

Vilniaus universitetas
Filosofijos fakultetas
Psichologijos institutas

Rasa Čiutaitė

Organizacinės psichologijos studijų programa
Magistro darbas

**Darbo ir gyvenimo ribų charakteristikų, psichologinio atsiribojimo ir gerovės
sąsajos nuotolinio darbo kontekste**

Darbo vadovė: Doc. Dr. Jurgita Lazauskaite-Zabielske

Vilnius 2020

Pateikties lapas pasirašomas ir pridedamas prie baigiamojo bakalauro arba magistro darbo po antraštinio lapo.

Baigiamąjį darbą, patvirtintą
Filosofijos fakulteto dekanı įsakymu Nr., parengiau savarankiškai, galutinai suredagavau ir
įteikiau Instituto administratorei (-iui).

.....
(Data) (Studentės (-o) vardas, pavardė, studento pažymėjimo numeris, parašas)

Baigiamasis darbas atitinka (neatitinka) bakalauro (magistro) darbams keliamus reikalavimus ir gali
būti ginamas.

.....
(Data) (Vadovės ar vadovo vardas, pavardė, parašas)

Baigiamąjį darbą priėmė:

.....
(Data) (Instituto administratorės (-iaus) vardas, pavardė, parašas)

Turinys

SANTRAUKA.....	5
SUMMARY.....	6
PADĖKA	7
PRATARMĖ	8
1. LITERATŪROS APŽVALGA	10
1.1 Nuotolinio darbo samprata	10
1.2 Nuotolinio darbo sąsajos su gerove.....	11
1.3 Ribų teorijos samprata	12
1.4 Ribų lankstumas ir pralaidumas.....	13
1.4.1 Ribų charakteristikų ryšys su gerove.....	15
1.5 Psichologinio atsiribojimo samprata.....	17
1.5.1 Psichologinio atsiribojimo ryšys su gerove	19
1.6 Gerovės samprata.....	22
2. DARBO IR GYVENIMO RIBŲ CHARAKTERISTIKŲ, PSICHOLOGINIO ATSIRIBOJIMO IR GEROVĖS SĄSAJOS NUOTOLINIO DARBO KONTEKSTE TYRIMAS	26
2.1 Tyrimo metodika.....	26
2.1.1 Tiriamieji	26
2.1.2 Tyrimo metodai	27
2.1.3 Tyrimo kintamųjų aprašomoji statistika	29
2.1.4 Tyrimo eiga.....	30
2.1.5 Duomenų analizė	30
2.1.6 Tyrimo kintamųjų tarpusavio koreliacinė analizė	30
3. TYRIMO REZULTATAI	31
3.1 Tyrimo kintamųjų skirstinių aprašomoji statistika	31
3.2 Tyrimo imties demografinių charakteristikų sąsajos su tyrimo kintamaisiais.....	32
3.3 Darbo ir gyvenimo ribų charakteristikų ir gerovės nuotolinio sąsajų analizė darbo kontekste	34
3.3.1 Psichologinio atsiribojimo ir gerovės sąsajų analizė nuotolinio darbo kontekste.....	36
4. REZULTATŲ APTARIMAS	45
4.1 Darbo ir gyvenimo ribų charakteristikų bei gerovės raiškos ypatumus, atsižvelgiant į demografines charakteristikas	45
4.2 Darbo ir gyvenimo ribų charakteristikų ir gerovės sąsajos.....	46
4.3 Ryšys tarp psichologinio atsiribojimo ir gerovės.....	48
4.4 Psichologinio atsiribojimo vaidmuo sąsajose tarp darbo ir gyvenimo ribų	

charakteristikų ir gerovės	49
4.5 Tyrimo ribotumai	52
IŠVADOS	53
LITERATŪRA	55
PRIEDAI	60

Paveikslėlių sąrašas

1 pav. Tiriamųjų pasiskirstymas pagal dirbamų nuotolinių būdu darbo dienų skaičių	26
2 pav. Psichologinio atsiribojimo (moderatorius) ir šeimos ribų lankstumo galimybės sąveika prognozuojant pasitenkinimą organizacija	38
3 pav. Psichologinio atsiribojimo ir šeimos ribų lankstumo galimybės sąveika prognozuojant pasitenkinimą laisvalaikiu	38
4 pav. Psichologinio atsiribojimo ir šeimos ribų pralaidumo sąveika prognozuojant pasitenkinimą laisvalaikiu	39
5 pav. Psichologinio atsiribojimo ir darbo ribų lankstumo noro sąveika prognozuojant pasitenkinimą organizacija	40
6 pav. Psichologinio atsiribojimo ir šeimos ribų lankstumo galimybės sąveika prognozuojant išsekimą	40
7 pav. Psichologinio atsiribojimo ir šeimos ribų pralaidumo sąveika prognozuojant išsekimą	41
8 pav. Psichologinio atsiribojimo ir šeimos ribų lankstumo noro sąveika prognozuojant psichinę sveikatą	42
9 pav. Psichologinio atsiribojimo ir šeimos ribų lankstumo galimybės sąveika prognozuojant psichinę sveikatą	42
10 pav. Psichologinio atsiribojimo ir šeimos ribų lankstumo galimybės sąveika prognozuojant darbo-namų konfliktą	43
11 pav. Psichologinio atsiribojimo ir darbo ribų pralaidumo sąveika prognozuojant pasitenkinimą laisvalaikiu	44
12 pav. Psichologinio atsiribojimo ir darbo ribų pralaidumo sąveika prognozuojant pasitenkinimą laisvalaikiu	44

Lentelių sąrašas

1 lentelė Tyrime naudojamų skalių ir poskalių patikimumas.	29
2 lentelė Vidutinės kintamųjų teiginių įverčių reikšmės tiriamųjų imtyje.	32
3 lentelė Darbo ir gyvenimo ribų charakteristikų su gerove ryšys	34
4 lentelė Psichologinio atsiribojimo ir gerovės ryšys, nuotolinio darbo kontekste	36
5 lentelė Statistiškai reikšmingi psichologinio atsiribojimo ir darbo-gyvenimo ribų charakteristikų sąveikų, prognozuojant gerovę, nuotolinio darbo kontekste, rezultatai.	37

SANTRAUKA

Rasa Čiutaitė. Darbo ir gyvenimo ribų charakteristikų, psichologinio atsiribojimo ir gerovės sąsajos nuotolinio darbo kontekste. Magistro baigiamasis darbas. Darbo vadovė – Doc. Dr. Jurgita Lazauskaite-Zabielske. Vilniaus universitetas, Filosofijos fakultetas, Psichologijos institutas. Vilnius, 2021.- 78 p.

Šio darbo tikslas yra ištirti darbo ir gyvenimo ribų charakteristikų, psichologinio atsiribojimo ir gerovės sąsajas nuotolinio darbo kontekste.

Duomenys surinkti iš 204 darbuotojų, dirbančių nuotoliniu būdu, pilną ar dalį savaitės, kurių amžius svyruoja nuo 22 iki 59 metų. Tyrimo rezultatai rodo, kad tiriamieji yra labiau linkę lanksčiai derinti (integruoti) darbo-gyvenimo sritis abiem kryptimis, nei atskirti (segmentuoti) dirbant nuotoliniu būdu, o gautos vidutinės gerovę atspindinčių kintamųjų reikšmės byloja apie tiriamųjų gana teigiamai vertinamą gerovę. Taip pat išsiaiškinta, kad apie teigiamus ryšius su gerove praneša šeimos ribų lankstumo charakteristikos darbo atžvilgiu (šeimos ribų lankstumo galimybė ir šeimos ribų lankstumo noras) bei darbo ribų lankstumo galimybė, apie negiamus – su darbo ribų lankstumo noru ir ribų pralaidumu susijusios charakteristikos. Aptiktas teigiamas psichologinio atsiribojimo, kaip moderatoriaus, poveikis prognozuojant tiriamųjų gerovę esant lanksčioms ir pralaidžioms darbo-gyvenimo riboms.

Raktiniai žodžiai: psichologinis atsiribojimas, gerovė, darbo-gyvenimo ribų lankstumo galimybė, darbo-gyvenimo ribų lankstumo noras, darbo-gyvenimo ribų pralaidumas, nuotolinis darbas.

SUMMARY

Rasa Čiutaitė. Relationships between Work-Life Boundary Characteristics, Psychological Detachment, and Well-being in the Context of Remote Work. Master's thesis. Scientific adviser Assoc. Prof. Dr Jurgita Lazauskaite-Zabielske. Vilnius University, Faculty of Philosophy, Institute of Psychology. Vilnius, 2021. - 78 p.

The aim of this thesis is to investigate the relationships between work-life boundary characteristics, psychological detachment and well-being in the context of remote work.

The data were collected from 204 employees working remotely full week or partly, ranging in age from 22 to 59 years. Research results show that the subjects are more inclined to flexibly coordinate (integrate) work-life areas in both directions rather than separate (segment) them by working remotely, and the obtained mean values of well-being variables indicate that the subjects assess their well-being quite positively. It was also found out that positive relationships with well-being are indicated by characteristics of family boundary flexibility in terms of work (the possibility of family boundary flexibility and willingness for family boundary flexibility, and the negative relationships are indicated by the characteristics related to the willingness for work boundary flexibility and boundary permeability. A positive effect of psychological detachment as a moderator was found in predicting the well-being of the subjects upon existence of flexible and permeable work-life boundaries.

Keywords: psychological detachment, well-being, possibility of work-life boundary flexibility, willingness for work-life boundary flexibility, work-life boundary permeability, remote work.

PADĖKA

Nuoširdžiai dėkoju savo darbo vadovei Dr. Jurgitai Lazauskaitei-Zabielskei už tikėjimą, pasitikėjimą ir pagalbą bei vertingus patarimus rengiant šį mokslinį darbą.

PRATARMĖ

Per pastaruosius kelis dešimtmečius stebima išaugusi nuotolinio darbo paklausa ir pasiūla šiandieną diktuoja naujus iššūkius visuomenei - kaip derinti darbo-gyvenimo sritis, kai dėl padidėjusio erdvinio ir laiko lankstumo, išaugusio informacinių technologijų naudojimo, didesnio prieinamumo prie darbo bet kuriuo paros metu – individo darbo-gyvenimo vaidmenys tampa vis labiau integruoti, o skirtingas gyvenimo sritis skiriančios ribos – neryškios.

Atlikti moksliniai tyrimai rodo, kad darbo ir asmeninio gyvenimo integracija, ypač dirbant iš namų gali sukelti minimų sričių disbalansą, dėl vienos srities trukdžių kitai sričiai (didelio ribų pralaidumo), ilgesnių darbo valandų ir/ar intensyvesnio darbo, kas gali sąlygoti šeimos-darbo, darbo-šeimos konfliktus ir ilgainiui neigiamai paveikti psichologinę savijautą, pavyzdžiui, sukelti perdegimą, išsekimą (Grant et al., 2013; Hayman, 2010). Taip pat gali būti sunkiau ar apskritai negebama psichologiškai atsiriboti nuo darbo, po darbo valandų, kas yra vienas esminių atsigavimo nuo darbo ir patiriamo streso, veiksnių (Marsh & Musson, 2008).

Kita vertus, laikantis lankstaus požiūrio į darbo ir gyvenimo sričių integraciją, kalbama apie didesnę darbuotojų autonomiją, derinant darbą ir asmeninį gyvenimą, pagal individualius darbuotojų poreikius, lengviau pasiekiamą norimą darbo ir asmeninio gyvenimo pusiausvyrą (Wepfer et al., 2018), padidėjusį darbuotojų įsitraukimą ir pasitenkinimą darbu (Grant et al., 2013), patiriamą mažesnę streso lygį nei dirbant biure, geresnę sveikatą, darbo našumą (Prasad et al., 2020). Taigi matoma, kad tyrėjai pateikia prieštaringas darbo-gyvenimo sričių integracijos poveikio gerovei išvadas.

Šiame darbe tiriant darbo ir asmeninio gyvenimo sąveiką su gerove, bus remiamasi ribų ir pasienio teorijomis (Ashforth et al., 2000, Clark, 2000), aiškinantis, kaip žmonės palaiko, derina ir peržengia skirtingų sričių ribas, kaip skirtingas darbo ir asmeninio gyvenimo integracijos laipsnis gali pagerinti ar sumažinti asmens gerovę. Nors analizuojant literatūrą, matoma gajesnė ribų valdymo strategijų (integracijos ir segmentacijos) tyrimų tradicija, šiame tyrime bus gilinamasi į darbo-gyvenimo ribų charakteristikų lankstumo ir pralaidumo laipsnio dinamiką ir pastarųjų sąsajas su gerove. Tikimasi, kad apie tyrimo naujumą praneš išplėstinė ribų lankstumo samprata, tiriant atskirai, kiek individas gali (ribų lankstumo galimybė, pagrįsta lankstumo suvokimu, įvertinus tiek vidinius savo paties tiek išorinius aplinkos veiksnius,) ir kiek nori (ribų lankstumo noras, parodantis, kiek individas yra motyvuotas ir pasirengęs) lanksčiai derinti darbo-gyvenimo sritis, kadangi yra įrodyta, kad nebūtinai individo turimos lankstumo galimybės ir noras gali sutapti.

Į tyrimą taip pat bus įtraukiamas, pastaruoju metu daug tyrėjų dėmesio sulaukiantis psichologinio atsiribojimo konstruktas, kuris yra tiek siejamas su individo gerove įvairių tyrimų

kontekste, kad ne juokais, pats gali būti traktuojamas kaip gerovė, ar gerovės komponentas. Tyrime bus keliamą prielaidą, kad psichologinis atsiribojimas nuo darbo, po darbo valandų, gali sumažinti darbo-gyvenimo integracijos sukeltus neigiamus padarinius gerovei.

Gerovė tyrime bus suprantama, kaip daugiadimensinis, subjektyviai vertinamas kintamasis. Atsižvelgiant į tyrimo kontekstą – nuotolinį darbą, tyrimo subjektus – darbuotojus, keliamą darbo-gyvenimo sričių derinimo problemą ir su ja siejamais pagrindiniais kintamaisiais (pvz.: darbo-gyvenimo konfliktas) literatūroje, bei gerovės sampratą, nuo kurios yra neatsiejama sveikata, pasitenkinimas įvairiomis gyvenimo sritimis, tyrimo gerovės prognozuotojais pasirinkti tokie veiksniai kaip pasitenkinimas (darbu, gyvenimu, laisvalaikiu, organizacija), psichinė sveikata, išsekimas, įsitraukimas į darbą, darbo-šeimos konfliktas. Manoma, kad minimi veiksniai atspindi pagrindines gyvenimo sritis, kas reikalinga gerovės holistiniam suvokimui.

1. LITERATŪROS APŽVALGA

1.1 Nuotolinio darbo samprata

Remiantis 2019 m. pasauliniais darbo vietos apklausų statistiniais duomenimis (Dixon, 2019), kur buvo apklausta per 15 000 verslininkų ir darbuotojų iš 80 skirtingų šalių, matoma tendencija, kad 70 proc. visame pasaulyje dirbančių asmenų dirba nuotoliniu būdu 1 dieną per savaitę, o 53 proc. - daugiau nei pusę savaitės. Nėgana to, nuotolinio darbo paklausa auga kiekvienais metais, ir tampa vienas iš patraukliausių būdų pritraukti ir išlaikyti talentus organizacijoje: tyrimai rodo, kad 4 iš 5 darbuotojų tarp dviejų panašių darbo pasiūlymų teiktų pirmenybę organizacijai siūlančiai nuotolinio darbo galimybei. Tad nenuostabu, kad apie 62% įmonių visame pasaulyje propaguoja lanksčią nuotolinio darbo organizavimo strategiją (Dixon, 2019).

Moksliniuose tyrimuose nuotolinio darbo sąvoka gali būti sutinkama kaip e-darbas, tele-darbas, darbas iš namų ir suprantamas labai įvairiai (kaip erdvinė darbo lankstumo forma - darbas iš namų, darbas ne biure, neprisirišant prie namų, elektroninis darbas, arba erdvinė - laiko lankstumo forma pvz. darbas pagal lankstų grafiką) (Grant et al., 2013). Šiame darbe bus remiamasi nuotolinio darbo tėvu praminto Nill (1998) nuotolinio darbo samprata, kai nuotolinis darbas yra traktuojamas kaip darbas, atliekamas namuose, pasitelkiant informacinės ryšio technologijų priemones (Nill, 1998). Taip pat yra pripažįstama, kad nuotolinis darbas gali vykti įvairiais laipsniais, pvz., keliems ar visiems komandos nariams, visą ar keletą dienų per savaitę, terminuotą laiką ar pastoviai, oficialiai (įtvirtinta oficialios organizacijos lankstumo politikos) ir neoficialiai (lankstumo praktika, rodanti faktiškai naudojamo lankstumo laipsnį) (Kossek et al., 2006).

Nuotolinis darbas pradėtas praktikuoti 1970 m., kilus naftos krizės susirūpinimui dėl išaugusio benzino suvartojimo, eismo spūsčių, kaip priemonė sumažinti darbuotojų keliones ir tokiu būdu išspręsti logistines problemas (Grant et al., 2013). Vėliau, 9-ajame deš. susidomėjimas nuotoliniu darbu dar labiau išaugo, iškilus poreikiui suderinti darbą ir šeimos įsipareigojimus, ypač tarp moterų, turinčių mažų vaikų. Šeimai palankios politikos lygmeniu buvo imtasi tam tikrų iniciatyvų, kuriomis buvo siekiama skatinti darbo ir šeimos sričių suderinimą (pirmoji 1986 m. iniciatyva buvo pavadinta "Vaikų priežiūra ir kitos priemonės, kuriomis siekiama suderinti moterų ir vyrų darbo ir šeimos pareigas"). 1990-aisiais mokslinėje literatūroje sustiprėjo susidomėjimas moksliniais tyrimais atspindinčiais susirūpinimą ne tik tiesioginiais nuotolinio darbo veiklos rezultatais, bet ir kitais darbo ir gyvenimo klausimais bei sąsaja su sveikata. Buvo pripažinta, kad lankstaus darbo organizavimo tendencija duoda ne tik ekonominės bet ir socialinės naudos, yra veiksminga priemonė siekiant sumažinti nedarbą, derinant darbą ir šeimos gyvenimą, sumažinti darbuotojų streso lygį (DeRoure, 1995).

1.2 Nuotolinio darbo sąsajos su gerove

Nors nuotolinis darbas, tampa vis paklausesne ir įprastesne darbine praktika visame pasaulyje, tyrimų rezultatai analizuojantys nuotolinio darbo poveikį darbuotojo gerovei prieštaringi (pvz. Grant et al., 2013).

Viena vertus, nuotolinis darbas naudojant informacines technologijas gali būti vertinamas kaip būdas organizacijoms padidinti darbuotojų gerovę, įskaitant jų darbo ir asmeninio gyvenimo pusiausvyrą, sumažintas išlaidas ir pagerėjusį produktyvumą (Lewis & Cooper, 2005). Tokias išvadas pagrindžia atlikti tyrimai, bylojantys apie dirbančiųjų nuotoliniu būdu nustatytus aukštus pasitenkinimo darbu rodiklius (Madsen, 2011), kurie gali būti paaiškinami suteiktu didesniu darbo laiko lankstumu, darbuotojams didesne autonomija, padidintu „prieinamumu“ laikui atlikti kitai veiklai, tačiau nebūtinai laisvalaikio užsiėmimams (Wheatley et al., 2012). Kossek et al. (2006) tyrime nustatyta, kad padidėjus autonomijai per nuotolinį darbą, atsirado ir mažesnis moterų depresijos dažnis. Kossek et al. (2006) mano, kad nuotolinis darbas gali suteikti moterims lankstumo kontroliuoti savo darbą, kad jos turėtų galimybę dalyvauti tiek darbe, tiek jų šeimos gyvenime, pagerinant gerovės patyrimą.

Mann & Holdsworth (2003) apklausę 12 žurnalistų, kurie dirbo nuotoliniu būdu ir nustatė, kad pastarųjų sumažėjo patiriamo streso rodikliai, palyginti su ofiso darbuotojais, bet aptiktas padidėjęs vienišumo jausmas. Taip pat šie nuotolinio darbo darbuotojai patyrė padidėjusį dirglumą ir neigiamas emocijas, kas gali būti siejama su socialine izoliacija ir negalėjimu dalytis problemomis su kolegomis.

Kita vertus, nors nuotolinis darbas gali būti priemonė sumažinti stresą, jis taip pat gali sukelti pervargimą. Nustatyta, kad nuotoliniai darbuotojai gali susidurti su darbo-šeimos sričių sutapimais taip sumažinant „atsigavimo“ nuo darbo poveikį (Hartig et al., 2007). Pasak Hartig et al. (2007) toks darbo – namų sričių sutapimas fizine prasme, gali sukelti su psichine sveikata susijusių problemų įskaitant per didelį darbą, dėl negalėjimo psichologiškai atsiriboti nuo darbo, išjungus kompiuterį. Nustatyta (Grant et al., 2013), kad nuotoliniam darbui būdinga nuolatinė prieiga prie informacinio ryšio priemonių, gali lemti padidintą darbuotojo darbo krūvį, kai yra nepaisoma darbo valandų, sunku fiziškai ir psichologiškai atsitraukti nuo darbo, kas ilgainiui gali neigiamai paveikti sveikatą. Taip pat įrodyta, kad nuotolinis darbas gali būti streso šaltiniu ar paskatinti perdegimą (Grant et al., 2013), dėl vienu metu esančių darbo ir šeimos poreikių patenkinimo iškilimo, kuomet yra patiriama daugiau vaidmenų konfliktų ir atsiranda vaidmens perkrova (Hayman, 2010). Hayman (2010) ištyręs 336 darbuotojų pranešė, kad kitos lanksčios darbo formos turi didesnę naudą vaidmens perėjimams ir darbo bei asmeninio gyvenimo pusiausvyros problemų mažinimui nei nuotolinis

darbas. Noonan & Glass (2012) teigimu, nors nuotolinis darbas gali pagerinti darbuotojus produktyvumą ir sumažinti pravaikštą laiką, padėti išlaikyti darbuotojų lojalumą, darbas iš namų gali padidinti darbo - šeimos konfliktą.

1.3 Ribų teorijos samprata

Literatūroje galima aptikti dvi panašias teorijas aiškinančias darbo ir asmeninio gyvenimo vaidmenų sąveiką, tai ribų teorija (Ashforth et al., 2000) ir pasienio arba kitaip vadinama darbo ir šeimos ribų teorija (Clark, 2000). Šios teorijos prisideda prie darbo ir asmeninio gyvenimo sąveikos tyrimo, apibūdinamos sąlygas, kuriomis įvairus darbo ir asmeninio gyvenimo integracijos laipsnis gali pagerinti ar sumažinti asmens gerovę. Abejose teorijose yra aiškinama, kaip žmonės kuria, palaiko, derina ir peržengia skirtingų gyvenimo sričių ribas (Clark, 2000).

Ribų teorija yra bendroji kognityvinė socialinės klasifikacijos teorija (Zerubavel, 1991; 1996), kurioje pagrindinis dėmesys skiriamas reikšmei, kurią žmonės priskiria namams ir darbui (Nippert-Eng, 1996), perėjimo tarp vaidmenų lengvumui ir dažnumui (Ashforth et al., 2000). Teorijoje teigiamas, kad ribos tarp skirtingų gyvenimo sričių gali svyruoti nuo nepralaidžios (susijusio su darbo ir šeimos atskyrimu) iki plonos (susijusios su darbo ir šeimos sričių maišymu). Vaidmenys paprastai yra ribojami erdvėje ir laike, nes jie yra aktualesni konkrečiu laiku ir konkrečią dieną. Pavyzdžiui, labiau tikėtina, kad darbuotojo vaidmuo labiau priimtinas darbo dienomis ir darbo valandomis, o šeimos vaidmuo savaitgaliais ir po darbo valandų būnant namuose. Ribų teorija yra orientuota į perėjimus, kurie vyksta vaidmenyse. Taip pat Ashforth et al. (2000) apibrėžė makro ir mikro vaidmenų perėjimus, nurodydamas, kad makro perėjimai yra retesni ir dažnai susiję su nuolatiniais vaidmenų pokyčiais (pvz., tapimas mama), o mikroperėjimai apima pasikartojančius vaidmenų perėjimus (pvz., vykimas į darbą iš namų, grįžimas į namus). Šeimos literatūroje daugiausia dėmesio yra skiriama mikro vaidmens perėjimui.

Tuo tarpu, Clark (2000) darbo ir šeimos ribų teorija apsiriboja darbo ir šeimos pusiausvyros matavimu, kuris nurodo individo pasitenkinimą ir produktyvumą darbe ir namuose su minimaliu vaidmenų konfliktu. Teorijoje teigiama, kad individai kasdien kerta atskirų gyvenimo sričių ribas tiek fiziškai tiek psichologiškai, tiek laiko atžvilgiu. Fizinės sienos apibrėžia, kur vyksta vaidmens veika, laiko ribos nustato, kada su vaidmeniu susijęs darbas, psichologinės ribos – tai pačių individų sukurtos taisyklės, susijusios su tam tikrais mąstymo, elgesio modeliais ir emocijomis. Taigi minima teorija taip pat skiriasi nuo ribų teorijos tuo, kad jos apibrėžimas apima ne tik psichologines kategorijas, bet ir apčiuopiamas ribas, skiriančias laiką, vietą, susijusius su darbu ir šeima. Pasienio

teorija yra ypač gabi darbo ir šeimos konfliktų tyrimuose, kuriuose teigiama, kad veiksmingas perėjimas nuo vieno vaidmens prie kito yra vienas iš būdų, kaip asmenys gali sumažinti darbo ir šeimos konfliktą.

Nepaisant teorijų skirtumų, tiek ribų, tiek pasienio teorijų esmė – ribų valdymo strategijos prioritizavimas derinant darbą ir gyvenimą. Ribų valdymo strategijos parodo laipsnį, kuriuo siekiama atskirti ribas tarp darbo ir namų vaidmenų (Kossek, 2006). Kreiner (2006) segmentavimą apibrėžė laipsnį, kuriuo kiekvienos srities aspektai (pvz., mintys, rūpesčiai, fiziniai) laikomi atskirai vienas nuo kito - pažintiniu, fiziniu ar elgesio požiūriu, o integracija priešingai, reiškia įvairių darbo ir namų aspektų susiliejimą ir derinimą. Nippert-Eng (1996) teigimu, darbo-namų ribų valdymas sukuria įvairius santykius tarp darbo ir namų per ribų integraciją ir segmentaciją, kurie atstovauja du priešingus polius: atskyrimą ir integraciją.

