

VILNIAUS UNIVERSITETO MEDICINOS FAKULTETO  
SVEIKATOS MOKSLŲ INSTITUTO VISUOMENĖS SVEIKATOS KATEDRA

**Neringa Milieriūtė**

*Darbo aplinkoje dėmesį blaškantys veiksniai*

*Distracting Causes in the Work Environment*

**MAGISTRO BAIGIAMASIS DARBAS**

Leidžiama ginti \_\_\_\_\_

Visuomenės sveikatos katedros vedėjas

Prof. dr. (HP) Rimantas Stukas

Studentas Neringa Milieriūtė

Darbo vadovas Dr. Jelena Stanislavovienė

Darbo įteikimo data \_\_\_\_\_

Registracijos Nr. \_\_\_\_\_

Vilnius – 2023

## TURINYS

1. SAVOKOS IR SUTRUMPINIMAI .....	4
2. SANTRAUKA.....	5
3. ĮVADAS .....	9
4. LITERATŪROS APŽVALGA .....	11
4.1. Dėmesys – kas tai?.....	11
4.1.1. Selektyvus dėmesys.....	11
4.1.2. Intensyvus dėmesys .....	12
4.2. Išsiblašymas – technologijų nulemta pasekmė ? .....	13
4.3. Darbingumo fiziologija.....	14
4.4. Pertraukto darbo kaina.....	15
4.5. Dėmesį blaškantys veiksniai darbo aplinkoje.....	16
4.5.1. Mobiliojo telefono problema.....	17
4.5.2. Socialiniai tinklai .....	18
4.5.3. Triukšmas .....	18
4.5.4. Darbuotojų emocinė sveikata – vidiniai veiksniai.....	19
4.6. Trukdžių blokavimo metodai darbo aplinkoje.....	20
4.6.1. „Pomodoro“ technika .....	21
4.6.2. Dėmesingų įsisąmoninimu grįsta praktika .....	22
4.6.3. Sveikatai palankus gyvenimo būdas.....	22
5. TYRIMO METODAI .....	24
6. TYRIMO REZULTATAI.....	30
6.1. Tyrimo dalyvių apibūdinimas.....	30
6.2. Darbo aplinkoje dėmesį blaškantys veiksniai.....	31
6.2.1. Išoriniai dėmesį blaškantys veiksniai .....	31
6.2.2. Vidiniai dėmesį blaškantys veiksniai .....	34
6.3. Aplinkybės veikiančios darbuotojo dėmesingumą darbe .....	37
6.3.1. Aplinkybės stiprinančios ir silpninančios darbuotojo dėmesingumą .....	37
6.3.2. Aplinkybės nuo kurių priklauso susikoncentravimo laikas po išblaškymo.....	42
6.4. Dėmesį blaškančių veiksnių poveikis darbuotojo savijautai .....	46
6.4.1. Kylantys jausmai, kai dirbant dėmesys yra atitraukiamas.....	46
6.4.2. Dėmesio išsiblašymui skirto laiko kompensavimas. Kompensavimo poveikis savijautai .....	49
6.5. Metodai kurie padeda išlaikyti dėmesingumą .....	54
6.5.1. Taikomi metodai, kurie padeda išlaikyti dėmesingumą darbe .....	54

	3
6.5.2. Galimi taikyti metodai, kad išlaikyti dėmesingumą.....	56
6.5.3. Vadovo veiksmai stiprinantys darbuotojo dėmesingumą darbe.....	59
7. NEDĖMESINGUMO REGISTRAS .....	63
7.1. Dalyvių užregistruoti dėmesį blaškantys veiksniai.....	63
7.2. Dažniausiai užregistruoti išoriniai dėmesį blaškantys veiksniai .....	64
7.3. Užregistruoti vidiniai dėmesį blaškantys veiksniai .....	65
7.4. Taikyti metodai.....	66
8. REZULTATŲ APTARIMAS.....	69
9. IŠVADOS .....	77
10. REKOMENDACIJOS .....	79
11. LITERATŪROS SĄRAŠAS .....	81
12. PRIEDAI.....	87

## 1. SAVOKOS IR SUTRUMPINIMAI

Išoriniai dėmesį blaškantys veiksniai – trikdžiai, kylantys iš išorės ir apimantys tokius veiksnius kaip vaizdiniai trikdžiai, socialinė sąveikia, elektroniniai prietaisai, foninis triukšmas ir pan.

Vidiniai dėmesį blaškantys veiksniai – trikdžiai, kurie atsiranda iš paties proto ir jie apima: alkį, nuovargį, ligas, nerimą, asmenines problemas, rūpesčius, svajones ir pan.

pan. – panašiai.

t.y – tai yra.

el. – elektroninis.

val. – valanda.

proc. – procentai.

JAV – Jungtinės Amerikos Valstijos.

Kūdikių bumo karta – žmonės gimę nuo 1946 m. iki 1964 m.

Tūkstantmečio, Y karta – žmonės gimę nuo 1980 m. iki 1994 m.

Z karta – žmonės gimę nuo 1995 m. iki 2012 m.

## 2. SANTRAUKA

**Temos pagrindimas:** Darbo aplinkoje trikdančių dirgiklių apgaulingai pagundai darbuotojai dažnai pasiduoda to nejausdami. Šiandienos darbo aplinkai būdingas greitas tempas ir lūkestis, kad darbuotojas visada bus pasiekiamas, greitai atliks užduotis. Modernus biuras, šalia mirksintis mobilus telefonas ir pilna galva minčių apie asmenines problemas, visa tai yra daugumos darbuotojų kasdienybė. Labai svarbu giliau pažvelgti kur šiame begalinių dirgiklių pasaulyje nukrypsta darbuotojų dėmesys darbo metu ir kaip tai paveikia darbuotojo savijautą, taip pat svarbu atskleisti kokius metodus darbuotojai žino ir taiko, kad stiprintų dėmesingumą darbe. Tai žinant, galima rengti rekomendacijas, kuriant sveikatai palankias darbo vietas, taip pat galima parengti rekomendacijas darbuotojams ir jų vadovams iškeliant dėmesio sutelkimo svarbą ir naudą darbo procese ir darbuotojo savijautai.

**Darbo tikslas:** Atskleisti darbo aplinkoje dėmesį blaškančius veiksnius, jų poveikį savijautai, bei taikomus metodus, padedančius išlaikyti dėmesingumą.

**Uždaviniai:** 1. Atskleisti išorinius ir vidinius darbuotojo dėmesį blaškančius veiksnius darbo aplinkoje. 2. Atskleisti kaip darbe esančios aplinkybės veikia darbuotojo dėmesingumą. 3. Išsiaiškinti kaip darbe pasireiškiantys dėmesį blaškantys veiksniai veikia darbuotojo savijautą. 4. Atskleisti, kokių metodų darbuotojai imasi ir kokių jų manymu galētu imtis, kad darbo metu išlaikytų dėmesį.

**Tyrimo metodai:** Pasirinktas kokybinis tyrimo metodas, duomenų rinkimui pasirinktas pusiau struktūruotas interviu tipas, o duomenys analizuoti taikant turinio analizės metodą. Dalyvių atrinkimui taikyta – patogioji atranka. Tyrime dalyvavo 8 biuro darbuotojai iš kurių 7 moterys ir 1 vyras.

**Rezultatai ir išvados:** Pastebėta, kad dėmesį blaškantys išoriniai veiksniai, priklauso nuo biuro tipo, nes kolegos ir spausdintuvo keliamas triukšmas atsiskleidė tarp tų darbuotojų, kurie dirba atviro tipo biure. Nepriklausomai koks biuro tipas blaško telefono skambučiai ir paties darbo organizavimo niuansai. Vidiniai dėmesį blaškantys veiksniai kyla dėl įvairių priežasčių ir nėra susiję tik su darbu, bet visi jaučiami darbe ir atitraukiantys dėmesį. Dėmesį telkti sudėtinga jeigu yra bloga savijauta, blaško alkio jausmas, miego trūkumas, nuovargis ar kylančios mintys. Darbo aplinkoje pasitaiko dviejų tipų aplinkybės, tai yra tokios, kurios silpnina dėmesio koncentraciją arba ją telkia. Grįžimo laikas prie darytos užduoties po pertraukimo priklauso nuo to kas ir kokiam laikui dėmesį atitraukia, gali būti greitas ir ilgas susikoncentravimas. Kai dėmesys intensyviai dirbant yra atitraukiamas darbuotojams kyla neigiami jausmai. Dėl išsiblaškymo prarastas laikas yra kompensuojamas poilsiui skirtu laiku ir tai atsiliepia darbuotojų savijautai. Poveikis savijautai pasireiškia per neigiamas emocijas, savęs nuvertinimą, kaltės jausmą ir neigiamą poveikį fizinei savijautai, nes didina nuovargį ir įtampą. Labiausiai dėmesį telkti taikomi metodai, yra telefono

kontrolė, ausinių naudojimas ir muzikos klausymas. Biuro darbuotojai žino savo silpnąsias vietas, nes prie galimų taikyti metodų, atsiskleidė, kad dėmesį telkti padėtų griežtesnė technologijų kontrolė, darbas su savimi ir disciplinos laikymasis.

**Raktažodžiai:** išsiblaškymas, išoriniai ir vidiniai dėmesį blaškantys veiksniai, darbo aplinka, sveikata darbo aplinkoje, išsiblaškymas darbo aplinkoje.

## SUMMARY

**Theme rationale:** Employees often give up to the temptation of disturbing stimuli in the work environment. Today's work environment is characterized by a fast pace and the expectation that an employee will always be available and will be completing tasks quickly. A modern office, a blinking mobile phone nearby and a head full of thoughts about personal problems, all this is the daily routine of most employees. It is very important to take a deeper look at where in the world of endless stimuli the attention of employees deviates during work and how this affects the well-being of the employee, as well as what methods employees know and apply to strengthen attentiveness at work. Knowing this, recommendations can be made for creating health-friendly workplaces, as well as recommendations for employees and their managers highlighting the importance and benefits of concentration in the work process and the employee's well-being.

**Work objective:** To find the factors that distract attention in the work environment, their effect on well-being, and the applied methods that help maintain attention.

**Tasks:** 1. To reveal external and internal factors distracting the employee's attention in the work environment. 2. To reveal how the circumstances at work affect the employee's attention. 3. To find out how distracting factors at work affect the employee's well-being. 4. Discover what methods employees take and what they think they could do to maintain attention at work.

**Research methods:** A qualitative research method was chosen, a semi-structured interview type was chosen for data collection, and the data was analyzed using the content analysis method. Convenience sampling was used for the selection of participants. 8 office employees participated in the study, of which 7 were women and 1 was a man.

**Results and Conclusions:** It has been observed that external distractions depend on the type of office, noise caused by colleagues and the printer was revealed among those employees who work in an open space office. Regardless of the type of office, phone calls and details of organization itself are distracting. Internal distractions arise for a variety of reasons and are not just work-related, but all are felt at work and distract from work. It is difficult to concentrate if you are not feeling well, feeling hungry, lack of sleep, tiredness, or various thoughts. There are two types of situations in the work environment that weaken or strengthen focus attention. The time to return to the task after an interruption depends on who and for how long the attention is distracted, it can be quick or long concentration. When attention is distracted during intensive work, negative feelings arise for employees. Time lost due to distraction is made up for by rest time and this effects on employee well-being. The impact on well-being occurs through negative emotions, self-depreciation, guilt, and negative effects on physical well-being by increasing fatigue and stress. The most common methods used to focus attention are controlling the phone, using headphones and listening to music. Office workers know their weak points, because among

the possible methods to apply, they revealed that stricter control of technology, working with themselves and observing discipline would help to focus.

**Key words:** distraction, external and internal distracting factors, work environment, health in the work environment, distraction in the work environment



### 3. ĮVADAS

„Kiekvienas žino, kas yra dėmesys“ dar 1890 metais teigė amerikiečių filosofas, istorikas bei psichologas Williamas Jamesas. Jis taip pat pateikė pirmąjį dėmesio apibrėžimą: „Tai aiškios ir ryškios formos proto užvaldymas vieno iš kelių vienu metu galimų objektų ar minčių“. Visa esmė yra sąmonės sutelkimas ir koncentracija, tai reiškia atsiribojimą nuo kai kurių dalykų, kad būtų galima veiksmingai susidoroti su tuo į ką sutelktas dėmesys. Ši būseną yra priešingybė išsiblaškymui [1,2]. Išsiblaškymas – kažkas, kas atitraukia dėmesį, objektas, nukreipiantis dėmesį nuo kažko kitko, blaško veiksmas arba pati išsiblaškymo būseną [3]. Dėmesio valdymas, yra gebėjimas sutelkti ir lanksčiau nukreipti dėmesį, tai būtina sąlyga norint tikslingai reaguoti į aplinką, nes taip žmogus gali atsirinkti jam svarbią informaciją, kuri gaunama iš skirtingų jutimo kanalų [4,5]. Dėmesį valdyti nėra taip paprasta, o ir dabartinė dėmesio teorijos teigia, kad žmonių gebėjimas sutelkti dėmesį yra ribotas [6,7]. Galbūt todėl, kad gyvename didelės informacijos sklaidos laikais, teisingai apie tai pasisakė psichologas Herbertas Alexanderis Simonas: „Informacijos turtingame pasaulyje, informacijos gausa reiškia kažko kito trūkumą: trūksta to, ką informacija suvaržo, o ji sunaudoja jos gavėjų dėmesį“ [8,9].

Darbe praleistas laikas ne visada būna produktyvus laikas. Dažnai nutinka, kad darbuotojas dirba, pavargsta, bet dienos pabaigoje darbo rezultatas sunkiai apčiuopiamas. Ką tuomet darbuotojai veikia dalį darbui skirtą laiką? Darbo aplinkoje trikdančių dirgiklių apgaulingai pagundai darbuotojai dažnai pasiduoda to neįsąmonė. Norint būti produktyviu darbuotoju arba norint darbuotojui sukurti produktyvią ir sveikatai palankią darbo aplinką svarbu išaiškinti kas blaško dėmesį darbo aplinkoje. Temos aktualumas kelia klausimą, su kokiais dėmesį blaškančiais veiksniais darbuotojai susiduria darbo aplinkoje? Norint tai suprasti, reikia išsiaiškinti kokie darbo aplinkoje esantys veiksniai atitraukia dėmesį darbo metu. Įdomu ir tai kokius metodus darbuotojai taiko, kad sustiprintų dėmesingumą darbe, ar tai veiksmingi metodai? Taip pat dar kyla klausimas kaip dėmesį blaškantys veiksniai paveikia darbuotojo savijautą? Galbūt šie klausimai ir padės atskleisti ar dėmesį blaškantys veiksniai darbo aplinkoje yra neproduktyvios dienos ir didelio nuovargio darbo pabaigoje priežastis. Būtent apie tai ir yra šis tyrimas, o temos aktualumas ir gauti kokybinio tyrimo rezultatai gali būti labai naudingi darbuotojams, taip pat planuojant darbo procesą ir sveikatai palankią darbo aplinką.

#### **Tikslas:**

Atskleisti darbo aplinkoje dėmesį blaškančius veiksnius, jų poveikį savijautai, bei taikomus metodus, padedančius išlaikyti dėmesingumą.

**Uždaviniai:**

1. Atskleisti išorinius ir vidinius darbuotojo dėmesį blaškančius veiksnius darbo aplinkoje.
2. Atskleisti kaip darbe esančios aplinkybės veikia darbuotojo dėmesingumą.
3. Išsiaiškinti kaip darbe pasireiškiantys dėmesį blaškantys veiksniai veikia darbuotojo savijautą.
4. Atskleisti, kokių metodų darbuotojai imasi ir kokių jų manymu galėtų imtis, kad darbo metu išlaikytų dėmesį.

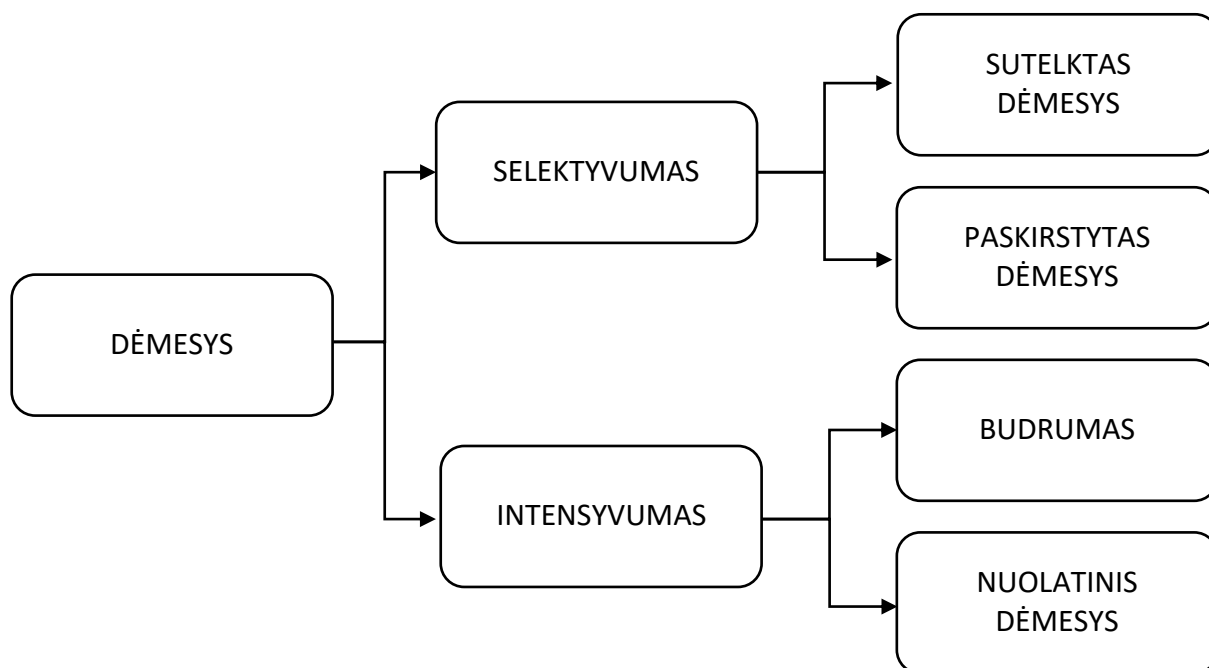
**Savarankiškai atlikti darbai:**

Surinkta, apžvelgta ir aprašyta literatūra. Išsikeltas tyrimo tikslas ir suformuluoti tyrimo uždaviniai. Sukurti tyrimo anketos klausimai, pašnekovų paieška. Organizuoti susitikimai su tyrimo dalyviais ir vykdytas interviu pokalbis. Išanalizuoti gauti tyrimo duomenys ir aprašyti rezultatai. Parengtas rezultatų aptarimas, išvados ir rekomendacijos. Su šia tema šių metų kovo mėnesį buvo dalyvauta mokslo komunikacijos konkurse „Mokslo sprintas“, kuriame buvo kūrybiškai pristatyta tyrimo idėja.

## 4. LITERATŪROS APŽVALGA

### 4.1. Dėmesys – kas tai?

Remiantis įprastiniu požiūriu „dėmesys“ yra kognityvinių ir neuroninių mechanizmų, atsakingų už efektyvų mūsų gebėjimą apdoroti, saugoti ir gauti informaciją, panaudojimas [10]. Analizuojant detaliau dėmesys apima: sutelktą (arba atrankinį), paskirstytą, lankstumą (arba strategiją), budrumą ir nuolatinį dėmesį [1,5,11]. Gebėjimas paskirstyti dėmesį atrankinio, nuolatinio ar padalinto dėmesio kontekstuose yra labai svarbus įvairioms pažinimo užduotims atlikti [12].



Pagrindiniai dėmesio procesai, Van Zomer ir Brouwer's, 1994 (1 pav.) [5].

Dar 1994 metais Van Zomer ir Brouwer's schematizavo pagrindinius dėmesio procesus, sugrupuodami juos į du pagrindinius komponentus: selektyvų ir intensyvų dėmesį. Selektivumui priskyrė sutelktą dėmesį ir paskirstytą dėmesį, o intensyvumui skyrė budrumą ir nuolatinį dėmesį (1 pav.) [5].

#### 4.1.1. Selektivus dėmesys

Terminų žodyne selektivumas apibrėžiamas kaip - gebėjimas atrinkti iš aplinkos jam reikšmingus objektus, stimulus [13]. Kitas platesnis selektivumo apibrėžimas, tai gebėjimas atkreipti dėmesį į svarbią su užduotimi susijusią informaciją, ignoruojant blaškančią ir ne tokią svarbią užduotį/informaciją. Užduoties svarbą apibrėžia stimulo ypatybės, ar jos erdvinė vieta.

Savybėmis pagrįstas selektyvus dėmesys atsiranda, kai atsižvelgiama į tam tikrą turimos informacijos aspektą (pvz., spalvą ar formą), ignoruojant kitas, nereikšmingas savybes. Erdvinis selektyvus dėmesys atsiranda tada, kai reikia žiūrėti į informaciją tam tikroje erdvės srityje (pvz., kairiajame arba dešiniajame regėjimo lauke), ignoruojant informaciją nereikšmingose vietose [12]. Viskas kaip ir paprasta, nes žmonės selektyviai naudojami jiems prieinama informacija. Viena iš priežasčių yra ribotas smegenų pajėgumas, kuris negali apdoroti visos turimos informacijos vienu metu. Kasdienė patirtis rodo, kad žmogus vienu metu gali atlikti kelis veiksmus. Pavyzdžiui, vairuodamas automobilį gali stebėti kelią, pasukti vairą, perjungti pavaras ir prireikus vienu metu spausti stabdžių padalą. Tačiau tai nereiškia, kad žmogus užsiima visomis šiomis veiklomis vienu metu. Greičiausiai tik vienas iš jų, pavyzdžiui, kelias yra dėmesingumo priešakyje, o kiti veiksmai sprendžiami gana automatiškai [14]. Sutelktas ir paskirstytas dėmesys būtent ir reiškia gebėjimą atitinkamai paskirstyti dėmesį tarp konkuruojančių užduočių susidūrus su trukdžiais [1].

Ne kas svarbesnis yra ir dėmesio lankstumas, pavyzdžiui, rašydami baigiamąjį darbą esate susikaupę ir savo dėmesį sutelkiate tik į šią užduotį. Staiga sulaukiate tikrai svarbaus skambučio. Tokiu atveju norėsite kontroliuoti savo dėmesį, atkreipti dėmesį į skambutį ir vėl perjungti dėmesį į baigiamojo darbo rašymą – tai vadinama dėmesio lankstumu [1]. Įdomu tai, kad selektyvų dėmesį galima sustiprinti muzikos pagalba. 2019 m. atliktas pirmasis toks tyrimas, kurio tikslas išsiaiškinti ar muzikos poveikis dėmesiui gali būti susijęs su skirtingomis muzikos sukeliama emocijomis. Šio tyrimo rezultatai atskleidžia reikšmingą emocinį muzikos poveikį vizualiniam ir erdviniam apdorojimui, tai reiškia, kad labai jaudinančios ir džiaugsmingos muzikos ištraukos buvo susijusios su selektyvaus dėmesio procesų stiprėjimu [15]. Būtent todėl vienas iš metodų norint sutelkti dėmesį ir yra raminančios ir malonios muzikos klausymas. Muzikos klausymas yra vienas iš paprasčiausiai prieinamų metodų norint sutelkti dėmesį ir atsiriboti nuo dėmesį blaškančių veiksnių [16].

#### 4.1.2. Intensyvus dėmesys

Norint optimaliai funkcionuoti, dėmesys turi būti ne tik selektyvus, bet ir intensyvus. Pavyzdžiui, jei ketinate perskaityti straipsnį nuo pradžios iki pabaigos vienu metu, jums reikės išlaikyti stabilų dėmesio aktyvumo lygį ilgą laiką [1]. Kai santykinai stabilus aktyvacijos lygis gali būti palaikomas nepertraukiamą laiką yra vadinamas - nuolatiniu dėmesiu [1,12]. Aktyvumas gali būti sustiprintas įvykus didelio prioriteto įvykiui, kuris vadinamas - budrumu [1]. Tačiau kyla klausimas, koku intensyvumu ir kada yra skiriamas dėmesys konkrečiai užduočiai ar situacijai įveikti. Yra pastebėta, kad susijaudinimo lygį gali lemti užduoties ar veiklos reikalavimai arba vidinės būsenos pradedant nuo stipraus susijaudinimo baigiant jaučiamu

nemalonių stresu [14]. Kartais nuolatinis dėmesys net ir nesant blaškymo dirgikliui gali būti ne toks intensyvus. Metaanalizės „Atkreipti dėmesį į dėmesį sergant depresija“ rezultatai rodo, kad esant vienodomis sąlygoms ir nesant blaškymo dirgikliui sergančiųjų stipriu depresijos sutrikimu nuolatinis dėmesys nėra toks intensyvus ir greitas lyginant su nesergančiais depresija. Todėl galima daryti prielaidą, kad sergančių depresijos sutrikimu dėmesio ištekliai yra kur kas mažesni nei nesergančių depresija žmonių [12].

Pakankamai plačiai aptarėme pagrindinius dėmesio procesus. Tačiau nedetalizuojant verta paminėti likusius ir taip pat svarbius dėmesiui priskiriamus gebėjimus: galimybė atrinkti išorinius įvykius tolesniam vidiniam apdorojimui - koncentruotas dėmesys; apdoroti nesvarbią informaciją - nevalingas dėmesys; selektyviai integruoti informaciją priklausančią vienam įvykiui ir tarp jų - funkcijų integravimas; valdyti akių judesių erdvinius parametrus - atrankinis dėmesys veiksmui; teikti pirmenybę vienam tikslui prieš kitus į tikslą - orientuotas dėmesys; teikti pirmenybę vienam objektui, atminties elementui ar sąmoningam reprezentavimui prieš kitus - į objektą orientuotas dėmesys [10]. Akivaizdu, kad sąvoka „dėmesys“ po savęs talpina daug sudėtingų ir tarpusavyje sąveikaujančių mechanizmų. Tačiau visus šiuos sudėtingus mechanizmus lengvai gali išbalansuoti aplinkoje ir mūsų pačių viduje esantys veiksniai, kurie gana lengvai atitraukia dėmesį nuo svarbių užduočių.

#### 4.2. Išsiblašymas – technologijų nulemta pasekmė ?

Įrenginiai ir technologijos sparčiai plinta, o žmonės tampa vis labiau nuo jų priklausomi. Leidžiame naujausiems įrenginiams ir technologijoms palengvinti mūsų kasdienybę, tačiau neatsižvelgiame į tai, kaip jie kenkia gebėjimui susikaupti [17]. Deja, realybė daugeliui vartotojų yra sudėtinga ir slegianti, nes įrenginiai neretai sukelia nerimą, perkrovą, priklausomybę, blaškymąsi ir galiausiai stresą, išsekimą ir perdegimą [18]. Apskritai šiandienos aplinkai būdingas lūkestis, kad darbuotojas visada bus pasiekiamas ar greitai atsakys el. laiškus [19]. Nors organizacijos gali laikyti, kad nuolatinis ir greitas bendravimas yra privalumas, darbuotojai gali jausti padidėjusią įtampą, kurią neretai parsineša į namus [20].

Įmonės diegia naujas technologijas ir priemones, skirtas darbuotojams, kad jie efektyviau ir produktyviau dirbtų. Darbdaviai darbuotojus apmoko ir supažindina su nauja programa ir jos funkcijomis, tačiau net nesusimasto, kaip šios naujos komunikacijos priemonės prisideda prie didesnio darbuotojų blaškymosi darbo metu [17]. Yra nustatyta, kad kelių informacijos srautų apdorojimas gali pabloginti darbo kokybę bei padidinti įtampą. Nes gaunama informacija įvairiais kanalais darbuotojui gali susilpninti situacijos kontrolės jausmą ir padidinti streso lygį [21]. 2017 metais buvo apsikeista 269 milijardais el. laiškų per dieną ir tikimasi, kad iki 2021 m. šis skaičius išaugo iki 319,6 milijardų per dieną [22]. 2018 m. vasario mėnesį internetu atliktoje apklausoje

dalyvavo daugiau nei 1 000 JAV 18 metų ir vyresni biuro darbuotojai, dirbantys visą darbo dieną. Remiantis šios ataskaitos rezultatais, darbuotojai nurodė, kad darbdaviai neskiria laiko, kad apmokytų kaip valdyti nuolatinį pranešimų srautą, kad būtų išlaikytas darbo našumas ir gera savijauta darbe [17]. Tai reiškia, kad darbdavio indėlis labai svarbus, o kurti geresnę darbo praktiką technologijų tarpininkaujančioje aplinkoje turėtų būti kiekvieno darbdavio prioritetas [23].

Viena vertus būtų labai paprasta dėl visko apkaltinti technologijas ir darbdavius, tačiau kita vertus reikėtų nepamiršti, kad nemažai darbo metu atsiradusių trukdžių darbuotojai susikuria patys [24]. Trikdančių dirgiklių apgaulingai pagundai tikrai dažnai pasiduodame. Pavyzdžiui, išmanieji telefonai labai dažnai naudojami darbe ne su darbu susijusiais klausimais [17,25]. Tačiau dauguma žmonių net nesusimasto, kad nukrypdami į išmanųjį telefoną bėga nuo tikrovės, šiame kontekste tarkim nuo nemalonios darbinės užduoties. Todėl galbūt pagrindinės dėmesio blaškymo priežastis yra ne technologijos, o noras pabėgti nuo nepatogumo jausmo?

#### 4.3. Darbingumo fiziologija

Savo kasdienybėje nuolatos esame apsupti blaškančių veiksnių, kurie konkuruoja dėl mūsų dėmesio [26]. Darbo vietoje yra daug įvairių trikdžių el. laišakai, telefono skambučiai ir žinutės, socialiniai tinklai, bendradarbiai ir pan. Gebėjimas kontroliuoti dėmesį esant blaškymo dirgikliui, gali priklausyti nuo to, kiek žmogus yra jautrus blaškantiems veiksniams [23]. Pavyzdžiui jautresnis blaškantiems dirgikliams darbuotojas gali būti tada kai nesijaučia darbingas arba yra sumažėjęs jo darbingumo lygis [27].

Dauguma vadovų tikriausiai tikisi, kad jų darbuotojai darbo valandomis vienodai bus produktyvūs, tačiau realybė yra kitokia [27]. Galima pastebėti, kad tam tikru dienos metu sutelkti dėmesį į darbą yra sunkiau [28]. Visi žmonės turi apibrėžtą vidinį laikrodį, kuris tarsi paskirsto energiją ir yra vadinamas cirkadiniu ritmu. Prasidėjus darbo dienai darbuotojams prireikia kelių valandų, kad pasiektų aukščiausią energijos lygį, tačiau pikas netrunka ilgai. Neilgai trukus po pietų energija pradeda mažėti ir pasiekia žemiausią lygį. Dažnai dėl to kaltiname pietus, tačiau iš tikrųjų tai yra natūrali mūsų cirkadinio ritmo proceso dalis [27]. „Redbooth“ atliktos ataskaitos rezultatai tai patvirtina, nustatyta, kad įprastą dieną daugiausia užduočių darbuotojai atlieka apie 11 val., po pietų darbuotojų našumas krenta, na, o po 16 val. jis visiškai sumažėja [29]. Kita tyrime buvo teigiama, kad suaugusių cirkadinis ritmas visiškai yra nesuderinamas su darbo pradžia, kuri prasideda 8 val. ir pradėti darbą anksčiau nei 10 val. yra kankinimas. Šio tyrimo metu tyrė ne suaugusius, tačiau rezultatai įdomūs ir verti dėmesio. Tyrimo metu mokyklos pradžią 08:30 val. pakeitė į 10 val., o rezultatai parodė, kad padidėjo mokinių su geresniais akademiniais rezultatais ir sumažino susirgimų skaičių [30]. Todėl iškart kyla pamąstymas, galbūt taip pat veikia ir suaugusius darbo metu.

Apibendrinant, svarbiausios užduotys turėtų būti skiriamos, kai žmonės yra budrumo viršūnėje, maždaug, per valandą nuo vidurdienio ir 18 val. Mažiausiai svarbios užduotys turėtų būti suplanuotos tuo metu, kai budrumas yra mažesnis, labai anksti ryte, apie 15 val. ir vėlai vakare [27]. Dėl įdomumo, galima paminėti ir kitus „Redbooth“ ataskaitos rezultatus. Daugiausiai užduočių darbuotojai atlieka savaitės pradžioje – pirmadienį, o mažiausiai produktyvūs darbuotojai yra savaitės pabaigoje – penktadienį [29]. Tačiau vėlgi reikia nepamiršti, kad visi esame labai skirtingi ir tikrai ne visiems būtina prireikia kelių valandų, kad pasiektų aukščiausią energijos lygį ir nebūtina visuomet darbo našumas po 16 val. sumažėja, visa tai dar labai priklauso ir nuo kitų aplinkybių ir veiksnių.

#### 4.4. Pertraukto darbo kaina

Kasdien tenka susidurti su situacija, kai atliekant užduotį pavyzdžiui išorinis dirgiklis nukreipia dėmesį nuo užduoties, o tada reikia nuspręsti sutelkti dėmesį į naują užduotį – dirgiklį, paskirstyti dėmesį tarp užduočių arba nekreipti dėmesio į pertraukimą [19]. Tikrai dažnai nutinka kai dėmesys nuklysta prie blaškančio veiksnio. Žmonės nesusimastydami atitraukinėja dėmesį nuo darbo užduočių, tačiau atitraukimus dažniausiai kompensuoja dirbami greičiau ir taip pablogina darbo kokybę. Vieno atlikto tyrimo metu studentams buvo liepta rašyti esė trimis skirtingomis aplinkybėmis, pirmoji grupė rašė neblaškomi, antroji grupė buvo išblaškita prieš rašant, o trečią grupę blaškė rašymo metu. Šio tyrimo rezultatai parodė, kad lyginant su neblaškoma grupe esė kokybė buvo prastesnė abiejų grupių ir išblaškytos prieš darbą, ir blaškomai darbo metu [31]. Atlikti tyrimai rodo, kad darbuotojai dirbdami greičiau ne tik pablogina darbo kokybę, bet ir neretai patiria daugiau streso, jaučia nusivylimą ir laiko trūkumą [7,18,32,33]. 2018 metų išsiblašymo darbo vietoje ataskaitos rezultatai rodo, kad ir kaip stipriai išsiblaškę būtų biuro darbuotojai, dauguma 84 proc. mano, kad per pusvalandį gali susikoncentruoti ir sugrįžti vėl prie darbo. Netgi 60 proc. buvo kartos darbuotojų tiki, kad gali grįžti prie darbo greičiau nei per penkias minutes, tačiau teigė, kad išsiblaškimui skirtą laiką kompensuoja dirbdami greičiau. Taip pat nurodė dirbdami greičiau patiria daugiau streso ir jaučia nusivylimą [17].

