



Kauno technologijos universitetas

Ekonomikos ir verslo fakultetas

**Vadovaujančias pareigas užimančių moterų darbo ir šeimos
konflikto raiška COVID-19 pandemijos metu**

Magistro baigiamasis projektas

Milda Palubinskaitė

Projekto autorė

Prof. Vilmantė Kumpikaitė-Valiūnienė

Vadovė

Kaunas, 2021



Kauno technologijos universitetas

Ekonomikos ir verslo fakultetas

Vadovaujančias pareigas užimančių moterų darbo ir šeimos konflikto raiška COVID-19 pandemijos metu

Magistro baigiamasis projektas

Žmonių išteklių vadyba (6211LX039)

Milda Palubinskaitė

Projekto autorė

**Prof. Vilmantė Kumpikaitė-
Valiūnienė**

Vadovė

Prof. Violeta Šilingienė

Recenzentė

Kaunas, 2021



Kauno technologijos universitetas

Ekonomikos ir verslo fakultetas

Milda Palubinskaitė

Vadovaujančias pareigas užimančių moterų darbo ir šeimos konflikto raiška COVID-19 pandemijos metu

Akademinio sąžiningumo deklaracija

Patvirtinu, kad:

1. baigiamąjį projektą parengiau savarankiškai ir sąžiningai, nepažeisdama(s) kitų asmenų autoriaus ar kitų teisių, laikydamasi(s) Lietuvos Respublikos autorių teisių ir gretutinių teisių įstatymo nuostatų, Kauno technologijos universiteto (toliau – Universitetas) intelektinės nuosavybės valdymo ir perdavimo nuostatų bei Universiteto akademinės etikos kodekse nustatytų etikos reikalavimų;
2. baigiamajame projekte visi pateikti duomenys ir tyrimų rezultatai yra teisingi ir gauti teisėtai, nei viena šio projekto dalis nėra plagijuota nuo jokių spausdintinių ar elektroninių šaltinių, visos baigiamojo projekto tekste pateiktos citatos ir nuorodos yra nurodytos literatūros sąrašė;
3. įstatymų nenumatytų piniginių sumų už baigiamąjį projektą ar jo dalis niekam nesu mokėjęs (-usi);
4. suprantu, kad išaiškėjus nesąžiningumo ar kitų asmenų teisių pažeidimo faktui, man bus taikomos akademinės nuobaudos pagal Universitete galiojančią tvarką ir būsiu pašalinta(s) iš Universiteto, o baigiamasis projektas gali būti pateiktas Akademinės etikos ir procedūrų kontrolieriaus tarnybai nagrinėjant galimą akademinės etikos pažeidimą.

Milda Palubinskaitė

Patvirtinta elektroniniu būdu

Palubinskaitė, Milda. Vadovaujančias pareigas užimančių moterų darbo ir šeimos konflikto raiška COVID-19 pandemijos metu. Magistro studijų baigiamasis projektas / vadovė prof. Vilmantė Kumpikaitė-Valiūnienė; Kauno technologijos universitetas, Ekonomikos ir verslo fakultetas.

Studijų kryptis ir sritis (studijų krypties grupė): Verslas ir viešoji vadyba, Žmonių išteklių vadyba.

Reikšminiai žodžiai: vadovaujančios pareigos; moterų karjera; darbo ir šeimos konfliktas; COVID-19; pandemija.

Kaunas, 2021. 63 p.

Santrauka

Temos aktualumas. Šiuolaikinio pasaulio dinamiškumas stipriai veikia ir modifikuoja tradicijas ar nusistovėjusias normas. Besikeičianti aplinka, kintančios vertybės ir netgi netikėta pasaulinė pandemija lemia ir besikeičiantį moterų požiūrį į karjeros ir šeimos santykį gyvenime. Tačiau visuomenėje vyraujantys stereotipai apie moterų pareigą prižiūrėti buitį ir vaikus, taip pat riboti laiko, fiziniai bei psichiniai išteklių daliai moterų, ypač pasiekusių ar siekiančių karjeros aukštumų bei vadovaujančių pareigų gali sukelti darbo ir šeimos konfliktą. Taip pat svarbu pabrėžti stipriai įpročius pakeitusią 2020 metais prasidėjusią pasaulinę COVID-19 pandemiją, kuri nulėmė daugelio vadovaujančias pareigas užimančių moterų prievolę dirbti nuotoliniu būdu kartu su vaikais, kurių darželiai ir mokyklos buvo uždaryti. Darbo ir šeimos balansas gyvenime yra aktualus ne tik asmeniui, jo šeimai, bet ir organizacijoms, kadangi darbuotojui darbo ir šeimos konfliktas kelia depresiją ir stresą, toks darbuotojas dažniau serga, mažėja jo pasitenkinimas darbu ir šeiminiu gyvenimu, o organizacija kenčia nuo mažesnio darbuotojo įsitraukimo, padidėjusio noro keisti darbo vietą, blogesnių darbo rezultatų. Kadangi Covid-19 pandemija yra naujas reiškinys, atliktų tyrimų yra itin nedaug. Šiame darbe darbo ir šeimos konflikto raiška bus tiriama būtent žvelgiant per vadovaujančias pareigas užimančių moterų patirtis. Tikimasi, kad tyrimo rezultatai padės atskleisti, kaip pasireiškia darbo ir šeimos konfliktas vadovaujančias pareigas užimančioms moterims pandemijos metu.

Projekto ir tyrimo objektas - vadovaujančias pareigas užimančių moterų darbo ir šeimos konflikto raiška.

Projekto tikslas - atskleisti vadovaujančias pareigas užimančių moterų darbo ir šeimos konflikto raišką COVID-19 pandemijos metu.

Projekto uždaviniai:

1. Atlikus mokslinės literatūros analizę atskleisti, vadovaujančias pareigas užimančių moterų darbo ir šeimos konflikto ypatumus bei jo pokyčius COVID-19 pandemijos metu.
2. Sudaryti vadovaujančias pareigas užimančių moterų darbo ir šeimos konflikto raiškos COVID-19 pandemijos metu tyrimo modelį.
3. Empiriškai ištirti vadovaujančias pareigas užimančių moterų darbo ir šeimos konflikto raišką COVID-19 pandemijos metu.

Tyrimo metodai. Baigiamajame darbe naudojami keli tyrimo metodai: mokslinės literatūros analizės metodas taikomas siekiant išanalizuoti, kaip mokslinėje literatūroje apibrėžiami trikdžiai, kurie trukdo moterims siekti vadovaujančių pareigų bei kaip apibrėžiamas darbo ir šeimos konfliktas, taip pat atskleidžiant COVID-19 pandemijos poveikį organizacijoms, darbuotojams ir vadovams; taikant antrinės duomenų analizės metodą analizuojama statistika, bei tyrimai apie sutuoktinių pareigas ir

kitas tendencijas Lietuvoje; taikant pusiau struktūruoto interviu metodą siekiama išsiaiškinti, kaip darbo ir šeimos konfliktas moterims pasireiškia per COVID-19 pandemiją; kokybinės turinio analizės metodas naudotas siekiant išnagrinėti atsakymus į atvirus interviu klausimus.

Pagrindiniai projekto ir tyrimo rezultatai.

Tyrimas rodo, kad vadovaujančias pareigas užimančių moterų darbo ir šeimos konfliktas COVID-19 pandemijos metu pasireiškė dviem kryptimis – „darbo trukdymas šeimai“ ir „šeimos trukdymas darbui“. Šis tyrimas rodo, kad po „darbo trukdymas šeimai“ kryptimi yra dvi kategorijos: darbo sąlygų trukdymas šeimai ir santykių su darbdaviu ir kolegomis trukdymas šeimai, o po „šeimos trukdymas darbui“ yra tokios dvi kategorijos: vaikų trukdymas darbui ir partnerio trukdymas darbui. Kiekviena iš šių kategorija turi po mažiausiai dvi ją praplečiančias ir paaiškinančias subkategorijas. Tyrime buvo pastebėtos užuomazgos kitoms kategorijoms. COVID-19 pandemijos metu vadovaujančias pareigas užimančioms moterims daugiau poveikio turėjo šeimos trukdymas darbui. Tyrimo metu išsiaiškinta, kad ne visos moterys jautė neigiamus darbo ir šeimos konflikto pokyčius, buvo teigiančių, kad pandemijos metu jautė, kad situacija pagerėjo dėl atsiradusio laisvo laiko, sutaupomo kuomet nereikia važiuoti į ir iš darbo.

Palubinskaitė, Milda. The Expression of Work - Family Conflict of Women in Managerial Positions During the Covid-19 Pandemic. Master's Final Degree Project / supervisor prof. Vilmantė Kumpikaitė-Valiūnienė; School of Economics and Business, Kaunas University of Technology.

Study field and area (study field group): Business and Public Management, Human Resource Management.

Keywords: managerial positions, women's careers; work - family conflict; COVID-19; pandemia.

Kaunas, 2021. 63 pages.

Summary

The relevance of the topic. The dynamic of the modern world strongly influences and modifies traditions or established norms. The changing environment, changing values, and even an unexpected global pandemic lead to changes in women's attitude towards a career-family relationship in life. However, the prevailing stereotypes in society about women's responsibilities for caring for households and children, as well as limited time, physical and mental resources for some women, especially those who have reached or are pursuing career and managerial positions, can lead to work-family conflict. It is also important to highlight the dramatic global COVID-19 pandemic that began in 2020, which led many women in managerial positions to work remotely with children whose kindergartens and schools were closed. The work-life balance is important not only for a person, his family, but also for organizations, as a work-family conflict causes depression and stress, an employee is more likely to fall ill, his job and family satisfaction decreases, and an organization suffers from lower employee involvement, increased willingness to change jobs, worse job performance. As the COVID-19 pandemic is a new phenomenon, there are very few studies about the impact of it. In this work, the expression of the conflict between work and family will be examined precisely by looking at the experiences of women in managerial positions. The results of the study are expected to help reveal how work-family conflict affects women in managerial positions during a pandemic.

The object of the project and research - the expression of work and family conflict of women in managerial positions.

The aim of the project - to reveal the expression of work and family conflict of women in managerial positions during the COVID-19 pandemic.

The tasks of the project are as followed:

1. based on the scientific literature, to reveal the work and family conflict of women in managerial positions and it's changes during the COVID-19 pandemic;
2. to create a theoretical research model of the expression of work and family conflict of women in managerial positions during the COVID-19 pandemic;
3. to empirically investigate the expression of work and family conflict of women in managerial positions during the COVID-19 pandemic.

Research methods. Several research methods are used in this paper: the scientific literature review method is used to analyze how the scientific literature defines barriers that prevent women from getting managerial positions and how to define work and family conflict, as well as the impact of the COVID-19 pandemic on organizations, workers and managers; applying the method of secondary data analysis, statistics and research on spousal responsibilities and other trends in Lithuania are

analyzed; the semi-structured interview method aims to find out expression of work and family conflict of women in managerial positions during the COVID-19 pandemic; the method of qualitative content analysis was used to examine the answers to the open-ended interview questions.

Main results of the project.

The study shows that the expression of work - family conflict of women in managerial positions during the COVID-19 pandemic took place in two directions: "work to family" and "family to work". This study shows that there are two categories behind "work to family" conflict: working conditions interfere with family and relationships with the employer and colleagues interfere with family, and behind "family to work" conflict there are two categories: children interfere with work and partner interfere with work. Each of these categories has at least two subcategories that extend and explain it. Evidence for other categories were observed in the study. Women in managerial positions during the COVID-19 pandemic were more affected by family interference to work. The study found that not all women felt negative changes in work and family conflict and said that during the pandemic they felt that the situation had improved due to the free time saved when not having to travel to and from work.

Turinys

Įvadas	11
1. Vadovaujančias pareigas užimančių moterų darbo ir šeimos konflikto COVID-19 pandemijos metu problematika	14
2. Vadovaujančias pareigas užimančių moterų darbo ir šeimos konflikto COVID-19 pandemijos metu teoriniai sprendimai	21
2.1. Moters vaidmuo lyčių stereotipų teorijose	21
2.1.1. Moters vaidmuo lyčių socializacijos procese	21
2.1.2. Lyčių stereotipai ir moteriškumas	22
2.2. Vadovaujančias pareigas užimančių moterų karjeros teoriniai sprendimai	24
2.2.1. Karjeros samprata ir karjeros modeliai.....	24
2.2.2. Moterų profesinės karjeros samprata ir trukdžiai.....	26
2.3. Darbo ir šeimos konflikto teoriniai sprendimai.....	27
2.3.1. Darbo iš šeimos konflikto samprata ir klasifikacijos	27
2.3.2. Darbo ir šeimos konflikto antecedentai ir pasekmės.....	29
2.3.3. Lyčių skirtumai darbo ir šeimos konflikte.....	31
2.4. COVID-19 pandemijos teoriniai sprendimai.....	32
2.4.1. COVID-19 pandemijos poveikis organizacijoms.....	32
2.4.2. COVID-19 pandemijos poveikis darbuotojams ir vadovams.....	35
2.5. Vadovaujančias pareigas užimančių moterų ir darbo ir šeimos konflikto COVID-19 pandemijos metu raiškos tyrimo modelis	37
3. Vadovaujančias pareigas užimančių moterų darbo ir šeimos konflikto raiškos COVID-19 pandemijos metu tyrimo metodologija	39
4. Vadovaujančias pareigas užimančių moterų darbo ir šeimos konflikto raiškos COVID-19 pandemijos metu tyrimo rezultatai ir diskusija	42
4.1. Tyrimo rezultatų bendra apžvalga	42
4.2. Tyrimo dalyvių socialinės ir demografinės charakteristikos.....	43
4.3. Darbo trukdymas šeimai.....	44
4.4. Šeimos trukdymas darbui	47
4.5. Vadovaujančias pareigas užimančių moterų darbo ir šeimos konflikto raiškos COVID-19 pandemijos metu tyrimo diskusija.....	53
Išvados ir rekomendacijos	57
Literatūros sąrašas	59
Informacijos šaltinių sąrašas	64
Priedai	65
1 priedas. Pusiau struktūruoto interviu klausimai	65

Lentelių sąrašas

1 lentelė. Moterų ir vyrų mėnesinio darbo užmokesčio skirtumas, proc. (Lietuvos Statistikos Departamentas).....	16
2 lentelė. Darbo ir šeimos konflikto antecedentų kategorijos pagal Eby, Casper, Lockwood, Bordeaux, and Brinley.	29
3 lentelė. Darbo ir šeimos konflikto priežasčių grupės pagal A. N. Isik, A. Isik ir E. Hamarta.	30
4 lentelė. Pusiaus struktūruoto interviu klausimyno kategorijos ir klausimai (sudaryta autorės).....	40
5 lentelė. Tyrimo dalyvių kodai, užimamos pareigos, amžius bei gyvenamoji vieta.....	43
6 lentelė. Tyrimo dalyvių kodai, šeiminė padėtis bei vaikų skaičius ir amžius	43
7 lentelė. Tyrimo dalyvių patiriamo darbo ir šeimos konflikto raiška per darbo sąlygų trukdymą šeimai dirbant viršvalandžius	45
8 lentelė. Tyrimo dalyvių patiriamo darbo ir šeimos konflikto raiška per darbo sąlygų trukdymą šeimai atliekant įprastas atsakomybes darbe	45
9 lentelė. Tyrimo dalyvių patiriamo darbo ir šeimos konflikto raiška per darbo sąlygų trukdymą šeimai atliekant netikėtas užduotis	45
10 lentelė. Tyrimo dalyvių patiriamo darbo ir šeimos konflikto raiška per santykių su darbdaviu ir kolegomis trukdymą darbui dirbant su nelanksčiu darbdaviu	46
11 lentelė. Tyrimo dalyvių patiriamo darbo ir šeimos konflikto raiška per santykių su darbdaviu ir kolegomis trukdymą darbui nesulaukiant palaikymo iš kolegų	46
12 lentelė. Tyrimo dalyvių patiriamo darbo ir šeimos konflikto raiška per vaikų trukdymą darbui mokant ir auklėjant vaikus.....	48
13 lentelė. Tyrimo dalyvių patiriamo darbo ir šeimos konflikto raiška per vaikų trukdymą darbui vaikams sergant	48
14 lentelė. Tyrimo dalyvių patiriamo darbo ir šeimos konflikto raiška per vaikų trukdymą darbui skiriant dėmesį vaikams darbo metu	49
15 lentelė. Tyrimo dalyvių patiriamo darbo ir šeimos konflikto raiška per vaikų trukdymą darbui atliekant įsipareigojimus vaikams	49
16 lentelė. Tyrimo dalyvių patiriamo darbo ir šeimos konflikto raiška per vaikų trukdymą darbui neturint kam perduoti vaiko priežiūros.....	50
17 lentelė. Tyrimo dalyvių patiriamo darbo ir šeimos konflikto raiška per partnerio trukdymą darbui nesulaukiant moralinio palaikymo iš partnerio	51
18 lentelė. Tyrimo dalyvių patiriamo darbo ir šeimos konflikto raiška per partnerio trukdymą darbui nesidalinant namų ruošos darbų	51
19 lentelė. Tyrimo dalyvių patiriamo darbo ir šeimos konflikto raiška per partnerio trukdymą darbui dėl partnerio darbo sąlygų	51
20 lentelė. Pusiaus struktūruoto interviu klausimai	65

Paveikslų sąrašas

1 pav. Nuolatinių gyventojų skaičius Lietuvoje metų pradžioje, Lietuvos Statistikos Departamentas.	15
2 pav. Nuolatinių gyventojų skaičius pagal lytį metų pradžioje, Lietuvos Statistikos Departamentas, 2020.	15
3 pav. Užimti gyventojai pagal ekonominės veiklos rūšis ir lytį, Lietuvos Statistikos Departamentas, 2018.	17
4 pav. Nedarbo lygis Lietuvoje (pašalinus sezono įtaką) (Lietuvos Statistikos Departamentas).....	19
5 pav. Vadovaujančias pareigas užimančių moterų ir darbo ir šeimos konflikto raiškos COVID-19 pandemijos metu tyrimo modelis	38
6 pav. Darbo ir šeimos konflikto raiška vadovaujančias pareigas užimančioms moterims COVID-19 pandemijos metu.....	53

Įvadas

Temos aktualumas. Šiuolaikinio pasaulio dinamiškumas stipriai veikia ir modifikuoja tradicijas ar nusistovėjusias normas. Per ilgą laiką nuolat besikeičiantis mąstymas, žmonių veikla bei įpročiai, kintančios vertybės ir netgi netikėta pasaulinė pandemija lemia ir besikeičiantį moterų požiūrį į karjeros ir šeimos santykį gyvenime. Jos neapsiriboja namų ūkio priežiūra ir nori siekti karjeros. Karjera yra procesas (Petkevičiūtė, 2003). A. Zdanevičius (2004) papildė šį autorės teiginį aiškindamas, kad sociologiškai galima išskirti ir aprašyti dvi esmines karjeros sampratas. Pirmoji būti objektyvioji karjeros samprata, kuri nurodo, kad karjera yra susijusi su normomis, kurios yra nulemtos kultūriškai ir susijusios su objektyviais socialiniais rodikliais (pvz.: profesija, atlyginimas, pareigos, kopimas karjeros laiptais ir pan.), taip pat objektyvioji karjeros samprata reiškia, kad karjerą galima objektyviai išmatuoti. Kita karjeros samprata – subjektyvioji. Zdanevičius (2004) taip pat aiškina, kad subjektyvioji karjeros samprata reiškia karjeros suvokimą subjektyviai, siejant ją su individo vertybėmis, pasirinkimais. Atsižvelgiant į tokią autoriaus objektyvią ir subjektyviąją karjeros sampratą, šiame darbe bus naudojamos vadovaujančias pareigas užimančios moters sąvoka – kaip karjeros moters, kuri sėkmingai kilusi karjeros laiptais užima vadovaujančias pareigas.

Tačiau visuomenėje vyraujantys stereotipai apie moterų pareigą prižiūrėti buitį ir vaikus, taip pat riboti laiko, fiziniai bei psichiniai išteklių daliai moterų, ypač pasiekusių ar siekiančių karjeros aukštumų bei vadovaujančių pareigų gali sukelti darbo ir šeimos konfliktą. Viena iš seniausių Greenhaus ir Beutell (1985) teorijų apie darbo ir šeimos konfliktą teigia, kad darbo ir šeimos konfliktas kyla darbo vienos iš sričių poreikiams tapus nesuderinamiems su kitos srities poreikiais (pavyzdžiui, darbo srities poreikiai nesuderinami su šeimos srities poreikiais). Itin didelę įtaką darbui, šeimyniniam gyvenimui bei laisvalaikiui padarė Covid-19 ligos pandemija. Įvairūs draudimai, sergamumas, karantinavimasis turėjus kontaktą su sergančiu, darbas ir mokymasis iš namų tikrai apsunkino daugelio kasdienybę ir įprastą užduotis. Galima spėti, kad šis reiškinys ir iš jo sekantis karantinas sustiprino darbo ir šeimos konfliktą. Todėl svarbu išsiaiškinti, kaip vadovaujančias pareigas užimančioms moterims pasireiškia darbo ir šeimos konfliktas ir kaip vadovaujančias pareigas užimančios moterys sprendžia ar išvengia darbo ir šeimos konflikto tiek iki karantino tiek ir jo metu.

Darbo ir šeimos balansas gyvenime yra aktualus ne tik asmeniui, jo šeimai, bet ir organizacijoms, kadangi darbuotojui darbo ir šeimos konfliktas kelia depresiją ir stresą, patiriantis tokį konfliktą darbuotojas jaus mažesnę pasitenkinimą darbu (Adomynienė, Gustainienė, 2001; Carr ir kt., 2008), taip pat tikėtina, kad dažniau sirgs (Zhang ir kt., 2012), jaus mažesnę pasitenkinimą šeimyniniu gyvenimu (Warner, Hausdorf, 2009). Tai lems, kad organizacijoje, kurioje dirba daug darbo ir šeimos konfliktą patiriančių darbuotojų, bus mažesnis darbuotojų įsitraukimas, bendri darbuotojų darbo rezultatai bus prastesni (Warner, Hausdorf, 2009), bus aukštas darbuotojų noras keisti darbą (Zhang ir kt., 2012). Todėl įmonėms svarbu sudaryti tinkamas sąlygas darbuotojams, taikyti novatoriškas darbo laiko ir žmogiškųjų išteklių valdymo kryptis, orientuotas į darbo ir asmeninio gyvenimo balansą, kad darbuotojams pavyktų suderinti šias dvi gyvenimo sritis ir išvengti darbo ir šeimos konflikto. O tai gali turėti įtakos darbuotojų produktyvumui, didesniai pasitenkinimui tiek darbu, tiek asmeniniu gyvenimu.

Mokslininkai išskiria daugybę skirtingų kintamųjų, kaip galimų darbo ir šeimos konflikto antecedentų. Straipsniuose dažniausiai išskiriami du galimi darbo ir šeimos konflikto tipai: darbo trukdymas šeimai ir šeimos trukdymas darbui (autoriai), o patys antecedentai skirtingų autorių

įvardijami skirtingai. Atliekant įvairius tyrimus siekiama išsiaiškinti, kaip kyla darbo ir šeimos konfliktas, kokią įtaką šiam reiškiniui turi darbas, nedarbas, demografiniai rodikliai ar net santykiai su tėvais ir auklėjimas.

Temos naujumas. Darbo ir šeimos konfliktą nagrinėjo Lietuvos bei užsienio autoriai, tokie kaip: Greenhaus, Beutell (1985), Frone, Russell, ir Cooper (1992), Adams, King ir King (1996), Byron (2005), Carr, Boyar, Gregory (2008), Halbesleben, Warner, Hausdorf (2009), Harvey ir Bolino (2009), Zhang, Griffeth, Fried (2012), Česnauskas, Lazauskaitė-Zabielskė (2014), Stankevičiūtė ir Savanevičienė (2019). Tačiau mokslinėje bendruomenėje dažniau analizuojami darbo ir šeimos konflikto antecedentai arba šio reiškinio įtaka bendrai, o ne per lyties prizmę. O konkrečiai apie moterų karjeros ir šeimos konfliktą rašė tokie autoriai, kaip: Gutek, Searle, Klepa, (1991), Bernas ir Major (2000), Cinamon ir Rich (2002), Reingardienė (2004). Visoje Europoje, tame tarpe ir Lietuvoje moterų skaičius darbo rinkoje be perstojo didėja, o stereotipai ir visuomenės nuomonė stipriai nesikeičia, todėl jos su darbo ir šeimos konfliktu susiduria dažniau. Taip pat svarbu pabrėžti stipriai įpročius pakeitusią 2020 metais prasidėjusią pasaulinę Covid-19 pandemiją. Karantinas, uždaryti darželiai, namuose besimokantys vaikai, taip pat nuotoliniu būdu iš namų dirbantys suaugusieji - tai stipriai pakeitė nusistovėjusią tvarką. Tokioje situacijoje sunku išlaikyti darbuotojo ir šeimos nario rolių padalijimą – vienas ir tas pats kambarys tampa ir darbo vieta, ir mokymosi vieta, ir šeimos laisvalaikio praleidimo vieta. O tėvai į darbo valandas turi sutalpinti ne tik darbo funkcijas ir užduotis, tačiau ir pagalba vaikams, nesėkmingai bandantiems atlikti mokymosi užduotį ir prašantiems pagalbos. Kadangi Covid-19 pandemija yra naujas reiškinys, atliktų tyrimų yra itin nedaug. Šiame darbe darbo ir šeimos konflikto raiška bus tiriama būtent žvelgiant per vadovaujančias pareigas užimančių moterų patirtis. Tikimasi, kad tyrimo rezultatai padės atskleisti, kaip pasireiškia darbo ir šeimos konfliktas vadovaujančias pareigas užimančioms moterims pandemijos metu.

Tyrimo problema – kaip pasireiškia darbo ir šeimos konfliktas vadovaujančias pareigas užimančioms moterims COVID-19 pandemijos metu?

Tyrimo objektas – vadovaujančias pareigas užimančių moterų darbo ir šeimos konflikto raiška.

Tyrimo dalykas – vadovaujančias pareigas užimančių moterų darbo ir šeimos konfliktas.

Projekto tikslas - atskleisti vadovaujančias pareigas užimančių moterų darbo ir šeimos konflikto raišką COVID-19 pandemijos metu.

Projekto uždaviniai:

1. Atlikus mokslinės literatūros analizę atskleisti, vadovaujančias pareigas užimančių moterų darbo ir šeimos konflikto ypatumus bei jo pokyčius COVID-19 pandemijos metu.
2. Sudaryti vadovaujančias pareigas užimančių moterų darbo ir šeimos konflikto raiškos COVID-19 pandemijos metu tyrimo modelį.
3. Empiriškai ištirti vadovaujančias pareigas užimančių moterų darbo ir šeimos konflikto raišką COVID-19 pandemijos metu.

Tyrimo metodai: Rengiant baigiamąjį magistro projektą naudoti šie tyrimo metodai: mokslinės literatūros analizė, antrinė duomenų analizė, pusiau struktūruotas interviu bei duomenų analizės metodas – kokybinė turinio analizė. *Mokslinės literatūros analizės metodas* bus taikomas siekiant išanalizuoti, kaip mokslinėje literatūroje apibrėžiami trikdžiai, kurie trukdo moterims siekti vadovaujančių pareigų bei kaip apibrėžiamas darbo ir šeimos konfliktas, taip pat atskleidžiamas

COVID-19 pandemijos poveikis organizacijoms, darbuotojams ir vadovams. Taikant *antrinės duomenų analizės metodą* bus analizuojama statistika, bei tyrimai apie sutuoktinių pareigas ir kitas tendencijas Lietuvoje. Taikant *interview metodą* bus siekiama išsiaiškinti, kaip darbo ir šeimos konfliktas moterims pasireiškia per COVID-19 pandemiją. *Kokybinės turinio analizės metodas* naudotas siekiant išnagrinėti atsakymus į atvirus interview klausimus.

1. Vadovaujančias pareigas užimančių moterų darbo ir šeimos konflikto COVID-19 pandemijos metu problematika

Tikriausiai kiekvienai karjeros ir vadovaujančių pareigų siekiančiai moteriai vienu ar kitu gyvenimo momentu, jaučiant spaudimą iš aplinkos ar akivaizdoje su vidiniais išgyvenimais ir abejonėmis, tenka susidurti su dilema: darbas ar šeima?

Vyraujantis požiūris į karjeros moteris

Nežiūrint pasaulyje siekiamos lygybės tarp lyčių kasdieniniame ir profesiniame pasaulyje, visgi nesunku pastebėti, kad nelygybė vis dar yra gajus reiškinys. Lygių galimybių kontrolieriaus tarnybos (2019) užsakymu atlikta „Reprezentatyvi visuomenės nuomonės apklausa apie lyčių stereotipus ir smurtą“ atskleidė, kad net 53proc. apklaustųjų mano, kad vyrai turi rūpintis savo karjera labiau, nei moterys, ir net 61 proc. mano, kad vyras turi uždirbti daugiau už savo žmoną ar partnerę. Taip pat 58 proc. apklaustųjų mano, kad žmonos pareiga yra rūpintis vyro buitimi, o 19 proc. teigia, kad moteris turėtų praleisti daugiau laiko su šeima ir vaikais, nei vyras. Taigi akivaizdu, kad Lietuvoje vis dar priimtina manyti, jog vyras šeimoje yra „šeimos galva“ ir turi siekti karjeros bei uždirbti pinigus, o žmona – daugiau rūpintis savo vyru ir vaikais bei jų buitimi.

Kelly (1991) teigia, kad visuomenėje susiformavęs suvokimas, kad moteris profesinėje srityje pasiekti aukštumų negali dėl ribotų fizinių, emocinių, taktinių įgūdžių, sėkmės baimės, tikima, kad moterys dažniausiai turi žemą pasitikėjimo savimi laipsnį, yra priklausomos nuo kitų, nemoka organizuoti darbo ar priimti sprendimų, vyrauja požiūris, kad jos nėra pakankamai motyvuotos, neišmano organizacijos funkcionavimo normų. Nepaisant tokios nuomonės ir visuomenės spaudimo aukotis šeimai, vis daugiau moterų ryžtasi siekti karjeros aukštumų bei vadovaujančių pareigų, nors stereotipai karjeros siekimą priskiria kaip vyrišką savybę. Tokios moterys dažnai susiduria su kalbomis apie neigiamą jų karjeros įtaką partneriui ar vaikams bei šeimos gerovei, dilemomis, ką pasirinkti.