Ribų ir pasienio teorijos yra grindžiamos išvadomis, kad segmentuojant darbo ir šeimos sritis, palengvėja pastarųjų sričių ribų valdymas, o integruojant darbą ir šeimą, palengvėja perėjimas tarp šių dviejų sričių (Ashforth et al., 2000). Taip pat yra teigiama, kad bet kuri strategija gali pagerinti darbuotojų gerovę, atsižvelgiant į darbuotojų individualias savybes (pvz., laiko planavimo įgūdžiai, savarankiškumas) ir svarbos teikimą darbui arba šeimai (kiek individai supranta, darbo ir nedarbo vaidmenis, kokie integracijos prioritetai, palyginti su segmentavimu, kontekstiniai veiksniai (pvz., „šeimai palankios“ darbo organizavimo politikos, socialinė vadovų, bendradarbių ir kolegų parama) ir jų socialinio konteksto leidžiamų ribų atitikimą. Pagrindinis asmenų tikslas renkantis integraciją ar segmentavimą yra iki maksimumo sumažinti sunkumus valdant darbo-namų vaidmenų įsipareigojimus (Ashforth et al., 2000).

1.4 Ribų lankstumas ir pralaidumas

Išanalizavus ribų ir pasienio teorijų sampratas ir pagrindinius principus, galima priėti prie darbo - gyvenimo ribų sąveikos, kaip proceso, kurio vyksmas yra neįsivaizduojamas be tokių ribų savybių kaip lankstumas ir pralaidumas, kurie ir yra vieni iš tyrimo kintamųjų. Pasak autorių (Ashforth et al., 2000; Clark, 2000) tiek integruojant ar segmentuojant darbo-gyvenimo sritis, ar tam tikros srities vaidmenis, esminis vaidmuo atitenka ribų stiprumui, kuris priklauso nuo tokių ribų savybių kaip lankstumas ir pralaidumas

Aptariant ribų savybių sąvokas, ribų lankstumas, bendrąja prasme, yra suprantamas kaip ribų paslankumo laipsnis laike ir erdvėje, atsižvelgiant į reikalavimus vienoje srityje arba kitoje (Clark, 2000). Pavyzdžiui, darbo srities ribos yra lanksčios, jei darbuotojas gali pasirinkti kada ir kur

dirbti. Šiame darbe bus naudojamosi lankstumo išplėstine samprata, apimanti ribų lankstumą ne tik bendrąja prasme, bet ir įtraukiant dar du komponentus - ribų lankstumo galimybę (kaip individas suvokia asmeninius ir situacinius apribojimus, turinčius įtakos ribų valdymui) ir ribų lankstumo norą (kuris konceptualizuojamas kaip individualus kintamasis, fiksuojantis motyvaciją pereinant iš vienos srities į kitą) (Matthews & Barnes-Farrell 2010; Matthews et al., 2010). Kitaip tariant, bus laikomasi požiūrio, kad ribų lankstumas apima ne tik suvokimą, kiek galiu ir ar yra „leidžiama“ lanksčiai valdyti darbo - gyvenimo ribas, kadangi galimybės kartais gali priklausyti nuo trečiosios šalies, bet ir kokių laipsnių esama pasirengusiu ir norima judėti tarp sričių. Taigi, pasak Kossek et al. (2006) asmeniniam ribų lankstumo gebėjimo judėti tarp sričių vertinimui, gali turėti įtakos daug pašalinių kintamųjų, pavyzdžiui, organizacijos vykdoma politika, normos, darbiniam ir šeimos vaidmenims atlikti, keliami reikalavimai bei pareigos, įsitikinimai ir pan., tuo tarpu kai ribų lankstumo noras remiasi sričių segmentavimu ar integravimu, kartais nepriklausomai, kokios yra galimybės ir jei tik bus poreikis ir aukšta motyvacija išreikštas noras, asmuo vis tiek gali siekti savo tikslų prieštaraujančių ribų lankstumo galimybėms (Kreiner, 2006). Vienas iš pavyzdžių galėtų būti, nuotolinis darbas, kai organizacija praktikuoja lankstaus darbo formas, tačiau darbuotojas šiomis galimybėmis gali nepasinaudoti, jei neturi poreikio dirbti lanksčiai.

Vadinasi, išplėstine lankstumo samprata gali reikšti, kad esant ribų lankstumo galimybei, ne visuomet gali norėtis juo pasinaudoti ir atvirkščiai, neturint lanksčių darbo ar gyvenimo sričių ribų, gali norėtis lanksčiau judėti iš vienos srities į kitą.

Ribų pralaidumu apibūdinamas kaip laipsnis, kiek individas įsileidžia elementus iš vienos srities į kitą (Hall & Richter, 1988) ir gali būti traktuojami kaip pertraukinėjimai. Elementai gali būti psichologiniai (pvz., nerimas dėl sergančiojo artimo darbo metu) arba elgesio (Pavyzdžiui, darbuotojas, darbo metu informacinėmis priemonėmis ar tiesiogiai kontaktuoja su artimaisiais ar namie po darbo yra užsiimama darbine veikla). Taip pat apie pralaidumą Ashforth et al. (2000) teorijoje teigiama, kad ribos gali būti simetriškos arba asimetriškos judėjimo krypties atžvilgiu, kas reiškia kad viena sritis gali būti pralaidesnė kitos srities atžvilgiu ir atvirkščiai. Pavyzdžiui, šeimos ribos gali būti pralaidesnės darbo įsipareigojimų vykdymui, o darbo ribos nepralaidžios šeimos įsipareigojimų atžvilgiu. Darbo - šeimos konfliktų tyrimai rodo, kad darbo- šeimos konfliktai yra labiau paplitę nei šeimos-darbo konfliktai, kas gali reikšti, kad šeimos ribos yra pralaidesnės darbo atžvilgiu, lyginant su darbo ribų pralaidumu šeimos atžvilgiu.

Taigi apibendrinus ribų charakteristikų sampratas, matoma, kad ribas pasižyminčias dideliu lankstumu (tiek gebėjimų, tiek noro) ir pralaidumu, galima sieti su darbo- gyvenimo sričių integracija tarp skirtingų sričių reikalavimų, vaidmenų atlikimo, su lengvesniu pereinimu nuo vienos srities prie

kitos, o su segmentacija priešingai – siejamos mažiau lanksčios ir pralaidžios darbo-gyvenimo ribos. Taip pat, remiantis Clark (2000) pasiūlytomis sąvokomis, didelio laipsnio ribų lankstumą ir pralaidumą, galima traktuoti ir kaip skirtingų sričių susiliejimu, kadangi pralaidumas, lankstumas ir maišymas kartu nustato sienos stiprumą.

1.4.1 Ribų charakteristikų ryšys su gerove

Analizuojant ribų charakteristikų (darbo-gyvenimo ribų lankstumo galimybės ir noro bei darbo ir gyvenimo pralaidumo, abiem kryptimis) sąsajas su gerove atliktus tyrimus, matoma, kad dauguma tyrimų siejasi su ribų valdymo strategijomis – segmentacija ir integracija. Kadangi žinoma, kad segmentacija ir integracija vyksta per ribų lankstumo ir pralaidumo dinamiką, ribų charakteristikų ryšio su gerove apžvalga taip pat bus siejama ir su ribų valdymo strategijomis.

Viena daugiausiai tyrėjų dėmesio sulaukusi gerovės tyrimų sritis, ribų teorijos atžvilgiu yra darbo-šeimos konfliktas. Literatūroje aptinkami gana priešaringi tyrimų rezultatai. Bulger et al. (2007), Matthews & Barnes-Farrell (2010); Olson-Buchanan & Boswell (2006) praneša, kad tiek darbo-šeimos ribų pralaidumas, tiek šeimos-darbo ribų pralaidumas yra susijęs su daugiau konfliktų darbe. Tuo tarpu Clarkas (2002) nustatė, kad tik darbo ribų pralaidumas šeimos atžvilgiu, yra susijęs su didesniu darbo ir šeimos konfliktu, o ryšys su šeimos-darbo ribų pralaidumu ir minimų sričių konfliktu nebuvo gautas.

Aptariant ribų lankstumo ryšį su darbo-namų konfliktu, Allen et al. (2013) metaanalizė parodė, kad suvokiama ribų lankstumo galimybė silpnai, bet siejasi su šeimos-darbo konfliktu, bet nebuvo gautas statistiškai reikšmingas ryšys su darbo-šeimos konfliktu. Tuotarpu Matthew ir jo kolegų (2010) atlikti tyrimai rodo, kad darbo ribų lankstumas yra susijęs su mažiau konfliktų tarp darbo-šeimos, bet nėra susijęs su šeimos - darbo konfliktu (Bulger et al., 2007; Matthews et al., 2010). Tų pačių tyrimų autoriai, tyrę ribų lankstumo norą, nustatė, kad darbo ribų lankstumo noras yra susijęs su darbo-šeimos konfliktu, bet ne su šeimos-darbo konfliktu, tačiau negautas ryšys tarp šeimos ribų lankstumo noro ir darbo-šeimos konflikto abiem kryptimis.

Siekiant atsakyti, kuri sienų valdymo strategija (integracija, kai ribos pasižymi didesniu pralaidumu ir lankstumu ir segmentacija, kai ribos yra mažiau lanksčios ir pralaidžios) yra veiksmingesnė, atliktų tyrimų išvados priešaringos. Pavyzdžiui, dalis empirinių išvadų rodo segmentavimo pranašumą prieš integraciją - remiantis Kossek ir jo kolegų (2006) atlikto tyrimo rezultatais, tvirtčiausi asmeninės gerovės prognozuotojai buvo nustatyti (1) aukštesnė darbo kontrolė kur, kada ir kaip dirbo; ir 2) sienų valdymas strategija, skatinanti darbo ir šeimos segmentaciją. To paties tyrimo rezultatai parodė, kad integratoriai turėjo didesnę šeimos ir darbo konfliktą.

Nepaisant neigiamų pasekmių susijusių su didele integracija ar segmentacija, šios strategijos turi unikalių pranašumų. Darbuotojai gali norėti didesnės integracijos tarp darbo ir šeimos sričių, nes neryškios vaidmens ribos padeda išspręsti tam tikra įtampą, kylančią atliekant kelis vaidmenis vienu metu. Be to, didesnė integracija suteikia darbuotojams galimybę susidoroti su daugybe reikalavimų jų gyvenime leidžiant spręsti bet kurios srities problemas. Taip pat, integracija sumažina pastangas, reikalingas perėjimuose tarp vaidmenų (Ashforth et al., 2000).

Taip pat, ištirta, kad asmenys, kurie geba psichologiškai atsiriboti nuo darbo, praneša apie didesnę psichologinę gerovę, aukštesnius teigiamų kasdienių rezultatų (emocinių būsenų, miego kokybės ir t. t.) įverčius (Sonnetag, 2012). Park et al. (2011) išnagrinėjęs integracijos ir segmentavimo prioritetų santykį su psichologiniu atsiribojimu, nustatė, kad asmenys, kurie nori segmentuoti darbą nuo šeimos, taip pat turi didesnę atsiribojimą nuo darbo nei įprastomis darbo valandomis. Be to, abu kintamieji buvo neigiamai susiję su technologijų naudojimo namuose dažnumu.

Šiuolaikinių tyrimų išvados, kurias pateikė tiek ribų teorija, tiek pasienio teorija rodo, kad nors ir integracinis darbo-šeimos derinimas gali padėti darbuotojams subalansuoti darbo ir šeimos gyvenimą, ribos tarp darbo ir šeimos gali tapti neryškios, kas gali sukelti neigiamų padarinių, tokių kaip darbo ir šeimos konfliktai, stresas, padidėjęs išsiblaškymas, depresija ir nepasitenkinimas tiek darbu, tiek su šeimos gyvenimu (Baltes et al., 2010). Nepaisant neigiamų pasekmių susijusių su didele integracija ar segmentacija, šios strategijos turi unikalių pranašumų. Darbuotojai gali norėti didesnės integracijos tarp darbo ir šeimos sričių, nes neryškios vaidmens ribos padeda išspręsti tam tikra įtampą, kylančią atliekant kelis vaidmenis vienu metu. Be to, didesnė integracija suteikia darbuotojams galimybę susidoroti su daugybe reikalavimų jų gyvenime leidžiant spręsti bet kurios srities problemas. Taip pat, integracija sumažina pastangas, reikalingas perėjimuose tarp vaidmenų (Ashforth et al., 2000).

Kita vertus, darbuotojai gali norėti didesnio segmentavimo tarp skirtingų gyvenimo sričių, nes tai gali apsaugoti darbuotojus nuo neigiamų emocijų ir išgyvenimų pereinančių iš vienos srities į kitą (Hall & Richter, 1988). Be to, didesnis segmentavimas sumažina pertraukas ir leidžia sutelkti dėmesį į vieno atliekamo vaidmens įsipareigojimus (Ashforth et al., 2000). Galiausiai darbuotojai gali norėti atskirti namų nuo darbo vaidmenis, kad patenkintų skirtingus lūkesčius arba elgesio normas skirtingose srityse (Hewlin, 2003).

Kalbant apie ribų valdymo strategijų pasirinkimą nuotolinio darbo kontekste, atlikti tyrimai rodo, kad dauguma nuotolinio darbo darbuotojų teikia pirmenybę strategijai, kuria siekiama segmentuoti darbą nuo nedarbo vaidmenų (Fonner&Stache, 2012). Tame pačiame tyrime, pagal lyčių

skirtumus, nustatyta, kad moterys, dirbančios nuotoliniu būdu, dažniau naudoja segmentavimo ženklus, palyginti su nuotoliniu būdu dirbančiais vyrais, o nuotoliniu būdu dirbantieji turintys vaikų, gyvenančių namuose, rečiau integruoja darbo ir namų vaidmenis. Taip pat tyrimo išvados rodo, kad dirbantieji namuose susiduria su įtampa tarp lankstumo troškimo ir struktūros poreikio, naudoja laiko, erdvės, technologijų ir komunikacijos išteklius, kad sėkmingai pereitų iš vieno vaidmens į kitą ir valdyti darbo – namuose atliekamų vaidmenų ribas.

1.5 Psichologinio atsiribojimo samprata

Psichologinis atsiribojimas (angl. psychological detachment) yra apibūdinamas, kaip būseną, kurioje asmuo psichologiškai „atsijungia“ ir nebegalvoja apie su darbu susijusius klausimus po darbo (Sonnetag, 2012). Psichologinis atsiribojimas peržengia fizinį nebuvimą darbo vietoje ir reiškia susilaikymą nuo su darbu susijusių užduočių (atsiliepimo į darbinius skambučius, kitų darbinių veiklų vykdymo), yra vienas iš būdų, kuriuo asmenys sukuria atstumą tarp darbo ir gyvenimo (Sonnetag & Fritz, 2007). Taigi psichologinis atsiribojimas reiškia darbo vietos palikimą, psichologine prasme (Sonnetag & Bayer, 2005). Psichologinis atsiribojimas gali būti laikomas esminiu pailsėjimo proceso aspektu, svarbiausia atsigavimo po darbe patirto streso, patirtimi (Sonnetag & Fritz, 2015), būtina laisvalaikio dalimi (Sonnetag & Fritz, 2007). Pagal pastangų atkūrimo modelį, pailsėjimas nuo darbo įvyksta tada, kai funkcinėms sistemoms nekeliama reikalavimai, kurių reikia darbo metu (Meijman & Mulder, 1998). Taigi, kai asmenys psichologiškai atsiriboja nuo darbo ne darbo metu, padidėja tikimybė, kad sumažės reikalavimai darbo metu naudojamoms funkcinėms sistemoms. Tačiau kai asmenys neatsiriboja ir vis dar galvoja apie su darbu susijusias problemas, tos pačios funkcinės sistemos yra priverstos veikti ir pilnai pailsėti negali. Todėl nenuostabu, kad psichologinis atsiribojimas yra neatsiejamas nuo gerovės, pozityvių darbo rezultatų.

Analizuojant literatūrą, galima aptikti tyrėjų išskirtus tiek individualius, tiek darbinius veiksnius, kurie padeda ir trukdo psichologiškai atsiriboti nuo darbo ne darbo valandomis (Kühnel et al., 2009; Sonnetag & Fritz, 2007) tyrimai rodo, kad darbuotojai skiriasi laipsniu, kuriuo jie geba atsiriboti nuo darbo, po/ne darbo metu. Tyrėjų teigimu, asmenys yra linkę mažiau atsiriboti nuo darbo, kurie pasižymi mažesniu atsparumu stresui (t. y. kai yra jautriau reaguojama į neigiamus įvykius darbe, visą dieną galvoja apie tai ir jaudinamasi kas gali nutikti darbe ateinančiomis dienomis) ir/arba kurių fiksuojamas aukštas įsitraukimo į darbą lygis (t. y. kai darbas yra prioritetinga sritis - „visas gyvenimas“). Tačiau įsitraukimo į darbą nereikėtų tapatinti su darboholizmu. Konceptualiai psichologinio atsiribojimo trūkumas skiriasi nuo darboholizmo, nes pastarasis reiškia intensyvią darbą

ir nuolatinį užsiėmimą faktine su darbu susijusia veikla, tuo tarpu psichologinio atsiribojimo trūkumas reiškia mintis ir susirūpinimą su darbu susijusiais klausimais laisvalaikio ar kitų, su darbu nesusijusių veiklų metu (Sonnetag et al., 2008).

Barber & Jenkins (2014), Kinnunen et al. (2016) tyrimai pabrėžė aiškių darbo ir gyvenimo ribų išlaikymo svarbą, siekiant psichologinio atsiribojimo, segmentacijos, kaip ribų valdymo strategijos pasirinkti. Pasak autorių, darbuotojai, kurie, yra linkę, naudotis integruotais ribų valdymo stiliais (pralaidžios, lanksčios darbo, namų ribos) yra pasirengę spręsti su darbu susijusius klausimus po darbo, kas ilgainiui lemia mažesnę psichologinio atsiribojimo lygį. Sonnetag et al. (2010) išnagrinęję erdvinį (vietos, kai darbo vieta sutampa su namais ir kai nesutampa) ir informacinių technologijų naudojimo ribų (kai dalyviai naudojo tą patį telefoną darbo ir ne darbo klausimams spręsti) segmentavimą, pranešė apie psichologinio atsiribojimo teigiamą ryšį su erdvinio segmentavimu, bet ne su technologijų ribų segmentavimu. Hahn & Dormann (2013) taip pat pabrėžė segmentacijos svarbą psichologiniam atsiribojimui. Autoriai tirdami šeimos dinamikos veiksnius psichologiniam atsiribojimui nuo darbo ir gerovei, nustatė, kad darbuotojų ir jų partnerių darbo ir namų segmentavimo prioritizavimas teigiamai siejasi su darbuotojų psichologiniu atsiribojimu, tačiau vaikų turėjimas, kaip veiksnys, gali silpninti santykį tarp partnerių darbo ir namų segmentavimo pasirinkimo ir darbuotojų psichologinio atsiribojimo. Tame pačiame tyrime gauta, kad sutuoktinio psichologinis atsiribojimas nuo darbo neigiamai siejasi su kito sutuoktinio teikiama pirmenybe ribų integracijai. Vadinasi kuo darbuotojų ir pastarųjų partnerių, darbo ribos mažiau lanksčios ir pralaidžios namų atžvilgiu (darbe labiau atsiribojama nuo šeimos), tuo būdingesnis didesnis psichologinis atsiribojimas nuo darbo ne darbo metu, nors esant šeimoje vaikų, aptartas ryšys darbo atžvilgiu gali silpnėti.

Kalbant apie su darbu susijusius kintamuosius, tokios darbo charakteristikos, kaip didelis darbo krūvis ir intensyvumas (laiko spaudimo prasme) yra išskiriami kaip stipriausi mažo atsiribojimo nuo darbo prognostikai (Sonnetag & Fritz, 2007). Aptikta priklausomybė, rodo, kad didėjant darbo intensyvumui (laiko spaudimui), didėja ir žmonių procentas, kurie psichologiškai neatsiriboja nuo darbo, po darbo metu, kadangi darbuotojai, gaunantys didesnę darbo krūvį, nei jaučiantys galintys atlikti per darbo dieną mažiau atsiriboja ir yra linkę apie darbą galvoti namuose. Toks reiškinytis yra aiškinamas tuo, kad didelis darbo krūvis ir didelis laiko spaudimas padidina bendrą žmonių susijaudinimo lygį, tokį, kad darbuotojams yra sunku atsipalaiduoti paliekant savo darbo vietą ir pastarasis išeina iš darbo su darbiniais reikalais galvoje. Taip pat dažnu atveju per didelis darbo krūvis ir intensyvumas gali reikšti, kad užduotys baigiantis darbo dienai lieka nebaigtos, kas gali paskatinti tolimesnę galvojimą apie darbą arba jausti ateinančios dienos darbų našumą ir tam

psichologiškai ruoštis arba jaudintis dėl to, po darbo valandų (Sonnetag & Fritz, 2007).

Ypač psichologiniam atsiribojimui neigiamos įtakos gali turėti ir lanksčios darbo formos, kaip nuotolinis darbas, kuris lemia ilgesnį darbo prieinamumą (galimybė naudotis informacinėmis priemonėmis, kad atlikti savo organizacijos ar klientų poreikius ir norus) kas taip pat yra siejama su didesniu darbo krūviu ir ilgesnėmis darbo valandomis (Dettmers, 2017). Teigiama, kad nuotolinių darbuotojų atveju, darbo ir gyvenimo (šeimos) ribų susilieėjimas, arba didelio masto minimų sričių integracija, dažnu atveju lemia, kad po darbo negebama atsiriboti nuo darbo (Marsh & Musson, 2008). Remiantis laisvalaikio tyrimų išvadomis (pvz.: Sonnetag, 2012; Park et al., 2011), žmonių laisvalaikio praleidimo būdai ir vietos po darbo metu taip pat yra svarbus jų psichologinio atsiribojimo nuo darbo veiksnys. Pavyzdžiui, įsitraukimas į prasmingą veiklą (savanoriavimas, sporto užsiėmimai ir pan.) ne darbo vietoje taip pat gali padėti asmenims, norintiems atsiriboti nuo tiesioginio jų darbo (Mojza, Sonnetag & Bornemann, 2011). Park et al. (2011) taip pat paantrina, kad turiningas laisvalaikis, netik skatina psichologinį atsiribojimą, bet pastebimas ir teigimas ryšys tarp psichologinio atsiribojimo ir informacinių technologijų naudojimo dažnumo namuose.

Laisvalaikio - atkuriamosios aplinkos tyrimai pasiūlė palengvinti psichologinio atsiribojimo ir pailsėjimo procesus specifinėmis aplinkos ypatybėmis, kurios būtų susijusios su dėmesio nukreipimu. Kaplan (1995) teigė, kad atkuriamoji aplinka leidžia susižavėti ir buvimo toli išgyvenimams būdingas mastas (t. y. turtingumas, darna ir apimtis) turi savybių, kurios yra suderinamos su konkrečiais momentiniais žmonių interesais kaip praleisti laiką aplinkoje. Svarbiausias atkuriamosios aplinkos komponentas - susižavėjimas, sukuria natūraliai dėmesį nukreipiančią aplinką, kuri suteikia „minkštųjų“ dirgiklių, leidžiančių slopinamų dėmesio nukreipimo mechanizmų atkūrimą. Todėl asmenims, dirbantiems iš namų, po darbo valandų siekiant efektyvesnio psichologinio atsiribojimo nuo darbo, būtų rekomenduotina bent trumpam pakeisti aplinką. Apibendrinant, matoma, kad veiksniai, lemiantys psichologinį atsiribojimą, apima ne tik individualius skirtumus, darbinis aspektus, bet ir laisvalaikio praleidimą.

1.5.1 Psichologinio atsiribojimo ryšys su gerove

Atlikti empiriniai tyrimai rodo, kad psichologinis atsiribojimas glaudžiai siejasi su įvairiais darbuotojų gerovės ir darbo rezultatų aspektais.

Visų pirma, tyrimai rodo, kad darbuotojai, kurie pasižymi didesniu psichologiniu atsiribojimu po darbo valandų, praneša apie aukštesnį psichologinės gerovės lygį, nei jų kolegos, kurie lieka prisirišę prie darbo ir po darbo valandų (Sonnetag, 2012). Darbuotojai, kurie jaučiasi labiau psichologiškai atsiriboję, nurodo esą labiau patenkinti gyvenimu ir jaučiasi mažiau emociškai išsekę tiek trumpalaikėje tiek ilgalaikėje darbo perspektyvoje. Pavyzdžiui, Davidson et al. (2010) atliktame,

dėstytojų apklausų longitudiniame tyrime, tyrėjai nustatė, kad metų laikotarpyje, pasitenkinimas gyvenimu ir teigiamas poveikis psichologinei būsenai padidėjo, o perdegimo jausmas sumažėjo labiau tiems, kurie psichologiškai atsiribojo nuo savo darbo nei tiems, kurie negalėjo psichologiškai atsiriboti po darbo valandų. Sonnentag & Bayer (2005) dienoraščio tyrimas su turinčiais aukštąjį išsilavinimą specialistais parodė, kad tiriamieji pasižymėjo geresne savijauta (jautėsi labiau patenkinti ir linksmi bei mažiau pavargę) prieš miegą, kai vakare patyrė didesnę psichologinį atsiribojimą nuo darbo, kas rodo, kad psichologinio atsiribojimo nuo darbo poveikis, yra jaučiamas kasdien. Palm, Bergman & Rosengren (2020) atlikti sveikatos ir nuotolinio darbo sąsajų tyrimai rodo, kad dirbant nuotoliniu būdu, fizinė sveikata pagerėja, kraujo spaudimas fiksuojamas mažesnis, nei dirbant darbe, tačiau esant psichologinio atsiribojimo trūkumui, mažesnio kraujo spaudimo efektas dingsta.

Visų antra, kaip ir minėta anksčiau, nustatyta, kad psichologinis atsiribojimas vaidina svarbų vaidmenį atsigavimo procese nuo stresinių su darbu susijusių situacijų. Šią tiesą puikiai iliustruoja Moreno-Jiménez et al. (2009) atliktas tyrimas su telekomunikacijų darbuotojais, kuomet paaiškėjo, kad psichologinis atsiribojimas po darbo valandų gali apsaugoti silpninant neigiamą ryšį tarp patyčių darbo vietoje (t. y. priekabiavimo ar įžeidimo bendradarbių ar vadovų) ir neigiamų psichologinių simptomų (pvz., miego sutrikimas, depresijos simptomai). Nors minėtame tyrime buvo nustatytas aukštesni neigiamų psichologinių simptomų, įtampos rodikliai tarp darbuotojų, patyrusių patyčias, šis padidėjimas buvo mažiau pastebimas tiems darbuotojams, kurie po darbo valandų pasirinko nebegalvoti apie darbą ir su juo susijusias neigiamas patirtis. Palm, Bergman & Rosengren (2020) teigimu, ypač psichologinis atsiribojimas svarbus dirbant nuotoliniu būdu, nes norint pailsėti, labai svarbu suvokti fizinį nebuvimą ir psichologinį atsiribojimą, o pastarasis yra daug sunkesnis, kai dirbama iš namų (Sonnentag, 2018). Patirtis, kai esi visad pasiekiamas, ypač informacinių technologijų pagalba, gali kelti padidėjusį stresą ir ilgainiui neigiamai paveikti savijautą (Prasad et al., 2020).

