



Vilniaus universitetas
Filosofijos fakultetas
Psichologijos institutas

Goda Babinskaitė

**Technostreso, darbuotojų perdegimo, įsitraukimo į darbą ir darbo – gyvenimo
pusiausvyros sąsajos**

Magistro darbas

Organizacinės psichologijos studijų programa

Darbo vadovė:
Doc. Dr. Dalia Bagdžiūnienė

Vilnius, 2023

TURINYS

SANTRAUKA	3
SUMMARY	4
SVARBIAUSIOS SAŲVOKOS	5
PRATARMĖ	6
1. ĮVADAS	8
1.1. Technostreso samprata	8
1.1.1. Technostreso tyrimai nuotolinio darbo sąlygomis.....	11
1.2. Darbo-gyvenimo pusiausvyra.....	12
1.3. Darbuotojų perdegimas.....	15
1.4. Įsitraukimas į darbą	16
1.5. Technostresas ir darbo-gyvenimo pusiausvyra.....	18
1.6. Technostresas ir darbuotojų perdegimas	19
1.7. Technostresas ir įsitraukimas į darbą.....	20
1.8. Perdegimo ir įsitraukimo į darbą reikšmė technostreso šaltinių, slopiklių ir darbo-gyvenimo pusiausvyros sąsajoms	21
1.9. Tyrimo tikslas, uždaviniai ir hipotezės	23
2. METODIKA.....	25
2.1. Tyrimo dalyviai	25
2.2. Įvertinimo priemonės.....	25
2.3. Tyrimo eiga.....	27
2.4. Duomenų analizė	27
3. REZULTATAI	28
3.1. Technostreso šaltinių, slopiklių, perdegimo darbe, įsitraukimo į darbą ir darbo-gyvenimo pusiausvyros raiška bei sąsajos su socialinėmis ir demografinėmis charakteristikomis	28
3.2. Technostreso, perdegimo darbe, įsitraukimo į darbą ir darbo-gyvenimo pusiausvyros tarpusavio sąsajos	32
3.3. Perdegimo darbe, įsitraukimo į darbą ir darbo-gyvenimo pusiausvyros prognostiniai veiksniai.....	35
3.4. Perdegimo darbe ir įsitraukimo į darbą reikšmė technostreso šaltinių, slopiklių ir darbo-gyvenimo pusiausvyros sąsajoms	40
4. REZULTATŲ APTARIMAS	44
TYRIMO RIBOTUMAI IR TOLIMESNIŲ TYRIMŲ GALIMYBĖS	54
PRAKTINĖS REKOMENDACIJOS	54
IŠVADOS.....	57
LITERATŪRA	59
PRIEDAI	67

SANTRAUKA

Technostreso, darbuotojų perdegimo, išitraukimo į darbą ir darbo-gyvenimo pusiausvyros sąsajos. Goda Babinskaitė, Vilnius, Vilniaus universitetas, 2023, 76 puslapiai.

Pasaulį sukūrė COVID-19 pandemija įnešė staigių permainų organizacinėje aplinkoje. Didžiojoje dalyje darbų informacinių ir komunikacinių technologijų naudojamas tapo neišvengiamas, o tai lėmė palankias sąlygas technostresinei darbo aplinkai kurtis. Su darbuotojų patiriamu technostresu siejami organizaciniai rezultatai – perdegimas darbe bei išitraukimas į darbą. Blėstant ribai tarp darbo ir nedarbo aplinkos, svarbu tyrinėti darbo aplinkos charakteristikų – technostreso šaltinių, slopiklių, perdegimo ir išitraukimo į darbą reikšmę darbuotojų darbo-gyvenimo pusiausvyrai. Šio tyrimo tikslas – nustatyti darbuotojų technostreso šaltinių ir technostreso slopiklių bei perdegimo darbe, išitraukimo į darbą ir darbo-gyvenimo pusiausvyros sąsajas. Tyrime dalyvavo 190 respondentų, dirbančių nuotoliniu, hibridiniu ir kontaktiniu būdu, tyrimo metodas – anketinė apklausa. Tyrimo instrumentai: Bakker (2014) Darbo reikalavimų-išteklių klausimyno išsekimo skalė, trumpoji Utrechto išitraukimo į darbą skalė (UWES) (2019), Brough ir kitų (2009) Darbo-gyvenimo pusiausvyros skalė ir Ragu-Nathan ir kitų (2008) Technostreso šaltinių ir slopiklių skalė. Rezultatai atskleidė reikšmingas tyrimo nagrinėjamų kintamųjų ir socialinių-demografinių charakteristikų sąsajas. Nustatyta, kad technostreso šaltiniai, slopikliai, išitraukimas į darbą, perdegimas darbe ir darbo-gyvenimo pusiausvyra – tarpusavyje susiję reiškiniai. Atskleista, jog technostreso šaltiniai ir slopikliai yra svarbūs reiškiniai, numatant darbuotojų išitraukimą perdegimą ir darbo-gyvenimo pusiausvyrą. Patvirtinta, kad perdegimas darbe veikia kaip mediatorius technostreso šaltinių ryšyje su darbo-gyvenimo pusiausvyra bei technostreso slopiklių ryšyje su darbo-gyvenimo pusiausvyros konstruktu.

Raktiniai žodžiai: technostresas, darbo-gyvenimo pusiausvyra, išitraukimas į darbą, perdegimas darbe.

SUMMARY

The links between technostress, employee burnout, work engagement and work-life balance. Goda Babinskaite, Vilnius, Vilnius University, 2023, 76 pages.

The COVID-19 pandemic has brought a sudden change in the organisational environment. The use of information and communication technologies has become inevitable in most workplaces and has created favourable conditions for the emergence of a techno-stressful working environment. Organisational outcomes associated with technostress are employee burnout and work engagement. As the boundary between work and non-work environments is blurring, it is important to investigate the implications of the characteristics of the work environment - technostress creators and inhibitors, employee burnout and work engagement - for the work-life balance of employees. The aim of this study is to establish the relationship between the technostress creators and inhibitors, employee burnout, work engagement, and work-life balance. The study involved 190 respondents working in a remote, hybrid or contact work model, and the research method was a questionnaire survey. The instruments were the Bakker (2014) Job Demands-Resources Questionnaire Exhaustion Scale, the short version of Utrecht Work Engagement Scale (UWES) (2019), the Work-life Balance Scale of Brough et al. (2009), and Ragu-Nathan et al. (2008) Technostress Creators and Inhibitors Scale. The results revealed significant links between the studied variables and socio-demographic characteristics. Technostress creators, inhibitors, work engagement, employee burnout and work-life balance were found to be interrelated phenomena. Technostress creators and inhibitors were found to be important in predicting employee engagement, burnout, and work-life balance. It is confirmed that employee burnout acts as a mediator in the relationship of technostress creators with work-life balance and in the relationship of technostress inhibitors work-life balance.

Keywords: technostress, work-life balance, work engagement, burnout.

SVARBIAUSIOS SĄVOKOS

Technostresas – stresas, kuris atsiranda naudojant technologines priemones darbo aplinkoje (Ragu-Nathan et al., 2008).

Perdegimas darbe – neigiama darbuotojo būseną, kurią sukelia disbalansas tarp didelių darbo reikalavimų ir mažų darbo/asmeninių išteklių (Bakker & Demerouti, 2014).

Įsitraukimas į darbą – teigiama, su darbu susijusi būseną, kuri apima energingumą, atsidavimą darbui ir pasinėrimą į darbą (Schaufeli, Shimazu, Hakanen, Salanova & De Witte, 2019).

Darbo-gyvenimo pusiausvyrą – asmens subjektyvus darbo ir ne darbo veiklos bei gyvenimo suderinamumo vertinimas (Brough, Timms & Bauld, 2009).

PRATARMĖ

Šių dienų pasaulis sunkiai įsivaizduojamas be informacinių technologijų. Bene kiekvieną žingsnį galime praturtinti technologijų pagalba, kurios telpa kišenėje ar kuprinėje – be vargo galime išversti svetimos kalbos tekstus, pasitikrinti, kiek žingsnių nužygiavome per dieną ar parašyti laišką kolegai kitame pasaulio krašte, kuris pasieks jį per keletą sekundžių. Virtualioje erdvėje bendraujama, mokomasi, dirbama. Anksčiau su technologijomis sietos specifinės profesijos šiuo išskirtinumu pasižymėti šių dienų kontekste nebegali – įvairiomis informacinių technologijų formomis naudojamosi daugybėje pozicijų – nuo mažai kvalifikuotų specialistų iki pedagogų, medikų ir kt. – šiandienos organizacinę aplinką sunku įsivaizduoti be technologijų.

Spartėjant gyvenimo tempui, pastebimas ir žmonių patiriamo streso augimas, kuris lemia stipresnį perdegimo ir silpnesnį išitraukimo į darbą patyrimą (Lederbogen et al., 2011; Lippke, Schalk, Kühnen & Shang, 2021). Atsižvelgiant į streso šaltinius, skiriamos skirtingos jo rūšys – stresas, kurį gali sukelti vaidmens organizacijoje reikalavimai, įtempti darbo santykiai, organizacinės struktūros pokyčiai (Cooper & Marshall, 2013). Remiantis Bakker ir Demerouti (2008) Darbo reikalavimų-išteklių modeliu (angl. *Job Demands-Resources*), darbo metu patiriamą stresą galima sieti su aukštais darbo reikalavimais, kurie stiprina tikimybę perdegti bei mažina išitraukimą į darbą. Nuo darbo šiandienos kontekste negalime atsieti informacinių technologijų – įrangos, kuria įprastai optimizuojami ir/ar adaptuojami darbo procesai. Atsižvelgus į streso šaltinių darbe įvairovę, moksliniuose tyrimuose analizuojamas informacinių technologijų sukeliamas stresas – technostresas (angl. *technostress*), kuris gali tapti neigiamų padarinių darbuotojui priežastimi (Tarafdar, Tu, Ragu-Nathan & Ragu-Nathan, 2007; Florkowski, 2019).

Šių metų gegužės 5 dieną Pasaulio sveikatos organizacija (PSO) paskelbė oficialią COVID-19 pandemijos pabaigą. Daugiau nei 3 metus pasaulį krėtusi liga kardinaliai pakeitė žmonių gyvenimus – grėsmę kelianti situacija privertė laikinai prisitaikyti prie naujų gyvenimo sąlygų. Pokyčiai palietė ir organizacinę terpę – darbas buvo adaptuotas virtualiai, nuotolinei aplinkai. Vieniems pagrindinių darbo įrankių tampa *Microsoft Teams* ir *Zoom* programoms, nemažai daliai darbuotojų, ypač vyresniojo amžiaus, teko prisitaikyti prie staiga pakitusių darbo įpročių. Pandemijos metu ir po pandemijos įsitvirtinę hibridinis ir nuotolinis darbo modeliai lėmė darbinės aplinkos kaitą – darbuotojams persikėlus dirbti už kompiuterių ekranų savo namuose, ėmė blėsti riba tarp darbo ir asmeninio gyvenimo. Tuštėjant biurams, darbas iš namų tapo „nauja norma“. Nors daugelis prie tokio pokyčio prisitaikė ir juo džiaugėsi, radosi ir susiduriančių su sunkumais, nustatant aiškų darbo ir nedarbo valandų atskyrimą (Vyas, 2022). Darbo-gyvenimo pusiausvyra (angl. *work-life balance*) – konstruktas, apibūdinantis santykį tarp dviejų darbo ir nedarbo polių. Balansas – pageidaujamas rezultatas derinant asmeninį ir organizacinį gyvenimą. Nors technologijų naudojimas ir nuotolinis

darbas iš pažiūros gali atrodyti kaip įrankiai, padedantys išlaikyti tokią pusiausvyrą, tyrėjai nesutinka dėl technologijų naudos arba žalos darbo-gyvenimo pusiausvyrai. Pelta (2020) teigia, kad pandemijos metu namuose dirbantys darbuotojai patyrė mažesnę disbalansą tarp darbo ir nedarbo, tačiau yra ir šią įžvalgą paneigiančių tyrimų, teigiančių, jog nuotolinis darbas gali neigiamai veikti darbo-gyvenimo pusiausvyrą (Palumbo, 2020). Kadangi Lietuvoje, lyginant su JAV ir Vakarų Europos šalimis, ikipandeminiu laikotarpiu nuotolinis ir/ar hibridinis darbas buvo mažiau populiarūs, galima prielaida, jog greitas pokytis ir sparčiai rinkoje įsitvirtinusios naujos darbo formos turėjo reikšmės Lietuvos darbuotojų patiriamam technostresui.

Atsižvelgiant į tai, jog pandemija lėmė nuotolinio ir hibridinio darbo, kuris neišvengiamas be informacinių ir komunikacinių technologijų, įsitvirtinimą, svarbu tirti technostresą, kurį sukelia su informacinėmis technologijomis susiję šaltiniai. Blankstant ribai tarp namų ir darbo aplinkos, svarbu nagrinėti, ar tai, ką darbuotojai išgyvena *technostresinėje* aplinkoje, persikelia į asmeninį gyvenimą, nustatyti technostreso raišką ir ryšius su darbo-gyvenimo pusiausvyra, perdegimu, įsitraukimu į darbą bei tirti perdegimo darbe ir įsitraukimo į darbą reikšmę sąsajoms tarp technostreso ir darbo-gyvenimo pusiausvyros.

Atsižvelgiant į aptartas prielaidas, šiame tyrime keliamas **tikslas** – nustatyti darbuotojų technostreso šaltinių ir technostreso slopiklių bei perdegimo darbe, įsitraukimo į darbą ir darbo-gyvenimo pusiausvyros sąsajas.

1. ĮVADAS

1.1. Technostreso samprata

Stresas darbe – reiškinys, davęs peno gausybei tyrimų organizacinėje aplinkoje – šia tema galima aptikti daugiau nei 8 milijonus straipsnių Google Scholar duomenų bazėje (virš 15 tūkst. straipsnių įvedus lietuvišką sąvoką), tiriamos streso priežastys, padariniai ir streso sąsajos su kitomis darbo charakteristikomis. Nenuostabu, jog nagrinėjant streso raišką darbinėje terpėje ir palaiptai vykstant kultūriniais, socialiniams pokyčiams darbo rinkoje randasi ir naujų, „mutavusių“ streso formų. Viena jų – technostresas, arba technologijų sukeliamas stresas. Informacinėms ir komunikacinėms technologijomis užėmus svarbią vietą darbo pasaulyje, žmonės ėmė susidurti su įtampa, kurią kelia ne darbas bendrai, o technologinė įranga, turėjusi palengvinti darbo procesus. Nors sąvoka skamba pakankamai moderniai, technostreso apibrėžimą galima aptikti 9-ojo dešimtmečio Brod (1982) darbuose, kur technostresu vadinamas reiškinys, kai yra negebama sveikai prisitaikyti prie naujų informacinių technologijų ar su jomis susidoroti. Technostreso sąvoką išplėtė Weil ir Rosen (1997), konstrukta apibūdinami kaip „bet kokią neigiamą poveikį požiūriui, mintims, elgesiui ar fiziologijai, kurią tiesiogiai arba netiesiogiai sukelia technologijos“ (Weil & Rosen, cit. iš Nisafani, Kiely & Mahony, 2020).

Informacinėms ir komunikacinėms technologijoms vis stipriau įsitvirtinant ir tampant neatsiejama darbo dalimi, kito ir radosi naujų technostreso tyrimų ir apibrėžimų. Interneto tinklas tapo universaliu informacijos įrankiu, o skaitmeninė įranga ir technologijos tapo įprastos atsiradus išmaniesiems telefonams, planšetiniams kompiuteriams ir kitiems įrankiams, kurie šiandien atrodo neatsiejami nuo kasdienybės. COVID-19 pandemija lėmė spartesnę, nei įprastai, informacinių technologijų plitimą darbo ir asmeninio gyvenimo aplinkoje. Kuomet technologijų atsiradimo laikotarpiu technostresą galėjome priskirti technologijų baimei, dabartiniame kontekste Chiappetta (2017) kelia prielaidą, jog technostreso sąvoka gauna naują reikšmę – reiškinys priskiriamas informaciniam pertekliui. Nagrinėjami ir analogiški technostresui konstruktai, pavyzdžiui, technologijų perkrova (angl. *technology overload*), kuria apibūdinamos situacijos, kai nuolatinis informacinių technologijų naudojimas lemia nepageidaujamą technologijų naudotojo būseną (Karr-Wisniewski & Lu, 2010).

Dažniausiai tyrimuose vyraujančia technostreso sąvoka teigiama, kad technostresas yra „informacinių technologijų naudotojo patiriamas stresas jų naudojimosi metu“ (Ragu-Nathan, Tarafdar, Ragu-Nathan & Tu, 2008). Organizacinėje aplinkoje technostresas apibrėžiamas stresu, kuris atsiranda tada, kai yra naudojamosi technologinėmis priemonėmis darbo aplinkoje (Tarafdar, Tu & Ragu-Nathan, 2010). Tyrinėjant technostreso raišką, plačiausiai naudojamas technostreso šaltinių ir slopiklių instrumentas – apžvelgiant ankstesnę literatūrą, tyrėjai renkasi technostresą

tapatinti su jo šaltinių raiška; atsižvelgiant į ankstesnius technostreso tyrimus ir dažniausiai literatūroje sutinkamą technostreso šaltinių ir slopiklių modelį, juo bus remiamasi ir šiame darbe. Tarafdar ir kiti (2007) išskiria penkis pagrindinius technostreso šaltinius arba technostresorius (angl. *techno-stressors/technostress creators*) (Gaudioso, Turel & Galimberti, 2017).

Pirmasis šaltinis – techno-perkrova (angl. *techno-overload*) apibrėžia per didelį informacijos, gaunamos technologijų pagalba, srautą, kurio negebama apdoroti (Tarafdar et al., 2007). Technologijoms įsiliejus į darbo aplinką ir optimizavus tam tikrus darbo procesus nekito informacijos vienetų kiekis, kurį atliekant darbo užduotis gali tekti apdoroti – pavyzdžiui, šiuolaikiniame biure viena asistentė su kompiuteriu ir išmaniuoju telefonu gali atstoti keletą asistentų, kurie įmonės vadovui būtų buvę reikalingi prieš keliasdešimt metų, taigi, prieigą prie analogiško ar net didesnio informacijos kiekio technologijų dėka turi vienas darbuotojas. Informacija, kuri pasiekama telefonu, kompiuteriu ar kitomis informacinių technologijų priemonėmis yra gerokai platesnė, nei darbuotojas gali priimti. Ilgainiui randasi informacijos perkrova, iš darbuotojo tikimasi daugiafunkciškumo – gebėjimo valdyti skirtingus informacijos srautus, užduotis vienu metu (Sellberg & Susi, 2014). Sekantis – techno-invazija (angl. *techno-invasion*) – atspindi perdėtą technologijų įsiliejimą į asmeninę erdvę, poreikį būti visuomet pasiekiamu (-a) ir už darbo ribų (Tarafdar et al., 2007). Darbuotojai jaučia poreikį, netiesioginį arba tiesioginį spaudimą būti nuolat prisijungę, darbo dienos užsitęsia ir po darbo laiko, galiausiai neprisijungimas ar nepasiekiamumas darbuotojui tampa nerimą keliančiu veiksmu (Stankevičiūtė, 2022). Trečiąjį veiksnių – techno-nesaugumą (angl. *techno-insecurity*) – autoriai apibrėžia, kaip darbuotojų baimę nemokėti naudotis informacinėmis ir komunikacinėmis technologijomis ir galimus šios baimės padarinius (pavyzdžiui, darbo praradimą) (Tarafdar et al., 2007). Sekantis technostreso šaltinis – techno-sudėtingumas (angl. *techno-complexity*) apibūdina situacijas, kai dėl trūkstamų kompiuterinio/technologinio raštingumo kompetencijų darbuotojai aukoja asmeninį laiką siekiant tobulinti darbinių informacinių ir komunikacinių technologijų naudojimo įgūdžius; šio sukėlėjo pasireiškimo rodikliais galima laikyti darbuotojų sunkumus ir/ar negebėjimą naudotis ir/ar suprasti įmonės naudojamas technologijas, ilgesnius, nei įprasta, laikotarpius, darbuotojui siekiant įsisavinti tam tikrų technologijų specifiką (Tarafdar et al., 2007; Christian, Purwanto & Wibowo, 2020). Paskutinis šaltinis – techno-neužtikrintumas (angl. *techno-uncertainty*) – pažymimas situacijomis, kuomet nespėjama pasivyti spartaus technologijų augimo ir pokyčių darbinėje aplinkoje (Tarafdar et al., 2007; Nisafani, Kiely & Mahony, 2020; Variya & Patel, 2020).

Kalbant apie technostresą, Ragu-Nathan ir kiti (2008) taip pat skiria dėmesį sąlygoms, kuriomis technostresas darbo vietoje gali būti mažinamas ar eliminuojamas – šiuos organizacinius mechanizmus autoriai vadina technostreso slopikliais (angl. *technostress inhibitors*). Technostreso slopikliais autoriai įvardija šiuos veiksmus: technologinio raštingumo skatinimą (angl. *literacy*

facilitation), techninę paramą (angl. *technical support provision*) ir technologinio įsitraukimo skatinimą (angl. *involvement facilitation*) (Tarafdar et al., 2007). Technologinio raštingumo skatinimas apibūdina organizacijos charakteristikas, kurių dėka darbuotojai yra aprūpinami reikiamais resursais, žiniomis, reikalingomis dirbant su informacinėmis technologijomis (Kot, 2022). Techninė parama – technostreso slopiklis, siejamas su IT pagalbos prieinamumu darbo vietoje – kalbėdami apie šį slopiklį, autoriai akcentuoja teigiamo ryšio tarp IT sistemos administratorių ir likusios komandos organizacijoje stiprinimą, problemų, susijusių su informacinėmis ir komunikacinėmis technologijomis darbe sprendimo prieinamumą ir efektyvumą (Tarafdar et al., 2007). Trečiuoju technostreso slopikliu laikomas technologinio įsitraukimo skatinimas (angl. *involvement facilitation*) – šis veiksnys atliepia organizacijos pasirengimą įtraukti darbuotojus į technologinių procesų ir įrangos darbe kūrimą ir tobulinimą (pavyzdžiui, naujų sistemų diegimą) (Tarafdar et al., 2007; Kot, 2022).

Technostreso tyrimai atskleidžia įvairias darbuotojų patiriamo technostreso sukėlėjų atsiradimo priežastis ir pasekmes. Pasak ankstesnių tyrimų, randama keletas sąsajų tarp technostreso ir socialinių demografinių rodiklių. Marchiori, Mainardes ir Rodrigues (2019) atliktas tyrimas patvirtino, jog, lyginant su vyrais, moterys yra labiau linkusios patirti technostresą – autoriai teigia, kad moterys respondentės yra linkusios manyti, jog technologijas darbe naudoti ir įsisavinti joms sekasi sudėtingiau, nei kolegoms vyrams; tokie rezultatai randami ir ankstesniuose tyrimuose (Ragu-Nathan et al., 2008). Randama ir priešingų sąsajų, jog vyrai, labiau nei moterys, linkę nurodyti jaučiantys didesnę technostresą (Tarafdar, Tu, Ragu-Nathan & Ragu-Nathan, 2011). Panašių sąsajų kontrastų galima rasti apžvelgiant technostreso ir darbuotojų amžiaus raišką. Yra teigiama, kad vyresni darbuotojai yra linkę patirti stipresnę technostresą, nei jaunesni kolegos (La Torre, Esposito, Sciarra & Chiappetta, 2019). Tyrimo autoriai šį rezultatą aiškina prielaida, jog darbuotojams senėjant ir silpstant jų kognityviniams gebėjimams, prastėja ir darbuotojų santykis su sparčiai tobulėjančiomis informacinėmis ir komunikacinėmis technologijomis. (La Torre et al., 2019; Hauk, Göritz & Krumm, 2019). Kita vertus, yra tyrimų, kurie tvirtina, kad vyresnio amžiaus darbuotojai į technostresą gali būti linkę mažiau, nei jaunesni kolegos – brandūs, darbinius įgūdžius ir kompetencijas išstobulinę darbuotojai gali lengviau atlikti užduotis, kurios reikalauja technologinių žinių (Ragu-Nathan et al., 2008; Spagnoli, Molino, Molinaro, Giancaspro, Manuti & Ghislieri, 2020). Su darbuotojų patirtimi galima sieti dar vieną sociodemografinį kintamąjį – išsilavinimą. Ragu-Nathan ir kitų (2008) atliktame tyrime rasta neigiama technostreso ir išsilavinimo sąsaja – aukštesnės pakopos išsilavinimą įgiję darbuotojai nurodė patiriantys mažesnę technostresą, lyginant su kolegomis, turinčiais žemesnį išsilavinimą – tyrimo autoriai teigia, kad aukštesnis išsilavinimas yra vienas iš veiksnių, lemiančių kritinio mąstymo efektyvumą ir prisitaikymą prie naujovių. Šios savybės yra svarbios šių dienų

kontekste, kuomet galima stebėti greitus ir staigius technologinių įrankių ir funkcijų pokyčius darbinėje aplinkoje.

Darbuotojų patiriamo technostreso lygius gali lemti ir įgytos kompetencijos. Darbuotojai, pasižymintys kompiuteriniu saviveiksmingumu (angl. *computer self-efficacy*) nurodo patiriantys mažesnius technostreso lygius (Tarafdar, Tu, Ragu-Nathan & Ragu-Nathan, 2007; La Torre at al., 2019). Dar vienas svarbus veiksnys – darbuotojo vaidmuo organizacijoje – siejamas su technostresu. Atliktų tyrimų autoriai tikina, kad vadovai jaučia mažesnę susierzinimą dirbant viršvalandžius – vadovaujančias pareigas užimantys darbuotojai, kuriems dėl darbo aplinkybių tenka ilgiau naudotis informacinėmis technologijomis darbe, nei yra pratę, technostresui yra atsparesni, lyginant su žemesnės kvalifikacijos darbuotojais (Jonušauskas ir Raišienė 2016). Taigi, darbo aplinkos ir organizaciniai veiksniai taip pat gali būti svarūs nagrinėjant technostresą tarp darbuotojų.

Atsižvelgiant į spartėjančią technologijų darbe plėtrą bei besikeičiantį darbo kontekstą – plintantį hibridinį ir nuotolinį darbo modelį, svarbu tirti reiškinių, stipriai susijusių su darbuotojų santykiu ir savijauta naudojant informacines technologijas.

1.1.1. Technostreso tyrimai nuotolinio darbo sąlygomis

Pagal Lietuvos Respublikos darbo kodekso 52 straipsnio 1 skirsnį, nuotolinis darbas yra „darbo organizavimo forma arba darbo atlikimo būdas, kai darbuotojas jam priskirtas darbo funkcijas ar jų dalį visą arba dalį darbo laiko su darbdaviu suderinta tvarka reguliariai atlieka nuotoliniu būdu, tai yra sulygtoje darbo sutarties šalims priimtinoje kitoje, negu darbovietė yra, vietoje, taip pat ir naudodamas informacines technologijas“ (Lietuvos Respublikos Seimas, 2021). Apžvelgiamuose tyrimuose galima rasti panašų apibrėžimą – nuotoliniu darbu yra laikoma darbo tvarka, kai darbinės užduoties naudojantis informacinėmis technologijomis darbuotojai gali atlikti bet kurioje pasaulio vietoje, nutolusioje nuo, jei tokia egzistuoja, fizinės darbo vietos (Harris et al., 2022). Nors nuotolinis darbas nėra naujiena, Lietuvoje tokia darbo forma smarkiai paplito neseniai – Nakrošienės ir Butkevičienės (2016) tyrimas atskleidė, kad tyrimo atlikimo metu nuotolinis darbas Lietuvoje nebuvo populiarus. Nors Lietuvos statistikos departamentas neatnaujinęs duomenų, patvirtinančių arba paneigiančių nuotolinio darbo tendencijų pokyčius Lietuvai susidūrus su COVID-19 pandemija, galima prielaida, kad ekstremali situacija ir kartu su ja įvykę pokyčiai smarkiai pakeitė iki tol įprastą darbo tvarką. Darbuotojai privalėjo pakeisti savo darbo įpročius ir keltis dirbti nuotoliu į namų aplinką, darbo funkcijoms atlikti prireikė informacinių technologijų. Nors darbas nuotoliu suteikia autonomijos ir lankstumo, dirbant nuotoliu ilgėja laikas, praleidžiamas virtualioje aplinkoje ir gali rasti priklausomybė technologijoms, kurios atlieka susisiekimą ir informacijos sklaidos funkciją organizacijoje (Molino, Ingusci, Signore, Manuti, Giancaspro, Russo, Zito & Cortese, 2020). Taigi,

įdomu, ar nuotolinis darbas, kurio metu technologijų naudojimas įprastai padidėjęs, siejasi su darbuotojų technostresu – ankstesnis Soumya (2020) tyrimas, kurio metu apklausti 176 nuotoliniu būdu dirbantys respondentai, atskleidė, jog nuotoliu dirbantys darbuotojai nurodė patiriantys vidutinius technostreso lygius, stipriausiai įvertinti techno-invazijos ir techno-perkrovos šaltiniai.