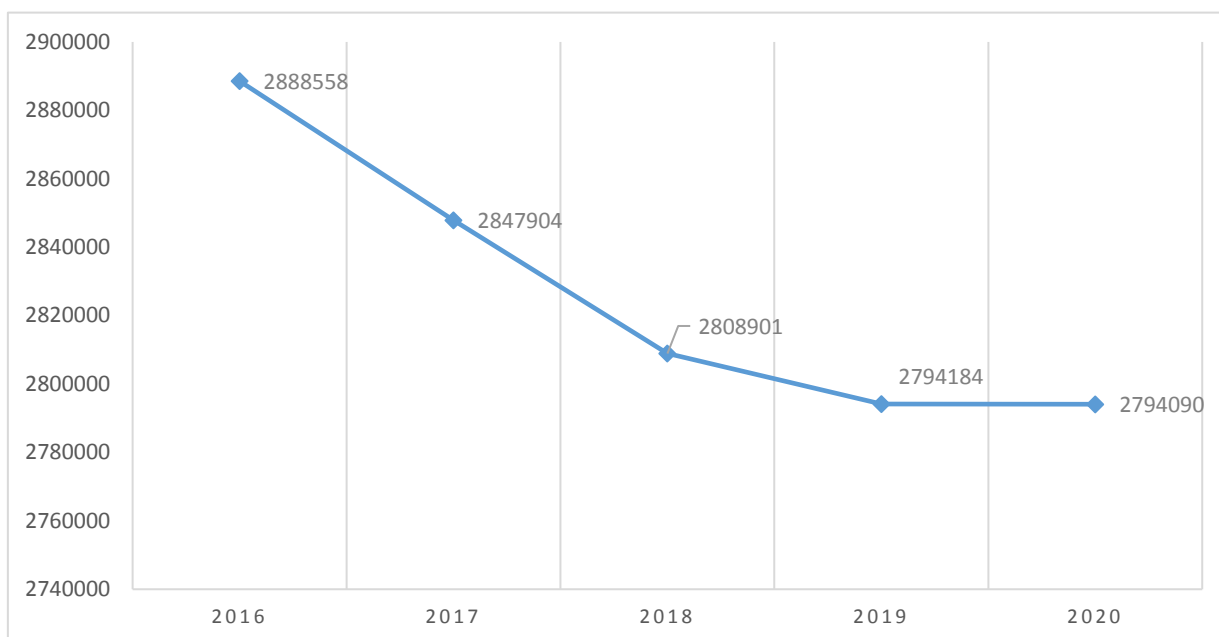
Reingardienė (2004) teigia, kad moterų karjera yra santykinai mažai ištirta todėl, kad ilgą laiką vyriškos karjeros raidos teorijos buvo taikomos moterų karjerai ir patirtims analizuoti ir apibendrinti. Tai reiškia, kad ilgą laiką nebuvo išskiriamos ir analizuojamos būtent moteriškos patirtys, jų karjeros iššūkiai, nebuvo aiškinamasi, ar vyriškos karjeros raidos teorijos iš tiesų atitinka moteriškąsias. Ir šiuolaikiniai mokslininkai išskiria reiškinius, su kuriais susiduria moterys, siekiančios karjeros.

Taigi, vyraujantis požiūris, kurį nulemia per daugelį metų susiformavę stereotipai, rodo, kad nors ir laikai keičiasi ir moterys vis labiau linkusios siekti karjeros, tačiau vis dar priimta manyti, kad vyras šeimoje yra atsakingas už pinigus iš šeimos išlaikymą, o moteris – už vaikų ir buities priežiūrą. Tai parodo, kad iš karjeros ir vadovaujančių pareigų siekiančios moters tikimasi daugiau, nei iš vyro. Ji ne tik turi rūpintis karjera, tačiau ir vyru, vaikais bei buitimi.

Moterų padėtis Lietuvoje

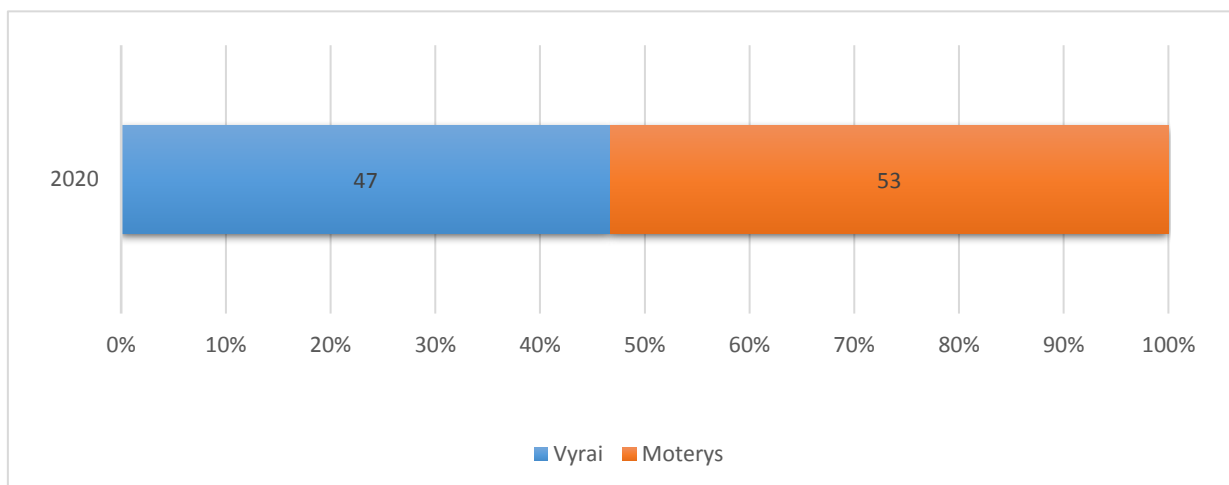
Žvelgiant į statistinius duomenis akivaizdu – žmonių skaičius Lietuvoje mažėja (žr. 1 pav. Nuolatinių gyventojų skaičius Lietuvoje metų pradžioje, Lietuvos Statistikos Departamentas.). Mažėjantis gyventojų skaičius gali turėti neigiamų pasekmių šalies ekonomikai, pavyzdžiui mažėjant darbingo amžiaus žmonių skaičiui mažės aukštos kvalifikacijos specialistų skaičius, mokestinė našta didės

kitiems dirbantiems, nebus įmanoma užtikrinti tvarių socialinės, sveikatos ir švietimo sistemų, gali nusilpti šalies ūkio ir verslo plėtra.



1 pav. Nuolatinių gyventojų skaičius Lietuvoje metų pradžioje, Lietuvos Statistikos Departamentas.

Jau daugybę metų moterys sudaro kiek didesnę procentinę nuolatinių gyventojų skaičiaus dalį Lietuvoje nei vyrai, o 2020 metų pradžios duomenimis jų buvo 6 proc. daugiau (žr. 2 pav.). Tokia statistika rodo, kad jei moterys nepradės priešintis jas ribojantiems stereotipams, neigiama įtaka paveiks ne tik jas kaip asmenybes, tačiau gali nukentėti ir visa šalies ekonomika.



2 pav. Nuolatinių gyventojų skaičius pagal lytį metų pradžioje, Lietuvos Statistikos Departamentas, 2020.

Reingardienė (2004) teigia, kad nors Lietuvoje moterų niekas nebuvo pilnai išstūmęs iš viešosios sferos, jų dalyvavimą viešajame ar privačiame sektoriuje visada stipriai riboja patriarchalinės santvarka ir visuomenės nuostatos, moterims nuolat tenka prisitaikyti prie vyriško dominavimo struktūrų, kurios nulemia, kad moterims tenka praktikuoti dvigubą egzistavimą – jos turi pareigas abiejose sferose, ko vyrai išvengia.

Žvelgiant į statistiką, susijusią su lyčių lygybe Lietuvoje, matyti, kad visgi moterų ir vyrų padėtis skiriasi. EIGE tyrimų duomenimis, skaičiuojant lyčių lygybės indeksą Lietuva iš 28 ES valstybių 2020 metais užėmė 22 vietą (2020, EIGE). Tai tik viena vieta aukščiau, nei 2019 metais. Nors rodiklis kasmet nežymiai auga, vis dar stipriai atsiliekame nuo ES vidurkio.

Moters, kaip namų prižiūrėtojos vaidmuo atsispindi statistikoje. 96proc. poroje gyvenančių ir vaikų turinčių moterų bei 23 proc. vyrų kasdien atlieka namų ruošos darbus (2015, EIGE). Ir 2018 m. SODRA duomenimis, vaiko priežiūros laikotarpiu naudojasi 76 proc. moterų ir 24 proc. vyrų. Akivaizdu, kad net ir keičiantis laikams ir vis garsiau pasaulyje eskaluojant feminizmo idėjoms, Lietuvoje tradicinis šeimos modelis stipriai nesikeičia – vyras vis dar atsakingas už pinigus, o moteris – už vaikų ir buities priežiūrą.

1 lentelė. Moterų ir vyrų mėnesinio darbo užmokesčio skirtumas, proc. (Lietuvos Statistikos Departamentas)

Metai	2014	2015	2016	2017	2018	2019
Skirtumas, proc.	14,7	15,5	15,6	15,1	13,2	12,4

2017m. Lietuvos statistikos departamento duomenimis 35 proc. moterų ir 27 proc. vyrų turi aukštąjį arba aukštesnįjį išsilavinimą. O Lietuvos statistikos departamento duomenimis vidutinis moterų darbo užmokestis yra mažesnis, nei vyrų jau ne vienus metus iš eilės. (žr. 1 lentelė). 2019 metais skirtumas siekė 12,4 procento ir buvo žemesnis už Europos vidurkį. Šis rodiklis yra pastoviai neigiamas moterų nenaudai, tačiau procentas nėra pastovus ir kinta kasmet. 2019 metais jis pasiekė mažiausią skirtumą. Nors statistika rodo, kad daugiau moterų, nei vyrų, turi išsilavinimus, jų atlyginimai nėra vienodi.

Analizuojant Eurostato, kuris bendradarbiaudamas su Europos Sąjungos šalių narių ir ELPA šalių statistikos tarnybomis atlikto tyrimą „Moterų ir vyrų gyvenimas Europoje – statistinis portretas“ kelių metų duomenys rodo, kad Lietuvoje 2016, 2017, 2018 ir 2019 metais vadovaujančias pareigas užimančių moterų buvo 39%. Taip pat Lietuvoje labai ryškus nevienodas lyčių atstovavimas sprendimų priėmime. Aukščiausieji Lietuvos vadovai 2019 metais buvo vyrai, seimo narių skaičių sudarė tik 24 proc. moterų, vyriausybėje tik 7 proc. moterų, 8 proc. moterų vadovauja savivaldybėms, Europos Parlamente Lietuvą atstovauja 27 proc. moterų. Po 2020 metų seimo rinkimų situacija kiek pagerėjo – seime šiuo metu yra 27 proc. moterų, vyriausybėje – 43 proc. moterų. Tačiau moterų skaičius vis dar yra kur kas mažesnis. Tokią statistiką ir duomenis galima sieti su stereotipiškai „vyrishkomis“ ir „moterishkomis“ profesijomis.

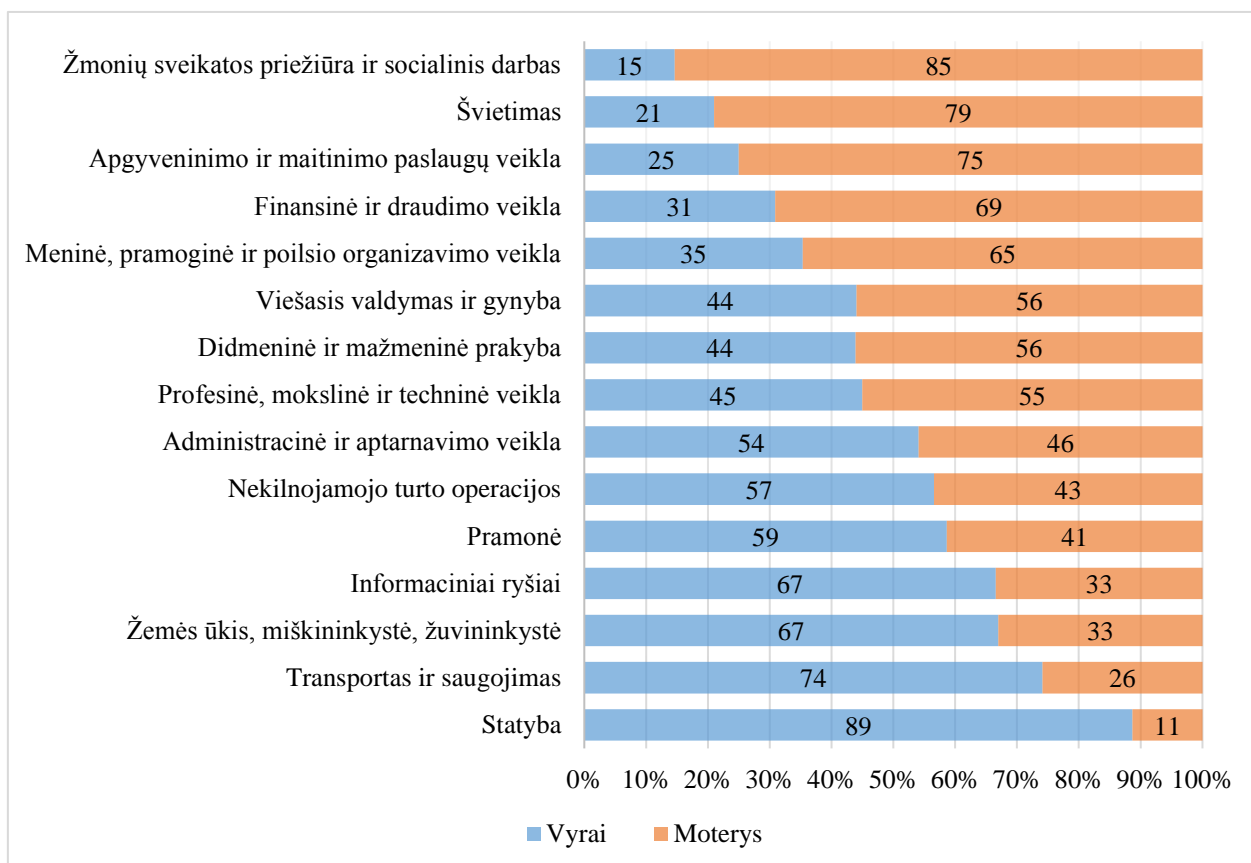
Taigi, statistika rodo, kad moterų padėtis Lietuvoje skiriasi nuo vyrų – nors nuolatinių gyventojų moterų Lietuvoje yra daugiau, jos dažniau turi aukštuosius išsilavinimus, jos vis dar uždirba mažiau, mažiau moterų užima vadovaujančias pareigas, jos atlieka daugiau ramų ruošos darbų, nei vyrai.

Profesinė lyčių segregacija

Istoriniai įvykiai nulėmė, kad net ir šiuolaikinėje darbo rinkoje yra aiškus ir įsitvirtinęs darbo pasidalijimas pagal lytis. Egzistuoja taip vadinamos „vyrishkos“ ir „moterishkos“ profesijos, sektoriai, kuriuose dominuoja viena ar kita lytis. Kaip teigia Brazienė ir Luobikienė (2002), lyčių stereotipai yra pagrindinis veiksnys, turintis įtakos profesinei lyčių segregacijai, taip yra todėl, kad lytinėje socializacijoje daugiausiai poveikio daro socialiniai kultūriniai veiksniai. Kiti mokslininkai, tokie

kaip Blumberg (1978) ir Chafetz (1990) teigė, kad pagrindiniai veiksniai, turintys įtakos profesinei lyčių segregacijai yra šie: stereotipai dėl lyties ir lytiškumo, šeimos struktūros, ekonominė nepriklausomybė ir politinė valdžia

Lietuva yra ne išimtis, remiantis Lietuvos Statistikos departamento 2018 metų duomenimis (žr. 3 pav.) galima matyti, kad „vyriškomis“ sritimis galima įvardinti statybų sektorių, transportą ir saugojimą, žemės ūkį, miškininkystę, žuvininkystę, informacinius ryšius. „Moteriškomis“ – sveikatos priežiūros ir socialinio darbo, švietimo, apgyvendinimo bei maitinimo paslaugas.



3 pav. Užimti gyventojai pagal ekonominės veiklos rūšis ir lytį, Lietuvos Statistikos Departamentas, 2018.

Galima daryti prielaidą, kad būtent toks lyčių pasiskirstymas darbo rinkoje turi įtakos mažesniems moterų atlyginimams, kadangi „vyriškomis“ laikomose ekonominės veiklos srityse vidutiniai atlyginimai yra didesni, nei tose, kurios laikomos „moteriškomis“. Visuomenėje nusistovėję stereotipai lemia skirtingą požiūrį į vyrus ir moteris tiek profesinėje veikloje ir karjere, tiek ir šeimyniniame gyvenime, kas asmenis priverčia susidurti su sprendimais, kaip pasielgti ir suderinti šias dvi itin svarbias gyvenimo sritis. Iš to ir atsiranda darbo ir šeimos konfliktas.

Vadovaujančias pareigas užimančios moterys ir jų darbo ir šeimos konflikto patirtys

2019 metų Eurostat duomenimis, visoje Europos Sąjungoje vadovaujančias pareigas užima tik 33 proc. moterų. Ir tokios tendencijos vyrauja visame pasaulyje, itin sudėtinga situacija valstybėse, kurios laikomos daugiau patriarchalinėmis. Powell ir Butterfield (1994) išskiria du paaiškinimus, kodėl tiek nedaug moterų užima vadovų postus – lytis yra su darbu nesusijęs veiksnys, galintis tiesiogiai arba netiesiogiai turėti neigiamos įtakos moteriai, kuomet sprendžiamas jos paskyrimo į vadovo pareigas klausimas. Pavyzdžiui, sprendimus priimančių asmenų lytis gali turėti įtakos

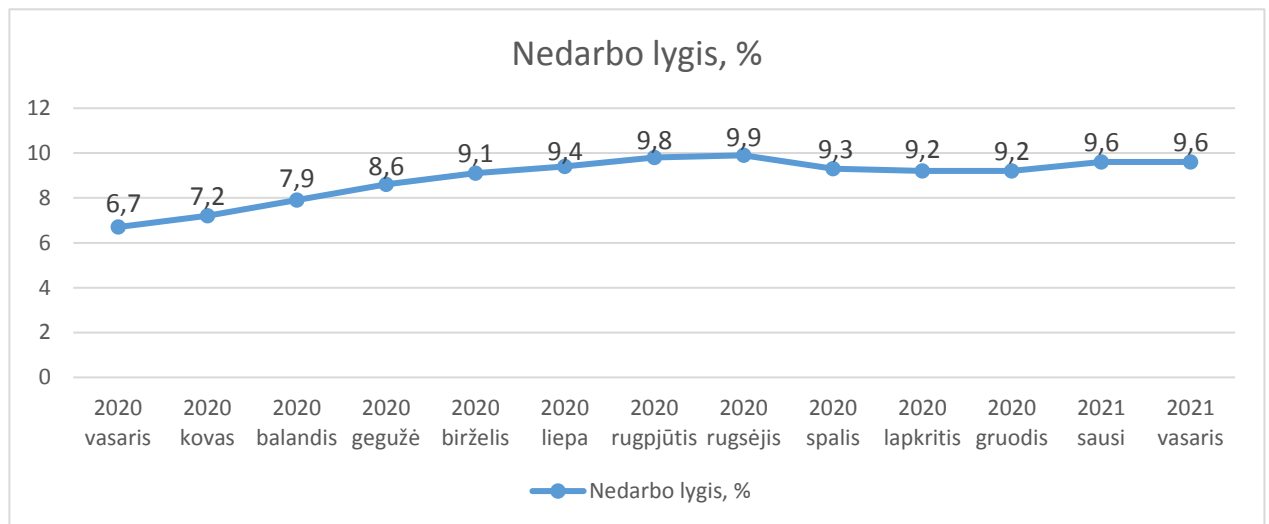
sprendimui. Šimanskienė (2006) teigia, kad moterys, kurios pretenduoja į vadovo pareigas daugiau vyriškame kolektyve, bus silpnesnėje padėtyje nei pretendentas vyras, kadangi jis panašus į kolektyve dirbančiąją daugumą. Be to, racionali šališkumo teorija teigia, kad lyties diskriminaciją lemia tyčinis vadovų šališkumas, kai dėl siaurų asmeninių interesų nesistengiama savo organizacijoje naikinti lyčių diskriminaciją arba mažinti jos sukeltus padarinius (Powell, Butterfield, 1994)

Nors ir moterims sudėtingiau užimti vadovaujančias pareigas ir dažnai reikia įdėti daugiau pastangų, tyrimai rodo, kad vadovo pareigos yra svarbus kintamasis kylant darbo ir šeimos konfliktui. Darbuotojams, kurie užima aukštas, pavyzdžiui vadovaujančias pareigas, yra keliami aukštesni reikalavimai, nei žemesnėse pareigose esantiems, jie turi daugiau atsakomybių (Duxbury ir Higgins, 2003), jie dažniausiai dirba ilgesnes darbo valandas, yra labiau įsitraukę į savo darbą (Kely et al., 2011). M. Apperson ir kiti (2002) atliko tyrimą didelėje gamybinėje įmonė, kuri įkurta Jungtinėse Amerikos Valstijose, kuriame lygino patiriamą darbo - šeimos konfliktą tarp vadovaujančias ir nevadovaujančias pareigas užimančių darbuotojų. Tyrimo organizatoriai sukūrė klausimyną, į kurį atsakė daugiau nei du tūkstančiai du šimtai darbuotojų, iš kurių 24 proc. moterys ir kiek daugiau nei 14 proc. buvo samdomi profesionalai ir administracijos darbuotojai. Tyrimo rezultatai parodė, kad vadovaujančias pareigas užimančių moterų darbo ir šeimos konflikto rodiklis yra kiek aukštesnis, nei vyrų, tačiau labai minimaliai, todėl galima daryti prielaidą, kad tiek vyrai tiek moterys, užimantys vadovaujančias pozicijas patiria panašų darbo ir šeimos konflikto lygį. Tačiau lyginant vadovaujančias pareigas ir nevadovaujančias pareigas užimančių darbuotojų rezultatus skirtumas akivaizdus – vadovo pareigos yra svarbus kintamasis, sukeliantis darbo ir šeimos konfliktą. Tyrimą atlikę mokslininkai teigia, kad vienas iš pagrindinių paaiškinimų, kad tiek vyrų, tiek moterų, užimančių vadovaujančias pareigas, patiriami darbo ir šeimos konflikto lygiai yra panašūs todėl, kad moterys pradeda dirbti ir pasitraukia iš darbo būtent dėl aplinkybių, susijusių su darbo ir šeimos balansu. Juk moteris dažniau nei vyrus tikimybė susidurti su darbo ir šeimos konfliktu demotyvuoja dirbti ar siekti vadovaujančių pareigų. O tos moterys, kurios siekia vadovo pareigų, tikėtina, jau yra apsprendusios, kaip išvengti darbo ir šeimos konflikto.

Šio tyrimo rezultatai bei mokslininkų išvalgos leidžia daryti prielaidą, kad nors tiek vyrai tiek moterys užimantys vadovaujančias pareigas patiria panašius darbo ir šeimos konflikto lygius, moterims tokių pareigų siekti yra sunkiau. Tai nulemia ir susiformavę stereotipai, ir vidiniai išgyvenimai, kurie demotyvuoja siekti vadovo karjeros dėl galimo darbo ir šeimos konflikto.

Covid-19 pandemija bei darbo ir šeimos konfliktas

Išplitus COVID-19 pandemijai prasidėjo socialinio atstumo laikymasis, darbuotojai parado darbus, dingio darbo ir namų atskirtis, prasidėjo visuotinis nerimas dėl sveikatos ir šeimų gerovės. Lietuvos Statistikos Departamento 2021 metų duomenimis, nedarbo lygis Lietuvoje stipriai kito (žr.4 pav.) Nedarbo lygio augimas prasidėjo nuo pat pandemijos pradžios, kuomet buvo uždrausta įvairių įmonių veikla. Nuo 2020 kovo iki 2020 rugsėjo nedarbo lygis Lietuvoje išaugo beveik trimis procentais. Artėjant 2020 metų pabaigai pastebimos gerėjančios tendencijos, kurios baigiasi 2021 metais, kai metų pradžioje nedarbas vėl išaugo iki 9,6%.



4 pav. Nedarbo lygis Lietuvoje (pašalinus sezono įtaką) (Lietuvos Statistikos Departamentas)

Per trumpą laiką, norėdami išsaugoti darbus ir sveikatą, žmonės privalėjo išmokti dirbti nuotoliniu būdu, daugelis tai darė pirmą kartą, naudojosi nepatikrintomis, ne visada patikimomis technologijomis. Darželiai, mokyklos uždarė ir visas mokymosi procesas buvo perkeltas į nuotolį. Asmenys, turintys vaikų, turėjo užtikrinti, kad namuose kiekvienas turėtų savo darbo ir mokymosi erdvę bei tam pritaikytas technologijas. Tikėtina, kad tokie staigūs pokyčiai turėjo poveikį patiriamam darbo ir šeimos konfliktui. Nuo pat 2020 metų kovo, kai COVID-19 buvo paskelbta pandemija, buvo pradėti įvairūs tyrimai, apklausos. Jų rezultatai gana įvairūs.

Schieman ir kt. (2021) publikuotame straipsnyje teigiama, kad naudojant nacionalinę apklausą nuo 2020 metų rugsėjo iki 2020 metų birželio buvo apklausiami Kanadoje dirbantys asmenys, ir tų apklausų rezultatai rodo, kad asmenys, neturintys vaikų, jaučia darbo ir šeimos konflikto sumažėjimą. Tiems, kurie turi vaikų, dažniausiai patirtys priklausė nuo jauniausio vaiko amžiaus. Pavyzdžiui, asmenys, kurie turi vaikų, jaunesnių nei 6 metai, arba vaikų, kurių amžius tarp 6 ir 12 metų teigė, kad nejaučia jokio pokyčio tarp darbo ir šeimos konflikto prieš ir per COVID-19 pandemiją.

Vaziri ir kt. (2020) tyrimas rodo, kad daugelis darbuotojų patyrė pokyčius darbo ir šeimos konflikte. Taip pat, kad vieniems darbuotojams perėjimas iš darbo biuro į darbą namuose buvo sudėtingesnis ir sunkesnis, nei kitiems. Ir tai susiję su asmens emocionalumu, su technika ir technologijomis susijusiu stresu, užuojauta ir palaikymu iš vadovų ar bendradarbių. Taip pat tyrimo autoriai nurodo, kad neigiamos patirtys keičiant daro vietą iš biuro į namus ir jaučiamas padidėjęs darbo ir šeimos konfliktas turi neigiamą poveikį darbuotojo rezultatams.

Akivaizdu, kad laiko nuo COVID-19 pandemijos pradžios praėjo itin nedaug, mokslinių tyrimų šioje srityje taip pat labai trūksta, o ir šiuo metu publikuojamų straipsnių rezultatai skiriasi. Iš to kyla klausimas, kokios yra Lietuvos moterų darbo ir šeimos konflikto patirtys COVID-19 pandemijos metu.

Apibendrinant galima teigti, kad istoriškai susiformavę stereotipai lemia, kad moterys, siekdamos karjeros ir vadovaujančių pareigų, turi iš savęs reikalauti daugiau, nei vyrai. Nuolat jaučiamas spaudimas dėl pareigos rūpintis vaikais, vyrų ir buitimi apsunkina karjeros siekimą, o įsitvirtinęs darbo padalijimas pagal lytis sumažina galimybes užimti vadovaujančias pareigas bei daryti karjerą

„vyriškomis“ laikomose profesijose. Vadovujančių pareigų siekimą apsunkina ir tai, kad pati moters lytis gali paveikti sprendimo priėmėjų nuomonę ir turėti neigiamos įtakos. Dėl tokios nuolatinės įtampos, apribojimų ir reikalavimų moterys, siekiančios surasti balansą tarp darbo ir šeimos, vienu ar kitu momentu patenka į konfliktą. Pasaulį bei žmonių įpročius ir nusistovėjusią tvarką pakeitusi COVID-19 pandemija nulėmė, kad visame pasaulyje darbuotojai, o ypač vadovujančias pareigas užimančios ir biuruose dirbantys asmenys buvo perkelti dirbti iš namų. Kad sumažinti užsikrėtimų galimybes, darželiai bei mokyklos buvo uždaromos ir mokslai tęsiami nuotoliniu būdu. Todėl tikėtina, kad moterys, ir taip statistiškai dažniau besirūpinančios buitimi ir vaikais, pradėjus dirbti namuose, turėjo pajauti darbo ir šeimos konflikto pasikeitimus. Vieni užsienio šalyse atlikti tyrimai rodo, kad darbo ir šeimos konfliktas sumažėjo, kiti, kad padidėjo. Tačiau dar nėra tyrimų, kuriuose būtų analizuojamas būtent vadovujančias pareigas užimančių moterų darbo ir šeimos konfliktas per COVID-19 pandemiją. Tad kyla klausimas, į kurį siekiama atsakyti šiame projekte: kaip darbo ir šeimos konfliktas COVID-19 pandemijos metu pasireiškia Lietuvos moterims, užimančioms vadovujančias pareigas?

2. Vadovaujančias pareigas užimančių moterų darbo ir šeimos konflikto COVID-19 pandemijos metu teoriniai sprendimai

Šiame skyriuje bus aiškinamasi, kaip susiformavo lyčių skirtumai ir kokia moteris dažniausiai vaizduojama lyčių socializacijos procese, kaip tai nulemia istoriškai susiformavusių stereotipų apie moteris gyvavimą. Taip pat bus apibrėžta moters karjera bei su kokiais sunkumais susiduria moterys, siekiančios užimti vadovaujančias pareigas siekiant apibrėžti moterų karjeros iššūkius. Apsibrėžus, kodėl svarbu kalbėti apie moters karjerą bus apibrėžiama, kas yra darbo ir šeimos konfliktas, kas nulemia tokio konflikto atsiradimą ir kaip jis gali paveikti asmenį, jo šeimą ar organizaciją.