Vertinant darbo-šėimos konfliktą, kaip vieną iš gerovės komponentų, ir pastarojo sąsajas su psichologiniu atsiribojimu, tyrimų rezultatai rodo, kad psichologinis atsiribojimas yra neigiamai susijęs su darbo-šėimos/gyvenimo konfliktu (Lapierre et al., 2012) ir mažina ir neigiamą darbo-šėimos konfliktų poveikį psichologinei savijautai (Moreno-Jiménez et al., 2009). Nors Lapierre et al. (2012) nustatė, kad nors didesnis psichologinis atsiribojimas nuo darbo susijęs su mažiau darbo-šėimos konfliktų, tačiau neaptikta sąsajų su šėimos-darbo konfliktu. Taip pat darbo-šėimos konflikto išreikštumas padidina tikimybę, kad yra užsiimama darbine veikla ne darbo metu, kas savo ruožtu sumažina galimybę atsiriboti nuo darbo ir psichologiškai.

Trečia, psichologinis atsiribojimas yra susijęs su įvairiais darbo atlikimo aspektais, tokiais kaip įsitraukimas, darbo našumas, proaktyvumas. Viena populiariausių ir prieštaringiausių psichologinio atsiribojimo nagrinėjimo sričių, ir yra siejama su įsitraukimu į darbą. Vieni tyrimai rodo (Sonnetag et al., 2008), kad psichologinis atsiribojimas yra labai svarbus, net kai darbas yra labai mėgstamas, malonus ir teikiantis pozityvią patirtį, kadangi įsitraukimas į darbą atskleidžia savo afektinį potencialą didžiausią tada, kai yra didelis psichologinis atsiribojimas nuo darbo ne darbo metu. Taigi norint išlaikyti susidomėjimą ir koncentraciją, iki darbo savaitės pabaigos, labai įsitraukę asmenys turi atitrūkti nuo darbo, po darbo metu. Tuo tarpu Norvegų atliktas tyrimas (Olafsen & Bentzen, 2020), siekiantis išsiaiškinti ar labiau motyvuotiems ir didesnę autonomiją turintiems, į darbą įsitraukusiems darbuotojams psichologinis atsiribojimas yra reikšmingas pastarųjų gerovei, gauti rezultatai atskleidė, kad mažas psichologinis atsiskyrimas nėra žalingas, kai tai susiję su aukšta autonomine motyvacija. Taip pat lyginant dvi darbuotojų grupes „motyvuotus“ ir „nemotyvuotus“, motyvuotų darbuotojų gauti žymiai didesni teigiamo afekto rodikliai, pasitenkinimo gyvenimu, darbo pastangų ir darbo kokybės atžvilgiu, mažesnis perdegimas, nepaisant mažo psichologinio atsiribojimo.

Binnewies et al. (2010) atliktas tyrimas, kurio metu mėnesį laiko kas savaitę buvo testuojami tiriamieji, atskleidė, kad darbuotojai, kurie savaitgalį psichologiškai atsiribojo nuo darbo, kitos savaitės pradžioje jautėsi žvalesni ir visą savaitę pasižymėjo aktyvesne darbine elgsena, nei tie, kurie neatsiribojo. Sonnentag (2012) studijos rodo, kad asmenys, kurie psichologiškai atsiriboja nuo darbo po darbo valandų, pasižymi aukštesniais darbo rezultatais nei tie, kurie lieka prisirišę.

Visgi ne visuomet aukštas psichologinio atsiribojimo lygis gali daryti teigiamą įtaką darbo našumui ir proaktyvumui. Fritz et al. (2010) tyrime teigiama, kad psichologinis atsiribojimas gali būti naudingas tik iki tam tikro lygio. Gauti rezultatai parodė, kad tiek žemas, tiek aukštas psichologinio atsiskyrimo ne darbo metu lygis siejasi su prastu užduočių atlikimu ir žemu proaktyvaus darbo elgesiu, tuo tarpu tarpinio psichologinio atsiribojimo lygis buvo susijęs su palyginti dideliu užduočių atlikimo ir aktyvaus darbo elgesio lygiais. Tai gi, negalima atmesti versijos, kad didelis psichologinio atsiribojimo lygis po darbo, kai kuriais atvejais, gali sumažinti darbo našumą, kadangi darbuotojams, kurie per daug atsiriboja nuo darbo po darbo, gali reikėti papildomo laiko ir pastangų, kad jie vėl įsitrauktų į darbinę veiklą, grįžę po ne darbo laiko.

Taigi apibendrinant, galima teigti, kad psichologinis atsiribojimas po darbo atlieka reikšmingą vaidmenį prisidedant prie individo gerovės labai plačiame tyrimų kontekste.

1.6 Gerovės samprata

Gerovės sąvoka yra plačiai vartojama kai kalbama apie žmogaus gyvenimo kokybę, bendrą savijautą, fizinę bei psichikos sveikatą, pasitenkinimą gyvenimu ar atskiras jo sritis (Kaliatkaitė, Bulotaitė, 2014). Nėra vieningo gerovės apibrėžimo. Gerovė bendrai gali būti traktuojama kaip pasitenkinimas ar laimė, kylantys iš optimalaus funkcionavimo (McDowel, 2010), pusiausvyra tarp individo resursų ir patiriamų iššūkių (Dodge et. al., 2012), optimaliai funkcionuojanti psichologinių, organizacinių ir socialinių (aplinkos) veiksnių visuma, suteikianti teigiamą emocinį ir kognityvinį patyrimą, kurį asmuo subjektyviai reflektuoja (Gustainienė et. al., 2014).

Gerovės samprata plačiaja prasme yra neatsiejama nuo sveikatos koncepcijos. Remiantis Pasaulio sveikatos organizacijos (PSO) apibrėžimu, sveikata yra traktuojama, kaip visapusiška fizinė, dvasinė ir socialinė gerovė, o ne tik ligų ar negalavimų nebuvimas (PSO, 1948). Ypač svarbu paminėti psichinę sveikatą, kaip gerovės būseną, kuri leidžia asmeniui naudoti savo gebėjimus, įveikti įprastus gyvenimo sunkumus, produktyviai dirbti ir dalyvauti visuomenės gyvenime PSO (2001). Suvokiamoji gerovė didina psichologinį atsparumą ir savivertę, kurie yra neatskiriami nuo sėkmingo dalyvavimo visuomenės ir profesinio gyvenimo, santykių su kitais kūrimo ir palaikymo veiksniai. Kalbant apie darbuotojų gerovę, sveikatos aspektas yra taip pat labai svarbus. Nors tradiciškai profesinės sveikatos paslaugos, profesinė sauga ir sveikata yra laikomos gerovės darbe pagrindu, be kurio negalima tolesnė gerovės plėtotė, šiai dienai, darbuotojų gerovės samprata sveikatos atžvilgiu išsiplėtė, įtraukiant į darbuotojo gerovės sąvoką gerą psichologinę savijautą, gebėjimą įveikti kasdieninį stresą, darbo efektyvumą, produktyvumą, potencialo išnaudojimą (Chari et al., 2018).

Darbuotojų gerovės tyrimuose įrodyta, kad darbo sąlygos gali paveikti darbuotojus fiziniu, psichiniu ar emociniu lygiu ir pagerinti arba pakenkti jų gerovei (Giorgi et al., 2018). Su darbu susiję veiksniai, turintys įtakos darbuotojų gerovei, gali būti darbo reikalavimai ir spaudimas, darbo organizavimo politika apimanti autonomiją ir atitinkamą lankstumo laipsnį, bendravimo su vadovais ir bendradarbiais kokybę, darbo krūvį, intensyvumą. Pavyzdžiui, vis populiarėjančiuose nuotolinio darbo tyrimuose (Marsh & Musson, 2008), keliama darbo- gyvenimo (šeimos) ribų susiliejimo (minimų sričių integracijos) problema, kuri pasireiškia darbuotojų sunkesniu arba apskritai negebėjimu psichologiškai atsiriboti nuo darbo, po darbo valandų. Wepfer et al. (2018) pateikė dvejopą nuotolinio darbo poveikio vertinimą darbuotojų gerovei. Autoriaus teigimu, integruojant asmeninio ir darbinio gyvenimo sritis, darbas iš namų kelia minimų sričių disbalansą, dėl vienos srities trukdžių kitai sričiai, ilgesnių darbo valandų ir intensyvesnio darbo, kas gali sąlygoti šeimos- darbo, darbo-šeimos konfliktus ir ilgainiui neigiamai paveikti psichologinę savijautą- sukelti perdegimą, išsekimą (Grant et al., 2013; Hayman, 2010). Kai kurie rezultatai atskleidė nuotolinio

darbo naudą geresnei fizinei sveikatai, teigiant, kad dirbant iš namų fiksuojamas mažesnis kraujo spaudimas, nei dirbant tradiciškai, darbo vietoje (Grant et al., 2013). Tačiau negebant psichologiškai atsiriboti nuo darbo po darbo valandų, minėtas poveikis sveikatai dingsta (Palm, Bergman & Rosengren, 2020).

Kita vertus, lankstus požiūris į darbo ir gyvenimo sričių integraciją suteikia darbuotojams didesnę autonomiją, integruoti darbo ir ne darbo gyvenimą, kad atitiktų darbuotojų poreikius, ir leistų jiems susikurti norimą darbo ir asmeninio gyvenimo pusiausvyrą (Wepfer et al., 2018), kas gali lemti padidėjusį pasitenkinimą darbu ir darbuotojų išitraukimą (Grant et al., 2013), patiriamą mažesnę streso lygį nei dirbant biure, geresnę sveikatą, darbo našumą (Prasad et al., 2020).

Taip pat yra atlikta gausybė tyrimų gerovę siejant su perdegimo nebuvimu, išitraukimu, apsprendžiant darbo – gyvenimo kokybę, pasitenkinimu gyvenimu (pvz.: Sonnentag, 2015; Rothmann, 2008; McDowell, 2010). Pasak McDowell (2010), pasitenkinimas gyvenimu reiškia kognityvinį ir visuotinį savo gyvenimo kokybės vertinimą, kuris yra tiesiogiai susijęs su sumažėjusiu mirtingumu atliekant sveikų gyventojų tyrimus (Chida ir Steptoe, 2008) ir daugelio kitų gerovę rodančių veiksnių, kaip, pavyzdžiui, organizacinis įsipareigojimas, darbo atlikimas.

Taigi, matoma, kad gerovės tyrimai yra susiję su asmenų gyvenimo kokybės tyrimais, kurie apima daugybę skirtingų aspektų. Svarbu paminėti, kad studijos, kuriose nagrinėjami gerovės jausmas ir pasekmės, galima atskirti tiriant objektyvią ir subjektyvią gerovę. Objektyvi gerovė dažnai yra nagrinėjama kaip pagrindinis ekonominio ir socialinio konteksto rezultatas ir atspindi asmenų ekonominę gerovę ir gerovę tiriant socialinius ir ekonominius rodiklius, tokius kaip pajamos, visuomenės padėtis, perkamoji galia vienam gyventojui ir ilgaamžiškumas (Diener et. al., 1999).

Subjektyvi gerovė remiasi nuostata, kad individai skirtingai vertina ir reaguoja į panašias aplinkybes ir sąlygas, atsižvelgiant į kiekvienam individui būdingas vidines vertybės, tikslus ir patirtis (Diener et. al. 1999). Subjektyvi gerovė yra susijusi su individo afektiniu ir pažintiniu vertinant jo gyvenimo kokybę, kas reiškia plačią reiškinių kategoriją, kuri apima kelis komponentus, tokius kaip įvairūs afektai, pasitenkinimas skirtingomis sritimis, sveikata, taip pat pasauliniai pasitenkinimo gyvenimu vertinimai (Diener et al., 2017; Diener et al., 1999). Tokiu būdu subjektyvi gerovė gali būti suvokiama kaip individo globalus ir santykinai stabilus jo ar jos gyvenimo vertinimas, bet taip pat gali būti konceptualizuojamas kaip ir momentinė būseną. Taigi subjektyvi savijauta ne atstovauja vienmatės konstrukcijos, bet turėtų būti laikoma bendrinio terminu su keliais matmenimis.

Taip pat pažymėtina, kad didžioji dalis gerovės ir psichologinės gerovės modelių yra daugiadimensiniai, kas reiškia, kad gerovę sudaro keletas dimensijų, apimančių svarbiausias žmogaus gyvenimo sritis. Nėra bendro sutarimo, kiek ir kokios dimensijos turėtų sudaryti gerovės konstrukta

(Kaliatkaitė, Bulotaitė, 2014).

Šiame darbe bus analizuojamas subjektyvus požiūris, pabrėžiantis subjektyvų darbuotojų gerovės vertinimą, darant prielaidą, kad ypač svarbus ir plačiai naudojamas rodiklis yra darbuotojų pasitenkinimas pagrindinėmis gyvenimo sritimis kaip darbu, laisvalaikiu, organizacija, kurioje dirbama, ir apskritai gyvenimu. Svariausias argumentas yra tas, kad asmuo praneša apie savo gerovę per savo nurodytą pasitenkinimą (Brown et. al., 2012). Kalbant apie pasitenkinimą darbu, nors suprantama, kad darbuotojų gerovė yra darbo charakteristikų rinkinio funkcija, daroma prielaida, kad pastarųjų poveikis darbuotojų gerovei visiškai priklauso nuo pranešamo pasitenkinimo darbu. Laikantis šio požiūrio, manoma, kad didelis pasitenkinimas darbu prilygsta aukštai darbuotojų gerovei ir savo ruožtu aukštai darbo kokybei, todėl šiame tyrime bus traktuojamas, kaip vienas iš gerovės rodiklių. Analogiško požiūrio bus laikomasi ir su pasitenkinimu gyvenimu, laisvalaikiu, organizacija.

Taip pat laikantis požiūrio, kad sveikata yra neatsiejama nuo gerovės koncepcijos, tyrime bus vertinama darbuotojų psichinė sveikata, išsekimo raiška, kaip psichologinės gerovės prognozuotojos.

Atsižvelgiant į tyrimo kontekstą – darbuotojų darbą nuotoliniu būdu ir darbo-gyvenimo ribų sąveikos bei psichologinio atsiribojimo nuo darbo keliamą problemą, manant kad darbo-gyvenimo sričių persipynimas ar atskyrimas gali daryti poveikį gerovei, gerovės prognozuotoju pasirinktas ir darbo-namų konfliktas.

Taigi taikant daugiadimensinę gerovės sampratą, tiriant darbo ir gyvenimo ribų charakteristikų, psichologinio atsiribojimo ir gerovės sąsajas nuotolinio darbo kontekste, gerovę prognozuos tokie veiksniai kaip pasitenkinimas (darbu, gyvenimu, laisvalaikiu, organizacija), psichinė sveikata, išsekimas, išitraukimas į darbą, darbo-šeimos konfliktas.

Atlikus literatūros analizę apie psichologinio atsiribojimo, darbo-namų charakteristikų, gerovės ir nuotolinio darbo reiškinius, matoma, kad visi minimi reiškiniai yra glaudžiai susiję tarpusavyje, nors tyrimų rezultatai tam tikrais klausimais ir gana prieštaringi.

Tyrime keliamas tikslas – ištirti darbo ir gyvenimo ribų charakteristikų, psichologinio atsiribojimo ir gerovės sąsajas nuotolinio darbo kontekste.

Darbo uždaviniai:

1. Atsižvelgiant į demografines charakteristikas, nustatyti darbo ir gyvenimo ribų charakteristikų bei gerovės raiškos ypatumus.
2. Ištirti sąsajas tarp darbo ir gyvenimo ribų charakteristikų ir gerovės nuotolinio darbo kontekste.
3. Nustatyti ryšį tarp psichologinio atsiribojimo ir gerovės nuotolinio darbo kontekste.

4. Išsiaiškinti, psichologinio atsiribojimo vaidmenį sąsajose tarp darbo ir gyvenimo ribų charakteristikų ir gerovės.

2. DARBO IR GYVENIMO RIBŲ CHARAKTERISTIKŲ, PSICHOLOGINIO ATsirIBOJIMO IR GEROVĖS SĄSAJOS NUOTOLINIO DARBO KONTEKSTE TYRIMAS

2.1 Tyrimo metodika

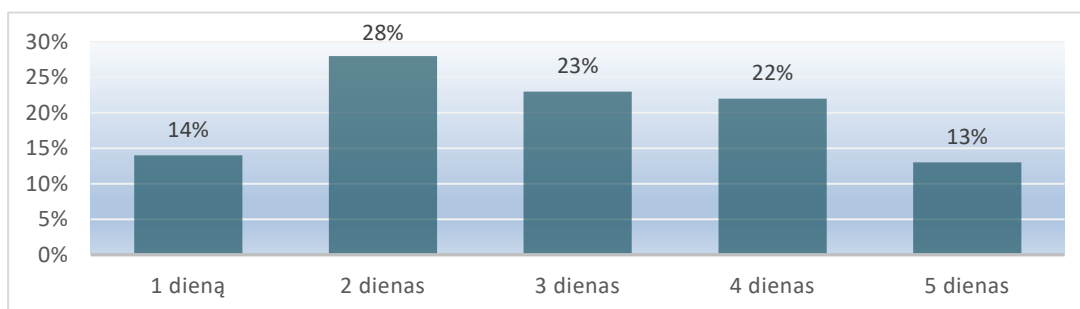
2.1.1 Tiriamieji

Tiriamųjų imtis buvo surinkta pritaikius patogiosios ir netikimybinės "sniego gniūžtės" metodus. Iš viso apklausti 204 darbuotojai, dirbantys nuotoliniu būdu pilną ar dalį savaitės, iš kurių 52% (N= 107) moteriškosios ir 48% (N = 97) vyriškosios lyties atstovai. Tiriamųjų amžius svyruoja nuo 22 iki 59 metų, vidurkis - 31,94 (ST=7, 579). Didžiąją tyrimo imties dalį, t.y. apie pusę visų tiriamųjų - 50% (N=101) sudarė tiriamieji iki 30 metų, mažiausią – 7% (N= 14), 5% (N= 5) atitinkamai 40-49, 50-59 metų grupėms priskiriami tiriamieji. Analizuojant išsilavinimo aspektu, net 92 % (N= 190) respondentų nurodė esą įgiję aukštąjį išsilavinimą, iš kurių 79% (N= 163) – aukštąjį universitetinį, 13% (N= 27) - aukštąjį neuniversitetinį, likusieji 8 % (N= 14) - profesinį (3%, N= 6) ir vidurinį (4%, N= 8).

Pagal šeimyninę padėtį, 34 % (N= 70) tyrimo imties yra susituokę, 23%, (N= 47) gyvena drauge su partneriu/e, 38 % (N= 78) nurodė esą nevedę ir netekėjusios, o 5% (N= 10) nurodė, kad yra išsiskyrę. Taip pat paaiškėjo, kad 26 % tiriamųjų turi vaikų, iš kurių 17% (N= 34) - 1 vaiką, 7% (N= 14)- 2, 2% (N=3) - 3 vaikus.

Aptariant tiriamųjų darbo ypatumus gauti rezultatai rodo, kad didžioji dalis apklaustųjų (55 % (N=113)) dirba privačiame sektoriuje, pilnu etatu (92%, N=188), turi 1-5 metų, imtinai, darbo stažą (49%, N= 100). Tuo tarpu beveik ketvirtadalis (24%, N= 48) tyrimo imties nurodė dirbantys metus ar iki metų, 19 % dirba 6- 10 metų, daugiau nei 10 metų turintys darbo stažą dabartinėje darbovietėje nurodė 9 % (N= 18) respondentų. 17 % (N= 34) respondentų dirba vadovaujama darbą ir turi pavaldinių.

Analizuojant tiriamųjų nuotolinio darbo apimtį, didžioji dauguma nurodė, kad dirba 2, 3, 4 dienas per savaitę, atitinkamai – 28% (N= 57), 23% (N= 47), 22% (N=46) imties. Vieną dieną per savaitę dirba iš namų 14 % (N= 28), pilną darbo savaitę – 13 % (N= 26).



1 pav. Tiriamųjų pasiskirstymas pagal dirbamų nuotolinių būdu darbo dienų skaičių

2.1.2 Tyrimo metodai

Tiriamųjų buvo prašoma užpildyti tyrimo anketą, kurią sudarė demografiniai klausimai ir dešimt skalių, iš kurių dvi (psichologinis atsiribojimas, darbo-namų ribų valdymo charakteristikos) pažymi individuolius tiriamųjų ypatumus, likusios aštuonios (įsitraukimas, psichologinė sveikata, darbo-namų konfliktas, išsekimas, pasitenkinimas darbu, gyvenimu, laisvalaikiu, organizacija) sudaro gerovės koncepciją.

Demografiniai klausimai. Siekiant identifikuoti tyrimo imties charakteristikas, tiriamųjų buvo prašoma nurodyti savo lytį, amžių, išsilavinimą, šeimyninę padėtį, ar užimamos vadovaujančios pareigos darbe, darbo stažą, etatą, organizacijos sektorių, kiek dienų per savaitę dirbama nuotoliniu būdu.

Ribų valdymo charakteristikos (darbo, šeimos domenų lankstumas, pralaidumas) matuotos naudojant 26 teiginių klausimyną „Work-life boundary flexibility-ability, flexibility-willingness“ (Matthews & Barnes-Farrell, 2010). Klausimyną sudaro šešios poskalės:

- 1) šeimos lankstumo galimybė (pvz.: Prireikus, šeimos ar asmeniniai reikalai man nesutrukdytų atvykti į darbą anksčiau);
- 2) šeimos lankstumas ir noras (pvz.: Noriai keičiu planus su draugais ar šeima, kad galėčiau užbaigti savo darbus);
- 3) šeimos domeno pralaidumas (pvz.: Aš nutraukiu užsiėmimus namuose, kad išspręščiau darbinius reikalus);
- 4) darbo lankstumas ir noras (pvz.: Aš mielai pakeisčiau darbo grafiką jei to reikėtų dėl šeimos ar asmeninio gyvenimo aplinkybių);
- 5) darbo lankstumo galimybė (pvz.: Prireikus, dėl šeimos ir asmeninių reikalų galėčiau išeiti iš darbo anksčiau);
- 6) darbo domeno pralaidumas (pvz.: Mano šeima palaiko su manimi ryšį darbo metu).

2, 3, 5, 6 punktais įvardintos poskalės turi po 4, 1 ir 4 – po 5 teiginius, kurie vertintini Likerto skale nuo 1 (visiškai nesutinku) iki 7 (visiškai sutinku). Kuo didesnis poskalės įvertis, tuo labiau išreikšta ribų valdymo charakteristika.

Psichologiniam atsiribojimui įvertinti buvo naudojama psichologinio atsiribojimo (Psychological detachment) poskalė iš Sonnentag ir Fritz (2007) sukurto Atsigavimo patirties klausimyno (The recovery experience questionnaire), kuris skirtas įvertinti pailsėjimą ir

atsipalaidavimą nuo darbo. Į tyrimą įtraukta puse psichologinio atsiribojimo poskalės teiginių (4 teiginiai), kurie matuojami penkiabale Likerto skale nuo 1 – „visiškai nesutinku“ iki 5 – „visiškai sutinku“. Rezultatas apskaičiuojamas susumuojant teiginių įverčius – kuo gautas didesnis poskalės įvertis, tuo didesnė psichologinio atsiribojimo reikšmė.

Įsitraukimas į darbą matuotas naudojant pozityviojo įsitraukimo į darbą klausimyno (Utrecht work engagement scale – UWES, Schaufeli & Bakker, 2003) sutrumpintą versiją. Klausimyną sudaro trys teiginiai, iš kurių kiekvienas, atitinkamai, skirtas asmens įsitraukimo į darbą dimensijai – energingumui (pvz.: „Savo darbe trykštu energija“), atsidavimui darbui (pvz.: „Esu savo darbo entuziastas (-ė)“), pasinėrimui į darbą (pvz.: „Esu pasinėręs (-usi) į savo darbą“) – įvertinti. Tiriamųjų buvo prašoma įvertinti kiekvieną teiginį septynių balų Likert skalėje, nuo „niekada“ iki „kasdien“ pažymint, kiek dažnai jiems būdinga jaustis įsitraukusiems į darbą. Kuo gauti įverčiai aukštesni, tuo labiau asmuo jaučiasi įsitraukęs į darbą.

Išsekimas. Išsekimui ištirti naudotas Demerouti & Bakker (2008) sukurtas Oldenburgo perdegimo (The Oldenburg Burnout Inventory – OLBI) klausimynas, kuriuo perdegimas matuojamas dviem aspektais: atsiribojimu ir išsekimu. Būtent išsekimo poskalės keturi neigiami teiginiai ir buvo pasitelkti tyrime, siekiant įvertinti darbo keliamus neigiamus padarinius tiriamiesiems per išaugusį poilsio poreikį ir jaučiamą fizinio išsekimo būseną ilgalaikėje perspektyvoje. Teiginiai įvertinti balais nuo 1 - „visiškai nesutinku“, iki 4 - „visiškai sutinku“. Kuo didesnis poskalės įvertis tuo stipresniau išreikštas išsekimas.

Psichinė sveikata įvertinta penkių punktų psichinės sveikatos patikros testu (Performance of a five-item mental health screening test, Berwick et al., 1991), kuris yra plačiai naudojamas pagrindiniame nacionaliniame medicinos rezultatų tyrime MHI-5 psichinės sveikatos būklei įvertinti – neigiamų (depresijos, nerimo, elgesio / emocijų kontrolės, pvz.: Kaip dažnai jautėtės toks nusiminęs/-usi, kad niekas nebeteikė džiaugsmo?) ir teigiamų (bendro teigiamo poveikio, pvz.: Kaip dažnai buvote laimingas/-a?) jausmų raiškai. Klausimyno teiginiai vertinami šešiabale Likerto skale nuo 1 – „niekada“, iki 6 – „visada“. Elementų įvertinimas interpretuojamas taip, kad aukščiausias pasiekiamas MHI-5 balas (30) rodo mažiausiai palankią sveikatą, o žemiausias galimas balas (5) yra palankiausias psichinės sveikatos rodiklis.