Galima pastebėti, kad pastaraisiais metais vis labiau įsitvirtinant nuotoliniam ir hibridiniam darbui trūksta technostreso raiškos palyginimo tarp nuotoliu ir biure dirbančių darbuotojų – po pandemijos daliai darbuotojų grįžus į biurus, liko ir tokių, kuriems naujas darbo modelis pasirodė priimtinesnis. Taigi, atsižvelgiant į stipriau įsitvirtinančius hibridinio ir nuotolinio darbo modelius, svarbu nagrinėti technostreso šaltinių, slopiklių ir jų padarinių raišką skirtingų darbo modelių kontekste.

1.2. Darbo-gyvenimo pusiausvyra

Vienas iš konstruktyvų, siejamų ir su bendru darbuotojų streso patyrimu, yra darbo-gyvenimo pusiausvyra. Greitėjant gyvenimo tempui ir organizacijoms reikalaujant kokybiškų darbo rezultatų, darbuotojai neretai dirba viršvalandžius ne tik savo, bet ir darbovietės labui. Kadangi gyvename skaitmenizuotame pasaulyje, o praūžusi pandemija pasaulio mastu darbo skaitmenizacijos procesus priverstinai paspartino – dirbti tapo įprasta aplinkoje, kuri dažnai likdavo už darbo ribų – verslo susitikimai namų virtuvėje dėvint pižamines kelnes, kol fone snaudžia augintinis, tapo nauja norma – populiarėjant virtualiam, nuotoliniam darbui riba tarp darbo ir asmeninio gyvenimo ėmė blėsti greičiau, nei bet kada. Toks reiškinys charakterizuojamas per darbo-gyvenimo pusiausvyros konstrukta.

Egzistuoja keletas skirtingų darbo-gyvenimo pusiausvyros paaiškinimų. Shukla ir Srivastava (2016) konstruktiui apibūdinti pasitelkia Greenhaus ir kitų (2003) apibrėžimą – tai „laipsnis, kuriuo asmuo yra įsitraukęs ir vienodai patenkintas savo vaidmeniu darbe ir asmeniniame gyvenime“. Autoriai teigia, kad darbo-gyvenimo pusiausvyrą galima laikyti savotišku asmens suvokimu, jog darbo ir asmeninio gyvenimo užduotys ir veiklos yra harmonijoje ir tai skaitina individualų darbuotojo augimą (Shukla & Srivastava, 2016). Darbo ir asmeninio gyvenimo pusiausvyros sąvoka apima du pagrindinius veiksnius, t. y. įsitraukimą į roles darbe ir už darbo ribų bei konfliktą tarp darbo ir ne darbo rolių. Kad pasiektų darbo ir asmeninio gyvenimo pusiausvyrą, darbuotojai turi būti aktyviai įsitraukę į socialinius vaidmenis darbe ir asmeniniame gyvenime (Shukla & Srivastava, 2016).

Kai kurių tyrėjų darbuose kvestionuojama pusiausvyros sąvoka, aiškinant, jog kalbant apie pusiausvyrą, galima kelti prielaidą, jog skirtingoms rolėms turi būti paskirstyta po lygiai laiko. Siekiant atspindėti labiau integruotą sąvokos prasmę, šį konstrukta kai kurie autoriai apibūdina kaip

darbo-gyvenimo integraciją (angl. *work-life integration*), darbo-gyvenimo harmoniją (angl. *work-life harmony*) (McMillan, Morris & Atchley, 2011; Greenhaus & Allen, 2011). Yra teigiama, jog derinant asmeninį gyvenimą ir darbą svarbu ne tik kiekvienai rolei būdingas užduotis sutalpinti į tam tikras tolygias laiko normas, bet ir jausti pilnatvę, praturtinimą, kadangi bendra harmonija tarp skirtingų atliekamų vaidmenų tiesiogiai atliepia bendrą individų gerovę (Timms, Brough, Siu, O’Driscoll & Kalliath, 2015). Šiame tyrime naudojamos darbo-gyvenimo pusiausvyros vertinimo skalės autoriai Brough, Timms ir Bauld (2009) darbo-gyvenimo pusiausvyrą apibrėžia kaip „asmens subjektyvų jo darbo ir ne darbo veiklos bei gyvenimo apskritai suderinamumo vertinimą“. Pasak autorių, esminės darbo-gyvenimo pusiausvyros charakteristikos apibrėžia darbuotojų įsipareigojimą atlikti darbo ir nedarbo vaidmenis pagal jų pačių vaidmenų svarbos suvokimą, nepaisant iš anksto nustatytų vaidmenų laiko normų. Šis darbo-gyvenimo pusiausvyros apibrėžimas skiriasi nuo anksčiau siūlytų konstrukto apibrėžimų, pavyzdžiui, darbo-šeimos rolių konflikto. Autoriai šia konstrukto sąvoka žengia tolesnį žingsnį į darbuotojų asmeninio gyvenimo erdvę – skirtingai, nei kitų autorių, čia darbo-gyvenimo pusiausvyros elementai nėra statomi į griežtus rėmus – Brough ir kiti (2009) siekia instrumento neutralumo, taigi, darbuotojams vertinant patiriamą darbo-gyvenimo pusiausvyrą, jie įgalinami priimti asmeninį gyvenimą ne tik kaip rolę, susijusią su šeiminiu gyvenimu, bet ir su kitais asmeninio gyvenimo erdvės aspektais – religija, kelionėmis, sveikata, asmeniniais santykiais ir kt.; taip pat darbo-gyvenimo pusiausvyra laikoma ne lygiaverte rolių proporcija, t.y., respondentams leidžiama suvokti ir priimti bet kokią jiems teisingą vaidmenų pasidalijimą laiko prasme. Atsižvelgiant į tai, jog šiandienos visuomenėje darbo-šeimos konfliktas arba darbo-šeimos balansas nebeatitinka didelės dalies dirbančiųjų populiacijos, šiame darbe renkamasi nagrinėti darbo-gyvenimo pusiausvyrą, apimančią platesnę ne darbo erdvės sampratą.

Sėkmingas įsitraukimas į kelis vaidmenis – tiek darbe, tiek asmeniniame gyvenime – sukelia pasitenkinimą, kuris apima visas gyvenimo sritis. Darbo-asmeninio gyvenimo pusiausvyros nebuvimas siejamas su darbuotojų perdegimu, psichikos sveikatos problemomis, piktnaudžiavimu alkoholiu ir suprastėjusiais santykiais šeimoje (Lingard, Brown, Bradley, Bailey & Townsend, 2007). Taigi, darbo-asmeninio gyvenimo pusiausvyra yra pageidautina asmens būseną dirbant, o pusiausvyros išbalansavimą gali lemti neigiami veiksniai, tarp jų ir stresas, kuris įprastai yra sudėtingesnės neigiamos būsenos – perdegimo darbe – pranašas.

Peržiūrint tyrimus, nagrinėjančius socialinių-demografinių charakteristikų raišką ir sąsajas su darbo-gyvenimo pusiausvyra, galima pastebėti, jog šio konstrukto raiška su lytimi yra nagrinėjama mažai. Galima daryti prielaidą, jog tokių tyrimų nėra daug, nes šiandienos visuomenėje vis dar smarkiai akcentuojamos stereotipinės vyrų ir moterų rolės, o darbo-gyvenimo pusiausvyros konstruktas, nors ir kalba apie roles, yra sukonstruotas siekiant neutralumo. Emslie ir Hunt (2009) teigia, jog tiek vyrai, tiek moterys vienodai susiduria su darbo-gyvenimo pusiausvyros problema,

reikšmingų skirtumų tarp vyrų ir moterų darbo-gyvenimo pusiausvyros nerado ir Sandoval-Reyes, Idrovo-Carlier ir Duque-Oliva (2021), tyrę nuotoliniu būdu dirbusius Lotynų Amerikos darbuotojus. Visgi, toliau nagrinėti lyties ir darbo-gyvenimo pusiausvyros sąsajas būtų aktualu, kadangi su konstruktui „giminingu“ reiškiniu – darbo-šeimoms konfliktu ir lytimi randama skirtingų sąsajų – yra teigiama, jog didesnę konfliktą patiria moterys, kadangi iš jų stereotipiškai tikimasi puikios šeimos (mamos, žmonos) ir darbo rolių išpildymo, tačiau egzistuoja ir tyrimų, kuriuose teigiama, kad darbo-šeimoms konfliktas tarp vyrų ir moterų nesiskiria (Wang, Lawler & Shi, 2010; Braun, Machado, de Andrade, de Oliveira, 2019; van der Lippe & Lippényi, 2020; Bosman, 2021). Su kitais socio-demografiniais rodikliais – amžiumi, darbo trukme, išsilavinimu – apžvelgtuose tyrimuose nerasta (Liu, Gao, Zhu & Jin, 2021; Bosman, 2021).

Žvelgiant į nuotolinio darbo ir informacinių technologijų naudojimo darbe kontekstą, atlikti tyrimai byloja, kad darbo-gyvenimo pusiausvyros jausmas darbuotojui išlieka reikalingas ir svarbus ir tada, kai dirbama namuose. Duan, Deng ir Wibowo (2023) atliktas tyrimas rodo, kad informacinių technologijų naudojimas lemia efektyvesnę ir spartesnę dalijimąsi informacija tarp asmenų, o tai lemia geresnę darbo ir asmeninio gyvenimo pusiausvyrą ir geresnius darbo rezultatus – dirbdami nuotoliu iš namų darbuotojai gali lengvai pasiekti savo kolegas, o naudojantis virtualiomis technologijomis darbe gali palaikyti ryšius su asmenimis už organizacijos ribų. Tyrėjai taip pat aiškina, kad informacinių technologijų, galinčių pagerinti bendravimą ir sprendimų priėmimą, naudojimas neturi reikšmingos įtakos darbo ir asmeninio gyvenimo pusiausvyrai ir darbo našumui skaitmeniniame darbe. Visgi, egzistuoja ir priešingas sąsajas patvirtinančių tyrimų – Palumbo (2020) tvirtina, kad nuotolinis darbas iš namų darė neigiamą poveikį darbuotojų darbo-gyvenimo pusiausvyrai – dirbant nuotoliu, darbuotojai pastebėjo didesnę su darbu susijusį nuovargį; taip pat rastas ir mediacinis įsitraukimo į darbą ryšys prognozuojant neigiamus organizacinius rezultatus – darbuotojai, kurie pasižymėjo darbo-gyvenimo balansu ir buvo stipriau įsitraukę į darbą jautė didesnę nuovargį ir buvo labiau linkę į perdegimą, lyginant su darbo-gyvenimo pusiausvyra pasižyminčiais darbuotojais, kurie į darbą buvo įsitraukę mažiau.

Priešingai nei anksčiau aptarti konstruktai, kurie laikomi darbo aplinkos charakteristikomis, darbo-gyvenimo pusiausvyros nevalia priskirti išskirtinai organizacinės aplinkos charakteristikoms, kadangi šis konstruktas susijęs ir su asmeninio gyvenimo (ne darbo) aplinka. Atsižvelgiant į blėstančią ribą tarp darbo ir asmeninio gyvenimo išpopuliarėjus nuotoliniam ir hibridiniam darbo modeliui, šiame darbe kaip vienas iš kintamųjų pasirinkta darbo-gyvenimo pusiausvyra.

1.3. Darbuotojų perdegimas

Darbuotojų perdegimo konstruktas – populiarus reiškinys tiriant įvairius organizacinės aplinkos veiksnius. Pirmąkart perdegimo darbe sąvoką paminėjęs mokslininkas Freudemberger (1957) reiškinį apibrėžė kaip „emocinį ir fizinį nuovargį, sukeltą intensyvaus darbo su klientais“ – autorius teigė, kad pirmąsias darbuotojų perdegimo užuomazgas galima pastebėti tuomet, kai darbo rezultatai ima prastėti, nors darbuotojai yra linkę dirbti intensyviau, nei bet kada. Nuo to laiko radosi įvairių darbuotojų perdegimo apibrėžimo variacijų – iki šiol nėra vieno universaliai naudojamo instrumento ir sąvokos šiam reiškiniui apibūdinti ir tirti. Maslach (2006) perdegimu laiko „psichologinį sindromą, sukeltą ilgalaikio kontakto su stresoriais darbe“. Literatūroje darbuotojų perdegimas stipriai siejamas su stresu, tačiau svarbu akcentuoti, kad abu reiškiniai – perdegimas darbe ir darbuotojų patiriamas stresas – nėra tapatūs – darbuotojų perdegimą galima priskirti vienam iš ilgalaikių streso rezultatų (Kavaliauskienė ir Balčiūnaitė, 2014).

Apžvelgus literatūrą galima rasti ne vieną darbuotojų perdegimo vertinimo instrumentą – vienas populiariausių modelių, aiškinančių perdegimą – Maslach, Schaufeli ir Leiter (2001) trijų dimensijų perdegimo modelis, kuriame išskiriamos trys perdegimo dimensijos: emocinis išsekimas (angl. *emotional exhaustion*), depersonalizacija (angl. *depersonalization*) ir sumažėję asmeniniai laimėjimai (angl. *feeling of decreased personal achievement*) (Lubbadeh, 2020). Modelio autoriai emocinį išsekimą apibūdina kaip persidirbimą, fizinių ir emocinių resursų išsekvojimą, nesugebėjimą įvykdyti darbe keliamų reikalavimų ir užduočių; depersonalizaciją – kaip pesimistišką, cinišką požiūrį į darbą ir atsiribojimą nuo darbo aplinkos; sumažėjusius asmeninius laimėjimus – kaip sunkumus, kylančius vykdant darbinės užduotis, nepasitikėjimą savo kompetencijomis (Maslach et al., 2001; Kavaliauskienė ir Balčiūnaitė, 2014; Tarabah, 2021). Išsekimo matmuo akcentuojamas ir kitų autorių darbuose, siekiant paaiškinti darbuotojų perdegimo reiškinį. Šiame darbe nagrinėjant perdegimą darbe bus remiamasi Bakker ir Demerouti (2008) sudaryto Darbo reikalavimų-išteklių modelio (angl. *Job Demands-Resources Model*) sąvoka, kur teigiama jog perdegimas yra pagrindinis neigiamas rezultatas, kurį sukelia išsibalansavusi pusiausvyra tarp darbo reikalavimų ir darbo bei asmeninių išteklių. Darbo reikalavimais galima vadinti psichologinius, fizinius, emocinius darbo ypatumus, kuriais iš darbuotojo reikalaujama analogiškų pastangų (pavyzdžiui, įtampą darbe, ilgas darbo valandas/krūvį ir kita) (Lazauskaitė-Zabielskė, Urbanavičiūtė ir Rekašiūtė-Balsienė, 2017). Bakker, Demerout ir Sanz-Vergel (2014) teigia, kad darbuotojai linkę perdegti tuomet, kai jiems neužtenka išteklių atsverti darbo reikalavimus, taigi, darbo išteklių nebuvimas gali tapti perdegimo priežastimi. Pagal Darbo reikalavimų-išteklių modelį perdegimo sindromas apibūdinamas dviem dimensijomis – išsekimu (angl. *exhaustion*) – intensyvios įtampos pasekmėmis – ir neįsitraukimu (angl. *disengagement*) – atsiribojimu nuo darbo (Bakker et al., 2014). Pasak Schaufeli ir Taris (2005),

išsekimas atspindi energetinius perdegimo darbe simptomus, ir yra svari dimensija kalbant apie darbuotojų sveikatą ir gerovę. Išsekimo, kaip pagrindinio perdegimo darbe dėmens svarba akcentuojama ir kituose tyrimuose – yra teigiama, jog būtent išsekimo dimensija yra svarbesnė numatant darbuotojų perdegimą, o kartais išsekimas yra tapatinamas ir su paties darbuotojų perdegimu (Maslach & Leiter, 2016; Block, Bair & Carillo, 2019; Gruszczynska, Basinska & Schaufeli, 2021; Conway, Rose, Formazin, Schöllgen, d'Errico, Balducci & Burr, 2023). Dėl šios priežasties šiame darbe darbuotojų perdegimui vertinti pasirinkta Darbo reikalavimų-išteklių klausimyno išsekimo skalė.

Perdegimas nagrinėjamas ir nuotolinio darbo kontekste atliktuose tyrimuose. Hayes, Priestley, Ishmakhametov ir Ray (2020) tyrimas parodė, kad darbuotojų, kurie iki prasidedant COVID-19 pandemijai dirbo iš namų, perdegimo darbe rodikliai buvo aukštesni nei darbuotojų, kurie dirbo kontaktiniu būdu, t.y., darbo vietoje – autoriai teigia, kad darbas namuose gali būti aukšto streso ir perdegimo darbe priežastis – gali būti, jog dirbant darbo vietoje darbuotojai turi platesnę prieigą prie darbo ir asmeninių išteklių, o dirbant namuose jų neužtenka atsverti darbo reikalavimams. Kadangi darbuotojų perdegimas stipriai siejamas su stresu ir yra laikomas vienu iš ilgalaikių streso rezultatų, atsižvelgiant į Lietuvoje po pandemijos susidariusią palankią terpę technostresinei darbo aplinkai, darbuotojų perdegimas pasirinktas nagrinėti kaip vienas iš konstruktyvų šiame tyrime.

1.4. Įsitraukimas į darbą

Įsitraukimas į darbą (angl. *work engagement*) – kitas dažnai mokslinėje literatūroje pasitaikantis organizacinis konstruktas. Šiame tyrime naudojamo instrumento – trumposios Utrechto įsitraukimo į darbą skalės – autoriai konstruktą apibūdina kaip teigiamą, su darbu susijusią būseną, kuri apima pasinėrimą į darbą, energingumą ir atsidavimą darbui (Schaufeli, Shimazu, Hakanen, Salanova & De Witte, 2019).

Įsitraukimas į darbą, pasak trumposios Utrechto įsitraukimo į darbą skalės autorių, yra konstruktas, kurį sudaro trys dėmenys. Įsitraukimas į darbą žymimas elgesio komponentu – energingumu (angl. *vigor*) – didele energija dirbant, ryžtu dėti pastangas atliekant darbą; emociniu dėmenimi – atsidavimu (angl. *dedication*) – entuziazmu darbui, ryžtu įveikti iššūkius, reikalingumo darbovietai jausmu; bei kognityviniu komponentu – pasinėrimu į darbą (angl. *absorption*) – mėgavimusi, susikaupimu ir koncentracija atlikti darbo užduotis (Schaufeli et al., 2019; Decuyper & Schaufeli, 2020). Įsitraukimas į darbą kartais painiojamas su kitu organizaciniame aplinkoje nagrinėjamu konstruktu – darboholizmu. Visgi, priešingai, nei darboholikai, įsitraukę į darbą darbuotojai apibūdinami savanorišku potraukiu skirti laiką darbui ir siekti rezultatų darbe, nes jiems tai patinka; įsitraukę darbuotojai, priešingai, nei darboholikai, tuo pat metu žino, kada vertėtų sustoti

ir yra linkę skirti laiko asmeniniam gyvenimui už darbo ribų (Schaufeli, 2021). Taigi, įsitraukimas į darbą yra sveika ir pageidaujama būseną darbinėje aplinkoje.

Su įsitraukimu į darbą siejamos motyvacinės darbo charakteristikos – autonomija, darbo užduočių įvairovė, tobulėti skatinantys iššūkiai, vadovo suteikiamas grįžtamasis ryšys ir asmeninės charakteristikos – saviveiksmingumas, pasitikėjimas savimi (Christian, Garza, & Slaughter, 2011; Bakker, Schaufeli, Leiter, & Taris, 2008). Aplinka, kurioje sudaroma terpė augti išvardintiems ištekliams, mažina darbo reikalavimus (pavyzdžiui, stresą, emocinį krūvį) ir su jais susijusius fizinius ir psichologinius padarinius, skatinant asmeninį ir profesinį augimą – pagal Bakker ir Demerouti (2008) Darbo reikalavimų-išteklių modelį, stipriai išreikšti darbo ištekliai bei silpni reikalavimai lemia stipresnį darbuotojų įsitraukimą. Egzistuoja įvairių įsitraukimo į darbą sąsajų su sociodemografinėmis charakteristikomis. Randami skirtingi įsitraukimo į darbą ryšiai su respondentų lytimi – teigiama, jog moterys yra labiau linkusios į įsitraukimą į darbą, nei vyrai (Coetzee & de Villiers, 2010; Shukla, Adhikari & Singh, 2015; Topchyan & Woehler, 2021), tačiau yra tyrimų, kuriais tvirtinamos priešingos sąsajos (Rožman, Zabukovšek, Bobek & Tominc, 2021). Lee ir Eissenstat (2018) atliktas tyrimas skirtumų tarp vyrų ir moterų nagrinėjant įsitraukimą į darbą nerado. Taip pat akcentuojama šeimyninė padėtis – lyginant su nevedusiais darbuotojais, labiau įsitraukę yra susituokę organizacijų nariai (Shukla et al., 2015). Svarbi ir darbo patirtis bei stažas – ilgiau dirbantys darbuotojai yra labiau įsitraukę (Shukla et al., 2015). Taip pat kalbama apie skirtingas įsitraukimo į darbą bei amžiaus (randama tiek teigiamų, tiek neigiamų sąsajų tarp darbuotojų amžiaus ir įsitraukimo į darbą – teigiama, jog vyresni darbuotojai yra labiau įsitraukę į darbą, tačiau egzistuoja ir priešingų rezultatų, kur rasta, jog didesniu įsitraukimu į darbą pasižymi jaunesni darbuotojai), išsilavinimo, pareigų sąsajas (Douglas & Roberts, 2020; Haley, Mostert & Els, 2013; Wan, Zhou, Li, Shang & Yu, 2018; Xu & Thomas, 2011). Galima rasti nedaug tyrimų, nagrinėjančių darbo stažo ir įsitraukimo į darbą sąsajas – tirtose medikų imtyje rasta, jog didesnę darbo stažą sukaupę medikai yra labiau įsitraukę į darbą (Bamford, Wong & Laschinger, 2013). Bendroje įvairių sričių darbuotojų imtyje sąsajų tarp šių kintamųjų rasti nepavyko, taigi, aktualu nagrinėti skirtingų sektorių darbuotojų sociodemografinių kintamųjų sąsajas su įsitraukimu į darbą.

Stebint pastarojo meto tendencijas, vis daugiau organizacijų propaguoja hibridinio ir nuotolinio darbo modelius. Darbui namuose tampa populiaresniu, o kartais – ir privalomu darbo aspektu (nemaža dalis organizacijų, jei įmanoma, COVID-19 pandemijos metu buvo priverstos veiklą perkelti į virtualią erdvę), nagrinėjama ir virtualios aplinkos, kaip darbo terpės, įtaka įsitraukimui į darbą. Wontorczyk ir Rożnowski (2022) atliktas tyrimas neparodė jokių skirtumų, susijusių su įsitraukimu į darbą, nepriklausomai nuo jo darbo formos. Atsižvelgiant į įsitraukimo į darbą prognostinius veiksnius COVID-19 pandemijos metu, nustatyta, kad jie skiriasi priklausomai nuo esamos darbo formos. Dirbant kontaktiniu būdu, darbuotojų įsitraukimą į darbą lemia tie veiksniai,

kuriuos atspindi darbo vietos aplinka – kontrolė, rolių pasiskirstymas ir vadovų parama; panašų ryši galime stebėti ir tiriant hibridiniu būdu dirbančius darbuotojus, kurių įsitraukimą į darbą prognozuoja kontrolė ir rolių pasiskirstymas darbe (Wontorczyk & Roźnowski, 2022). Visgi, nuotolinio darbo kontekste įsitraukimą lemia ne tik su darbo aplinka susijusios charakteristikos, bet ir socialinės sąlygos (prieiga prie socialinių tinklų, darbdavio darbo laiko paįsymas), demografiniai kintamieji (nuotolinio darbo trukmė) ir požiūris į nuotolinį darbą (Wontorczyk & Roźnowski, 2022). Taigi, nepriklausomai nuo konteksto, įsitraukimas į darbą išlieka svarbiu teigiamu darbo rezultatu.

Ankstesnių tyrimų duomenimis, įsitraukimas į darbą teigiamai yra pageidautinas organizacinis rezultatas – įsitraukę darbuotojai pasižymi aukštu pasitenkinimu darbu, kūrybiškumu, produktyvumu ir bendra gyvenimo gerove (Hakanen, Bakker & Schaufeli, 2006, Bakker & Demerouti, 2008). Remiantis Darbo reikalavimų-išteklių modeliu (Bakker & Demerouti, 2007), įsitraukimas į darbą – perdegimui darbe priešingas rezultatas; taigi, darbuotojai negali būti vienu metu ir perdege (išsekę), ir įsitraukę į darbą (kupini energijos), atsižvelgiant į tai, šiame tyrime bus tiriamos ne tik neigiamo konstrukto – perdegimo – ir technostreso sąsajos, bet ir teigiamojo rezultato – technostreso ir įsitraukimo į darbą.

1.5. Technostresas ir darbo-gyvenimo pusiausvyrą

Mokslinėje literatūroje nagrinėjamas technostreso reiškinys daugiausiai siejamas su neigiamais padariniais – aukšti technostreso įverčiai atsiliepia neigiamomis pasekmėmis darbuotojų sveikatai ir gerbūviui. Ankstesni tyrimai tvirtina, kad dėl technologijų darbo vietoje atsirandantys darbo reikalavimai mažina darbuotojų emocinę gerovę ir darbo bei asmeninio gyvenimo pusiausvyrą (Lutz, Schneider ir Vorderer, 2020). Blėstant aiškiai ribai tarp darbo ir ne darbo aplinkos bei įsitvirtinant netradicinėms darbo formoms – nuotoliniam, hibridiniam darbui – aplinka, terpė, kurioje dirbama, tampa palankesnė technostresui. Tiriant technostresą, randama jo įtaka darbuotojų asmeniniams patyrimams – darbo-šėimos konfliktui (angl. *work-family conflict*) ir šėimos perdegimui (angl. *family burnout*). Technostreso šaltiniai – techno-perkrova (angl. *techno-overload*) ir techno-invazija (angl. *techno-invasion*) gali turėti poveikį ir ne darbo aplinkoje – dėl su technologijomis darbe susijusių problemų, sunkumų, susijusių su darbo technologiniais reikalavimais, kyla stresas, kurio raiška namų erdvėje gali stiprinti darbo-šėimos konfliktą (Harris, Harris, Valle, Carlson, Carlson, Zivnuska & Wiley, 2022).

Kaip ir minėta anksčiau, darbo-šėimos konfliktą galima laikyti siauresniu konstruktu, telpančiu po darbo-gyvenimo pusiausvyros sąvoka. Su šiuo, platesniu terminu, nagrinėjant technostreso raišką, taip pat atliekami tyrimai, tvirtinantys analogiškus rezultatus. Tyrimuose patvirtinti technostreso šaltiniai, kurie numato darbo-gyvenimo pusiausvyros disbalanso atsiradimą

yra techno-perkrova ir techno-invazija (Harris et al., 2022). Darbuotojai, patiriantys stiprią techno-perkrovą ir invaziją pasižymi prastesniu balansu tarp darbinio ir asmeninio gyvenimo ir yra labiau linkę svarstyti palikti darbovietę (Harris et al., 2022). Techno-perkrovos ir techno-invazijos svarbą darbo-gyvenimo pusiausvyrai patvirtina ir Saim, Rashid ir Ma'ou (2021) tyrimas, kuriame taip pat rasta, jog šie technostreso šaltiniai lemia darbo-gyvenimo disbalansą; tyrėjai taip pat rado ryšį su dar vienu technostreso šaltiniu – techno-sudėtingumu, ir teigia, kad šias sąsajas lemia sunkumai, kuriuos darbuotojai patiria kaskart, kai jų darbo aplinkoje pradedamos taikyti naujos technologijos ir ilgėja laikas, kurį jie užtrunka įsisavinant technologijų naudojimą.

Raišienės ir Jonušausko (2013) atliktame tyrime technostresas įvardijamas kaip tiltas, kuris darbuotojus gali nuvesti link darbo-gyvenimo pusiausvyros išsibalansavimo; tyrėjai teigia, kad technostresą patiriantys lietuviai pasižymi mažesniu energingumu, kuris kliudo išpildyti roles šeimoje, asmeniniame gyvenime. Nagrinėjant technostreso slopiklių raišką numatant darbo-gyvenimo pusiausvyrą, nėra atlikta daug tyrimų, tiriant abiejų konstrukčių ryšius. Technostreso šaltinių ir slopiklių skalės autoriai teigia, jog, priešingai, nei technostreso šaltiniai, technostreso slopikliai teigiamai veikia darbuotojų gyvenimo kokybę (Tarafdar et al., 2007), taigi, galima prielaida, jog technostreso slopikliai – technologinio raštingumo skatinimas, techninė parama ir technologinio įsitraukimo skatinimas – faktoriai, teigiamai nuspėjantys darbo-gyvenimo pusiausvyrą.