2.1. Moters vaidmuo lyčių stereotipų teorijose

Šio poskyrio tikslas išsiaiškinti, kur yra lyčių stereotipų ištakos, kaip nuo pat gimimo lyčių socializacija nulemia požiūrį į moterį, kaip vėliau tai išauga į stereotipus ir kaip susiformavo tokie stereotipai kokios viso to pasekmės moterų karjerai.

2.1.1. Moters vaidmuo lyčių socializacijos procese

Remiantis Paškevič (2007) teorija, socializacija yra procesas, kurio metu asmuo įsijungia į visuomenę, jos struktūrinius padalinius (socialines grupes ir bendrijas, institutus, organizacijas), perima įvairias socialines normas ir vertybes, sukauptą patirtį, socializacijos metu formuojasi socialiai reikšmingi asmenybės bruožai. Šis procesas vyksta visą žmogaus gyvenimą, kadangi keičiantis pasauliui kiekvienam asmeniui reikia prie tų pokyčių prisitaikyti. Šis procesas prasideda nuo pat žmogaus gimimo ir kai kurie autoriai šį procesą sieja daugiau su vaiko supažindinimu su pasauliu ir jo suvokimu. Socializacija – tai visuomenės kultūros perteikimo vaikams procesas, siekiant formuoti kūdikio individualybę, paklūstančią tam tikroms kultūros tradicijoms ir socialinėms normoms (Kvieskienė, 2005).

Lyčių socializacijos kontekste itin svarbus skirtumas tarp socialinės ir biologinės lyties. Biologinę lytį nusako tokie bruožai kaip lytiniai organai, chromosomos, hormonai, anatomija. O socialinę lytį – socialiai ir kultūriškai kuriamai moteriškumo ir vyriškumo vaidmenys, moteriška ir vyriška elgsena, būdo bruožai, įpročiai, apranga ir pan. Mažeikienė ir Dorelaitienė (2012) aiškina, kad anatominiai ir biologiniai skirtumai tarp vyrų ir moterų, skirtingi jų vaidmenys biologinėje reprodukcijoje dažniausiai virsta socialiai sukonstruotais skirtumais tarp lyčių, taip pat ir skirtingais socialiniais vyrų ir moterų likimais.

Individo socializacijos procesus visuomenėje veikia ir juos nukreipia įvairūs žmonės ir socialinės struktūros, o tie, kurie atlieka tą socializaciją/auklėjimą vadinami socializacijos agentais (Kvieskienė, 2005). Jais gali būti tėvai, kiti šeimos nariai, bendraamžiai ar draugai, mokytojai, socialiniai tinklai ar kitos masinės informavimo priemonės. Edukologija užsiimantys asmenys aiškinasi, kaip ugdymo turinys, tokie dalykai kaip ugdymo programa, mokymosi knygos, vadovėliai, vaikus mokančių specialistų vertybės ir stereotipai, mokytojų ir mokinių santykis sudaro sąmoningai nesuvoktą ugdymo turinį ir prisideda prie stereotipų gajumo (Mažeikienė, Dorelaitienė, 2012). Socializacijoje labai svarbu, kad „agentai“ žmogaus gyvenime būtų įvairūs, kadangi jie formuoja asmenybę ir tai turi itin daug įtakos žmogui ateityje. Pradedant vaikyste, pirminį suvokimą apie šeimyninius santykius formuoja šeima, o tai turi įtakos kaip ateityje žmogus konstruos savo šeimą, kaip bendraus ir pan.

Net ir šiuolaikiniame pasaulyje berniukų ir mergaičių žaislai ir žaidimai skiriasi, berniukiškais laikomi žaislai yra žaisliniai automobiliai, robotai, atsuktuvai ar gražtai, berniukai skatinami žaisti sportinius žaidimus, kurie skatina varžytis. O štai mergaitiški žaislai – barbės ir lėlės, butaforiniai namų apyvokos daiktai, grožio reikmenys, mergaitės skatinamos domėtis mada, menais, šokiais. Čia taip pat galima paminėti ir drabužius – rožinės suknelės ir sijonai puošti gėlėmis, barbėmis ir mažais mielais gyvūnais mergaitėms bei tamsūs, dažnai mėlyni ar žali drabužiai puošti transporto priemonėmis, dinosaurais ir kitais dideliais galingais gyvūnais. Be abejonės, tokie skirtingi žaislai, įvairūs žaidimai įdiegia skirtingus įgūdžius ir interesus. Mergaičių žaislai ugdo tokias savybes kaip rūpestingumas, paslaugumas, ugdomi jų buities priežiūros įgūdžiai. Berniukų žaislai padeda ugdyti konkurencingumo jausmą, fizinę ištvėrę, skatina domėtis technika, sportu, ugdo lyderiškas savybes. Toks tradicinis požiūris į vaikų žaislus lemia, kad mergaitės ir berniukai yra auklėjami skirtingai, todėl neišvengiamai sukuriama lyčių stereotipai. Mažeikienė ir Dorelaitienė (2012) aiškina, kad labai dažnai moterys susiejamos su rūpinimusi kitais, palaikymu, bendradarbiavimu, dėmesiu kitiems ir kitų gerovei, moterys dažnai laikomos labiau priklausomomis, jautresnėmis emociškai, kuomet vyrai laikomi orientuotais į tikslą, pergales ir laimėjimus, jiems primetamas dominavimas, drąsa, nepriklausomybė, loginis mąstymas bei racionalumas.

Viename iš mokslinių straipsnių Kraniauskienė (2002) pateikia, kad lyties kintamuoju pagrįsti struktūruotos socialinės veiklos šablonai socializuojantis individams persiduoda kaip lyties identitetas, toks lyties identitetas pasižymi savita ideologija, veiklos bei tarpasmeninių santykių strategijomis. Todėl susiformuoja požiūris, kad moteris yra švelni ir rūpestinga, kad visos moterys turi mokėti gaminti valgyti, gimdyti ir prižiūrėti vaikus, tvarkyti namus, išskiriama, koks sportas tinka moterims, kokia apranga pabrėžia jų moteriškumą, gajūs tokie posakiai kaip „Pats svarbiausias moters bruožas – nuolankumas“, „Moteris – šeimos židinio kurstytoja“ ir pan. Ir moterys, kurios elgiasi ne taip, kaip yra priimta, kad turėtų elgtis, yra smerkiamos arba kvestionuojami jų pasirinkimai ir prioritetai.

Taigi, lyčių socializacija – tai procesas, kurio metu nuo pat gimimo žmogui formuojama, kaip jis suvokia lytį, kokias savybes priskiria skirtingoms lytims. Tą suvokimą formuoja socializacijos agentai, kuriais gali būti tiek asmenys, tiek struktūros, tiek įvairūs tinklai. Nuo pat mažumės žmonėms, per žaislus ir žaidimus, įskiepijamas supratimas, kad mergaitės – jautrios, mandagios, rūpestingos, turi mokėti gaminti valgyti, prižiūrėti vaikus, paklusti. Toks supratimas lemia jau įsitvirtinusių stereotipų apie vyrus ir moteris palaikymą.

2.1.2. Lyčių stereotipai ir moteriškumas

Kaip teigia Myers (2000), stereotipai yra pernelyg apibendrintas įsitikinimas apie žmogų ar žmonių grupę. Tai tarsi išankstinė, emociškai paremta nuomonė ar nuostatos, kurios nulemia tam tikrų reiškinių vertinimą. Rutkauskienė ir Gudliauskaitė-Godvadė (2011) teigia, kad stereotipai lyčių atžvilgiu susiformuoja, kuomet tam tikrus bendrinius požymius, nuomones arba vaidmenis automatiškai priskiriame kuriai nors lyčiai ar jos atstovui.

Sociologai teigia, kad vyrų ir moterų elgesio skirtumai susiformavo natūraliu būdu, kadangi skirtingais istoriniais etapais darbų pasidalijimas tarp lyčių turėjo reikšmės išgyvenimui. Pradedant nuo seniausių laikų, kai išgyvenimui reikėjo didesnės fizinės jėgos, kadangi maistą reikėjo susimedžioti, moterys likdavo olose prižiūrėti vaikų ir tuo pačiu užsiimdavo kitais namų ruošos darbais. Taip pat ir kitos pavojingos veiklos, tokios kaip kariavimas, reikalavo daugiau vyrų, nei

moterų, kadangi moterų netektis būtų nulėmusi grupės išnykimą. Tad taip formuojantis suvokimui, kad moteris yra trapi ir daugiau atsakinga už reprodukciją, nei vyras, o vyras yra stiprus, ištvermingas ir privalo atnešti maisto į namus, nulėmė ir vėlesnį lyčių skirstymą mituose, religijoje, literatūroje. Mažeikienė ir Dorelaitienė (2012) aiškina, kad vyriška identifikacija yra daugiausiai susijusi su lytimi ir lyties vaidmens identifikacija, o moteris savo lytį dažniau identifikuoja kaip motinišką: t.y. moteris save identifikuoja daugiau su savo kaip mamos vaidmeniu, o vyrai - su kultūriniais vyriško vaidmens stereotipais. Ir iki šių dienų vaikiškose pasakose, žinomoje literatūroje, filmuose moteris dažniau vaizduojama kaip jautri, emocionali auka ar princesė, kurią reikia saugoti ir išgelbėti, o vyras – drąsus ir ryžtingas gelbėtojas. Tiesa, nesunku pastebėti, kad pastaraisiais metais toks požiūris keičiasi ir vis labiau populiarėja moters kaip stiprios ir savarankiškos asmenybės vaizdavimas. Tad galima tikėtis, kad šis pasikeitimas ateityje turės įtakos nusistatymų apie lyčių stereotipus mažėjimui.

Eagly (2002) pateikė hipotezę, kad lyčių stereotipai tėra socialinės normos. Kitaip tariant, kad kiekvienas individas turi jau suformuotą suvokimą, kokios išvaizdos ar elgesio savybės priskiriami vienai iš lyčių. Socialiniai psichologai įvardija dvi pagrindines priežastis dėl kurių žmonės stengiasi pritapti prie tam tikrų lyčių įsivaizdavimo: normatyvinis ir informacinis spaudimas. Šiuos terminus pirmieji panaudojo Deutsch ir Gerard (1955). Pagal mokslininkus, normatyvinio spaudimo terminas reiškia mechanizmą, kaip žmogus privalo elgtis priklausomai nuo visuomenėje priimtų normų ir lūkesčių, kad nebūtų atstumtas. Moksliniai tyrimai parodė, kad tėvai neigiamai reaguoja į savo vaikų veiklą, jei ta veikla yra laikoma priimtinesnė priešingai lyčiai (Delia, 1971) ir kad elgesys neatspindintis lyties itin neigiamai veikia populiarumą berniukų tarpe (Bodenhausen, Macrae, Hugenberg, 2003). Informacinis spaudimas atsispindi kuomet individas, plėsdamas žinias apie save ir jį supantį pasaulį stengiasi suvokti, kokios pozicijos reikia laikytis sprendžiant socialinius klausimus. Dažniausiai asmuo vadovaujasi ne individualia patirtimi, o iš aplinkos gauta informacija ar kitų asmenų patirtimis. Tai galima įvardinti kaip tam tikrą elgesį situacijoje ne siekiant pritapti, o dėl to, kad nėra aišku, ką galvoti ar kaip elgtis.

Susiformavę stereotipai nulemia, kad moterims daryti karjerą yra sunkiau, nei vyrams dėl kelių reiškinų. „Stiklinės lubos“ yra vienas iš daugiausiai poveikio darančių reiškinų. Kaip teigia Northouse (2009), „stiklinės lubos“ yra tarsi nematomas barjeras daugelyje organizacijų, kuris neleidžia moterims pakilti į aukštas ir reikšmingas vadovujančias pareigas. Powell ir kt. (2003) papildė, kad „stiklinės lubos“ yra globalus reiškinys, nulemiantis, jog lyginant su vyrais, itin didelė dalis moterų dažnai užima žemesnes pareigas ir neturi tiek įgaliojimų vadovujančiose pareigose. V. Šilingienė (2012) išskiria tokius su šiuo reiškiniumi susijusius veiksnius: moterų indėlis į organizaciją vertinamas mažiau svarių; visuomenėje suformuotas stereotipinis rūpestingos, švelnios, dėmesingos moters įvaizdis konfrontuoja su atkaklaus, racionalaus, veiklaus lyderio bruožais; dažnai organizacijų viduje įsigali nerašytos taisyklės neskirti moterų į aukštesnes pareigas; moteris pernelyg karjerą sieja su savirealizacija; neformalaus bendravimo, formuojant organizacijos politiką, suvaržymai. Kitas reiškinys – „stiklinės uolos“ efektas dažniausiai pasireiškia moterų skyrimu į aukštas pareigas kriziniuose organizacijos laikotarpiu. C. Glass ir A. Cook aiškina, kad moterims tenka susidurti su daugybe sunkumų, kurie neleidžia joms atsiskleisti kaip puikioms lyderėms.

Taigi, natūraliai istorijoje susiformavę stereotipai dėl darbų pasidalijimo pagal lytį nulėmė stereotipų apie tai, kas vyriška ir kas moteriška, susiformavimą. Tačiau keičiantis laikams, keičiasi žmonių suvokimas, poreikiai ir norai, todėl atsiranda prieštaravimas stereotipas ir mėginama juos laužyti. Asmenys, bandantys tai daryti, susiduria su iššūkiais.

Apibendrinant galima teigti, kad lyčių socializacija nulemia augančio žmogaus požiūrį į vyrus ir moteris, kas išlaiko istorijoje susiformavusius stereotipus apie tai, kas moteriška, o kas vyriška. Dėl tokių stereotipų asmenims, siekiantiems elgtis kitaip, nei nurodo stereotipai, kyla stresas, jie susiduria su kliūtimis ir konfliktais. Ypač sunku moterims, siekiančioms karjeros aukštumų, kuomet jų savybės, veržlumas ir pasiekimai yra vertinami kaip neatitinkantys moteriškumo stereotipų.

2.2. Vadovaujančias pareigas užimančių moterų karjeros teoriniai sprendimai

Šio poskyrio tikslas yra išsiaiškinti, kaip moksliniuose straipsniuose apibrėžiama karjera ir kokie gali būti jos modeliai, skiriant dėmesį būtent moterų profesinės karjerai, kaip ji apibrėžiama ir kuo skiriasi nuo įprastos karjeros sampratos.

2.2.1. Karjeros samprata ir karjeros modeliai

Analizuojant moterų karjerą ir jų darbo ir šeimos konfliktą visų pirma reikėtų apibrėžti karjerą, kaip mokslinį terminą. Mokslinėje literatūroje karjeros sampratą galima skirstyti į plačiąją – kuri aiškina, kad tai darbo proceso ir darbo turinio tikslingas atlikimas vykdant užduotis, bei siaurąją – kuri aiškina, kad tai asmens profesijos pasirinkimas ir karjeros planavimo strategijos. Kiti mokslininkai teigia, kad karjera – tai natūralus darbuotojo kilimas tarnybos laiptais paties darbuotojo iniciatyva. Mokslininkai karjerą apibrėžia gana panašiai, tačiau labai svarbu išskirti, kad, karjera pagal Valackienė (2003) tai daugiau nei per gyvenimą dirbtų darbų visuma, tai kuomet asmuo, atlikdamas įvairius socialinius vaidmenis, tobulėja ir mokosi veikti individualiai, taip pat ambicijų siekimas ir tikslų įgyvendinimas.

Valackienė (2003) karjeros sampratą pateikia taip:

- karjera kaip laimėjimai – tam tikri pasiekimai, taikomi darbo aplinkoje;
- karjera kaip profesija – veiklos kryptis, kuri gali būti prestižinė;
- karjera kaip nuolatinio darbo nuosekli tėsa – tobulėjimas, lipimas karjeros laiptais ar tiesiog darbo patirties istorija;
- karjera kaip viso gyvenimo įvairių vaidmenų patirties seka.

Kaip teigia Valackienė (2000) tokie profesinės karjeros aiškinimai nurodo, kad karjera gali būti suprantama skirtingai: karjera plačiąja prasme, kuomet ji gali būti susijusi su konkrečia veikla arba karjera siaurąja prasme, kuomet siejama su gyvenimo planavimu ir to plano įgyvendinimu.

Reikėtų pabrėžti, kad asmens požiūriu karjeros samprata turi daugiau nei vieną reikšmę dėl kelių niuansų. Korsakienė ir Smaliukienė (2014) sampratas skirsto ir aiškina taip: 1. Karjera leidžia asmeniui patenkinti esminius savo ekonominius poreikius; 2. Karjera gali būti suvokiama kaip statusas visuomenėje ar vertė. Čia taip pat galima išskirti, kad daliai žmonių karjera gali reikšti gyvenimo svajonių įgyvendinimą pasirenkant kasdienės veiklos kryptis ir tikslus.

E. H. Scheinas (1978) buvo vienas iš pirmųjų, sukūrusių pažangesni karjeros valdymo modelį. Jis jį pavaizdavo kūgių. Tai vadinamas karjeros kūgis pagal pagal E. H. Scheiną (1978). Kūgyje vaizduojama trijų lygių karjera, kur galimas horizontalus judėjimas – perėjimas į lygiavertį darbą kitame organizacijos padalinyje, vertikalus judėjimas – stabilus kilimas hierarchijos laiptais bei radialinis (arba spiralinis).

Karjerą mokslininkai taip pat skirsto į modelius pagal tam tikrus požiūrius. Korsakienė ir Smaliukienė (2014) išskiria tris karjeros modelius:

- Karjera tradiciniu požiūriu – tai karjera vystoma vienoje organizacijoje kaip linijinis progresas iš apačios į viršų ir kaip sėkmė yra suprantamas sėkmingas vertikalus individo judėjimas organizacijoje.
- Nepastovios/kintančios karjeros modelis – tai karjera, kuomet santykius kuria ne organizacija, o individas, tokie santykiai turi būti atnaujinami ir kaip sėkmė yra suprantamas psichologinė individo sėkmė, kuri kiekvienam yra skirtinga.
- Beribės karjeros modelis – tai karjeros modelis, kuris neapsiriboja viena organizacija, o apima ir karjerą kitoje įmonėje, pripažįsta išorinius ryšius, šeimos įtaką karjeros sprendimams, suvokiama kaip ateitis, neturinti ribų, šio modelio karjeros sėkmės suvokimas susideda iš to, kaip suvokiama paklausa pačioje organizacijoje bei išorinėje rinkoje, taip pat ir nuo psichologinės sėkmės pojūčio.

Tokie karjeros modeliai išskiriami atsižvelgiant į asmens karjeros vystymo santykį su vieta – ar jis sieja savo karjerą su viena organizacija, ar orientuojasi į asmeninių tikslų siekimą nepaisant to, kokioje organizacijoje jų pasieks. Galima daryti prielaidą, kad kiekvienas asmuo sau pritaiko karjeros modelį individualiai, priklausomai nuo išsikeltų tikslų, asmeninių savybių ar net išorės veiksnių. Analizuojant karjerą darbo ir šeimos konflikto kontekste daugiau dėmesio gali būti skiriama beribės karjeros modeliui, kadangi šis modelis apima ir teorijas, teigiančias, kad šeima turi įtakos asmens sprendimams, susijusiems su karjera. Tačiau kalbant apie moterų karjerą ir jų darbo ir šeimos konfliktą svarbu išskirti ir tai, kad skirtingi karjeros modeliai gali būti taikomi ir šeimose. Tandzegolskienė, Tamoliūnė ir Bortkevičienė, (2016) išskiria tokius karjeros projektavimo modelius poroje, kurie parodo, koks yra suaugusių asmenų, esančių poroje, požiūris į karjerą derinant asmeninius tikslus ir šeimą:

- Individualios karjeros pora – tai pora, kurioje vienas iš partnerių vysto savo karjerą siekdamas individualių karjeros tikslų, o kito karjera daugiau siejama su tinkamu darbo užmokesčiu ir pastovia darbo vieta.
- Dualinės karjeros pora – tai pora, kurioje abu asmenys dalinasi namų ruošos darbais, vaikų priežiūrą ir tuo pat metu abu siekia individualių karjeros tikslų.

Galima teigti, kad individualios karjeros pora turi mažiau šansų susidurti su didelėmis darbo ir šeimos konflikto pasekmėmis, kadangi bendru sutarimu vienas asmuo skiria daugiau dėmesio savo karjerai, o kitas daugiau orientuotas į pastovumą, galbūt galimybę skirti daugiau laiko buičiai, tačiau tas asmuo, kuris individualios karjeros poroje siekia karjeros, tikrai turės didesnę darbo ir šeimos konfliktą. O dualinės karjeros poroje abu asmenys susidurs su didesniais iššūkiais bandydami suderinti ir darbą ir šeimą.

Taigi, galima teigti, kad vertinant teorijas apie karjeros sampratą ir modelius galima daryti prielaidą, kad karjeros samprata gali būti suvokiama dviem pagrindiniais būdais: karjera kaip vykdomos užduotys ir atliekamos funkcijos darbo vietoje, kas, galima teigti, labiau susiję su ekonominių individo poreikių patenkinimu, arba kaip planuotą asmeninių tikslų siekimą profesinėje srityje, kas, galima teigti, labiau susiję su statusu, verte ir svajonės realizavimu. Tai, pagal kokį karjeros modelį veiks asmuo priklausys nuo jo vidinių savybių, išorės veiksnių, tačiau svarbu prabrėžti, kad poroje tas asmuo, kuris vystys savo karjerą siekdamas individualių tikslų susidurs su didesniu daro ir šeimos konfliktu nei tas, kurio karjera bus daugiau siejama su pastovumu.

2.2.2. Moterų profesinės karjeros samprata ir trukdžiai

Kaip teigia Valackienė (2003), moterų profesinė karjera – tai socialinis reiškinys, kuris pradėjo formuotis visuomenę istorinio vystymosi procese. Pats profesinės karjeros reiškinys gali būti suprantamas kaip nuolatinis žinių savo profesinėje srityje siekimas, sėkmingas kilimas karjeros laiptais. Moterų karjera, pagal Valanckienę (2000) plačiąją prasme turėtų būti suprantama kaip moterų judėjimas, kuris, kito įtakotas socialinių veiksnių įvairiais istoriniais laikotarpiais. Ankstesniais laikais moterų karjera ir jų karjeros pasirinkimai buvo daugiau siejami su tradicijomis arba prestižu. Stancikienė (2009) teigia, kad moterys, kurios siekia tradicinės ar mažiau prestižinės karjeros, yra mažiau orientuotos į laimėjimus nei jų kolegės, kurios siekia vyriškų dominuojančių užsiėmimų.

Karjera kaip lyčių ginčo objektas, kaip reiškinys, pradėtas tirti XX a. pabaigoje, kuomet Haynes (1998) išskyrė psichologinius ir socializacinius procesus, kurie, anot mokslininkės, neleidžia moterims užimti aukštų vadovavimo pozicijų. Ji nurodė tokius esminius trukdžius: baimė tapti vadove, negebėjimas manipuliuoti, tikėjimas, kad sėkmė priklauso nuo laimės. Tai gali būti siejama su moters vaidmeniu socializacijos procese, kuomet nuo vaikystės moteriai yra ugdomos savybės kaip švelnumas, paklusnumas ir rūpestingumas. Šie trikdžiai gali būti priskiriami prie vidinių, kadangi mokslininkų teigimu, pati moteris neturi tokių bruožų, kurie jai padėtų įsitvirtinti aukštose vadovavimo pareigose. Kiti trukdžiai galėtų būti apibrėžti kaip išoriniai, vienas jų – seksizmas. Tai nusistatymas, žmonių diskriminacija, teigiant, kad viena lytis yra geresnė už kitą. Stancikienė (2009) teigia, kad vyrauja nuomonės, kad moterys turi turėti vyriškų savybių, jeigu nori būti lygiaverčiai priimtos vadovavimo sferoje. Seksizmas yra stereotipas, kuomet susidaroma nuomonė, kad dėl lyties asmuo privalo turėti ar neturėti vienokių ar kitokių savybių. Stancikienė (2009) taip pat išskiria reiškinį, kuris labai apsunkina moterų karjeros siekimą – tai mizginija. Toks reiškinys, kuomet moterys engia ir stengiasi pakenkti kitai moteriai, dažniausiai pasireiškiantis kai pradeda plėtotis moters profesinė karjera. Tačiau pastebėtina, kad pastaraisiais metais viešojoje erdvėje, o ypač socialiniuose tinkluose populiarėja moterų tarpusavio palaikymo idėjos. Ir nors mizginija vis dar gajį, galima daryti prielaidą, kad ateities kartų moterys bus linkusios labiau viena kitai padėti. Tokios teorijos parodo, kad moteriai, siekiančiai karjeros, tenka susidurti ne tik su lyčių socializacijos proceso metu suformuotu moteriškumo įsivaizdavimu, tačiau tenka priešintis ir stereotipams ir įrodyti, kad moteris yra daugiau, nei stereotipiškai apibrėžia jos lytis.

Tačiau toks priešinimasis stereotipams neapsiriboja vien požiūrio keitimu. Kaip teigia Kanopienė (2001), moterys siekiančios karjeros dažniausiai susiduria su tokiais keturiais moterų diskriminacijos tipais:

- Atlyginimo diskriminacija – kuomet už tą patį darbą moterims mokama mažiau;
- Užimtumo diskriminacija - kuomet esant vienodomis sąlygoms moterys į darbą nepriimamos ar atleidžiamos pirmos;
- Diskriminacija dėl užsėmimo – tai kai moterys vertinamos pagal stereotipą, kuris teigia, kad moteris yra prastesnė darbuotoja, o dėl pagal jos patirtį, gebėjimus ir įgūdžius.
- Žmogiškojo kapitalo diskriminacija – tai kuomet moterims trukdoma, neleidžiama ar apsunkinamas karjeros, išsilavinimo siekimas ar bandymas tobulėti.

Taigi, moterys, siekiančios profesinės karjeros aukštumų susiduria su daugybe iššūkių, padedant nuo lyčių socializacijos metu suformuoto moteriškumo, kuris aiškina, kad karjera netinka moterims, taip pats stereotipinis visuomenės mąstymas, kad moteris yra prastesnė vadovė, bandymas įrodyti, kad

moters gebėjimų neapsprendžia jos lytis tuo pačiu metu priešinant nusišlovėjusiems diskriminacijos tipams gaunant mažesnį atlyginimą, sunkiau susirandant darbą ir pan.

Apibendrinant galima teigti, kad karjera gali būti apibrėžiama skirtingai, vertinant pagal požiūrį, modelius ir kita, bendrai galima įvardinti, kad karjera – tai daugiau nei visuma darbo metu atliekamų funkcijų – į karjerą gali įeiti ir mokymosi procesas ir laimėjimai, prestižas, socialinis statusas, ir savirealizacija. Taip pat karjera gali būti suprantama kaip įvairių darbo vaidmenų patirties seka arba kaip sąmoningas siekimas vis aukštesnių pareigų. Karjera gali būti suvokiama ir kaip vertikalus arba horizontalus judėjimas keičiant pareigas. Ir tai, kokį karjeros kelia pasirinko asmuo priklauso tiek nuo jo asmenybės, tiek nuo išorės veiksnių. Tačiau tyrimai rodo, kad moterims profesinės karjeros siekti yra sunku, kadangi jos susiduria su daugybe iššūkių, kurie susiformavo dėl patriarchyto, nusišlovėjusios diskriminacijos ir stereotipų – kad moterims visų pirma turi rūpėti šeima ir vaikai. Taigi, asmuo, siekiantis karjeros ir asmeninių tikslų susidurs su darbo ir karjeros konfliktu, o jei tas asmuo yra moteris, ji taip pat susidurs ir su dar didesniu visuomenės spaudimu dėl seksizmo, diskriminacijos ir kitų stereotipų.

2.3. Darbo ir šeimos konflikto teoriniai sprendimai

Mėginant suderinti darbo ir šeimos sritis skirtingi lūkesčiai ir iš vaidmenų kylantys reikalavimai gali sukelti įtampą, stresą bei išprovokuoti darbo ir šeimos konfliktą. Šiame poskyryje bus analizuojama darbo ir šeimos konflikto sąvoka, kokie faktoriai apibūdina konfliktą, kada jis vyksta, kaip jis skirstomas, kas nulemia darbo ir šeimos konflikto atsiradimą ir kaip skirtingos lytis reaguoja į darbo ir šeimos konfliktą.

2.3.1. Darbo iš šeimos konflikto samprata ir klasifikacijos

Analizuojant darbo ir šeimos konfliktą visų pirma reikėtų išsiaiškinti, kaip jis yra apibrėžiamas mokslinėje literatūroje. Visi mokslininkai darbo ir šeimos konfliktą apibūdina labai panašiai. Viena populiariausių ir plačiausiai naudojamų sampratų yra J. H. Greenhaus ir N. J. Beutell, (1985), darbo ir šeimos konfliktą šie mokslininkai apibūdino kaip vaidmenų konfliktą, kuomet darbo ir šeimos vaidmenys, jų spaudimas, funkcijos abipusiškai nesuderinami. Byron (2005) teigė, kad darbo – šeimos konfliktas, taip pat vadinamas darbo-šeimos trukdymas vienas kitam yra skirtingų rolių konfliktas, kuris atsiranda kai šeimos poreikiai ir poreikiai darbui susipriešina ir trukdo vieni kitiems. Matyti, kad darbo ir šeimos konfliktas mokslinėje literatūroje suprantamas kaip darbo ir šeimos vaidmenų nesuderinimas. Kai asmuo prisiima atlikti per daug darbų vienu metu, jis nebespėja ir vienu ar kitu momentu turi pasirinkti, kas jam svarbiau. Taip yra ir su darbo ir šeimos konfliktu. Greenhaus ir Beutell (1985) teigė, kad dažniausiai darbo-šeimos konfliktas kyla asmeniui prisiėmus per daug atsakomybių ir darbe ir namuose.

Labai svarbu pabrėžti, kad kai kurie mokslininkai išskiria, kad šis reiškinys yra dvikryptis. Kaip teigė Cinamon ir Rich (2002) – darbo-šeimos konfliktas gali būti veikiantis šeimos sritį (darbo-šeimos konfliktas) arba veikiantis darbo sritį (šeimos - darbo konfliktas). Tai reiškiasi, kad šis konfliktas gali kilti tiek iš šeimos, kai šeima ar pareigos šeimai trukdo darbui ir karjerai, šeimos–darbo konfliktas, tiek ir kilti iš darbo, kai darbo atsakomybės trukdo šeimai, t. y. darbo-šeimos konfliktas (Frone ir kt., 1992). Mokslininkai taip pat nurodo, kad toks konfliktas gali būti ir abipusis, kai abi sritys trukdo viena kitai. Šiame baigiamajame magistro darbe pateikiama „Darbo ir šeimos konflikto“ sąvoka kaip bendra, reiškianti tiek darbo-šeimos konfliktą, tiek ir šeimos – darbo konfliktą.

