tiriamieji.

3. TYRIMO METODIKA

Tyrimo objektas. Moterų-migrančių darbo ir asmeninio laiko suderinamumas.

Tyrimo tikslas. Įvertinti moterų-migrančių darbo ir asmeninio laiko suderinamumą.

Tyrimo metodas. Anketinė apklausa (anketavimas) yra vienas iš labiausiai paplitusių pirminės informacijos rinkimo būdų. Didžiausia sociologinių tyrimu dalis atliekama naudojant anketinę apklausą. Pagrindinė to priežastis – nedidelė tokio tyrimo kaina (Valackienė, 2008). Anketinė apklausa naudojama tiems veiksniams nustatyti, kurių negalima išsiaiškinti, pavyzdžiui, stebėjimo pagalba. Tai šį metodą daro ne tik patogiu, tačiau ir nepakeičiamu. Anketinėje apklausoje dalyvauja tyrėjas ir respondentai (kurie atsakinėja į klausimyno klausimus).

Moterų-migrančių darbo ir asmeninio laiko tyrimui pasirinktas anketinės apklausos metodas, nes reikia apklausti pakankamai daug respondentų per palyginti trumpą laiką. Taip pat anketinės apklausos metodas tinkamas šiuo atveju, nes reikalinga moteris-migrantės, su kuriomis asmeninis pokalbis praktiškai neįmanomas, todėl tikslinga patalpinti klausimyną internete, kur moteris-migrantės joms patogiu laiku atsakys į klausimus.

Tyrimo instrumentas. Šiame darbe pasinaudota klausimynu, kurį savo tyrime naudojo F. Pichler (2009). Klausimyną sudaro dešimt klausimų grupių, paskelbtų F. Pichler (2009) darbe.

Demografinius klausimus sudaro klausimai, kurių pagalba identifikuojama respondento šeimyninė padėtis, vaikų skaičius ir darbo trukmė. Darbo ir asmeninio laiko balanso lygio identifikavimui skirti 36 klausimai, kurie identifikuoja: įsitraukimą į šeimą, pasitenkinimą šeimoje, šeimos įtaką stresui darbe, darbo įtaką stresui šeimoje, perkrovas darbe, pasitenkinimą darbu ir įsitraukimą į darbą. Atskirų teiginių priskyrimas apibrėžtiems konstruktsams identifikuoti pateiktas 1 lentelėje,

1 lentelė. Darbo ir asmeninio laiko balanso savybių identifikavimo klausimai

Savybė	Apibrėžimas	Klausimo Nr.
Demografinės savybės	Šeimyninis statusas, vaikų skaičius, darbo laiko trukmė	
Įsitraukimas į šeimą	Įsitraukimo į šeimą laikas, pasitenkinimas ir svarba	1-4
Pasitenkinimas šeima	Pasitenkinimas ir džiaugsmas būnant su partneriu ir kitais svarbiais šeimos nariais	5,6
Streso šeimoje įtaka darbui	Streso šeimoje įtaka darbui	7-10
Streso darbe įtaka šeimai	Streso darbe įtaka šeimai	19-23, 27
Susvetimėjimas šeimoje	Atstumo nuo šeimos jausmas	24-26
Balansas	Įtampa susijusi su darbo ir asmeninio laiko balansu	28-32
Perkrovos darbe	Per didelio darbo krūvio pojūtis	12-14
Pasitenkinimas darbu	Vidinė harmonija su darbu ir vadovais	15-16
Įsitraukimas į darbą	Darbo svarba ir prisirišimas prie darbo	17-18

F. Pichler (2009) savo klausimyne naudojo dvi klausimų formas:

1. Uždari klausimai teiginio forma - pateikiamas klausimas ir galimi atsakymo variantai, iš kurių galima pasirinkti vieną;
2. Skalės/indeksai - sudėtiniai klausimai. t.y. reikšmė gaunama iš kelių teiginių įvertinimų. Šiame tyrime naudojama intervalinė skalė, kai respondentui pateikiamas teiginys (ar jų grupė) ir prašoma įvertinti savo sutikimo ar nesutikimo su teiginiais laipsnį: „visiškai sutinku“, „sutinku“, „nesu tikras“ („nei sutinku, nei nesutinku“), „nesutinku“, „visiškai nesutinku“. Intervalai tarp numerių yra reikšmingi, kadangi skaičiai parodo, kaip toli objektai yra pagal tam tikras savybes. Tai reiškia, kad skirtumai gali būti palyginami. Skirtumas tarp 1 ir 2 yra lygus skirtumui tarp 2 ir 3, tačiau dvigubai mažesnis nei tarp 2 ir 4.
4. Analizuojant pagal šią skalę gautus atsakymus skaičiuojamas atsakymų vidurkis (Dikčius, 2011).

Respondentų atranka. Šiam tyrimui pasirinkta netikimybinė atranka. Pagal tokią atranką atrankos vienetus yra nebrangu ir patogų pasiekti. Be abejo, tokių atrankų pagrindu vykdytų tyrimų rezultatų negalima griežtai, su apibrėžtu paklaidos procentu, išplėsti generalinei visumai. Tačiau tokios atrankos kainuoja daug mažiau, joms atlikti sugaištama mažiau laiko. Generalinė tyrimo imtis yra visos moterys-migrantės.

Tyrimo imtis. Imties dydžiui apskaičiuoti buvo naudojama Paniotto formulė (Valackienė, 2008):

$$n = \frac{1}{\Delta^2 + \frac{1}{N}} \quad (1)$$

čia: Δ – paklaida (nuo 4 iki 9 proc.);

N – tiriamos visumos narių skaičius.

Siekiant atlikti visų moterų migrančių (LR Statistikos departamento duomenimis nuo 2000 metų tokių moterų buvo 271993) apklausą su 8 proc. paklaida reikia apklausti ne mažiau kaip 156 moteris-migrantes (2):

$$n_1 = \frac{1}{0.08^2 + 271993} = 156 \quad (2)$$

Tyrimo rezultatų apdorojimas. Tyrimo duomenims susisteminti ir apdoroti bus naudojama statistinių duomenų apdorojimo programa SPSS v. 22. Duomenų analizės rezultatai bus pateikiami

diagramose, grafikuose bei lentelėse. Tyrimo duomenims apdoroti bus naudojami šie statistiniai metodai: aprašomoji statistika (procentai, dažniai, vidurkiai, mediana, moda, standartinis nuokrypis), Chi kvadrato statistinis kriterijus. Ryšiai tarp požymių vertinti pagal Chi kvadrato (χ^2) kriterijų, kuris nusako dviejų kintamųjų tarpusavio priklausomumą. Taip pat statistinės analizės duomenims pateikti bus naudojamos dažnių lentelės ir grafikai su procentiniais įverčiais, taip pat kintamųjų kryžminės lentelės. Vertinimų reikšmingumui įvertinti pasirenkamas $p < 0,05$ patikimumo lygmuo.

Tyrimo eiga. Tyrimas buvo atliktas patalpinus klausimyną Internete 2015 m. lapkričio 20-28 d. Klausimynas buvo patalpintas internete.

Tyrimo etika. Respondentams buvo pateikta anketa, kurioje nurodyta iš kokios aukštosios mokyklos yra studentas, kokio kurso ir mokymo programos. Taip pat anketoje nurodyta koks tyrimo objektas ir tikslas. Apklausa anoniminė, kas taip pat nurodoma pateikiamame respondentui klausimyne. Tyrimo metu laikomasi sekančių etikos principų (Valackienė, 2008):

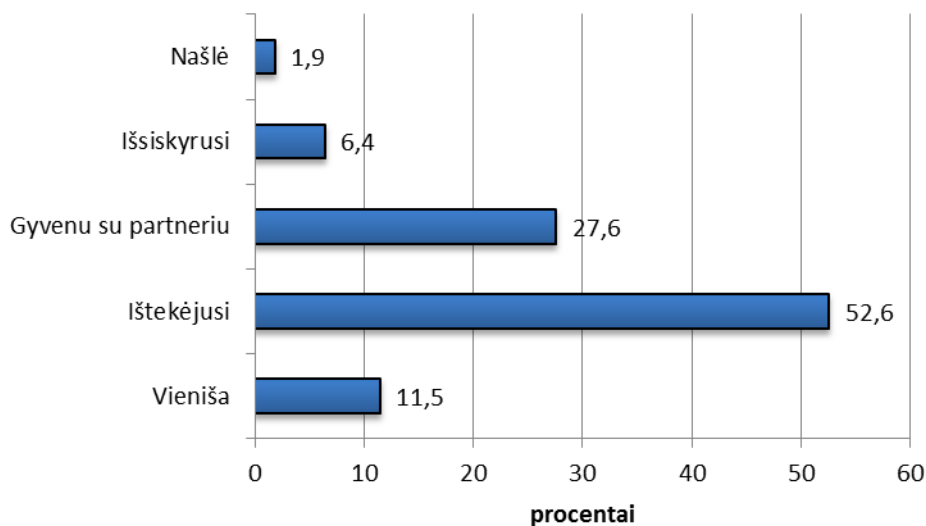
- pagarbos asmens orumui (respondentai turėjo teisę apsispręsti dėl savanoriško dalyvavimo,
- suteikiama visa dominanti informacija apie tyrimą, jo tikslą);
- teisingumo (garantuojamas teisingas ir sąžiningas elgesys su respondentu);
- konfidencialumo/privatumo (garantuojamas anonimiškumas).

Norint užtikrinti informantų konfidencialumą, respondentų asmeniniai duomenys darbe nepateikiami.

4. MOTERŲ-MIGRANČIŲ DARBO IR ASMENINIO LAIKO SUDERIAMUMO VERTINIMO TYRIMO REZULTATAI

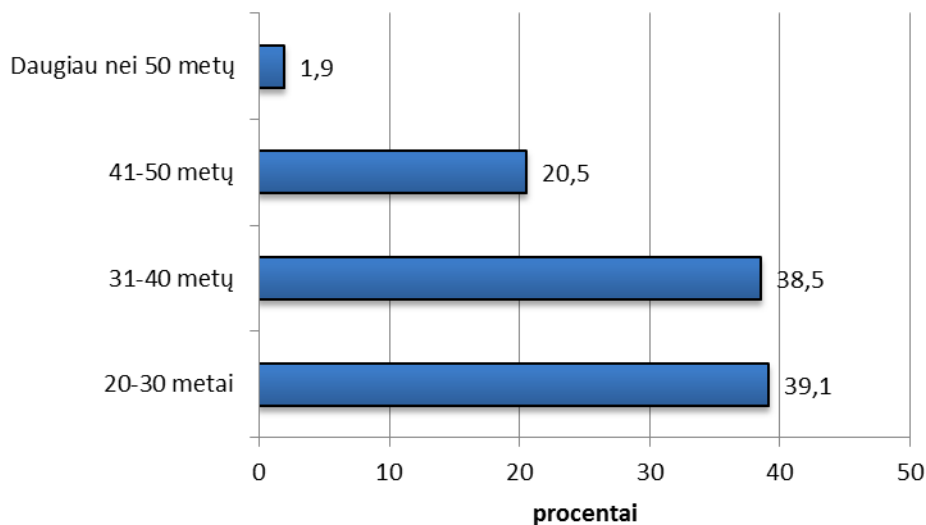
4.1. Respondenčių pristatymas

Tyrimo imtis – 156 moterys migrantės.