1.6. Technostresas ir darbuotojų perdegimas

Technostresas gali lemti įvairias pasekmes, darančias įtaką darbo ir gyvenimo kokybei – mažinti darbuotojų pasitenkinimą darbu, organizacinį įsipareigojimą ir prastinti darbo rezultatus, naikinti ribą tarp asmeninio ir darbo gyvenimo, sustiprinti nerimą, savikritiškumą, menkinti pasitikėjimą savimi (La Torre et al., 2019). Įrodyta, kad technostresas ir jo šaltiniai stiprina patiriamą perdegimą (Srivastava, Chandra & Shirish, 2015). Technostreso ir perdegimo darbe tyrimai yra gana populiarūs mokslinių tyrimų tema.

Technostreso šaltiniai – svarūs veiksniai, lemiantys išsekimą darbe (Srivastava et al., 2015) – tyrėjai teigia, jog stipriai pasireiškiantys technostreso šaltiniai paveikia darbuotojų energiją, energijos trūkumas palaipsniui veda link išsekimo ir, galiausiai, perdegimo darbe (Pflügner, Maier & Weitzel, 2021). Nuotolinio darbo kontekste atlikti tyrimai rodo, kad mažiau nuotolyje dirbė žmonės dirbant virtualiai yra linkę jausti didesnę stresą, kuris ilgainiui gali tapti perdegimo darbe priežastimi (Hayes et al., 2020). Darbuotojai, kurie jaučia stiprią techno-perkrovą, jaučia spaudimą dirbti greičiau technologijų darbe dėka, o tai gali išsekvoti darbuotojų energiją ir galiausiai sukelti išsekimą. Techno-invaziją patiriantys darbuotojai dėl informacinių technologijų naudojimo jaučiasi susiję su darbu net tada, kai nedirba arba atostogauja. Šis nuolatinis ryšys atostogų metu gali sumažinti atostogų teikiamą

atsigavimo naudą ir lemti išsekimą. Su techno-sudėtingumu susiduriantys darbuotojai mano, kad jiems trūksta tinkamų kompiuterinio raštingumo įgūdžių, kad galėtų patenkinamai dirbti, o tai galiausiai gali sukelti perdegimo būseną (Pflugner, Maier & Weitzel, 2021). Atsižvelgiant į anksčiau aptartą Darbo reikalavimų-išteklių modelį, perdegimą darbe tiesiogiai teigiamai veikia darbo reikalavimai bei neigiamai galintys numatyti darbo ištekliai (Bakker & Demerouti, 2014). Technostreso šaltiniai artimi darbo reikalavimams, kadangi darbo reikalavimai – fiziniai, psichologiniai, socialiniai ar organizaciniai darbo veiksniai, reikalaujantys nuolatinių fizinių ir/ar psichologinių pastangų, o technostreso šaltiniai charakterizuojami neigiamais veiksniais, sukeliančiais technostresą – nepageidaujamą būseną darbinėje aplinkoje. Darbo ištekliams (veiksniams, mažinantiems darbo reikalavimus) galima priskirti technostreso slopiklius – veiksnius, mažinančius technostresą (Tarafdar et al., 2011; Bakker & Demerouti, 2014). Aptarti tyrimai patvirtina technostreso šaltinių ir perdegimo ryšius, tačiau svarbu nagrinėti ir technostreso slopiklių raišką numatant perdegimą.

Taigi, atsižvelgiant į šiomis dienomis sparčiai įsitvirtinantį technologinį kontekstą darbe, ir Darbo reikalavimų-išteklių modelyje siūlomas prielaidas bei remiantis ankstesnių tyrimų rezultatais ir randamomis neigiamomis technostreso šaltinių ir perdegimo sąsajomis, šiame darbe bus nagrinėjamos technostreso slopiklių ir šaltinių sąsajos su darbuotojų perdegimu.

1.7. Technostresas ir įsitraukimas į darbą

Technostreso sąsajos su priešingu darbuotojų perdegimui konstruktui – įsitraukimu į darbą – nėra dažnai pasikartojanti mokslinių tyrimų tema. Nagrinėjamas technostreso poveikis pasitenkinimui darbu ir produktyvumui (Hung, Chen & Lin, 2015). Produktyvumą galima sieti su darbuotojų energingumu – vienu iš įsitraukimo į darbą komponentų; iš pažiūros, darbe įvestos technologijos palengvina ir paspartina nemažą dalį kasdienių darbo užduočių, taigi, per tą patį laiką, IT pagalba, darbuotojas galėtų susidoroti su didesniais darbų kiekiais, t.y., būti produktyvesnis. Visgi, Hung ir kiti (2015) teigia, kad nors technologijų naudojimas gali tam tikra prasme stiprinti produktyvumą, nuolatinis technologijų naudojimas darbe gali kelti ir neigiamus padarinius.

Pasitenkinimas darbu apibrėžiamas kaip teigiama emocinė reakcija į darbą – esant aukštam technostresui, darbuotojų pasitenkinimas darbu mažėja (Ragu-Nathan et al., 2008; Hung et al., 2015). Technostresas taip pat lemia prastesnį darbuotojų įsitraukimą į organizaciją (angl. *organizational engagement*) (Okolo, 2018). Kot (2022) tyrimo rezultatai rodo, kad pasitenkinimas darbu turi įtakos darbuotojų, naudojančių technologijas darbe, įsitraukimo į darbą raiškai. Tiek technostreso šaltiniai, tiek slopikliai daro įtaką įsitraukimui per pasitenkinimą darbu – t. y., darbuotojai, kurie patiria technostresą ir yra mažiau patenkinti savo darbu, yra ir mažiau įsitraukę, o tie patenkinti darbu darbuotojai, kuriems prieinami technostreso slopikliai, yra labiau įsitraukę į darbą. Pasitenkinimas

darbu ir darbuotojų produktyvumas yra darbuotojų įsitraukimą didinantys veiksniai (Demerouti, Cropanzano, Bakker & Leiter, 2010). Ankstesniuose tyrimuose randamos technostreso sąsajos su Darbo reikalavimų-išteklių modelio komponentu – perdegimu darbe; remiantis Darbo reikalavimų-išteklių modeliu, darbuotojų perdegimui priešingas konstruktas – įsitraukimas į darbą – nėra išsamiai tiriamas ryšyje su technostresu. Įsitraukimas į darbą apibūdinamas kaip teigiama, su darbu susijusi būseną, charakterizuojama energingumu, pasinėrinimu į darbą ir atsidavimu darbui (Schaufeli, et al., 2019). Įsitraukę darbuotojai darbą suvokia kaip motyvuojančią, keliančią iššūkius, skatinančią tobulėti terpę. Taigi, galima prielaida, jog technostresas taps veiksniumi, kuris neigiamai atsiliepia darbuotojų įsitraukimui. Šią prielaidą patvirtina Pfaffinger, Reif ir Spieß (2022) tyrimas, kuriame nustatyta, jog technostreso šaltiniai numato mažesnę darbuotojų įsitraukimą, o slopikliai atvirkščiai – didesnę, tačiau tyrime nebuvo nagrinėjama atskirų technostreso šaltinių ir slopiklių reikšmė šiam konstruktui.

Nedidelis abiejų konstrukto ryšius nagrinėjančių tyrimų skaičius bei Darbo reikalavimų-išteklių modeliu paremtos prielaidos skatina nagrinėti technostreso šaltinių ir slopiklių reikšmę įsitraukimui į darbą. Šiame tyrime bus siekiama ištirti tiesiogines technostreso šaltinių, slopiklių ir įsitraukimo į darbą sąsajas.

1.8. Perdegimo ir įsitraukimo į darbą reikšmė technostreso šaltinių, slopiklių ir darbo-gyvenimo pusiausvyros sąsajoms

Perdegimas darbe bei įsitraukimas į darbą – dažnai mokslinėje literatūroje nagrinėjamos darbuotojo charakteristikos, kurios gali turėti įtakos technostreso šaltiniams ir slopikliams numatant darbo-gyvenimo pusiausvyrą. Egzistuoja tyrimų, aiškinančių darbuotojų perdegimo, įsitraukimo į darbą ir darbo-gyvenimo pusiausvyros sąsajas. Kaip jau minėta, perdegimas ir įsitraukimas į darbą siejami su darbine terpe, o darbo-gyvenimo pusiausvyra – konstruktas, kurio negalima išskirtinai sieti su darbo aplinka, kadangi šį reiškinį apibrėžia ne tik darbo, bet ir asmeninio gyvenimo vaidmenų derinimas.

Pirmiausia, svarbu akcentuoti, jog laikant įsitraukimą į darbą bei darbo-gyvenimo pusiausvyrą teigiamais, pageidaujamais reiškiniais, galima aptikti tyrimų, nagrinėjančių šių konstrukto tarpusavio sąsajas. Nemažai tyrimų analizuoja įsitraukimą į darbą, kaip darbo-gyvenimo pusiausvyros pasekmę. Visgi, yra ir tyrimų, kurie nagrinėja įsitraukimo į darbą, kaip prognostinio veiksnio darbo-gyvenimo pusiausvyrai, reikšmę. Burke, Koyuncu ir Fiksenb tyrimu (2013) nustatyta, kad turizmo sektoriaus darbuotojų įsitraukimo į darbą vertinimas reikšmingai siejosi su pasitenkinimu į darbą ir mažesniu darbo-šeimos konfliktu. Įsitraukimas į darbą kaip darbo-gyvenimo pusiausvyros prielaida tiriamas teigiant, jog darbo-gyvenimo pusiausvyra yra papildomas įsitraukimo į darbą efektas, atsirandantis

už darbo aplinkos ribų (Wood, Oh, Park & Kim, 2020). Dåderman ir Basinska (2016) tyrimu buvo siekta išsiaiškinti darbo reikalavimų – darbo krūvio, tarpasmeninių konfliktų darbe – ir įsitraukimo reikšmę darbo-asmeninio gyvenimo kontekstui – rasta, kad viena iš įsitraukimo į darbą dimensijų – pasinėrimas į darbą – veikė šeimos-darbo konfliktą – konstrukta, siejamą su bendra darbo-gyvenimo pusiausvyra.

Nagrinėjant perdegimo reikšmę darbo-gyvenimo pusiausvyrai, literatūroje dažnai aptinkami darbo-gyvenimo pusiausvyros, kaip prognostinio veiksnio perdegimui, tyrimai. Visgi, Innstrand, Langballe, Espnes, Falkum ir Aasland (2008) pabrėžia, kad svarbu tirti abipusį darbo-gyvenimo pusiausvyros ir perdegimo ryšį. Autoriai aptiko dvikrypčius priežastinius ryšius, t. y. tiek darbo-gyvenimo pusiausvyra, tiek perdegimas gali būti arba priežastis, arba pasekmė vienas kitam – dvipusį ryšį autoriai aiškina pasitelkdami išteklių išsaugojimo teoriją (angl. *Conservation of Resources*). Šioje teorijoje teigiama, kad psichologinė įtampa (šiuo atveju – perdegimas) gali rasti esant vienai iš trijų sąlygų: 1) kai kyla grėsmė ištekliams, 2) kai ištekliai yra prarandami ir 3) kai investavus išteklius nesulaukiama atitinkamo atlygio (Hobfoll, 2001). Taigi, nepatenkinamas balansas tarp asmeninio gyvenimo ir darbo gali sukelti perdegimą, tačiau teorija aiškina, jog atvejais, kuomet yra nesusiduriama su įtampa keliančiais veiksniais (silpnėjant perdegimui), yra stengiamasi sukaupti išteklių perteklių (šiuo atveju – stiprinti darbo gyvenimo pusiausvyrą), kuris ateityje galėtų kompensuoti neigiamus efektus (Innstrand et al., 2008). Vienas pagrindinių perdegimo komponentų – išsekimas – taip pat turi įtakos darbuotojams už darbo aplinkos ribų. Ankstesniuose tyrimuose teigiama, kad neturint prieigos prie darbo išteklių, darbuotojai linkę susidurti su išsekimu, kuris veikia darbuotojų savijautą ir už darbo ribų (Ten Brummelhuis & Bakker, 2012). Taigi, galima prielaida, kad darbuotojų darbo-gyvenimo pusiausvyra yra veikiamą darbe patiriamo perdegimo.

Meenakshi, Subrahmanyam ir Ravichandran (2013), nagrinėdami darbo-gyvenimo pusiausvyros svarbą akcentuoja, kad yra svarbu atskirti darbą ir asmeninį gyvenimą. Autoriai teigia, kad nuolat prie darbo prisirišę žmonės susiduria su stresu, kuris lemia profesinį perdegimą. Darbuotojui neturint laiko ir galimybių „pabėgti“ nuo darbo, ima mažėti jo gebėjimai atlikti darbą ir nukenčia darbo rezultatai (Meenakshi et al., 2013). Galima prielaida, kad šiandienos darbo aplinka, kurioje neišvengiamai naudojamos informacinės ir komunikacinės technologijos ryšiui su darbovieta palaikyti, yra *technostresinė*. Palumbo (2020) teigia, kad nuotolinis darbas namuose neigiamai paveikia valstybės tarnautojų darbo ir asmeninio gyvenimo pusiausvyrą. Pasak autoriaus, nuotoliniu būdu iš namų dirbantys darbuotojai patiria didesnę disbalansą tarp asmeninio gyvenimo ir darbo rolių, šiuo tyrimu taip pat rasta, kad įsitraukimas į darbą teigiamai veikė neigiamą nuotolinio darbo namuose poveikį darbo ir asmeninio gyvenimo pusiausvyrai. Remiantis Darbo reikalavimų-išteklių modeliu, darbuotojai organizacinėje aplinkoje susiduria su darbo reikalavimais, kurie sukelia neigiamas pasekmes, bei darbo ištekliams, lemiančiais teigiamas pasekmes (Bakker ir Demerouti, 2017).

Atsižvelgiant į šiuolaikinių organizacijų darbo pobūdį ir aplinką, technostreso šaltiniai ir slopikliai gali būti laikomi darbo reikalavimais ir ištekliais, kadangi juos galima priskirti darbo aplinkos charakteristikoms (Ma, Ollier-Malaterre, Lu, 2021).

Pagal Darbo reikalavimų-išteklių modelį, darbo reikalavimai ir ištekliai numato darbuotojų perdegimą bei įsitraukimą, kurie veikia organizacinius rezultatus (Bakker & Demerouti, 2014). Literatūroje nėra vientiso darbo-gyvenimo pusiausvyros apibrėžimo, tačiau yra teigiama, kad ši konstrukta galima priskirti pageidaujamiems rezultatams, siekiant darbuotojų gerovės, dermės tarp darbo-gyvenimo valandų ir gero darbo atlikimo (Duan, Deng & Wibowo, 2020). Remiantis Darbo reikalavimų-išteklių modeliu paremtomis prielaidomis ir atsižvelgiant į tai, jog darbo-gyvenimo pusiausvyrą galima priskirti nedarbo aplinkos charakteristikai, ir tyrimų, nagrinėjančių darbo aplinkos charakteristikų – technostreso, perdegimo darbe ir įsitraukimo į darbą poveikį numatant asmeninio gyvenimo aplinkos charakteristikas stoka, šiame darbe pasirinkta tirti perdegimo darbe ir įsitraukimo į darbą reikšmę technostreso šaltiniams ir slopikliams numatant darbo-gyvenimo pusiausvyrą.

1.9. Tyrimo tikslas, uždaviniai ir hipotezės

Tyrimo tikslas – nustatyti darbuotojų technostreso šaltinių ir technostreso slopiklių bei perdegimo darbe, įsitraukimo į darbą ir darbo-gyvenimo pusiausvyros sąsajas.

Tyrimo uždaviniai ir hipotezės:

- 1) Ištirti technostreso ir jo šaltinių, technostreso slopiklių, darbo-gyvenimo pusiausvyros, perdegimo darbe ir įsitraukimo į darbą raišką bei sąsajas su sociodemografinėmis charakteristikomis.
- 2) Ištirti technostreso ir jo šaltinių, technostreso slopiklių, darbo-gyvenimo pusiausvyros, perdegimo darbe ir įsitraukimo į darbą tarpusavio sąsajas.
- 3) Išnagrinėti technostreso šaltinių ir slopiklių reikšmę nagrinėjant perdegimo darbe prognostinius veiksnius.
- 4) Išnagrinėti technostreso šaltinių ir slopiklių reikšmę nagrinėjant įsitraukimo į darbą prognostinius veiksnius.
- 5) Išnagrinėti technostreso šaltinių ir slopiklių reikšmę prognozuojant darbuotojų darbo-gyvenimo pusiausvyrą.
- 6) Išnagrinėti perdegimo darbe ir įsitraukimo į darbą reikšmę prognozuojant darbuotojų darbo-gyvenimo pusiausvyrą.
- 7) Nustatyti, ar perdegimas darbe yra mediatorius technostreso šaltinių ir slopiklių ryšiams su darbo-gyvenimo pusiausvyra.

H1: Perdegimas darbe yra mediatorius tarp technostreso šaltinių bei darbo-gyvenimo pusiausvyros: technostreso šaltiniai stiprina darbuotojų perdegimą, kuris mažina darbo-gyvenimo pusiausvyrą.

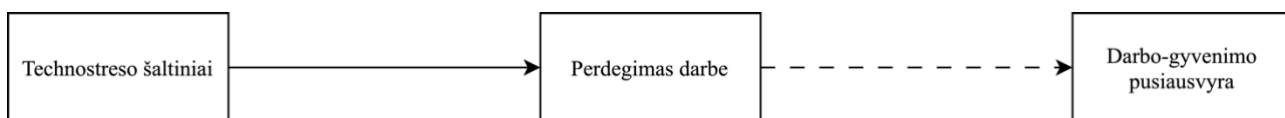
H2: Perdegimas darbe yra mediatorius tarp technostreso slopiklių bei darbo-gyvenimo pusiausvyros: technostreso slopikliai mažina darbuotojų perdegimą, kuris mažina darbo-gyvenimo pusiausvyrą.

8) Nustatyti, ar įsitraukimas į darbą yra mediatorius technostreso šaltinių ir slopiklių ryšiams su darbo-gyvenimo pusiausvyra.

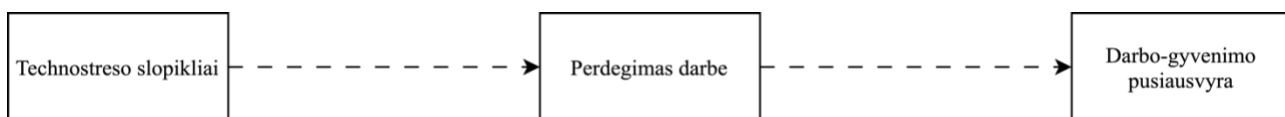
H3: Įsitraukimas į darbą yra mediatorius technostreso šaltiniams prognozuojant darbo-gyvenimo pusiausvyrą: technostreso šaltiniai mažina darbuotojų įsitraukimą į darbą, kuris didina darbo-gyvenimo pusiausvyrą.

H4: Įsitraukimas į darbą yra mediatorius technostreso slopikliams prognozuojant darbo-gyvenimo pusiausvyrą: technostreso slopikliai didina darbuotojų įsitraukimą į darbą, kuris didina darbo-gyvenimo pusiausvyrą.

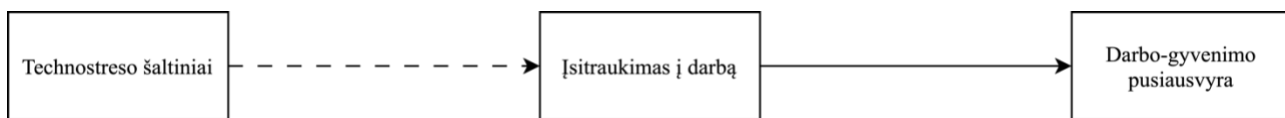
Tyrimo modelis pateikiamas 1-4 paveiksluose.



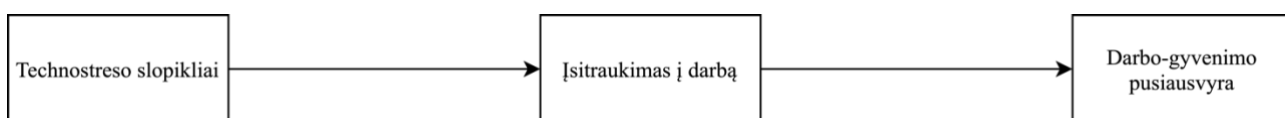
1 pav. Tyrimo modelis (H1)



2 pav. Tyrimo modelis (H2)



3 pav. Tyrimo modelis (H3)



4 pav. Tyrimo modelis (H4)

2. METODIKA

2.1. Tyrimo dalyviai

Naudojantis patogiosios imties atrankos metodu apklaustas 191 respondentas, darbe besinaudojantis informacinėmis arba komunikacinėmis technologijomis. Viešajame sektoriuje dirba 83 (43,5%), privačiajame – 108 (56,5%) respondentai. Pilnu etatu dirbantys – 166 (86,9%), nepilnu – 25 (13,1%). Vadovaujančias pareigas užima 43 (22,5%) respondentai, o likę (N=148, 77,5%) – ne vadovaujančias. Tyrimo dalyvių darbo stažas dabartinėje darbovietėje nuo 2 mėn. iki 42 metų (M=5,56, SD=7,95). Tyrime dalyvavo 53 vyrai (27,7%), 137 moterys (71,7%), vienas iš respondentų savo lytį nurodė „kita“ (0,5%). Tyrimo respondentų amžiaus vidurkis – 33,85 m. (SD=11,24). Jauniausias tyrimo dalyvis – 19 metų, vyriausias – 68 metų. Respondentų išsilavinimas: 1) aukštasis universitetinis – 133 (69,6%), 2) aukštasis neuniversitetinis/aukštesnysis (16,2%), 3) profesinis – 5 (2,6%), 4) vidurinis – 22 (11,5%). 25 (13,1%) respondentai dirba nuotoliniu būdu, 107 (56%) – hibridiniu, o 59 (30,9%) tyrimo dalyviai dirba ne nuotoliniu/kontaktiniu darbo būdu (darbo vietoje). 15 (7,9%) tyrimo dalyvių darbo metu technologijomis naudojasi iki 3 valandų per dieną; 4-6 valandas per darbo dieną technologijas naudoja 42 (22%) respondentai, 76 (39,8%) respondentai informacinėmis technologijomis įvardijo besinaudojantys 7-8 valandas per darbo dieną, o daugiau nei 8 valandas darbo metu IT naudoja 58 (30,4%) tyrimo dalyviai.

2.2. Įvertinimo priemonės

Tyrimo anketą sudarė demografiniai klausimai apie tyrimo dalyvių lytį, amžių, išsilavinimą, užimamas pareigas, darbo sektorių, technologijų naudojimo darbe trukmę bei propaguojamo darbo modelį (nuotolinį/hibridinį/kontaktinį). Anketos pavyzdį galima rasti 1 priede.

Technostreso šaltiniai vertinami Ragu-Nathan ir kitų (2008) Technostreso klausimyno Technostreso šaltinių (angl. *Technostress creators*) skale, kuri su autorių sutikimu buvo verčiama į lietuvių kalbą. Skalę sudaro 20 teiginių, vertinamų Likerto skale nuo 1 (visiškai nesutinku) iki 5 (visiškai sutinku), kurie skirstomi į 5 poskales. Techno-perkrovos (angl. *techno-overload*) poskalę sudaro 4 teiginiai („Dėl darbe naudojamų informacinių technologijų esu priverstas (-a) dirbti daugiau, nei galiu.“), techno-invazijos (angl. *techno-invasion*) – 3 teiginiai („Siekiant neatsilikti nuo naujų technologijų, aukoju laisvadienius ir atostogas.“), techno-sudėtingumo (angl. *techno-complexity*) – 5 teiginiai („Nerandu pakankamai laiko mokytis ir tobulinti savo technologinius įgūdžius.“), techno-nesaugumo (angl. *techno-insecurity*) – 4 teiginiai („Dėl naujų technologijų jaučiu nuolatinę grėsmę savo darbo vietos saugumui.“) ir techno-neužtikrintumo (angl. *techno-uncertainty*) – 4 teiginiai („Mūsų organizacijoje nuolatos atnaujinama naudojama programinė įranga“). Konstrukto validumas tikrintas faktorine analize su varimax sukiniu (Bartleto sferiškumo kriterijaus $p < 0,001$, KMO =

0,744, duomenų sklaidos paaiškinamumo procentas 73,8%), išskirti 5 faktoriai. Šiame tyrime technoperkrovos poskalės Cronbach'o $\alpha = 0,83$, techno-invazijos – 0,83, techno-sudėtingumo – 0,90, techno-nesaugumo – 0,88, o techno-neužtikrintumo – 0,82. Remiantis metodo autorių rekomendacijomis, apibendrintas technostreso šaltinių rodiklis skaičiuojamas kaip penkių poskalių reikšmių vidurkis. Bendros technostreso šaltinių skalės Cronbach'o $\alpha = 0,92$.

Technostreso slopikliams tirti naudojamos Ragu-Nathan ir kitų (2008) Technostreso slopiklių (angl. *Technostress inhibitors*) Techninės paramos, Technologinio raštingumo skatinimo ir Technologinio įsitraukimo skatinimo poskalės, kurios su autorių sutikimu verstos į lietuvių kalbą. Klausimyną sudaro 10 klausimų, iš kurių keturiais klausimais vertinamas technologinio raštingumo skatinimas (angl. *literacy facilitation*), trys klausimai vertina techninę paramą (angl. *technical support provision*), o likę trys – technologinio įsitraukimo skatinimą (angl. *involvement facilitation*). Teiginio pavyzdys technologinio raštingumo skatinimui vertinti – „Prieš įvedant naujas technologijas, mano organizacijoje organizuojami mokymai joms perprasti.“ Teiginio pavyzdys techninei paramai matuoti – „IT pagalba darbo vietoje yra lengvai pasiekama“. Teiginio pavyzdys technologinio įsitraukimo skatinimui vertinti – „Darbuotojams atlyginama už naujų technologijų naudojimą“. Teiginiai vertinami remiantis Likerto skale nuo 1 (visiškai nesutinku) iki 5 (visiškai sutinku). Konstrukto validumas tikrintas faktorine analize su varimax sukiniu (Bartleto sferiškumo kriterijaus $p < 0,001$, KMO = 0,844, duomenų sklaidos paaiškinamumo procentas 68,4%), išskirti 3 faktoriai. Šiame tyrime technologinio raštingumo skatinimo poskalės Cronbach'o $\alpha = 0,67$, techninės paramos – 0,86, technologinio įsitraukimo skatinimo poskalės – 0,71. Apibendrintas technostreso slopiklių rodiklis skaičiuojamas kaip 3 poskalių reikšmių vidurkis. Bendros technostreso slopiklių skalės Cronbach'o $\alpha = 0,86$.

Darbo-gyvenimo pusiausvyra matuojama 4 teiginių Brough ir kitų (2009) Darbo-gyvenimo pusiausvyros skale (angl. *Work-life balance measure*). Teiginio pavyzdys – „Gebu rasti pusiausvyrą tarp laiko, skiriamo darbui ir kitoms veikloms“. Kiekvienas teiginys vertinamas 5 balų Likerto skale (1 – „visiškai nesutinku“, 5 – „visiškai sutinku“). Skalės Cronbacho α lygi 0,93. Šiame tyrime Cronbach $\alpha = 0,89$. Konstrukto validumas tikrintas faktorių analize su varimax sukiniu (Bartleto sferiškumo kriterijaus $p < 0,001$, KMO = 0,774, duomenų sklaidos paaiškinamumo procentas 76,3%), išskirtas 1 faktorius.

Įsitraukimas į darbą vertintas trumpąja 3 teiginių Wilmar Schaufeli Utrechto įsitraukimo į darbą (angl. *Utrecht Work Engagement Scale*) skale (Schaufeli, et al., 2019). Teiginio pavyzdys – „Savo darbe aš jaučiuosi kupinas/ (-a) energijos“. Atsakymai vertinami Likerto skale nuo 0 (niekada) iki 6 (visada). Autorių pateiktos skalės Cronbach'o $\alpha = 0,80$. Šiame tyrime Cronbach $\alpha = 0,85$. Konstrukto validumas tikrintas faktorine analize su varimax sukiniu (Bartleto sferiškumo kriterijaus $p < 0,001$, KMO = 0,695, duomenų sklaidos paaiškinamumo procentas 77,24%), išskirtas 1 faktorius.