Įdomus aspektas, kad jeigu pertraukimo kontekstas skiriasi nuo darbinės užduoties konteksto tokiu būdu prireikia daugiau laiko persiorientuoti, kad būtų galima vėl grįžti prie užduoties. Tačiau gali būti pertraukimas kuris yra susijęs su tuo pačiu kontekstu kaip ir atliekama užduotis, o tai tada gali būti net naudinga. Tyrime kuriame nagrinėjama pertraukto darbo kaina, rezultatai parodė, kad bet koks pertraukimas sukelia darbo pasikeitimus. Keista, bet rezultatai rodo, kad pertrauktas darbas buvo atliktas greičiau, tačiau tam yra logiškas paaiškinimas. Kai žmonės yra nuolat pertraukiami, jie susikuria greitesnį darbo režimą, kad kompensuotų prarastą laiką ir spėtu atlikti darbą laiku. Tačiau šie rezultatai parodo ir kitą medalio pusę, darbuotojai patiria didesnę darbo krūvį, daugiau streso, jaučia didesnę nusivylimą ir laiko spaudimą [33].

Pertrauktas darbas ne tik skatina darbuotojus dirbti greičiau, tačiau kelia ir kitų neigiamų jausmų. 2018 išsiblašymo darbo vietoje ataskaitos duomenys rodo, kad dėl nuolatinių pertraukimų 34 proc. respondentų mažiau mėgsta savo darbą. Stresas, nusivylimas ir motyvacijos trūkumas yra nuolatinės reakcijos, tačiau jaunesni darbuotojai dar labiau linkę atsiriboti, nes 22 proc. Y ir Z kartos darbuotojų mano, kad išsiblašymas neleidžia jiems išnaudoti viso savo potencialo ir siekti karjeros darbe [17]. Įdomu tai, kad elektroninio pašto nuolatiniai pertraukimai gali paskatinti žinutėse vartoti daugiau pykčio žodžių, o tai atskleidžia neigiamas emocijas pasekmes [18].

#### 4.5. Dėmesį blaškantys veiksniai darbo aplinkoje

Kiek žmogus jautrus išsiblašymui gali priklausyti nuo jo atminties savybių. Atmintis yra svarbus akademinio mokymosi ir veiklos bei aukštesnio lygio problemų sprendimo įgūdis [34]. Remiantis tyrimu, kurį atliko mokslininkai, nustatyta, kad žmonės turintys geresnę atmintį sugeba veiksmingiau išvengti blaškymosi. Priešingai tie žmonės, kurių atmintis blogesnė nesugebėjo pakankamai greitai įveikti blaškymosi [35]. Taip pat ir nesugebėjimo susikaupti poveikis žmonėms yra skirtingas, tačiau neretai, tai gali sukelti ir sveikatos sutrikimų. Yra žinoma, kad negebėjimas sutelkti dėmesio daro neigiamą poveikį produktyvumui, o tai viena iš streso darbo vietoje priežasčių [28,36]. Negebėjimas sutelkti dėmesio į užduotį pavyzdžiui atsiranda dėl visiško nesidomėjimo tema ar kokio kito objekto intensyvus patrauklumas. Išsiblašymą sukelia tiek vidiniai, tiek išoriniai dirgikliai [7]. Išoriniai dėmesį blaškantys veiksniai – trikdžiai, kylantys iš išorės ir apima tokius veiksnius kaip vaizdiniai trikdžiai, socialinė sąveika, elektroniniai prietaisai, foninis triukšmas (pvz. muzika, tekstiniai pranešimai, telefono skambučiai). Vidiniai dėmesį blaškantys veiksniai – trikdžiai, kurie atsiranka iš paties proto ir apima alkį, nuovargį, ligas, nerimą, asmenines problemas, rūpesčius ir svajones [7,37]. Akivaizdu, kad vidiniai ir išoriniai dirgikliai gali būti persipynę ir priklausantis vienas nuo kito. Galbūt išsiblašymą daugiausiai ir lemia vidiniai dirgikliai, o identifikuoti iš vidaus ar iš išorės dirgiklis kyla nustatyti labai sudėtinga. 2018 metų išsiblašymo darbo vietoje ataskaitos rezultatai rodo, kad didžiausi dėmesį blaškantys veiksniai buvo įvardinti bendraujantys bendradarbiai 80 proc. ir biuro triukšmas 70 proc., o 69 proc. respondentų pripažino, kad asmeninių įrenginių tikrinimas trukdo susikaupti ir blaško darbo metu [17]. Keletą pagrindinių dirgiklių verta aptarti detaliau.



#### 4.5.1. Mobiliojo telefono problema

Mobilieji telefonai tapo pagrindine žmonių kasdienio gyvenimo dalimi. Žmonės mobiliuosius telefonus naudoja įvairiems tikslams. Mobiliojo telefono universalumas leidžia sklandžiai integruoti darbą, pramogas, socialinį bendravimą ir daugeliu atžvilgių gerina gyvenimo kokybę. Tačiau lengvas prieinamumas prie mobiliojo telefono daro jį potencialiai stipriu dėmesį blaškančiu veiksmu [7]. Mobiliojo telefono blaškymas gali būti inicijuotas garsu kai žmogus gauna žinutę ar skambutį arba regėjimu gaunant negarsinį pranešimą [7,19]. Tyrimai rodo, kad mobiliųjų telefonų naudojimas padidina reakcijos laiką, labai sumažina susikaupimą ir koncentraciją [38]. Akivaizdu, kad dėl lengvo pasiekiamumo ir pramoginių funkcijų įvairovės mobilusis telefonas blaško dėmesį net kai žmonės dirba [7].

2018 metų išsiblašymo darbo vietoje ataskaitos duomenys rodo, kad daugiau nei trečdalis Y ir Z kartos darbuotojų darbo metu išmaniuosius telefonus tikrina dvi valandas ir daugiau, o tai išeina mažiausiai 10 valandų per savaitę, kai laiką skiria ne darbui [17]. Kito tyrimo rezultatai rodo, kad jaunesni nei 30 metų respondentai savo asmeninį mobilųjį telefoną darbe dažniau naudojo su darbu nesusijusiai veiklai nei vyresni nei 30 metų darbuotojai [39]. Atrodo tarsi jauni darbuotojai labiau naudojami mobiliuoju telefonu darbo metu, tačiau toks elgesys būdingas ne tik jaunesniems darbuotojams, apskritai 62,0 proc. darbuotojų praleidžia maždaug valandą per dieną žiūrėdami į savo telefonus ne su darbu susijusiais klausimais [17]. Tyrimo rezultatai rodo, kad darbo metu nedarbiniai susirašinėjimai prisideda prie darbo ir asmeninio gyvenimo konflikto, nes sudėtinga tuo pat metu kokybiškai atlikti du vaidmenimis ir darbuotojo ir šeimos nario. Tačiau tyrime buvo gauti ir priešingi rezultatai, kurie parodė, kad tokie susirašinėjimai gali padėti įveikti ir apsisaugoti nuo nuobodulio ir streso darbe. Atsižvelgiant į tai darbdaviai galėtų suteikti darbuotojams trumpas pertraukas, kurių metu darbuotojai galėtų bendrauti su šeimos nariais [32].

Nuolat auganti mobiliųjų telefonų naudojimo tendencija, gali būti net pavojinga gyvybei [11,40]. Naudojant mobilųjį telefoną, padidėjęs užimtumas didina prisirišimą, o vartotojai jaučia stiprų norą naudotis net pavojingoje situacijoje, kai tai draudžiama, pavyzdžiui, vairuojant transporto priemonę [40]. Daugėja tyrimų, nagrinėjančių mobiliųjų telefonų poveikį darbo našumui. Juose parodo, kad naudojant mobilųjį telefoną sumažėja našumas, susilpnėja gebėjimas sutelkti dėmesį ir atsiranda sunkumų filtruojant pašalinę informaciją [41]. Didžioji dalis darbuotojų nemano, kad darbo metu naudodamiesi mobiliuoju telefonu sumažina darbo našumą ir padidina klaidų tikimybę. 2010 m. buvo atlikta apklausa apie mobiliųjų telefonų naudojimą atliekant kardiopulmoninį šuntavimą. 92,7 proc. chirurgų teigė, kad jų mobilusis telefonas niekada neišblaškė ir neturėjo neigiamos įtakos darbui. Tačiau įdomu tai, kad 34,5 proc. pranešė matę kitą chirurgą, kuris operacijos metu atitraukė dėmesį į mobilųjį telefoną ir taip sumažino darbo našumą

[11]. Kitame tyrime, kuriame tiriama slaugos efektyvumas ir naudojimas mobiliuoju telefonu, tyrimo rezultatai rodo, kad didžioji dauguma respondentų atsakė, kad jų darbo rezultatams naudojimas telefonu niekada neturėjo neigiamos įtakos, tik 7,4 proc. respondentų pranešė apie neigiamą poveikį darbui, o 0,8 proc. teigė, kad jie padarė klinikinę klaidą. Tačiau vėlgi 70,9 proc. teigė matę, kad kolegų darbą neigiamai paveikė naudojimas mobiliuoju telefonu darbo metu [41].

Šie tyrimų rezultatai formuoja dvi išvagas, visų pirma darbuotojams trūksta informacijos apie mobiliojo telefono neigiamą poveikį darbo našumui, o visų antra galime daryti prielaidą, kad darbuotojams sudėtinga identifikuoti, kad jie yra blaškomi mobiliojo telefono. Svarbiausias aspektas būtų tai, kad sumažėjęs darbo našumas neigiamai veikia darbuotojo savijautą, o tai gali sukelti ir stipresnių psichologinių pasekmių.

#### 4.5.2. Socialiniai tinklai

Darbuotojų produktyvumui ir įsitraukimui į darbą gali trukdyti pernelyg didelis socialinių tinklų naudojimas darbo vietoje [42]. 2018 metų išsiblaškymo darbo vietoje apklausoje dalyvavę respondentai įvertino socialinės žiniasklaidos svetainės ir komunikacijos priemonės pagal dėmesio atitraukimo laipsnį, „Facebook“ atsidūrė pirmoje vietoje (65 proc.), po to – „Instagram“ (9 proc.), „Snapchat“ (7 proc.) ir „Twitter“ (7 proc.) [17]. Dauguma darbuotojų vieningai sutinka, kad nemažai laiko praleisdami socialiniuose tinkluose, nebespėja į komandos vadovo nustatytą terminą užduočiai atlikti. Priklausomybę sukeliantis socialinės žiniasklaidos naudojimas ne tik sukelia laiko švaistymą, nereikalingos informacijos įsisavinimą, produktyvumo stoką ir prastus darbo rezultatus, bet turi įtakos psichinei darbuotojų gerovei. Kai kurie darbuotojai teigia, kad per didelis socialinių tinklų naudojimas sukelia pavydo jausmą. Taip yra todėl, kad asmenys socialiniuose tinkluose skelbia apie savo sėkmę, gražų gyvenimą ir džiaugsmingas akimirkas, todėl kiti tai žiūrėdami laiko save prastesniais. Šis pavydo jausmas sukels nepasitenkinimą tiek asmeniniu, tiek profesiniu lygmeniu ir lems sveikatos bei darbo rezultatų pablogėjimą [42].

Atsižvelgiant į tai galbūt darbdaviai turėtų reaguoti į darbuotojus, kurie darbo valandomis naudojami per daug socialinių tinklų kanalais. Darbuotojams nuolat turi būti primenama apie neigiamą socialinių tinklų poveikį jų sveikatai ir psichologinei gerovei.

#### 4.5.3. Triukšmas

Darbo vieta turi būti tyli ir be dėmesį blaškančių veiksnių, nes darbui su kompiuteriu yra reikalingas didelis susikaupimas [43]. Triukšminga darbo vieta gali labai blaškyti dėmesį, ypač kai triukšmas nuolatinis. Triukšmo tipų, kurie gali trukdyti sutelkti dėmesį į darbą yra nemažai [36]. Darbo vietoje trikdžiai gali būti bendradarbių balsai ir juokas, telefono skambėjimo tonas, garsai

koridoriuose, bendra biuro įranga, radijas, oro kondicionavimo įranga ir panašiai [44]. Pagrindiniai trikdžiai, tai foninis triukšmas, bendradarbių pokalbiai ir įrangos triukšmas, visa tai trikdo darbuotojus ir atitraukia jų dėmesį [36]. 99 proc. darbuotojų teigia, kad dirbdami asmeninėje darbo vietoje blaškosi, 76 proc. apklaustų darbuotojų teigė, kad labiausiai juos blaško garsiai telefonu kalbantys bendradarbiai, o 65 proc., teigia, kad šalia kalbantys bendradarbiai [45]. Nors yra nustatyta, kad žmonės turi didelį gebėjimą prisitaikyti prie sunkių sąlygų [46]. Tačiau taip pat nustatytas, kad esant blaškančiam triukšmui mažėja darbuotojo pasitenkinimas darbu [44]. Nemažai įrodymų patvirtina, kad foninis triukšmas ir garsai neigiamai veikia kognityvinių užduočių atlikimą, pavyzdžiui, žodinę trumpalaikę atmintį ir skaitymo supratimą. Tyrime „Klausos išsiblaškymo poveikis darbinei atminčiai, dėmesio keitimui ir klausymosi supratimui“ atskleidė svarbių ir netikėtų rezultatų. Dalyvių klausymosi supratimas esant blaškančiam triukšmui buvo geresnis taip pat informacijos apdorojimas buvo greitesnis atliekant darbinės atminties užduotis esant triukšmui. Taip pat šio tyrimo dalyviai suformulavo tikslesnes išvadas esant triukšmui. Šie rezultatai atitinka požiūrį, kad triukšmas gali padidinti susijaudinimo lygį, todėl informacija yra apdorojama greičiau [47]. Tačiau tai nereiškia, kad jaučiamas susijaudinimas ir padidėjęs užduočių atlikimo tempas neveikia darbuotojo sveikatos neigiamai. Greičiausiai vieno ir aiškaus atsakymo nėra, nes tai priklauso nuo individualių žmogaus savybių.

Įdomus skirtumas pastebėtas tarp kartų, nes kartų skirtumai atskleidžia ir skirtingus darbo stilius. Z ir tūkstantmečio kartos darbuotojai teikia pirmenybę atviram biurui, 55 proc. Z kartos ir 56 proc. tūkstantmečio kartos renkasi atvirus biurus ir tik 38 proc. kūdikių bumo kartos pasisako už atvirus biurus. Daugiau nei pusė Z kartos (52 proc.) teigia, kad jie yra produktyviausi, kai dirba triukšmingoje aplinkoje, o 60 proc. kūdikių bumo amžiaus žmonių teigia, kad jie yra produktyviausi, kai dirba tyloje [45]. Nepaisant to, kad triukšmo problema yra paplitusi, vargu ar dauguma darbuotojų kelia šią problemą. Darbuotojai esantys triukšmo blaškymo zonoje, turi savų metodų kaip susidoroti. Kai tikrai reikia susikaupti 30 proc. klauso muzikos ar medituoja, o 20 proc. laiką skiria užduotimis, kurios nereikalauja didelio susikaupimo. 52 proc. darbuotojų yra produktyvesni, kai nedirba triukšmingame biure [17]. Pavyzdžiui atvirame biure naudojant garso maskavimą, kuris sumažina kalbėjimo ir biuro garsų skleidžiamą triukšmą, sumažino darbuotojų išsiblaškymą ir su triukšmu susijusį stresą [48]. Šiame kontekste darbdavio indėlis labai svarbus, nes net 38 proc. darbuotojų mano kad su biuro triukšmu susitvarkyti padėtų jeigu būtų nustatytos erdvės ramiam ir triukšmingai darbui [17].

#### 4.5.4. Darbuotojų emocinė sveikata – vidiniai veiksniai

Vidiniai išsiblaškymo dirgikliai yra neįvertinta problema, nes negalime jų taip lengvai apčiuopti ir identifikuoti [25]. Daugiau nei pusė pasaulio gyventojų šiuo metu dirba, o 15 proc.

darbingo amžiaus suaugusiųjų turi psichikos sutrikimų [49]. 71 proc. suaugusiųjų pranešė apie bent vieną streso požymį darbe, pvz., galvos skausmą, pervargimo ar nerimo jausmą. Prasta psichinė sveikata ir stresas neigiamai veikia darbuotoją, jo darbo našumą ir įsitraukimą į darbą [50]. Europos sąjungos šalyse labai svarbus veiksnys darantis įtaką darbuotojams yra su darbu susijęs stresas: 18 proc. jaučia laiko trūkumą, o 60 proc. dalį dienos atlieka besikartojančias užduotis [43]. 2017 m. duomenimis 83 proc. Lietuvos gyventojų per pastaruosius dvejus metus patyrė didelį stresą. Beveik trečdalis nurodė, kad stresą sukėlė su darbo aplinka susiję profesiniai santykiai [51].

Saugi ir sveika darbo aplinka labai tikėtina, kad sumažina įtampą, konfliktus darbe bei pagerina darbuotojų darbo našumą [49,52]. Darbo metu yra labai svarbios ir emocijos, kurias darbuotojai jaučia. Teigiamos emocijos padeda praplėsti ne tik mintis, bet ir veiksmus. Kitaip tariant, teigiamos emocijos skatina žmones imtis ir įsitraukti į naujas užduotis įveikti didesnius darbus, kurie atveria naujas galimybes ir ugdo naujus įgūdžius. Teigiamos emocijos yra susijusios su geresniu dėmesiu, kas ir lemia darbuotojų geresnę sveikatą ir produktyvumą, na o neigiamos emocijos dėmesį mažina [12,53]. Šios nuotaikos būsenos taip pat gali turėti įtakos tam, kaip sąmoningai ar nesąmoningai skiriame dėmesį [12]. Atlikti tyrimai rodo, kad dėmesio atsiraukimą į išmanųjį telefoną darbo metu gali paskatinti jaučiamas stresas darbe. Tai rodo, kad dalyviai ne tik naudojami išmaniuoju telefonu, kai jaučiasi blogai arba negali efektyviai dirbti, bet ir kai jaučia stresą. Tai rodo, kad jaučiamas stresas darbo vietoje gali paskatinti darbuotojus „pabėgti“ prie išmaniųjų telefonų [54]. Arba gali nutikti ir atvirkščiai, kai darbo metu atitraukiame dėmesį į išmanųjį telefoną, o paskui jaučiame stresą, nes užduočiai atlikti likę mažai laiko.

Įsitraukimas į darbą apibrėžiamas kaip teigiama su darbu susijusi proto būseną. Jam būdingas energingumas (didelė energija ir motyvacija investuoti pastangas darbe), atsidavimas (stiprus įsitraukimas į darbą ir pasididžiavimas bei entuziazmas darbu) ir įsisavinimas darbe (tėkmė darbe). Teigiamos emocijos yra pagrindinis įsitraukimo į darbą pirmtakas. Apskritai, daugybė įrodymų rodo, kad teigiamos emocijos gali paskatinti įvairias įsitraukimo į darbą formas [53]. Žmonės gali lengvai atpažinti išorinius dirgiklius, tačiau tikrai daugiau laiko pririekia pastebėti vidinius dirgiklius. Minčių ir jausmų kontroliuoti negalime, tačiau esame pajėgūs valdyti savo požiūrį į tai.

#### 4.6. Trukdžių blokavimo metodai darbo aplinkoje

Aktyviau įsitraukti į darbą padeda užblokavus išorinius blaškančius veiksnius darbo vietoje. Tuomet įsitraukimas apima gilų susidomėjimą ir susitelkimą į užduotį [23]. Tyrime „Individualių skirtumų poveikis. Darbo vietos trukdžių blokavimas“, rezultatai rodo, kad darbuotojai naudodamiesi blokavimo įranga suprato, kaip jie buvo išsiblaškę darbo metu. Buvo

išsiaiškinta, kad užblokavus internetą programinės įrangos pagalba, patys darbuotojai įvertino, kad jų dėmesys ir produktyvumas tapo žymiai didesnis. Tie, kurie pranešė apie labiausiai padidėjusį susikaupimą, kai buvo užblokuotas internetas, buvo tie, kurie buvo labiau jautrūs socialinei žiniasklaidai. Šis būdas integruotas į darbo praktiką gali padėti žmonėms geriau valdyti savo blaškymąsi [23]. Tačiau taip pat galime teigti, kad blokavimas padeda išvengti problemos, bet jos neišsprendžia. Tarkime išorinius blaškančius veiksmus blokuojame arba šaliname, tačiau ką daryti su vidiniais dėmesį blaškančiais veiksniais? Apskirtai ne visus blaškančius veiksmus galima užblokuoti įrangos pagalba. Todėl verta aptarti pora populiariausių ir veiksmingiausių metodų, kurie padeda dirbti produktyviau ir apima tiek vidinių, tiek išorinių dėmesį blaškančių veiksmių valdymą.

#### 4.6.1. „Pomodoro“ technika

„Pomodoro“ technika yra apgaulingai paprasta, tačiau nepaprastai galinga [55]. Daryti ką nors mažo trumpą laiką yra daug lengviau, nei bandyti imtis didelio darbo iš karto [24]. Tyrimai rodo, kad ilgas valandas trunkantis darbas be pertraukų sumažina produktyvumą, o reguliarios trumpos pertraukos padeda geriau išlaikyti dėmesį ir energiją [56]. Būtent apie tai ir yra ši technika. „Pomodoro“ techniką devintojo dešimtmečio pabaigoje sukūrė tuometinis universiteto studentas Francesco Cirillo [24].

Pagrindinė „Pomodoro“ technikos koncepcija yra sutelktų, tam skirtų darbo seansų, kurių metu susitelkiate ties viena užduotimi, kūrimas. Pirmiausia reikia susikurti užduočių, kurias turite atlikti, sąrašą ir įvertinti, kiek laiko prireiks kiekvienai užduočiai atlikti [24,55]. Norėdami pradėti naudoti Pomodoro techniką prireiks laikmačio. „Pomodoro“ laikmačio programų galima rasti ir internete, pavyzdžiui „Pomofocus“, šią programą galima naudoti kompiuteryje ar išmaniajame telefone [57]. Norėdami pradėti Pomodoro seansą, nustatykite laikmatį 25 minutėms ir pradėkite dirbti ties užsibrėžta užduotimi. Pasibaigus 25 minutėms, darykite 5 minučių pertrauką. Tada pradėkite kitą 25 minučių Pomodoro seansą, po kuris vėl reikia pasidaryti 5 minučių pertrauką [55]. Po keturių pomodoro darykite ilgesnę, labiau atkuriančią 15-30 minučių pertrauką [24]. Šios pertraukėlės suteikia smegenims mažas „atsijungimo“ pertraukėles, o tai suteikia naujų loginių įžvalgų [56]. Pomodoro yra nedalomas laiko vienetas ir jo negalima sulaužyti. „Pomodoro“ technikos kūrėjas Cirillo rekomenduoja stebėti kokius veiksmus vidiniai ar išoriniai skatina pertraukimus seanso metu ir pagalvoti, kaip jų išvengti kitoje Pomodoro sesijoje [24].

Pomodoro technikos veiksmingumą lemia ribotas laikas, per kurį reikia sutelkti dėmesį į užduotį, o tai mažina polinkį atidėlioti [55].

#### 4.6.2. Dėmesingu įsisąmoninimu grįsta praktika

Dažnai pamirštama, kad žmonės turi sąmoningumą – unikalų žmogiškąjį bruožą ir gebėjimą, o būtent sąmoningumo praktika yra naudingas įgūdis sprendžiant išsiblaškymo problemas darbe [21]. Praktikuodami dėmesingumą, žmonės mažiau reaguoja į nemalonius vidinius reiškinius [58]. Sąmoningumo pagrįsta praktika gali pagerinti darbuotojų sveikatą, nes sumažina neigiamą streso poveikį darbuotojų sveikatai. Padėdama darbuotojams geriau valdyti stresą, sąmoningumu paremta praktika, nesvarbu, formali ar neformali, gali pagerinti darbuotojų sveikatą ir padidinti našumą. Dėmesingumu pagrįstos intervencijos suteikia didelių pranašumų, nes jie gali suteikti darbuotojams įgūdžių įveikti stresą, nesvarbu, ar jis susijęs su darbu, ir pagerinti nuotaiką bei emocijas [59]. Tyrimų rezultatai rodo, kad palyginus sąmoningumo intervencijos laikotarpį su laikotarpiu prieš sąmoningumo intervenciją, pastebėtas reikšmingai didesnis perdegimo, suvokto streso ir dėmesingumo rodiklių pagerėjimas. Be to, sąmoningumo intervencijos metu buvo pranešta apie didesnę asmeninio našumo padidėjimą [60]. Sąmoningumo meditacija apima įgūdžius selektyviai stebėti vieną pojūtį (pvz., kvėpavimą), ignoruojant blaškančias mintis ir yra įrodyta, kad ši meditacija pagerina atrankinį dėmesį [12]. Sąmoningumo praktika taip pat gali padidinti darbuotojų atsparumą, todėl jie gali geriau susidoroti su stresu ir užkirsti kelią perdegimui. Kai kurie kiti galimi darbo vietos dėmesingumu pagrįstos intervencijos privalumai yra padidėjęs produktyvumas, atmintis, kūrybiškumas, dėmesys, impulsų kontrolė ir emocinis intelektas [59]. Yra žinoma, kad su užduotimi nesusijusi mintis yra linkusi į neigiamą poveikį ir į netinkamo mąstymo modelį. Nesugebėjimas atsiriboti nuo to sukelia pasikartojantį neigiamą mąstymą, kuris, kaip manoma, labai prisideda prie depresijos ir nerimo. Sąmoningumo meditacijos pagrindinis dėmesys skiriamas blaškymosi mažinimui ir psichinės patirties suvokimo didinimui [61]. Taigi sąmoningumas yra ir įgūdis ir praktika, nes dėmesingumo praktika ugdo įgūdį išlikti dėmesingu.

Pagrindinė priežastis, kodėl sąmoningumas gali būti tinkamas technologijų blaškančioje aplinkoje yra tai, kad jis apima pripažinimą ir priėmimą. Laikydami šias praktikas, žmonės nesmerkia savo elgesio. Todėl sąmoningumo praktika yra geresnė alternatyva nei tradicinė „blokavimo ir vengimo“ taktika, nes priverčia stabtelėti ir akis į akį susidurti su savo jausmais, o ne juos blokuoti ir vengti [21].

#### 4.6.3. Sveikatai palankus gyvenimo būdas

Prie geresnės dėmesio koncentracijos gali prisidėti ir teisingas gyvenimo būdas. Reikėtų atsakingai prižiūrėti mitybą ir laikytis sveikatai palankios mitybos principų. Tai tokia mityba, kurioje būtų daugiau visaverčio maisto, vaisių, daržovių ir riebios žuvies. Konkretūs maisto

produktai, galintys palaikyti smegenų veiklą, apima maisto produktus, kurių sudėtyje yra omega-3 riebalų rūgščių, pavyzdžiui, riebi žuvis ir linų sėmenys. Maisto produktai, kurių sudėtyje yra vitaminų B1, B6, B9 ir B12, pavyzdžiui, lašiša, žalumynai, kiaušiniai ir pienas. Taip pat maisto produktai, kurių sudėtyje yra geležies, tai špinatai, kepenys ir ankštiniai augalai. Reikalingi ir tokie maisto produktai, kuriuose yra vitaminu D praturtintas maistas, tai pieno produktai ir kiaušiniai. Rekomenduojama sumažinti kofeino ir visai atsisakyti alkoholio [28]. Svarbus žmogaus kasdienybėje yra ir kokybiškas miegas. Suaugęs žmogus turėtų reguliariai miegoti 7 val. ir daugiau. Miegojimas mažiau nei 7 val. per naktį yra susijęs ne tik su neigiamu poveikiu visiems organizmo procesams, bet ir su sumažėjusiu darbingumu ir prastesniu dėmesio sutelkimu [62,63]. Ne išimtis ir fizinis aktyvumas, kurio nauda yra ne tik kūnui, bet ir protui. Bet koks fizinis aktyvumas, pradedant nuo namų ruošos, baigiant sportu, smegenyse išskiria chemines medžiagas dėl kurių pagerėja savijauta, miego kokybė ir dėmesio koncentracija [64].

## 5. TYRIMO METODAI

### **Literatūros paieškos strategija**

Mokslinių šaltinių apie dėmesį, išorinius ir vidinius dėmesį blaškančius veiksnius, darbo aplinkoje dėmesį blaškančius veiksnius ieškota elektroninėse duomenų bazėse - *Google Scholar* ir *PubMed*. Buvo atsižvelgta į du išsikeltus kriterijus, tai kad straipsniai būtų ne senesni nei 10 metų ir nemokama prieiga su pilnu publikacijos tekstu anglų kalba. Kad pasirinktą temą kuo tiksliau būtų galima apžvelgti, buvo naudoti šie raktažodžiai – *distractions, internal and external distraction attention, work environment, health in the work environment, distractions in the work environment, emotions at work, mental health at work*.

### **Tyrimo metodo pasirinkimo pagrindimas**

Siekiant atskleisti darbo aplinkoje dėmesį blaškančius veiksnius, bei taikomus metodus, padedančius darbuotojams išlaikyti dėmesingumą, pasirinktas kokybinis tyrimas. Viena iš priežasčių kodėl pasirinktas kokybinio tyrimo metodas, tai, kad šiuo metodu galima atskleisti ne pasiskirstymą, o pažvelgti giliau į skirtingas žmogiškąsias patirtis ir įvairovę. Darbo aplinkoje dėmesį blaškančių veiksnių tema yra pakankamai nauja ir nelabai tyrinėta, todėl pritaikius kokybinį tyrimo metodą bus galima giliau suprasti biuro darbuotojų asmenines patirtis [65]. Tyrimo tikslui pasiekti buvo pasirinktas turinio analizės metodas, kuris remiantis žmonių patirtimis, leidžia aprašyti ir sisteminti aplinkoje esančius reiškinius ir sąveikas. Kokybinė turinio analizė leidžia ne tik aprašyti tyrimo objektą, bet dar rasti tam tikrų sąsajų ir bruožų. Duomenims koduoti pasirinktas indukcinės kokybinės turinio analizės metodas, nes susistemintus duomenis rezultatai kyla iš pačių duomenų [65,66].

### **Darbo temos pasirinkimo pagrindimas**

Baigiamojo darbo tema pasirinkta pačios magistrantės. Norą paliesti šią temą įkvėpė perskaityta knyga ir pačios tyrėjos pastebėjimas, kad neretu atveju kasdienybėje dėl tam tikrų priežasčių dėmesį koncentruoti būna labai sudėtinga. Pasirinkti biuro darbuotojai, nes sėdimas darbas prie kompiuterio reikalauja ypatingai didelio dėmesio sutelkimo.



## **Duomenų rinkimo metodas**

Duomenų rinkimui buvo pasirinktas – pusiau struktūruotas interviu tipas. Šis interviu tipas yra plačiausiai taikomas ir leidžia „neprisirišti“ prie numatytos klausimų tvarkos [66]. Gyvo susitikimo metu pokalbiai buvo įrašomi telefonu, naudojant „Voice Memos“ programą, o vienas nuotoliu vykęs pokalbis įrašytas per „Microsoft Teams“ programą. Iš anksto buvo numatyta 10 tyrimo klausimų ir jų seka, tačiau pokalbių eigoje teko užduoti papildomų klausimų, kad pašnekovas praplėstų pasakojamą temą. Taip pat prisitaikant ir atsižvelgiant į pašnekovų atsakymus vietomis keisdavosi numatyta klausimų seka. Iš anksto parengti 10 klausimų buvo sugrupuoti, pirmieji suplanuoti klausimai susiję su darbo aplinkoje dėmesį blaškančiais išoriniais ir vidiniais veiksniais, antroji klausimų grupė susijusi su darbe esančiomis aplinkybėmis ir kaip tai veikia dėmesingumą, trečioji klausimų grupė susijusi su dėmesį blaškančių veiksnių poveikiu biuro darbuotojų savijautai, o ketvirtoji klausimų grupė susijusi su taikomais metodais, kurie stiprina darbuotojų dėmesingumą.

## **Tyrimo imties sudarymas**

Buvo taikoma netikimybinės imties – patogioji atranka. Ši imtis suformuota pasirenkant lengviausiai prieinamus atvejus. Tai mažina informacijos vertingumą, tačiau ši strategija taupo tyrėjo laiką [66]. Duomenys buvo rinkti iki tol kol nebepavyko rasti naujos informacijos apie nagrinėjamą temą.

## **Pusiau struktūruoto interviu eiga**

Interviu buvo vykdomas vasario-kovo mėnesiais. Tyrimo dalyvių buvo ieškoma per socialinį tinklą „Facebook“. Socialiniame tinkle „Facebook“ buvo pasidalinta kvietimu, kuriame kviečiama biuro darbuotojus, dalyvauti magistro baigiamojo darbo tyrime ir pasikalbėti apie jų darbo aplinkoje esančius dėmesį blaškančius veiksnius. Su susidomėjusiais arba pasiūlytais dalyviais, kurie sutiktų dalyvauti tyrime ir atskleisti savo patirtį buvo susirašinėjama. Susirašinėjimų metu buvo pateikiama apie ką yra vykdomas tyrimas ir visa dominanti informacija. Kiekvienam sutikusiam dalyvauti buvo leidžiama pasirinkti jiems patogiausią susitikimo vietą, dieną ir laiką. Kadangi 7 tyrimo dalyviai buvo iš Vilniaus miesto, tai su jais interviu vyko gyvo kontakto metu. Vienos tyrimo dalyvės gyvenamoji vieta Kaunas, tai su ja sutarta pasikalbėti nuotoliniu būdu. Suplanavus susitikimą visiems dalyviams buvo priminta, kad jie dalyvauja laisvanoriškai, nieko neprivalo ir nėra verčiami, taip pat tik panorėję gali iškart nutraukti pokalbį pasakydami, kad nebenori kalbėti. Visi tyrimo dalyviai laisvanoriškai ir nieko neverčiami sutiko

dalyvauti tyrime ir tai patvirtino susitikimo metu, pokalbio pradžioje duodami žodinių sutikimą. Kiekvieno pokalbio pradžioje vėl buvo paaiškinta tyrimo esmė, kad lengviau užsimegztų pokalbis, o prieš paspaudžiant pokalbio įrašymą tyrimo dalyviai buvo informuojami, kad pradėdama įrašinėti. Pokalbio metu buvo stengtasi, kad pašnekovas jaustųsi jaukiai, todėl pokalbis vyko laisva forma. Visų interviu metu buvo stengtasi išlaikyti pašnekovui malonią atmosferą, buvo stengiamasi aiškiai parodyti susidomėjimą ir supratimą, kad viską ką atskleidžia yra gerai ir labai svarbu. Maždaug visų interviu trukmė buvo panaši, kuri truko nuo 30 iki 45 minučių. Kiekvieno interviu pabaigoje dalyvių buvo paklausiamas jų amžius, išsilavinimas, darbo pobūdis ir biuro kuriame dirba tipas (atvira darbo erdvė ar asmeninis kabinetas). Visų interviu pabaigoje buvo nuoširdžiai padėkota tyrimo pašnekovams už tai, kad sutiko dalyvauti ir už jų skirtą laiką.