Darbo-namų konfliktas matuotas Geurts et al. (2005) sukurto darbo-namų sąveikos (the Survey Work-home Interaction—Nijmegen, the SWING) klausimyno, neigiamos darbo-namų sąveikos (Negative work-home interaction (WHI)) poskale. Pastaroji (WHI) matuoja neigiamą apkrovos reakciją sukurtą darbe, kuri trukdo veikti namuose. Tiriamųjų prašoma įvertinti kaip dažnai (nuo nuo 1 – „niekada“, iki 5 – „visada /beveik visada“) pasitaiko teiginyje aprašyta situacija ar

būseną. Poskalės teiginių pavyzdžiai: „Jums sunku atlikti savo pareigas namuose, nes nuolat galvojate apie darbą“; „Darbo įsipareigojimai trukdo atsipalaiduoti namuose“. Kuo gauta aukštesnė poskalės skaitinė reikšmė, tuo didesnis išreikštumas neigiamos darbo-namų sąveikos.

Pasitenkinimas darbu nustatytas šiam tyrimui, sudaryta skalia - teiginiu, siekiant įvertinti pasitenkinimo darbu lygį. Tiriamųjų prašoma pateiktą teiginį įvertinti 10 balų skalėje, kai 1- reiškia visišką nepasitenkinimą, o 10 – visiškai jaučiamą pasitenkinimą klausiama sritimi. Kuo aukštesnė įvertinimo reikšmė, tuo tiriamasis jaučiasi labiau patenkintas savo darbu. Analogiškai pasitenkinimui darbu atliktas ir pasitenkinimo gyvenimu, laisvalaikiu bei organizacija matavimas.

Pažymėtina, kad šiam tyrimui atlikti, visų aukščiau aprašytų klausimynų lietuviškas versijas su leidimais taikyti tyrimo tikslais turi darbo vadovė Jurgita Lazauskaitė-Zabielskė.

2.1.3 Tyrimo kintamųjų aprašomoji statistika

Prieš atliekant statistinę analizę, buvo apskaičiuoti tyrime naudotų klausimynų skalių ir poskalių patikimumai (Cronbach α). Gauti skalių (nuo 0,71 iki 0,88) ir poskalių (nuo 0,65 iki 0,83) (žr. 1 lentelė) patikimumo koeficientai viršija 0,6, tad galima teigti, kad klausimynai pakankamai patikimi statistinei analizei atlikti.

1 lentelė *Tyrime naudojamų skalių ir poskalių patikimumas*

Skalės pavadinimas	Patikimumas (Cronbach α)	Skalių poskalės	Poskalių patikimumas (Cronbach α)
Psichologinis atsiribojimas	0.893	-	-
Ribų valdymo charakteristikos	0.765	Šeimos ribų lankstumo galimybė	0,772
		Šeimos lankstumo noras	0,649
		Šeimos ribų pralaidumas	0,795
		Darbo ribų lankstumo galimybė	0,829
		Darbo ribų lankstumo noras	0,722
		Darbo ribų pralaidumas	0,750
Įsitraukimas į darbą	0,858	-	-
Išsekimas	0,844	-	-
Psichinė sveikata	0.860	-	-
Darbo-namų konfliktas	0.876	-	-
Pasitenkinimas darbu	0.749	-	-
Pasitenkinimas gyvenimu	0.714	-	-

Pasitenkinimas organizacija	0.727	-	-
Pasitenkinimas laisvalaikiu	0.693	-	-

2.1.4 Tyrimo eiga

Tyrimas buvo vykdomas anketą pateikiant internetinėje erdvėje - platinant per socialinius tinklus, el. paštu, persiunčiant anketos nuorodą. Tiriamieji buvo supažindinti su tyrimo tikslu, užtikrinamas atsakymų anonimiškumas ir konfidencialumas.

2.1.5 Duomenų analizė

Gauti tyrimo duomenys buvo apdorojami naudojant SSPS duomenų analizės paketo 17-ąją versiją. Taikyti statistiniai metodai:

- 1) skalių patikimumo apskaičiavimas (Kronbacho alfa koeficientas);
- 2) dažnių lentelių sudarymas statistiniam aprašymui;
- 3) skirstinių normalumo nustatymas remiantis Shapiro-Wilk kriterijumi;
- 4) Mann - Whitney testo atlikimas, nepriklausomoms grupes palyginti (neparametriniams duomenims);
- 5) Kruskal-Wallis apskaičiavimas - rangų vidurkių, daugiau nei dviejų grupių palyginimui;
- 6) Spearmano koreliacijų koeficientų apskaičiavimas (neparametrinių kintamųjų tarpusavio sąsajų nustatymui).
- 7) Moderacijos (siekiant nustatyti ar trečias kintamasis (moderatorius), veikia sąveiką tarp kitų dviejų kintamųjų).

2.1.6 Tyrimo kintamųjų tarpusavio koreliacinė analizė

Prieš koreliacinę kintamųjų analizę, siekiant įvertinti, ar tyrimo duomenys pasiskirsto pagal normalųjį skirstinį buvo pasinaudota Shapiro-Wilk kriterijumi. Iš lentelės matyti (žr. I priedas, 1 lentelė), kad daugumos kintamųjų Shapiro - Wilk testo rezultatas yra $p < .001$ (kai pasirinktas reikšmingumo lygmuo $\alpha = 0,01$), kas rodo, kad kintamojo skirstinys statistiškai reikšmingai skiriasi nuo normaliojo. Vadinasi, tolimesnei tyrimo kintamųjų tarpusavio sąsajų analizei, bus taikomi neparametriniai statistiniai metodai.

3. TYRIMO REZULTATAI

3.1 Tyrimo kintamųjų skirstinių aprašomoji statistika

Aptariant kintamųjų įverčių pasiskirstymą tiriamųjų imtyje, iš 2 lentelės matyti, kad beveik visos, apart šeimos ribų lankstumo noras, darbo-gyvenimo ribų charakteristikos tiriamųjų imtyje įvertintos aukštesniais nei vidutiniai balais ($M > 3,5$), kas rodo, kad tiriamieji yra labiau linkę lanksčiai derinti darbo-gyvenimo sritis abiem kryptimis. Gautos didžiausios vidutinės įverčių reikšmės stebimos darbo ir šeimos ribų lankstumo galimybės charakteristikų, atitinkamai, $M = 5,18$, $SD = 1,25$; $M = 4,66$, $SD = 1,21$. Lyginant šeimos ribų pralaidumo ir darbo ribų pralaidumo įverčių reikšmes, nors pastarosios skiriasi neženkliai, šeimos ribų pralaidumas įvertintas aukštesniu balu ($M = 4,83$, $SD = 1,30$), kai darbo ribų pralaidumo $M = 4,32$, $SD = 1,25$. Mažiausia vidutinė įverčio reikšmė gauta šeimos ribų lankstumo noro, $M = 3,47$, $SD = 1,20$.

Tyrimo rezultatai ($M = 3,07$, $SD = 0,87$) nurodo, kad tiriamieji vidutiniškai vertina savo psichologinį atsiribojimą nuo darbo, po darbo metu.

Psichinę sveikatą tiriamieji galėjo įvertinti nuo 1 iki 6 balų - kuo įvertis aukštesnis, tuo pranašaujama prastesnė psichinė sveikata. Gautas psichinės sveikatos vertinimų vidurkis ($M = 3,11$, $SD = 0,80$) rodo gana vidutiniškai vertinamą tiriamųjų psichinę sveikatą.

Analizuojant darbo-šeimos konflikto aprašomąją statistiką, galima pastebėti, kad didžioji dalis tiriamųjų skyrė pakankamai žemus balus ($M = 2,37$, $SD = 0,85$), kas reiškia mažą darbo-šeimos konflikto išreikštumą tiriamųjų imtyje. (Maksimali teiginio įverčio reikšmė lygi 5, bylojanti apie didelį konflikto išreikštumą tarp minimų sričių).

Žinant, kad kuo aukštesnė teiginių skaitinė reikšmė (maksimalus balas lygus 6-iems), tuo didesnis įsitraukimas į darbą, nustatytas aukštas tiriamųjų įsitraukimo į darbą lygis ($M = 5,32$, $SD = 1,01$).

Vertinant išsekimo raišką tiriamųjų imtyje, matoma vidurkio reikšmė ($M = 2,61$, $SD = 0,61$) artima šiek tiek aukštesnei nei vidutiniai išsekimo reikšmei.

Aptariant tiriamųjų įvertintą pasitenkinimą darbu, organizacija, gyvenimu bei laisvalaikiu, matyti, kad visos sritys įvertintos gana tolygiai - pasitenkinimas darbu, organizacija ir gyvenimu (atitinkamai, $M = 7,83$, $SD = 1,30$; $M = 7,54$, $SD = 1,57$; $M = 7,91$, $SD = 1,55$) yra artimas 8 balų įverčių vidurkiui iš 10, o šiek tiek mažesnis pasitenkinimas išreikštas laisvalaikio sričiai, pastarojo įverčių vidurkis siekia 7 balus ($M = 7,03$, $SD = 1,78$) iš 10. Visumoje, galima teigti, kad tiriamieji jaučiasi gana patenkinti įvardytomis sritimis.

2 lentelė Vidutinės kintamųjų teiginių įverčių reikšmės tiriamųjų imtyje

Skalė/poskalė	Vidurkis (M)	Standartinis nuokrypis (SD)
Šeimos ribų lankstumo galimybė	4,66	1,21
Šeimos ribų lankstumo noras	3,47	1,20
Šeimos ribų pralaidumas	4,83	1,30
Darbo ribų lankstumo galimybė	5,18	1,25
Darbo ribų lankstumo noras	4,65	1,10
Darbo ribų pralaidumas	4,32	1,25
Psichologinis atsiribojimas	3,07	0,87
Psichinė sveikata	3,11	0,80
Darbo-šeimos konfliktas	2,37	0,85
Įsitraukimas	5,32	1,01
Išsekimas	2,61	0,61
Pasitenkinimas darbu	7,83	1,30
Pasitenkinimas organizacija	7,54	1,57
Pasitenkinimas gyvenimu	7,91	1,55
Pasitenkinimas laisvalaikiu	7,03	1,78

3.2 Tyrimo imties demografinių charakteristikų sąsajos su tyrimo kintamaisiais

Lytis. Įvertinti kaip skiriasi tyrimo kintamųjų: darbo-gyvenimo ribų charakteristikų, psichologinio atsiribojimo bei gerovės išreikštumas tarp lyčių, palyginimui tarp dviejų grupių buvo apskaičiuotas Mann-Whitney U kriterijus (žr. II priedas, 1 lentelė). Atlikus Mann - Whitney testą lyginant skirtumus tarp lyčių, aptikta, kad vyrai statistiškai reikšmingai labiau jaučiasi psichologiškai atsiriboję nuo darbo, po darbo valandų, negu moterys, kadangi gautas vyrų psichologinio atsiribojimo vidutinis rangas =113,63, kai moterų =92,41, $p < 0,05$. Taip pat paaiškėjo, kad vyrų darbo ribų lankstumo galimybės yra didesnės, lyginant su moterimis (rodikliai atitinkamai =119,06 ir 87,49, $p < 0,01$).

Aptariant gerovės charakteristikų išreikštumo skirtumus tarp lyčių, rastas statistiškai reikšmingas skirtumas tarp moterų ir vyrų darbo-namų konflikto ir išsekimo atžvilgiais. Iš lentelės matyti, kad moterų tiek darbo-namų konflikto (=110,84), tiek išsekimo (=110,2) vidutiniai rangai didesni už vyrų (atitinkamai, vyrų = 93,3, $p < 0,05$; = 94,01, $p < 0,05$), kas rodo, kad moterys jaučiasi labiau išsekusios ir patiriančios daugiau darbo-šeimos konfliktų lyginant su vyrais.

Amžius. Tiriamųjų palyginime, imtį suskirsčius pagal amžiaus grupes į intervalus, aptiktas statistiškai reikšmingas skirtumas su tokiais gerovės charakteristikomis, kaip įsitraukimas ir pasitenkinimas darbu. Paaiškėjo, kad labiausiai įsitraukę į darbą jaučiasi tiriamieji, esantys 40-49 m.

(rangų vidurkis =170,71, $p < 0,01$), o mažiausiai įsitraukę - jauniausi tiriamieji, patenkantys į 20-29 m. amžiaus grupę. Pastarųjų gautas rangų vidurkis = 94,61, $p < 0,01$. Tuo tarpu didžiausias pasitenkinimas darbu aptiktas 30-39 m. amžiaus grupėje (=111,04, $p < 0,05$), o mažiausias - vyriausiųjų - 50-59 m. amžiaus grupėje (=66,64, $p < 0,05$).

Išsilavinimas. Vertinant išsilavinimo aspektu, nors tiriamųjų imtis pasiskirstė gana netolygiai pagal turimą išsilavinimą, gauti rezultatai atskleidžia statistiškai reikšmingų skirtumų tarp darbuotojų išsilavinimo ir tokių gyvenimo ribų charakteristikų, kaip šeimos ribų lankstumo galimybė ($p < 0,05$) bei tarp šeimos ribų pralaidumo poskalės ($p < 0,01$). Iš lentelės galima matyti, kad didesne šeimos ribų lankstumo galimybe pasižymi aukštąjį universitetinį išsilavinimą turintys darbuotojai (vidutinis rangas =144,38), o mažiausią - aukštąjį neuniversitetinį išsilavinimą (=78,11). Didžiausias šeimos ribų pralaidumas rastas tarp darbuotojų turinčių vidurinį išsilavinimą (=131,44), mažiausias vėlgi, tarp darbuotojų su aukštuoju neuniversitetiniu išsilavinimu (=60,00)

Šeimyninė padėtis. Analizuojant kintamųjų išreikštumą pagal šeimyninę padėtį, daugiausiai aptikta statistiškai reikšmingų skirtumų lyginant darbo ribų charakteristikas. Rezultatai rodo (žr. II Priedas, 4-6 lentelės), kad didžiausias darbo ribų lankstumo galimybės (šeimos atžvilgiu) vidutinis rangas (= 114, 62, $p < 0,05$) yra tarp nevedusiųjų/ netekėjusių, o mažiausias tarp išsiskyrusių tiriamųjų (= 55,05, $p < 0,05$). O lyginant darbo ribų pralaidumą, priešingai – didžiausias vidutinis rangas aptiktas tarp išsiskyrusių (=153,25, $p < 0,05$), o mažiausias tarp nevedusiųjų/ netekėjusių (= 94,31, $p < 0,05$). Taip pat statistiškai reikšmingos, didžiausios reikšmės darbo ribų lankstumo galimybės ir darbo ribų pralaidumo aptiktos ir lyginant kintamuosius pagal tai, ar turima vaikų. Nustatyta, kad turintieji vaikų, pasižymi didesniu darbo lankstumo ribų galimybės ir darbo ribų pralaidumo (šeimos atžvilgiu) (atitinkamai =107,35 ir 123,08, $p < 0,05$) išreikštumu, negu, kad neturintys vaikų (atitinkamai = 87,57 ir 95,82, $p < 0,05$). Tačiau turinčiųjų vaikų, lyginant su neturinčiais, gauti mažesni statistiškai reikšmingi vidutiniai rangai šeimos ribų lankstumo noro (=81,5, $p < 0,05$) ir šeimos ribų lankstumo galimybės (=75,1 $p < 0,01$) atžvilgiais.

Statistiškai reikšmingo skirtumo tarp tyrimo kintamųjų ir vaikų skaičiaus nepastebėta.

Darbo sektorius. Tyrimo metu darbo ribų lankstumo galimybės atžvilgiu gautas didesnis vidutinis rangas dirbančių privačiajame sektoriuje =115,72; $p < 0,05$, nei kad viešajame sektoriuje (vidutinis rangas = 86,09) (žr. II priedas, 7 lentelė).

Etatas. Vertinant pagal etatą, gautas didesnis šeimos ribų pralaidumo vidutinis rangas tarp dirbančių ne pilnu etatu (= 133,91, $p < 0,05$), negu dirbančiųjų pilnu etatu (=99,83, $p < 0,05$). Pasitenkinimo gyvenimu įvertis didesnis aptiktas tarp dirbančių pilnu etatu (=104,93, $p < 0,05$), negu nepilnu etatu (=73,97, $p < 0,05$).

Aptariant užimamas pareigas, rastas statistiškai reikšmingas skirtumas tarp vadovujančias pareigas užimančių darbuotojų ir ne vadovujančias pareigas užimančių, šeimos ribų lankstumo galimybės ir tokios gerovės charakteristikos, kaip įsitraukimas, atžvilgiais. Rezultatai rodo, kad vadovų šeimos ribų lankstumo galimybės (=122,29, $p < 0.05$) ir įsitraukimo į darbą (=128,82 $p < 0.01$) vidutiniai rangai yra didesni, nei nevadovujančias pareigas užimančių darbuotojų (atitinkamai =98,54, $p < 0.05$; 97,24, $p < 0.01$).

Palyginus darbo-gyvenimo ribų charakteristikų, psichologinio atsiribojimo bei gerovės išreikštumą pagal darbo stažą, nuotoliniu būdu dirbamų dienų skaičių, statistiškai reikšmingų skirtumų nerasta.

3.3 Darbo ir gyvenimo ribų charakteristikų ir gerovės nuotolinio sąsajų analizė darbo kontekste

Siekiant įgyvendinti antrą uždavinį, t.y. ištirti sąsajas tarp darbo ir gyvenimo ribų charakteristikų ir gerovės nuotolinio darbo kontekste, buvo nustatyta, kad darbo ribų charakteristikos mažiau siejasi su matuojama gerovės koncepcija, o daugiau statistiškai reikšmingų korelacijų, nors ir silpnų, aptikta tarp gyvenimo (šeimos) ribų charakteristikų poskalių su gerove. Gauti rezultatai pateikiami 3 lentelėje, atskirai bus aptariama kiekviena darbo ir gyvenimo ribų charakteristika.

3 lentelė. *Darbo ir gyvenimo ribų charakteristikų su gerove ryšys*

Skalės, poskalės pavadinimas	Spearman'o Koreliacijos kof.	Išsekimas	Pasitenkinimas darbu	Pasitenkinimas organizacija	Pasitenkinimas gyvenimu	Pasitenkinimas laisvalaikiu	Įsitraukimas	Psichinė sveikata	Darbo-namų konfliktas
Šeimos ribų lankstumo galimybė	r	-,088	,149*	,161*	-,063	,005	,169*	-,143*	-,234**
Šeimos ribų lankstumo noras	r	-,028	,154*	,107	,094	,013	,239**	-,110	-,051
Šeimos ribų pralaidumas	r	,246**	-,033	,054	-,238**	-,349**	,062	,372**	,439**
Darbo ribų lankstumo galimybė	r	-,065	,168*	,128	-,067	-,007	,124	,006	-,071
Darbo lankstumo noras	r	,219*	-,068	-,113	-,037	-,006	-,139*	,041	,079
Darbo ribų pralaidumas	r	,161*	,036	,007	-,015	-,115	,025	,062	,246**

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

Šeimos ribų lankstumo noro galimybė. Koreliacinė analizė parodė, kad šeimos ribų lankstumo galimybė teigiamai siejasi su pasitenkinimu darbu bei organizacija, įsitraukimu į darbą, tačiau neigiamai koreliuoja su psichine sveikata bei darbo-namų konfliktu. Vadinasi, didėjant šeimos

ribų lankstumo galimybei, didėja ir pasitenkinimas organizacija bei įsitraukimas į darbą, mažėja darbo-namų konfliktai, gerėja psichinė sveikata. Neaptikta ryšio tarp šeimos ribų lankstumo galimybės ir išsekimo, pasitenkinimo gyvenimu ir laisvalaikiu.

Šeimos ribų lankstumo noras. Aptariant šeimos ribų lankstumo noro sąsajas su gerovės charakteristikomis, viso aptiktos dvi silpnos, teigiamos koreliacijos (tarp šeimos ribų lankstumo noro ir pasitenkinimo darbu, bei šeimos ribų lankstumo noro ir įsitraukimo). Aptikti ryšiai reiškia, kad kuo norima lankstesnių šeimos ribų darbo atžvilgiu, tuo jaučiamas didesnis pasitenkinimas darbu, gerėja įsitraukimas į darbą. Nerasta koreliacijų tarp šeimos ribų lankstumo noro ir išsekimo, psichinės sveikatos, pasitenkinimo gyvenimu, laisvalaikiu, organizacija, darbo-namų konflikto.

Šeimos ribų pralaidumas. Analizuojant šeimos ribų pralaidumo (darbo atžvilgiu) ryšį su gerove, gautas teigiamas, statistiškai reikšmingas ryšys su tokiomis gerovės charakteristikomis, kaip išsekimas, psichinė sveikata, darbo-namų konfliktas (silpnos koreliacijos), kas reiškia, kad kuo didesnis šeimos ribų pralaidumas darbo atžvilgiu (namuose, po darbo užsiimama darbiniais reikalais), tuo jaučiamas didesnis išsekimas, būdingesnė darbo-namų konfliktų raiška, prastėja psichinė sveikata. Gauta neigiama koreliacija tarp šeimos ribų pralaidumo ir pasitenkinimo gyvenimu bei laisvalaikiu, rodo, kad didėjant šeimos ribų pralaidumui, darbo atžvilgiu, mažėja pasitenkinimas gyvenimu ir laisvalaikiu.

Darbo ribų lankstumo galimybė. Gauta teigiama koreliacija tarp darbo ribų lankstumo galimybės ir pasitenkinimu darbu (t.y. didėjant darbo ribų lankstumo galimybei, šeimos atžvilgiu, didėja ir pasitenkinimas darbu). Su kitomis matuojamomis gerovės charakteristikomis statistiškai reikšmingų ryšių neaptikta.

Darbo ribų lankstumo noras. Analizuojant darbo ribų lankstumo noro su gerove sąsajas, rastas teigiamas ryšys su išsekimu ir neigiamas su įsitraukimu į darbą. Taigi, kuo norima lankstesnių darbo ribų (šeimos atžvilgiu), tuo labiau mažėja įsitraukimas į darbą ir didėja išsekimas.

Darbo ribų pralaidumas. Tyrime gauta, kad darbo ribų pralaidumas teigiamai siejasi koreliuoja su išsekimu ir darbo-namų konfliktu. Vadinasi, kuo darbo ribos pralaidesnės šeimos atžvilgiu, tuo didesnis išsekimas ir būdingesni darbo-namų konfliktai.

Kalbant apie darbo ribų charakteristikų ryšį su gerove, tyrime faktiškai neaptikta (gautos labai silpnos, statistiškai nereikšmingos koreliacijos) sąsajų tarp darbo ribų charakteristikų ir tokių gerovės konceptų, kaip psichinė sveikata, pasitenkinimas gyvenimu, laisvalaikiu, organizacija.

3.3.1 Psichologinio atsiribojimo ir gerovės sąsajų analizė nuotolinio darbo kontekste

Įgyvendinant trečią uždavinį - nustatyti ryšį tarp psichologinio atsiribojimo ir gerovės nuotolinio darbo kontekste, koreliacinė analizė parodė, kad psichologinis atsiribojimas siejasi su beveik visomis gerovę atspindinčiomis dimensijomis. Gautas teigiamas ryšys tarp psichologinio atsiribojimo ir pasitenkinimo gyvenimu bei laisvalaikiu (kuo didesnis psichologinis atsiribojimas, tuo didesnis pasitenkinimas gyvenimu bei laisvalaikiu), tuo tarpu neigiama koreliacija aptikta tarp psichologinio atsiribojimo ir tokių gerovės charakteristikų, kaip išsekimas, psichinė sveikata, darbo namų konfliktas. Vadinasi, didėjant psichologiniam atsiribojimui po darbo, mažėja išsekimas, darbo namu konflikto raiška, gerėja psichinė sveikata. Pastarasis ryšys (psichologinio atsiribojimo- darbo, namų konfliktas) yra stipriausias lyginant su visomis skaičiuotomis koreliacijomis, ir atitinka vidutinio ryšio stiprumo reikšmę.

Tyrime neaptikta statistiškai reikšmingo ryšio tarp psichologinio atsiribojimo ir įsitraukimo, pasitenkinimo darbu.

4 lentelė *Psichologinio atsiribojimo ir gerovės ryšys, nuotolinio darbo kontekste*

Skalės, poskalės pavadinimas	Spearman'o Koreliacijos kof.	Išsekimas	Pasitenkinimas darbu	Pasitenkinimas organizacija	Pasitenkinimas gyvenimu	Pasitenkinimas laisvalaikiu	Įsitraukimas	Psichinė sveikata	Darbo-namų konfliktas
Psichologinis atsiribojimas	r	-,374**	,050	,012	,180*	,340**	,050	-,319**	-,520**

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

3.3.2 Psichologinio atsiribojimo vaidmens sąsajose tarp darbo ir gyvenimo ribų charakteristikų ir gerovės analizė

Siekiant įgyvendinti ketvirtą tyrimo uždavinį - išsiaiškinti, psichologinio atsiribojimo vaidmenį sąsajose tarp darbo ir gyvenimo ribų charakteristikų ir gerovės buvo atlikta moderacijų (kintamųjų sąveikos) analizė naudojant SPSS makrokomandą PROCESS. Taikant minimą statistinį metodą, nepriklausomais kintamaisiais buvo pasirinktos darbo-gyvenimo ribų charakteristikos (šeimos ribų lankstumo noro galimybė, šeimos ribų lankstumo noras, šeimos ribų pralaidumas, darbo ribų lankstumo noro galimybė, darbo ribų lankstumo noras, darbo ribų pralaidumas), priklausomais kintamaisiais – gerovės komponentai (psichinė sveikata, įsitraukimas, išsekimas, darbo-namų konfliktas, pasitenkinimas darbu, gyvenimu, organizacija, laisvalaikiu), moderatoriumi - psichologinis atsiribojimas.