Perdegimas darbe matuotas Bakker (2014) Darbo reikalavimų-išteklių klausimyno (angl. *Job Demands-Resources Questionnaire*) išsekimo (angl. *exhaustion*) 4 teiginių skale. Teiginio pavyzdys: „Būna dienų, kai jaučiuosi pavargęs (-usi) dar prieš atvykdamas (-a) į darbą“. Atsakymai vertinti 4 balų Likerto skale nuo 1 (visiškai nesutinku) iki 4 (visiškai sutinku). Šiame tyrime Cronbach $\alpha = 0,76$. Konstrukto validumas tikrintas faktorine analize su varimax sukiniu (Bartleto sferiškumo kriterijaus $p < 0,001$, KMO = 0,745, duomenų sklaidos paaiškinamumo procentas 58,21%), išskirtas 1 faktorius.

2.3. Tyrimo eiga

Tyrimo vykdymo metu pasitelkta internetinė anketa tinklalapyje *apklausa.lt*, kuri buvo platinama kolegų ir pažįstamų tarpe, anketa buvo dalinamasi socialinėje erdvėje (*LinkedIn* portale, *Facebook* grupėse). Tyrimo dalyviams nurodytas anketos pildymo laikas, užtikrintas anonimiškumas ir konfidencialumas, kiekvienas respondentas galėjo nutraukti anketos pildymą bet kuriuo momentu. Respondentams, norintiems sulaukti tyrimo rezultatų, suteikiama galimybė susisiekti el. paštu.

2.4. Duomenų analizė

Statistinė duomenų analizė atliekama naudojant IBM SPSS Statistics 28 programą. Demografinių duomenų statistikai skaičiuoti vidurkiai ir standartiniai nuokrypiai. Skalių patikimumas tikrintas taikant Cronbach'o α kriterijų, o konstrukto validumas vertintas principinių komponentių faktorių analize su *varimax* sukiniu. Tikrinamas kintamųjų pasiskirstymas naudojantis asimetrijos ir eksceso matais. Remiantis duomenų histogramos simetriškumo-lėkštumo matais galima teigti, kad duomenys nėra stipriai nutolę nuo normaliojo skirstinio, kadangi koeficientai neviršija 2 (2 priedo 1 lentelė). Remiantis šiais rezultatais, priimama, kad duomenys atitinka normalųjį pasiskirstymą ir tolimesniems skaičiavimams naudojami parametrinės statistikos kriterijai. Tyrimo kintamųjų sąsajos su socialinėmis bei demografinėmis charakteristikomis nagrinėtos naudojant Pearson'o koreliacijos koeficientą, nepriklausomų imčių Student t-testą ir vienfaktorinę dispersinę analizę (ANOVA). Prognostiniai perdegimo, įsitraukimo į darbą ir darbo-gyvenimo pusiausvyros veiksniai nustatyti pasitelkiant tiesinės regresijos metodą. Mediacijos hipotezės tikrintos pasitelkiant SPSS Process v4.2 įskiepi (4 modelis) (Hayes, 2013).

3. REZULTATAI

Šioje dalyje pateikiami tyrimo rezultatai, kuriuose atskleidžiamos technostreso, perdegimo darbe, įsitraukimo į darbą ir darbo-gyvenimo pusiausvyros sąsajos. Tolimesni skyreliai išdėstyti analogiška seka, remiantis tyrimo uždaviniais – pirmiausia nagrinėjama technostreso šaltinių, slopiklių, perdegimo darbe, įsitraukimo į darbą ir darbo-gyvenimo pusiausvyros raiška ir sąsajos su socialinėmis ir demografinėmis charakteristikomis. Toliau pateikiamos technostreso šaltinių, technostreso slopiklių, perdegimo darbe, įsitraukimo į darbą ir darbo-gyvenimo pusiausvyros tarpusavio sąsajos. Trečiasis rezultatų dalies poskyris atliepia prognostinius veiksnius tarp technostreso šaltinių, slopiklių, perdegimo darbe, įsitraukimo į darbą ir darbo-gyvenimo pusiausvyros. Galiausiai vertinamas perdegimo darbe ir įsitraukimo į darbą vaidmuo analizuojant prognostinius veiksnius tarp technostreso šaltinių, slopiklių ir darbo-gyvenimo pusiausvyros.

3.1. Technostreso šaltinių, slopiklių, perdegimo darbe, įsitraukimo į darbą ir darbo-gyvenimo pusiausvyros raiška bei sąsajos su socialinėmis ir demografinėmis charakteristikomis

Pirmasis tyrimo uždavinys – išnagrinėti technostreso ir jo šaltinių, technostreso slopiklių, darbo-gyvenimo pusiausvyros, perdegimo darbe ir įsitraukimo į darbą raišką bei sąsajas su sociodemografinėmis charakteristikomis. Kintamųjų aprašomoji statistika – vidurkiai, standartiniai nuokrypiai bei minimalios ir maksimalios reikšmės pateikti 1 lentelėje.

1 lentelė. Tyrimo kintamųjų vidurkiai, standartiniai nuokrypiai bei minimalios ir maksimalios reikšmės

Rodikliai	M	SD	Min reikšmės	Max reikšmės
Amžius	33,85	11,24	19	68
Darbo stažas	5,56	7,95	2 mėn.	42
Perdegimas	2,91	0,60	1,75	4
Įsitraukimas į darbą	3,72	1,24	0,33	6
Darbo-gyvenimo pusiausvyra	3,23	0,89	1	5
Technostreso šaltiniai	2,56	0,75	1,10	4,20
Techno-perkrova	2,60	0,99	1	5
Techno-invazija	2,94	1,16	1	5
Techno-sudėtingumas	2,34	1,01	1	5
Techno-nesaugumas	2,24	1,04	1	5
Techno-neužtikrintumas	2,84	0,88	1	5
Technostreso slopikliai	3,13	0,73	1,40	4,8
Tech. raštingumo skatinimas	3,18	0,78	1	5
Techninė parama	3,51	0,92	1	5
Tech. įsitraukimo skatinimas	2,67	0,89	1	5

Pastaba: M – vidurkis, SD – standartiniai nuokrypiai.

Darbuotojų amžiaus ir darbo stažo koreliacinė analizė su šio tyrimo kintamaisiais pateikiama 3 lentelėje.

3 lentelė. *Tyrimo dalyvių amžiaus, darbo stažo ir tyrimo kintamųjų tarpusavio sąsajos*

Kintamasis	Amžius	Darbo stažas
Amžius	-	
Darbo stažas	0,673**	-
Perdegimas	0,101	0,058
Įsitraukimas į darbą	0,167*	0,148*
Darbo-gyvenimo pusiausvyra	-0,115	-0,020
Technostreso šaltiniai	0,302**	0,191**
Techno-perkrova	0,202**	0,104
Techno-invazija	0,173*	0,062
Techno-sudėtingumas	0,432**	0,313**
Techno-nesaugumas	0,175*	0,076
Techno-neužtikrintumas	0,062	0,095
Technostreso slopikliai	-0,096	0,031
Technologinio raštingumo skatinimas	0,091	0,022
Techninė parama	-0,161*	0,014
Technologinio įsitraukimo skatinimas	0,010	0,044

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

Rasta, kad įsitraukimas į darbą, tačiau ir technostresą sukeliantys šaltiniai: techno-perkrova, techno-invazija, techno-sudėtingumas ir techno-nesaugumas koreliuoja su darbuotojų amžiumi; taip pat nustatyta, kad didėjant amžiui, techninė parama darbe mažėja. Naudojant Pearson'o koreliacijos koeficientą, taip pat nustatytos teigiamos sąsajos tarp darbuotojų darbo stažo esamoje darbovietėje ir šių kintamųjų: įsitraukimo į darbą, technostreso šaltinių ir techno-sudėtingumo. Didėjant darbo stažui, stiprėja darbuotojų įsitraukimas, tačiau taip pat stiprėja ir technostreso šaltinių ir techno-sudėtingumo raiška.

Pasitelkus Student t kriterijų nepriklausomoms imtims, buvo lyginti nagrinėjamų kintamųjų vidurkių skirtumai šiose tiriamųjų grupėse: pagal lytį (kadangi tyrimo metu vienas iš respondentų nurodė lyties pasirinkimą „kita“, į šį palyginimą nebuvo įtrauktas), sektorių (viešąjį ir privatų), pareigas (vadovaujančias/ne vadovaujančias) ir etatą (atsižvelgiant į tai, ar dirbama pilnu, ar ne pilnu etatu). Rasti statistiškai reikšmingi skirtumai lyginant vyrų ir moterų grupes (3 priedo 1 lentelė). Nustatyta, jog moterų įsitraukimas į darbą yra didesnis, nei vyrų ($t = -3,36$, $p < 0,001$). Lyginant su vyrais, moterys taip pat nurodė pasižyminčios didesne darbo-gyvenimo pusiausvyra ($t = -3,27$, $p = 0,001$). Rasti reikšmingi skirtumai lyginant technostreso šaltinių raišką vyrų ir moterų grupėse – vyrai aukščiau vertino technostreso šaltinius ($t = 4,44$, $p < 0,001$) ir nurodė patiriantys reikšmingai stipresnę

techno-perkrovą ($t = 4,56, p < 0,001$), techno-invaziją ($t = 4,96, p < 0,001$), techno-sudėtingumą ($t = 2,23, p = 0,021$) ir techno-nesaugumą ($t = 4,31, p < 0,001$). Tuo tarpu moterys aukščiau vertino technostreso slopiklius ($t = -2,001, p = 0,047$) bei techninę paramą ($t = -2,12, p = 0,036$). Reikšmingų skirtumų tarp vyrų ir moterų perdegimo darbe, techno-neužtikrintumo, technologinio raštingumo skatinimo ir technologinio įsitraukimo skatinimo rasta nebuvo.

Lyginant tyrimo kintamųjų raišką tarp viešajame ir privačiajame sektoriuje dirbančiųjų, taip pat pasitelktas Student t kriterijus. Rezultatai pateikiami 3 priedo 2 lentelėje. Nustatyta, jog viešajame sektoriuje dirbantys respondentai techno-sudėtingumą vertina aukščiau ($t = 2,60, p = 0,010$). Privačiajame sektoriuje dirbantys tyrimo dalyviai aukščiau vertino technostreso slopiklius ($t = -2,07, p = 0,04$), bei techninę paramą ($t = -2,33, p = 0,021$), lyginant su respondentais, dirbančiais viešajame sektoriuje. Lyginant viešajame ir privačiajame sektoriuje dirbančių respondentų perdegimą darbe, įsitraukimą į darbą, darbo-gyvenimo pusiausvyrą, technostreso šaltinius, techno-perkrovą, techno-invaziją, techno-nesaugumą, techno-neužtikrintumą, technologinio raštingumo skatinimą ir technologinio įsitraukimo skatinimą, statistiškai reikšmingų skirtumų nebuvo aptikta.

3 priedo 3 lentelėje pateikiamos tyrimo kintamųjų vidurkių skirtumų reikšmės, lyginant vadovaujančias ir ne vadovaujančias pareigas užimančių respondentų grupes. Analizė atlikta naudojant Student t kriterijų. Aptiktas vienas reikšmingas skirtumas – nustatyta, jog vadovaujančias pareigas užimantys respondentai nurodė patiriantys didesnę technologinio įsitraukimo skatinimą ($t = 2,43, p = 0,016$), lyginant su tiriamaisiais, kurie darbe neužima vadovaujančių pareigų. Lyginant šias dvi grupes, daugiau reikšmingų skirtumų tarp kitų tyrimo kintamųjų rasta nebuvo.

Student t kriterijus galiausiai pasitelktas siekiant nustatyti skirtumus tarp respondentų, tyrimo vykdymo laikotarpiu dirbusius pilnu ir ne pilnu etatu. Reikšmingų skirtumų tarp tyrimo kintamųjų lyginant šias grupes nebuvo aptikta, rezultatai pateikiami 3 priedo 4 lentelėje.

Siekiant palyginti tyrimo kintamųjų reikšmių skirtumus skirtingo išsilavinimo respondentų grupėse, buvo pasitelkta vienfaktorinė dispersinė analizė (ANOVA). Rezultatai pateikiami 3 priedo 5 lentelėje. Nustatytas statistiškai reikšmingas perdegimo darbe skirtumas tarp darbuotojų, įgijusių skirtingo laipsnio išsilavinimą ($F(3, 187) = 5,63, p = 0,001$), t. y. darbuotojų, įgijusių aukštąjį universitetinį ($M = 2,91, SD = 0,59$) ir vidurinį ($M = 2,52, SD = 0,53$) išsilavinimą, perdegimo darbe vertinimas statistiškai reikšmingai skiriasi. Lyginant su vidurinį išsilavinimą įgijusiais darbuotojais, aukštąjį universitetinį išsilavinimą įgiję darbuotojai perdegimu darbe nurodė pasižymintys stipriau. Taip pat rasti reikšmingi perdegimo vidurkių skirtumai tarp vidurinį ($M = 2,52, SD = 0,53$) ir aukštąjį neuniversitetinį ($M = 3,19, SD = 0,52$) išsilavinimą įgijusių darbuotojų – vidurinį išsilavinimą įgiję darbuotojai nurodė pasižymintys reikšmingai mažesniais perdegimo darbe įverčiais, lyginant su aukštąjį neuniversitetinį išsilavinimą įgijusiais darbuotojais. Taip pat rasti reikšmingi technostreso šaltinių reikšmių skirtumai lyginant skirtingo išsilavinimo darbuotojų grupes ($F(3, 187) = 3,85, p =$

0,011): vidurinį išsilavinimą įgiję darbuotojai ($M = 2,28$, $SD = 0,62$) žemiau vertino technostreso šaltinius, lyginant su darbuotojais, įgijusiais aukštąjį neuniversitetinį išsilavinimą ($M = 2,90$, $SD = 0,72$). Galiausiai, lyginant skirtingo išsilavinimo darbuotojų grupes rastas reikšmingas skirtumas šių grupių techno-sudėtingumo raiškoje ($F(3, 187) = 5,88$, $p < 0,001$) – nustatyta, jog aukštąjį universitetinį išsilavinimą įgiję darbuotojai ($M = 2,25$, $SD = 0,98$) nurodė patiriantys mažesnę techno-sudėtingumą, nei aukštąjį neuniversitetinį išsilavinimą įgiję darbuotojai ($M = 2,83$, $SD = 1,13$); taip pat rasta, jog aukštąjį neuniversitetinį išsilavinimą įgiję respondentai ($M = 2,83$, $SD = 1,13$) mano susiduriantys su didesniu techno-sudėtingumu, lyginant su vidurinį išsilavinimą įgijusiais ($M = 1,96$, $SD = 0,66$), o profesinį išsilavinimą įgiję tyrimo dalyviai ($M = 3,36$, $SD = 0,92$), lyginant su vidurinio išsilavinimo respondentų grupe ($M = 1,96$, $SD = 0,66$), taip pat nurodė susiduriantys su aukštesniais techno-sudėtingumo įverčiais. Tarp įsitraukimo į darbą, darbo-gyvenimo pusiausvyros, techno-perkrovos, techno-invazijos, techno-nesaugumo, techno-neužtikrintumo, technostreso slopiklių: technologinio raštingumo skatinimo, techninės paramos ir technologinio įsitraukimo skatinimo skirtingo išsilavinimo respondentų grupėse reikšmingų skirtumų rasta nebuvo.

Vienfaktorinė dispersinė analizė (ANOVA) taip pat buvo pasitelkta palyginti tyrimo kintamųjų raišką grupėse pagal technologijų naudojimo darbe trukmę (3 priedo 6 lentelė). Lyginant šias grupes, reikšmingų skirtumų tarp tyrimo kintamųjų vidurkių aptikti nepavyko.

Pasitelkus vienfaktorinę dispersinę analizę (ANOVA) galiausiai buvo lyginti tyrimo kintamųjų vidurkiai respondentų grupėse pagal darbo formą – nuotolinį, hibridinį ir kontaktinį darbo būdą (3 priedo 7 lentelė). Šiose grupėse rasti reikšmingi skirtumai lyginant įsitraukimo į darbą reikšmes ($F(2, 188) = 8,30$, $p < 0,001$): nuotoliniu būdu dirbantys respondentai ($M = 2,83$, $SD = 1,26$) žemiau vertina įsitraukimą į darbą, lyginant su hibridiniu ($M = 3,82$, $SD = 1,18$) ir kontaktiniu (ne nuotoliniu) ($M = 3,93$, $SD = 1,17$) būdu dirbančiais tyrimo dalyviais. Analizė taip pat parodė, jog esama reikšmingų techno-perkrovos skirtumų lyginant šias respondentų grupes ($F(2, 188) = 5,36$, $p = 0,005$). Lyginant su respondentais, dirbančiais hibridiniu ($M = 2,47$, $SD = 0,98$) ir kontaktiniu ($M = 2,61$, $SD = 0,78$) būdu, nuotoliniu būdu dirbantys tyrimo dalyviai ($M = 3,17$, $SD = 1,25$) nurodė patiriantys reikšmingai didesnę techno-perkrovą. ANOVA taip pat parodė reikšmingus skirtumus tarp techno-nesaugumo įverčių, lyginant skirtingą darbo formą propaguojančius darbuotojus ($F(2, 188) = 6,81$, $p = 0,001$): nuotoliniu būdu dirbantys respondentai ($M = 2,94$, $SD = 1,31$) mano patiriantys didesnę techno-nesaugumą, lyginant su hibridiniu ($M = 2,14$, $SD = 1,01$) ir kontaktiniu būdu ($M = 2,14$, $SD = 0,86$) dirbančiais. Tarp likusių tyrime nagrinėjamų kintamųjų reikšmingų skirtumų šiose grupėse aptikta nebuvo.

3.2. Technostreso, perdegimo darbe, įsitraukimo į darbą ir darbo-gyvenimo pusiausvyros tarpusavio sąsajos

Antruoju tyrimo uždaviniu buvo siekiama nustatyti technostreso šaltinių: techno-perkrovos, techno-invazijos, techno-sudėtingumo, techno-nesaugumo ir techno-neužtikrintumo, technostreso slopiklių: technologinio raštingumo skatinimo, techninės paramos ir technologinio įsitraukimo, perdegimo darbe, įsitraukimo į darbą ir darbo-gyvenimo pusiausvyros tarpusavio sąsajas. Tyrimo kintamųjų tarpusavio koreliacijos pateikiamos 4 lentelėje.

4 lentelė. Tyrimo kintamųjų tarpusavio sąsajos

Kintamasis	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13
1.	-												
2.	-,231**	-											
3.	-,343**	,205**	-										
4.	,534**	-,220**	-,358**	-									
5.	,434**	-,298**	-,333**	,835**	-								
6.	,491**	-,224**	-,482**	,817**	,708**	-							
7.	,487**	-,147*	-,329**	,826**	,575**	,592**	-						
8.	,465**	-,301**	-,274**	,883**	,747**	,701**	,677**	-					
9.	,052	,184*	,134	,287**	,028	,024	,054	,076	-				
10.	-,231**	,328**	,417**	-,173*	-,296**	-,324**	-,214**	-,223**	,485**	-			
11.	-,167*	,282**	,351**	-,072	-,203**	-,177*	-,154*	-,147*	,491**	,915**	-		
12.	-,233**	,253**	,370**	-,302**	-,367**	-,383**	-,359**	-,317**	,395**	,816**	,644**	-	
13.	-,194**	,306**	,348**	-,079	-,194**	-,283**	-,036	-,111	,344**	,822**	,669**	,447**	-

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

1. – perdegimas; 2. – įsitraukimas į darbą; 3. – darbo-gyvenimo pusiausvyra; 4. – technostreso šaltiniai; 5. – technostreso šaltiniai; 6. – techno-invazija; 7. – techno-sudėtingumas; 8. – techno-nesaugumas; 9. – techno-neužtikrintumas; 10. – technostreso slopikliai; 11. – technostreso slopikliai; 12. – techninė parama; 13. – technologinio įsitraukimo skatinimas.

Pasitelkus Pearson'o koreliacijos koeficientą, buvo patvirtinta keletas reikšmingų sąsajų. Pirmiausia, perdegimas darbe neigiamai koreliuoja su įsitraukimu į darbą – didėjant darbuotojų perdegimui, mažėja jų įsitraukimas į darbą. Perdegimas darbe neigiamai koreliuoja su darbo-gyvenimo pusiausvyra, taigi, didėjant darbuotojų perdegimui, pusiausvyra tarp asmeninio gyvenimo ir darbo mažėja. Rastos reikšmingos perdegimo darbe ir technostreso bei technostreso šaltinių – techno-perkrovos, techno-invazijos, techno-sudėtingumo ir techno-nesaugumo – sąsajos: augant darbuotojų perdegimui, stiprėja ir technostreso šaltinių raiška. Perdegimas darbe taip pat neigiamai siejasi su technostreso slopikliais – technologinio raštingumo skatinimu, technine parama ir technologinio įsitraukimo skatinimu. Tarp perdegimo ir techno-neužtikrintumo reikšmingų sąsajų rasta nebuvo.

Įsitraukimas į darbą teigiamai siejasi su darbo-gyvenimo pusiausvyra – didėjant darbuotojų įsitraukimui, gerėja ir darbuotojų darbo-gyvenimo pusiausvyros vertinimas. Įsitraukimas į darbą taip pat reikšmingai siejasi su technostresu ir jo šaltiniais: techno-perkrova, techno-invazija, techno-sudėtingumu ir techno-nesaugumu. Įdomu tai, jog su vienu iš technostreso šaltinių – techno-neužtikrintumu – įsitraukimas į darbą koreliuoja teigiamai – didėjant darbuotojų įsitraukimui, didėja ir techno-neužtikrintumas (4 lentelė). Su bendru technostreso slopiklių įverčiu bei atskirais slopikliais – technologinio raštingumo skatinimu, technine parama ir technologinio įsitraukimo skatinimu – įsitraukimas į darbą siejasi teigiamai.

Rasta reikšmingų sąsajų tarp darbo-gyvenimo pusiausvyros ir technostreso šaltinių ir slopiklių. Kaip ir įsitraukimas į darbą, darbo-gyvenimo pusiausvyra neigiamai siejasi su technostresu ir jo šaltiniais: techno-perkrova, techno-invazija, techno-sudėtingumu ir techno-nesaugumu (4 lentelė). Stiprėjant darbo-gyvenimo pusiausvyrai, darbuotojai linkę patirti mažesnius technostreso ir jo šaltinių – techno-perkrovos, techno-invazijos, techno-sudėtingumo ir techno-nesaugumo – lygius. Tarp darbo-gyvenimo pusiausvyros ir techno-neužtikrintumo reikšmingų sąsajų nebuvo aptikta. Su bendru technostreso slopiklių įverčiu bei atskirais slopikliais – technologinio raštingumo skatinimu, technine parama ir technologinio įsitraukimo skatinimu – darbo-gyvenimo pusiausvyra koreliuoja teigiamai; didėjant pusiausvyrai tarp darbo ir asmeninio gyvenimo, respondentai nurodė darbe susiduriantys su stipresniais technostreso slopikliais.

3.3. Perdegimo darbe, įsitraukimo į darbą ir darbo-gyvenimo pusiausvyros prognostiniai veiksniai

Trečiuoju-šeštuoju šio tyrimo uždaviniais buvo siekta nustatyti technostreso šaltinių ir slopiklių reikšmę nagrinėjant perdegimo darbe, įsitraukimo į darbą ir darbo-gyvenimo pusiausvyros prognostinius veiksnius.

Pirmiausia, siekta išsiaiškinti technostreso šaltinių ir slopiklių reikšmę prognozuojant perdegimą darbe. Atlikus regresinę analizę rasti reikšmingi rezultatai, kai nepriklausomas kintamasis – technostreso šaltiniai. Regresinė analizė parodė, jog technostreso šaltiniai paaiškina 28,5% perdegimo darbe dispersijos ($R^2 = 0,285$, $F(1, 189) = 75,22$, $p < 0,001$, $\beta = 0,534$). Technostreso šaltiniai perdegimą prognozuoja teigiamai.

Taip pat buvo nagrinėta technostreso šaltinių, kaip atskirų nepriklausomų kintamųjų, reikšmė prognozuojant darbuotojų perdegimą. Į prognostinį modelį neįtrauktas techno-neužtikrintumas, kadangi tikrinant kintamųjų tarpusavio sąsajas, nebuvo rasta reikšminga koreliacija tarp perdegimo darbe ir šio technostreso šaltinio. Techno-perkrovos, techno-invazijos, techno-sudėtingumo ir techno-nesaugumo reikšmė prognozuojant perdegimą tikrinta pasitelkiant regresinę analizę, rezultatai pateikiami 5 lentelėje.

5 lentelė. *Perdegimo darbe prognostiniai veiksniai*

Techostreso šaltiniai	Priklausomas kintamasis				
	Perdegimas darbe		F	p	R ²
	Beta (β)	p			
Techno-perkrova	0,053	0,599	20,51	<0,001***	0,306
Techno-invazija	0,246*	0,010			
Techno-sudėtingumas	0,258**	0,003			
Techno-nesaugumas	0,079	0,462			

Pastaba: * $p < 0,05$, ** $p < 0,01$, *** $p < 0,001$.

Regresine analize nustatyta, kad techno-perkrova, techno-invazija, techno-sudėtingumas ir techno-nesaugumas paaiškina 30,6% perdegimo darbe dispersijos ($R^2 = 0,306$, $F(4, 186) = 20,51$, $p < 0,001$). Geriausiai perdegimą prognozuoja techno-sudėtingumas. Techno-perkrova ir techno-nesaugumas nėra reikšmingi kintamieji, prognozuojant perdegimą darbe.

Taip pat tirta technostreso slopiklių, kaip nepriklausomo kintamojo, reikšmė perdegimui darbe. Nustatyta, kad technostreso slopikliai paaiškina 5,3% perdegimo darbe dispersijos ($R^2 = 0,053$, $F(1, 189) = 10,61$, $p = 0,001$, $\beta = -0,231$). Slopikliai perdegimą darbe prognozuoja neigiamai.

Nagrinėta ir atskirų technostreso slopiklių reikšmė darbuotojų perdegimui – technologinio raštingumo skatinimas, techninė parama ir technologinio įsitraukimo skatinimas taip pat reikšmingai prognozuoja perdegimą darbe (6 lentelė).

6 lentelė. *Perdegimo darbe prognostiniai veiksniai*

Nepriklausomi kintamieji	Priklausomas		<i>F</i>	<i>p</i>	<i>R</i> ²
	kintamasis				
	Perdegimas darbe				
	<i>Beta</i> (β)	<i>p</i>			
Tech. raštingumo skatinimas	0,065	0,601	4,43	0,005**	0,066
Techninė parama	-0,211*	0,023			
Tech. įsitraukimo skatinimas	-0,144	0,133			

Pastaba: * $p < 0,05$, ** $p < 0,01$, *** $p < 0,001$.

Rasta, jog technostreso slopikliai paaiškina 6,6% perdegimo darbe dispersijos ($R^2 = 0,066$, $F(3, 187) = 4,43$, $p = 0,005$). Techninė parama yra vienintelis slopiklis, šiame modelyje reikšmingai neigiamai prognozuojantis darbuotojų perdegimą (6 lentelė).

Šeštuoju tyrimo uždaviniu siekta ištirti technostreso šaltinių ir slopiklių reikšmę prognozuojant respondentų įsitraukimą į darbą. Pasitelkus regresinę analizę nustatyta, kad technostreso šaltiniai reikšmingai neigiamai prognozuoja įsitraukimą į darbą. Technostreso šaltiniai paaiškina 4,8% įsitraukimo į darbą dispersijos ($R^2 = 0,048$, $F(1, 189) = 4,43$, $p = 0,002$, $\beta = -0,220$).

7 lentelėje pateikiami regresinės analizės rezultatai, kai nepriklausomi kintamieji: techno-perkrova, techno-invazija, techno-sudėtingumas, techno-nesaugumas ir techno-neužtikrintumas.

7 lentelė. Įsitraukimo į darbą prognostiniai veiksniai

Nepriklausomi kintamieji	Priklausomas kintamasis				
	Įsitraukimas į darbą		F	p	R ²
	Beta (β)	p			
Techno-perkrova	-0,182	0,103	6,56	<0,001***	0,152
Techno-invazija	0,024	0,820			
Techno-sudėtingumas	0,122	0,199			
Techno-nesaugumas	-0,279*	0,020			
Techno-neužtikrintumas	0,203**	0,003			

Pastaba: *p<0,05, **p<0,01, ***p<0,001.

Regresinė analizė parodė, kad technostreso šaltiniai techno-perkrova, techno-invazija, technosudėtingumas, techno-nesaugumas ir techno-neužtikrintumas paaiškina 15,2% įsitraukimo į darbą dispersijos ($R^2 = 0,152$, $F(5, 185) = 6,56$, $p < 0,001$). Techno-neužtikrintumas geriausiai prognozuoja įsitraukimą į darbą ir yra teigiamas prediktorius, techno-nesaugumas įsitraukimą į darbą prognozuoja reikšmingai neigiamai (7 lentelė).

Nagrinėjant technostreso slopiklių reikšmę numatant įsitraukimą į darbą, nustatyta, kad technostreso slopikliai paaiškina 10,8% įsitraukimo į darbą dispersijos ($R^2 = 0,108$, $F(1, 189) = 22,77$, $p < 0,001$, $\beta = 0,328$). Taigi, technostreso slopikliai reikšmingai numato darbuotojų įsitraukimą.