### **Duomenų tvarkymas**

Visų pirma įrašai buvo transkribuojami, stengtasi tai atlikti kuo greičiau, iškart tą pačią dieną arba sekančią dieną. Suskubta transkribuota, nes taip rekomenduojama, kad nepasimirštų interviu metu buvusios tiriamųjų reakcijos ir emocijos. Transkribavimas atliktas naudojant sonix.ai programą. Naudojant programą pastebėti jos trūkumai, kad galima kelti ne ilgesnį nei 30 min. įrašą. Todėl kaskart įrašą teko dalinti pusiau ir į programą vieną įrašą kelti per du kartus, o paskui sujunti į vieną pilną transkribuotą tekstą. Programa ne visada tiksliai ištranskribuodavo sakinius, todėl reikėjo perklausti įrašus ir pataisyti, kad būtų taip kaip tyrėjų pasakyta. Pastebėta, kad šie netikslumai priklausė nuo to kaip greitai pašnekovai kalba ir kaip aiškiai taria žodžius. Buvo ir programos pliusų, labai paprastai galėdavo bet kokį momentą atsisukti, taip pat sustabdyti ir perklausti dar kartą, šiuo atžvilgiu labai patogus naudojimas. Transkribavimo laikas labai priklausė nuo to kiek reikėdavo perklausant koreguoti programos ištranskribuotą tekstą. Maždaug vieno interviu transkripcija truko apie 3-5 val. Transkribuoti tekstai buvo skaitomi keletą kartų, skaitant kelis kartus tekstą yra paprasčiau suprasti ką tyrimo dalyvis norėjo pasakyti taip pat ir prisiminti tyrimo dalyvių emocijas.

### **Duomenų analizė**

Duomenų analizės procesas vyko remiantis keturiais turinio analizės žingsniais, tai prasminio vieneto pasirinkimas, apsisprendimas dėl kokybinės turinio analizės versijos, nuoseklus analizuojamų tekstų skaitymas ir duomenų kodavimas ir kategorizavimas [65]. Prasminio vieneto pasirinkimui taikomas kokybinio turinio analizės skelbiamasis tipas. Taikant skelbiamąją turinio analizę kategorijos ir subkategorijos formuluojamos pasitelkiant pagrindines nagrinėjamų tekstų sąvokas ir ištraukas. Prasminiai vienetai, tai atskiros temos, kurios išreiškiamos sakiniu, sakinio

dalimi ar sakiniais ir tai buvo atžymima paraštėse. Nuosekliai ir daug kartų buvo skaitomi analizuojami tekstai, kad būtų lengviau suprasti kokias prasmes tyrimo dalyviai suteikia ir atskleidžia. Koduojant tyrimo duomenis ir išskiriant kategorijas buvo vadovaujama indukcine metodologija, kai yra analizuojami gauti tyrimo duomenys.

Indukcinė kokybinė turinio analizės versija apima šiuos etapus: atvirą kodavimą, duomenų grupavimą, kategorijų išskyrimą ir abstrahavimą [65]. Labai svarbu skaitant tekstus atsiriboti nuo jau egzistuojančių teorijų. Skaitant interviu transkripcijas keletą kartų buvo pradėti išskirti tyrimo problemai aktualūs aspektai - prasminiai vienetai, tai buvo sakinio dalis, sakinyš ar sakiniai. Prasminiams vienetais buvo priskiriami kodai ir jeigu reikėjo svarbius aspektus tyrėjas pasižymėjo pastabose. Po to vyko duomenų kodavimas kur išskirti prasminiai vienetai yra grupuojami pagal turinį, o prasminių vienetų tekstai naudojami tik vienai kategorijai suformuoti. Prasminiai vienetai buvo priskiriami subkategorijoms, subkategorijos buvo grupuojamos į kategorijas, o kategorijos buvo jungiamos į bendras temas, kad būtų galima apjungti tyrimo duomenų visumą [65].

### **Tyrimo etiniai principai**

Kad užtikrinti dalyvių tapatybės įslaptinimą ir konfidencialumą, duomenys buvo nuasmeninti užkoduojant vardą. Vykdam tyrimą atsakingai buvo laikomasi šių etinių principų:

- Visi tyrimo dalyviai supažindinti su tyrimo tikslu ir esme.
- Visų tyrimo dalyvių dalyvavimas tyrime buvo laisvanoriškas.
- Buvo gautas visų tyrimo dalyvių žodinis sutikimas.
- Bet kuriuo metu dalyviai galėjo nutukti pokalbį arba neatsakyti į kažkurį klausimą.

### **Tyrimo patikimumas ir validumas**

Viena iš savybių patvirtinanti tyrimo patikimumą yra įrašymo priemonių naudojimas interviu etape. Taip pat patikimumą užtikrina ir tyrėjo tiesioginis dalyvavimas tiriamojoje veikloje. Galbūt galima teigti, kad pritaikyta ir duomenų rinkimo trianguliacija, nes duomenims rinkti buvo naudojamas pusiau struktūruotas interviu, o vėliau tyrimo dalyviams buvo duotas „Nedėmesingumo registras“, kur jie stebėjo savo darbo diena ir fiksavo, kas atitraukė jų dėmesį darbo metu. Tarp interviu pokalbių ir „Nedėmesingumo registrų“ pastebėta nemažai sutapimų ir sąsajų.

## Tyrėjo savirefleksija

Taikant kokybinio tyrimo metodą yra labai svarbu, kad tyrėjas kiek galima atsiribotų ir kuo mažiau sietų savo turimą patirtį ar nuostatas su nagrinėjama tema. Asmeninės patirties biuro darbuotojų išsiblaškymo tema neturiu, tačiau domėjimasis šia tema neišvengiamai suformuoja požiūrį ir nuomonę, todėl buvo stengtasi kiek įmanoma nuo to atsiriboti. Per visą tyrimo laiką nuotaikos ir emocijos labai svyravo tarp pakilios nuotaikos ir dvejonų. Prisimenant pirmą interviu buvo jaučiamas didelis jaudulys ir baimė, kad nepavyks. Susitikimo metu stengtasi jaudulio neparodyti. Pradėjus pirmąjį interviu, net kelis kartus buvo tikrinta ar tikrai įjungtas pokalbio įrašinėjimas. Kad jaudulys ėmė viršų ėjo suprasti iš kalbėjo, nes klausant įrašo girdėjosi po kelis kartus pakartotinai pasakyti žodeliai „ir“ arba „pavyzdžiui“. Visumoje pirmas pokalbis praėjo gerai ir sklandžiai, po interviu buvo geras jausmas ir viso pokalbio metu buvo labai įdomu. Su nekantrumu laukiau sekančio susitikimo su kitu pašnekovu. Antras susitikimas su tyrimo dalyve buvo labai įsimintas tuo, nes iš atsakymų platumo ir išsamumo iškart pasimatė, kad pašnekovei ši tema patinka ir turi ką papasakoti. Tai sukėlė pasitikėjimo jausmą, kad pasirinkta tema labai aktuali. Pokalbis labai sklandžiai ir paprastai praėjo, jausmas taip pat geras. Prieš trečia interviu jaudinausi, norėjau pasirodyti jau profesionali ir išmananti tyrėja. Šiek tiek nepasitikėjau savimi, nes pašnekovė buvo ganėtinai kategoriška, tikriausiai tai mane šiek tiek išmušė iš vėžių. Po pokalbio prisiminiau prieš tai du turėtus interviu ir bandžiau sulyginti gautą informaciją. Ketvirtasis pokalbis vyko naudojant „MS Teams“ programą. Jaudinausi, nes nežinojau kokia bus įrašo kokybė, buvo apėmęs nepasitikėjimas, todėl pokalbis buvo įrašinėtas ir į telefoną ir kompiuteryje. Pašnekovė buvo išskirtinai pozityvi ir daug šnekanti, viskas vyko lengvai ir sklandžiai. Iškart po šio pokalbio išryškėjo dar įvairių aspektų apie tiriamą temą. Penktojo pokalbio metu, pašnekovas labai aiškiai ir tiksliai atsakinėjo į klausimus, kalbėdamas darė pauzes, tiksliai stengėsi nupasakoti darbo vietą ir savo darbo dieną. Po pokalbio suabejojau savimi ar gauta gera informacija, pasijautė, kad galėjau vietomis daugiau išklausti. Po šeštojo pokalbio išvis buvo liūdna, pokalbis buvo labai ilgas, ir labai į lankas. Ištranskribavus situacija nebeatrodė tokia bloga ir atsiskleidė keletas specifinių ir kitokių pašnekovės patirčių. Galbūt sumažėjo ir smalsumo jausmas lyginant su pirmaisiais pokalbiais. Septintojo pokalbio metu viskas vyko sklandžiai, pašnekovė atsakinėjo pakankamai trumpai, todėl daugiau buvo užduodama papildomų klausimų. Po pokalbio ištranskribavus pasimatė, kad informacija labai kartojasi su prieš tai iš kitų dalyvių gauta. Prieš aštuntąjį pokalbį jautėsi jaudulys, taip pat dvejonės ar pokalbio metu atsiskleis dar kažkas naujo. Pokalbis vyko sklandžiai, o ištranskribavus buvo nuspręsta, kad surinktų duomenų jau pakanka. Visi ištranskribuoti tekstai kėlė nerimą, nes buvo labai daug informacijos, taip pat nepaleido mintis kaip viską reikės apjungti.

## Nedėmesingumo registras

Po įvykusio pokalbio, sustabdžius įrašymą, visiems dalyviams buvo pristatytas „Nedėmesingumo registras“, tai nėra nei kokybinio, nei kiekybinio tyrimo dalis, tai tiesiog būdas užrašant pamatyti kas išblaško ir atitraukia dėmesį darbo metu. „Nedėmesingumo registro“ pagalba galima sekti darbo dieną ir dėmesiui išsiblaškius galima įrašyti laiką (kada?) ir nedėmesingumo atvejį (kodėl?) darbo metu dėmesys nukrypsta į vidinį ar išorinį dirgiklį (žr. 3 priedas). Užpildytas nedėmesingumo registras ir įrašytos atitraukimų priežastys padeda pamatyti kiek per diena dėmesys yra atitraukiamas ir kas tą dėmesį dažniausiai atitraukia. Tyrimo dalyviams buvo pristatyta ir pagrindinė registro esmė, tai stebėti savo vieną darbo dieną ir užfiksuoti dėmesio atitraukimus registre. Pasakojant apie „Nedėmesingumo registrą“ dalyviams buvo priminta, kad tai nėra privaloma ir vėlgi registro pildymas yra laisvanoriškas ir, kad bus užtikrintas konfidencialumas. Taip pat priminta, kad persigalvojus bet kuriuo metu gali nebedalyvauti ar nebeužpildyti. Dauguma tyrimo dalyvių klausėsi susidomėję, o visi tyrimo dalyviai sutiko pabandyti pastebėti savo vieną darbo ir užregistruoti kas atitraukia jų dėmesį nuo darbo. Keliaujant susitikti su dalyviais buvo turimas ir atspausdintas „Nedėmesingumo registro“ variantas, o tyrimo dalyviai galėjo pasirinkti jiems patogų popierinį arba elektroninį registro pildymą. Du tyrimo dalyviai pasiėmė atspausdintą „Nedėmesingumo registrą“, o kiti dalyviai pasirinko elektroninį registro variantą. Po susitikimų registrai pildymui dalyviams buvo persiųsti į nurodytus el. paštus. Kol užpildytas registras sugrįždavo trukdavo maždaug apie 1-2 savaites, visi tiek elektroniniai, tiek popieriniai registrai padarius jų nuotrauką atsiųsti atgal el. paštu.

Atsiųsti „Nedėmesingumo registrai“ buvo skaitomi, analizuojama kada ir kiek tyrimo dalyviai užfiksavo vidinių ir išorinių dėmesį blaškančių veiksnių per savo darbo dieną, taip pat buvo ieškoma pasikartojimų ir įvairių sąsajų tarp užregistruotų blaškančių veiksnių.

## 6. TYRIMO REZULTATAI

### 6.1 Tyrimo dalyvių apibūdinimas

Šiame kokybiniame tyrime dalyvavo 8 asmenys iš kurių 7 buvo moterys ir 1 vyras. Jauniausio tyrimo dalyvio amžius buvo 25 metai (vyras), o vyriausia buvo – 58 metų (moteris). Visų tyrime dalyvavusių dalyvių panašumas, kad visi yra biuro darbuotojai, o skirtumai, kad visų dalyvių skirtingas darbo pobūdis ir skiriasi biuro tipai. Tyrime dalyvavę 3 dalyviai dirba atviro tipo biure su keliolika darbo vietų, 2 dalyviai biuro kabinete su 3 darbo vietomis, o 3 dalyviai turi savo asmeninį biuro kabinetą. Nei vieno dalyvio išsilavinimas ir profesija nėra susijusi su sveikatos priežiūra. Visų tyrime dalyvavusių dalyvių gyvenamoji vieta yra Lietuva: Vilnius miesto savivaldybė arba Kauno miesto savivaldybė (žr. 1 lentelė).

**1 lentelė.** Tyrimo dalyvių apibūdinimas

Eil. Nr.	Vardas (užkoduotas)	Amžius	Lytis	Išsilavinimas	Darbo pobūdis, veikla	Darbo vietos tipas	Gyvenamoji vieta
1	M1	26	Moteris	Aukštasis bakalauro laipsnis	Programavimas banke, finansų skaičiavimas, duomenų analizė	Atviro tipo biuras	Vilnius
2	R2	32	Moteris	Aukštasis magistro laipsnis	Teisinės konsultacijos, teisinių dokumentų rengimas	Biuras, asmeninis kabinetas	Vilnius
3	E3	40	Moteris	Aukštasis bakalauro laipsnis	Teisinės dokumentacijos pildymas ir rengimas	Biuras, asmeninis kabinetas	Vilnius
4	L4	26	Moteris	Aukštasis bakalauro laipsnis	Informacijos viešinimas ir sklaida, komunikacijos priemonių administravimas, tekstų rašymas	Biuras su trimis darbo vietomis	Kaunas
5	Ž5	25	Vyras	Aukštasis bakalauro laipsnis	Programuotojas. Programavimas, programinės įrangos kūrėjas	Atviro tipo biuras	Vilnius
6	I6	35	Moteris	Aukštasis magistro laipsnis	Finansų ir investavimo konsultantė	Atviro tipo biuras	Vilnius
7	E7	31	Moteris	Aukštasis magistro laipsnis	Projektų valdymo specialistė. Užsakymų valdymas, projektų planavimas su klientais	Biuras, asmeninis kabinetas	Vilnius
8	V8	58	Moteris	Aukštasis bakalauro laipsnis	Viešųjų pirkimų vyriausioji specialistė. Darbas su viešaisiais pirkimais, specifikacijų rengimas ir aprašymas	Biuras su trimis darbo vietomis	Vilnius

Interviu metu buvo pastebėta, kad pateiktų atsakymų išsamumas labai priklauso nuo dalyvio asmeninių savybių ypač nuo savikritiškumo taip pat ir nuo susidomėjimo kalbama tema. Interviu metu dalyviams paprašius buvo patikslintas klausimas, o jeigu reikėjo duotas hipotetinis pavyzdys.

## 6.2. Darbo aplinkoje dėmesį blaškantys veiksniai

### 6.2.1. Išoriniai dėmesį blaškantys veiksniai

Norint atskleisti kokius veiksniai blaško biuro darbuotojų dėmesį darbo metu, pirmiausia tiriamųjų buvo prašoma prisiminti savo darbo vietą ir įvardinti, kokius veiksniai atitraukia jų dėmesį dirbant. Nors pirmasis klausimas buvo bendrinis ir galėjo tyrimo dalyviai įvardinti tiek vidinius, tiek išorinius dėmesį blaškančius veiksnius, didžioji dalis tyrime dalyvavusių į šį klausimą atsakydami išvardijo išorinius dėmesį nuo darbo atitraukiančius veiksnius. Tiriamieji labai aiškiai ir nedvejodami įvardijo išorinius veiksnius, maždaug visi atskleidė po tris pagrindinius ir dažniausiai jų dėmesį blaškančiais veikiančius dirgiklius. Didžioji tiriamųjų dalis apie tai kalbėjo rimtai nusiteikę iš kai kurių dalyvių jautėsi sudirgimas ir nepasitenkinimas tuo apie ką pasakoja. Ypač atsispindėjo nepasitenkinimo emocija kai tiriamieji paminėdavo ir kalbėdavo apie dažniausiai jų dėmesį blaškančią išorinę dirgiklį. Taip pat šioje dalyje išryškėja, kad arba tyrimo dalyviai kur kas paprasčiau identifikuoja išorinius dėmesį blaškančius veiksnius arba su jais susiduria dažniau, nei kalbant apie vidinius dėmesį blaškančius veiksnius.

Išoriniai darbo aplinkoje dėmesį blaškantys veiksniai, kuriuos atskleidė tyrimo dalyviai galima skirstyti taip (žr. 1 priedas, 1 lentelė):

1. Skambantis telefonas.
2. Einantys įvairūs pranešimai į mobilųjį telefoną.
3. Kalbantys, besišnekučiuojantys kolegos.
4. Kolegų užduodami darbiniai klausimai ir pagalbos prašymas.
5. Ginčai, nuomonės išsiskyrimas tarp kolegų.
6. Spausdintuvo keliamas garsas.
7. Kompiuterio klaviatūros keliamas garsas.
8. Šalia grojanti muzika.
9. Bendras visos aplinkos triukšmas.
10. Šalia girdimas juokas.
11. Nesuplanuoti darbai.
12. Suplanuoti susirinkimai.
13. Užeinantys į kabinetą žmonės.
14. Bendri aplinkos vizualiniai trukdžiai.

## 15. Netvarkinga darbo vieta.

Šie viršuje išvardinti 15 veiksmų vadinami subkategorijomis, jos buvo apjungtos į 5 išryškėjusias kategorijas. Išryškėjusios penkios išorinių dėmesį blaškančių veiksmų kategorijos yra: **garsus skleidžiantys ir pranešimus gaunantys telefonai, bendradarbių pokalbiai, diskusijos ir tiesioginis kreipimasis su klausimais, biuro aplinkoje kylantis foninis triukšmas, įvairūs su darbu susiję reikalai, vizualiniai trukdžiai darbo aplinkoje (žr. 1 priedas, 1 lentelė).**

Tyrimo dalyviai atskleidė labai daug išorinių dėmesį blaškančių veiksmų darbo aplinkoje. Būtina paminėti **skambantį telefoną**. Telefonas yra neatsiejama mūsų gyvenimo dalis, o darbo aplinkoje, tai viena iš komunikacijos priemonių. Tyrimo dalyviai atsiskleidė, kad blaško bet koks telefono skambutis tiek gautas nuo kliento su darbo reikalais susijęs, pvz., Nr. 3: „...nu skambutis tai dažniausiai irgi skambina ten koks klientas...“, tiek asmeninis nuo artimųjų, pvz., Nr. 6: „...kokie giminaičiai skambina...“ ar net šalimais skambantis kolegos telefonas, pvz., Nr. 4: „...išblaško, tarkim, skambutis telefono <...>, tai kartais gali nesuprasti, ar skambina tau, ar skambina kolegoms...“. Taip pat dar išryškėjo su mobiliuoju įrenginiu susijęs išorinis dėmesį blaškantį veiksmą, tai **į telefoną einantys įvairūs pranešimai**, pvz., Nr. 3: „...pranešimai, einantys į telefoną...“.

Labai svarbu atkreipti dėmesį, kad tyrimo dalyviai dirba skirtingų tipų ir išplanavimų biuruose, tai reiškia, kad vieni dirba atviro tipo biure su keliais ar net keliolika kolegų, o kiti dirba savo nuosavame, asmeniniame biuro kabinete. Tyrimo metu atsiskleidė, kad būtent šie skirtumai ir turi įtakos skirtingoms biuro darbuotojų patirtims susiformuoti. Per tyrimo dalyvių patirtis išryškėjo, kad išorinis dėmesį blaškantis veiksnys darbo aplinkoje yra **kalbantys, besišnekučiuojantys kolegos**. Visi keturi tyrimo dalyviai, kurie tai įvardijo kaip dėmesį blaškantį veiksmą, visi jie dirba atviro tipo biure. Viena tyrimo dalyvė atskleidė, kad kolegų kalbėjimas yra nuolatinis, pvz., Nr. 1: „...kolegų kalbėjimas nuolatinis...“. O kitas tyrimo dalyvis teigė, kad jo darbo vietoje daug žmonių ir žinoma visi jie kalba, pvz., Nr. 5: „...kai aplink tiek daug žmonių ir visi kalba...“. Atsiskleidė, kad trijų tyrimo dalyvių, kurie taip pat dirba atviro tipo biure arba kabinetu dalijasi su kolega, išorinis dėmesį blaškantis veiksnys yra **kolegų užduodami darbiniai klausimai ir pagalbos prašymas**, pvz., Nr. 5: „...kreipiasi į tave ten prašydami pagalbos su savo darbais...“. Tikriausiai čia veikia ir patogumo dalykas, nes iškilus klausimui ar problemai nieko nelaukiant galima paklausti šalia sėdinčio bendradarbio, net nepagalvojant kaip tai gali paveikti jo susikaupimą. Tyrimo metu atskleidė, kad blaško ir tokie išoriniai veiksniai darbe, kaip **girdimi ginčai, nuomonės išsiskyrimas tarp kolegų**, pvz., Nr. 6: „Kažkas pradeda labai stipriai kelti balsą ir ginčytis kažkur ten savo reikaluose.“



Lygiai taip pat ir su biure kylančiu triukšmu. Tyrimo metu išryškėję tokie blaškantys veiksniai kaip *spausdintuvo keliamas garsas, kompiuterio klaviatūros keliamas garsas, šalia grojanti muzika, bendras visos aplinkos triukšmas, ir šalia girdimas juokas*, apie visus šiuos veiksnius kalbėjo tyrimo dalyviai ne asmeniniame biuro kabinete sėdintys, bet turintys darbo vietas atviroje biuro erdvėje su daugiau darbo vietų. Kiekvieno darbuotojo darbo procesas vyksta vienoje bendroje erdvėje ir visi kolegos jame neišvengiamai dalyvauja.

Tyrimo dalyvių įvardintuose išoriniuose dėmesį blaškančiuose dirgikliuose atsiskleidė, kad blaško konkrečiai su darbo procesu ar organizavimu susiję veiksniai. Tyrimo metu išryškėjo, kad išorinis dėmesį blaškantis veiksnys yra *nesuplanuoti darbai*, pvz., Nr. 2: „...galėčiau įvardinti nenumatytus ir nesuplanuotus darbus, kurių ateina deleguoti vadovas arba kolegos...“. Atsiskleidė tyrimo metu ir tai, kad sudėtinga susikaupti ir blaško dėmesį *suplanuoti susirinkimai*, pvz., Nr. 1: „...žinai, kad tu po pusvalandžio turėsi eiti į susitikimą, tai tu jau nebesusikaupi...“.

Dėmesį darbo aplinkoje gali atitraukti ir vizualiai matomi veiksniai, pavyzdžiui, atsiskleidė, kad blaško *užeinantys į kabinetą žmonės*. Vienai tyrimo dalyvei, tai yra vienas iš pagrindinių išorinių dėmesį blaškančių veiksnių darbo aplinkoje, pvz., Nr. 4: „...kai žmogus įeina pro kabineto duris, tai čia vienas iš tų pagrindinių turbūt...“. Darbo metu blaško ir įvairūs *bendri aplinkos vizualiniai trukdžiai*, pvz., Nr. 1: „...tu vizualiai matai, ką ten va kiti daro <...> vat tokie dalykai dar blaško ...“. Išryškėjo ir vienas išorinis dėmesį blaškantis veiksnys, kuris priklauso nuo paties darbuotojo, kitaip tariant darbuotojas panorėjęs ir pajautęs, kad blaško iškart tai gali pašalinti – *netvarkinga darbo vieta*, pvz., Nr. 7: „Netvarka tikrai labai atitraukia. Dažniausiai turiu susitvarkyti visokie, sakykim, sumesti popieriai...“.

Darbo vietoje apgaulingoms blaškančioms pagundoms pasiduoti nėra sudėtinga, o kartais net labai parasta, nes darbinė užduotis neretai kelia nepatogumo jausmą. Žvelgiant bendrai į tyrimo dalyvių patirtis, galima matyti, kad darbo aplinkoje darbuotojai patiria labai daug ir įvairių išorinių dėmesį blaškančių veiksnių. Kalbant apie išorinius dėmesį blaškančius veiksnius pastebėta, kad nuo biuro tipo priklauso darbuotojų patyrimai. Užtvirtinant verta paminėti, kad išoriniai dėmesį blaškantys veiksniai yra dažniausiai yra pačioje darbo aplinkoje, tai skambantys telefonai, įvairūs darbui skirti įrenginiai, darbo priemonės, bendradarbiai ir jų keliamas triukšmas, taip pat darbuotojų dėmesį blaško ir paties darbo organizavimo niuansai. Vertėtu nepamiršti ir tai, kad dėmesio blaškymas nėra reiškinys, tai greičiausiai yra darbuotojo reakcija į visus tuos veiksnius. Nustačius išorinius dėmesį blaškančius veiksnius darbo aplinkoje, kitame skyriuje bus aptarinėjami tyrimo dalyvių atskleisti vidiniai dėmesį blaškantys veiksniai su kuriais susiduria darbo aplinkoje.

### 6.2.2. Vidiniai dėmesį blaškantys veiksniai

Interviu metu tyrimo dalyviams buvo užduotas klausimas ar vidinė savijauta turi įtakos dėmesingumui darbo metu. Šis klausimas yra labai svarbus norint sužinoti ar darbuotojai susiduria su vidiniais dėmesį blaškančiais veiksniais ir jei susiduria, tai su kokiais vidiniais dėmesį blaškančiais veiksniais darbuotojai susiduria darbo metu. Nes greičiausiai ne tik nuo išorinių dėmesį blaškančių veiksnių priklauso darbuotojo dėmesingumas ir susitelkimas ties darbine užduotimi, bet ir nuo vidinių. Pašnekovų reakcijos į klausimą buvo ganėtinai skirtingos. Viena tyrimo dalyvė užtikrintai teigė, kad: „*Labai turi man atrodyti*“. Kita tyrimo dalyvė iškart suskirstė į dvi savijautas, kurios blaško dėmesį: „*Sakykim, išskirsiu į fizinę savijautą ir į emocinę savijautą*“. Išskirtinai surezonavo šis klausimas ir dar kitai dalyvei, nes ji atskleidė, kad vidiniai dėmesį blaškantys veiksniai labiausiai įtakoja jos dėmesingumą darbe „*Taip taip, įtakos turi ir aš gal net ir sakyčiau, kad tai yra viena iš svarbiausių*“. Atsakydama į šį klausimą dalyvė atrodė pasitikinti savimi ir išskirtinai plačiai pakomentavo visus jai patiriamus vidinius dėmesį blaškančius veiksnius darbe. Keletas dalyvių labai lakoniškai ir trumpai atsakė į šią klausimo formuluotę: „*Manau, kad taip*“ arba tiesiog: „*Taip*“. Buvo numatyta, kad taip gali nutikti, todėl buvo pridėtas patikslinantis klausimas, kuriuo buvo klausama, dėl kokių vidinių priežasčių kyla noras atitraukti dėmesį nuo darbinės užduoties. Patikslintas klausimas nesupratusiems dalyviams padėjo suprasti ir identifikuoti, o jie iškart pradėjo vardinti su kokiais vidiniais dėmesį blaškančiais veiksniais susiduria darbo metu.

Vidiniai dėmesį blaškantys veiksniai su kuriais susiduria darbe ir kuriuos atskleidė tyrimo dalyviai galima skirstyti taip (žr. 1 priedas, 2 lentelė):

1. Bloga bendra savijauta, peršalimo simptomai, liga.
2. Tiesiogiai jaučiamas fizinis skausmas.
3. Alkio jausmas.
4. Jaučiamas miego trūkumas.
5. Mintys apie laisvalaikį, laisvalaikio planavimas.
6. Galvojimas apie problemas asmeniniame gyvenime.
7. Vidinis noras ir įprotis tikrinti mobilų telefoną.
8. Jaučiamas nuovargis.
9. Jaučiamas stresas ir nerimas.
10. Blogos emocijos.
11. Apsunkimo jausmas pavalgius pietus.

Viršuje išvardinti 11 veiksnų vadinami subkategorijomis, o šios subkategorijos apjungtos į didesnes 4 kategorijas. Išryškėjusios keturios išorinių dėmesį blaškančių veiksnų kategorijos yra: **sveikatos negalavimai, nepatenkinti būtini fiziologiniai poreikiai, kylančios mintys nesusijusios su darbu, jaučiami neigiami, nemalonūs jausmai ir emocijos** (žr. 1 priedas, 2 lentelė).

Tyrimo metu atsiskleidė, kad vidinis dėmesį blaškantis veiksnys darbo aplinkoje yra ***bendra bloga savijauta, peršalimas ar liga***. Žvelgiant giliau ir detaliau, įsiminė du tyrimo dalyviai, kurie kalbėjo apie šį vidinį dėmesį blaškantį veiksni ir užsiminė apie neseniai nutikusias neigiamas patirtis, kurios susijusios su darbu ir jų sveikatos būkle. Pavyzdžiui, Nr. 1: „*Liga tai irgi tikrai trukdo kai tu nesijauti gerai...*“, interviu metu ši dalyvė paatviravo ir atskleidė, kad „*...prieš pusę metų turėjau gerą tokį perdegimą...*“. Kitas tyrimo dalyvis įvardijęs vidinį dėmesį blaškantį veiksni, blogą savijautą, pvz., Nr. 5: „*...sveikata jeigu ten prasčiau jautiesi, tai sunkiau dirbti...*“, prisiminė ir apie prieš kelias savaites turėtą patirtį: „*užpraeitą savaitę irgi ten sirgau šiek tiek, darbo tikrai mažiau nuveikiau, bet ten buvo labai svarbi savaitė, tai reikėjo vis tiek į darbą eiti tai taip jau gavo...*“. Pokalbių metu atsiskleidė, kad neretai sunkina susikaupimą, blaško dėmesį ir nuo darbo atitraukia – ***tiesiogiai jaučiamas fizinis skausmas***, pvz., Nr. 6: „*...jei skauda, tai tikrai tikrai labai sunku susikaupti...*“. Tyrimo dalyvės keliskart paminėtas žodis „tikrai“ dar labiau įprasminą, kad ją šis veiksnys darbo metu tikrai blaško ir atitraukia nuo darbų.

Pirminiai ir įgimti žmogaus fiziologiniai poreikiai yra valgymas ir miegas. Taip jau priimtina, kad nepatenkinus šių dviejų poreikių, žmogus vargu ar gali normaliai funkcionuoti, o šiuo atveju sudėtingiau telkti dėmesį į darbo užduotis, tai atskleidė tyrimo metu. Vidinis dėmesį blaškantis veiksnys - ***alkio jausmas***. Viena tyrimo dalyvė teigė, kad jeigu ji nori valgyti, ją blaško, pvz., Nr. 3: „*...jeigu aš noriu valgyti, tada mane blaško...*“. Kitas tyrimo dalyvis vėlgi atskleidžia, kad jeigu yra nepavalgęs jam sunku susikaupti, pvz., Nr. 5: „*...nepavalgęs, tai ir sunku būna susikaupti...*“. Miegas gyvybiškai svarbi mūsų gyvenimo dalis ir dar vienas išryškėjęs vidinis dėmesį blaškantis veiksnys darbe – ***jaučiamas miego trūkumas***. Viena tyrimo dalyvė atskleidė, kad net jeigu truputėli vėliau nueina miegoti, jau jaučia miego trūkumą, ir galima manyti, kad darbe susiduria su šiuo vidiniu dėmesį blaškančiu veiksmu, pvz., Nr. 2: „*...jeigu truputėlį vėliau nueini miegoti <...> yra sudėtingiau sukoncentruoti dėmesį į darbą...*“.

Anksčiau aptarti vidiniai dėmesį blaškantys veiksniai, kuriuos atskleidė pašnekovai, nereta atveju dings, pasveikus, patenkinus būtinus fiziologinius poreikius, kitaip tariant, jie lengviau kontroliuojami ir atlikus tam tikrus veiksmus per tam tikrą laiką bus pašalinti. Tačiau kalbant apie mintis, kasdiena galvoje jų kirba daugybė ir įvairių, tai tarsi nenuitylantis balsas mūsų galvoje. Kaip dar vienas vidinis dėmesį blaškantis veiksnys tyrimo metu atskleidė ***kylančias mintis apie laisvalaikį, laisvalaikio planavimą***, pvz., Nr. 2: „*...tarkim, kad turiu planus vakare eiti į*

*koncertą, spektaklį arba gimtadienį <...> Planai, kuriuos turi įgyvendinti <...> tai taip pat blaško dėmesį...“.* Išryškėjo ir dar vienas vidinis dėmesį blaškantis veiksnys, kuris atitraukia nuo darbo - **galvojimas apie problemas asmeniniame gyvenime**. Viena tyrimo dalyvė šį vidinį veiksnį priskirtų prie svarbiausių ir ją labiausiai blaškančių darbe, pvz., Nr.2: „...*prie vienu reikšmingiausių priskirčiau, nes asmeniškai aš turiu ydą daug dalykų kaupiti ir galvoti, tai neretai į darbą darydama užduotis atsinešu galvojimą apie asmenines problemas...“.* Kita tyrimo dalyvė teigė, kad namuose, šeimoje įvykusias situacijas atsineša į darbą, pvz., Nr. 8: „...*situacijų ir namuose, šeimoje tai tu atsineši <..>viduje viską...“.* Prie vidinių dėmesį blaškančių veiksmų, atsiskleidė ir **vidinis noras ir įprotis tikrinti mobilų telefoną**. Viena tyrimo dalyvė teigė, kad turi ir jaučia vidinį norą tikrinti telefoną, pvz., Nr. 1: „...*turiu tą vidinį tokį, kur aš patikrinsiu, kas kažkiek laiko...“.* Įdomu tai, kad kita dalyvė įvardindama vidinį norą tikrinti mobilų telefoną, atskleidė ir to noro galimą priežastį – bėgimą nuo užduoties, pvz., Nr. 6: „...*pradedi bukom akim „skrolinti“ ir tu net neskaitai <...> bėgi nuo užduoties...“.* Būtina paminėti, kad būtent kalbant apie mintis ir galvojimą darbo metu, išsiskyrė ir išankstinė kai kurių tyrimo dalyvių nuostata apie šiuos vidinius dėmesį blaškančius veiksmus, jie aiškiai parodė nusiteikimą ir nuomonę pasakydami, kad: „*Tai neišvengiama“* arba „*Neįmanoma nuo tų minčių atsiriboti“.*

Stresas ir nerimas dažnai linksniuojamas darbinėje aplinkoje. Tyrimo metu atsiskleidė, kad vidinis dėmesį blaškantis veiksnys - **jaučiamas stresas ir nerimas**. Dvi tyrimo dalyvės kalbėdamos apie jaučiamą stresą kaip vidinį dėmesį blaškantį veiksnį aiškiai įvardijo, kad stresas kyla dėl darbo, kai yra daug darbinių užduočių, pvz., Nr. 1: „...*labai labai stresas tas toks, ypač kai labai daug <...> užduočių vienu metu degančių...“.* Arba kai tiesiog susiduriama su stresine darbine situacija, pvz., Nr. 8: „...*kažkokia darbinė stresinė situacija <..> faktas, kad tai trikdo tavo darbą, susikaupimą, dėmesį...“.* Kiti du dalyviai, kuriuos blaško jaučiamas stresas ir nerimas, neįvardijo, kad to jausmo priežastis darbas, tačiau tai jaučia darbe ir lakoniškai teigė, kad nerimas blaško, pvz., Nr. 7: „*Nerimas tikrai labai blaško.*“ Arba kai stresuoja, pvz., Nr. 4: „...*stresuoji...“.* Dar vienas vidinis dėmesį blaškantis veiksnys darbo aplinkoje - **jaučiamas nuovargis**. Tyrimo dalyvė aiškiai įvardijo, koks tai būtent nuovargis blaško – užsitęsęs, pvz., Nr. 6: „...*nuovargis nuolatinis, ištęstinis jis labai labai blaško...“.* Darbo aplinkoje vidinis dėmesį blaškantis veiksnys yra – **blogos emocijos**, pvz., Nr. 3: „...*emociškai jeigu esi pažeistas...“* arba pvz., Nr. 4: „...*emociškai blogai jautiesi...“.* **Apsunkimo jausmas pavalgis pietus** – vidinis dėmesį blaškantis veiksnys, pvz., Nr. 2: „...*kad sunkiau dėmesį sutelkti yra po pietų. Kai pavalgau pietus ir tada tas laikotarpis pusantrų valandos ar net kartais porą valandų ...“.* Įdomu ir tai, kad šis dėmesį blaškantis vidinis veiksnys darbe dar ir trunka nemažai laiko.