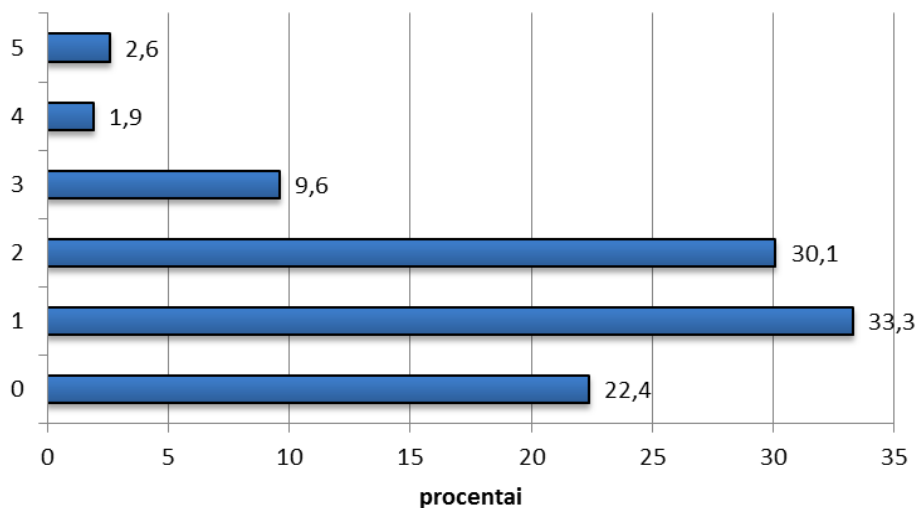
6 pav. Respondenčių pasiskirstymas pagal šeimyninę padėtį

Didžiausia respondenčių dalis (52,6 proc.) – ištekėjusios moterys. Daugiau nei ketvirtadalį respondenčių (27,6 proc.) sudaro gyvenančios su partneriu moterys. Mažiausia dalis (1,9 proc.) – našlės, o 11,5 proc. yra vienišos moterys.



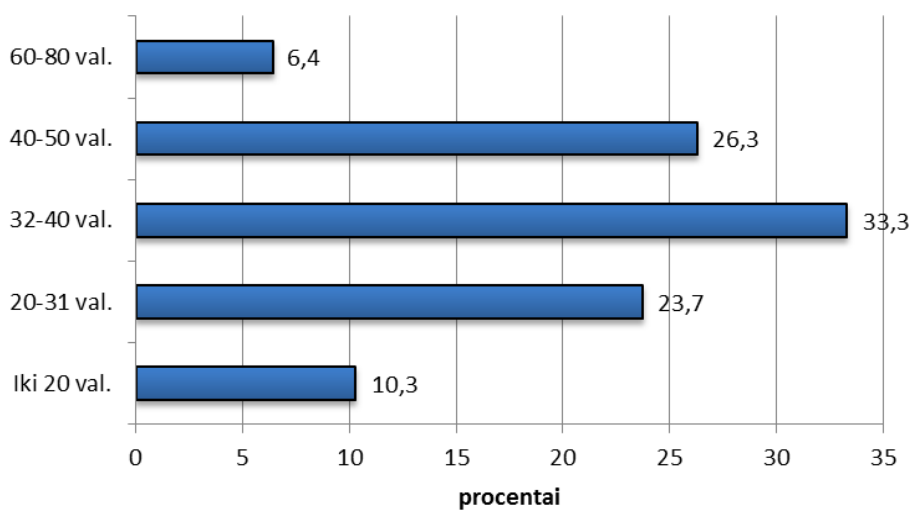
7 pav. Respondenčių pasiskirstymas pagal amžių

Daugiau nei trys ketvirtadaliai respondenčių (77,6 proc.) yra 20-40 metų moterys, iš kurių 39,1 proc. yra jaunesnio 20-30 metų amžiaus, o 38,5 proc. – vidutinio amžiaus moterys. Vyresnės nei 50 metų amžiaus moterys sudaro nežymią respondentų dalį - 1,9 proc., o 41-50 metų amžiaus – 20,5 proc.



8 pav. Respondenčių pasiskirstymas pagal auginamų vaikų skaičių

Trečdalis respondenčių (33,3 proc.) augina vieną vaiką, o kiek mažesnė dalis (30,1 proc.) augina du vaikus. Nei vieno vaiko neaugina 22,4 proc. respondenčių, o 5 vaikus augina 2,6 proc. respondenčių. Taip pat reikia pažymėti, kad tris vaikus augina 9,6 proc., o keturis – 1,9 proc. respondenčių.

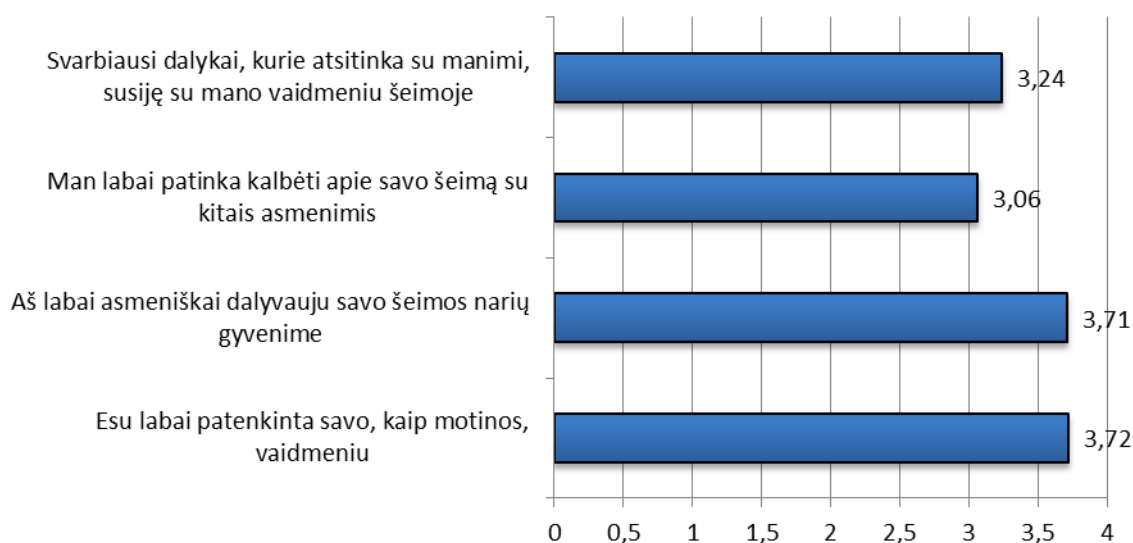


9 pav. Respondenčių pasiskirstymas pagal jų darbo laiką per savaitę

Didžiausia respondenčių dalis (33,3 proc.) dirba normalią darbo savaitę, kurioje yra 32-40 darbo valandų. 26,3 proc. respondenčių dirba ilgesnę (40-50 val.) darbo savaitę, o 23,7 proc. – trumpesnę (20-31 val.). Taip pat pažymėtina, kad iki 20 val. savaitėje dirba 10,3 proc. respondenčių, o 60-80 val. savaitėje dirba 6,4 proc., respondenčių.

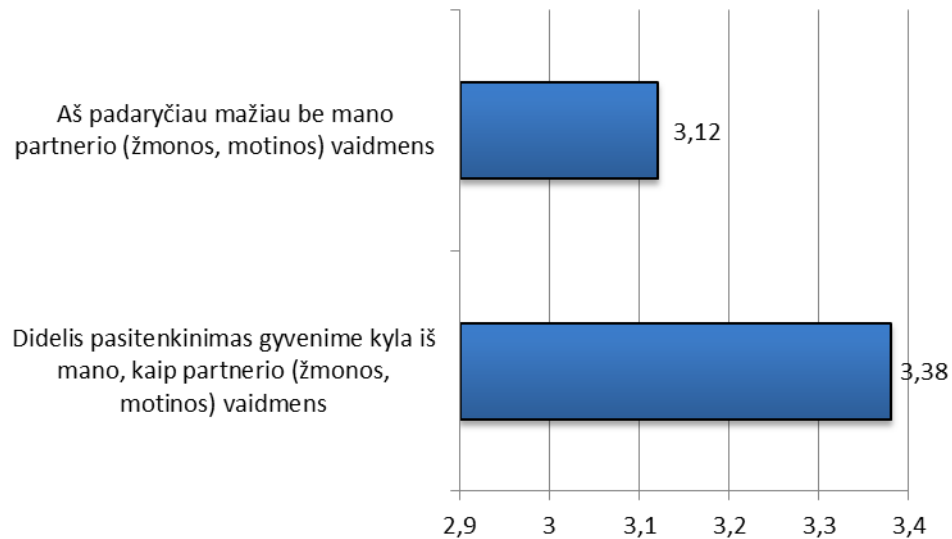
4.2. Tyrimo rezultatų analizė

Visų pirma siekiama išsiaiškinti respondenčių įsitraukimo į šeimą laipsnį (10 pav.).



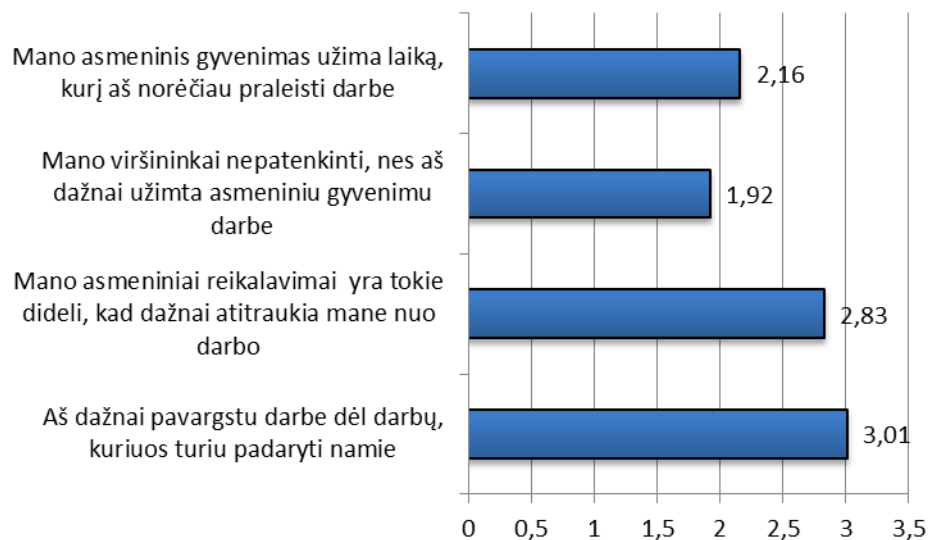
10 pav. Įsitraukimo į šeimą vertinimas

Analizuojant respondenčių įsitraukimo į šeimą vertinimus galima teigti, kad didžioji moterų migrančių dalis sutinka su tuo, kad jos labai asmeniškai dalyvauja savo šeimos narių gyvenime (įverčių vidurkis – 3,71) ir su tuo, kad jos patenkintos savo, kaip motinos vaidmeniu (3,72). Taip pat galima pasakyti, teiginys, jog respondentės mėgsta kalbėtis su kitais apie savo šeimą, buvo įvertintas silpniausiai (3,06). Apibendrintas įsitraukimo į šeimą vidurkis yra 3,43. Todėl galima teigti, jog moterys migrantės yra įsitraukusios į savo šeimos gyvenimą, patenkintos savo kaip motinos vaidmeniu ir asmeniškai dalyvauja šeimos gyvenime.