Nors egzistuoja kitos teorijos apie darbo ir šeimos susikirtimą, darbo – šeimos konflikto ir šeimos – darbo konflikto pradžiamis galima laikyti konfliktų teoriją. Konfliktų teorija teigia, kad darbo ir šeimos sritys nesuderinamos dėl skirtingų normų ir atsakomybės (Greenhaus ir Beutell, 1985). Skirtingos darbo ir šeimos normos ir atsakomybė sukelia įsibrovimą ir neigiamą vienos srities užgožimą kita. Carlson ir Frone (2004) išskiria tipus, dėl kurių kyla darbo ir šeimos konfliktas: vidiniai trikdžiai ir išoriniai trikdžiai. Vidiniai trikdžiai kyla iš žmogaus minčių ir reikalavimų sau pasiekti tam tikrus rezultatus. Išoriniai trikdžiai kyla iš išorės reikalavimų vykdyti tam tikras normas ar atlikti tam tikrus darbus. Kalliath, Brough ir O’Driscoll (2008) remdamiesi Greenhaus ir Beutell (1985) teorijomis išskiria tris pagrindines darbo ir šeimos konflikto formas:

- Elgesiu pagrįstas konfliktas. Šis konfliktą sukelia reikalavimai, susiję su atsakomybe, lūkesčiais, pareigomis ir dažniausiai siejamas su suvokimu, kad elgesys, tinkamas vienam vaidmeniui, nėra tinkamas kitam. Pavyzdžiui, agresyvumas darbo vietoje negali būti suderinamas su jaukios bei ramios namų atmosferos kūrimu (Michel ir kiti, 2011). Mokslininkai teigia, kad toks konfliktas dažniau kyla iš darbo pusės ir neigiamai veikia su psichologinę asmens būklę. Elgesiu paremtas darbo – šeimos konfliktas dažniau pasireiškia tarp moterų nei tarp vyrų todėl, kad moterys turi daugiau skirtingų vaidmenų (Catsouphe, 2006). Šią konflikto formą yra sunkiausia nustatyti (Michel ir kiti, 2011).
- Laiko konfliktas. Šis konfliktas atsiranda, kuomet darbui (arba šeimai) yra skiriama daugiau dėmesio, todėl kitam nebelineka laiko. Pavyzdžiui, Michel ir kiti (2011) nurodo, kad ilgos darbo valandos, viršvalandžiai, nelankstus darbo grafikas gali trukdyti dalyvauti šeimos gyvenime. Beutell ir O’Hare (2018) atliktas tyrimas parodė, kad ilgos darbo valandos, lankstumo trūkumas yra tiesiogiai susiję su darbo–šeimos konflikto pasireiškimu. Taip pat čia reikėtų atkreipti dėmesį į tai, kad darbo ir šeimos konfliktui yra svarbios ne tik darbuotojo dirbamos valandos, tačiau ir jo partnerio darbe praleidžiamos valandos. T. J. Brown (2014) tyrimas rodo, kad jei vienas iš partnerių turi trumpesnės darbo valandas, tai gali sumažinti darbo – šeimos konflikto pasireiškimą. Laiko konfliktas taip pat gali būti susijęs su psichologiniu laiko trūkumu, kuomet asmuo, nors ir fiziškai skiria laiko šeimai, tačiau negali sustoti galvoti apie darbą.
- Įtampos konfliktas. Šis konfliktas atsiranda tuomet, kai darbe (arba šeimoje) atsiradusi įtampa neigiamai veikia kitą sritį ir trukdo atlikti atlikti tos srities darbus. Tokią įtampa gali sukelti įvairūs veiksniai. T. D. Allen, D. E. L. Hest, C. S. Bruck ir M. Sutton (2000) teigia, kad įtampa paremtas darbo – šeimos konfliktas neigiamai veikia darbo rezultatus, kelia streso lygį ir turi neigiamos įtakos. Charkhabi, Sartori, ir Ceschi (2016) išskyrė, kad įtampa pagrįstas darbo – šeimos konfliktas lyginant su kitomis jo formomis yra labiausiai susijęs su asmens fizine bei psichologinė sveikata.

Tačiau darbo ir šeimos konfliktas gali daryti nebūtinai neigiamą įtaką. Tai nulemia darbo ir šeimos konflikto tipas, kurį apsprendžia neigiamas arba teigiamas konflikto poveikis. Pati konflikto sąvoka sukelia neigiamas emocijas, tačiau yra ir teigiamas darbo ir šeimos sąveikos (konflikto) aspektas, kuris Aryee ir Srinivo (2005) apibūdintas kaip procesas, kurio metu darbo (arba šeimos) sferoje įgyta patirtis, įgūdžiai ir galimybės palengvina dalyvavimą šeimos (arba darbo) sferoje. Teigiamas darbo ir šeimos konflikto poveikis pasireiškia tuomet, kai asmens vienoje iš sričių patiriamas stresas užgrūdina ir padeda susidoroti su kitais išskylančiais sunkumais, arba vienoje iš sričių išugdomi gebėjimai, kurie padeda susitvarkyti su kitos srities problemomis. Taip konfliktas gali išmokyti valdyti savo laiką efektyviau, skirstant jį abiem sritims. Taip pat konfliktas gali padėti pažvelgti į situaciją iš dviejų perspektyvų.

Darbo ir šeimos konfliktą galima vertinti keliais metodais. Nuo pat šio reiškinio vertinimo pradžios buvo taikomas vienakryptis konfliktas, kitaip tariant – buvo matuojamas tik darbo – šeimos konfliktas. Tačiau, kaip jau buvo minėta anksčiau šiame poskyryje, buvo išsiaiškinta, kad tai dvikryptis reiškinys. Viena ir žinomiausių darbo – šeimos konflikto tyrimo skalių yra sukurta R. G. Netemeyer, J. Boles ir R. C. Mcmurrian (1996), ji tiria abi konflikto kryptis, tačiau neįtraukia konflikto formų todėl yra mažiau patikima, nei D. S. Carlson, K. M. Kacmar ir L. J. Williams (2000) sukurta darbo – šeimos konflikto skalė (angl. Work – Family conflict scale). Ši skalė tiria abi konflikto kryptis bei tris anksčiau minėtas konflikto formas – elgesio, laiko ir įtampos). Ši skalė tinkama tiriant įvairioms imtims bei profesijoms.

Taigi, darbo ir šeimos konfliktas suvokiamas kaip reiškinys, kuomet darbo ir šeimos rolės nėra suderinamos ir prieštarauja viena kitai. Šis reiškinys gali būti dvikryptis – pareigos šeimai gali trukdyti darbui tiek pat, kiek darbo pareigos gali trukdyti šeimai. Darbo ir šeimos konfliktas gali kilti dėl vidinių trikdžių, tokių kaip keliami reikalavimai sau, ir išorinių trikdžių, tokių kaip reikalavimai iš šeimos narių ar darbdavio. Darbo ir šeimos konflikto formos yra elgesiu pagrįstas konfliktas, laiko konfliktas ir įtampos konfliktas. Svarbu nepamiršti, kad darbo ir šeimos konfliktas yra nebūtinai neigiamas reiškinys, jis gali išmokyti asmenį patirties ir įgūdžių padėsiančių susidoroti su kliūtimis. Ir taip pat yra sukurtos skalės, vertinančios darbo - šeimos konfliktą, kurias gali prisitaikyti kiekviena įmonė, siekianti suprasti savo darbuotojų savijautą.

2.3.2. Darbo ir šeimos konflikto antecedentai ir pasekmės

Remiantis Byron (2005), kuri teigia, kad mokslininkai įvardina daugybę skirtingų kintamųjų kaip galimų darbo ir šeimos konflikto antecedentų. O tokie mokslininkai kaip Eby, Casper, Lockwood, Bordeaux, ir Brinley (2005) klasifikuoja antecedentus į tris kategorijas (žr. 2 lentelė).

2 lentelė. Darbo ir šeimos konflikto antecedentų kategorijos pagal Eby, Casper, Lockwood, Bordeaux, and Brinley.

Kategorija	Aprašymas
Darbo srities kintamieji	Darbo srities kintamieji apima darbo ir darbo vietos faktorių, tokių kaip darbo laiko tvarkaraščio ar streso darbe poveikį.
Ne darbo srities kintamieji	Apima šeimos poreikius bei kitus ne darbo faktorius, tokius kaip santuokos konfliktus, namų ruošai ar vaikų priežiūrai skirtą laiką, taip pat jauniausio vaiko amžių.
Individualūs bei demografiniai kintamieji	Demografiniai bei individualūs kintamieji apima charakterį, elgesį, ar kitus individualius skirtumus, tokius kaip lytis, pajamos, ir pan.

A. N. Isik, A. Isik ir E. Hamarta (2016) darbo – šeimos konflikto priežastis suskirstė į tris veiksmų grupes (žr. 3 lentelė), kurie pateikiami lentelėje žemiau.

3 lentelė. Darbo ir šeimos konflikto priežasčių grupės pagal A. N. Isik, A. Isik ir E. Hamarta.

Grupė	Aprašymas
Su darbu susiję veiksniai	Tai gali būti darbo krūvis, užimamos pareigos, darbo tipas, atsakomybės, darbo valandos, lankstumas ir kiti panašūs veiksniai, kylantys iš turimo darbo, kurie atima laiką ir jėgas.
Su šeima susiję veiksniai	Šie veiksniai dažniausiai siejami su dideliu šeimoje patiriamu stresu, vaikų amžiumi ir jų skaičiumi, jaučiamu palaikymu šeimoje ir partnerio veikla bei užimtumu.
Individualūs veiksniai	Šie kintamieji dažniausiai siejami su asmens lytimi, jo amžiumi, pajamomis, asmenybės bruožais ir savybėmis.

Mokslininkai Zhang ir Liu (2011) taip pat įvardina šias tris sritis, iš kurių kyla darbo – šeimos konfliktas, tai individualūs veiksniai, darbo veiksniai ir šeimos veiksniai. Taigi akivaizdu, kad darbo ir šeimos konfliktas gali kilti dėl individualių priežasčių, tokių kaip demografiniai kintamieji ir lytis, asmenybės tipas, pajamos, taip pat dėl darbo veiksmų, tokių kaip pareigos, darbo tipas, patiriamas stresas darbe, turimos atsakomybės ir dėl ne darbo (arba šeimos) veiksmų, tokių kaip santykiai šeimoje, namų ruoša, vaikų skaičius ir amžius.

Tyrimai rodo, kad darbo – šeimos konfliktas turi tokių pasekmių kaip sumažėjęs pasitenkinimas gyvenimu ir darbu, perdegimas, ar pravaikštos darbe. (Allen, Herst, Bruck, ir Sutton, 2000; Kossek ir Ozeki, 1998, 1999). Taip pat patiriamas stresas gali sukelti nerimą ar depresiją. Thomson, Beauvais, Allen (2005) išskiria tris darbo ir šeimos konflikto pasekmių rūšis:

- Su darbu susijusios pasekmės. Jas apima pasitenkinimas darbu, sėkmė ir rezultatai. Šios pasekmės turi didžiausią neigiamą įtaką organizacijai ir jos rezultatams, kadangi neigiamai veikia asmens įsipareigojimą organizacijai, gali turėti įtakos pravaikštomis, norui keisti darbo vietą.
- Nesusijusios su darbu pasekmės. Jas apima pasitenkinimas santuoka, šeima ir laisvalaikiu, veikla šeimoje. Šios pasekmės labiausiai veikia asmens fizinę ir psichinę sveikatą bei santykius šeimoje, kadangi gali turėti įtakos su nervine įtampa, stresu, kurie persiduoda bendravime su šeimos nariais, svorio pokyčiais, gali nulemti didesnę alkoholio vartojimą namuose ar susirgimą lėtinėmis ligomis.
- Su stresu susijusios pasekmės. Jas apima psichologinė įtampa, sveikata, depresija, perdegimas. Daro didžiausią neigiamą įtaką pačiam asmeniui, kadangi sąlygoja neigiamus jausmus, depresiją.

Nuo patiriamo darbo ir šeimos konflikto nukenčia ir darbas ir šeima ir pats asmuo, patiriantis tokį konfliktą. Svarbu suprasti, kad ne tik pats konfliktą patiriantis asmuo bei jo šeima turėtų ieškoti būdų, kaip sumažinti konfliktą, prie to turėtų prisidėti ir organizacijos. Emocinė ir socialinė parama, lankstesnis darbo grafikas, palaikymas galėtų padėti darbuotojams išlaikyti balansą tarp darbo ir šeimos.

Česnauskas ir Lazauskaitė-Zabielskė (2014) teigia, kad norint plačiau suvokti darbo ir šeimos konflikto pasekmes, būtina suprasti sklaidos (angl. spillover) bei perėjimo (angl. crossover) efektus. Sklaidos efektas, pagal Bakker ir kt. (2009), aiškina, kaip individo patiriama įtampa vienoje srityje gali būti perkelta į kitą gyvenimo sritį. Westman (2001) aiškina, kad perėjimo efektas atskleidžia, kaip vienoje srityje patiriama įtampa persikelia ir ją pradeda jausti kitoje srityje esantys žmonės. Bakker ir kt. (2009) nurodo, kas pirmasis dažniausiai prasideda sklaidos, o tik vėliau pasireiškia

perėjimo efektas. Tai reiškiasi, kad darbuotojas, patiriantis stresą ar įtampą darbe, tai perkelia į namus ir namų aplinką ir vėliau tą įtampą ir stresą pradeda jausti jo šeimos nariai. Česnauska ir Lazauskaitė-Zabielskė (2014) teigė, kad daugelis anksčiau atliktų tyrimų patvirtino perėjimo efektą, pavyzdžiui yra įrodyta, kad nerimas, depresija, perdegimas, jaučiamas darbo ir šeimos konfliktas, nepasitenkinimas vedybiniu gyvenimu gali būti perduotas sužadėtiniui, sužadėtinei ar partneriui.

Taigi, darbo ir šeimos konflikto antecedentai gali būti skirstomi į darbo srities kintamuosius, ne darbo srities kintamuosius ir individualius bei demografinius kintamuosius. O pasekmė gali būti susijusios su darbu, nesusijusios su darbu, susijusios su stresu. Visos pasekmės pareina per sklaidos ir perėjimo efektus, kuomet vienoje srityje patiriami neigiami reiškiniai gali turėti neigiamos įtakos kitai sričiai ir netgi persiduoti kitiems šeimos nariams.

2.3.3. Lyčių skirtumai darbo ir šeimos konflikte

Dėl lyčių skirtumų ir skirtingų patirčių susidūrus su darbo ir šeimos konfliktu mokslininkų nuomonės išsiskiria. Moen ir kiti (2008) bei Schieman ir kiti (2009) teigia, kad darbo ir šeimos konflikto vertinimą per lyčių prizmę apsunkina trys priežastys: 1) skirtingi palyginimai skirtinguose tyrimuose (pavyzdžiui, vienuose vertinama per moters ir vyro prizmę, kituose per ištekėjusios motinos ir vedusio tėvo prizmę); 2) faktas, kad moterys dažniau atsisako karjeros, kad išvengtų darbo ir šeimos konflikto; 3) moterų koncentracija žemesnio statuso ar mažiau apmokamuose darbuose, kad galėtų išvengti darbo ir šeimos konflikto. Tad galima daryti prielaidą, kad būtent dėl šių priežasčių mokslininkų tyrimai parodo skirtingus rezultatus.

Tokie mokslininkai kaip Duxbury ir Higgins (1991), McElwain, Korabik ir Rosin (2005) atliktais tyrimais patvirtino hipotezę, kad moterys patiria didesnę darbo ir šeimos konflikto lygį. Kitų mokslininkų, tokių kaip Wallace (1999) tyrimas parodė, kad vyrai patiria stipresnę darbo ir šeimos konfliktą dėl laiko trūkumo, o moterys – dėl darbo reikalavimų. Dziak, Janzen ir Muhajarine (2010) atlikto tyrimo rezultatai parodė, kad vienišos mamos, kurios neturi partnerio, su kuriuo galėtų dalintis atsakomybes, dažniau patiria darbo – šeimos konfliktą palyginus su moterimis, kurios gyvena su partneriu. Bond, Thompsom, Galinsky ir Prott (2003), tyrimo rezultatai rodo, kad vyrai, kurie turi šeimas, patiria didesnę darbo ir šeimos konfliktą, nei moterys, turinčios šeimas. Ankstesniame skyriuje jau minėtas M. Apperson ir kiti (2002) tyrimas bei Kmec (1999) tyrimas nurodė, kad vyrai ir moterys patiria tokį patį ar labai panašų darbo ir šeimos konflikto lygį. Šiame baigiamajame magistro darbe daugiau vadovaujamas pirmąja nuomone, kad moterys patiria didesnę darbo ir šeimos konflikto lygį, darant prielaidą, kad moterys dažniau atsisako karjeros dėl šeimos, taip siekdamos išvengti darbo ir šeimos konflikto. Tačiau kitos teorijos nėra atmetamos.

Bianchi ir kiti (2000) teigia, kad dirbančios moterys gali patirti didesnę darbo ir šeimos konfliktą dėl to, kad moterys dažniausiai praleidžia daugiau laiko rūpinantis vaikais bei namų ruoša. Taip pat ir dėl to, kad moterys jaučia visuomenės spaudimą atsiduoti šeimos gerovei ir savo laiką skirti šeimos poreikiams. Nomaguchi, Milkie, ir Bianchi (2005) teigia, kad dėl nuolatinių motinystės lūkesčių moterų gerovė kenčia labiau, nei vyrų, kai jie negali skirti pakankamai laiko savo vaikams ir partneriui.

Taigi, darbo ir šeimos konflikto vertinimą per lyčių prizmę apsunkina tokie veiksniai kaip skirtingi apibrėžimai skirtinguose tyrimuose, faktas, kad moterys dažniau yra linkusios aukoti savo karjerą dėl šeimos bei tai, kad moterys rečiau užima vadovaujančias pareigas, nei vyrai. Dėl šių priežasčių skiriasi ir mokslinių tyrimų rezultatai – vieni nurodo, kad moterų patiriamas darbo ir šeimos

konfliktas yra didesnis, kiti teigia, kad vyrų, o kai kurie tyrimai įrodo, kad tiek vyrų tiek moterų patiriamas darbo ir šeimos konfliktas yra vienodas.

Taigi, apibendrinant galima teigti, kad darbo ir šeimos konfliktas kyla kai viena sritis pradeda trukdyti kitai. Toks konfliktas gali kilti dėl skirtingų priežasčių ir turėti skirtingų pasekmių, o nuo darbo ir šeimos konflikto jaučiamas stresas ir neigiamos emocijos gali persiduoti šeimos nariams. Darbo ir šeimos konflikto vertinimas per lyčių prizmę nėra paprasta užduotis, todėl skiriasi ir mokslinių tyrimų rezultatai ir vieningos nuomonės, kas patiria didesnę darbo ir šeimos konfliktą nėra. Tačiau nepaisant tokių skirtingų rezultatų, nenuginčijama tiesa yra ta, kad moterys jaučia didesnę spaudimą skirti savo laiką ir dėmesį ne tik karjerai, bet ir šeimai. Todėl labai svarbu daugiau dėmesio skirti darbo ir šeimos konflikto raiškai būtent per moterų patirtis.

2.4. COVID-19 pandemijos teoriniai sprendimai

COVID-19 pandemija – tai nauja pasaulinio lygio sveikatos krizė, paveikusi visą pasaulį per įvairias sritis - jaučiamos pasekmės visuomenei, nacionalinei ekonomikai ir politikai. Pasaulio Sveikatos Organizacijos (2021) duomenimis vien Lietuvoje nuo šios ligos mirusiųjų skaičius siekia beveik 4 tūkstančius žmonių, o visame pasaulyje mirė daugiau nei 3 milijonai. Didžioji dalis Europos valstybių, siekiant sumažinti neigiamą pandemijos poveikį, įvedė nepaprastąjį padėtį. Uždaromos mokyklos ir darželiai, stabdoma įvairių verslų veikla, uždaromi restoranai ir kitos maitinimo įstaigos, parduotuvės, didelė dalis darbuotojų buvo priversti dirbti iš namų, kiti dėl sumažėjusių darbo apimčių neteko darbo. Lietuvoje pirmasis karantinas paskelbtas 2020 m. kovo 16 d. ir tęsėsi iki 2020 m. birželio 16 d. Toks stiprus ir greitas pasikeitimas, griežti ribojimai išryškino opias ekonomines, politines bei socialines ir sveikatos problemas, taip pat turėjo didelį poveikį įvairioms organizacijoms, jų darbuotojams ir vadovams.

2.4.1. COVID-19 pandemijos poveikis organizacijoms

Šiuolaikinės organizacijos privalo gebėti prisitaikyti prie naujovių ir netikėtų permainų, tokių kaip išorinės krizės, kurios kelia tiesioginę grėsmę organizacijos veiklai ir produktyvumui. Darbdaviai susiduria su dideliais iššūkiais ir labiausiai nukenčia smulkaus verslo savininkai, dirbantys paslaugų, turizmo, kelionių ir mažmeninės prekybos srityse (Akkermans, Richardson, Kraimer, 2020). Organizacijos dažnai susiduria su vis didesniu neapibrėžtumu, kai mėgina spęsti šių dienų „didžiuosius iššūkius“, arba kitaip – reikšmingas problemas, kurios paprastai neapsiriboja vien nacionalinėmis, ekonominėmis ar socialinėmis sienomis (Eisenhardt ir kiti., 2016, Ferraro ir kiti., 2015). Šių dienų „didieji iššūkiai“ yra įvairūs ir apima daugybę sudėtingų klausimų, tokių kaip klimato kaita, ekonomikos nuosmukiai ir politinis nestabilumas (George, Howard-Grenville, Joshi ir Tihanyi, 2016). Dar gana neseniai prasidėjusi COVID-19 pandemija priverė organizacijas keistis greitai ir taip ieškoti naujų sprendimų iššūkiams, kylantiems daugelyje veiklos sričių, spręsti. Kaip teigia Carnevale ir Hatak (2020) COVID-19 protrūkis lėmė, kad organizacijos susiduria su didžiuliu neprilygstamo masto iššūkiu, kuris verčia nerti į precedento neturinčią teritoriją ir ją valdyti tiesiogiai, remiantis naujais ir dar nebandytais techniniais, fiziniais ir socio-psichologiniais būdais. COVID-19 pandemija sukūrė ypač sudėtingą aplinką organizacijų žmogiškųjų išteklių valdymui, kadangi vadovams tenka imtis dar neišbandytų sprendimų, norint padėti savo darbuotojams prisitaikyti prie radikalių pokyčių. O siekiant apsaugoti ir darbuotojų sveikatą ir darbo apimtį bei kokybę, tenka ieškoti išeičių, kuomet dalis darbuotojų yra karantine arba izoliacijoje.

Remiantis JAV ligų kontrolės ir prevencijos centro (CDC) apibrėžimais, karantinas yra žmonių, galimai turėjusių kontaktą su užkrečiama liga, atskyrimas ir judėjimo apribojimas, siekiant įsitikinti, ar jie susirgs, tam, kad sumažinti riziką, kad jie užkrės kitus (CDC, 2017). Šis apibrėžimas skiriasi nuo JAV ligų kontrolės ir prevencijos centro (CDC) izoliacijos apibrėžimo, kuri yra žmonių, kurie buvo diagnozuoti užkrečiama liga, atskyrimas nuo nesergančių žmonių (CDC, 2017). Būtent karantinas ir izoliacija stipriai pakeitė bendrą tvarką organizacijose. Lietuvoje įvestos naujos taisyklės lėmė, kad susirgus vienam asmeniui, visi, per paskutines dvi savaites turėję kontaktą su tuo asmeniu, turėjo eiti į karantiną. Itin didelės organizacijos, siekdamos apsaugoti savo darbuotojus ir nestabdyti darbo, įsivedė kelių paminėtų darbo struktūrą tam, kad vienam asmeniui gavus teigiamą COVID-19 ligos atsakymą, nereikėtų į karantiną išleisti pusės įmonės – tik tuos, kurie dirbo toje pačioje vietoje per tą pačią pamainą. Taip užtikrinama, kad pavyzdžiui, nei viena organizacijos linija visiškai nesustos. Bet tai taip pat ir padvigubino darbo krūvį kitiems – darbo grafikų perdarymas, valandų perskaičiavimas, patalpų dezinfekavimas ir pan.

Carnevale ir Hatak (2020) išskiria ir aprašo tris pagrindinius žmoniškųjų išteklių valdymo organizacijoje iššūkius COVID-19 pandemijos metu:

- Pirmasis – asmens ir darbinės aplinkos atitikimo nykimas. Galbūt vienas iš ryškiausių iššūkių, kilusių dėl COVID-19 pandemijos, yra naujų ir esamų darbuotojų adaptavimas prie smarkiai pasikeitusių darbo sąlygų, tokių kaip nuotolinis darbas arba naujos darbo vietos politikos ir procedūrų įvedimas siekiant apriboti žmonių kontaktus. Tokie dramatiški pokyčiai, kaip ir kur darbuotojai dirba, gali turėti reikšmingos įtakos darbuotojų patiriamam asmens ir darbinės aplinkos atitikimui. Kaip teigė Kristof (1996), asmens ir aplinkos sutapimas yra sutapimas tarp asmens savybių ir jo aplinkos požymių. Asmens ir aplinkos teorija teigia, kad asmenis traukia organizacijos ir asmenys yra priimami į tokias organizacijas, kurių darbo aplinka atspindi vertybes, kultūrą ir darbo ypatybes tokias pat, kaip ir tų asmenų įsitikinimai, vertybės ir norai (Kristof-Brown ir Guay, 2011). Remiantis šia teorija, darbuotojai, kurie patenka į organizacijas, kuriose jų asmens ir aplinkos tinkamumas yra maksimalus, paprastai klesti ir patiria didelį pasitenkinimą, įsitraukimą ir bendrą gerovę (Kristof-Brown, Zimmerman ir Johnson, 2005). Tačiau kai darbo aplinka, palaikanti pagrindinių poreikių ir norų tenkinimą, yra kardinaliai pakeičiama, kaip šiuo metu vyksta reaguojant į COVID-19 pandemiją, tikėtina, kad didėjanti praraja tarp asmens poreikių ir dabartinės darbo aplinkos sukels blogas patirtis (Follmer, Talbot, Kristof-Brown, Astrove ir Billsberry, 2018). Žmoniškųjų išteklių valdymo specialistai, siekdami užtikrinti darbuotojų gerovę ir asmens bei pasikeitusios darbo aplinkos atitikimą privalo išsiaiškinti, ko labiausiai trūksta namuose dirbantiems, kas galėtų palengvinti jų įprastą darbo dieną.
- Antrasis – neproporcingas poveikis darbo ir šeimos vaidmenims. Organizacijoms sprendžiant COVID-19 keliamus iššūkius, jos taip pat privalo išlikti dėmesingos darbuotojams, kuriuos gali stipriai paveikti dabartiniai darbo aplinkos pasikeitimai. Svarbu pabrėžti, kad pokyčiai, kurie vyksta reaguojant į dabartinę sveikatos krizę, jau pradėjo aštrinti darbo ir šeimos konfliktus. Tačiau kol pandemija nėra sustabdyta, konfliktas tarp darbo ir šeimos sričių gali išaugti dar labiau. Iš tiesų, be padidėjusio darbo krūvio valdymo, kuris gali atsirasti dėl perėjimo prie nuotolinio darbo (ypač tiems, kurie nėra įpratę prie tokios savarankiškos darbo aplinkos), darbuotojai taip pat turi atlikti padidėjusias vaikų priežiūros užduotis, dėl to, kad mokyklų ir vaiko priežiūros paslaugas teikiančių organizacijų veikla yra sustabdyta. Šios naujos prievolės dar labiau supina darbo ir šeimos vaidmenis, todėl kaip niekada sunku išlaikyti tinkamas darbo ir šeimos vaidmenų ribas (Giurge ir Bohns, 2020). Tai reiškia, kad

organizacijos atstovai turėtų užtikrinti laisvesnę darbo grafiką asmenims, dirbantiems iš namų, taip pat skirti dėmesio jų emocinei gerovei, o pastebėjus neigiamus pokyčius siūlyti kreiptis pagalbos.

- Trečiasis – neproporcingas poveikis alternatyvioms šeimos struktūroms. Dabartinė sveikatos krizė ne tik reikalauja daug darbo ir šeimos vaidmenų bendradarbiavimo, ji taip pat nušvieša silpnąsias vietas vis aktualesniame, tačiau nepakankamai ištirtame šiuolaikinės šeimos struktūros segmente: bevaikiai ir vieniši darbuotojai. Per pastaruosius kelis dešimtmečius bevaikių ir vėliau susilaukiančiųjų pirmagimių skaičius JAV ir visose Vakarų kultūrose išaugo (Abma ir Martinez, 2006, Kreyenfeld ir Konietzka, 2017, Marin ir Hamilton, 2002). Nors mokslininkai šiam darbo rinkos segmentui skiria nedaug dėmesio, tačiau riboti esami tyrimai rodo, kad vieniši ir bevaikiai darbuotojai gali susidurti su unikaliomis darbo ir asmeninio gyvenimo konfliktų formomis (Picard, 1997, Swanberg ir kt., 2005). Be to, šiems asmenims gali kilti ypač didelė rizika jausti vienatvę ir socialinę atskirtį (Achor, Kellerman, Reece ir Robichaux, 2018). Taip pat dėl šeimos ryšių trūkumo tokie darbuotojai gali jaustis neturintys tikslo ir izoliuoti nuo aplinkinių, tikėtina, kad tokia savijauta gali privesti prie rimtų psichologinių problemų ar net ligų. Tai nestebina, turint omenyje, kad asmenys, dirbantys namuose, linkę išsiskirti apie mažesniu įsitraukimu, nei tie, kurie dirba pagal tradicines darbo sąlygas (Morganson ir kiti, 2010). Taigi, su naujausiomis socialinio atstumo apribojimo priemonėmis, įmonių uždarymu jaučiamas įsitraukimo ir pritapimo trūkumas gali tapti ypač ryškus tarp vienišų asmenų. Tai kelia didelę riziką jų psichinei sveikatai ir gerovei, taip pat organizacijų produktyvumui. Todėl organizacija turėtų pasirūpinti, kad darbuotojai būtų įtraukti bent jau į nuotolines veiklas – mokymus, neformalius susirinkimus ir pan. Taip pat organizacija galėtų rūpintis darbuotojo gerove, siūlyti psichologo pagalbą.