Analizės metu įvertintos kintamųjų sąveikos veikiant moderatoriui (žr. 4 lentelė; III priedas, 1 lentelė), gauti statistiškai reikšmingi nepriklausomų ir priklausomų kintamųjų ryšiai, išanalizuoti

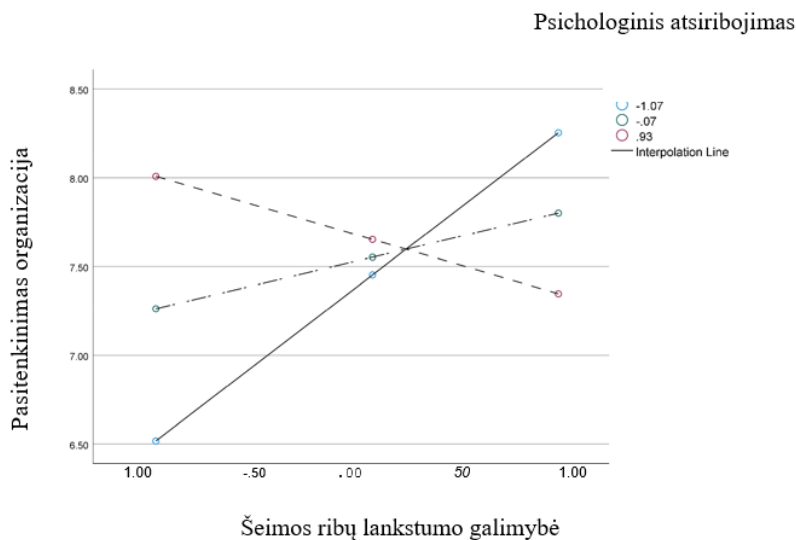
esant skirtingoms moderatoriaus reikšmėms: aukšta (virš vidurkio), vidutine (lygi vidurkiui) ir žema (žemiau vidurkio) (žr. 2-12 pav.).

5 lentelė *Statistiškai reikšmingi psichologinio atsiribojimo ir darbo-gyvenimo ribų charakteristikų sąveikų, prognozuojant gerovę, nuotolinio darbo kontekste, rezultatai*

X	Moderatorius	Y	Sąveikos Beta koef.	R	R-sq	R2-chng	P (X*W)
Šeimos ribų lankstumo galimybė	Psichologinis atsiribojimas	Pasitenkinimas organizacija	-.4613	.3462	.1199	.0957	.0000
Šeimos ribų lankstumo galimybė	Psichologinis atsiribojimas	Pasitenkinimas laisvalaikiu	-.4208	.4329	.1874	.0624	.0001
Šeimos ribų pralaidumas	Psichologinis atsiribojimas	Pasitenkinimas laisvalaikiu	.2032	.4481	.2008	.0194	.0289
Darbo ribų lankstumo noras	Psichologinis atsiribojimas	Pasitenkinimas organizacija	.3249	.2288	.0523	.0339	.0081
Darbo ribų pralaidumas	Psichologinis atsiribojimas	Pasitenkinimas organizacija	.2524	.2087	.0436	.0405	.0040
Darbo ribų pralaidumas	Psichologinis atsiribojimas	Pasitenkinimas laisvalaikiu	.3430	.4678	.2189	.0585	.0001
Šeimos ribų lankstumo galimybė	Psichologinis atsiribojimas	Psichologinė sveikata	.1234	.4200	.1764	.0266	.0118
Šeimos ribų lankstumo noras	Psichologinis atsiribojimas	Psichologinė sveikata	.0970	.4121	.1699	.0162	.0397
Šeimos ribų lankstumo galimybė	Psichologinis atsiribojimas	Darbo-namų konfliktas	.1273	.5927	.3513	.0251	.0060
Šeimos ribų lankstumo galimybė	Psichologinis atsiribojimas	Išsekimas	.1217	.4478	.2005	.0437	.0011
Šeimos ribų pralaidumas	Psichologinis atsiribojimas	Išsekimas	-.0889	.4301	.1849	.0310	.0064

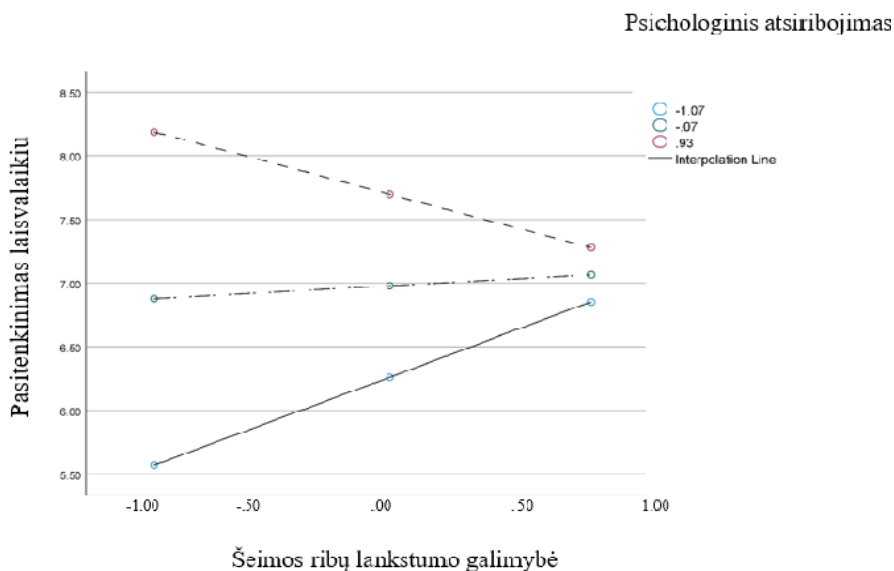
Pastaba. * p < 0,05; ** p < 0,01

Atliekant kintamųjų sąveikos analizę, viso buvo apskaičiuotos 48 kintamųjų sąveikos, iš kurių rasta 11 statistiškai reikšmingų moderacijų. Jos pateiktos ketvirtoje lentelėje. Toliau bus aptariama kiekviena gauta statistiškai reikšminga kintamųjų sąveika.



2 pav. Psichologinio atsiribojimo (moderatorius) ir šeimos ribų lankstumo galimybės sąveika prognozuojant pasitenkinimą organizacija

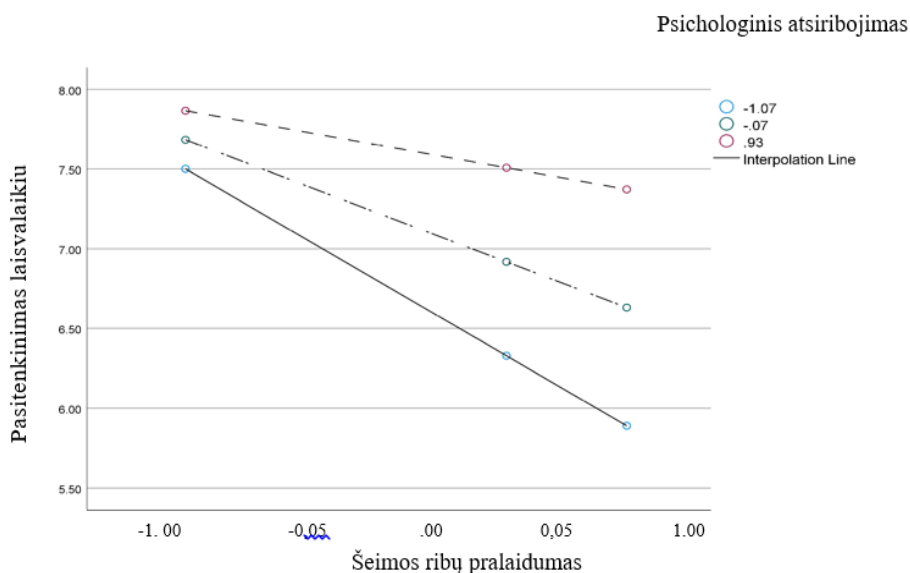
Pirmoji statistiškai reikšminga sąveika, gauta tarp šeimos ribų lankstumo galimybės ir pasitenkinimo organizacija, moderuojant psichologiniam atsiribojimui. Iš grafiko matyti (žr. 2 pav.), susikertančios, skirtingų krypčių tiesės, kas rodo, kad esant šeimos ribų lankstumo galimybei ir skirtingam psichologinio atsiribojimo lygiui, pasitenkinimas organizacija atitinkamai kinta. T.y. didėjant šeimos ribų lankstumo galimybei ir psichologiniam atsiribojimui (moderatoriui įgyjant didžiausią reikšmę ($w=0,93$)) mažėja pasitenkinimas organizacija. Tuo tarpu didėjant šeimos ribų lankstumo galimybei ir esant vidutinei ($w=-0,07$) ar mažiausiai psichologinio atsiribojimo poveikio reikšmei ($w = -1,07$) auga ir pasitenkinimas organizacija.



3 pav. Psichologinio atsiribojimo ir šeimos ribų lankstumo galimybės sąveika prognozuojant pasitenkinimą laisvalaikiu

Analizuojant psichologinio atsiribojimo (moderatorius) ir šeimos ribų lankstumo galimybės sąveiką prognozuojant pasitenkinimą laisvalaikiu. Iš grafiko (žr. 3 pav.) vėl gi matyti skirtingų krypčių tiesės, kas reiškia moderatoriaus stiprumo vaidmens reikšmingumą sąlygojant pasitenkinimą laisvalaikiu, kai esama šeimos ribų lankstumo galimybė.

Iš 3 pav. matyti, kad didėjant šeimos ribų lankstumo galimybei ir psichologiniam atsiribojimui, mažėja pasitenkinimas laisvalaikiu, esant vidutiniam psichologinio atsiribojimo lygiui, pasitenkinimas laisvalaikiu išlieka beveik pastovus (palaiptamsiui didėja, bet neženkliai), tuo tarpu moderatoriumi įgyjant mažiausią poveikio reikšmę, fiksuojamas jaučiamas mažiausias pasitenkinimas laisvalaikiu, tačiau didėjant šeimos ribų lankstumo galimybei, ir psichologiniam atsiribojimui, pasitenkinimas laisvalaikiu sparčiai išauga.

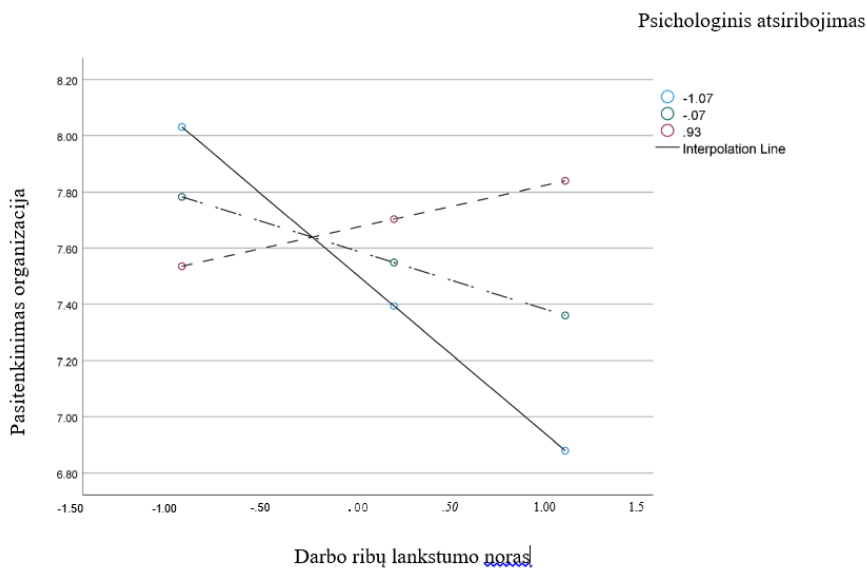


4 pav. Psichologinio atsiribojimo ir šeimos ribų pralaidumo sąveika prognozuojant pasitenkinimą laisvalaikiu

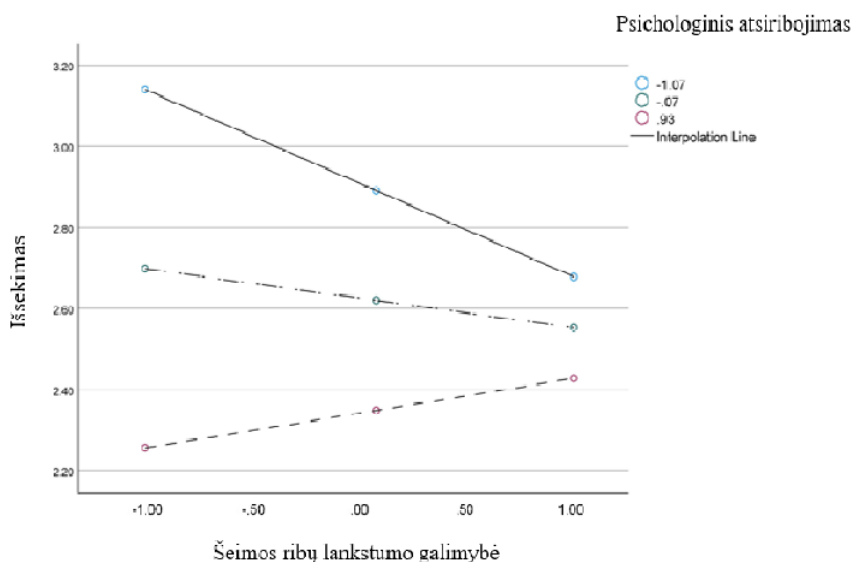
Aptariant psichologinio atsiribojimo ir šeimos ribų pralaidumo sąveiką, pastarajai didėjant ir prognozuojant pasitenkinimą laisvalaikiu, galima pastebėti pasitenkinimo laisvalaikiu mažėjimo tendenciją skirtingu laipsniu, priklausomai nuo moderatoriaus poveikio. Tai reiškia, kad didėjant šeimos ribų pralaidumui, ir psichologiniam atsiribojimui (moderatoriumi įgyjant didžiausią reikšmę) neženkliai, bet mažėja pasitenkinimas laisvalaikiu, tuo tarpu didėjant šeimos ribų pralaidumui ir esant vidutinei ar mažiausiai psichologinio atsiribojimo poveikio reikšmei ženkliai mažėja ir pasitenkinimas laisvalaikiu (ryškus tiesės krypties pokytis žemyn). Kalbant apie įverčius, matoma,

kad didėjant šeimos ribų pralaidumui, didžiausi pasitenkinimo laisvalaikiu įverčiai išlieka esant didžiausioms psichologinio atsiribojimo reikšmėm, todėl galima teigti kad moderatorius atlieka reikšmingą vaidmenį lemiant pasitenkinimą laisvalaikiu, esant šeimos ribų pralaidumui.

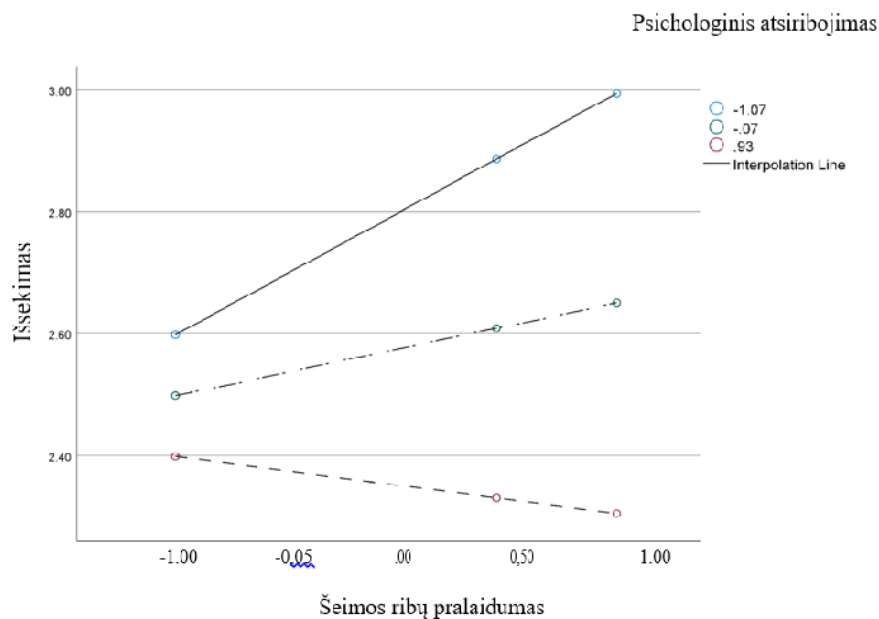
5 Pav. matomos susikertančios, skirtingų krypčių tiesės, rodo, kad didėjant darbo ribų lankstumo norui ir psichologiniam atsiribojimui, didėja ir pasitenkinimas organizacija. O didėjant darbo ribų lankstumo norui, bet esant vidutiniam ar mažam psichologinio atsiribojimo lygiui, mažėja pasitenkinimas organizacija.



5 pav. Psichologinio atsiribojimo ir darbo ribų lankstumo noro sąveika prognozuojant pasitenkinimą organizacija

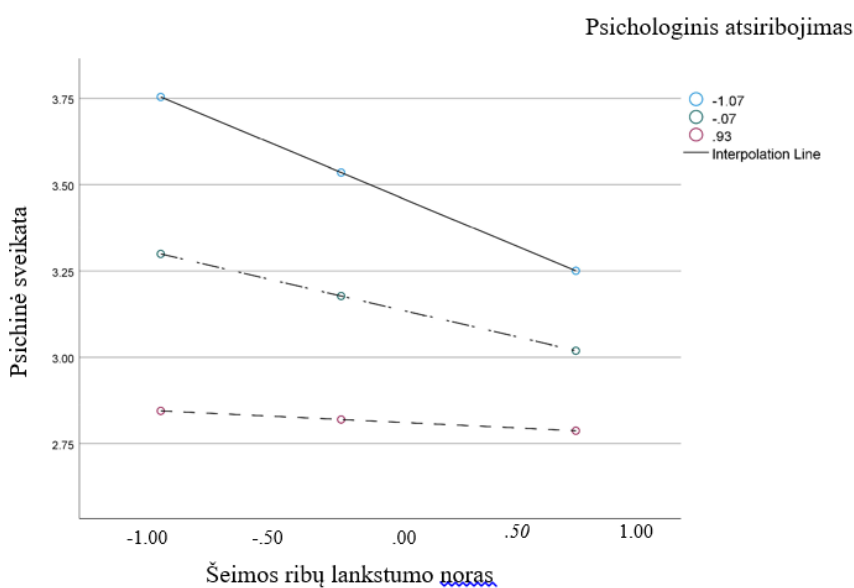


6 pav. Psichologinio atsiribojimo ir šeimos ribų lankstumo galimybės sąveika prognozuojant išsekimą

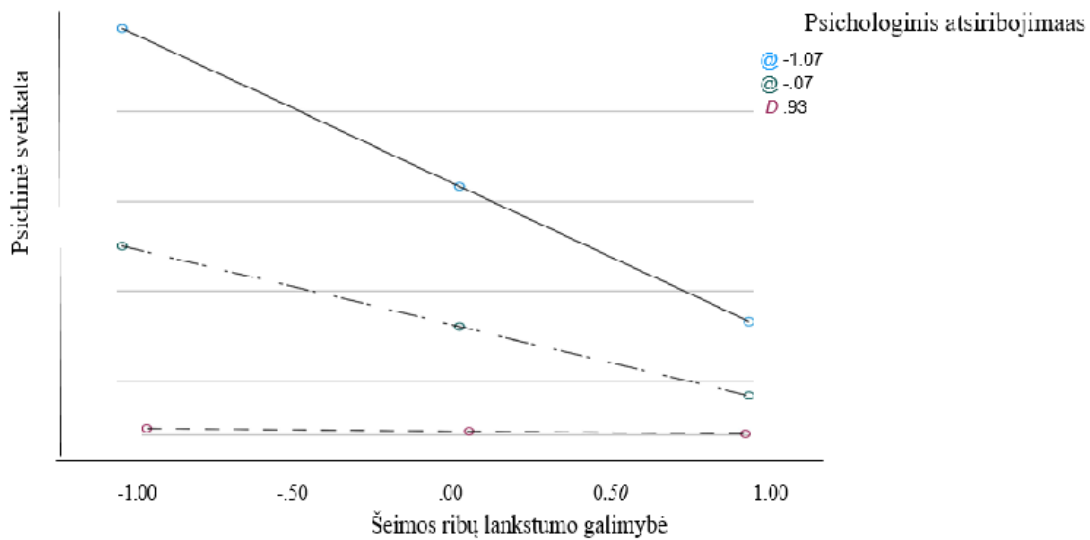


7 pav. Psichologinio atsiribojimo ir šeimos ribų pralaidumo sąveika prognozuojant išsekimą

Analizuojant psichologinio atsiribojimo ir šeimos ribų lankstumo galimybes, pralaidumo, sąveikas, prognozuojant išsekimą, gauti priešingi grafikai, kas byloja apie prieštaringus rezultatus ir skirtingą moderatoriaus poveikį. 6 pav. matomas tiesių išsidėstymas rodo, kad didėjant šeimos ribų lankstumo galimybei, ir esant didžiausiai psichologinio atsiribojimo reikšmei (nuo darbo, po darbo), išsekimo lygis yra žemas, tačiau turi tendenciją didėti, o veikiant mažiausio ar vidutinio psichologinio atsiribojimo reikšmei, išsekimo lygis fiksuojamas didžiausias, tačiau šeimos ribų lankstumo galimybei didėjant, išsekimas mažėja. Tuo tarpu didėjant šeimos ribų pralaidumui ir esant aukštam psichologinio atsiribojimo lygiui išsekimo raiška mažėja, o esant mažam atsiribojimui- didėja (žr. 7 pav.).

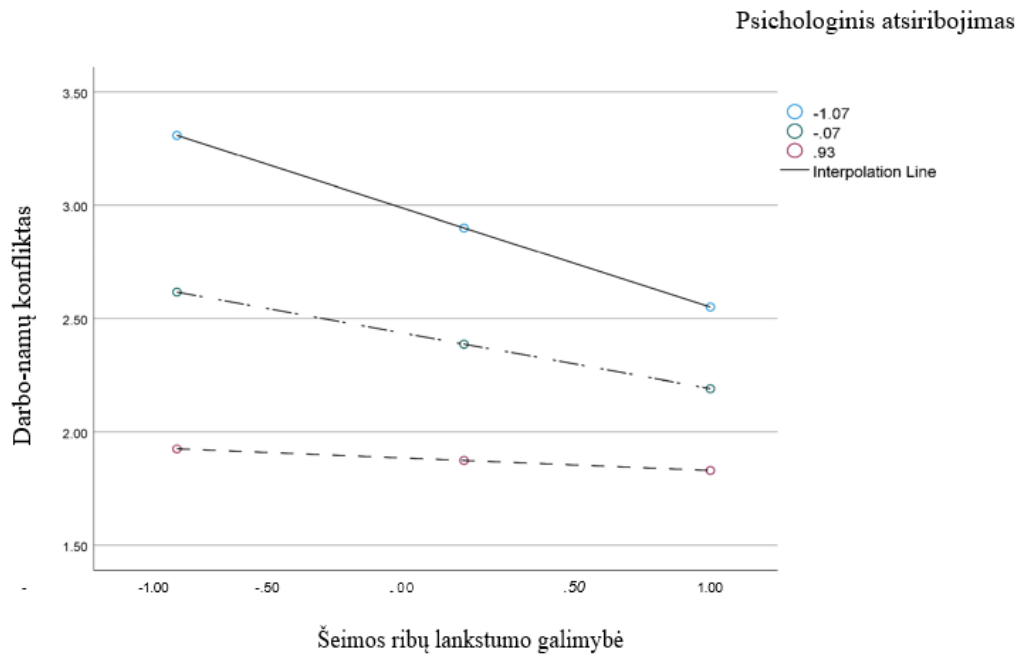


8 pav. Psichologinio atsiribojimo ir šeimos ribų lankstumo noro sąveika prognozuojant psichinę sveikatą



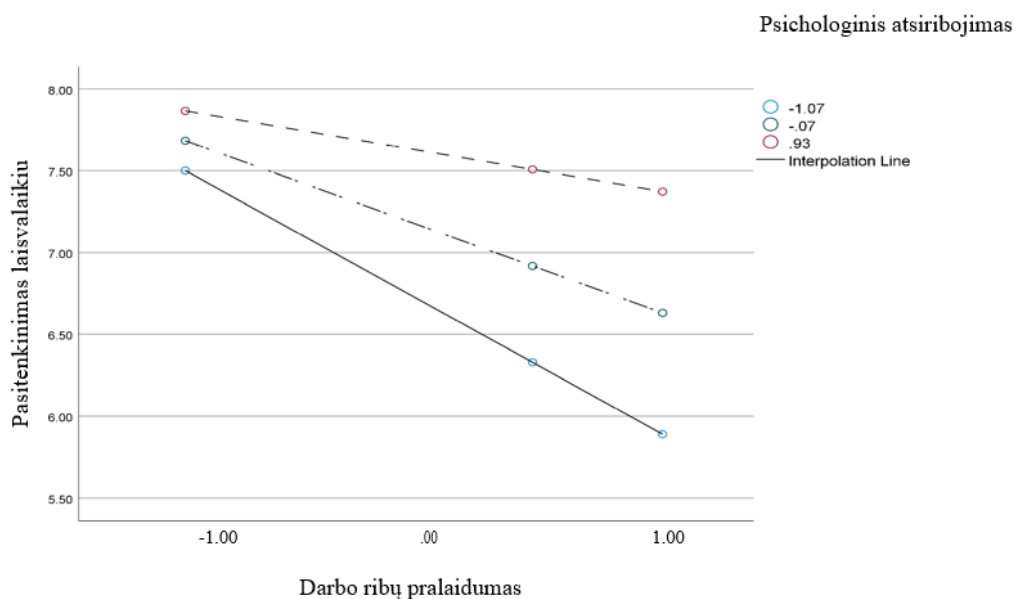
9 pav. Psichologinio atsiribojimo ir šeimos ribų lankstumo galimybės sąveika prognozuojant psichinę sveikatą

Gautose statistiškai reikšmingose moderacijose, vertinant, kaip psichologinis atsiribojimas veikia psichinę sveikatą, dviem atvejais, esant šeimos ribų lankstumo norui ir esant šeimos ribų lankstumo galimybei, gautas panašus tiesių išsidėstymas. Abiejuose grafikuose (žr. 8 - 9 pav.), matoma geresnės psichinės sveikatos tendencija (kuo mažesnis y ašies įvertis, tuo gaunama geresnės psichinės sveikatos reikšmė), esant dideliam ar vidutinio lygio psichologiniam atsiribojimui (moderatoriui), tuo tarpu esant mažiausiai psichologinio atsiribojimo reikšmei, įgyjama ir prasčiausia, tiesių palyginime, psichinę sveikatą rodanti reikšmė. Taip pat, galima pastebėti, kad didėjant sąveikai ir psichologiniam atsiribojimui įgyjant didžiausią reikšmę, psichologinės sveikatos rodiklis išlieka beveik pastovus (palaiptai gerėja, bet neženkliai, tiesė beveik horizontali), kas reiškia silpnus psichinės sveikatos ir šeimos ribų lankstumo noro, bei psichinės sveikatos ir šeimos ribų lankstumo galimybės, ryšius, veikiant aukštam atsiribojimo lygiui.