11 pav. Pasitenkinimo šeima vertinimas

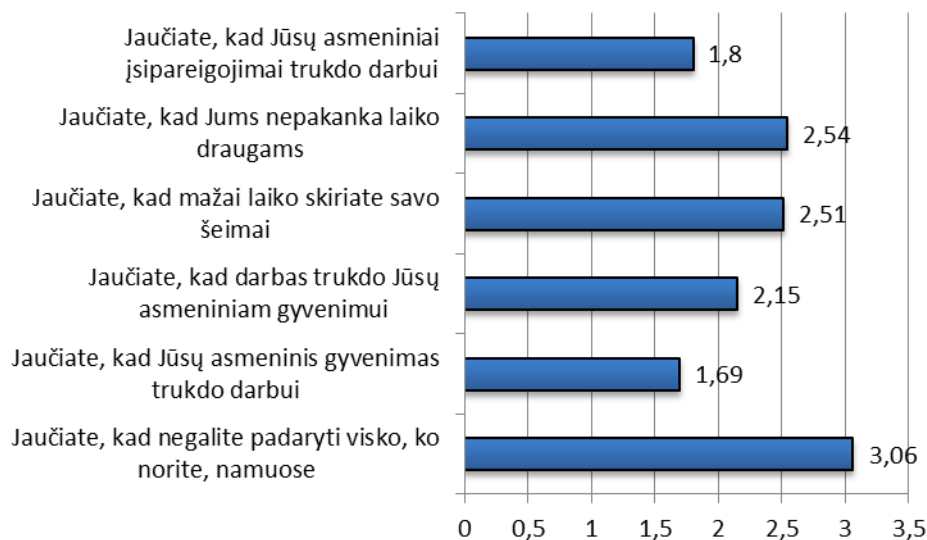
Vertindamos pasitenkinimą savo šeima (11 pav.), respondentės sutinka, jog jos vidutiniškai patenkintos savo šeima ir savo vaidmeniu šeimoje. Jos jaučiasi patenkintos savo, kaip žmonos ar moters vaidmeniu šeimoje, tačiau pilnai nesutinka su tuo, jog jos be savo partnerio padarytų mažiau. Todėl apibendrintai galima teigti, kad respondentės nejaučia visišką pasitenkinimą savo šeima. Savo pasitenkinimą šeima jos labiau linkusios vertinti kaip vidutinišką.



12 pav. Streso šeimoje įtakos darbui vertinimas

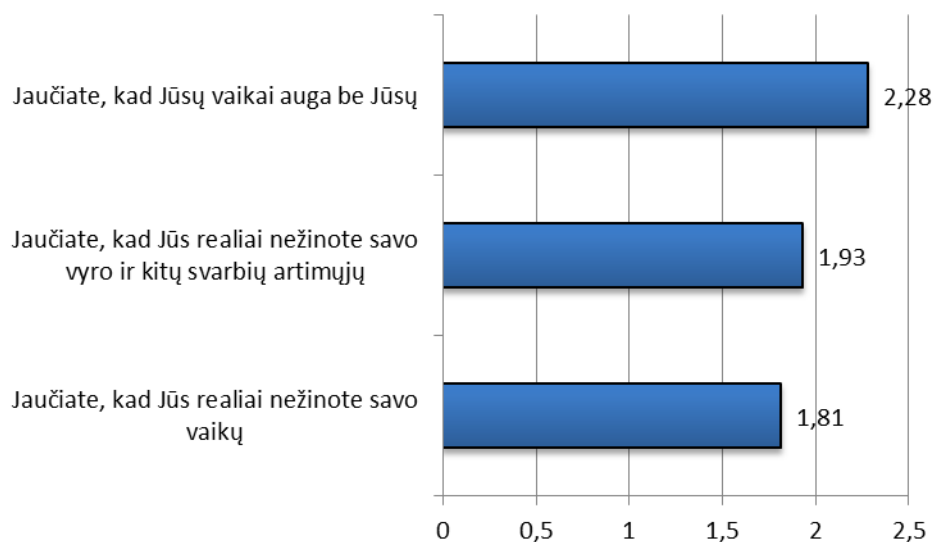
Visų pirma reikia pažymėti, kad apibendrinta vertinimų vidurkio reikšmė yra 2,48, ką reiškia, kad didžioji dalis respondentų su pateiktais teiginiais nesutinka (12 pav.). Pavyzdžiui su teiginiu apie tai, kad respondentės dažnai darbe pavargsta dėl darbų gausos namuose didžiausia respondenčių dalis (28,2 proc.) nei sutinka, nei nesutinka. Su teiginiais, kad respondenčių asmeniniai reikalavimai jas atitraukia

nuo darbo nesutinka net 40,4 proc. O su tuo, jog respondentės didelę darbo laiko užsiima asmeniniais reikalais nesutinka 37,2 proc., o kategoriškai nesutinka 34,0 proc. respondenčių. Todėl teigti, kad asmeniniai reikalai apsunkina respondenčių darbą negalima.



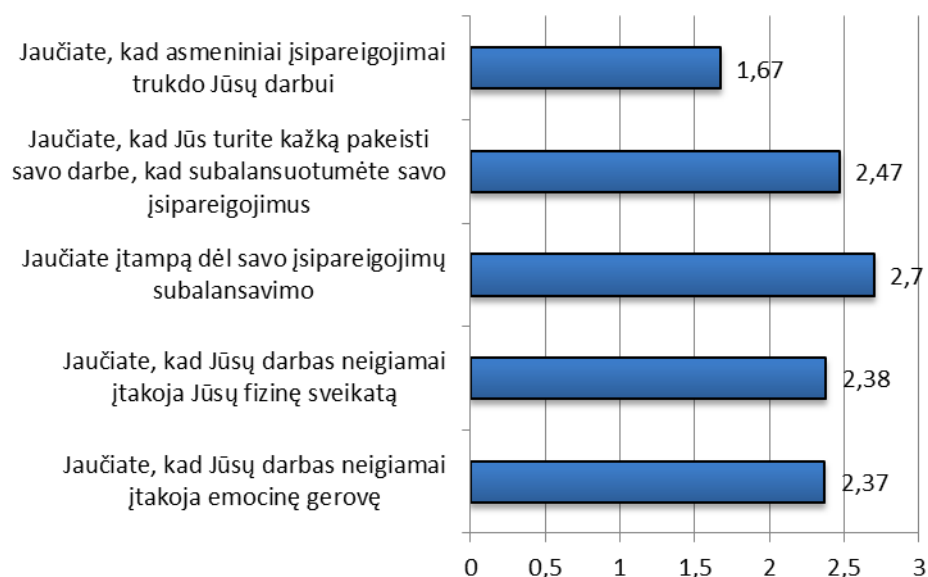
13 pav. Streso darbe įtaka šeimai

Apibendrintas įvertinimų vidurkis yra 2,29, o tai rodo, kad respondentės nesutinka ir su tuo, kad darbo reikalai joms sukelia problemų ar stresinių situacijų namuose (13 pav.). Didžiausia respondenčių dalis (25,6 proc.) pažymėjo, kad jos tik kartais jaučia jog negali visko ko norėtų padaryti namuose. Taip pat didžiausia respondenčių dalis (60,9 proc.) pažymėjo, kad jos niekada nejaučia jog jų asmeninis gyvenimas trukdo darbui. Ir atvirkštinį teiginį, kad joms darbas trukdo asmeninimas, didžiausia respondenčių dalis (44,2 proc.) įvertino „niekada“. Didžiausia respondenčių dalis (47,4 proc.) pažymėjo, kad tik kartais jaučia, kad per mažai laikos skiria savo šeimai. Taip pat net 55,1 proc. respondenčių pažymėjo, kad asmeniniai įsipareigojimai joms niekada netrukdo darbui. Todėl galima padaryti prielaidą, kad respondentėms nei darbas netrukdo asmeniniam gyvenimui, nei asmeninis gyvenimas netrukdo darbui ir šios dvi gyvenimo sritys pas respondentes yra pakankamai gerai subalansuotos.



14 pav. Atstumo nuo šeimos vertinimas

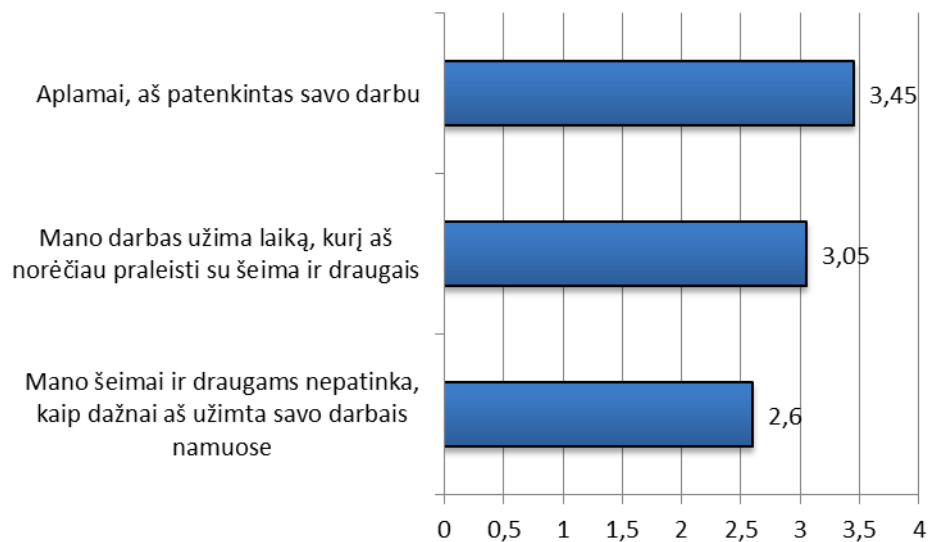
Apibendrinta atstumo nuo šeimos vertinimo vidurkis yra 2,01, o tai reiškia, kad respondentės nesijaučia nutolusios nuo savo šeimos, kas rodo, kad jos pakankamai laiko skiria savo šeimai (14 pav.). Daugiausia respondenčių, vertinančių pateiktus teiginius, kaip „dažnai“ įvertino tai, kad jos nežino savo vaikų (14,7 proc.). Račiau 57 proc. respondenčių pažymėjo, kad jos visada supranta savo vaikus. 48,1 proc. respondenčių pažymėjo, kad jos niekada nėra pajautusios, kad vaikai auga be jų. Todėl galima padaryti prielaidą, kad tiriamos migrantės nesijaučia, kad darbas atima joms per daug laiko taip, kad jos atitrūktų nuo šeimos ir paskęstų darbo reikaluose.



