

**VILNIAUS UNIVERSITETAS
EKONOMIKOS IR VERSLO ADMINISTRAVIMO
FAKULTETAS**

ŽMOGIŠKŲJŲ IŠTEKLIŲ VALDYMAS

**Agnė Pučkienė
MAGISTRO BAIGIAMASIS DARBAS**

INFORMACINIŲ IR KOMUNIKACINIŲ TECHNOLOGIJŲ REIKALAVIMŲ LYGIO POVEIKIS DARBO IR ŠEIMOS KONFLIKTUI MEDIJUOJANT DARBUOTOJO DIRGLUMUI IR MODERUOJANT PROFESINIAM SAVIVEIKSMINGUMUI	THE IMPACT OF THE LEVEL OF INFORMATION AND COMMUNICATION TECHNOLOGIES DEMANDS ON WORK-FAMILY CONFLICT MEDIATED BY EMPLOYEE IRRITATION AND MODERATED BY OCCUPATIONAL SELF- EFFICACY
---	---

Darbo vadovas:

Doc. dr. Virginijus Tamaševičius

VILNIUS, 2024

TURINYS

LENTELIŲ SĄRAŠAS	4
PAVEIKSLŲ SĄRAŠAS	5
SĄVOKŲ SĄRAŠAS	6
ĮVADAS	9
1. INFORMACINIŲ IR KOMUNIKACINIŲ TECHNOLOGIJŲ REIKALAVIMŲ, DARBO IR ŠEIMOS KONFLIKTO, DIRGLUMO IR PROFESINIO SAVIVEIKSMINGUMO SAMPRATA REMIANTIS TEORINIŲ ASPEKTU	13
1.1. Informacinių ir komunikacinių technologijų naudojimo darbe koncepcija	13
1.1.1. Informacinių technologijų įtaka darbo reikalavimams	14
1.1.2. Informacinių ir komunikacinių technologijų keliami reikalavimai ir jų poveikis darbuotojui	16
1.2. Darbo ir šeimos konflikto atsiradimo prielaidos	25
1.2.1. Darbo ir šeimos konflikto koncepcija	25
1.2.2. Informacinių ir komunikacinių technologijų poveikis darbo ir šeimos konfliktui	27
1.3. Dirglumas ir jo poveikis darbuotojo darbui ir asmeniniam gyvenimui	29
1.4. Profesinio saviveiksmingumo reikšmė darbuotojui	31
2. EMPIRINIO TYRIMO METODIKA	34
2.1. Konceptualus tyrimo modelis ir tyrimo kintamieji	34
2.2. Tyrimo problema, tikslas ir uždaviniai	36
2.3. Tyrimo hipotezės	37
2.4. Tyrimo metodai, duomenų rinkimo būdai	40
2.5. Tyrimo imtis ir respondentų pasirinkimas	42
2.6. Skalių validumas ir statistinės duomenų analizės metodai	43
3. EMPIRINIO TYRIMO REZULTATAI	45
3.1. Tyrimo respondentų socialinių ir demografinių charakteristikų aprašymas	45
3.2. Tyrimo kintamųjų aprašomoji statistika ir statistinis vertinimas	48
3.3. Demografinių charakteristikų poveikis kintamiesiems	50
3.4. Daugianarės regresinės analizės rezultatai	53
3.4.1. Informacinių ir komunikacinių reikalavimų kintamųjų ir darbo ir šeimos konflikto sąsajos	53
3.4.2. Informacinių ir komunikacinių technologijų reikalavimų kintamųjų ir dirglumo, emocinio dirglumo, kognityvinio dirglumo sąsajos	55
3.5. Mediacijos ir moderacijos analizė	57
4. REZULTATŲ APTARIMAS	63

IŠVADOS	65
PASIŪLYMAI	68
LITERATŪROS SĄRAŠAS	70
SANTRAUKA	76
SUMMARY	77
PRIEDAI	78
1 priedas. Kiekybinio tyrimo instrumentas	78
2 priedas. Tyrimo hipotezės ir patvirtinimo apibendrinimas	83
3 priedas. Konstruktai	87
4 priedas. Duomenų normalumo tikrinimo rezultatai ir histogramos	90
5 priedas. Kintamųjų koreliacijos	92
6 priedas. Daugianarė regresinė analizė (1-as modelis)	93
7 priedas. Daugianarė regresinė analizė (2-as modelis)	95
8 priedas. Daugianarė regresinė analizė: IKT kintamųjų poveikis dirglumui, emociniam dirglumui ir kognityviniam dirglumui	96
9 priedas. Mediatoriaus ir moderatoriaus analizė	98
10 priedas. Profesinio saviveiksmingumo moderacijos ryšiui tarp informacinių ir komunikacinių technologijų kintamųjų ir darbo ir šeimos konflikto sąsajos	105
11 priedas. Kintamųjų ir demografinių charakteristikų sąsajos	108

LENTELIŲ SĄRAŠAS

1 lentelė <i>IKT reikalavimų reiškinių ir jų poveikio apibendrinimas (1 dalis)</i>	22
2 lentelė <i>IKT reikalavimų reiškinių ir jų poveikio apibendrinimas (2 dalis)</i>	24
3 lentelė <i>Tyrimo instrumentas</i>	41
4 lentelė <i>Klausimyno skalių validumas</i>	43
5 lentelė <i>Individualios respondentų charakteristikos</i>	45
6 lentelė <i>Organizacinės respondentų charakteristikos</i>	47
7 lentelė <i>Tyrimo respondentų darbo pobūdžio pasiskirstymas</i>	47
8 lentelė <i>Tyrimo respondentų nuotolinio darbo dažnumas dienomis per savaitę</i>	48
9 lentelė <i>Konstruktų ir atskirų latentinių veiksnių normalumo testų vertinimas</i>	48
10 lentelė <i>Konstruktų ir atskirų latentinių veiksnių aprašomoji statistika ir normalumo testų vertinimas</i>	49
11 lentelė <i>Demografinės charakteristikos „amžius“ poveikis kintamiesiems</i>	50
12 lentelė <i>Demografinės charakteristikos „išsilavinimas“ poveikis kintamiesiems</i>	51
13 lentelė <i>Demografinės charakteristikos „nepilnamečių vaikų turėjimas“ poveikis kintamiesiems</i>	51
14 lentelė <i>Demografinės charakteristikos „organizacijos dydis“ poveikis kintamiesiems</i>	51
15 lentelė <i>Demografinės charakteristikos „darbo patirtis organizacijoje“ poveikis kintamiesiems</i>	52
16 lentelė <i>Demografinės charakteristikos „darbo pobūdis“ poveikis kintamiesiems</i>	52
17 lentelė <i>Demografinės charakteristikos „nuotolinio darbo dienų skaičius per savaitę“ poveikis kintamiesiems</i>	53
18 lentelė <i>Tiesinės regresinės analizės duomenų lentelė: IKT kintamųjų poveikis darbo ir šeimos konfliktui</i>	54
19 lentelė <i>Tiesinės regresinės analizės duomenų lentelė: IKT kintamųjų poveikis dirglumui</i>	55
20 lentelė <i>Moderatoriaus modelio analizė: Pasiekiamumas x Profesinis saviveiksmingumas</i>	58
21 lentelė <i>Netiesioginio ir tiesioginio efekto analizė: Pasiekiamumas → Dirglumas → Darbo ir šeimos konfliktas</i>	59
22 lentelė <i>Moderatoriaus modelio analizė: Prasta komunikacija x Profesinis saviveiksmingumas</i>	60
23 lentelė <i>Netiesioginio efekto analizė: Prasta komunikacija → Dirglumas → Darbo ir šeimos konfliktas</i>	61
24 lentelė <i>Moderacinio efekto analizė</i>	61

PAVEIKSLŲ SĄRAŠAS

1 paveikslas	<i>Darbo reikalavimų ir išteklių modelis</i>	15
2 paveikslas	<i>Konceptualus tyrimo modelis</i>	34
3 paveikslas	<i>Tyrimo eigos planas</i>	42
4 paveikslas	<i>Imties dydžio nustatymo formulė</i>	42
5 paveikslas	<i>Konceptualus tyrimo modelis nr. 8</i>	57
6 paveikslas	<i>Statistinis tyrimo modelis</i>	57
7 paveikslas	<i>Moderacinio ryšio grafikas: pasiekiamumas</i>	59
8 paveikslas	<i>Moderacinio ryšio grafikas: prasta komunikacija</i>	60

SAVOKŲ SĄRAŠAS

Asmeniniai ištekliai (*angl.* personal resources) – tai asmens individualios charakteristikos, kurios apibūdina gebėjimą valdyti savo aplinką, daryti jai įtaką ir konstruktyviai reaguoti į nepageidaujamus ar stresą keliančius veiksnius (Xanthopoulou et al., 2007).

Atsakymo lūkestis (*angl.* response expectations) – lūkestis kylantis iš organizacijos pusės (bendradarbių, vadovo ir kitų suinteresuotų šalių), kad darbuotojas, naudojantis komunikacijai skirtomis technologijomis, bus nuolat pasiekiamas ir į elektroninius laiškus, skambučius ar momentines žinutes atsakys nedelsiant (Rohwer et al., 2022).

Darbuotojo stebėjimas (*angl.* employee monitoring) – organizacijos naudojimas IKT tam, kad galėtų stebėti darbuotojo produktyvumą, darbo laiką, naudojimosi internetu laiką, stebėti darbuotojo skambučių išklotines, ar kitą informaciją gaunamą iš darbuotojo naudojamų technologinių programų ir įrenginių (Day et al., 2012).

Darbo krūvis (*angl.* workload) – tai papildomas darbas, atsirandantis dėl didelio informacijos laidumo ir dažno IKT naudojimo (Day et al., 2012).

Darbo ir šeimos konfliktas (*angl.* work-family conflict) – tai situacija, kai darbuotojas vienos srities poreikių arba atsakomybių, darbo arba šeimos, nesuderina su kitos srities poreikiais arba atsakomybėmis, t. y. šeimos arba darbo, dėl to viena sritis neigiamai veikia kitą ir sudaro sąlygas atsirasti konfliktui (Česnauskas & Lazauskaitė - Zabielskė, 2014).

Darbo reikalavimai (*angl.* job demands) – tai fiziniai, socialiniai ar organizaciniai darbo aspektai, kurie reikalauja ilgalaikių fizinių ar protinių pastangų (Schaufeli & Bakker, 2004).

Darbo ištekliai (*angl.* job resources) – tai fiziniai, psichologiniai, socialiniai ar organizaciniai aspektai, kurie mažina darbo reikalavimų poveikį darbuotojui ir stiprina jo motyvaciją (Xanthopoulou et al., 2007).

Dirglumas (*angl.* irritation) – tai su darbu susijusi psichologinė, emocinė ir kognityvinė įtampa galinti sukelti perdegimą (Mohr et al., 2006).

Informacinių ir komunikacinių technologijų reikalavimai (*angl.* ICT demands) (IKT reikalavimai) – tai darbuotojui, naudojančiam elektroninius prietaisus ir technologijas, skirtas informacijai gauti, rinkti, saugoti ir dalintis, keliamos sąlygos darbui atlikti, pasitelkiant savo fizines, psichologines kognityvines ir emocines pastangas (Day et al., 2012; Sygit-Kowalkowska et al., 2022).

Informacijos perkrova (*angl.* information overload) – su informacijos saugojimu, kaupimu, dalinimusi, gavimu dideliais kiekiais ir skirtingais kanalais (el. dokumentai, el. duomenys, el. laišakai, greitosios žinutės, virtualūs ir mobilūs skambučiai) susijusi perkrova (Day et al., 2012).

Emocinis dirglumas (*angl.* emotional irritatio) – tai jaučiama įtampa, kai po intensyvių pastangų siekiant tikslo, sumažėja paskata siekti to tikslo, nes jaučiamas neatitikimas tarp įdėtų pastangų ir pasiekimų (Mohr et al., 2006).

Pasiekiamumas (*angl.* availability) - darbuotojo pasiekiamumas skambučiais ir elektroniniais laiškais darbo metu, kai tai vyksta kitų susitikimų metu ar atliekant kitas užduotis, ir po darbo valandų (Braukmann et al., 2018).

Prasta komunikacija (*angl.* poor communication) – tai nekoordinuota komunikacija IKT paremtomis priemonėmis: kai darbuotojas gauna perteklinį kiekį informacijos; kai tam tikra informacija vėluoja arba prarandama; kai komunikavimas IKT priemonėmis tampa darbu vietoje realios užduoties atlikimo; kai informacijos sklaida vykdoma skirtingais kanalais; kai komandų nariai skirtingai naudoja IKT priemones tarpusavio bendravimui (Müller et al., 2023).

Profesinis saviveiksmingumas (*angl.* occupational self-efficacy) – asmens tikėjimas savo gebėjimais vykdyti darbo užduotis, įveikti profesinius sunkumus, sėkmingai veikti įvairiose situacijose (Schyns & von Collani, 2002).

Kontrolės trūkumas (*angl.* lack of controle) – tai technologijų nepatikimumas ar priklausymas nuo technologijų, kai darbuotojas dėl technologijų trukdžių, gedimų, atnaujinimų negali pilnai kontroliuoti savo atliekamų užduočių ar sprendimų (Rohwer et al., 2022).

Kognityvinis dirglumas (*angl.* cognitive irritation) – tai jaučiama įtampa, kai negebama atsijungti nuo tam tikrų su darbu susijusių klausimų ir mąstoma apie ne su tiesiogine aplinka susijusiomis temomis (pvz. darbo) kitoje aplinkoje (pvz. namuose ar atostogų metu) (Mohr et al., 2006).

Mokymosi lūkesčiai (*angl.* learning expectations) – iš organizacijos pusės kylantis reikalavimas darbuotojui išmokti naudotis naujomis technologijomis, jas taikyti savo darbe bei prisitaikyti prie besikeičiančios darbo aplinkos ir darbo įrankių (Fuglseth & Sørenbø, 2014).

Skaitmenizuota darbo vieta (*angl.* digital workplace) - tai visos technologijos ir organizacijos naudojami skaitmeniniai įrankiai, kuriuos naudoja darbuotojas savo darbui ar su darbu susijusioms užduotims atlikti: internetas, socialiniai tinklai ir komunikacijai skirti įrankiai, intranetas, mobilūs prietaisai, kompiuteriai, elektroninis paštas, skaitmeninis kalendorius, taip pat įvairios analitikai, planavimui ar žmogiškųjų išteklių valdymui skirtos sistemos, technologijos skirtos automatizuoti procesus ar kt. (Marsh et al., 2022).

Techniniai sunkumai (*angl.* hassles) – tai darbo kliūtys, atsirandančios dėl techninių gedimų ar strigimų, ryšio trūkumo ar duomenų ir informacijos neprieinamumo (Braukmann et al., 2018).

Technostresas (*angl.* technostress) – tai darbuotojo negebėjimas adaptuotis prie informacinių ir komunikacinių technologijų naudojimo darbe ir dėl to atsirandantys neigiami psichofiziniai simptomai kaip įtampa ir nerimas (Fuglseth & Sørenbø, 2014).

IVADAS

Sparčiai besivystančios technologijos ir globalizacija šiandieninėje visuomenėje užima svarbų vaidmenį. Technologiniai pokyčiai ir naujos atsiveriančios galimybės keičia žmogaus aplinką, pasaulio suvokimą, lūkesčius bei įpročius. Su aukštųjų technologijų ir skaitmenizavimo integracija siejama ketvirtoji pramonės revoliucija arba Pramonė 4.0. Tai revoliucija, kuri iš esmės keičia visas žmogaus gyvenimo sritis, įskaitant darbo sritį ir tarpasmeninius santykius (Neumann et al., 2021). Atsižvelgiant į tai, technologijų poveikio žmogui svarba auga.

Teigiama, kad prie darbo vietos transformacijos ir intensyvesnio technologijų naudojimo darbo vietoje prisidėjo COVID-19 pandemija (Amankwah-Amoah et al., 2021) ir paspartino naujų praktikų kaip atliekamas darbas atsiradimą (Aroles et al., 2021). Organizacijos turėjo prisitaikyti prie pandemijos sukeltų iššūkių ir pasikeitusios įprastos aplinkos bei, siekiant valdyti situaciją, suteikti darbuotojams saugias darbu sąlygas ir daugiau lankstumo vengiant fizinės darbo vietos bei dirbant nuotoliniu būdu (Štaffenová, 2021). Kad tai įvyktų, organizacijos turėjo pakeisti įprastus ar tradicinius darbo būdus ir bendradarbiavimo formas pasitelkiant technologijas ir perkeliant visą ar dalinę komunikaciją į skaitmeninę erdvę. Toks pokytis paspartino ir naujų praktikų darbo rinkoje formavimąsi.

Nuotolinio darbo galimybė ir skaitmeninė darbo aplinka daugumoje organizacijų vyravo ir prieš pandemiją. Vaizdo konferencijos, mažiau popieriaus naudojančios organizacijos, mobilūs biurai ir lanksčios darbo vietos taikomos praktikoje jau kelis dešimtmečius, tačiau darbo koncepcija bei darbo vieta toliau evoliucionuoja – naujos bendradarbiavimo bei darbo lankstumo formos, naujos užduotys ir profesijos (Aroles et al., 2021). Išskiriami penki su technologijomis susiję darbo vietos transformaciją lemiantys pokyčiai, kurie turi didžiausią poveikį darbuotojui (Flores et al., 2020):

- *Techninis pokytis* lemia tai, kokios technologijos naudojamos darbo vietoje ir tai, kaip jos integruojamos organizacijoje;
- *Metodologinis pokytis* susijęs su metodiniais nurodymais, kokiais principais vadovaujantis, naudojamos technologijos;
- *Socialinis pokytis* siejamas su tarpasmeniniais santykiais ir virtualia komunikacija, globalizacija ir šio reiškinio poveikiu tarpasmeniniams ryšiams;
- *Asmeninis pokytis* siejamas su darbo atlikimu nepaisant vietos ir laiko, greitais ir dažnais pokyčiais darbo vietoje bei su tuo susijusiais iššūkiais, darbuotojui keliamu lūkesčiu nuolat prisitaikyti prie besikeičiančios aplinkos ir darbo sąlygų.

Technologijos darbo vietoje paveikia darbuotoją visapusiškai. Pirmiausiai technologijos keičia darbuotojo darbo priemones bei principus, kaip atliekamos užduotys, saugoma ir siunčiama informacija. Darbuotojas turi nuolat mokytis naujų įgūdžių, kad išlaikytų savo darbo tęstinumą ir prisitaikytų prie technologinių pokyčių. Kitas svarbus aspektas, kurį keičia technologijų naudojimas darbo vietoje, tai tarpusavio santykiai, komunikavimo principai, nauji socialiniai įgūdžiai. Visa tai daro poveikį darbuotojui kaip asmenybei, keičia jo įpročius ne tik darbo vietoje, bet ir asmeniniame gyvenime. Tai turi kompleksinį efektą asmenybės vystymuisi ir išraiškai (Colbert et al., 2016).

Darbo temos aktualumas susijęs su vis augančiu ir intensyvėjančiu technologijų naudojimu profesiniame ir asmeniniame darbuotojo gyvenime. Technologijų vystymasis greitai keičia darbo vietoje naudojamus technologijas. Priemonės ir sistemos, kuriomis darbuotojas dirba, tampa vis sudėtingesnės, kompleksiškesnės. Vis dažniau kalbama apie žmogaus ir technologijų sąveikos svarbą, apie darbo pobūdžio pasikeitimą ir naujų darbo praktikų atsiradimą, organizacijų skaitmeninę transformaciją (Baptista et al., 2020). Technologijos siejamos su visuomenės ir verslo ateitimi, nes atveria dideles galimybes veikti efektyviau ir veiksmingiau. Tačiau dešimtmečius tyrinėti teigiami technologijų aspektai vis dažniau pakeičiami tyrimais į tai, kokia yra tamsioji technologijų pusė (Agogo & Hess, 2018). Šalia technologijų teigiamos pusės vis dažniau minima technologijomis paremtas stresas ir nerimas, dar kitaip vadinamas technostresu, ir nusivylimas technologijomis (Müller et al., 2023). Naujausiais tyrimais siekiama ne tik nagrinėti technologijų poveikį darbuotojui ir jo asmeniniam gyvenimui, bet ir analizuoti priežastis bei nagrinėti ryšius su poveikį mažinančiais veiksniais.

Analizuojamos temos ištyrimo lygis. Informacinės ir komunikacinės technologijos darbo vietoje kelia įvairius iššūkius ir reikalavimus darbuotojui. Mokslinėje literatūroje sutinkami skirtingi tiriami technologijų aspektai ir jų ryšys su darbo ir šeimos konfliktu. Nustatyta, kad techniniai sunkumai sukelia darbuotojui įtampą ir stresą (Day et al., 2012) ir didina tikimybę atsirasti darbo ir šeimos konfliktui (S. Cho et al., 2020). Nuolatinis pasiekiamumas, informacijos perkrova, prasta komunikacija – tai IKT keliami reikalavimai, kurių poveikis darbuotojui ir ryšys su darbo ir šeimos konfliktu nagrinėjami mokslinėje literatūroje (Braukmann et al., 2018; E. Cho et al., 2022; S. Cho et al., 2020; Day et al., 2012; Harris et al., 2015; Kao, 2020; Mohr et al., 2006; Ninaus et al., 2021). Taip pat nagrinėjami ir veiksniai, padedantys darbuotojui susitvarkyti su technologijų keliamais iššūkiiais. Viena tokių savybių, tai profesinis saviveiksmingumas (Agogo & Hess, 2018; Česnauskas & Lazauskaitė - Zabielskė, 2014; Chan et al., 2022), kuris teigiamai veikia darbuotoją ir gali daryti poveikį darbo ir šeimos konflikto mažėjimui.

Darbo naujumas. Informacinės ir komunikacinės technologijos šiandien naudojamos beveik visur, o praleistas laikas, naudojant technologijas, vis auga (Braukmann et al., 2018). Šios

technologijos siejamos ne tik su darbo priemonėmis, skirtomis komunikacijai ir informacijos perdavimui, bet kartu tai reikšmingas organizacijos kultūros ir darbo praktikų pokytis (Marsh et al., 2022). Tai dar vadinama *naujas darbo būdas*, kuris siejamas su lankstumu, prisitaikymu ir dinamika, keičiant tradicinius darbo būdus į *naujus* (Aroles et al., 2021). Darbuotojui reikia prisitaikyti prie naujų darbo praktikų ir priemonių, įgyti naujų įgūdžių (Pfaffinger et al., 2022). Augantys reikalavimai reikalauja daugiau darbuotojo fizinių ir emocinių pastangų. Perteklinis šių resursų naudojimas daro neigiamą poveikį darbuotojui (Sygit-Kowalkowska et al., 2022). Technologijų paklausa, ateities darbo tendencijos ir nuolatinis technologijų vystymasis lemia tai, kad technologijų poveikio darbuotojui tema mokslo nagrinėjama naujai vis kitomis kryptimis, atrandant naujus šios temos aspektus.

Darbo problema. Atliekant šį tyrimą keliamas klausimas, koks egzistuoja ryšys tarp informacinių ir komunikacinių technologijų reikalavimų ir darbuotojo darbo ir šeimos konflikto, bei kaip šį ryšį veikia dirglumas, ir profesinis saviveiksmingumas.

Darbo tikslas – įvertinti ryšį tarp informacinių ir komunikacinių technologijų keliamų reikalavimų ir darbuotojo darbo ir šeimos konflikto, nustatyti kaip šį ryšį veikia mediatorius – dirglumas, ir moderadorius – darbuotojo profesinis saviveiksmingumas.

Darbo uždaviniai:

1. Konceptualizuoti informacinių ir komunikacinių technologijų keliamus reikalavimus ir šių reikalavimų poveikio darbuotojui prielaidas.
2. Išnagrinėti darbo ir šeimos konflikto sampratą bei konflikto atsiradimo priežastis.
3. Išnagrinėti dirglumo atsiradimo priežastis.
4. Nustatyti profesinio saviveiksmingumo svarbos darbe aspektus.
5. Įvertinti informacinių ir komunikacinių technologijų reikalavimų lygio, dirglumo, profesinio saviveiksmingumo bei darbo ir šeimos konflikto lygmenis pagal individualias ir organizacines respondentų charakteristikas.
6. Nustatyti informacinių ir komunikacinių technologijų reikalavimų lygio ir darbo ir šeimos konflikto sąsajas.
7. Nustatyti informacinių ir komunikacinių technologijų reikalavimų lygio ir dirglumo sąsajas.
8. Išnagrinėti profesinio saviveiksmingumo moderaciją mediaciniam ryšiui tarp informacinių ir komunikacinių technologijų reikalavimų lygio ir dirglumo.
9. Išnagrinėti profesinio saviveiksmingumo moderaciją ryšiui tarp informacinių ir komunikacinių reikalavimų lygio ir darbo ir šeimos konflikto.

Darbo metodai: mokslinės literatūros analizė, anketos sudarymas tyrimui reikalingų duomenų surinkimui, kiekybinė duomenų analizė iškeltooms hipotezėms patikrinti.

Darbo struktūra. Pirmoje darbo dalyje analizuojami ir konceptualizuojami mokslinėje literatūroje tyrinėjami informacinių ir komunikacinių technologijų keliami reikalavimai ir jų poveikis darbuotojui, darbo ir šeimos konflikto samprata ir konflikto atsiradimo priežastys, emocinės ir kognityvinės kompetencijos bei emocinio ir kognityvinio dirglumo atsiradimo priežastys, profesinio saviveiksmingumo svarbos darbe prielaidos. Antroje dalyje aprašomas konceptualus tyrimo modelis, jo sudarymo pagrindas, aprašomos ir pagrindžiamos iškeltos hipotezės, aprašomi tyrimo metodai. Trečią darbo dalį sudaro empirinio tyrimo rezultatų aprašymas, rezultatų analizė ir interpretacija, pateikti atlikti duomenų skaičiavimai. Ketvirtoje dalyje apibendrinamas ir aptariamas atliktas tyrimas, pateikiamos išvados ir pasiūlymai, pateikiamas literatūros sąrašas, darbo santrauka ir priedai.

1. INFORMACINIŲ IR KOMUNIKACINIŲ TECHNOLOGIJŲ REIKALAVIMŲ, DARBO IR ŠEIMOS KONFLIKTO, DIRGLUMO IR PROFESINIO SAVIVEIKSMINGUMO SAMPRATA REMIANTIS TEORINIŲ ASPEKTU

1.1. Informacinių ir komunikacinių technologijų naudojimo darbe koncepcija

Informacinės ir komunikacinės technologijos (toliau - IKT) siejamos su elektroninių prietaisų ir technologijų darbe naudojimu, informacijos gavimu, rinkimu, saugojimu ir dalinimusi (Day et al., 2012). Prie tokių technologijų priskiriama darbui naudojamas stacionarus kompiuteris, nešiojamas kompiuteris, planšetinis kompiuteris, išmanusis telefonas, internetas, elektroninis paštas, taip pat technologijos, suteikiančios galimybes siųsti greitąsias žinutes, t. y. tikralaikių pranešimų programos, vaizdo konferencijų technologijos ir kt. (Diaz et al., 2012; Raišienė, 2013; Stich et al., 2015). Informacinės ir komunikacinės technologijos šiandien naudojamos beveik visur, o praleistas laikas, naudojant technologijas, vis auga (Braukmann et al., 2018). Vis daugiau darbo vietų skaitmenizuojamos, o darbuotojai turi prisitaikyti prie nuolat besikeičiančių darbo sąlygų ir technologinės pažangos.

IKT naudojimas darbo vietoje siejamas ne tik su technologijomis ir skaitmeniniais įrankiais kaip darbo priemonėmis, bet kartu tai žymus pokytis organizacijai, jos kultūrai ir darbo praktikoms (Chesley, 2014). Organizacijose skaitmeninių įrankių ir technologijų naudojimas siejamas su procesų bei darbo vietų transformacija, kai keičiamos kompleksinės darbo praktikos: organizacinė kultūra, darbo principai, vadovavimo stilius, metodai, tarpusavio komunikacija, technologijos ir dar daugiau (Marsh et al., 2022). Kartu atsiranda naujų įgūdžių poreikis, nes keičiasi darbo užduotys ir būdai, kaip organizuojamas ar atliekamas darbas (Pfaffinger et al., 2022). Technologijų integracija organizacijoje siejama su tradicinių darbo praktikų pokyčiu, apimant fizinius, kultūrinius, organizacinius ir kitus darbo aplinkos elementus.

Sparti technologinė pažanga suteikia organizacijoms galimybę siekti vis didesnio procesų efektyvumo ir bendro darbo našumo. Darbuotojai aprūpinami įvairiomis darbo priemonėmis, kurios iš vienos pusės padeda darbuotojui atlikti skirtas užduotis ir dirbti greičiau, iš kitos pusės kelia papildomus lūkesčius. Remiantis anksčiau atliktais tyrimais, darbo procesas intensyvėja, nes darbuotojams vienu metu tenka komunikuoti ir atlikti skirtas užduotis net keliais IKT kanalais (Raišienė, 2013). Literatūroje išskiriami teigiami ir neigiami IKT naudojimo darbe aspektai bei skirtingas pačių darbuotojų požiūris į technologijas ir gebėjimas prisitaikyti prie šių technologijų naudojimo intensyvumo. Vertinant teigiamą ir neigiamą IKT poveikį, šios technologijos gali

sukelti du efektus. Pirmasis efektas teigiamas, kai technologijos padeda darbuotojui atlikti darbą. Kitas efektas – tai lūkesčiai ir papildomi reikalavimai darbuotojui bei kylančios rizikos emocinei ir socialinei darbuotojo savijautai dėl intensyvaus IKT naudojimo (Braukmann et al., 2018; Day et al., 2010). Literatūroje neigiamas IKT poveikis dar vadinamas *tamsioji technologijų pusė* (Marsh et al., 2022; Rohwer et al., 2022).

Technologijų naudojimas darbe vertinamas ne tik kaip pagalbinė priemonė, o taip pat kaip dirginantis veiksnys, turintis žymų poveikį darbuotojui, jo emocinei sveikatai ir gerovei darbe. Augant technologijų pažangai, tai tampa vis daugiau analizuojama ir moksliskai tiriama tema. Toliau darbe nagrinėjami mokslinėje literatūroje sutinkami ir tiriami IKT suteikiamos galimybės bei reikalavimai ir jų poveikis darbuotojui.

1.1.1. Informacinių technologijų įtaka darbo reikalavimams

Spartus ir nuolatinis technologijų vystymasis keičia verslo pasaulį, organizacijų veiklas ir verslo modelius. Tradicinės „popierinės“ užduotys ir organizacijų veiklos procesai keičiami pasitelkiant skaitmenines formas ir technologijas, o informacija prieinama, saugoma ir perduodama kompiuterio pagalba (Amankwah-Amoah et al., 2021). Šis procesas apibūdinamas kaip skaitmenizavimas. Darbo vietos skaitmenizavimo procesas susijęs su organizacijos pokyčiu, darbo perorganizavimu, naujų darbo vietų sukūrimu ir kai kurių darbo vietų išnykimu (Štaffenová, 2021). Šis procesas lemia esminį pokytį kaip organizacija vykdo savo veiklą ir komunikaciją su klientais, tiekėjais ir darbuotojais, bei tai, kaip vyksta darbuotojų tarpusavio komunikacija, kaip atliekamos užduotys, kada ir kur, darbuotojas dirba, bei kokias technologijas ar skaitmeninius įrankius naudoja darbui atlikti.

Technologijomis paremta arba skaitmenizuota darbo vieta – tai visos technologijos ir organizacijos naudojami skaitmeniniai įrankiai, kuriuos naudoja darbuotojas savo darbui ar su darbu susijusioms užduotims atlikti. Pavyzdžiui: internetas, socialiniai tinklai ir komunikacijai skirti įrankiai, intranetas, mobilūs prietaisai, kompiuteriai, elektroninis paštas, skaitmeninis kalendorius, taip pat įvairios analitikai, planavimui ar žmogiškųjų išteklių valdymui skirtos sistemos, technologijos skirtos automatizuoti procesus ar kt. (Marsh et al., 2022). Skaitmeninės technologijos, naudojamos darbo vietoje, gali būti kaip pagrindinis arba papildomas darbo įrankis. Tai priklauso nuo technologijos ir priežasties, kam ši technologija yra skirta. Skaitmeninio darbo technologijos pagal (Jensen, 2021) gali būti skirstomos į šias kategorijas:

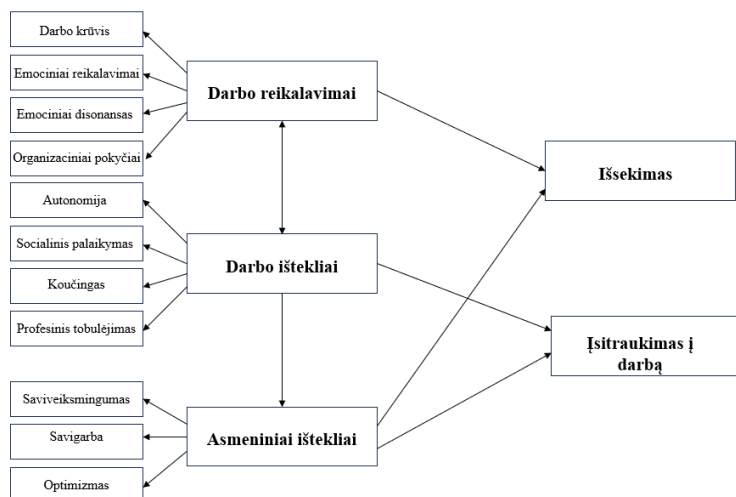
- *Vidinei ir išorinei komunikacijai skirti įrankiai ir technologijos*: vaizdo ir garso konferencijų įrankiai, technologijos skirtos grupių diskusijoms;

- *Technologijos skirtos darbo vietų optimizavimui*: tinklalapiais paremtos technologijos skirtos virtualioms komandoms bendradarbiauti, nuotoliniams skambučiams organizuoti ir komunikacijai virtualiu būdu;
- *Technologijos skirtos žinių dalijimuisi ir sprendimų priėmimui*: debesija, mobilūs prietaisai, dokumentų dalijimosi technologijos;
- *Technologijos skirtos procesų automatizavimui*: robotai, dirbtinis intelektas.

Keičiantis darbo praktikoms, keičiasi ir darbo reikalavimai darbuotojui. Kiekvienas darbas turi tam tikrus reikalavimus, kuriems reikalingos darbuotojo pastangos ir ištekliai. Ryšiui tarp šių reikalavimų ir išteklių nagrinėti pasitelkiamas darbo reikalavimų ir išteklių modelis (Xanthopoulou et al., 2007). Teigiama, kad darbo reikalavimams įgyvendinti reikalingos fizinės, psichologinės kognityvinės ir emocinės pastangos. Perteklinis šių vidinių resursų naudojimas gali daryti neigiamą poveikį darbuotojui ir jį išsekinti (Sygit-Kowalkowska et al., 2022). Tačiau anksčiau minėtos pastangos susijusios su fiziniiais, socialiniais ir organizaciniais darbo aspektais, kurie yra laikomi darbo ištekliais. Darbo ištekliai padeda darbuotojui atlikti tam tikras užduotis, mažina jo fizinių ir psichologinių išteklių reikalavimus bei skatina asmeninį tobulėjimą ir augimą (Schaufeli & Bakker, 2004). Šiame modelyje taip pat išskiriamas dar vienas kintamasis – asmeniniai ištekliai, kurie apima asmens individualias charakteristikas, kurios apibūdina gebėjimą valdyti savo aplinką, daryti jai įtaką ir konstruktyviai reaguoti į nepageidaujamus ar stresą keliančius veiksnius. Tai tokios savybės kaip saviveiksmingumas, atsparumas, optimizmas, vidinė motyvacija (Xanthopoulou et al., 2007).

1 paveikslas

Darbo reikalavimų ir išteklių modelis



Šaltinis: Sudaryta autorės, remiantis Xanthopoulou et al. (2007).

Darbo reikalavimai yra sudėtinė darbo dalis, nusakanti darbo ar konkrečių užduočių atlikimo principus ir tai nėra neigiamas darbo aspektas. Jeigu reikalavimai yra aukšti, reikalaujantys didelių darbuotojo psichologinių, fizinių, emocinių ir kognityvinių pastangų, kaip pavyzdžiui darbo tempas ir apimtis, protinis ir emocinis krūvis, situaciniai ir kiti apribojimai (Miselytė et al., 2019), o tuo tarpu ištekliai, t. y. teigiami darbo aspektai darbuotojui, kai darbuotojas gauna grįžtamąjį ryšį, vadovo, bendradarbių ar organizacijos paramą, galimybes tobulėti, darbo kontrolę arba autonomiją, atlygį, saugumą darbe ir karjeros galimybes (Miselytė et al., 2019), yra maži, darbuotojas gali jaustis išsekęs, nes darbas reikalauja per didelių jo asmeninių resursų (Sygit-Kowalkowska et al., 2022). Apibendrinant darbo reikalavimus, kurie reikalauja didelių darbuotojo fizinių ir psichologinių pastangų išskiriami su darbo krūviu susiję reikalavimai ir emociniai darbo reikalavimai (Schaufeli & Bakker, 2004).

Technologijų naudojimas darbe turi skirtingą poveikį darbuotojui. Tai priklauso nuo naudojamos technologijos, darbo praktikų, darbo reikalavimų ir darbo išteklių, tam darbui atlikti reikalingų darbuotojo pastangų bei jo asmeninių išteklių. Toliau šiame darbe nagrinėjami informacinių ir komunikacinių technologijų darbe reikalavimai ir šių reikalavimų galimas poveikis darbuotojui bei priemonės, galimai mažinančios reikalavimų neigiamą poveikį.

1.1.2. Informacinių ir komunikacinių technologijų keliami reikalavimai ir jų poveikis darbuotojui

Darbuotojų požiūris į IKT gali būti skirtingas. Literatūroje nagrinėjama, kad patys darbuotojai labiau linkę priimti IKT kaip išteklius nei reikalavimus darbe (Ninaus et al., 2021). Tai reiškia, kad patys darbuotojai vertina IKT naudojimą darbo vietoje labiau teigiamai nei neigiamai. Technologijos suteikia galimybes darbuotojams atlikti savo darbo užduotis nepriklausomai nuo darbo vietos ir laiko, lengviau suderinti darbą ir asmeninį gyvenimą. Vertinant IKT per darbuotojo asmeninio gyvenimo prizmę, tai tapo neatskiriama kasdienio gyvenimo dalis. Darbuotojai, norėdami sėkmingai veikti tiek darbo aplinkoje, tiek ir visuomenėje, turi gebėti naudotis šiomis technologijomis, greitai prisitaikyti prie vis naujesnių ir patobulintų šių technologijų versijų (Raišienė, 2013). Nors visuomenėje jaučiamas spaudimas dėl tokio įgūdžio formavimo, darbuotojai linkę priimti tai kaip teigiamus pokyčius, nes technologijų nauda yra akivaizdi.

Prie teigiamų IKT aspektų priskiriami tokie veiksniai, kurie leidžia darbuotojui atlikti darbą greičiau, pasiekti didesnę darbo našumą. IKT pagerina darbuotojo prieinamumą prie informacijos (S. Cho et al., 2020), kuri gali būti reikalinga jo užduotims atlikti ar sprendimams priimti. Taip pat darbuotojas pasiekiamas greičiau, pagerėja tarpusavio komunikacija (Day et al.,

2012). Nors svarbu paminėti, kad komunikacija IKT priemonėmis vertinama priešaringai ir kituose literatūros šaltiniuose nagrinėjamos komunikacijos prastėjimo tendencijos dėl IKT naudojimo darbe (Stich et al., 2015). Ankstesniuose tyrimuose minimas ir darbo lankstumas bei darbuotojo savarankiškumas, padidėjęs efektyvumas ir produktyvumas, kaip teigiami IKT naudojimo darbe aspektai (Braukmann et al., 2018; S. Cho et al., 2020; Ninaus et al., 2021). Šios technologijos suteikia darbuotojui daugiau autonomijos darbe, laisvės derinti darbo ir asmeninius poreikius.

Braukmann (2018) išskiria dešimt atvejų grupių, kuriose IKT naudojimas vertinamas teigiamai. Vienas iš dažniausiai pasitaikančių atvejų, kuriuos respondentai vertino teigiamai yra tai, kad IKT palengvina darbo užduočių atlikimą organizuojant darbus ir sprendžiant problemas. Tai reiškia, kad naudojantis IKT suteikiamomis galimybėmis darbuotojai turi priemones planuoti savo dienotvarkę, užduotis, matyti kitų bendradarbių darbo dienos užimtumą. IKT suteikia galimybes greitai spręsti svarbius klausimus naudojantis vaizdo konferenciniais skambučiais, greitosiomis internetinėmis žinutėmis, elektroniniu paštu ir kitomis technologijomis, skirtomis dalintis informacijai. Kita teigiamai vertinamų atvejų grupė – tai IKT suteikiamos galimybės tęsti darbo užduočių atlikimą po darbo valandų. Darbuotojas gali užbaigti darbo užduotis, kurių nespėjo atlikti darbo valandomis dėl kitų priežasčių arba tiesiog pasiruošti kitai darbo dienai. Taip pat IKT naudojimas po darbo valandų vertinamas teigiamai, kai tai siejama su asmeniniais darbuotojo poreikiais (Braukmann et al., 2018).

Galimybė darbuotojui, dirbančiam su IKT, atlikti savo darbą nepriklausomai nuo darbo laiko ir vietos, tai vienas iš dažniausiai sutinkamų ir nagrinėjamų IKT galimybių. Tačiau lankstaus darbo galimybė ir ypač nuotolinio darbo galimybė kelia daug nesutarimų tarp tai tyrinėjančių autorių. Diskutuojama, ar tai naudinga darbuotojui, jo darbo ir šeimos balansui bei gerovei, ar visgi tai gali sukelti neigiamus padarinius bei trukdyti darbuotojui pasiekti balansą tarp darbo ir asmeninio gyvenimo. Tai priklauso nuo skirtingų aspektų ir suvokimo, kokias galimybes suteikia organizacija bei naudojamos technologijos, kokios praktikos taikomos, ir, kaip jomis naudojasi pats darbuotojas bei, kaip susitvarko su kylančiais iššūkiais nuotolinėje aplinkoje. Lankstus darbas gali būti siejamas su laiku – kada darbuotojas dirba ir kiek ilgai, bei vieta – kur darbuotojas dirba (Erden Bayazit & Bayazit, 2019). Išskiriamos ir tokios lankstaus darbo kategorijos kaip: lankstus darbo laikas, bet nelanksti darbo vieta; lanksti darbo vieta, bet nelankstus darbo laikas; lanksti darbo vieta ir lankstus darbo laikas (Ciarniene & Vienazindiene, 2018). Lankstus darbas gali būti nuolatinė organizacijos praktika, suformuota kultūra, papildoma nauda darbuotojui arba individualus darbuotojo ir jo vadovo susitarimas, taip atsižvelgiant į darbuotojo poreikius. Ankstesni tyrimai nustatė, kad šių praktikų turėjimas duoda didesnę efektą nei pačių praktikų naudojimas (Erden Bayazit & Bayazit, 2019). Darbuotojai gali jausti mažiau nerimo, jei žinos,

kad gali dirbti lanksčiai, bet ne būtinai naudosis pačia lankstaus darbo galimybe. Tai reiškia, kad darbuotojui paliekama teisė rinktis ir savarankiškai prisiimti atsakomybę bei derinti savo, šeimos ir darbo poreikius. Lankstaus darbo galimybė šiai dienai Lietuvoje dažnai laikoma kaip papildoma nauda organizacijoje ir tendencija, išlikusi po pandemijos laikotarpio. Jeigu organizacija nesuteikia lankstaus darbo, tame tarpe ir nuotolinio darbo, galimybės, tai gali kenkti organizacijos įvaizdžiui, formuojant jį kaip nelanksčios ir darbuotojo gerovei ar šeimai nedraugiškos organizacijos aplinkos. Todėl tiek privačios organizacijos, tiek ir valstybinės įmonės siekia sukurti tokią aplinką, kurioje darbuotojas turėtų galimybę dirbti lanksčiai ir turėti darbo ir šeimos balansą (Ciarniene & Vienazindiene, 2018). Erden Buyazit ir Buyazit (2019) atlikto tyrimo duomenys parodė, kad šeimas palaikanti organizacinė kultūra turi reikšmingą ryšį su darbo ir šeimos konflikto konstruktu ir bendra darbuotojo sveikata.