Carnevale ir Hatak (2020) tyrimas parodo, kad darbuotojai, pradėję dirbti nuotoliniu būdu, susiduria su daugybe iššūkių ir problemų, kurie gali neigiamai paveikti jų savijautą, o plačiau apie tai bus rašoma kitame skyrelyje. Tai kelia sunkumų organizacijoms, kadangi blogėjanti darbuotojo savijauta gali nulemti prastesnius darbuotojo darbo rezultatus, sumažėjusį įsitraukimą ir produktyvumą.

Nors COVID-19 pandemija paveikė įprastą organizacijų veiklą, ne visiems tas poveikis buvo neigiamas. Lietuvos Statistikos Departamento duomenimis (2021) Lietuvoje 2020 metais įmonių buvo įsteigta daugiau, nei uždaryta. Kaip skelbia oficialios statistikos portalas, praėjusiais metais šalyje buvo įregistruota daugiau nei 13 tūkstančių naujų ūkio subjektų – 5 proc. daugiau nei 2019. Tai gana įprastas reiškinys, jau daug metų iš eilės daugiau įmonių pradeda veiklą, nei ją nutraukia. Kitaip buvo tik 2008 ir 2009 metais per didžiąją pasaulinę krizę. Galima daryti prielaidą, kad 2020 metais naujų įmonių steigimui daug įtakos turėjo dėl pandemijos atsivėrusios naujos nišos – informacinių technologijų ir ryšių, finansinio tarpininkavimo, statybų, aptarnavimo, kurjerių paslaugų ir pan. Taip pat reiktų pabrėžti, kad nuotolinio darbo praktika tapo įprastu reiškiniu sektoriuose, kurių veikla, produktyvumas, teikiamos paslaugos, priimami sprendimai gali būti vykdomi ir valdomi be fizinio dalyvavimo (Prasad ir kiti, 2020), pavyzdžiui IT, moksliniai tyrimai, elektroninė prekyba ir pan. Nuotolinis darbas labai paskatino kūrybiškumą – teko surasti būdų, kaip įvairias veiklas, mokymus, konferencijas, seminarus perkelti į nuotolį naudojantis įvairiomis komunikacijos technologijomis – „Zoom“, „Skype“, „Microsoft Teams“, „Hangouts“ ir pan. Tai turi plusų – susitaupo keliavimo į ir iš darbo laikas ir išlaidos, kiti su fiziniu biuro išlaikymu, patalpų nuoma, mokymų ir kitų renginių organizavimu susiję ištekliai.

Taigi, šiuolaikinės organizacijos, norėdamos išsilaikyti, turi būti pasiruošusios prisitaikyti prie įvairių pokyčių. COVID-19 pandemija – vienas didžiausių ir daugelį pasaulio organizacijų paveikęs reiškinys. Šios pandemijos metu organizacijoms teko priimti daugybę drastiškų sprendimų, spręsti kylančias problemas nebandytais būdais, kadangi liga stipriai paveikė įprastą rutiną – dalį darbuotojų tekdavo išleisti izoliuotais arba į karantiną, kitus darbuotojus buvo siekiama apsaugoti nuo susirgimo įvedant pamaininį darbo grafiką arba išleidžiant darbuotojus dirbti nuotoliniu būdu. Būtent pastarasis sukėlė daug iššūkių organizacijų žmoniškųjų išteklių valdymo profesionalams, kadangi prie jų įprastų funkcijų dar prisidėjo ir rūpinamasis blogėjančia darbuotojų savijauta, kuri turi tiesioginį poveikį darbuotojų darbo rezultatams taigi ir visos organizacijos rezultatams. Tačiau svarbu paminėti, kad COVID-19 pandemija turėjo ne vien neigiamą poveikį organizacijoms. Lietuvoje 2020 metais įmonių įsteigta daugiau, nei uždaryta, atsivėrė naujos veiklos nišos IT, statybų, tarpininkavimo, kurjerių paslaugoms, moksliniams tyrimams bei elektroninei prekybai. Organizacijos taip pat galėjo susitaupyti išteklius įprastai skiriamus kelionei į ir iš darbo, biuro išlaikymui, patalpų nuomai mokymams, konferencijoms, renginių organizavimui.

2.4.2. COVID-19 pandemijos poveikis darbuotojams ir vadovams

Visuotinis politikos atsakas į COVID-19 yra precedento neturintis natūralus eksperimentas, kurio metu pirmą kartą daugelis organizacijų visame pasaulyje susiduria su fiziškai išsibarsčiusia darbo jėga (DeFilippis ir kiti, 2020). Nors iš organizacijos pusės galima įžvelgti nuotolinio darbo pliusų, darbuotojai, norėdami atlikti savo darbą, jo neprarasti, privalėjo staiga persiorientuoti ir dirbti nuotoliniu būdu, nepaisant to, kad gaunamas užduotis nepatogu atlikti namuose arba namų aplinka visiškai nepritaikyta darbui. Nors dauguma vadovaujančias pareigas užimančių darbuotojų prieš pandemiją jau buvo išbandę darbą nuotoliniu būdu, tikėtina, kad tai jiems daryti padėjo kolegos, esantys fizinėje darbo vietoje ofise. Tačiau nuotolinis darbas nėra vienintelis darbuotojų iššūkis per COVID-19 pandemiją. Pakeisti darbo grafikai ir įvestas pamaininis darbas, dėl sergančių kolegų dirbami viršvalandžiai, prastovos ar darbo netekimas dėl sumažėjusių darbo apimčių arba visiškai sustabdytos veiklos, nuolatinė baimė užsikrėsti – darbuotojų kasdienybė.

Brooks ir kiti (2020) atliko karantino psichologinio poveikio tyrimą, norėdami iširti galimą jo poveikį psichinei sveikatai ir psichologinei savijautai bei veiksnius, kurie prisideda prie šio poveikio arba jį sušvelnina. Tyrimai buvo atlikti dešimtyje šalių, dalyvavo asmenys, sergantys SARS, Ebola, H1N1 gripo pandemija, Artimųjų Rytų respiraciniu sindromu ir arklių gripu. Atliktas tyrimas parodė, kad didžiausi stresą keliantys veiksniai per karantiną yra: karantino trukmė; infekcijos baimė; nepakankamos atsargos; informacijos trūkumas (Brooks ir kiti, 2020). Lietuvoje nuo COVID-19 pandemijos pradžios galima puikiai įžvelgti visus šiuos stresą keliančius veiksnius. Iki šiol nėra aiški pandemijos trukmė ir kiek dar laiko teks būti karantine, kuomet ribojamos veiklos. Pandemijos pradžioje visoje šalyje buvo įsitvirtinusi baimė dėl užsikrėtimo ir padarinių, tačiau šiuo metu baimė yra sumažėjusi, ypač tarp tų, kurie arba kurių artimieji liga persirgo lengva forma. Taip pat pandemijos pradžioje parduotuvėse žmonės išpirkdavo ilgo galiojimo prekes, taip sėdami baimę, kad maisto ir kitų būtinųjų atsargų nepakaks. Informacijos trūkumas ir dezinformacija iki šiol yra opiausia sritis. Remiantis Brooks tyrimu ir realia situacija Lietuvoje galima daryti prielaidą, kad Lietuvoje bendras streso dėl COVID-19 pandemijos turėtų būti aukštas.

COVID-19 pandemija stipriai pakeitė ir darbo laiko valdymą. DeFilippis ir kiti (2020) atliko plataus masto analizę apie tai, kaip pasikeitė skaitmeninės komunikacijos modeliai ankstyvosiose pandemijos stadijose. Mokslininkai tyrė COVID-19 poveikį darbuotojų iš Šiaurės Amerikos, Europos ir Vidurio

Rytų skaitmeninės komunikacijos modeliams. Tyrimas rodo, kad lyginant su laikotarpiu iki pandemijos, padidėjo vienam asmeniui skirtų susitikimų skaičius (+12,9 proc.), dalyvių skaičius per susitikimą (+13,5 proc.), tačiau sumažėja vidutinė susitikimų trukmė (-20,1 proc.), taip pat žmonės pandemijos laikotarpiu praleido mažiau laiko susitikimuose per dieną (-11,5 proc.), tačiau pastebėtas reikšmingas ir ilgalaikis vidutinės darbo dienos prailgėjimas (+8,2 proc. arba +48,5 min.) ir trumpalaikis el. pašto aktyvumo padidėjimas (DeFilippis ir kiti, 2020). Tokie tyrimai parodo, kad iš namų dirbantys darbuotojai prasiilgino savo darbo dieną, tačiau išmoko susitikimų laiką išnaudoti produktyviau.

Nuo COVID-19 pandemijos pradžios dar atlikta nedaug mokslinių tyrimų, tačiau darbuotojų neužtikrintumas dėl darbo dažna tema medijose – daugiausiai koncentruojantis į tai, kaip ekonominis nuosmukis, kurį sukėlė pandemija, neigiamai paveiks užimtumą ir neužtikrintumą dėl darbo vietos. COVID-19 pandemija taip pat turės tiesioginės įtakos tiek trumpalaikiai, tiek ilgalaikiai individualios karjeros patirčiai, galimybėms ir trajektorijoms (Akkermans, Richardson, Kraimer, 2020). Akkermans, Richardson ir Kraimer (2020) teigia, kad COVID-19 sukėlė karjeros šoką daugeliui žmonių visame pasaulyje. Karjeros šoką mokslininkai Akkermans, Seibert, ir Mol (2018) apibūdina kaip trikdantį ir išskirtinį įvykį, kurį bent jau tam tikru laipsniu paveikia išorės veiksniai, kurie nėra kontroliuojami pačio asmens ir šis įvykis sukelia permąstymus apie savo karjerą. Kaip teigia Akkermans, Richardson ir Kraimer (2020) karjeros šoką sudaro du pagrindiniai elementai: (1) įvykis ir (2) jausmų ir minčių procesas, kuris reiškia, kad trikdantis ir nepaprastas įvykis nebūtinai yra savaimė karjeros šokas. Pavyzdžiui, svarbaus bendradarbio netekimas vienam asmeniui gali būti karjeros šokas, o kitam ne. Galima teigti, kad COVID-19 pandemija yra trikdantis ir išskirtinis reiškinys. Nors jis ir yra retas (t.y. tokios pasaulinės pandemijos paskelbiamos itin retai), jį sunku sukontroliuoti ir tikėtina, kad tai sukels apgalvotą mąstymo procesą (Akkermans et al., 2018). Svarbu pabrėžti, kad COVID-19 pandemijos sukeltas streso, baimės, kitų emocijų bei patiriamų teigiamų ar neigiamų pasekmių intensyvumas, trukmė gali skirtis priklausomai nuo pačio darbuotojo, jo pareigų, patirties. Pavyzdžiui, smulkių verslų savininkai, mažmeninės prekybos, turizmo sektoriaus, grožio paslaugas teikiantys žmonės greičiausiai patirs didelį intensyvumą ir trukmę, rizikuodami prarasti verslą ir darbą.

Teorijos ir atliktų mokslinių tyrimų apie tai, kaip COVID-19 pandemija paveikė vadovaujančias pareigas užimančius asmenis nedaug. Graf-Vlachy, Sun ir Zhang (2020) teigia, kad vadovaujančias pareigas užimantys asmenys gali būti itin jautrūs ir pažeidžiami tokių įvykių, bet taip pat ir jų psichologinės sveikatos problemos gali turėti svarbių neigiamų pasekmių. Pavyzdžiui, vadovaujančias pareigas užimančių asmenų sumažėjęs produktyvumas dėl psichologinių problemų gali pasitaikyti dažniau, nei kitiems (Loeppke et al., 2009). Taip pat vadovaujančias pareigas užimantys asmenys privalo priimti svarbius sprendimus ir būti lyderiu, vedančiu kitus darbuotojus, o psichologinės problemos galimai sumažintų jų produktyvumą ir paveiktų pavaldinius. Graf-Vlachy, Sun ir Zhang (2020) su 646 vadovaujančias pareigas užimančiais asmenimis iš 49 valstybių atliktas tyrimas parodė, kad 5,3% tyrime dalyvavusių asmenų turi polinkį į psichologines ligas, 9,6% patyrė vidutinio arba aukšto lygio nerimą, o 10,7% turėjo vidutinio arba aukšto lygio depresiją. Taip pat Graf-Vlachy, Sun ir Zhang (2020) tyrimas atskleidė, kad vyresnio amžiaus vadovaujančias pareigas užimantys asmenys turėjo mažesnę polinkį į pervargimą, nerimą ir depresiją, tačiau laikinai nedirbantys dėl COVID-19 pandemijos jautė didelį pervargimą, tačiau ne nerimą ar depresiją, o papildomos ne itin svarbios užduotys sukėlė pervargimą ir depresiją, kuomet nepagrįstos papildomos užduotys kėlė ir pervargimą, ir nerimą, ir depresiją. Taigi, šis tyrimas parodo, kad vadovaujančias

pareigas užimantys žmonės dėl įvairių su COVID-19 pandemija susijusių priežasčių jaučia nerimą, pervargimą bei depresiją, o tai gali tiesiogiai paveikti jų vadovavimo gebėjimus ir sprendimų priėmimą, ir taip turėti neigiamų pasekmių visai organizacijai.

Pandemija paprastai būtų klasifikuojama kaip neigiamas reiškinys, pavyzdžiui, dėl nesaugumo darbe, pajamų praradimo, socialinio atsiribojimo, emocinio poveikio ir padidėjusio bendro nerimo (Akkermans, Richardson, Kraimer, 2020). Vis dėlto, galima išvelgti ir teigiamų ir pasekmių darbuotojams, tokių kaip: daugiau laiko praleista su šeima, išvengiamas važinėjimas į ir iš darbo vietos. Be to, nors daugumai profesijų yra daromas neigiamas poveikis, kiti klesti, pavyzdžiui, programinės įrangos kompanijos ir namų sporto salių gamintojai (Akkermans, Richardson, Kraimer, 2020).

Taigi, galima teigti, kad COVID-19 turėjo tiesioginį poveikį organizacijų vadovams ir darbuotojams. Jiems teko susitaikyti su kaičiamomis darbo vietomis, prastovomis, darbo netekimu, pakeistomis darbo valandomis, pasikeitusiu darbo laiko valdymu, viršvalandžiais, darbu iš namų ir pan. Drastiškai besikeičiančios darbo sąlygos, nuolatinė baimė netekti darbo, susirgti, informacijos trūkumas ir dezinformacija kelia darbuotojų patiriamo streso lygį, sukelia karjeros šoką. O vadovaujančias pareigas užimantiems asmenims COVID-19 pandemija padidino tikimybę turėti psichologinių problemų, tokių kaip pervargimas, nerimas ir depresija. Tačiau, svarbu paminėti, kad pandemija galimai turėjo ir teigiamo poveikio darbuotojams – jie galėjo daugiau laiko praleisti su šeima, sutaupyti keliavimo į ir iš darbo išlaidas, taip pat dėl naujai atsiradusių veiklos nišų galėjo daugiau dirbti ir užsidirbti.

Taigi, apibendrinant galima teigti, kad COVID-19 turėjo ir neigiamą ir teigiamą poveikį tiek organizacijoms, tiek darbuotojams ir vadovams. Organizacijos privalėjo priimti greitus, nepatikrintus sprendimus, kad neiškristų iš rinkos. Daugybės verslų tiesioginė veikla buvo uždaroma, todėl jiems teko ieškoti kitų būdų, kaip išsilaikyti. Daliai organizacijų teko mažinti darbo apimtį, atleisti arba į prastovas išleisti darbuotojus, taip pat dalį jų išleisti dirbti nuotoliniu būdu. Darbuotojai jautė neigiamą COVID-19 poveikį netikėtai keičiantis darbo tvarkai, taisyklėms ir vietai, nuo to blogėjo jų psichologinė būseną ir produktyvumas, didėjo darbo ir šeimos konfliktas, vienišumo jausmas. Darbuotojai jautė stresą, nerimą, pervargimą ir depresiją, o su blogėjančia darbuotojų savijauta blogėjo ir visos įmonės veikla. Tačiau nepaisant viso neigiamo poveikio, yra ir teigiamo poveikio aspektų. Organizacijos turėjo skatinti savo kūrybiškumą priimant sprendimus, galėjo sutaupyti išlaidų, paprastai išleidžiamų mokymų ir kitų renginių organizavimui, atsirado naujos veiklos nišos, kurias užpildė naujai atsidarantys verslai, o darbuotojai turėjo galimybę daugiau laiko praleisti su šeima, sutaupyti kelionės į ir iš darbo išlaidas.

2.5. Vadovaujančias pareigas užimančių moterų ir darbo ir šeimos konflikto COVID-19 pandemijos metu raiškos tyrimo modelis

Atlikus mokslinės literatūros analizę moterų vaidmens lyčių stereotipų teorijose, moterų karjeros ir darbo ir šeimos konflikto bei COVID-pandemijos poveikio temomis, šioje darbo dalyje pateikiamas vadovaujančias pareigas užimančių moterų darbo ir šeimos konflikto raiškos COVID-19 pandemijos metu teorinis modelis (žr. 5 pav.). Juo remiantis atliktas empirinis tyrimas.



5 pav. Vadovaujančias pareigas užimančių moterų ir darbo ir šeimos konflikto raiškos COVID-19 pandemijos metu tyrimo modelis

Vadovaujantis Frone ir kt., (1992), Cinamon ir Rich (2002) ir kitų mokslininkų teorija apie dvi darbo ir šeimos konflikto kryptis, šiame tyrime darbo ir šeimos konflikto raišką bus siekiama ištirti per darbo trukdymo šeimai bei šeimos trukdymo darbui patirtis. Tyrimo modelis kurtas kiek įmanoma labiau atsiribojant nuo teorijos, kadangi dėl mažo ištirtumo lygio ir problemos naujumo nuspėta atlikti fenomenologinį tyrimą.

Tyrimo metu siekiama nustatyti, kaip darbo ir šeimos konfliktas pasireiškia vadovaujančias pareigas užimančioms moterims COVID-19 pandemijos metu. Tikimasi, kad tyrimo rezultatai padės išsiaiškinti, kokie yra didžiausi iššūkiai tam, kad būtų galima ieškoti jų sprendimo būdų.

3. Vadovaujančias pareigas užimančių moterų darbo ir šeimos konflikto raiškos COVID-19 pandemijos metu tyrimo metodologija

Šioje darbo dalyje bus aprašoma tyrimo metodologija – apibrėžiamas tyrimo tikslas bei uždaviniai, pateikiama informacija apie tyrimo metodą bei tyrimo instrumentą, tyrimo imtį bei tyrimo dalyvių pasirinkimą, aprašoma tyrimo etika, organizavimas bei eiga ir apribojimai.

Tyrimo tikslas - Empiriškai ištirti vadovaujančias pareigas užimančių moterų darbo ir šeimos konflikto raišką COVID-19 pandemijos metu.

Tyrimo uždaviniai:

1. Ištirti, kaip pasireiškia darbo ir šeimos konfliktas vadovaujančias pareigas užimančioms moterims COVID-19 pandemijos metu per darbo trukdymą šeimai;
2. Ištirti, kaip pasireiškia darbo ir šeimos konfliktas vadovaujančias pareigas užimančioms moterims COVID-19 pandemijos metu per šeimos trukdymą darbui.

Duomenų rinkimo metodas. Tyrimui atlikti buvo pasirinktas kokybinis tyrimo metodas – pusiau struktūruotas interviu. Kaip teigia Kardelis (2002) interviu yra klausiančiojo ir atsakančiojo dvipusis susitarimas ir kaip atskiras tyrimo metodas gali būti skirstomas į daugelį įvairių variantų. Autorius taip pat teigia, kad pagrindinis interviu požymis – tai, kad pokalbį inicijuoja tyrimą atliekantis asmuo, o to tyrimo tikslas – gauti būtiną informaciją tyrimo uždaviniams atsakyti (Kardelis, 2002). Šią teoriją papildė Tureikytė (2004) teigdama, tyrėjas turėtų užtikrinti sistemiską ir kontroliuojamą interviu, taip pat susieti jį su tyrimo tikrais, uždaviniais ir pagrindiniais klausimais. Telešienė (2008) teigia, kad pusiau struktūruotas interviu turi būti paremtas planu su konkrečiais klausimais, jų seka, tačiau svarbu, kad tyrėjas tyrimo eigoje galėtų užduoti papildomų, plane nepažymėtų klausimų tokiose situacijose, kuomet pastebi, kad reikalinga gilesnė informacija, kadangi pasiruošti klausimai neapima visų svarbių temų arba kai tiriamasis nepakankamai išsamiai atsako į pateiktus klausimus, arba kai tiriamajam nesinori atsakinėti į pateiktą klausimą. Šis tyrimo metodas taikomas siekiant ištirti fenomeną – vadovaujančias pareigas užimančių moterų darbo ir šeimos konflikto raišką. Fenomenologinė tyrimo strategija orientuota į žmonių patirtis ir jų išraiškas žodžiais, o pagrindinis duomenų rinkimo metodas – interviu (Vaivada, Blinstrubas, 2011).

Tyrimo dizainas. Fenomenologijos pradininku laikomas vokiečių filosofas Husserlis, kuris XX a. pradžioje siekė ištirti subjekto sąmonę. Vėliau filosofas Merleau-Ponty modifikavo Husserlio teoriją ir pateikė ją kaip metodą taikomą empiriniams tyrimams skirtiems suprasti žmones (Spiegelberg, 1975). Žmogaus elgesys, pasak Merleau-Ponty, reprezentuoja dialektinį santykį tarp subjekto ir jo pasaulio: negalima apibūdinti nei objektyvaus, nei subjektyvaus pasaulio, bet tik pasaulį, kurį išgyvena subjektas (Merleau-Ponty, 1964). Iš to kyla empirinių fenomenologinių tyrimų tikslas - aprašyti tyrimo dalyvių suvokiamą pasaulį, siekiant atrasti panašumus, slypinčius tam tikro fenomeno empirinėse variacijose (Baker, Wuest, Stern, 1992). Van Manenas (1984) pastebi, kad fenomenologinių tyrimų tikslas yra „pasiskolinti“ kitų žmonių patirtis, kad būtų galima suprasti gilesnę tų patirčių prasmę visos žmonijos patirčių kontekste. Kaip teigia Bitinas ir kiti (2008), fenomenologija - tai kokybinio tyrimo strategijos dalis, kurios tikslas – analizuoti fenomenus, tiriant žmogiškųjų išgyvenimų prigimtį ir būdus, o fenomenologinio tyrimo strategija paremta kokybinio tyrimo objektas yra informantų patirtys, išgyvenimai ir žinios, jų konstruktas. Nusprendus taikyti fenomenologinio tyrimo strategiją pagrindinis tikslas yra atskleisti naują reiškinį, t.y. fenomeną atsakant į klausimas „kas tai?“ ir klausimą „kaip?“, atskleidžiant būdą, kuriuo šis fenomenas atsiranda

Žydžiūnaitė, 2007). O tam, kad iš tyrimo dalyvių išgauti reikiamas patirtis, labiausiai tinka nestruktūruoti arba pusiau struktūruoti interviu. Kaip teigė Oleir (1982), fenomenologiniuose tyrimuose labai svarbu į patirtis žiūrėti plačiai, visas turimas žinias, faktus ir teorijas laikant toliau nuo atliekamo tyrimo. Kadangi esminė fenomenologinių tyrimų problema – išankstinės nuostatos, lūkesčiai ir rėmai (Field, Morse, 1985). Dėl to interviu klausimai turi būti platūs, atviri ir suformuluoti taip, kad būtų išvengta bet kokios įtakos respondentų atsakymams (Baker, Wuest, Stern, 1992).

Tyrimo instrumentas. Tyrimo duomenims surinkti buvo parengtas tyrimo instrumentas – pusiau struktūruoto interviu klausimynas (žr. lentelė) skyriuje Priedai. Tyrimo klausimus galima suskirstyti į tris esmines kategorijas (žr. lentelė.). Pirmoji – klausimai skirti išsiaiškinti demografiniams duomenims ir bendrai informacijai, antroji kategorija skirta išsiaiškinti tyrimo dalyvių patirtis su darbo ir šeimos konfliktu COVID-19 pandemijos metu.

4 lentelė. Pusiau struktūruoto interviu klausimyno kategorijos ir klausimai (sudaryta autorės)

Klausimų kategorija	Klausimų tikslas	Klausimo numeris klausimyne
Demografiniai duomenys ir bendra informacija	Pradėti pokalbį, surinkti demografinius duomenis apie informantus, susidaryti bendrą suvokimą apie gyvenimą ir patirtis.	1; 2; 3.
Darbo ir šeimos konflikto patirtys COVID-19 pandemijos metu	Išsiaiškinti patirtis, kaip tyrimo dalyvėms pasireiškia darbo ir šeimos konfliktas, kada darbo vaidmuo trukdo šeimos vaidmeniui, o kada šeimos vaidmuo trukdo darbui.	4.
Klausimai apie patirtis sprendžiant darbo ir šeimos konfliktą	Sužinoti nepamintetas istorijas ir išsiaiškinti, kaip moterims pavyksta išspręsti darbo ir šeimos konfliktą.	5; 6; 7.

Tyrimo imtis ir tyrimo dalyvių pasirinkimas. Kadangi šis tyrimas yra orientuotas į vadovaujančias pareigas užimančių moterų patirtis su darbo ir šeimos konfliktu, jo suvokimą ir raišką, tyrimui netaikomi griežti imties reikalavimai. Atliekant individualų interviu rekomenduojamas imties dydis turėtų būti nuo 5 iki 30 asmenų (Bitinas ir kt., 2008). Todėl vadovaujančias pareigas užimančių moterų darbo ir šeimos konflikto raiškos fenomeno tyrimo reprezentatyvumui nuspręsta apklausti 6 tyrimo dalyvių. Tyrimo dalyviai pasirinkti patogiąja imtimi, t. y. interviu atliktas su tomis moterimis, kurios sutiko dalyvauti tyrime. Vykdamas tyrimo dalyvių atranką taikyti du reikalavimai – vadovaujančios pareigos i bent vienas vaikas, vyresnis nei dveji metai.

Tyrimo etika. Tyrimo metu buvo laikomasi konfidencialumo principo, todėl interviu anonimiški, neatskleidžiami tyrime dalyvavusių moterų vardai ar kita asmeninė informacija, galinti padėti išsiaiškinti asmens tapatybę. Siekiant užtikrinti tyrimo dalyvių anonimiškumą, transkripcijose tyrimo dalyviai užkoduoti raide T ir skaičiumi nuo 1 iki 6. Taip pat laikomasi savanoriškumo principo, tad prieš interviu tyrimo dalyvis yra perspėjamas, kad interviu bus įrašomas ir gauti duomenys bus naudojami tik moksliniais tikslais, interviu pradedamas tik gavus žodinį sutikimą interviu pradžioje. Interviu pradžioje interviu dalyviams buvo pristatyti tyrimo tikslas, uždaviniai, jo svarba.

Tyrimo organizavimas ir eiga. Tyrimas buvo vykdomas 2021 metų balandžio mėnesį. Viso tyrime dalyvavo 6 dalyvės. Dalyvės buvo atrenkamos patogiąja imtimi – susisiekti su vadovaujančias pareigas užimančiomis ir vaikus turinčiomis moterimis, teiraujantis ar norėtų sudalyvauti tyrime. Taip pat paieška buvo vykdoma socialinio tinko Facebook grupėje „Feminizmas“. Dėl COVID-19

pandemijos gyvi pokalbiai nebuvo planuoti, pokalbiai vyko naudojantis informacinėmis technologijomis – programomis „Skype“, „Messenger“, bei dviem tyrimo dalyvėms nesutikus kalbėtis su vaizdu, su jomis buvo susisiepta telefonu. Pokalbių trukmė buvo įvairi, nuo 34 min. iki kiek daugiau nei 90min. Tam, kad užtikrinti vidinį tyrimo validumą, interviu metu buvo naudojamas pats tiksliausias duomenų fiksavimo būdas – įrašymas naudojant garso techniką (visais atvejais buvo naudojamas telefonas pokalbio įrašymui), po to jis buvo transkribuojamas į rašytinį tekstą, apimant pažodinį informantų pasisakymų citavimą, todėl gauti išsamūs duomenys. Interviu metu buvo remiamasi iš anksto paruoštu planu su klausimais pagal seką (žr. 1 priedas), tačiau tyrimo eigoje tyrėjas uždavė papildomus, nenumatytus klausimus siekiant išsamesnių atsakymų.

4. Vadovaujančias pareigas užimančių moterų darbo ir šeimos konflikto raiškos COVID-19 pandemijos metu tyrimo rezultatai ir diskusija

Šioje darbo dalyje pateikiami atlikto kokybinio tyrimo rezultatai ir jų interpretacija. Taip pat pateikiama diskusija, apibendrinanti tyrimo rezultatus bei tolesnės tyrimo kryptys ir perspektyvos.

4.1. Tyrimo rezultatų bendra apžvalga

Bendrus tyrimo rezultatus atspindi vienos iš tyrimo dalyvių pasisakymas: „*Nuolat reikia daryti kompromisus, nuolat nukenčia arba šeima, arba tenka atsisakyti naujų galimybių, projektų, pasiūlymų darbe, arba dirbti ilgiau, kad kompensuotum namuose su šeima praleistą laiką, arba jaustis kaltai, kad buvau darbe ir neskyriau dėmesio šeimai.*“ T1

Kaip teigia Rupšienė (2018) kokybiniuose tyrimuose demografiniai klausimai neturi įtakos tyrimų rezultatams. Taip yra todėl, kad pats tyrėjas atrenka tyrimo dalyvius, kaip šio projekto atveju, patogiaja imtimi. Tačiau pavyko išsirinkti tyrimo dalyvius, kurie būtų skirtingi savo amžiumi, vaikų amžiumi, patirtimis padedant tėvams, santykiu su partneriu, o tai leido pažiūrėti į vadovaujančias pareigas užimančių moterų darbo ir šeimos konflikto raišką COVID-19 pandemijos metu per šiek tiek skirtingas prizmes: skirtingo amžiaus moterų patirtis, skirtingo vaikų amžiaus moterų patirtis, skirtingų santykių su partneriu moterų patirtis.