15 pav. Įtampos, susijusios su darbo ir asmeninio laiko balansu, vertinimas

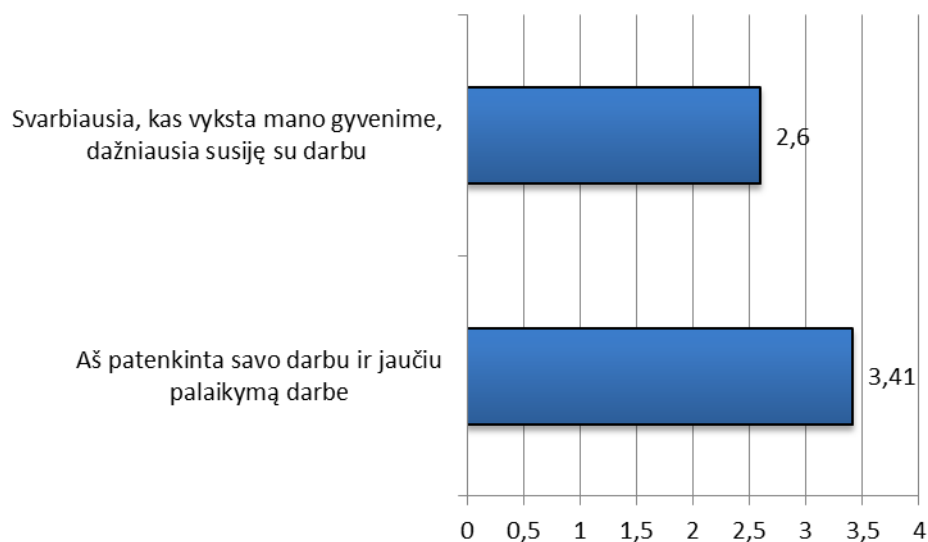
Apibendrintas vertinimų vidurkis, kurio reikšmė 2,31, rodo, kad respondentės labiau nejaučia, nei jaučia įtampos, susijusios su darbo ir asmeninio laiko balansu (15 pav.). Mažiausiai respondentės

jaučia, kad asmeniniai įsipareigojimai trukdo jų darbui. Tačiau kategoriškai teigti, kad jos nenori nieko pakeisti, kad subalansuotų savo įsipareigojimus, jos negali. Taip pat respondentės linkusios manyti, kad darbas labiau neįtakoja nei įtakoja jų fizinę ir emocinę sveikatą, tačiau teigti kai įtakoja ar neįtakoja – negalima. Taip pat reikia pažymėti, kad 25 proc. respondenčių galvoja, kad jos kažką turėtų pakeisti darbe, kad geriau subalansuotų savo įsipareigojimus. Net 32 proc. respondenčių dažnai jaučia įtampą dėl savo įsipareigojimų subalansavimo. Todėl teigti kad respondenčių darbo ir asmeninis laikas yra subalansuoti negalime – dėl to jos kartais jaučia įtampą, kaip ir negalima teigti kad nėra balanso tarp respondenčių darbo ir asmeninio laiko – respondentės įtampą dėl to jaučia retai.



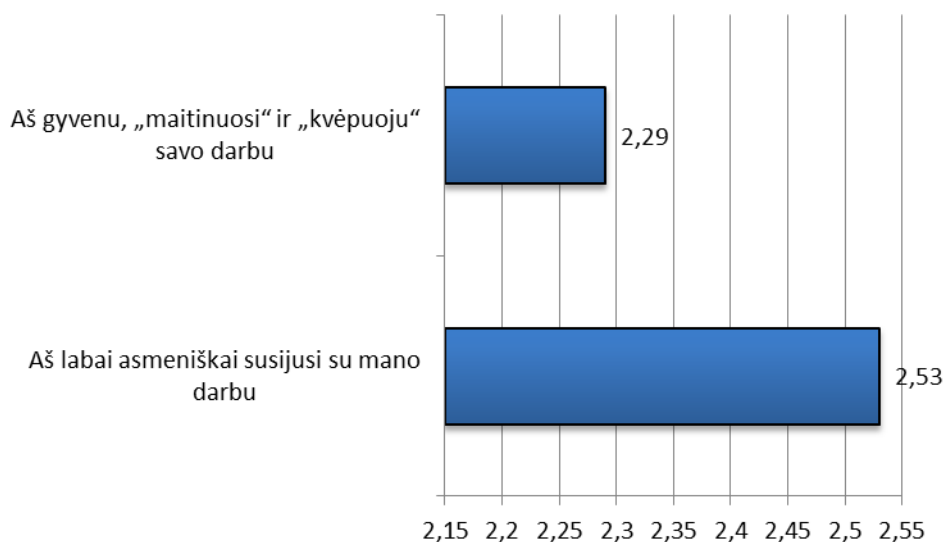
16 pav. Per didelio darbo krūvio pojūčio vertinimas

Vertindamos darbo krūvį (16 pav.), respondentės labiau sutinka su tuo, jog darbo krūvis yra per didelis, ne su tuo nesutinka (vertinimų vidurkis – 3,03). Net 52 proc. respondenčių sutinka su tuo, jo darbas, kurį jos dirba joms patinka.. Tai labai svarbus psichologinis motyvavimo veiksnys. Jei darbas patinka, reiškia dirbama našiau, noriau einama į darbą, didesnis darbuotojo įsitraukimas. Taip pat reikia pažymėti, kad net 72 proc. respondenčių nesutinka su tuo, kad šeimai ir draugams nepatinka, jog jos „parsineša“ darbą į namus. Todėl galima teigti, kad respondentėms patinka jų darbas, jos darbe atlieka visus joms paskirtus darbus, tačiau psichologiškai jos norėtų, kad darbas užimtų joms mažiau laiko, kurį jos galėtų skirti asmeniniam asmeniniams reikalams (tame tarpe ir šeimai).



17 pav. Pasitenkinimo darbu vertinimas

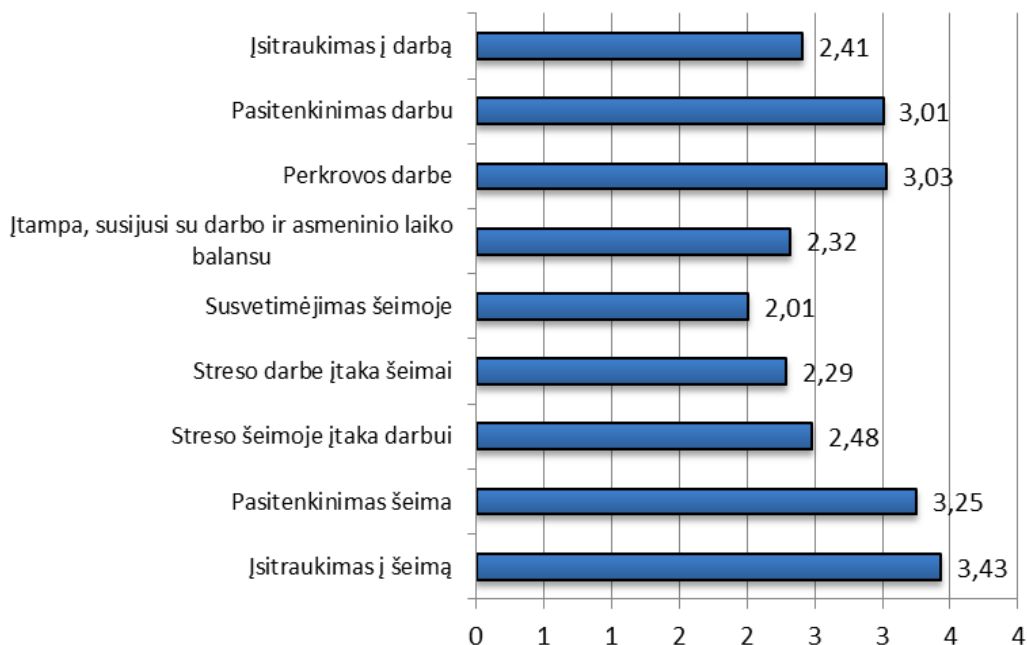
Respondenčių vertinimo apibendrinto vidurkio reikšmė (3,01) parodo, kad migrantės nejaucia didelio pasitenkinimo savo darbu, tačiau savo gyvenimo nesieja su darbu (17 pav.). Respondentės labiau patenkintos savo šeima (6 pav.) nei darbu. Jos nesulygina darbo su šeima. Tačiau pasitenkinimo šeima ir pasitenkinimo darbu vertinimai leidžia padaryti prielaidą, kad moterų migrančių darbo ir asmeninio laiko balansas yra pakankamai išlaikytas. Priešingu atveju respondentės arba jaustų didelį pasitenkinimą darbu arba šeima.



18 pav. Įsitraukimo į darbą vertinimas

Apibendrintas įsitraukimo į darbą vertinimas (2,41) parodo, kad respondentės nėra įsitraukusios į darbą (18 pav.). Bendru atveju įsitraukę darbuotojai yra labiau naudingi darbdaviui: jie lojalesni organizacijai, labiau motyvuoti darbu, dirba daugiau už mažesnę atlygį ir pan. Tačiau respondentės,

atstovaujančios migrantės, vertina, kad jos nėra įsitraukusios į darbą. Tai tik patvirtina prielaidą, kad nors jos ir patenkintos savo darbu, jaučia, kad jos reikalingos darbe, tačiau save pilnai su juo nesusieja, atiduodamos savo asmeninį laiką šeimai ir savo poreikių bei interesų tenkinimui.



19 pav. Apibendrintas darbo ir asmeninio laiko vertinimas

Iš apibendrintų vertinimų galima pasakyti, kad migrantėjų darbo ir asmeninis laikas yra pakankamai subalansuotas (19 pav.). Reikia pažymėti, kad jos labiau įsitraukusios į šeimą, didesnę pasitenkinimą jaučia šeimoje nei darbe, račiau galima pasakyti, kad stresas šeimoje joms labiau veikia darbą, nei stresas darbe daro įtaką šeimai. Migrantės nejaučia įtampos, kylančios dėl darbo ir asmeninio laiko balanso. Todėl galime teigti, kad jos dirba optimalų darbo laiką ir asmeniniam gyvenimui skiria tiek laiko, kad jos būtų patenkintos juo.

4.3. Darbo ir asmeninio laiko balanso bei demografinių charakteristikų sąsajos

Tikslinga išsiaiškinti kaip įtampą dėl darbo ir asmeninio laiko balanso vertina skirtingas demografines charakteristikas turinčios respondentės. Respondenčių šeimyninio statuso ir įtampos dėl darbo bei asmeninio laiko balanso vertinimo sąsajos pateikiamos 2 lentelėje.