8 lentelėje pateikiami regresinės analizės rezultatai, kai nepriklausomi kintamieji – technostreso slopikliai: technologinio raštingumo skatinimas, techninė parama ir technologinio įsitraukimo skatinimas.

8 lentelė. Įsitraukimo į darbą prognostiniai veiksniai

Nepriklausomi kintamieji	Priklausomas kintamasis				
	Įsitraukimas į darbą		F	p	R ²
	Beta (β)	p			
Tech. raštingumo skatinimas	0,066	0,541	7,88	<0,001***	0,112
Techninė parama	0,116	0,199			
Tech. įsitraukimo skatinimas	0,210*	0,025			

Pastaba: *p<0,05, **p<0,01, ***p<0,001.

Regresinė analizė parodė, jog technostreso slopikliai: technologinio raštingumo skatinimas, techninė parama ir technologinio įsitraukimo skatinimas kartu paaiškina 11,2% įsitraukimo į darbą dispersijos ($R^2 = 0,112$, $F(3, 187) = 7,88$, $p < 0,001$). Technologinio įsitraukimo skatinimas yra reikšmingas veiksnys numatant įsitraukimą į darbą ir šį konstrukta prognozuoja teigiamai.

Taip pat buvo siekiama nustatyti, kaip technostreso šaltiniai ir slopikliai numato darbo-gyvenimo pusiausvyrą. Nagrinėjant technostreso šaltinių reikšmę darbo-gyvenimo pusiausvyrai, regresinės analizės rezultatai parodė, kad technostreso šaltiniai, kaip nepriklausomas kintamasis, paaiškina 12,8% darbo-gyvenimo pusiausvyros dispersijos ($R^2 = 0,128$, $F(1, 189) = 27,83$, $p < 0,001$, $\beta = -0,358$). Technostreso šaltiniai darbo-gyvenimo pusiausvyrą prognozuoja neigiamai.

Taip pat buvo analizuota, kaip atskiri technostreso šaltiniai, kaip nepriklausomi kintamieji, prognozuoja darbo-gyvenimo pusiausvyrą. Rezultatai pateikiami 9 lentelėje.

9 lentelė. Darbo-gyvenimo pusiausvyros prognostiniai veiksniai

Nepriklausomi kintamieji	Priklausomas kintamasis		F	p	R ²
	Darbo-gyvenimo pusiausvyra				
	Beta (β)	p			
Techno-perkrova	-0,050	0,628	16,01	<0,001***	0,256
Techno-invazija	-0,514***	<0,001			
Techno-sudėtingumas	-0,166	0,062			
Techno-nesaugumas	0,236*	0,035			

Pastaba: * $p < 0,05$, ** $p < 0,01$, *** $p < 0,001$.

Kadangi nerasta reikšmingos darbo-gyvenimo pusiausvyros ir techno-neužtikrintumo koreliacijos, į prognostinį modelį šis kintamasis įtrauktas nebuvo. Techno-perkrova, techno-invazija, techno sudėtingumas ir techno-nesaugumas, kaip nepriklausomi kintamieji, paaiškina 25,6% darbo-gyvenimo pusiausvyros dispersijos ($R^2 = 0,256$, $F(4, 186) = 16,01$, $p < 0,001$). Nustatyta, kad reikšmingais darbo-gyvenimo pusiausvyros prognostiniais veiksniais galima laikyti du technostreso šaltinius – techno-invaziją ir techno-nesaugumą. Įdomu tai, kad techno-nesaugumas, laikomas neigiamu technostreso šaltiniu, teigiamai prognozuoja darbo-gyvenimo pusiausvyrą.

Tikrinta technostreso ir slopiklių reikšmė prognozuojant darbo-gyvenimo pusiausvyrą. Rasta, jog technostreso slopikliai paaiškina 17,4% darbo-gyvenimo pusiausvyros dispersijos ($R^2 = 0,174$, $F(1, 189) = 39,76$, $p < 0,001$, $\beta = 0,417$). Slopikliai darbo-gyvenimo pusiausvyrą prognozuoja teigiamai.

Tikrintas ir regresinės analizės modelis, kai nepriklausomais kintamaisiais prognozuojant darbo-gyvenimo pusiausvyrą laikomi technostreso slopikliai: technologinio raštingumo skatinimas, techninė parama ir technologinio įsitraukimo skatinimas (10 lentelė).

10 lentelė. Darbo-gyvenimo pusiausvyros prognostiniai veiksniai

Nepriklausomi kintamieji	Priklausomas kintamasis		F	p	R ²
	Darbo-gyvenimo pusiausvyra				
	Beta (β)	p			
Tech. raštingumo skatinimas	0,063	0,601	13,69	<0,001***	0,180
Techninė parama	0,240**	0,006			
Tech. įsitraukimo skatinimas	0,199*	0,027			

Pastaba: *p<0,05, **p<0,01, ***p<0,001.

Regresinė analizė parodė, jog slopikliai prognozuoja 18% darbo-gyvenimo pusiausvyros dispersijos ($R^2 = 0,180$, $F(3, 187) = 13,69$, $p < 0,001$), geriausiai darbo-gyvenimo pusiausvyrą prognozuoja techninė parama; technologinio raštingumo skatinimas nėra reikšmingas prognostinis veiksnys numatant darbo-gyvenimo pusiausvyrą.

Ketvirtuoju tyrimo uždaviniu siekta įvertinti perdegimo darbe ir įsitraukimo į darbą reikšmę prognozuojant darbo-gyvenimo pusiausvyrą. Pasitelkus regresinę analizę, pirmiausia buvo tikrinta, ar perdegimas darbe prognozuoja įsitraukimą į darbą. Nustatyta, jog perdegimas darbe paaiškina 11,8% darbo-gyvenimo pusiausvyros dispersijos ($R^2 = 0,118$, $F(1, 189) = 25,21$, $p < 0,001$, $\beta = -0,343$). Perdegimas darbe darbo-gyvenimo pusiausvyrą prognozuoja neigiamai. Tikrinta ir įsitraukimo į darbą, kaip nepriklausomojo kintamojo, reikšmė prognozuojant darbo-gyvenimo pusiausvyrą. Regresinė analizė parodė, jog įsitraukimas į darbą nėra stiprus, tačiau reikšmingas veiksnys prognozuojant darbo-gyvenimo pusiausvyrą. Įsitraukimas į darbą paaiškina 4,2% darbo-gyvenimo pusiausvyros dispersijos ($R^2 = 0,042$, $F(1, 189) = 8,297$, $p = 0,004$, $\beta = 0,205$). Šis nepriklausomas kintamasis darbo-gyvenimo pusiausvyrą prognozuoja reikšmingai teigiamai.

Apibendrinant, technostreso šaltiniai ir slopikliai yra reikšmingi kintamieji prognozuojant perdegimą darbe, įsitraukimą į darbą ir darbo-gyvenimo pusiausvyrą. Perdegimą darbe geriausiai prognozuoja technostreso šaltiniai, o įsitraukimą į darbą – technostreso slopikliai. Numatant darbo-gyvenimo pusiausvyrą, bendras technostreso slopiklių įvertis yra stipresnis prognostinis veiksnys, lyginant su technostreso šaltiniais, tačiau kai nepriklausomu kintamuoju laikomi atskirų technostreso šaltinių (techno-perkrovos, techno-invazijos, techno-sudėtingumo ir techno-nesaugumo) įverčiai,

prognostinis modelis paaiškina didesnę darbo-gyvenimo pusiausvyros procentą (lyginant su modeliu, kuriame nepriklausomi kintamieji – technologinio raštingumo skatinimas, techninė parama ir technologinio įsitraukimo skatinimas).

3.4. Perdegimo darbe ir įsitraukimo į darbą reikšmė technostreso šaltinių, slopiklių ir darbo-gyvenimo pusiausvyros sąsajoms

Septintuoju-aštuntuoju tyrimo uždaviniais siekta išnagrinėti perdegimo darbe ir įsitraukimo į darbą reikšmę technostreso šaltinių, slopiklių ir darbo-gyvenimo pusiausvyros ryšiui. Šiame skyrelyje tikrinamos šios tyrimo hipotezės:

H1: Perdegimas darbe yra mediatorius tarp technostreso šaltinių bei darbo-gyvenimo pusiausvyros: technostreso šaltiniai stiprina darbuotojų perdegimą, kuris mažina darbo-gyvenimo pusiausvyrą.

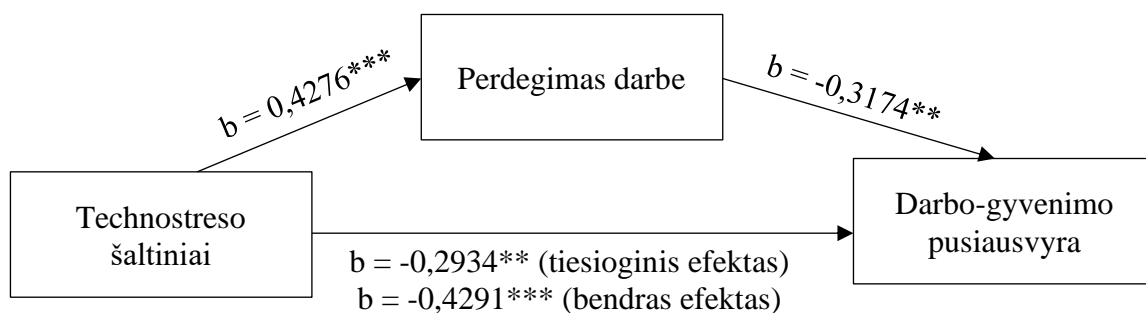
H2: Perdegimas darbe yra mediatorius tarp technostreso slopiklių bei darbo-gyvenimo pusiausvyros: technostreso slopikliai mažina darbuotojų perdegimą, kuris mažina darbo-gyvenimo pusiausvyrą.

H3: Įsitraukimas į darbą yra mediatorius technostreso šaltiniams prognozuojant darbo-gyvenimo pusiausvyrą: technostreso šaltiniai mažina darbuotojų įsitraukimą į darbą, kuris didina darbo-gyvenimo pusiausvyrą.

H4: Įsitraukimas į darbą yra mediatorius technostreso slopikliams prognozuojant darbo-gyvenimo pusiausvyrą: technostreso slopikliai didina darbuotojų įsitraukimą į darbą, kuris didina darbo-gyvenimo pusiausvyrą.

Šiems ryšiams nagrinėti pasitelkta mediacinė analizė su SPSS A. F. Hayes PROCESS v4.2 įskiepiu (Hayes, 2013).

Pirmiausia, buvo tikrinta perdegimo darbe reikšmė technostreso šaltinių ir darbo-gyvenimo pusiausvyros ryšiui (5 pav.).



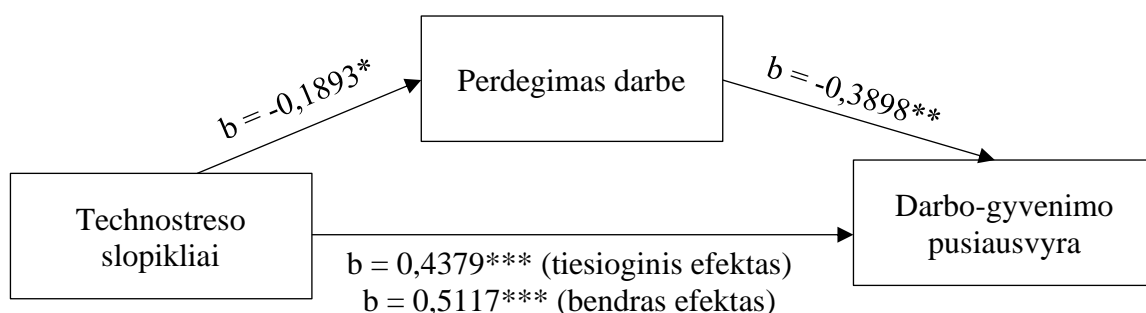
Netiesioginis efektas: perdegimas darbe $b = -0,1357$, 95% CI (-0,24; -0,04)
 1 Modelis: technostreso šaltiniai tiesiogiai prognozuoja darbo-gyvenimo pusiausvyrą: $R^2 = 0,1284$, $F = 27,83$, (df1 = 1, df2 = 189), $p < 0,0000$.
 2 Modelis: įvedus mediatorių (perdegimą) technostreso šaltiniai prognozuoja darbo-gyvenimo pusiausvyrą: $R^2 = 0,1606$, $F = 17,99$, (df1 = 2, df2 = 188), $p < 0,0000$.

5 pav. Technostreso šaltinių ir darbo-gyvenimo pusiausvyros ryšys – mediacijos rezultatų modelis.

Pastaba: * $p < 0,05$, ** $p < 0,01$, *** $p < 0,001$.

Atlikta analizė parodė, jog pirmasis modelis, kuriame technostreso šaltiniai prognozuoja darbo-gyvenimo pusiausvyrą, paaiškina 12,84% darbo-gyvenimo pusiausvyros sklaidos, o į modelį įtraukus mediatorių – perdegimą darbe – sklaidos paaiškinamumas didėja iki 16,06% (5 pav.). Technostreso šaltiniai mažina darbo-gyvenimo pusiausvyrą ir tiesiogiai, ir didindami tarpinį kintamąjį – perdegimą. Taigi, patvirtinta pirmoji hipotezė.

6 paveiksle pateikiami mediacinės analizės rezultatai, tikrinant perdegimo darbe reikšmę technostreso slopiklių ir darbo-gyvenimo pusiausvyros ryšiui.



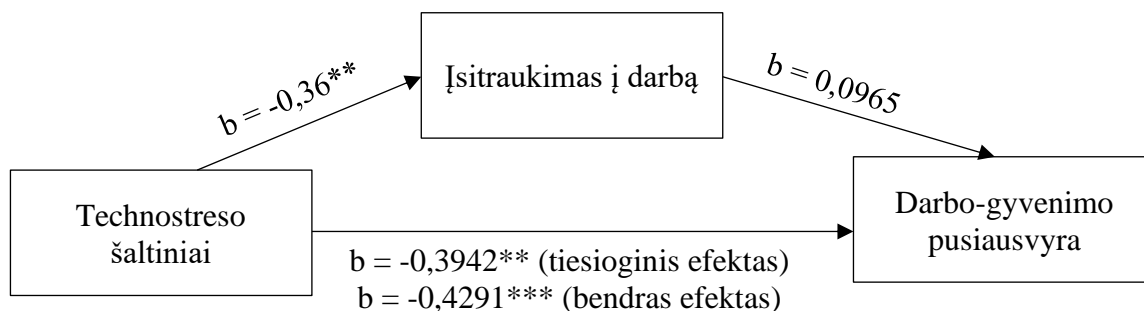
Netiesioginis efektas: perdegimas darbe $b = 0,0738$, 95% CI (0,0234; 0,1351)
 1 Modelis: technostreso slopikliai tiesiogiai prognozuoja darbo-gyvenimo pusiausvyrą: $R^2 = 0,1738$, $F = 39,76$, (df1 = 1, df2 = 189), $p < 0,0000$.
 2 Modelis: įvedus mediatorių (perdegimą darbe) technostreso slopikliai prognozuoja darbo-gyvenimo pusiausvyrą: $R^2 = 0,2382$, $F = 29,39$, (df1 = 2, df2 = 188), $p < 0,0000$.

6 pav. Technostreso šaltinių ir darbo-gyvenimo pusiausvyros ryšys – mediacijos rezultatų modelis.

Pastaba: * $p < 0,05$, ** $p < 0,01$, *** $p < 0,001$.

Atlikta mediacijos analizė parodė, jog modelis, kuriame technostreso slopikliai prognozuoja darbo-gyvenimo pusiausvyrą, paaiškina 17,38% darbo-gyvenimo pusiausvyros sklaidos, o į modelį įtraukus mediatorių – perdegimą darbe – sklaidos paaiškinamumas didėja iki 23,82% (6 pav.). Patvirtinta antroji hipotezė, nors netiesioginis technostreso slopiklių poveikis darbo-gyvenimo pusiausvyrai nėra stiprus.

7 paveiksle pateikiami mediacinės analizės rezultatai, tikrinant įsitraukimo į darbą reikšmę technostreso šaltinių ir darbo-gyvenimo pusiausvyros ryšiui.



Įsitraukimas į darbą $b = -0,0350$, 95% CI $(-0,0853; 0,0006)$. **Mediacinio efekto nėra.**

1 Modelis: technostreso šaltiniai tiesiogiai prognozuoja darbo-gyvenimo pusiausvyrą: $R^2 = 0,1284$, $F = 27,83$, $(df1 = 1, df2 = 189)$, $p < 0,0000$.

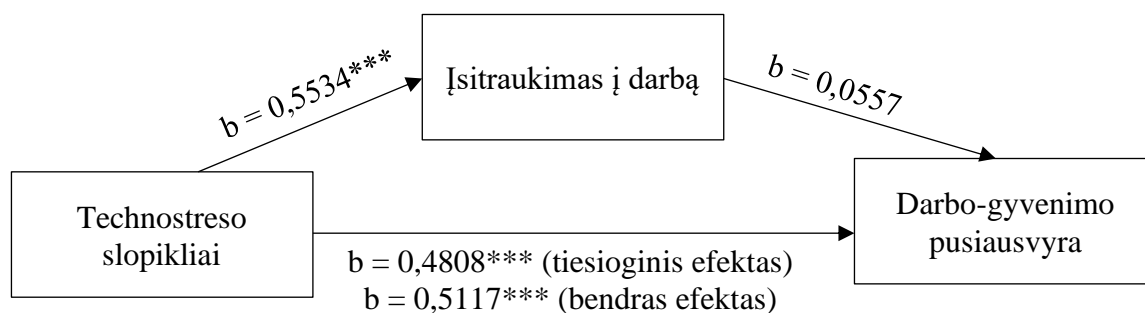
2 Modelis: įvedus mediatorių (įsitraukimą į darbą) technostreso šaltiniai prognozuoja darbo-gyvenimo pusiausvyrą: $R^2 = 0,1451$, $F = 15,96$, $(df1 = 2, df2 = 188)$, $p < 0,0000$.

7 pav. Technostreso šaltinių ir darbo-gyvenimo pusiausvyros ryšys – mediacijos rezultatų modelis.

Pastaba: * $p < 0,05$, ** $p < 0,01$, *** $p < 0,001$

Tiriant įsitraukimo į darbą reikšmę technostreso šaltinių ir darbo-gyvenimo pusiausvyros ryšiui, analizė parodė, jog į modelį įtraukus įsitraukimą į darbą, reikšmingo mediacinio efekto nėra (7 pav.). Trečioji hipotezė nepasitvirtino.

Taip pat tikrinta įsitraukimo į darbą reikšmė technostreso slopiklių ir darbo-gyvenimo pusiausvyros ryšiui. Mediacijos modelis pateikiamas 8 paveiksle.



Įsitraukimas į darbą $b = 0,0308$, 95%CI (-0,0249; 0,0939). **Mediacinio efekto nėra.**
 1 Modelis: technostreso slopikliai tiesiogiai prognozuoja darbo-gyvenimo pusiausvyrą: $R^2 = 0,1738$, $F = 39,76$, (df1 = 1, df2 = 189), $p < 0,0000$.
 2 Modelis: įvedus mediatorių (įsitraukimą į darbą) technostreso slopikliai prognozuoja darbo-gyvenimo pusiausvyrą: $R^2 = 0,1790$, $F = 20,49$, (df1 = 2, df2 = 188), $p < 0,0000$.

8 pav. Technostreso slopiklių ir darbo-gyvenimo pusiausvyros ryšys – mediacijos rezultatų modelis.

Pastaba: * $p < 0,05$, ** $p < 0,01$, *** $p < 0,001$.

Analizė parodė, jog į modelį įtraukus įsitraukimą į darbą, reikšmingo mediacinio efekto nėra. Paskutinioji – ketvirtoji – hipotezė nepasitvirtino.

Apibendrinant, rezultatai parodė, kad technostreso šaltiniai ir slopikliai – svarbūs veiksniai prognozuojant darbo-gyvenimo pusiausvyrą – technostreso šaltiniai darbo-gyvenimo pusiausvyrą numato neigiamai, o slopikliai – teigiamai. Prognozuojant darbo-gyvenimo pusiausvyrą, svarbūs šie technostreso šaltiniai – techno-in vazija, numatanti pusiausvyrą neigiamai, bei techno-nesaugumas, kuris darbo-gyvenimo pusiausvyrą numato teigiamai. Techninė parama ir technologinio įsitraukimo skatinimas yra svarbūs technostreso slopikliai, teigiamai numatantys darbo-gyvenimo pusiausvyrą. Perdegimas darbe technostreso šaltinių ir slopiklių atžvilgiu yra tarpinis kintamasis (mediatorius), numatant darbo-gyvenimo pusiausvyrą. Į mediacinį modelį įtraukus įsitraukimą į darbą, technostreso šaltiniams ir slopikliams prognozuojant darbo-gyvenimo pusiausvyrą, nebuvo rastas reikšmingas mediacinis įsitraukimo į darbą efektas.

4. REZULTATŲ APITARIMAS

Atsižvelgiant į šiuolaikinę darbo aplinką ir išplėstinį informacinių ir komunikacinių technologijų naudojimą darbo metu bei blėstančią ribą tarp organizacinės ir asmeninės aplinkos, svarbu nagrinėti su šia aplinka susijusius konstruktus – technostreso šaltinius ir slopiklius bei jų raišką numatant darbuotojų darbo-gyvenimo pusiausvyrą. Šio tyrimo rezultatai atskleidė technostreso šaltinių, slopiklių raišką bei sąsajas su perdegimu darbe bei įsitraukimu į darbą prognozuojant darbo-gyvenimo pusiausvyrą.

Pirmuoju tyrimo uždaviniu buvo siekiama išnagrinėti technostreso ir jo šaltinių, technostreso slopiklių, darbo-gyvenimo pusiausvyros, perdegimo darbe ir įsitraukimo į darbą raišką bei sąsajas su sociodemografinėmis charakteristikomis. Buvo rastos tyrimo kintamųjų sąsajos su šiais socialiniais-demografiniais rodikliais: darbuotojų amžiumi, darbo stažu, lytimi, sektoriumi, kuriame dirbama, pareigų hierarchija, išsilavinimu bei darbo modeliu.

Lyginant kintamųjų raišką pagal darbuotojų amžių, nustatyta, kad vyresnio amžiaus darbuotojai yra labiau įsitraukę į darbą, lyginant su jaunesniais kolegomis. Šis rezultatas atkartoja ankstesnius Haley ir kitų (2013) bei Douglas ir Roberts (2020) tyrimus, kur rastos analogiškos darbuotojų įsitraukimo ir amžiaus sąsajos. Gali būti, jog tokį rezultatą lemia vyresnių darbuotojų sukaupta darbinė patirtis, kuri lemia didesnę pasitikėjimą savimi, stipriau išugdytas kompetencijas, leidžiančias lengviau susidoroti su darbinėmis užduotimis ir mėgautis atliekamu darbu – taip pat galima paaiškinti ir reikšmingas darbuotojų stažo ir įsitraukimo sąsajas – rasta, jog ilgiau dirbantys darbuotojai įsitraukimą į darbą vertino aukščiau, nei mažesnę darbo stažą sukaupę respondentai – pasikartoję Bamford ir kitų (2013) tyrimo rezultatas. Darbuotojų amžius ir darbo stažas taip pat reikšmingai siejasi su technostreso šaltiniais (bendru įverčiu) bei techno-sudėtingumu – vyresni bei ilgesnę darbo patirtį sukaupę respondentai technostreso šaltinius ir technostreso sudėtingumą vertino aukščiau, nei jaunesni darbuotojai. Rezultatas atkartojo La Torre ir kitų (2019) bei Hauk, Göritz & Krumm (2019) tyrimus, kur buvo akcentuojami tokie patys technostreso šaltinių ir amžiaus raiškos rezultatai – tokia raiška gali būti aiškinama silpnėjančiais kognityviniais gebėjimais, sulėtėjusiu reakcijos greičiu taikantis prie specifinių naudojimo žinių reikalaujančių technologijų darbe. Techno-sudėtingumo dimensija kalba apie sunkumus naudojantis ir mėginant perprasti technologijas darbe – atsižvelgiant į rezultatus, gali būti, kad vyresni darbuotojai veikiausiai turi skirti daugiau, nei įprasta, laiko darbe naudojamoms technologijoms įsisavinti. Įdomu tai, jog kituose tyrimuose rastos atvirkščios technostreso šaltinių ir amžiaus sąsajos buvo aiškinamos darant prielaidą, kad jaunesni darbuotojai, sukaupę mažesnę bendrą darbo ir gyvenimišką patirtį, susiduria su didesniu technostresu (Ragu-Nathan et al., 2008; Spagnoli, et al., 2020). Pagal šių autorių prielaidą, būtų galima tikėtis, kad šiame tyrime turėtų rasti analogiškos sąsajos, kadangi nustatyta, kad vyresni ir didesniu darbo stažu

galintys pasigirti darbuotojai yra labiau įsitraukę į darbą (taigi, veikiausiai ir pasižymintys turtingesnėmis darbo patirtimis), tačiau atsikartojo anksčiau minėtų autorių rezultatas – rastos teigiamos darbo stažo, amžiaus ir technostreso šaltinių sąsajos. Galimai, lyginant su Vakarų Europos šalimis, kur atlikti minėti tyrimai, dėl istorinio konteksto, Lietuvos vyresnių darbuotojų imtis su technologijomis darbe susidūrė vėliau, nei kitų šalių respondentai, todėl darbo patirtis šioje imtyje nebūtinai susijusi su tų pačių darbuotojų gebėjimais ir kompetencijomis naudojantis informacinėmis technologijomis darbe. Šiuo tyrimu nustatyta, kad respondentų amžius taip pat siejasi ir su kitais technostreso šaltiniais: techno-perkrova, techno-invazija ir techno-nesaugumu - vyresni respondentai šiuos technostreso šaltinius vertino aukščiau, lyginant su jaunesniais tyrimo dalyviais. Taigi, vyresni darbuotojai nurodė, jog jiems yra sunkiau apdoroti technologijų pagalbą gaunamos informacijos srautą darbo metu, taip pat jaučia didesnę poreikį būti nuolat pasiekiamais ir ne darbo metu bei susiduria su didesne baime nemokėti naudoti tam tikrų technologijų darbovietėje. Nagrinėjant tyrimo dalyvių amžiaus ir tyrimo kintamųjų sąsajas, taip pat rasta, jog vyresni darbuotojai žemiau vertina darbovietėje gaunamą techninę paramą.

Rasta reikšmingų sąsajų tarp tyrimo respondentų lyties ir nagrinėjamų kintamųjų. Nustatyta, jog, lyginant su vyrais, moterys yra labiau įsitraukusios į darbą bei pasižymi geresne darbo-gyvenimo pusiausvyra. Patvirtinti apžvelgtų Coetzee ir de Villiers (2010), Shukla ir kitų (2015) bei Topchyan ir Woehler (2021) įsitraukimo į darbą tyrimų rezultatai, kuriuose buvo rastos analogiškos sąsajos. Visgi, įdomu jog tikrinant lyties ir darbo-gyvenimo pusiausvyros sąsajas, rezultatai neatitiko prieš tai nagrinėtų darbo-gyvenimo pusiausvyros ir darbo-šeimos konfliktų tyrimų – nagrinėjant darbo-gyvenimo pusiausvyros sąsajas su lytimi, Emslie ir Hunt (2009) bei Sandoval-Reyes ir kiti (2021) nustatė, jog pusiausvyrą tarp darbo ir gyvenimo moterys ir vyrai patiria vienodai, o tiriant „giminingą“ darbo-šeimos konflikto konstrukta akcentuojama, jog moterys patiria stipresnę konfliktą, lyginant su vyrais, taigi, moterų balansas tarp šeimos ir darbo rolių yra mažesnis (Sandoval-Reyes et al., 2021). Lyginant su apžvelgta literatūra, gautas naujas rezultatas – rasta, kad moterys darbo-gyvenimo pusiausvyrą vertina aukščiau, nei vyrai – taigi, darbuotojos moterys skirtingus darbo ir nedarbo aplinkos vaidmenis gali derinti geriau, nei vyrai. Aiškinant šį rezultatą vertėtų pasitelkti socialinį-kultūrinį kontekstą – galimai moterų darbo-gyvenimo pusiausvyra yra didesnė dėl Lietuvoje palankių sąlygų dirbančioms šeimoms. Žvelgiant į pastarųjų metų tendencijas, Lietuvoje tėvystės/motinstės atostogomis bei tėvadieniais dažniau naudojasi moterys – galimai vyrai, nors ir turintys prieigą prie šių lengvatų, jomis taip ekstensyviai nesinaudoja ir tai gali tapti viena iš prastesnės darbo-gyvenimo pusiausvyros priežasčių. Žinoma, ši prielaida gali paaiškinti tik vieną iš daugybės galimų šio rezultato priežasčių, kurių tiksliam nustatymui ateities tyrimuose vertėtų įtraukti platesnį socio-demografinių rodiklių klausimą.