Išanalizavus pusiau struktūruotų interviu rezultatus buvo išsiaiškinta, kad darbo ir šeimos konflikto raišką COVID-19 pandemijos metu galima skirstyti į pagrindines keturias kategorijas:

„Darbo trukdymas šeimai“ kryptčiai priklauso:

1. darbo sąlygų trukdymas šeimai;
2. santykių su darbdaviu ir kolegomis trukdymas šeimai.

„Darbo trukdymas šeimai“ kryptčiai priklauso:

3. vaikų trukdymas darbui;
4. partnerio trukdymas darbui.

Remiantis Frone ir kt., (1992), Cinamon ir Rich (2002) ir kitų mokslininkų teorija apie dvi darbo ir šeimos konflikto krypttis ir išanalizavus tyrimo dalyvių pasisakymus pastebėta, kad jos kur kas daugiau kalbėjo apie šeimos trukdymą darbui, nei darbo trukdymą šeimai. Kituose šio projekto poskyriuose bus pateikiamas išsamus kategorijų pateikimas su patvirtinančiais teiginiais.

Nors ir didžioji dauguma tyrimo dalyvių jautė stiprų darbo ir šeimos konfliktą, viena iš jų teigė, kad skirtumas tarp laikotarpio iki COVID-19 pandemijos ir jos metu itin mažas ir netgi jaučia teigiamą jo poveikį: „*Puikiai sekasi, nes COVID-19 pandemija padėjo atrasti nuotolinio darbo galimybę. Susitaupo keliavimo laikas iš darbovietės ir į darbovietę, daugiau laiko galima praleisti su šeima.*“ – T3. Ši tyrimo dalyvė taip pat teigė, kad didžiausias iššūkis buvo suderinti darbo ir šeimos funkcijas sergant vaikui: „*<...> jeigu vaikas suserga, negaliu tinkamai atlikti savo darbo pareigų <...>.*“ – T3. Tai parodo, kad vis dėlto, moterų patirtys skirtingos ir galima teigti, kad vienoms moterims COVID-19 pandemija sustiprino darbo ir šeimos konfliktą, pridėjo naujų iššūkių, kitoms nepadarė jokios įtakos ar net turėjo teigiamos reikšmės.

Taigi, atlikus analizę paaiškėjo, kad vadovaujančias pareigas užimančioms moterims darbo ir šeimos konfliktas COVID-19 pandemijos metu pasireiškė per tokias kategorijas: po „darbo trukdymas

šeimai“ kryptimi yra darbo sąlygų trukdymas šeimai ir santykių su darbdaviu ir kolegomis trukdymas šeimai, o po „šeimos trukdymas darbui“ kryptimi yra vaikų trukdymas darbui ir partnerio trukdymas darbui. Išsiaiškinta, kad nors daugumai tyrimo dalyvių darbo ir šeimos konfliktas COVID-19 pandemijos metu pasireiškė labai stipriai, viena iš tyrimo dalyvių jautė sumažėjusį darbo ir šeimos konfliktą, nes pandemijos metu galėjo daugiau laiko praleisti su šeima.

4.2. Tyrimo dalyvių socialinės ir demografinės charakteristikos

Tyrimo metu buvo atlikti šeši pusiau struktūruoti interviu su vadovaujančias pareigas užimančiomis moterimis. Jų socialinės ir demografinės charakteristikos pateikiamos lentelėse apačioje (žr. 5 ir 6 lentelės). Tyrimo dalyvės tyrimo metu gyveno Vilniuje arba Kaune, tačiau dvi buvo kilusios iš mažesnių miestelių. Tyrimo dalyvių amžius svyravo nuo 26 iki 44 metų (žr. 5 lentelę).

5 lentelė. Tyrimo dalyvių kodai, užimamos pareigos, amžius bei gyvenamoji vieta

Kodas	Užimamos pareigos	Amžius	Gyvenamoji vieta
T1	Marketingo direktorė	44	Vilnius
T2	Skilties redaktorė (žiniasklaidos bendrovėje)	29	Kaunas
T3	Rinkodaros projektų vadovė	30	Kaunas
T4	Projektų vadovė	31	Kaunas
T5	Personalo vadovė	31	Kaunas
T6	Direktorė - savininkė	26	Kaunas

Keturios tyrimo dalyvės tyrimo metu buvo ištekėjusios (santuokos metai vyravo nuo 3 iki 8 metų), viena išsiskyrusi ir susižadėjusi su savo partneriu, su kuriuo santykius kūrė 3 metus ir viena tyrimo dalyvė buvo netekėjusi, gyvenanti su partneriu. Beveik visos tyrimo dalyvės turėjo po vieną vaiką, išskyrus vieną, kuri turėjo du vaikus. Vaikų amžius vyravo tarp 3 ir 16 metų (žr. 6 lentelę).

6 lentelė. Tyrimo dalyvių kodai, šeiminių padėtis bei vaikų skaičius ir amžius

Kodas	Šeiminė padėtis	Vaikų skaičius ir amžius
T1	Išsiskyrusi ir susižadėjusi	1 vaikas; dukra; 16 metų
T2	Ištekėjusi	2 vaikai; dukra ir sūnus; 6 ir 4 metai
T3	Ištekėjusi	1 vaikas, dukra; 3 metai
T4	Ištekėjusi	1 vaikas, sūnus, 7 metai
T5	Ištekėjusi	1 vaikas, dukra, 5 metai
T6	Netekėjusi, turi partnerį	1 vaikas, dukra; 4 metai

Svarbu pastebėti, kad beveik visos tyrimo dalyvės teigė, kad dažnai darbe praleidžia daugiau, nei įprastas 40 valandų per savaitę:

- *Pastaruoju metu stengiuosi, kad tai būtų 8 darbo valandų diena, tačiau pasitaiko, kai turiu dirbti ir po darbo valandų.* – T1
- *„Apie 40-45 val.“* - T3
- *„Apie 40-45 val. Standartiškai 8 darbo valandos, tačiau jei yra poreikis ar būtinybė darbus atlieku ir po darbo valandų.“* - T4

- „Daugiau nei 40 valandų, kadangi padalinys dirba ir savaitgaliais.“ - T5
- „Žinokit, neskaičiuoju, tikrai ne įprastas 40 valandų. Kartai galiu sau leisti mažiau laiko praleisti darbe, kartais tenka ir 12 valandų prasėdėti.“ - T6

Taigi, socialinės ir demografinės charakteristikos rodo, kad tyrimo dalyvių amžius vyrauja nuo 26 iki 44, visos gyvena didžiuosiuose miestuose, keturios yra ištekėjusios, viena išsiskyrusi ir susižadėjusi ir šeštoji gyvena su partneriu. Tyrimo dalyvės turi vieną arba du vaikus, kurių amžius vyrauja nuo 3 iki 16 metų. Beveik visos tyrimo dalyvės teigia, kad darbe dažnai praleidžia daugiau, nei įprastas 40 valandų per savaitę.

4.3. Darbo trukdymas šeimai

Analizuojant atsakymus į interviu klausimus pastebėta, kad tyrimo dalyvės apie darbo trukdymą šeimai kalba gana retai. Galima daryti prielaidą, kad taip yra todėl, kad dauguma tyrimo dalyvių teigiamai atsiliepė apie savo darbovietes ir sąlygas dirbti, pavyzdžiui, COVID-19 pandemijos metu daug padėjo lankstus darbo grafikas: „<...> tačiau iš esmės galiu lanksčiai planuoti darbo laiką. Pvz. pradėti vėliau ir pabaigti anksčiau, jei dieną prieš teko dirbti ilgiau.“ - T1; „<...> esu susidėliojusi lankstesnį darbo grafiką.“ - T2. Taip pat viena tyrimo dalyvių pastebėjo, kad dauguma bendradarbių turėjo dirbti tokiomis pačiomis sąlygomis, todėl vieni iš kitų jautė palaikymą: „tai visi daugmaž buvome toje pačioje valtyje.“ - T2. Kitos tyrimo dalyvės teigė, kad jų darbo pobūdis padeda išvengti darbo ir šeimos konflikto pandemijos metu: „Mano darbo pobūdis tam netrukdo.“ - T3; „Mano darbo pobūdis leidžia vaiką pasiimti į darbą, jam atrasti kabinete vietą žaidimams ir aš galiu toliau tęsti savo pradėtus darbus.“ - T4.

Išanalizavus interviu išskirtos dvi darbo trukdymo šeimai kategorijos:

1. darbo sąlygų trukdymas darbui, kuris išskirtas į tris subkategorijas:
 - 1.1 dirbami viršvalandžiai;
 - 1.2 įprastos atsakomybės darbe;
 - 1.3 netikėtos užduotys.
2. santykių su darbdaviu ir kolegomis trukdymas šeimai, kuris išskirtas į dvi subkategorijas:
 - 2.1 nelankstus darbdavys;
 - 2.2 palaikymo trūkumas iš kolegų.

Kategorija: 1. Darbo sąlygų trukdymas šeimai.

Ši kategorija atskleidžia, kaip vadovaujančias pareigas užimančioms moterims įprastos ir papildomos darbo sąlygos kėlė darbo ir šeimos konfliktą COVID-19 pandemijos metu.

Lentelėje (žr. 7 lentelė) pateikta, kaip viena iš darbo sąlygų – dirbami viršvalandžiai - kurie būtini norint atlikti visas užduotis, apsunkina pareigas šeimai. Dažnai tam tikros užduotys turi laiko limitus, į kuriuos būtina tilpti, todėl tenka užtrukti darbe, o tai reiškia, kad kiekviena papildoma minutė darbe yra atimama iš laiko su šeima sąskaitos.

7 lentelė. Tyrimo dalyvių patiriamo darbo ir šeimos konflikto raiška per darbo sąlygų trukdymą šeimai dirbant viršvalandžius

Kategorija	Subkategorija	Patvirtinantys teiginiai
1. Darbo sąlygų trukdymas šeimai	1.1. Dirbami viršvalandžiai	<ul style="list-style-type: none"> „<...> jeigu užtrunku darbe, sudėtinga suderinti, kad spėčiau vaiką paimti iš darželio.“ - T3 „Kadangi darbas yra labai atsakingas ir būna nenumatytų atveju, kai labai ekstra reikia parengti dokumentus ar pan. ir tenka užsibūti darbe, tada šeima būna be mamos.“ - T4

Tai kelia nesusipratimų, pykčių, T4 teigė, kad užsibuvimas darbe namuose kelia įtampą: „*Yra buvę tokių atveju, kai visą savaitę įgyvendinant projektą teko dirbti nuo 6 ryto iki 22 val., tada atsiranda ir įtampa namuose <...>*“ – T4. Viršvalandžiai gali reikšti, kad namuose asmuo nebeatlieka įprastų užduočių, o tai gali turėti neigiamos įtakos ir vaikams, ir santykiui su partneriu. COVID-19 pandemijos metu dirbami viršvalandžiai turėjo kelti iššūkių tiems, kurie dirbo iš namų – didesnis šurmulytas namuose turėjo apsunkinti darbus.

8 lentelė. Tyrimo dalyvių patiriamo darbo ir šeimos konflikto raiška per darbo sąlygų trukdymą šeimai atliekant įprastas atsakomybes darbe

Kategorija	Subkategorija	Patvirtinantys teiginiai
1. Darbo sąlygų trukdymas šeimai	1.2. Įprastos atsakomybės darbe	<ul style="list-style-type: none"> „Tenka sau pripažinti, kad karantino metu tikrai daugiau dėmesio skyčiau darbui, todėl dabar jaučiu pasekmes vaiko raidoje.“ - T5 „Gal pagrindinis iššūkis yra kaip per savo darbus nepamiršti vaiko mokymosi.“ - T6

Lentelėje (žr. 8 lentelė) pateikta, kaip įprastos atsakomybės darbe gali apsunkinti darbo-šeimos santykį. Visos tyrimo dalyvės teigė, kad didžiąją laiko dalį jos dirbo nuotoliu, tačiau visos turėjo užduočių, kuomet tekdavo dirbti įmonės patalpose. Trys iš šešių tyrimo dalyvių teigė, kad visuomet prioritetą teikia šeimai, kitos trys – kad prioritetą priklauso nuo situacijos, t.y. kad ir kaip norėtų visuomet statyti pirmoje vietoje šeimą, kartais darbo užduotys reikalauja daugiau. T5 teigė, kad dėl uždaryto darželio ir dėl įprasto darbo nukentėjo vaiko raida. Dėl pandemijos uždarius darželius tas laikas, per kurį vaikai darželyje galėjo socializuotis su kitais vaikais ir mokytis skaičių ir raidžių, buvo praleistas prie planšetės žaidimų ir įvairių filmukų anglų kalba: „<...> kaip minėjau, beveik visą laiką ji praleisdavo prie filmukų ir apskritai planšetės. Net kabėjimas sutriko, pradėjo daugiau anglišku žodžių naudoti.“ – T5. Pradinės mokyklos savo veiklą tęsė nuotoliniu būdu, o darželio amžiaus vaikams ugdymas buvo visiškai sustabdytas, taigi visą ugdymą turėjo perimti tėvai, kurie daug dirbo. Būtent dėl įprastų darbo funkcijų trūko laiko, kad galėtų užsiimti vaikų ugdymu ir nuo to nukentėjo patys vaikai.

9 lentelė. Tyrimo dalyvių patiriamo darbo ir šeimos konflikto raiška per darbo sąlygų trukdymą šeimai atliekant netikėtas užduotis

Kategorija	Subkategorija	Patvirtinantys teiginiai
1. Darbo sąlygų trukdymas šeimai	1.3. Netikėtos užduotys	<ul style="list-style-type: none"> „Na pavyzdžiui savaitgalį kilo didelė problema darbe. Mes pietavome su šeima. Turėjau eiti nuo stalo ir spręsti iškilusią problemą.“ - T5 „<...> norėčiau būti pavyzdinga mama, bet tikrai būna situacijų, kai darbe kas nors dega ir tenka viską metus, bėgti į gaisrą.“

Lentelėje (žr. 9 lentelė) pateikta, kaip netikėtos užduotys veikia darbo ir šeimos konfliktą. Papildomos, netikėtos užduotys dažnai reikalauja laiko ne įprastomis darbo valandomis. Dažnai tokios netikėtos užduotys sutrukdo netikėtai ir nutraukia veiklą su šeima. „Iš pradžių bandžiau telefonu, bet galiausiai teko važiuoti ir kalbėtis <...>, tokios situacijos kartais sukelia partnerio nepasitenkinimą.“ – T6. Netikėtos situacijos, nenumatytos užduotys pasitaiko vadovaujančias pareigas užimančioms asmenims, tačiau tos užduotys dažniausiai yra sprendžiamos tuo laiku, kurį būtų galima skirti šeimos nariams.

Kategorija: 2. Santykių su darbdaviu ir kolegomis trukdymas darbui

Ši kategorija atskleidžia, kaip vadovaujančias pareigas užimančioms moterims santykiai su darbdaviu ir kolegomis kėlė darbo ir šeimos konfliktą COVID-19 pandemijos metu.

10 lentelė. Tyrimo dalyvių patiriamo darbo ir šeimos konflikto raiška per santykių su darbdaviu ir kolegomis trukdymą darbui dirbant su nelanksčiu darbdaviu

Kategorija	Subkategorija	Patvirtinantis teiginys
2. Santykių su darbdaviu ir kolegomis trukdymas šeimai	2.1. Nelankstus darbdavys	<ul style="list-style-type: none"> „Šiuo metu, laiko trūkumas, darbdavio nelankstumas, kai nesuteikiama galimybė derinti darbą ir pvz. motinystę.“ - T1 „Kai dukrai kilo alerginė reakcija, turėjau skubiai vežti ją pas gydytoją. Po apžiūros turėjau pasiimti ją drauge su savimi į darbą, nes darbdavys negalėjo suteikti laisvadienio“ - T1 Tiesa, porą kartų vyras pasiėmė po savaitę atostogų, kai man buvo svarbiausi darbai ar kai vaikai sirgo - kad pasidalintume namų krūvį. Bet daugiau jam atostogų nebedavė, tai iš pusės metų buvo. sakau, maždaug dvi savaites kartu.“ – T2

Lentelėje (žr. 10 lentelė) pateikta, kaip lankstumo trūkumas iš darbdavio skatina darbo ir šeimos konfliktą pandemijos metu. Jau anksčiau buvo minėta, kad lankstumas yra labai reikalingas norint, kad darbuotojas gerai jaustųsi ir kad lankstumas padeda sumažinti darbo ir šeimos konfliktą. Šie teiginiai įrodo, kaip vadovaujančias pareigas užimančioms moterims lankstumo trūkumas kėlė nepatogumų. Čia taip pat galima išskirti, kad ne tik pačios moters darbdavio lankstumas didina darbo ir šeimos konfliktą, lygiai taip pat ir nelankstus partnerio darbdavys kenkia: „Mano vyro darbas nebuvo nutrūkęs, visą karantiną vyko išeinant, važiuojant į objektus ir t.t. Tiesa, porą kartų jis pasiėmė po savaitę atostogų, kai man buvo svarbiausi darbai ar kai vaikai sirgo - kad pasidalintume namų krūvį.“ -T2. Taigi, tiek moters tiek jos partnerio nelankstus darbdavys skatina darbo ir šeimos konfliktą, kadangi negalint lanksčiai susidėlioti darbo grafiko ar užduočių neįmanoma laiku ir tinkamai pasidalinti ir atlikti namų ruošos ar vaikų priežiūros užduočių. COVID-19 pandemijos metu nelankstus darbdavys kėlė ypatingai daug sunkumo, kadangi dauguma iki mokyklinio ir mokyklinio amžiaus vaikų buvo namuose – tai reiškia, kad bent vienas iš tėvų taip pat privalėjo būti namuose.

11 lentelė. Tyrimo dalyvių patiriamo darbo ir šeimos konflikto raiška per santykių su darbdaviu ir kolegomis trukdymą darbui nesulaukiant palaikymo iš kolegų

Kategorija	Subkategorija	Patvirtinantis teiginiai
2. Santykių su darbdaviu ir kolegomis trukdymas šeimai	2.2. Palaikymo trūkumas iš kolegų	<ul style="list-style-type: none"> „<...> tik kiek nepatenkinti, kad tenka ilgiau užtrukti, nes kažkas vis turi atsitraukti ir padėti namie esantiems mokiniams.“ - T1 „<...> skyriaus vadovė neturėjo vaikų ir tavo asmeninės problemos ją tik dar labiau nervindavo, kas priversdavo jausti kaltės jausmą <...>“ - T4

Lentelėje (žr. 11 lentelė) pateikta, kaip palaikymo trūkumas iš kolegų galėjo turėti įtakos darbo ir šeimos konflikto atsiradimui. Remiantis Westman (2001) teorija apie perėjimo efektą, kuomet vietoje srityje (šiuo atveju darbo srityje) patiriama įtampa persiduoda kitoje srityje esantiems žmonėms (šiuo atveju šeimos nariams) palaikymo trūkumo, nepasitenkinimo ir pykčio keliami įtampa ir kaltės jausmas gali persiduoti šeimos nariams taip kenkiant santykiams šeimoje ir didinant darbo ir šeimos konfliktą. Pandemijos metu bet kokia papildoma įtampa galėjo turėti didelių pasekmių, kadangi tyrimo dalyvės teigė jaučiančios nežinią ir įtampą vien dėl pačio karantino ir nežinomybės: „*Turiu pripažinti, kad pirmieji mėnesiai buvo tikras iššūkis <...> COVID-19 pandemijos pradžioje buvo labai baisu, nes niekas nežinojo kas laukia.*“ – T4; „*Su vyru stengiamės laviruoti šiame sunkiame laikotarpyje <...> Pandemija sukėlė daugiau nerimo bei streso dėl įmonės veiklos bei ateities.*“ – T5.

Tyrimas parodė, kad vadovaujančias pareigas užimančioms moterims darbo trukdymas šeimai COVID-19 pandemijos metu buvo jaučiamas mažiau, nei šeimos trukdymas darbui. Manoma, kad taip yra todėl, kad tokias pareigas užimančios moterys turi privilegiją turėti daugiau laisvės ir lankstesnę darbo grafiką, taip pat darbo kolektyvuose dažnai vyravo palaikančios nuotaikos, kadangi visi žmonės atsidūrė toje pačioje COVID-19 sukeltose nežinioje ir panikoje. Nepaisant to, atsirasdavo situacijų, kuomet dėl įprastų ar papildomų darbo užduočių ir dirbamų viršvalandžių nukentėdavo šeima. O kai kurie vadovai ir kolegos vietoj palaikymo kėlė įtampą ir stresą.

4.4. Šeimos trukdymas darbui

Nors didžioji dalis tyrimo dalyvių teigė, kad šeima nemaišo darbui: „*Nemanau, kad šeima yra trukdis kažko pasiekti gyvenime ar darbo karjeroje.*“ -T4, analizuojami atsakymai ir pavyzdžiai rodo kitaip. Analizuojant atsakymus į interviu klausimus pastebėta, kad tyrimo dalyvės apie šeimos trukdymą darbui užsimena daug dažniau, nei apie darbo trukdymą šeimai.

Išanalizavus interviu išskirtos dvi šeimos trukdymo darbui kategorijos:

1. vaikų trukdymas šeimai, kuris išskirtas į penkias subkategorijas:
 - 1.1 vaikų mokymas/auklėjimas;
 - 1.2 vaikų ligos;
 - 1.3 dėmesys vaikams;
 - 1.4 pareigos vaikui;
 - 1.5 neturėjimas kam perduoti vaiko priežiūros.
2. partnerio trukdymas šeimai, kuris išskirtas į tris subkategorijas:
 - 2.1 moralinis nepalaikymas iš partnerio;
 - 2.2 namų ruošos darbų nesidalinimas su partneriu;
 - 2.3 partnerio darbo sąlygos.

Kategorija: 3. Vaikų trukdymas darbui

Ši kategorija atskleidžia, kaip vadovaujančias pareigas užimančioms moterims jų vaikai trukdė atlikti darbo užduotis ir kėlė darbo ir šeimos konfliktą COVID-19 pandemijos metu.

12 lentelė. Tyrimo dalyvių patiriamo darbo ir šeimos konflikto raiška per vaikų trukdymą darbui mokant ir auklėjant vaikus

Kategorija	Subkategorija	Patvirtinantis teiginys
3. Vaikų trukdymas darbui	3.1. Vaikų mokymas/auklėjimas	<ul style="list-style-type: none"> „<...> dukra mokosi nuotoliniu būdu - man kartais tenka imtis mokytojos asistentės pareigų.“ - T1 „<...> kai per teamsus vyksta posėdis, o vaikui užlūžo zoomas ir reikia gelbėti jam padėti vėl prisijungti.“ - T1 „Visą darbo dieną dirbti iš namų <...> ir juos ugdyti – maniau, išprotėsiu, nes jei imu interviu, o vaikas tuo metu verkia kažko, tai nors persiplėšk.“ - T2 „Karantino pradžioje esminis iššūkis buvo kaip nudirbti savo darbus ir tuo pačiu padėti mokytis sūnui. Kaip minėjau jis pirmokas, tad reikia nuolat žiūrėti, kaip jam sekasi, ar neatsijungė nuo pamokos, ar veikia kamera, ar veikia mikrofonas, ar viską mato, ar suspėja, pataisyti klaidas, kad nesiformuotų neigiami įpročiai mokantis.“ – T4

Lentelėje (žr. 12 lentelė) pateikta, kaip pandemijos metu uždarius darželius ir mokyklas atsirado pareiga mokyti ar padėti mokytis vaikams. Laikotarpiu iki pandemijos darželiuose vaikai galėjo socializuotis, mokytis tam tikrų praktinių įgūdžių, priešmokyklinėse grupėse buvo mokomi skaičių, raidžių ir kitų gebėjimų, o mokyklose turėjo galimybę konsultuotis su mokytojais, galėjo stebėti mokytojų veiksmus rašant lentoje. Prasidėjus pandemijai darželiai buvo visiškai uždaryti, o mokyklos veiklą vykdė nuotoliniu būdu. Tai reiškia, kad vienas iš šeimos narių savo darbo valandomis, kurios iki pandemijos laikotarpio sutapdavo su darželio ir pamokų laiku, turėjo skirti laiką padedant vaikams – juos užimti ugdančiomis veiklomis, kurios nebūtų vien filmukų žiūrėjimas ir taip pat padėti mokyklinio amžiaus vaikams pamokų metu, kuomet jie atsilikdavo nuo visos klasės ar kuomet reikėdavo patikrinti, ar teisingai atlikta užduotis. Taip pat darbo valandomis reikėjo pasirūpinti, kad vaikai nebūtų alkani. Tai reiškia, kad per įprastas darbo valandas darbo padaugėjo – atlikti reikėjo ne tik darbo užduotis, tačiau ir pasirūpinti vaikais: „<...> maniau, išprotėsiu, nes jei imu interviu, o vaikas tuo metu verkia kažko, tai nors persiplėšk.“ – T2. Nuo tokio įtempto laikotarpio galėjo nukentėti ne tik darbo kokybė, tačiau ir vaikų gerovė: „Ypač vaikas, kadangi žiūri daugiau filmukų, gauna mažai dėmesio, kas atsispindi elgesyje. <...> ir tikrai jaučiasi nuovargis, kuris pasireiškia išsiblaškymu.“ – T5. Ir tai sukelia darbo ir šeimos konfliktą.

13 lentelė. Tyrimo dalyvių patiriamo darbo ir šeimos konflikto raiška per vaikų trukdymą darbui vaikams sergant

Kategorija	Subkategorija	Patvirtinantys teiginiai
3. Vaikų trukdymas darbui	3.2. Vaikų ligos	<ul style="list-style-type: none"> „Kai dukrai kilo alerginė reakcija, turėjau skubiai vežti ją pas gydytoją.“ - T1 „Kai vaikai suserga. Jeigu kas negaluoja ir neina į darželį, tada būna labai sunku susiderinti.“ - T2 „O paprastai slaugydama dar lakstau prie kompiuterio ir bandau save padalinti.“ - T2 „<...> jeigu vaikas suserga, negaliu tinkamai atlikti savo darbo pareigų“ - T3 „Darbui pagrindinis trukdis yra ligos <...> tokiu atveju negaliu tinkamai atlikti savo darbo pareigų.“ - T4 „<...> dėl aplinkybių, kurių tu negali įtakoti, tokių kaip vaiko liga ir tu negali atlikti daro iš namų.“ – T4

Lentelėje (žr. 13 lentelė) pateikta, kaip susirgę vaikai kelia darbo ir šeimos konflikto lygį. Tai – mažiausiai kontroliuojamas veiksnys, kurio neįmanoma nuspėti ar suvaldyti. Deja, tyrimo dalyvių teigimu, tai yra vienas iš pagrindinių ir labiausiai paveikiančių priežasčių darbo ir šeimos konfliktui kilti. Keturios iš šešių tyrimo dalyvių vaikų ligas išskyrė kaip pagrindinį iššūkį derinant darbo ir šeimos interesus. „*Darbas trukdo, kai vaikai serga. Norėčiau būti su jais 100 proc., skaityti pasakas ir virti sriubas.*“ - T2. Tačiau noras pasirūpinti vaiku ir atsakomybės darbe dažnai susipriešina: „*Kai vaikas serga, atrodo viską mest norisi, kad tik su juo būti, bet tada pagalvoju, kad pasiėmus nedarbingumą darbai niekur nedings, tiesiog krausis į krūvą ir po ligos turėsiu dvigubai daugiau darbų ir dvigubai mažiau laiko jiems atlikti.*“ – T5.

14 lentelė. Tyrimo dalyvių patiriamo darbo ir šeimos konflikto raiška per vaikų trukdymą darbui skiriant dėmesį vaikams darbo metu

Kategorija	Subkategorija	Patvirtinantys teiginiai
3. Vaikų trukdymas darbui	3.3. Dėmesys vaikams	<ul style="list-style-type: none"> „Turiu skambinti svarbiam pašnekovui, klinikos vadovui. Kalbu, jis turi labai mažai laiko. Ateina mažylis, lipa ant kelių ir bando atimti telefoną.“ - T2 „Rašiau straipsnį telefonu, telefono užrašinėje, apsimesdama, kad užsidariau, na, į tualetą higienos reikalų.“ - T2

Lentelėje (žr. 14 lentelė) pateikta, kaip dėmesio reikalaujantys vaikai pandemijos metu trukdo atlikti įprastas darbo funkcijas. Nuobodžiaujantys vaikai dažnai reikalauja dėmesio iš tėvų, taip trukdydami atlikti paprasčiausias darbo užduotis, vesti pokalbius, dalyvauti virtualiuose susirinkimuose ir sutelkti dėmesį. Išsiblaškymas gali kelti kitų darbuotojų nepasitenkinimą, suprastėjusią darbo kokybę. O dėmesio negaunantys ikimokyklinio amžiaus vaikai, neskiriant jiems pakankamai dėmesio, gali padaryti žalos ir sau ir kitiems.