Tyrimo dalyviai įvardijo nemažai jaučiamų neigiamų, nemalonių jausmų, pojūčių ir minčių, kurie apsunkina dėmesio koncentraciją darbe. Svarbu paminėti, kad šie

kylantys vidiniai blaškantys veiksniai yra persipynę ir nėra susiję tik su darbu ar darbo aplinka, jie kyla dėl įvairių priežasčių, tačiau esminis momentas, kad visi jie yra jaučiami darbe ir atitraukiantys dėmesį nuo darbo. Jaučiamiems ir tyrimo dalyvių atskleistiems vidiniams dėmesį blaškantiems veiksniams, matyt, kad įtakos neturėjo ar tai atviras biuras su daugiau dirbančių žmonių ar asmeninis kabinetas. Apibendrinant tiek išorinius, tiek vidinius dėmesį blaškančius veiksnius, galima manyti, kad darbuotojai kasdien tikrai susiduria su išoriniais ar/ir vidiniais dėmesį blaškančiais dirgikliais. Kad tyrimo dalyviai tiek daug identifikavo dėmesį blaškančių veiksnių darbe jau yra gerai, nes tai suvokiant galima imtis įvairių metodų ir praktikų, kurių pagalba būtų stiprinamas dėmesingumas. Svarbu išsiaiškinti ir aplinkybes nuo kurių priklauso dėmesio koncentracija. Todėl kitame skyriuje tyrimo dalyviai atskleis savo patirtis apie tam tikras aplinkybes, nuo kurių neretai priklauso dėmesio koncentracija dirbant.

### 6.3. Aplinkybės veikiančios darbuotojo dėmesingumą darbe

#### 6.3.1. Aplinkybės stiprinančios ir silpninančios darbuotojo dėmesingumą

Norint dar labiau suprasti darbuotojo dėmesingumą darbo aplinkoje, svarbu išsiaiškinti ne tik kokie veiksniai blaško dėmesį, bet dar ir aplinkybes, kurios gali paveikti dėmesio koncentraciją. Ši dalis svarbi, nes patys tiriamieji turi įvardinti aplinkybes ir jų poveikį dėmesingumui darbo metu. Norint atskleisti aplinkybes nuo kurių priklauso dėmesio koncentracija, interviu metu tyrimo dalyvių ir buvo klausiama nuo kokių aplinkybių priklauso dėmesio koncentracija darbe. Ne visi dalyviai iškart suprato kokios gali būti aplinkybės, teko pateikti pavyzdžių. Tyrimo dalyviams atskleidus aplinkybes, kuriose veikia jų dėmesio koncentracija buvo galima suformuoti dvi kategorijas aplinkybių nuo kurių skirtingai priklauso jų dėmesio koncentracija:

1. Aplinkybės, kurios, dalyvių nuomone stiprina dėmesio koncentraciją.
2. Aplinkybės, kurios, dalyvių nuomone silpnina dėmesio koncentraciją.

##### 6.3.1.1. Aplinkybės stiprinančios dėmesingumą darbe

Kadangi klausimas užduotas platus ir bendrinis, buvo klausiama nuo kokių aplinkybių priklauso jų dėmesio koncentracija darbe. Įdomu ir tai, kad dauguma pašnekovų pradėjo kalbėti apie tas aplinkybes, kurios jų dėmesį telkia. Apie dėmesį stiprinančias aplinkybes tyrimo dalyviai kalbėjo rimtai nusiteikę. Tai matyt parodo, kad tos aplinkybės nėra pačios maloniausios.

Aplinkybės, kurios stiprina dėmesio koncentraciją darbe ir kurias atskleidė tyrimo dalyviai galima suskirstyti taip (žr. 2 lentelė):

1. Spaudžiantis ir artėjantis darbo atlikimo terminas.
2. Sudėtinga užduotis.
3. Didelis darbų kiekis.
4. Problemos asmeniniame gyvenime.

Šie viršuje išvardinti 4 veiksniai vadinami subkategorijomis, jos buvo apjungtos į 1 kategoriją - **aplinkybės stiprinančios dėmesingumą (žr. 2 lentelė)**. Bendrai aptariant išskirtas 4 subkategorijas aplinkybių, kurios telkia dėmesį, neretu atveju tai atspindi įtemptą laikotarpį darbe ar sunkumus asmeniniame gyvenime. Kad šios dėmesį telkiančios aplinkybės pasižymi nelabai maloniu laikotarpiu pasijautė iš tyrimo dalyvių surimtėjimo ir susitelkimo apie tai kalbant. Tyrimo metu išryškėjusi viena iš dėmesį telkiančių aplinkybių, tai – **spaudžiantis ir artėjantis darbo atlikimo terminas**, pvz., Nr. 2: „... telkia dėmesį ir ateinantys terminai...“. Įdomu ir tai, kad dvi tyrimo dalyvės kalbėdamos apie artėjantį terminą, kaip dėmesį telkiančią aplinkybę pridėjo ir tai, kad esant tokiai aplinkybei jų dėmesio nebeveikia net išoriniai dėmesį blaškantys veiksniai. Aiškiai įvardijo, kad dėmesį telkia, pvz., Nr. 1: „...kai tau pradeda “degti”...“ ir juokdamasi pokalbio metu dar pridūrė: „...ir jau tada, kad ir triukšme...“. Labai panašiai atskleidė ir kita tyrimo dalyvė, kad dėmesį telkia griežtas terminas, pvz., Nr. 4: „...labai griežtus deadline, iki kada tu turi tai padaryti...“ ir vėlgi paaiškino, kad esant tokiai aplinkybei nebeveikia, net išorinis dėmesį blaškantis veiksnys – kolegų kalbėjimas: „nebegirdi net tada jau jeigu ir kolegės, kalba“. Paprastai darbuotojai žino, kad įveiktum sudėtingą užduotį darbe, reikia jai paskirti daugiau dėmesio. Kaip dar viena darbo aplinkoje dėmesį telkianti aplinkybė – **sudėtinga užduotis**, pvz., Nr. 2: „...sudėtinga užduotis priverčia susikaupti...“ arba Nr. 6: „...klausimo sudėtingumas...“. Tyrimo metu atsiskleidė, kad dėmesingumą į darbo užduotis telkia – **didelis darbų kiekis**, pvz., Nr. 4: „...darbų gausa, jeigu, tarkim, turiu labai daug darbų...“. Tyrimo metu atsiskleidė įdomi priešprieša teigiamų ir neigiamų aplinkybių, tai **problemos asmeniniame gyvenime**. Jeigu yra problemos asmeniniame gyvenime, tai tada yra geresnis susikaupimas ir dėmesio sutelkimas darbe, pvz., Nr. 6: „...kuo blogiau asmeniniame gyvenime, tuo geriau susikaupti...“.

2 lentelė. Aplinkybės stiprinančios dėmesingumą darbo aplinkoje

Kategorija	Subkategorija	Citata
Aplinkybės stiprinančios dėmesingumą	<i>Spaudžiantis ir artėjantis darbo atlikimo terminas</i>	Nr. 1: „...kai tau pradeda „degti“...“ Nr. 2: „... telkia dėmesį ir ateinantis terminai...“ Nr. 4: „...labai griežtus deadline, iki kada tu turi tai padaryti...“ Nr. 6: „...terminas <...> yra pats didžiausias stimulus susikaupti...“ Nr. 8: „...pasako kad tas protokolas gimtų šiandieną, iki tada ir tada...“
	<i>Sudėtinga užduotis</i>	Nr. 2: „...sudėtinga užduotis priverčia susikaupti...“ Nr. 6: „...klausimo sudėtingumas...“
	<i>Didelis darbų kiekis</i>	Nr. 4: „...darbų gausa, jeigu, tarkim, turiu labai daug darbų...“
	<i>Problemos asmeniniame gyvenime</i>	Nr. 6: „...kuo blogiau asmeniniame gyvenime, tuo geriau susikaupti...“

Užbaigiant aptarti atskleistas pašnekovų dėmesį telkiančias aplinkybes darbe, norisi detaliau aptariant ir užakcentuoti esminius dalykus. Atskleista, kad dėmesį telkia artėjantis ir spaudžiantis darbo terminas ir net įvardijo, kad esant šiai aplinkybei nebeblaško net išoriniai veiksniai. Ir visa tai patvirtina šios aplinkybės labai stiprią įtaką darbuotojų dėmesingumui, tačiau tai jokių būdu nereiškia, kad dabar reikia darbuotojams duoti užduotis su trumpu atlikimo terminu. Tai labai trumpalaikis efektas, nes užduotis su artimu terminu pasibaigs, o šis tyrimo dalyviu atsikleistas rezultatas labiau parodo darbuotojų kasdienybę, kada dėmesys griežtai sutelkiamas ties užduotimi tada, kai pradeda spausti terminas. Lygiai taip pat ir su sudėtinga užduotimi ar dideliu darbų kiekiu, nereiškia, kad darbuotojus reikia apkrauti sunkiomis užduotimis ar darbais, tai nėra metodas, kuris padėtų telkti dėmesį ir darbuotojas būtų produktyvus ilgalaikėje perspektyvoje. Reikia akcentuoti ir tai, kad dėmesingumui darbe stiprinti yra ir kitų, veiksmingų ir darbuotojo sveikatai palankių būdų, pavyzdžiui, sąmoningumo meditacija arba dirbant taikoma „Pomodoro“ technika. Sekančiame skyriuje aptarsime aplinkybes, kurios leidžia darbuotojo dėmesiui „nebūti“ taip intensyviai sutelktam.

### 6.3.1.2. Aplinkybės silpninančios dėmesingumą darbe

Kai pokalbio metu buvo klausta nuo kokių aplinkybių priklauso dėmesio koncentracija pašnekovai pradėjo kalbėti apie telkiančias dėmesį aplinkybes. Kelių pokalbių metu teko

pašnekovams užduoti papildomą klausimą ir paklausti, o atvirkščiai, kokios aplinkybės silpnina? Kiti pašnekovai ir be papildomo klausimo pasidalino patirtimi apie tai kokios aplinkybės silpnina jų dėmesingumą darbe. Pokalbių metu dalyviai kalbėdami apie aplinkybes, kurios silpnina dėmesingumą buvo nebe tokie rimti, taip pat nebeliko ir kartkartėmis jaučiamos įtampos. Tai parodo, kad šios aplinkybės darbuotojams nekelia stiprių neigiamų asociacijų ir patirčių. Tačiau išryškėja tai, kad esant aplinkybėms silpninančioms dėmesingumą yra sudarytos sąlygos dėmesiui „klajoti“ ir ne taip intensyviai ir ne iškart koncentruotis į darbinę užduotį. Visa tai labai svarbu išsiaiškinti, nes darbe esančios dėmesį silpninančios aplinkybės, darbuotojui sukuria palankesnes sąlygas labiau pasiduoti išoriniams ir vidiniams dėmesį blaškantiems veiksniams ir netelkti dėmesio į užduotį.

Aplinkybes, kurios silpnina dėmesio koncentraciją darbe ir kurias atskleidė tyrimo dalyviai galima skirstyti taip (žr. 3 lentelė):

1. Darbo užduotis be apibrėžto termino.
2. Mažiau darbo.
3. Tolimas darbo atlikimo terminas.
4. Ilgai užsitęsusi darbinė užduotis.
5. Daugiau žmonių biure.
6. Artėjantis darbo atlikimo terminas.

Šios viršuje išvardintos 6 aplinkybės vadinamos subkategorijomis, jos buvo apjungtos į 1 bendrą kategoriją - **aplinkybės silpninančios dėmesingumą (žr. 3 lentelė)**. Paminėtina tai, kad trys tiriamieji, kurių dėmesį telkianti aplinkybė buvo spaudžiantis ir artėjantis darbo terminas, jie atvirkščiai atskleidė jų dėmesį silpninančią aplinkybę – **darbo užduotį be apibrėžto termino**, pvz., Nr. 2: „...jeigu nėra terminų <...> tas dėmesys tikrai yra blaškomas...“. Tyrimo metu atskleidė, kad dėmesio koncentraciją silpnina aplinkybė, kai **mažiau darbo**, pvz., Nr. 2: „...yra darbo mažiau, tai taip...“. Dėmesį silpninanti aplinkybė yra ir **tolimas darbo atlikimo terminas**, pvz., Nr. 5: „...jeigu terminas yra kažkada toli, tai vis atidėlioji...“. **Ilgai užsitęsusi užduotis** tampa nebe tokia patraukli, gal kiek nuobodoka darbuotojui ir tai yra dar viena tyrimo metu atskleista aplinkybė, kuri dėmesingumą silpnina, pvz., Nr. 5: „...kai per ilgai užsisėdėti prie vienos užduoties ten tada <...> nori kažką kitą nuveikt...“. Dėmesingumą silpnina ir tokia aplinkybė, kaip **daugiau žmonių biure**, pvz., Nr. 6: „...priklauso nuo to, kiek žmonių tuo metu tą dieną dirba iš darbo vietos, nes tas irgi yra...“ arba Nr. 8: „...sunku susikaupti, kuomet dirbi ne vienas...“ ir tai galima sieti su visais išoriniais dėmesį blaškančiais veiksniais. Taip pat būtina paminėti, kad būtent abi šios pašnekovės dirba ne savo asmeniniame kabinete, o viena dirba atviro tipo biure, o kita kabinete su trimis darbo vietomis. Nors ankstesniame skyrelyje, kuriame buvo kalbama apie dėmesį



telkiančias aplinkybes buvo atskleista, kad dėmesį telkia artėjantis darbo terminas, čia atsiskleidė atvirkščiai, kad *artėjantis darbo atlikimo terminas* dėmesingumą silpnina, pvz., Nr. 7: „... tą terminą, jis artėja arba kai ir artėja irgi jau pradėdau blaškytis...“.

**3 lentelė.** Aplinkybės silpninančios dėmesingumą darbo aplinkoje

Kategorija	Subkategorija	Citata
Aplinkybės silpninančios dėmesingumą	<i>Darbo užduotis be apibrėžto termino</i>	Nr. 1 : „...jeigu neturiu termino užduočiai...“ Nr. 2 : „...jeigu nėra terminų <...> tas dėmesys tikrai yra blaškomas...“ Nr. 4: „...tarkim darbas neturi apibrėžto laikotarpio...“ Nr. 5: „...neapibrėžtumas, tada šiek tiek neleidžia susikaupti...“
	<i>Mažiau darbo</i>	Nr. 2 : „...yra darbo mažiau, tai taip...“
	<i>Tolimas darbo atlikimo terminas</i>	Nr. 5: „...jeigu terminas yra kažkada toli, tai vis atidėlioji...“
	<i>Ilgai užsitęsusi darbinė užduotis</i>	Nr. 5: „...kai per ilgai užsisėdėti prie vienos užduoties ten tada <...> nori kažką kitą nuveikt...“ Nr. 6: „...kai jau prisikaupia tokių, kaip pasakyti vietų, kur kryžiukas yra, prie kur reikia sugrįžti...“
	<i>Daugiau žmonių biure</i>	Nr. 6: „...priklauso nuo to, kiek žmonių tuo metu tą dieną dirba iš darbo vietos, nes tas irgi yra...“ Nr. 8: „...sunku susikaupti, kuomet dirbi ne vienas...“
	<i>Artėjantis darbo atlikimo terminas</i>	Nr. 7: „... tą terminą, jis artėja arba kai ir artėja irgi jau pradėdau blaškytis...“

Trumpai apibendrinant aplinkybes silpninančias dėmesingumą pagrindinis dalykas tame, kad darbo aplinkoje esant tokioms aplinkybėms daugelio atveju darbuotojo dėmesys turi palankias galimybes klajoti, pasiduoti blaškantiems veiksniams ir nesitelkti į darbą. Aplinkybės silpninančios dėmesingumą apima nuo pat laisvesnio darbo užduočių organizavo iki išorinių veiksnių. Ir čia vėlgi tiktų taikyti metodus, kurie esant ir silpninančioms dėmesį aplinkybėms, pagelbėtų darbuotojui sutelkti dėmesį ir būti produktyviam. Sekančiame skyriuje bus kalbama apie aplinkybes nuo kurių priklauso susikoncentravimo laikas po išsiblaškymo.

### 6.3.2. Aplinkybės nuo kurių priklauso susikoncentravimo laikas po išblaškymo

Atskleidus vidinius ir išorinius dėmesį blaškančius veiksnius, aplinkybes nuo kurių priklauso dėmesio koncentracija, įdomu išsiaiškinti ir dar giliau, ar priklauso susikoncentravimas ir grįžimas prie daryto darbo nuo to koks dirgiklis darbuotoją nuo darbo atitraukia. Interviu metu tyrimo dalyviams buvo užduotas klausimas, kaip priklauso susikoncentravimo laikas nuo išblaškiusio dirgiklio. Didžioji tyrimo dalyvių dalis išgirdę klausimą padarė pauzę, susimąstę galvojo. Tokia tyrimo dalyvių reakcija gali parodyti klausimo sudėtingumą, jo nesupratimą arba tiesiog niekada apie tai dalyviai nebuvo pagalvoję. Tai įrodo ir vienos pašnekovės atsakymo pradžia: „*Čia sunku labai įvardinti*“. Tyrimo dalyviai pasakodami savo patirtį atskleidė dvi puses, kad yra dirgiklių kurie išblaško ir prireikia daugiau laiko grįžti prie užduoties, bet yra ir tokiu blaškančių veiksnių, kurie labai nepaveikia ir darbuotojai gali greitai vėl sugrįžti prie daryto darbo. Todėl buvo suformuotos dvi kategorijos:

1. Ilgas grįžimas ir susikoncentravimas prie darytos darbinės užduoties.
2. Trumpas ir greitas grįžimas prie darytos darbinės užduoties.

#### 6.3.2.1. Ilgas susikoncentravimo laikas po pertraukimo

Visų pirma aptarsime tas dėmesio atitraukimo aplinkybes dėl kurių prireikia ilgesnio laiko susikoncentruoti ir grįžti prie daryto darbo. Visi pašnekovai apie tai kalbėjo neutraliai, nesijautė išskirtinių nei neigiamų, nei teigiamų emocijų.

Tyrimo dalyvių atskleistos dėmesio atitraukimo aplinkybės, dėl kurių prireikia ilgesnio laiko sugrįžti prie daryto darbo, galima skirstyti taip (žr. 4 lentelė):

1. Ne su atliekama užduotimi gautas klausimas ar užduotis.
2. Staiga paskirta užduotis, kurią iškart reikia atlikti.
3. Neigiama vidinė reakcija į atitraukimą.
4. Klausimas, kuris sukėlė papildomų minčių.
5. Ilgai trunkantis išblaškymas.
6. Ištikę sveikatos negalavimai.

Šios išvardintos 6 aplinkybės vadinamos subkategorijomis, o iš jų buvo suformuluota 1 kategorija - **dėmesio atitraukimo aplinkybės dėl kurių reikia ilgesnio laiko susikoncentruoti ir grįžti prie daryto darbo (žr. 4 lentelė)**. Tyrimo metu atsiskleidė, kad sudėtingiau ir ilgiau trunka grįžti prie darytos darbinės užduoties kai darbuotojus pertraukia *ne su atliekama užduotimi gautas klausimas ar užduotis*, pvz., Nr. 1: „...*klausimas su kokia nors problema arba koku nors kitu degančių dalyku, arba klausimas kur aš nežinau atsakymo ir man reikėjo galvoti ir ieškoti nu*

*tai tada jau ilgam ir stipriai išblaško...“ arba Nr. 7: „Jeigu ten būna kažkas labai staigi užduotas ir ten dar iki galo nežinau, ką daryti, reikia galvoti, reikia atsitraukti. Tada tu čia galvoji, tada kitur...“.* Toks tyrimo dalyvių atskleistas darbinis chaosas yra nemažos dalies darbuotojų kasdienybė, kuri greičiausiai paveikia ir darbuotojo dėmesingumą ir jo savijautą. Su dažnu darbinio chaosu yra susiję ir **staiga paskirta užduotis, kurią iškart reikia atlikti**, pvz., Nr. 4: *„...vadovas tarkim greitai, tau davė kažkokį darbą...“* arba Nr. 6: *„...iškart pakonsultuoti kolega...“*, visa tai yra vėlgi darbo dalis ir tai nereiškia, kad tai reikėtų pašalinti, tačiau koreguoti darbo procesą ir to vengti būtų darbuotojui naudinga. Atsiskleidė ir tai, kad ilgas susikoncentravimas ir ilgas grįžimas prie darbo yra susijęs su dėmesio atitraukimu, kuris sukelia **neigiamą vidinę reakciją į atitraukimą**. Pašnekovė teigė, kad jeigu pertraukimas sukelia susinervinimą, tada susikoncentruoti ir grįžti prie užduoties ką darei yra labai sudėtinga, pvz., Nr. 3: *„Tai matyt, jeigu mane sunervino dėl kažko <...> tu sėdi ir kelias valandas negali susikoncentruoti <...> dėl to dalyko...“*. Ilgiau užtrunka grįžti prie daryto darbo jeigu pertraukia klausimas, kuris po to dar **sukelia papildomų minčių**, pvz., Nr. 4: *„...iškėlė kažokį klausimą, kuris po to dar tau sukėlė minčių, galbūt bus sunkiau grįžti į darytą darbą...“*. Išryškėjo ir tai, kad ilgesnio laiko susikoncentruoti ir grįžti prie daryto darbo reikia ir tada, kai **išblaškymas trunka ilgai**, pvz., Nr. 7: *„...kuo daugiau laiko tas išsiblaškytas trunka iš tikro, tuo sunkiau sugrįžti...“*, o kita tyrimo dalyvė pateikė konkretų pavyzdį apie užėjusį į kabinetą bendradarbį, pvz., Nr. 2: *„...kiek ilgai tas bendradarbis užtruks laiko tavo kabinete...“*. Atsiskleidė, kad **iškilę sveikatos negalavimai** prailgina grįžimą ir susikoncentravimo laiką prie darytos užduoties, pvz., Nr. 8: *„...sveikatos būseną, nu tarkim spaudimas sukilo, tai aišku, sunku sugrįžti...“*.

4 lentelė. Aplinkybės dėl kurių yra ilgas susikoncentravimo laikas po pertraukimo

Kategorija	Subkategorija	Citata
<b>Dėmesio atitraukimo aplinkybės dėl kurių reikia ilgesnio laiko susikoncentruoti ir grįžti prie daryto darbo</b>	<b>Ne su atliekama užduotimi gautas klausimas ar užduotis</b>	<p>Nr. 1: „...klausimas su kokia nors problema arba kokiu nors kitu degančių dalyku, arba klausimas kur aš nežinau atsakymo ir man reikėjo galvoti ir ieškoti nu tai tada jau ilgam ir stipriai išblaško...“</p> <p>Nr. 7: „Jeigu ten būna kažkas labai staigi užduotas ir ten dar iki galo nežinau, ką daryti, reikia galvoti, reikia atsitraukti. Tada tu čia galvoji, tada kitur ...“</p>
	<b>Staiga paskirta užduotis, kurią iškart reikia atlikti</b>	<p>Nr. 4: „...vadovas tarkim greitai, tau davė kažkokį darbą...“</p> <p>Nr. 7: „...būna kažkas labai staigi užduotas vadovo...“</p> <p>Nr. 6: „...iškart pakonsultuoti kolega...“</p> <p>Nr. 6: „...skambina klientas su kažkokia problema...“</p>
	<b>Neigiama vidinė reakcija į atitraukimą</b>	<p>Nr. 3: „Tai matyt, jeigu mane sunervino dėl kažko &lt;...&gt; tu sėdi ir kelias valandas negali susikoncentruoti &lt;...&gt; dėl to dalyko...“</p> <p>Nr. 3: „...nerimas būna ir tau fiziologinė visa reakcija atsiranda...“</p>
	<b>Klausimas, kuris sukėlė papildomų minčių</b>	<p>Nr. 4: „... iškėlė kažokį klausimą, kuris po to dar tau sukėlė minčių, galbūt bus sunkiau grįžti į darytą darbą...“</p>
	<b>Ilgai trunkantis išblaškymas</b>	<p>Nr. 7: „...kuo daugiau laiko tas išsiblaškęs trunka iš tikro, tuo sunkiau sugrįžti...“</p> <p>Nr. 2: „...kiek ilgai tas bendradarbis užtruks laiko tavo kabinete...“</p>
	<b>Ištikę sveikatos negalavimai</b>	<p>Nr. 8: „...sveikatos būseną, nu tarkim spaudimas sukilo, tai aišku, sunku sugrįžti...“</p>

Peržvelgus bendrai tyrimo pašnekovų patirtis, atsiskleidė, kad nemažai dėmesio atitraukimo aplinkybių dėl kurių prireikia ilgesnio laiko vėl susikoncentruoti ir grįžti prie daryto darbo yra būtent su darbo užduotimis ar darbo klausimais susijusios aplinkybės, gal net labiau su darbinio chaosu. Ilgiau ir sudėtingiau darbuotojui yra grįžti prie darytos užduoties, jeigu pertraukimas pakeitė vidinę būseną ar sukėlė papildomas mintis. Labai svarbu suprasti, kad tokie pertraukimai, kurie reikalauja ilgo susikoncentravimo laiko ilgainiui neigiamai paveikia darbuotojo savijautą. Sekančiame skyriuje aptarsime tyrimo dalyvių atskleistus

dėmesį blaškančius veiksnius, kurie jeigu atitraukia nuo darbo, tai nesukelia didelių sunkumų ir darbuotojui greitai pavyksta sugrįžti prie darytos darbinės užduoties.

### 6.3.2.2. Greitas susikoncentravimo laikas po pertraukimo

Tyrimo dalyviai atskleidė ir tokias aplinkybes, kurios atitraukia jų dėmesį, tačiau nesukelia sunkumų greitai sugrįžti prie darbinės užduoties.

Tyrimo dalyvių atskleistos dėmesio atitraukimo aplinkybės dėl kurių greitai gali sugrįžti prie darbinės užduoties galima skirstyti taip (žr. 5 lentelė):

1. Trumpos replikos, lengvi klausimai.
2. Aptariamai ne su darbu susiję asmeniniai klausimai.
3. Užėję į kabinetą žmonės.

Šios viršuje išvardintos 3 aplinkybės vadinamos subkategorijomis, o iš jų buvo suformuota 1 kategorija - **dėmesio atitraukimo aplinkybės dėl kurių pavyksta greitai susikoncentruoti ir grįžti prie daryto darbo (žr. 5 lentelė)**. Viena iš dėmesio atitraukimo aplinkybių, kai pavyksta greitai susikoncentruoti į darytą darbą yra, kai pertraukia *trumpomis replikomis ar lengvu klausimu*, pvz., Nr. 1: „...lengvas klausimas <..> nori eit pietų? Ar nori eit kavos? Tai visai gal tada ir greit gali grįžti į tą susikaupimą...“. Tyrimo metu išryškėjo, kad lengvai gali grįžti prie užduoties kai dėmesį atitraukia *aptarimas ne su darbu susijusių asmeninių klausimų*, pvz., Nr. 6: „Jeigu tave pakalbina kažkas asmeniniais reikalais iš karto jau grįžtu...“ arba greitai susikaupti nesutrukdo ir pašnekesiai su artimaisiais, pvz., Nr. 3: „...draugas paskambino, mama paskambino kažkas nu tai tiesiog trumpa pašneki...“. Atskleidė, kad greit galima susikoncentruoti vėl į darbą kai pertraukia *užėję į kabinetą žmonės*, pvz., Nr. 8: „...tarkim sutrukdo interesantas <..> nu tai tuomet grįžti ir greitai...“, pokalbio metu ši tyrimo dalyvė minėjo, kad tai jos darbo dalis, todėl galime manyti, kad ji galimai prie to yra pripratusi ir stipraus išsiblaškymo tai nesukelia.

5 lentelė. Aplinkybės, kurioms pertraukus yra greitas grįžtamas apie darbo

Kategorija	Subkategorija	Citata
Dėmesio atitraukimo aplinkybės, kai pavyksta greitai susikoncentruoti į darytą darbą	<i>Trumpos replikos, lengvi klausimai</i>	Nr. 1: „...lengvas klausimas <..> nori eit pietų? Ar nori eit kavos? Tai visai gal tada ir greit gali grįžti į tą susikaupimą...“ Nr. 4: „...kolega pasakė tiesiog kažkokį žodį, persimetėt keliais žodžiais tada turbūt yra lengviau grįžti...“
	<i>Aptariami ne su darbu susiję asmeniniai klausimai</i>	Nr. 3: „...draugas paskambino, mama paskambino kažkas nu tai tiesiog trumpa pašneki...“ Nr. 6: „Jeigu tave pakalbina kažkas asmeniniais reikalais iš karto jau grįžtu...“
	<i>Užėję į kabinetą žmonės</i>	Nr. 8: „...tarkim sutrukdo interesantas <..> nu tai tuomet grįžti ir greitai...“

Apžvelgus dėmesio atitraukimo aplinkybes, kai pavyksta greitai susikoncentruoti į darytą darbą, atsiskleidė tai, kad paprastai tokios aplinkybės yra trumpos ir trunka akimirką, nėra susijusios su darbu arba tai galimai pertraukimas, kuris kartojasi nuolat ir prie jų tiesiog yra priprantama ir prisitaikoma.

#### 6.4. Dėmesį blaškančių veiksnių poveikis darbuotojo savijautai

##### 6.4.1. Kylantys jausmai, kai dirbant dėmesys yra atitraukiamas

Norint nustatyti kaip dėmesį blaškantys veiksniai veikia darbuotojo savijautą, svarbu išsiaiškinti kokius jausmus jaučia, kai dirbant darbuotojo dėmesys yra atitraukiamas. Čia labiau kalbama apie dėmesį blaškančius veiksnius, kurie nutinka staiga ir yra būtina darbuotojui iškart atitraukti dėmesį nuo darbo. Pokalbio metu dalyvių buvo klausama, kokie jausmai kyla, kai intensyviai dirbant dėmesys yra atitraukiamas. Kalbant apie staigų atitraukimą nuo darbo, dalyviai sureagavo labai skirtingai, kai kurių pašnekovų balso tonas pasikeitė ir tapo kiek piktesnis, o kiti tyrimo dalyviai labai neutraliai per daug neparodydami nepasitenkinimo į užduotą klausimą. Visi pašnekovai iškart suprato klausimą ir pradėjo dalintis savo patirtimi.

Jausmai, kurie kyla darbuotojams, kai intensyviai dirbant dėmesys yra atitraukiamas galima skirstyti taip (žr. 6 lentelė):

1. Susierzinimas arba susinervinimas.
2. Pyktis.
3. Sunkumo jausmas.

#### 4. Jaučiami teigiami jausmai.

Šie išvardinti 4 jaučiami jausmai vadinami subkategorijomis, o iš jų buvo suformuotos 2 kategorijos - **kylantys neigiami jausmai, kai dėmesys yra atitraukimas** ir **pajaučiami teigiami jausmai kai dėmesys yra atitraukimas** (žr. 6 lentelė). Atitraukus dėmesį prie kylančių neigiamų jausmų atsiskleidė jaučiamas – *susierzinimas arba susinervinimas*. Kai kurie tyrimo dalyviai įvardijo, kad pajaučiami jausmai atitraukus dėmesį nuo darbo priklauso nuo susikaupimo ir kaip gerai sekėsi tuo metu. Tyrimo dalyvis įvardijo, kad jaučia susinervinimą, ypač jei yra susikaupęs, pvz., Nr. 5: „...būna toks susinervinimas ypač jei esi susikaupęs...“. Taip pat kita dalyvė įvardijo, kad pertraukus jos dėmesį jaučia susierzinimą ir dar patikslino, kad ypatingai jeigu buvo susikaupusi ir gerai sekasi, pvz., Nr. 1: „...sakyčiau susierzinimas truputį <...> ypač jeigu tu buvai labai susikaupęs ir gerai sekėsi...“. Taip pat kitos dvi dalyvės nedetalizavo jokių aplinkybių ir teigė, kad atitraukus dėmesį jaučiamas susierzinimas, pvz., Nr. 6: „Suirzimas labai didelis...“ ir Nr. 8: „Ne tai, kad pyktis, bet toks susierzinimas gal daugiau.“. Kitai tyrimo dalyvei atitraukus dėmesį dirbant kyla susierzinimas, nes vėl grįžti prie užduoties yra sudėtinga, pvz., Nr. 7: *Ir vėl tokią turėti mažą tą tokia skausmingą įžangą kol vėl pradėsiu <...>, kaip kiek vėl jėgų kainuos <...> tai taip toks biški ir susierzinimas apima...*. Dar stipresnis jausmas už susierzinimą tyrimo metu atsiskleidė – *pyktis*, pvz., Nr. 2: „...supykstu, tą supykimą labai stipriai pajaučiu, atrodo pereina per visą kūną...“. Įvardijo viena tyrimo dalyvė, kad pajaučia pykčio jausmą, nes nutrūksta mintis, pvz., Nr. 3: „...natūraliai tu labai supyksti <...> nes nutraukia tavo mintis...“. Išryškėjo ir tai, kad intensyviai dirbant ir dėmesys yra pertraukiamas sukelia– *sunkumo jausmą*, pvz., Nr. 7: „Kartais kyla toks sunkumo jausmas.“, žodis „kartais“ įprasmina, kad tai nėra dažnai jaučiamas jausmas.

Analizuojant jausmus, kuriuos sukelia dėmesio pertraukimas, kai įnirtingai darbuotojai dirba, atsiskleidė ne tik neigiami jausmai. Atsiskleidė, kad kartais atitraukus dėmesį nuo darbo pajaučiami *teigiami jausmai*. Tai tarsi proga pailsėti, teigė viena tyrimo dalyvė, pvz., Nr. 4 : „Kartais būna sakyčiau, kad teigiami jausmai nes galbūt tas dėmesio atitraukimas tau būna puikus momentas pailsėti...“ arba kelia teigimus jausmus, jeigu pertraukia maloni žinutė, sukelianti geras emocijas, pvz., Nr. 3 : „...žinutę atsiunčia <...> tarkim, pradžioj pradinis toksai instinktas, kas čia mane trukdo? O tada paskaitai o ten kokia nuotrauką šuns atsiunčia ar kažką, oooo kaip faina...“.