Nagrinėjant technostreso šaltinių bendro įverčio bei atskirų stresorių sąsajas su lytimi, taip pat buvo rasta reikšmingų rezultatų. Tyrimu nustatyta, kad vyrai bendrą technostreso šaltinių įvertį bei šiuos stresorius: techno-perkrovą, techno-invaziją, techno-sudėtingumą ir techno-nesaugumą – vertina aukščiau, nei moterys. Atkartojami Tarafdar ir kitų (2011) tyrimo rezultatai, kuriuose rasta, jog vyrai linkę patirti stipresnę technostresą, nei moterys. Nors nurodytame tyrime technostresui nagrinėti pasitelktas tas pats instrumentas, kuris yra naudojamas ir šiame darbe, autoriai neišskyrė sąsajų tarp skirtingų technostresorių ir lyties. Nors Tarafdar ir kiti (2011) teigia, kad moterys įprastai susiduria su didesniais sunkumais naudojant technologijas, pasak autorių, didesnę vyrų problemą technostreso šaltinių raiškoje galima aiškinti darant prielaidą, jog moterys technologijomis naudotis yra linkusios tada, kai *to reikia*, o vyrai – kai *to nori*, t.y., naudojantis technologijomis savanoriškai, neverčiant išoriniams veiksniams, technologijų naudojimas yra intensyvesnis ir tai sudaro palankesnę terpę technostresinei aplinkai kurtis. Su technostreso slopikliais taip pat rastos reikšmingos sąsajos – nustatyta, kad moterys slopiklius vertina aukščiau, nei vyrai. Tikrinant atskirų technostreso slopiklių ir lyties tarpusavio sąsajas, rasta, kad techninę paramą organizacijose aukščiau vertina moterys.

Darbo veiklos sektorius (viešasis arba privatus) taip pat reikšmingai siejosi su šio tyrimo kintamaisiais – nustatyta, kad viešajame sektoriuje dirbantys respondentai susiduria su aukštesniu techno-sudėtingumu. Vadinasi, viešajame sektoriuje dirbantys tyrimo dalyviai daugiau, nei privačiame sektoriuje dirbantieji, susiduria su sunkumais naudojantis darbinėmis technologijomis ir tam aukoja asmeninį savo laiką. Gali būti, jog toks rezultatas gautas dėl respondentų pasiskirstymo – įprastai valstybinėse įstaigose dirba vyresnio amžiaus darbuotojai, kuriems gali kilti didesni iššūkiai naudojantis IKT darbovietėje. Technostreso slopiklius ir techninę paramą aukščiau įvertino privataus sektoriaus darbuotojai – pasak respondentų, privataus sektoriaus įmonės skiria didesnę dėmesį technologinei integracijai darbo vietoje, yra inovatyvesnės, lyginant su valstybiniu sektoriumi, taigi, privataus sektoriaus darbuotojų technostreso slopiklių vertinimas yra palankesnis.

Lyginant kintamųjų raišką pagal darbe užimamas pareigas (vadovaujančias-nevadovaujančias), rastas vienas reikšmingas rezultatas. Nustatyta, kad vadovai aukščiau vertina technologinio įsitraukimo skatinimą – vieną iš technostreso slopiklių. Technologinio įsitraukimo skatinimą Tarafdar ir kiti (2007) apibūdina kaip organizacijos pasirengimą įtraukti darbuotojus į technologinių procesų darbe kūrimą ir tobulinimą. Gali būti, jog tokį tyrimo rezultatą lemia tai, jog vadovaujančias pareigas užimantys darbuotojai įprastai yra viena iš pirmųjų grandžių, implementuojant pokyčius darbo vietoje. Taigi, galima spėti, jog patiems vadovams numatant ir inicijuojant technologinius pokyčius organizacijose, jų technologinio įsitraukimo skatinimo vertinimas yra palankesnis, nei nevadovaujančias pareigas užimančiųjų.

Respondentų grupėse pagal išsilavinimą rasti šie reikšmingi skirtumai: lyginant su respondentais, įgijusiais vidurinį išsilavinimą, aukštesniu perdegimu darbe pasižymi aukštąjį

universitetinį ir neuniversitetinį išsilavinimą įgiję tyrimo dalyviai – įprastai aukštesnį išsilavinimą įgiję darbuotojai dirba aukštesnės kvalifikacijos ir kompetencijų reikalaujančius darbus; užduotys ir iššūkiai, patiriami darbe, yra kompleksiškesni, keliantys daugiau streso, dėl to aukštesniu išsilavinimu pasižymintys darbuotojai perdegimą gali vertinti aukščiau. Nagrinėjant išsilavinimo ir technostreso šaltinių sąsajas, rasta, kad vidurinį išsilavinimą turintys tyrimo dalyviai technostreso šaltinius vertino žemiau, nei aukštąjį universitetinį išsilavinimą įgiję darbuotojai. Taip pat rasta, kad vidurinį išsilavinimą įgiję respondentai žemiau vertina techno-sudėtingumą lyginant su profesinį ir aukštąjį neuniversitetinį išsilavinimą įgijusiais respondентаis. Tai priešingas rezultatas anksčiau atliktam Ragu-Nathan (2008) tyrimui, kuriame aiškinta, jog aukštesnes kompetencijas ir kognityvinius įgūdžius turintys darbuotojai pasižymi mažesniu technostresu. Vidurinį išsilavinimą įgiję darbuotojai įprastai dirba žemiau kvalifikuotus darbus, kurie dažnai nereikalauja technologinių žinių, taigi, nesusiduriant su technologijomis darbe, neatsiranda ir terpė technostreso šaltiniams įsivyrėti. Rastas reikšmingas skirtumas ir lyginant aukštąjį neuniversitetinį ir aukštąjį universitetinį išsilavinimą turinčius darbuotojus – pastarieji techno-sudėtingumą vertino žemiau.

Reikšmingų sąsajų buvo rasta ir lyginant darbuotojų grupes, pagal modelį, kuriuo yra dirbama (hibridinį, nuotolinį arba kontaktinį). Rasta, kad nuotoliniu būdu dirbantys respondentai pasižymi mažesniu įsitraukimu į darbą, lyginant su hibridiniu ir kontaktiniu (ne nuotoliniu) būdu dirbančiais tyrimo dalyviais. Taip pat, lyginant su respondентаis, dirbančiais hibridiniu ir kontaktiniu būdu, nuotoliniu būdu dirbantys tyrimo dalyviai nurodė patiriantys didesnę techno-perkrovą ir technoneaugumą. Svarbu atkreipti dėmesį, jog gauti reikšmingi rezultatai atskleidė nuotolinio darbo modelio ydingumą – priešingai, nei Wontorczyk ir Roźnowski (2022) tyrime, kuriame nebuvo atskleista reikšmingų skirtumų tarp skirtingais būdais dirbančiųjų įsitraukimo į darbą, šiame darbe rasta, kad nuotoliniu būdu dirbantieji į darbą įsitraukę buvo mažiausiai. Atsižvelgiant į tai, jog įsitraukimą į darbą apibūdina motyvuojančios, teigiamos, pasitenkinimą teikiančios ir įtraukiančios darbo patirtys, galima spėti, jog darbuotojai, kurie visą arba dalį darbo laiko dirba biure ar kitoje fizinėje darbo vietoje, turi lengvesnę prieigą prie įsitraukimą į darbą įgalinančių veiksnių, nei kolegos visą darbo laiką praleidžiantys nuotolyje. Veikiausiai, nuotoliu dirbantys darbuotojai susiduria su didesniu, nei įprasta, informacijos kiekiu, gaunamu technologijų dėka, nei kiti respondentai, kadangi darbas išskirtinai nuotolinėje aplinkoje eliminuoja bet kokią gyvą kontaktą bei dalį informacijos, kuri galėtų būti tiesiogiai perduodama iš lūpų į lūpas. Taip pat, kadangi dirbant nuotoliu darbuotojams yra rečiau pasiekiamas grįžtamasis ryšys ir bendras kontaktas su kolegomis, tiesioginiais vadovais, naudojantis technologijomis ir nepasitikint savo jėgomis tinkamai su jomis dirbti bei nesikreipiant pagalbos, gali atsirasti palanki terpė įsivyrėti baimei sulaukti papeikimo ar darbo netekimo (randasi techno-nesaugumo jausmas).

Nagrinėjant darbuotojų etato ir technologijų naudojimo darbe trukmės reikšmes, reikšmingų sąsajų su tyrimo kintamaisiais rasta nebuvo – šie rezultatai rodo, kad laikas, kurį darbuotojai praleidžia naudojantis technologijomis darbe (tai priklauso ir nuo darbo etato – veikiausiai, mažesniu etatu dirbantieji organizacijose praleidžia mažiau laiko technologinėje aplinkoje) neturi reikšmės patiriamo technostreso, perdegimo, įsitraukimo stiprumui bei darbo-gyvenimo pusiausvyrai.

Sekančiu tyrimo uždaviniu siekta iširti technostreso ir jo šaltinių, technostreso slopiklių, darbo-gyvenimo pusiausvyros, perdegimo darbe ir įsitraukimo į darbą tarpusavio sąsajas. Plačiau tyrimo kintamųjų tarpusavio ryšiai aiškinami analizuojant regresinės analizės ir mediacijos rezultatus. Atskleistos reikšmingos perdegimo darbe sąsajos su visais tyrimo kintamaisiais, išskyrus techno-neužtikrintumą. Nustatyta, kad darbuotojai, patiriantys stipresnį perdegimą, yra mažiau įsitraukę į darbą – pasitvirtina Darbo reikalavimų-išteklių (Bakker & Demerouti, 2008) modelio aiškinimas, kur teigiama, jog abu šie konstruktai tarpusavyje sąveikauja neigiamai, kadangi yra priešingi darbo reikalavimų ir išteklių padariniai. Taip pat atskleista, kad didėjant darbuotojų perdegimui, pusiausvyra tarp asmeninio gyvenimo ir darbo mažėja – darbuotojai, kurie darbe jaučia didesnę išsekimą, taip pat susiduria su didesniais sunkumais balansuojant tarp darbo ir nedarbo vaidmenų. Taip pat rasta, kad didėjant perdegimui, auga ir technostreso šaltinių raiška, ypač techno-perkrova, techno-invazija, techno-sudėtingumas bei techno-nesaugumas. Atskleista ir kad didėjant perdegimui, mažėja technostreso slopiklių įverčiai. Įsitraukimas į darbą teigiamai siejasi su darbo-gyvenimo pusiausvyra – labiau įsitraukę darbuotojai mano turintys tvirtesnę pusiausvyrą tarp asmeninio gyvenimo ir darbo – atkartotas Wood ir kitų (2020) gautas rezultatas. Įsitraukimas į darbą taip pat reikšmingai siejasi su technostresu ir jo šaltiniais: techno-perkrova, techno-invazija, techno-sudėtingumu ir techno-nesaugumu. Vadinasi, stipresniu įsitraukimu pasižymintys darbuotojai mano patiriantys mažesnę technostresą ir išvardintus šaltinius. Rasta reikšmingų sąsajų tarp darbo-gyvenimo pusiausvyros ir technostreso šaltinių ir slopiklių. Kaip ir įsitraukimas į darbą, darbo-gyvenimo pusiausvyra neigiamai siejasi su technostresu ir jo šaltiniais: techno-perkrova, techno-invazija, techno-sudėtingumu ir techno-nesaugumu. Atskleista, kad darbo-gyvenimo pusiausvyra pasižymintys darbuotojai yra linkę nurodyti patiriantys mažesnius technostreso ir jo šaltinių – techno-perkrovos, techno-invazijos, techno-sudėtingumo ir techno-nesaugumo lygius. Su bendru technostreso slopiklių įverčiu bei atskirais slopikliais – technologinio raštingumo skatinimu, technine parama ir technologinio įsitraukimo skatinimu – darbo-gyvenimo pusiausvyra siejasi teigiamai; didesnę pusiausvyrą tarp darbo ir asmeninio gyvenimo jaučiantys respondentai nurodė darbe susiduriantys su stipresniais technostreso slopikliais.

Trečiuoju tyrimo uždaviniu siekta išnagrinėti technostreso šaltinių ir slopiklių reikšmę nagrinėjant perdegimo darbe prognostinius veiksnius. Nustatyta, kad respondentai, aukščiau vertinantys technostreso šaltinius, darbe patiria didesnę perdegimą. Pagal Bakker ir Demerouti (2008)

Darbo reikalavimų-išteklių modelį, darbo reikalavimai – šiuo atveju – technostreso šaltiniai – gali lemti prastą darbuotojų savijautą ir skatinti perdegimą darbe, analogiški rezultatai buvo patvirtinti ir šiame darbe apžvelgtuose tyrimuose (Srivastava et al., 2015; Pflügner, Maier & Weitzel, 2021). Taip pat nustatyta, kad numatant perdegimą, didžiausią įtaką daro ir reikšmingi yra techno-invazijos ir techno-sudėtingumo šaltiniai. Taigi, kai dėl informacinių-komunikacinių technologijų susilieja darbuotojų asmeninis ir profesinis gyvenimas ir/ar kai darbuotojai nėra susipažinę su IT bei turi skirti daug laiko ir energijos mokymuisi, gali rasti palanki terpė darbuotojų perdegimui. Visgi, priešingai, nei Pflügner ir kitų (2021) tyrime, šiame tyrime nerasti reikšmingi prognostiniai ryšiai tarp techno-perkrovos ir darbuotojų perdegimo. Rezultatas įdomus, kadangi vidutinis techno-perkrovos įvertis šiame tyrime yra didesnis, nei techno-invazijos ir techno-sudėtingumo. Techno-perkrova žymi didelius informacijos srautus, su kuriais darbuotojams sunku susidoroti, tuo tarpu, techno-invazija ir techno-sudėtingumas laikomi technostresoriais, su kuriais susiduriant darbovietėje eikvojama darbuotojų energija ir asmeninis laikas (Tarafdar et al., 2007; Ragu-Nathan et al., 2008). Gali būti, jog šio tyrimo respondentai, nors ir susiduria su sunkumais apdorojant informacinėmis technologijomis gaunamą informaciją (t.y., patiria techno-perkrovą), jie neskiria papildomų pastangų šiai informacijos perkrovai pašalinti arba yra pratę prie tokių informacijos kiekių, taigi, neinvestuoja papildomo laiko ir/ar energijos į kliūties eliminavimą – dabartinėje visuomenėje, kur nuolatinis informacijos srautas yra įprastas, darbuotojai gali būti lengviau prisitaikę prie techno-perkrovos keliamo streso ir nepatirti išsekimo – šiam rezultatui paaiškinti vertėtų nagrinėti ir darbuotojų profesijas/veiklos sritį. Išpildant trečiąjį tyrimo uždavinį taip pat buvo tikrinta, ar technostreso slopikliai reikšmingai neigiamai numato darbuotojų perdegimą. Nustatyta, kad, nors ir paaiškina nedidelę duomenų variacijos dalį, technostreso slopikliai yra reikšmingas veiksnys numatant perdegimą – respondentai, aukščiau vertinantys technostreso slopiklius darbovietėje, yra linkę perdegti mažiau. Ankstesniuose tyrimuose tiesioginis technostreso slopiklių ir perdegimo ryšys nebuvo nagrinėjamas, tikrinant atskirų technostreso slopiklių prognostinius ryšius nuspėjant perdegimą darbe nustatyta, kad techninės paramos gavimas darbo aplinkoje yra reikšmingas veiksnys – respondentai, kurių darbovietėje yra lengvai prieinama IT pagalba, technologijų naudojimo aprašai bei mokymai ir skatinamas teigiamas ryšys tarp IT administratorių ir likusios komandos veikiausiai bus mažiau perdegti.

Ketvirtuoju uždaviniu tikrinta technostreso šaltinių ir slopiklių reikšmė numatant įsitraukimą į darbą. Atskleista, kad tyrimo respondentai, kurie aukščiau vertina technostreso šaltinius, mažiau linkę įsitraukti į darbą. Taigi, buvo atkartotas Pfaffinger ir kitų tyrimo rezultatas (2022). Įsitraukimas į darbą charakterizuojamas energingumu, atsidavimu darbui ir pasinėrimu į darbą (Schaufeli et al., 2019). Aplinka, kurioje vyrauja technostreso šaltiniai, kelia stresą naudojantis technologijomis, taigi, mažėja darbuotojų polinkis tinkamai atlikti užduotis, siekti gerų darbo rezultatų. Ankstesniuose

tyrimuose nenagrinėjama atskirų technostreso šaltinių įtaka įsitraukimui. Nustatyta, kad technoneaugumas yra reikšmingas prognostinis veiksnys numatant darbuotojų įsitraukimą – darbuotojai, kurie jaučia tam tikrą konkurenciją su darbe naudojamomis technologijomis bei nėra užtikrinti savo žiniomis jomis naudotis ir mano, jog dėl šių trūkumų gali prarasti darbą, yra mažiau linkę į jį įsitraukti. Schaufeli ir kiti (2019) teigia, kad vienas iš įsitraukimo į darbą dėmenų – atsidavimas darbui – yra aiškinamas darbuotojų tendencija jaustis reikšmingais, reikalingais savo organizacijoje, entuziazmu, pasididžiavimu ir noru priimti darbo keliamus iššūkius, taigi, nenuostabu, kad technoneaugumą patiriantys darbuotojai veikiausiai yra mažiau motyvuoti, užtikrinti savo žiniomis ir atsidavę darbui. Įdomu tai, kad vienas iš technostreso šaltinių – techno-neužtikrintumas – darbuotojų įsitraukimą šiame tyrime numatė teigiamai. Ragu-Nathan ir kiti (2008) techno-neužtikrintumą apibrėžia situacijomis, kai darbe susiduriama su dažna technologijų kaita, kuri darbuotojams kelia diskomfortą, siekiant prisitaikyti prie nuolat atsinaujinančios įrangos. Gali būti, jog šio tyrimo respondentai atsinaujinančias technologijas darbe vertina teigiamai, siedami kaitą su organizacijos inovatyvumu, priimant tai kaip motyvacinį veiksnį, todėl techno-neužtikrintumas šiuo atveju lemia didesnę darbuotojų įsitraukimą. Nagrinėjant technostreso slopiklių reikšmę numatant įsitraukimą į darbą atsikartojo Pfaffinger ir kitų (2022) gauti rezultatai – nustatyta, kad aukščiau technostreso slopiklius vertinantys respondentai yra labiau įsitraukę į darbą. Technostreso slopiklius priskiriant darbo ištekliams, rezultatai atitinka Bakker ir Demerouti (2008) Darbo reikalavimų-išteklių modelį. Darbo aplinkoje, kurioje darbuotojai turi prieigą prie technostresą slopinančių veiksnių, darbuotojai yra linkę daugiau įsitraukti į darbą. Rasta, kad technologinio įsitraukimo skatinimas yra svarbus technostreso slopiklis, numatant darbuotojų įsitraukimą – tie respondentai, kurių organizacijose technologijų diegimas bei naujinimas yra atliekamas įtraukiant darbuotojus (pavyzdžiui, priimami darbuotojų pasiūlymai įdiegti naujas sistemas tam tikrų užduočių palengvinimui), galimai bus ir labiau įsitraukę į darbą – jausis labiau vertinami, entuziastingi bei galės darbe keliamus iššūkius įveikti lengviau savo prisidėjimo prie technologijų integracijos darbe dėka.

Penktuoju uždaviniu šiame darbe buvo tiriama technostreso šaltinių ir slopiklių reikšmė numatant respondentų darbo-gyvenimo pusiausvyrą. Nustatyta, kad darbuotojai, aukščiau vertinantys technostreso šaltinius, žemiau vertina darbo-gyvenimo pusiausvyrą. Atsikartojo Harris ir kitų (2021) bei Saim ir kitų (2021) tyrimų rezultatas, kuriame taip pat nustatyta, jog techno-invazija – svarbus neigiamas darbo-gyvenimo pusiausvyros prognostinis veiksnys. Techno-invazija apibrėžia perdėtą darbe naudojamų technologijų įsiveržimą į asmeninius darbuotojų gyvenimus; poreikį visuomet būti pasiekiamu (-a) (Tarafdar et al., 2007). Taigi, darbuotojai, kurie ir nedarbo metu intensyviai tęsia naudojamąsi darbo technologijomis, palaiko ryšius su kolegomis darbo klausimais (pavyzdžiui, jaučia poreikį nuolat būti prisijungus prie organizacijoje naudojamų komunikacijos kanalų, tokių programėlių, kaip *MS Teams* arba *Slack* ir pan.), veikiausiai ištrina aiškią ribą tarp darbo ir asmeninio

gyvenimo, jiems yra sunkiau balansuoti tarp skirtingų rolių, kurias yra įsipareigoję atlikti darbo ir nedarbo aplinkoje. Priešingai, nei ankstesniuose tyrimuose, techno-perkrovos ir techno-sudėtingumo šaltiniai nebuvo reikšmingi numatant darbo-gyvenimo pusiausvyrą – gali būti, jog problemos, su kuriomis darbuotojai susiduria naudojant darbo technologijas ir papildomas laikas, skiriamas gilinti technologinėms žinioms, nedaro stiprios įtakos darbuotojų gebėjimui derinti darbo ir nedarbo aplinkos vaidmenis, juolab, kad tyrimo imtį didžiąja dalimi sudarė aukštąjį išsilavinimą įgiję respondentai, kuriems pakanka turimų technologinių žinių darbui atlikti. Įdomu, jog rastas reikšmingas prognostinis ryšys tarp ankstesniuose darbo-gyvenimo pusiausvyros tyrimuose neakcentuotos technostreso dimensijos – techno-nesaugumo – ir darbo-gyvenimo pusiausvyros. Šiame darbe nustatyta, kad techno-nesaugumas teigiamai numato darbo-gyvenimo pusiausvyrą. Atsižvelgiant į Tarafdar ir kitų (2007) techno-nesaugumo aiškinimą, šaltinis apibrėžiamas kaip darbuotojų baimė dėl technologinių sunkumų netekti darbo ar susidurti su kitais neigiamais padariniais organizacinėje aplinkoje, taigi, teigiamą techno-nesaugumo reikšmę numatant darbo-gyvenimo pusiausvyrą šiame tyrime kiek sudėtinga. Gali būti, kad teigiamą ryšį tarp techno-nesaugumo ir darbo-gyvenimo pusiausvyros galima paaiškinti darbuotojų pastangomis ir motyvacija, kuri gali atsirasti patiriant nerimą dėl galimų neigiamų darbo padarinių. Tokiu atveju, padidėjęs darbuotojų sąmoningumas naudoti technologijas tinkamai gali pagelbėti nusistatant ribas tarp darbo ir nedarbo aplinkos ir įgyjant sveikus darbo įpročius, o tai galiausiai prisideda prie geresnės darbo-gyvenimo pusiausvyros. Tiriant technostreso slopiklių reikšmę numatant darbo-gyvenimo pusiausvyrą, rasta, kad darbuotojai, aukščiau vertinantys technostreso slopiklius, aukščiau vertina ir darbo-gyvenimo pusiausvyrą. Techninė parama ir technologinio įsitraukimo skatinimas – veiksniai, teigiamai numatantys darbo-gyvenimo pusiausvyrą. Taigi, darbuotojai, kurių darbovietėse yra lengvai prieinamas technologinių problemų sprendimas bei skatinama darbuotojų integracija diegiant, tobulinant, keičiant technologinius procesus, patiria mažesnę disbalansą tarp darbo ir asmeninio gyvenimo.

Šeštoju tyrimo uždaviniu šiame darbe buvo nagrinėjama perdegimo darbe ir įsitraukimo į darbą reikšmė numatant darbo-gyvenimo pusiausvyrą. Nustatyta, kad abu reiškiniai yra svarbūs numatant darbuotojų darbo-gyvenimo pusiausvyrą – perdegimas darbe darbo-gyvenimo pusiausvyrą numato neigiamai, o įsitraukimas į darbą – teigiamai. Taigi, atsikartojo ankstesni tyrimai, kuriuose buvo nagrinėjama perdegimo darbe ir įsitraukimo į darbą reikšmė darbo-gyvenimo pusiausvyrai (Dåderman & Basinska, 2016; Innstrand et al., 2008; ten Brummelhuis & Bakker, 2012). Organizacijose, kuriose skatinamas darbuotojų įsitraukimas, darbuotojai gali lengviau balansuoti tarp darbo ir asmeninio gyvenimo rolių. Pasak Wood ir kitų (2020), darbuotojų įsitraukimą gali lemti tokie veiksniai, kaip lankstus darbo laikas, galimybė pasirinkti darbo lokaciją, galimybė lanksčiai planuoti savo atostogų laiką, tėvadieniai ir tėvystės atostogos, taigi, tokiomis priemonėmis į darbą įsitraukti

skatinami darbuotojai veikiausiai jaus mažesnę disbalansą tarp asmeninio gyvenimo ir darbo. Taip pat nustatyta, kad darbuotojai, kurie darbe yra labiau perdegti, yra linkę į prastesnę darbo-gyvenimo pusiausvyrą. Pasitvirtino Innstrand ir kitų (2008) tyrimo rezultatas.

Septintuoju tyrimo uždaviniu buvo siekiama patikrinti dvi hipotezes – remiantis Darbo reikalavimų-išteklių modeliu (Bakker & Demerouti, 2008), darbo reikalavimai stiprina darbuotojų patiriamą įtampą (dažniausiai charakterizuojamą perdegimu), kuri savo ruožtu daro įtaką pageidaujamiems rezultatams (pavyzdžiui, darbuotojų gerovei). Taigi, remiantis šiomis prielaidomis, spėta, kad perdegimas darbe (įtampa) yra mediatorius tarp technostreso šaltinių (darbo reikalavimų) arba slopiklių (darbo išteklių) bei darbo-gyvenimo pusiausvyros (pageidaujamo rezultato). Patvirtinta pirmoji hipotezė. Nustatyta, kad technostresinėje aplinkoje dirbantys respondentai susiduria su perdegimu darbe, kuris savo ruožtu silpnina darbo-gyvenimo pusiausvyrą, t.y., darbuotojų pusiausvyra tarp darbo ir nedarbo rolių yra prastesnė. Technostreso šaltiniai darbo-gyvenimo pusiausvyrą veikia tiek tiesiogiai, tiek netiesiogiai – per perdegimą darbe. Priešingai aiškinama, jog darbo ištekliai stiprina darbuotojų motyvaciją (pavyzdžiui, įsitraukimą į darbą), o tai daro teigiamą poveikį pageidaujamiems padariniams (Bakker & Demerouti, 2008). Taip pat patvirtinta antroji hipotezė – nustatyta, kad perdegimas darbe yra mediatorius tarp technostreso slopiklių bei darbo-gyvenimo pusiausvyros. Taigi, darbo-gyvenimo pusiausvyra yra dalinai susijusi su technostreso slopikliais per perdegimą darbe – organizacinėje aplinkoje, kurioje darbuotojams pasiekiami daugiau technostreso slopiklių, darbuotojai bus linkę į palankesnę pusiausvyrą tarp darbo ir asmeninio gyvenimo. Technostreso slopikliai savo ruožtu mažina darbuotojų perdegimą, kuris daro įtaką respondentų darbo-gyvenimo pusiausvyrai. Šį rezultatą galima paaiškinti Bakker ir Demerouti (2008) Darbo reikalavimų-išteklių modeliu: darbe prieinami organizaciniai ištekliai, šiuo atveju, technostreso slopikliai (technologinio raštingumo skatinimas, techninė parama ir technologinio įsitraukimo skatinimas) yra veiksniai, turintys reikšmės darbuotojų patiriamai įtampai (tai – energetinis procesas), kuri, savo ruožtu, gali daryti įtaką galutiniams pageidaujamiems rezultatams – šiuo atveju, darbo-gyvenimo pusiausvyrai.