15 lentelė. Tyrimo dalyvių patiriamo darbo ir šeimos konflikto raiška per vaikų trukdymą darbui atliekant įsipareigojimus vaikams

Kategorija	Subkategorija	Patvirtinantys teiginiai
3. Vaikų trukdymas darbui	3.4. Pareigos vaikui	<ul style="list-style-type: none"> „Visą darbo dieną dirbti iš namų ir dar tris kart padaryti vaikams valgyti <...> – maniau, išprotėsiu, nes jei imu interviu, o vaikas tuo metu verkia kažko, tai nors persiplėšk.“ - T2 „jeigu užtrunku pasiimdama vaiką iš mokyklos, gaištu laiką skirtą darbui, tada tenka dirbti ilgiau, nei įprastai“ - T4 „<...> jei yra neatidėliotinų šeimos reikalų, kaip vizitai pas medikus, tai galima daryti darbo metu.“ - T4 „<...> dukros darželis nedirba, vyras darbe, išvažiavęs į objektą, pas senelius dukros vežti įstatymai neleidžia, nes karantinas, o man reikia važiuoti su darbo reikalais. Buvo kad dukrą kartu tampiausi, buvo kad stengdamasi ją apsaugoti pažeidinėjau įstatymą, vis tiek vežiau pas senelius.“ - T6

Lentelėje (žr. 15 lentelė) pateikta, kaip įprasti įsipareigojimai vaikui trukdo darbui. Turėti vaikų ir vadovaujančias pareigas – nelengva užduotis. Netgi išsprendus visas kylančias problemas vis tiek lieka įsipareigojimai vaikui, kurie yra būtini. Tyrimo dalyvės teigė, kad vaiko pasiėmimas iš darželio ar mokyklos (kuomet jie veikė pandemijos metu), maisto gaminimas kuomet teko dirbti ir mokytis namuose atima nepaprastai daug darbo laiko, nuo ko nukenčia darbo kokybė. Akivaizdu, kad iki pandemijos darbo valandomis įprastomis dienomis vaikais buvo pasirūpinta – mažiausieji darželyje

prižiūrimi ir pavalgę, pradinių klasių mokiniais po pamokų daugelyje mokyklų organizuojamos prailgintos pamokos, kurių metu mokiniai gali atlikti namų darbus ar užsiimti kitomis veiklomis. Pandemijos metu visu tuo teko pasirūpinti namuose, tad prie įprastų darbo pareigų prisidėjo ir pareigos vaikui. Ir nors per pirmuosius pandemijos metus sunkiausia buvo auginantiems jaunesnio amžiaus vaikus, kadangi vyresni daugelį dalykų gali pasidaryti patys, jiems taip pat reikalinga priežiūra.

16 lentelė. Tyrimo dalyvių patiriamo darbo ir šeimos konflikto raiška per vaikų trukdymą darbui neturint kam perduoti vaiko priežiūros

Kategorija	Subkategorija	Patvirtinantys teiginiai
3. Vaikų trukdymas darbui	3.5. Neturėjimas kam perduoti vaiko priežiūros	<ul style="list-style-type: none"> „Po apžiūros turėjau pasiimti ją drauge su savimi į darbą, nes <...> darželis vaiko nepriėmė.“ - T1 „Esu nuo vaikų slėpęs tualete. <...> nes reikėjo skubiai tekstą atiduot. sakau jiems, kad pilvą susuko.“ - T2 „Blogiausiu atveju visada vaikas gali važiuoti su manimi į darbą.“ – T4 „Kartais vaikas kartu savaitgaliais keliauja į darbą su mama.“ – T5

Lentelėje (žr. 16 lentelė) pateikta, kaip neturėjimas kam perduoti vaiko priežiūros trukdo darbui. Pandemijos metu uždraudus gyvai susitikti daugiau nei vienam šeimos ūkiui daugeliui vaikų turinčių asmenų situacija pasidarė dar prastesnė, nei kad uždarius darželius ir mokyklas. Kelios tyrimo dalyvių užsiminė, kad iki pandemijos vaikus, reikalui esant, palikdavo su seneliais, tetomis ar kitais giminaičiais. Tikėtina, kad buvo ir tokių šeimų, kurios samdė aukles. Tačiau pandemijos metu, norint apsaugoti artimuosius šios išeities teko atsisakyti. Kelioms tyrimo dalyvėms tai nulėmė, kad jos, negalėdamos nevykdyti darbo įsipareigojimų, turėjo vaikus vežtis į darbą kartu su savimi, kitos nuo savo vaikų slėpėsi kituose kambariuose. Tokios priemonės tik neigiamai paveikia darbo kokybę, kadangi nuolat reikia galvoti apie vaikus, o ne atliekamą darbą.

Kategorija: 4. Partnerio trukdymas darbui

Ši kategorija atskleidžia, kaip vadovaujančias pareigas užimančioms moterims santykis su partneriu kėlė darbo ir šeimos konfliktą COVID-19 pandemijos metu. Klausant, kuomet tyrimo dalyvės pasakojo apie santykį su partneriu, namų ruošos padalijimą buvo jaučiamas klasikinis stereotipinis požiūris: „Šeimyniniame gyvenime vyrauja stereotipai, turime vyriškus darbus, tokius kaip gedimų šalinimas, o moteriški - namų ruoša.“ – T4. Taip pat buvo jaučiamas partnerių neprisidėjimo prie namų ruošos teisinimas: „Daugumą namų ruošos darbų atlieku aš, kadangi vyras dirba dar daugiau už mane.<...> man aktualiau tvarka, švara, aš pati noriu pasirūpinti tuo <...>“ -T2. Taigi, galima daryti prielaidą, kad net kuomet moterys vaduojasi iš įprasto stereotipinio moters modelio, siekia karjeros aukštumų, jų šeimose namų ruošos darbai vis tiek yra skirstomi pagal vyriškų ir moteriškų darbų stereotipus.

Lentelėje (žr. 17 lentelė) pateikta, kaip moralinis nepalaikymas iš partnerio skatina darbo ir šeimos konfliktą. Čia taip pat galima pritaikyti Westman (2001) teoriją apie perėjimo efektą, tik šiuo atveju namuose patiriama įtampa persiduoda į darbo sferą. Jaučiama kaltė, kad nėra skiriama pakankamai laiko šeimai, pykčiai su partneriu, sulaukiami priekaištai gali ne tik kenti santykiams ir darbo rezultatams ar kelti išsiblaškimą, nuolatinė įtampa dėl partnerio nepasitenkinimo gali sukelti abejones dėl pačios karjeros.

17 lentelė. Tyrimo dalyvių patiriamo darbo ir šeimos konflikto raiška per partnerio trukdymą darbui nesulaukiant moralinio palaikymo iš partnerio

Kategorija	Subkategorija	Patvirtinantis teiginys
4. Partnerio trukdymas darbui	4.1. Moralinis nepalaikymas iš partnerio	<ul style="list-style-type: none"> „deja, palaikymo ar pagalbos nebuvo.“ - T1 „<...> vyro požiūris buvo kaip ir supratingas, bet kartais jaučiau, kad norėtusi dar daugiau supratingumo - vakare kai grįždavo ir sakydavo esąs pavargęs, arba kai savaitgalį norėdavo pabūti prie kompiuterio, kartais susipykdavome, nes sakydavau, kad aš kasdien ir dirbu, ir vaikus žiūriu, ir keturis kart valgyt darau.“ - T2 „<...> esu mačiusiu tokių atvejų, kai partneris neleidžia daugiau siekti, nes vietoj to kad palaikytų, nuolat stabdo ir „tempia“ žemyn.“ - T4 „O vyras labai pyksta, kai mūsų laiku kartu aš dar ir darbo reikalus tvarkau, atrodo ir taip nedaug to laiko kartu praleidžiame.“ - T5

18 lentelė. Tyrimo dalyvių patiriamo darbo ir šeimos konflikto raiška per partnerio trukdymą darbui nesidalinant namų ruošos darbų

Kategorija	Subkategorija	Patvirtinantys teiginiai
4. Partnerio trukdymas darbui	4.2. Namų ruošos darbų nesidalinimas su partneriu	<ul style="list-style-type: none"> „<...> labai didelis iššūkis buvo tai, kad buvęs partneris visiškai neprisidėjo prie buities, vaiko auklėjimo/ priežiūros.“ - T1 „Daugumą namų ruošos darbų atlieku aš, kadangi vyras dirba dar daugiau už mane“ - T2 „Šeimyniniame gyvenime vyrauja stereotipai, turime vyriškus darbus, tokius kaip gedimų šalinimas, o moteriški - namų ruoša. Todėl tas laikas tvarkantis atima galimybę kurioje nors srityje tobulėti.“ - T4 „Kadangi vyras dirba per du darbus tenka daugiau namų ruošos ir maisto gaminimo darbus atlikti vienai.“ - T5

Lentelėje (žr. 18 lentelė) pateikta, kaip kenkti gali namų ruošos darbų nesidalinimas su partneriu. Kaip jau buvo minėta anksčiau, nes ir karjeros aukštumų siekiančių moterų šeimose namų ruošos darbų kaip moters pareigos stereotipas vis dar galioja. Nors tyrimo dalyvės tokį darbų nesidalinimą dažniausiai aiškino fiziniu partnerio darbu ar tuo, kad darbe jis praleidžia daugiau laiko, kartais buvo galima išgirsti nuoskaudas, kad pati moteris suspėja ir savo darbo funkcijas atlikti, ir vaikais pasirūpinti, ir namų ruošos darbus atlikti, o skųstis, kad pavargo, nėra kada. Akivaizdu, kad bandymas atlikti visus darbus gali pasibaigti pervargimu, perdegimu, o tai gali privesti prie rimtų psichologinių sutrikimų. Namų ruošos darbai atima daug laiko, kurį būtų galima investuoti į poilsį ar tobulėjimą profesinėje srityje, o ilgalaikis nesidalinimas namų ruošos darbais gali kenkti ir santykiams.

19 lentelė. Tyrimo dalyvių patiriamo darbo ir šeimos konflikto raiška per partnerio trukdymą darbui dėl partnerio darbo sąlygų

Kategorija	Subkategorija	Patvirtinantys teiginiai
4. Partnerio trukdymas darbui	4.3. Partnerio darbo sąlygos	<ul style="list-style-type: none"> „<...> bet daugiau jam atostogų nebedavė“ - T2 „Taip pat vyro darbo grafikas šiuo atveju yra labai nepalankus, nes vieną savaitę jis dirba iki 15 val., o kitą savaitę dirba iki 23 val.“ - T4

Lentelėje (žr. 19 lentelė) pateikta, kaip partnerio darbo sąlygos veikia darbo ir šeimos konfliktą. Moterys, dirbančios iš namų, kurių partneriai net ir pandemijos metu toliau dirbo įprastą darbą išvykstant iš namų, turėjo jausti itin didelį poveikį, kadangi jos neturėjo pasirinkimo kam perleisti vaikų priežiūrą darbo valandomis, jokios pagalbos iš savo partnerių sulaukti negalėjo, nes jų tomis valandomis nebuvo namuose. Taip pat partnerio darbo sąlygos veikė ir tuos, kurie nors ir norėjo padėti namuose, jų darbdaviai to neleido, pavyzdžiui nesutikdami duoti atostogų reikiamu metu.

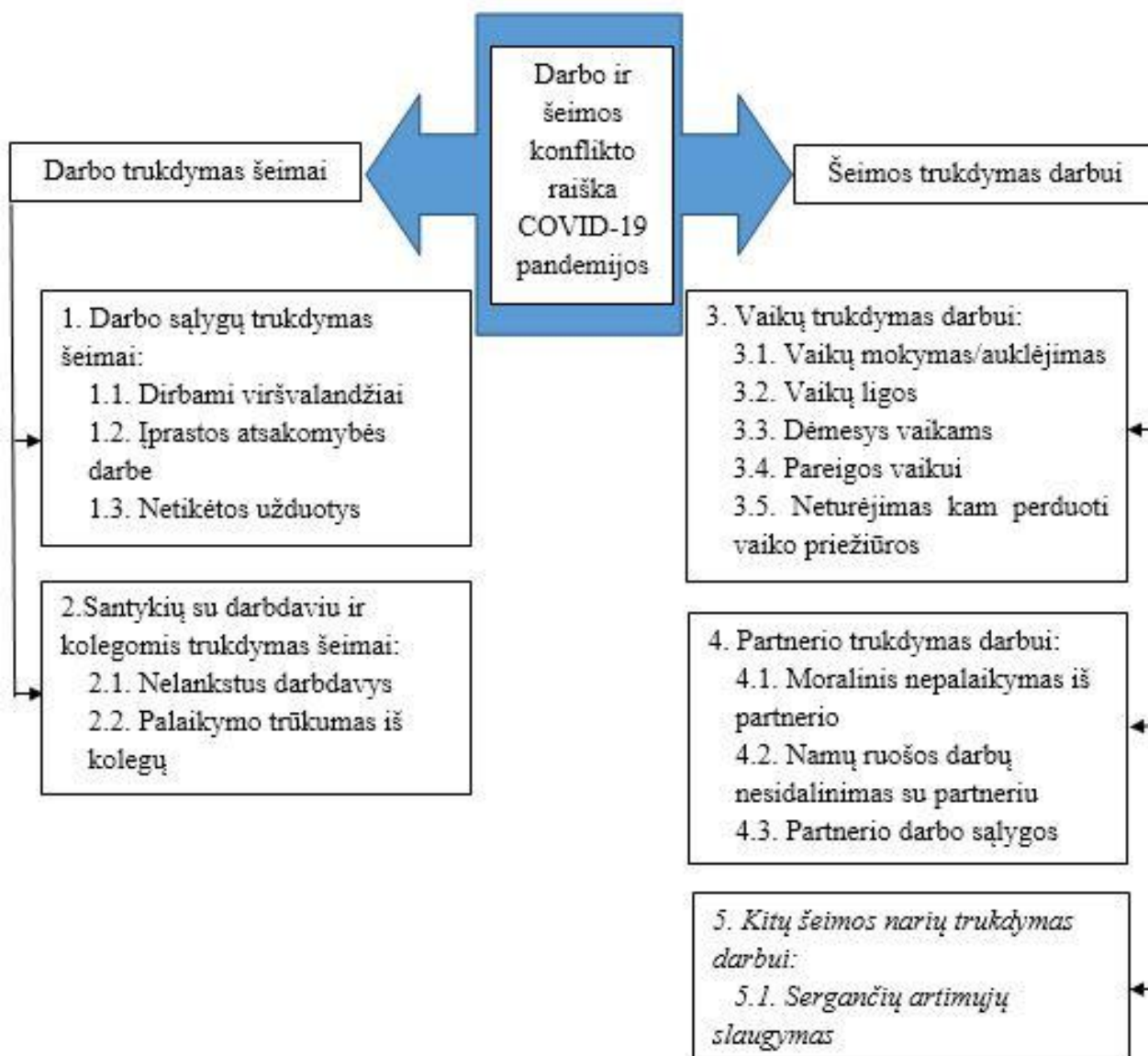
Taigi, išanalizavus interviu išskirtos dvi šeimos trukdymo darbui kategorijos: vaikų trukdymas šeimai, kuris išskirtas į penkias subkategorijas – vaikų mokymas/auklėjimas, vaikų ligos, dėmesys vaikams, pareigos vaikui, neturėjimas kam perduoti vaiko priežiūros – bei partnerio trukdymas šeimai, kuris išskirtas į tris subkategorijas – moralinis nepalaikymas iš partnerio, namų ruošos darbų nesidalinimas su partneriu, partnerio darbo sąlygos. Tyrimas parodė, kad vadovaujančias pareigas užimančioms moterims šeimos trukdymas darbui COVID-19 pandemijos metu buvo jaučiamas daugiau, nei darbo trukdymas šeimai. Uždarius darželius ir mokyklų veiklą perkėlus į nuotolį teko įprastas darbo valandas dalinti ne tik darbo funkcijoms, tačiau ir vaikų mokymui, dėmesio skyrimui ir maisto gaminimui, kadangi dėl pandemijos pavojaus nebuvo kam perleisti jų priežiūros. Situaciją dar labiau apsunkino nejaučiamas moralinis palaikymas iš partnerio ir nesidalinimas namų ruošos darbais.

Taigi, apibendrinant galima teigti, kad šis tyrimas rodo, kad vadovaujančias pareigas užimančių moterų darbo ir šeimos konfliktas COVID-19 pandemijos metu pasireiškė dviem kryptimis – „darbo trukdymas šeimai“ ir „šeimos trukdymas darbui“. Šis tyrimas rodo, kad po „darbo trukdymas šeimai“ kryptimi yra dvi kategorijos: darbo sąlygų trukdymas šeimai ir santykių su darbdaviu ir kolegomis trukdymas šeimai, o po „šeimos trukdymas darbui“ yra tokios dvi kategorijos: vaikų trukdymas darbui ir partnerio trukdymas darbui. Kiekviena iš šių kategorija turi po mažiausiai dvi ją praplečiančias ir paaiškinančias subkategorijas. Nors ir darbo sąlygos, tokios kaip dirbami viršvalandžiai, įprastos atsakomybės ir papildomos užduotys atima laiką iš šeimos, trukdo ugdyti vaikus ir kelia pervargimą ir įtampą, o nelankstus darbdavys ir palaikymo trūkumas iš kolegų kėlė įtampą, COVID-19 pandemijos metu vadovaujančias pareigas užimančioms moterims daugiau poveikio turėjo šeimos trukdymas darbui. Visų pirma todėl, kad uždarius darželius ir mokslą perkėlus nuotoliniu būdu, vienam iš partnerių nuolat reikėjo būti namuose ir rūpintis vaikais, juos mokyti ir padėti mokytis, skirti dėmesio, gaminti valgyti, nes siekiant neplatinti ligos draudimai neleido perleisti vaiko priežiūros kitiems asmenims. Kaip pastebėta atliekant tyrimą, net ir vadovaujančias pareigas užimančių moterų šeimose vyrauja stereotipai, todėl šiuos darbus tyrimo dalyvės atlikdavo kur kas dažniau už savo partnerius. Tam įtakos taip pat turėjo tai, kad tokias pareigas užimančios moterys buvo priverstos arba pasirinktinai galėjo dirbti nuotoliniu būdu. Toks darbų padvigubėjimas ir prievolė per darbo valandas suspėti atlikti ir darbo užduotis ir pasirūpinti vaikais didino išsiblaškimą, pervargimą. Taip pat santykiai su partneriu, moralinis nepalaikymas ir nesidalinimas namų ruošos darbais apsukino ir taip jau sudėtingą vadovaujančias pareigas užimančių moterų padėtį. Tyrimo metu išsiaiškinta, kad ne visos moterys jautė neigiamus darbo ir šeimos konflikto pokyčius, buvo teigiančių, kad pandemijos metu jautė, kad situacija pagerėjo dėl atsiradusio laisvo laiko, sutaupomo kuomet nereikia važiuoti į ir iš darbo.

4.5. Vadovaujančias pareigas užimančių moterų darbo ir šeimos konflikto raiškos COVID-19 pandemijos metu tyrimo diskusija

Šiuo kokybiniu tyrimu buvo siekiama atskleisti vadovaujančias pareigas užimančių moterų darbo ir šeimos konflikto raišką COVID-19 pandemijos metu. Norėta išsiaiškinti, ar visos moterys patiria konflikto raišką panašiai, ar vis dėlto patirtys skiriasi. Taip pat siekiama tyrimo atradimus susieti su teorijomis apie darbo ir šeimos konfliktą.

Remiantis tyrimo rezultatais sudarytas grafikas, kuriame pavaizduota, kaip tyrimo dalyvėms pasireiškė darbo ir šeimos konfliktas COVID-19 metu (žr. 6 pav.). Išskirtos trys pagrindinės kategorijos: darbo sąlygų trukdymas šeimai, santykių su darbdaviu ir kolegomis trukdymas šeimai, vaikų trukdymas darbui ir partnerio trukdymas darbui. Remiantis Frone ir kt., (1992), Cinamon ir Rich (2002) ir kitų mokslininkų teorija apie dvi darbo ir šeimos konflikto kryptis, dvi kategorijos (darbo sąlygų trukdymas šeimai ir santykių su darbdaviu ir kolegomis trukdymas šeimai) priskirtos „darbo trukdymas šeimai“ kryptčiai, o kitos dvi kategorijos (vaikų trukdymas šeimai bei partnerio trukdymas šeimai) priskirti „Šeimos trukdymas darbui“ kryptčiai.



6 pav. Darbo ir šeimos konflikto raiška vadovaujančias pareigas užimančioms moterims COVID-19 pandemijos metu

Grafike taip pat matoma penktoji kategorija, kuri šio tyrimo metu nebuvo pilnai pagrįsta. Analizuojant atsakymus į interviu klausimus pastebėtos užuomazgos kitoms kategorijoms. Kaip pavyzdžiui teiginys: „<...> turėjau imti neapmokamų atostogų, kai turėjau prižiūrėti sunkiai sergantį tėvą.“ – T1. Toks teiginys leidžia daryti prielaidą, kad galėtų būti išskiriama kategorija „Kitų šeimos narių trukdymas darbui“. Galimai pagrindimas būtų toks, kad COVID-19 pandemijos metu vadovaujančias pareigas užimančios moterys susidūrė su artimaisiais, tėvais, broliais ar seserimis ir pan., kurie sirgo COVID-19 liga, arba kuriems po šios ligos pasirodė komplikacijos ir jiems teko skirti daugiau dėmesio – pirkti vaistus ir maisto produktus, tvarkyti svarbius reikalus sergantiems ir iš namų išeiti negalintiems artimiesiems arba slaugyti artimuosius, kuriuos COVID-19 liga paveikė itin stipriai. Tačiau tyrime dalyvavo per mažai moterų, turėjusių patirtis su liga sergančiais asmenimis, todėl rekomenduojama šioje srityje tyrimus pratęsti.

Šis tyrimas patvirtina Carnevale ir Hatak (2020) teoriją, kurie išskyrė, kad neproporcingas poveikis darbo ir šeimos vaidmenims yra vienas iš pagrindinių žmogiškųjų išteklių valdymo organizacijoje iššūkių COVID-19 pandemijos metu. Nors ir tyrimas parodė, kad ne visos vadovaujančias pareigas užimančios moterys patiria stipresnį ar kitaip pasireiškiantį darbo ir šeimos konfliktą, tačiau daugelis visgi jaučia, kad namuose dirbant atsiranda daugiau krūvio, kadangi darbo valandomis reikia ne tik darbo funkcijas atlikti, o ir vaikus prižiūrėti. Taigi, norėdami palengvinti savo darbuotojų patirtis ir padėti jų emocinei gerovei, organizacijų žmonių išteklių valdymo specialistai turėtų atkreipti į tai dėmesį ir suteikti lankstumo darbo grafike, o taip pat ir daugiau dėmesio skirti iš namų dirbančiųjų emocinei gerovei.

Tyrime taip pat pastebėta, kokią svarbą vadovaujančias pareigas užimančioms moterims COVID-19 pandemijos metu turėjo darbo grafiko ir darbdavio lankstumas. Tai galima sieti su Michel ir kiti (2011) teorija, kuri teigia, kad ilgos darbo valandos, viršvalandžiai, nelankstus darbo grafikas gali trukdyti dalyvauti šeimos gyvenime ir Beutell ir O’Hare (2018) tyrimu, kuris parodė, kad ilgos darbo valandos, lankstumo trūkumas yra tiesiogiai susiję su darbo–šeimos konflikto pasireiškimu. Galima ir papildyti, kad lankstumas svarbus ne tik iš moters, tačiau ir iš jos partnerio darbdavio pusės. Jeigu ne lankstumas, pervargimas ir patiriama įtampa ir stresas galimai būtų sumažinę darbuotojų produktyvumą, kadangi įprastomis darbo valandomis pandemijos metu jie turėjo rūpintis ir savo vaikais.

Ieškant sąsajų tarp darbo ir šeimos konflikto raiškos iki ir COVID-19 pandemijos metu galima remtis tokių mokslininkų kaip Eby, Casper, Lockwood, Bordeaux, ir Brinley (2005) darbo ir šeimos konflikto antecedentų klasifikacija (žr. 2 lentelė) arba A. N. Isik, A. Isik ir E. Hamarta (2016) darbo – šeimos konflikto priežasčių grupėmis ir veiksniais (žr. 3 lentelė). Šis tyrimas buvo paremtas dviem, kaip anksčiau paminėti mokslininkai įvardina, individualiais (demografiniais) veiksniais – lytimi ir užimamomis pareigomis. Jokie kiti individualūs (demografiniai) veiksniai šiame tyrime nebuvo vertinami kaip labai reikšmingi. Šio tyrimo rezultatai parodo, kad vadovaujančias pareigas užimančioms moterims COVID-19 pandemijos metu pasireiškė per „darbo trukdymas šeimai“ ir „šeimos trukdymas darbui“ kryptis. Lygiai taip pat ir minėti mokslininkai išskiria darbo srities veiksnius ir ne darbo (šeimos) veiksnius. Pagal mokslininkus darbo srities veiksniai – tai darbo vieta, darbo valandos, lankstumas, patiriamas stresas darbe, darbo krūvis, darbo tipas ir panašiai. Šiame tyrime išskirtos vadovaujančias pareigas užimančių moterų darbo ir šeimos konflikto raiškos COVID-19 pandemijos metu kategorijos ir subkategorijos atitinka anksčiau minėtas teorijas ir panašu, kad didelio poveikio pandemija „darbo trukdymas šeimai“ neturėjo.

Pagal tuos pačius mokslininkus ne darbo (šeimos) veiksniai – vaikų amžius ir skaičius, palaikymas šeimoje, partnerio veikla, santuokos konfliktai, namų ruoša ir pan. Vaikų trukdymas darbui ir partnerio trukdymas darbui bei šių kategorijų subkategorijos bendrąja prasme galėtų atitinkti mokslininkų teorijas, tačiau reiktų pabrėžti, kad iki pandemijos didžioji dauguma tėvų turėjo galimybę tam tikras vaikų priežiūros atsakomybes perleisti kitoms organizacijoms ar asmenims – didelę dalį auklėjimo ir mokymo atliko darželiai ir mokyklos, prižiūrėto galėjo samdomi asmenys ar kiti artimieji. Tačiau COVID-19 pandemija lėmė, kad didelė dalis šių galimybių buvo sustabdytos arba iš dalies apribotos. Iki mokyklinio ir mokyklinio amžiaus vaikai privalėjo likti namuose, todėl ir bent vienas suaugęs asmuo privalėjo likti su vaikais. Todėl galima teigti, kad subkategorija „partnerio darbo sąlygos“ galėtų būti viena iš naujų darbo ir šeimos konflikto raiškos formų lyginant su laikotarpiu iki pandemijos, remiantis tuo, kad jeigu vieno partnerio darbas yra fizinis ir negali būti vykdomas iš namų, kitas partneris, turintis galimybę dirbti namuose, tai daryti privalėjo. Taip pat kaip galimai naują darbo ir šeimos konflikto raiškos formų būtų galima išskirti subkategoriją „vaikų mokymas/auklėjimas“, nors ir iki pandemijos tėvai turėjo užsiimti ugdymo veiklomis su savo vaikais, pandemijos metu tai pasireiškė labai stipriai ir atėmė itin daug laiko, kadangi to ugdymo reikėjo darbo valandomis.

Atliekant tyrimo analizę paaiškėjo, kad COVID-19 pandemijos metu vadovaujančias pareigas užimančioms moterims daugiau poveikio turėjo šeimos trukdymas darbui. Tai įrodo ir išskirtos kategorijų subkategorijos – po „Darbo trukdymas šeimai“ kryptimi išskirtos tik penkios subkategorijos, turinčios po 2-3 patvirtinančius teiginius, o po „Šeimos trukdymas darbui“ išskirtos aštuonios subkategorijos, turinčios nuo dviejų iki šešių patvirtinančių teiginių. Taigi, galima teigti, kad tyrime dalyvavusioms vadovaujančias pareigas užimančioms moterims darbo ir šeimos konfliktas COVID-19 pandemijos metu kilo daugiau iš šeimos. Tačiau ne visos tyrimo dalyvės jautė neigiamus pokyčius patiriant darbo ir šeimos konfliktą, ir netgi buvo teigiančių, kad COVID-19 pandemija lėmė nuotolinį darbą ir taip sutaupomas laikas, nes nereikia važinėti į/iš darbo ir tą laiką galima skirti šeimai. Tai tik patvirtina ir papildoma anksčiau atliktus tyrimus: Vaziri ir kt. (2020) tyrimas, kuris atskleidė, kad daugelis darbuotojų patyrė pokyčius darbo ir šeimos konflikte. Dabar aišku, kad daugelis vadovaujančias pareigas užimančių moterų COVID-19 pandemijos metu jautė pokyčius darbo ir šeimos konflikte, tačiau tie pokyčiai nebūtinai buvo neigiami. Schieman ir kt. (2021) publikuotame straipsnyje teigiama, kad jaučiami pokyčiai gali priklausyti nuo jauniausio vaiko amžiaus, o šiame tyrime didžiąją dalį sudarė ikimokyklinio amžiaus vaikus auginančios moterys, todėl tikėtina, kad atliekant tyrimą su vyresniais vaikus auginančiomis vadovaujančias pareigas užimančiomis moterimis tyrimo rezultatai galėtų būti kitokie.

Tyrimo apribojimai. Vykdam tyrimą susidurta su keliais apribojimais. Virtualūs pokalbiai ir pokalbiai telefonu nepadedą suskurti ryšio tarp tyrėjo ir tyrimo dalyvio, sunku matyti emocijas, kūno kalbą. Taip pat tyrimo dalyvės – vadovaujančias pareigas užimančios moterys turinčios vaikų, tad buvo jaučiamas skubėjimas, išsiblaškyimas, kai kurių tyrimo dalyvių atsakymai nepakankamai išsamūs, todėl juos sunku kategorizuoti. Su viena tyrimo dalyve pokalbis eigoje buvo nutrauktas ir pratęstas kitą dieną. Taip pat nenoras atsiverti buvo dar vienas trukdis – kalbant apie palaikymą iš darbdavio ir kolegų atsakymai dažnai buvo trumpesni, buvo daroma daugiau pauzių, o kalbant apie partnerį – jaučiamas pateisinantis tonas, užsimenama apie šeimoje tvyrančius moters ir vyro namų ruošos darbų stereotipus. Apribojimu taip pat galima įvardinti tyrimo dalyvių skaičių ir atranką – dalis dalyvių buvo pažįstamos iki tyrimo, taip pat nepavyko rasti tyrimo dalyvių, turinčių daugiau nei 2 vaikus ar vaikų, kurių amžius būtų tarp 7-16 metų. Moterys, turinčios daugiau mokyklinio amžiaus

vaikų arba artimųjų, kuriems reikalinga priežiūra, turėtų būti įtrauktos į tolimesnių tyrimų kryptis, kadangi manoma, kad tiriant jų patirtis tyrimo rezultatai būtų kiek kitokie, galbūt būtų galima išskirti daugiau kategorijų, kadangi taip būtų ištirta daugiau skirtingų patirčių.