Siekiant geriau suprasti IKT poveikio darbuotojui priežastis, toliau darbe detalai aprašomi autoriaus Day et al. (2012) išskirti aštuoni IKT reikalavimų konstrukto veiksniai: techniniai sunkumai, informacijos perkrova, pasiekiamumas, darbo krūvis, kontrolės trūkumas, mokymasis, komunikacija, darbuotojo stebėjimas. Detaliau analizuojami su šiais reikalavimais susiję iššūkiai ir jų poveikis darbuotojui.

Techniniai sunkumai. Prie techninių sunkumų priskiriamas duomenų praradimas, netinkamai veikiantis kompiuteris ar kitos darbo priemonės (lėtas darbas, užstrigęs darbalaukis, dingęs internetas ir kt.). Techniniai sunkumai – tai darbo kliūtys, atsirandančios dėl techninių gedimų ar strigimų, ryšio trūkumo ar duomenų ir informacijos neprieinamumo (Braukmann et al., 2018). Darbuotojas dėl techninių trukdžių gali būti pertrauktas nuo atliekamos užduoties, prarasti jau sukurtą informaciją ar duomenis, tapti nepasiekiamu darbe ar prarasti galimybes dalyvauti darbinėje veikloje. Techninių nesklandumų arba sunkumų, su kuriais susiduria darbuotojas dirbdamas su IKT priemonėmis, sukeliama poveikis darbuotojui - tai padidėjusi įtampa, stresas, nepasitenkinimas darbu ir sumažėjusi gerovė darbe, bei bendrai neigiama patirtis dirbant su IKT (Day et al., 2012). Kompiuteris ar telefonas, įvairios duomenų sistemos ir internetas kai kuriems darbuotojams yra pagrindinės darbo priemonės. Jeigu susiduriama su techniniais sunkumais, darbuotojas praranda darbo laiką, nes šis laikas tampa skirtas techniniams trukdžiams šalinti. Tai reiškia, kad darbo laikas tikėtina išsitęs arba turės būti atliktas po darbo valandų. Tokios galimos situacijos gali erzinti ir dirginti darbuotoją, sukelti nerimą ir stresą.

Informacijos perkrova. IKT suteikia galimybes prieiti prie informacijos greičiau, ją saugoti, kaupti, dalintis ir keisti. Šios technologijos suteikia galimybes informaciją gauti net keliais kanalais ir būdais vienu metu. Dažnai skiriasi ir pats informacijos pobūdis. Tai gali būti dokumentai, duomenys, elektroniniai laiškai, greitosios žinutės, mobilūs ar virtualūs skambučiai, ir kt. Todėl dirbant su IKT priemonėmis darbuotojai nuolat gauna didelį informacijos kiekį, kurį

reikia apdoroti, suprasti, įsisavinti per dažnai trumpą laiko tarpą. Didžiausia poveikį turi tai, kad informacijos prieinamumas dėl technologijų pagerėjo, tačiau darbuotojų darbo krūvis dėl to tik auga (Day et al., 2012). Organizacijose tai priimama kaip galimybė darbuotojui dirbti greičiau ir išmaniau, nes laikas skirtas informacijos paieškai trumpėja. Tokia technologijų ir informacijos perkrova sukuria darbuotojui spaudimą ne tik dirbti greičiau, bet kartu padaryti daugiau ir dirbti ilgiau, nes atsiranda galimybė dirbti ir užbaigti užduotis, arba atsakyti į darbinius klausimus po darbo valandų (Fuglseth & Sørebo, 2014; Rohwer et al., 2022). Informacija dėl technologijų gali būti susisteminta ir lengvai prieinama, tačiau mažai skiriama dėmesio tam, kaip darbuotojas geba apdoroti ir įsisavinti dideliais kiekiais, skirtingais būdais ir nepertraukiamai gaunamą informaciją. Informacijos perkrovos poveikis – didesnė įtampa, stresas, sumažėjęs darbuotojo pasitenkinimas darbu, emocinė gerove (Day et al., 2012). Dėl didelio darbo krūvio mažėja darbuotojo pasitikėjimas savimi ir savo gebėjimais bei įgūdžiais. Darbuotojas susiduriantis su dideliu informacijos ir komunikacijos kiekiu gali negebėti susitvarkyti su esama situacija ir kylančiu krūviu, dėl to jaustis išsekęs, ir turėti kitų fizinių ar psichologinių negalavimų (Lee et al., 2016). Informacijos perkrova natūraliai daro poveikį tam, kad IKT priemonės naudojamos intensyviau, o tai neigiamai veikia darbuotoją. Intensyvus IKT naudojimas gali sumažinti darbuotojo pasitenkinimą darbu, atsidavimą organizacijai, kūrybiškumą ir produktyvumą (Raišienė, 2013). Padidėjusi informacijos, darbo ir socialinio gyvenimo perkrova dėl IKT naudojimo, didina tikimybę atsirasti darbo ir asmeninio gyvenimo konfliktui, daro neigiamą poveikį darbuotojo gerovei, didina darbuotojo jaučiamą įtampą ir stresą (Chesley, 2014). Dėl šio IKT keliamo reikalavimo darbuotojui atsiranda priešprieša tarp to, ko tikisi organizacija ir to, kaip jaučiasi darbuotojas. Organizacijai svarbu, kad darbuotojas dirbtų greičiau, o IKT priemonės būtent suteikia galimybes greitai komunikacijai ir lengvai informacijos prieigai. Tačiau neatkreipiamas dėmesys, kad darbuotojas, gaunantis didelį informacijos krūvį, gali jausti nuolatinį nerimą vietoje palengvėjimo, o informacijos perkrova gali padidinti riziką sumažėti bendram produktyvumui ir to pasekoje jausti nepasitenkinimą darbu.

Pasiekiamumas. Šiomis dienomis interneto ryšys veikia beveik visur, o darbo priemonės kaip kompiuteris ar išmanusis telefonas daugumoje darbo vietų tapo neatskiriama darbo dalimi. Be to darbuotojas dažnai pasiekiamas net keliuose įrenginiuose vienu metu (Rohwer et al., 2022). Visos šios priemonės kartu su IKT suteikia darbuotojui galimybes dirbti nepriklausomai nuo darbo vietos ir laiko. Darbuotojas įgalinamas atsakyti į su darbu susijusius klausimus ar tęsti savo darbus ir po darbo valandų, nepriklausomai ar tai būtina, ar ne. Tokia galimybė neabejotinai daro poveikį darbuotojo asmeniniam gyvenimui, nes galimybė dirbti iš bet kurios vietos ir bet kuriuo laiku panaikina ribas tarp darbo ir poilsio laiko (Gadeyne et al., 2018), o neskiriamas dėmesys poilsiui gali sumažinti darbuotojo gerovę (Day et al., 2012). Darbuotojo pasiekiamumas dėl IKT

naudojimo darbe gali sukelti darbuotojo neigiamus jausmus, kadangi tai didina spaudimą atlikti užduotis greičiau, būti nuolat matomu ir pasiekiamu, įskaitant ir po darbo valandų (Day et al., 2012; Diaz et al., 2012).

Lūkestis iš organizacijos pusės, kad darbuotojas, naudojantis komunikacijai skirtomis technologijomis, bus nuolat pasiekiamas ir atsakys nedelsiant, priskiriamas prie dažniausiai sutinkamų IKT reikalavimų darbuotojui, kurie gali sukelti stresą (Rohwer et al., 2022). Nuolatinis ryšys su kitais ir jausmas, kad tas ryšys yra priklausomas, gali sukelti dvejojo tipo pasekmes. Pirmiausiai darbuotojui tai kelia įtampą, kad į visus darbinius klausimus turima reaguoti greitai, nepriklausomai nuo kitų darbuotojų supančių aplinkybių ar atliekamos užduoties. Braukmann (2018) pažymi, kad vieni iš dažniausiai tyrime respondentų neigiamai vertinamų IKT situacijų yra darbuotojo pasiekiamumas skambučiais ir elektroniniais laiškais darbo metu, kai tai vyksta kitų susitikimų metu ar atliekant kitas užduotis, arba po darbo valandų, kai tokios žinutės ar skambučiai priskiriami prie skubių. Kitas aspektas tai, kad greitosios žinutės, skambučiai ar elektroniniai laišakai, atitraukia darbuotojo dėmesį nuo tuo metu atliekamos veiklos (Stich et al., 2015). Tokie trukdžiai gali sukelti neigiamas pasekmes, kaip darbuotojo produktyvumo mažėjimas, stresas ir darbo kokybė. Intensyvus IKT naudojimas ir jaučiamas nuolatinis priklausomumas nuo IKT taip pat yra technostreso šaltinis, kai darbuotojas negeba prisitaikyti technologijų gausa pasižyminčioje aplinkoje (Raišienė, 2013).

Nuolatinio pasiekiamumo jausmo pasekmės priklauso ne tik nuo IKT. Tam įtakos turi organizacijos kultūra (Rohwer et al., 2022), susiformavusios tarpusavio komunikacijos praktikos, kaip pavyzdžiui taisyklių nebuvimas dėl darbo valandų dirbant iš namų (Ninaus et al., 2021). Šiai dienai kai kurios didžiosios organizacijos pasaulyje skiria daugiau dėmesio šiai sričiai ir dėl darbo po darbo valandų keliamos rizikos darbuotojo sveikatai bei kalba apie limituotą darbuotojų galimybę naudoti IKT po darbo valandų (Gadeyne et al., 2018). Įtakos darbuotojui ir jo poreikiui naudoti IKT nuolat, gali turėti ne tik organizacinė kultūra, bet kartu darbuotojo asmeninės savybės ir skirtumai, tokie kaip amžius ir lytis (Rohwer et al., 2022). Viena iš savybių yra savidisciplina, pavyzdžiui, kiek kartų darbuotojas tikrina elektroninio pašto dėžutę ar, kada sureaguoja į gautą greitąją žinutę. Darbuotojo gebėjimas susikoncentruoti į atliekamą užduotį ar valdyti emocijas, esant pašaliniam dirgikliams, mažina IKT neigiamą poveikį. Teigiama, kad savidisciplinuoti darbuotojai linkę geriau susikoncentruoti ir jaučia mažesnę tokių trukdžių poveikį (Kao, 2020; Stich et al., 2015). Svarbu atkreipti dėmesį, kad technologijos gali sukelti anksčiau minėtas pasekmes darbuotojui ir jo produktyvumui, tačiau to taip pat galima išvengti, atsižvelgiant į darbuotojo įgūdžius, dirbant su technologijomis ir asmenines savybes.

Darbo krūvis. IKT sukeliamas darbo krūvis literatūroje dar vadinamas kaip naujo tipo technologinė perkrova, kuri apima per didelį informacijos kiekį, nevalingą socialinių tinklų

naudojimą ir greitus technologinius pokyčius, arba tris pagrindinius elementus: informacija, komunikacija ir sistemų ypatybės (Harris et al., 2015; Lee et al., 2016; Saunders et al., 2017). Didelis informacijos laidumas ir dažnas naudojimas IKT didina darbuotojo darbo krūvį, kas sukelia darbuotojui įtampą ir stresą (Day et al., 2012). Iš vienos pusės galima teigti, kad IKT suteikia galimybes greitesnei komunikacijai ir informacijos sklaidai, tačiau esama tyrimų, kuriuose nustatyta, kad darbuotojų darbo krūvį padidina būtent elektroniniai laiškai ir greitosios žinutės (Stich et al., 2015), kuriomis ir perduodama informacija bei vyksta tarpusavio komunikacija. Tokiose situacijose darbuotojo praleidžiamas laikas, ruošiant atsakymus į gautus klausimus šiais kanalais, taip pat laikas, kurį jis praranda, nes buvo pertrauktas nuo pirmiau atliekamos užduoties, išilgina bendrą darbuotojo darbo laiką. Svarbu paminėti, kad IKT naudojimas savaime darbo krūvio nedidina. Darbo krūvis kyla dėl padidėjusių reikalavimų bei darbo intensyvumo. IKT didina riziką dėl darbuotojo sveikatai sukeliama poveikio, esant dideliame darbo krūviui ar reikalavimams kylantiems iš darbo užduočių ir jų atsakomybių. Visų pirma darbuotojas susiduriantis su dideliu darbo krūviu gali naudotis IKT dažniau ir intensyviau bei po darbo valandų vien tam, kad susitvarkytų su darbo užduotimis, kurių nespėjo atlikti darbo valandomis. IKT taip pat suteikia galimybes būti pasiekiamu po darbo valandų, kas sukelia nuolatinio ir besitęsiančio darbo jausmą bei daro neigiamą poveikį darbuotojo poilsiui ir trukdo atsitraukimui nuo darbo (Fuglseth & Sørebo, 2014; Rohwer et al., 2022). Tai dar vadinama technologijų invazija į asmeninį gyvenimą (Rohwer et al., 2022). Darbuotojo dirbamas darbo laikas ilgėja ir dėl to jis skiria mažiau dėmesio asmeniniam gyvenimui bei poilsiui (Gadeyne et al., 2018). Nepakankamas poilsis gali didinti darbuotojo nuovargį, skatinti atsirasti įtampai ir stresui. Darbo krūvį didina ir IKT teikiamos galybės dirbti keliais kanalais vienu metu. Darbuotojas gali dalyvauti darbo susitikime, bet tuo pačiu metu atsakinėti į elektroninį laišką, ar ieškoti informacijos IKT paremtose darbo priemonėse. Kitas veiksnys, didinantis darbo krūvį, tai techniniai naudojimosi IKT aspektai, dėl kurių darbuotojas turi atlikti papildomus veiksmus: esant techniniams trukdžiams – juos šalinti bei papildomai komunikuoti su informacinių technologijų specialistais, ir, esant naujiems technologiniams pakeitimams – su jais susipažinti, išmokti naujų įgūdžių bei prisitaikyti savo darbe. Tai papildomai skiriamas darbuotojo laikas ne tiesioginėms užduotims atlikti, bet prisitaikymui prie technologijų ir jų naudojimo savo darbe.

1 lentelė

IKT reikalavimų reiškinių ir jų poveikio apibendrinimas (1 dalis)

IKT REIKALAVIMAI	REIŠKINIO PAAIŠKINIMAS	REIŠKINIO POVEIKIS
Techniniai sunkumai	Darbo kliūtys, atsirandančios dėl techninių gedimų, strigimų, ryšio trūkumo, duomenų ir informacijos neprieinamumo (Braukmann et al., 2018).	Padidėjusi įtampa, stresas, nepasitenkinimas darbu ir sumažėjusi gerovė darbe, bei bendrai neigiama patirtis dirbant su IKT (Day et al., 2012).
Informacijos perkrova	Su informacijos saugojimu, kaupimu, dalinimusi, gavimu dideliais kiekiais ir skirtingais kanalais (el. dokumentai, el. duomenys, el. laišakai, greitosios žinutės, virtualūs ir mobilūs skambučiai) susijusi perkrova (Day et al., 2012).	Didesnė įtampa, stresas, sumažėjęs darbuotojo pasitenkinimas darbu, emocinė gerovė (Day et al., 2012), fiziniai ir psichologiniai negalavimai, išsekimas (Lee et al., 2016), sumažėjęs produktyvumas ir kūrybiškumas (Raišienė, 2013).
Pasiekiamumas	Darbuotojo įgalinimas būti pasiekiamu interneto ir mobilaus ryšio priemonėmis beveik visur, keliuose įrenginiuose (Rohwer et al., 2022).	Panaikina ribas tarp darbo ir poilsio laiko (Gadeyne et al., 2018), neskiriamas pakankamas dėmesys poilsiui, mažina gerovę (Day et al., 2012).
Darbo krūvis	Technologinė perkrova, apimanti didelį informacijos kiekį, nevalingą socialinių tinklų naudojimą ir greitus technologinius pokyčius (Harris et al., 2015; Lee et al., 2016; Saunders et al., 2017).	Sukelia nuolatinio ir besitęsiančio darbo jausmą bei daro neigiamą poveikį darbuotojo poilsiui ir trukdo atsitraukimui nuo darbo (Fuglseth & Sørø, 2014; Rohwer et al., 2022).

Šaltinis: Sudaryta autorės, remiantis literatūros analize

Kontrolės trūkumas. Darbuotojai linkę jausti daugiau nerimo ir įtampos, jeigu jie negali pilnai kontroliuoti savo darbo ar sprendimų. Būtent tokį kontrolės trūkumą gali sukelti naudojamos technologijos darbe (Day et al., 2012). Kontrolė darbe gali būti siejama su savarankiškumu, kai darbuotojas yra pats atsakingas už savo užduočių vykdymą, darbo eigą, darbo aplinką ir sprendimų priėmimą (Stiglbauer, 2017; Zhang et al., 2014). Dirbant su IKT paremtomis priemonėmis ir sistemomis darbuotojas susiduria su technologijų atnaujinimais, trukdžiais tokiais kaip interneto ryšio greitis ar veikimo pobūdis, įrenginių dėvėjimasis, gedimas, ir kitomis techninėmis kliūtimis. Prie kontrolės trūkumo priskiriamas ir technologijų nepatikimumas arba priklausymas nuo technologijų (Rohwer et al., 2022). Tai įvykiai ir situacijos, kurių darbuotojas negali numatyti ar kontroliuoti, kitaip dar sukuriančios neapibrėžtumo jausmą. Platesne prasme, kontrolės trūkumas dėl technologijų gali sukelti ir nesaugumo jausmą darbe, t. y. daryti poveikį darbuotojo nerimui dėl darbo praradimo. Besivystančios technologijos dažnai siejamos ir su tuo, kad gali pakeisti kai kurias darbo vietas (Stankevičiūtė et al., 2021), ko darbuotojas negali kontroliuoti. Nagrinėjant techninius sunkumus ir kliūtis, su kuriais susiduria darbuotojas dirbdamas su IKT, minima, kad tai veikia darbuotoją neigiamai, didina įtampą ir stresą (Braukmann et al., 2018; Day et al., 2012),

gali sukelti technostresą (Rohwer et al., 2022). Pagrindinės priežastys šiam poveikiui atsirasti yra technologijų neapibrėžtumai ir nestabilumas, bei nesaugumo jausmas dėl technologijų, dėl kurių darbuotojas negali pilnai kontroliuoti savo darbo, o prarasta kontrolė gali dirginti darbuotojo emocijas ir sukelti nerimą bei anksčiau minėtą stresą.

Mokymasis. Technologijos nuolat atsinaujina, tobulėja, organizacijos migruoja nuo vienu sistemų prie kitų, diegia naujas programas ar esamų technologijų patobulimus. Dėl nuolatinių pokyčių susijusių su technologijomis didėja ir darbo reikalavimai darbuotojui. Darbuotojas turi išmokyti naudotis naujomis technologijomis, jas taikyti savo darbe bei prisitaikyti prie besikeičiančios darbo aplinkos ir darbo įrankių (Fuglseth & Sørensen, 2014). Visas diegimo ir mokymosi procesas, jeigu jis nėra sklandus, o organizacija neteikia pakankamai dėmesio darbuotojo ugdymui ir paruošimui, tai sukelia darbuotojui neigiamas emocijas. Visų pirma technologijos yra skirtingos ir jų kokybė gali skirtis. Keičiantis technologijoms užduotys tampa kompleksiškesnės, atsiranda daugiau atsakomybių (Rohwer et al., 2022). Vienomis technologijomis darbuotojui naudotis lengviau, o kitų naudojimas kelia iššūkius. Darbuotojas, negebantis prisitaikyti ar sunkiai besimokantis naujų technologijų naudojimo, gali jaustis nepilnaverčiu ar nekompetentingu. Sunkus mokymosi procesas, kažko nežinojimas ar naujų įgūdžių stoka gali sukelti darbuotojui įtampą. Tobulėjant technologijoms vis daugiau diskutuojama ir apie darbuotojo gebėjimą naudotis technologijomis, skaitmeninį raštingumą ir inovatyvumą, kaip būtinas kompetencijas, sėkmingai karjerai. Skaitmeninis raštingumas siejamas su darbuotojo gebėjimais naudoti informaciją gaunamą skirtingais formatais ir iš skirtingų šaltinių, ypač kompiuterio pagalba (Pilav-Velić, 2021). Pabrėžiama darbuotojo pasitikėjimo technologijomis svarba bei kritiškumas jas naudojant kasdieniame darbe. Svarbus aspektas ir tai, kad keičiantis technologijoms, vis sparčiau keičiasi ir profesinių žinių bei socialinių įgūdžių poreikis. Atsiranda neužtikrintumas, kokie mokymai darbuotojui reikalingi ateities kompetencijoms ugdyti (Labanauskaitė et al., 2021).

Komunikacija. IKT paremta komunikacija skiriasi nuo gyvos komunikacijos. Dažnai sunku suprasti perteikiamos žinutės intonaciją, susiduriama su verbalinės kalbos trūkumu. Komunikacija IKT priemonėmis gali būti nesusikalbėjimo arba prastos komunikacijos priežastis. Tai gali sukelti darbuotojo pyktį, įtampą, stresą, nusivylimą (Day et al., 2012). Darbuotojas gali nesuprasti perteikiamos žinutės IKT priemonėmis ir priimti klaidingus sprendimus. Ankstesni tyrimai parodė, kad prasta komunikacija IKT priemonėmis gali mažinti tarpasmeninių santykių kokybę (Stich et al., 2015). Didžiausia neigiamą poveikį darbuotojui turi nekoordinuota komunikacija IKT priemonėmis: kai darbuotojas gauna perteklinį kiekį informacijos; kai tam tikra informacija vėluoja arba prarandama; kai komunikavimas IKT priemonėmis tampa darbu vietoje realios užduoties atlikimo; kai informacijos sklaida vykdoma skirtingais kanalais;

kai komandų nariai skirtingai naudoja IKT priemones tarpusavio bendravimui (Müller et al., 2023). Nekokybiška arba perteklinė gaunama komunikacija apsunkina svarbios informacijos atsirinkimą ir įsisavinimą, o tai sukelia darbuotojui papildomų sunkumų darbe, nerimą, įtampą ir gali būti technostreso priežastimi.

Darbuotojo stebėjimas. Darbuotojo įtampą gali sukelti ne tik tiesioginis IKT naudojimas, bet organizacijos naudojimas IKT tam, kad galėtų stebėti darbuotojo produktyvumą, darbo laiką, naudojimosi internetu laiką, stebėti darbuotojo skambučių išklotines, ar kitą informaciją gaunamą iš darbuotojo naudojamų technologinių programų ir įrenginių. Tai gali didinti darbuotojo įtampą, sukelti depresiją, nerimą. Jeigu darbuotojas jaučiasi stebimas darbe, didėja ir jo nesaugumo jausmas prarasti darbą (Day et al., 2012). Iš kitos pusės diskutuojama, kad IKT sukeliamas darbo lankstumas ir galimybė dirbti nuotoliniu būdu, gali tapti pasitikėjimo iššūkiu tarp darbuotojo ir vadovo, nes nuotolinis darbas apsunkina galimybes stebėti darbuotojo darbo krūvį (Raišienė et al., 2021). Kyla prieštaravimų, kadangi darbuotojas dėl technologijų gali jaustis stebimas, nors kita vertus, vadovui, kuris nemato fiziškai dirbančio darbuotojo, sunku suprasti, ar darbuotojas tuo metu užsiėmęs ir vykdo užduotis, ar tiesiog yra pasiekiamas komunikacijai skirtomis priemonėmis nuotoliniu būdu, bet užduočių nevykdo. Dėl šios priežasties ir nesant tarpusavio pasitikėjimo gali atsirasti konfliktas tarp darbuotojo ir vadovo.

2 lentelė

IKT reikalavimų reiškinių ir jų poveikio apibendrinimas (2 dalis)

IKT REIKALAVIMAI	REIŠKINIO PAAIŠKINIMAS	POVEIKIS
Kontrolės trūkumas	Technologijų neapibrėžtumas ir nestabilumas, dėl kurių darbuotojas suvokia, kad negali pilnai kontroliuoti savo darbo (Rohwer et al., 2022)	Didina įtampą ir stresą (Braukmann et al., 2018; Day et al., 2012), gali sukelti technostresą (Rohwer et al., 2022).
Mokymasis	Darbuotojas turi išmokti naudotis naujomis technologijomis, jas taikyti savo darbe bei prisitaikyti prie besikeičiančios darbo aplinkos ir darbo įrankių (Fuglseth & Sørenbø, 2014).	Dėl technologijų užduotys tampa kompleksiškesnės, atsiranda daugiau atsakomybių, jaučiamas spaudimas greitai įsisavinti ir suprasti naujas technologijas (Rohwer et al., 2022).
Komunikacija	Komunikacija tampa nekoordinuota, perteklinė, gali vėluoti ar būti prarasta, komunikuojama skirtingais kanalais (Müller et al., 2023). Dažnai sunku suprasti perteikiamos žinutės intonaciją, susiduriama su verbalinės kalbos trūkumu.	Tai gali būti nesusikalbėjimo priežastis, sukelti darbuotojo pyktį, įtampą, stresą, nusivylimą (Day et al., 2012). Darbuotojas gali nesuprasti perteikiamos žinutės ir priimti klaidingus sprendimus. Mažėja tarpasmeninių santykių kokybė (Stich et al., 2015).

2 lentelės tęsinys

Darbuotojo stebėjimas	Technologijos suteikia galimybes stebėti darbuotojo produktyvumą, darbo laiką, naudojimosi internetu laiką, stebėti darbuotojo skambučių išklotines, ar kitą informaciją gaunamą iš darbuotojo naudojamų technologinių programų ir įrenginių (Day et al., 2012).	Tai gali didinti darbuotojo įtampą, sukelti depresiją, nerimą. Jeigu darbuotojas jaučiasi stebimas darbe, didėja nesaugumo jausmas prarasti darbą (Day et al., 2012).
------------------------------	--	---

Šaltinis: Sudaryta autorės, remiantis literatūros analize

Apibendrinant literatūroje analizuotus IKT poveikio darbuotojui aspektus, matoma, kad IKT naudojimas darbe priskiriamas prie teigiamą ir neigiamą efektą sukeliančių priemonių darbuotojui. Teigiama prasme, tai priemonės suteikiančios lankstumo ir autonomijos, bei padedančios atlikti darbo užduotis. Tačiau intensyvėjant technologijų naudojimui vis dažniau kalbama apie neigiamą technologijų poveikį darbuotojui, kaip technologijomis paremto streso ir nerimo atsiradimas (Marsh et al., 2022). Prie neigiamo poveikio ir sukiamų pasekmių priskiriamas technostresas, psichosomatiniai nusiskundimai ir žemas darbo našumas (Braukmann et al., 2018). Literatūroje IKT neigiamas poveikis dažniausiai siejamas su darbuotojo jaučiama įtampa, kuri ilgainiui sukelia stresą, o technologijos laikomos tiesioginiu dirgikliu darbuotojui. Plačiai tiriama ir IKT sukiamo streso įtaka darbuotojo sveikatai: kognityvinės problemos susijusios su koncentracija, atmintimi, sprendimų priėmimu, gebėjimu aiškiai mąstyti, miego kokybės mažėjimu ir kitomis ligomis (Stadin et al., 2019).

1.2. Darbo ir šeimos konflikto atsiradimo prielaidos

1.2.1. Darbo ir šeimos konflikto koncepcija

Spartus technologijų vystymasis daro didelį poveikį ne tik organizacijoms, bet ir individo asmeniniam gyvenimui. Gyvenimo tempas greitėja, keičiasi ekonominė ir socialinė padėtis, gyventojų įpročiai ir poreikiai. Technologijos suteikia daugiau galimybių siekti karjeros, nepriklausomai nuo individo amžiaus, socialinės ar šeimyninės padėties. Šiomis dienomis jau įprastas darbo lankstumas suteikia galimybę atlikti darbinės užduotis nepriklausomai nuo darbo vietos ir laiko, derinti darbą su vaikų auginimu (Rutkienė & Trepulė, 2015). Tokia galimybė daro poveikį darbuotojo darbinei veiklai, nes keičiasi darbo vieta, laikas ir priemonės bei būdas kaip darbinės užduotys atliekamos. Visi pokyčiai kylantys darbo rinkoje daro poveikį asmeniniam darbuotojo gyvenimui, derinant šeimos atsakomybes ir poreikius su darbo reikalavimais, bei keičia darbo ir asmeninio gyvenimo balanso suvokimą.

Iš vienos pusės, technologijos suteikia darbuotojui galimybę gyventi laisviau ir subalansuoti darbo ir šeimos sritis, tačiau iš kitos pusės darbuotojas gali negebėti suderinti šių atsakomybių dėl savo fizinių ar psichologinių išteklių. Tokiu atveju, priklausomai nuo labiau įtampos veikiamos srities, gali kilti darbo ir šeimos arba šeimos ir darbo konfliktas. Konfliktas kyla, kai darbuotojas vienos srities poreikių arba atsakomybių, darbo arba šeimos, nesuderina su kitos srities poreikiais arba atsakomybėmis, t. y. šeimos arba darbo (Česnauskas & Lazauskaitė - Zabielskė, 2014). Tokiu atveju viena sritis neigiamai veikia kitą sritį ir sudaro sąlygas atsirasti konfliktui. Išskiriamos trys darbo ir šeimos konflikto atsiradimo prielaidos (Greenhaus & Beutell, 1985), kurios toliau darbe nagrinėjamos detalčiau.

Laiku paremtas darbo ir šeimos konfliktas. Tai konfliktas atsirandantis tuomet, kai skiriamas laikas vienai sričiai nėra suderinamas su skiriamu laiku kitai sričiai. Ši prielaida remiasi darbuotojo darbe praleistomis valandomis, viršvalandžiais arba atvirkščiai, kai darbuotojas dėl šeimos poreikių vėluoja arba nepasirodo darbo vietoje. Visuomenėje yra nusistovėjusios standartinės darbo valandos ir darbo dienos, tai reiškia, kad šeimai skiriamas laikas taip pat turėtų būti aiškiai apibrėžtas, t. y. vakarai po darbo valandų ir savaitgaliai, kai nedirbama (French et al., 2022). Tačiau lankstaus darbo galimybės šiuos standartus keičia ir darbuotojui tenka perskirstyti darbui, šeimai ar asmeniniam gyvenimui skirtą laiką. Toks laiko ribų keitimas gali veikti teigiamai – kai šeimos atsakomybės ir poreikiai vykdomi tuomet, kai reikia, nepriklausomai nuo darbo valandų, o darbo užduotys atliekamos kitu laiku. Tačiau tinkamai nesuderintas ar nepaskirstytas laikas gali turėti neigiamą poveikį ir sukelti darbo ir šeimos konfliktą.

Įtampa paremtas darbo ir šeimos konfliktas. Tai konfliktas atsirandantis tuomet, kai vienoje srityje (pvz. darbe) patiriama įtampa yra perkeliama į kitą sritį (pvz. šeimą). Atsižvelgiant į skirtingus individo vaidmenis darbe ir šeimoje, šie vaidmenys gali sukelti įtampą, nerimą, dirglumą ar kitas neigiamas pasekmes (Greenhaus & Beutell, 1985). Kitos galimos priežastys atsirasti įtampai ir nerimui darbe – tai pasikeitusi darbo aplinka arba darbo reikalavimai. Aukšti darbo reikalavimai, darbo krūvis, tempas, prisitaikymas prie naujų technologijų ar kitų darbo įrankių. Svarbus aspektas, darbuotojui susiduriant su tokiais darbo reikalavimais ar įtampą keliančiomis situacijomis, yra atsparumas. Susitvarkyti su įvairiomis stresinėmis situacijomis darbo vietoje darbuotojas įprastai naudoja savo vidinius resursus, kurie ir lemia darbuotojo atsparumo lygį. Atsparūs darbuotojai jaučia mažesnę neigiamą poveikį dėl darbo sukeltos įtampos perteikimo asmeniniam gyvenimui (Sygit-Kowalkowska et al., 2022).

Elgesiu paremtas darbo ir šeimos konfliktas. Tokio tipo konfliktas atsiranda tuomet, kai nėra suderinamos abiejų sričių atsakomybės, pareigos, reikalavimai ir lūkesčiai. Ši prielaida remiasi tuo, kad skirtingi vaidmenys reikalauja skirtingo elgesio. Jeigu darbuotojas darbe turi būti savarankiškas, nepriklausomas ir rodyti galią, nebūtinai tokios savybės reikalingos šeimos

aplinkoje (Greenhaus & Beutell, 1985). Darbuotojui tampa sunku būti dviejuose skirtinguose vaidmenyse ar iš vieno vaidmens pereiti į kitą atitinkamai pasikeitus aplinkai. Toks pasikeitimas reikalauja darbuotojo fizinio ir psichologinio atsiribojimo nuo vienos srities ir įsitraukimo į kitą sritį (French et al., 2022). Taip pat svarbu atkreipti dėmesį, kokią svarbą darbuotojo gyvenime užima viena arba kita sritis. Aukštos svarbos darbo suvokimas gali būti siejamas su žema šeimos svarba arba žemu dėmesio lygiu šeimai, kita vertus, jei šeima laikoma svarbiausia, teigiama, kad darbo svarba ženkliai mažėja (Erdogan et al., 2021). Vaidmenų lygis ir svarba gali būti aukšti tiek darbe, tiek šeimoje. Tokiu atveju darbuotojas gali jausti spaudimą iš abiejų sričių, todėl tikėtinas atsakomybių nesuderinamumas, kas galimai didintų darbo ir šeimos konflikto atsiradimo riziką. Vertinant darbuotojo elgesį ir gebėjimus derinti darbo ir šeimos sritis dažnai kalbama apie *ribų* nustatymą, kitaip dar įvardinamą kaip *proto tvoros*, kurias darbuotojas naudoja fiziniams, laiko, emociniams, pažintiniams ir santykiniams subjektams kurti (Erdogan et al., 2021).

1.2.2. Informacinių ir komunikacinių technologijų poveikis darbo ir šeimos konfliktui

Tyrimų rezultatai, dėl poveikio darbuotojui naudojantis IKT po darbo valandų ir to sąsajų su darbo ir asmeninio gyvenimo konfliktu, prieštaringi. Nors dažniau sutinkama, kad tai turi neigiamą poveikį ir tikimybę atsirasti konfliktui, vis dėl to yra tyrimų, kuriuose nustatyta, kad pavyzdžiui galimybė dirbti po darbo valandų, t. y. turėti lanksčias darbo sąlygas, gali mažinti darbo ir namų sąveikos konfliktą (Gadeyne et al., 2018). Skirtingi IKT reikalavimai gali skirtingai veikti darbuotoją, o poveikio lygmuo būti mažesnis arba didesnis. Poveikio stiprumą lemia skirtingi aspektai, tokie kaip darbuotojo individualios savybės, kompetencijos, organizacinė kultūra, vadovas ir kt. Esama tyrimų, kuriuose tirtas IKT naudojimas asmeninėms reikmėms darbo valandomis ir nustatyta, kad darbuotojai tai vertina teigiamai, be to tai padeda jiems išpildyti šeimos poreikius (Palm et al., 2021).

Dėl IKT naudojimo darbe darbuotojas gali dirbti lanksčiau. Tai galimybė darbuotojui atliepti tiek darbo, tiek ir šeimos poreikius, juos suderinti. Darbuotojams suteikiama galimybė patiems nustatyti ribas tarp darbo ir asmeninio gyvenimo (Ninaus et al., 2021). Tačiau atsiranda prieštaravimas, kadangi technologijomis paremta darbo vieta ir galimybė dirbti namuose gali priešingai didinti riziką darbuotojo darbo ir asmeninio gyvenimo disbalanso atsiradimui, kai darbuotojas tinkamai nesuderina šių sričių. Darbuotojas galintis dirbti bet kuriuo metu ir bet kurioje vietoje, turi mažesnes galimybes atskirti šias dvi sritis, todėl gali patirti daugiau įtampos ir streso. Tyrimais nustatyta, kad darbuotojo privatumo lygio mažėjimas dirbant nuotoliniu būdu turi neigiamą ryšį su tikimybe jausti kognityvinį dirglumą ir atsirasti miego problemoms (WÜTSCHERT et al., 2021). Šiame tyrime kognityvinis dirglumas siejamas su darbuotojo

suvokiamu psichologinio atskyrimo trūkumu, kai darbuotojui sunku *atsijungti* nuo darbo po darbo valandų ir dėl to jis jaučiasi dirglus bei patiria įtampą asmeninio gyvenimo aplinkoje.

Kita priežastis didinanti tikimybę darbo ir šeimos konflikto atsiradimui, tai IKT sukeltas lūkestis darbuotojui būti nuolat pasiekiamu komunikacijai skirtomis technologijomis (Braukmann et al., 2018; Day et al., 2012; Ninaus et al., 2021). Darbuotojas naudodamasis išmaniaisiais įrenginiais darbinės užduotys gali spręsti būdamas namuose ar kitoje aplinkoje, taip mažiau dėmesio skiriant asmeniniam gyvenimui ir šeimai. Nuolatinis darbuotojo buvimas pasiekiamu darbo ir nedarbo valandomis didina tiek paties darbuotojo, tiek ir jo šeimos narių susierzinimą. Kitas svarbus aspektas, jog asmeniniai klausimai taip pat gali būti perkelti į darbo valandas dėl galimybės naudotis IKT darbe, jeigu tai nėra griežtai apribojama organizacijos, kurioje darbuotojas dirba. Neatliktos laiku užduotys darbo valandomis gali tapti priežastimi atsirasti šeimos ir darbo konfliktui.

Darbo ir šeimos konfliktas gali atsirasti dėl nepasitenkinimo darbu, perdegimo darbe ar darbo krūvio (Netemeyer et al., 1996), o šie neigiami aspektai gali kilti dėl intensyvaus IKT naudojimo, didelio informacijos srauto ir padidėjusio darbo krūvio darbe. Ankstesniuose tyrimuose nustatyta, kad informacinių ir komunikacinių technologijų perkrova, kuri apima informacijos, komunikacijos ir sistemos ypatybių perkrovą, turi reikšmingą teigiamą ryšį su darbo ir šeimos konfliktu, o ryšys su sistemos ypatybių sukeliama perkrova yra stipriausias (Harris et al., 2015). Šis tyrimas parodo, kad esant kompleksinėms ir sudėtingoms sistemoms bei jų specifinėms ypatybėms, darbo ir šeimos konflikto atsiradimo rizika didėja. Šiame tyrime kaip moderatorius buvo pasirinktas lyderio ir nario mainų kokybės konstruktas, kuris tyrimo duomenimis turėjo reikšmingą ryšį tarp informacinių ir komunikacinių technologijų sukeltų perkrovų ir darbo ir šeimos konflikto (Harris et al., 2015). Atkreipiamas dėmesys į vadovo palaikymo ir apmokymo svarbą, darbuotojui patiriant didelę informacinių ir komunikacinių technologijų perkrovą. Teigiama, kad vienas svarbiausių veiksnių, galintis sumažinti darbo ir šeimos konflikto riziką yra organizacijos ir vadovo palaikymas, bet neatmetama, kad svarbus ir saviveiksmingumas (Česnauskas & Lazauskaitė - Zabielskė, 2014).

Darbo ir šeimos konfliktas gali būti priežastis atsirasti stresui, depresijai, nepasitenkinimui darbu ir šeimyniniu gyvenimu, taip pat sumažinti darbuotojo įsitraukimą į darbą (Česnauskas & Lazauskaitė - Zabielskė, 2014). Darbo ir šeimos konfliktas taip pat siejamas su psichologine ir fizine darbuotojo sveikata bei gali būti priežastis atsirasti žalingiems įpročiams, kaip stiprus alkoholio vartojimas (Erden Bayazit & Bayazit, 2019). Svarbus veiksnys, galintis mažinti neigiamą IKT poveikį, tai darbuotojo teigiamas požiūris į IKT. Tyrimai rodo, kad darbuotojai, kurie teigiamai žiūri į galimybę dirbti lanksčiai, būti pasiekiami net ir po darbo valandų, yra linkę jausti neigiamas pasekmes mažiau (Stich et al., 2015). Mažesnę neigiamą poveikį jaučia

darbuotojai, kurie technologijas priima teigiamai, yra inovatyvūs, jaučiasi pasitikintys savimi dirbant su IKT, tiki žmonėmis ir procesais (Rohwer et al., 2022). Tokie darbuotojai patys nori būti lankstūs ir savarankiškai valdyti ribas tarp darbo ir namų (Gadeyne et al., 2018). Remiantis anksčiau atliktais tyrimais ir jų rezultatais, galima būtų kelti teiginį, kad darbuotojai, kurie į informacinių ir komunikacinių technologijų naudojimą darbe žiūri teigiamai bei geba susitvarkyti patys su jiems keliamais lūkesčiais bei darbo sąlygomis, linkę jausti mažesnę neigiamą technologijų keliamą poveikį.

1.3. Dirglumas ir jo poveikis darbuotojo darbui ir asmeniniam gyvenimui

Dirglumas – tai su darbu susijusi psichologinė, emocinė ir kognityvinė įtampa galinti sukelti perdegimą (Mohr et al., 2006). Dirglumas darbe atsiranda tuomet, kai darbuotojas negeba įvykdyti jam keliamų reikalavimų, arba jį dirgina kiti darbo aplinkoje esantys veiksniai. Mokslinėje literatūroje išskiriami skirtingi psichologinę įtampą sukeliantys dirgikliai susiję su darbo sąlygomis ir darbo aplinka. Prie darbo sąlygų galima priskirti laiko spaudimą atlikti užduotis greičiau, galimybės kontroliuoti savo darbą nebuvimas, prastos darbo priemonės, taip pat vaidmenų dviprasmiškumas, neaiškios užduotys ar tikslai (Mather et al., 2015). Kita grupė dirgiklių – tai socialiniai veiksniai, tokie kaip konfliktai su bendradarbiais ar vadovu, paramos trūkumas, nesąžiningas elgesys, priešiškus, neigiamas klimatas darbe (Dormann & Zapf, 2002). Dirginantys veiksniai darbe gali būti įvairūs, o pasekmės neigiamos ir sukeliančios darbuotojo įtampą, dirglumą ir perdegimą.