6 lentelė. Jaučiami jausmai kai darbuotojui intensyviai dirbant dėmesys yra atitraukiamas

Kategorija	Subkategorija	Citata
Kylantys neigiami jausmai, kai dirbant dėmesys yra atitraukiamas	<i>Susierzinimas arba susinervinimas</i>	<p>Nr. 1 : „...sakyčiau susierzinimas truputį &lt;...&gt; ypač jeigu tu buvai labai susikaupęs ir gerai sekėsi...“</p> <p>Nr. 3 : „...susinervinimas, susierzinimas &lt;...&gt; tu ten susikaupęs dirbi, rašai &lt;...&gt; susinervini...“</p> <p>Nr. 4 : “... intensyviai labai darai ir būni labai įsijautęs &lt;...&gt; jeigu mane kažkas išblaško aš tą mintį pametu, nu tai turbūt &lt;...&gt; neigiama emociją, kažkoks gal susierzinimas...“</p> <p>Nr. 5 : „...būna toks susinervinimas ypač jei esi susikaupęs...“</p> <p>Nr. 6 : „Suirzimas labai didelis...“</p> <p>Nr. 7 : Ir vėl tokią turėti mažą tą tokia skausmingą įžanga kol vėl pradėsiu &lt;...&gt;, kaip kiek vėl jėgų kainuos &lt;...&gt; tai taip toks biški ir susierzinimas apima...“</p> <p>Nr. 8: „Ne tai, kad pyktis, bet toks susierzinimas gal daugiau.“</p>
	<i>Pyktis</i>	<p>Nr. 1 : „...netgi pyktis truputį...“</p> <p>Nr. 2 : „...supykstu, tą supykimą labai stipriai pajaučiu, atrodo pereina per visą kūną...“</p> <p>Nr. 3 : „...natūraliai tu labai supyksti &lt;...&gt; nes nutraukia tavo mintis...“</p> <p>Nr. 4: „...gali sukelti tą kažkokį mažą pyktį &lt;...&gt; nebežinai kaip pabaigti sakinį, kaip pabaigti darbą...“</p>
	<i>Sunkumo jausmas</i>	<p>Nr. 7 : „Kartais kyla toks sunkumo jausmas.“</p>
Pajaučiami teigiami jausmai, kai dirbant dėmesys yra atitraukiamas	<i>Jaučiami teigiami jausmai</i>	<p>Nr. 4 : „Kartais būna sakyčiau, kad teigiami jausmai nes galbūt tas dėmesio atitraukimas tau būna puikus momentas pailsėti...“</p> <p>Nr. 3 : “...žinutę atsiunčia &lt;...&gt; tarkim, pradžioj pradinis toksai instinktas, kas čia mane trukdo? O tada paskaitai o ten kokia nuotrauką šuns atsiunčia ar kažką, oooo kaip faina...“</p>

Apibendrinant pajaučiamus jausmus, kai darbuotojui intensyviai dirbant jo dėmesys yra atitraukiamas, atsiskleidė, kad dažniausiai darbuotojai pajaučia neigiamus jausmus. Atsiskleidė dar ir tai, kad pertraukus pajaučiami jausmai dar



priklauso ir nuo kitų tuo metu esančių aplinkybių, pavyzdžiui, darbuotojo susikaupimo arba kai gerai sekėsi atlikti užduotį. Dauguma tyrimo dalyvių įvardindami jausmus juos ir pagrindė kodėl taip pasijaučia, nes nutrūksta mintis arba skausminga pradžia vėl pradėti darbą arba teigiami jausmai, nes pertraukia smagi gauta žinutė.

#### 6.4.2. Dėmesio išsiblaškymui skirto laiko kompensavimas. Kompensavimo poveikis savijautai

Tiek išoriniai, tiek vidiniai dėmesį blaškantys veiksniai „pasisavina“ darbui skirtą laiką. Interviu metu tyrimo dalyviams buvo užduotas klausimas, kokiais būdais kompensuoja dėmesio atitraukimui prarastą laiką ir kaip tai paveikia jų savijautą.

##### 6.4.2.1 Dėmesio išsiblaškymui skirto laiko kompensavimas

Visų pirma tikslinga išsiaiškinti kokiais būdais tyrimo dalyviai kompensuoja išsiblaškymui skirtą laiką. Interviu metu tiriamiesiems buvo užduotas klausimas, kokiais būdais po dėmesio atitraukimo kompensuojate prarastą laiką. Šis klausimas svarbus, nes išsiaiškinus būdus, bus kur kas paprasčiau suprasti kaip tai paveikia darbuotojų savijautą. Didžioji dalis tyrimo dalyvių apie tai kalbėdami aiškiai parodė nepasitenkinimą, balso tonas taip pat daugumos dalyvių buvo niūrokas. Tokios dalyvių išreikštos reakcijos ir tonas parodo, kad tie laiko kompensavimo būdai nėra malonūs, nekeliantys teigiamų patirčių.

Tyrimo dalyvių atskleistus dėmesio išsiblaškymui skirto laiko kompensavimo būdus galima skirstyti taip (žr. 7 lentelė):

1. Darbas savaitgaliais.
2. Darbas po darbo valandų.
3. Darbo parsinešimas į namus.
4. Darbų nukėlimas sekančiais dienai.
5. Laiko pridėjimas.
6. Darbas be pietų pertraukos.

Šie viršuje išvardinti 6 būdai vadinami subkategorijomis, o iš jų suformuota 1 kategorija - **išsiblaškymui skirto laiko kompensavimo būdai (žr. 7 lentelė)**. Atsiskleidė vienas iš išsiblaškymui skirto laiko kompensavimo būdų yra - *darbas savaitgaliais*, pvz., Nr. 3: „...sėdi sekmadienį vakare ir dirbi, taip ir kompensuoji...“. arba, pvz., Nr. 2: „...ir aš jį kompensuoju per savaitgalį...“. O kita tyrimo dalyvė atskleisdama, kad savaitgalį tenka panaudoti darbui, kad kompensuotų išsiblaškymui prarastą laiką, pabrėžė, kad tai tenka daryti nedažnai, pvz., Nr. 7:

„Savaitgaliais pasitaiko, bet nedažnai.”. Kaip vienas iš kompensavimo būdų atsiskleidė ir **darbas po darbo valandų** ir išryškėjo du aspektai. Kad tenka pabūti darbe ilgiau, pvz., Nr. 4: „...pabūdama darbe ilgėliau...“, o kitos dalyvės atskleista šiek tiek drastiškesnė situacija, kad jai kompensuojant laiką tenka sėdėti iki nakties, pvz., Nr. 6: „Sėdėti iki nakties...“. Tyrimo metu atsiskleidė, kad norint kompensuoti išsiblaškimui prarastą laiką, tenka **darbą parsinešti į namus**. Be neigiamų emocijų ir neapsitenkinimo tyrimo dalyvė įvardijo, kad tenka padirbėti ir namuose valgant pusryčius, pvz., Nr. 4: „...ryte atsikėlęs prie pusryčių stalo, galbūt kažką šiek tiek na atsidarius kompiuterį padarysiu...“. Kaip dar vienas kompensavimo būdas, tai **darbų nukėlimas kitai dienai**, pvz., Nr. 5: „...tiesiog darbus kartais tenka, tenka nukelti į kitą dieną...“. **Laiko pridėjimas** – atskleistas dar vienas dėmesio atitraukimo kompensavimo būdas, tiek kiek laiko išnaudoja išsiblaškimui, tiek jo prideda prie užduoties, pvz., Nr. 7: „...kiekvienai užduočiai turiu preliminarų laiką padaryti ir jeigu aš plus minus kažkiek pažiūriu, kiek aš laiko sugaišau sutrukdžius, tai tiek maždaug ir pridedu...“. O kartais laiką kompensuoti tenka per pietums skirtą pertrauką – **darbas be pietų pertraukos**, atskleidė viena pašnekovė, pvz., Nr. 8: „...tenka padirbėti per pietus...“.

7 lentelė. Dėmesio išsiblaškimui skirto laiko kompensavimas

Kategorija	Subkategorija	Citata
Dėmesio išsiblaškimui skirto laiko kompensavimo būdai	<b>Darbas savaitgaliais</b>	Nr. 2: „...ir aš jį kompensuoju per savaitgalį...“ Nr. 3: „...sėdi sekmadienį vakare ir dirbi, taip ir kompensoji...“ Nr. 6: „būna savaitgalis, sedi, net dirbi...“ Nr. 7: „Savaitgaliais pasitaiko, bet nedažnai.”
	<b>Darbas po darbo valandų</b>	Nr. 2, „...per darbą viršvalandžiais ir po darbo...“ Nr. 3: „...bet tikrai būna taip, kad turiu dirbti vakare...“ Nr. 4: „...pabūdama darbe ilgėliau...“ Nr. 6: „Sėdėti iki nakties...“ Nr. 8: „...po darbo...“
	<b>Darbo parsinešimas į namus</b>	Nr. 4: „ryte atsikėlęs prie pusryčių stalo, galbūt kažką šiek tiek na atsidarius kompiuterį padarysiu...“
	<b>Darbų nukėlimas sekančiai dienai</b>	Nr. 5: „...tiesiog darbus kartais tenka, tenka nukelti į kitą dieną...“
	<b>Laiko pridėjimas</b>	Nr. 7: „...kiekvienai užduočiai turiu preliminarų laiką padaryti ir jeigu aš plus minus kažkiek pažiūriu, kiek aš laiko sugaišau sutrukdžius, tai tiek maždaug ir pridedu...“
	<b>Darbas be pietų pertraukos</b>	Nr. 8: „...tenka padirbėti per pietus...“.

Pašnekovų atskleisti išsiblaškimui skirto laiko kompensavimo būdai pagrinde yra poilsiui skirto laiko panaudojimas. Tai reiškia, kad išsiblaškimui skirtą laiką tyrimo dalyviai kompensuoja poilsiui skirtu laiku. Šie gauti rezultatai sudaro galimybę abejoti ar tikrai yra išlaikoma darbo ir poilsio pusiausvyra? Taip pat leidžia manyti, kad tai galėtų neigiamai paveikti ir darbuotojų savijautą. Todėl toliau sekančiame skyrelyje aptarsime kaip tai paveikia darbuotojų savijautą.

#### 6.4.2.2 Dėmesio išsiblaškimui skirto laiko kompensavimo poveikis darbuotojų savijautai

Ankstesniame skyriuje buvo aptartas pertraukimui skirto laiko kompensavimas. Kalbant apie išsiblaškimui skirto laiko kompensavimo poveikį darbuotojo savijautai reikia nepamesti įvykių sekos. Jau žinome, kad darbuotojas darbo metu išsiblaško nuo vidinio arba išorinio dirgiklio, kol dėmesys sukonzentruotas į dirgiklį yra prarandamas darbui skirtas laikas. Kaip tyrimo dalyviai laiką kompensuoja atskleidė prieš tai buvusiame skyriuje, o įvardinti laiko kompensavimo būdų yra labai susiję su poilsiui skirto laiko panaudojimu. Šiame skyriuje aptarsime kaip laiko kompensavimas paveikia darbuotojų savijautą. Vėlgi kalbant apie tai buvo jaučiama slogi nuotaika ir kartkartėmis iš kai kurių pašnekovų jautėsi labai didelis savęs kaltinimas ir menkinimas.

Tyrimo dalyvių atskleistas dėmesio išsiblaškimui skirto laiko kompensavimo poveikis savijautai gali būti skirstomas taip (žr. 8 lentelė):

1. Jaučiamas pyktis ir liūdesys.
2. Susierzinimas.
3. Savęs nuvertinimas.
4. Savęs kaltinimas.
5. Nusivylimas savimi.
6. Nepasitenkinimas savimi.
7. Įtampa.
8. Nuovargis.
9. Neutrali būseną.

Šios viršuje išvardintos 9 savijautos vadinamos subkategorijomis, o iš jų buvo suformuotos 4 kategorijos: **atsirandančios neigiamos emocijos, suintensyvėjęs savikritiškumas, neigiamas poveikis fizinei savijautai, nėra ryškaus poveikio (žr. 8 lentelė).**

Tyrimo dalyviai atskleidė, kad kompensuojant išsiblaškimui skirtą laiką, poveikis savijautai yra. Vienas iš laiko kompensavimo poveikių savijautai, tai **jaučiamas pyktis ir liūdesys**. Tai atskleidusi tyrimo pašnekovė, teigė, kad jai būna pikta, pvz., *Nr. 3: „...būna pikta kartais...“*, o kartais jai būna liūdna pvz., *Nr. 3: „...būna kartais ir liūdna...“*. Ta pati tyrimo dalyvė teigė, kad

kartais nėra ryškaus poveikio – **neutrali būseną**, pvz., Nr. 3: „...kartais visai nieko..“. Tiriamosios vartojamas žodelis „kartais“ parodo, kad jaučiamas poveikis savijautai priklauso dar nuo kažkokių aplinkybių, nes kartais jaučia poveikį savijautai per neigiamas emocijas, o kartais neutrali būseną ir savijautos neigiamai nepaveikia. **Susierzinimas** - tyrimo metu atskleista emocija, kuri paveikia savijautą. Tyrimo dalyvė atskleidė, kad nestipriai, bet yra jaučiamas susierzinimo jausmas, pvz., Nr. 8: „...toks susierzinimas truputį gaunasi viduje...“.

Dažniausiai už savęs nuvertinimą yra atsakingas pats žmogus ir jeigu save nuvertina, vadinasi greičiausiai kažką daro ne taip. Būtent tyrimo metu ir atsiskleidė **savęs nuvertinimas** kaip dar vienas laiko kompensavimo poveikis darbuotojo savijautai. Tyrimo dalyvė labai aiškiai atsiskleidė, kad gali kristi ir vis tik krenta savivertė pvz., Nr. 2: „...tai gali krist ir krenta savivertė, savivertė kaip specialisto. Kaip tavo darbo srities specialisto...“. Per daug negatyvios mintys, kurios nukreiptos į save nėra gerai. Tyrimo metu atskleidė ir tai, kad kompensavimo poveikis savijautai pasireiškia per **savęs kaltinimą**, pvz., Nr. 6: „...pagavau save, kad aš pradėdau save, sau moralus skaityti į darbo pabaigą...“. Ši tyrimo dalyvė atskleidė, kad dar ir save graužia dėl blaškymosi, pvz., Nr. 6 „...vidinis savęs graužimas dėl tokių dalykų, dėl blaškymosi - kodėl aš leidau, išblaškoma. Tyrimo metu atsiskleidė, kad darbuotojai jaučia – **nusivylimą savimi**. Dalyvė įvardindama nusivylimo jausmą kaip poveikį savijautai, atskleidė, kad jį jaučia „šiek tiek“, pvz., Nr. 7 „...jaučiuosi šiek tiek nusivylusi...“. Kalbant apie savijautą, tyrimo metu atsiskleidė, kad darbuotojai jaučia **nepasitenkinimą savimi**. Tai reiškia, kad kompensuojant išsiblaškimui skirtą laiką mažėja pasitenkinimo jausmas savimi, pvz., Nr. 7: „...pasitenkinimo jausmas taip mažėja. Nes labai geras jausmas, kai tu viską padarai taip kaip suplanavęs...“. Vienas tyrimo dalyvis taip pat įvardijo, kad jaučia nepasitenkinimą savimi, pvz., Nr. 5: „...jaučiamas nepasitenkinimas...“. Tačiau yra įžvelgiama priešprieša, nes tas pats dalyvis įvardijo, kad priprato ir nėra ryškaus poveikio savijautai, kai tenka kompensuoti išsiblaškimui skirtą laiką – **neutrali būseną**, pvz., Nr. 5: „Pripratau ir to labai nesureikšminu“. Tas pats tyrimo dalyvis interviu metu teigė: „supratau, kad tai yra visai normalu ir kad ne man vienam taip nutinka“, tai reiškia, kad dažnesniu atveju didelio neigiamo poveikio savijautai nejaučia.

Tyrimo metu atsiskleidė, kad išsiblaškimui skirto laiko kompensavimo poveikis pasireiškia per jaučiamą **nuovargį**. Tyrimo dalyvė įvardijo, kad kompensuojant išsiblaškimui skirtą laiką jos savijautą veikia blogai ir jaučia nuovargį, pvz., Nr. 7: „Blogai veikia, labiau pavargstu.“. Tyrimo metu atsiskleidė ir tai, kad kompensuojant laiką yra jaučiama **įtampa** pvz., Nr. 2: „Labai blogai. Labai labai labai jaučiama didelė įtampa...“. Verta paminėti, kad išskirtinai tris kartus pavartotas žodis „labai“ įprasmina, kad tikrai stipriai jaučiamas įtampos jausmas kai tenka kompensuoti išsiblaškimui skirtą laiką. Kita tyrimo dalyvė kalbėdama apie jaučiamą įtampa

pridėjo, kad „šiek tiek“, pvz., Nr. 8: „...šiek tiek įtampos yra įtampos nu įtampos aspektų visa tai pasireiškia...“.

**8 lentelė.** Išsiblaškimui skirto laiko kompensavimo poveikis savijautai

Kategorija	Subkategorija	Citata
Atsirandančios neigiamos emocijos	<i>Jaučiamas pyktis ir liūdesys</i>	Nr. 3: „...būna pikta kartais...“ Nr.3: „...būna kartais ir liūdna...“
	<i>Susierzinimas</i>	Nr.8: „...toks susierzinimas truputį gaunasi viduje...“
Suintensyvėjęs savikritiškumas	<i>Savęs nuvertinimas</i>	Nr. 2: „...tai gali krist ir krenta savivertė, savivertė kaip specialisto. Kaip tavo darbo srities specialisto...“
	<i>Savęs kaltinimas</i>	Nr. 6: „...pagavau save, kad aš pradėdau save, sau moralus skaityti į darbo pabaigą...“ Nr. 6 „...vidinis savęs graužimas dėl tokių dalykų, dėl blaškymosi - kodėl aš leidau, išblaškoma...“ Nr. 6 „...pradėdau dienos gale bausti...“
	<i>Nusivylimas savimi</i>	Nr. 7 „...jaučiuosi šiek tiek nusivylusi...“
	<i>Nepasitenkinimas savimi</i>	Nr. 5: „...jaučiamas nepasitenkinimas...“ Nr. 7: „...pasitenkinimo jausmas taip mažėja. Nes labai geras jausmas, kai tu viską padarai taip kaip suplanavęs,
Neigiamas poveikis fizinei savijautai	<i>Įtampa</i>	Nr. 2: „Labai blogai. Labai labai labai jaučiama didelė įtampa...“ Nr. 8: „...šiek tiek įtampos yra įtampos nu įtampos aspektų visa tai pasireiškia...“
	<i>Nuovargis</i>	Nr. 7: „Blogai veikia, labiau pavargstu.“
Nėra ryškaus poveikio	<i>Neutrali būseną</i>	Nr. 3: „...kartais visai nieko..“ Nr.5: „Pripratau ir to labai nesureikšminu“

Prakalbus apie išsiblaškimui skirto laiko kompensavimo poveikį savijautai tiriamieji atskleidė, kad poveikis savijautai yra jaučiamas. Poveikis savijautai pasireiškia per neigiamas emocijas, neigiamą poveikį fizinei savijautai, o labiausiai poveikis savijautai jaučiamas per savikritiškumą sau. Visi šie savijautą veikiantys veiksniai neprisideda prie ramybės ir pusiausvyros kasdienybėje, o ilgalaikėje perspektyvoje, galimai linksta ties perdegimu, kai žmogus sunkiai kontroliuoja

emocijas ir mintis, ir jaučiasi emociškai ir psichologiškai išsekęs, o darbe demotyvuotas.

## 6.5. Metodai kurie padeda išlaikyti dėmesingumą

### 6.5.1. Taikomi metodai, kurie padeda išlaikyti dėmesingumą darbe

Kadangi jau atskleisti vidiniai dėmesį blaškantys veiksniai, atskleisti išoriniai dėmesį blaškantys veiksniai, taip pat nustatytas ir poveikis darbuotojų savijautai. Šiame skyrelyje atskleisime tiriamųjų taikomus metodus, kurie padeda išlaikyti dėmesingumą darbo metu, kai tai padaryti sudėtinga. Interviu metu tyrimo dalyvių buvo klausama kokius metodus taikote, kad išlaikytumėte dėmesingumą. Visi tyrimo dalyviai iškart suprato klausimą ir pradėjo vardinti jų naudojamus ir efektyvius metodus, kurie sustiprina jų dėmesingumą darbo metu. Viena tyrimo dalyvė juokdamasi paatviravo ir atskleidė, kad net ryte bando nusiteikinti ir nusistatyti aiškius veiksmus, kad atėjusi į darbą iškart ir pradėtu dirbti: „*būna, kad net ryte ruošdamasi į darbą sau kartoju, kad kavos puodelis, atsisėdi prie stalo ir dirbi*“. Dar įdomu ir tai, kad paklausus šio klausimo, viena tyrimo dalyvė garsiai atsiduso ir su nusivylimu balse pasakė: „*oj, stengiesi užsibarikaduoti visais įmanomais dalykais*“. Tačiau visumoje tyrimo dalyviai apie tai kalbėdami jautėsi ramūs ir taikomais metodais užtikrinti, nes išsiskyrė tokie pasakymai, kad „*labai geras dalykas*“ arba „*man šitas tai labai padeda*“.

Tyrimo dalyvių atskleistus taikomus metodus, kurie padeda išlaikyti dėmesingumą darbe galima skirstyti taip (žr. 1 priedas, 3 lentelė):

1. Telefono garso išjungimas ir vizualinis atribojimas.
2. Telefono pranešimų išjungimo funkcijos naudojimas.
3. Ausinių įsidėjimas.
4. Muzikos klausymas.
5. Raminančių garsų klausymas.
6. Savęs motyvavimas mažais malonumais.
7. Užsibrėžtų mažų darbų įveikimas.
8. Atsiribojimas nuo darbo aplinkoje esančių žmonių.
9. Kūno kalbos naudojimas rodantis nenorą bendrauti.
10. Vaikščiojimas ir mankštos darymas.
11. Apibrėžtos poilsio pertraukos.
12. Mažų pertraukėlių darymas.

Šie viršuje išvardinti 12 metodų vadinami subkategorijomis, o iš jų buvo suformuluotos 7 kategorijos: **mobiliojo telefono kontrolė, papildomų įrenginių naudojimas, raminančių garsų**

ir muzikos klausymas, susigalvoti asmeniniai savęs motyvavimo metodai, elgesys signalizuojantis nenorą bendrauti, fizinis aktyvumas ir darbo laiko kontrolė (žr. 1 priedas, 3 lentelė). Tyrimo metu atsiskleidė, kad vienas iš dėmesingumą stiprinančių metodų – **telefono garso išjungimas ir vizualinis atribojimas**. Viena tyrimo dalyvė atskleidė, kad dėmesingumą stiprina išjungtas telefono garsas, pvz., Nr. 6: „...garsas išjungtas...“. O kita tyrimo dalyvė dėmesingumui darbo metu išlaikyti stengiasi vizualiai atribodama telefoną, pvz., Nr. 1: „...užverstas telefonas ekranu...“. Kitas dėmesingumą padedantis išlaikyti metodas – **telefono pranešimų išjungimo funkcijos naudojimas**. Dalyvė taikanti šį metodą atskleidė, kad jai šis būdas labai padeda, pvz., Nr. 7: „...funkcija „netrukdyti“ labai gerai jokios žinutės, jokios ten programėlės...“.

Labai paplitęs ir dėmesį telkti padedantis metodas – **ausinių įsidėjimas**. Viena tyrimo dalyvė atskleidė, kad būtent šis metodas ir yra vienintelis kurį ji taiko darbe, pvz., Nr. 4: „...vienintelis metodas yra ausinukų įsidėjimas...“. Įdomu tai, kad kita tyrimo dalyvė atskleidė, kad įsideda ausines, bet dažniausiai nieko neklauso, tačiau to pakanka, kad nieko negirdėtų, pvz., Nr. 6: „...ausines, dažniausiai nieko neklausai, įsidedi, kad nieko negirdėtum...“. Kitas tyrimo dalyvis atskleidė, kad tik kartais naudoja ausinių metodą dėmesio sutelkimui, pvz., Nr. 5: „...kartais užsidedu ausines...“.

Muzika ir įvairūs garsai, žmogaus organizmą veikia teigiamai. Tarpusavyje galbūt persipynę metodai, tai ką tik aptartas ausinių naudojimas ir **muzikos klausymas ir raminančių garsų klausymas**. Nes neretai muzikos ir garsų tyrimo dalyviai ir klauso per ausines. Ta pati dalyvė, kuri atskleidė, kad dėmesingumą stiprina užsidedama ausines, atskleidė ir kad muzikos klausosi, pvz., Nr. 1: „...užsidedu muziką, kuri man patinka ir kuri manęs neerzina...“. Kita tyrimo dalyvė, kuri prieš tai įvardino, kad naudoja ausines, taip pat atskleidė, kad klauso raminančių garsų, kad sutelktų dėmesį į darbą, pvz., Nr. 6: „...užsidedu aš lietaus garsą...“.

Ne visiems pakanka asmenių savybių ir motyvacijos, laikytis paties sau sugalvotų taisyklių. Dar vienas metodas, kuris atsiskleidė, kaip padedantis telkti dėmesį į darbinę užduotį yra – **savęs motyvavimas mažais malonumais**. Tyrimo dalyvė save motyvuoja suplanuodama, kad nuveikus darbą iki tam tikro laiko save apdovanos malonia veikla arba išgers kavos, pvz., Nr. 1: „...nusistatau sau laiko terminus <...> jeigu sugebėsi iki kokių trijų padaryti, tada galėsi eiti atsipūsti arba pvz. galėsi nueit kavos ar ten nueisim stalo futbolo pažaist su kolegomis...“. Kitas atskleistas dėmesingumą darbe telkiantis metodas – **užsibrėžtu, mažų darbų įveikimas**. Tyrimo dalyvis būtent taip ir stiprina dėmesingumą, pasidarydamas mažesnių užduotėlių sąrašą, pvz., Nr. 5: „Mėgstu pasidaryti tokį sąrašuką tokių mažesnių užduotėlių...“. O kita tyrimo dalyvė atskleidė, kad pradėti darbą arba nesiblaškyti padeda mažų užduočių įveikimas, pvz., Nr. 7: „...padeda įsivažiuoti ar tiesiog nesiblaškyti <...> kažkokio mažo darbelio lengvo padarymas...“.

**Atsiribojimas nuo darbo aplinkoje esančių žmonių**, tyrimo metu išryškėjęs kaip vienas iš taikomų metodų, kuris padeda išlaikyti dėmesingumą darbo metu. Viena tyrimo dalyvė renkasi nebendrauti su žmonėmis kai dirba, pvz., Nr. 2: „...renkuosi net nebendrauti su žmonėmis, kai dirbu...“. Įdomus momentas atsiskleidė, kad kita tiriamoji laukia tinkamo momento, kada iš bendro naudojamo patalpų išeis žmonės ir ji galės ten nueiti, nes tada jos niekas neužkalbina, pvz., Nr. 6: „...laukiu, kad visi išeitų tam, kad aš galėčiau nueiti į tualetą ar pasidarytu kavos ir niekas manęs nekalbintų...“. **Kūno kalbos naudojimas rodantis nenorą bendrauti**, tyrimo metu atsiskleistas kaip dar vienas metodas, pvz., Nr. 6: „...sėdi ten ir pasirėmęs, ir tada dengstaisi ir žodžiu demonstruoji...“.

Tyrimo dalyviai, kad išlaikytų dėmesingumą darbe renkasi ir tokius metodus, kurie teigiamai pastiprina dėmesio koncentracija ir fizinę sveikatą. Tyrimo metu atsiskleidė, kad dėmesiui telkti taikomi metodai, tai **vaikščiojimas ir mankštos darymas**. Du tyrimo dalyviai atskleidė, kad jiems dėmesį telkti ties darbine užduotimi padeda vaikščiojimas, pvz., Nr. 6: „...eini pasivaikščioti sparčiu žingsniu...“. Kita tyrimo dalyvė atskleidė, kad ir pasivaikščioja ir pasimankština, pvz., Nr. 3: „...atsistoju pasivaikščioti, kažkokią mankštą padarau...“.

Kaip dar vienas iš būdų stiprinti dėmesingumą darbe, tai - **apsibrėžtos poilsio pertraukos**. Tyrimo pašnekovė atskleidė, kad jas taiko, kad pailsētu ir per ilgai neužsibūtų, pvz., Nr. 7: „...nusistatau laiką, kada aš grįšiu prie darbų...“. Taip pat dėmesingumui išlaikyti tarp darbų stengiamasi **daryti mažas pertraukėles**, pvz., Nr. 3: „...darau šiek tiek tokias pertraukėles penkių minučių...“.

Apžvelgiant bendrai gautus rezultatus, atsiskleidė, kad dalyviai taiko nemažai ir įvairių metodų, o tai parodo, kad darbe nori būti produktyvus ir žinoma gerai jaustis. Taip pat tai reiškia, kad tiriamieji identifikuoja kada dėmesį yra darbe sudėtinga sutelkti, tokiu atveju ir naudoja jiems priimtinus ir padedančius dėmesį sutelkti metodus. Taip pat pastebėta ir tai, kad tyrimo dalyviai taiko ne po vieną metodą, o maždaug po 3-5 metodus. Kitame skyriuje apžvelgsime tyrimo dalyviu nuomone ką jie dar galėtų padaryti ir kokius dar galėtų taikyti metodus, kurie padėtų išlaikyti dėmesingumą.

#### 6.5.2. Galimi taikyti metodai, kad išlaikyti dėmesingumą

Ankstesniame skyriuje aptarti metodai, kuriuos taiko tyrimo dalyviai ir kurie jiems padeda išlaikyti sutelktą dėmesį darbo metu. Šiame skyriuje aptarsime, tyrimo dalyvių nuomone, ką dar jie galėtų padaryti, pakoreguoti, kad darbo diena būtų produktyvi ir dėmesys nenuklajotų. Interviu metu buvo užduotas klausimas, kaip manote, ką galite dar padaryti, kad labiau pavyktu valdyti dėmesį darbo metu. Šis klausimas yra svarbus tuo, nes padės atskleisti kaip tyrimo dalyviai kritiškai vertina savo dėmesio sutelkimą į darbą ir bandymą dėmesį išlaikyti taikomų metodų



pagalbą. Šiuo klausimu atsiskleis ir tai, kad paaiškės ar tyrimo dalyviai mano, kad daro jau pakankamai ar vis tik mato, kad gali kažką pakeisti.

Galimi taikyti metodai, kurie padėtų išlaikyti dėmesingumą darbe ir kuriuos atskleidė tyrimo dalyviai galima skirstyti taip (žr. 9 lentelė):

1. Griežtesnė technologijų kontrolė.
2. Asmeninės disciplinos ir dienotvarkės laikymasis.
3. Darbas su savimi.
4. Emocijų valdymas.

Šie viršuje išvardinti 4 metodai vadinami subkategorijomis, iš jų buvo suformuota 1 kategorija - **galimi taikyti metodai, kad sustiprinti dėmesingumą (žr. 9 lentelė).**

Kalbant dalyviams apie tai ką dar galima padaryti, kad būtų lengviau valdyti dėmesį - ***griežtesnė technologijų kontrolė***. Viena tyrimo dalyvė neišsiplėsdama ir besijuokdama pasakė: *Nr. 1: „...telefono neimt...“*. Galime tik spėti, kad juokas įprasmina, kad buvo pasakytas metodas, kurį įgyvendinti yra neįmanoma. Kita dalyvė atskleidė, kad vengti ne su darbu susijusių internetinių svetainių naudojimo, pvz., *Nr. 4: „...vengt tų pašalinių, visiškai nereikalingų tavo darbui, tarkim, internetinių svetainių skaitymą, naujienų portalų...“*. Labai įdomu ir tai, kad kai pokalbio pradžioje buvo klausiama apie dėmesį blaškančius veiksnius, šio veiksnio kaip dėmesį blaškančio tiriamoji neatskleidė. Taip pat ta pati tyrimo dalyvė atskleidė kaip galimą taikyti metodą, kuris sustiprintų dėmesio susitelkimą ties darbu, tai kompiuteryje atsidaryti vieną lauką ir vieną darbą, pvz., *Nr. 4 : „...veiktų kaip vaistas tiesiog įsijungi vieną lauką ir vieną darbą, neįsijungi tuo momentu nieko daugiau...“*. Kaip galimą taikyti metodą, kuris sustiprintų dėmesingumą ir mažintų išsiblaškimą darbo metu, tyrimo dalyvė įvardijo ir kompiuterio programoje esančią netrukdyimo funkcijos naudojimą, pvz., *Nr. 1: „...dažniau taikyti tą, kur užsidėti, kad netrukdytu...“*. Atskleidė dar vienas galimas taikytas metodas, tai ***asmeninės disciplinos ir dienotvarkės laikymasis***. Disciplina šiuo atveju tikriausiai nereiškia užduočių perpildytos ir įtemptai suplanuotos darbo dienos. Šis tyrimo dalyvių atskleistas metodas daug įprasminantis, nes čia nėra kalbama vien tik apie darbo aplinkoje taikomą discipliną. Tyrimo dalyviai kalba apie bendrą disciplinos laikymąsi už darbo ribų, kuri elementariai susijusi su laiko planavimu ir jų poilsiu. Viena tyrimo dalyvė atskleidė galimą taikyti metodą, kuris teigiamai paveiktų dėmesio koncentraciją darbe, tai griežtą rutiną, pvz., *Nr. 2: „Galėčiau susikurti labai griežtą dienos rutiną, laiku eiti miegoti ir keltis, ir disciplina tiesiog disciplina, griežta dienos disciplina...“*. Kita tyrimo dalyvė paatviravo apie asmeninio gyvenimo planavimą, kurį suplanavus jos nuomone, sustiprintų dėmesio koncentraciją darbe, pvz., *Nr. 6: „...galėčiau įdėti daugiau pastangų organizuojant savo asmeninį gyvenimą...“*. Kita tyrimo dalyvė atskleidė, kad ji

galėtų vesti dienotvarkę dar tvarkingiau ir tai sustiprintų dėmesingumą darbe, pvz., Nr. 7: „...galėčiau iš tikrųjų, na, gal kokią dienotvarkę vesti dar tvarkingiau, turėti visą vaizdą...“. Ką dar būtų galima padaryti, kad labiau valdyti dėmesį darbe – **darbas su savimi**. Nei vienas tyrimo dalyvis neužsiminė, kad medituoja, tačiau apie meditacijos naudą dėmesingumui žino ir įvardija kaip viena iš galimų taikyti būdų kas padėtų valdyti dėmesingumą darbo metu, pvz., Nr. 3: „...nežinau čia gal kokia meditacija padėtų ar kažkoks darbas labiau su savimi...“. Kita tyrimo dalyvė vėlgi paantrina, kad norint būti susikaupusiam – reikia daug dirbti su savimi, pvz., Nr. 8: „...reikia su savim labai daug dirbti norint išsiugdyti tokią praktiką, kad susikaupti, susikoncentruoti...“. **Emocijų valdymas** atsiskleidė kaip dar vienas galimas taikyti metodas, kuris padėtų labiau išlaikyti dėmesį darbe, pvz., Nr. 3: „...kontroliuoti tai savo tas reakcijas...“.