2 lentelė. Respondenčių šeimyninio statuso ir įtampos dėl darbo bei asmeninio laiko balanso vertinimo sąsajos

	Vieniša	Ištekėjusi	Gyvenu su partneriu	Išsiskyrusi	Našlė	χ^2	p
Jaučiate, kad Jūsų darbas neigiamai įtakoja emocinę gerovę	95,61	67,16	94,8	85,25	29,5	18,487	0,001
Jaučiate, kad Jūsų darbas neigiamai įtakoja Jūsų fizinę sveikatą	110,83	61,22	96,81	84,75	73,5	30,57	0,000
Jaučiate įtampą dėl savo įsipareigojimų subalansavimo	85,89	65,85	100,81	78,35	60,5	18,865	0,001
Jaučiate, kad Jūs turite kažką pakeisti savo darbe, kad subalansuotumėte savo įsipareigojimus	89,92	69,88	84,35	105,1	73	8,975	0,062
Jaučiate, kad asmeniniai įsipareigojimai trukdo Jūsų darbui	116,11	69,07	77,8	100,1	48,5	25,954	0,000

Iš patektų vertinimų galima pasakyti, kad respondenčių poreikio kažką pakeisti darbe, kad subalansuotų savo įsipareigojimus, vertinimas yra statistiškai nereikšmingas, nes $p > 0,5$. Iš pateiktų vertinimų galima pasakyti, kad mažesnę įtampą dėl savo darbo ir asmeninio laiko balanso jaučia moterys, kurios yra ar buvo ištekėjusios. Tačiau darbo ir asmeninio laiko disbalansą labiau jaučia tiek vienišos, tiek ir gyvenančios poroje migrantės. Apibendrinant galima pasakyti, kad geriausias iš visų migrančių darbo ir asmeninio laiko balanso išlaikymas yra ištekėjusių migrančių, gyvenančių su savo šeima.

Respondenčių amžiaus ir įtampos dėl darbo bei asmeninio laiko balanso vertinimo sąsajų tyrimo rezultatai pateikiami 3 lentelėje.

3 lentelė. Respondenčių amžiaus ir įtampos dėl darbo bei asmeninio laiko balanso vertinimo sąsajos

	20-30 metai	31-40 metų	41-50 metų	Daugiau nei 50 metų	χ^2	p
Jaučiate, kad Jūsų darbas neigiamai įtakoja emocinę gerovę	68,19	92,95	75,66	29,5	14,027	0,003
Jaučiate, kad Jūsų darbas neigiamai įtakoja Jūsų fizinę sveikatą	74,88	78,2	86,44	73,5	1,522	0,677
Jaučiate įtampą dėl savo įsipareigojimų subalansavimo	66,44	88,89	83,69	60,5	8,885	0,031
Jaučiate, kad Jūs turite kažką pakeisti savo darbe, kad subalansuotumėte savo įsipareigojimus	72,41	83,52	81,22	73	2,156	0,541
Jaučiate, kad asmeniniai įsipareigojimai trukdo Jūsų darbui	64,83	95,48	75,53	48,5	20,492	0

Pasiskirstymo pagal amžių atveju statistiškai nereikšmingi yra darbo įtakos fizinio sveikatai, bei pokyčių darbe būtinumo vertinimai ($p > 0,05$). Apibendrinus galima pasakyti, kad labiausiai įtampą dėl darbo ir asmeninio laiko balanso jaučia vidutinio amžiaus (31-50 metų amžiaus) migrantės. Todėl

apibendrintai galima pasakyti, kad geriausias darbo ir asmeninio laiko balansas yra išlaikytas tarp jaunesnio (iki 30 metų amžiaus) ir vyresnio amžiaus (virš 50 metų) migrantų.

Respondenčių vaikų skaičiaus ir įtampos dėl darbo bei asmeninio laiko balanso sąsajų tyrimo rezultatai pateikiami 4 lentelėje.

4 lentelė. Respondenčių vaikų skaičiaus ir įtampos dėl darbo bei asmeninio laiko balanso vertinimo sąsajos

	0	1	2	3	4	5	χ^2	p
Jaučiate, kad Jūsų darbas neigiamai įtakoja emocinę gerovę	82,2	90,1	70,64	44,5	129,5	77	18,823	0,002
Jaučiate, kad Jūsų darbas neigiamai įtakoja Jūsų fizinę sveikatą	95,96	79,24	73,72	62	26	73,5	12,723	0,026
Jaučiate įtampą dėl savo įsipareigojimų subalansavimo	79,91	85,05	72,3	79,4	18,5	95,5	8,313	0,14
Jaučiate, kad Jūs turite kažką pakeisti savo darbe, kad subalansuotumėte savo įsipareigojimus	84,11	96,76	58,32	77,7	24	73	24,514	0,00
Jaučiate, kad asmeniniai įsipareigojimai trukdo Jūsų darbui	85,81	76,62	77,95	66,1	136,5	48,5	11,685	0,039

Vertinimą dėl savo įsipareigojimų subalansavimo galima nevertinti, nes jis yra statistiškai nereikšmingas. Atlikta analizė leidžia padaryti išvadą, kad geriausiai darbo ir asmeninio laiko balansą jaučia moterys, kurios turi du arba tris vaikus. Blogiau darbo ir asmeninio laiko balansą jaučia moterys, kurios neturi vaikų, turi vieną ar daugiau nei tris. Tokį vertinimą galima paaiškinti psichologiniais motyvais. Moteris neturinti vaikų turi daug asmeninio laiko, nes jo ji neskiria šeimai. Dažniausiai dėl tokio laisvo laiko turėjimo ji pradeda labiau įsitraukti į darbą, arba atvirškiai: neturėdama įsipareigojimų ji didina veiklos kiekį asmeniniame laike, kuris palaipsniui pereina į konfliktą su darbu. Moteris, turėdama vaiką, didelį dėmesį (dažnai perdėtą) skiria tam vaikui, kuris vis daugiau ir daugiau atima jai asmeninio laiko. Ir šiuo atveju prasideda konfliktas tarp darbo laiko ir asmeninio laiko. Turėdama du ar tris vaikus, moteris jau turi patirties, kaip tvarkyti (optimizuoti) asmeninį laiką, auklėjant vaikus. Todėl ir konfliktas tarp asmeninio laiko ir darbo yra mažesnis.

Respondenčių darbo valandų ir įtampos dėl darbo bei asmeninio laiko balanso sąsajų tyrimo rezultatai pateikiami 5 lentelėje. Iš pateiktų tyrimo rezultatų galima teigti, kad moterys, dirbančios mažiau darbo valandų jaučia mažesnę įtampą dėl darbo ir asmeninio laiko balanso. Mažiausią įtampą jaučia migrantės, dirbančios iki 20 valandų per savaitę.

5 lentelė. Respondenčių darbo valandų ir įtampos dėl darbo bei asmeninio laiko balanso vertinimo sąsajos

	Iki 20	20-31	32-40	40-50	60-80	χ^2	p
Jaučiate, kad Jūsų darbas neigiamai įtakoja emocinę gerovę	38,41	75,58	67,62	98,15	129,5	39,222	0,000
Jaučiate, kad Jūsų darbas neigiamai įtakoja Jūsų fizinę sveikatą	50,84	87,7	74,42	91,21	57,8	14,258	0,007
Jaučiate įtampą dėl savo įsipareigojimų subalansavimo	48,69	71,11	77,13	95,85	89,55	15,467	0,004
Jaučiate, kad Jūs turite kažką pakeisti savo darbe, kad subalansuotumėte savo įsipareigojimus	51,56	66,65	80,2	91,56	103,05	15,762	0,003
Jaučiate, kad asmeniniai įsipareigojimai trukdo Jūsų darbui	48,5	73,91	72,73	95,16	105,2	22,903	0,000

Apibendrinant galima pasakyti, kad mažiausią įtampą dėl darbo ir laiko balanso jaučia migrantės, kurios yra ar buvo ištekėjusios (gyvenančios su partneriu jaučia didesnę įtampą), jaunesnės nei 31 ir vyresnės nei 50 metų amžiaus, turinčios 2 arba tris vaikus ir dirbančios nepilną darbo dieną.

4.4. Diskusija

Visų pirma reikia pažymėti, kad atliktas tyrimas parodė pakankamai aukštą moterų-migrančių įsitraukimo į šeimą lygį. Toks įsitraukimas darbo ir asmeninio laiko atžvilgiu reiškia, kad migrantės pakankamai laiko praleidžia savo šeimoje, jaučia pasitenkinimą su šeima susijusi veikla. K. Aumann, E. Galinsky ir K. Matos (2011) savo tyrime nustatė, kad vyrai vis daugiau prisiima įsipareigojimų, susijusių su namais ir šeima. Tai reiškia, kad moteriai reikia mažiau laiko praleisti veikloje, susijusioje su šeima, o tai didina jos pasitenkinimą asmeniniu laiku, tačiau ir namai ir šeima jai nebėra našta.

Reikia pažymėti, kad atliktame tyrime buvo nustatyta, kad moterys-migrantės pasitenkinimą šeima įvertino vidutiniškai. Analogiškas pasitenkinimo šeima tyrimas, atliktas J. Bagger ir A. Li (2012) parodė, kad meksikietės moterys-migrantės JAV yra patenkintos savo vaidmeniu šeimoje, nepriklausomai nuo to ar jos vedusios, ar turi vaikų. Jei moteris labiau patenkinta savo vaidmeniu šeimoje, ji geriau jaučia savo darbo ir asmeninio laiko balansą.

Atliktas tyrimas parodė, kad moterys migrantės nepatiria streso dėl to, kad per didelis krūvis namuose trukdo darbui ar dėl to, kad per didelis krūvis darbe sukelia stresą asmeniniame gyvenime. Reikia pažymėti, kad tokie tyrimo rezultatai pakankamai nustebino, nes analizuoti tyrimai rodė priešingus rezultatus. Pavyzdžiui, E. Pio (2005) tyrė Indijos moterų, atvykusių į Naująją Zelandiją ir pradėjusių dirbti darbo ir asmeninio laiko balansą. Minėtos autorės tyrimo rezultatai parodė aukštą moterų-migrančių streso lygį, dėl to, kad darbas namuose joms trukdys rinkamai atlikti savo pareigas darbovietėje. Tačiau jaunų arba netekėjusių moterų streso lygis buvo mažesnis. E. Zontini (2011) tyrė Marokiečių moterų ir vyrų, atvykusių į Barseloną, darbo ir asmeninio laiko balansą. Autorė padarė

išvadą, kad moterys, kurios pačios priėmė sprendimą migruoti geriau jaučia darbo ir laiko balansą, nei tos, kurių vyrai išvyko pirmi, o jos atvyko paskui.

Tyrimo rezultatai parodė, kad labiausiai įtampą dėl darbo ir asmeninio laiko balanso jaučia vidutinio amžiaus (31-50 metų amžiaus) migrantės. Reikia pažymėti, kad analogišką rezultatą savo tyrime gavo A. Gregory ir S. Milner (2009). Jie tyrė 40-52 metų amžiaus moteris ir padarė išvadą, kad kuo jaunesnis moters amžius, tuo ji labiau linkusi į „darbas-namai“ konfliktą. Didesne dalimi minėti autoriai tai aiškino vaikų (ypač jaunesnių) buvimu namie.

Atliktas tyrimas parodė, kad geriausias iš visų migrančių darbo ir asmeninio laiko balanso išlaikymas yra ištekęsusių migrančių, gyvenančių su savo šeima. Tai koreliuoja ir su R. Barnett ir J. Hyde (2011) atliktu tyrimu, kuriame jie nustatė, jos su šeima gyvenantys meksikiečių migrantai JAV, geriau jaučia darbo ir asmeninio laiko balansą, nei tie kurie gyvena vieni. Ir tai nepriklauso nuo jų lyties.