Technologijų naudojimas darbe taip pat priskiriama prie darbuotoją dirginančių veiksnių darbe ir kelią riziką darbuotojo emocinės ir socialinės savijautos neigiamam poveikiui (Braukmann et al., 2018; Day et al., 2010). Didelis informacijos kiekis, naujos sistemos, darbo priemonės, besikeičianti aplinka tampa darbuotojo kasdienybe, todėl tampa svarbu, jog darbuotojas gebėtų įsisavinti naują informaciją bei jaustųsi gerai besikeičiančioje aplinkoje, svarbu turėti emocinius ir kognityvinius įgūdžius bei nuolat tobulinti ir stiprinti šias kompetencijas.

Emocinis dirglumas – tai jaučiama įtampa, kai po intensyvių pastangų siekiant tikslo, sumažėja paskata siekti to tikslo, nes jaučiamas neatitikimas tarp įdėtų pastangų ir pasiekimų (Mohr et al., 2006). Emocinės kompetencijos siejamos su savęs ar savo elgesio vertinimu, savo emocijų pažinimu ir jų poveikio atpažinimu (Boyatzis & Ratti, 2009). Tai procesas, kurio metu žmogus supranta, kodėl daro vienus ar kitus sprendimus, veiksmus, suvokia savo elgesį ir pasirinkimus. Emocinės kompetencijos – tai savęs įvertinimas, kuris išskaidomas dar į sekančių kompetencijų klasterius: savęs suvokimas, savęs valdymas, socialinis sąmoningumas ir santykių

valdymas (Offermann et al., 2004). Emocinės kompetencijos apima ne tik patį žmogų ir jo savivoką, bet ir tai, kaip jis suvokia aplinkinį pasaulį. Dėl to darbuotojui ši kompetencija ypatingai svarbi ne tik savęs, bet ir ryšio su aplinka valdymui. Todėl svarbu išskirti ir detaliau aptarti, kurios kompetencijos priskiriamos savivokai, o kurios išorinės aplinkos suvokimui:

- *Savęs suvokimo ir valdymo* kompetencijos pirmiausiai siejamos su tuo, kaip žmogus geba valdyti savo elgesį, sprendimus ir veiksmus. Teigiama, kad tai lemia žmogaus motyvaciją, savireguliaciją ir pasitenkinimą, o taip pat siejama su saviveiksmingumu bei užduočių išpildymu (Offermann et al., 2004). Darbuotojas turintis išugdytas emocines kompetencijas geba geriau reguliuoti savo elgesį, mąstymą ir emocijas. Tai gali padėti jausti didesnę pasitikėjimą savimi ir racionaliau daryti pasirinkimus. Ši kompetencija ypatingai svarbi aplinkoje, kurioje darbuotojas turi stiprių dirgiklių, tam, kad darbuotojas išliktų emocionaliai stabilus ir gebėtų valdyti savo mintis ir savo elgesį tokioje aplinkoje.

- *Socialinio sąmoningumo ir santykių valdymo* kompetencijos siejamos su išorinės aplinkos suvokimu ir priėmimu. Socialinis sąmoningumas ir santykių valdymas lemia darbuotojo gebėjimą komunikuoti, spręsti problemas ir būti kūrybišku. Tai gebėjimas bendradarbiauti ir valdyti tarpusavio santykius. Šios kompetencijos taip pat gali būti siejamos su lyderyste (Offermann et al., 2004). Aplinkos suvokimas ir priėmimas gali lemti tai, kaip darbuotojas jaučiasi esamoje aplinkoje, kaip jis elgiasi ir priima skirtingas situacijas. Turintis stipriai išvystytą socialinį sąmoningumą darbuotojas gebės racionaliau suvokti aplink jį vykstančias situacijas bei kitų emocijas. Prie šių savybių priskiriama empatija, kas gali padėti darbuotojui būti supratingesniai, geriau suprasti kitų jausmus ir poelgius, o tai lemia sklandesnį ir efektyvesnį bendradarbiavimą su aplinka.

Kognityvinis dirglumas – tai jaučiama įtampa, kai negebama atsijungti nuo tam tikrų su darbu susijusių klausimų ir mąstoma apie ne su tiesiogine aplinka susijusiomis temomis (pvz. darbo) kitoje aplinkoje (pvz. namuose ar atostogų metu) (Mohr et al., 2006). Kognityvinės kompetencijos siejamos su sisteminiu mąstymu, suvokiant, jog situacijos turi priežastinius ryšius. Tai gebėjimas mąstyti ir analizuoti informaciją bei patiriamų situacijų priežastis (Boyatzis & Ratti, 2009). Kognityviniai gebėjimai dar siejami su gebėjimu priimti, interpretuoti bei pritaikyti gaunamą informaciją. Tai su pažinimu susiję įgūdžiai, kurie leidžia išlaikyti dėmesį, įsisavinti gaunamą informaciją bei logiškai ją analizuoti. Kognityviniai gebėjimai atlieka tokias funkcijas kaip dėmesio išlaikymas bei atmintis. Tai įgūdžiai, kurie padeda įsisavinti naujas žinias ir jas pritaikyti skirtingose situacijose bei skirtingose aplinkose, kuri reikalauja skirtingo prisitaikančio elgesio (Martins, 2022).

Didelis informacijos kiekis ir nuolat besikeičianti aplinka gali sutrikdyti darbuotojo tiek emocinius, tiek kognityvinius įgūdžius. Kognityvinis dirglumas gali atsirasti tuomet, kai

darbuotojas negali įsisavinti naujų žinių dėl per didelio jų kiekio. Dirglumą gali skatinti ir nuolatinis darbuotojo pasiekiamumas technologijų pagalba, nes darbuotojas negali sustoti mąstyti apie darbą ir su darbu susijusias problemas po darbo valandų, atostogų metu ir kitose su darbu nesusijusiose situacijose (Mohr et al., 2006). Su kognityviniais ir emociniais simptomais siejama IKT paremta perkrova. Tai gaunamos informacijos kiekis, darbo krūvio didėjimas, nuolatinis pasiekiamumas ir darbuotoją dirginančių faktorių darbe augimas. Prie kognityvinių įgūdžių disbalanso ir neigiamų pasekmių priskiriama: daromos klaidos, užduočių atidėliojimas ar atmetimas, išilgėjęs sprendimų priėmimo laikas. Prie emocinės perkrovos pasekmių priskiriamas stresas, nusivylimas, išsiblaškymas, įsiutimas ir nekantrumas. Ilgalaikis kognityvinių ir emocinių pasekmių jautimas gali sukelti psichologinį išsekimą (Saunders et al., 2017).

Darbuotojas jaučia mažiau įtampos darbe ir asmeniniame gyvenime, jeigu geba tai atskirti ir išlaikyti balansą tarp šių sričių. Balanso išlaikymas atsiranda tuomet, kai darbuotojas geba persiorientuoti iš vienos srities į kitą ir šių sričių nesusieti. Teigiama, kad būtent darbuotojo negebėjimas atskirti šių sričių ir patiriamas disbalansas tarp asmeninio gyvenimo ir darbo, sukelia darbuotojo emocinį ir kognityvinį dirglumą bei didina įtampą (WÜTSCHERT et al., 2021). Tačiau esama ir kontraversišku tyrimų rezultatų, kuriais nustatyta, kad lankstaus darbo galimybė kaip priemonė darbuotojui derinti darbo ir asmeninio gyvenimo poreikius, mažina darbo krūvį ir emocinį bei kognityvinį dirglumą (Erden Bayazit & Bayazit, 2019).

1.4. Profesinio saviveiksmingumo reikšmė darbuotojui

Nuolat besikeičiant aplinkai, verslui ir dėl to susiduriant su įvairiais iššūkiais ne tik darbe, bet ir kasdieniame asmeniniame gyvenime, darbuotojai turi ieškoti būdų kaip adaptuotis, kaip keisti savo požiūrį ar elgesį bei įgyvendinti savo užduotis ir išpildyti skirtingas roles. Siekiant išsiaiškinti profesinio saviveiksmingumo sąvoką, pirmiausiai verta panagrinėti – kas yra saviveiksmingumas. Saviveiksmingumo sąvoka susijusi su socialine pažinimo teorija ir suprantama kaip įsitikinimas savo įgūdžiais ir gebėjimais organizuoti ir vykdyti reikiamus veiksmus, tam, kad būtų pasiekti tam tikri tikslai. Saviveiksmingumas – tai asmeninė kompetencija, kuri suteikia žmonėms pasitikėjimo savo gebėjimu kontroliuoti įvairius gyvenimo aspektus. Saviveiksmingumą siejant su darbo aplinka, tai apibūdinama kaip savęs suvokimas per darbo veiklos kontrolę (Ventura et al., 2015). Profesinis saviveiksmingumas siejamas su darbuotojo gebėjimu susitvarkyti su sudėtingomis situacijomis ar užduotimis, veikiant savo emocijas ir mintis, bei nukreipiant save teisinga linkme darbo aplinkoje. Apibendrinant abi sąvokas, tai žmogaus kompetencija, kuri svarbi tiek darbinėje aplinkoje, tiek ir asmeniniame gyvenime, susijusi su tikėjimu savo gebėjimais ir naudojama savęs veikimui, siekiant tikslų.

Nustatyta, kad profesinis saviveiksmingumas reikšmingai medijuoja su darbo ir šeimos konfliktu, ir teigiamai veikia darbuotojo pasitenkinimą darbu ir šeima, todėl apibrėžiamas kaip gebėjimas išlaikyti balansą tarp darbo ir šeimos atsakomybių bei poreikių (Chan et al., 2016). Tai savybė, kuri padeda darbuotojui kontroliuoti ir paveikti save situacijose, su kuriomis jis susiduria bei užduotimis, kurias gauna. Teigiama, kad aukštu saviveiksmingumu pasižymintis žmogus geba sumažinti patiriamą išorinių dirgiklių diskomfortą, suvokiant ir apdorojant aplinkos keliamus reikalavimus ir grėsmes (Ventura et al., 2015). Profesiškai saviveiksmingas darbuotojas geba sutelkti dėmesį į atliekamą užduotį ir siekti norimo rezultato, jis deda daugiau pastangų ir efektyviau susitvarko su sunkumais darbe. Ši savybė gali veikti ir tai, kaip darbuotojas geba valdyti savo mintis, esant stresinei situacijai ar, kai keliami dideli reikalavimai. Teigiama, kad tai susiję su tuo, ką žmogus jaučia, galvoja ir daro, dėl to saviveiksmingumas yra susijęs su motyvacija, nes žmogus vengia atlikti tas užduotis, kurios, jo nuomone, viršija jo gebėjimus, ir labiau linkęs daryti tas užduotis, kurias, jo nuomone, gali kontroliuoti (Bargsted et al., 2019). Iš kitos pusės teigiamas, kad būtent profesinis saviveiksmingumas yra susijęs su tuo, jog darbuotojas gali interpretuoti darbe keliamus reikalavimus ir priimti tai kaip iššūkį, kurį gali sukontroliuoti ir įveikti, o ne kaip kliūtis ar sunkumus (Bargsted et al., 2019a).

Profesinis saviveiksmingumas pasitelkiamas siekti tikslo, o vienas iš tokių tikslų gali būti balanso tarp darbo ir šeimos siekimas. Profesinis saviveiksmingumas siejamas su darbuotojo tikėjimu savimi ir savo gebėjimais (Česnauskas & Lazauskaitė - Zabielskė, 2014) bei tikėjimu pasiekti darbo ir šeimos balansą (E. Cho et al., 2022). Česnausko ir Lazauskaitės – Zabielskės (2014) atlikto tyrimo duomenimis nustatyta, kad darbuotojo saviveiksmingumas, sprendžiant darbo ir šeimos konfliktą, jo tikėjimas, kad gali suderinti tiek darbo, tiek šeimos atsakomybes, mažina tikimybę atsirasti darbo ir šeimos konfliktui. Aukštu saviveiksmingumu pasižymintis darbuotojas linkęs geriau susitvarkyti su stresinėmis situacijomis būtent dėl tikėjimo savo galimybėmis bei ištekliais. Toks darbuotojas visų pirma mažiau nerimauja, ieško sprendimų ir siekia tikslo, pozityviai save nuteikdamas ir tikėdamas savimi. Aukštu profesiniu saviveiksmingumu pasižymintis darbuotojas yra linkęs dėti daugiau pastangų vykdant savo įsipareigojimus ir siekiant pasitenkinimo darbu ir asmeniniu gyvenimu. Jis pasižymi labiau pozityvesnėmis mintimis ir didesnėmis pastangomis įveikti sunkumus (Bargsted et al., 2019b). Darbuotojas, pasižymintis profesiniu saviveiksmingumu, turi didesnius gebėjimus susitvarkyti su stresu darbe (Chan et al., 2016). Tam įtakos turi tokio darbuotojo nusiteikimas darbui ir siekimas pasitenkinti atliekama veikla. Teigiama, kad darbuotojai, pasižymintys aukštu saviveiksmingumo lygiu, yra labiau pasitikintys savimi, nei tie, kurių saviveiksmingumas žemas (E. Cho et al., 2022). Remiantis ankstesnių tyrimų išvadomis, teigiamas, kad profesinis saviveiksmingumas vaidina slopinamąjį vaidmenį esant stresui darbe. Tai reiškia, kad saviveiksmingumas gali sumažinti

streso darbinėje aplinkoje sukeliamas pasekmes, tokias kaip pasitenkinimo ir motyvacijos stoka, mažas įsitraukimas, fiziniai negalavimai, kaita, organizacinis įsipareigojimas, nerimas, depresija ir perdegimas (Bargsted et al., 2019).

Tačiau negalima būtų vienareikšmiškai teigti, kad profesinį saviveiksmingumą turintis darbuotojas susitvarkys su darbe kylančiais sunkumais, jei pačioje organizacijoje nebus palaikymo, o vadovo ir kolegų elgesys bus priešingas, t. y. aplinka nepasižymės efektyviu darbu ir saviveiksmingu elgesiu. Nors anksčiau atliktas tyrimas parodė, kad yra reikšmingas ryšys tarp darbuotojo asmeninių savybių, individualaus elgesio ir technostreso rizikos, saviveiksmingumo lygis gali kisti priklausomai nuo aplinkybių, aplinkos, asmeninės patirties ir kitų sąveikų, kurias patiria darbuotojas (Raišienė, 2013). Kuo darbuotojas profesiskai saviveiksmingesnis, tuo mažesnė rizika kilti įtampai dėl darbe kylančių su technologijomis susijusių iššūkių, tačiau darbuotojui susidoroti su technologijų keliamais iššūkiais svarbu organizacinė aplinka, darbuotojo kompiuterio naudojimo įgūdžiai ir įpročiai, saviveiksmingumas ir kitos individualios savybės (Agogo & Hess, 2018).

2. EMPIRINIO TYRIMO METODIKA

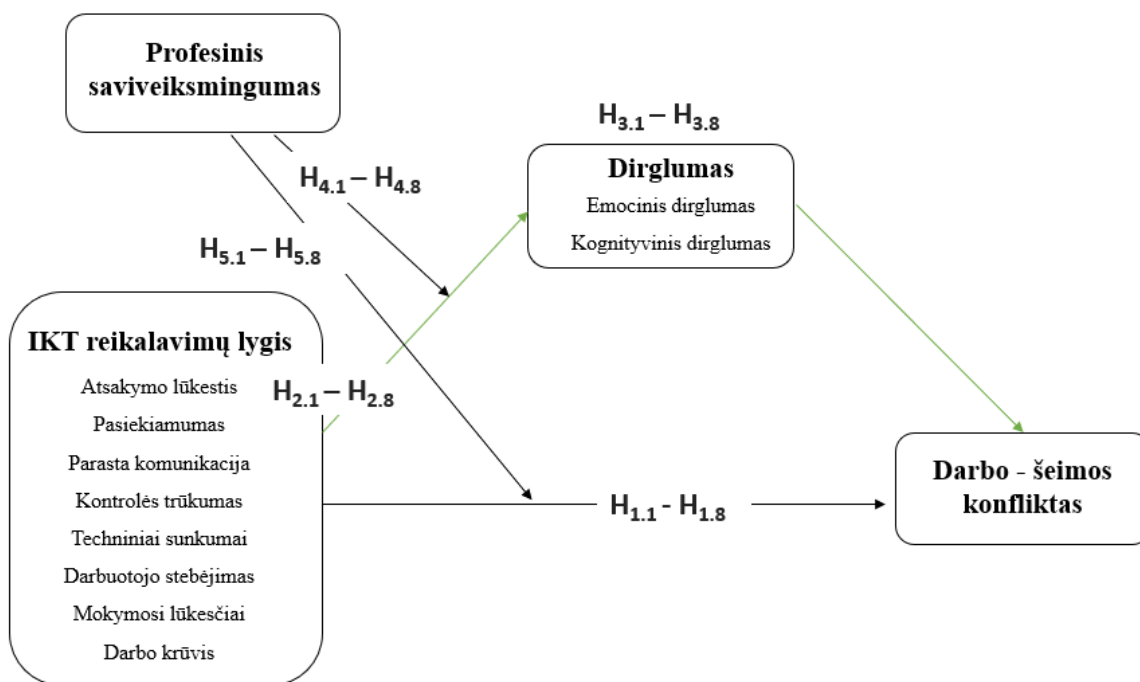
2.1. Konceptualus tyrimo modelis ir tyrimo kintamieji

Atlikus teorinę mokslinės literatūros analizę, ankstesniais moksliniais tyrimais patvirtintos informacinių ir komunikacinių technologijų reikalavimų sąsajos su darbo ir šeimos konfliktu, dirglumu bei profesiniu saviveiksmingumu (Agogo & Hess, 2018; Braukmann et al., 2018; S. Cho et al., 2020; Mohr et al., 2006).

Remiantis atlikta moksline analize, formuojamas šio baigiamojo darbo tyrimo modelis, kuriuo siekiama empiriškai pagrįsti informacinių ir komunikacinių technologijų reikalavimų kintamųjų įtaką darbo ir šeimos konfliktui, įvertinant dirglumo kaip mediatoriaus reikšmę informacinių ir komunikacinių technologijų reikalavimų kintamųjų ryšiui su darbo ir šeimos konfliktu, bei profesinio saviveiksmingumo kaip moderatoriaus reikšmę informacinių ir komunikacinių technologijų reikalavimų lygio ryšiui su dirglumu. Pasirinktą tyrimo koncepciją atspindi žemiau pateiktas konceptualus tyrimo modelis (2 paveikslas).

2 paveikslas

Konceptualus tyrimo modelis



Šaltinis: sudaryta autorės remiantis sisteminė mokslinės literatūros analize

Iš paveikslo matyti, kad šiame tyrimo modelyje yra keturi pagrindiniai kintamieji:

- Nepriklausomas kintamasis – *informacinių ir komunikacinių technologijų reikalavimų lygis* (X), kurį sudaro aštuoni latentiniai veiksniai: atsakymo lūkestis (X₁), pasiekiamumas (X₂), prasta komunikacija (X₃), kontrolės trūkumas (X₄), techniniai sunkumai (X₅), darbuotojo stebėjimas (X₆), mokymosi lūkestis (X₇), darbo krūvis (X₈);
- Priklausomas kintamasis – *darbo ir šeimos konfliktas* (Y);
- Mediatorius – *dirglumas* (M), emocinis dirglumas (M₁), kognityvinis dirglumas (M₂);
- Moderatorius – *profesinis saviveiksmingumas* (W).

Siekiant išvengti neaiškumų, toliau darbe pateikiami tokie darbiniai tyrimo naudojamų sąvokų apibrėžimai:

- *Informacinių ir komunikacinių technologijų reikalavimų lygis* – tai darbuotojui, naudojančiam elektroninius prietaisus ir technologijas, skirtas informacijai gauti, rinkti, saugoti ir dalintis, keliamos sąlygos darbui atlikti, pasitelkiant savo fizines, psichologines kognityvines ir emocines pastangas (Day et al., 2012; Sygit-Kowalkowska et al., 2022).

- *Atsakymo lūkestis* – lūkestis kylantis iš organizacijos pusės (bendradarbių, vadovo ir kitų suinteresuotų šalių), kad darbuotojas, naudojantis komunikacijai skirtomis technologijomis, bus nuolat pasiekiamas ir į elektroninius laiškus, skambučius ar momentines žinutes atsakys nedelsiant (Rohwer et al., 2022).

- *Pasiekiamumas* - darbuotojo pasiekiamumas skambučiais ir elektroniniais laiškais darbo metu, kai tai vyksta kitų susitikimų metu ar atliekant kitas užduotis, ir po darbo valandų (Braukmann et al., 2018).

- *Prasta komunikacija* – tai nekoordinuota komunikacija IKT paremtomis priemonėmis: kai darbuotojas gauna perteklinį kiekį informacijos; kai tam tikra informacija vėluoja arba prarandama; kai komunikavimas IKT priemonėmis tampa darbu vietoje realios užduoties atlikimo; kai informacijos sklaida vykdoma skirtingais kanalais; kai komandų nariai skirtingai naudoja IKT priemones tarpusavio bendravimui (Müller et al., 2023).

- *Kontrolės trūkumas* – tai technologijų nepatikimumas ar priklausymas nuo technologijų, kai darbuotojas dėl technologijų trukdžių, gedimų, atnaujinimų negali pilnai kontroliuoti savo atliekamų užduočių ar sprendimų (Rohwer et al., 2022).

- *Techniniai sunkumai* – tai darbo kliūtys, atsirandančios dėl techninių gedimų ar strigimų, ryšio trūkumo ar duomenų ir informacijos neprieinamumo (Braukmann et al., 2018).

- *Darbuotojo stebėjimas* – organizacijos naudojimas IKT tam, kad galėtų stebėti darbuotojo produktyvumą, darbo laiką, naudojimosi internetu laiką, stebėti darbuotojo skambučių išsklotes, ar kitą informaciją gaunamą iš darbuotojo naudojamų technologinių programų ir įrenginių (Day et al., 2012).

- *Mokymosi lūkesčiai* – iš organizacijos pusės kylantis reikalavimas darbuotojui išmokti naudotis naujomis technologijomis, jas taikyti savo darbe bei prisitaikyti prie besikeičiančios darbo aplinkos ir darbo įrankių (Fuglseth & Sørebo, 2014).

- *Darbo krūvis* – tai papildomas darbas, atsirandantis dėl didelio informacijos laidumo ir dažno IKT naudojimo (Day et al., 2012).

- *Darbo ir šeimos konfliktas* – tai situacija, kai darbuotojas vienos srities poreikių arba atsakomybių, darbo arba šeimos, nesuderina su kitos srities poreikiais arba atsakomybėmis, t. y. šeimos arba darbo (Česnauskas & Lazauskaitė - Zabielskė, 2014). Tokiu atveju viena sritis neigiamai veikia kitą sritį ir sudaro sąlygas atsirasti konfliktui.

- *Dirglumas* – tai su darbu susijusi psichologinė, emocinė ir kognityvinė įtampa galinti sukelti perdegimą (Mohr et al., 2006).

- *Emocinis dirglumas* – tai jaučiama įtampa, kai po intensyvių pastangų siekiant tikslo, sumažėja paskata siekti to tikslo, nes jaučiamas neatitikimas tarp įdėtų pastangų ir pasiekimų (Mohr et al., 2006).

- *Kognityvinis dirglumas* – tai jaučiama įtampa, kai negebama atsijungti nuo tam tikrų su darbu susijusių klausimų ir mąstoma apie ne su tiesiogine aplinka susijusiomis temomis (pvz. darbo) kitoje aplinkoje (pvz. namuose ar atostogų metu) (Mohr et al., 2006).

- *Profesinis saviveiksmingumas* – asmens tikėjimas savo gebėjimais vykdyti darbo užduotis, įveikti profesinius sunkumus, sėkmingai veikti įvairiose situacijose (Schyns & von Collani, 2002).

2.2. Tyrimo problema, tikslas ir uždaviniai

Atliekant šį tyrimą siekiama įvertinti ryšį tarp informacinių ir komunikacinių technologijų keliamų reikalavimų ir darbuotojo darbo ir šeimos konflikto, nustatyti kaip šį ryšį veikia mediatorius – dirglumas, ir moderatorius – darbuotojo profesinis saviveiksmingumas.

Tyrimo tikslas – įvertinti ryšį tarp informacinių ir komunikacinių technologijų keliamų reikalavimų ir darbuotojo darbo ir šeimos konflikto, nustatyti kaip šį ryšį veikia mediatorius – dirglumas, ir moderatorius – darbuotojo profesinis saviveiksmingumas.

Tyrimo uždaviniai:

1. Įvertinti informacinių ir komunikacinių technologijų reikalavimų kintamųjų, dirglumo, profesinio saviveiksmingumo bei darbo ir šeimos konflikto lygmenis pagal individualias ir organizacines respondentų charakteristikas.
2. Nustatyti informacinių ir komunikacinių technologijų reikalavimų kintamųjų ir darbo ir šeimos konflikto sąsajas.
3. Nustatyti informacinių ir komunikacinių technologijų reikalavimų kintamųjų ir dirglumo sąsajas.
4. Išnagrinėti profesinio saviveiksmingumo moderaciją mediaciniam ryšiui tarp informacinių ir komunikacinių technologijų reikalavimų kintamųjų ir dirglumo.
5. Išnagrinėti profesinio saviveiksmingumo moderaciją ryšiui tarp informacinių ir komunikacinių reikalavimų kintamųjų ir darbo ir šeimos konflikto.

2.3. Tyrimo hipotezės

Remiantis tyrimo modeliu, keliamos tyrimo hipotezės. Ankstesniuose tyrimuose nustatyta, kad darbo ir šeimos konflikto atsiradimo rizika didėja, esant IKT perkrovai, kai darbuotojas susiduria su kompleksinėms ir sudėtingoms sistemoms bei jų specifinėms ypatybėms (Harris et al., 2015). Kita priežastis didinanti konflikto tikimybę, tai lūkestis darbuotojui būti nuolat pasiekiamu komunikacijai skirtomis technologijomis (Braukmann et al., 2018; Day et al., 2012; Ninaus et al., 2021), o rizika atsirasti konfliktui didėja, kai šis reikalavimas yra aukštas (Kao, 2020). Kiti autoriai nagrinėjo tokių IKT reikalavimų dimensijų kaip lūkestis nedelsiant atsakyti į gautą laišką ar žinutę elektroniniu būdu, prasta komunikacija, techniniai sunkumai ir nuolatinis pasiekiamumas po darbo valandų, ryšį su darbo ir šeimos konfliktu, bei kaip šį ryšį veikia reikalavimai darbo valandomis ir ne darbo valandomis (S. Cho et al., 2020). Nustatyta, kad IKT keliami reikalavimai darbuotojui turi reikšmingą ryšį su darbo ir šeimos konfliktu bei didina konflikto atsiradimo tikimybę, nes informacinių ir komunikacinių technologijų prieinamumas verčia darbuotojus mąstyti apie darbą po darbo valandų, dėl to darbuotojams sunku psichologiškai atsitraukti nuo su darbu susijusių klausimų ir persijungti į šeimos reikalavimus (Kao, 2020). Remiantis mokslinės literatūros analize keliamos hipotezės:

H_{1.1} – *Atsakymo lūkesčio lygis teigiamai susijęs su darbo ir šeimos konfliktu.*

H_{1.2} – *Pasiekiamumo lygis teigiamai susijęs su darbo ir šeimos konfliktu.*

H_{1.3} – *Prastos komunikacijos lygis teigiamai susijęs su darbo ir šeimos konfliktu.*

H_{1.4} – *Kontrolės trūkumo lygis teigiamai susijęs su darbo ir šeimos konfliktu.*

H_{1.5} – *Techninių sunkumų lygis teigiamai susijęs su darbo ir šeimos konfliktu.*

H_{1.6} – Darbuotojo stebėjimo lygis teigiamai susijęs su darbo ir šeimos konfliktu.

H_{1.7} – Mokymosi lūkesčio lygis teigiamai susijęs su darbo ir šeimos konfliktu.

H_{1.8} – Darbo krūvio lygis teigiamai susijęs su darbo ir šeimos konfliktu.

Nuolatinis darbuotojo pasiekiamumas skatina dirglumo atsiradimą, nes darbuotojas negali sustoti mąstyti apie darbą ir su darbu susijusias problemas po darbo valandų (Mohr et al., 2006). Taip pat nustatyta, kad intensyvus IKT naudojimas lemia prastesnę darbuotojo emocinę ir socialinę savijautą (Braukmann et al., 2018; Day et al., 2010). Atsižvelgiant į ankstesnių tyrimų išvadas, kad informacinių ir komunikacinių technologijų reikalavimai turi sąsajų su darbo kontekste kylančia psichologine įtampa ir dirglumu, keliamos žemiau pateiktos hipotezės, papildomos hipotezės pateikiamos 2 priede:

H_{2.1} – Atsakymo lūkesčio lygis teigiamai susijęs su dirglumu.

H_{2.2} – Pasiekiamumo lygis teigiamai susijęs su dirglumu.

H_{2.3} – Prastos komunikacijos lygis teigiamai susijęs su dirglumu.

H_{2.4} – Kontrolės trūkumo lygis teigiamai susijęs su dirglumu.

H_{2.5} – Techninių sunkumų lygis teigiamai susijęs su dirglumu.

H_{2.6} – Darbuotojo stebėjimo lygis teigiamai susijęs su dirglumu.

H_{2.7} – Mokymosi lūkesčio lygis teigiamai susijęs su dirglumu.

H_{2.8} – Darbo krūvio lygis teigiamai susijęs su dirglumu.

Kiti autoriai nagrinėjo, kad darbuotojo negebėjimas atskirti darbo ir šeimos sričių bei dėl to patiriamas disbalansas tarp asmeninio gyvenimo ir darbo, sukelia darbuotojo emocinį ir kognityvinį dirglumą (WÜTSCHERT et al., 2021). Dirbdamas su IKT priemonėmis ir susiduriantis su keliamais reikalavimais, tokiais kaip techniniai sunkumai, nuolatinis pasiekiamumas, padidėjęs darbo krūvis, darbuotojas jaučia padidėjusią įtampą, stresą, nepasitenkinimą darbu, mažėja gerovė darbe, bei atsiranda bendrai neigiama patirtis dirbant su IKT (Day et al., 2010). Dėl darbo reikalavimų kylantis nerimas, neigiama nuotaika ir stresas persikelia ir į asmeninį gyvenimą bei šeimos sritį, dėl ko kyla darbo ir šeimos konfliktas (Höge, 2009). Remiantis mokslinės literatūros analize, keliamos žemiau pateiktos hipotezės, papildomas hipotezes pateikiant 2 priede:

H_{3.1} – Dirglumas medijuoja ryšį tarp atsakymo lūkesčio lygio ir darbo ir šeimos konflikto.

H_{3.2} – Dirglumas medijuoja ryšį tarp pasiekiamumo lygio ir darbo ir šeimos konflikto.

H_{3.3} – Dirglumas medijuoja ryšį tarp prastos komunikacijos lygio ir darbo ir šeimos konflikto.

H_{3.4} – Dirglumas medijuoja ryšį tarp kontrolės trūkumo lygio ir darbo ir šeimos konflikto.

H3.5 – *Dirglumas medijuoja ryšį tarp techninių sunkumų lygio ir darbo ir šeimos konflikto.*

H3.6 – *Dirglumas medijuoja ryšį tarp darbuotojo stebėjimo lygio ir darbo ir šeimos konflikto.*

H3.7 – *Dirglumas medijuoja ryšį tarp mokymosi lūkesčio lygio ir darbo ir šeimos konflikto.*

H3.8 – *Dirglumas medijuoja ryšį tarp darbo krūvio lygio ir darbo ir šeimos konflikto.*

Tyrimuose susijusiuose su IKT poveikiu darbuotojui, nagrinėjamas profesinis saviveiksmingumas – kaip savybė galinti sumažinti IKT neigiamą poveikį. Tai viena iš savybių padedančių darbuotojui susidoroti su technologijų keliamais iššūkiais (Agogo & Hess, 2018) bei yra svarbus veiksnys galintis sumažinti darbo ir šeimos konflikto riziką. Saviveiksmingumas reikšmingas sprendžiant darbo ir šeimos konfliktą ir mažina tikimybę atsirasti konfliktui, kai darbuotojas tiki galintis suderinti darbo ir šeimos atsakomybes (Česnauskas & Lazauskaitė - Zabielskė, 2014). Nustatyta, kad saviveiksmingumas reikšmingai teigiamai veikia darbuotojo pasitenkinimą darbu ir šeima bei turi teigiamą poveikį darbo ir šeimos konfliktui (Chan et al., 2016). Atsižvelgiant į šiuos tyrimus, galima būtų teigti, kad IKT reikalavimai veikia darbuotojo dirglumo lygį, tačiau saviveiksmingumas turėtų veikti ryšį tarp IKT reikalavimų ir darbo ir šeimos konflikto, ir mažinti dirglumą. Remiantis nagrinėta mokslinė literatūra keliamos hipotezės pateikiamos žemiau, o papildomos hipotezės pateikiamos 2 priede:

H4.1 – *Profesinis saviveiksmingumas moderuoja mediacinį ryšį tarp atsakymo lūkesčio lygio ir dirglumo.*

H4.2 – *Profesinis saviveiksmingumas moderuoja mediacinį ryšį tarp pasiekiamumo lygio ir dirglumo.*

H4.3 – *Profesinis saviveiksmingumas moderuoja mediacinį ryšį tarp prastos komunikacijos lygio ir dirglumo.*

H4.4 – *Profesinis saviveiksmingumas moderuoja mediacinį ryšį tarp kontrolės trūkumo lygio ir dirglumo.*

H4.5 – *Profesinis saviveiksmingumas moderuoja mediacinį ryšį tarp techninių sunkumų lygio ir dirglumo.*

H4.6 – *Profesinis saviveiksmingumas moderuoja mediacinį ryšį tarp darbuotojo stebėjimo lygio ir dirglumo.*

H4.7 – *Profesinis saviveiksmingumas moderuoja mediacinį ryšį tarp mokymosi lūkesčio lygio ir dirglumo.*

H4.8 – *Profesinis saviveiksmingumas moderuoja mediacinį ryšį tarp darbo krūvio lygio ir dirglumo.*

H5.1 – Profesinis saviveiksmingumas moderuoja ryšį tarp atsakymo lūkesčio lygio ir darbo ir šeimos konflikto.

H5.2 – Profesinis saviveiksmingumas moderuoja ryšį tarp pasiekiamumo lygio ir darbo ir šeimos konflikto.

H5.3 – Profesinis saviveiksmingumas moderuoja ryšį tarp prastos komunikacijos lygio ir darbo ir šeimos konflikto.

H5.4 – Profesinis saviveiksmingumas moderuoja ryšį tarp kontrolės trūkumo lygio ir darbo ir šeimos konflikto.

H5.5 – Profesinis saviveiksmingumas moderuoja ryšį tarp techninių sunkumų lygio ir darbo ir šeimos konflikto.

H5.6 – Profesinis saviveiksmingumas moderuoja ryšį tarp darbuotojo stebėjimo lygio ir darbo ir šeimos konflikto.

H5.7 – Profesinis saviveiksmingumas moderuoja ryšį tarp mokymosi lūkesčio lygio ir darbo ir šeimos konflikto.

H5.8 – Profesinis saviveiksmingumas moderuoja ryšį tarp darbo krūvio lygio ir darbo ir šeimos konflikto.

2.4. Tyrimo metodai, duomenų rinkimo būdai

Siekiant įvertinti informacinių ir komunikacinių technologijų reikalavimų lygio, dirglumo, profesinio saviveiksmingumo bei darbo ir šeimos konflikto sąsajas, tyrimui reikalingos skaitinės reikšmės. Dėl šios priežasties tyrimui atlikti pasirinktas kiekybinio tyrimo metodas, kuris laikomas vienu patikimiausių tyrimo metodų, siekiant tirti ryšius tarp skirtingų konstrukto, atliekant matematinius skaičiavimus ir naudojant statistinės duomenų analizės metodus (Tamaševičius, 2015). Tyrimo hipotezių tikrinimui atliekama kiekybinė duomenų analizė naudojant struktūrizuotos apklausos metodą. Tyrimui reikalingiems duomenims surinkti pasirinktas kiekybinis apklausos būdas naudojant iš anksto parengtą anketą, platinamą internetu per <https://apklausa.lt/> platformą. Pagrindinis apklausos privalumas, lėmęs jos pasirinkimą, yra tai, kad apklausa gana mažomis sąnaudomis leidžia aprėpti platų gyventojų segmentą. Tai vienas populiariausių ir greičiausių duomenų surinkimo būdų (Tamaševičius, 2015). Anketa užtikrina, kad respondentai gaus tokius pačius klausimus, tokia pačia forma, kas leis juos palyginti tarpusavyje (Dikčius, 2011).

Tyrimui atlikti parengtas tyrimo instrumentas – apklausos anketa (1 priedas). Tyrimo instrumentą sudaro 65 klausimai. Tyrimo apklausos anketa sudaryta iš dviejų dalių: informacinės ir diagnostinės. Informacinėje dalyje siekiama supažindinti respondentą su tyrimo tikslu, pildymo

instrukcijomis ir konfidencialumo aspektais. Diagnostinėje dalyje pateikti teiginiai, siekiant surinkti tyrimo konstrukto statistinius duomenis. Žemiau esančioje lentelėje (3 lentelė) pateikiama detalesnė informacija apie tyrimo instrumentą, instrumento dalis, teiginių skaičius ir eilės numerius apklausos anketoje.

3 lentelė

Tyrimo instrumentas

Konstruktas	Dimensija	Teiginių skaičius (Eil. Nr. anketoje)	Šaltinis
Kontroliniai klausimai		3 (1 – 3)	Sudaryta autorės
IKT reikalavimų lygis	Atsakymo lūkestis	2 (4.1 – 4.2)	(Day et al., 2012)
	Pasiekiamumas	4 (4.3 – 4.6)	
	Prasta komunikacija	3 (4.7 – 4.9)	
	Kontrolės trūkumas	3 (4.10 – 4.12)	
	Techniniai sunkumai	5 (4.13 – 4.17)	
	Darbuotojo stebėjimas	4 (4.18 – 4.21)	
	Mokymosi lūkestis	3 (4.22 – 4.24)	
	Darbo krūvis	3 (4.25 – 4.27)	
Darbo ir šeimos konfliktas	Darbo ir šeimos konfliktas	5 (5.1 – 5.5)	(Netemeyer et al., 1996)
	Šeimos ir darbo konfliktas	5 (5.6 – 5.10)	
Dirglumas	Emocinis dirglumas	5 (6.3, 6.5 – 6.8)	(Mohr et al., 2006)
	Kognityvinis dirglumas	3 (6.1, 6.2, 6.4)	
Profesinis saviveiksmingumas		8 (7.1 – 7.8)	(Žukauskaitė et al., 2019)
Sociodemografiniai klausimai	Individualios respondentų charakteristikos	5 (8 – 12)	Sudaryta autorės
	Organizacinės charakteristikos	4 (13 – 16)	Sudaryta autorės

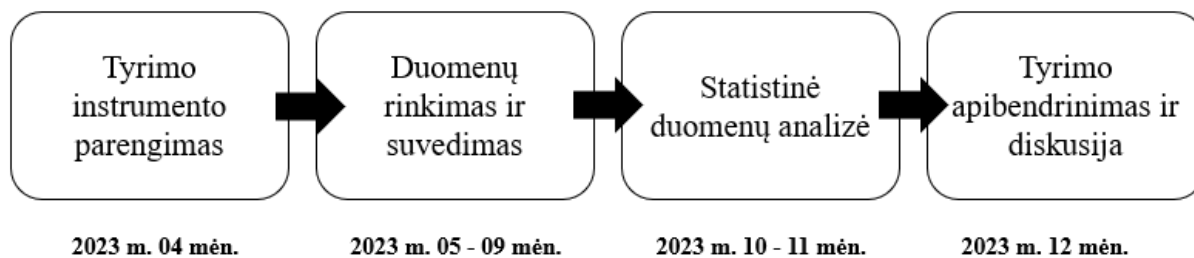
Šaltinis: sudaryta autorės remiantis sisteminė mokslinės literatūros analize

Kontroliniai klausimai apklausoje pateikti kaip uždari klausimai su siūlomais atsakymų variantais. Kiekvieno konstrukto teiginius respondentai vertins pagal Likerto skalę (1 – Visiškai nesutinku, 2 – Nesutinku, 3 – Nei sutinku, nei nesutinku, 4 – Sutinku, 5 – Visiškai sutinku). Demografiniai klausimai tokie kaip respondentų lytis, amžius, išsilavinimas, vaikų skaičius šeimoje, šeimyninė padėtis, organizacijos, kurioje respondentas dirba, dydis, pareigos, darbo būdas, bus vertinami rangų skalėje.

Tyrimo eiga. Tyrimo eigą sudarė keturi pagrindiniai tyrimo etapai: tyrimo instrumento parengimas, duomenų rinkimas ir suvedimas, statistinė duomenų analizė bei tyrimo apibendrinimas ir diskusija (3 paveikslas).

3 paveikslas

Tyrimo eigos planas



Šaltinis: sudaryta autorės

2.5. Tyrimo imtis ir respondentų pasirinkimas

Tyrimo imties dydžiui nustatyti naudota imties dydžio nustatymo formulė (4 paveikslas), kurioje yra trys kintamieji: imties dydis, paklaidos dydis ir generalinės aibės dydis. Remiantis oficialiosios statistikos portalu Lietuvos darbo rinką 2023 metais sudarė vidutiniškai 1 420 250¹ žmonės, todėl šis skaičius atitinka generalinės aibės dydį. Paklaidos dydis pasirinktas – 0,05. Tam, kad apklausos rezultatai būtų statistiškai reikšmingi, atlikti skaičiavimai su duomenimis ir gauta planuojama tyrimo imtis – 400 Lietuvos darbo rinkoje aktyvūs darbuotojai.

4 paveikslas

Imties dydžio nustatymo formulė

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

n – imties dydis (t. y. reikiamas respondentų skaičius)

Δ – paklaidos dydis (pasirinkta paklaida 0,05)

N – generalinės aibės dydis.

Šaltinis: Martišius ir Kėdaitis, 2013

Tyrimo dalyviams atrinkti naudojama paprastosios atsitiktinės imties strategija apklausiant tik dirbančius vyrus ir moteris, kurių amžius tarp 18 ir 63 (darbingas amžius Lietuvoje). Tyrimo imties atranka tikslinė, todėl siekiant sudaryti imtį iš tinkamų tyrimui respondentų, klausimyne

¹ Oficialiosios statistikos portalu duomenimis (2023)

pirmu filtruojamu klausimu siekiama atrinkti darbuotojus, kasdien darbo veikloje naudojančius informacines ir komunikacines technologijas, tokias kaip stacionarus, nešiojamas ir/ar planšetinis kompiuteris, išmanusis telefonas, internetas ir kitos technologijos.

2.6. Skalių validumas ir statistinės duomenų analizės metodai

Siekiant įvertinti klausimyne naudojamų skalių validumą, buvo atsižvelgiama į originalaus skalės šaltinio nustatytas *Cronbach alfa* reikšmes bei šio tyrimo apskaičiuotas pirmines *Cronbach alfa* reikšmes, kurios buvo paskaičiuotos apklausus 44 respondentus. Susistemintos originalių šaltinių ir pirminės *Cronbach alfa* reikšmės pateikiamos lentelėje (4 lentelė). Skalių validumo reikšmės būna nuo 0 iki 1, o moksliniams tyrimams tinkamos yra tos skalės, kurių *Cronbach alfa* reikšmės yra didesnės už 0,6 (Pakalniškienė, 2012). Apskaičiavus pirmines *Cronbach alfa* reikšmes, gautas rezultatas, jog dviejų konstrukto informacinių ir komunikacinių technologijų reikalavimų lygio latentinių veiksnių pirminės *Cronbach alfa* reikšmės yra mažesnės nei 0,6: kontrolės trūkumas – 0,56, ir mokymosi lūkestis – 0,44. Atsižvelgiant į gautus skaičiavimus, buvo atliktos korekcijos „Mokymosi lūkesčiai“ latentinio veiksnio teiginiuose pakeičiant teiginių formuluotes.