Paskutiniuoju tyrimo uždaviniu siekta atskleisti, ar įsitraukimas į darbą yra mediatorius technostreso šaltinių ir slopiklių ryšiams su darbo-gyvenimo pusiausvyra. Tikrinant trečiąją hipotezę, ji nepasitvirtino, rezultatai neatitiko siūlomo teorinio modelio – vykdant mediacinę analizę atskleista, jog įsitraukimas į darbą nėra reikšmingas mediatorius aiškinant ryšį tarp technostreso šaltinių ir darbo-gyvenimo pusiausvyros. Literatūroje apžvelgtoje išteklių išsaugojimo teorijoje (Hobfoll, 2001) teigiama, kad psichologinė įtampa atsiranda kai kyla grėsmė prarasti išteklius, kai ištekliai yra prarandami ir kai nesulaukiamas atitinkamas rezultatas išteklius panaudojus. Atsižvelgiant į mediacinės analizės rezultatus, galima pastebėti, kad šiame tyrime darbuotojai prioretizuoja išteklių praradimą (riziką perdegti) lyginant su išteklių įgijimu (įsitraukimu į darbą), taip jautriau reaguojant

į darbo aplinką, kurioje gali susidaryti terpė perdegimui ir pageidaujamų rezultatų praradimui, todėl įsitraukimas į darbą technostreso šaltiniams numatant darbo-gyvenimo pusiausvyrą nereikšmingas. Nagrinėjant technostreso slopiklių ir darbo-gyvenimo pusiausvyros ryšius mediatoriumi laikant įsitraukimą į darbą, rezultatai buvo analogiški. Ketvirtoji tyrimo hipotezė nepasitvirtino – atskleista, kad įsitraukimas į darbą nėra reikšmingas mediatorius technostreso slopikliams numatant darbo-gyvenimo pusiausvyrą, rezultatas neatitiko Darbo reikalavimų-išteklių modelio. Tokį rezultatą aiškinti būtų galima pasitelkiant anksčiau minėtą išteklių išsaugojimo teoriją (Hobfoll, 2001) ir tai, jog šiame tyrime respondentai išteklių praradimą galėjo laikyti svarbesniu, nei motyvacinį procesą, t.y., įsitraukimą į darbą (atliekant regresinę analizę rasta, kad šiame tyrime įsitraukimas į darbą nuspėjo nedidelį darbo-gyvenimo pusiausvyros duomenų sklaidos procentą), taigi, dėl šios priežasties tyrime nagrinėtas motyvacinis įsitraukimo į darbą konstruktas galėjo neturėti mediacinės reikšmės technostreso slopikliams numatant darbo-gyvenimo pusiausvyrą.

Taigi, šio tyrimo rezultatai parodo, jog Darbo reikalavimų-išteklių modelis yra dalinai tinkamas aiškinti anksčiau analogiškai nenagrinėtoms darbuotojų technostreso (technostreso šaltinių ir slopiklių), perdegimo darbe, įsitraukimo į darbą ir darbo-gyvenimo pusiausvyros sąsajoms. Remiantis šiuo modeliu, technostreso šaltiniai laikomi darbo reikalavimais, o slopikliai – ištekliais, kurie savo ruožtu gali stiprinti ir silpninti darbuotojų perdegimą, kuris turi reikšmės darbuotojų darbo-gyvenimo pusiausvyrai. Nors įsitraukimas į darbą taip pat yra reikšmingas prognostinis veiksnys numatant darbo-gyvenimo pusiausvyrą, konstruktas paaiškina nedidelę duomenų sklaidos dalį, tad, galimai, remiantis išteklių išsaugojimo teorija, vertinant darbo-gyvenimo pusiausvyrą, darbuotojai motyvacinį procesą (t.y., galimybę įsitraukti į darbą) laiko mažiau reikšmingu, nei riziką išteklius prarasti (t.y. – perdegti). Apibendrinant, šis tyrimas patvirtina, jog technologinis krūvis darbe turi prasmės darbuotojų asmeniniam gyvenimui.

TYRIMO RIBOTUMAI IR TOLIMESNIŲ TYRIMŲ GALIMYBĖS

Privalu pažymėti ir šio darbo ribotumus. Visų pirma, gautus rezultatus reikėtų interpretuoti atsargiai, atsižvelgiant į tai, jog šiam tyrimui buvo pasirinktas patogiosios imties atrankos metodas – gautų rezultatų negalima priskirti visai Lietuvos darbuotojų populiacijai. Kartojant tyrimą būtų tikslinga apklausti platesnę respondentų imtį, taip pat atsižvelgti į tyrimo dalyvių veiklos sritį – tirti technostreso raišką ir efektą asmeniniam gyvenimui technologinėse ir kitose pozicijose (pavyzdžiui, lyginti IT/inžinerinio sektoriaus darbuotojus su įprastai mažesnę technologinį poveikį patiriančiomis specialybėmis), nedarbo aplinkos charakteristikas (pavyzdžiui, šeiminių statusą, vaikų skaičių, priklausymą kultūrinėms, religinėms organizacijoms ir kita).

Taip pat svarbu atsižvelgti į instrumento naujumą ir naudojimo galimybes – ankstesniuose tyrimuose dažniau pasirenkama technostreso šaltinių skalė, tačiau vertėtų kreipti didesnę dėmesį ir technostreso slopikliams, bei įvertinti abiejų konstrukto sąveiką nagrinėjamose imtyse. Taip pat, nors šiame tyrime buvo vadovaujama Bakker ir Demerouti (2008) Darbo reikalavimų-išteklių modeliu, ateities tyrimuose, atsižvelgiant į tai, jog technostreso slopikliai yra technostreso sąlygas mažinantys veiksniai, būtų tikslinga tirti ir slopiklių moderacines reikšmes technostreso šaltinių ir kitų rezultatų sąsajoms.

Svarbu atsižvelgti į tai, jog tiriant technostreso ir kitų organizacinių konstrukto sąveikas su nedarbo aplinkos kintamuoju – darbo-gyvenimo pusiausvyra – į tiriamą mechanizmą buvo įtraukta tik viena iš specifinių streso rūšių. Ateityje siekiant išsiaiškinti, ar tai, kas vyksta darbe, persikelia į išorę – t.y., nedarbo aplinką, būtų pravartu tirti ir kitų streso rūšių arba bendrą streso poveikį.

PRAKTINĖS REKOMENDACIJOS

Gauti rezultatai leidžia pateikti keletą praktinių rekomendacijų organizacijoms. Pirmiausia, atskleisti reikšmingi rezultatai nagrinėjant skirtingus darbo modelius – tyrimu buvo atskleistas nuotolinio darbo ydingumas – nuotoliniu būdu dirbę respondantai pasižymėjo žemesniais įsitraukimo į darbą įverčiais bei aukščiau vertino techno-perkrovos ir techno-nesaugumo šaltinius. Atsižvelgiant į nustatytus rezultatus, vienas iš siūlymų organizacijų vadovams, personalo specialistams – nuotolinio darbo modelio koregavimas. Stebint, jog nuotolyje visą darbo laiką dirbantys respondantai pasižymėjo prastesniais atsakymais, organizacijose siūloma taikyti hibridinį ir kontaktinį darbo modelius. Siekiant išlaikyti darbuotojų autonomiją, jei įmanoma, rekomenduojama leisti darbuotojams patiems pasirinkti darbo iš namų dienų skaičių. Nors ir retkarčiais gyvai susibūriant darbo vietoje bus stiprinami tarpasmeniniai santykiai tarp kolegų, rasis palankesnė terpė darbuotojų

mokymams ir motyvavimui, problemas, susijusias su technologijomis bus galima spręsti „čia ir dabar“.

Jei susiduriama su dideliu darbuotojų pasipriešinimu arba nėra galimybės visiškai eliminuoti nuotolinį darbo modelį, siūloma telktis į įsitraukimo į darbą stiprinimą bei techno-perkrovos ir techno-nesaugumo mažinimą. Rožman ir kiti (2021) tikina, kad siekiant stiprinti įsitraukimą į darbą nuotolinėje aplinkoje, prioritetas turėtų būti teikiamas komunikacijai. Organizacijoms siūloma reguliariai komunikuoti su dirbančiais nuotolyje, planuoti reguliarias grįžtamojo ryšio teikimo sesijas, rašytinę komunikaciją keisti į vaizdo skambučius – stiprinant darbuotojų ryšį su organizacija virtualioje aplinkoje ir stengiantis, kiek įmanoma, praktikas, kurios yra įprastos, pavyzdžiui, biure, diegti ir dirbant nuotoliu, dides darbuotojų priklausymo organizacijai jausmas, motyvacija atlikti darbo užduotis ir susidoroti su iššūkiais, taigi, auga ir įsitraukimas į darbą. Reguliari komunikacija taip pat gali tapti puikia priemone techno-perkrovai ir techno-nesaugumui mažinti – tikėtina, jog net ir dirbant nuotoliu, darbovietėje, kurioje bus palaikomi reguliarūs glaudūs ryšiai su darbuotojais, tarp darbuotojams jausti grėsmę dėl darbo vietos saugumo ir/ar jausti nepakeliamus informacijos srautus nebus itin palanki.

Šiuo tyrimu patvirtinta, jog technostresas, tiksliau, technostreso šaltiniai – svarbus veiksnys numatant darbo-gyvenimo pusiausvyrą. Darbo-gyvenimo pusiausvyra – pageidaujama darbuotojų būseną, atsiliepianti bendrai darbuotojų gerovei ir sveikatai. Šiuo darbu nustatyta, jog aukštai technostreso šaltinius vertinantys darbuotojai patiria didesnius sunkumus balansuojant tarp darbo ir nedarbo aplinkos rolių. Taip pat atskleista, jog į šią sąveiką įtraukus dar vieną iš technostreso rezultatų – perdegimą darbe – rizika disbalansui didėja. Taigi, organizacijoms rekomenduojama įgalinti technostreso slopiklius technostreso šaltinių bei perdegimo mažinimui ir/ar eliminavimui, siekiant išlaikyti pageidaujamą darbuotojų pusiausvyrą tarp darbo ir asmeninio gyvenimo:

a) **Technologinio raštingumo skatinimas.** Pirmiausia, organizacijoms rekomenduojama įgalinti technologijoms draugišką terpę – darbuotojams turėtų būti lengvai prieinami organizacijoje naudojamų technologijų aprašai ir instrukcijos, rengiami reguliarūs mokymai. Taip pat rekomenduotina, siekiant išvengti techno-perkrovos, diegti tam tikras technologijų naudojimo taisykles, pavyzdžiui, rengti nuotolinės komunikacijos gaires, sutarti dėl technologijų naudojimo po darbo valandų. Darbovietės turėtų kreipti dėmesį į darbuotojų technologinių kompetencijų tobulinimą, edukuoti organizacijos narius prieš naujos technologijos diegimą ir organizuoti mokymus darbe esamoms technologijoms keičiantis, naujinantis.

b) **Techninė parama.** Organizacijos turėtų stengtis užtikrinti prieinamą IT pagalbą darbo vietoje – šią funkciją gali atlikti IT sistemų administratoriai ar kiti skyriai, vidinės/išorinės organizacijos, atsakingos už darbovietės technologinį ūkį. IT pagalba darbuotojams turėtų būti

lengvai pasiekiami jų darbo metu. Vertėtų pasvarstyti apie mentorystės programas, dažniausiai kylančių problemų sprendimo aprašus.

c) ***Technologinio įsitraukimo skatinimas.*** Siekiant sumažinti neigiamas reakcijas ir/ar galimą pasipriešinimą pradėjus naudoti naujas technologijas, organizacijai turėtų rūpėti jos darbuotojų pasirengimas ir nuomonė apie diegiamas naujas technologijas – prieš įvedant naujus informacinių technologijų įrankius, organizacijoms rekomenduojama konsultuotis su darbuotojais; taip pat priimti organizacijos narių pasiūlymus tam tikroms sistemoms diegti, siekiant efektyvinti veiklos procesus.

IŠVADOS

1. Tyrimo kintamieji susiję su šiame darbe nagrinėtomis socialinėmis demografinėmis charakteristikomis:
 - a. Didėjant darbuotojų amžiui didėja ir įsitraukimas į darbą, tačiau taip pat stiprėja ir technostreso šaltiniai: techno-perkrova, techno-invazija, techno-sudėtingumas bei techno-nesaugumas; bei mažėja techninė parama.
 - b. Moterys laiko save labiau įsitraukusiomis į darbą bei pasižymi geresne darbo-gyvenimo pusiausvyra, nei vyrai, taip pat, moterys aukščiau vertina technostreso slopiklius, ypač techninę paramą. Lyginant su moterimis, vyrai aukščiau vertina technostreso šaltinius: techno-perkrovą, techno-invaziją, techno-sudėtingumą ir techno-nesaugumą.
 - c. Valstybiniame sektoriuje dirbantys darbuotojai techno-sudėtingumą linkę vertinti aukščiau, nei privačiame sektoriuje dirbantieji. Savo ruožtu, privataus sektoriaus darbuotojai palankiau vertina technostreso slopiklius, ypač techninę paramą.
 - d. Vadovai aukščiau vertina technologinio įsitraukimo skatinimą darbovietėse, lyginant su nevadovaujančias pareigas užimančiais darbuotojais.
 - e. Aukštąjį universitetinį išsilavinimą įgiję darbuotojai, lyginant su žemesnį išsilavinimą turinčiais, aukščiau vertina perdegimą darbe; taip pat, šie darbuotojai techno-sudėtingumą vertina žemiau, nei aukštąjį neuniversitetinį išsilavinimą įgijusieji. Tuo tarpu, vidurinį išsilavinimą įgiję respondentai techno-sudėtingumą vertina žemiau, lyginant su aukštąjį neuniversitetinį ir profesinį išsilavinimą įgijusiais darbuotojais.
 - f. Nuotoliniu būdu dirbantys respondentai yra mažiau įsitraukę į darbą, lyginant su hibridiniu ir kontaktiniu būdu dirbančiais darbuotojais. Taip pat jie nurodė patiriantys didesnę techno-perkrovą ir techno-nesaugumą.
2. Technostreso šaltiniai reikšmingai siejasi su įsitraukimu į darbą, perdegimu darbe ir darbo-gyvenimo pusiausvyra: aukščiau technostreso šaltinius vertinantys darbuotojai yra mažiau įsitraukę į darbą, labiau perdegę bei pasižymi prastesne darbo-gyvenimo pusiausvyra.
3. Technostreso slopikliai siejasi su įsitraukimu į darbą, perdegimu darbe ir darbo gyvenimo pusiausvyra: aukščiau technostreso slopiklius vertinantys darbuotojai yra labiau įsitraukę į darbą, mažiau perdegę bei pasižymi geresne darbo-gyvenimo pusiausvyra.
4. Darbuotojų perdegimą teigiamai numato technostreso šaltiniai, o neigiamai – technostreso slopikliai: didesnę perdegimą patiria darbuotojai, kurie aukščiau vertina technostreso šaltinius, o mažesnę – kurie aukščiau vertina technostreso slopiklius.

5. Įsitraukimą į darbą neigiamai numato technostreso šaltiniai, o teigiamai – technostreso slopikliai: įsitraukimas į darbą silpnėnis, jei darbuotojai patiria sunkumus ir baimes naudojantis technologijomis darbo metu, įsitraukimas į darbą didėnis, jei darbuotojai aukštai vertina technostreso slopiklius – darbovietėje turi prieinamą techninę pagalbą bei yra mokomi naudotis atitinkamomis technologijomis ir yra skatinami įsitraukti į technologijų naujinimo procesus.
6. Darbo-gyvenimo pusiausvyrą neigiamai numato technostreso šaltiniai, o teigiamai – technostreso slopikliai: darbo-gyvenimo pusiausvyra prastesnė, jei darbuotojai susiduria su stipriais technostresoriais darbovietėje; darbo-gyvenimo pusiausvyra didesnė, kai darbuotojai aukštai vertina technostreso slopiklius – organizacijose turi geresnę prieigą technostresui eliminuoti.
7. Darbo-gyvenimo pusiausvyrą neigiamai prognozuoja perdegimas, o teigiamai – įsitraukimas į darbą. Geresne darbo-gyvenimo pusiausvyra pasižymi darbuotojai, kurie darbe patiria mažesnį perdegimą ir yra labiau įsitraukę į darbą.
8. Technostreso šaltiniai mažina darbo-gyvenimo pusiausvyrą ir tiesiogiai, ir per tarpinį kintamąjį – perdegimą darbe, kuris šiame ryšyje veikia kaip mediatorius. Šaltiniai stiprina perdegimą, kuris neigiamai veikia darbo-gyvenimo pusiausvyrą.
9. Technostreso slopikliai gerina darbo-gyvenimo pusiausvyrą tiesiogiai ir mažindami mediatorių – perdegimą. Slopikliai silpnina perdegimą, kuris neigiamai veikia darbo-gyvenimo pusiausvyrą.
10. Įsitraukimas į darbą nėra reikšmingas mediatorius technostreso šaltinių ir slopiklių ryšyje su darbo-gyvenimo pusiausvyra. Įsitraukimas į darbą neturi reikšmingos įtakos technostreso šaltinių, slopiklių ir darbo-gyvenimo pusiausvyros ryšiiui.

LITERATŪRA

- Ayyagari, R., Grover, V., & Purvis, R. (2011). Technostress: Technological antecedents and implications. *MIS quarterly*, 831-858.
- Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2007). The job demands-resources model: State of the art. *Journal of managerial psychology*, 22(3), 309-328.
- Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2008). Towards a model of work engagement. *Career development international*, 13(3), 209-223.
- Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2014). Job demands–resources theory. *Wellbeing: A complete reference guide*, 1-28.
- Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2017). Job demands–resources theory: Taking stock and looking forward. *Journal of occupational health psychology*, 22(3), 273.
- Bakker, A. B., Demerouti, E., & Sanz-Vergel, A. I. (2014). Burnout and work engagement: The JD–R approach. *Annu. Rev. Organ. Psychol. Organ. Behav.*, 1(1), 389-411.
- Bakker, A. B., Schaufeli, W. B., Leiter, M. P., & Taris, T. W. (2008). Work engagement: An emerging concept in occupational health psychology. *Work & stress*, 22(3), 187-200.
- Bamford, M., Wong, C. A., & Laschinger, H. (2013). The influence of authentic leadership and areas of worklife on work engagement of registered nurses. *Journal of nursing management*, 21(3), 529-540.
- Block, R. I., Bair, H. L., & Carillo, J. F. (2020). Is exhaustion more sensitive than disengagement to burnout in academic anesthesia? A study using the Oldenburg burnout inventory. *Psychological reports*, 123(4), 1282-1296.
- Bosman, S. K. (2021). *Working from home during a pandemic and its effect on gender equality: Work-family conflict and work-family guilt among working parents* (Master's thesis).
- Braun, A. C., de Lara Machado, W., de Andrade, A. L., & de Oliveira, M. Z. (2019). Why work-family conflict can drive your executives away? *Revista de Psicologia (Lima)*.
- Brennan, F. (2021). Technostress and leadership: a case study in higher education during the COVID-19 crisis.
- Brod, C. (1982). Managing technostress: optimizing the use of computer technology. *Personnel Journal*, 61(10), 753-57.
- Brough, P., Timms, C., & Bauld, R. (2009). Measuring work-life balance: Validation of a new measure across five Anglo and Asian samples. In *Proceedings of the 8th Australian Psychological Society Industrial & Organizational Conference* (pp. 1-21).

- Burke, R. J., Koyuncu, M., & Fiksenb, L. (2013). Antecedents and Consequences of Work-Family Conflict and Family-Work Conflict Among Frontline Employees in Turkish Hotels. *IUP Journal of Management Research*, 12(4).
- Chiappetta, M. (2017). The Technostress: definition, symptoms and risk prevention. *Senses and Sciences*, 4(1).
- Christian, M. S., Garza, A. S., & Slaughter, J. E. (2011). Work engagement: A quantitative review and test of its relations with task and contextual performance. *Personnel psychology*, 64(1), 89-136.
- Christian, M., Purwanto, E., & Wibowo, S. (2020). Technostress creators on teaching performance of private universities in Jakarta during Covid-19 pandemic. *Technology Reports of Kansai University*, 62(6), 2799-2809.
- Coetzee, M., & De Villiers, M. (2010). Sources of job stress, work engagement and career orientations of employees in a South African financial institution. *Southern African Business Review*, 14(1).
- Conway, P. M., Rose, U., Formazin, M., Schöllgen, I., d'Errico, A., Balducci, C., & Burr, H. (2023). Long-term associations of psychosocial working conditions with depressive symptoms and work-related emotional exhaustion: comparing effects in a 5-year prospective study of 1949 workers in Germany. *International Archives of Occupational and Environmental Health*, 1-14.
- Cooper, C. L., & Marshall, J. (2013). Occupational sources of stress: A review of the literature relating to coronary heart disease and mental ill health. *From stress to wellbeing volume 1*, 3-23.
- Dåderman, A. M., & Basinska, B. A. (2016). Job demands, engagement, and turnover intentions in Polish nurses: the role of work-family interface. *Frontiers in psychology*, 7, 1621.
- Decuyper, A., & Schaufeli, W. (2020). Leadership and work engagement: Exploring explanatory mechanisms. *German Journal of Human Resource Management*, 34(1), 69-95.
- Demerouti, E., Cropanzano, R., Bakker, A., & Leiter, M. (2010). From thought to action: Employee work engagement and job performance. *Work engagement: A handbook of essential theory and research*, 65(1), 147-163.
- Douglas, S., & Roberts, R. (2020). Employee age and the impact on work engagement. *Strategic HR Review*, 19(5), 209-213.
- Duan, S. X., Deng, H., & Wibowo, S. (2023). Exploring the impact of digital work on work-life balance and job performance: a technology affordance perspective. *Information Technology & People*, (ahead-of-print).
- Duan, S. X., Deng, H., & Wibowo, S. (2023). Technology Affordances for Enhancing Job Performance in Digital Work. *Journal of Computer Information Systems*, 1-13.

- Duan, S., Wibowo, S., & Deng, H. (2020). An integrated framework for understanding digital work in organizations.
- Emslie, C., & Hunt, K. (2009). 'Live to work' or 'work to live'? A qualitative study of gender and work–life balance among men and women in mid-life. *Gender, Work & Organization*, 16(1), 151-172.
- Florkowski, G. W. (2019). HR technologies and HR-staff technostress: an unavoidable or combatable effect? *Employee Relations: The International Journal*.
- Freudenberger, H. J. (1975). The staff burn-out syndrome in alternative institutions. *Psychotherapy: Theory, Research & Practice*, 12(1), 73.
- Gaudioso, F., Turel, O., & Galimberti, C. (2017). The mediating roles of strain facets and coping strategies in translating techno-stressors into adverse job outcomes. *Computers in Human Behavior*, 69, 189-196.
- Greenhaus, J. H., & Allen, T. D. (2011). Work–family balance: A review and extension of the literature.
- Greenhaus, J. H., Collins, K. M., & Shaw, J. D. (2003). The relation between work–family balance and quality of life. *Journal of vocational behavior*, 63(3), 510-531.
- Gruszczynska, E., Basinska, B. A., & Schaufeli, W. B. (2021). Within-and between-person factor structure of the Oldenburg Burnout Inventory: Analysis of a diary study using multilevel confirmatory factor analysis. *Plos one*, 16(5), e0251257.
- Hakanen, J. J., Bakker, A. B., & Schaufeli, W. B. (2006). Burnout and work engagement among teachers. *Journal of school psychology*, 43(6), 495-513.
- Haley, L. M., Mostert, K., & Els, C. (2013). Burnout and work engagement for different age groups: Examining group-level differences and predictors. *Journal of Psychology in Africa*, 23(2), 283-295.
- Harris, K. J., Harris, R. B., Valle, M., Carlson, J., Carlson, D. S., Zivnuska, S., & Wiley, B. (2022). Technostress and the entitled employee: Impacts on work and family. *Information Technology & People*, 35(3), 1073-1095.
- Hauk, N., Göritz, A. S., & Krumm, S. (2019). The mediating role of coping behavior on the age-technostress relationship: A longitudinal multilevel mediation model. *PloS one*, 14(3), e0213349.
- Hayes, S. W., Priestley, J. L., Ishmakhametov, N., & Ray, H. E. (2020). "I'm not Working from Home, I'm Living at Work": Perceived Stress and Work-Related Burnout before and during COVID-19.
- Hobfoll, S. E. (2001). The influence of culture, community, and the nested-self in the stress process: Advancing conservation of resources theory. *Applied psychology*, 50(3), 337-421.

- Hung, W. H., Chen, K., & Lin, C. P. (2015). Does the proactive personality mitigate the adverse effect of technostress on productivity in the mobile environment? *Telematics and Informatics*, 32(1), 143-157.
- Innstrand, S. T., Langballe, E. M., Espnes, G. A., Falkum, E., & Aasland, G. W. (2008). Positive and negative work–family interaction and burnout: A longitudinal study of reciprocal relations. *Work & Stress*, 22(1), 1-15.
- Jonušauskas, S., & Raišienė, A. G. (2016). Exploring technostress: Results of a large sample factor analysis. *Journal of Information and Organizational Sciences*, 40(1), 67-82.
- Karr-Wisniewski, P., & Lu, Y. (2010). When more is too much: Operationalizing technology overload and exploring its impact on knowledge worker productivity. *Computers in Human Behavior*, 26(5), 1061-1072.
- Kavaliauskienė, V., & Balčiūnaitė, R. (2014). Profesinis perdegimas ir jo raiška socialinio darbo profesionalizacijos kontekste. *Tiltai*, (4), 17-35.
- Kot, P. (2022). Role of Technostress in Job Satisfaction and Work Engagement in People Working with Information and Communication Technologies. *Pakistan Journal of Psychological Research*, 37(3), 331-349.
- La Torre, G., Esposito, A., Sciarra, I., & Chiappetta, M. (2019). Definition, symptoms and risk of techno-stress: a systematic review. *International archives of occupational and environmental health*, 92, 13-35
- Lazauskaitė-Zabielskė, J., Urbanavičiūtė, I., & Rekašiūtė-Balsienė, R. (2017). Meistriškumo dirbti strategijų vaidmuo išsekimo ir darbo išteklių sąsajoms: pedagogų imties tyrimas. *Psichologija*, 56, 20-36.
- Lederbogen, F., Kirsch, P., Haddad, L., Streit, F., Tost, H., Schuch, P., ... & Meyer-Lindenberg, A. (2011). City living and urban upbringing affect neural social stress processing in humans. *Nature*, 474(7352), 498-501.
- Lee, Y., & Eissenstat, S. J. (2018). An application of work engagement in the job demands–resources model to career development: Assessing gender differences. *Human Resource Development Quarterly*, 29(2), 143-161.
- Lietuvos Respublikos darbo kodeksas: parengtas pagal 2016 m. rugsėjo 14 d. įstatymu Nr. XII-2603 patvirtintą Lietuvos Respublikos darbo kodeksą, įtraukus visus iki 2021 m. sausio 1 dienos paskelbtus pakeitimus ir papildymus. (2021). Eugrimas.
- Lingard, H., Brown, K., Bradley, L., Bailey, C., & Townsend, K. (2007). Improving employees' work-life balance in the construction industry: Project alliance case study. *Journal of construction engineering and management*, 133(10), 807-815.

- Lippke, S., Schalk, T. M., Kühnen, U., & Shang, B. (2021). Pace of life and perceived stress in international students. *PsyCh Journal*, *10*(3), 425-436.
- Liu, T., Gao, J., Zhu, M., & Jin, S. (2021). Women's Work-Life Balance in Hospitality: Examining Its Impact on Organizational Commitment. *Frontiers in psychology*, *12*, 625550.
- Lubbadeh, T. (2020). Job burnout: A general literature review. *International Review of Management and Marketing*, *10*(3), 7.
- Lutz, S., Schneider, F. M., & Vorderer, P. (2020). On the downside of mobile communication: An experimental study about the influence of setting-inconsistent pressure on employees' emotional well-being. *Computers in Human Behavior*, *105*, 106216.
- Ma, J., Ollier-Malaterre, A., & Lu, C. Q. (2021). The impact of techno-stressors on work-life balance: The moderation of job self-efficacy and the mediation of emotional exhaustion. *Computers in Human Behavior*, *122*, 106811.
- Marchiori, D. M., Mainardes, E. W., & Rodrigues, R. G. (2019). Do individual characteristics influence the types of technostress reported by workers? *International Journal of Human-Computer Interaction*, *35*(3), 218-230.
- Maslach, C., & Gomes, M. E. (2006). Overcoming burnout. *Working for peace: A handbook of practical psychology and other tools*, *2*, 43-49.
- Maslach, C., & Leiter, M. P. (2016). Understanding the burnout experience: recent research and its implications for psychiatry. *World psychiatry*, *15*(2), 103-111.
- Maslach, C., Schaufeli, W. B., & Leiter, M. P. (2001). Job burnout. *Annual review of psychology*, *52*(1), 397-422.
- McMillan, H. S., Morris, M. L., & Atchley, E. K. (2011). Constructs of the work/life interface: A synthesis of the literature and introduction of the concept of work/life harmony. *Human Resource Development Review*, *10*(1), 6-25.
- Meenakshi, S. P., Subrahmanyam, V., & Ravichandran, K. (2013). The importance of work-life-balance. *IOSR Journal of Business and Management*, *14*(3), 31-35.
- Molino, M., Ingusci, E., Signore, F., Manuti, A., Giancaspro, M. L., Russo, V., ... & Cortese, C. G. (2020). Wellbeing costs of technology use during Covid-19 remote working: An investigation using the Italian translation of the technostress creators scale. *Sustainability*, *12*(15), 5911.
- Nakrošienė, A., & Butkevičienė, E. (2016). Nuotolinis darbas Lietuvoje: samprata, privalumai ir iššūkiai darbuotojams. *Filosofija. Sociologija*, *27*(4), 364-372.
- Nisafani, A. S., Kiely, G., & Mahony, C. (2020). Workers' technostress: A review of its causes, strains, inhibitors, and impacts. *Journal of Decision Systems*, *29*(sup1), 243-258.