**9 lentelė.** Dalyvių nuomone, ką dar galima padaryti, kad labiau sutelktų dėmesį darbe

Kategorija	Subkategorija	Citata
Galimi taikyti metodai, kad sustiprinti dėmesingumą	<b>Griežtesnė technologijų kontrolė</b>	Nr. 1: „...telefono neimt...“ Nr. 4: „...vengt tų pašalinių, visiškai nereikalingų tavo darbui, tarkim, internetinių svetainių skaitymą, naujienų portalų...“ Nr. 1: „...dažniau taikyti tą, kur užsidėti, kad netrukdytų, ...“ Nr. 4: „...veiktų kaip vaistas tiesiog įsijungi vieną lauką ir vieną darbą, neįsijungi tuo momentu nieko daugiau...“
	<b>Asmeninės disciplinos ir dienotvarkės laikymasis</b>	Nr. 2: „Galėčiau susikurti labai griežtą dienos rutiną laiku eiti miegoti ir keltis ir disciplina tiesiog disciplina, griežta dienos disciplina...“ Nr. 6: „...galėčiau įdėti daugiau pastangų organizuojant savo asmeninį gyvenimą...“ Nr. 7: „...galėčiau iš tikrųjų, na, gal kokią dienotvarkę vesti dar tvarkingiau, turėti visą vaizdą...“
	<b>Darbas su savimi</b>	Nr. 3: „...nežinau čia gal kokia meditacija padėtų ar kažkoks darbas labiau su savimi...“ Nr. 8: „...reikia su savim labai daug dirbti norint išsiugdyti tokią praktiką, kad susikaupti, susikoncentruoti...“
	<b>Emocijų valdymas</b>	Nr. 3: „...kontroliuoti tai savo tas reakcijas...“

Apžvelgiant bendrai galimus taikyti metodus, galima matyti, kad dalyviai kritiškai identifikuoja ir atskleidžia savo silpnąsias vietas, kur galėtų kažką pakeisti, kad produktyviau telktų dėmesį darbe. Gyvename technologijų laikais todėl ir

dalyviai atskleidė, kad galėtų griežčiau kontroliuoti technologijas, kad jos mažiau blaškytų. Atskleista ir disciplinos svarba, nes susikūrus asmeninę discipliną darbuotojas darbe jausis dėmesingesnis, nekankins vidiniai dėmesį blaškantys veiksniai kaip nuovargis, neišsimiegojimas ar mintys susijusios su asmeniniu gyvenimu. Taip pat tai gali būti susiję ir su tuo, kad darbuotojas mažiau bus jautrus išoriniams dėmesį blaškantiems veiksniams. Užsiminta ir apie dienotvarkės vedimą, kuri žmonėms leidžia planuoti veiksmus ir padeda neapmiršti užsibrėžtų tikslų, todėl turint dienotvarkę ir žinant kokius veiksmus reikia atlikti nebėra taip sudėtinga sutelkti dėmesio tikslo link, šiuo atveju į darbinę užduotį. Sekančiame skyriuje bus aptartas vadovo vaidmuo stiprinant darbuotojo dėmesingumą.

### 6.5.3. Vadovo veiksmai stiprinantys darbuotojo dėmesingumą darbe

Vadovavimo stilių yra daug, o kiekvienas vadovas pasirenka jam tinkamiausią vadovavimą ir tada kuria organizacijos vertybes, pagal kurias darbuotojai dirba. Vadovas turi daugybę pareigų, žinoma, pagrindinė, tai veiklos organizavimas, darbų delegavimas darbuotojams ir taip pat vadovas neša atsakomybę už darbuotojų poreikių patenkinimą. Interviu metu tyrimo dalyvių buvo paklausta, ką gali padaryti vadovas, kad padėtų išlaikyti dėmesingumą darbe. Šis klausimas svarbus, nes juo galima identifikuoti vadovo įtaką darbuotojų dėmesingumui darbo metu. Visi tyrimo dalyviai į klausimą atsakė plačiai, iš savo patirties pateikė siūlymus, kokie būtent vadovo veiksmai sustiprintų dėmesingumą darbo metu.

Vadovo veiksmai, kurie padėtų telkti dėmesį darbo metu ir kuriuos atskleidė tyrimo dalyviai galima skirstyti taip (žr.10 lentelė):

1. Teisingas darbinių užduočių paskyrimas, aiškūs nurodymai ko ir iki kada tikimasi.
2. Darbo disciplina, kuri apima užduočių paskirstymo kanalus ir darbui skirtą laiką.
3. Nuolatinis ir planuotas iškilusių klausimų ar darbų aptarimas.
4. Netrukdytas atostogų metu.
5. Darbo vietos pokyčiai.
6. Žmonių skaičiaus perskirstymas.
7. Pasidomėjimas darbo sąlygomis, pasakytas geras žodis ir paprastas pasikalbėjimas.

Šie išvardinti 7 vadovo veiksmai vadinami subkategorijomis, o iš jų buvo suformuota 3 kategorijos – **vidinės komunikacijos tvarkos laikymasis, darbo erdvės struktūrizavimo pokyčiai, daugiau bendravimo ir pasidomėjimo savo darbuotojais (žr.10 lentelė).**

Vienas iš atsiskleidusių vadovo veiksmų - *teisingas darbinių užduočių paskyrimas, aiškūs nurodymai ko ir iki kada tikimasi*. Viena tyrimo dalyvė atskleidė, kad jos dėmesingumą

sustiprintų jeigu vadovas nurodytų skirdamas užduotis aiškų terminą iki kada užduotis padaryti, pvz., Nr. 2: „*Užduotis deleguot konkrečiai nurodydamas, kada jas padaryti...*“ ir taip pat nurodytų kokio rezultato iš jos vadovas tikisi, pvz., Nr. 2: „...*kokio rezultato tikimasi ir norima...*“. Tyrimo metu atskleidė **darbo disciplinos, kuri apima užduočių paskirstymo kanalus ir darbui skirtą laiką** svarbą darbuotojų dėmesingumui. Išryškėjo, kad reikšminga ir svarbu per kur darbuotojui vadovas paskiria užduotį, ar tai yra darbinis kanalas ar pavyzdžiui socialiniai tinklai. Kaip ir savaime supranta, kad darbinės užduotys turėtų keliauti darbiniais kanalais, tačiau taip būna ne visada ir viena tyrimo dalyvė atskleidė, pvz., Nr. 2: „...*darbiniais klausimais, ir užduotis skirstyti ne per socialinius tinklus <...> bet naudojant būtent darbinius kanalus...*“. Apie gautą užduoti per socialinius tinklus pasakodama dar pridūrė „*Siaubingai išblaško, tas dėmesio nuderėnavimas, tai jis yra akivaizdus*“. Svarbus yra ir darbo laikas kada užduotis paskiriama, kita tyrimo dalyvė atskleidžia, kad jos vadovas sau leidžia nesilaikyti darbo laiko apibrėžtumo ir užduotis skiria jam patogiu laiku, pvz., Nr. 3: „*Pradedu tau rašyti pranešimus su užduotim septintą ryto, kartais aštuntą vakaro...*“. Galima manyti, kad toks vadovo elgesys neigiamai paveikia darbuotojo poilsio laiką, nes neretai mintys pradeda suktis apie paskirtą užduoti, taip pat greičiausiai paveikia ir savęs kaip darbuotojo vertinimą ir žinomą dėmesingumą darbe. Atskleidė, kad darbuotojų dėmesingumą sustiprintų jeigu vadovas organizuotų **nuolatinius ir planuotus iškilusių klausimų ar darbų aptarimus**. Siekiant sumažinti kolegų klausimus ir pagalbos prašymus dėl darbinių užduočių, kurių metu dėmesys yra išblaškomas, tyrimo dalyvis, atskleidė, kad vadovas galėtų planuoti bendrus susitikimus, kurių metu ir būtų problemos sprendžiamos, pvz., Nr. 5: „...*pasiplanuoti tuos susitikimus, kada kartu problemas sprendžiam...*“. Kita dalyvė atskleidė, kad jeigu su vadovu reguliariai aptartų darbus, jos dėmesingumą tai taip pat sustiprintų, pvz., Nr. 7: „...*reguliarus darbų aptarimas ir kažkoks toks sekimas, projekto valdymas...*“. Reguliarus darbų aptarimas kaskart reikalauja naujo rezultato ir pasiekimo, neretai tai ir stiprina dėmesio sutelkimą į užduotį ir palengvina ypač ilgos ir tęstinės užduoties procesą. Darbuotojo **netrukdytas atostogų metu**, vėlgi tyrimo metu atskleistas kaip vienas iš vadovo veiksmų, kuris padėtų darbuotojui stiprinti dėmesingumą, pvz., Nr. 3: „...*priimta, kad per atostogas tau gali rašyt ir paskambinti, ir tu kažką turi paderinti, ir kartais padirbti tai irgi, mano nuomone tai neturėtų taip būti...*“.

Tyrimo metu išryškėjo, kad darbuotojų dėmesingumą stiprintų **darbo vietos pokyčiai ir žmonių skaičiaus perskirstymas**. Tai nėra taip lengvai vadovui įgyvendinama, nes tai susiję su darbo vietomis, kabinetų ir žmonių skaičiumi. Tačiau žinoti, kad tokios sąlygos veikia neigiamai darbuotojų dėmesingumą ir ieškoti sprendimo būdų pravartu ir naudinga tiek darbuotojui, tiek pačiam vadovui. Tyrimo dalyvis atskleidė, kad dėmesingumą sustiprintų perskirsčius ir sumažinus žmonių skaičių aplinkoje, pvz., Nr. 5: „...*labai daug žmonių tai galbūt pamažinti šiek tiek tą žmonių kiekį, kad nebūtų iš visų pusių tas garsas sklindantis...*“. Taip pat kita tyrimo dalyvė

atskleidžia, kad geriausiai būtų asmeninė darbo vieta, pvz., Nr. 8: „*Faktas, kad darbo vieta atskirai...*“. Dar viena dalyvė atskleidė, kad vadovas galėtų perskirstyti geriau darbo vietas ir tai sustiprintų jos dėmesingumą darbe, pvz., Nr. 6: „...*galėtų kažkaip darbo vietas kažkaip paskirstyti geriau...*“

Neretai vadovai pamiršta pasidomėti darbuotojais tiesiog kaip jie laikosi ir ar viskas gerai sekasi. Toks asmeninis ir žmogiškas pokalbio užvedimas iš vadovo pusės darbuotojui yra labai naudingas. Tyrimo metu atsiskleidė, kad vadovo **domėjimasis darbo sąlygomis, pasakytas geras žodis ir paprastas pasikalbėjimas** sustiprintų darbuotojų dėmesingumą. Viena tyrimo dalyvė atskleidė, kad jos dėmesingumą sustiprintų vadovo klausimas apie darbo sąlygas, pvz., Nr. 4: „...*ar tau patinka tavo darbo sąlygos? Kaip tau sekasi dirbti tavo darbo vietoj?...*“. Tai yra susiję ir su tuo, nes ši pašnekovė pokalbio metu paminėjo, kad neseniai teko persikelti dirbti į kitas patalpas. Kita tyrimo dalyvė atskleidė, kad jos dėmesingumą sustiprintų įprastinis ir reguliarus bendravimas su savo vadovu, pvz., Nr. 7: „*Gal sakyčiau įprastinis bendravimas, bet gan reguliarus...*“. Darbuotojui ne tik motyvacija, teigiamas emocijas, bet ir dėmesingumą sutelkia vadovo pasakytas geras žodis, pvz., Nr. 4: „...*paskatina tiesiog elementariai, tarkime, ir geru žodžiu...*“. Prie dėmesio kontrolės prisidėtų vadovo įvertinimas ir kaitai tyrimo dalyvei, pvz., Nr. 2: „...*įvertinimas vadovo, pagyra, geras žodis tiesiog...*“.

**10 lentelė.** Vadovo indėlis stiprinant dėmesingumą

Kategorija	Subkategorija	Citata
Vidinės komunikacijos tvarkos laikymasis	<b>Teisingas darbinių užduočių paskyrimas, aiškūs nurodymai ko ir iki kada tikimasi</b>	Nr.1: „ <i>Tai gal galėtų nenumesti naujokų man mokinti jeigu jisai apsiimtų daugiau...</i> “ Nr. 2: „ <i>Užduotis deleguot konkrečiai nurodydamas, kada jas padaryti...</i> “ Nr. 2: „... <i>kokio rezultato tikimasi ir norima...</i> “
	<b>Darbo disciplina, kuri apima užduočių paskirstymo kanalus ir darbui skirtą laiką</b>	Nr. 2: „... <i>darbiniais klausimais, ir užduotis skirstyti ne per socialinius tinklus &lt;...&gt; bet naudojant būtent darbinius kanalus...</i> “ Nr. 3: „ <i>Pradeda tau rašyti pranešimus su užduotim septintą ryto, kartais aštuntą vakaro...</i> “ Nr. 2: „ <i>Ir kad darbai būtų skirstomi, apie darbus būtų kalbama darbo valandomis, o ne po darbo...</i> “
	<b>Nuolatinis ir planuotas iškilusių klausimų ar darbų aptarimas</b>	Nr. 5: „... <i>pasiplanuoti tuos susitikimus, kada kartu problemas sprendžiam...</i> “ Nr.7: „... <i>reguliarus darbų aptarimas ir kažkoks toks sekimas, projekto valdymas...</i> “

	<i>Netrukdytas atostogų metu</i>	<i>Nr. 3: „... priimta, kad per atostogas tau gali rašyti ir paskambinti, ir tu kažką turi paderinti, ir kartais padirbti tai irgi, mano nuomone tai neturėtų taip būti...“</i>
<b>Darbo erdvės struktūrizavimo pokyčiai</b>	<i>Darbo vietos pokyčiai</i>	<i>Nr. 5: „...didesnė ir gal labiau izoliuota erdvė &lt;...&gt; kuri neturėtų daug įtakos toms darbo erdvėms...“ Nr. 6: „...man asmeniškai tai galėtų padaryti daugiau kabinetų...“ Nr. 8: „Faktas, kad darbo vieta atskirai...“</i>
	<i>Žmonių skaičiaus perskirstymas</i>	<i>Nr. 5: „...labai daug žmonių tai galbūt pamažinti šiek tiek tą žmonių kiekį, kad nebūtų iš visų pusių tas garsas sklindantis...“ Nr. 6: „...galėtų kažkaip darbo vietas kažkaip paskirstyti geriau...“</i>
<b>Daugiau bendravimo ir pasidomėjimo savo darbuotojais</b>	<i>Domėjimasis darbo sąlygomis, pasakytas geras žodis ir paprastas pasikalbėjimas</i>	<i>Nr. 4: „...ar tau patinka tavo darbo sąlygos? Kaip tau sekasi dirbti tavo darbo vietoj?...“ Nr. 4: „Bet galbūt vien tik tas paklausimas. Kai taves paklausia, pasidomėjimas iš vadovo...“ Nr. 4: „...paskatina tiesiog elementariai, tarkime, ir geru žodžiu...“ Nr. 7: „...kaip tau sekasi, ar padarai, ar viskas sekasi veikti, ką suplanavęs, kad tokia vidinę lemputę uždegt...“ Nr. 7: „Kaip jautiesi? Ar nėra jokių problemų?“ Nr. 7: „Gal sakyčiau įprastinis bendravimas, bet gan reguliarus...“ Nr. 2: „...įvertinimas vadovo, pagyra, geras žodis tiesiog...“</i>

Apžvelgiant bendrai visus tyrimo dalyvių įvardintus vadovo veiksmus, apsiskleidė labai skirtingų niuansų, kurie jeigu būtų arba išėitų iš vadovo elgesio arba sprendimų sustiprintų darbuotojo dėmesingumą darbo metu. Tyrimo dalyviai atskleidė, kad jų dėmesingumas darbo metu būtų labiau sutelktas į darbą, jeigu vadovas laikytus darbo etikos, darbo disciplinos ir darbo organizavimo. Sudėtingiau įgyvendinami, labai svarbūs, tačiau iš dalies ir nuo vadovo priklausomi darbo erdvės perstruktūrizavimo pokyčiai. Na ir žinoma paprastas žmogiškas bendravimas su savo darbuotojais kartais taip pamiršamas, tačiau taip reikalingas, o šio tyrimo metu atsikleidė, kad tai turi įtakos netgi darbuotojo dėmesio susitelkimui darbe.

## 7. NEDĖMESINGUMO REGISTRAS

## 7.1. Dalyvių užregistruoti dėmesį blaškantys veiksniai

Dalyvių užpildyti nedėmesingumo registrai buvo informatyvūs, o kai kurių dalyvių registrai ypatingai išsiskyrė informacijos gausa ir galbūt labai nuoširdžiu pildymu. Kadangi dalyvių darbo pradžios laikas skirtingas ir svyravo nuo 8 val. iki 10 val., o registruodami dirgiklius dalyviai parašydavo ištikusio dėmesį blaškančio dirgiklio laiką, tai žiūrint į registrus buvo sugalvotas užregistruotų išorinių ir vidinių dirgiklių skirstymas. Buvo žiūrima kiek dirgiklių buvo užfiksuoti *iki pietų (nuo 8 val. iki 13 val.)* ir kiek dirgiklių užfiksuota *po pietų (nuo 13 val. iki 18 val.)* (žr. 11 lentelė).

**11 lentelė.** Dalyvių užregistruotų dėmesį blaškančių veiksnių skaičius per vieną darbo dieną

Dalyviai	M1	R2	E3	L4	Ž5	I6	E7	V8	Viso
<b>Išoriniai veiksniai</b>	<b>6</b>	<b>5</b>	<b>4</b>	<b>8</b>	<b>7</b>	<b>16</b>	<b>4</b>	<b>4</b>	<b>54</b>
<i>Iki pietų</i>	3	4	3	3	2	7	3	3	28
<i>Po pietų</i>	3	1	1	5	5	9	1	1	26
<b>Vidiniai veiksniai</b>	<b>3</b>	<b>5</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>3</b>	<b>1</b>	<b>6</b>	<b>2</b>	<b>22</b>
<i>Iki pietų</i>	-	1	-	-	1	-	2	-	4
<i>Po pietų</i>	3	4	1	1	2	-	4	2	17
<b>Viso</b>	<b>9</b>	<b>10</b>	<b>5</b>	<b>9</b>	<b>10</b>	<b>17</b>	<b>10</b>	<b>6</b>	<b>76</b>

Apžvelgiant bendrai užpildytus nedėmesingumo registrus galima matyti, kad dalyviai identifikavo kas juos darbo metu atitraukė nuo darbo ir tai užfiksavo. Jeigu kalbant apie išorinius dėmesį blaškančius veiksnius, tai pasimato, kad išoriniai dėmesį blaškantys veiksniai blaško darbo metu labai vienodai ir nepriklauso ar tai būtų pirmą dienos pusę iki pietų ar antrą dienos pusę po pietų. Lyginant išorinius dėmesį blaškančius veiksnius, tai jų bendrai per dieną užregistruota daugiau negu vidinių dėmesį blaškančių veiksnių. Suskaičiavus vidinius dėmesį blaškančius veiksnius išsiskyrė, tai, kad po pietų tyrimo dalyviai registre užregistravo žymiai daugiau vidinių dėmesį blaškančių veiksnių, nei iki pietų. Tai gali būti susiję su nuovargiu, darbingumo sumažėjimu ir panašiai.

## 7.2. Dažniausiai užregistruoti išoriniai dėmesį blaškantys veiksniai

Detaliau apžvelgiant dalyvių užregistruotus tik išorinius dėmesį blaškančius veiksnius išryškėjo du veiksniai tą dieną dėmesį atitraukę daugiau nei vieną kartą. Ypatingai išsiskyrė vienas išorinis dėmesį blaškantis veiksnys, kuris ne tik pasikartojė daugumos dalyvių darbo dienoje, bet tas pats veiksnys pasikartojė ir tarp tyrimo dalyvių – *kolegos* (žr. 12. lentelė).

12 lentelė. Dalyvių dažniausiai užregistruoti išoriniai dėmesį blaškantys veiksniai

Dalyviai	M1	R2	E3	L4	Ž5	I6	E7	V8
<b>Bendras išorinių veiksnių skaičius</b>	6	5	4	8	7	16	4	4
<b>Dažniausiai registruotas veiksnys</b>	<i>Kolegos</i>	<i>Kolegos</i>	<i>Telefono pranešimai</i>	<i>Kolegos</i>	<i>Kolegos</i>	<i>Kolegos</i>	<i>Kolegos</i>	<i>Kolegos</i>
<b>Dažniausiai registruoto veiksnio kartai</b>	3	2	3	5	4	10	2	3

Tyrimas atskleidė, kad dažniausiai daugiau nei pusė per visą darbo dieną užregistruotų išorinių dėmesį blaškančių veiksnių sudaro kolegos. Gali būti todėl, kad kolegos pertraukia dėmesį įvairia forma. Tyrimo dalyviai nedėmesingumo registre buvo įvardinę apie tai detaliau, pvz., *kolega užkalbino, kalbėjo kolega, kolegų klausimai, kolega atėjo pasiguosti, į kabinetą užėjo kolegė, kolega kalbėjo telefonu, daug kolegų pradėjo kalbėti, kolega pagalbos prašė, išeidama namo užkalbino kolegė ir pan.* Kad būtų aiškesnis pateikimas visi šie dėmesį blaškantys veiksniai ir buvo apjungti į vieną žodį – *kolegos*. Tačiau šis apjungimas nekeičia fakto, kad dalyviai registruodami nedėmesingumo registrą vieną darbo dieną, atskleidė, kad beveik visus juos po kelis kartus blaško ir pertraukia kolegos. Tai labai susiję ir su tyrimo rezultatų dalyje pateiktais rezultatais ir suformuotomis subkategorijomis *kalbantys, besišnekučiuojantys kolegos, kolegų užduodami darbiniai klausimai ir pagalbos prašymas*, iš kurių buvo suformuota kategorija - **bendradarbių pokalbiai, diskusijos ir tiesioginis kreipimasis su klausimais** (žr. 1 priedas, 1 lentelė). Pastebėtina ir tai, kad tų dalyvių, kurių darbo vieta yra visiškai atviro tipo biuras su daug įrengtų darbo vietų (**M1, Ž5, I6**) užregistravo šiek tiek daugiau kartų, kad *kolegos* atitraukė dėmesį, nei tie kurie dirba asmeniniame kabinete ar kabinete su trimis darbo vietomis. Viena dalyvė registre iš išorinių dėmesį blaškančių veiksnių užregistravo, kad daugiau nei vieną kartą



dėmesį atitraukė – *telefono pranešimai*. Registre ji taip pat atžymėjo, kad gavusi pranešimą į telefoną ir vietoj to, kad jį atsakius grįžtų prie darbo, užsibuvo socialiniuose tinkluose. Įdomu ir tai, kad tyrimo rezultatų skyriuje, ir išorinių dėmesį blaškančių veiksniu poskyryje, ta pati dalyvė suformuotoje subkategorijoje *einantys įvairūs pranešimai į mobilųjį telefoną* vienintelė ir įvardijo, kad jos dėmesį darbo metu blaško einantys pranešimai (žr. 1 priedas, 1 lentelė).

### 7.3. Užregistruoti vidiniai dėmesį blaškantys veiksniai

Vidiniai dėmesį blaškantys veiksniai skirtingai negu išoriniai, dalyvių užregistruoti labai individualūs ir dažnai nepasikartojantys. Greičiausiai ir yra taip, kad vidiniai dėmesį blaškantys veiksniai kasdien jaučiami visiems skirtingi, nes priklauso nuo daug veiksnių. Kalbant apie registrą užregistruotų vidinių dėmesį blaškančių nėra taip daug, todėl galima juos aptari detaliau.

**M1** nuasmenintai žymima pirmoji dalyvė. Po pietų užregistravo, kad jaučia - *nuovargį*. Tyrimo rezultatų skyriuje, ši dalyvė subkategorijoje - *jaučiamas nuovargis* ir įvardijo, kai yra pavargusi tada yra išsiblaškiusi. Taip pat du kartus registravo vidinį dėmesį veiksnį - *susinervinimą* ir nedėmesingumo atvejuje atžymėjo, kad tada paėmė telefoną. Tyrimo rezultatų skyriuje, ši dalyvė subkategorijoje - *vidinis noras ir įprotis tikrinti mobilų telefoną*, atskleidė, kad ji jaučia vidinį norą tikrinti telefoną kas kažkiek laiko ir tai siejasi su registre atžymėtu susinervinimo jausmu ir telefono naudojimu tuo metu.

**R2** nuasmenintai žymima antroji dalyvė. Iki pietų ši dalyvė atžymėjo vidinį dėmesį blaškantį veiksnį, tai, kad *jaučiasi nepabudusi* ir atžymėjo, kad dėmesys sutelktas socialiniuose tinkluose. Tyrimo rezultatų skyriuje, ši dalyvė subkategorijoje - *jaučiamas miego trūkumas* ir įvardijo, kad jeigu nueina vėliau miegoti, tai darbe dėmesį koncentruoti yra sudėtinga. Po pietų registre užregistravo 4 jos dėmesį blaškusius veiksnius, tai kad *jaučiasi pavargusi* po chaotiškos pirmos dienos pusės, *nusivylusi*, kad nieko daug nenuveikė ir visais šiais atvejais vėlgi atžymėjo, kad paniro į socialinius tinklus. Ir taip pat po pietų užregistruoti blaškantys veiksniai, tai *noras valgyti* ir kad yra *pavargusi*. Du kartus užregistruotas pavargimas gali būti susijęs ir miego trūkumu.

**E3** nuasmenintai žymima trečioji dalyvė. Ši tyrimo dalyvė užregistravo vieną vidinį dėmesį blaškantį veiksnį užsisvajojimą – *mintys*. Ir pastabose atžymėjo, kad po intensyvios dienos link vakaro darosi sunkiau telkti dėmesį, ypatingai darant ilgai tą patį darbą.

**L4** nuasmenintai žymima ketvirtoji dalyvė. Po pietų, vienas kaip vidinis dėmesį blaškantis veiksnys buvo užregistruotas – *socialinių tinklų tikrinimas*.

**Ž5** nuasmenintai žymimas penktasis dalyvis. Iki pietų registre atžymėjo, kad negalėjo susikaupti, daugiau stebėjo aplinką, nei dirbo, o vidinį dėmesį blaškantį veiksnį įvardijo, kad *jaučiasi alkanas*. Tyrimo rezultatų skyriuje, šis dalyvis subkategorijoje – *alkio jausmas*, atskleidė,

kad kai yra nepavalgęs jam būna sunku susikaupti. Ir tai vėlgi sutampa su tuo ką tyrimo dalyvis atskleidė pokalbio metu ir ką užregistravo „Nedėmesingumo registre“ stebėdamas savo darbo dieną. Kitas įvardintas veiksnys, tai *jausmas, kad nuveikė pagrindinius darbus*, todėl naršė socialiniuose tinkluose. Taip pat tyrimo dalyvis paminėjo, kad penktadienis ir nebegali susikaupti darbo pabaigoje ir *mąsto apie namus*.

**I6** nuasmenintai žymima šeštoji dalyvė. Ši tyrimo dalyvė registre visus nedėmesingumo atvejus išvardino tik išorinius dėmesį blaškančius veiksnius, tačiau registre prie vidinių ji atžymėjo, kokius jausmus visi tie išoriniai dėmesį atitraukiantys veiksniai sukėlė. Ši tyrimo dalyvė susierzinimą atžymėjo 10 kartų, nevilties jausmą paminėjo 3 kartus, nerimą paminėjo 4 kartus, ir 1 kartą užregistravo, kad jaučia liūdesį. Šios dalyvės nedėmesingumo registras, kad ir aiškiai neatskleidė vidinių blaškančių veiksmu, tačiau toks registravimas parodo, išorinių dėmesį blaškančių veiksmų poveikį savijautai, o galbūt vidiniai dėmesį blaškantys veiksniai skatino taip reaguoti į išorinius dirgiklius, visa tai persipina.

**E7** nuasmenintai žymima septintoji dalyvė. Iki pietų „Nedėmesingumo registre“ 2 kartus užregistravo, kad jaučia alkį. Pirmąjį kartą užregistruotas *alkio jausmas* sukėlė išsiblaškymą ir dėmesys „nukeliavo“ į internetinę naujienų svetainę. O antruoju atveju taip pat atžymėjo vidinį dėmesį blaškantį veiksnį *alkį* persipynusi su *jaučiamu stresu*, todėl nuėjo į virtuvę ir žvilgtelėjo į telefoną. Po pietų net 4 kartus užregistravo vidinį dėmesį blaškantį veiksnį – *nuovargį*. Jaučiant jį tyrimo dalyvė kalbėjo su kolege, darė rūkymo pertraukas, užkandžiavo ir naršė internete, bet nekoncentravo dėmesio į darbą. Darbe jaučiamas vidinis dėmesį blaškantis veiksnys nuovargis ir stresas susijęs su rūkymu, nes ši dalyvė atskleidė, kad tai jaučiant ji eina parūkyti ir čia išryškėja jau ne tik neigiamas poveikis savijautai, bet neigiamas poveikis sveikatai.

**V8** nuasmenintai žymima aštuntoji dalyvė. Po pietų užregistravo 2 vidinius dėmesį blaškančius veiksnius *jaučiamą nuovargį*, todėl dėmesys vėlgi nukeliavo į naujienų portalą, o kitas vidinis dėmesį blaškantis veiksnys *mintys*, kuriomis tyrimo dalyvė keliavo į vakaro planus.

#### 7.4. Taikyti metodai

Ne visi tyrimo dalyviai užregistravę dėmesį blaškantį veiksnį darbo metu ėmėsi metodų, kad dėmesį sutelktų, o galbūt ir ne visiems dėmesį blaškantiems veiksniams būtų veiksminga taikyti. Iš 8 tyrimo dalyvių, kurie pildė „Nedėmesingumo registrą“ 5 dalyviai atžymėjo metodus kurių ėmėsi, kad sutelktų dėmesį į darbą.

**M1** nuasmenintai žymima pirmoji dalyvė. Registre du kartus paminėjo, kad dėmesio sutelkimui *naudojo ausines*, kai dėmesį atitraukė išoriniai veiksniai. Tyrimo rezultatų skyriuje, ši

dalyvė subkategorijoje - *ausinių įsidėjimas*, taip pat paminėjo, kad tai yra vienas iš jos taikomų metodų dėmesiui telkti.

**E3** nuasmenintai žymima trečioji dalyvė. Ši tyrimo dalyvė registre užregistravo, kad dėmesiui telkti du kartus taikė *5-10 min. pasivaikščiojimus*. Šį metodą taiko ir išoriniams, ir vadiniams dėmesį blaškantiems veiksniams. Tyrimo rezultatų skyriuje, ši dalyvė subkategorijoje - *vaikščiojimas ir mankštos darymas*, taip pat įvardijo, kad jeigu dėmesys yra blaškomas, renkasi eiti pasivaikščioti ir tai padeda sutelkti dėmesį. Taip pat ši tyrimo dalyvė užregistravo dar vieną tą dieną taikytą metodą, tai *pranešimų išjungimas*.

**Ž5** nuasmenintai žymimas penktasis dalyvis. Šis tyrimo dalyvis „Nedėmesingumo registre“ užregistravo tris taikytus metodus tą dieną. Registre atžymėjo, kad buvo staigiai nutrauktas dėmesys, todėl tokiu atveju *užrašinėje pažymėjo pagrindines mintis*, kad būtų lengviau grįžus pratęsti darytą darbą. Pastebėjęs, kad vykstantis sambrūzdis kabinete trukdo telkti dėmesį į darbą, *susidarė likusių dienos darbų sąrašą*. Ir kalbantis kolegų būrys trikdė susikaupimą todėl *užsidėjo ausines ir įsijungė muziką*. Tyrimo rezultatų skyriuje, šis dalyvis skirtingose kategorijose paminėjo didžiąją dalį šių metodų, o registre tik dar labiau atsikleidė, kad šiuos metodus praktiškai taiko. Subkategorijose *muzikos klausymas, ausinių įsidėjimas ir užsibrėžtų mažų darbų įveikimas* būtent apie tai ir atskleidė pokalbio metu.

**I6** nuasmenintai žymima šeštoji dalyvė. Ši tyrimo dalyvė 7 kartus registre parašė, kad esant garsiam triukšmui – išorinis dirgiklis, užsideda *garsą slopinančias ausines* ir toliau koncentruojasi į darbą. Tyrimo rezultatų skyriuje, ši dalyvė subkategorijoje - *ausinių įsidėjimas*, taip pat šį taikomą metodą paminėjo. Dar registre dalyvė užregistravo kaip vieną iš taikomų metodų dėmesiui telkti - *išėjimas į kita kabinetą*.

**E7** nuasmenintai žymima septintoji dalyvė. „Nedėmesingumo registre“ prie metodų pažymėjo, kad tiesiog *stengėsi užtrukti kiek įmanoma trumpiau*.

Paanalizavus dalyvių užpildytus „Nedėmesingumo registrus“ galima matyti, kad biurų darbuotojai per dieną užfiksavo nemažai išorinių ir vidinių dėmesį blaškančių veiksnių savo darbo aplinkoje. Apibendrinant registrą labai svarbu paminėti, kad dėmesį blaškančių veiksnių skaičius ar kokie veiksniai blaško darbuotoją priklauso nuo kitų įvairių veiksnių, pavyzdžiui nuo biuro tipo. Pastebėta ir tai, kad ką dalyviai užregistravo registre, apie tai kalbėjo ir interviu pokalbio metu. Todėl skaitant „Nedėmesingumo registrus“ tarsi užtvirtino ką dalyviai pasakojo pokalbio metu. Todėl aptariant dalyvių registre užfiksuotus momentus buvo galima prilyginti su gautais tyrimo duomenimis ir išskirtomis subkategorijomis. Paminėtina ir tai, kad pati tyrėja nedalyvavo ir nestebėjo registravimo proceso, o tai gali turėti įtakos

duomenų netikslumui. Taip pat pastebėta, kad įtakos gautiems duomenims gali turėti ir skirtingas darbuotojų darbo pradžios laikas. Kadangi tyrimo dalyviai registravo ir maždaug kada dirgiklis išblaškė laiką, norisi dar paminėti, kad daugumoje atveju sekantis blaškantis dirgiklis po kito buvusio, pasireiškia pakankamai greitai, vidutiniškai po maždaug 30 min. Taip pat įdėmiai skaitant dalyvių registrus pastebėta, kad jaučiamas vidinis dėmesį blaškantis veiksnys skatina užsiimti ne su darbu susijusiomis veiklomis, tai telefono paėmimas, socialiniai tinklai, naujienų portalų skaitymas ir pan.

## 8. REZULTATŲ APTARIMAS

Darbo vietoje apgaulingoms blaškančioms pagundoms pasiduoti nėra sudėtinga, o užsienio literatūroje parašyta, kad 99 proc. darbuotojų teigia, kad dirbdami darbe blaškosi [45]. Pradedant aptarimą nuo išorinių dėmesį blaškančių veiksnių, galima matyti, kad darbo aplinkoje darbuotojai patiria daug ir įvairių išorinių dėmesį blaškančių veiksnių. Pirmieji pastebėjimai būtų tokie, kad šio magistro tyrimo dalyviai dirba skirtingų tipų ir išplanavimų biuruose, tai reiškia, kad vieni dirba atviro tipo biure su keliais ar net keliolika kolegų, o kiti dirba savo nuosavame, asmeniniame biuro kabinete. Šio kokybinio tyrimo rezultatai atskleidė, kad būtent daliai išorinių dėmesį blaškančių veiksnių įtakos turi biuro tipas, nes priklausomai nuo to atskleidė ir skirtingos darbuotojų susiformavusios patirtys.