4 lentelė

Klausimyno skalių validumas

Skalės ir subskalės	Originalaus šaltinio <i>Cronbach alfa</i> reikšmės	Pirminės <i>Cronbach alfa</i> reikšmės (N=44)	Tyrimo <i>Cronbach alfa</i> reikšmės (N=357)
Informacinių ir komunikacinių technologijų reikalavimai			
Atsakymo lūkestis	-	0,77	0,84
Pasiekiamumas	0,71	0,76	0,66
Prasta komunikacija	0,76	0,76	0,74
Kontrolės trūkumas	0,76	0,52	0,48
Techniniai sunkumai	0,70	0,77	0,81
Darbuotojo stebėjimas	0,79	0,88	0,87
Mokymosi lūkesčiai	0,73	0,44	0,57
Darbo krūvis	0,73	0,83	0,79
Darbo ir šeimos konfliktas			
Darbo ir šeimos konfliktas	0,88	0,92	0,91
Šeimos ir darbo konfliktas	0,90	0,92	0,90

4 lentelės tęsinys

Dirglumas	0,84	0,94	0,91
Kognityvinis dirglumas	0,77	0,90	0,84
Emocinis dirglumas	0,85	0,82	0,88
Profesinis saviveiksmingumas	0,88	0,86	0,88

Šaltinis: sudaryta autorės

Statistinės duomenų analizės metodai. Empirinių duomenų analizė šiame tyrime atliekama naudojant SPSS programinį paketą. Atskirų klausimyno klausimų koreliacijai apskaičiuoti ir įvertinti (tikrinant duomenų normalumą, analizuojant skalių patikimumą), remiamasi *Cronbach alfa koeficientu*, kuris turi būti ne mažesnis nei 0,6.

Analizės metu naudojami toliau išvardinti statistinės duomenų analizės metodai: sisteminti ir grafiškai vaizduoti anketinėje apklausoje surinktus duomenis naudojama aprašomoji statistika (vidurkiai, procentiniai dažniai, standartiniai nuokrypiai), skirstinio normalumo patikrinimui – Kolmogorovo Smirnovo ir Šapiro-Vilk testas, nepriklausomo kintamųjų įtakos priklausomiems kintamiesiems nustatymui - tiesinė regresinė analizė. Kintamųjų ryšiams tirti naudojama moderatoriaus ir mediatoriaus analizė, pasitelkiant SPSS PROCESS makro įskiepi, taip pat nereikšmingumo sričiai nustatyti naudojamas Johson-Neyman analizės metodas.

3. EMPIRINIO TYRIMO REZULTATAI

3.1. Tyrimo respondentų socialinių ir demografinių charakteristikų aprašymas

Tyrimė iš viso dalyvavo 357 Lietuvoje gyvenantys respondentai. Į pirmąjį apklausos kontrolinį klausimą – „Ar savo darbe naudojate informacines ir komunikacines technologijas (stacionarus, nešiojamas ir/ar planšetinis kompiuteris, išmanusis telefonas, internetas ir kt.)?“, visi tyrimo respondentai (100%) atsakė „Taip“. Atsižvelgiant į tai, laikoma, kad visi tyrimė dalyvavę respondentai yra tinkami tolimesniam tyrimui.

Analizuojant tyrimė dalyvavusių respondentų individualias charakteristikas (lytis, amžius, išsilavinimas, nepilnamečių vaikų skaičius, šeimyninė padėtis) matoma, kad tyrimė dalyvavo 72,5% (N=259) moterys ir 27,5% (N=98) vyrai, kurių amžius svyruoja nuo 18 iki 61 metų, o amžiaus vidurkis – 37,68 metai (SD = 7,781). Didžioji dalis respondentų – 84,9% (N=303), nurodė, kad turi aukštąjį universitetinį išsilavinimą, 9% (N=32) respondentų turi aukštąjį neuniversitetinį išsilavinimą. Analizuojant duomenis apie respondento turimų vaikų skaičių bei šeimyninę padėtį, matomi tokie duomenys: 37 % (N=132) respondentų nurodė, kad vaikų neturi, 34,5 % (N=123) respondentų nurodė, kad turi 2 vaikus, 25,2 % (N=90) respondentų nurodė, kad turi 1 vaiką, 3,4 % (N=12) respondentų turi 3 ir daugiau vaikų. Respondentų klausiant apie jų šeimyninę padėtį, gauti toliau pateikti duomenys: 53,5 % (N=191) respondentų nurodė, jog gyvena su sutuoktiniu (-e)/ partneriu (-e) ir vaiku (-ais), 28 % (N=100) respondentų nurodė, kad gyvena su sutuoktiniu (-e)/ partneriu (-e), 8,7 % (N=31) respondentų gyvena vieni, 5 % (N=18) respondentų gyvena tik su vaiku (-ais).

5 lentelė

Individualios respondentų charakteristikos

Individualių respondentų charakteristikų duomenys		Kiekis (N)	Santykis (%)
Lytis	Vyras	98	27,5
	Moteris	259	72,5
Amžius		357	Vidurkis – 37,68
Išsilavinimas	Aukštasis universitetinis	303	84,9
	Aukštasis neuniversitetinis	32	9,0
	Aukštesnysis	8	2,2
	Profesinis	2	0,6
	Vidurinis	11	3,1
	Kita	1	0,3

5 lentelės tęsinys

Nepilnamečių vaikų skaičius	Vaikų neturi	132	37,0
	1 vaikas	90	25,2
	2 vaikai	123	34,5
	3 ir daugiau vaikų	12	3,4
Šeimyninė padėtis	Gyvena vienas (-a)	31	8,7
	Gyvenu su sutuoktiniu (-e)/ partneriu (-e)	100	28,0
	Gyvenu su sutuoktiniu (-e)/ partneriu (-e) ir vaiku (-ais)	191	53,5
	Gyvenu tik su vaiku (-ais)	18	5,0
	Kita	17	4,8

Šaltinis: sudaryta autorės, remiantis atliktu tyrimu

Siekiant surinkti informaciją apie organizacines respondentų charakteristikas, apklausoje respondentų buvo prašoma nurodyti užimamas pareigas, darbo patirtį metais dabartinėje organizacijoje, organizacijos, kurioje respondentas dirba, dydį pagal darbuotojų skaičių ir veiklos sritį. Analizuojant gautus duomenis, matoma, kad specialisto pareigas užima ir neturi tiesiogiai pavaldžių darbuotojų 71,7% (N=256) respondentų, o 28,3% (N=101) respondentų užima vadovaujančias pareigas ir turi tiesiogiai pavaldžių darbuotojų. Toliau pateikiami darbo patirties metais dabartinėje organizacijoje tarp respondentų gauti duomenys: 34,5% (N=123) respondentų nurodė, kad dabartinėje organizacijoje dirba 1 – 3 metus, 28,3% (N=101) respondentų nurodė, kad jų darbo patirtis siekia 4 – 7 metus, 13,4% (N=48) respondentų dabartinėje organizacijoje dirba iki 1 metų. Didžioji dalis respondentų dirba didelėje organizacijoje: 52,4 % (N=187) respondentų nurodė, kad dirba organizacijoje, kurioje dirba daugiau nei 250 darbuotojų, 27,5 % (N=98) respondentų nurodė, kad jų organizacijoje dirba 50 – 249 darbuotojai, 13,7% (N=49) respondentų nurodė, kad jų organizacijoje dirba 10 – 49 darbuotojai. Respondentų pasiskirstymas pagal organizacijos veiklos sritį: 25,2% (N=90) respondentų nurodė, kad dirba organizacijoje, kurios veiklos sritis yra finansinės paslaugos, 17,6% (N=63) respondentų dirba viešojo administravimo sektoriuje, 9% (N=32) respondentų dirba IT paslaugas teikiančioje organizacijoje, 7,3% (N=26) respondentų nurodė, kad dirba organizacijoje, kurios veikla yra didmeninė ir mažmeninė prekyba, 26,9 % (N=96) respondentų nurodė, kad dirba organizacijoje, kurios veikla nepatenka po apklausos pateiktuose pasirinkimuose esančia veikla, todėl apklausoje pasirinko leidžiamą variantą „*Kita*“.

6 lentelė*Organizacinės respondentų charakteristikos*

Organizacinių respondentų charakteristikų duomenys	Kiekis (N)	Santykis (%)	
Užimamos pareigos organizacijoje	Specialistas (-ė) (neturiu tiesiogiai pavaldžių darbuotojų)	256	71,7
	Vadovas (-ė) (turiu tiesiogiai pavaldžių darbuotojų)	101	28,3
Darbo patirtis dabartinėje organizacijoje (metais)	Iki 1 m.	48	13,4
	1 – 3 m.	123	34,5
	4 – 7 m.	101	28,3
	8 – 11 m.	31	8,7
	12 – 15 m.	17	4,8
	16 – 19 m.	24	6,7
	20 ir daugiau m.	13	3,6
Organizacijos dydis pagal darbuotojų skaičių	1 – 9 darbuotojai	23	6,4
	10 – 49 darbuotojai	49	13,7
	50 – 249 darbuotojai	98	27,5
	250 ir daugiau darbuotojų	187	52,4
Organizacijos veiklos sritis	Gamyba	17	4,8
	Didmeninė ir mažmeninė prekyba	26	7,3
	Finansinės paslaugos	90	25,2
	IT paslaugos	32	9,0
	Žemės ūkis	1	0,3
	Švietimo paslaugos	19	5,3
	Statybos ir rangos paslaugos	4	1,1
	Sveikatos apsaugos paslaugos	9	2,5
	Viešasis administravimas	63	17,6
	Kita	96	26,9

Šaltinis: sudaryta autorės, remiantis atliktu tyrimu

Siekiant įvertinti respondentų darbo pobūdžio aspektus, apklausoje buvo klausiama, koku būdu respondentai dirba: tik iš ofiso, hibridiniu būdu, tik nuotoliniu būdu. Taip pat buvo klausiama apie nuotolinio darbo dažnumą dienomis per savaitę. Analizuojant gautus respondentų duomenis, matoma, kad 72,8% (N=260) respondentų nurodė, kad dirba hibridiniu darbo būdu, 17,9% (N=64) respondentų tik iš ofiso, 9,2 % (N=33) respondentų – tik nuotoliniu būdu.

7 lentelė*Tyrimo respondentų darbo pobūdžio pasiskirstymas*

Darbo pobūdis	Kiekis (N)	Santykis (%)
Tik iš ofiso	64	17,9
Hibridiniu būdu	260	72,8
Tik nuotoliniu būdu	33	9,2

Šaltinis: Sudaryta autorės, remiantis tyrimo duomenimis

Analizuojant gautus respondentų duomenis apie nuotolinio darbo dažnumą, matoma, kad didelė dalis respondentų dirba 1 arba 2 dienas per savaitę nuotoliniu būdu: 26,9% (N=96) respondentų nurodė, kad dirba 2 dienas per savaitę, 19,9% (N=71) respondentų – 1 dieną per savaitę. Kitų respondentų pasiskirstymas pateikiamas lentelėje (8 lentelė).

8 lentelė

Tyrimo respondentų nuotolinio darbo dažnumas dienomis per savaitę

Darbas nuotoliu (dienos/savaitę)	Kiekis (N)	Santykis (%)
1 diena per savaitę	71	19,9
2 dienas per savaitę	96	26,9
3 dienas per savaitę	40	11,2
4 dienas per savaitę	48	13,4
5 dienas per savaitę	19	5,3
Neatsakė į klausimą	83	23,2

Šaltinis: Sudaryta autorės, remiantis tyrimo duomenimis

Analizuojant neatsakiusių į trečią klausimą respondentų duomenis, matoma, kad 56 respondentai neatsakė į klausimą, pasirinkę antrojo klausimo variantą, kad dirba tik iš ofiso. Respondentai, kurie pažymėjo, kad dirba tik nuotoliniu būdu, bet nurodė nuotolinio darbo dienų skaičius – 21 respondentas, dar 11 respondentų pasirinko variantą, kad dirba 5 dienas per savaitę nuotoliniu būdu.

3.2. Tyrimo kintamųjų aprašomoji statistika ir statistinis vertinimas

Siekiant patikrinti, ar duomenys normaliai pasiskirstę ir atitinka normalumo sąlygas, buvo atliktas analizuojamų konstrukčių reikšmių normaliojo pasiskirstymo testas. Pagal Kolmogorovo-Smirnovo testą, rezultatai parodė, kad tik *Dirglumo* konstrukto reikšmės yra normaliai pasiskirsčiusios, nes $p=0,008$ pagal *Kolmogorov-Smirnov* testą ir $p=0,003$ pagal *Shapiro-Wilk* testą. Kitų analizuojamų konstrukčių reikšmės nėra normaliai pasiskirsčiusios, kadangi statistinio reikšmingumo p reikšmės yra mažesnės už 0,05.

9 lentelė

Konstrukčių ir atskirų latentinių veiksnių normalumo testų vertinimas

Konstruktas	Kolmogorov-Smirnov		Shapiro-Wilk	
	Statistic	Sig. (p)	Statistic	Sig. (p)
Atsakymo lūkestis	0,141	<0,001	0,936	<0,001
Pasiekiamumas	0,099	<0,001	0,974	<0,001
Prasta komunikacija	0,120	<0,001	0,926	<0,001

9 lentelės tęsinys

Kontrolės trūkumas	0,107	<0,001	0,959	<0,001
Techniniai sunkumai	0,109	<0,001	0,928	<0,001
Darbuotojo stebėjimas	0,106	<0,001	0,939	<0,001
Mokymosi lūkestis	0,101	<0,001	0,973	<0,001
Darbo krūvis	0,125	<0,001	0,915	<0,001
Darbo ir šeimos konfliktas	0,121	<0,001	0,933	<0,001
Šeimos ir darbo konfliktas	0,163	<0,001	0,864	<0,001
Dirglumas	0,056	0,008	0,987	0,003
Emocinis dirglumas	0,067	<0,001	0,980	<0,001
Kognityvinis dirglumas	0,088	<0,001	0,974	<0,001
Profesinis saviveiksmingumas	0,116	<0,001	0,968	<0,001

Šaltinis: sudaryta autorės, remiantis atliktu tyrimu

Papildomai buvo patikrinti asimetrijos ir eksceso koeficientai (Skewness ir Kurtosis). Šios reikšmės turėtų būti mažesnės už 1,0. Jeigu reikšmės mažesnės už 1,0, laikoma, kad reikšmės yra pasiskirsčiusios normaliai. Atlikus reikšmių tikrinimą, matoma, kad reikšmės nėra didesnės už 1,0, o išanalizavus histogramų normalumo kreives, matoma, kad reikšmės ne idealiai atitinka normalumo kreivę, bet yra arti sutapimo (4 priedas). Atsižvelgiant į šią analizę, galime teigti, kad duomenys yra arti normalaus pasiskirstymo. Duomenys laikomi parametriniais ir toliau tyrime atliekamos procedūros tinkančios parametriniams duomenims.

10 lentelė

Konstruktų ir atskirų latentinių veiksnių aprašomoji statistika ir normalumo testų vertinimas

Konstruktas	Min-Max reikšmės		Bendras vidurkis (M)	Standartinis nuokrypis (St. Dev.)	Skewness	Kurtosis
	Min	Max				
Atsakymo lūkestis	1,00	5,00	3,529	1,051	-0,426	-0,445
Pasiekiamumas	1,00	5,00	3,452	0,895	-0,377	-0,342
Prasta komunikacija	1,00	5,00	2,075	0,882	0,670	-0,004
Kontrolės trūkumas	1,00	5,00	3,773	0,767	-0,218	-0,073
Techniniai sunkumai	1,00	5,00	1,974	0,790	0,872	0,612
Darbuotojo stebėjimas	1,00	5,00	2,402	1,057	0,346	-0,626
Mokymosi lūkestis	1,00	5,00	3,293	0,824	-0,498	0,207
Darbo krūvis	1,00	5,00	2,127	0,980	0,654	-0,277

10 lentelės tęsinys

Darbo ir šeimos konfliktas	1,00	5,00	2,273	1,020	0,570	-0,428
Šeimos ir darbo konfliktas	1,00	4,60	1,821	0,837	0,971	0,333
Dirglumas	1,00	5,00	2,740	0,898	0,157	-0,350
Emocinis dirglumas	1,00	5,00	2,651	0,944	0,211	-0,449
Kognityvinis dirglumas	1,00	5,00	2,888	1,017	0,089	-0,711
Profesinis saviveiksmingumas	1,63	5,00	3,995	0,548	-0,410	0,988

Šaltinis: sudaryta autorės, remiantis atliktu tyrimu

3.3. Demografinių charakteristikų poveikis kintamiesiems

Atlikus regresinę analizę, nustatyta, kad lytis, šeimyninė padėtis, užimamos pareigos organizacijoje, organizacijos veikla, kaip demografinės charakteristikos nedaro poveikio kintamųjų vertinimui. Toliau aprašomos tik tos demografinės charakteristikos, kurios daro poveikį kintamųjų vertinimui. Regresinių ir ANOVA analizių rezultatai pateikti 11 priede.

Amžius. Atlikus regresinę analizę, nustatyta, kad amžius kaip demografinė charakteristika teigiamai susijusi su dirglumu ($t=-2,782$; $p=0,006$) ir mokymosi lūkesčiais ($t=2,323$; $p=0,021$).

11 lentelė

Demografinės charakteristikos „amžius“ poveikis kintamiesiems

	B	Koeficientų st. paklaidos	β	t	p
Dirglumas	-0,015	0,006	-0,133	-2,782	0,006
Mokymosi lūkesčiai	0,015	0,007	0,144	2,323	0,021

Pastaba: lentelėje nurodyta tik tie kintamieji ir jų analizės rezultatai, kurių vertinimui demografinės charakteristikos daro statistiškai reikšmingą poveikį

Šaltinis: Sudaryta autorės, remiantis tyrimo duomenimis

Išsilavinimas. Pagal atliktą analizę nustatyta, kad išsilavinimas teigiamai susijęs su profesiniu saviveiksmingumu ($t=2,202$; $p=0,029$). Turintys aukštąjį išsilavinimą respondentai profesinį saviveiksmingumą vertino aukščiau ($v=4,009$), nei tie, kurie neturi aukštojo išsilavinimo ($v=3,795$). Tačiau respondentų imtis homogeniška, todėl tolimesniuose skaičiavimuose imta visų respondentų rodikliai.

12 lentelė

Demografinės charakteristikos „išsilavinimas“ poveikis kintamiesiems

	B	Koeficientų st. paklaidos	β	t	p
Profesinis saviveiksmingumas	0,308	0,140	0,124	2,202	0,029

Pastaba: lentelėje nurodyta tik tie kintamieji ir jų analizės rezultatai, kurių vertinimui demografinės charakteristikos daro statistiškai reikšmingą poveikį

Šaltinis: Sudaryta autorės, remiantis tyrimo duomenimis

Nepilnamečių vaikų turėjimas. Atlikus analizę nustatyta, kad nepilnamečių vaikų skaičius daro statistiškai reikšmingą poveikį darbuotojo stebėjimo vertinimui ($t=2,916$; $p=0,004$). Turintys vieną ir daugiau vaikų respondentai su IKT susijusį darbuotojo stebėjimą vertino aukščiau ($v=2,465$), nei neturintys vaikų respondentai ($v=2,293$). B koficientas rodo, kad ryšys teigiamas ($B=0,391$), beta koficinetas rodo, kad pokytis siekia 18% ($\beta=0,182$).

13 lentelė

Demografinės charakteristikos „nepilnamečių vaikų turėjimas“ poveikis kintamiesiems

	B	Koeficientų st. paklaidos	β	t	p
Darbuotojo stebėjimas	0,391	0,134	0,182	2,916	0,004

Pastaba: lentelėje nurodyta tik tie kintamieji ir jų analizės rezultatai, kurių vertinimui demografinės charakteristikos daro statistiškai reikšmingą poveikį

Šaltinis: Sudaryta autorės, remiantis tyrimo duomenimis

Organizacijos dydis. Vertinant organizacijos dydžio poveikį kintamųjų vertinimui, nustatytas statistiškai reikšmingas ryšys darbuotojo stebėjimo poveikiui ($t=2,740$; $p=0,007$). Dirbantys vidutinėje ir stambioje įmonėje respondentai, darbuotojo stebėjimą vertino aukščiau ($v=2,532$), nei dirbantys smulkioje ir mažoje įmonėje ($v=1,885$).

14 lentelė

Demografinės charakteristikos „organizacijos dydis“ poveikis kintamiesiems

	B	Koeficientų st. paklaidos	β	t	p
Darbuotojo stebėjimas	0,440	0,161	0,159	2,740	0,007

Pastaba: lentelėje nurodyta tik tie kintamieji ir jų analizės rezultatai, kurių vertinimui demografinės charakteristikos daro statistiškai reikšmingą poveikį

Šaltinis: Sudaryta autorės, remiantis tyrimo duomenimis

Darbo patirtis organizacijoje. Atlikus regresinę analizę, nustatyta, kad darbo patirtis daro statistiškai reikšmingą poveikį darbo ir šeimos konfliktui ($t=-2,013$; $p=0,045$) ir dirglumui ($t=2,342$; $p=0,020$). Turintys daugiau nei 4 metų patirtį organizacijoje respondentai tiek darbo ir šeimos konfliktą ($v=2,292$), tiek ir dirglumą ($v=2,292$) vertino aukščiau, nei dirbantys 1-3 metus ($v=2,253$; $v=2,636$). Nestandartizuotas koeficientas B rodo, kad ryšys su darbo ir šeimos konfliktu yra neigiamas ($B=-0,189$), o su dirglumu teigiamas ($B=0,185$). Beta koeficientas rodo, kad poveikis labai mažas su darbo ir šeimos konfliktu ($\beta=-0,093$) ir didesnis su dirglumu ($\beta=0,106$).

15 lentelė

Demografinės charakteristikos „darbo patirtis organizacijoje“ poveikis kintamiesiems

	B	Koeficientų st. paklaidos	β	t	p
Darbo ir šeimos konfliktas	-0,189	0,094	-0,093	-2,013	0,045
Dirglumas	0,185	0,079	0,106	2,342	0,020

Pastaba: lentelėje nurodyta tik tie kintamieji ir jų analizės rezultatai, kurių vertinimui demografinės charakteristikos daro statistiškai reikšmingą poveikį

Šaltinis: Sudaryta autorės, remiantis tyrimo duomenimis

Darbo pobūdis. Darbo būdas kaip demografinė charakteristika teigiamai susijusi su atsakymo lūkesčiais ($t=2,251$; $p=0,025$). Tik iš ofiso dirbantys darbuotojai atsakymo lūkesčio reikalavimą vertino aukščiau ($v=3,609$) nei dirbantys hibridiniu ir nuotoliniu būdu ($v=3,511$). Nustatyta, kad darbo būdas daro poveikį ir darbo krūvio vertinimui ($t=-2,757$; $p=0,006$). Tik ofise dirbantys respondentai darbo krūvio reikalavimą vertino aukščiau ($v=2,270$), nei dirbantys hibridiniu ir nuotoliniu būdu ($v=2,096$).

16 lentelė

Demografinės charakteristikos „darbo pobūdis“ poveikis kintamiesiems

	B	Koeficientų st. paklaidos	β	t	p
Atsakymo lūkestis	1,136	0,504	0,131	2,251	0,025

Pastaba: lentelėje nurodyta tik tie kintamieji ir jų analizės rezultatai, kurių vertinimui demografinės charakteristikos daro statistiškai reikšmingą poveikį

Šaltinis: Sudaryta autorės, remiantis tyrimo duomenimis

Nuotolinio darbo dienų skaičius per savaitę. Siekiant nustatyti, ar nuotolinio darbo dienų skaičius per savaitę daro poveikį kintamiesiems, nustatytas ryšys su kontrolės trūkumu ($t=2,548$ $p=0,011$). Nestandartizuotas koeficientas B rodo, kad ryšys teigiamas ($B=0,228$), o beta koeficientas rodo, kad pokytis siekia 15% ($\beta=0,150$).

17 lentelė

Demografinės charakteristikos „nuotolinio darbo dienų skaičius per savaitę“ poveikis kintamiesiems

	B	Koeficientų st. paklaidos	β	t	p
Kontrolės trūkumas	0,228	0,089	0,150	2,548	0,011

Pastaba: lentelėje nurodyta tik tie kintamieji ir jų analizės rezultatai, kurių vertinimui demografinės charakteristikos daro statistiškai reikšmingą poveikį

Šaltinis: Sudaryta autorės, remiantis tyrimo duomenimis

3.4. Daugianarės regresinės analizės rezultatai

3.4.1. Informacinių ir komunikacinių reikalavimų kintamųjų ir darbo ir šeimos konflikto sąsajos

Toliau tyrime atlikta daugianarė regresinė analizė, siekiant nustatyti ar informacinių ir komunikacinių technologijų reikalavimų lygio konstrukto latentiniai veiksniai daro poveikį darbo ir šeimos konfliktui. Gauta Anova testo reikšmė $F=28,635$, $p < 0,001$, rodo, kad duomenys yra tinkami regresinei analizei. Determinacijos koeficiento reikšmė $R^2=0,290$ rodo, kad pasirinkti IKT reikalavimų kintamieji 29% paaiškina darbo ir šeimos konflikto duomenų variacijas. Durbin-Watson šiame tyrime yra lygus 1,744. Durbin-Watson statistika svyruoja nuo 0 iki 4, o vertė 2,0 rodo, kad autokoreliacija yra lygi nuliui. Kadangi mažesnės reikšmės nei 2,0 rodo, kad autokoreliacija yra teigiama, gauta reikšmė 1,744 reiškia, kad pagal IKT reikalavimų konstrukto kintamuosius galima nustatyti, kas veikia darbo ir šeimos konfliktą. Taip pat svarbu atkreipti dėmesį į VIF – jis turi būti ne didesnis nei 4. Šiame tyrime visos VIF reikšmės nesiekia 2, todėl galima teigti, kad visi kintamieji tarpusavyje nekoreliuoja ir verta juos pasilikti tolimesniam tyrimui.

Atlikus daugianarę regresinę analizę, paaiškėjo, kad trys kintamieji (*atsakymo lūkestis, darbuotojo stebėjimas, mokymosi lūkestis*) nedaro statistiškai reikšmingo poveikio priklausomajam kintamajam *darbo ir šeimos konfliktui*, todėl atmetamos šios hipotezės:

H_{1.1} – *Atsakymo lūkesčio lygis teigiamai susijęs su darbo ir šeimos konfliktu;*

H_{1.6} – *Darbuotojo stebėjimo lygis teigiamai susijęs su darbo ir šeimos konfliktu;*

H_{1.7} – *Mokymosi lūkesčio lygis teigiamai susijęs su darbo ir šeimos konfliktu.*

Galutiniame modelyje iš aštuonių kintamųjų paliekami penki kintamieji, kurie daro statistiškai reikšmingą poveikį darbo ir šeimos konfliktui, nes $p < 0,05$: *pasiekiamumas, prasta komunikacija, kontrolės trūkumas, techniniai sunkumai, darbo krūvis.*

18 lentelė

Tiesinės regresinės analizės duomenų lentelė: IKT kintamųjų poveikis darbo ir šeimos konfliktui

	B	Koefficientų standartinės paklaidos	β	t	p	Boostramp 95% patikimumo intervalai	
						Žem.	Aukš.
Konstanta	0,652	0,322	-	2,023	0,044	0,053	1,243
Pasiekiamumas	0,311	0,053	0,273	5,881	<0,001	0,208	0,413
Prasta komunikacija	0,145	0,058	0,126	2,496	0,013	0,024	0,278
Kontrolės trūkumas	-0,169	0,062	-0,127	-2,716	0,007	-0,306	-0,030
Techniniai sunkumai	0,177	0,067	0,137	2,634	0,009	0,039	0,314
Darbo krūvis	0,251	0,054	0,241	4,669	<0,001	0,141	0,368

Šaltinis: Sudaryta autorės, remiantis tyrimo duomenimis

Gauta regresijos lygtis: Y (darbo ir šeimos konfliktas) = 0,652 (konstanta) + 0,311 (pasiekiamumas) + 0,145 (prasta komunikacija) – 0,169 (kontrolės trūkumas) + 0,177 (techniniai sunkumai) + 0,251 (darbo krūvis) + ε . Nestandartizuoti koeficientai B parodo, kad yra tiesioginis ryšys tarp pasiekiamumo, prastos komunikacijos, techninių sunkumų, darbo krūvio ir priklausomojo kintamojo darbo ir šeimos konflikto. Beta koeficientai parodo, kad darbo ir šeimos konfliktui didžiausią poveikį daro pasiekiamumas ir darbo krūvis, nes šių kintamųjų koeficientai aukščiausi ($\beta=0,273$; $\beta=0,241$). Tai reiškia, kad pasiekiamumo reikalavimų lygiui padidėjus 100%, darbo ir šeimos konfliktas padidėtų 27%, o darbo krūvio reikalavimų lygiui padidėjus 100%, darbo ir šeimos konfliktas padidėtų 24%. Atitinkamai 100% padidėjus techninių sunkumų reikalavimų lygiui, darbo ir šeimos konfliktas padidėtų 13%, prastos komunikacijos lygiui – darbo ir šeimos konfliktas padidėtų 12%. Atsižvelgiant į gautus regresinės analizės rezultatus, patvirtintos šios hipotezės:

H_{1.2} – Pasiekiamumo lygis teigiamai susijęs su darbo ir šeimos konfliktu;

H_{1.3} – Prastos komunikacijos lygis teigiamai susijęs su darbo ir šeimos konfliktu;

H_{1.5} – Techninių sunkumų lygis teigiamai susijęs su darbo ir šeimos konfliktu;

H_{1.8} – Darbo krūvio lygis teigiamai susijęs su darbo ir šeimos konfliktu.

Kontrolės trūkumas turi atvirkštinį ryšį su darbo ir šeimos konfliktu, tai reiškia, kad esant didesniai kontrolės trūkumui, darbo ir šeimos konfliktas mažėja, todėl atmetama hipotezė:

H_{1.4} – Kontrolės trūkumo lygis teigiamai susijęs su darbo ir šeimos konfliktu.

3.4.2. Informacinių ir komunikacinių technologijų reikalavimų kintamųjų ir dirglumo, emocinio dirglumo, kognityvinio dirglumo sąsajos

Atlikus daugianarę regresinę analizę, siekiant nustatyti ar informacinių ir komunikacinių technologijų reikalavimų konstrukto latentiniai veiksniai daro poveikį dirglumui, gauta regresinė lygtis: Y (dirglumas) = 1,132 (konstanta) + 0,201 (pasiekiamumas) + 0,296 (prasta komunikacija) – 0,128 (kontrolės trūkumas) + 0,137 (techniniai sunkumai) + 0,139 (mokymosi lūkestis) + 0,156 (darbo krūvis) + ε . Anova testo reikšmė $F=20,011$, $p < 0,001$, rodo, kad duomenys yra tinkami regresinei analizei, o ryšys statistiškai reikšmingas. Determinacijos koeficiento reikšmė $R^2=0,315$ rodo, kad pasirinkti IKT reikalavimų kintamieji 31% paaiškina dirglumo duomenų variacijas. Durbin-Watson šiame tyrime yra lygus 1,865, todėl pagal IKT kintamuosius galima nustatyti, kas veikia dirglumą.

19 lentelė

Tiesinės regresinės analizės duomenų lentelė: IKT kintamųjų poveikis dirglumui

	B	Koeficientų standartinės paklaidos	β	t	p	Boostramp 95%	
						Žem.	Aukš.
Konstanta	1,132	0,311	-	3,636	<0,001	0,469	1,794
Pasiekiamumas	0,201	0,052	0,200	3,883	<0,001	0,094	0,311
Prasta komunikacija	0,296	0,051	0,290	5,843	<0,001	0,187	0,411
Kontrolės trūkumas	-0,128	0,055	-0,109	-2,307	0,022	-0,236	-0,002
Techniniai sunkumai	0,137	0,060	0,120	2,297	0,022	0,007	0,262
Mokymosi lūkestis	0,139	0,52	0,128	2,671	0,008	0,011	0,267
Darbo krūvis	0,156	0,048	0,170	3,269	0,001	0,056	0,263

Šaltinis: Sudaryta autorės, remiantis tyrimo duomenimis

Pasiekiamumas. Atlikus analizę, nustatyta, kad yra statistiškai reikšmingas ryšys tarp pasiekiamumo ir dirglumo, emocinio dirglumo ir kognityvinio dirglumo ($p < 0,001$), o įtaka teigiama ($B=0,201$; $B=0,178$; $B=0,238$). Pasiekiamumo reikalavimo lygiui padidėjus 100%, dirglumas didėja 20% ($\beta=0,200$), emocinis dirglumas 17% ($\beta=0,169$), kognityvinis dirglumas 20% ($\beta=0,209$). Atsižvelgiant į gautus rezultatus, nustatyta, kad esant aukštam reikalavimų lygiui būti pasiekiamam darbo klausimais, didėja bendras dirglumas, emocinis dirglumas ir kognityvinis dirglumas, todėl patvirtintos hipotezės:

H_{2.2} – Pasiekiamumo lygis teigiamai susijęs su dirglumu;

H_{2.9.2} – Pasiekiamumo lygis teigiamai susijęs su emociniu dirglumu;

H_{2.10.2} – Pasiekiamumo lygis teigiamai susijęs su kognityviniu dirglumu.

Prasta komunikacija. Analizės metu nustatytas statistiškai reikšmingas ryšys tarp prastos komunikacijos ir dirglumo, emocinio dirglumo ir kognityvinio dirglumo ($p < 0,001$), o įtaka teigiama ($B = 0,296$; $B = 0,344$; $B = 0,215$). Beta koeficientas rodo, kad prasta komunikacija daro didžiausią poveikį bendram dirglumui ($\beta = 0,290$) ir emociniam dirglumui ($\beta = 0,321$). Nustatyta, kad didėjant suvokiamos prastos komunikacijos lygiui didėja bendras, emocinis ir kognityvinis dirglumas, o gauti rezultatai patvirtina hipotezes:

H_{2.3} – *Prastos komunikacijos lygis teigiamai susijęs su dirglumu;*

H_{2.9.3} – *Prastos komunikacijos lygis teigiamai susijęs su emociniu dirglumu;*

H_{2.10.3} – *Prastos komunikacijos lygis teigiamai susijęs su kognityviniu dirglumu.*

Kontrolės trūkumas. Analizės metu nustatytas statistiškai reikšmingas ryšys tarp IKT sukeliama kontrolės trūkumo ir dirglumo ($p = 0,022$) ir emocinio dirglumo ($p = 0,032$), tačiau nustatytas ryšys yra neigiamas ($B = -0,128$; $B = -0,128$). Atsižvelgiant į gautus rezultatus ir tai, kad ryšys tarp kontrolės trūkumo ir kognityvinio dirglumo yra statistiškai nereikšmingas, hipotezės nepasitvirtino:

H_{2.4} – *Kontrolės trūkumo lygis teigiamai susijęs su dirglumu;*

H_{2.9.4} – *Kontrolės trūkumo lygis teigiamai susijęs su emociniu dirglumu;*

H_{2.10.4} – *Kontrolės trūkumo lygis teigiamai susijęs su kognityviniu dirglumu.*

Techniniai sunkumai. Analizės metu nustatytas statistiškai reikšmingas ryšys tarp patiriamų techninių sunkumų ir dirglumo ($p = 0,022$), taip pat techninių sunkumų ir emocinio dirglumo ($p = 0,017$), o įtaka teigiama ($B = 0,137$; $B = 0,153$), todėl patvirtinamos hipotezės:

H_{2.5} – *Techninių sunkumų lygis teigiamai susijęs su dirglumu;*

H_{2.9.5} – *Techninių sunkumų lygis teigiamai susijęs su emociniu dirglumu, t. y. kylant didesniems techniniams sunkumams darbe, didėja bendras dirglumas ir emocinis dirglumas. Atliekant analizę tik su kognityviniu dirglumu, gauti rezultatai rodo, kad ryšys nėra statistiškai reikšmingas ($p = 0,120$), todėl hipotezė nepasitvirtino:*

H_{2.9.5} – *Techninių sunkumų lygis teigiamai susijęs su kognityviniu dirglumu.*

Mokymosi lūkesčiai. Analizės metu nustatytas statistiškai reikšmingas ryšys tarp lūkesčių mokytis naujų technologijų ir dirglumo ($p = 0,008$), emocinio dirglumo ($p = 0,010$) ir kognityvinio dirglumo ($p = 0,036$), o įtaka teigiama ($B = 0,139$; $B = 0,145$ $B = 0,130$), todėl patvirtinamos hipotezės:

H_{2.7} – *Mokymosi lūkestis lygis teigiamai susijęs su dirglumu;*

H_{2.9.7} – *Mokymosi lūkesčio lygis teigiamai susijęs su emociniu dirglumu;*

H_{2.10.7} – Mokymosi lūkesčio lygis teigiamai susijęs su kognityviu dirglumu.

Darbo krūvis. Analizės metu nustatytas statistiškai reikšmingas ryšys tarp dėl IKT didėjančio darbo krūvio ir dirglumo ($p=0,001$; $B=0,139$), emocinio dirglumo ($p=0,021$; $B=0,118$) ir kognityvinio dirglumo ($p=<0,001$; $B=0,219$), o įtaka teigiama, todėl patvirtinamos hipotezės:

H_{2.8} – Darbo krūvio lygis teigiamai susijęs su dirglumu;

H_{2.9.8} – Darbo krūvio lygis teigiamai susijęs su emociniu dirglumu;

H_{2.10.8} – Darbo krūvio lygis teigiamai susijęs su kognityviu dirglumu.

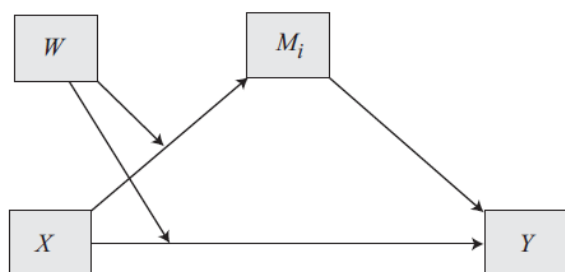
Tai reiškia, kad didėjant darbo krūviui, kurį sukelia informacinės ir komunikacinės technologijos, didėja darbuotojo bendras dirglumas, emocinis dirglumas ir kognityvinis dirglumas. Didžiausias pokytis matomas su kognityviu dirglumu ($\beta=0,211$), atitinkamai bendras dirglumas ($\beta=0,170$), ir emocinis dirglumas ($\beta=0,122$).

3.5. Mediacijos ir moderacijos analizė

Siekiant įvertinti, ar dirglumas medijuoja ryšį tarp IKT reikalavimų kintamųjų ir darbo ir šeimos konflikto, taip pat įvertinti, ar netiesioginis poveikis priklauso nuo moderatoriaus profesinio saviveiksmingumo, atliekama medijuotos moderacijos analizė, remiantis Hayes (2013) 8-tu tyrimo modeliu (5 paveikslas ir 6 paveikslas).

5 paveikslas

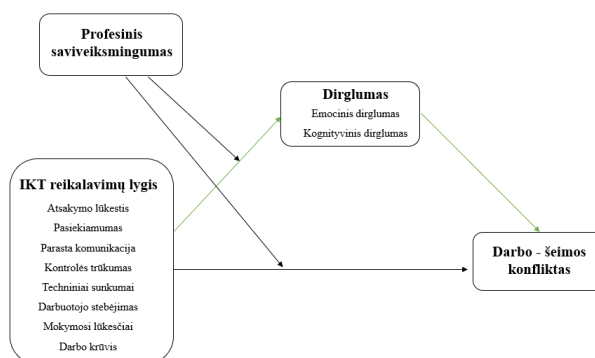
Konceptualus tyrimo modelis nr.8



Šaltinis: Hayes, 2013

6 paveikslas

Statistinis tyrimo modelis



Šaltinis: Sudaryta autorės, remiantis literatūra

Mediacijos ir moderacijos poveikis buvo skaičiuojamas SPSS 4.2 versijos programa, naudojant Hayes Process procedūrą. Šios procedūros metu buvo atliktos dvi regresinės analizės, siekiant:

1. Išnagrinėti profesinio saviveiksmingumo (W) moderaciją mediaciniam ryšiui tarp informacinių ir komunikacinių technologijų reikalavimų lygio kintamųjų – pasiekiamumas (X₂), prasta komunikacija (X₃), kontrolės trūkumas (X₄), techniniai sunkumai (X₅), mokymosi lūkestis (X₇), darbo krūvis (X₈) ir dirglumo (M).
2. Išnagrinėti profesinio saviveiksmingumo (W) moderaciją ryšiui tarp informacinių ir komunikacinių technologijų reikalavimų lygio – pasiekiamumas (X₂), prasta komunikacija (X₃), kontrolės trūkumas (X₄), techniniai sunkumai (X₅), darbo krūvis (X₈) ir darbo ir šeimos konflikto (Y).

Profesinio saviveiksmingumo moderacijos mediaciniam ryšiui tarp pasiekiamumo, prastos komunikacijos, kontrolės trūkumo, techninių sunkumų, mokymosi lūkesčio, darbo krūvio ir dirglumo sąsajos.

Pasiekiamumas. Moderacinės sąveikos rezultatas ($p=0,0605$) rodo, kad profesinis saviveiksmingumas moderuoja ryšį tarp pasiekiamumo ir dirglumo, esant 10 proc. paklaidai. Determinacijos koeficientas $R^2=0,0085$ rodo, kad pokytis yra labai mažas. Atlikus analizę su emociniu ir kognityviniu dirglumu atskirai, matoma, kad moderacinis efektas yra tik su kognityviniu dirglumu ($p=0,0241$; $R^2=0,0127$).