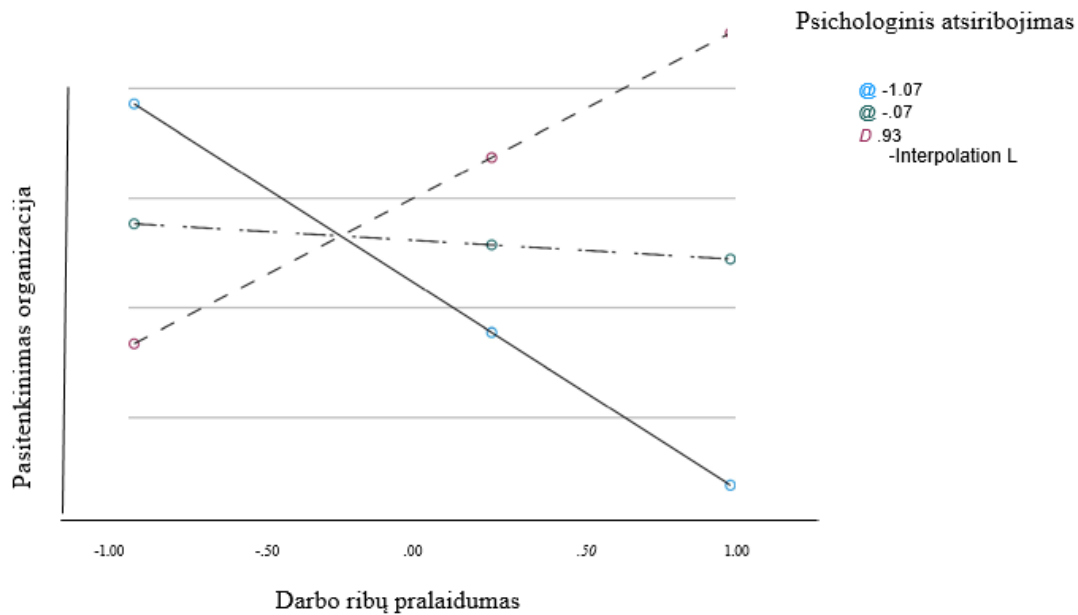


10 pav. Psichologinio atsiribojimo ir šeimos ribų lankstumo galimybės sąveika prognozuojant darbo-namų konfliktą

Prognozuojant darbo-namų konfliktą, didėjant šeimos ribų lankstumo galimybei ir psichologiniam atsiribojimui (moderatoriui) įgyjant visas palyginamąsias reikšmes (mažiausią, vidutinę ar didžiausią) mažėja namų-darbo konfliktų pasireiškimas. Stipriausias ryšys tarp kintamųjų, matomas esant mažiausiai psichologinio atsiribojimo reikšmei, silpniausias - didžiausiai moderatoriaus reikšmei. Silpniausias darbo-namų konflikto išreikštumas nustatytas esant šeimos ribų lankstumo galimybei, matomas veikiant didžiausiai psichologinio atsiribojimo reikšmei (žr. 10 pav.).



11 pav. 11 Psichologinio atsiribojimo ir darbo ribų pralaidumo sąveika prognozuojant pasitenkinimą laisvalaikiu



12 pav. Psichologinio atsiribojimo ir darbo ribų pralaidumo sąveika prognozuojant pasitenkinimą laisvalaikiu

Analizuojant gautas statistiškai reikšmingas moderacijas tarp darbo ribų pralaidumo ir pasitenkinimo laisvalaikiu bei organizacija, veikiant psichologiniam atsiribojimui, matomi skirtingi tiesių išsidėstymo grafikai. 11 pav. matomos vienakryptės tiesės, šiek tiek panašios į lygiagrečią išsidėstymą, kas rodo kad darbo ribų pralaidumui didėjant šeimos atžvilgiu, mažėja pasitenkinimas laisvalaikiu, tačiau moderatorius lemia, pasitenkinimo laisvalaikiu laipsnį – veikiant aukščiausiai psichologinio atsiribojimo reikšmei pasitenkinimas laisvalaikiu fiksuojamas didžiausias lyginant su mažiausia ir vidutine moderatoriaus reikšmėmis, nepaisant visumoje grafike matomos pasitenkinimo laisvalaikiu mažėjimo tendencijos.

Susikertančios tiesės 12 pav. rodo, kad didėjant darbo ribų pralaidumui šeimos atžvilgiu, ir veikiant psichologiniam atsiribojimui nuo darbo, po darbo (aukščiausia reikšme), auga ir pasitenkinimas organizacija, o tą pačią sąveiką veikiant žemiausia moderatoriaus (psichologinio atsiribojimo) reikšme, pasitenkinimas organizacija ženkliai mažėja (tiesė svyra žemyn). Veikiant vidutine moderatoriaus reikšme, darbo ribų pralaidumo ir pasitenkinimo organizaciją sąveiką, fiksuojamas vidutinis pasitenkinimo lygis, kuris kintamiesiems didėjant mažėja, tačiau neženkliai, todėl galima sakyti, kad išlieka gana pastovus.

4. REZULTATŲ APTARIMAS

Gauti tyrimo duomenys bus analizuojami pagal išsiskeltą tyrimo tikslą ir uždavinius.

4.1 Darbo ir gyvenimo ribų charakteristikų bei gerovės raiškos ypatumus, atsižvelgiant į demografines charakteristikas

Pirmasis išsiskeltas tyrimo uždavinys (1) buvo nustatyti darbo ir gyvenimo ribų charakteristikų bei gerovės raiškos ypatumus, atsižvelgiant į demografines charakteristikas.

Visų pirma, analizuojant kaip skiriasi tyrimo kintamųjų: darbo-gyvenimo ribų charakteristikų, psichologinio atsiribojimo bei gerovės išreikštumas tarp lyčių, nuotolinio darbo kontekste, statistiškai reikšmingų skirtumų buvo aptikta nedaug. Gauti rezultatai atskleidė, kad vyrai jaučiasi labiau psichologiškai atsiriboję nuo darbo, po darbo valandų, negu moterys, taip pat paaiškėjo, kad vyrai savo darbo ribų lankstumo galimybes vertina kaip didesnes, lyginant su moterimis.

Aptariant gerovės charakteristikų išreikštumo skirtumus tarp lyčių, nustatyta, kad moterys jaučiasi labiau išsekusios ir patiriančios daugiau darbo-šėimos konfliktų lyginant su vyrais. Gauti moterų prastesni gerovės rodikliai, lyginant su vyrais gali būti paaiškinami mažesniu gebėjimu atsiriboti nuo darbo po darbo valandų, kuris ilgainiui ir gali lemti didesnę išsekimo ir darbo-šėimos konfliktų lygį. Taip pat gauti moterų imties rezultatai patvirtina Kossek et al. (2006) padarytą išvadą, kad asmenys, suvokiantys didesnę darbo ribų lankstumo gebėjimą paprastai nurodo mažiau darbo ir šėimos konfliktų ir mažesnę įtampą darbo dienos pabaigoje. Kituose ribų tyrimuose (Matthews & Barnes-Farrell, 2010), lyčių skirtumai tarp ribų lankstumo gebėjimų buvo pastebėti tik šėimos ribose, kur moterys taip pat pranešė apie mažesnę gebėjimą pereiti nuo šėimos įsipareigojimų prie darbo, lyginant su vyrais, tuo tarpu šiame tyrime – darbo ribose.

Tiriamųjų palyginime, pagal amžiaus grupes, ištirta, kad labiausiai įsitraukę į darbą jaučiasi tiriamieji, esantys 40-49 m. o mažiausiai įsitraukę į darbą jaučiasi jauniausi tiriamieji, patenkantys į 20-29 m. amžiaus grupę. Tuo tarpu didžiausias pasitenkinimas darbu aptiktas 30-39 m. amžiaus grupėje, o mažiausias - vyriausiųjų - 50-59 m. amžiaus grupėje.

Vertinant išsilavinimo aspektu, nors tiriamųjų imtis pasiskirstė gana netolygiai pagal turimą išsilavinimą, gauti rezultatai atskleidė kad didesne šėimos ribų lankstumo galimybe ir mažiausiu šėimos ribų pralaidumu darbo atžvilgiu pasižymi aukštąjį universitetinį išsilavinimą turintys darbuotojai, o mažiausia šėimos ribų lankstumo galimybe - aukštąjį neuniversitetinį išsilavinimą turintys darbuotojai. Didžiausias šėimos ribų pralaidumas rastas tarp darbuotojų turinčių vidurinį išsilavinimą. Minimus rezultatus greičiausiai galima būtų paaiškinti išsilavinimo ir pastorojo

nulemtos tolimesnės karjeros priklausomybe, kai tam tikrai įgytai profesijai, ar pareigoms, būdingos ypatybės bei darbo sąlygos, organizacijos sektorius lemia atitinkamas lankstumo galimybes (pvz., darbas paslaugų sferoje gali lemti mažesnes darbo ribų lankstumo galimybes).

Analizuojant kintamųjų išreikštumą pagal šeimyninę padėtį, rezultatai parodė, kad kad didžiausias darbo ribų lankstumo galimybes ir mažiausią darbo ribų pralaidumo šeimos atžvilgiu (darbo metu užsiėmimą, ne darbo reikalais) nurodė asmenys, neturintys partnerio (nevedę/netekėjusios), o priešingai, suvokiamas mažiausias darbo ribų lankstumo galimybes ir didžiausią darbo ribų pralaidumą išsiskyrę tiriamieji.

Gana įdomūs ir tikėtini rezultatai gauti palyginus kintamuosius pagal tai, ar turima vaikų, kuomet buvo nustatyta, kad turintieji vaikų, pasižymi didesniu darbo lankstumo ribų galimybės ir darbo ribų pralaidumo (šeimos atžvilgiu), negu, kad neturintys vaikų, kas gali reikšti, kad tiriamieji, turintys vaikų yra labiau linkę į darbo metu šeimos srities integravimą, negu į segmentavimą. Tačiau šeimos ribų lankstumo noro ir šeimos ribų lankstumo galimybės palyginimas, tarp analizuojamų grupių, atskleidė, kad tiriamieji turintys vaikų po darbo metu išreiškia mažesnę lankstumo norą pereiti prie darbinių reikalų ar namuose užsiimti darbine veikla, lyginant su neturinčiais vaikų. Vadinasi, galima teigti, kad turintieji vaikų yra labiau linkę segmentuoti šeimos-darbo sritis ir po darbo metu neužsiimti darbiniais reikalais, o darbo-šeimos sritis priešingai, integruoti.

Gautą išvadą iš dalies patvirtina Matthews & Barnes-Farrell (2010) tyrimų rezultatus, kurie tyrė vyrų ir moterų skirtumus, išsiaiškino, kad, moterys, palyginti su vyrais, labiau norėjo lanksčiai derinti darbo-šeimos sritis, ir mažiau lanksčiai šeimos-darbo sritis. Galbūt šiuos autorių rezultatus galima sieti su vaikų turėjimu?

4.2 Darbo ir gyvenimo ribų charakteristikų ir gerovės sąsajos

Įvykdžius antrąjį išsikeltą uždavinį - ištyrus sąsajas tarp darbo ir gyvenimo ribų charakteristikų ir gerovės nuotolinio darbo kontekste (2), daugiausiai sąsajų aptikta tarp gyvenimo (šeimos) ribų charakteristikų ir gerovės.

Gauti rezultatai parodė, kad šeimos ribų lankstumo galimybė ir šeimos ribų lankstumo noras visumoje teigiamai siejasi su gerove: rastas teigiamas ryšys su pasitenkinimu darbu bei įsitraukimu į darbą, reiškia, kad kuo yra lengviau (ir suvokiamų galimybių ir turimos motyvacijos, noro prasme) pereiti nuo nedarbinių įsipareigojimų prie darbinių, tuo fiksuojamas didesnis tiriamųjų įsitraukimas į darbą bei pasitenkinimas darbu. Taip pat apie teigiamą šeimos ribų lankstumo charakteristikų poveikį gerovei praneša rastas teigiamas ryšys tarp šeimos ribų lankstumo galimybės

ir pasitenkinimu organizacija, bei neigiamas ryšys su psichine sveikata bei darbo-namų konfliktu. Vadinasi kuo yra suvokiamos turimos lankstesnės galimybės pereiti nuo nedarbinių įsipareigojimų prie darbinių, tuo labiau išauga pasitenkinimas organizacija, gerėja psichinė savijauta, mažėja darbo-namų konfliktų.

Vertinant tyrimė gautą darbo ribų lankstumo galimybės šeimos atžvilgiu sąsajas su gerove, aptiktas ryšys tarp darbo ribų lankstumo galimybės ir pasitenkinimu darbu, kuris reiškia, kad kuo suvokiamos darbe turimos didesnės lankstumo galimybės derinti darbo ir nedarbo įsipareigojimus darbo metu (pereiti prie nedarbinių reikalų) tuo jaučiamas didesnis pasitenkinimas darbu.

Minimi teigiami ribų charakteristikų ryšiai su gerove gali būti paaiškinami lankstaus požiūrio į gyvenimo ir darbo sričių integracijos nauda, pagal kurią darbuotojams suteikiama didesnė autonomija, tampa lengviau derinti darbo ir gyvenimo sričių įsipareigojimus, pagal darbuotojų poreikius, ir gaunama galimybė patiems susikurti norimą darbo ir asmeninio gyvenimo pusiausvyrą (Wepfer et al., 2018), kas, kaip ir matoma atliktame tyrimė, gali lemti padidėjusį pasitenkinimą darbu ir darbuotojų įsitraukimą (Grant et al., 2013), patiriamą mažesnę streso lygį nei dirbant biure, geresnę sveikatą, darbo našumą (Prasad et al., 2020).

Analizuojant šeimos ribų pralaidumo (darbo atžvilgiu) ryšį su gerove, gauti koreliacijų rezultatai rodo, kad šeimos ribų pralaidumą, vienareikšmiškai, galima sieti su neigiamais gerovei padariniais. Rastas teigiamas ryšys su išsekimu, psichine sveikata, darbo-namų konfliktu (silpnos koreliacijos), reiškia, kad kuo namuose, dažniau po darbo užsiimama darbinais reikalais, tuo gali būti jaučiamas didesnis išsekimas, būdingesnė darbo-namų konfliktų raiška, prastėja psichinė sveikata. Gauta neigiama koreliacija tarp šeimos ribų pralaidumo ir pasitenkinimo gyvenimu bei laisvalaikiu, rodo, kad didėjant šeimos ribų pralaidumui, darbo atžvilgiu, mažėja pasitenkinimas gyvenimu ir laisvalaikiu (kuo ne darbo metu dažniau užsiimama darbina veikla, tuo darbuotojas jaučiasi mažiau patenkintas savo laisvalaikiu, bei apskritai gyvenimu).

Nagrinėjant darbo ribų lankstumo noro ir darbo ribų pralaidumo ryšius su gerove, rastas teigiamas darbo ribų lankstumo noro ryšys su išsekimu ir neigiamas su įsitraukimu į darbą, ir teigiamas ryšys tarp darbo ribų pralaidumo ir išsekimo, darbo-namų konflikto, kas taip pat byloja apie kintamųjų daromą labiau neigiamą poveikį gerovei. Tai reiškia, kad norą lanksčiai derinti darbo ir nedarbo įsipareigojimus darbo metu, nepriklausomai nuo galimybių, galima sieti su didesne išsekimo grėsme ir mažesniu įsitraukimu į darbą, o kuo dažniau darbo metu yra užsiimama nedarbinėmis veiklomis, tuo iškyla didesnė darbo-namų konfliktų, išsekimo tikimybė.

Taigi, galima teigti, kad gauti darbo-gyvenimo ribų pralaidumo ryšių su gerove rezultatai patvirtina seniau atliktų tyrimų duomenis (Bulger et al., 2007; Matthews & Barnes-Farrell, 2010; Olson-Buchanan & Boswell, 2006), kurie rodo, kad tiek darbo-šeimos ribų pralaidumas, tiek šeimos-darbo ribų pralaidumas neigiami siejasi su gerove pastarąją siejant su daugiau darbo-šeimos konfliktų, prastesne psichine jausena, mažesniu įsitraukimu į darbą. Taip pat tyrime rastas ryšys tarp darbo ribų lankstumo noro ir darbo-šeimos konflikto, patvirtina Bulger et al. (2007), Matthews & Barnes-Farrell (2010) gautas tyrimų išvadas.

Aptariamos sąsajos tyrėjų darbuose gali būti aiškinamas ribų pralaidumo savybe pertraukinėti vienos srities veiklą kita veikla, taip pat galima darbo – gyvenimo sričių asimiliacija, disbalansu, sunkesniu psichologiniu atsiribojimu nuo darbo (Marsh & Musson, 2008) kas, kaip ir gauta tyrime, ilgainiui gali neigiamai paveikti psichologinę savijautą, sukelti, išsekimą, mažesnę įsitraukimą į darbą (Heraty et al., 2008; Sonnetag et al., 2008).

Apžvelgus tyrime gautus darbo ir gyvenimo ribų charakteristikų ir gerovės nuotolinio darbo kontekste, ryšius, matoma, kad apie teigiamą poveikį gerovei praneša šeimos ribų lankstumo charakteristikos (šeimos ribų lankstumo galimybė ir šeimos ribų lankstumo noras) bei darbo ribų lankstumo galimybė, apie neigiamą - šeimos ir darbo ribų pralaidumo, darbo ribų lankstumo noro charakteristikos. Taip pat kadangi rasta daugiau ryšių tarp šeimos ribų charakteristikų ir gerovės, nei tarp darbo ribų charakteristikų su gerove, galima teigti, darbo ribų charakteristikų dinamika mažai siejasi su šiam tyrimui parinktais gerovės konstruktais, ir silpnai prognozuoja poveikį gerovei.

4.3 Ryšys tarp psichologinio atsiribojimo ir gerovės

Trečiasis tyrimo uždavinys buvo - nustatyti ryšį tarp psichologinio atsiribojimo ir gerovės (3). Tyrimo rezultatai atskleidė, teigiamą ryšį tarp psichologinio atsiribojimo ir gerovės. Ištirta, kad psichologinis atsiribojimas, teigiamai siejasi su pasitenkinimu gyvenimu bei laisvalaikiu, geresne psichine sveikata, mažesniu išsekimo, darbo namų konflikto išreikštumu, kas patvirtina seniau atliktų tyrimų išvadas (Davidson et al., 2010; Sonnentag, 2012; Sonnentag & Fritz, 2007; Moreno-Jiménez et al. 2009; Lapierre et al., 2012). Teigiamos psichologinio atsiribojimo ir gerovės sąsajos tyrėjų darbuose dažnai yra paaiškinamos psichologinį atsiribojimą nuo darbo laikant esmine pailsėjimo „atsigavimo“ nuo darbo veikla, kuomet atotrūkis nuo darbo tiek psichologiškai tiek fiziškai leidžia pailsėti darbuotojo toms funkcinėms sistemoms, kurios yra aktyvios užsiimant darbine veikla (Sonnentag & Fritz, 2007; Meijman & Mulder, 1998). Daugumo autorių (pvz., Barber & Jenkins, 2014; Hahn & Dormann, 2013) teigimu darbo-gyvenimo sričių, abiem kryptimis,

segmentacija, skatinanti psichologinį atsiribojimą teigiamai veikia psichinę savijautą, bei darbo-namų konfliktus, su darbo efektyvumu susijusias charakteristikas (našumą, įsitraukimą, proaktyvumą ir pan.).

4.4 Psichologinio atsiribojimo vaidmuo sąsajose tarp darbo ir gyvenimo ribų charakteristikų ir gerovės

Galiausiai tyrime buvo išsiaiškintas, psichologinio atsiribojimo vaidmuo sąsajose tarp darbo ir gyvenimo ribų charakteristikų ir gerovės (**4 darbo uždavinys**). Atlikus kintamųjų moderacijų analizę pagal skirtingas moderatoriaus reikšmes: aukštą (virš vidurkio), vidutinę (lygi vidurkiui) ir žemą (žemiau vidurkio), daugiausiai statistiškai reikšmingų moderacijų veikiant psichologiniam atsiribojimui nustatyta sąveikose tarp šeimos ribų lankstumo galimybės charakteristikos ir gerovės dimensijų, tokių kaip pasitenkinimas organizacija, laisvalaikiu, psichinė sveikata, išsekimu, darbo-namų konfliktu. Tolimesnė duomenų interpretacija pateikiama pagal gerovės dimensijas, su kuriomis buvo gautos statistiškai reikšmingos moderacijos.

Darbo-namų konfliktas. Prognozuojant darbo-namų konfliktą sąveikoje su didėjančia šeimos ribų lankstumo galimybe, nustatyta, kad psichologinis atsiribojimas visumoje (įgijus visas palyginamąsias reikšmes - mažiausią, vidutinę ar didžiausią) mažina darbo-namų konfliktų raišką. Kuo didesnė psichologinio atsiribojimo reikšmė, tuo mažesnė darbo-namų konfliktų tikimybė esant šeimos ribų lankstumo galimybei. Tai reiškia, kad, kuo gebama labiau atsiriboti nuo darbo, po darbo valandų, tuo lankstus derinimas šeimos-darbo sričių, kai yra suvokiamos esamos lanksčios galimybės nedarbo metu pagal poreikį lengvai pereiti prie darbinių įsipareigojimų, kelia mažiau darbo-namų konfliktų. Įdomu, tai kad su kitomis darbo, bei šeimos ribų charakteristikomis neaptikta psichologinio atsiribojimo moderuojančio ryšio darbo-namų konflikto raiškai, nors literatūroje, darbo-namų konfliktas ir atvirkščiai yra vieni dažniausiai siejamų kintamųjų.

Išsekimas. Analizuojant psichologinio atsiribojimo ir šeimos ribų pralaidumo, šeimos ribų lankstumo galimybės sąveikas, prognozuojant išsekimą, rastas daromas teigiamas psichologinio atsiribojimo poveikis išsekimui. Nustatyta, kad didėjant šeimos ribų pralaidumui darbo atžvilgiu ir esant aukštam psichologinio atsiribojimo lygiui išsekimo raiška mažėja, o esant mažam atsiribojimui- didėja. Tuo tarpu analizuojant išsekimo raišką moderuojant su šeimos ribų lankstumo galimybe ir psichologiniu atsiribojimu, rezultatai parodė, kad moderatoriaus poveikis išsekimui skiriasi priklausomai nuo įgyjamos reikšmės: didėjant šeimos ribų lankstumo galimybei, ir esant didžiausiai psichologinio atsiribojimo reikšmei (nuo darbo, po darbo), išsekimo lygis yra žemas, tačiau turi tendenciją didėti, o veikiant mažiausio ar vidutinio psichologinio atsiribojimo reikšmei,

išsekimo lygis fiksuojamas didžiausias, tačiau šeimos ribų lankstumo galimybei didėjant, išsekimas mažėja. Taigi galima teigti, kad šeimos ribų charakteristikos, pasižyminčios didesniu lankstumu ir pralaidumu, arba kitaip tariant ribų integracija, darbo atžvilgiu, neigiamai siejasi su išsekimu, jei gebama po darbo psichologiškai atsiriboti nuo darbo, kas patvirtina tyrėjų išvadas (Sonntag & Fritz, 2007, Davidson et al. 2010).

Psichinė sveikata. Vertinant, kaip psichologinis atsiribojimas veikia psichinę sveikatą, derinant šeimos-darbo įsipareigojimus esant šeimos ribų lankstumo norui ir/ar esant šeimos ribų lankstumo galimybei, rezultatai taip pat rodo teigiama moderatoriaus poveikį psichinės sveikatos gerovei. Rezultatai rodo, kad didėjant šeimos ribų lankstumui (tiek noro tiek galimybių lankstumui) gauta geresnės psichinės sveikatos tendencija esant dideliame ar vidutinio lygio psichologiniam atsiribojimui (moderatoriui) nuo darbo, po darbo. Taip pat, gauta, kad aptariamoms sąveikoms įgyjant didžiausią psichologinio atsiribojimo reikšmę, psichologinės sveikatos rodiklis išlieka beveik pastovus (palaipsniui gerėja, bet neženkliai), kas reiškia silpnus psichinės sveikatos ir šeimos ribų lankstumo noro, bei psichinės sveikatos ir šeimos ribų lankstumo galimybes, ryšius, veikiant aukštam atsiribojimo lygiui. Tad galima teigti, kad psichologinis atsiribojimo poveikis prognozuojant psichinę sveikatą, sąveikoje su šeimos ribų lankstumo noru ar šeimos ribų lankstumo galimybe, yra gana pastovus, padeda palaikyti geresnę psichinę sveikatą ilgalaikėje gyvenimo perspektyvoje.

Pasitenkinimas laisvalaikiu. Aptariant psichologinio atsiribojimo poveikį tiek šeimos ribų pralaidumo, tiek darbo ribų pralaidumo, sąveikoms su pasitenkinimu laisvalaikiu, aptikta, kad didėjant tiek šeimos, tiek darbo ribų pralaidumui, mažėja pasitenkinimas laisvalaikiu, tačiau didesnis psichologinis atsiribojimas nuo darbo lemia, didesnes pasitenkinimo laisvalaikiu reikšmes, lyginant pastarąsias su vidutinių ar mažiausių psichologinio atsiribojimo įgaunamų reikšmių poveikiu. Vadinasi, kuo darbo metu dažniau užsiimama nedarbine veikla, arba namuose užsiimama darbine veikla, tuo labiau gali būti paveikiamas neigiamas pasitenkinimas laisvalaikiu, tačiau kuo darbuotojas geba labiau psichologiškai atsiriboti nuo darbo, po darbo valandų, tuo pasitenkinimo laisvalaikiu reikšmės išliks aukštesnės, nors ir su turima tendencija mažėti.

Panašus psichologinio atsiribojimo vaidmuo matomas ir sąlygojant pasitenkinimą laisvalaikiu, kai esama šeimos ribų lankstumo galimybės- didėjant šeimos ribų lankstumo galimybei ir psichologiniam atsiribojimui nuo darbo po darbo, fiksuojamas taip pat mažėjantis pasitenkinimas laisvalaikiu, esant vidutiniam psichologinio atsiribojimo lygiui, pasitenkinimas laisvalaikiu išlieka beveik pastovus (palaipsniui didėja, bet neženkliai), tuo tarpu moderatoriui įgyjant mažiausią

poveikio reikšmę, nustatytas jaučiamas mažiausias pasitenkinimas laisvalaikiu, tačiau didėjant šeimos ribų lankstumo galimybei, ir psichologiniam atsiribojimui, pasitenkinimas laisvalaikiu sparčiai išauga. Nepaisant kiek neįprastos pasitenkinimo laisvalaikiu dinamikos veikiant mažiausiai moderacijos reikšmei, matoma, kad gebėjimas psichologiškai atsiriboti nuo darbo vidutiniu ar aukštesniu, nei vidutinis laipsniu, lemia didesnio pasitenkinimo laisvalaikiu reikšmes, lyginant su moderatoriaus žemesnio laipsnio reikšmių poveikiu.