Šio tyrimo rezultatai parodė, kad, vieni iš paveikiausių išorinių dėmesį blaškančių veiksnių darbo aplinkoje yra kalbantys kolegos ir būtina paminėti tai, kad didžioji tyrimo dalyvių dalis, kurie tai įvardijo, visi jie dirba atviro tipo biure arba kabinetu dalijasi su kolegomis. Šio magistro tyrimo dalyvių atskleistas dar vienas reikšmingas išorinis dėmesį blaškantis veiksnys, tai bendras biuro triukšmas (spausdintuvas, kompiuterio klaviatūros keliamas garsas, muzika, girdimas juokas) ir visus šiuos veiksnius atskleidė tyrimo dalyviai ne asmeniniame biuro kabinete sėdintys, bet turintys darbo vietas atviroje biuro erdvėje su daugiau darbo vietų. Peržvelgti užsienio literatūros moksliniai tyrimai rodo, panašius rezultatus, kad labiausiai atviro tipo biure dirbančių darbuotojų dėmesį blaškantys veiksniai yra bendraujantys bendradarbiai 80 proc. ir biuro triukšmas 70 proc. [17]. Kiti užsienio tyrimų rezultatai taip pat atskleidžia, kad dėmesį blaškantys veiksniai yra biuro foninis triukšmas, bendradarbių pokalbiai ir įrangos triukšmas [36,44,45]. Šie užsienio tyrimo rezultatai yra susiję ir su šio kokybinio tyrimo gautais rezultatais ir biuro darbuotojų patirtimi kalbant apie išorinius dėmesį blaškančius veiksnius atviro tipo biuro darbo aplinkoje.

Nepriklausomai nuo biuro tipo, dar vienas išorinis dėmesį blaškantis veiksnys, kuris atsiskleidė magistro rezultatuose, tai kad blaško skambantys telefonai. Telefonas yra neatsiejama mūsų gyvenimo dalis, o darbo aplinkoje, tai viena iš komunikacijos priemonių, blaško bet koks telefono skambutis tiek gautas nuo kliento su darbo reikalais susijęs, tiek asmeninis nuo artimųjų, blaško ir net šalimais skambantis kolegos telefonas. Konkrečiai su darbo procesu ar organizavimu susiję veiksniai taip pat blaško. Tai reiškia, kad įvairūs nesuplanuoti darbai išmuša iš vėžių ir išblaško dėmesį. Arba atvirkščiai suplanuoti susitikimai, nes prieš juos sudėtinga sukaupti dėmesį į užduotį.

Taip pat atsiskleidė išoriniai dėmesį blaškantys vizualiai matomi veiksniai, t.y užsukantys į kabinetą žmonės, visokie bendri aplinkos vizualiniai trukdžiai (pvz. matomas kolegos darbo

kompiuteris) ir net netvarkingas darbo stalias. Labai daug išorinių dėmesį blaškančių veiksnių priklauso nuo darbo aplinkos, darbo organizavimo proceso, todėl apžvelgus šiuos rezultatus kyla klausimas, ar šių trukdžių pašalinimas įmonių kultūros išbandymas?

Keliaujant prie vidinių dėmesį blaškančių veiksnių, tikrai galima manyti, kad, tai kol kas yra neįvertinta problema, nes vidinių dėmesį blaškančių veiksnių neišeina taip lengvai apčiuopti ir identifikuoti [25]. Šio tyrimo rezultatai gausiai atskleidė įvairių vidinių dėmesį blaškančių veiksnių darbo aplinkoje. Būtina akcentuoti, kad darbo metu jaučiami tokie vidiniai dirgikliai kaip neigiami jausmai, pojūčiai ar mintys yra persipynę ir nėra susiję tik su darbu ar darbo aplinka, jie kyla dėl įvairių priežasčių, tačiau esminis momentas, kad visi jie yra jaučiami darbe ir atitraukiantys dėmesį nuo darbo. Jaučiamiems ir tyrimo dalyvių atskleistiems vidiniams dėmesį blaškantiems veiksniams, matyt, kad įtakos neturėjo biuro tipas. Šio tyrimo rezultatai parodė, kad dėmesį telkti sudėtinga, jeigu yra bloga savijauta, liga ar kažką skauda. Visuomenėje priimtina, kad sergantis, blogai besijaučiantis darbuotojas vis tiek eina į darbą, prisikūręs įvairių priežasčių: niekas manęs nepakeis, supyks vadovas, daug darbų, kuriuos turiu nudirbti pats, o gal neatėjimas į darbą pakenks karjerai, tai tarsi pats sau neleidžia sirgti ir likti namuose. Arba darbe toks susiformavęs mikroklimatas kur jaučiamas spaudimas eiti į darbą nors ir sergant. Iš kitos pusės darbuotojas nusprendęs eiti į darbą sergantis parodo pasišventimą profesinei veiklai, atsakingumą, tačiau šioje vietoje nelieka atsakomybės už savo ir kolegų sveikatą, o šio magistro rezultatai atskleidė, kad ir dėmesį telkti į darbą sergant yra labai sudėtinga. Gauti rezultatai atskleidė ir dar vieną vidinį dėmesį blaškantį veiksnių, kuris susijęs su pirminiais žmogaus poreikiais. Rezultatai rodo, kad dėmesį darbo aplinkoje blaško jaučiamas alkio jausmas, nuovargis ir neišsimiegojimas. Alkio jausmas natūralus pojūtis, kurį patenkinus, dingsta šis dėmesį blaškantis veiksnių. Įdomus aspektas ir tai, kad tyrimo rezultatai atskleidė, kad vidinis ap sunkimo jausmas pavalgis kartais taip pat blaško dėmesį darbo metu. Kalbant apie miegą yra šiek tiek sudėtingiau, daug visur yra kalbama apie kokybiško miego svarbą žmogaus kasdienybėje, tikrai dauguma žmonių žino, kad miegojimas mažiau nei 7 val. per naktį yra susijęs ne tik su neigiamu poveikiu visiems organizmo procesams, bet ir su sumažėjusiu darbingumu ir prastesniu dėmesio sutelkimu [62,63]. Šio tyrimo rezultatai atskleidė, kad vidinis dėmesį blaškantis veiksnių yra jaučiamas miego trūkumas, o tai rodo, kad nėra užtikrinta miego kokybė. Šiais laikais išvis kokybiškas miegas yra laikomas prabanga ir retas reiškinys ir tai atskleidė šio tyrimo rezultatai. Įdomu ir tai, kad nors ir žinodami darbuotojai, kad jaučiamas miego trūkumas trukdys telkti dėmesį darbe, vis tiek nesilaiko rekomenduojamo miego režimo. Ilgalaikėje arba ir netolimoje perspektyvoje, tai gali paveikti ne tik savijautą, bet ir sveikatą. Šio tyrimo rezultatai atskleidė dar sudėtingesnius vidinius dėmesį blaškantys veiksnių, tai mintys, galvojimai apie asmeninį gyvenimą, planus, laisvalaikį. Verta pripažinti, kad nuo šių veiksnių norint atsiriboti, matyt, reikia išskirtinių asmeninių savybių arba

sunkaus darbo su savimi. Ypatingai jeigu tai kiša koja kasdienybėje, trukdo sklandžiam darbo procesui ar neigiamai veikia savijautą darbo metu. Šiam vidiniam dėmesį blaškančiam veiksniai padėtų tokie metodai, kaip meditacija ar vis labiau populiarėjanti sąmoningumo praktika, tačiau plačiau apie metodus šiek tiek vėliau.

Kaip dar vienas vidinis dėmesį blaškantis veiksnys rezultatuose išryškėjo, tai vidinis noras, o gal įprotis tikrinti mobilų telefoną. Kas liečia telefoną, tai šis veiksnys, tikrai sunkiai atskiriamas ar tai yra išorinis ar vidinis dėmesį blaškantis veiksnys. Paprastai mobilus telefonas signalizuoja garsu arba vizualiai, kad atėjo pranešimas ir tada dėmesys atitraukiamas, tačiau čia atskleistas vidinis noras imti telefoną ir tikrinti. Kad tai tyrimo dalyviai identifikavo jau yra gerai, nes tai atskleidžia rimtą šių laikų problemą. Su tuo kartais gali būti susijęs ir jaučiamas stresas darbe. Užsienio tyrimai rodo, kad darbuotojai ne tik naudojami išmaniuoju telefonu, kai jaučiasi blogai arba negali efektyviai dirbti, bet ir kai jaučia stresą, jaučiamas stresas darbo vietoje gali paskatinti darbuotojus „pabėgti“ prie išmaniųjų telefonų [54]. Ir tai susiję su 7 skyriuje aptartu „Nedėmesingumo registru“, kur poskyryje aptariami dalyvių užfiksuoti vidiniai dėmesį blaškantys veiksniai jų darbo dieną. Viena dalyvė nedėmesingumo atvejį užregistravo - naudojimas telefonu, o vidinį blaškantį veiksnį įvardijo stresą. Ir šie rezultatai rodo jaučiamo streso sąsają su naudojimosi telefonu darbo metu. Paminint stresą, šio magistro tyrimo rezultatai atskleidė, kad vidinis dėmesį blaškantis veiksnys darbo aplinkoje yra jaučiamas stresas ir nerimas. 2017 m. duomenimis 83 proc. Lietuvos gyventojų per pastaruosius dvejus metus patyrė didelį stresą. Beveik trečdalis nurodė, kad stresą sukėlė su darbo aplinka susiję profesiniai santykiai [51]. O šio magistro tyrimo rezultatai atskleidė dar giliau, tai, kad jaučiamas stresas darbe yra susijęs su per dideliu užduočių kiekiu arba vienu metu gaunamų daug svarbių darbų. Na o streso požymiai yra galvos skausmas, pervargimo ar nerimo jausmas [50]. Taip pat šio magistro rezultatai atskleidė, kad darbe blaško jaučiamas nerimas, tačiau detalizuota, kodėl jis jaučiamas nebuvo, bet aptariant gautus tyrimo rezultatus galbūt ir galima sieti nerimo jausmą su jaučiamu stresu darbe. Vėlgį prie vidinių dėmesį blaškančių rezultatų atsiskleidė ir tai, kad blaško darbo metu ir nuovargio jausmas. Nuovargio jausmas gali kilti dėl įvairių ir kiekvienam žmogui individualių priežasčių, magistro tyrimo metu nebuvo tiksliai įvardintų priežasčių, tačiau tai gali būti susijęs su darbo krūviu ar per dideliu darbo tempu. Europos saugos ir sveikatos darbe agentūros duomenimis netgi 50 proc. darbuotojų dirba greitu tempu ar per daug įtemptai mažiausiai ketvirtį laiko per darbo dieną [67]. Dar vienas išryškėjęs rezultatas ir nuo darbinės užduoties atitraukiantis, vidinis dėmesį blaškantis veiksnys, tai jaučiamos blogos, neigiamos emocijos. Užsienio tyrimai rodo, kad teigiamos emocijos skatina žmones imtis ir įsitraukti į naujas užduotis įveikti didesnius darbus, kurie atveria naujas galimybes ir ugdo naujus įgūdžius. Teigiamos emocijos yra susijusios su geresne dėmesio

koncentracija, kas ir lemia darbuotojų geresnę sveikatą ir produktyvumą, na o neigiamos emocijos dėmesio sutelkimą mažina [12,53].

Šio tyrimo rezultatuose atskleidė darbo aplinkybes, kurios reikšmingai gali paveikti darbuotojo dėmesio koncentraciją. Gautuose rezultatuose išryškėjo aplinkybės, kurios stiprina dėmesio koncentraciją ir aplinkybės, kurios silpnina dėmesio koncentraciją. Pradedant aptarti nuotų rezultatų, kurie atskleidė, darbuotojų dėmesį telkiančias aplinkybes, labai stiprų poveikį dėmesio koncentracijai daro, tai artėjantis darbo atlikimo terminas ir išryškėjo, kad esant šiai aplinkybei, kartais net nebeblaško išoriniai dėmesį blaškantys veiksniai. Tačiau būtina paminėti, kad tai gali būti darbo organizavimo spraga ir kad tai visiškai nėra priimtina darbo organizavimo praktika. Tai labiau trumpalaikė motyvacija, o ilgalaikėje perspektyvoje, tai gali sukelti didelį nuovargį, kuris savaime tampa vidiniu nedėmesingumą skatinančiu dirgikliu ir susiformuoja užburtas ratas. Nedera darbuotojams duoti užduotis su trumpu atlikimo terminu, nes neretai tai gali sukelti neigiamų jausmų. Tačiau žvelgiant iš kitos pusės, kaip bebūtų apmaudu, šis gautas tyrimo rezultatas greičiausiai dar ir rodo didžiosios dalies darbuotojų kasdienybę, kada susilaukia paskutinių dienų ir kai pradeda spausti terminas, dėmesį tik tada telkia į užduotį. Lygiai taip pat ir su kitomis dėmesį telkiančiomis aplinkybėmis, gauti rezultatai, atsiskleidė, kad darbo aplinkoje dėmesį telkia sunki užduotis ir daug darbų. Sudėtinga užduotis ir didelis darbų kiekis reikalauja labai daug laiko, taip pat reikalauja susikaupimo, todėl suprantama, kad esant tokiai aplinkybei darbe ji telkia darbuotojų dėmesį. Šioje vietoje labai svarbu suprasti, kad dėmesingumui stiprinti yra ir kitų, veiksmingų ir darbuotojo sveikatos neigiamai neveikiančių būdų. Vienas iš būdų, tai sąmoningumo praktika, tai praktikuodami žmonės mažiau reaguos į nemalonius vidinius reiškinius [58]. Tyrimų rezultatai rodo, kad ši praktika pagerina darbuotojų sveikatą, ugdo ir stiprina dėmesingumo įgūdžius, be to, sąmoningumo praktikos pagalba buvo pastebėtas ir didesnis asmeninio našumo padidėjimą [60]. Magistro tyrimo rezultatai atskleidė ir aplinkybes, kurios silpnina dėmesio koncentraciją darbo aplinkoje. Esant tokioms aplinkybėms daugelio atveju sudėtinga išvis telkti dėmesį į užduotį. Darbuotojas tada turi palankias sąlygas netelkti dėmesio į darbą, o užsiimti kažkuo kitu, galbūt laisvai nukreipti dėmesį į vidinį ar išorinį veiksnį, kuris taip dažnai darbo metu „konkuruoja“ dėl dėmesio. Pagrindinės rezultatuose atsiskleidusios aplinkybės darbe silpninančios dėmesingumą apima nuo pat laisvesnio darbo užduočių organizavo (užduotis be termino ar tolimes terminas, mažiau darbo, užsitęsęs tas pats darbas) iki išorinių veiksnių (daugiau žmonių darbo aplinkoje). Ir vėlgi tokiais atvejais pravartu darbuotojui imtis metodų, kurių pagalba pavyktų sutelkti dėmesį. Nes darbo užduotis, kurios terminas tolimes, atidėliojant, terminas gali tapti artimas. Apžvelgiant susikoncentravimo laiko po išblaškymo rezultatus, tai galima matyti, kad priklauso susikoncentravimas ir grįžimas prie daryto darbo nuo to koks dirgiklis darbuotoją nuo darbo atitraukia. Užsienio rezultatai rodo, kad jeigu pertraukimo kontekstas skiriasi



nuo darbinės užduoties konteksto tokiu būdu prireikia daugiau laiko persiorientuoti, kad būtų galima vėl grįžti prie užduoties. Tyrime kuriame nagrinėjama pertraukto darbo kaina, rezultatai parodė, kad bet koks pertraukimas sukelia darbo pasikeitimus. Magistro tyrimo rezultatai rodo, kad ilgas grįžimas ir susikoncentravimas prie darytos darbinės užduoties po pertraukimo pagrinde yra tada kai dėmesys atitraukimas ne su atliekama užduotimi gautas klausimas ar užduotis, taip pat ilgas susikoncentravimo laikas yra tada, kaip staiga paskiriama užduotis ir išsiblaškytas ilgam atitraukia nuo darytos užduoties. Vėlgi kaip ir anksčiau minėti čia yra darbo organizavimo niuansai, kurie parodo darbinį chaosą ir nemažos dalies darbuotojų kasdienybę, kuri išbalansuoja. Rezultatai atskleidžia ir labai individualius pertraukimo veiksnius po kurių ilgiau užtrunka susikoncentruoti ir grįžti prie darytos užduoties, tai jeigu pertraukimas pakeitė vidinę būseną ar sukėlė papildomas mintis, arba sutriko sveiktos būklė. Labai svarbu suprasti, kad tokie pertraukimai, kurie reikalauja ilgo susikoncentravimo laiko ilginiui neigiamai paveikia darbuotojo savijautą. Rezultatai atskleidė ir dėmesio atitraukimo aplinkybes dėl kurių greitai galima sugrįžtama prie darbinės užduoties. Paprastai tokios atitraukimo aplinkybės yra trumpos replikos ir pertraukimai trunkantys akimirka, kurie nėra susiję su darbu. Individualu, bet rezultatai rodo, kad gali būti pertraukimas, kuris kartojasi nuolat ir prie jų tiesiog yra priprantama.

Gauti šio tyrimo rezultatai rodo, kad dėmesį blaškantys veiksniai veikia darbuotojo savijautą. Rezultatai rodo, kad dažniausiai darbuotojams kyla neigiami jausmai, kai dėmesys intensyviai dirbant yra atitraukiamas, susierzinimas, susinervinimas, pyktis, sunkumo jausmas. Čia kalbama apie dėmesį blaškančius veiksnius, kurie nutinka staiga ir darbuotojas staiga turi atitraukti dėmesį nuo darbo. Atsiskleidė dar ir tai, kad pertraukus pajaučiami jausmai priklauso ir nuo kitų tuo metu esančių aplinkybių, pavyzdžiui, darbuotojo susikaupimo arba kai gerai sekėsi atlikti užduotį. Atitrauktas dėmesys nuo darbo yra susijęs su tokiais pasekmėmis kaip nutraukta mintis, kurią prisiminti užtruks laiko. Taip pat rezultatai atskleidė, kad atitraukus dėmesį jaučiami teigiami jausmai tada, kai jie susiję su maloniomis akimirkomis. Kalbant apie pertraukimo poveikį 2018 išsiblaškyto darbo vietoje ataskaitos duomenys rodo, kad dėl nuolatinių pertraukimų 34 proc. respondentų mažiau mėgsta savo darbą. Stresas, nusivylimas ir motyvacijos trūkumas yra nuolatinės reakcijos [17].

Šio magistro tyrimo rezultatai rodo, kad išsiblaškymui skirtas laikas dažniausiai yra kompensuojamas – poilsiu skirtu laiku, tai reiškia, kad darbas parsinešamas į namus, darbas savaitgaliais, arba darbas po darbo valandų. Šie gauti rezultatai sudaro galimybę abejoti ar tikrai yra išlaikoma darbo ir asmeninio gyvenimo pusiausvyra? Kažkodėl vis dar nepavyksta darbuotojui suderinti darbo ir asmeninio gyvenimo, nepavyksta nusistatyti ribų tarp namų ir darbo. Taip pat šie rezultatai leidžia manyti, kad tai galėtų neigiamai paveikti darbuotojo savijautą ir sveikatą. 2021 m. atlikto tyrimo, kurį atliko Pasaulio sveikatos organizacija ir Tarptautinė darbo

organizacija, rezultatai rodo, kad daugiau nei 55 val. per savaitę gali turėti neigiamos įtakos darbuotojų sveikatai [68]. Magistro tyrimo rezultatai atskleidė, kad laiko kompensavimo poveikis darbuotojų savijautai yra jaučiamas. Tyrimo rezultatai rodo, kad poveikis savijautai pasireiškia per neigiamas emocijas pyktį, susierzinimą. Gauti rezultatai rodo, kad pasireiškia ir per neigiamą poveikį fizinei savijautai, nes yra jaučiama įtampa ir nuovargis. Darbe dažnai jaučiama fizinio ar emocinio išsekimo būseną gali peraugti į perdegimą. 2019 m. Pasaulio sveikatos organizacija (PSO) perdegimą pripažino profesiniu reiškiniu ir įtrauktas į 11-tąją Tarptautinių ligų klasifikaciją (TLK-11) [69]. Taip pat magistro tyrimo rezultatai atskleidė, kad labiausiai laiko kompensavimo poveikis savijautai pasireiškia per savikritiškumą sau, darbuotojai save nuvertina, kaltina, taip pat jaučia nepasitenkinimą savimi. Neretai žmonės mėgsta save nuvertinti be pagrindo, o kartais savęs menkinimas gali būti didelės problemos požymis. Šiuo atveju magistro rezultatai rodo, kad tokia savijauta yra dėl to, nes kompensuojamas išsiblaškymui skirtas laikas, poilsio laiko sąskaita, todėl šią problemą reikėtų spręsti pradėdant kontroliuoti kur dėmesys nukeliauja darbo metu ir kiek trunka laiko, o tam puikiai tinka „Nedėmesingumo registras“ (žr. 3 priedas). Aišku tik viena, kad visi šie savijautą veikiantys veiksniai neprisideda prie geresnės savijautos, o ilgalaikėje perspektyvoje gali atsirasti perdegimas, kai darbuotojas sunkiai kontroliuoja emocijas ir mintis, ir jaučiasi emociškai ir psichologiškai išsekęs.

Tyrimo rezultatai, atsiskleidė, kad dėmesiui telkti darbe yra taikoma įvairių metodų ir net po kelis. Rezultatuose atsiskleidė, kad vienas iš labiausiai dėmesį telkti taikomų metodai yra telefono kontrolė, pranešimų ir garso išjungimas. Yra žinoma, kad mobiliojo telefono blaškymas gali būti inicijuotas garsu kai žmogus gauna žinutę ar skambutį arba regėjimu gaunant negarsinį pranešimą [7,19]. Todėl išjungiant garsą ir pranešimus tikrai dėmesio telefonas taip nebeblaškys, tačiau žinoma šis metodas niekaip nepadės jeigu telefoną tikrinti jaučiamas vidinis noras. Taip pat rezultatuose atsiskleidė kaip vienas iš populiariesnių taikomų metodų tai ausinių naudojimas ypatingai su garso slopinimo funkcija ir muzikos klausymas. Užsienio tyrimų rezultatai rodo, kad selektyvų dėmesį galima sustiprinti muzikos pagalba ir yra nustatytas reikšmingas emocinis muzikos poveikis vizualiniam ir erdviniam apdorojimui, tai reiškia, kad labai jaudinančios ir džiaugsmingos muzikos yra susijusios su selektyvaus dėmesio procesų stiprėjimu [15]. Taip pat ir „Nedėmesingumo registre“ dalyviai atžymėjo, kad kai vieną dieną registravo darbe blaškančius dėmesį veiksnius, dėmesiui sutelkti naudojo ausines. Ne visiems pakanka asmenių savybių ir motyvacijos, laikytis paties sau sugalvotų taisyklių, tyrimo rezultatai atskleidė individualiai taikomus tokius metodus kaip savęs motyvavimas malonia veikla ar saldėsiu, mažų užduočių įveikimas, mažų pertraukų darymas ar pertraukų kontrolė, visi šie metodai įvardini kaip dėmesį telkiantys. Taip pat magistro tyrimo gauti rezultatai atskleidė, kad dėmesingumą darbe išlaikyti taikomas metodas yra pasivaikščiojimas ir mankštos darymas. Bet koks fizinis aktyvumas,

pradedant nuo namų ruošos, baigiant sportu, smegenyse išskiria chemines medžiagas dėl kurių pagerėja savijauta, miego kokybė ir dėmesio koncentracija [64]. Šis metodas patiprina ne tik dėmesio koncentracija, bet fizinę sveikatą. Taip pat tyrimo rezultatai atskleidė, kad darbo aplinkoje dėmesiui kaupti pasirenka atsiriboti ir nebendrauti su kolegomis ir tai vienas iš atskleistų metodų.

Apžvelgiant galimus taikyti metodų rezultatus, galima matyti, kad dalyviai geba identifikuoti ir atskleidžia savo silpnąsias vietas, kur galėtų kažką pakeisti, kad produktyviau telktų dėmesį darbe į darbinės užduotis. Tyrimo rezultatai rodo, kad galima dar griežčiau kontroliuoti technologijas, kad jos mažiau blaškytų darbo metu. Rezultatuose atsiskleidė ir disciplinos svarba, nes greičiausiai susikūrus asmeninę discipliną darbuotojas darbe jausis dėmesingesnis, nes nekankins vidiniai dėmesį blaškantys veiksniai kaip nuovargis, neišsimiegojimas ar mintys susijusios su asmeniniu gyvenimu. Taip pat laikantis asmeninės disciplinos greičiausiai sumažės jautrumas ir išoriniams dėmesį blaškantiems veiksniams. Rezultatuose atsiskleidė ir dienotvarkės vedimas, kurio pagalba galima planuoti veiksmus ir padeda neapmiršti užsibrėžtų tikslų, todėl turint dienotvarkę ir žinant kokius veiksmus reikia atlikti nebėra taip sudėtinga sutelkti dėmesio tikslo link, šiuo atveju į darbinę užduotį. Taip pat tyrimo rezultatuose atsiskleidė kaip vienas iš galimų metų, tai darbas su savimi. Tai rodo, kad suprantama, kad norint būti dėmesingu, tai sunkus darbas su savimi į kurį sueina daugybė veiksnių.

Magistro tyrimo rezultatai atskleidė, kad vis tik vadovo veiksmas, elgesys arba tam tikri sprendimai sustiprintų darbuotojo dėmesingumą darbo metu. Tyrimo dalyviai atskleidė, kad jų dėmesingumas darbo metu būtų labiau sutelktas į darbą, jeigu vadovas laikytus darbo etikos, darbo disciplinos ir darbo organizavimo. Sudėtingiau įgyvendinami, labai svarbūs, tačiau iš dalies ir nuo vadovo priklausomi darbo erdvės perstruktūrizavimo pokyčiai. Na ir žinoma paprastas žmogiškas bendravimas su savo darbuotojais kartais taip pamiršamas, tačiau taip reikalingas, o šio tyrimo metu atsiskleidė, kad tai turi įtakos netgi darbuotojo dėmesio susitelkimui darbe.

## Tyrimo privalumai ir trūkumai

Pagrindinis tyrimo privalumas, kad tokių tyrimų Lietuvoje nėra atlikta, užsienio literatūroje, tokio pat tyrimo taip pat nepavyko rasti, dauguma kiekybiniai. Šis atliktas kokybinis tyrimas leido giliau pažvelgti į biuro darbuotojų kasdienybę, atskleisti, kokie išoriniai dėmesį blaškantys veiksniai ir kokie vidiniai dėmesį blaškantys veiksniai trukdo darbe telkti dėmesį į užduotis. Leido giliau išanalizuoti ir aplinkybes, nuo kurių priklauso dėmesio koncentracija darbe, atskleisti dėmesį blaškančių veiksnių poveikį savijautai ir kokie metodai yra taikomi praktiškai, norint sutelkti dėmesį į darbą. Taip pat baigiamojo darbo dar vienas privalumas, kad biuro darbuotojų darbo sritis buvo daugumoje skirtinga, taip pat nevienodas dalyvių amžius, kuris svyravo nuo 25 metų iki 58 metų.

Kaip vieną iš trūkumų galima įvardinti tyrėjos patirties neturėjimą kokybiniuose tyrimuose, nes tai pats pirmas atliktas tyrimas.

## 9. IŠVADOS

1. Daliai išorinių dėmesį blaškančių veiksnių įtakos turi biuro tipas. Vienas iš paveikiausių išorinių dėmesį blaškančių veiksnių darbo aplinkoje yra kalbantys kolegos ir tai atskleidė tarp darbuotojų, kurie dirba atviro tipo biure arba kabinetu dalijasi su kolegomis. Bendras aplinkos triukšmas spausdintuvas, kompiuterio klaviatūros keliamas garsas, muzika, girdimas juokas, visus šiuos veiksnius atskleidė dirbantys atviroje biuro erdvėje arba kabinete su daugiau darbo vietų. Nepriklausomai koks biuro tipas, blaško telefono skambučiai ir su darbo procesu susiję veiksniai, tai įvairūs nesuplanuoti darbai arba atvirkščiai suplanuoti susitikimai. Blaško vizualiai matomi veiksniai, tai užsukantys į kabinetą žmonės arba netvarkinga darbo vieta. Vidiniai dėmesį blaškantys veiksniai kyla dėl įvairių priežasčių ir nėra susiję tik su darbu. Dėmesį telkti sudėtinga, jeigu yra bloga savijauta, liga ar kažką skauda, taip pat blaško jaučiamas alkio jausmas, miego trūkumas, nuovargio jausmas, jaučiamos blogos emocijos. Sudėtingesni vidiniai dėmesį blaškantys veiksniai darbe, tai kylančios mintys, galvojimai apie asmeninį gyvenimą, planus, laisvalaikį. Dėmesį darbo metu blaško vidinis noras tikrinti mobilų telefoną, taip pat jaučiamas stresas ir nerimas, kuris dažniausiai susijęs su darbu.

2. Darbo aplinkoje pasitaiko dviejų tipų aplinkybės, tai yra tokios, kurios silpnina dėmesio koncentraciją, arba ją telkia. Dažniausiai jos yra susijusios su darbinės užduoties savybėmis, t.y užduoties sudėtingumu ar atlikimo terminu (pvz., dėmesį telkia artėjantis darbo atlikimo terminas, o silpnina dėmesio koncentraciją užduotis be apibrėžto termino). Atitraukus dėmesį sugrįžti prie atliekamos darbinės užduoties sunkiau pavyksta tada, kai dėmesį atitraukia ne su atliekama užduotimi gautas darbinis klausimas arba staiga paskiriama darbinė užduotis. Susikoncentruoti ir sugrįžti prie darbinės užduoties lengviau pavyksta tada, kai pertraukimas nėra susijęs su darbu arba trunka trumpai.

3. Dėmesį blaškantys veiksniai veikia darbuotojo savijautą. Kai dėmesys intensyviai dirbant yra atitraukiamas, darbuotojams kyla neigiami jausmai: susierzinimas, pyktis, sunkumo jausmas. Pertraukus dėmesį jausmai priklauso nuo darbuotojo susikaupimo arba nuo to, kaip gerai sekėsi atlikti užduotį. Dėl išsiblašymo prarastas laikas yra kompensuojamas poilsiui skirtu laiku, darbas savaitgaliais arba po darbo valandų. Toks laiko kompensavimo būdas atsiliepia darbuotojų savijautai ir pasireiškia ne tik per aiškiau paminėta neigiamas emocijas, bet ir per didėjanti savikritiškumą sau, savęs nuvertinimą, kaltės jausmą o taip pat turi neigiamą poveikį fizinei savijautai, nes didina įtampą ir nuovargį.

4. Labiausiai dėmesį telkti taikomi metodai yra telefono kontrolė, pranešimų ir garso išjungimas, ausinių naudojimas ir muzikos klausymas. Individualiai taikomi metodai, tai savęs motyvavimas malonia veikla, mažų užduočių įveikimas, pertraukėlių darymas, pasivaikščiojimas ir mankšta. Apžvelgiant galimus taikyti metodus, tyrimo dalyviai nurodė, kad galima dar griežčiau kontroliuoti technologijas ir galima įsivesti dar griežtesnę discipliną gyvenime. Sustiprintų darbuotojo dėmesingumą darbo metu, jeigu vadovas laikytus darbo etikos, darbo disciplinos ir darbo organizavimo. Sudėtingiau įgyvendinami, tačiau iš dalies ir nuo vadovo priklausomi sprendimai yra darbo erdvės reorganizacija ir paprastas žmogiškas bendravimas.

## 10. REKOMENDACIJOS

### 1. LR sveikatos apsaugos ministerijai arba visuomenės sveikatos biurams.

Parengti individualių ir tęstinių mokymų programą biuro vadovams ir juose:

- Aptarti išorinius dėmesį blaškančius veiksnius darbo aplinkoje, jų poveikį susikaupimui, produktyvumui, bei biuro darbuotojų savijautai;
- Aptarti biuro darbuotojų vidinius dėmesį blaškančius veiksnius, jų atsiradimo priežastis, poveikį savijautai ir susikaupimui darbo aplinkoje;
- Aptarti vadovo vaidmenį ir darbo organizavimo niuansus, kurie darbuotojo dėmesingumą ir savijautą paveikia neigiamai;
- Aptarti vadovų indėlio svarbą darbuotojo susikaupimui, vadovų daromas klaidas, bei taikytiną gerąją praktiką.

### 2. LR sveikatos apsaugos ministerijai arba visuomenės sveikatos biurams.

Parengti individualių ir tęstinių mokymų programą biuro darbuotojams ir juose:

- Aptarti išorinius ir vidinius dėmesį blaškančius veiksnius darbo aplinkoje, jų poveikį savijautai akcentuojant kaip išlaikyti darbo ir asmeninio gyvenimo balansą, aptarti ir kaip išvengti kaltės jausmo, kurį kelia išsiblaškimui skirto laiko kompensavimas;
- Aptarti sveikatai palankius dėmesio sutelkimo metodus ir galimas taikyti praktikas darbo metu, kurių pagalba stiprinamas dėmesingumas.

### 3. LR sveikatos apsaugos ministerijai.

Biuro darbuotojams organizuoti dėmesingo įsisąmoninimo (angl. *mindfulness*) užsiėmimus darbo metu:

- Vedant paskaitas ir pateikiant teorinę dalį;
- Vedant praktinius užsiėmimus, individualiai dalyviams atliekant užduotis.

### 4. Higienos institutui.

Remiantis šio magistro gautais rezultatais parengti rekomendacijų leidinį apie atviro tipo biuruose esančius išorinius dėmesį blaškančius veiksnius akcentuojant, kaip šie veiksniai veikia darbuotojų produktyvumą ir savijautą. Rekomendacijose pateikti paprastų ir visiems darbuotojams prieinamų būdų kaip galima išvengti ir atsiriboti nuo išorinių dėmesį blaškančių veiksnių. Rekomendacijose aprašyti ir gerųjų pavyzdžių, kaip įrengti ir sukurti biuro darbuotojui sveikatai palankią biuro aplinką, pvz., biuro įranga, spausdintuvas įrengtas atskirose patalpose, garsą

slopinančios sienelės, kurios atskiria darbo stalus ir sukuria asmeninės erdvės, garsą slopinančios grindys, telefonų pokalbiams įrengti atskirą erdvę ir pan.

### **5. Biuro vadovams.**

Dažniau bendrauti su savo darbuotojais, reikėtų nepamiršti, kad darbo procese labai svarbus darbų aptarimas, parodymas, kad yra pasitikėjimas darbuotoju ir grįžtamasis ryšys. Darbuotojams dėmesį telktį padėtų konkretus įvardijimas kokių rezultatų iš jų tikimasi, vengiant nerealistišku lūkesčių. Taip pat labai svarbu laikytis darbo organizavimo taisyklių ir gerbti darbuotojo poilsio laiką. Svarbus yra ir paprastas „akis į akį“ pokalbis ir pasidomėjimas kaip darbuotojui sekasi ir kaip jis jaučiasi.