20 lentelė

Moderatoriaus modelio analizė: Pasiekiamumas x Profesinis saviveiksmingumas

Moderacijos sąveika (Int_1)	B	t	p	LLCI	ULCI
Dirglumas	0,1583	1,8831	0,0605	-0,0070	0,3235
Emocinis dirglumas	0,1220	1,3675	0,1723	-0,0534	0,2974
Kognityvinis dirglumas	0,2187	2,2656	0,0241	0,0289	0,4086

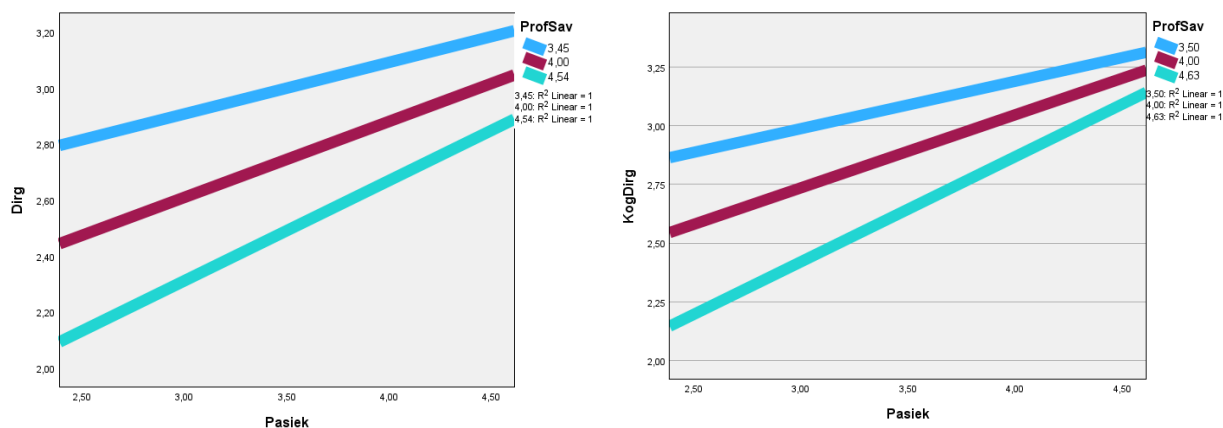
Šaltinis: Sudaryta autorės, remiantis tyrimo duomenimis

Analizė parodė, kad esant žemam profesiniam saviveiksmingumui, ryšys tarp pasiekiamumo ir dirglumo yra statistiškai nereikšmingas, t. y. neturi jokio poveikio, todėl nei mažina, nei didina dirglumo. Remiantis Johnsons-Neyman analize ryšys statistiškai reikšmingas ir moderacinis efektas pradeda veikti tik tada, kai profesinis saviveiksmingumas padidėja iki 3,2872 (9 priedas). Tiesė stačiausia, kai profesinis saviveiksmingumas yra 4,5, tai rodo, kad esant

aukštam profesniam saviveiksmingumui pasiekiamumo poveikis dirglumui yra stipriausias, o šis poveikis stipresnis kognityviniam dirglumui (7 paveikslas).

7 paveikslas

Moderacinio ryšio grafikas: pasiekiamumas



Šaltinis: sudaryta autorės, remiantis atlikta analize

Analizuojant netiesioginį moderacijos efektą mediaciniam ryšiui, nustatyta, kad esant aukštam profesniam saviveiksmingumui, didėjantis pasiekiamumo reikalavimo lygis labiau veikia dirglumą, o dirglumas veikia darbo ir šeimos konfliktą (21 lentelė). Kuo darbuotojas yra labiau profesiskai saviveiksmingas, tuo netiesioginis efektas darbo ir šeimos konfliktui yra stipresnis. Lyginant tiesioginio ir netiesioginio ryšio efektą, esant žemam profesiniam saviveiksmingumui stipresnis yra tiesioginis efektas darbo ir šeimos konfliktui.

21 lentelė

Netiesioginio ir tiesioginio efekto analizė: Pasiekiamumas → Dirglumas → Darbo ir šeimos konfliktas

Profesinis saviveiksmingumas	Netiesioginis efektas	Tiesioginis efektas
3,4471	0,1198	0,1917
3,9958	0,1763	0,2042
4,5445	0,2327	0,2167

Šaltinis: Sudaryta autorės, remiantis tyrimo duomenimis

Prasta komunikacija. Moderacinės sąveikos rezultatas ($p=0,0832$) rodo, kad profesinis saviveiksmingumas moderuoja ryšį tarp prastos komunikacijos ir dirglumo, esant 10 proc. paklaidai. Determinacijos koeficientas $R^2=0,0067$ rodo, kad pokytis yra labai mažas. Atlikus

analizę su emociniu ir kognityviniu dirglumu atskirai, matoma, kad moderacinis efektas yra tik su kognityviniu dirglumu ($p=0,0627$; $R^2=0,0086$).

22 lentelė

Moderatoriaus modelio analizė: Prasta komunikacija x Profesinis saviveiksmingumas

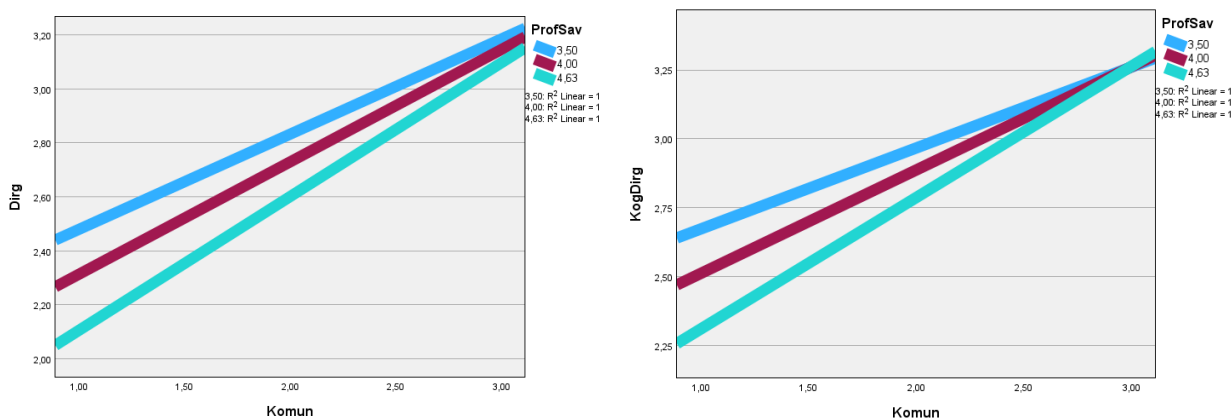
Moderacijos sąveika (Int_1)	B	t	p	LLCI	ULCI
Dirglumas	0,1272	1,7372	0,0832	-0,0168	0,2711
Emocinis dirglumas	0,1058	1,3824	0,1677	-0,0447	0,2564
Kognityvinis dirglumas	0,1627	1,8673	0,0627	-0,0087	0,3340

Šaltinis: Sudaryta autorės, remiantis tyrimo duomenimis

Analizuojant Johnsons-Neyman gautus rezultatus moderacinis efektas pradeda veikti ir ryšys tampa statistiškai reikšmingas ($p=0,0068$), kai profesinis saviveiksmingumas padidėja iki 2,8063 (9 priedas). Tiesė stačiausia, kai profesinis saviveiksmingumas yra 4,54, tai rodo, kad esant aukštam profesiniam saviveiksmingumui prastos komunikacijos poveikis dirglumui yra stipriausias. Profesiniam saviveiksmingumui siekiant 4,63, poveikis kognityviniam dirglumui yra stipriausias, nes tiesė stačiausia (8 paveikslas).

8 paveikslas

Moderacinio ryšio grafikas: prasta komunikacija



Šaltinis: sudaryta autorės, remiantis atlikta analize

Netiesioginės moderacijos efekto rezultatai parodė, kad esant aukštam profesiniam saviveiksmingumui, didėjantis prastos komunikacijos lygis labiau veikia dirglumą, o dirglumas veikia darbo ir šeimos konfliktą. Kuo darbuotojas yra labiau profesiskai saviveiksmingas, tuo netiesioginis efektas darbo ir šeimos konfliktui yra stipresnis.

23 lentelė

Netiesioginio efekto analizė: Prasta komunikacija → Dirglumas → Darbo ir šeimos konfliktas

Profesinis saviveiksmingumas	Efektas
3,5000	0,2481
4,0000	0,2928
4,6250	0,3487

Šaltinis: Sudaryta autorės, remiantis tyrimo duomenimis

Kontrolės trūkumas, techniniai sunkumai, mokymosi lūkesčiai, darbo krūvis. Moderacijos analizė parodė, kad ryšys nėra statistiškai reikšmingas ir profesinis saviveiksmingumas neveikia ryšio tarp kontrolės trūkumo ($t=-1,581$; $p=0,1148$), techninių sunkumų ($t=0,026$; $p=0,978$), mokymosi lūkesčių ($t=-0,159$; $p=0,873$), darbo krūvio ($t=1,017$; $p=0,309$) ir dirglumo. Nepriklausomai nuo profesinio saviveiksmingumo šių kintamųjų poveikis dirglumui yra vienodas.

Profesinio saviveiksmingumo moderacijos ryšiui tarp informacinių ir komunikacinių technologijų reikalavimų kintamųjų ir darbo ir šeimos konflikto sąsajos

Analizės metu nustatyta, kad profesinis saviveiksmingumas moderuoja ryšį tarp mokymosi lūkesčių ir darbo ir šeimos konflikto esant 10 proc. paklaidos tikimybei ($p=0,0965$), tačiau determinacijos koeficientas $R^2=0,0046$ rodo, kad pokytis yra labai mažas. Analizuojant moderacinio efekto poveikį, matoma, kad esant aukštam profesiniam saviveiksmingumui, moderacinis efektas tampa neigiamas. Tai reiškia, kad esant aukštam profesiniam saviveiksmingumui IKT reikalavimų keliama mokymosi lūkesčiai mažina darbo ir šeimos konfliktą.

24 lentelė

Moderacinio efekto analizė

Profesinis saviveiksmingumas	Efektas
3,5000	0,0660
4,0000	-0,0075
4,6250	-0,0994

Šaltinis: Sudaryta autorės, remiantis tyrimo duomenimis

Atlikus analizę su likusiais kintamaisiais, nustatyta, kad profesinis saviveiksmingumas neveikia ryšio tarp IKT kintamųjų (pasiekiamumas, prasta komunikacija, kontrolės trūkumas, techniniai sunkumai, darbo krūvis) ir darbo ir šeimos konflikto, nes ryšys statistiškai nereikšmingas. Gautos sąsajų p reikšmės: pasiekiamumas ($p=0,7711$), prasta komunikacija ($p=0,1125$), kontrolės trūkumas ($p=0,1384$), techniniai sunkumai ($p=0,4259$), darbo krūvis ($p=0,2609$). Nepriklausomai nuo profesinio saviveiksmingumo šių reikalavimų poveikis dirglumui yra visą laiką vienodas ir nepriklauso nuo moderatoriaus.

4. REZULTATŲ APTARIMAS

Informacinės ir komunikacinės technologijos ir jų naudojimas darbe keičia ne tik tai, kaip darbuotojas atlieka savo užduotis, bet ir tai kaip tas užduotis koordinuoja, kontroliuoja, kaip vyksta bendravimas tarp kolegų, pavaldinių ir vadovų. Užduotys ir sprendžiamos problemos darbe dėl technologijų tampa kompleksiškesnės ir sudėtingesnės. Technologijos tampa neatskiriama kasdienio darbo dalis, tačiau nuomonės, ar tai padeda darbuotojui ar kenkia jo gerovei, išsiskiria. Vis dažniau kalbama apie darbo ir asmeninio gyvenimo balansą, gerovę darbe, darbo aspektus ir organizacines priemones padedančias išlaikyti ribas tarp darbo ir asmeninio gyvenimo, kitus įrankius ir praktikas, padedančias darbuotojams suvaldyti gaunamą informacijos srautą ir prisitaikyti prie naujovių darbe, mažinti įtampą, stresą ir perdegimo riziką.

Šiuo tyrimu buvo siekiama išnagrinėti darbe naudojamų informacinių ir komunikacinių technologijų kaip darbo reikalavimų darbuotojui reiškinį, teoriškai praplėsti supratimą, kokie darbo su technologijomis aspektai gali veikti darbuotoją neigiamai ir sukelti jo dirglumą, o medijuojant dirglumui didinti darbo ir šeimos konfliktą. Taip pat siekiama išsiaiškinti ar profesinis saviveiksmingumas veikia šias sąsajas ir galėtų padėti suvaldyti neigiamus IKT reikalavimų padarinius. Gauti rezultatai parodė, kad ne visi tirti IKT reikalavimai yra susiję su darbo ir šeimos konfliktu. Nustatyta, kad statistiškai reikšmingas ryšys egzistuoja su tokiais IKT reikalavimais kaip *pasiekiamumas, prasta komunikacija, kontrolės trūkumas, techniniai sunkumai ir darbo krūvis*, tačiau poveikio nėra su *atsakymo lūkesčiais, mokymosi lūkesčiais ir darbuotojo stebėjimu*. Šios tyrimo išvados atitinka ankstesnius tyrimus, kuriais nustatyta, kad IKT reikalavimas būti pasiekiamu ne darbo metu teigiamai susijęs su darbo ir šeimos konfliktu (Braukmann et al., 2018; Day et al., 2012; Ninaus et al., 2021). Kituose tyrimuose nustatyta, kad pasiekiamumas teigiamai susijęs su neigiamomis darbuotojui pasekmėmis, kaip negalėjimas atsipalaiduoti, pervargimas, perdegimas (Kao, 2020) ir dirglumas (Mohr et al., 2006), kas atitinka šio tyrimo išvadas, jog galimybė būti nuolat pasiekiamam IKT priemonėmis didina darbuotojo dirglumą. Šiuo tyrimu patvirtinta, kad *dirglumas veikia kaip mediatorius tarp pasiekiamumo, prastos komunikacijos ir darbo ir šeimos konflikto*, o tai atitinka ankstesnių tyrimų išvadas, kad dėl darbo reikalavimų kylantis nerimas, neigiama nuotaika ir stresas persikelia ir į asmeninį gyvenimą bei šeimos sritį, dėl ko kyla darbo ir šeimos konfliktas (Höge, 2009). Šiame tyrime nenagrinėtas IKT reikalavimas – informacijos perkrova, tačiau tai atitinka tirtą reikalavimą – *prasta komunikacija*, kuri apima nekoordinuotos ir perteklinės informacijos gavimą. Ryšys su informacijos perkrova ir darbo ir šeimos konfliktu nustatytas ir ankstesniais tyrimais (Harris et al., 2015).

Tyrimu nustatyta, kad esant aukštam *profesniam saviveiksmingumui*, didėjantis pasiekiamumo reikalavimo lygis labiau veikia dirglumą, o dirglumas veikia darbo ir šeimos konfliktą. Kuo darbuotojas yra labiau profesiskai saviveiksmingas, tuo netiesioginis efektas darbo ir šeimos konfliktui yra stipresnis. Profesiskai saviveiksmingas darbuotojas pirmiausiai pajus dirglumą, o tik nesuvaldant jo, tai gali pereiti į darbo ir šeimos konfliktą. Šiuo tyrimu nepasitvirtino kelta prielaida, kad profesinis saviveiksmingumas kaip moderatorius gali mažinti darbo ir šeimos konfliktą, nors ankstesniais tyrimais nustatyta, kad tai viena iš savybių padedančių darbuotojui susidoroti su technologijų keliamais iššūkiais (Agogo & Hess, 2018) bei yra svarbus veiksnys galintis sumažinti darbo ir šeimos konflikto riziką (Česnauskas & Lazauskaitė - Zabielskė, 2014; Chan et al., 2022). Analizuotų ankstesnių tyrimų rezultatai, dėl poveikio darbuotojui naudojantis IKT ir to sąsajų su darbo ir asmeninio gyvenimo konfliktu, prieštaringi. Nors dažniau sutinkama, kad tai turi neigiamą poveikį ir tikimybę atsirasti konfliktui, vis dėl to yra tyrimų, kuriuose nustatyta, kad pavyzdžiui galimybė dirbti po darbo valandų, t. y. turėti lanksčias darbo sąlygas, gali mažinti darbo ir namų sąveikos konfliktą (Gadeyne et al., 2018).

Tyrimo ribotumai. Vienas iš atlikto tyrimo ribojimų yra tyrimo imtis, kuri neatspindi visos šalies situacijos. Kadangi tyrimai dėl IKT reikalavimų poveikio prieštaringi, siūloma praplėsti tyrimo imtį, taip pat atsižvelgti į respondentų kiekį dirbantį tik biure arba turinčių nuotolinio darbo galimybę. Šiam tyrimui buvo pasirinkti aštuoni IKT reikalavimai, tačiau nustatyta, kad ne visi yra reikšmingi, todėl tolimesniuose tyrimuose siūloma detaliau tirti tuos kintamuosius, su kuriais nustatytas statistiškai reikšmingas ryšys. Kadangi jau ankstesniais tyrimais nustatyta, kad tokie IKT reikalavimai kaip pasiekiamumas, informacijos perkrova, techniniai sunkumai, darbo krūvis turi teigiamą poveikį su darbuotojo neigiama savijauta, kaip dirglumas, išsekimas, perdegimas, tolesniais tyrimais siūloma atsižvelgti į darbo reikalavimų ir išteklių modelį, bei ieškoti darbo išteklių, kurie mažintų darbo reikalavimų poveikį (pavyzdžiui: vadovo ar organizacinis palaikymas, koučingas, autonomija ar kt.) ar asmeniniai ištekliai (pavyzdžiui: atsparumas, vidinė motyvacija ar kt.). Tolesniais tyrimais siūloma ieškoti veiksnių, darančių reikšmingą poveikį mažinant darbo ir šeimos konfliktą, kurį didina IKT naudojimas. Tyrimai reikalingi siekiant padėti organizacijoms atrasti IKT neigiamą poveikį mažinančias priemones ir užtikrinančias darbuotojų gerovę bei teikiant jiems pagalbą, siekiant išlaikyti darbo ir šeimos balansą.

IŠVADOS

1. Analizuojant mokslines publikacijas ir atliktus tyrimus, nustatyta, kad pagrindiniai ir dažniausiai sutinkami IKT reikalavimai darbe yra techniniai sunkumai (reikalavimas dirbti esant darbo trukdžiams dėl technologijų ar techninių nesklandumų), informacijos perkrova (reikalavimas dirbti su dideliu informacijos srautu), pasiekiamumas (reikalavimas būti nuolat pasiekiamam, nes technologijos tai leidžia), darbo krūvis (reikalavimas dirbti daugiau ir greičiau dėl technologijų suteikiamų galimybių), kontrolės trūkumas (priklausymas nuo technologijų), mokymasis (reikalavimas nuolat mokytis, nes technologijos keičiasi), komunikacija (reikalavimas prisitaikyti prie nekoordinuotos ir perteklinės informacijos, perprasti naujus komunikacijos iššūkius), darbuotojo stebėjimas (reikalavimas prisitaikyti prie to, kad visas atliekamas darbas technologijų pagalba yra matomas organizacijai ir vadovams). Nors tyrimai prieštaringi, vis dėl to sutinkama daugiau tyrimų išvadų, kad IKT reikalavimai sukelia neigiamas pasekmes darbuotojui, tokias kaip nerimas, dirglumas, stresas, bendras nepasitenkinimas ir išsekimas.
2. Remiantis moksline literatūra, nustatyta, kad darbo ir šeimos konfliktas atsiranda, kai darbuotojas nesuderina darbo poreikių ir atsakomybių su šeimos poreikiais ir atsakomybėmis. Konfliktas gali atsirasti dėl laiko skiriamo daugiau darbui, o ne šeimai. Tai susiję su IKT suteikiamomis galimybėmis būti pasiekiamu ne darbo metu ir dirbti lanksčiai, t. y. ne darbo vietoje ir ne standartinėmis darbo valandomis. Kita priežastis konfliktui atsirasti yra įtampa, kurią darbuotojas patirdamas darbo metu perkelia į asmeninio gyvenimo aplinką. Trečia priežastis konfliktui atsirasti yra elgesys, t. y. darbuotojo vaidmenų nesuderinimo ir negebėjimo atsiriboti nuo darbo aplinkos esant su šeima.
3. Literatūros analizės metu, nustatyta, kad dirglumas darbe atsiranda tuomet, kai darbuotojas negeba įvykdyti jam keliamų reikalavimų, arba jį dirgina kiti darbo aplinkoje esantys veiksniai. Bendrasis dirglumas išskiriamas į emocinį dirglumą, kuris suvokiamas kaip darbuotojo jaučiama įtampa dėl įdėtų pastangų ir rezultatų neatitikimo, bei kognityvinis dirglumas, kuris suvokiamas kaip įtampa, kai darbuotojas negali atsiriboti nuo darbo klausimų savo asmeninėje aplinkoje. Pagrindiniai veiksniai, kurie sukelią dirglumą naudojantis IKT darbe, pagal išanalizuotus tyrimus yra informacijos perkrova, pasiekiamumas, komunikacijos problemos, techniniai sunkumai ir kontrolės trūkumas.

4. Remiantis literatūros analize, nustatyta, kad profesinis saviveiksmingumas yra kompetencija, kuri svarbi tiek darbinėje aplinkoje, tiek ir asmeniniame gyvenime, susijusi su tikėjimu savo gebėjimais ir naudojama savęs veikimui, siekiant tikslų. Išnagrinėjus mokslines publikacijas ir atliktus tyrimus su profesinio saviveiksmingumo konstruktu, galima teigti, kad profesinis saviveiksmingumas yra veiksnys padedantis darbuotojui tikėti savo gebėjimais suderinti darbo ir šeimos poreikius, ir gali padėti darbuotojui susitvarkyti su dirglumą keliančiomis situacijomis ar užduotimis darbe.
5. Siekiant išsiaiškinti demografinių charakteristikų poveikį tyrimo kintamiesiems, nustatyta, kad organizacijos dydis, darbo patirtis ir darbo būdas (tik iš ofiso, hibridiniu ar nuotoliniu būdu) daro poveikį darbo ir šeimos konflikto, dirglumo, ir tokių IKT reikalavimų kaip darbuotojo stebėjimas, atsakymo lūkestis, kontrolės trūkumas, darbo krūvis vertinimams. Tačiau atsižvelgiant į šio tyrimo duomenų homogeniškumą, detalesnės sąsajos šiame tyrime nenagrinėtos, o tam reikalinga didesnė tyrimo imtis.
6. Remiantis empirinio tyrimo rezultatais, nustatyta, kad iš aštuonių tirtų IKT reikalavimų darbo ir šeimos konfliktui poveikį daro penki kintamieji: *pasiekiamumas*, *prasta komunikacija*, *kontrolės trūkumas*, *techniniai sunkumai* ir *darbo krūvis*. Didžiausią poveikį daro pasiekiamumas ir darbo krūvis. Tai reiškia, kad didėjant IKT reikalavimui būti pasiekiamam darbo metu ir dėl IKT naudojimo darbe didėjant darbo krūviui, didėja darbuotojo darbo ir šeimos konfliktas. Kiti kintamieji tokie kaip atsakymo lūkestis, darbuotojo stebėjimas, mokymosi lūkestis, poveikio darbo ir šeimos konfliktui nedaro.
7. Analizės metu nustatyta, kad *pasiekiamumas*, *prasta komunikacija*, *mokymosi lūkestis*, *darbo krūvis* daro poveikį bendram, emociniam ir kognityviniam dirglumui, o *techniniai sunkumai* daro poveikį tik bendram ir emociniam dirglumui. Prasta komunikacija stipriausią poveikį turi emociniam dirglumui, o darbo krūvis – kognityviniam dirglumui.
8. Nustatyta, kad *profesinis saviveiksmingumas* moderoja ryšį tarp tokių IKT reikalavimų kaip *pasiekiamumas*, *prasta komunikacija*, ir mediatoriaus – *dirglumas*. Esant aukštam profesiniam saviveiksmingumui pasiekiamumo ir prastos komunikacijos poveikis bendram dirglumui yra stipriausias, o efektas stipriausias su kognityviniu dirglumu. Tai reiškia, kad kai darbuotojas yra profesioniškai saviveiksmingas ir tiki, kad gali sėkmingai įveikti įvairias su darbu susijusias užduotis, tačiau jam keliami aukšti reikalavimai būti nuolat pasiekiamam darbo klausimais arba gaunamas perteklinis, netikslus, vėluojantis informacijos kiekis IKT paremtomis darbo priemonėmis, tuo stipresnę įtampą darbuotojas patiria ir negali atsijungti nuo su darbu susijusių temų po darbo valandų. Nustatyta, kad esant aukštiesiems pasiekiamumo ir prastos komunikacijos reikalavimams, darbuotojas jaučia didesnę dirglumą, o tai didina darbo ir šeimos konfliktą. Analizė taip pat parodė, kad

nepriklausomai nuo profesinio saviveiksmingumo, *kontrolės trūkumas, techniniai sunkumai, mokymosi lūkesčiai, darbo krūvis*, nedaro jokio poveikio *dirglumui*.

9. Atlikus moderatoriaus analizę, nustatyta, kad *profesinis saviveiksmingumas* moderuoja ryšį tarp mokymosi lūkesčių ir darbo ir šeimos konflikto, tačiau pokytis labai mažas, o poveikis neigiamas. Esant aukštam profesiniam saviveiksmingumui aukšti mokymosi lūkesčiai mažina darbo ir šeimos konfliktą. Atsižvelgiant į tai, kad mokymosi lūkesčių reikalavimas yra susijęs su reikalavimu išmokti naujas technologijas ir prisitaikyti prie besikeičiančios darbo aplinkos, esant aukštam profesiniam saviveiksmingumui ir darbuotojo tikėjimui, kad jis gali susitvarkyti su įvairiomis užduotimis darbe, tai padeda suvaldyti darbo ir šeimos konfliktą. Šios analizės metu nustatyta, kad profesinis saviveiksmingumas kaip moderatorius neveikia ryšio tarp *pasiiekiamumo, prastos komunikacijos, kontrolės trūkumo, techninių sunkumų, darbo krūvio ir darbo ir šeimos konflikto*.

PASIŪLYMAI

1. Organizacijos ir vadovo vaidmuo siekiant darbuotojo gerovės darbe yra ypatingai svarbus. Darbuotojas gali turėti asmeninių įgūdžių tokių kaip atsparumas, optimizmas, būti profesiskai saviveiksmingas, turėti išvystytas emocines ir kognityvines kompetencijas, tačiau vien tik darbuotojo gebėjimų nepakanka. Tai, kaip organizacija paruošia darbuotojus pokyčiams darbo vietoje, naujų technologijų diegimui ir pritaikymui darbo vietose, gali lemti tai, kaip darbuotojas gebės susitvarkyti su kylančiu nerimu ir stresu, ir, koks bus poveikis jo bendrai gerovei. Todėl organizacijoms rekomenduojama įtraukti darbuotojus į technologinius pokyčius, parengti mokymus apie technologijų naudojimą darbe, ugdyti skaitmeninį raštingumą ir teikti nuolatinės konsultacijas, taip mažinant patiriamą įtampą dėl kylančių sunkumų dirbant su technologijomis.
2. Atsižvelgiant į tai, kad vienas iš didžiausių poveikių darbuotojo dirglumui ir darbo ir šeimos konfliktui turi IKT reikalavimas būti nuolat pasiekiamu, rekomenduojama turėti bendras taisykles organizacijoje, nustatančias ribas, kokiais kanalais ir kokiomis darbo valandomis darbuotojas yra pasiekiamas darbo klausimais. Taip pat rekomenduojama turėti priemones, leidžiančias darbuotojui atsijungti nuo IKT skirtų darbui ne darbo metu, t. y. jo atostogų ir laisvų dienų metu, pvz. atskiras tik darbui skirtas telefonas arba įdiegiant „darbo aplinkos“ funkciją darbuotojo išmaniajame telefone su galimybe ją išjungti, taip apribojant galimybes būti pasiekiamu, taip pat technologiškai apribojant prieigas prie elektroninio pašto.
3. Siekiant suvaldyti perteklinę ir nekoordinuotą komunikaciją IKT priemonėmis, rekomenduojama ugdyti ir stiprinti bendravimo kultūrą, informacijos pateikimo ir sisteminimo įgūdžius organizacijoje. Taip pat rekomenduojama išsigryninti ir sutarti su darbuotojais dėl kanalų skirtų skirtingo tipo informacijai gauti, t. y. atskiros skiltys skirtos bendrinei, su darbu ir užduotimis susijusiai, dokumentų ir kitai svarbiai informacijai gauti, siųsti ir dalintis, taip pat atskiros tarpusavio komunikacijos skiltys.
4. Siekiant išvengti darbuotojo patiriamo dirglumo dėl IKT reikalavimų, organizacijos ir vadovai turėtų atsižvelgti, ar keliami darbo reikalavimai atitinka darbo išteklius. Sumažinant IKT reikalavimų neigiamą poveikį darbuotojui, rekomenduojama vadovams teikti daugiau palaikymo darbuotojams, juos koučinti, išlaikyti ribas, netrukdam darbuotojo po darbo valandų ar kitu jo nuo darbo laisvu laiku. Vadovai turėtų puoselėti kultūrą organizacijoje, kuri padėtų išlaikyti darbuotojų darbo ir šeimos balansą ir nesudarytų sąlygų atsirasti darbo ir šeimos konfliktui.

5. Nagrinėjant informacinių technologijų poveikį darbuotojui, vyrauja idėja, kad darbuotojas turi prisitaikyti, mokytis ir rasti santykį su technologijomis, ugdyti skaitmeninei darbo vietai reikalingas kompetencijas. Tačiau organizacijos atsakomybė – apsvarstyti ir rasti būdus kaip darbo pobūdis ir technologijos galėtų tikti esamoms darbuotojų kompetencijoms, poreikiams ir vertybėms, kad technologijos padėtų darbuotojui darbe, o ne būtų dirginantis faktorius.

LITERATŪROS SĄRAŠAS

- Agogo, D., & Hess, T. J. (2018). "How does tech make you feel?" a review and examination of negative affective responses to technology use [Article]. *European Journal of Information Systems*, 27(5), 570–599. <https://doi.org/10.1080/0960085X.2018.1435230>
- Amankwah-Amoah, J., Khan, Z., Wood, G., & Knight, G. (2021). COVID-19 and digitalization: The great acceleration [Article]. *Journal of Business Research*, 136, 602–611. <https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2021.08.011>
- Aroles, J., Cecez-Kecmanovic, D., Dale, K., Kingma, S. F., & Mitev, N. (2021). New ways of working (NWW): Workplace transformation in the digital age [Article]. *Information and Organization*, 31(4), 100378. <https://doi.org/10.1016/j.infoandorg.2021.100378>
- Baptista, J., Stein, M.-K., Klein, S., Watson-Manheim, M. B., & Lee, J. (2020). Digital work and organisational transformation: Emergent Digital/Human work configurations in modern organisations [Article]. *The Journal of Strategic Information Systems*, 29(2), 101618. <https://doi.org/10.1016/j.jsis.2020.101618>
- Bargsted, M., Ramírez-Vielma, R., & Yeves, J. (2019a). Professional Self-efficacy and Job Satisfaction: The Mediator Role of Work Design [Article]. *Revista de Psicología Del Trabajo y de Las Organizaciones*, 35(3), 157–163. <https://doi.org/10.5093/jwop2019a18>
- Bargsted, M., Ramírez-Vielma, R., & Yeves, J. (2019b). Professional Self-efficacy and Job Satisfaction: The Mediator Role of Work Design [Article]. *Revista de Psicología Del Trabajo y de Las Organizaciones*, 35(3), 157–163. <https://doi.org/10.5093/jwop2019a18>
- Boyatzis, R. E., & Ratti, F. (2009). Emotional, social and cognitive intelligence competencies distinguishing effective Italian managers and leaders in a private company and cooperatives [Article]. *The Journal of Management Development*, 28(9), 821–838. <https://doi.org/10.1108/02621710910987674>
- Braukmann, J., Schmitt, A., Ďuranová, L., & Ohly, S. (2018). Identifying ICT-related affective events across life domains and examining their unique relationships with employee recovery [Article]. *Journal of Business and Psychology*, 33(4), 529–544. <https://doi.org/10.1007/s10869-017-9508-7>
- Česnauskas, V., & Lazauskaitė - Zabielskė, J. (2014). Darbo ir šeimos konfliktas: individualių ir organizacinių veiksnių svarba [Document]. *Organizacijų vadyba: sisteminiai tyrimai*, 23–43. <https://doi.org/10.7220/MOSR.2335.8750.2014.72.2>
- Chan, X. W., Kalliath, T., Brough, P., Siu, O., & Timms, C. (2022). Examining the mediating role of self-efficacy in the relationship between perceived organizational support and work–family enrichment [Article]. *International Journal of Stress Management*, 29(3), 281–291. <https://doi.org/10.1037/str0000263>
- Chan, X. W., Kalliath, T., Brough, P., Siu, O.-L., O’Driscoll, M. P., & Timms, C. (2016). Work–family enrichment and satisfaction: the mediating role of self-efficacy and work–life balance [Article]. *International Journal of Human Resource Management*, 27(15), 1755–1776. <https://doi.org/10.1080/09585192.2015.1075574>

- Chesley, N. (2014). Information and communication technology use, work intensification and employee strain and distress [Article]. *Work, Employment and Society*, 28(4), 589–610. <https://doi.org/10.1177/0950017013500112>
- Cho, E., Chen, T.-Y., Cheng, G. H.-L., & Ho, M.-H. R. (2022). Work-family balance self-efficacy and work-family balance during the pandemic: A longitudinal study of working informal caregivers of older adults [Article]. *Journal of Occupational Health Psychology*, 27(3), 349–358. <https://doi.org/10.1037/ocp0000321>
- Cho, S., Kim, S., Chin, S. W., & Ahmad, U. (2020). Daily effects of continuous ICT demands on work–family conflict: Negative spillover and role conflict [Article]. *Stress and Health*, 36(4), 533–545. <https://doi.org/10.1002/smi.2955>
- Ciarniene, R., & Vienazindiene, M. (2018). Flexible work arrangements from generation and gender perspectives: evidence from Lithuania [Document]. *Inžinerinė Ekonomika*, 29(1), 84–92. <https://doi.org/10.5755/j01.ee.29.1.19247>
- Colbert, A., Yee, N., & George, G. (2016). The Digital Workforce and the Workplace of the Future [Article]. *Academy of Management Journal*, 59(3), 731–739. <https://doi.org/10.5465/amj.2016.4003>
- Day, A., Paquet, S., Scott, N., & Hambley, L. (2012). Perceived Information and Communication Technology (ICT) Demands on Employee Outcomes [Article]. *Journal of Occupational Health Psychology*, 17(4), 473–491. <https://doi.org/10.1037/a0029837>
- Day, A., Scott, N., & Kevin Kelloway, E. (2010). Information and communication technology: Implications for job stress and employee well-being [Bookitem]. In *New Developments in Theoretical and Conceptual Approaches to Job Stress* (Vol. 8, pp. 317–350). Emerald Group Publishing Limited. [https://doi.org/10.1108/S1479-3555\(2010\)0000008011](https://doi.org/10.1108/S1479-3555(2010)0000008011)
- Diaz, I., Chiaburu, D. S., Zimmerman, R. D., & Boswell, W. R. (2012). Communication technology: Pros and cons of constant connection to work [Article]. *Journal of Vocational Behavior*, 80(2), 500–508. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2011.08.007>
- Dikčius, V. (2011). *VILNIAUS UNIVERSITETAS Ekonomikos fakultetas Marketingo katedra ANKETOS SUDARYMO PRINCIPAI*.
- Dormann, C., & Zapf, D. (2002). Social stressors at work, irritation, and depressive symptoms: Accounting for unmeasured third variables in a multi-wave study [Article]. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 75(1), 33–58. <https://doi.org/10.1348/096317902167630>
- Erden Bayazit, Z., & Bayazit, M. (2019). How do flexible work arrangements alleviate work-family-conflict? The roles of flexibility i-deals and family-supportive cultures [Article]. *International Journal of Human Resource Management*, 30(3), 405–435. <https://doi.org/10.1080/09585192.2017.1278615>
- Erdogan, I., Ozcelik, H., & Bagger, J. (2021). Roles and work-family conflict: how role salience and gender come into play [Article]. *International Journal of Human Resource Management*, 32(8), 1778–1800. <https://doi.org/10.1080/09585192.2019.1588346>
- Flores, E., Xu, X., & Lu, Y. (2020). Human Capital 4.0: a workforce competence typology for Industry 4.0 [Article]. *Journal of Manufacturing Technology Management*, 31(4), 687–703. <https://doi.org/10.1108/JMTM-08-2019-0309>

- French, K. A., Allen, T. D., & Kidwell, K. E. (2022). When does work-family conflict occur? [Article]. *Journal of Vocational Behavior*, 136, 103727. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2022.103727>
- Fuglseth, A. M., & Sørebo, Ø. (2014). The effects of technostress within the context of employee use of ICT [Article]. *Computers in Human Behavior*, 40, 161–170. <https://doi.org/10.1016/j.chb.2014.07.040>
- Gadeyne, N., Verbruggen, M., Delanoeije, J., & de Cooman, R. (2018). All wired, all tired? Work-related ICT-use outside work hours and work-to-home conflict: The role of integration preference, integration norms and work demands [Article]. *Journal of Vocational Behavior*, 107, 86–99. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2018.03.008>
- Greenhaus, J. H., & Beutell, N. J. (1985). Sources of Conflict Between Work and Family Roles [Article]. *The Academy of Management Review*, 10(1), 76–88. <https://doi.org/10.5465/amr.1985.4277352>
- Harris, K. J., Harris, R. B., Carlson, J. R., & Carlson, D. S. (2015). Resource loss from technology overload and its impact on work-family conflict: Can leaders help? [Article]. *Computers in Human Behavior*, 50, 411–417. <https://doi.org/10.1016/j.chb.2015.04.023>
- Hayes, A. F. (2013). *Introduction to mediation, moderation, and conditional process analysis: a regression-based approach* [Book]. The Guilford Press.
- Höge, T. (2009). When work strain transcends psychological boundaries: an inquiry into the relationship between time pressure, irritation, work-family conflict and psychosomatic complaints [Article]. *Stress and Health*, 25(1), 41–51. <https://doi.org/10.1002/smi.1226>
- Jensen, T. B. (2021). Designing a Digital Workplace: Introducing Complementary Smart Work Elements [Other]. In *Journal of Financial Transformation* (Issue 52, pp. 42–54).
- Kao, K.-Y. (2020). Linking ICT Availability Demands to Burnout and Work-Family Conflict: The Roles of Workplace Telepressure and Dispositional Self-Regulation. [Article]. *Journal of Psychology*, 154(5), 325–346. <https://doi.org/10.1080/00223980.2020.1745137>
- Labanauskaitė, D., Župerkienė, E., Kumpf, A., Šimanskienė, L., & Koller, S.-M. (2021). Development of digital and entrepreneurial competences for the future labour market needs [Document]. *Entrepreneurship and Sustainability Issues*, 8(3), 565–581. [https://doi.org/10.9770/jesi.2021.8.3\(35\)](https://doi.org/10.9770/jesi.2021.8.3(35))
- Lee, A. R., Son, S.-M., & Kim, K. K. (2016). Information and communication technology overload and social networking service fatigue: A stress perspective [Article]. *Computers in Human Behavior*, 55, 51–61. <https://doi.org/10.1016/j.chb.2015.08.011>
- Marsh, E., Vallejos, E. P., & Spence, A. (2022). The digital workplace and its dark side: An integrative review [Article]. *Computers in Human Behavior*, 128, 107118. <https://doi.org/10.1016/j.chb.2021.107118>
- Martins, J. T. (2022). Cognitive flexibility and the work context: Integrative literature review. [Article]. *Psicologia: Teoria e Prática*, 24(2), 1–19. <https://doi.org/10.5935/1980-6906/ePTPSP14027.en>
- Martišius, S. A., & Kėdaitis, V. (2013). *Statistika* (3rd-oji, papild. la... ed.) [Book]. Vilniaus universiteto leidykla.