Pasitenkinimas organizacija. Gauti darbo ribų charakteristikų (ribų pralaidumo ir lankstumo noro) su pasitenkinimu laisvalaikiu moderacijų rezultatai, rodo teigiamą psichologinio atsiribojimo vaidmens poveikį minimai gerovės dimensijai. Nustatyta, kad kuo didesniu laipsniu geba atsiriboti nuo darbo po darbo valandų, esant lanksčioms darbo riboms (noro), ar pralaidžioms darbo riboms (kai darbo metu nevengiama užsiimti ne darbine veikla ir esant poreikiui darbo metu lengvai pereinama nuo darbo prie su darbu nesusijusių veiklų) tuo pasitenkinimas organizacija didėja, o esant mažam psichologiniam atsiribojimui ir minimoms lanksčioms ir pralaidžioms darbo-gyvenimo riboms, pasitenkinimas organizacija mažėja.

Priešingas rezultatas gautas analizuojant šeimos ribų lankstumo galimybės su pasitenkinimu organizacija, sąveiką, moderuojant psichologiniam atsiribojimui. Ištirta, kad moderatoriumi veikiant maksimalia reikšme ir didėjant šeimos ribų lankstumo galimybei mažėja pasitenkinimas organizacija, tuo tarpu, kai esant vidutinei ar mažiausiai psichologinio atsiribojimo poveikio reikšmei auga ir pasitenkinimas organizacija. Šis priešingas rezultatas gali būti paaiškinamas atribucija, kuomet yra galimybės lanksčiai derinti gyvenimo-darbo ribas, tačiau yra sunku pamiršti darbinius rūpesčius po darbo, todėl „kaltinama“ organizacija.

Apibendrinant, atliktų darbo-gyvenimo ribų charakteristikų su gerovę atspindinčiomis dimensijomis sąveikas, moderuojant psichologiniam atsiribojimui, matoma, kad psichologinis atsiribojimas daro teigiamą poveikį gerovei, kai yra lanksčiai derinamos darbo-gyvenimo sritys.

Kadangi literatūroje ilgą laiką buvo puoselėjama integracijos ir segmentacijos, kaip ribų valdymo strategijų ir ribų pralaidumo tyrimų tradicija, nėra gausu atliktų tyrimų analizuojančių darbo-gyvenimo ribų lankstumą išplėstine samprata, pasak kurios darbuotojai gali skirtis laipsniu, kuriuo jie suvokia galintys (ribų lankstumo galimybė) ir kuriuo nori, jaučia motyvaciją (ribų lankstumo noras) pakeisti darbo-gyvenimo sričių susijusio elgesio laiką ir vietą ir kaip tai gali sietis su individo gerove (Matthews& Barnes-Farrell, 2010). Taigi, šiame tyrime laikantis požiūrio, kad tiek darbo-ribų lankstumo gebėjimas ir darbo ribų lankstumo noras prisideda prie skirtingų gyvenimo sričių integravimo, galima teigti, kad tyrimo rezultatai patvirtina literatūroje gaunamus

rezultatus, kad psichologinis atsiribojimas po darbo, ne darbo metu teigiamai veikia individo gerovę lanksčiai derinant darbo-gyvenimo sritis. Visgi, tyrimai rodo (Marsh & Musson, 2008; Sonnentag, 2018; Sonnentag & Fritz, 2007), kad integruojant darbo-gyvenimo sritis, atsiriboti psichologiškai gali būti sunkiau, taigi mažėjant psichologinio atsiribojimo laipsniui, gali mažėti ir psichologinė gerovė, pasitenkinimas įvairiomis gyvenimo sritimis, kas atitinkamai matoma ir atliktame tyrime.

4.5 Tyrimo ribotumai

Šis tyrimas turi ribotumų, į kuriuos reikėtų atsižvelgti interpretuojant jo rezultatus. Visų pirma, siekiant palyginti, kaip skiriasi tarp tiriamų grupių ribų charakteristikų išreikštumas, atsiribojimas nuo darbo, koks gaunamas ryšys su gerove, vertėtų tirti ir lyginti ne tik dirbančius nuotoliniu būdu, bet ir biure. Antra, tyrimo dizainas buvo skerspjūvio, taigi neleidžia daryti išvadų apie kintamųjų sąsajų priežastingumą.

IŠVADOS

1. Ištirus darbo ir gyvenimo ribų charakteristikų bei gerovės raiškos ypatumus imtyje pagal demografines charakteristikas, nustatyta, kad:
 - 1) vyrai savo darbo ribų lankstumo galimybes vertina kaip didesnes, lyginant su moterimis;
 - 2) turintieji vaikų, pasižymi didesniu darbo lankstumo ribų galimybės ir darbo ribų pralaidumu, tačiau mažiau išreikštu šeimos ribų lankstumo noru ir šeimos ribų lankstumo galimybe;
 - 3) didesnės darbo lankstumo galimybės derinant darbo-gyvenimo sritis yra privačiajame sektoriuje;
 - 4) darbine veikla užsiimti ne darbo metu yra labiau linkę dirbantieji ne pilnu etatu, tačiau apie aukštesnį pasitenkinimą gyvenimu pranešė dirbantieji pilnu etatu;
 - 5) vadovaujančias pareigas užimantys darbuotojai turi didesnes šeimos ribų lankstumo galimybes, bei jaučiasi labiau įsitraukę į darbą, nei nevadovaujančias pareigas užimantys darbuotojai;
 - 6) tiriamieji yra labiau linkę lanksčiai derinti (integruoti) darbo-gyvenimo sritis abiem kryptimis, nei atskirti (segmentuoti) dirbant nuotoliniu būdu.
 - 7) tyrimo imtis pasižymi vidutiniškai vertinama psichologine sveikata, mažu darbo-šeimos konflikto išreikštumu, aukštu įsitraukimu į darbą lygiu, patiriamu šiek tiek aukštesniu nei vidutinis, išsekimo lygiu, jaučiasi gana patenkinti darbu, organizacija, gyvenimu bei laisvalaikiu, kas visumoje byloja apie gana teigiamai vertinamą tiriamųjų imties gerovę dirbant nuotoliniu būdu ir lanksčiomis bei pralaidžiomis ribomis derinant darbo - gyvenimo sritis.
2. Ištirta, kad šeimos ribų lankstumo galimybė teigiamai siejasi su pasitenkinimu darbu, įsitraukimu į darbą, pasitenkinimu organizacija, geresne psichine sveikata, bei mažesniu darbo-namų konfliktu; darbo ribų lankstumo galimybė – su geresniu pasitenkinimu darbu, šeimos ribų lankstumo noras taip pat teigiamai siejasi su pasitenkinimu darbu bei geresniu įsitraukimu į darbą. Tuo tarpu šeimos ribų pralaidumas siejasi su didesniu išsekimu, prastesne psichine sveikata, didesniu darbo-namų konfliktu, mažesniu pasitenkinimu gyvenimu bei laisvalaikiu, darbo ribų lankstumo noras - su didesniu išsekimo lygiu ir mažesniu įsitraukimu į darbą, darbo ribų pralaidumas – taip pat su išsekimu ir didesniu darbo-namų konfliktu.
3. Ištirta, kad psichologinis atsiribojimas teigiamai siejasi su pasitenkinimu gyvenimu bei laisvalaikiu, geresne psichine sveikata, mažesniu išsekimo, darbo namų konflikto išreikštumu, dirbančiųjų nuotoliniu būdu imtyje.

4. Nustatytas teigiamas psichologinio atsiribojimo vaidmuo sąsajoms tarp darbo ir gyvenimo ribų charakteristikų ir gerovės. Darbo ribų pralaidumas ir darbo lankstumo noras yra stipriau susiję su pasitenkinimu organizacija, kai psichologinis atsiribojimas didesnis. Šeimos ribų pralaidumas, darbo ribų pralaidumas, šeimos ribų lankstumo galimybė yra stipriau susiję su pasitenkinimu laisvalaikiu, kai psichologinis atsiribojimas didesnis. Šeimos ribų lankstumo noras ir šeimos ribų lankstumo galimybė yra stipriau susiję su geresnę psichine sveikata, kai psichologinis atsiribojimas didesnis. Šeimos ribų pralaidumas ir šeimos ribų lankstumo galimybė yra stipriau susiję su mažesniu išsekimu, kai psichologinis atsiribojimas didesnis. Šeimos ribų lankstumo galimybė yra stipriau susijusi su mažiau darbo-namų konfliktų, kai psichologinis atsiribojimas didesnis.

LITERATŪRA

1. Allen, T.D., R.C. Johnson, K. Kiburz and K.M. Shockley (2013), 'Work-Family Conflict and Flexible Work Arrangements: Deconstructing Flexibility'. *Personnel Psychology*, 66(2), 345–376.
2. Ashforth, B. E., Kreiner, G. E., & Fugate, M. (2000). All in a day's work: Boundaries and micro role transitions. *Academy of Management Review*, 25, 472–491.
3. Bakker, A.B., Schaufeli, W.B., Leiter, M.P. and Taris, T.W. 2008. Work engagement: An emerging concept in occupational health psychology. *Work & Stress*, 22: 187–200.
4. Baltes B. B., Clark M. A, Chakrabarti M. (2010) Work-Life Balance: The Roles of Work-Family Conflict and Work-Family Facilitation. *Handbook of Positive Psychology and Work*, 491-521.
5. Brown, A., Charlwood, A., Spencer, DA. (2012). Not all that it might seem: Why job satisfaction is worth studying despite it being a poor summary measure of job quality. *Work, Employment, and Society* 26 (6), 1007–1018.
6. Barber, L. K., Jenkins, J. S. (2014). Creating technological boundaries to protect bedtime: examining work-home boundary management, psychological detachment and sleep. *Stress and Health*, 30(3), 259–264.
7. Binnewies, C., Sonnentag, S., Mojza, E. J. (2010). Recovery during the weekend and fluctuations in weekly job performance: A four-week longitudinal study examining intra-individual relationships. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 83, 419–44.
8. Bulger, C. A., Matthews, R. A., & Hoffman, M. E. (2007). Work and personal life boundary management: Boundary strength, work/personal life balance, and the segmentation-integration continuum. *Journal of Occupational Health Psychology*, 12(4), 365–375.
9. Chari, R., Chang, C.C., Sauter SL. (2018). Expanding the paradigm of occupational safety and health: a new framework for worker well-being. *J Occup Environ Med.*, 60(7), 589–593.
10. Chida Y., Steptoe A. (2008). Positive Psychological Well-Being and Mortality: A Quantitative Review of Prospective Observational Studies. *Psychosomatic Medicine*, 70(7), 741-56.
11. Clark, S. C. (2000). Work/family border theory: A new theory of work/family balance. *Human Relations*, 53, 747–770.
12. Davidson, O. B., Eden, D., Westman, M., Cohen-Charash, Y., Hammer, L. B., Kluger, A. N., Spector, P. E. (2010). Sabbatical leave: Who gains and how much? *Journal of Applied Psychology*, 95, 953–964.
13. Demerouti, E., Mostert, K., Bakker, A. B. (2010). Burnout and work engagement: A thorough investigation of the independency of both constructs. *Journal of Occupational Health Psychology*, 15(3), 209–222.
14. Dettmers J. (2017). How extended work availability affects well-being: The mediating roles of psychological detachment and work-family-conflict. *Work & Stress*, 31(1), 24-4.

15. Diener, E., Heintzelman, S. J., Kushlev, K., Tay, L., Wirtz, D., Lutes, L. D., Oishi, S. (2017), Findings All Psychologists Should Know from the New Science on Subjective Well-Being. *Canadian Psychology*, 58 (2), 87-104.
16. Diener, E., Suh, E. M., Lucas, R. E. Smith, H. L. (1999), Subjective Well-Being: Three Decades of Progress. *Psychological Bulletin*, 125 (2), 276-302.
17. Dixon, M. (2019). The IWG global workspace survey. Prieiga per internetą: <https://assets.regus.com/pdfs/iwg-workplace-survey/iwg-workplace-survey-2019.pdf> (žiūrėta 2020. 10.10).
18. Dodge, R., Daly, A., Huyton, J., Sanders, L. (2012). The challenge of defining wellbeing. *International Journal of Wellbeing*, 2 (3), 222-235.
19. Donald M. Berwick D. M., Murphy J. M., Goldman P. E., Ware J., E., Barsky Jr. A., Milton C. (1991) Performance of a Five-Item Mental Health Screening Test. *Weinstein Source: Medical Care*, 29 (2), 169-176.
20. Fritz, C., Yankelevich, M., Zarubin, A., Barger, P. (2010). Happy, healthy, and productive: The role of detachment from work during nonwork time. *Journal of Applied Psychology*, 95, 977–983.
21. Fonner K.L., Stache L., (2012) All in a Day's Work, at Home: Teleworkers' Management of Micro Role Transitions and the Work–Home Boundary. *New Technology Work and Employment*, 27(3).
22. Wepfer, A.G., Allen, T.D., Brauchli, R., Jenny, G.J., & Bauer, G.F. (2018). Work-
23. life boundaries and well-being: Does work-to-life integration impair well-being
24. through lack of recovery? *Journal of Business and Psychology*, 33(6), 727–74
25. Geurts S.A.E., Taris T.W., Kompier M.A.J., Dikkers J.S.E, Van Hooff M.L.M., Kinnunen U.M. (2005) Work-home interaction from a work psychological perspective: Development and validation of a new questionnaire, the SWING. *Work & Stress: An International Journal of Work, Health & Organizations*, 19 (4), 319-339.
26. Giorgi, G., Leon-Perez, J.M., Pignata, S., Demiral, Y., Arcangeli, G. Addressing risks: mental health, work-related stress, and occupational disease management to enhance well-being.
27. Grant, C. A., Wallace, L. M., Spurgeon, P. C. (2013). An exploration of the psychological factors affecting remote e-worker's job effectiveness, well-being and work–life balance. *Employee Relations*, 35 (5), 527-546.
28. Gustainienė L., Pranckevičienė A., Bukšnytė-Marmienė L., Genevičiūtė-Janonienė G., (2014). Darbuotojo gerovė ir pozityvi darbo aplinka: integruotas teorinis modelis. *Organizacijų vadyba: sisteminiai tyrimai*, 69, 38-5.
29. Hall, D. T., & Richter, J. (1988). Balancing work life and home life: what can organizations do to help? *The Academy of Management Executive (1987-1989)*, 2(3), 213–223.
30. Hahn, V. C., Dormann, C. (2013). The role of partners and children for employees' psychological

- detachment from work and well-being. *Journal of Applied Psychology*, 98(1), 26–36.
31. Hayes A.F. (2009). Beyond Baron and Kenny: Statistical mediation analysis in the new millennium. *Communication Monographs* 76(4), 408–420.
 32. Hayman, J. (2010). Flexible Work Schedules and Employee Well-being. *New Zealand Journal of Employment Relations*, 35(2), 76–87.
 33. Hartlig T., Kylin C., Johansson G. (2007). The Telework Tradeoff: Stress Mitigation vs. Constrained Restoration. *Applied psychology*, 2 (56) 231-253.
 34. Heraty, N., Morley, M. J., Cleveland, J. N., Grady, G., & McCarthy, A. M. (2008). Work-life integration: Experiences of mid-career professional working mothers. *Journal of Managerial Psychology*, 23(5), 599-622.
 35. Hewlin, P. F. (2003). And the award for best actor goes to ...: Facades of conformity in organizational settings. *The Academy of Management Review*, 28(4), 633–642.
 36. Kaliatkaitė J., Bulotaitė L., (2014). Gerovės samprata sveikatos moksluose ir psichologijoje: tyrimai, problemos ir galimybės. *Visuomenės sveikata*, 1 (64).
 37. Kaplan, S. (1995). The restorative benefits of nature: Toward an integrative framework. *Journal of Environmental Psychology*, 15, 169–182.
 38. Kinnunen, U., Feldt, T., Siltaloppi, M., Sonnentag, S. (2011). Job demands-resources model in the context of recovery: Testing recovery experiences as mediators. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 20, 805–822
 39. Kreiner G. (2006). Consequences of work-home segmentation or integration: a person-environment fit perspective. *Journal of Organizational Behaviour*, 27, 485–507.
 40. Kühnel, J., Sonnentag, S., Westman, M. (2009). Does work engagement increase after a short respite? The role of job involvement as a double-edged sword. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 82, 575–594.
 41. Kossek, E. E., Lautsch, B. A., & Eaton, S. C. (2006). Telecommuting, Control, and Boundary Management: Correlates of Policy use and Practice, Job Control, and Work-Family Effectiveness. *Journal of Vocational Behavior*, 68 (2), 347-367.
 42. Lapierre L.M., Hammer L.B., Truxillo D.M., Murphy L.A. 2012. Family interference with work and workplace cognitive failure: the mitigating role of recovery experiences. *J. Vocat. Behav.*, 81,227–35.
 43. Lewis S., Cooper C. (2005). Work-Life Integration: Case Studies of Organisational Change. *Engineering Management* 15 (2), 48- 48.
 44. Mann S., Holdsworth L. (2003). The psychological impact of teleworking: stress, emotions and health. *New Technology, Work and Employment*, 3 (18), 196-211.
 45. Marsh, K., G. Musson (2008). Men at work and at home: Managing emotion in telework. Gender. *Work and International Business Research Organization*, 15(1), 31-48.

46. Matthews, R., Barnes-Farrell, J., & Bulger, C. (2010). Advancing measurement of work and family domain boundary characteristics. *Journal of Vocational Behavior*, 77, 447–460.
47. Matthews, R. A., Barnes-Farrell, J. L. (2010). Development and initial evaluation of an enhanced measure of boundary flexibility for the work and family domains. *Journal of Occupational Health Psychology*, 15(3), 330–346.
48. McDowell I. (2010). Measures of self-perceived well-being. *Journal of Psychosomatic Research*, 69(1), 69-79.
49. Meijman T.F., Mulder G., Drenth P., et al. (1998). Psychological aspects of workload. *Handbook of Work and Organizational Psychology*, 2.
50. Moreno-Jiménez, B., Mayo, M., Sanz-Vergel, A. I., Geurts, S. A. E., Rodríguez-Munoz, A., Garrosa, E. (2009). Effects of work-family conflict on employees' well-being: The moderating role of recovery strategies. *Journal of Occupational Health Psychology*, 14, 427–440.
51. Moreno-Jiménez, B., Rodríguez-Munro, A., Pastor, J.-C., Sanz-Vergel, A. I., Garrosa, E. (2009). The moderating effect of psychological detachment and thoughts of revenge in workplace bullying. *Personality and Individual Differences*, 46, 359–364.
52. Noonan M., Glass J. L.. (2012). The hard truth about telecommuting. *Department of Labor, Bureau of Labor Statistics*, 135(6).
53. Olafsen, A. H., Bentzen, M. (2020). Benefits of Psychological Detachment From Work: Does Autonomous Work Motivation Play a Role?. *Frontiers in psychology*, 11.
54. Olson-Buchanan J., Boswell W., R. (2006). Blurring Boundaries: Correlates of Integration and Segmentation Between Work and Nonwork. *Journal of Vocational Behavior*, 68(3), 432-445.
55. Palm, K., Bergman, A., & Rosengren, C. (2020). Towards more proactive sustainable human resource management practices? A study on stress due to the ICT-mediated integration of work and private life. *Sustainability*, 12(20).
56. Park, Y., Fritz, C., & Jex, S. M. (2011). Relationships between work-home segmentation and psychological detachment from work: The role of communication technology use at home. *Journal of Occupational Health Psychology*, 16(4), 457–467.
57. Wepfer, A.G., Allen, T.D., Brauchli, R., Jenny, G.J., & Bauer, G.F. (2018). Work- life boundaries and well-being: Does work-to-life integration impair well-being
58. through lack of recovery? *Journal of Business and Psychology*, 33(6), 727
59. Prasad, D. K., Rao, M., Vaidya, D. R., & Muralidhar, B. (2020). Organizational climate, opportunities, challenges and psychological wellbeing of the remote working employees during COVID-19 pandemic: A general linear model approach with reference to information technology industry in Hyderabad. *International Journal of Advanced Research in Engineering and Technology (IJARET)*, 11(4), 372-389.
60. Rothmann, S. (2008). Job satisfaction, occupational stress, burnout and work engagement as components

of work-related wellbeing. *SA Journal of Industrial Psychology*, 34(3), 11-16.

61. Sonnentag S., Bayer U. V. (2005). Switching off mentally: predictors and consequences of psychological detachment from work during off-job time. *Health Psychology*, 10, 393–414.
62. Sonnentag, S., Binnewies, C., Mojza, E. J. (2008). “Did you have a nice evening?” A day-level study on recovery experiences, sleep, and affect. *Journal of Applied Psychology*, 93, 674–684.
63. Sonnentag, S., & Fritz, C. (2007). The recovery experience questionnaire: Development and validation of a measure for assessing recuperation and unwinding from work. *Journal of Occupational Health Psychology*, 12(3), 204–221.
64. Sonnentag, S. (2012). Psychological detachment from work during leisure time: the benefits of mentally disengaging from work. *Current Directions in Psychological Science*, 21, 114–118.
65. Sonnentag, S. (2018). The recovery paradox: Portraying the complex interplay between job stressors, lack of recovery, and poor wellbeing. *Research in Organizational Behavior*, 38, 169-185.
66. Sonnentag S. (2015) Wellbeing and Burnout in the Workplace: Organizational Causes and Consequences. *International Encyclopedia of the Social & Behavioral Sciences (Second Edition)*, 537-540.
67. Schaufeli, W. B., Bakker, A. B. (2003). Utrecht Labor Inclusion Scale (UWES). Test guide. Utrecht, The Netherlands: Department of Social and Organizational Psychology.
68. Wepfer, A.G., Allen, T.D., Brauchli, R., Jenny, G.J., & Bauer, G.F. (2018). Work-life boundaries and well-being: Does work-to-life integration impair well-being through lack of recovery? *Journal of Business and Psychology*, 33(6), 727– 740.
69. Wheatley D. (2012). Work-life Balance, Travel-to-Work, and the Dual Career Household. *Personnel Review*, 41(6), 813-831.
70. Zerubavel, E. (1996). Lumping and splitting: Notes on social classification. *Sociological Forum*, 11(3), 421-423.

PRIEDAI

1 lentelė. *Shapiro-Wilk kriterijaus rezultatai tyrimo kintamiesiems*

Skalė	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Statistic	df	Sig.	Statistic	df	Sig.
Išsekimas	,120	204	,000	,956	204	,000*
Ribų valdymo charakteristikos	,066	204	,033	,989	204	,135
Įsitraukimas į darbą	,110	204	,000	,963	204	,000*
Psichinė sveikata	,115	204	,000	,979	204	,004**
Psichologinis atsiribojimas	,091	204	,000	,972	204	,000*
Darbo-namų konfliktas	,114	204	,000	,965	204	,000*
Pasitenkinimas darbu	,190	204	,000	,919	204	,000*
Pasitenkinimas gyvenimu	,220	204	,000	,867	204	,000*
Pasitenkinimas organizacija	,174	204	,000	,924	204	,000*
Pasitenkinimas laisvalaikiu	,189	204	,000	,938	204	,000*

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

1 lentelė. Darbo-gyvenimo ribų charakteristikų, psichologinio atsiribojimo bei gerovės vidutinių rangų palyginimas tarp lyčių

Skalės, poskalės pavadinimas	Lytis	Rangų vidurkis	Mann-Whitney U	Statistinis reikšmingumas (p)
Šeimos ribų lankstumo galimybė	Moterys (N=107)	102,42	5181	0,984
	Vyrai (N=97)	102,59		
Šeimos ribų lankstumo noras	Moterys (N=107)	97,65	5109,5	0,849
	Vyrai (N=97)	107,85		
Šeimos ribų pralaidumas	Moterys (N=107)	109,18	4474,5	0,089
	Vyrai (N=97)	95,13		
Darbo ribų lankstumo galimybė	Moterys (N=107)	87,49	3583	0,00*
	Vyrai (N=97)	119,06		
Darbo ribų lankstumo noras	Moterys (N=107)	97,65	4671	0,217
	Vyrai (N=97)	107,85		
Darbo ribų pralaidumas	Moterys (N=107)	106,22	4791,5	0,343
	Vyrai (N=97)	98,4		
Psichologinis atsiribojimas	Moterys (N=107)	92,41	4110	0,01**
	Vyrai (N=97)	113,63		
Įsitraukimas	Moterys (N=107)	97,19	1141,5	0,804
	Vyrai (N=97)	108,36		
Psichinė sveikata	Moterys (N=107)	107,22	4684,5	0,228
	Vyrai (N=97)	97,29		
Darbo-namų konfliktas	Moterys (N=107)	110,84	4297,5	0,033**
	Vyrai (N=97)	93,3		
Įšsekimas	Moterys (N=107)	110,2	4366	0,048**

	Vyrai (N=97)	94,01		
Pasitenkinimas gyvenimu	Moterys (N=107)	105,84	4832	0,381
	Vyrai (N=97)	98,81		
Pasitenkinimas darbu	Moterys (N=107)	102,66	5172,5	0,967
	Vyrai (N=97)	102,32		
Paitenkinimas laisvalaikiu	Moterys (N=107)	101,5	5082,5	0,796
	Vyrai (N=97)	103,6		
Pasitenkinimas organizacija	Moterys (N=56)	99,71	4891	0,468
	Vyrai (N=42)	105,58		

-*p< 0,01; -**p<0,05

2 lentelė. Darbo-gyvenimo ribų charakteristikų, psichologinio atsiribojimo bei gerovės vidutinių rangų palyginimas tarp amžiaus grupių

Skalės, poskalės pavadinimas	Amžiaus grupė	N	Rangų vidurkis	Kruskal Wallis Test	Statistinis reikšmingumas (p)
Šeimos ribų lankstumo galimybė	20-29 m.	101	96,78	6,648	0,084
	30-39 m.	78	103,71		
	40-49 m.	14	103,82		
	50-59 m.	11	144,77		
Šeimos ribų lankstumo noras	20-29 m.	101	100,74	0,61	0,894
	30-39 m.	78	104,11		
	40-49 m.	14	111,43		
	50-59 m.	11	95,86		
Šeimos ribų pralaidumas	20-29 m.	101	102,05	1,438	0,697
	30-39 m.	78	106,01		
	40-49 m.	14	85,61		
	50-59 m.	11	103,18		
Darbo ribų lankstumo galimybė	20-29 m.	101	102,6	4,814	0,186
	30-39 m.	78	103,19		
	40-49 m.	14	77,18		
	50-59 m.	11	128,91		
Darbo ribų lankstumo noras	20-29 m.	101	101,45	1,556	0,669
	30-39 m.	78	106,66		
	40-49 m.	14	101,79		