Tolimesniuose tyrimuose siūloma praplėsti respondentų atranką, įtraukiant vadovaujančias pareigas turinčias moteris, kurios turi daugiau, nei 2 vaikus, taip pat moteris, turinčias įvairesnio amžiaus vaikus ir taip pat moteris, turinčias papildomų įsipareigojimų prižiūrint ar slaugant kitus šeimos narius. Tolimesniuose tyrimuose būtų naudinga taikyti ne tik kokybinius, bet ir kiekybinius metodus, siekiant išsiaiškinti, kaip pasiskirsčiusios moterų patirtys – ar jos COVID-19 pandemijos metu jautė stipresnį darbo ir šeimos konfliktą, tokį pat kaip iki pandemijos laikotarpio ar visgi jautė konflikto sumažėjimą ir kuo tai pasireiškė. Būtų tikslinga analizuoti ir palyginti per skirtingus pjūvius – tyrimo dalyvių amžių, jų vaikų amžių, santykio su partneriu prizmę ir panašiai.

Išvados ir rekomendacijos

Išvados

1. Remiantis mokslinės literatūros analize, atskleista, kad
 - 1.1 Moterys, dėl nuo mažumės skiepijamų stereotipų ir jais paremto lytiškumo formavimu suaugusios ir norėdamos siekti aukštų, vadovaujančių pareigų susiduria su iššūkiais, kurie susiformavo dėl patriarchyto, nusistovėjusios diskriminacijos ir stereotipų – kad moterims visų pirma turi rūpėti šeima ir vaikai.
 - 1.2 Karjera - tai daugiau nei visuma darbo metu atliekamų funkcijų – į karjerą gali įeiti ir mokymosi procesas ir laimėjimai, prestižas, socialinis statusas, ir savirealizacija. O asmuo, siekiantis karjeros ir asmeninių tikslų susidurs su darbo ir karjeros konfliktu.
 - 1.3 Darbo ir šeimos konfliktas yra reiškinys, kuomet darbo ir šeimos rolės nėra suderinamos ir prieštarauja viena kitai. Darbo ir šeimos konflikto vertinimą per lyčių prizmę apsunkina tokie veiksniai kaip skirtingi apibrėžimai skirtinguose tyrimuose, faktas, kad moterys dažniau yra linkusios aukoti savo karjerą dėl šeimos bei tai, kad moterys rečiau užima vadovaujančias pareigas, nei vyrai.
 - 1.4 Nauja pasaulinio lygio sveikatos krizė, sukelta COVID-19 pandemijos, paveikė visą pasaulį per įvairias sritis - jaučiamos pasekmės visuomenei, nacionalinei ekonomikai ir politikai. Pasikeitusios darbo sąlygos, įpročiai sukėlė daug iššūkių organizacijų žmoniškųjų išteklių valdymo profesionalams ir patiems darbuotojams. Taip staiga pasikeitusios darbo ir gyvenimo sąlygos paveikė ir darbo ir šeimos konflikto raišką.
2. Apibendrinus mokslinės literatūros analizę, sudarytas teorinis vadovaujančias pareigas užimančių moterų ir darbo ir šeimos konflikto raiškos COVID-19 pandemijos metu tyrimo modelis, kuris susideda iš tokių dedamųjų - darbo trukdymo šeimai bei šeimos trukdymo darbui.
3. Atlikus empirinį tyrimą atsikleista:
 - 3.1 Kad vadovaujančias pareigas užimančių moterų darbo ir šeimos konfliktas COVID-19 pandemijos metu pasireiškė dviem kryptimis – „darbo trukdymas šeimai“ ir „šeimos trukdymas darbui“.
 - 3.2 Kad po „darbo trukdymas šeimai“ kryptimi yra dvi kategorijos: darbo sąlygų trukdymas šeimai ir santykių su darbdaviu ir kolegomis trukdymas šeimai, o po „šeimos trukdymas darbui“ yra tokios dvi kategorijos: vaikų trukdymas darbui ir partnerio trukdymas darbui. Kiekviena iš šių kategorijų turi po mažiausiai dvi ją praplečiančias ir paaiškinančias subkategorijas.
 - 3.3 Naujos užuomazgos kitoms kategorijoms, tokios kaip „kitų šeimos narių trukdymas darbui“, kurios turėjo daugiau poveikio vadovaujančias pareigas užimančioms moterims, atsiskleidžiančių per šeimos trukdymą darbui COVID-19 pandemijos metu.
 - 3.4 Kad ne visos moterys jautė neigiamus darbo ir šeimos konflikto pokyčius, buvo teigiančių, kad pandemijos metu jautė, kad situacija pagerėjo dėl atsiradusio laisvo laiko, sutaupomo kuomet nereikia važiuoti į ir iš darbo.

Rekomendacijos

Atlikus mokslinės literatūros analizę ir empirinį tyrimą, rezultatai leidžia pateikti keletą praktinių rekomendacijų žmonių išteklių vadybos specialistams ir mokslininkams bei organizacijų vadovams, kurių darbuotojai patiria darbo ir šeimos konfliktą:

1. Mokslininkams, atliekantiems tyrimus žmonių išteklių vadybos srityje rekomenduojama pratęsti tyrimus apie vadovaujančias pareigas užimančių moterų darbo ir šeimos konflikto raišką prieš ir COVID-19 pandemijos metu, siekiant papildyti kategorijų rūšis, ieškoti sąsajų tarp jų, rekomenduojama praplėsti respondentų atranką, taikyti ne tik kokybinius, bet ir kiekybinius metodus, siekiant išsiaiškinti, kaip pasiskirsčiusios moterų patirtys – ar jos COVID-19 pandemijos metu jautė stipresnį darbo ir šeimos konfliktą, tokį pat kaip iki pandemijos laikotarpio ar visgi jautė konflikto sumažėjimą ir kuo tai pasireiškė. Ši rekomendacija teikiama tam, kad atlikus tokio tipo tyrimus būtų galima ieškoti būdų, kaip organizacijos galėtų sumažinti darbo ir šeimos konfliktą darbuotojams.
2. Organizacija turėtų rūpintis iš namų dirbančių darbuotojų emocine gerove, todėl organizacijoje turėtų dirbti kvalifikuotas psichologas, su kuriuo darbuotojai galėtų konsultuotis ir darbo metu, o jei galimybės sukurti naują darbo vietą nėra – darbuotojams turėtų būti suteikiamos visos galimybės ir nuorodos keiptis į tokį specialistą.
3. Organizacijoje užtikrinti lankstų darbo grafiką dirbantiems iš namų kuo labiau pritaikomą pagal jų poreikius ir galimybes.
4. Organizacijoje turėtų būti užtikrinta, kad vertybių sistema, bendros taisyklės ir atmosfera skatintų savitarpio pagalbą ir supratimą tarp darbuotojų.
5. Organizacija turėtų suteikti galimybę savo darbuotojams dalyvauti mokymuose pagal poreikį ne tik kvalifikacijos kėlimui, gebėjimams tobulinti, tokiems kaip konfliktų valdymas, darbo organizavimas, kurios padėtų spręsti COVID-19 pandemijos sukeltas problemas.

Literatūros sąrašas

1. Abma, J. C., & Martinez, G. M. (2006). Childlessness among older women in the United States: Trends and profiles. *Journal of Marriage and Family*, 68(4), 1045-1056.
2. Achor, S., Kellerman, G. R., Reece, A., & Robichaux, A. (2018). America's loneliest workers, according to research. *Harvard Bus Rev.* March, 19.
1. Adomynienė, E., Gustainienė, L. (2011). Darbo ir šeimos sąveikos ryšys su pasitenkinimu darbu // Organizacijų vadyba: sisteminiai tyrimai. Vol. 60, pp. 13–28.
2. Allen, T. D., Herst, D. E. L., Bruck, C. S., & Sutton, M. (2000). Consequences associated with work-to-family conflict: A review and agenda for future research. *Journal of Occupational Health Psychology*, 5(2), 278-308.
3. Apperson, M., Schmidt, H., Moore, S. Y., Grunberg, L. (2002). Women Managers and the Experience of Work-Family Conflict. *American Journal of Undergraduate Research*, 1(3), 9- 15.
4. Baker, C., Wuest, J., & Stern, P. N. (1992). Method slurring: The grounded theory/phenomenology example. *Journal of advanced nursing*, 17(11), 1355-1360
5. Beutell, N. J., O'Hare, M. M. (2018). Work Schedule and Work Schedule Control Fit: Work – family Conflict, Work – family Synergy, Gender, and Satisfaction. *Carrer Development International*, 15(5), 501-518. doi: 10.1108/13620431011075358
6. Bianchi, Suzanne M.; Milkie, Melissa A.; Sayer, Liana C.; Robinson, John P. (2000) Is Anyone Doing the Housework? Trends in the Gender Division of Household Labor. *Social Forces.*; 79:191-228.
7. Bitinas, B.; Rupšienė, L.; Žydzūnaitė, V. (2008). Kokybinių tyrimų metodologija: vadovėlis vadybos ir administravimo studentams. I dalis. Klaipėda: S. Jokužio leidykla-spaustuvė.
8. Byron, K. (2005). A meta-analytic review of work–family conflict and its antecedents. *Journal of vocational behavior*, 67(2), 169-198.
9. Bodenhausen G., Macrae ir Hugenberg K. Social Cognition. In Th. Millon, M.Lerner & I.Weiner, *Handbook of Psychology: Personality and Social Psychology*. 2003, Vol. 5, p. 257 – 277.
10. Brazienė, R., ir Luobikienė, I. (2002). Profesinė lyčių segregacija ir ją įtakojantys veiksniai Lietuvoje. *Pedagogika*, 18-24.
11. Brown. T. J., (2014). Work Family Conflict Among Parents of Atypically Developing Children: Exploring the Impact of Worker, Work, and Child Factors. *Journal of Child and Family studies*, 23(5), 854-862. doi: 10.1007/s10826-013-9739-9
12. Carlson, D. S., Frone, M. R. (2004). Relation of Behavioral and Psychological Involvement to a New Four-Factor Conceptualization of Work-Family Interference. *Journal of Business and Psychology*, 17 (4), 515-535.
13. Carlson, D. S., Kacmar, K. M., Williams, L. J. (2000). Construction and Initial Validation of a Multidimensional Measure of Work–Family Conflict. *Journal of Vocational Behavior*, 56, 249–276.
14. Carnevale, J. B., & Hatak, I. (2020). Employee adjustment and well-being in the era of COVID-19: Implications for human resource management. *Journal of business research*, 116, 183–187.
15. Carr, J. C., Boyar, S. L, Gregory, B. T. (2008). The Moderating Effect of Work-family Centrality and Work-family Conflict, Organizational Attitudes and Turnover Behavior // *Journal of Management*. Vol. 34, No. 2, pp. 244–262.
16. Charkhabi, M., Sartori, R. & Ceschi, A. (2016). Work–family conflict based on strain: The most hazardous type of conflict in Iranian hospitals nurses. *Journal of Industrial Psychology*, 42(1), 1-10.

17. Cohen, M. Z. (1987). A historical overview of the phenomenologic movement. *Image: the journal of nursing scholarship*, 19(1), 31-34.
18. Česnauskas, V., ir Lazauskaitė-Zabielskė, J. (2014). Darbo ir šeimos konfliktas: individualių ir organizacinių veiksnių svarba. *Organizacijų vadyba: sisteminiai tyrimai*, (72), 23-43.
19. DeFilippis, E., Impink, S. M., Singell, M., Polzer, J. T., & Sadun, R. (2020). Collaborating during coronavirus: The impact of COVID-19 on the nature of work (No. w27612). National Bureau of Economic Research.
20. Delia J. Dialects and the Effects of Stereotypes on Interpersonal Attraction and Cognitive Processes in Impression Formation // *The Quarterly Journal of Speech*. 1971. p. 285 – 297.
21. Deutsch M. ir Gerard H.B. A Study of normative and informational social influences upon individual judgment, *Journal Social Psychology*. Vol. 51 629 – 636.
22. Duxbury, L. E., ir Higgins, C. A. (1991). Gender differences in work-family conflict. *Journal of Applied Psychology*, 76(1), 60–74.
23. Duxbury, L., & Higgins, C. (2003). Work life conflict in Canada in the new millennium: A status report. *Public Health Agency of Canada*, 85-129.
24. Dziak, E., Janzen, B. L., & Muhajarine, N (2010). Inequalities in the psychological well-being of employed, single and partnered mothers: The role of psychosocial work quality and workfamily conflict. *International Journal of Equality in Health*, 9(6).
25. Eagly, A. H. (2007). Female Leadership Advantage and Disadvantage: Resolving the Contradictions. *Psychology of Women Quarterly*, 31(1), 1–12.
26. Eagly, A. H., ir Carli, L.L. (2003). The female leadership advantage: An evaluation of the evidence. *The leadership Quarterly*, 14,807-834.
27. Eby, L. T., Casper, W. J., Lockwood, A., Bordeaux, C., & Brinley, A. (2005). Work and family research in IO/OB: Content analysis and review of the literature (1980-2002). *Journal of Vocational Behavior*, 66(1), 124–197.
28. Eisenhardt, K. M., Graebner, M. E., & Sonenshein, S. (2016). Grand challenges and inductive methods: Rigor without rigor mortis.
29. Ferraro, F., Etzion, D., & Gehman, J. (2015). Tackling grand challenges pragmatically: Robust action revisited. *Organization Studies*, 36(3), 363-390.
30. Field, P. A., & Morse, J. M. (1985). *Nursing research: The application of qualitative approaches*. Chapman and Hall.
31. Follmer, E. H., Talbot, D. L., Kristof-Brown, A. L., Astrove, S. L., & Billsberry, J. (2018). Resolution, relief, and resignation: A qualitative study of responses to misfit at work. *Academy of Management Journal*, 61(2), 440-465.
32. Frone, M. R., Russell, M., ir Cooper, M. L. (1992). Antecedents and outcomes of work-family conflict: testing a model of the work-family interface. *Journal of applied psychology*, 77(1), 65.
33. George, G., Howard-Grenville, J., Joshi, A., & Tihanyi, L. (2016). Understanding and tackling societal grand challenges through management research. *Academy of Management Journal*, 59(6), 1880-1895.
34. Golden, T. D., Veiga, J. F., & Simsek, Z. (2006). Telecommuting's differential impact on work-family conflict: Is there no place like home?. *Journal of applied psychology*, 91(6), 1340.
35. Greenhaus, J. H., & Powell, G. N. (2003). When work and family collide: Deciding between competing role demands. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 90(2), 291–303.
36. Greenhaus, J. H., Beutell, N. J. (1985). Sources of Conflict between Work and Family Roles // *The Academy of Management Review*. Vol. 10, No. 1, pp. 76–88.

37. Haynes, K. *Women Managers in Human Services*. New York: Springer, 1989.
38. Kalliath, T., Brough, P., O'Driscoll, M. (2008). *Work-Family Conflict and Facilitation*. In Jones, F.R., Burke & Westman M. (Eds.). *Managing the work-home interface*. Hove, Sussex, UK: Psychology Press
39. Kardelis, K. (2002) *Mokslinių tyrimų metodologija ir metodai*. Kaunas
40. Korsakienė, R., & Smaliukienė, R. (2014). Šiuolaikinė karjera individo požiūriu: karjeros modeliai, jų sąsajos ir reikšmė. *Verslas: teorija ir praktika*, 15(1), 84-92.
41. Kraniauskienė, S. (2002). Socializacijos modeliai lietuvių autobiografijose: lyties ir laiko aspektas. *Sociologija. Mintis ir veiksmai*, (1), 66-73.
42. Kreyenfeld, M., & Konietzka, D. (2017). *Childlessness in Europe: Contexts, causes, and consequences* (p. 367). Springer Nature.
43. Kristof, A. L. (1996). Person-organization fit: An integrative review of its conceptualizations, measurement, and implications. *Personnel psychology*, 49(1), 1-49.
44. Kristof-Brown, A. L. Zimmerman, & RD, Johnson, EC (2005). Consequences of individuals' fit at work: A meta-analysis of person-job, person-organization, person-group, and person-supervisor fit. *Personnel Psychology*, 58(2), 281-342.
45. Kristof-Brown, A., & Guay, R. P. (2011). Maintaining, expanding, and contracting the organization. *APA handbook of industrial and organizational psychology*, 3, 3-50.
46. Kvieskienė, G. (2005). *Pozityvioji socializacija*. Vilniaus pedagoginio universiteto leidykla.
47. Martin, J. A., Hamilton, B. E., Sutton, P. D., Ventura, S. J., Menacker, F., & Munson, M. L. (2003). Births: final data for 2002. *National vital statistics reports*, 52(10), 1-113.
48. Mažeikienė, N., ir Dorelaitienė, A. (2012). Darbo rinkos segregacija pagal lytį ar lyčių vaidmenų detradicionalizacija?. *Acta Paedagogica Vilnensia*, 29, 144-159.
49. Merleau-Ponty, M. (1964). *The primacy of perception: And other essays on phenomenological psychology, the philosophy of art, history, and politics*. Northwestern University Press.
50. Myers, D.G. (2000). *Psichologija*. Kaunas: Poligrafija ir informatika.
51. Moen, Phyllis; Kelly, Erin L.; Huang, Qinlei. (2008), *Work, Family and Life-Course Fit: Does Control Over Work Time Matter?* *Journal of Vocational Behavior*; 73:414–25.
52. Morganson, V. J., Major, D. A., Oborn, K. L., Verive, J. M., & Heelan, M. P. (2010). Comparing telework locations and traditional work arrangements: Differences in work-life balance support, job satisfaction, and inclusion. *Journal of Managerial Psychology*.
53. Netemeyer, R. G., Boles, J. S., McMurrian, R. (1996). Development and Validation of Work – Family Conflict and Family – Work Conflict Scales. *Journal of Applied Psychology*, 81 (4), 400-410.
54. Nomaguchi, Kei M.; Milkie, Melissa A.; Bianchi, Suzanne M. (2005), *Time Strains and Psychological Well-Being: Do Dual-Earner Mothers and Fathers Differ?* *Journal of Family Issues*.; 26:756–92.
55. Northouse, G. P. (2009). *Lyderystė. Teorija ir praktika*. Kaunas: Poligrafija ir informatika.
56. Oiler, C. (1982). The phenomenological approach in nursing research. *Nursing research*, 31(3), 178-181.
57. Paškevič, J. (2007). *Socializacija, kaip lyčių vaidmenų perteikimas jaunesniosiems kartoms* (Doctoral dissertation, Lithuanian University of Educational Sciences).
58. Petkevičiūtė, Nijolė. 2003. “Asmeninės karjeros projektavimas ir vystymas globalizacijos kontekste”. *Profesinis rengimas: tyrimai ir realijos* 7: 82-98.

59. Picard, M. (1997). No Kids? Get Back to Work!: Employers' effort to be 'family friendly' have left some childless workers feeling excluded, overworked and resentful. TRAINING-NEW YORK THEN MINNEAPOLIS-, 34, 33-41.
60. Powell, G. N., Butterfield, D. A. (1994). Investigating the „Glass Ceiling" Phenomenon: an Emirical Study of Actual Promotions to Top Management // Academy of Management Journal. Vol. 37, Nr. 1
61. Reingardienė, J. (2004). Moterų karjeros ir šeimos dilemos. Sociologija. Mintis ir veiksmas, (1), 59-72.
62. Rupšienė, L. (2018). Kokybinio tyrimo duomenų rinkimo metodologija.
63. Rutkauskienė, S., ir Gudliauskaitė-Godvadė, J. (2011). Lyčių stereotipai socialiniame darbe su socialinės rizikos šeimomis. Socialinis darbas: patirtis ir metodai, (7), 71-87.
64. Schein, E. H. (1978). Career dynamics: Matching individual and organizational needs (Vol. 6834). Addison-Wesley.
65. Schieman, S., Badawy, P. J., A. Milkie, M., & Bierman, A. (2021). Work-Life Conflict During the COVID-19 Pandemic. Socius, 7, 2378023120982856.
66. Schieman, Scott; Milkie, Melissa; Glavin, Paul. (2009) When Work Interferes with Life: The Social Distribution of Work-Nonwork Interference and the Influence of Work-Related Demands and Resources. American Sociological Review., 74:966–87.
67. Stancikienė, A. (2009). Teoriniai profesinės karjeros valdymo aspektai. Viesoji Politika ir Administravimas, 29.
68. Swanberg, J. E., Pitt-Catsoupes, M., & Drescher-Burke, K. (2005). A question of justice: Disparities in employees' access to flexible schedule arrangements. Journal of Family Issues, 26(6), 866-895.
69. Šilingienė, V. (2012). Lyderystė. Kaunas: Technologija
70. Šimanskienė, L. (2006). Lyčių skirtumai valdymo procese: mitas ar tikrovė?. Organizacijų vadyba: sisteminiai tyrimai, (40), 163-179.
71. Tandzegolskienė, I., Tamoliūnė, G., & Bortkevičienė, V. (2016). Jaunų šeimų tėvystės ir karjeros projektavimo patirtys analizuojant šeimų naratyvus. Holistinis mokymasis= Holistic learning [elektroninis išteklius]. Kaunas, Vilnius: Vytauto Didžiojo universitetas, Versus Aureus, 2016, T. 2.
72. Telešienė, A.; Morkevičius, V.; Žvaliauskas, G. (2008). Kompiuterizuota kokybinių duomenų analizė su NVivo ir Text Analysis Suite: pavyzdinis metodologinis mokomasis studijų paketas. Kauno technologijos universitetas.
73. Thompson, C. A., Beauvais, L. L., & Allen, T. D. (2005). Work and Family From an Industrial/Organisational Psychology Perspective. In Pitt –Catsoupes, M., Kossek, E.E., Sweet, S.A. (2005). The Work and Family Handbook– Multi-Disciplinary Perspectives and Approaches (p. 283-307).
74. Tureikytė, (2004). Socialinių tyrimų metodai. Kn. Sociologija. Kaunas: VDU.
75. Vaivada S., Blinstrubas A. (2011). Fenomenologijos, kaip kokybinės diagnostikos metodo, taikymas socialiniuose moksluose. Studijos šiuolaikinėje visuomenėje. Nr. 2 (1).
76. Valackienė, A. (2000). Metodologinis moters profesinės karjeros sampratos tyrimas. Organizacijų vadyba: sisteminiai tyrimai, (16), 163-180.
77. Valackienė, A. (2003). Lietuvos moterų profesinės karjeros veiksniai: subjektyvus vertinimas. Filosofija. Sociologija, (1), 49-57.
78. Van, M. M. (1984). Van Manen, Max, " Practicing Phenomenological Writing," Phenomenology+ Pedagogy, 2 (No. 1, 1984), 36-69.

79. Vaziri, H., Casper, W. J., Wayne, J. H., & Matthews, R. A. (2020). Changes to the work–family interface during the COVID-19 pandemic: Examining predictors and implications using latent transition analysis. *Journal of Applied Psychology*.
80. Warner, M. A., Hausdorf, P. A. (2009). Understanding Work-to-Family Conflict: The Role of Organization and Supervisor Support for Work-life Issues // *Organization Management Journal*. Vol. 6, No. 3, pp. 130–145.
81. Zdanevičius, A. (2004). Moters karjeros trajektorijos. Karjeros samprata ir sėkmingos karjeros strategijos/Arnas Zdanevičius. *Sociologija: mintis ir veiksmai*. Klaipėda: KU Sociologijos katedra., 2004, nr. 1.
82. Zhang, J., & Liu, Y. (2011). Antecedents of work-family conflict: Review and prospect. *International journal of business and management*, 6(1), 89.
83. Zhang, M., Griffeth, R. W., Fried, D. D. (2012). Work-family Conflict and Individual Consequences // *Journal of Managerial Psychology*. Vol. 27, No. 7, pp. 696–713.
84. Žydžiūnaitė, V. (2007). Kokybinių duomenų analizė. Projekto „Verslo įmonių ir kolegijų dėstytojų gebėjimų atlikti kokybinius tyrimus ugdymas“ medžiaga. Klaipėda: Socialinių mokslų kolegija.
85. Prasad, D. K., Rao, M., Vaidya, D. R., & Muralidhar, B. (2020). Organizational climate, opportunities, challenges and psychological wellbeing of the remote working employees during COVID-19 pandemic: a general linear model approach with reference to information technology industry in hyderabad. *International Journal of Advanced Research in Engineering and Technology (IJARET)*, 11(4).
86. Brooks, S. K., Webster, R. K., Smith, L. E., Woodland, L., Wessely, S., Greenberg, N., & Rubin, G. J. (2020). The psychological impact of quarantine and how to reduce it: rapid review of the evidence. *The lancet*, 395(10227), 912-920.
87. Akkermans, J., Richardson, J., & Kraimer, M. (2020). The Covid-19 crisis as a career shock: Implications for careers and vocational behavior.
88. Graf-Vlachy, L., Sun, S., & Zhang, S. X. (2020). Predictors of managers' mental health during the COVID-19 pandemic. *European journal of psychotraumatology*, 11(1), 1834195.

Informacijos šaltinių sąrašas

1. COVID-19 statistika. COVID-19 įtaka darbo rinkai. Lietuvos Statistikos Departamentas, 2021. Prieiga per internetą: <https://osp.stat.gov.lt/covid19-statistika/covid19-itaka-darbo-rinkai>
2. Įmonės Lietuvoje. Lietuvos Statistikos Departamentas, 2021. Prieiga per internetą: <https://osp.stat.gov.lt/imones-lietuvoje>
3. Karantinas ir izoliacija (2017). JAV ligų kontrolės ir prevencijos centras. Prieiga per internetą: <https://www.cdc.gov/quarantine/index.html>
4. Koronavirusas (COVID-19). Pasaulio Sveikatos Organizacija, 2021. Prieiga per internetą: <https://covid19.who.int/>
5. Lygių galimybių padėties infografikai. Lygių galimybių kontrolieriaus tarnyba, 2019. Prieiga per internetą: <https://www.lygybe.lt/lt/lyciu-lygybes-statistika>
6. Moterų ir vyrų gyvenimas Europoje – statistinis portretas, Eurostat, 2017. Prieiga per internetą: https://ec.europa.eu/eurostat/cache/infographs/womenmen_2017/lt_lt/bloc-2c.html?lang=lt
7. Moterų ir vyrų gyvenimas Europoje – statistinis portretas, Eurostat, 2018. Prieiga per internetą: <https://osp.stat.gov.lt/infographs/bloc-2c.html?lang=lt>
8. Moterų ir vyrų gyvenimas Europoje – statistinis portretas, Eurostat, 2019. Prieiga per internetą: https://ec.europa.eu/eurostat/cache/infographs/womenmen_2019/bloc-2c.html?lang=en
9. Moterų ir vyrų gyvenimas Europoje – statistinis portretas, Eurostat, 2020. Prieiga per internetą: <https://ec.europa.eu/eurostat/cache/infographs/womenmen/bloc-2c.html?lang=en>
10. Reprezentatyvi visuomenės nuomonės apklausa apie lyčių stereotipus ir smurtą. Vilmorus, 2019. Prieiga per internetą: https://www.lygybe.lt/data/public/uploads/2019/09/visuomenes_nuomones_apklausa_vilmorus.pdf
11. Užimti gyventojai pagal ekonominės veiklos rūšis ir lytį, Lietuvos Statistikos Departamentas, 2018. Prieiga per internetą: <https://infogram.com/712-uzimti-gyventojai-pagal-ekonomines-veiklos-rusis-ir-lyti-2018-1h7j4dgeeykv4nr>

Priedai

1 priedas. Pusiau struktūruoto interviu klausimai

20 lentelė. Pusiau struktūruoto interviu klausimai

Tyrimo klausimas	Patikslinamieji klausimai
1. Papasakokite apie savo pareigas, darbą, jo specifiką.	<ul style="list-style-type: none"> • Kiek valandų praleidžiate darbe per savaitę?
2. Papasakokite apie savo karjerą. Kiek laiko užtruko, kol užėmėte vadovaujančias pareigas? Kokios Jūsų savybės padėjo kilti karjeros laiptais? Su kokiais sunkumais susidūrėte? Jei ne paslaptis, kiek Jums dabar metų ir kada pradėjote savo karjerą?	-
3. Papasakokite apie savo šeimą.	<ul style="list-style-type: none"> • Kiek Jūsų šeimoje narių? (vaikai, partneris, tėvai ir pan. ar yra ligonių, kuriems reikalinga pagalba. Kokio amžiaus vaikai?) • Ar esate susituokę, jei taip, kiek metų? Ką Jūsų partneris dirba? Kiek laiko jis praleidžia darbe? Ar jaučiate palaikymą iš partnerio ir kitų šeimos narių savo darbinėje veikloje? • Kaip šeimoje dalinatės namų ruošos darbus, padedate vieni kitiems? • Kiek valandų per savaitę praleidžiate su vaikais/partneriu? Ar yra asmenų iš šalies, kurie padeda jums atlikti namų ruošos darbus/prižiūrėti vaikus? Ar turite papildomų įsipareigojimų kitiems asmenims, pavyzdžiui tėvų priežiūra/pagalba jiems?
4. Papasakokite, kaip jums sekasi derinti savo darbo ir šeimos interesus? Kaip situacija pakito COVID-19 pandemijos metu?	<ul style="list-style-type: none"> • Kaip manote, ar Jūsų šeima nukentėjo dėl Jūsų darbo? O gal daugiau darbe galėtumėte atsiskleisti ir pasiekti, jei mažiau laiko reiktų skirti šeimos reikalams? • Kokie Jūsų prioritetai derinant šeimos ir darbo interesus? • Kokie pagrindiniai iššūkiai derinant darbo ir šeimos interesus? • Gal galėtumėte įvardinti konkrečių pavyzdžių kai darbas Jums trukdė būti su šeima/atlikti šeimos nario pareigas? Apibūdinkite situacijas, kuriose šeima/šeimos problemos Jums trukdė atlikti užduotis darbe. Kaip manote, kurios situacijos pasitaiko dažniau?
5. Kaip manote, kokios Jūsų asmeninės savybės padeda išspręsti šeimos ir darbo konflikto problemas?	-
6. Galbūt galėtumėte pateikti pavyzdį, kuomet darbe (arba šeimoje) įgyta patirtis padėjo Jums šeimoje (arba darbe)?	<ul style="list-style-type: none"> • Pavyzdys: auginant vaikus išsiugdė kantrybę, todėl dabar yra lengviau susikalbėti darbe kilus problemoms. Arba derybos dėl itin svarbaus verslo sandorio padėjo labiau pasitikėti savimi sutaikant besipykstančius vaikus.
7. Kokius veiksnius dar galite įvardinti, kurie padeda išspręsti arba išvengti darbo ir šeimos konflikto?	<ul style="list-style-type: none"> • Ar tie veiksniai yra vienusiapusiai (t.y. padeda tik šeimoje/darbe ar abipusiai, padedantys ir darbe ir šeimoje)?