- Mather, L., Bergström, G., Blom, V., & Svedberg, P. (2015). High Job Demands, Job Strain, and Iso-Strain Are Risk Factors for Sick Leave due to Mental Disorders [Article]. *Journal of Occupational and Environmental Medicine*, 57(8), 858–865. <https://doi.org/10.1097/JOM.0000000000000504>
- Miselytė, M., Bagdžiūnienė, D., & Jakutė, V. (2019). Darbo reikalavimai, ištekliai ir proaktyvus elgesys darbe: įsitraukimo į darbą ir streso vaidmuo [Document]. *Psichologija*, 8–22. <https://doi.org/10.15388/Psichol.2019.1>
- Mohr, G., Müller, A., Rigotti, T., Aycan, Z., & Tschan, F. (2006). The assessment of psychological strain in work contexts: Concerning the structural equivalency of nine language adaptations of the irritation scale [Article]. *European Journal of Psychological Assessment: Official Organ of the European Association of Psychological Assessment*, 22(3), 198–206. <https://doi.org/10.1027/1015-5759.22.3.198>
- Müller, R., Schischke, D., Graf, B., & Antoni, C. H. (2023). How can we avoid information overload and techno-frustration as a virtual team? The effect of shared mental models of information and communication technology on information overload and techno-frustration [Article]. *Computers in Human Behavior*, 138. <https://doi.org/10.1016/j.chb.2022.107438>
- Netemeyer, R. G., Boles, J. S., & McMurrian, R. (1996). Development and Validation of Work-Family Conflict and Family-Work Conflict Scales [Article]. *Journal of Applied Psychology*, 81(4), 400–410. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.81.4.400>
- Neumann, W. P., Winkelhaus, S., Grosse, E. H., & Glock, C. H. (2021). Industry 4.0 and the human factor – A systems framework and analysis methodology for successful development [Article]. *International Journal of Production Economics*, 233, 107992. <https://doi.org/10.1016/j.ijpe.2020.107992>
- Ninaus, K., Diehl, S., & Terlutter, R. (2021). Employee perceptions of information and communication technologies in work life, perceived burnout, job satisfaction and the role of work-family balance [Article]. *Journal of Business Research*, 136, 652–666. <https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2021.08.007>
- Offermann, L. R., Bailey, J. R., Vasilopoulos, N. L., Seal, C., & Sass, M. (2004). The Relative Contribution of Emotional Competence and Cognitive Ability to Individual and Team Performance [Article]. *Human Performance*, 17(2), 219–243. https://doi.org/10.1207/s15327043hup1702_5
- Pakalniškienė, V. (2012). *Tyrimo ir įvertinimo priemonių patikimumo ir validumo nustatymas: metodinė priemonė* [Book]. Vilniaus universiteto leidykla.
- Palm, K., Bergman, A., & Rosengren, C. (2021). Private ICT-Activities and Emotions at Work – A Swedish Diary Study [Article]. *Nordic Journal of Working Life Studies*, 12(1), 27. <https://doi.org/10.18291/njwls.128552>
- Pfaffinger, K. F., Reif, J. A. M., & Spieß, E. (2022). When and why telepressure and technostress creators impair employee well-being [Article]. *International Journal of Occupational Safety and Ergonomics*, 28(2), 958–973. <https://doi.org/10.1080/10803548.2020.1846376>
- Pilav-Velić, A. (2021). Digital or Innovative: understanding “Digital Literacy – Practice – Innovative Work Behavior” Chain. [Article]. *South East European Journal of Economics & Business (1840118X)*, 16(1), 107–120. <https://doi.org/10.2478/jeb-2021-0009>

- Raišienė, A. G. (2013). Informacinių ir komunikacinių technologijų įtaka darbuotojų technostresui: situacijos Lietuvoje charakteristika. [Article]. *Information Sciences / Informacijos Mokslai*, 66, 78–96. <https://doi.org/10.15388/Im.2013.0.2065>
- Raišienė, A. G., Rapuano, V., Dōry, T., & Varkulevičiūtė, K. (2021). Does telework work? Gauging challenges of telecommuting to adapt to a “new normal” [Document]. *Human Technology*, 17(2), 126–144. <https://doi.org/10.14254/1795-6889.2021.17-2.3>
- Rohwer, E., Flōther, J.-C., Harth, V., & Mache, S. (2022). Overcoming the “Dark Side” of Technology-A Scoping Review on Preventing and Coping with Work-Related Technostress [Article]. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 19(6), 3625. <https://doi.org/10.3390/ijerph19063625>
- Rutkienė, A., & Trepulė, E. (2015). Matching career and family related factors for families with children [Document]. *Journal of International Scientific Publications: Educational Alternatives*, 13(1), 231–239.
- Saunders, C., Wiener, M., Klett, S., & Sprenger, S. (2017). The Impact of Mental Representations on ICT-Related Overload in the Use of Mobile Phones [Article]. *Journal of Management Information Systems*, 34(3), 803–825. <https://doi.org/10.1080/07421222.2017.1373010>
- Schaufeli, W. B., & Bakker, A. B. (2004). Job demands, job resources, and their relationship with burnout and engagement: a multi-sample study [Article]. *Journal of Organizational Behavior*, 25(3), 293–315. <https://doi.org/10.1002/job.248>
- Stadin, M., Nordin, M., Brostrōm, A., Magnusson Hanson, L. L., Westerlund, H., & Fransson, E. I. (2019). Repeated exposure to high ICT demands at work, and development of suboptimal self-rated health: findings from a 4-year follow-up of the SLOSH study [Article]. *International Archives of Occupational and Environmental Health*, 92(5), 717–728. <https://doi.org/10.1007/s00420-019-01407-6>
- Štaffenová, N. (2021). Digitalization and human capital. [Article]. *Journal of HRM*, 24(1), 40–53.
- Stankevičiūtė, Ž., Staniškienė, E., & Ramanauskaitė, J. (2021). The impact of job insecurity on employee happiness at work: a case of robotised production line operators in furniture industry in Lithuania [Document]. *Sustainability*, 13(3:1563), 1–20. <https://doi.org/10.3390/su13031563>
- Stich, J.-F., Farley, S., Cooper, C., & Tarafdar, M. (2015). Information and communication technology demands: outcomes and interventions [Article]. *Journal of Organizational Effectiveness: People and Performance*, 2(4), 327–345. <https://doi.org/10.1108/JOEPP-09-2015-0031>
- Stiglbauer, B. (2017). Under what conditions does job control moderate the relationship between time pressure and employee well-being? Investigating the role of match and personal control beliefs [Article]. *Journal of Organizational Behavior*, 38(5), 730–748. <https://doi.org/10.1002/job.2165>
- Sygit-Kowalkowska, E., Piotrowski, A., Boe, O., Rawat, S., Minic, J., Predoiu, A., Predoiu, R., Vazne, Ž., Fernate, A., Malinauskas, R., Phuc Nguyen, N., Blenkinsopp, J., & Martinská, M. (2022). Evaluation of work mode and its importance for home–work and work–home relationships: the role of resilience, coping with stress, and passion for work [Document]. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 19(21:14491), 1–19. <https://doi.org/10.3390/ijerph192114491>

- Tamaševičius, V. (2015). *Tyrimų metodai: mokomoji knyga* [Book]. Vilniaus universiteto leidykla.
- Ventura, M., Salanova, M., & Llorens, S. (2015). Professional Self-Efficacy as a Predictor of Burnout and Engagement: The Role of Challenge and Hindrance Demands [Article]. *The Journal of Psychology*, 149(3), 277–302. <https://doi.org/10.1080/00223980.2013.876380>
- WÜTSCHERT, M. S., PEREIRA, D., SCHULZE, H., & ELFERING, A. (2021). Working from home: Cognitive irritation as mediator of the link between perceived privacy and sleep problems [Article]. *Industrial Health*, 59(5), 308–317. <https://doi.org/10.2486/indhealth.2021-0119>
- Xanthopoulou, D., Bakker, A. B., Demerouti, E., & Schaufeli, W. B. (2007). The Role of Personal Resources in the Job Demands-Resources Model [Article]. *International Journal of Stress Management*, 14(2), 121–141. <https://doi.org/10.1037/1072-5245.14.2.121>
- Zhang, L., Bu, Q., & Wee, S. (2014). Impact of job control on employee creativity: The moderating effect of cognitive irritation [Proceeding]. *2014 International Conference on Management Science & Engineering 21th Annual Conference Proceedings*, 873–878. <https://doi.org/10.1109/ICMSE.2014.6930319>
- Žukauskaitė, I., Bagdžiūnienė, D., & Rekašiūtė Balsienė, R. (2019). Darbuotojų profesinio saviveiksmingumo, struktūrinio įgalinimo ir išitraukimo į darbą sąsajos [Document]. *Psichologija*, 59, 37–52. <https://doi.org/10.15388/Psichol.2019.3>

**INFORMACINIŲ IR KOMUNIKACINIŲ TECHNOLOGIJŲ REIKALAVIMŲ
LYGIO POVEIKIS DARBO IR ŠEIMOS KONFLIKTUI MEDIJUOJANT
DARBUOTOJO DIRGLUMUI IR MODERUOJANT PROFESINIAM
SAVIVEIKSMINGUMUI**

AGNĖ PUČKIENĖ

Magistro baigiamasis darbas

Žmogiškųjų išteklių valdymo programa

Vilniaus universitetas, Ekonomikos ir verslo administravimo fakultetas

Darbo vadovas – Doc., Dr., Virginijus Tamaševičius

Vilnius, 2024

SANTRAUKA

Darbo dydis: 77 puslapiai, 24 lentelės, 8 paveikslai, 69 literatūros šaltiniai.

Darbo tikslas – įvertinti ryšį tarp informacinių ir komunikacinių technologijų keliamų reikalavimų ir darbuotojo darbo ir šeimos konflikto, nustatyti kaip šį ryšį veikia mediatorius – dirglumas, ir moderatorius – darbuotojo profesinis saviveiksmingumas. Darbą sudaro keturios pagrindinės dalys: mokslinės literatūros apžvalga, empirinio tyrimo metodologija, empirinio tyrimo rezultatų aptarimas, išvados ir pasiūlymai.

Mokslinės literatūros apžvalgoje išnagrinėti pagrindiniai tyrimo kintamieji teoriniu aspektu, konceptualizuotos priežastys ir prielaidos kintamųjų atsiradimui, aptariamos galimos tarpusavio sąveikos ir sąsajos. Toliau aprašoma kiekybinio tyrimo metodologija, pateikiamos iškeltos hipotezės ir jų pagrindas. Tyrime dalyvavo 357 respondentai gyvenantys Lietuvoje naudojantys informacines ir komunikacines technologijas darbe. Tyrimo rezultatų analizei naudota SPSS programa. Regresinės analizės metu nustatyti ryšiai tarp IKT reikalavimų (pasiekiamumas, prasta komunikacija, kontrolės trūkumas, techniniai sunkumai, darbo krūvis) ir darbo ir šeimos konflikto. Naudojant SPSS process makro įskiepi ir A. Hayes 8 modelį, patikrinta medijuota moderacija tarp kintamųjų. Nustatyta, kad dirglumas medijuoja ryšį tarp IKT reikalavimų kintamųjų (pasiekiamumas, prasta komunikacija), o profesinis saviveiksmingumas moderuoja ryšį tarp pasiekiamumo, prastos komunikacijos ir dirglumo. Nustatyta, kad profesinis saviveiksmingumas moderuoja ryšį tarp mokymosi lūkesčių ir darbo ir šeimos konflikto, tačiau poveikis labai mažas. Atliktą tyrimą galima plėtoti toliau, pasirenkant papildomus konstruktus mediacijai ir moderacijai, siekiant atrasti darbo ar asmeninius išteklius, mažinančius neigiamą IKT reikalavimų poveikį ir darbo ir šeimos konfliktą.

**THE IMPACT OF THE LEVEL OF INFORMATION AND COMMUNICATION
TECHNOLOGIES DEMANDS ON WORK-FAMILY CONFLICT MEDIATED BY
EMPLOYEE IRRITATION AND MODERATED BY OCCUPATIONAL SELF-
EFFICACY**

AGNĖ PUČKIENĖ

Master thesis

Human Resources Management program

Vilnius University, Faculty of Economics and Business Administration

Supervisor – Doc., Dr., Virginijus Tamaševičius

Vilnius, 2024

SUMMARY

The thesis consists of 77 pages, 24 tables, 8 figures, and 69 references.

This thesis aims to assess the relationship between the demands of information and communication technologies and the employee's work-family conflict, to determine how this relationship is affected by the mediator - irritation, and the moderator - the employee's occupational self-efficacy. The work consists of four main parts: the review of scientific literature, empirical research methodology, discussion of empirical research results, conclusions, and proposals.

In the review of the scientific literature, the main variables of the study are examined from a theoretical point of view, the reasons and assumptions for the emergence of the variables are conceptualized, a possible mutual interactions and connections are discussed. The second part of this thesis consists of the described methodology of the quantitative research, the proposed hypotheses, and their basis. The study involved 357 respondents living in Lithuania and using information and communication technologies. The SPSS program was used to analyze the research results. During regression analysis, relationships between ICT demands (accessibility, poor communication, lack of control, technical hassles, workload) and work-family conflict were identified. Using the SPSS process macro plug-in and A. Hayes 8 model, mediated moderation between variables was tested. Irritation was found to mediate the relationship between ICT demand variables (availability, poor communication), while occupational self-efficacy moderated the relationship between availability, poor communication, and irritation. Occupational self-efficacy was found to moderate the relationship between learning expectations and work-family conflict, but the effect was very small. The conducted research can be developed further by selecting additional constructs for mediation and moderation to discover job or personal resources that reduce the negative impact of ICT demands and work-family conflict.

PRIEDAI

1 priedas. Kiekybinio tyrimo instrumentas

Gerbiamas (-a) tyrimo dalyvi (-e),

Esu Vilniaus Universiteto žmogiškųjų išteklių valdymo magistro studijų studentė. Rašau baigiamąjį magistro darbą, kurio tikslas išsiaiškinti kaip informacinės ir komunikacinės technologijos darbe (*išmanusis telefonas, kompiuteris, el. paštas ir kitos technologijos*) ir šių technologijų reikalavimai (*nuolatinis pasiekiamumas, informacijos krūvis, techniniai trukdžiai ir kt.*) veikia darbuotojo gebėjimus suderinti darbo ir šeimos pareigas, nustatyti kaip šį ryšį veikia su darbu susijusi psichologinė įtampa, ir darbuotojo gebėjimas įveikti profesinius sunkumus.

Tyrimo klausimyną užpildyti užtruksite iki 10 minučių. Anketoje nėra teisingų atsakymų, todėl vertindami pateiktus teiginius remkitės savo darbinėmis situacijomis.

Užtikrinu, kad visiems respondentams garantuotas anonimiškumas ir konfidencialumas. Visi duomenys bus pateikiami apibendrinta forma, kurioje nebus įmanoma identifikuoti konkretaus tyrimo dalyvavusio asmens. Anketą vienas respondentas gali pildyti tik vieną kartą. Dėkoju už Jūsų įsitraukimą, aktyvumą ir skirtą laiką.

Jeigu turite klausimų susijusių su tyrimu, kviečiu kreiptis el. paštu:

agne.puckiene@evaf.stud.vu.lt.

1. Ar savo darbui naudojate informacines ir komunikacines technologijas (stacionarus, nešiojamas ir/ar planšetinis kompiuteris, išmanusis telefonas, internetas ir kt.)?

Jeigu į šį klausimą atsakėte ne, toliau klausimyno nepildykite.

- Taip
- Ne

2. Koku būdu dirbate?

- Tik iš ofiso
- Hibridiniu būdu
- Tik nuotoliniu būdu

3. Jeigu dirbate hibridiniu būdu, patikslinkite, kiek dienų per savaitę dirbate nuotoliniu būdu?

- 1 dieną per savaitę
- 2 dienas per savaitę
- 3 dienas per savaitę
- 4 dienas per savaitę
- 5 dienas per savaitę

4. Įvertinkite, su kokiais reikalavimais susiduriate darbe, dirbant su informacinėmis ir komunikacinėmis technologijomis.

Pateiktus teiginius įvertinkite skalėje nuo 1 iki 5, kur 1 reiškia visiškai nesutinku, 2 – nesutinku, 3 – nei sutinku, nei nesutinku, 4 – sutinku, 5 – visiškai sutinku.

Eil. Nr.	Teiginys	1	2	3	4	5
4.1	Tikimasi, kad į elektroninius laiškus atsakysiu nedelsiant.					
4.2	Tikimasi, kad į momentinius pranešimus atsakysiu nedelsiant.					
4.3	Tikimasi, kad būsiu pasiekiamas bet kuriuo metu (pvz., mobiliuoju telefonu, elektroniniu paštu, momentiniais pranešimais)					
4.4	Technologijos įgalina žmones, su kuriais dirbu, bet kuriuo metu susisiekti su manimi.					
4.5	Tikimasi, kad patikrinsiu el. pašta, kai esu ne biure.					
4.6	Dėl su darbu susijusių klausimų su manimi susisiečia ne darbo metu.					
4.7	Žmonės neteisingai interpretuoja mano el. pranešimų toną.					
4.8	Sulaukiu nemandagių el. laiškų iš kolegų ir (arba) klientų.					
4.9	Aš neteisingai interpretuoju gaunamų el. pranešimų toną.					
4.10	Galiu kontroliuoti, kaip naudoju technologijas darbe (el. paštas, internetas, nešiojamas kompiuteris, išmanus telefonas ir kt.).					
4.11	Aš pats/pati renkuosi technologijas, kurias naudoju darbe (el. pašto programa, internetas, nešiojamas kompiuteris, išmanusis telefonas ir kt.).					
4.12	Technologijos įgalina lankstumą atlikti savo darbą kada ir kur noriu.					
4.13	Mano kompiuteris užstringa.					
4.14	Turiu problemų dėl interneto ryšio (pvz. greitis, prieiga, atsisiuntimai).					
4.15	Kompiuteriniai virusai trukdo užbaigti mano darbus.					
4.16	Prarandu dokumentus, nes sugenda mano kompiuteris.					
4.17	Susiduriu su programinės įrangos nesklandumais.					
4.18	Mano organizacija naudoja technologijas mano darbui stebėti.					
4.19	Mano organizacija stebi mano naudojimąsi internetu.					
4.20	Mano organizacija stebi mano elektroninius laiškus.					

4.21	Mano organizacija stebi mano telefono skambučius.					
4.22	Tikimasi, kad aš neatsiliksiu nuo su mano darbu susijusios technologinės pažangos.					
4.23	Tikimasi, kad aš mokėsiu naudotis kompiuterinėmis programomis, kurios nėra tiesiogiai susijusios su mano darbu.					
4.24	Technologijos, kurias aš naudoju, sparčiai keičiasi.					
4.25	Technologijos sukuria man daugiau darbo.					
4.26	Dėl technologijų aš dirbu ilgiau tiek biure, tiek ir ne biure.					
4.27	Interneto naudojimas padidina mano darbo krūvį.					

5. Remdamiesi savo asmenine patirtimi, įvertinkite kaip gebate suderinti darbo ir šeimos pareigas.

Pateiktus teiginius įvertinkite skalėje nuo 1 iki 5, kur 1 reiškia visiškai nesutinku, 2 – nesutinku, 3 – nei sutinku, nei nesutinku, 4 – sutinku, 5 – visiškai sutinku.

Eil. Nr.	Teiginys	1	2	3	4	5
5.1	Mano darbo reikalavimai trukdo mano namų ir šeimos gyvenimui.					
5.2	Laikas, kurį užima mano darbas, apsunkina šeimos išsipareigojimų vykdymą.					
5.3	Dalykai, kuriuos noriu daryti namuose, nepadaromi dėl darbo keliamų reikalavimų.					
5.4	Mano darbas sukelia įtampą, dėl kurios sunku atlikti šeimos pareigas.					
5.5	Dėl su darbu susijusių pareigų turiu keisti šeimos veiklos planus.					
5.6	Mano šeimos ar sutuoktinio/partnerio reikalavimai trukdo su darbu susijusiai veiklai.					
5.7	Turiu atidėti reikalus darbe, nes man reikia skirti daugiau laiko namuose.					
5.8	Dalykai, kuriuos noriu daryti darbe, neatliekami dėl mano šeimos ar sutuoktinio/partnerio reikalavimų.					
5.9	Mano gyvenimas namuose trukdo atlikti mano pareigas darbe, pavyzdžiui, laiku atvykti į darbą, atlikti kasdienės užduotis ir dirbti viršvalandžius.					
5.10	Su šeima susijusi įtampa trukdo man atlikti su darbu susijusias pareigas.					

6. Įvertinkite savo su darbu susijusią savijautą.

Pateiktus teiginius įvertinkite skalėje nuo 1 iki 5, kur 1 reiškia visiškai nesutinku, 2 – nesutinku, 3 – nei sutinku, nei nesutinku, 4 – sutinku, 5 – visiškai sutinku.

Eil. Nr.	Teiginys	1	2	3	4	5
6.1	Man sunku atsipalaiduoti po darbo.					
6.2	Net namie dažnai galvoju apie savo problemas darbe.					
6.3	Susierzinu, kai į mane kreipiasi kiti.					
6.4	Net per atostogas galvoju apie savo problemas darbe.					

6.5	Kartais jaučiuosi tarsi „nervų ryšulėlis“.					
6.6	Greitai supyckstu.					
6.7	Lengvai susierzinu, nors nenoriu, kad taip nutiktų.					
6.8	Kai grįžtu namo pavargęs (-usi) po darbo, jaučiuosi gana irzlus (-i).					

7. Įvertinkite, kaip Jums sekasi įveikti darbe patiriamus sunkumus.

Pateiktus teiginius įvertinkite skalėje nuo 1 iki 5, kur 1 reiškia visiškai nesutinku, 2 – nesutinku, 3 – nei sutinku, nei nesutinku, 4 – sutinku, 5 – visiškai sutinku.

Eil. Nr.	Teiginys	1	2	3	4	5
7.1	Dėl savo sumanumo žinau, kaip išspręsti nenumatytas problemas darbe.					
7.2	Jei darbe man iškyla problema, dažniausiai aš surandu išeitį.					
7.3	Susidūręs (-usi) su sunkumais darbe, aš išlieku ramus (-i), nes pasitikiu savo sugebėjimais.					
7.4	Kai darbe iškyla problema, aš galiu rasti kelis jos sprendimo būdus.					
7.5	Nesvarbu, kokių kliūčių atsiranda mano darbe, dažniausiai sugebu su tuo susitvarkyti.					
7.6	Įgyta darbo patirtis gerai paruošė mane darbui ateityje.					
7.7	Aš pasiekiu tikslus, kuriuos išsikeliu sau darbe.					
7.8	Aš jaučiuosi pasiruošęs (-usi) įvykdyti daugumą reikalavimų darbe.					

8. Jūsų lytis:

- Vyras
- Moteris
- Kita

9. Jūsų amžius (įrašykite skaičių): _____

10. Jūsų išsilavinimas:

- Aukštasis universitetinis
- Aukštasis neuniversitetinis
- Aukštesnysis
- Profesinis
- Vidurinis
- Pagrindinis
- Pradinis
- Kita

11. Kiek turite nepilnamečių vaikų?

- Vaikų neturiu
- 1 vaiką
- 2 vaikus
- 3 ir daugiau vaikų

12. Jūsų šeimyninė padėtis:

- Gyvenu vienas (-a)
- Gyvenu su sutuoktiniu (-e) / partneriu (-e)
- Gyvenu su sutuoktiniu (-e) / partneriu (-e) ir vaiku (-ais)
- Gyvenu tik su vaiku (-ais)
- Kita

13. Jūsų užimamos pareigos organizacijoje:

- Specialistas (-ė) (neturiu tiesiogiai pavaldžių darbuotojų)
- Vadovas (-ė) (turiu tiesiogiai pavaldžių darbuotojų)

14. Jūsų darbo patirtis dabartinėje organizacijoje (metais):

- Iki 1 m.
- 1 – 3 m.
- 4 – 7 m.
- 8 – 11 m.
- 12 – 15 m.
- 16 – 19 m.
- 20 m. ir daugiau

15. Organizacijos, kurioje dirbate, dydis pagal darbuotojų skaičių:

- 1 – 9 darbuotojai
- 10 – 49 darbuotojai
- 50 – 249 darbuotojai
- Daugiau nei 250 darbuotojai

16. Organizacijos, kurioje dirbate, veiklos sritis:

- Gamyba
- Didmeninė ir mažmeninė prekyba
- Finansinės paslaugos
- IT paslaugos
- Žemės ūkis
- Švietimo paslaugos
- Statybos ir rangos paslaugos
- Sveikatos apsaugos paslaugos
- Viešasis administravimas
- Kita

2 priedas. Tyrimo hipotezės ir patvirtinimo apibendrinimas

	Hipotezė	Patvirtinta/ nepatvirtinta
1.	H _{1.1} – Atsakymo lūkesčio lygis teigiamai susijęs su darbo ir šeimos konfliktu.	Nepatvirtinta
2.	H _{1.2} – Pasiekiamumo lygis teigiamai susijęs su darbo ir šeimos konfliktu.	Patvirtinta
3.	H _{1.3} – Prastos komunikacijos lygis teigiamai susijęs su darbo ir šeimos konfliktu.	Patvirtinta
4.	H _{1.4} – Kontrolės trūkumo lygis teigiamai susijęs su darbo ir šeimos konfliktu.	Nepatvirtinta
5.	H _{1.5} – Techninių sunkumų lygis teigiamai susijęs su darbo ir šeimos konfliktu.	Patvirtinta
6.	H _{1.6} – Darbuotojo stebėjimo lygis teigiamai susijęs su darbo ir šeimos konfliktu.	Nepatvirtinta
7.	H _{1.7} – Mokymosi lūkesčio lygis teigiamai susijęs su darbo ir šeimos konfliktu.	Nepatvirtinta
8.	H _{1.8} – Darbo krūvio lygis teigiamai susijęs su darbo ir šeimos konfliktu.	Patvirtinta
9.	H _{2.1} – Atsakymo lūkesčio lygis teigiamai susijęs su dirglumu.	Nepasitvirtino
10.	H _{2.2} – Pasiekiamumo lygis teigiamai susijęs su dirglumu.	Pasitvirtino
11.	H _{2.3} – Prastos komunikacijos lygis teigiamai susijęs su dirglumu.	Pasitvirtino
12.	H _{2.4} – Kontrolės trūkumo lygis teigiamai susijęs su dirglumu.	Nepasitvirtino
13.	H _{2.5} – Techninių sunkumų lygis teigiamai susijęs su dirglumu.	Pasitvirtino
14.	H _{2.6} – Darbuotojo stebėjimo lygis teigiamai susijęs su dirglumu.	Nepasitvirtino
15.	H _{2.7} – Mokymosi lūkesčio lygis teigiamai susijęs su dirglumu.	Pasitvirtino
16.	H _{2.8} – Darbo krūvio lygis teigiamai susijęs su dirglumu.	Pasitvirtino
17.	H _{2.9.1} – Atsakymo lūkesčio lygis teigiamai susijęs su emociniu dirglumu.	Nepasitvirtino
18.	H _{2.9.2} – Pasiekiamumo lygis teigiamai susijęs su emociniu dirglumu.	Pasitvirtino
19.	H _{2.9.3} – Prastos komunikacijos lygis teigiamai susijęs su emociniu dirglumu.	Pasitvirtino
20.	H _{2.9.4} – Kontrolės trūkumo lygis teigiamai susijęs su emociniu dirglumu.	Nepasitvirtino
21.	H _{2.9.5} – Techninių sunkumų lygis teigiamai susijęs su emociniu dirglumu.	Pasitvirtino
22.	H _{2.9.6} – Darbuotojo stebėjimo lygis teigiamai susijęs su emociniu dirglumu.	Nepasitvirtino
23.	H _{2.9.7} – Mokymosi lūkesčio lygis teigiamai susijęs su emociniu dirglumu.	Pasitvirtino
24.	H _{2.9.8} – Darbo krūvio lygis teigiamai susijęs su emociniu dirglumu.	Pasitvirtino
25.	H _{2.10.1} – Atsakymo lūkesčio lygis teigiamai susijęs su kognityviniu dirglumu.	Nepasitvirtino
26.	H _{2.10.2} – Pasiekiamumo lygis teigiamai susijęs su kognityviniu dirglumu.	Pasitvirtino
27.	H _{2.10.3} – Prastos komunikacijos lygis teigiamai susijęs su kognityviniu dirglumu.	Pasitvirtino

28.	H2.10.4 – Kontrolės trūkumo lygis teigiamai susijęs su kognityviniu dirglumu.	Nepasitvirtino
29.	H2.10.5 – Techninių sunkumų lygis teigiamai susijęs su kognityviniu dirglumu.	Nepasitvirtino
30.	H2.10.6 – Darbuotojo stebėjimo lygis teigiamai susijęs su kognityviniu dirglumu.	Nepasitvirtino
31.	H2.10.7 – Mokymosi lūkesčio lygis teigiamai susijęs su kognityviniu dirglumu.	Pasitvirtino
32.	H2.10.8 – Darbo krūvio lygis teigiamai susijęs su kognityviniu dirglumu.	Pasitvirtino
33.	H3.1 – Dirglumas medijuoja ryšį tarp atsakymo lūkesčio lygio ir darbo ir šeimos konflikto.	Nepasitvirtino
34.	H3.2 – Dirglumas medijuoja ryšį tarp pasiekiamumo lygio ir darbo ir šeimos konflikto.	Pasitvirtino
35.	H3.3 – Dirglumas medijuoja ryšį tarp prastos komunikacijos lygio ir darbo ir šeimos konflikto.	Pasitvirtino
36.	H3.4 – Dirglumas medijuoja ryšį tarp kontrolės trūkumo lygio ir darbo ir šeimos konflikto.	Nepasitvirtino
37.	H3.5 – Dirglumas medijuoja ryšį tarp techninių sunkumų lygio ir darbo ir šeimos konflikto.	Nepasitvirtino
38.	H3.6 – Dirglumas medijuoja ryšį tarp darbuotojo stebėjimo lygio ir darbo ir šeimos konflikto.	Nepasitvirtino
39.	H3.7 – Dirglumas medijuoja ryšį tarp mokymosi lūkesčio lygio ir darbo ir šeimos konflikto.	Nepasitvirtino
40.	H3.8 – Dirglumas medijuoja ryšį tarp darbo krūvio lygio ir darbo ir šeimos konflikto.	Nepasitvirtino
42.	H3.9.1 – Emocinis dirglumas medijuoja ryšį tarp atsakymo lūkesčio lygio ir darbo ir šeimos konflikto.	Nepasitvirtino
43.	H3.9.2 – Emocinis dirglumas medijuoja ryšį tarp pasiekiamumo lygio ir darbo ir šeimos konflikto.	Nepasitvirtino
44.	H3.9.3 – Emocinis dirglumas medijuoja ryšį tarp prastos komunikacijos lygio ir darbo ir šeimos konflikto.	Nepasitvirtino
45.	H3.9.4 – Emocinis dirglumas medijuoja ryšį tarp kontrolės trūkumo lygio ir darbo ir šeimos konflikto.	Nepasitvirtino
46.	H3.9.5 – Emocinis dirglumas medijuoja ryšį tarp techninių sunkumų lygio ir darbo ir šeimos konflikto.	Nepasitvirtino
47.	H3.9.6 – Emocinis dirglumas medijuoja ryšį tarp darbuotojo stebėjimo lygio ir darbo ir šeimos konflikto.	Nepasitvirtino
48.	H3.9.7 – Emocinis dirglumas medijuoja ryšį tarp mokymosi lūkesčio lygio ir darbo ir šeimos konflikto.	Nepasitvirtino
49.	H3.9.8 – Emocinis dirglumas medijuoja ryšį tarp darbo krūvio lygio ir darbo ir šeimos konflikto.	Nepasitvirtino
50.	H3.10.1 – Kognityvinis dirglumas medijuoja ryšį tarp atsakymo lūkesčio lygio ir darbo ir šeimos konflikto.	Nepasitvirtino
51.	H3.10.2 – Kognityvinis dirglumas medijuoja ryšį tarp pasiekiamumo lygio ir darbo ir šeimos konflikto.	Pasitvirtino
52.	H3.10.3 – Kognityvinis dirglumas medijuoja ryšį tarp prastos komunikacijos lygio ir darbo ir šeimos konflikto.	Pasitvirtino
53.	H3.10.4 – Kognityvinis dirglumas medijuoja ryšį tarp kontrolės trūkumo lygio ir darbo ir šeimos konflikto.	Nepasitvirtino
54.	H3.10.5 – Kognityvinis dirglumas medijuoja ryšį tarp techninių sunkumų lygio ir darbo ir šeimos konflikto.	Nepasitvirtino

55.	H3.10.6 – Kognityvinis dirglumas medijuoja ryšį tarp darbuotojo stebėjimo lygio ir darbo ir šeimos konflikto.	Nepasitvirtino
56.	H3.10.7 – Kognityvinis dirglumas medijuoja ryšį tarp mokymosi lūkesčio lygio ir darbo ir šeimos konflikto.	Nepasitvirtino
57.	H3.10.8 – Kognityvinis dirglumas medijuoja ryšį tarp darbo krūvio lygio ir darbo ir šeimos konflikto.	Nepasitvirtino
58.	H4.1 – Profesinis saviveiksmingumas moderuoja mediacinį ryšį tarp atsakymo lūkesčio lygio ir dirglumo.	Nepasitvirtino
59.	H4.2 – Profesinis saviveiksmingumas moderuoja mediacinį ryšį tarp pasiekiamumo lygio ir dirglumo.	Pasitvirtino
60.	H4.3 – Profesinis saviveiksmingumas moderuoja mediacinį ryšį tarp prastos komunikacijos lygio ir dirglumo.	Pasitvirtino
61.	H4.4 – Profesinis saviveiksmingumas moderuoja mediacinį ryšį tarp kontrolės trūkumo lygio ir dirglumo.	Nepasitvirtino
62.	H4.5 – Profesinis saviveiksmingumas moderuoja mediacinį ryšį tarp techninių sunkumų lygio ir dirglumo.	Nepasitvirtino
63.	H4.6 – Profesinis saviveiksmingumas moderuoja mediacinį ryšį tarp darbuotojo stebėjimo lygio ir dirglumo.	Nepasitvirtino
64.	H4.7 – Profesinis saviveiksmingumas moderuoja mediacinį ryšį tarp mokymosi lūkesčio lygio ir dirglumo.	Nepasitvirtino
65.	H4.8 – Profesinis saviveiksmingumas moderuoja mediacinį ryšį tarp darbo krūvio lygio ir dirglumo.	Nepasitvirtino
66.	H4.1.1 – Profesinis saviveiksmingumas moderuoja mediacinį ryšį tarp atsakymo lūkesčio lygio ir emocinio dirglumo.	Nepasitvirtino
67.	H4.2.1 – Profesinis saviveiksmingumas moderuoja mediacinį ryšį tarp pasiekiamumo lygio ir emocinio dirglumo.	Nepasitvirtino
68.	H4.3.1 – Profesinis saviveiksmingumas moderuoja mediacinį ryšį tarp prastos komunikacijos lygio ir emocinio dirglumo.	Nepasitvirtino
69.	H4.4.1 – Profesinis saviveiksmingumas moderuoja mediacinį ryšį tarp kontrolės trūkumo lygio ir emocinio dirglumo.	Nepasitvirtino
70.	H4.5.1 – Profesinis saviveiksmingumas moderuoja mediacinį ryšį tarp techninių sunkumų lygio ir emocinio dirglumo.	Nepasitvirtino
71.	H4.6.1 – Profesinis saviveiksmingumas moderuoja mediacinį ryšį tarp darbuotojo stebėjimo lygio ir emocinio dirglumo.	Nepasitvirtino
72.	H4.7.1 – Profesinis saviveiksmingumas moderuoja mediacinį ryšį tarp mokymosi lūkesčio lygio ir emocinio dirglumo.	Nepasitvirtino
73.	H4.8.1 – Profesinis saviveiksmingumas moderuoja mediacinį ryšį tarp darbo krūvio lygio ir emocinio dirglumo.	Nepasitvirtino
74.	H4.1.2 – Profesinis saviveiksmingumas moderuoja mediacinį ryšį tarp atsakymo lūkesčio lygio ir kognityvinio dirglumo.	Nepasitvirtino
75.	H4.2.2 – Profesinis saviveiksmingumas moderuoja mediacinį ryšį tarp pasiekiamumo lygio ir kognityvinio dirglumo.	Pasitvirtino
76.	H4.3.2 – Profesinis saviveiksmingumas moderuoja mediacinį ryšį tarp prastos komunikacijos lygio ir kognityvinio dirglumo.	Pasitvirtino
77.	H4.4.2 – Profesinis saviveiksmingumas moderuoja mediacinį ryšį tarp kontrolės trūkumo lygio ir kognityvinio dirglumo.	Nepasitvirtino
78.	H4.5.2 – Profesinis saviveiksmingumas moderuoja mediacinį ryšį tarp techninių sunkumų lygio ir kognityvinio dirglumo.	Nepasitvirtino
79.	H4.6.2 – Profesinis saviveiksmingumas moderuoja mediacinį ryšį tarp darbuotojo stebėjimo lygio ir kognityvinio dirglumo.	Nepasitvirtino

80.	H4.7.2 – <i>Profesinis saviveiksmingumas moderuoja mediacinį ryšį tarp mokymosi lūkesčio lygio ir kognityvinio dirglumo.</i>	Nepasitvirtino
81.	H4.8.2 – <i>Profesinis saviveiksmingumas moderuoja mediacinį ryšį tarp darbo krūvio lygio ir kognityvinio dirglumo.</i>	Nepasitvirtino
82.	H5.1 – <i>Profesinis saviveiksmingumas moderuoja ryšį tarp atsakymo lūkesčio lygio ir darbo ir šeimos konflikto.</i>	Nepasitvirtino
83.	H5.2 – <i>Profesinis saviveiksmingumas moderuoja ryšį tarp pasiekiamumo lygio ir darbo ir šeimos konflikto.</i>	Nepasitvirtino
84.	H5.3 – <i>Profesinis saviveiksmingumas moderuoja ryšį tarp prastos komunikacijos lygio ir darbo ir šeimos konflikto.</i>	Nepasitvirtino
85.	H5.4 – <i>Profesinis saviveiksmingumas moderuoja ryšį tarp kontrolės trūkumo lygio ir darbo ir šeimos konflikto.</i>	Nepasitvirtino
86.	H5.5 – <i>Profesinis saviveiksmingumas moderuoja ryšį tarp techninių sunkumų lygio ir darbo ir šeimos konflikto.</i>	Nepasitvirtino
87.	H5.6 – <i>Profesinis saviveiksmingumas moderuoja ryšį tarp darbuotojo stebėjimo lygio ir darbo ir šeimos konflikto.</i>	Nepasitvirtino
88.	H5.7 – <i>Profesinis saviveiksmingumas moderuoja ryšį tarp mokymosi lūkesčio lygio ir darbo ir šeimos konflikto.</i>	Pasitvirtino
89.	H5.8 – <i>Profesinis saviveiksmingumas moderuoja ryšį tarp darbo krūvio lygio ir darbo ir šeimos konflikto.</i>	Nepasitvirtino

Informacinių ir komunikacinių technologijų reikalavimai:

Item	Component							
	Hassles	Response expectations	Availability	Workload	Lack of control	Learn	Monitor	Poor communication
1. I am expected to respond to e-mail messages immediately.		.72						
2. I am expected to respond to voicemail messages immediately.		.98						
3. I am expected to be accessible at all times (e.g., through pager, cell phone, instant messaging).			.37					
4. Technology enables people I work with to contact me at any time.			.27					
5. I'm expected to check e-mail and/or voicemail when I'm out of the office.			.73					
6. I'm contacted about work-related issues outside of regular work hours.			.69					
7. People misinterpret my e-mail messages.					-.22			.61
8. I receive rude e-mails from my colleagues and/or clients.								.53
9. I have misinterpreted the tone of my incoming e-mail messages.								.80
10. I have control over how I use technology at work. (<i>R</i>)					.68			
11. I choose the types of technology I use in my job. (<i>R</i>)					.99			
12. Technology allows me the flexibility to do my job when and where I want. (<i>R</i>)			.24		.38			
13. My computer freezes.	.80							
14. I experience problems with my internet connection (e.g., speed, access, downloads).	.64							
15. Computer viruses hinder the completion of my work.	.41							
16. I lose files because my computer crashes.	.39							
17. I experience glitches with software.	.54					.26		
18. My organization uses technology to monitor my work.							.68	
19. My organization monitors my internet usage.							.89	
20. My organization monitors my e-mails.							.79	
21. My organization monitors my phone calls.						-.40	.32	
22. I am expected to stay current with technological advances related to my work.						.71		
23. I am expected to learn computer programs that are not directly applicable to my job.						.59		
24. The technology I use changes at a rapid pace.						.79		
25. Technology creates more work for me.				.72				
26. As a result of technology, I work longer hours at and away from the office.				.76				
27. Using the internet increases my workload.				.60				

Appendix

Items on the Scales

Work–Family Conflict Scale

1. The demands of my work interfere with my home and family life.
2. The amount of time my job takes up makes it difficult to fulfill family responsibilities.
3. Things I want to do at home do not get done because of the demands my job puts on me.
4. My job produces strain that makes it difficult to fulfill family duties.
5. Due to work-related duties, I have to make changes to my plans for family activities.

Family–Work Conflict Scale

1. The demands of my family or spouse/partner interfere with work-related activities.
2. I have to put off doing things at work because of demands on my time at home.
3. Things I want to do at work don't get done because of the demands of my family or spouse/partner.
4. My home life interferes with my responsibilities at work such as getting to work on time, accomplishing daily tasks, and working overtime.
5. Family-related strain interferes with my ability to perform job-related duties.

Received April 17, 1995

Revision received February 29, 1996

Accepted March 2, 1996 ■

Dirglumas:

Appendix: The Irritation Scale (English adaptation)

1. I have difficulty relaxing after work. (cognitive irritation)
2. Even at home I often think of my problems at work. (cognitive irritation)
3. I get grumpy when others approach me. (emotional irritation)
4. Even on my vacations I think about my problems at work. (cognitive irritation)
5. From time to time I feel like a bundle of nerves. (emotional irritation)
6. I anger quickly. (emotional irritation)
7. I get irritated easily, although I don't want this to happen. (emotional irritation)

8. When I come home tired after work, I feel rather irritable. (emotional irritation)

Response Format

1 = strongly disagree to 7 = strongly agree

Note. All further adaptations can be ordered from the first author. In addition to the adaptations presented in this paper, Swedish and Portuguese versions also exist, but have not yet been tested. Preliminary versions exist in Czech and Vietnamese. An application for research purposes only is exempt from charges. Data feedback is welcome.

APPENDIX
The items of the OCCSEFF scale (retranslated from German)

- 1 When I make plans concerning my occupational future, I can make them work.
 - 2* One of my problems is that I cannot get down to work when I should. (R)
 - 3 When I set goals for myself in my job I rarely achieve them. (R)
 - 4 When unexpected problems occur in my work, I don't handle them very well. (R)
 - 5 I avoid trying to learn new things in my job when they look too difficult for me. (R)
 - 6 When something doesn't work in my job immediately, I just try harder.
 - 7 I feel insecure about my professional abilities. (R)
 - 8 As far as my job is concerned I am a rather self-reliant person.
 - 9 When something doesn't work well in my job, I give up easily. (R)
 - 10 I do not seem capable of dealing with most problems that come up in my job. (R)
 - 11 I can always manage to solve difficult problems in my job if I try hard enough.
 - 12 (S) Thanks to my resourcefulness, I know how to handle unforeseen situations in my job.
 - 13 (S) If I am in trouble at my work, I can usually think of something to do.
 - 14 (S) I can remain calm when facing difficulties in my job because I can rely on my abilities.
 - 15 (S) When I am confronted with a problem in my job, I can usually find several solutions.
 - 16 I am confident that I could deal efficiently with unexpected events in my job.
 - 17 (S) No matter what comes my way in my job, I'm usually able to handle it.
 - 18 (S) My past experiences in my job have prepared me well for my occupational future.
 - 19 (S) I meet the goals that I set for myself in my job.
 - 20 (S) I feel prepared to meet most of the demands in my job.
-

Response categories: 1 = completely true, 6 = not at all true.

(R) reverse scoring item, (S) short form, *item to be removed.