- Okolo, D. (2018). An exploration of the relationship between technostress, employee engagement and job design from the Nigerian banking employee's perspective. *Management Dynamics in the Knowledge Economy*, 6(4), 511-531.
- Palumbo, R. (2020). Let me go to the office! An investigation into the side effects of working from home on work-life balance. *International Journal of Public Sector Management*, 33(6/7), 771-790.
- Pelta, R. (2020). Productivity, work-life balance improves during pandemic.
- Penado Abilleira, M., Rodicio-García, M. L., Ríos-de Deus, M. P., & Mosquera-González, M. J. (2021). Technostress in Spanish university teachers during the COVID-19 pandemic. *Frontiers in psychology*, 12, 617650.
- Pfaffinger, K. F., Reif, J. A., & Spieß, E. (2022). When and why telepressure and technostress creators impair employee well-being. *International Journal of Occupational Safety and Ergonomics*, 28(2), 958-973.
- Pflügner, K., Maier, C., & Weitzel, T. (2021). The direct and indirect influence of mindfulness on techno-stressors and job burnout: A quantitative study of white-collar workers. *Computers in Human Behavior*, 115, 106566.
- Ragu-Nathan, T. S., Tarafdar, M., Ragu-Nathan, B. S., & Tu, Q. (2008). The consequences of technostress for end users in organizations: Conceptual development and empirical validation. *Information systems research*, 19(4), 417-433.
- Raišienė, A. G., & Jonušauskas, S. (2013). Informacinių ir komunikacinių technologijų įtaka darbuotojų technostresui: situacijos Lietuvoje charakteristika.
- Rožman, M., Sternad Zabukovšek, S., Bobek, S., & Tominc, P. (2021). Gender differences in work satisfaction, work engagement and work efficiency of employees during the COVID-19 pandemic: the case in Slovenia. *Sustainability*, 13(16), 8791.
- Saim, M. A. S. M., Rashid, W. E. W., & Ma'On, S. N. (2021). Technostress creator and work life balance: A systematic literature review. *Romanian Journal of Information Technology and Automatic Control*, 31(1), 77-88.
- Sandoval-Reyes, J., Idrovo-Carlier, S., & Duque-Oliva, E. J. (2021). Remote work, work stress, and work-life during pandemic times: A Latin America situation. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 18(13), 7069.
- Schaufeli, W. (2021). Engaging leadership: How to promote work engagement?. *Frontiers in psychology*, 12, 754556.
- Schaufeli, W. B., & Taris, T. W. (2005). The conceptualization and measurement of burnout: Common ground and worlds apart. *Work & Stress*, 19(3), 256-262.

- Schaufeli, W. B., Shimazu, A., Hakanen, J., Salanova, M., & De Witte, H. (2019). An ultra-short measure for work engagement: the UWES-3 validation across five countries. *European Journal of Psychological Assessment, 35*(4), 577-591.
- Sellberg, C., & Susi, T. (2014). Technostress in the office: a distributed cognition perspective on human–technology interaction. *Cognition, Technology & Work, 16*, 187-201.
- Shukla, A., & Srivastava, R. (2016). Development of short questionnaire to measure an extended set of role expectation conflict, coworker support and work-life balance: The new job stress scale. *Cogent business & management, 3*(1), 1.
- Shukla, S., Adhikari, B., & Singh, V. (2015). Employee engagement-role of demographic variables and personality factors. *Amity global HRM review, 5*(9), 65-73.
- Soumya, P. V. (2020). Impact of Technostress on Employees during Remote Work.
- Spagnoli, P., Molino, M., Molinaro, D., Giancaspro, M. L., Manuti, A., & Ghislieri, C. (2020). Workaholism and technostress during the COVID-19 emergency: The crucial role of the leaders on remote working. *Frontiers in psychology, 11*, 620310.
- Srivastava, S. C., Chandra, S., & Shirish, A. (2015). Technostress creators and job outcomes: theorising the moderating influence of personality traits. *Information Systems Journal, 25*(4), 355-401.
- Stankevičiūtė, Ž. (2022). The Dark Side of Technology Use: The Relationship Between Technostress Creators, Employee Work-Life Balance, and Job Burnout While Working Remotely During the COVID-19 Lockdown. In *Intelligent Techniques for Efficient Use of Valuable Resources: Knowledge and Cultural Resources* (pp. 119-138). Cham: Springer International Publishing.
- Tarabah, N. E. H. (2021). The Impact of Technostress And Covid-19 Stress On Employee Burnout Among Employees In Turkey Under The Mediating Role Of Resilience.
- Tarafdar, M., Tu, Q., & Ragu-Nathan, T. S. (2010). Impact of technostress on end-user satisfaction and performance. *Journal of management information systems, 27*(3), 303-334.
- Tarafdar, M., Tu, Q., Ragu-Nathan, B. S., & Ragu-Nathan, T. S. (2007). The impact of technostress on role stress and productivity. *Journal of management information systems, 24*(1), 301-328.
- Tarafdar, M., Tu, Q., Ragu-Nathan, T. S., & Ragu-Nathan, B. S. (2011). Crossing to the dark side: examining creators, outcomes, and inhibitors of technostress. *Communications of the ACM, 54*(9), 113-120.
- Ten Brummelhuis, L. L., & Bakker, A. B. (2012). A resource perspective on the work–home interface: The work–home resources model. *American psychologist, 67*(7), 545.

- Timms, C., Brough, P., Siu, O. L., O'Driscoll, M., & Kalliath, T. (2015). Cross-cultural impact of work–life balance on health and work outcomes. In *Handbook of research on work–life balance in Asia* (pp. 295-314). Edward Elgar Publishing.
- Topchyan, R., & Woehler, C. (2021). Do teacher status, gender, and years of teaching experience impact job satisfaction and work engagement?. *Education and Urban Society*, 53(2), 119-145.
- Van Der Lippe, T., & Lippényi, Z. (2020). Beyond formal access: Organizational context, working from home, and work–family conflict of men and women in European workplaces. *Social indicators research*, 151, 383-402.
- Variya, P. B., & Patel, N. K. (2020). Technostress: A conceptual framework. *Studies in Indian Place Names*, 40(23), 492-495.
- Vyas, L. (2022). “New normal” at work in a post-COVID world: work–life balance and labor markets. *Policy and Society*, 41(1), 155-167.
- Wan, Q., Zhou, W., Li, Z., Shang, S., & Yu, F. (2018). Work engagement and its predictors in registered nurses: A cross-sectional design. *Nursing & health sciences*, 20(4), 415-421.
- Wang, P., Lawler, J. J., & Shi, K. (2010). Work—family conflict, self-efficacy, job satisfaction, and gender: Evidences from Asia. *Journal of Leadership & Organizational Studies*, 17(3), 298-308.
- Weil, M. M., & Rosen, L. D. (1997). *Technostress: Coping with technology @work @home @play* (Vol. 13, p. 240). New York: J. Wiley.
- Wontorczyk, A., & Roźnowski, B. (2022). Remote, Hybrid, and On-Site Work during the SARS-CoV-2 Pandemic and the Consequences for Stress and Work Engagement. *International journal of environmental research and public health*, 19(4), 2400.
- Wood, J., Oh, J., Park, J., & Kim, W. (2020). The relationship between work engagement and work–life balance in organizations: A review of the empirical research. *Human Resource Development Review*, 19(3), 240-262.
- Xu, J., & Thomas, H. C. (2011). How can leaders achieve high employee engagement? *Leadership & Organization Development Journal*, 32(4), 399-416.

PRIEDAI

1 priedas. Tyrimo anketos pavyzdys

Gerbiamas (-a) respondente,

Esu Vilniaus universiteto Organizacinės psichologijos magistro studijų programos studentė Goda Babinskaitė ir kviečiu Jus dalyvauti tyrime, kurio tikslas – išnagrinėti sąsajas tarp informacinių technologijų naudojimo darbe, perdegimo darbe, įsitraukimo į darbą bei darbo-gyvenimo pusiausvyros.

Apklausoje kviečiame dalyvauti darbuotojus, kurie nors dalį darbo laiko naudoja informacines technologijas (darbo metu naudojasi kompiuteriu, aplikacijomis mobiliuosiuose telefonuose ir kt.).

Pildydami (-os) anketą Jūs turite teisę bet kuriuo metu nutraukti dalyvavimą tyrime. Užtikrinu konfidencialumą, nes apklausa yra anoniminė, atsakymai bus analizuojami tik apibendrinti ir panaudoti magistro darbe. Atsakymas į anketą užtruks iki 10 min. Jei dirbate daugiau nei vienoje organizacijoje, atsakykite, galvodami apie pagrindinę darbo vietą.

Kilus klausimams, prašome kreiptis el. paštu goda.babinskaite@fsf.stud.vu.lt.

Dėkoju už Jūsų pagalbą ir bendradarbiavimą!

1. Kokiam sektoriui priklauso Jūsų organizacija?

- Valstybiniam
- Privačiam

2. Ar dirbate pilnu etatu?

- Taip
- Ne

3. Ar užimate vadovaujančias pareigas?

- Taip
- Ne

4. Kiek metų dirbate šioje organizacijoje? (įrašykite) _____

5. Jūsų lytis:

- Vyras
- Moteris
- Kita

6. Jūsų amžius (įrašykite) _____

7. Jūsų išsilavinimas:

- Aukštasis universitetinis
- Aukštasis neuniversitetinis/aukštesnysis
- Profesinis
- Vidurinis
- Nebaigtas vidurinis
- Kita (įrašykite): _____

8. Jūs dirbate:

- Tik nuotoliniu būdu
 Hibridiniu būdu (dalį laiko nuotoliu, dalį – darbo vietoje)
 Nenuotoliniu būdu, darbo vietoje
 Kita (įrašykite): _____

9. Ar darbo metu naudojotės informacinėmis technologijomis (kompiuteryje, telefone, planšetėje ir/ar kt.)?

- Taip
 Ne

10. Kiek laiko per dieną vidutiniškai dirbate kompiuteriu ar kitomis informacinių technologijų priemonėmis?

- Iki 3 val.
 4-6 val.
 7-8 val.
 Daugiau nei 8 val.

11. Žemiau pateikiami klausimai apie Jūsų savijautą darbe. Atidžiai perskaitykite žemiau pateiktus klausimus ir pasirinkite Jums tinkamiausią atsakymo variantą.*Išsekimo skalė*

1	2	3	4
Visiškai nesutinku	Nesutinku	Sutinku	Visiškai sutinku

Būna dienų, kai jaučiuosi pavargęs (-usi) dar prieš atvykdamas (-a) į darbą.	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4
--	----------------------------	----------------------------	----------------------------	----------------------------

12. Žemiau pateikiami teiginiai apie Jūsų savijautą dirbant. Pasirinkite Jums tinkamiausią atsakymo variantą.*Įsitraukimo į darbą skalė*

0	1	2	3	4	5	6
Niekada	Beveik niekada/kelias kartus per metus ar rečiau	Retai/kartą per mėnesį ar rečiau	Kartais/keletą kartų per mėnesį	Dažnai/kartą per savaitę	Labai dažnai/kelias kartus per savaitę	Visada/kasdien

Savo darbe aš jaučiuosi kupinas (-a) energijos.	<input type="checkbox"/> 0	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5	<input type="checkbox"/> 6
---	----------------------------	----------------------------	----------------------------	----------------------------	----------------------------	----------------------------	----------------------------

13. Kiek sutinkate su kiekvienu toliau pateiktu teiginiu?*Darbo-gyvenimo pusiausvyros skalė*

1	2	3	4	5
Visiškai nesutinku	Nesutinku	Nei sutinku, nei nesutinku	Sutinku	Visiškai sutinku

Gebu rasti pusiausvyrą tarp laiko, skiriamo darbui ir kitoms veikloms.	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
--	----------------------------	----------------------------	----------------------------	----------------------------	----------------------------

14. Kiek sutinkate su kiekvienu toliau pateiktu teiginiu?

Technostreso šaltinių skalė

1	2	3	4	5
Visiškai nesutinku	Nesutinku	Nei sutinku, nei nesutinku	Sutinku	Visiškai sutinku

Techno-perkrovos poskalė

Dėl darbe naudojamų informacinių technologijų esu priverstas (-a) dirbti daugiau, nei galiu.	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
--	----------------------------	----------------------------	----------------------------	----------------------------	----------------------------

Techno-invazijos poskalė

Dėl naudojamų informacinių technologijų priemonių net per atostogas tenka palaikyti ryšį su savo darbu.	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
---	----------------------------	----------------------------	----------------------------	----------------------------	----------------------------

Techno-sudėtingumo poskalė

Neturiu pakankamai žinių apie tam tikras darbe naudojamas informacinių technologijų priemones, kad galėčiau tinkamai atlikti savo darbą.	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
--	----------------------------	----------------------------	----------------------------	----------------------------	----------------------------

Techno-nesaugumo poskalė

Dėl naujų technologijų jaučiu nuolatinę grėsmę savo darbo vietos saugumui.	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
--	----------------------------	----------------------------	----------------------------	----------------------------	----------------------------

Techno-neužtikrintumo poskalė

Mano organizacijoje nuolat keičiasi kompiuterių programinė įranga.	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
--	----------------------------	----------------------------	----------------------------	----------------------------	----------------------------

15. Kiek sutinkate su kiekvienu toliau pateiktu teiginiu?

Technostreso slopiklių skalė

1	2	3	4	5
Visiškai nesutinku	Nesutinku	Nei sutinku, nei nesutinku	Sutinku	Visiškai sutinku

Technologinio raštingumo skatinimo poskalė

Sprendžiant neaiškumus ar problemas, susijusias su naujomis darbe naudojamomis technologijomis, organizacijoje skatinamas komandinis darbas siekiant rasti sprendimus.	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
--	----------------------------	----------------------------	----------------------------	----------------------------	----------------------------

Techninės paramos poskalė

IT pagalba darbo vietoje yra lengvai pasiekiamo.	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
--	----------------------------	----------------------------	----------------------------	----------------------------	----------------------------

Technologinio įsitraukimo skatinimo poskalė

Darbuotojai įtraukiami į naujų technologijų keitimo ir/ar diegimo procesą.	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
--	----------------------------	----------------------------	----------------------------	----------------------------	----------------------------

Dar kartą dėkoju už atsakymus!

2 priedas. Skalių normaliojo pasiskirstymo rezultatai

1 lentelė. *Tyrimo kintamųjų reikšmių sklaidos atitikimas normaliajam pasiskirstymui*

Skalės	Sig. įvertis (Kolmogorovo Smirnov)	Duomenų histogramos simetriškumo/ lėkštumo matas
Perdegimas	<0,001	0,030/-0,754
Įsitraukimas į darbą	<0,001	-0,269/-0,667
Darbo-gyvenimo pusiausvyra	<0,001	-0,054/-0,6
Technostreso šaltiniai	<0,001	0,316/-0,75
Techno-perkrova	<0,001	0,4/-0,693
Techno-invazija	<0,001	0,077/-0,91
Techno-sudėtingumas	<0,001	0,601/-0,455
Techno-nesaugumas	<0,001	0,573/-0,675
Techno-neužtikrintumas	<0,001	0,064/-0,349
Technostreso slopikliai	0,021	-0,213/-0,358
Tech. raštingumo skatinimas	<0,001	-0,399/0,277
Techninė parama	<0,001	-0,279/-0,489
Tech. įsitraukimo skatinimas	<0,001	-0,04/-0,773

3 priedas. Kintamųjų vidurkių palyginimas

1 lentelė. Tyrime matuotų kintamųjų vidurkiai vyrų ir moterų grupėse

Tyrimo kintamieji	Vyrai (N=53)		Moterys (N=137)		t	df	p
	M	SD	M	SD			
Perdegimas	3,00	0,63	2,88	0,59	1,32	188	0,187
Įsitraukimas į darbą	3,25	1,27	3,90	1,18	-3,36	188	<0,001
Darbo-gyvenimo pusiausvyra	2,92	0,75	3,34	0,93	-3,27	116,06	0,001
Technostreso šaltiniai	2,95	0,77	2,41	0,69	4,44	85,86	<0,001
Techno-perkrova	3,14	1,06	2,39	0,87	4,56	80,55	<0,001
Techno-invazija	3,57	1,12	2,69	1,08	4,96	188	<0,001
Techno-sudėtingumas	2,62	1,10	2,24	0,97	2,33	188	0,021
Techno-nesaugumas	2,79	1,16	2,03	0,92	4,31	78,46	<0,001
Techno-neužtikrintumas	2,87	0,86	2,82	0,89	0,39	188	0,701
Technostreso slopikliai	2,95	0,72	3,19	0,73	-2,001	188	0,047
Tech. raštingumo skatinimas	3,02	0,68	3,24	0,81	-1,75	188	0,082
Techninė parama	3,28	1,02	3,60	0,87	-2,12	188	0,036
Tech. įsitraukimo skatinimas	2,54	0,89	2,72	0,90	-1,23	188	0,219

Pastaba: M – vidurkis, SD – standartinis nuokrypis. Statistiškai reikšmingi skirtumai pažymėti paryškintu šriftu.

2 lentelė. Tyrime matuotų kintamųjų vidurkiai viešojo ir privataus sektorių grupėse.

Tyrimo kintamieji	Viešasis sektorius (N=83)		Privatus sektorius (N=108)		t	df	p
	M	SD	M	SD			
Perdegimas	2,93	0,62	2,90	0,59	0,28	189	0,777
Įsitraukimas į darbą	3,87	1,17	3,61	1,28	1,43	189	0,156
Darbo-gyvenimo pusiausvyra	3,22	0,84	3,23	0,94	-0,07	189	0,944
Technostreso šaltiniai	2,58	0,71	2,55	0,78	0,24	189	0,813
Techno-perkrova	2,54	0,86	2,65	1,07	-0,81	188,75	0,417
Techno-invazija	2,95	1,08	2,94	1,22	0,06	189	0,955
Techno-sudėtingumas	2,56	1,08	2,18	0,93	2,60	189	0,010
Techno-nesaugumas	2,23	0,91	2,25	1,14	-0,15	188,62	0,878
Techno-neužtikrintumas	2,71	0,85	2,92	0,89	-1,67	189	0,096
Technostreso slopikliai	3,001	0,77	3,22	0,69	-2,07	189	0,04
Tech. raštingumo skatinimas	3,07	0,83	3,26	0,73	-1,74	189	0,083
Techninė parama	3,33	0,97	3,64	0,86	-2,33	189	0,021
Tech. įsitraukimo skatinimas	2,58	0,87	2,74	0,92	-1,21	189	0,227

Pastaba: M – vidurkis, SD – standartinis nuokrypis. Statistiškai reikšmingi skirtumai pažymėti paryškintu šriftu.

3 lentelė. Tyrime matuotų kintamųjų vidurkiai vadovaujančias ir ne vadovaujančias pareigas užimančių darbuotojų grupėse.

Tyrimo kintamieji	Vadovaujančios pareigos (N=43)		Ne vadovaujančios pareigos (N=148)		t	df	p
	M	SD	M	SD			
Perdegimas	2,95	0,63	2,90	0,59	0,49	189	0,623
Įsitraukimas į darbą	4,02	1,29	3,64	1,21	1,82	189	0,070
Darbo-gyvenimo pusiausvyra	3,11	0,85	3,26	0,91	-0,95	189	0,343
Technostreso šaltiniai	2,65	0,71	2,54	0,76	0,89	189	0,374
Techno-perkrova	2,59	0,89	2,61	1,01	-0,08	189	0,938
Techno-invazija	3,20	1,11	2,87	1,16	1,68	189	0,096
Techno-sudėtingumas	2,54	0,95	2,29	1,03	1,45	189	0,148
Techno-nesaugumas	2,26	0,93	2,24	1,07	0,12	189	0,904
Techno-neužtikrintumas	2,84	0,79	2,83	0,91	0,02	189	0,986
Technostreso slopikliai	3,26	0,71	3,09	0,74	1,33	189	0,184
Tech. raštingumo skatinimas	3,29	0,63	3,14	0,82	1,31	88,05	0,193
Techninė parama	3,50	1,01	3,51	0,89	-0,09	189	0,925
Tech. įsitraukimo skatinimas	2,96	0,87	2,59	0,89	2,43	189	0,016

Pastaba: M – vidurkis, SD – standartinis nuokrypis. Statistiškai reikšmingi skirtumai pažymėti paryškintu šriftu.

4 lentelė. Tyrime matuotų kintamųjų vidurkiai dirbančiųjų pilnu ir ne pilnu etatu grupėse

Tyrimo kintamieji	Pilnas etatas (N=166)		Ne pilnas etatas (N=25)		t	df	p
	M	SD	M	SD			
Perdegimas	2,92	0,61	2,86	0,53	0,48	189	0,634
Įsitraukimas į darbą	3,70	1,25	3,84	1,22	-0,51	189	0,611
Darbo-gyvenimo pusiausvyra	3,23	0,90	3,17	0,90	0,33	189	0,743
Technostreso šaltiniai	2,58	0,75	2,49	0,73	0,54	189	0,590
Techno-perkrova	2,63	1,00	2,40	0,87	1,11	189	0,269
Techno-invazija	2,95	1,18	2,88	0,99	0,23	189	0,773
Techno-sudėtingumas	2,35	1,02	2,30	0,97	0,20	189	0,840
Techno-nesaugumas	2,25	1,07	2,24	0,82	0,02	189	0,980
Techno-neužtikrintumas	2,85	0,87	2,76	0,94	0,46	189	0,649
Technostreso slopikliai	3,11	0,74	3,24	0,66	-0,84	189	0,402
Tech. raštingumo skatinimas	3,16	0,79	3,28	0,69	-0,70	189	0,485
Techninė parama	3,50	0,94	3,55	0,81	-0,23	189	0,822
Tech. įsitraukimo skatinimas	2,64	0,92	2,88	0,73	-1,25	189	0,214

Pastaba: M – vidurkis, SD – standartinis nuokrypis.

5 lentelė. Tyrimo kintamųjų vidurkiai grupėse pagal išsilavinimą

	Aukštasis universitetinis (N=133)	Aukštasis neuniversitetinis (N=31)	Profesinis (N=5)	Vidurinis (N=22)	df	F	p
	M (SD)	M (SD)	M (SD)	M (SD)			
Perdegimas	2,91 (0,59)	3,19 (0,52)	3 (0,73)	2,52 (0,53)	3	5,63	0,001
Įsitraukimas į darbą	3,74 (1,17)	3,69 (1,29)	4,13 (0,96)	3,55 (1,59)	3	0,35	0,787
Darbo-gyvenimo pusiausvyra	3,26 (0,92)	2,93 (0,85)	3,70 (0,41)	3,33 (0,86)	3	1,79	0,152
Technostreso šaltiniai	2,52 (0,76)	2,90 (0,72)	2,94 (0,53)	2,28 (0,62)	3	3,85	0,011
Techno-perkrova	2,57 (1,02)	2,90 (0,83)	2,65 (0,55)	2,60 (0,99)	3	1,49	0,219
Techno-invazija	2,89 (1,18)	3,39 (1,07)	2,87 (0,65)	2,64 (1,14)	3	2,25	0,084
Techno-sudėtingumas	2,25 (0,98)	2,83 (1,13)	3,36 (0,92)	1,96 (0,66)	3	5,88	<0,001
Techno-nesaugumas	2,16 (1,03)	2,69 (1,04)	2,45 (0,76)	2,06 (1,03)	3	2,55	0,057
Techno- neužtikrintumas	2,87 (0,84)	2,81 (1,04)	3,25 (0,79)	2,58 (0,88)	3	1,05	0,372
Technostreso slopikliai	3,16 (0,74)	3,05 (0,76)	3,22 (0,55)	2,99 (0,69)	3	0,46	0,711
Tech. raštingumo skatinimas	3,21 (0,79)	3,15 (0,83)	3,25 (0,50)	3,02 (0,66)	3	0,37	0,774
Techninė parama	3,59 (0,90)	3,31 (0,94)	3,33 (0,97)	3,33 (0,98)	3	1,14	0,334
Tech. įsitraukimo skatinimas	2,67 (0,93)	2,66 (0,86)	3,07 (0,86)	2,62 (0,79)	3	0,35	0,792

Pastaba: M – vidurkis, SD – standartiniai nuokrypiai. Statistiškai reikšmingi skirtumai pažymėti paryškintu šriftu.

6 lentelė. Tyrimo kintamųjų vidurkiai grupėse pagal informacinių technologijų naudojimo trukmę dirbant

	Iki 3 val. (N=15)	4-6 val. (N=42)	7-8 val. (N=76)	>8 val. (N=58)	<i>df</i>	<i>F</i>	<i>p</i>
	M (SD)	M (SD)	M (SD)	M (SD)			
Perdegimas	2,85 (0,41)	2,98 (0,64)	2,87 (0,60)	2,94 (0,62)	3	0,39	0,756
Įsitraukimas į darbą	3,36 (0,89)	3,86 (1,21)	3,85 (1,27)	3,55 (1,28)	3	1,26	0,291
Darbo-gyvenimo pusiausvyra	3,07 (1,00)	3,39 (0,92)	3,23 (0,91)	3,14 (0,84)	3	0,77	0,511
Technostreso šaltiniai	2,28 (0,67)	2,66 (0,81)	2,51 (0,70)	2,63 (0,78)	3	1,21	0,308
Techno-perkrova	2,43 (0,73)	2,66 (0,91)	2,51 (0,95)	2,73 (1,13)	3	0,77	0,511
Techno-invazija	2,62 (0,93)	2,98 (1,17)	2,90 (1,15)	3,06 (1,22)	3	0,62	0,605
Techno-sudėtingumas	2,24 (1,13)	2,63 (1,19)	2,38 (0,92)	2,12 (0,92)	3	2,19	0,091
Techno-nesaugumas	1,80 (0,68)	2,40 (1,02)	2,11 (0,95)	2,42 (1,19)	3	2,23	0,086
Techno- neužtikrintumas	2,42 (0,86)	2,74 (1,04)	2,81 (0,73)	3,05 (0,91)	3	2,55	0,057
Technostreso slopikliai	3,08 (0,65)	3,00 (0,82)	3,18 (0,74)	3,16 (0,68)	3	0,59	0,622
Tech. raštingumo skatinimas	3,15 (0,62)	3,06 (0,83)	3,22 (0,82)	3,22 (0,73)	3	0,44	0,722
Techninė parama	3,40 (0,76)	3,26 (1,06)	3,60 (0,88)	3,59 (0,89)	3	1,50	0,216
Tech. įsitraukimo skatinimas	2,67 (0,88)	2,66 (0,90)	2,69 (0,91)	2,66 (0,90)	3	0,02	0,995

Pastaba: M – vidurkis, SD – standartiniai nuokrypiai. Statistiškai reikšmingi skirtumai pažymėti paryškintu šriftu.

7 lentelė. Tyrimo kintamųjų vidurkiai grupėse pagal darbo formą

	Nuotolinis darbas (N=25)	Hibridinis darbas (N=107)	Kontaktinis darbas (N=59)	<i>df</i>	<i>F</i>	<i>p</i>
	M (SD)	M (SD)	M (SD)			
Perdegimas	2,93 (0,55)	2,91 (0,61)	2,91 (0,62)	2	0,01	0,989
Įsitraukimas į darbą	2,83 (1,26)	3,82 (1,18)	3,93 (1,17)	2	8,30	<0,001
Darbo-gyvenimo pusiausvyra	3,06 (0,76)	3,25 (0,96)	3,25 (0,84)	2	0,48	0,617
Technostreso šaltiniai	2,83 (0,86)	2,50 (0,77)	2,56 (0,64)	2	2,02	0,136
Techno-perkrova	3,17 (1,25)	2,47 (0,98)	2,61 (0,78)	2	5,36	0,005
Techno-invazija	3,17 (1,45)	2,94 (1,18)	2,85 (0,97)	2	0,67	0,512
Techno-sudėtingumas	2,21 (0,94)	2,31 (1,03)	2,46 (1,01)	2	0,65	0,522
Techno-nesaugumas	2,94 (1,31)	2,14 (1,01)	2,14 (0,86)	2	6,81	0,001
Techno- neužtikrintumas	2,92 (0,96)	2,80 (0,90)	2,86 (0,82)	2	0,22	0,806
Technostreso slopikliai	3,11 (0,77)	3,12 (0,79)	3,14 (0,59)	2	0,03	0,972
Tech. raštingumo skatinimas	3,11 (0,83)	3,20 (0,85)	3,17 (0,62)	2	0,15	0,863
Techninė parama	3,65 (0,81)	3,49 (1,01)	3,47 (0,78)	2	0,37	0,689
Tech. įsitraukimo skatinimas	2,57 (1,03)	2,63 (0,91)	2,79 (0,81)	2	0,79	0,456

Pastaba: M – vidurkis, SD – standartiniai nuokrypiai. Statistiškai reikšmingi skirtumai pažymėti paryškintu šriftu.