Apibendrinus tyrimą galima pasakyti, kad analizuota populiacija (lietuvės moterys-migrantės Europos šalyse) pasižymi pakankamai geru darbo ir laiko balansu. Vidutinė darbo dienos trukmė tiriamoje populiacijoje buvo 8,12 val., o tai yra normalus darbo laikas. Didesnė dalis analizuotų tyrimų dalis buvo skirti Azijos, Afrikos ir Lotynų Amerikos migrančių-moterų darbo laiko balansui. A. Loumansky, S. Goodman ir S. Jackson (2007) atliktas tyrimas parodė, kad atskiros etninės grupės skirtingai suvokia „darbo“ ir „asmeninio laiko“ sąvokas. Pavyzdžiui, marokietės Ispanijoje labiau linkusios namų ruošos laiką priskirti „darbo laiko“ sąvokai, tuo tarpu migrantės iš Indijos namų ruošą traktuoja kaip „laiką su šeima“. Todėl kaip vieną iš šio tyrimo trūkumų galima pažymėti tai, jos tyrimo pradžioje buvo išsiaiškinta „asmeninio laiko“ samprata. Tačiau tai galima ištaisyti ateityje. Taip pat atliktas tyrimas leidžia padaryti prielaidą, migrantės iš Lietuvos šalyse su panašia kultūra ir aplinka jaučia geresnį darbo ir asmeninio laiko balansą, nei būdamos kitos kultūros šalyje. Todėl būsimuose tyrimuose tikslinga būtų ištirti darbo ir asmeninio laiko balansą lietuvių moterų-migrančių darbo ir asmeninio laiko balansą, pavyzdžiui, Švedijoje ir Norvegijoje, bei Italijoje ir Ispanijoje, o rezultatus palyginti.

IŠVADOS IR REKOMENDACIJOS

Išvados

1. Globalios ekonomikos pokyčiai įtakojo darbo ir laisvo laiko balansą. Tokios priemonės, kaip lankstus darbo grafikas gali sušvelninti įtampą, kurią sukelia darbo ir asmeninio laiko balansas. Jei darbuotojai tiki vadovu ir bendra aplinka palaiko lanksčius darbo grafikus, darbuotojai jaučia geresnį darbo ir asmeninio laiko balansą bei gerovę. Tačiau yra vis didėjantis atotrūkis tarp programų, remiančių darbo vietos lankstumą, ir darbuotojų, realiai besinaudojančių šiomis programomis ar kitais privalumais, nukreiptais į darbo ir asmeninio laiko balansą.
2. Darbo ir darbo ir asmeninio balanso įtakos moterų psichologinei gerovei tyrimų problematika dar nėra išsemta ir likę daug atvirų klausimų. Ypač tai liečia etnines mažumas, kurių darbo ir darbo ir asmeninio balanso problemos yra dvigubai specifinės ir jas veikia ne tik šeimos ir darbo vaidmenų konfliktai, tačiau ir įvairūs išoriniai poveikiai, kaip diskriminacija, segregacija.
3. Atlikta moterų-migrančių darbo ir asmeninio laiko balanso tyrimas leido padaryti tokias išvadas:
 - moterys migrantės yra įsitraukusios į savo šeimos gyvenimą, patenkintos savo kaip motinos vaidmeniu ir asmeniškai dalyvauja šeimos gyvenime;
 - respondentėms nei darbas netrukdo asmeniniam gyvenimui, nei asmeninis gyvenimas netrukdo darbui ir šios dvi gyvenimo sritys pas respondentes yra pakankamai gerai subalansuotos;
 - tiriamos migrantės nesijaučia, kad darbas atima joms per daug laiko taip, kad jos atitrūktų nuo šeimos ir paskęstų darbo reikaluose;
 - teigti kad respondenčių darbo ir asmeninis laikas yra subalansuoti negalime – dėl to jos kartais jaučia įtampą, kaip ir negalima teigti kad nėra balanso tarp respondenčių darbo ir asmeninio laiko – respondentės įtampą dėl to jaučia retai;
 - respondentėms patinka jų darbas, jos darbe atlieka visus joms paskirtus darbus, tačiau psichologiškai jos norėtų, kad darbas užimtų joms mažiau laiko, kurį jos galėtų skirti asmeniniam asmeniniams reikalams (tame tarpe ir šeimai);
 - mažiausią įtampą dėl darbo ir laiko balanso jaučia migrantės, kurios yra ar buvo ištekęjusios (gyvenančios su partneriu jaučia didesnę įtampą), jaunesnės nei 31 ir vyresnės nei 50 metų amžiaus, turinčios 2 arba tris vaikus ir dirbančios nepilną darbo dieną.
 - didžiausią psichologinį spaudimą patiria vienišos ir gyvenančios su partneriu moterys. Tai leistų daryti prielaidą, kad jos jaučiasi nesaugios, ir tai daro įtaką jų psichologiniam

diskomfortui. Statistinio patvirtinimo, kad šių moterų grupei psichologinį disbalansą sukelia darbas – nėra.

Rekomendacijos

Siūlytina šį tyrimą pratęsti jį išplečiant keturiomis kryptimis:

1. Tikslinga palyginti gautus tyrimo rezultatus su analogiškos apklausos, atliktos Lietuvoje gyvenančių moterų tarpe, rezultatais. Tyrimo rezultatai būtų naudingi kuriant politiką didėjančios migracijos iš Lietuvos atžvilgiu.
2. Tikslinga būtų atlikti analogišką tyrimą ir migrantų-vyrų tarpe, kad būtų galima palyginti moterų ir vyrų, gyvenančių ir dirbančių užsienio šalyse, darbo ir asmeninio laiko balansą.
3. Pakartoti tyrimą ir palyginti kaip pasikeitė rezultatai po 2-3 metų.
4. Tikslinga būtų ištirti darbo ir asmeninio laiko balansą lietuvių moterų-migrančių darbo ir asmeninio laiko balansą skirtingų kultūrų šalyse, pavyzdžiui, Švedijoje ir Norvegijoje, bei Italijoje ir Ispanijoje, o rezultatus palyginti.

LITERATŪRA

1. Alperytė, I. (2008). Lietuvos kultūros sektoriaus globalėjimo link. *Acta Academiae Artium Vilmensis*, Nr. 50, p. 51-65
2. Alsamawi, A.; Murray, J.; Lenzen, M. (2014). The Employment Footprints of Nations. *Journal of Industrial Ecology*, Vol. 18, Iss. 1, p. 59-70.
3. Anxo, D., et al. (2011). Gender differences in time use over the life course in France, Italy, Sweden, and the US. *Feminist Economics*, Vol. 17, Iss. 3, p. 159-195.
4. Aumann, K.; Galinsky, E.; Matos, K.. (2011). The new male mystique. In: *The national study of the changing workforce*. New York, NY: Families and Work Institute.
5. Bagger, J.; Li, A. (2012). Being important matters: The impact of work and family centralities on the family-to-work conflict–satisfaction relationship. *Human Relations*, Vol. 65, Iss. 4, p. 473-500
6. Barnett, R.; Hyde, J. (2011). Women, men, work and family: An expansionist theory. *American Psychologist*, Vol. 56, Iss. 10, p. 781-796.
7. Barnett, R.; Hyde, J. (2011). Women, men, work, and family. *American psychologist*, Vol. 56, Iss. 10, p. 781-787.
8. Berry, J. (2007). Immigration, acculturation, and adaptation. *Applied psychology*, Vol. 46, Iss. 1, p. 5-34
9. Berry, J. Immigration, acculturation, and adaptation. *Applied psychology*, 2007, Vol. 46, Iss. 1, p. 5-34.
10. Berry, J.; Sam, D. (2007). Acculturation and adaptation. *Handbook of cross-cultural psychology*, No. 3, p. 291-326.
11. Biddle, S.; Mutrie, N. (2007). *Psychology of Physical Activity: Determinants, Well-Being and Interventions*. London: Routledge
12. Biswas-Diener, R.; Vittersø, J.; Diener, E. (2005). Most people are pretty happy, but there is cultural variation: The Inughuit, the Amish, and the Maasai. *Journal of Happiness Studies: An Interdisciplinary Periodical on Subjective Well-Being*, Vol. 6, p. 205-226.
13. Boyar, S.; Maertz P.; Mosley D.; Carr, J (2008). The impact of work/family demand on work-family conflict. *Journal of Managerial Psychology*, Vol. 23, Iss. 3, p. 215-235.
14. Brush, C.; De Bruin, A.; Welter, F. (2009). A gender-aware framework for women's entrepreneurship. *International Journal of Gender and Entrepreneurship*, Vol. 1, Iss. 1, p. 8-24.
15. Buehler, C.; O'Brien, M. (2011). Mothers' part-time employment: Associations with mother and family well-being. *Journal of Family Psychology*, Vol. 25, Iss. 6, p. 895-906

16. Castles, S. (2010). Understanding global migration: a social transformation perspective. *Journal of ethnic and migration studies*, Vol. 36, Iss. 10, p. 1565-1586.
17. Chant, S. (1992). *Gender and Migration in Developing Countries*. London: John Wiley & Sons Ltd
18. Costa, G.; Sartori, S.; Åkerstedt, T. (2006). Influence of flexibility and variability of working hours on health and well ~~being~~ *biology international*, Vol. 23, Iss. 6, p. 1125-1137.
19. Costin, Y. (2012). In pursuit of growth: an insight into the experience of female entrepreneurs, *International Journal of Gender and Entrepreneurship*, Vol. 4, Iss. 2, p. 108-127
20. Creighton, M. (2013). The role of aspirations in domestic and international migration. *The Social Science Journal*, Vol. 50, Iss. 1, p. 79-88.
21. Crisp, R.; Turner, R. (2011). Cognitive adaptation to the experience of social and cultural diversity. *Psychological bulletin*, Iss. 137, Vol. 2, p. 242.
22. Čiubrinskas, V. (2014). Transnacionalinė etnifikacija: reteritorializuota kilmė ir „kosmopolitizmas su šaknimis“ imigrantų identiteto strategijose ir praktikose. *FilosoFija*. sociologija, Nr. 2, p. 126-133..
23. De Beer, J., et al. (2010). Overcoming the problems of inconsistent international migration data: A new method applied to flows in Europe. *European Journal of Population/Revue européenne de Démographie*, Vol. 26, Iss. 4, p. 459-481.
24. De Haas, H. (2010). The internal dynamics of migration processes: a theoretical inquiry. *Journal of ethnic and migration studies*, Vol. 36, Iss. 10, p. 1587-1617.
25. Delgado W.; Humberto, R.; Puentes, R. (2013). Reframing the debate on migration, development and human rights. *Population, space and place*, Vol. 19, Iss. 4, p. 430-443.
26. Diener, E., et al. (2010). Wealth and happiness across the world: Material prosperity predicts life evaluation, whereas psychosocial prosperity predicts positive feeling. *Journal of Personality and Social Psychology*, Vol. 99, No. 1, p. 53.
27. Diener, E., et al. (2010). Wealth and happiness across the world: material prosperity predicts life evaluation, whereas psychosocial prosperity predicts positive feeling. *Journal of personality and social psychology*, Vol. 99, Iss. 1, p. 52.
28. Dikčius, V. (2011). Anketos sudarymo principai. Vilnius: Vilniaus universitetas.
29. Douglass, M. (2010). Globalizing the household in East Asia. *Whitehead Journal of Diplomacy and International Relations*, No. 11, p. 63-67.
30. Erikson, E. (2011). Identity: Youth and crisis. *American Psychologist*, Vol. 56, Iss. 10, p. 782
31. Fong, E.; Chiang, L. (2013). *Immigrant Adaptation in Multi-Ethnic Societies: Canada, Taiwan, and the United States*. London: Routledge