Items 1–10 adapted from Sherer et al. (1982),

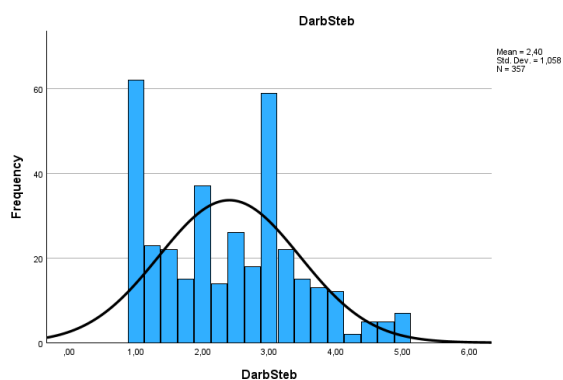
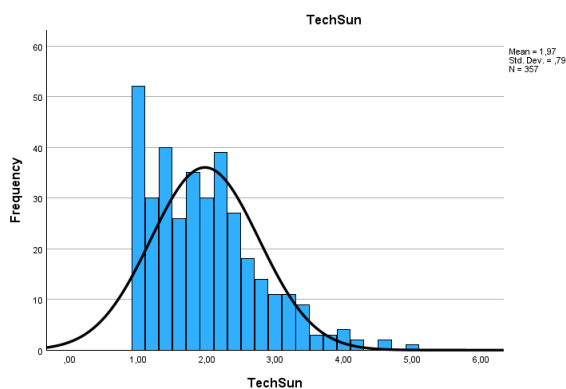
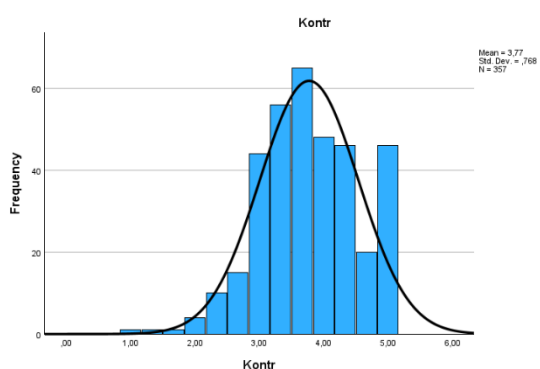
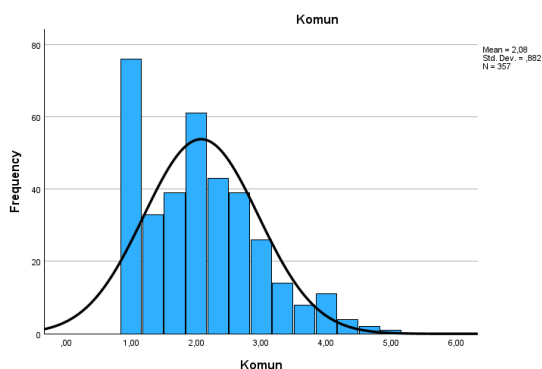
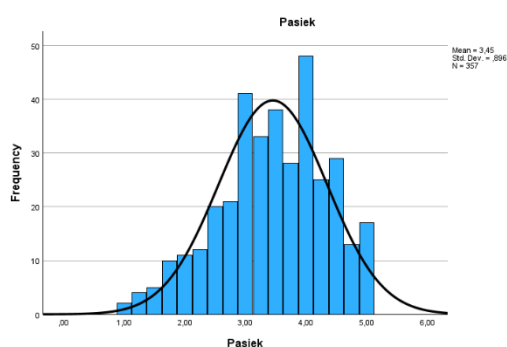
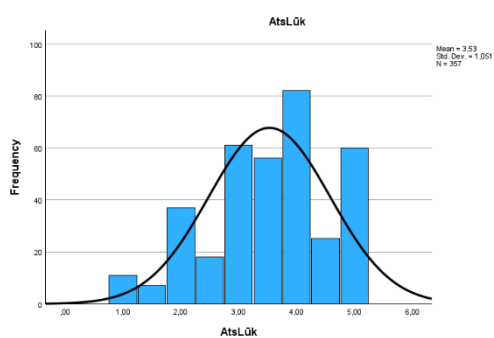
11–17 from Schwarzer and Jerusalem (1995) and Schwarzer (1998),

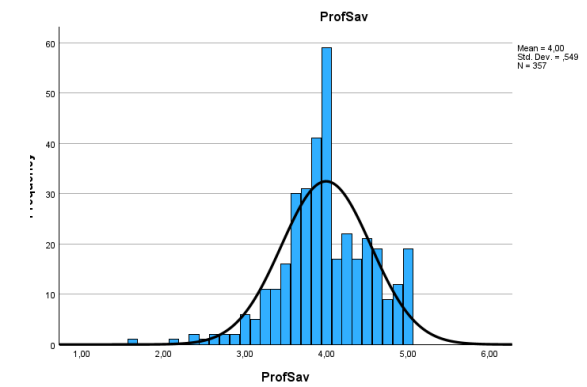
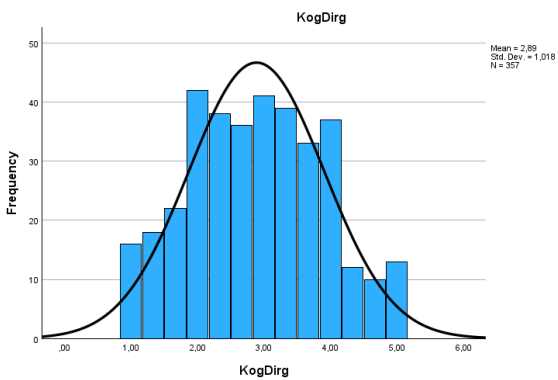
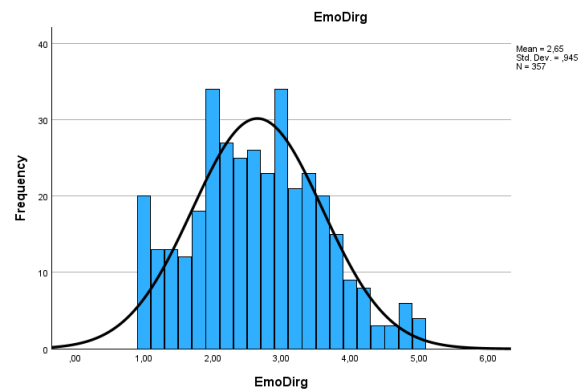
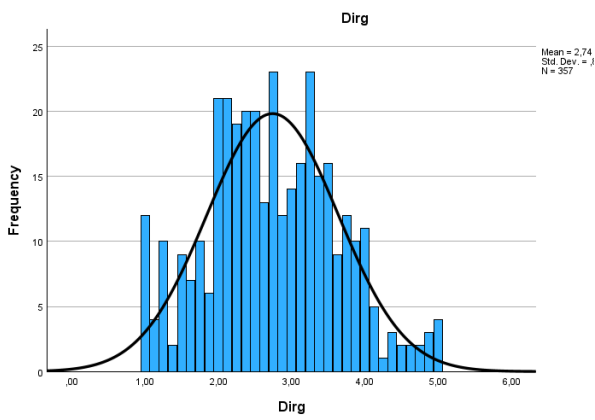
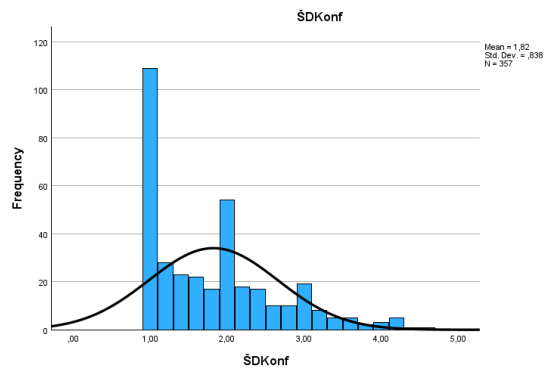
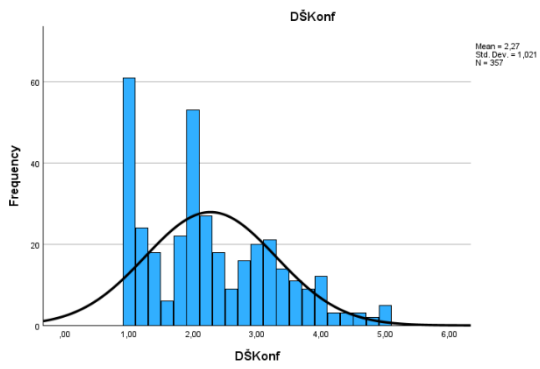
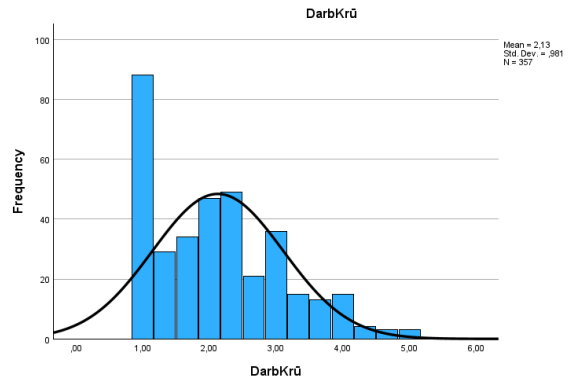
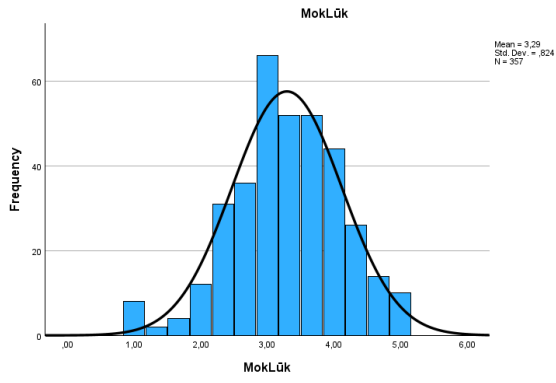
18–19 from Snyder et al. (1991), and

20 from Stäudel (1988).

4 priedas. Duomenų normalumo tikrinimo rezultatai ir histogramos

		Statistics													
		AtsLūk	Pasiek	Komun	Kontr	TechSun	DarbSteb	MokLūk	DarbKrū	DŠKonf	ŠDKonf	Dirg	EmoDirg	KogDirg	ProfSav
N	Valid	357	357	357	357	357	357	357	357	357	357	357	357	357	357
	Missing	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Mean		3,5294	3,4524	2,0756	3,7731	1,9742	2,4020	3,2932	2,1279	2,2739	1,8213	2,7402	2,6515	2,8880	3,9958
Median		3,5000	3,5000	2,0000	3,6667	1,8000	2,5000	3,3333	2,0000	2,0000	1,6000	2,7500	2,6000	3,0000	4,0000
Std. Deviation		1,05127	,89563	,88238	,76755	,79025	1,05777	,82407	,98084	1,02097	,83760	,89841	,94467	1,01758	,54870
Skewness		-,426	-,377	,670	-,218	,872	,346	-,298	,654	,570	,971	,157	,211	,089	-,410
Std. Error of Skewness		,129	,129	,129	,129	,129	,129	,129	,129	,129	,129	,129	,129	,129	,129
Kurtosis		-,445	-,342	-,004	-,073	,612	-,626	,207	-,277	-,428	,333	-,350	-,449	-,711	,988
Std. Error of Kurtosis		,257	,257	,257	,257	,257	,257	,257	,257	,257	,257	,257	,257	,257	,257
Minimum		1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,63
Maximum		5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	4,60	5,00	5,00	5,00	5,00





5 priedas. Kintamųjų koreliacijos

Correlations

	Atsakymo lūkestis	Pasiekiamumas	Prasta komunikacija	Kontrolės trūkumas	Techniniai sunkumai	Darbuotojo stebėjimas	Mokymosi lūkestis	Darbo krūvis	Darbo ir šeimos konfliktas	Dirglumas	Profesinis savivaišmingumas
Atsakymo lūkestis	1	,471**	,089	,040	,032	,191**	,227**	,096	,091	,105*	,043
		<.001	,091	,455	,546	<.001	<.001	,069	,086	,047	,413
	357	357	357	357	357	357	357	357	357	357	357
Pasiekiamumas	,471**	1	,144**	,141**	,059	,084	,160**	,140**	,315**	,250**	,100
	<.001		,006	,008	,266	,114	,002	,008	<.001	<.001	,058
	357	357	357	357	357	357	357	357	357	357	357
Prasta komunikacija	,089	,144**	1	-,161**	,369**	,201**	,126*	,354**	,322**	,440**	-,356**
	0.91	0.06		0.002	<.001	<.001	0.018	<.001	<.001	<.001	<.001
	357	357	357	357	357	357	357	357	357	357	357
Kontrolės trūkumas	,040	,141**	-,161**	1	-,185**	-,242**	,037	-,141**	-,168**	-,155**	,306**
	0.455	0.08	0.002		<.001	<.001	0.482	0.008	0.001	0.003	<.001
	357	357	357	357	357	357	357	357	357	357	357
Techniniai sunkumai	,032	,059	,369**	-,185**	1	,308**	,141**	,435**	,328**	,330**	-,267**
	0.032	0.059	0.001	0.001	<.001	<.001	0.008	<.001	<.001	<.001	<.001
	357	357	357	357	357	357	357	357	357	357	357
Darbuotojo stebėjimas	,191**	,084	,201**	-,242**	,308**	1	,233**	,217**	,117*	,131*	-,081
	<.001	0.114	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	0.027	0.013	0.129
	357	357	357	357	357	357	357	357	357	357	357
Mokymosi lūkestis	,227**	,160**	,126*	,037	,141**	,233**	1	,254**	,123*	,226**	,175**
	<.001	0.002	0.018	0.482	0.008	<.001	<.001	<.001	0.020	<.001	<.001
	357	357	357	357	357	357	357	357	357	357	357
Darbo krūvis	,096	,140**	,354**	-,141**	,435**	,217**	,254**	1	,402**	,383**	-,198**
	0.069	0.08	<.001	0.008	<.001	<.001	<.001	1	<.001	<.001	<.001
	357	357	357	357	357	357	357	357	357	357	357
Darbo ir šeimos konfliktas	,091	,315**	,322**	-,168**	,328**	,117*	,123*	,402**	1	,639**	-,208**
	0.086	<.001	<.001	0.001	<.001	0.027	0.020	<.001	<.001	<.001	<.001
	357	357	357	357	357	357	357	357	357	357	357
Dirglumas	,105*	,250**	,440**	-,155**	,330**	,131*	,226**	,383**	,639**	1	-,254**
	0.047	<.001	<.001	0.003	<.001	0.013	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001
	357	357	357	357	357	357	357	357	357	357	357
Profesinis savivaišmingumas	,043	,100	-,356**	,306**	-,267**	-,081	,175**	-,198**	-,208**	-,254**	1
	0.413	0.058	<.001	0.001	<.001	0.129	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001
	357	357	357	357	357	357	357	357	357	357	357

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

6 priedas. Daugianarė regresinė analizė (1-as modelis)

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,546 ^a	,299	,283	,86481	1,751

a. Predictors: (Constant), Darbo krūvis, Atsakymo lūkestis, Kontrolės trūkumas, Mokymosi lūkestis, Prasta komunikacija, Darbuotojo stebėjimas, Pasiekiamumas, Techniniai sunkumai

b. Dependent Variable: Darbo ir šeimos konfliktas

Bootstrap for Model Summary

Model	Durbin-Watson	Bias	Std. Error	Bootstrap ^a	
				95% Confidence Interval Lower	Upper
1	1,751	-,576	,095	,996	1,362

a. Unless otherwise noted, bootstrap results are based on 1000 bootstrap samples

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	110,819	8	13,852	18,522	<,001 ^b
	Residual	260,269	348	,748		
	Total	371,088	356			

a. Dependent Variable: Darbo ir šeimos konfliktas

b. Predictors: (Constant), Darbo krūvis, Atsakymo lūkestis, Kontrolės trūkumas, Mokymosi lūkestis, Prasta komunikacija, Darbuotojo stebėjimas, Pasiekiamumas, Techniniai sunkumai

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	,879	,358		2,455	,015		
	Atsakymo lūkestis	-,081	,051	-,084	-1,598	,111	,737	1,356
	Pasiekiamumas	,360	,059	,315	6,051	<,001	,742	1,348
	Prasta komunikacija	,150	,058	,130	2,574	,010	,796	1,256
	Kontrolės trūkumas	-,187	,064	-,140	-2,929	,004	,878	1,139
	Techniniai sunkumai	,190	,069	,147	2,771	,006	,716	1,397
	Darbuotojo stebėjimas	-,053	,048	-,055	-1,089	,277	,803	1,245
	Mokymosi lūkestis	,013	,060	,010	,212	,832	,861	1,162
	Darbo krūvis	,255	,055	,245	4,656	<,001	,727	1,375

a. Dependent Variable: Darbo ir šeimos konfliktas

Bootstrap for Coefficients

Model	B	Bias	Std. Error	Bootstrap ^a		
				Sig. (2-tailed)	95% Confidence Interval Lower	Upper
1 (Constant)	,879	-,001	,388	,020	,128	1,641
Atsakymo lūkestis	-,081	,001	,052	,110	-,184	,019
Pasiekiamumas	,360	-,001	,059	<,001	,245	,475
Prasta komunikacija	,150	-,002	,066	,026	,018	,278
Kontrolēs trūkumas	-,187	,001	,070	,011	-,326	-,051
Techniniai sunkumai	,190	-,005	,072	,005	,048	,323
Darbuotojo stebėjimas	-,053	,002	,053	,321	-,156	,054
Mokymosi lūkestis	,013	,002	,067	,846	-,109	,147
Darbo krūvis	,255	,002	,058	<,001	,140	,376

a. Unless otherwise noted, bootstrap results are based on 1000 bootstrap samples

7 priedas. Daugianarė regresinė analizė (2-as modelis)

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,538 ^a	,290	,280	,86656	1,744

a. Predictors: (Constant), Darbo krūvis, Pasiekiamumas, Kontrolės trūkumas, Prasta komunikacija, Techniniai sunkumai

b. Dependent Variable: Darbo ir šeimos konfliktas

Bootstrap for Model Summary

Model	Durbin-Watson	Bootstrap ^a			
		Bias	Std. Error	95% Confidence Interval	
				Lower	Upper
1	1,744	-,578	,090	1,002	1,338

a. Unless otherwise noted, bootstrap results are based on 1000 bootstrap samples

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	107,512	5	21,502	28,635	<,001 ^b
	Residual	263,575	351	,751		
	Total	371,088	356			

a. Dependent Variable: Darbo ir šeimos konfliktas

b. Predictors: (Constant), Darbo krūvis, Pasiekiamumas, Kontrolės trūkumas, Prasta komunikacija, Techniniai sunkumai

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	,652	,322		2,023	,044		
	Pasiekiamumas	,311	,053	,273	5,881	<,001	,939	1,065
	Prasta komunikacija	,145	,058	,126	2,496	,013	,799	1,252
	Kontrolės trūkumas	-,169	,062	-,127	-2,716	,007	,924	1,082
	Techniniai sunkumai	,177	,067	,137	2,634	,009	,749	1,336
	Darbo krūvis	,251	,054	,241	4,669	<,001	,757	1,322

a. Dependent Variable: Darbo ir šeimos konfliktas

Bootstrap for Coefficients

Model		B	Bootstrap ^a				
			Bias	Std. Error	Sig. (2-tailed)	95% Confidence Interval	
					Lower	Upper	
1	(Constant)	,652	-,002	,304	,030	,053	1,243
	Pasiekiamumas	,311	,001	,053	<,001	,208	,413
	Prasta komunikacija	,145	,001	,065	,029	,024	,278
	Kontrolės trūkumas	-,169	,001	,067	,012	-,306	-,030
	Techniniai sunkumai	,177	-,004	,070	,012	,039	,314
	Darbo krūvis	,251	,001	,058	<,001	,141	,368

a. Unless otherwise noted, bootstrap results are based on 1000 bootstrap samples

8 priedas. Daugianarė regresinė analizė: IKT kintamųjų poveikis dirglumui, emociniam dirglumui ir kognityviniam dirglumui

Dirglumas:

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,561 ^a	,315	,299	,75202	1,865

a. Predictors: (Constant), Darbo krūvis, Atsakymo lūkestis, Kontrolės trūkumas, Mokymosi lūkestis, Prasta komunikacija, Darbuotojo stebėjimas, Pasiekiamumas, Techniniai sunkumai

b. Dependent Variable: Dirglumas

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	90,535	8	11,317	20,011	<,001 ^b
	Residual	196,806	348	,566		
	Total	287,341	356			

a. Dependent Variable: Dirglumas

b. Predictors: (Constant), Darbo krūvis, Atsakymo lūkestis, Kontrolės trūkumas, Mokymosi lūkestis, Prasta komunikacija, Darbuotojo stebėjimas, Pasiekiamumas, Techniniai sunkumai

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	1,132	,311		3,636	<,001		
	Atsakymo lūkestis	-,041	,044	-,047	-,918	,359	,737	1,356
	Pasiekiamumas	,201	,052	,200	3,883	<,001	,742	1,348
	Prasta komunikacija	,296	,051	,290	5,843	<,001	,796	1,256
	Kontrolės trūkumas	-,128	,055	-,109	-2,307	,022	,878	1,139
	Techniniai sunkumai	,137	,060	,120	2,297	,022	,716	1,397
	Darbuotojo stebėjimas	-,055	,042	-,065	-1,318	,188	,803	1,245
	Mokymosi lūkestis	,139	,052	,128	2,671	,008	,861	1,162
	Darbo krūvis	,156	,048	,170	3,269	,001	,727	1,375

a. Dependent Variable: Dirglumas

Emocinis dirglumas:

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	1,115	,333		3,352	<,001		
	Atsakymo lūkestis	-,055	,047	-,061	-1,160	,247	,737	1,356
	Pasiekiamumas	,178	,055	,169	3,233	,001	,742	1,348
	Prasta komunikacija	,344	,054	,321	6,361	<,001	,796	1,256
	Kontrolės trūkumas	-,128	,059	-,104	-2,158	,032	,878	1,139
	Techniniai sunkumai	,153	,064	,128	2,399	,017	,716	1,397
	Darbuotojo stebėjimas	-,061	,045	-,069	-1,363	,174	,803	1,245
	Mokymosi lūkestis	,145	,056	,126	2,598	,010	,861	1,162
	Darbo krūvis	,118	,051	,122	2,314	,021	,727	1,375

a. Dependent Variable: Emocinis dirglumas

Kognityvinis dirglumas:

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Coefficients Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	1,161	,370		3,139	,002		
	Atsakymo lūkestis	-,017	,052	-,017	-,322	,748	,737	1,356
	Pasiekiamumas	,238	,061	,209	3,871	<,001	,742	1,348
	Prasta komunikacija	,215	,060	,187	3,582	<,001	,796	1,256
	Kontrolės trūkumas	-,128	,066	-,097	-1,945	,053	,878	1,139
	Techniniai sunkumai	,110	,071	,086	1,561	,120	,716	1,397
	Darbuotojo stebėjimas	-,046	,050	-,048	-,915	,361	,803	1,245
	Mokymosi lūkestis	,130	,062	,105	2,101	,036	,861	1,162
	Darbo krūvis	,219	,057	,211	3,872	<,001	,727	1,375

a. Dependent Variable: Kognityvinis dirglumas

9 priedas. Mediatoriausias ir moderatoriausias analizė

Moderatoriausias analizė: Pasiekiamumas x Profesinis saviveiksmingumas

Model Summary

R	R-sq	MSE	F	df1	df2	p
,3872	,1499	,6919	20,7550	3,0000	353,0000	,0000

Model

	coeff	se	t	p	LLCI	ULCI
constant	5,8619	1,2404	4,7258	,0000	3,4224	8,3014
Pasiek	-,3613	,3437	-1,0510	,2940	-1,0373	,3148
ProfSav	-1,0174	,3058	-3,3275	,0010	-1,6188	-,4161
Int_1	,1583	,0840	1,8831	,0605	-,0070	,3235

Product terms key:

Int_1 : Pasiek x ProfSav

Focal predict: Pasiek (X)

Mod var: ProfSav (W)

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

ProfSav	Effect	se	t	p	LLCI	ULCI
3,4471	,1843	,0707	2,6072	,0095	,0453	,3233
3,9958	,2711	,0497	5,4584	,0000	,1734	,3688
4,5445	,3579	,0647	5,5286	,0000	,2306	,4853

Moderator value(s) defining Johnson-Neyman significance region(s):

Value	% below	% above
3,2872	9,2437	90,7563

Conditional effect of focal predictor at values of the moderator:

ProfSav	Effect	se	t	p	LLCI	ULCI
1,6250	-,1041	,2095	-,4968	,6196	-,5162	,3080
1,7938	-,0774	,1958	-,3953	,6929	-,4624	,3076
1,9625	-,0507	,1821	-,2783	,7809	-,4088	,3074
2,1313	-,0240	,1685	-,1423	,8869	-,3553	,3074
2,3000	,0027	,1550	,0176	,9860	-,3021	,3075
2,4688	,0294	,1416	,2078	,8355	-,2491	,3079
2,6375	,0561	,1284	,4372	,6623	-,1964	,3087
2,8063	,0828	,1155	,7175	,4735	-,1442	,3099
2,9750	,1095	,1028	1,0654	,2874	-,0927	,3118
3,1438	,1363	,0907	1,5030	,1337	-,0420	,3145
3,2872	,1590	,0808	1,9667	,0500	,0000	,3179
3,3125	,1630	,0791	2,0589	,0402	,0073	,3186
3,4813	,1897	,0687	2,7626	,0060	,0546	,3247
3,6500	,2164	,0597	3,6241	,0003	,0990	,3338
3,8188	,2431	,0531	4,5792	,0000	,1387	,3475
3,9875	,2698	,0497	5,4247	,0000	,1720	,3676
4,1563	,2965	,0503	5,8932	,0000	,1975	,3954
4,3250	,3232	,0547	5,9094	,0000	,2156	,4308
4,4938	,3499	,0621	5,6366	,0000	,2278	,4720
4,6625	,3766	,0715	5,2643	,0000	,2359	,5173
4,8313	,4033	,0824	4,8963	,0000	,2413	,5653
5,0000	,4300	,0941	4,5700	,0000	,2450	,6151

Conditional direct effects of X on Y

ProfSav	Effect	se	t	p	LLCI	ULCI
3,4471	,1917	,0659	2,9080	,0039	,0621	,3214
3,9958	,2042	,0478	4,2727	,0000	,1102	,2982
4,5445	,2167	,0624	3,4744	,0006	,0940	,3393

Conditional indirect effects of X on Y:

INDIRECT EFFECT:

Pasiek -> Dirg -> DŠKonf

ProfSav	Effect	BootSE	BootLLCI	BootULCI
3,4471	,1198	,0532	,0244	,2305
3,9958	,1763	,0394	,1043	,2570
4,5445	,2327	,0566	,1242	,3490

Emocinis dirglumas:

OUTCOME VARIABLE:

EmoDirg

Model Summary

R	R-sq	MSE	F	df1	df2	p
,3662	,1341	,7793	18,2186	3,0000	353,0000	,0000

Model

	coeff	se	t	p	LLCI	ULCI
constant	5,5142	1,3164	4,1889	,0000	2,9253	8,1031
Pasiek	-,2397	,3648	-,6571	,5115	-,9572	,4777
ProfSav	-,9319	,3245	-,28718	,0043	-1,5701	-,2937
Int_1	,1220	,0892	1,3675	,1723	-,0534	,2974

Product terms key:

Int_1 : Pasiek x ProfSav

Covariance matrix of regression parameter estimates:

	constant	Pasiek	ProfSav	Int_1
constant	1,7329	-,4633	-,4228	,1126
Pasiek	-,4633	,1331	,1125	-,0322
ProfSav	-,4228	,1125	,1053	-,0279
Int_1	,1126	-,0322	-,0279	,0080

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

	R2-chng	F	df1	df2	p
X*W	,0046	1,8702	1,0000	353,0000	,1723

Kognityvinis dirglumas:

OUTCOME VARIABLE:

KogDirg

Model Summary

R	R-sq	MSE	F	df1	df2	p
,3543	,1256	,9132	16,8960	3,0000	353,0000	,0000

Model

	coeff	se	t	p	LLCI	ULCI
constant	6,4414	1,4249	4,5205	,0000	3,6389	9,2438
Pasiek	-,5638	,3949	-,4278	,1542	-1,3404	,2128
ProfSav	-1,1600	,3513	-3,3024	,0011	-1,8508	-,4692
Int_1	,2187	,0965	2,2656	,0241	,0289	,4086

Product terms key:

Int_1 : Pasiek x ProfSav

Covariance matrix of regression parameter estimates:

	constant	Pasiek	ProfSav	Int_1
constant	2,0305	-,5429	-,4954	,1319
Pasiek	-,5429	,1559	,1319	-,0377
ProfSav	-,4954	,1319	,1234	-,0327
Int_1	,1319	-,0377	-,0327	,0093

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

	R2-chng	F	df1	df2	p
X*W	,0127	5,1331	1,0000	353,0000	,0241

Conditional direct effects of X on Y

ProfSav	Effect	se	t	p	LLCI	ULCI
3,5000	,2111	,0649	3,2532	,0013	,0835	,3388
4,0000	,2159	,0492	4,3907	,0000	,1192	,3126
4,6250	,2219	,0688	3,2242	,0014	,0865	,3572

Conditional indirect effects of X on Y:

INDIRECT EFFECT:

Pasiek -> KogDirg -> DŠKonf

ProfSav	Effect	BootSE	BootLLCI	BootULCI
3,5000	,1070	,0469	,0259	,2097
4,0000	,1651	,0378	,0975	,2447
4,6250	,2376	,0597	,1277	,3647

Moderatoriaus analizė: Prasta komunikacija x Profesinis saviveiksmingumas

OUTCOME VARIABLE:

Dirg

Model Summary

R	R-sq	MSE	F	df1	df2	p
,4599	,2115	,6418	31,5660	3,0000	353,0000	,0000

Model

	coeff	se	t	p	LLCI	ULCI
constant	3,7353	,7461	5,0063	,0000	2,2679	5,2028
Komun	-,0922	,2924	-,3153	,7527	-,6673	,4829
ProfSav	-,4596	,1795	-2,5602	,0109	-,8127	-,1066
Int_1	,1272	,0732	1,7372	,0832	-,0168	,2711

Product terms key:

Int_1 : Komun x ProfSav

Covariance matrix of regression parameter estimates:

	constant	Komun	ProfSav	Int_1
constant	,5567	-,1956	-,1324	,0468
Komun	-,1956	,0855	,0474	-,0211
ProfSav	-,1324	,0474	,0322	-,0117
Int_1	,0468	-,0211	-,0117	,0054

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

	R2-chng	F	df1	df2	p
X*W	,0067	3,0177	1,0000	353,0000	,0832

 Focal predict: Komun (X)
 Mod var: ProfSav (W)

Focal predict: Komun (X)
 Mod var: ProfSav (W)

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

ProfSav	Effect	se	t	p	LLCI	ULCI
3,5000	,3529	,0604	5,8384	,0000	,2340	,4717
4,0000	,4164	,0517	8,0504	,0000	,3147	,5182
4,6250	,4959	,0723	6,8624	,0000	,3538	,6380

Moderator value(s) defining Johnson-Neyman significance region(s):

Value	% below	% above
2,5157	1,4006	98,5994

Conditional effect of focal predictor at values of the moderator:

ProfSav	Effect	se	t	p	LLCI	ULCI
1,6250	,1144	,1766	,6481	,5174	-,2328	,4617
1,7938	,1359	,1648	,8246	,4101	-,1882	,4600
1,9625	,1574	,1531	1,0277	,3048	-,1438	,4585
2,1313	,1788	,1415	1,2633	,2073	-,0996	,4572
2,3000	,2003	,1301	1,5392	,1246	-,0556	,4562
2,4688	,2217	,1189	1,8654	,0630	-,0120	,4555
2,5157	,2277	,1158	1,9667	,0500	,0000	,4554
2,6375	,2432	,1079	2,2545	,0248	,0310	,4553
2,8063	,2646	,0972	2,7230	,0068	,0735	,4558
2,9750	,2861	,0870	3,2900	,0011	,1151	,4571
3,1438	,3076	,0774	3,9761	,0001	,1554	,4597
3,3125	,3290	,0686	4,7942	,0000	,1940	,4640
3,4813	,3505	,0612	5,7297	,0000	,2302	,4708
3,6500	,3719	,0555	6,7035	,0000	,2628	,4811
3,8188	,3934	,0522	7,5423	,0000	,2908	,4960
3,9875	,4149	,0516	8,0320	,0000	,3133	,5164
4,1563	,4363	,0540	8,0742	,0000	,3300	,5426
4,3250	,4578	,0590	7,7625	,0000	,3418	,5737
4,4938	,4792	,0659	7,2740	,0000	,3497	,6088
4,6625	,5007	,0742	6,7461	,0000	,3547	,6467
4,8313	,5221	,0836	6,2491	,0000	,3578	,6865
5,0000	,5436	,0936	5,8081	,0000	,3595	,7277

Conditional direct effects of X on Y

ProfSav	Effect	se	t	p	LLCI	ULCI
3,5000	,0909	,0620	1,4661	,1435	-,0310	,2129
4,0000	,0336	,0551	,6097	,5425	-,0748	,1421
4,6250	-,0380	,0754	-,5041	,6145	-,1863	,1103

Conditional indirect effects of X on Y:

INDIRECT EFFECT:

Komun -> Dirg -> DŠKonf

ProfSav	Effect	BootSE	BootLLCI	BootULCI
3,5000	,2481	,0564	,1516	,3769
4,0000	,2928	,0452	,2094	,3862
4,6250	,3487	,0669	,2116	,4754

Index of moderated mediation:

Index	BootSE	BootLLCI	BootULCI
ProfSav	,0894	,0741	-,0833
			,2109

Emocinis dirglumas:

OUTCOME VARIABLE:

EmoDirg

Model Summary

R	R-sq	MSE	F	df1	df2	p
,4688	,2198	,7021	33,1531	3,0000	353,0000	,0000

Model

	coeff	se	t	p	LLCI	ULCI
constant	3,5300	,7804	4,5233	,0000	1,9952	5,0648
Komun	,0178	,3059	,0581	,9537	-,5838	,6193
ProfSav	-,4442	,1878	-2,3657	,0185	-,8135	-,0749
Int_1	,1058	,0766	1,3824	,1677	-,0447	,2564

Product terms key:

Int_1 : Komun x ProfSav

Covariance matrix of regression parameter estimates:

	constant	Komun	ProfSav	Int_1
constant	,6090	-,2140	-,1448	,0512
Komun	-,2140	,0935	,0518	-,0231
ProfSav	-,1448	,0518	,0353	-,0128
Int_1	,0512	-,0231	-,0128	,0059

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

R2-chng	F	df1	df2	p	
X*W	,0042	1,9110	1,0000	353,0000	,1677

Kognityvinis dirglumas:

OUTCOME VARIABLE:

KogDirg

Model Summary

R	R-sq	MSE	F	df1	df2	p
,3596	,1293	,9092	17,4752	3,0000	353,0000	,0000

Model

	coeff	se	t	p	LLCI	ULCI
constant	4,0776	,8881	4,5915	,0000	2,3310	5,8241
Komun	-,2755	,3480	-,7915	,4292	-,9600	,4090
ProfSav	-,4853	,2137	-2,2712	,0237	-,9055	-,0651
Int_1	,1627	,0871	1,8673	,0627	-,0087	,3340

Product terms key:

Int_1 : Komun x ProfSav

Covariance matrix of regression parameter estimates:

	constant	Komun	ProfSav	Int_1
constant	,7887	-,2771	-,1876	,0663
Komun	-,2771	,1211	,0671	-,0299
ProfSav	-,1876	,0671	,0457	-,0165
Int_1	,0663	-,0299	-,0165	,0076

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

R2-chng	F	df1	df2	p	
X*W	,0086	3,4870	1,0000	353,0000	,0627

Conditional direct effects of X on Y

ProfSav	Effect	se	t	p	LLCI	ULCI
3,5000	,1738	,0621	2,7999	,0054	,0517	,2959
4,0000	,1155	,0546	2,1155	,0351	,0081	,2228
4,6250	,0425	,0756	,5626	,5741	-,1062	,1912

Conditional indirect effects of X on Y:

INDIRECT EFFECT:

Komun -> KogDirg -> DŠKonf

ProfSav	Effect	BootSE	BootLLCI	BootULCI
3,5000	,1653	,0543	,0706	,2814
4,0000	,2110	,0391	,1372	,2911
4,6250	,2682	,0607	,1436	,3809

Moderatoriaus analizė: Kontrolės trūkumas x Profesinis saviveiksmingumas

OUTCOME VARIABLE:

Dirg

Model Summary

R	R-sq	MSE	F	df1	df2	p
,2790	,0778	,7506	9,9303	3,0000	353,0000	,0000

Model

	coeff	se	t	p	LLCI	ULCI
constant	2,2855	1,5141	1,5095	,1321	-,6923	5,2634
Kontr	,5467	,4139	1,3207	,1875	-,2674	1,3608
ProfSav	,2024	,3746	,5402	,5894	-,5344	,9391
Int_1	-,1589	,1005	-1,5810	,1148	-,3566	,0388

Product terms key:

Int_1 : Kontr x ProfSav

Covariance matrix of regression parameter estimates:

	constant	Kontr	ProfSav	Int_1
constant	2,2926	-,6097	-,5600	,1478
Kontr	-,6097	,1713	,1473	-,0411
ProfSav	-,5600	,1473	,1403	-,0366
Int_1	,1478	-,0411	-,0366	,0101

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

R2-chng	F	df1	df2	p	
X*W	,0065	2,4996	1,0000	353,0000	,1148

Moderatoriaus analizė: Techniniai sunkumai x Profesinis saviveiksmingumas

OUTCOME VARIABLE:

Dirg

Model Summary

R	R-sq	MSE	F	df1	df2	p
,3722	,1386	,7012	18,9276	3,0000	353,0000	,0000

Model

	coeff	se	t	p	LLCI	ULCI
constant	3,2970	,8199	4,0212	,0001	1,6845	4,9095
TechSun	,3103	,3929	,7898	,4302	-,4624	1,0830
ProfSav	-,2978	,1994	-1,4932	,1363	-,6900	,0944
Int_1	,0026	,0986	,0268	,9786	-,1912	,1965

Product terms key:

Int_1 : TechSun x ProfSav

Covariance matrix of regression parameter estimates:

	constant	TechSun	ProfSav	Int_1
constant	,6722	-,2932	-,1617	,0713
TechSun	-,2932	,1544	,0716	-,0383
ProfSav	-,1617	,0716	,0398	-,0178
Int_1	,0713	-,0383	-,0178	,0097

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

R2-chng	F	df1	df2	p	
X*W	,0000	,0007	1,0000	353,0000	,9786

Moderatoriaus analizė: Mokymosi lūkesčiai x Profesinis saviveiksmingumas

OUTCOME VARIABLE:

Dirg

Model Summary

R	R-sq	MSE	F	df1	df2	p
,3746	,1403	,6998	19,2052	3,0000	353,0000	,0000

Model

	coeff	se	t	p	LLCI	ULCI
constant	3,5168	1,3206	2,6630	,0081	,9196	6,1140
MokLūk	,3651	,3838	,9513	,3421	-,3897	1,1200
ProfSav	-,4455	,3273	-1,3611	,1743	-1,0893	,1982
Int_1	-,0150	,0939	-,1598	,8732	-,1998	,1697

Product terms key:

Int_1 : MokLūk x ProfSav

Covariance matrix of regression parameter estimates:

	constant	MokLūk	ProfSav	Int_1
constant	1,7440	-,4907	-,4280	,1197
MokLūk	-,4907	,1473	,1196	-,0357
ProfSav	-,4280	,1196	,1072	-,0298
Int_1	,1197	-,0357	-,0298	,0088

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

	R2-chng	F	df1	df2	p
X*W	,0001	,0255	1,0000	353,0000	,8732

Moderatoriaus analizė: Darbo krūvis x Profesinis saviveiksmingumas

OUTCOME VARIABLE:

Dirg

Model Summary

R	R-sq	MSE	F	df1	df2	p
,4266	,1820	,6658	26,1849	3,0000	353,0000	,0000

Model

	coeff	se	t	p	LLCI	ULCI
constant	3,9286	,7275	5,3999	,0000	2,4978	5,3595
DarbKrū	,0211	,2940	,0719	,9427	-,5570	,5993
ProfSav	-,4645	,1766	-2,6302	,0089	-,8118	-,1172
Int_1	,0741	,0729	1,0177	,3095	-,0691	,2174

Product terms key:

Int_1 : DarbKrū x ProfSav

Covariance matrix of regression parameter estimates:

	constant	DarbKrū	ProfSav	Int_1
constant	,5293	-,1916	-,1272	,0462
DarbKrū	-,1916	,0864	,0464	-,0212
ProfSav	-,1272	,0464	,0312	-,0115
Int_1	,0462	-,0212	-,0115	,0053

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

	R2-chng	F	df1	df2	p
X*W	,0024	1,0358	1,0000	353,0000	,3095

10 priedas. Profesinio saviveiksmingumo moderacijos ryšiui tarp informacinių ir komunikacinių technologijų kintamųjų ir darbo ir šeimos konflikto sąsajos

Moderacijos analizė: Pasiekiamumas x Profesinis saviveiksmingumas

OUTCOME VARIABLE:

DŠKonf

Model Summary

R	R-sq	MSE	F	df1	df2	p
,6630	,4396	,5908	69,0387	4,0000	352,0000	,0000

Model

	coeff	se	t	p	LLCI	ULCI
constant	,7015	1,1818	,5936	,5532	-1,6228	3,0258
Pasiek	,1134	,3181	,3565	,7217	-,5122	,7390
Dirg	,6502	,0492	13,2211	,0000	,5535	,7469
ProfSav	-,2291	,2869	-,7983	,4252	-,7933	,3352
Int_1	,0227	,0780	,2912	,7711	-,1308	,1762

Product terms key:

Int_1 : Pasiek x ProfSav

Covariance matrix of regression parameter estimates:

	constant	Pasiek	Dirg	ProfSav	Int_1
constant	1,3967	-,3564	-,0142	-,3349	,0876
Pasiek	-,3564	,1012	,0009	,0862	-,0245
Dirg	-,0142	,0009	,0024	,0025	-,0004
ProfSav	-,3349	,0862	,0025	,0823	-,0215
Int_1	,0876	-,0245	-,0004	-,0215	,0061

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

	R2-chng	F	df1	df2	p
X*W	,0001	,0848	1,0000	352,0000	,7711

Moderacijos analizė: Prasta komunikacija x Profesinis saviveiksmingumas

OUTCOME VARIABLE:

DŠKonf

Model Summary

R	R-sq	MSE	F	df1	df2	p
,6445	,4154	,6163	62,5351	4,0000	352,0000	,0000

Model

	coeff	se	t	p	LLCI	ULCI
constant	-,4602	,7566	-,6082	,5434	-1,9483	1,0279
Komun	,4920	,2866	1,7169	,0869	-,0716	1,0557
Dirg	,7031	,0522	13,4817	,0000	,6006	,8057
ProfSav	,1794	,1775	1,0106	,3129	-,1698	,5286
Int_1	-,1146	,0720	-1,5910	,1125	-,2563	,0271

Product terms key:

Int_1 : Komun x ProfSav

Covariance matrix of regression parameter estimates:

	constant	Komun	Dirg	ProfSav	Int_1
constant	,5725	-,1888	-,0102	-,1318	,0462
Komun	-,1888	,0821	,0003	,0456	-,0203
Dirg	-,0102	,0003	,0027	,0013	-,0003
ProfSav	-,1318	,0456	,0013	,0315	-,0114
Int_1	,0462	-,0203	-,0003	-,0114	,0052

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

	R2-chng	F	df1	df2	p
X*W	,0042	2,5311	1,0000	352,0000	,1125

Moderacijos analizė: Kontrolės trūkumas x Profesinis saviveiksmingumas

OUTCOME VARIABLE:

DŠKonf

Model Summary

R	R-sq	MSE	F	df1	df2	p
,6460	,4173	,6143	63,0107	4,0000	352,0000	,0000

Model

	coeff	se	t	p	LLCI	ULCI
constant	2,8343	1,3742	2,0625	,0399	,1316	5,5370
Kontr	-,6339	,3754	-1,6885	,0922	-1,3722	,1044
Dirg	,7120	,0482	14,7864	,0000	,6173	,8067
ProfSav	-,5457	,3391	-1,6094	,1084	-1,2125	,1212
Int_1	,1355	,0913	1,4850	,1384	-,0440	,3150

Product terms key:

Int_1 : Kontr x ProfSav

Covariance matrix of regression parameter estimates:

	constant	Kontr	Dirg	ProfSav	Int_1
constant	1,8884	-,4961	-,0053	-,4572	,1201
Kontr	-,4961	,1409	-,0013	,1208	-,0339
Dirg	-,0053	-,0013	,0023	-,0005	,0004
ProfSav	-,4572	,1208	-,0005	,1150	-,0300
Int_1	,1201	-,0339	,0004	-,0300	,0083

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

R2-chng	F	df1	df2	p	
X*W	,0037	2,2052	1,0000	352,0000	,1384

Moderacijos analizė: Techniniai sunkumai x Profesinis saviveiksmingumas

OUTCOME VARIABLE:

DŠKonf

Model Summary

R	R-sq	MSE	F	df1	df2	p
,6518	,4249	,6063	65,0050	4,0000	352,0000	,0000

Model

	coeff	se	t	p	LLCI	ULCI
constant	,8230	,7797	1,0556	,2919	-,7104	2,3565
TechSun	-,1245	,3657	-,3404	,7337	-,8436	,5947
Dirg	,6715	,0495	13,5675	,0000	,5742	,7688
ProfSav	-,1780	,1860	-,9568	,3393	-,5439	,1879
Int_1	,0731	,0916	,7972	,4259	-,1072	,2533

Product terms key:

Int_1 : TechSun x ProfSav

Covariance matrix of regression parameter estimates:

	constant	TechSun	Dirg	ProfSav	Int_1
constant	,6079	-,2510	-,0081	-,1422	,0617
TechSun	-,2510	,1337	-,0008	,0617	-,0331
Dirg	-,0081	-,0008	,0024	,0007	,0000
ProfSav	-,1422	,0617	,0007	,0346	-,0154
Int_1	,0617	-,0331	,0000	-,0154	,0084