### **6. Biuro darbuotojams.**

Svarbu suprasti ir išsaikinti kas atitraukia dėmesį darbo metu, kad būtų galima pritaikyti sau tinkamų metodų, kurie padeda stiprinti dėmesingumą darbe. Reikia nepamiršti, kad kiekvienas darbuotojas yra unikalus ir kiekvienas turi atrasti sau tinkamą darbo dienos planavimą. Darbo dienos suplanavimas padeda formuoti įpročius ir sutelkti dėmesį į užduoties tikslo įgyvendinimą. Svarbu vengti kaltės jausmo ir įvairių neigiamų emocijų, jeigu darbo metu dėmesys „nukeliavo“ į išorinį ar vidinį veiksnį ir žinoti, kad viršvalandžiai ar darbas savaitgalį nėra geras sprendimas. Svarbiausia identifikuoti dėmesį blaškančius veiksnius ir ieškoti sprendimo būdų kaip tai suvaldyti. Svarbus aspektas, kad pasibaigus darbui laikas turi būti skiriamas sau ir poilsiui, o ne darbui, nes gerai pailsėjęs darbuotojas greičiausiai bus atsparnis išoriniams ir vidiniams dėmesį blaškantiems veiksniams ir iš esmės dėmesį sutelkti į darbą bus paprasčiau.



## 11. LITERATŪROS SĄRAŠAS

1. Groen Y. Everyone knows what attention is | Mindwise. [žiūrėta 2023 m. sausio 9 d.]. Prieiga per internetą: <https://mindwise-groningen.nl/everyone-knows-what-attention-is/>
2. William James. Wikipedia. 2023 [žiūrėta 2023 m. sausio 9 d.]. Prieiga per internetą: [https://en.wikipedia.org/w/index.php?title=William\\_James&oldid=1131366530](https://en.wikipedia.org/w/index.php?title=William_James&oldid=1131366530)
3. Definition of DISTRACTION. [žiūrėta 2023 m. sausio 7 d.]. Prieiga per internetą: <https://www.merriam-webster.com/dictionary/distraction>
4. Attentional Control - an overview | ScienceDirect Topics. [žiūrėta 2023 m. sausio 8 d.]. Prieiga per internetą: <https://www.sciencedirect.com/topics/psychology/attentional-control>
5. Tremolada M, Taverna L, Bonichini S. Which Factors Influence Attentional Functions? Attention Assessed by KiTAP in 105 6-to-10-Year-Old Children. *Behav Sci.* 2019 m. sausio;9(1):7.
6. McBride DL, LeVasseur SA. Personal Communication Device Use by Nurses Providing In-Patient Care: Survey of Prevalence, Patterns, and Distraction Potential. *JMIR Hum Factors.* 2017 m. balandžio 13 d.;4(2):e5110.
7. Chu J, Qaisar S, Shah Z, Jalil A. Attention or Distraction? The Impact of Mobile Phone on Users' Psychological Well-Being. *Front Psychol.* 2021 m. [žiūrėta 2023 m. sausio 8 d.];12. Prieiga per internetą: <https://www.frontiersin.org/articles/10.3389/fpsyg.2021.612127>
8. Paying Attention: The Attention Economy – Berkeley Economic Review. [žiūrėta 2023 m. vasario 8 d.]. Prieiga per internetą: <https://econreview.berkeley.edu/paying-attention-the-attention-economy/>
9. What is an attention economy? Definition from WhatIs.com. WhatIs.com. [žiūrėta 2023 m. vasario 8 d.]. Prieiga per internetą: <https://www.techtarget.com/whatis/definition/attention-economy>
10. Hommel B, Chapman CS, Cisek P, Neyedli HF, Song JH, Welsh TN. No one knows what attention is. *Atten Percept Psychophys.* 2019 m. spalio 1 d.;81(7):2288–303.
11. Smith T, Darling E, Searles B. 2010 Survey on cell phone use while performing cardiopulmonary bypass. *Perfusion.* 2011 m. rugsėjo 1 d.;26(5):375–80.
12. Keller AS, Leikauf JE, Holt-Gosselin B, Staveland BR, Williams LM. Paying attention to attention in depression. *Transl Psychiatry.* 2019 m. lapkričio 7 d.;9(1):1–12.
13. Kas yra Selektyvumas? Žodžio Selektyvumas reikšmė. [žiūrėta 2023 m. sausio 14 d.]. Prieiga per internetą: <https://www.lietuviuzodynas.lt/terminai/Selektyvumas>
14. Attention | Definition, Theories, Aspects, & Facts | Britannica. [žiūrėta 2023 m. sausio 14 d.]. Prieiga per internetą: <https://www.britannica.com/science/attention>

15. Fernandez NB, Trost WJ, Vuilleumier P. Brain networks mediating the influence of background music on selective attention. *Soc Cogn Affect Neurosci*. 2020 m. sausio 28 d.;14(12):1441–52.
16. How to Stay Focused: 10 Tips to Improve Your Focus and Concentration. Healthline. 2022 [žiūrėta 2023 m. vasario 6 d.]. Prieiga per internetą: <https://www.healthline.com/health/mental-health/how-to-stay-focused>
17. FINAL-Udemy\_2018\_Workplace\_Distractio\_n\_Report.pdf. [žiūrėta 2023 m. sausio 7 d.]. Prieiga per internetą: [https://research.udemy.com/wp-content/uploads/2018/03/FINAL-Udemy\\_2018\\_Workplace\\_Distractio\\_n\\_Report.pdf](https://research.udemy.com/wp-content/uploads/2018/03/FINAL-Udemy_2018_Workplace_Distractio_n_Report.pdf)
18. Marsh E, Vallejos EP, Spence A. The digital workplace and its dark side: An integrative review. *Comput Hum Behav*. 2022 m. kovo 1 d.;128:107118.
19. Tams S, Ahuja M, Thatcher J, Grover V. Worker stress in the age of mobile technology: The combined effects of perceived interruption overload and worker control. *J Strateg Inf Syst*. 2020 m. kovo 1 d.;29(1):101595.
20. Steffensen DS, McAllister CP, Perrewé PL, Wang G, Brooks CD. “You’ve Got Mail”: a Daily Investigation of Email Demands on Job Tension and Work-Family Conflict. *J Bus Psychol*. 2022 m.;37(2):325–38.
21. Jarrahi MH, Blyth DL, Goray C. Mindful work and mindful technology: Redressing digital distraction in knowledge work. *Digit Bus*. 2022 m. gruodžio 13 d.;100051.
22. Email-Statistics-Report-2017-2021-Executive-Summary.pdf. [žiūrėta 2023 m. vasario 11 d.]. Prieiga per internetą: <https://www.radicati.com/wp/wp-content/uploads/2017/01/Email-Statistics-Report-2017-2021-Executive-Summary.pdf>
23. Mark G, Czerwinski M, Iqbal ST. Effects of Individual Differences in Blocking Workplace Distractions. *Proceedings of the 2018 CHI Conference on Human Factors in Computing Systems*. Montreal QC Canada: ACM; 2018 [žiūrėta 2023 m. sausio 7 d.]. p. 1–12. Prieiga per internetą: <https://dl.acm.org/doi/10.1145/3173574.3173666>
24. The Pomodoro Technique — Why It Works & How To Do It. *Todoist*. [žiūrėta 2023 m. sausio 7 d.]. Prieiga per internetą: <https://todoist.com/productivity-methods/pomodoro-technique>
25. Tiutiunnikov L. Distractions in the office environment of start-up companies.
26. Craik FIM. Effects of distraction on memory and cognition: a commentary. *Front Psychol*. 2014 m. liepos 29 d.;5:841.
27. Barnes CM. The Ideal Work Schedule, as Determined by Circadian Rhythms. *Harvard Business Review*. 2015 m. sausio 28 d. [žiūrėta 2023 m. sausio 22 d.]; Prieiga per internetą: <https://hbr.org/2015/01/the-ideal-work-schedule-as-determined-by-circadian-rhythms>

28. What Makes You Unable to Concentrate?. Healthline. 2022 [žiūrėta 2023 m. sausio 21 d.]. Prieiga per internetą: <https://www.healthline.com/health/unable-to-concentrate>
29. Everybody's Working for the Weekend, But When Do You Actually Get Work Done? | Redbooth. [žiūrėta 2023 m. sausio 22 d.]. Prieiga per internetą: <https://shorturl.at/fkFJ2>
30. Kelley P, Lockley SW, Kelley J, Evans MDR. Is 8:30 a.m. Still Too Early to Start School? A 10:00 a.m. School Start Time Improves Health and Performance of Students Aged 13–16. *Front Hum Neurosci.* 2017 m. [žiūrėta 2023 m. kovo 25 d.];11. Prieiga per internetą: <https://www.frontiersin.org/articles/10.3389/fnhum.2017.00588>
31. published CF. Focus! Distractions Kill Both Time and Quality. *livescience.com.* 2014 [žiūrėta 2023 m. kovo 5 d.]. Prieiga per internetą: <https://www.livescience.com/47323-distraction-damages-work-quality.html>
32. Farivar F, Esmaeelinezhad O, Richardson J. Digital intrusions or distraction at work and work-Life conflict. *New Technol Work Employ.* 2022 m.;37(3):363–80.
33. Mark G, Gudith D, Klocke U. The cost of interrupted work: more speed and stress. *Proceedings of the SIGCHI Conference on Human Factors in Computing Systems.* Florence Italy: ACM; 2008 [žiūrėta 2023 m. sausio 21 d.]. p. 107–10. Prieiga per internetą: <https://dl.acm.org/doi/10.1145/1357054.1357072>
34. Working Memory - an overview | ScienceDirect Topics. [žiūrėta 2023 m. sausio 8 d.]. Prieiga per internetą: <https://www.sciencedirect.com/topics/psychology/working-memory>
35. News N. Poor Short Term Memory Linked to Inability to Ignore Distractions. *Neuroscience News.* 2016 [žiūrėta 2023 m. sausio 8 d.]. Prieiga per internetą: <https://neurosciencenews.com/working-visual-memory-distraction-3726/>
36. How To Keep Your Team Away From Workplace Distractions - Risely. 2022 [žiūrėta 2023 m. sausio 22 d.]. Prieiga per internetą: <https://www.risely.me/how-to-keep-your-team-away-from-workplace-distractions/>
37. Dealing with Common Internal and External Distractions.pdf. [žiūrėta 2023 m. sausio 7 d.]. Prieiga per internetą: <https://shorturl.at/efiM3>
38. Gill PS, Kamath A, Gill TS. Distraction: an assessment of smartphone usage in health care work settings. *Risk Manag Healthc Policy.* 2012 m. rugpjūčio 27 d.;5:105–14.
39. McBride DL, LeVasseur SA, Li D. Non-Work-Related Use of Personal Mobile Phones by Hospital Registered Nurses. *JMIR MHealth UHealth.* 2015 m. sausio 13 d.;3(1):e4001.
40. Rahmillah FI, Tariq A, King M, Oviedo-Trespalacios O. Is distraction on the road associated with maladaptive mobile phone use? A systematic review. *Accid Anal Prev.* 2023 m. kovo 1 d.;181:106900.

41. McBride D, LeVasseur SA, Li D. Nursing Performance and Mobile Phone Use: Are Nurses Aware of Their Performance Decrements? *JMIR Hum Factors*. 2015 m. balandžio 23 d.;2(1):e4070.
42. Impact of a Social Media Addiction on Employees' Wellbeing and Work Productivity - ProQuest. [žiūrėta 2023 m. vasario 6 d.]. Prieiga per internetą: <https://shorturl.at/inOT5>
43. darbas\_kompiuteriu.higienos\_normos.pdf. [žiūrėta 2023 m. kovo 4 d.]. Prieiga per internetą: <https://shorturl.at/oDIP2>
44. Lee PJ, Lee BK, Jeon JY, Zhang M, Kang J. Impact of noise on self-rated job satisfaction and health in open-plan offices: a structural equation modelling approach. *Ergonomics*. 2016 m. vasario 1 d.;59(2):222–34.
45. Poly. Gen Z Says They Are Most Productive When Working Around Noise; Baby Boomers Say „SHHHH!“ They Need Quiet to Get Work Done. [žiūrėta 2023 m. sausio 21 d.]. Prieiga per internetą: <https://shorturl.at/fuY29>
46. Makhbul ZM. Workplace Environment towards Emotional Health. *Int J Acad Res Bus Soc Sci*. 2013 m.;3(1).
47. Nagaraj NK. Effect of Auditory Distraction on Working Memory, Attention Switching, and Listening Comprehension. *Audiol Res*. 2021 m. gegužės 28 d.;11(2):227–43.
48. Haapakangas A, Hongisto VO. Effect of sound masking on workers in an open office. *J Acoust Soc Am*. 2008 m. gegužės;123(5):2971–2971.
49. Mental health at work. [žiūrėta 2023 m. vasario 7 d.]. Prieiga per internetą: <https://www.who.int/news-room/fact-sheets/detail/mental-health-at-work>
50. Mental Health in the Workplace. 2021 [žiūrėta 2023 m. vasario 7 d.]. Prieiga per internetą: <https://shorturl.at/bhpDO>
51. vs2019\_1(84)\_Vedamasis.pdf. [žiūrėta 2023 m. vasario 7 d.]. Prieiga per internetą: [https://www.hi.lt/uploads/pdf/visuomenes%20sveikata/2019.1\(84\)/vs2019%201\(84\)%20Vedamasis.pdf](https://www.hi.lt/uploads/pdf/visuomenes%20sveikata/2019.1(84)/vs2019%201(84)%20Vedamasis.pdf)
52. Mental health in the workplace. [žiūrėta 2023 m. vasario 6 d.]. Prieiga per internetą: <https://www.who.int/teams/mental-health-and-substance-use/promotion-prevention/mental-health-in-the-workplace>
53. Positive Emotions at Work | Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior. [žiūrėta 2023 m. vasario 7 d.]. Prieiga per internetą: [https://www.annualreviews.org/doi/full/10.1146/annurev-orgpsych-012119-044908#\\_i9](https://www.annualreviews.org/doi/full/10.1146/annurev-orgpsych-012119-044908#_i9)
54. Duke É, Montag C. Smartphone addiction, daily interruptions and self-reported productivity. *Addict Behav Rep*. 2017 m. liepos 19 d.;6:90–5.

55. Burton LD. Can a Tomato Increase Your Productivity? *J Res Christ Educ*. 2016 m. gegužės 3 d.;25(2):95–6.
56. Giesbrecht BA. Pomodoro Technique for time management.
57. Pomofocus. [žiūrėta 2023 m. vasario 7 d.]. Prieiga per internetą: <https://pomofocus.io>
58. Hofmann SG, Gómez AF. Mindfulness-Based Interventions for Anxiety and Depression. *Psychiatr Clin North Am*. 2017 m. gruodžio;40(4):739–49.
59. Kachan D. Prevalence of Mindfulness Practices in the US Workforce: National Health Interview Survey. *Prev Chronic Dis*. 2017 m. [žiūrėta 2023 m. sausio 22 d.];14. Prieiga per internetą: [https://www.cdc.gov/pcd/issues/2017/16\\_0034.htm](https://www.cdc.gov/pcd/issues/2017/16_0034.htm)
60. Kersemaekers W, Rupprecht S, Wittmann M, Tamdjidi C, Falke P, Donders R, ir kt. A Workplace Mindfulness Intervention May Be Associated With Improved Psychological Well-Being and Productivity. A Preliminary Field Study in a Company Setting. *Front Psychol*. 2018 m. [žiūrėta 2023 m. vasario 9 d.];9. Prieiga per internetą: <https://www.frontiersin.org/articles/10.3389/fpsyg.2018.00195>
61. Wielgosz J, Goldberg SB, Kral TRA, Dunne JD, Davidson RJ. Mindfulness Meditation and Psychopathology. *Annu Rev Clin Psychol*. 2019 m. gegužės 7 d.;15:285–316.
62. Watson NF, Badr MS, Belenky G, Bliwise DL, Buxton OM, Buysse D, ir kt. Recommended Amount of Sleep for a Healthy Adult: A Joint Consensus Statement of the American Academy of Sleep Medicine and Sleep Research Society. *Sleep*. 2015 m. birželio 1 d.;38(6):843–4.
63. The Benefits of Slumber. *NIH News in Health*. 2017 [žiūrėta 2023 m. gegužės 1 d.]. Prieiga per internetą: <https://newsinhealth.nih.gov/2013/04/benefits-slumber>
64. Physical activity - great for your body, great for your mind.. [žiūrėta 2023 m. gegužės 1 d.]. Prieiga per internetą: <https://www.who.int/news-room/feature-stories/detail/physical-activity---great-for-your-body--great-for-your-mind>
65. Židžiūnaitė Vilma, Sabaliauskas S. KOKYBINIAI TYRIMAI, principai ir metodai. VAGA; 2017.
66. kokybiniu\_tyrimu\_duomenu\_rinkimo\_metodol.pdf. [žiūrėta 2023 m. kovo 25 d.]. Prieiga per internetą: <https://shorturl.at/elmpQ>
67. Stresas darbe [žiūrėta 2023 m. gegužės 10 d.]. Prieiga per internetą: <https://pkg.lt/straipsniai/stresas-darbe>
68. Pega F, Náfrádi B, Momen NC, Ujita Y, Streicher KN, Prüss-Üstün AM, ir kt. Global, regional, and national burdens of ischemic heart disease and stroke attributable to exposure to long working hours for 194 countries, 2000–2016: A systematic analysis from the WHO/ILO

Joint Estimates of the Work-related Burden of Disease and Injury. *Environ Int.* 2021 m. rugsėjo 1 d.;154:106595.

69. Burn-out an „occupational phenomenon“: International Classification of Diseases. [žiūrėta 2023 m. gegužės 3 d.]. Prieiga per internetą: <https://www.who.int/news/item/28-05-2019-burn-out-an-occupational-phenomenon-international-classification-of-diseases>

## 12. PRIEDAI

1 priedas. Tyrimo dalyvių atskleisti išoriniai dėmesį blaškantys veiksniai darbo aplinkoje

1 lentelė. Išoriniai dėmesį blaškantys veiksniai

Kategorija	Subkategorija	Citata
Garsus skleidžiantys ir pranešimus gaunantys telefonai	<i>Skambantis telefonas</i>	Nr. 3: „...nu skambutis tai dažniausiai irgi skambina ten koks klientas...“ Nr. 4: „...išblaško, tarkim, skambutis telefono <...>, tai kartais gali nesuprasti, ar skambina tau, ar skambina kolegėms...“ Nr. 6: „...telefono, skambučiai kurie yra klientų arba tų pačių kolegų...“ Nr. 6: „...kokie giminaičiai skambina...“ Nr. 7: „...visokie įsiterpiantys skambučiai...“ Nr. 8: „...vieni iš tų atitraukimo būdų yra telefoniniai skambučiai...“
	<i>Einantys įvairūs pranešimai į mobiliųjų telefoną</i>	Nr. 3: „...pranešimai, einantys į telefoną...“ Nr. 3: „...programėlės siunčia...“
Bendradarbių pokalbiai, diskusijos ir tiesioginis kreipimasis su klausimais	<i>Kalbantys, besišnekučiuojantys kolegos</i>	Nr. 1: „...kolegų kalbėjimas nuolatinis...“ Nr. 4: „...pasikalbėjimai ir kalba pagrinde girdisi ir blaško dėmesį...“ Nr. 5: „...kai aplink tiek daug žmonių ir visi kalba...“ Nr. 4: „...tu pasiklausai ir išgirsti, ką kolegė kalba...“ Nr. 8: „...iš šalies tarsi kolegės taip pat pabendrauja, nu tiesiog tave blaško...“
	<i>Kolegų užduodami darbiniai klausimai ir pagalbos prašymas</i>	Nr. 1: „... klausimai, kadangi darbe turime du naujokus, tai jie dažnai būna klausia klausimų...“ Nr. 5: „...kreipiasi į tave ten prašydami pagalbos su savo darbais...“ Nr. 8: „...interesantai, kurie ateina kažko prašyti...“
	<i>Ginčai, nuomonės išsiskyrimas tarp kolegų</i>	Nr. 6: „Kažkas pradeda labai stipriai kelti balsą ir ginčytis kažkur ten savo reikaluose.“
Biuro aplinkoje kylantis foninis triukšmas	<i>Spausdintuvo keliamas garsas</i>	Nr. 4: „...spausdintuvo garsas...“
	<i>Kompiuterio klaviatūros keliamas garsas</i>	Nr. 6: „...klaviatūros barškimas...“
	<i>Šalia grojanti muzika</i>	Nr. 5: „...muziką pasileidžia, netgi gitara kartais ja pagrojinėja...“

	<b>Bendras visos aplinkos triukšmas</b>	<i>Nr. 6: „...garsai yra labai labai skirtingi, blaškantys ir labai intensyvūs...“</i>
	<b>Šalia girdimas juokas</b>	<i>Nr. 5: „...garsiai labai juokiasi...“ Nr. 1: „...išgirsti kas nors juokiasi...“</i>
<b>Įvairūs su darbu susiję reikalai</b>	<b>Nesuplanuoti darbai</b>	<i>Nr. 2: „...galėčiau įvardinti nenumatytus ir nesuplanuotus darbus, kurių ateina deleguoti vadovas arba kolegos...“</i>
	<b>Suplanuoti susirinkimai</b>	<i>Nr. 1: „...žinai, kad tu po pusvalandžio turėsi eiti į susitikimą, tai tu jau nebesusikaupi...“ Nr. 5: „...daugiau susitikimų negu tiesiog darbo laikui tai toks šokinėjimas tarp skirtingų temų blaško...“</i>
<b>Vizualiniai trukdžiai darbo aplinkoje</b>	<b>Užeinantys į kabinetą žmonės</b>	<i>Nr. 3: „...apskritai žmogus, jeigu įeina į kabinetą...“ Nr. 4: „...kai žmogus įeina pro kabineto duris, tai čia vienas iš tų pagrindinių turbūt...“ Nr. 6: „...aš sėdžiu prie durų ir pro mane praeina visi, kas sėdi kabinete...“</i>
	<b>Bendri aplinkos vizualiniai trukdžiai</b>	<i>Nr. 1: „...tu vizualiai matai, ką ten va kiti daro &lt;...&gt; vat tokie dalykai dar blaško ...“</i>
	<b>Netvarkinga darbo vieta</b>	<i>Nr. 7: „Netvarka tikrai labai atitraukia &lt;...&gt; sakykim, sumesti popieriai...“</i>



**1 priedas.** Tyrimo dalyvių atskleisti vidiniai dėmesį blaškantys veiksniai darbo aplinkoje

**2 lentelė.** Vidiniai dėmesį blaškantys veiksniai

Kategorija	Subkategorija	Citata
Sveikatos negalavimai	<i>Bloga bendra savijauta, peršalimo simptomai, liga</i>	Nr. 1: „Liga tai irgi tikrai trukdo kai tu nesijauti gerai...“ Nr. 5: „...sveikata jeigu ten prasčiau jautiesi, tai sunkiau dirbti...“ Nr. 7: „...ten sloguoji, nosis varva...“ Nr. 4: „...krečia šiek tiek šaltis ir tu automatiškai vėlgi susikoncentruoji labiau į tą drebėjimą, šaltį...“ Nr. 8: „...pakilęs kraujospūdis...“
	<i>Tiesiogiai jaučiamas fizinis skausmas</i>	Nr. 4: „...fiziškai kažką skauda, tai automatiškai, tu išsiblašakai...“ Nr. 6: „...jei skauda, tai tikrai tikrai labai sunku susikaupti...“ Nr. 7: „...fizinės būklės, sakykim ar pavyzdžiui ten jei kažką skauda...“ Nr. 8: „...jeigu tau skauda...“
Nepatenkinti būtini fiziologiniai poreikiai	<i>Alkio jausmas</i>	Nr. 3: „...jeigu aš noriu valgyti, tada mane blaško...“ Nr. 5: „...nepavalgęs, tai ir sunku būna susikaupti...“
	<i>Jaučiamas miego trūkumas</i>	Nr. 2: „...jeigu truputėlį vėliau nueini miegoti <...> yra sudėtingiau sukonzentruoti dėmesį į darbą...“ Nr. 4: „...blogai išmiegojai...“ Nr. 6: „...neišsimiegojimas naktį prieš...“ Nr. 7: „...aš kuo blogiau išmiegu, tuo <...> mažiau susikaupiu...“
Kylančios mintys nesusijusios su darbu	<i>Mintys apie laisvalaikį, laisvalaikio planavimas</i>	Nr. 2: „...tarkim, kad turiu planus vakare eiti į koncertą, spektaklį arba gimtadienį <...> Planai, kuriuos turi įgyvendinti <...> tai taip pat blaško dėmesį...“ Nr. 5: „...turi kažkokių planų tą dieną arba tą savaitę <...> turi koncertą tarkim...“
	<i>Galvojimas apie problemas asmeniniame gyvenime</i>	Nr. 7: „...namuose kažkas nutiko, su kažkuo susipykai...“ Nr. 4: „...kažkas asmeniniame gyvenime...“ Nr. 8: „...situacijų ir namuose, šeimoje tai tu atsineši <...> viduje viską...“ Nr. 2: „...prie vienu reikšmingiausių priskirčiau, nes asmeniškai aš turiu ydą daug dalykų kaupti ir galvoti, tai neretai į darbą darydama užduotis

		<p><i>atsinešu galvojimą apie asmenines problemas...“</i></p> <p><i>Nr.3: „...mintys apie kažkokių žmonių poelgius, kurie mane, tarkim, suerzino ir aš negaliu pamiršti...“</i></p>
	<p><b>Vidinis noras ir įprotis tikrinti mobilų telefoną</b></p>	<p><i>Nr. 1: „...turiu tą vidinį tokį, kur aš patikrinsiu, kas kažkiek laiko...“</i></p> <p><i>Nr. 2: „...noras ir įprotis labai daug laiko skirti socialiniuose tinkluose, stebint naujienas ir domintis kitų žmonių gyvenimu ...“</i></p> <p><i>Nr. 6: „...pradedi bukom akim skrolinti ir tu net neskaitai &lt;...&gt; bėgi nuo užduoties...“</i></p>
<p><b>Jaučiami neigiami, nemalonūs jausmai ir emocijos</b></p>	<p><b>Jaučiamas nuovargis</b></p>	<p><i>Nr. 1: „Aš kai pavargusi, tai tiesiog esu išsiblaškiusi.“</i></p> <p><i>Nr. 6: „...nuovargis nuolatinis, išstėtinis jis labai labai blaško...“</i></p> <p><i>Nr. 8: „...didžiulis nuovargis...“</i></p>
	<p><b>Jaučiamas stresas ir nerimas</b></p>	<p><i>Nr. 1: „...labai labai stresas tas toks, ypač kai labai daug &lt;...&gt; užduočių vienu metu degančių...“</i></p> <p><i>Nr. 4: „...stresuoji...“</i></p> <p><i>Nr. 7: „Nerimas tikrai labai blaško.“</i></p> <p><i>Nr. 8: „...kažkokia darbinė stresinė situacija &lt;...&gt; faktas, kad tai trikdo tavo darbą, susikaupimą, dėmesį...“</i></p>
	<p><b>Blogos emocijos</b></p>	<p><i>Nr. 3: „...emociškai jeigu esi pažeistas...“</i></p> <p><i>Nr. 4: „...emociškai blogai jautiesi...“</i></p>
	<p><b>Apsunkimo jausmas pavalgius pietus</b></p>	<p><i>Nr. 2: „...kad sunkiau dėmesį sutelkti yra po pietų. Kai pavalgau pietus ir tada tas laikotarpis pusantros valandos ar net kartais porą valandų ...“</i></p>

**1 priedas.** Tyrimo dalyvių atskleisti taikomi metodai, kad sustiprintų dėmesingumą darbe

**3 lentelė.** Darbuotojų taikomi metodai, kurie stiprina dėmesingumą

Kategorija	Subkategorija	Citata
Mobiliojo telefono kontrolė	<i>Telefono garso išjungimas ir vizualinis atribojimas</i>	Nr. 1: „...esu padarius begarsę...“ Nr. 1: „...užverstas telefonas ekranu ...“ Nr. 6: „...garsas išjungtas...“
	<i>Telefono pranešimų išjungimo funkcijos naudojimas</i>	Nr. 2: „...do not disturb funkciją ir įsijungi ir tiesiog, kad pasiekiamas tik skambučiu...“ Nr. 7: „... funkcija “netrukdyti“ labai gerai jokios žinutės, jokios ten programėlės...“ Nr. 6: „...vadinamus pranešimus aš išsijungiu...“
Papildomų įrenginių naudojimas	<i>Ausinių įsidėjimas</i>	Nr. 1: „...užsidedu ausines...“ Nr. 4: „...vienintelis metodas yra ausinukų įsidėjimas...“ Nr. 5: „...kartais užsidedu ausines...“ Nr. 6: „...ausines, dažniausiai nieko neklausai, įsidedi, kad nieko negirdėtum...“
Raminančių garsų ir muzikos klausymas	<i>Muzikos klausymas</i>	Nr. 1: „...užsidedu muziką, kuri man patinka ir kuri manęs neerzina...“ Nr. 5: „...muzikos įsijungiu, pasiklausau...“
	<i>Raminančių garsų klausymas</i>	Nr. 6: „...užsidedu aš lietaus garsą...“ Nr. 7: „...reikia atitinkama muzika pasirinkti tokią ką žinau kaip čia įvardinti susikaupimo, be žodžių, grynai toks garsas Youtube yra calming music ir viskas, tokia eina tolygiai...“
Susigalvoti asmeniniai savęs motyvavimo metodai	<i>Savęs motyvavimas mažais malonumais</i>	Nr. 1: „...nusistatau sau laiko terminus <...> jeigu sugebėsi iki kokių trijų padaryti, tada galėsi eiti atsipūsti arba pvz. galėsi nueit kavos ar ten nueisim stalo futbolo pažaist su kolegomis...“ Nr. 1: „... arba ten nežinau ką nors skanaus eisiu suvalgyti...“
	<i>Užsibrėžtu, mažų darbų įveikimas</i>	Nr. 5: „Mėgstu pasidaryti tokį sąrašuką tokių mažesnių užduotėlių...“ Nr. 7: „...padeda įsivažiuoti ar tiesiog nesiblaškyti <...> kažkokio mažo darbelio lengvo padarymas...“
Elgesys signalizuojantis nenorą bendrauti	<i>Atsiribojimas nuo darbo aplinkoje esančių žmonių</i>	Nr. 2: „...renkuosi net nebendrauti su žmonėmis, kai dirbu...“ Nr. 6: „...laukiu, kad visi išeitų tam, kad aš galėčiau nueiti į

		<i>tualetą ar pasidarytu kavos ir niekas manęs nekalbintų...” Nr. 8: „Stengiuosi nekreipti dėmesio, atsiriboti.”</i>
	<b><i>Kūno kalbos naudojimas rodantis nenorą bendrauti</i></b>	<i>Nr. 6: „...sėdi ten ir pasirėmęs, ir tada dengstaisi ir žodžiu demonstruoji...”</i>
<b>Fizinis aktyvumas</b>	<b><i>Vaikščiavimas ir mankštos darymas</i></b>	<i>Nr. 6: „...eini pasivaikščioti sparčiu žingsniu...” Nr. 3: „...atsistoju pasivaikščioti, kažkokią mankštą padarau...” Nr. 3: „...30 minučių, išeini pasivaikščioti...”</i>
<b>Darbo laiko kontrolė</b>	<b><i>Apibrėžtos poilsio pertraukos</i></b>	<i>Nr. 7: „...nusistatau laiką, kada aš grįšiu prie darbų...”</i>
	<b><i>Mažų pertraukėlių darymas</i></b>	<i>Nr. 3: „...darau šiokias tokias pertraukėles penkių minučių...”</i>

**2 priedas.** Kokybinio tyrimo suformuluoti pusiau struktūruoto interviu klausimai**Darbo aplinkoje dėmesį blaškantys veiksniai**

1. Prisiminkite savo darbo vietą, kokie veiksniai atitraukia dėmesį darbo metu?
2. Ar vidinė savijauta turi įtakos Jūsų dėmesingumui darbo metu? Dėl kokių vidinių priežasčių kyla noras atitraukti dėmesį nuo darbinės užduoties?
3. Nuo kokių aplinkybių priklauso Jūsų dėmesio koncentracija darbe ?
4. Ar po dėmesio atitraukimo lengvai pavyksta vėl susikoncentruoti į darbą? Kaip priklauso susikoncentravimo laikas nuo išblaškiausio dirgiklio?
5. Jausmai kyla nuolatos, o kokie jausmai kyla kai intensyviai dirbant Jūsų dėmesys yra atitraukiamas?
6. Kokiais būdais po dėmesio atitraukimo kompensuojate prarastą laiką? Kaip tai veikia Jūsų savijautą?
7. Kokius metodus taikote, kad išlaikytumėte susikaupimą darbo metu?
8. Kaip manote ką galite dar Jūs padaryti, kad labiau pavyktų valdyti dėmesį darbo metu?
9. Ką gali padaryti Jūsų vadovas, kad padėtų išlaikyti dėmesingumą darbe?
10. Gal norėtumėte dar kažką pridurti?

### **3 priedas. Nedėmesingumo registras**

## **DARBO APLINKOJE DĖMESĮ BLAŠKANTYS VEIKSNIAI**

### **Bendra informacija**

Dalyvaujate Vilniaus universiteto Visuomenės sveikatos, magistrantūros studijų programos baigiamojo darbo tyrime, kuriuo siekiama atskleisti darbo aplinkoje dėmesį blaškančius veiksnius, bei metodus, padedančius išlaikyti dėmesingumą.

### **Dalyvavimas tyrime**

Dalyvavimas tyrime yra laisvanoriškas, todėl bet kuriuo metu galite nutraukti dalyvavimą. Galite užtikrinti, kad visi tyrime gauti duomenys bus nuasmeninti ir naudojami tik tyrimo tikslams.

### **Nedėmesingumo registras**

Nedėmesingumo registras skirtas tam, kad galėtumėte įrašyti kada ir kodėl darbo metu nukrypote į pašalinius vidinius ar išorinius dirgiklius. Nedėmesingumo registro užpildymas padės dar geriau atskleisti blaškančius veiksnius darbo aplinkoje, bei metodus, padedančius išlaikyti dėmesingumą.

### **Pildymas**

Nedėmesingumo registrą reikia pildyti vieną darbo dieną. Jeigu kažkuriuo metu pamiršote registruoti arba kilo pamąstymų, tai taip pat atžymėkite įrašę laiką ir priežastį skiltyje "Pastabos".

### **Apibrėžtys**

Išoriniai dėmesį blaškantys veiksniai – trikdžiai, kylantys iš išorės ir apima tokius veiksnius kaip vaizdiniai trikdžiai, socialinė sąveika, elektroniniai prietaisai, foninis triukšmas (muzika, tekstiniai pranešimai, telefono skambučiai).

Vidiniai dėmesį blaškantys veiksniai – trikdžiai, kurie atsiranka iš paties proto ir apima alkį, nuovargį, ligas, nerimą, asmenines problemas, rūpesčius, svajones ir pan.

Kilus klausimams susisiekti [neringa.milieriute@mf.stud.vu.lt](mailto:neringa.milieriute@mf.stud.vu.lt), tel.: +3706 2729750

## NEDĖMESINGUMO REGISTRO PAVYZDYS

Laikas	Nedėmesingumo atvejis	Vidinis dirgiklis	Išorinis dirgiklis	Kokių priemonių ėmėtės?	Pastabos
08:45	Tikrinau socialinius tinklus užuot rašęs sudėtingas išvadas	Nusivylimas		-	
09:30	Nuolat žvilgčiojau į šalia sėdinčią kolegę		Šalia kolegė garsiai kalbėjo telefonu	Įsidėjau ausines	