32. Ford, M.; Heinen, B.; Langkamer, K. (2007). Work and family satisfaction and conflict: a meta-analysis of cross-domain relations. *Journal of Applied Psychology*, Vol. 92, Iss. 1, p. 57-67.
33. Fullin, G.; Reyneri, E. (2011). Low unemployment and bad jobs for new immigrants in Italy. *International Migration*, Vol. 49, Iss. 1, p. 118-147.
34. Galinsky, E.; Aumann, K.; Bond, J. (2011). *Times are changing: Gender and generation at work and at home*. NY: Families and Work Institute
35. Ghorashi, H. (2010). From absolute invisibility to extreme visibility: Emancipation trajectory of migrant women in the Netherlands. *Feminist Review*, Vol. 94, Iss. 1, p. 75-92.
36. Gibney, M. (2014). *The Oxford Handbook of Refugee and Forced Migration Studies*. Oxford: Oxford University Press
37. Gimenez-Nadal, J.; Sevilla, A. (2012). Trends in time allocation: A cross-country analysis. *European Economic Review*, Vol. 56, Iss. 6, p. 1338-1359.
38. Glenn, N.; Weaver, C (2009). A note on family situation and global happiness. *Social Forces*, Vol. 57, Iss. 3, p. 960-967.
39. Graham, C.; Pettinato, S. (2012). Frustrated achievers: Winners, losers, and subjective wellbeing in new market economies. *Journal of Development Studies*, Vol. 38, p. 100-140.
40. Grant-Vallone, E.; Ensher, E. (2011). Opting in between: Strategies used by professional women with children to balance work and family. *Journal Of Career Development*, Vol. 38, Iss. 4, p. 331-348
41. Greenhaus, J.; Powell, G. (2006). When work and family are allies: A theory of work-family enrichment. *Academy of management review*, Vol. 31, Iss. 1, p. 72-92.
42. Gregory, A., Milner, S., Windebank, J. (2013), Work-life balance in times of economic crisis and austerity, *International Journal of Sociology and Social Policy*, Vol. 33 No. 9/10, 2013.
43. Gröpel, P.; Kuhl, J. (2009). Work-life balance and subjective well-being: the mediating role of need fulfilment. *British Journal Of Psychology*, Vol. 100, Iss. 2, p. 365-375
44. Gröpel, P.; Kuhl, J. (2009). Work-life balance and subjective well-being: The mediating role of need fulfilment. *British Journal of Psychology*, Vol. 100, Iss. 2, p. 365-375.
45. Grzywacz, J.; Carlson, D. (2007). Conceptualizing work-family balance: Implications for practice and research. *Advances in Developing Human Resources*, Vol. 9, Iss. 4, p. 455-471.
46. Hayman, J. (2009). Flexible work arrangements: exploring the linkages between perceived usability of flexible work schedules and work/life balance. *Community, Work & Family*, Vol. 12, Iss. 3, p. 327-338.
47. Halrynjo, S. (2009). Men's work-life conflict: Career, care and self-realization: Patterns of privileges and dilemmas. *Gender, Work, and Organization*, Vol.16, Iss. 1, p. 98-125.

48. Higgins, C.; Duxbury, L.; Lyons, S. (2010). Coping With Overload and Stress: Men and Women in Dual
Journal of Marriage and Family, Vol. 72, Iss. 4, p. 847-859.
49. Hill, E., et al. (2010). Workplace flexibility, work hours, and work-life conflict: finding an extra day or two. *Journal of Family Psychology*, Vol. 24, Iss. 3, p. 349.
50. Hoang, L. (2011). Gender identity and agency in migration decision-making: Evidence from Vietnam. *Journal of Ethnic and Migration Studies*, Vol. 37, Iss. 9, p. 1441-1457.
51. Huppert, F. (2009). Psychological Well
 Consequences. *Applied Psychology: Health and Well* , *Being*, Iss. 2, p. 137-164.
52. Huttington, D. (2007). US population projections: 2005-2050. *Morbidity and Mortality Weekly Report*, Vol. 56, Iss. 48, p. 1257-1261
53. Jang, S. (2009). The relationships of flexible work schedules, workplace support, supervisory support, work-life balance, and the well-being of working parents. *Journal Of Social Service Research*, Vol. 35, Iss. 2, p. 93-104
54. Jang, S. (2009). The relationships of flexible work schedules, workplace support, supervisory support, work-life balance, and the well-being of working parents. *Journal Of Social Service Research*, Vol. 35, Iss. 2, p. 93-104
55. Jones, F., Burke, R. J., Westman, M. (2012), Work-Life Balance: A Psychological Perspective, November 2012, USA.
56. Kahneman, D.; Krueger, A. (2006). Developments in the measurement of subjective well-being. *The journal of economic perspectives*, Vol. 20, Iss. 1, p. 3-24.
57. Kalliath, T.; Brough, P. (2008). Work–life balance: A review of the meaning of the balance construct. *Journal of Management & Organization*, Vol. 14, Iss. 3, p. 323-327.
58. Kamenou, N. (2008). Reconsidering work-life balance debates: Challenging limited understanding of the 'life' component in the context of ethnic minority women's experiences. *British Journal Of Management*, Vol. 19, Iss. 1, p. 99-109.
59. Kaur, A. (2010). Labour migration in Southeast Asia: migration policies, labour exploitation and regulation. *Journal of the Asia Pacific Economy*, Vol. 15, Iss. 1, p. 6-19.
60. Khumalo, I.; Temane, Q.; Wissing, M. (2012). Socio-demographic variables, psychological general well-being and the mental health continuum in an african context. *Social Indicators Research*, Vol. 105, Iss. 3, p. 419-442
61. Kim, H.; Oh, I. (2011). Migration and multicultural contention in East Asia. *Journal of Ethnic and Migration Studies*, Vol. 37, Iss. 10, p. 1563-1581.
62. Kleppa, E.; Sanne, B.; Tell, G. (2008). Working overtime is associated with anxiety and depression: the Hordaland Health Study. *Journal of occupational and environmental medicine*, Vol. 50, Iss. 6, p. 658-666.

63. Krueger, A. (2009). *Measuring the Subjective Well-Being of Nations: National Accounts of Time Use and Well-Being*. Chicago: University Of Chicago Press
64. Kutiwa, S.; Boon, E.; Devuyt, D. (2010). Urban agriculture in low income households of Harare: an adaptive response to economic crisis. *Journal of Human Ecology*, Vol. 32, Iss. 2, p. 85-96.
65. Lee, H. (2011). Rethinking transnationalism through the second generation. *The Australian Journal of Anthropology*, Vol. 22, Iss. 3, p. 295-313.
66. Leitner, M., Leitner, S. (2012). Leisure enhancement. *Urbana*, Vol. 51, p. 61-80.
67. Loumansky, A.; Goodman, S.; Jackson, S. Women and work/life balance. In: *Challenges and negotiations for women in higher education*. Springer Netherlands, 2007. p. 223-240.
68. LR Statistikos departamentas. *Oficialiosios statistikos portalas*. [interaktyvus], 2015, [žiūrėta 2015 m. lapkričio 20 d.]. Prieiga per internetą: <http://osp.stat.gov.lt/statistiniu-rodikliu-analize?id=1365&status=A>
69. Lutz, H. (2010). Gender in the migratory process. *Journal of ethnic and migration studies*, Vol. 36, Iss. 10, p. 1647-1663.
70. Lutz, H. (2012). *Migration and Domestic Work: A European Perspective on a Global Theme*. London: Ashgate
71. Lutz, W.; Samir, C. (2010). Dimensions of global population projections: what do we know about future population trends and structures?. *Philosophical Transactions of the Royal Society B: Biological Sciences*, Vol. 365, Iss. 1554, p. 2779-2791.
72. Maher, J.; Lindsay, J.; Bardoel, A. (2010). Freeing time? The 'family time economies' of nurses. *Sociology*, Vol. 44, Iss. 2, p. 269-287.
73. Markus, H.; Kitayama, S. (2010). Cultures and selves A cycle of mutual constitution. *Perspectives on Psychological Science*, Vol. 5, Iss. 4, p. 420-430.
74. Martiniello, M.; Rath, J. (2013). *An Introduction to International Migration Studies: European Perspectives*. Amsterdam: Amsterdam University Press
75. Matuska, K. (2010). Workaholism, life balance, and well-being. *Journal of Occupational Science*, Vol. 17, Iss. 2, p. 104-111.
76. McDowell, I. (2010). Measures of self-perceived well-being. *Journal of psychosomatic research*, Vol. 69, Iss. 1, p. 69-79.
77. McLean, D., Hurd, A. Kraus. (2011). *Recreation And Leisure In Modern Society*. Dublin: Jones & Bartlett Learning
78. Milyavskaya, M.; Koestner, R. (2011). Psychological needs, motivation, and well-being: A test of self-determination theory across multiple domains. *Personality and Individual Differences*, Vol. 50, Iss. 3, p. 387-391.

79. Mitchell, K. (2012). Gender gap women lag behind men in attaining leadership roles and financial parity. *Businesswest*, Vol.27, Iss. 22, p. 56.
80. Morris, M.; Madsen, S (2007) Advancing work-life integration in individuals, organizations, and communities. *Advances in Developing Human Resources*, No. 9, p. 439-454.
81. Munck, R. (2013). *Globalisation and Migration: New Issues, New Politics*. London: Routledge
82. Nilsson, G.; Ohrvik, J.; Lonnberg, I.; Hedberg, P. (2011). Low Psychological General Well-Being (PGWB) is associated with deteriorated 10-year survival in men but not in women among the elderly. *Archives Of Gerontology & Geriatrics*, Vol. 52, Iss. 2, p. 167-171
83. Organisation for Economic Co-operation and Development. (2011). *Doing Better for Families*. OECD Publishing.
84. Organisation for Economic Co-operation and Development. (2015). *How's Life?* NY: OECD Publishing
85. Osborne, C.; McLanahan, S. (2007). Partnership Instability and Child Well *Being* of *Marriage and Family*, Vol. 69, Iss. 4, p. 1065-1083.
86. Parkes, L.; Langford, P. (2008). Work-life balance or work-life alignment? A test of the importance of work-life balance for employee engagement and intention to stay in organisations. *Journal of Management & Organization*, Vol. 14, Iss. 3, p. 267-284.
87. Parrado, E.; Flippen, C. (2010). Migration and sexuality: A comparison of Mexicans in sending and receiving communities. *Journal of Social Issues*, Vol. 66, Iss. 1, p. 175-195.
88. Paukštytė-Šaknienė, R. (2012). Tradicijos sampratos šiuolaikinėje Lietuvoje. *Lituanistica*, Nr. 58(2), p. 17-22.
89. Pichler, F. (2009). Determinants of work-life balance: Shortcomings in the contemporary measurement of WLB in large-scale surveys. *Social indicators research*, Vol 92, Iss. 3, p. 449-469.
90. Pio, E. (2005). Knotted strands: Working lives of Indian women migrants in New Zealand. *Human Relations*, Vol. 58, Iss. 10, p. 1277-1299.
91. Pruskus, V. (2013). Kultūros samprata ir inkultūrizacijos procesas tarpkultūrinės komunikacijos kontekste. *FilosoFija. sociologija*, Nr. 3(24), p. 121-130.
92. Pruskus, V. (2013). Kultūros samprata ir inkultūrizacijos procesas tarpkultūrinės komunikacijos kontekste. *FilosoFija. sociologija*, Nr. 3(24), p. 121-130.
93. Rantanen, J., et al. (2011). Introducing theoretical approaches to work-life balance and testing a new typology among professionals. In: *Creating Balance?*. Springer: Berlin Heidelberg, p. 27-46.
94. Richardson, K.; Rothstein, H. (2008). Effects of occupational stress management intervention programs: a meta-analysis. *Journal of occupational health psychology*, Vol. 13, Iss. 1, p. 69.