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

R2-chng	F	df1	df2	p	
X*W	,0010	,6355	1,0000	352,0000	,4259

Moderacijos analizė: Mokymosi lūkesčiai x Profesinis saviveiksmingumas

OUTCOME VARIABLE:

DŠKonf

Model Summary

R	R-sq	MSE	F	df1	df2	p
,6441	,4149	,6169	62,3893	4,0000	352,0000	,0000

Model

	coeff	se	t	p	LLCI	ULCI
constant	-1,2922	1,2523	-1,0319	,3028	-3,7551	1,1707
MokLūk	,5804	,3608	1,6086	,1086	-,1292	1,2901
Dirg	,7149	,0500	14,3063	,0000	,6166	,8132
ProfSav	,4108	,3081	1,3331	,1834	-,1953	1,0168
Int_1	-,1470	,0882	-1,6665	,0965	-,3205	,0265

Product terms key:

Int_1 : MokLūk x ProfSav

Covariance matrix of regression parameter estimates:

	constant	MokLūk	Dirg	ProfSav	Int_1
constant	1,5682	-,4293	-,0088	-,3812	,1054
MokLūk	-,4293	,1302	-,0009	,1050	-,0315
Dirg	-,0088	-,0009	,0025	,0011	,0000
ProfSav	-,3812	,1050	,0011	,0950	-,0262
Int_1	,1054	-,0315	,0000	-,0262	,0078

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

	R2-chng	F	df1	df2	p
X*W	,0046	2,7772	1,0000	352,0000	,0965

Moderācijas analizē: Darbo krūvis x Profesinis savveiksmīgumas

OUTCOME VARIABLE:

DŠKonf

Model Summary

R	R-sq	MSE	F	df1	df2	p
,6631	,4397	,5906	69,0681	4,0000	352,0000	,0000

Model

	coeff	se	t	p	LLCI	ULCI
constant	-,3459	,7130	-,4852	,6278	-1,7481	1,0563
DarbKrū	,4960	,2769	1,7912	,0741	-,0486	1,0405
Dirg	,6418	,0501	12,8032	,0000	,5432	,7404
ProfSav	,1140	,1680	,6788	,4977	-,2163	,4443
Int_1	-,0774	,0687	-1,1261	,2609	-,2125	,0578

Product terms key:

Int_1 : DarbKrū x ProfSav

Covariance matrix of regression parameter estimates:

	constant	DarbKrū	Dirg	ProfSav	Int_1
constant	,5083	-,1697	-,0099	-,1174	,0418
DarbKrū	-,1697	,0767	-,0001	,0411	-,0188
Dirg	-,0099	-,0001	,0025	,0012	-,0002
ProfSav	-,1174	,0411	,0012	,0282	-,0102
Int_1	,0418	-,0188	-,0002	-,0102	,0047

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

	R2-chng	F	df1	df2	p
X*W	,0020	1,2680	1,0000	352,0000	,2609

11 priedas. Kintamųjų ir demografinių charakteristikų sąsajos

Darbo ir šeimos konfliktas:

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,257 ^a	,066	,030	1,00434
2	,720 ^b	,518	,478	,73716

ANOVA^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	18,691	10	1,869	1,853	,052 ^b
	Residual	265,286	263	1,009		
	Total	283,977	273			
2	Regression	147,039	21	7,002	12,885	<,001 ^c
	Residual	136,938	252	,543		
	Total	283,977	273			

a. Dependent Variable: Darbo ir šeimos konfliktas

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized	t	Sig.
		B	Std. Error	Coefficients Beta		
1	(Constant)	2,550	,611		4,173	<,001
	Jusu lytis:	-,054	,144	-,023	-,372	,710
	Jusu amžius (irasykite skaiciu):	,002	,009	,016	,250	,803
	Jusu issilavinimas:	,587	,305	,123	1,926	,055
	Kiek turite nepilnameciu vaiku?	,177	,138	,084	1,285	,200
	Jusu seimynine padetis:	,319	,228	,090	1,397	,164
	Jusu uzimamos pareigos organizacijoje:	,222	,142	,099	1,567	,118
	Organizacijos, kurioje dirbate, dydis pagal darbuotoju skaiciu:	,094	,165	,035	,572	,568
	Jusu darbo patirtis dabartineje organizacijoje (metais):	-,100	,125	-,049	-,799	,425
	Darbo būdas	-1,449	,535	-,171	-2,711	,007
	Jeigu dirbate hibridiniu budu, patikslinkite, kiek dienu per savaite dirbate nuotoliniu budu?	,134	,129	,064	1,036	,301
	2	(Constant)	-,514	,689		-,746
Jusu lytis:		-,063	,107	-,027	-,592	,555
Jusu amžius (irasykite skaiciu):		,009	,007	,069	1,399	,163
Jusu issilavinimas:		,184	,230	,038	,800	,425
Kiek turite nepilnameciu vaiku?		,037	,105	,018	,352	,725
Jusu seimynine padetis:		,230	,169	,065	1,360	,175
Jusu uzimamos pareigos organizacijoje:		,121	,108	,053	1,115	,266
Organizacijos, kurioje dirbate, dydis pagal darbuotoju skaiciu:		-,039	,125	-,014	-,309	,758
Jusu darbo patirtis dabartineje organizacijoje (metais):		-,189	,094	-,093	-2,013	,045
Darbo būdas		-,151	,416	-,018	-,363	,717
Jeigu dirbate hibridiniu budu, patikslinkite, kiek dienu per savaite dirbate nuotoliniu budu?		,096	,097	,046	,984	,326
Atsakymo lūkestis		-,043	,051	-,044	-,841	,401
Pasiekiamumas		,208	,061	,180	3,392	<,001
Prasta komunikacija		-,007	,064	-,006	-,105	,917
Kontrolės trūkumas		-,144	,067	-,105	-2,150	,032
Techniniai sunkumai		,070	,070	,052	,996	,320
Darbuotojo stebėjimas		-,051	,048	-,052	-1,058	,291
Mokymosi lūkestis		-,026	,063	-,020	-,406	,685
Darbo krūvis		,183	,055	,177	3,307	,001
Emocinis dirglumas		,330	,073	,298	4,500	<,001
Kognityvinis dirglumas	,295	,063	,292	4,668	<,001	
Profesinis saviveiksmingumas	,050	,103	,026	,483	,630	

a. Dependent Variable: Darbo ir šeimos konfliktas

Descriptives

Darbo ir šeimos konfliktas

	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error	95% Confidence Interval for Mean		Minimum	Maximum
					Lower Bound	Upper Bound		
iki 3 metų	171	2,2538	,98693	,07547	2,1048	2,4028	1,00	5,00
4 ir daugiau metų	186	2,2925	1,05362	,07725	2,1401	2,4449	1,00	5,00
Total	357	2,2739	1,02097	,05404	2,1677	2,3802	1,00	5,00

Dirglumas:

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,234 ^a	,055	,019	,86684
2	,727 ^b	,529	,491	,62401

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	11,423	10	1,142	1,520	,132 ^b
	Residual	197,620	263	,751		
	Total	209,043	273			
2	Regression	110,529	20	5,526	14,193	<,001 ^c
	Residual	98,514	253	,389		
	Total	209,043	273			

a. Dependent Variable: Dirglumas

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized	t	Sig.	
		B	Std. Error	Coefficients Beta			
1	(Constant)	3,545	,527		6,723	<,001	
	Jusu lytis:	,000	,124	,000	-,004	,997	
	Jusu amžius (irasykite skaiciu):	-,013	,007	-,114	-1,765	,079	
	Jusu issilavinimas:	,530	,263	,129	2,012	,045	
	Kiek turite nepilnameciu vaiku?	,137	,119	,076	1,156	,249	
	Jusu seimynine padetis:	,083	,197	,027	,420	,675	
	Jusu uzimamos pareigos organizacijoje:	,106	,123	,055	,863	,389	
	Organizacijos, kurioje dirbate, dydis pagal darbuotoju skaiciu:	,141	,142	,060	,993	,322	
	Jusu darbo patirtis dabartineje organizacijoje (metais):	,134	,108	,077	1,242	,215	
	Darbo būdas	-1,216	,461	-,167	-2,635	,009	
	Jeigu dirbate hibridiniu budu, patikslinkite, kiek dienu per savaite dirbate nuotoliniu budu?	,106	,111	,059	,948	,344	
	2	(Constant)	2,297	,565		4,068	<,001
		Jusu lytis:	,026	,090	,013	,292	,770
		Jusu amžius (irasykite skaiciu):	-,015	,006	-,133	-2,782	,006
Jusu issilavinimas:		,278	,193	,068	1,442	,150	
Kiek turite nepilnameciu vaiku?		,068	,089	,038	,772	,441	
Jusu seimynine padetis:		-,118	,143	-,039	-,820	,413	
Jusu uzimamos pareigos organizacijoje:		,034	,091	,018	,375	,708	
Organizacijos, kurioje dirbate, dydis pagal darbuotoju skaiciu:		,011	,106	,005	,107	,915	
Jusu darbo patirtis dabartineje organizacijoje (metais):		,185	,079	,106	2,342	,020	
Darbo būdas		-,292	,349	-,040	-,836	,404	
Jeigu dirbate hibridiniu budu, patikslinkite, kiek dienu per savaite dirbate nuotoliniu budu?		,023	,082	,013	,276	,783	
Atsakymo lūkestis		,013	,044	,015	,290	,772	
Pasiekiamumas		,020	,053	,020	,376	,707	
Prasta komunikacija		,198	,051	,198	3,848	<,001	
Kontrolės trūkumas		,011	,057	,009	,188	,851	
Techniniai sunkumai		-,003	,059	-,003	-,053	,958	
Darbuotojo stebėjimas		-,002	,041	-,002	-,047	,962	
Mokymosi lūkestis		,161	,053	,146	3,056	,002	
Darbo krūvis		-,021	,047	-,023	-,438	,662	
Profesinis saviveiksmingumas		-,268	,086	-,161	-3,139	,002	
Darbo ir šeimos konfliktas		,451	,045	,525	10,001	<,001	

a. Dependent Variable: Dirglumas

Descriptives

Dirglumas

	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error	95% Confidence Interval for Mean		Minimum	Maximum
					Lower Bound	Upper Bound		
iki 3 metų	171	2,6367	,89876	,06873	2,5010	2,7724	1,00	5,00
4 ir daugiau metų	186	2,8353	,88990	,06525	2,7066	2,9641	1,00	5,00
Total	357	2,7402	,89841	,04755	2,6467	2,8337	1,00	5,00

ANOVA

Dirglumas

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Between Groups	3,516	1	3,516	4,398	,037
Within Groups	283,825	355	,800		
Total	287,341	356			

Profesinis saviveiksmingumas:

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,233 ^a	,054	,018	,52157
2	,568 ^b	,323	,266	,45096

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	4,099	10	,410	1,507	,137 ^b
	Residual	71,546	263	,272		
	Total	75,645	273			
2	Regression	24,396	21	1,162	5,712	<,001 ^c
	Residual	51,249	252	,203		
	Total	75,645	273			

a. Dependent Variable: Profesinis saviveiksmingumas

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	
		B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	3,479	,317		10,964	<,001	
	Jusu lytis:	-,059	,075	-,049	-,791	,430	
	Jusu amzius (irasykite skaiciu):	,002	,004	,027	,425	,671	
	Jusu issilavinimas:	,228	,158	,092	1,442	,150	
	Kiek turite nepilnameciu vaiku?	,061	,072	,056	,853	,395	
	Jusu seimynine padetis:	-,148	,119	-,081	-1,251	,212	
	Jusu uzimamos pareigos organizacijoje:	,095	,074	,082	1,293	,197	
	Organizacijos, kurioje dirbate, dydis pagal darbuotoju skaiciu:	-,127	,086	-,090	-1,482	,140	
	Jusu darbo patirtis dabartineje organizacijoje (metais):	,049	,065	,047	,752	,453	
	Darbo būdas	,439	,278	,100	1,580	,115	
	Jeigu dirbate hibridiniu budu, patikslinkite, kiek dienu per savaite dirbate nuotoliniu budu?	-,057	,067	-,053	-,858	,391	
	2	(Constant)	3,633	,354		10,253	<,001
		Jusu lytis:	-,030	,065	-,025	-,463	,644
Jusu amzius (irasykite skaiciu):		-,003	,004	-,039	-,661	,509	
Jusu issilavinimas:		,308	,140	,124	2,202	,029	
Kiek turite nepilnameciu vaiku?		,086	,064	,079	1,340	,182	
Jusu seimynine padetis:		-,145	,104	-,079	-1,399	,163	
Jusu uzimamos pareigos organizacijoje:		,076	,066	,065	1,143	,254	
Organizacijos, kurioje dirbate, dydis pagal darbuotoju skaiciu:		-,010	,077	-,007	-,127	,899	
Jusu darbo patirtis dabartineje organizacijoje (metais):		,034	,058	,033	,592	,555	
Darbo būdas		,006	,255	,001	,022	,983	
Jeigu dirbate hibridiniu budu, patikslinkite, kiek dienu per savaite dirbate nuotoliniu budu?		-,041	,059	-,038	-,688	,492	
Atsakymo lūkestis		-,022	,031	-,044	-,704	,482	
Pasiekiamumas		,085	,038	,142	2,242	,026	
Prasta komunikacija		-,115	,038	-,191	-3,001	,003	
Kontrolės trūkumas		,124	,041	,175	3,047	,003	
Techniniai sunkumai		-,092	,042	-,132	-2,161	,032	
Darbuotojo stebėjimas		,003	,030	,006	,103	,918	
Mokymosi lūkestis		,136	,038	,205	3,591	<,001	
Darbo krūvis		-,060	,034	-,112	-1,736	,084	
Darbo ir šeimos konfliktas		,019	,039	,036	,483	,630	
Emocinis dirglumas	-,090	,046	-,157	-1,946	,053		
Kognityvinis dirglumas	-,050	,040	-,095	-1,233	,219		

a. Dependent Variable: Profesinis saviveiksmingumas

Descriptives

Profesinis saviveiksmingumas

	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error	95% Confidence Interval for Mean		Minimum	Maximum
					Lower Bound	Upper Bound		
Neaukštasis	22	3,7955	,81059	,17282	3,4361	4,1549	2,13	5,00
Aukštasis	335	4,0090	,52609	,02874	3,9524	4,0655	1,63	5,00
Total	357	3,9958	,54870	,02904	3,9387	4,0529	1,63	5,00

Atsakymo lūkestis:

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,268 ^a	,072	,037	1,02408
2	,557 ^b	,311	,253	,90174

ANOVA^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	21,421	10	2,142	2,043	,030 ^b
	Residual	275,821	263	1,049		
	Total	297,242	273			
2	Regression	92,332	21	4,397	5,407	<,001 ^c
	Residual	204,910	252	,813		
	Total	297,242	273			

a. Dependent Variable: Atsakymo lūkestis

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized	t	Sig.	
		B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	1,935	,623		3,105	,002	
	Jusu lytis:	,230	,147	,096	1,566	,119	
	Jusu amzius (irasykite skaiciu):	,018	,009	,134	2,090	,038	
	Jusu issilavinimas:	,390	,311	,080	1,255	,211	
	Kiek turite nepilnameciu vaiku?	,007	,140	,003	,048	,962	
	Jusu seimynine padetis:	-,223	,233	-,062	-,960	,338	
	Jusu uzimamos pareigos organizacijoje:	,226	,145	,098	1,559	,120	
	Organizacijos, kurioje dirbate, dydis pagal darbuotoju skaiciu:	-,115	,168	-,041	-,686	,493	
	Jusu darbo patirtis dabartineje organizacijoje (metais):	-,036	,128	-,017	-,282	,778	
	Darbo būdas	,670	,545	,077	1,230	,220	
	Jeigu dirbate hibridiniu budu, patikslinkite, kiek dienu per savaite dirbate nuotoliniu budu?	-,194	,132	-,091	-,1475	,141	
	2	(Constant)	-,321	,843		-,381	,704
		Jusu lytis:	,234	,130	,098	1,805	,072
Jusu amzius (irasykite skaiciu):		,012	,008	,086	1,466	,144	
Jusu issilavinimas:		,278	,281	,057	,989	,324	
Kiek turite nepilnameciu vaiku?		-,127	,128	-,059	-,996	,320	
Jusu seimynine padetis:		-,228	,207	-,063	-,1,098	,273	
Jusu uzimamos pareigos organizacijoje:		,197	,132	,085	1,493	,137	
Organizacijos, kurioje dirbate, dydis pagal darbuotoju skaiciu:		-,184	,153	-,066	-,1,203	,230	
Jusu darbo patirtis dabartineje organizacijoje (metais):		-,109	,116	-,052	-,940	,348	
Darbo būdas		1,136	,504	,131	2,251	,025	
Jeigu dirbate hibridiniu budu, patikslinkite, kiek dienu per savaite dirbate nuotoliniu budu?		-,095	,119	-,044	-,798	,426	
Pasiekiamumas		,501	,070	,422	7,151	<,001	
Prasta komunikacija		,019	,078	,016	,242	,809	
Kontrolės trūkumas		-,001	,083	,000	-,007	,994	
Techniniai sunkumai		-,011	,086	-,008	-,132	,895	
Darbuotojo stebėjimas		,159	,058	,159	2,732	,007	
Mokymosi lūkestis		,160	,077	,122	2,080	,039	
Darbo krūvis		,028	,069	,026	,404	,687	
Darbo ir šeimos konfliktas		-,065	,077	-,063	-,841	,401	
Emocinis dirglumas		-,021	,093	-,019	-,226	,821	
Kognityvinis dirglumas		,047	,081	,045	,582	,561	
Profesinis saviveiksmingumas	-,089	,126	-,045	-,704	,482		

a. Dependent Variable: Atsakymo lūkestis

Descriptives

Atsakymo lūkestis

	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error	95% Confidence Interval for Mean		Minimum	Maximum
					Lower Bound	Upper Bound		
Tik ofise	64	3,6094	1,05209	,13151	3,3466	3,8722	1,00	5,00
Nuotoliniu būdu	293	3,5119	1,05208	,06146	3,3910	3,6329	1,00	5,00
Total	357	3,5294	1,05127	,05564	3,4200	3,6388	1,00	5,00

Pasiekiamumas:

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,221 ^a	,049	,013	,87402
2	,589 ^b	,347	,293	,73986

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	10,316	10	1,032	1,350	,204 ^b
	Residual	200,908	263	,764		
	Total	211,224	273			
2	Regression	73,280	21	3,490	6,375	<,001 ^c
	Residual	137,944	252	,547		
	Total	211,224	273			

a. Dependent Variable: Pasiekiamumas

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized	t	Sig.
		B	Std. Error	Coefficients Beta		
1	(Constant)	3,506	,532		6,594	<,001
	Jusu lytis:	-,039	,125	-,019	-,311	,756
	Jusu amžius (irasykite skaiciu):	,005	,008	,046	,702	,483
	Jusu issilavinimas:	,209	,265	,050	,786	,433
	Kiek turite nepilnameciu vaiku?	,166	,120	,091	1,384	,168
	Jusu seimynine padetis:	,003	,199	,001	,013	,990
	Jusu uzimamos pareigos organizacijoje:	,182	,124	,094	1,475	,141
	Organizacijos, kurioje dirbate, dydis pagal darbuotoju skaiciu:	-,040	,144	-,017	-,278	,782
	Jusu darbo patirtis dabartineje organizacijoje (metais):	,112	,109	,064	1,025	,306
	Darbo būdas	-,572	,465	-,078	-1,229	,220
	Jeigu dirbate hibridiniu budu, patikslinkite, kiek dienu per savaite dirbate nuotoliniu budu?	-,130	,112	-,072	-1,158	,248
	2	(Constant)	,717	,691		1,038
Jusu lytis:		-,069	,107	-,034	-,641	,522
Jusu amžius (irasykite skaiciu):		-,001	,007	-,007	-,114	,909
Jusu issilavinimas:		-,056	,231	-,013	-,240	,810
Kiek turite nepilnameciu vaiku?		,091	,105	,050	,864	,388
Jusu seimynine padetis:		,043	,171	,014	,250	,803
Jusu uzimamos pareigos organizacijoje:		,021	,109	,011	,189	,850
Organizacijos, kurioje dirbate, dydis pagal darbuotoju skaiciu:		-,008	,126	-,003	-,065	,948
Jusu darbo patirtis dabartineje organizacijoje (metais):		,122	,095	,069	1,286	,200
Darbo būdas		-,648	,416	-,088	-1,556	,121
Jeigu dirbate hibridiniu budu, patikslinkite, kiek dienu per savaite dirbate nuotoliniu budu?		-,112	,097	-,062	-1,153	,250
Atsakymo lūkestis		,337	,047	,400	7,151	<,001
Prasta komunikacija		,130	,063	,129	2,045	,042
Kontrolės trūkumas		,152	,067	,128	2,264	,024
Techniniai sunkumai		-,007	,070	-,006	-,106	,916
Darbuotojo stebėjimas		,001	,049	,001	,015	,988
Mokymosi lūkestis		-,021	,064	-,019	-,333	,739
Darbo krūvis		-,023	,057	-,026	-,410	,682
Darbo ir šeimos konfliktas		,210	,062	,243	3,392	<,001
Emocinis dirglumas		-,089	,076	-,093	-1,160	,247
Kognityvinis dirglumas	,115	,066	,132	1,749	,082	
Profesinis saviveiksmingumas	,229	,102	,137	2,242	,026	

a. Dependent Variable: Pasiekiamumas

Prasta komunikacija:

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,201 ^a	,041	,004	,87176
2	,598 ^b	,357	,304	,72901

ANOVA^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	8,458	10	,846	1,113	,352 ^b
	Residual	199,869	263	,760		
	Total	208,328	273			
2	Regression	74,401	21	3,543	6,666	<,001 ^c
	Residual	133,927	252	,531		
	Total	208,328	273			

a. Dependent Variable: Prasta komunikacija

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized	t	Sig.	
		B	Std. Error	Coefficients Beta			
1	(Constant)	2,858	,530		5,390	<,001	
	Jusu lytis:	-,062	,125	-,031	-,497	,619	
	Jusu amžius (irasykite skaiciu):	-,007	,008	-,057	-,882	,378	
	Jusu issilavinimas:	,071	,265	,017	,268	,789	
	Kiek turite nepilnameciū vaiku?	,051	,120	,028	,424	,672	
	Jusu seimynine padetis:	,009	,198	,003	,045	,964	
	Jusu uzimamos pareigos organizacijoje:	-,007	,123	-,004	-,060	,952	
	Organizacijos, kurioje dirbate, dydis pagal darbuotoju skaiciu:	,373	,143	,160	2,603	,010	
	Jusu darbo patirtis dabartineje organizacijoje (metais):	-,039	,109	-,023	-,361	,718	
	Darbo būdas	-,879	,464	-,121	-1,895	,059	
	Jeigu dirbate hibridiniu budu, patikslinkite, kiek dienu per savaite dirbate nuotoliniu budu?	,066	,112	,037	,589	,556	
	2	(Constant)	1,606	,674		2,382	,018
		Jusu lytis:	-,102	,105	-,051	-,972	,332
Jusu amžius (irasykite skaiciu):		-,007	,007	-,057	-1,007	,315	
Jusu issilavinimas:		-,168	,228	-,041	-,740	,460	
Kiek turite nepilnameciū vaiku?		-,044	,104	-,025	-,427	,670	
Jusu seimynine padetis:		-,042	,168	-,014	-,251	,802	
Jusu uzimamos pareigos organizacijoje:		-,043	,107	-,022	-,398	,691	
Organizacijos, kurioje dirbate, dydis pagal darbuotoju skaiciu:		,230	,123	,098	1,865	,063	
Jusu darbo patirtis dabartineje organizacijoje (metais):		-,103	,093	-,059	-1,104	,271	
Darbo būdas		,279	,412	,038	,677	,499	
Jeigu dirbate hibridiniu budu, patikslinkite, kiek dienu per savaite dirbate nuotoliniu budu?		,012	,096	,007	,121	,904	
Atsakymo lūkestis		,012	,051	,015	,242	,809	
Pasiekiamumas		,126	,062	,127	2,045	,042	
Kontrolės trūkumas		-,015	,067	-,013	-,223	,823	
Techniniai sunkumai		,157	,069	,136	2,288	,023	
Darbuotojo stebėjimas		,021	,048	,025	,434	,664	
Mokymosi lūkestis		,018	,063	,016	,283	,778	
Darbo krūvis		,148	,055	,167	2,676	,008	
Darbo ir šeimos konfliktas		-,007	,062	-,008	-,105	,917	
Emocinis dirglumas		,351	,072	,370	4,871	<,001	
Kognityvinis dirglumas		-,080	,065	-,092	-1,228	,220	
Profesinis saviveiksmingumas	-,300	,100	-,181	-3,001	,003		

a. Dependent Variable: Prasta komunikacija

Kontrolēs trūkumas:

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,254 ^a	,065	,029	,73154
2	,458 ^b	,210	,144	,68688

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	9,723	10	,972	1,817	,058 ^b
	Residual	140,746	263	,535		
	Total	150,469	273			
2	Regression	31,574	21	1,504	3,187	<,001 ^c
	Residual	118,895	252	,472		
	Total	150,469	273			

a. Dependent Variable: Kontrolēs trūkumas

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3,277	,445		7,364	<,001
	Jusu lytis:	-,089	,105	-,052	-,848	,397
	Jusu amžius (irasykite skaičiu):	,006	,006	,059	,911	,363
	Jusu issilavinimas:	-,111	,222	-,032	-,498	,619
	Kiek turite nepilnameciū vaiku?	,091	,100	,060	,910	,364
	Jusu seimynine padetis:	-,086	,166	-,033	-,517	,606
	Jusu uzimamos pareigos organizacijoje:	,182	,103	,111	1,764	,079
	Organizacijos, kurioje dirbate, dydis pagal darbuotoju skaičiu:	-,180	,120	-,091	-1,500	,135
	Jusu darbo patirtis dabartineje organizacijoje (metais):	,155	,091	,105	1,699	,090
	Darbo būdas	,412	,389	,067	1,058	,291
	Jeigu dirbate hibridiniu budu, patikslinkite, kiek dienu per savaite dirbate nuotoliniu budu?	,199	,094	,131	2,115	,035
	2	(Constant)	2,258	,627		3,604
Jusu lytis:		-,059	,099	-,035	-,597	,551
Jusu amžius (irasykite skaičiu):		,005	,006	,047	,745	,457
Jusu issilavinimas:		-,124	,215	-,036	-,580	,563
Kiek turite nepilnameciū vaiku?		,132	,097	,086	1,354	,177
Jusu seimynine padetis:		-,030	,158	-,012	-,192	,848
Jusu uzimamos pareigos organizacijoje:		,130	,101	,079	1,292	,198
Organizacijos, kurioje dirbate, dydis pagal darbuotoju skaičiu:		-,048	,117	-,024	-,414	,679
Jusu darbo patirtis dabartineje organizacijoje (metais):		,109	,088	,074	1,245	,214
Darbo būdas		,032	,388	,005	,083	,934
Jeigu dirbate hibridiniu budu, patikslinkite, kiek dienu per savaite dirbate nuotoliniu budu?		,228	,089	,150	2,548	,011
Atsakymo lūkestis		,000	,048	,000	-,007	,994
Pasiekiamumas		,131	,058	,155	2,264	,024
Prasta komunikacija		-,013	,059	-,016	-,223	,823
Techniniai sunkumai		-,024	,065	-,025	-,368	,713
Darbuotojo stebėjimas		-,131	,044	-,183	-2,955	,003
Mokymosi lūkestis		,104	,059	,111	1,765	,079
Darbo krūvis		-,011	,053	-,014	-,202	,840
Darbo ir šeimos konfliktas		-,125	,058	-,172	-2,150	,032
Emocinis dirglumas		,002	,071	,002	,022	,982
Kognityvinis dirglumas		,011	,061	,015	,184	,854
Profesinis saviveiksmingumas		,287	,094	,204	3,047	,003

a. Dependent Variable: Kontrolės trūkumas

Descriptives

Kontrolės trūkumas

	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error	95% Confidence Interval for Mean		Minimum	Maximum
					Lower Bound	Upper Bound		
1 diena per savaitę	71	3,8169	,70775	,08400	3,6494	3,9844	2,33	5,00
2 dienas per savaitę	96	3,6146	,71627	,07310	3,4695	3,7597	2,00	5,00
3 dienas per savaitę	40	3,9583	,88735	,14030	3,6745	4,2421	1,33	5,00
4 dienas per savaitę	48	3,7986	,66218	,09558	3,6063	3,9909	2,00	5,00
5 dienas per savaitę	19	3,8070	,79594	,18260	3,4234	4,1907	2,67	5,00
Total	274	3,7628	,74241	,04485	3,6745	3,8511	1,33	5,00

Techniniai sunkumai:

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,271 ^a	,073	,038	,74514
2	,544 ^b	,296	,237	,66354

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	11,540	10	1,154	2,078	,026 ^b
	Residual	146,025	263	,555		
	Total	157,566	273			
2	Regression	46,612	21	2,220	5,041	<,001 ^c
	Residual	110,953	252	,440		
	Total	157,566	273			

a. Dependent Variable: Techniniai sunkumai

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized	t	Sig.	
		B	Std. Error	Coefficients Beta			
1	(Constant)	2,340	,453		5,162	<,001	
	Jusu lytis:	,068	,107	,039	,638	,524	
	Jusu amzius (irasykite skaiciu):	,007	,006	,066	1,029	,305	
	Jusu issilavinimas:	,172	,226	,048	,759	,449	
	Kiek turite nepilnameciu vaiku?	,159	,102	,102	1,559	,120	
	Jusu seimynine padetis:	,066	,169	,025	,389	,698	
	Jusu uzimamos pareigos organizacijoje:	-,156	,105	-,093	-1,483	,139	
	Organizacijos, kurioje dirbate, dydis pagal darbuotoju skaiciu:	,123	,122	,061	1,005	,316	
	Jusu darbo patirtis dabartineje organizacijoje (metais):	,096	,093	,063	1,030	,304	
	Darbo būdas	-1,143	,397	-,181	-2,881	,004	
	Jeigu dirbate hibridiniu budu, patikslinkite, kiek dienu per savaite dirbate nuotoliniu budu?	,098	,096	,063	1,028	,305	
	2	(Constant)	1,706	,611		2,791	,006
		Jusu lytis:	,046	,096	,026	,474	,636
Jusu amzius (irasykite skaiciu):		,004	,006	,039	,661	,509	
Jusu issilavinimas:		,092	,207	,026	,444	,657	
Kiek turite nepilnameciu vaiku?		,085	,094	,054	,900	,369	
Jusu seimynine padetis:		,018	,153	,007	,120	,905	
Jusu uzimamos pareigos organizacijoje:		-,156	,097	-,093	-1,613	,108	
Organizacijos, kurioje dirbate, dydis pagal darbuotoju skaiciu:		-,054	,113	-,027	-,482	,631	
Jusu darbo patirtis dabartineje organizacijoje (metais):		,113	,085	,074	1,326	,186	
Darbo būdas		-,335	,374	-,053	-,896	,371	
Jeigu dirbate hibridiniu budu, patikslinkite, kiek dienu per savaite dirbate nuotoliniu budu?		,079	,087	,051	,904	,367	
Atsakymo lūkestis		-,006	,046	-,008	-,132	,895	
Pasiekiamumas		-,006	,056	-,007	-,106	,916	
Kontrolės trūkumas		-,022	,061	-,022	-,368	,713	
Prasta komunikacija		,130	,057	,149	2,288	,023	
Darbuotojo stebėjimas		,093	,043	,127	2,154	,032	
Mokymosi lūkestis		,045	,057	,047	,788	,432	
Darbo krūvis		,196	,049	,255	3,973	<,001	
Darbo ir šeimos konfliktas		,056	,057	,076	,996	,320	
Emocinis dirglumas		,036	,069	,044	,529	,597	
Kognityvinis dirglumas	-,039	,059	-,052	-,663	,508		
Profesinis saviveiksmingumas	-,198	,092	-,138	-2,161	,032		

a. Dependent Variable: Techniniai sunkumai

Darbuotojo stebėjimas:

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,304 ^a	,093	,058	1,00831
2	,461 ^b	,213	,147	,95951

ANOVA^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	27,294	10	2,729	2,685	,004 ^b
	Residual	267,389	263	1,017		
	Total	294,683	273			
2	Regression	62,676	21	2,985	3,242	<,001 ^c
	Residual	232,008	252	,921		
	Total	294,683	273			

a. Dependent Variable: Darbuotoio stebėjimas

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	
		B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	2,316	,613		3,775	<,001	
	Jusu lytis:	,068	,144	,028	,469	,640	
	Jusu amzius (irasykite skaiciumi):	,010	,009	,074	1,167	,244	
	Jusu issilavinimas:	,176	,306	,036	,575	,566	
	Kiek turite nepilnameciuu vaiku?	,387	,138	,181	2,801	,005	
	Jusu seimynine padetis:	-,106	,229	-,029	-,462	,645	
	Jusu uzimamos pareigos organizacijoje:	-,238	,143	-,104	-1,671	,096	
	Organizacijos, kurioje dirbate, dydis pagal darbuotoju skaiciumi:	,484	,166	,174	2,920	,004	
	Jusu darbo patirtis dabartineje organizacijoje (metais):	,021	,126	,010	,169	,866	
	Darbo būdas	-,885	,537	-,102	-1,648	,100	
	Jeigu dirbate hibridiniu budu, patikslinkite, kiek dienu per savaite dirbate nuotoliniu budu?	-,191	,129	-,090	-1,472	,142	
	2	(Constant)	1,892	,890		2,127	,034
		Jusu lytis:	-,006	,139	-,003	-,045	,964
Jusu amzius (irasykite skaiciumi):		,004	,009	,026	,420	,675	
Jusu issilavinimas:		,067	,300	,014	,223	,824	
Kiek turite nepilnameciuu vaiku?		,391	,134	,182	2,916	,004	
Jusu seimynine padetis:		-,102	,221	-,028	-,461	,645	
Jusu uzimamos pareigos organizacijoje:		-,173	,141	-,075	-1,228	,221	
Organizacijos, kurioje dirbate, dydis pagal darbuotoju skaiciumi:		,440	,161	,159	2,740	,007	
Jusu darbo patirtis dabartineje organizacijoje (metais):		,030	,123	,015	,245	,807	
Darbo būdas		-,752	,540	-,087	-1,392	,165	
Jeigu dirbate hibridiniu budu, patikslinkite, kiek dienu per savaite dirbate nuotoliniu budu?		-,109	,126	-,051	-,859	,391	
Atsakymo lūkestis		,180	,066	,181	2,732	,007	
Pasiekiamumas		,001	,082	,001	,015	,988	
Kontrolės trūkumas		-,256	,087	-,183	-2,955	,003	
Prasta komunikacija		,036	,083	,030	,434	,664	
Mokymosi lūkestis		,195	,082	,149	2,392	,017	
Darbo krūvis		,016	,074	,016	,223	,824	
Darbo ir šeimos konfliktas		-,087	,082	-,085	-1,058	,291	
Emocinis dirglumas		-,052	,099	-,046	-,521	,603	
Kognityvinis dirglumas		,047	,086	,045	,543	,588	
Profesinis saviveiksmingumas		,014	,134	,007	,103	,918	
Techniniai sunkumai	,194	,090	,142	2,154	,032		

a. Dependent Variable: Darbuotojo stebėjimas

Descriptives

Darbuotojo stebėjimas

	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error	95% Confidence Interval for Mean		Minimum	Maximum
					Lower Bound	Upper Bound		
Vaikų neturi	132	2,2936	1,04502	,09096	2,1136	2,4735	1,00	5,00
Vaikų turi	225	2,4656	1,06233	,07082	2,3260	2,6051	1,00	5,00
Total	357	2,4020	1,05777	,05598	2,2919	2,5121	1,00	5,00

Descriptives

Darbuotojo stebėjimas

	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error	95% Confidence Interval for Mean		Minimum	Maximum
					Lower Bound	Upper Bound		
Smulki ir maža	72	1,8854	1,05311	,12411	1,6379	2,1329	1,00	4,75
Vidutinė ir didelė	285	2,5325	1,02007	,06042	2,4135	2,6514	1,00	5,00
Total	357	2,4020	1,05777	,05598	2,2919	2,5121	1,00	5,00

Mokymosi lūkestis:

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,211 ^a	,044	,008	,79062
2	,464 ^b	,216	,150	,73179

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	7,632	10	,763	1,221	,277 ^b
	Residual	164,397	263	,625		
	Total	172,029	273			
2	Regression	37,081	21	1,766	3,297	<,001 ^c
	Residual	134,949	252	,536		
	Total	172,029	273			

a. Dependent Variable: Mokymosi lūkestis

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized	t	Sig.	
		B	Std. Error	Coefficients Beta			
1	(Constant)	2,560	,481		5,322	<,001	
	Jusu lytis:	-,034	,113	-,019	-,299	,765	
	Jusu amžius (irasykite skaiciu):	,018	,007	,172	2,648	,009	
	Jusu issilavinimas:	,198	,240	,053	,825	,410	
	Kiek turite nepilnameciū vaiku?	-,020	,108	-,012	-,183	,855	
	Jusu seimynine padetis:	,121	,180	,044	,675	,501	
	Jusu uzimamos pareigos organizacijoje:	-,046	,112	-,026	-,408	,683	
	Organizacijos, kurioje dirbate, dydis pagal darbuotoju skaiciu:	-,059	,130	-,028	-,454	,650	
	Jusu darbo patirtis dabartineje organizacijoje (metais):	,076	,099	,048	,768	,443	
	Darbo būdas	-,177	,421	-,027	-,420	,675	
	Jeigu dirbate hibridiniu budu, patikslinkite, kiek dienu per savaite dirbate nuotoliniu budu?	-,012	,102	-,007	-,117	,907	
	2	(Constant)	-,703	,683		-1,029	,304
		Jusu lytis:	-,048	,106	-,027	-,455	,649
Jusu amžius (irasykite skaiciu):		,015	,007	,144	2,323	,021	
Jusu issilavinimas:		-,067	,229	-,018	-,292	,771	
Kiek turite nepilnameciū vaiku?		-,152	,104	-,093	-1,469	,143	
Jusu seimynine padetis:		,203	,168	,074	1,204	,230	
Jusu uzimamos pareigos organizacijoje:		-,123	,107	-,070	-1,150	,251	
Organizacijos, kurioje dirbate, dydis pagal darbuotoju skaiciu:		-,107	,124	-,051	-,863	,389	
Jusu darbo patirtis dabartineje organizacijoje (metais):		,007	,094	,004	,073	,941	
Darbo būdas		,176	,413	,027	,426	,671	
Jeigu dirbate hibridiniu budu, patikslinkite, kiek dienu per savaite dirbate nuotoliniu budu?		-,008	,097	-,005	-,080	,936	
Atsakymo lūkestis		,105	,051	,139	2,080	,039	
Pasiekiamumas		-,021	,062	-,023	-,333	,739	
Kontrolės trūkumas		,118	,067	,110	1,765	,079	
Prasta komunikacija		,018	,063	,020	,283	,778	
Darbo krūvis		,113	,056	,141	2,033	,043	
Darbo ir šeimos konfliktas		-,025	,063	-,033	-,406	,685	
Emocinis dirglumas		,138	,075	,159	1,829	,069	
Kognityvinis dirglumas		,083	,065	,106	1,276	,203	
Profesinis saviveiksmingumas		,358	,100	,237	3,591	<,001	
Techniniai sunkumai		,055	,069	,052	,788	,432	
Darbuotojo stebėjimas	,114	,048	,149	2,392	,017		

a. Dependent Variable: Mokyimosi lūkestis

Darbo krūvis:

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,304 ^a	,092	,058	,95885
2	,602 ^b	,363	,310	,82072

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	24,630	10	2,463	2,679	,004 ^b
	Residual	241,802	263	,919		
	Total	266,431	273			
2	Regression	96,689	21	4,604	6,835	<,001 ^c
	Residual	169,743	252	,674		
	Total	266,431	273			

a. Dependent Variable: Darbo krūvis

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	
		B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	3,003	,583		5,148	<,001	
	Jusu lytis:	,084	,137	,037	,609	,543	
	Jusu amzius (irasykite skaiciumi):	,011	,008	,088	1,387	,167	
	Jusu issilavinimas:	,235	,291	,051	,805	,421	
	Kiek turite nepilnameciumu vaiku?	,201	,132	,099	1,532	,127	
	Jusu seimynine padetis:	,031	,218	,009	,142	,887	
	Jusu uzimamos pareigos organizacijoje:	,178	,136	,081	1,311	,191	
	Organizacijos, kurioje dirbate, dydis pagal darbuotoju skaiciumi:	,257	,158	,097	1,632	,104	
	Jusu darbo patirtis dabartineje organizacijoje (metais):	,000	,120	,000	,003	,998	
	Darbo būdas	-2,037	,510	-,248	-3,991	<,001	
	Jeigu dirbate hibridiniu budu, patikslinkite, kiek dienu per savaite dirbate nuotoliniu budu?	,053	,123	,026	,429	,668	
	2	(Constant)	1,747	,760		2,299	,022
		Jusu lytis:	,071	,119	,031	,597	,551
Jusu amzius (irasykite skaiciumi):		,007	,007	,056	,988	,324	
Jusu issilavinimas:		,121	,257	,026	,473	,637	
Kiek turite nepilnameciumu vaiku?		,121	,116	,059	1,042	,298	
Jusu seimynine padetis:		-,124	,189	-,036	-,655	,513	
Jusu uzimamos pareigos organizacijoje:		,225	,120	,103	1,879	,061	
Organizacijos, kurioje dirbate, dydis pagal darbuotoju skaiciumi:		,114	,139	,043	,822	,412	
Jusu darbo patirtis dabartineje organizacijoje (metais):		,023	,105	,011	,214	,831	
Darbo būdas		-1,260	,457	-,153	-2,757	,006	
Jeigu dirbate hibridiniu budu, patikslinkite, kiek dienu per savaite dirbate nuotoliniu budu?		-,009	,108	-,005	-,084	,933	
Atsakymo lūkestis		,023	,057	,024	,404	,687	
Pasiekiamumas		-,029	,070	-,025	-,410	,682	
Kontrolės trūkumas		-,015	,075	-,011	-,202	,840	
Prasta komunikacija		,187	,070	,166	2,676	,008	
Darbo ir šeimos konfliktas		,227	,069	,234	3,307	,001	
Emocinis dirglumas		-,173	,084	-,161	-2,055	,041	
Kognityvinis dirglumas		,135	,073	,138	1,856	,065	
Profesinis saviveiksmingumas		-,198	,114	-,105	-1,736	,084	
Techniniai sunkumai		,300	,076	,231	3,973	<,001	
Darbuotojo stebėjimas		,012	,054	,013	,223	,824	
Mokymosi lūkestis	,142	,070	,114	2,033	,043		

a. Dependent Variable: Darbo krūvis

Descriptives

Darbo krūvis

	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error	95% Confidence Interval for Mean		Minimum	Maximum
					Lower Bound	Upper Bound		
Tik ofise	64	2,2708	1,07049	,13381	2,0034	2,5382	1,00	5,00
Nuotoliniu būdu	293	2,0967	,95928	,05604	1,9864	2,2070	1,00	5,00
Total	357	2,1279	,98084	,05191	2,0258	2,2300	1,00	5,00