95. Ryan, L. (2011). Migrants' social networks and weak ties: accessing resources and constructing relationships post ~~The Sociological~~ *Sociological Review*, Vol. 59, Iss. 4, p. 707-724.
96. Roberts, K. (2007). Work-life balance-the sources of the contemporary problem and the probable outcomes: a review and interpretation of the evidence. *Employee Relations*, Vol. 29, Iss. 4, p. 334-351.
97. Rojek, C. (2010). Leisure and emotional intelligence. *World Leisure Journal*, Vol. 52, Iss. 4, p. 240-252
98. Sam, D.; Berry, J. (2010). Acculturation when individuals and groups of different cultural backgrounds meet. *Perspectives on Psychological Science*, Vol. 5, Iss. 4, p. 472-481..
99. Samartha, V., Begum, M., Lokesh, (2013), Mann Whitney Test on Work Life Balance of Public and Private Sector Bank Employees, *Paripex – Indian Journal of Research*, Vol. 2, Issue 11, November 2013.
100. Schwartz, S. (2010). Rethinking the concept of acculturation: implications for theory and research. *American Psychologist*, Vol. 65, Iss. 4, p. 237.
101. Schwartz, S. Rethinking the concept of acculturation: implications for theory and research. *American Psychologist*, 2010, Vol. 65, Iss. 4, p. 237.
102. Shockley, K.; Singla, N. (2011). Reconsidering work–family interactions and satisfaction: A meta-analysis. *Journal of Management*, Vol. 14, Iss. 3, p. 64-71.
103. Shores, K.; West, S. (2010). Pursuing leisure during leisure-time physical activity. *Journal of physical activity & health*, Vol. 7, Iss. 5, p. 685-696.
104. Smith, T.; Silva, L. (2011). Ethnic identity and personal well-being of people of color: a meta-analysis. *Journal of Counseling Psychology*, Vol. 58, Iss. 1, p. 42-56.
105. Tesch-Römer, C.; Motel-Klingebiel, A.; Tomasik, M. (2008). Gender differences in subjective well-being: Comparing societies with respect to gender equality. *Social Indicators Research*, Vol. 85, Iss. 2, p. 329-349.
106. Thompson, K. Border crossings and diasporic identities: Media use and leisure practices of an ethnic minority. *Qualitative sociology*, 2002, Vol. 25, Iss. 3, p. 409-418.
107. Torkildsen, G. (2012). *Leisure and Recreation Management*. London: Routledge
108. Tunc, T.; Kutanis, R. (2009). Role conflict, role ambiguity, and burnout in nurses and physicians at a university hospital in Turkey. *Nursing & health sciences*, Vol. 11, Iss. 4, p. 410-416.
109. Valackienė, A. (2008). *Sociologinis tyrimas*. Kaunas: Technologija.
110. Valcour, M. (2007). Work-based resources as moderators of the relationship between work hours and satisfaction with work-family balance. *Journal of Applied Psychology*, Vol. 92, Iss. 6, p. 1512-1527.

111. Van Hear, N. (2010). Theories of migration and social change. *Journal of Ethnic and Migration Studies*, Vol. 36, Iss. 10, p. 1531-1536.
112. van Steenbergen, E.; Ellemers, N.; Mooijaart, A. (2007). How work and family can facilitate each other: distinct types of work-family facilitation and outcomes for women and men. *Journal of occupational health psychology*, Vol. 12, Iss. 3, p. 279.
113. Vaneigem, R.; Nicholson-Smith, D. (2012). *The Revolution of Everyday Life*. London: PM Press
114. Veblen, T. (2013). *The Theory of the Leisure Class*. London: CreateSpace Independent Publishing Platform
115. Vemuri, A.; Costanza, R. (2006). The role of human, social, built, and natural capital in explaining life satisfaction at the country level: Toward a National Well-Being Index (NWI). *Ecological Economics*, Vol. 58, Iss. 1, p. 119-133.
116. Visani, D, et al. (2011). Gender differences in psychological well-being and distress during adolescence. In: *The Human Pursuit of Well-Being*. Springer Netherlands, p 65-70.
117. Voydanoff, P (2005) Toward a conceptualization of perceived work family fit and balance: a demand and resources approach. *Journal of Marriage and Family*, No.. 67, p. 822-836
118. Ward, C.; Kennedy, A. (2009). The measurement of sociocultural adaptation. *International journal of intercultural relations*, Vol. 23, Iss. 4, p. 659-677
119. Warren, T (2004) Working part-time: Achieving a successful work-life balance?. *The British Journal of Sociology*, No. 55, p. 99-122
120. Williams, F. (2010). Migration and care: themes, concepts and challenges. *Social Policy and Society*, Vol. 9, Iss. 3, p. 385-396.
121. Wilson, M. (2013), *Work-life balance and psychological well-being in men and woman, A dissertation proposal*, Faculty of Auburn University, USA.
122. Working Parents. [interaktyvus], 2015, [žiūrėta 2015 m. lapkričio 20 d.]. Prieiga per internetą: <http://www.catalyst.org/knowledge/working-parents>
123. Zontini, E. (2011). Immigrant women in Barcelona: Coping with the consequences of transnational lives. *Journal of Ethnic and Migration Studies*, Vol. 30, Iss. 6, p. 1113-1144.

PRIEDAI

ANKETA

Gerb. Respondente, ši anketa skirta tyrimui, kurio tikslas įvertinti moterų-migrančių darbo ir asmeninio laiko balansą. Apklausa anoniminė. Jūsų užpildytos anketos duomenimis naudosis tik tyrėjas, jie niekur nebus skelbiami taip, kad būtų galima atpažinti Jūsų asmenį. Maloniai kviečiame dalyvauti apklausoje. Ji padės pasiekti nustatytą tyrimo tikslą.

Jūsų šeimyninis statusas		
	Vieniša	<input type="radio"/>
	Ištekėjusi	<input type="radio"/>
	Gyvenu su partneriu	<input type="radio"/>
	Išsiskyrusi	<input type="radio"/>
	Našlė	<input type="radio"/>

Jūsų amžius		
	Iki 20 metų	<input type="radio"/>
	20-30 metai	<input type="radio"/>
	31-40 metų	<input type="radio"/>
	41-50 metų	<input type="radio"/>
	Daugiau nei 50 metų	<input type="radio"/>

Vaikų skaičius		
----------------	--	--

Kiek valandų paprastai dirbate per savaitę?		
	Iki 20	<input type="radio"/>
	20-31	<input type="radio"/>
	32-40	<input type="radio"/>
	40-50	<input type="radio"/>
	60-80	<input type="radio"/>
	Daugiau nei 80	<input type="radio"/>

Įvertinkite savo darbo ir asmeninio laiko balansą:

	Visiškai nesutinku	Nesutinku	Nei sutinku, nei nesutinku	Sutinku	Visiškai sutinku
Esu labai patenkinta savo, kaip motinos, vaidmeniu	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Aš labai asmeniškai dalyvauju savo šeimos narių gyvenime	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Man labai patinka kalbėti apie savo šeimą su kitais asmenimis	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Svarbiausi dalykai, kurie atsitinka su manimi, susiję su mano vaidmeniu šeimoje	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Didelis pasitenkinimas gyvenime kyla iš mano, kaip partnerio (žmonos, motinos) vaidmens	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Aš padaryčiau mažiau be mano partnerio (žmonos, motinos) vaidmens	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Aš dažnai pavargstu darbe dėl darbų, kuriuos turiu padaryti namie	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Mano asmeniniai reikalavimai yra tokie dideli, kad dažnai atitraukia mane nuo darbo	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Mano viršininkai nepatenkinti, nes aš dažnai užimta asmeniniu gyvenimu darbe	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Mano asmeninis gyvenimas užima laiką, kurį aš norėčiau praleisti darbe	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Aš turiu padaryti tiek daug dirbti, kad tai atitraukia mane nuo asmeninių interesų	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Mano šeimai ir draugams nepatinka, kaip dažnai aš užimta savo darbais namuose	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Mano darbas užima laiką, kurį aš norėčiau praleisti su šeima ir draugais	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Aplamai, aš patenkintas savo darbu	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Aš patenkinta savo darbu ir jaučiu palaikymą darbe	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Svarbiausia, kas vyksta mano gyvenime, dažniausia susiję su darbu	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Aš labai asmeniškai susijusi su mano darbu	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Aš gyvenu, „maitinuosi“ ir „kvėpuoju“ savo darbu	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

	Niekada	Kartais	Nei retai, nei dažnai	Dažnai	Labai dažnai
Jaučiate, kad negalite padaryti visko, ko norite, namuose	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Jaučiate, kad Jūsų asmeninis gyvenimas trukdo darbui	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Jaučiate, kad darbas trukdo Jūsų asmeniniam gyvenimui	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Jaučiate, kad mažai laiko skiriate savo šeimai	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Jaučiate, kad Jums nepakanka laiko draugams	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Jaučiate, kad Jūs realiai nežinote savo vaikų	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Jaučiate, kad Jūs realiai nežinote savo vyro ir kitų svarbių artimųjų	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Jaučiate, kad Jūsų vaikai auga be Jūsų	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Jaučiate, kad Jūsų asmeniniai įsipareigojimai trukdo darbui	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Jaučiate, kad Jūsų darbas neigiamai įtakoja emocinę gerovę	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Jaučiate, kad Jūsų darbas neigiamai įtakoja Jūsų fizinę sveikatą	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Jaučiate įtampą dėl savo įsipareigojimų subalansavimo	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Jaučiate, kad Jūs turite kažką pakeisti savo darbe, kad subalansuotumėte savo įsipareigojimus	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Jaučiate, kad asmeniniai įsipareigojimai trukdo Jūsų darbui	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

	Labai nelaiminga	Nelaiminga	Neutraliai	Laiminga	Labai laiminga
Jaučiatės laiminga šeimyniniuose santykiuose	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Jūsų laimingumo lygis šeimyniniuose santykiuose	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Pasitenkinimas laiko, praleisto su šeima/draugais, kokybe	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Pasitenkinimas laisvalaikio praleidimo kokybe	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Pasitenkinimas darbdavio programomis ir politika, skirta skatinti darbo ir asmeninio laiko balansui skatinti	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Ačiū už atsakymus