	50-59 m.	11	83,59		
Darbo ribų pralaidumas	20-29 m.	101	96,81	5,623	0,131
	30-39 m.	78	101,78		
	40-49 m.	14	124,96		
	50-59 m.	11	131,27		
Psichologinis atsiribojimas	20-29 m.	101	97,36	3,189	0,363
	30-39 m.	78	103,34		
	40-49 m.	14	120,68		
	50-59 m.	11	120,64		
Išsekimas	20-29 m.	101	109,4	5,314	0,15
	30-39 m.	78	100,15		
	40-49 m.	14	73,5		
	50-59 m.	11	92,77		
Įsitraukimas	20-29 m.	101	94,61	22,126	0,00*
	30-39 m.	78	103,37		
	40-49 m.	14	170,71		
	50-59 m.	11	81,95		
Darbo-namų konfliktas	20-29 m.	101	102,35	0,271	0,965
	30-39 m.	78	104,33		
	40-49 m.	14	96,61		
	50-59 m.	11	98,41		
Psichinė sveikata	20-29 m.	101	101,39	1,049	0,789
	30-39 m.	78	105,29		
	40-49 m.	14	89,5		
	50-59 m.	11	109,41		
Pasitenkinimas darbu	20-29 m.	101	98,92	6,656	0,044**
	30-39 m.	78	111,04		
	40-49 m.	14	110,66		
	50-59 m.	11	66,64		
Pasitenkinimas organizacija	20-29 m.	101	97,32	3,104	0,376
	30-39 m.	78	110,78		
	40-49 m.	14	104,82		
	50-59 m.	11	88,36		
Pasitenkinimas laisvalaikiu	20-29 m.	101	98,19	2,428	0,488
	30-39 m.	78	104,79		
	40-49 m.	14	122,82		
	50-59 m.	11	100		
Pasitenkinimas gyvenimu	20-29 m.	101	102,33	0,686	0,877
	30-39 m.	78	101,08		
	40-49 m.	14	114,32		
	50-59 m.	11	99,09		

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

3 lentelė. Darbo-gyvenimo ribų charakteristikų, psichologinio atsiribojimo bei gerovės vidutinių rangų palyginimas pagal išsilavinimą

Skalės, poskalės pavadinimas	Išsilavinimas	N	Rangų vidurkis	Chi-Square	Statistinis reikšmingumas (p)
Šeimos ribų lankstumo galimybė	Aukštasis universitetinis	163	144,38	8,861	0,021**
	Aukštasis neuniversitetinis/aukštesnysis	27	78,11		
	Profesinis	6	100,67		
	Vidurinis	8	104,55		
Šeimos ribų lankstumo noras	Aukštasis universitetinis	163	106,38	5,156	0,061
	Aukštasis neuniversitetinis/aukštesnysis	27	78,67		
	Profesinis	6	100,50		
	Vidurinis	8	105,31		
Šeimos ribų pralaidumas	Aukštasis universitetinis	163	109,60	21,162	0,00*
	Aukštasis neuniversitetinis/aukštesnysis	27	60,00		
	Profesinis	6	62,42		
	Vidurinis	8	131,44		
Darbo ribų lankstumo galimybė	Aukštasis universitetinis	163	105,45	2,787	0,426
	Aukštasis neuniversitetinis/aukštesnysis	27	90,04		
	Profesinis	6	76,58		
	Vidurinis	8	103,81		
Darbo ribų lankstumo noras	Aukštasis universitetinis	163	103,97	2,838	0,417
	Aukštasis neuniversitetinis/aukštesnysis	27	106,52		
	Profesinis	6	83,67		
	Vidurinis	8	73,06		
Darbo ribų pralaidumas	Aukštasis universitetinis	163	101,11	0,975	0,807
	Aukštasis neuniversitetinis/aukštesnysis	27	112,26		
	Profesinis	6	106,00		
	Vidurinis	8	95,25		
Psichinė sveikata	Aukštasis universitetinis	163	104,33	1,332	0,722
	Aukštasis neuniversitetinis/aukštesnysis	27	99,76		
	Profesinis	6	91,17		
	Vidurinis	8	82,88		

Darbo-namų konfliktas	Aukštasis universitetinis	163	105,11	4,279	0,233
	Aukštasis neuniversitetinis/aukštesnysis	27	81,43		
	Profesinis	6	108,58		
	Vidurinis	8	115,88		
Įsitraukimas	Aukštasis universitetinis	163	101,48	1,214	0,75
	Aukštasis neuniversitetinis/aukštesnysis	27	106,93		
	Profesinis	6	123,67		
	Vidurinis	8	92,56		
Psichologinis atsiribojimas	Aukštasis universitetinis	163	102,94	0,921	0,82
	Aukštasis neuniversitetinis/aukštesnysis	27	103,50		
	Profesinis	6	110,58		
	Vidurinis	8	84,06		
Išsekimas	Aukštasis universitetinis	163	105,34	3,604	0,308
	Aukštasis neuniversitetinis/aukštesnysis	27	95,48		
	Profesinis	6	103,00		
	Vidurinis	8	67,88		
Pasitenkinimas darbu	Aukštasis universitetinis	163	103,23	3,824	0,281
	Aukštasis neuniversitetinis/aukštesnysis	27	100,48		
	Profesinis	6	131,58		
	Vidurinis	8	72,56		
Pasitenkinimas organizacija	Aukštasis universitetinis	163	103,55	2,811	0,422
	Aukštasis neuniversitetinis/aukštesnysis	27	88,15		
	Profesinis	6	122,92		
	Vidurinis	8	114,31		
Pasitenkinimas gyvenimu	Aukštasis universitetinis	163	103,65	2,148	0,542
	Aukštasis neuniversitetinis/aukštesnysis	27	91,13		
	Profesinis	6	125,83		
	Vidurinis	8	99,88		
Pasitenkinimas laisvalaikiu	Aukštasis universitetinis	163	100,21	2,602	0,457
	Aukštasis neuniversitetinis/aukštesnysis	27	108,11		
	Profesinis	6	136,58		
	Vidurinis	8	104,75		

-*p< 0,01; -**p<0,05

4 lentelė. Darbo-gyvenimo ribų charakteristikų, psichologinio atsiribojimo bei gerovės vidutinių rangų palyginimas tarp skirtingų šeimyninių padėčių

Skalės, poskalės pavadinimas	Šeimyninė padėtis	N	Rangų vidurkis	Chi-Square	Statistinis reikšmingumas (p)
Šeimos ribų lankstumo galimybė	Nevedęs/Netekėjusi	78	109,74	7,134	0,068
	Vedęs/Istekejusi	70	92,06		
	Išsiskykęs/išsiskyrusi	10	73,30		
	Gyvena su partneriu/-e	46	112,46		
Šeimos ribų lankstumo noras	Nevedęs/Netekėjusi	78	110,05	4,029	0,258
	Vedęs/Istekejusi	70	98,65		
	Išsiskykęs/išsiskyrusi	10	73,40		
	Gyvena su partneriu/-e	46	101,88		
Šeimos ribų pralaidumas	Nevedęs/Netekėjusi	78	111,10	4,896	0,18
	Vedęs/Istekejusi	70	91,83		
	Išsiskykęs/išsiskyrusi	10	87,85		
	Gyvena su partneriu/-e	46	107,35		
Darbo ribų lankstumo galimybė	Nevedęs/Netekėjusi	78	114,62	10,432	0,015**
	Vedęs/Istekejusi	70	97,21		
	Išsiskykęs/išsiskyrusi	10	55,05		
	Gyvena su partneriu/-e	46	100,32		
Darbo ribų lankstumo noras	Nevedęs/Netekėjusi	78	108,85	2,607	0,456
	Vedęs/Istekejusi	70	99,14		
	Išsiskykęs/išsiskyrusi	10	79,95		
	Gyvena su partneriu/-e	46	101,74		
Darbo ribų pralaidumas	Nevedęs/Netekėjusi	78	94,31	10,617	0,014**
	Vedęs/Istekejusi	70	109,29		
	Išsiskykęs/išsiskyrusi	10	153,25		
	Gyvena su partneriu/-e	46	95,01		
Psichinė sveikata	Nevedęs/Netekėjusi	78	101,14	1,92	0,589
	Vedęs/Istekejusi	70	107,67		
	Išsiskykęs/išsiskyrusi	10	81,10		
	Gyvena su partneriu/-e	46	101,59		
Darbo-šeimos konfliktas	Nevedęs/Netekėjusi	78	103,88	0,694	0,875
	Vedęs/Istekejusi	70	98,39		
	Išsiskykęs/išsiskyrusi	10	112,00		
	Gyvena su partneriu/-e	46	104,35		
Įsitraukimas	Nevedęs/Netekėjusi	78	96,20	4,555	0,207
	Vedęs/Istekejusi	70	104,01		
	Išsiskykęs/išsiskyrusi	10	137,70		

	Gyvena su partneriu/-e	46	103,23		
Psichologinis atsiribojimas	Nevedęs/Netekėjusi	78	98,51	1,242	0,743
	Vedęs/Istekejusi	70	108,54		
	Išsiskykęs/išsiskyrusi	10	105,05		
	Gyvena su partneriu/-e	46	99,52		
Išsekimas	Nevedęs/Netekėjusi	78	100,72	1,084	0,781
	Vedęs/Istekejusi	70	104,65		
	Išsiskykęs/išsiskyrusi	10	86,30		
	Gyvena su partneriu/-e	46	105,76		
Pasitenkinimas darbu	Nevedęs/Netekėjusi	78	94,22	4,276	0,233
	Vedęs/Istekejusi	70	108,10		
	Išsiskykęs/išsiskyrusi	10	127,75		
	Gyvena su partneriu/-e	46	102,52		
Pasitenkinimas organizacija	Nevedęs/Netekėjusi	78	100,16	0,24	0,971
	Vedęs/Istekejusi	70	104,58		
	Išsiskykęs/išsiskyrusi	10	105,05		
	Gyvena su partneriu/-e	46	102,75		
Pasitenkinimas gyvenimu	Nevedęs/Netekėjusi	78	93,79	5,87	0,118
	Vedęs/Istekejusi	70	114,74		
	Išsiskykęs/išsiskyrusi	10	112,95		
	Gyvena su partneriu/-e	46	96,38		
Pasitenkinimas laisvalaikiu	Nevedęs/Netekėjusi	78	97,96	4,785	0,188
	Vedęs/Istekejusi	70	107,81		
	Išsiskykęs/išsiskyrusi	10	134,15		
	Gyvena su partneriu/-e	46	95,23		

-*p< 0,01; -**p<0,05

5 lentelė. Darbo-gyvenimo ribų charakteristikų, psichologinio atsiribojimo bei gerovės vidutinių rangų palyginimas tarp tiriamųjų turinčių ir neturinčių vaikų

Skalės, poskalės pavadinimas	Ar turi vaikų?	N	Rangų vidurkis	Mann-Whitney U	Statistinis reikšmingumas (p)
Išsekimas	Neturi	154	99,94	3456	0,271
	Turi	50	110,38		
Psichologinis atsiribojimas	Neturi	154	100,88	3600,5	0,489
	Turi	50	107,49		
Įsitraukimas	Neturi	154	100,92	3606,5	0,499
	Turi	50	107,37		
Darbo-namų konfliktas	Neturi	154	99,09	3325	0,146

	Turi	50	113		
Psichinė sveikata	Neturi	154	99,2	3342	0,16
	Turi	50	112,66		
Paitenkinimas laisvalaikiu	Neturi	154	103,21	3740,5	0,758
	Turi	50	100,31		
Pasitenkinimas gyvenimu	Neturi	154	100,23	3500,5	0,32
	Turi	50	109,49		
Pasitenkinimas organizacija	Neturi	154	100,81	3590,5	0,464
	Turi	50	107,69		
Pasitenkinimas darbu	Neturi	154	100,31	3513,5	0,337
	Turi	50	109,23		
Darbo ribų pralaidumas	Neturi	154	95,82	2821	0,004*
	Turi	50	123,08		
Darbo ribų lankstumo noras	Neturi	154	102,79	3805	0,901
	Turi	50	101,6		
Šeimos ribų pralaidumas	Neturi	154	105,29	3421	0,235
	Turi	50	93,92		
Šeimos ribų lankstumo noras	Neturi	154	109,32	2800	0,004*
	Turi	50	81,5		
Šeimos ribų lankstumo galimybė	Neturi	154	111,4	2480	0,00*
	Turi	50	75,1		
Darbo ribų lankstumo galimybė	Neturi	154	87,57	3103,5	0,039**
	Turi	50	107,35		

-*p< 0,01; -**p<0,05

6 lentelė. Darbo-gyvenimo ribų charakteristikų, psichologinio atsiribojimo bei gerovės vidutinių rangų palyginimas pagal vaikų skaičių

Skalės, poskalės pavadinimas	Vaikų skaičius	N	Rangų vidurkis	Chi-Square	Statistinis reikšmingumas (p)
Šeimos ribų lankstumo galimybė	1	34	27,62	2,391	0,303
	2	14	20,50		
	3	2	24,50		
Šeimos ribų lankstumo noras	1	34	25,66	0,248	0,883
	2	14	25,82		
	3	2	20,50		
Šeimos ribų pralaidumas	1	34	24,10	1,179	0,555
	2	14	27,86		
	3	2	32,75		

Darbo ribų lankstumo galimybė	1	34	25,47	0,467	0,792
	2	14	26,50		
	3	2	19,00		
Darbo ribų lankstumo noras	1	34	26,10	2,713	0,258
	2	14	22,04		
	3	2	39,50		
Darbo ribų pralaidumas	1	34	25,35	2,977	0,226
	2	14	28,18		
	3	2	9,25		
Psichinė sveikata	1	34	25,97	0,21	0,9
	2	14	24,93		
	3	2	21,50		
Darbo-namų konfliktas	1	34	25,99	0,274	0,872
	2	14	23,93		
	3	2	28,25		
Įsitraukimas	1	34	23,62	1,918	0,383
	2	14	29,93		
	3	2	26,50		
Psichologinis atsiribojimas	1	34	24,29	0,796	0,672
	2	14	28,39		
	3	2	25,75		
Išsekimas	1	34	27,41	2,399	0,301
	2	14	22,43		
	3	2	14,50		
Pasitenkinimas darbu	1	34	25,13	2,964	0,227
	2	14	28,54		
	3	2	10,50		
Pasitenkinimas organizacija	1	34	26,54	1,346	0,51
	2	14	24,46		
	3	2	15,00		
Pasitenkinimas gyvenimu	1	34	25,25	0,386	0,825
	2	14	26,82		
	3	2	20,50		
Pasitenkinimas laisvalaikiu	1	34	23,46	2,807	0,246
	2	14	30,93		
	3	2	22,25		

7 lentelė. Darbo-gyvenimo ribų charakteristikų, psichologinio atsiribojimo bei gerovės vidutinių rangų palyginimas pagal sektorių, kuriam priklauso organizacija.

Skalės, poskalės pavadinimas	Organizacijos sektorius	N	Rangų vidurkis	Chi-Square	Statistinis reikšmingumas (p)
Šeimos ribų lankstumo galimybė	Viešas	91	97,76	4710	0,303
	Privatus	113	106,32		

Šeimos ribų lankstumo noras	Viešas	91	102,41	5133,5	0,985
	Privatus	113	102,57		
Šeimos ribų pralaidumas	Viešas	91	103,40	5059,5	0,844
	Privatus	113	101,77		
Darbo ribų lankstumo galimybė	Viešas	91	86,09	3648	0,00*
	Privatus	113	115,72		
Darbo ribų lankstumo noras	Viešas	91	94,16	4382,5	0,07
	Privatus	113	109,22		
Darbo ribų pralaidumas	Viešas	91	110,36	4426,5	0,087
	Privatus	113	96,17		
Psichinė sveikata	Viešas	91	107,13	4720	0,313
	Privatus	113	98,77		
Darbo-namų konfliktas	Viešas	91	98,03	4734	0,329
	Privatus	113	106,10		
Įsitraukimas	Viešas	91	96,29	4576	0,174
	Privatus	113	107,50		
Psichologinis atsiribojimas	Viešas	91	107,53	4684	0,272
	Privatus	113	98,45		
Išsekimas	Viešas	91	107,09	4723,5	0,312
	Privatus	113	98,80		
Pasitenkinimas darbu	Viešas	91	105,49	4869,5	0,502
	Privatus	113	100,09		
Pasitenkinimas organizacija	Viešas	91	107,28	4706,5	0,288
	Privatus	113	98,65		
Pasitenkinimas gyvenimu	Viešas	91	103,66	5035,5	0,794
	Privatus	113	101,56		
Pasitenkinimas laisvalaikiu	Viešas	91	103,01	5095	0,91
	Privatus	113	102,09		

-*p< 0,01; -**p<0,05

8 lentelė. Darbo-gyvenimo ribų charakteristikų, psichologinio atsiribojimo bei gerovės vidutinių rangų palyginimas pagal darbo krūvį (etatus)

Skalės, poskalės pavadinimas	Ar dirbate pilnu etatu?	N	Rangų vidurkis	Chi-Square	Statistinis reikšmingumas (p)
Šeimos ribų lankstumo galimybė	Taip	188	102,83	1442,5	0,786
	Ne	16	98,66		
Šeimos ribų lankstumo noras	Taip	188	102,94	1421,5	0,715
	Ne	16	97,34		
Šeimos ribų pralaidumas	Taip	188	99,83	1001,5	0,026**
	Ne	16	133,91		
Darbo ribų lankstumo galimybė	Taip	188	103,09	1393	0,623
	Ne	16	95,56		
Darbo ribų lankstumo noras	Taip	188	101,06	1233	0,231
	Ne	16	119,44		
Darbo ribų pralaidumas	Taip	188	102,68	1470	0,88

	Ne	16	100,38		
Psichinė sveikata	Taip	188	101,22	1264	0,288
	Ne	16	117,50		
Darbo-namų konfliktas	Taip	188	101,34	1286	0,334
	Ne	16	116,13		
Įsitraukimas	Taip	188	104,70	1089,5	0,066
	Ne	16	76,59		
Psichologinis atsiribojimas	Taip	188	102,48	1499,5	0,984
	Ne	16	102,78		
Išsekimas	Taip	188	102,94	1422	0,714
	Ne	16	97,38		
Pasitenkinimas darbu	Taip	188	102,98	1413	0,678
	Ne	16	96,81		
Pasitenkinimas organizacija	Taip	188	101,32	1283	0,0319
	Ne	16	116,31		
Pasitenkinimas gyvenimu	Taip	188	104,93	1047,5	0,038**
	Ne	16	73,97		
Pasitenkinimas laisvalaikiu	Taip	188	104,68	1093,5	0,065
	Ne	16	76,84		

-*p< 0,01; -**p<0,05

9 lentelė. Darbo-gyvenimo ribų charakteristikų, psichologinio atsiribojimo bei gerovės vidutinių rangų palyginimas pagal užimamas pareigas.

Skalės, poskalės pavadinimas	Pareigos	N	Rangų vidurkis	Mann-Whitney U	Statistinis reikšmingumas (p)
Išsekimas	Darbuotojas	170	105,67	2350,5	0,082
	Vadovas	34	86,63		
Psichologinis atsiribojimas	Darbuotojas	170	101,61	2738	0,626
	Vadovas	34	106,97		
Įsitraukimas	Darbuotojas	170	97,24	1995	0,004*
	Vadovas	34	128,82		
Darbo-namų konfliktas	Darbuotojas	170	101,48	2750,5	0,092
	Vadovas	34	107,6		
Psichinė sveikata	Darbuotojas	170	102,7	2856	0,913
	Vadovas	34	101,5		
Paitenkinimas laisvalaikiu	Darbuotojas	170	101,49	2718,5	0,578

	Vadovas	34	107,54		
Pasitenkinimas gyvenimu	Darbuotojas	170	101,28	2682	0,495
	Vadovas	34	108,62		
Pasitenkinimas organizacija	Darbuotojas	170	101,39	2702	0,54
	Vadovas	34	108,03		
Pasitenkinimas darbu	Darbuotojas	170	102,07	2816,5	0,809
	Vadovas	34	104,66		
Darbo ribų pralaidumas	Darbuotojas	170	99,91	2449,5	0,16
	Vadovas	34	115,46		
Darbo ribų lankstumo noras	Darbuotojas	170	103,93	2647,5	0,439
	Vadovas	34	95,37		
Šeimos ribų pralaidumas	Darbuotojas	170	103,32	2750,5	0,656
	Vadovas	34	98,4		
Šeimos ribų lankstumo noras	Darbuotojas	170	101,61	2739,5	0,631
	Vadovas	34	106,93		
Šeimos ribų lankstumo galimybė	Darbuotojas	170	98,54	2217	0,032**
	Vadovas	34	122,29		
Darbo ribų lankstumo galimybė	Darbuotojas	170	103,41	2734,5	0,62
	Vadovas	34	97,93		

-*p< 0,01; -**p<0,05

10 lentelė. Darbo-gyvenimo ribų charakteristikų, psichologinio atsiribojimo bei gerovės vidutinių rangų palyginimas pagal darbo stažą

Skalės, poskalės pavadinimas	Darbo stažas (metais)	N	Rangų vidurkis	Chi-Square	Statistinis reikšmingumas (p)
Šeimos ribų lankstumo galimybė	< 1	18	101,08	7,247	0,064
	1-4 m.	105	92,84		
	5-9 m.	58	112,22		
	10 m. <	23	123,22		
Šeimos ribų lankstumo noras	< 1m.	18	116,72	5,176	0,159
	1-4 m.	105	93,80		
	5-9 m.	58	112,84		
	10 m. <	23	105,02		
Šeimos ribų pralaidumas	< 1m.	18	129,22	4,805	0,187
	1-4 m.	105	101,74		

	5-9 m.	58	100,47		
	10 m. <	23	90,17		
Darbo ribų lankstumo galimybė	< 1m.	18	88,56	1,172	0,76
	1-4 m.	105	103,35		
	5-9 m.	58	105,40		
	10 m. <	23	102,24		
Darbo ribų lankstumo noras	< 1m.	18	88,36	2,331	0,507
	1-4 m.	105	104,33		
	5-9 m.	58	107,74		
	10 m. <	23	91,98		
Darbo ribų pralaidumas	< 1m.	18	117,31	7,072	0,07
	1-4 m.	105	93,48		
	5-9 m.	58	105,34		
	10 m. <	23	124,91		
Psichinė sveikata	< 1m.	18	102,11	0,877	0,831
	1-4 m.	105	100,67		
	5-9 m.	58	108,23		
	10 m. <	23	96,72		
Darbo-namų konfliktas	< 1m.	18	107,17	0,149	0,985
	1-4 m.	105	102,26		
	5-9 m.	58	102,38		
	10 m. <	23	100,26		
Įsitraukimas	< 1m.	18	101,03	8,412	0,038
	1-4 m.	105	92,68		
	5-9 m.	58	110,64		
	10 m. <	23	127,98		
Psichologinis atsiribojimas	< 1m.	18	98,50	2,967	0,397
	1-4 m.	105	97,18		
	5-9 m.	58	107,14		
	10 m. <	23	118,24		
Išsekimas	< 1m.	18	101,86	3,618	0,306
	1-4 m.	105	108,49		
	5-9 m.	58	99,21		
	10 m. <	23	83,98		
Pasitenkinimas darbu	< 1m.	18	107,53	3,531	0,317
	1-4 m.	105	97,44		
	5-9 m.	58	113,34		
	10 m. <	23	94,33		
Pasitenkinimas organizacija	< 1m.	18	114,50	2,665	0,446
	1-4 m.	105	96,99		
	5-9 m.	58	109,66		
	10 m. <	23	100,24		
Pasitenkinimas gyvenimu	< 1m.	18	109,97	1,769	0,622
	1-4 m.	105	97,77		
	5-9 m.	58	104,97		
	10 m. <	23	112,02		

Pasitenkinimas laisvalaikiu	< 1m.	18	89,83	2,755	0,431
	1-4 m.	105	99,47		
	5-9 m.	58	106,37		
	10 m. <	23	116,50		

11 lentelė. Darbo-gyvenimo ribų charakteristikų, psichologinio atsiribojimo bei gerovės vidutinių rangų palyginimas pagal nuotoliniu būdu dirbamų dienų skaičių, per savaitę

Skalės, poskalės pavadinimas	Nuotoliniu būdu dirbamų dienų skaičius	N	Rangų vidurkis	Chi-Square	Statistinis reikšmingumas (p)
Šeimos ribų lankstumo galimybė	1 darbo dieną	18	101,08	8,833	0,065
	2 darbo dienas	21	119,07		
	3 darbo dienas	26	83,38		
	4 darbo dienas	22	79,66		
	pilną darbo savaitę	117	108,29		
Šeimos ribų lankstumo noras	1 darbo dieną	18	116,72	5,964	0,202
	2 darbo dienas	21	111,10		
	3 darbo dienas	26	100,38		
	4 darbo dienas	22	76,34		
	pilną darbo savaitę	117	104,16		
Šeimos ribų pralaidumas	1 darbo dieną	18	129,22	7,934	0,094
	2 darbo dienas	21	85,60		
	3 darbo dienas	26	88,85		
	4 darbo dienas	22	115,57		
	pilną darbo savaitę	117	102,00		
Darbo ribų lankstumo galimybė	1 darbo dieną	18	88,56	2,387	0,665
	2 darbo dienas	21	98,74		
	3 darbo dienas	26	113,31		
	4 darbo dienas	22	95,48		
	pilną darbo savaitę	117	104,24		
Darbo ribų lankstumo noras	1 darbo dieną	18	88,36	3,891	0,421
	2 darbo dienas	21	102,60		
	3 darbo dienas	26	120,63		
	4 darbo dienas	22	94,70		
	pilną darbo savaitę	117	102,09		
Darbo ribų pralaidumas	1 darbo dieną	18	117,31	8,615	0,071
	2 darbo dienas	21	71,40		
	3 darbo dienas	26	93,54		
	4 darbo dienas	22	112,34		
	pilną darbo savaitę	117	105,94		
Psichologinis atsiribojimas	1 darbo dieną	18	98,50	1,641	0,801
	2 darbo dienas	21	89,52		
	3 darbo dienas	26	98,62		
	4 darbo dienas	22	106,05		
	pilną darbo savaitę	117	105,64		
Išsekimas	1 darbo dieną	18	101,86	4,915	0,296

	2 darbo dienas	21	109,57		
	3 darbo dienas	26	123,94		
	4 darbo dienas	22	100,34		
	pilną darbo savaitę	117	96,97		
Išitraukimas	1 darbo dieną	18	101,03	5,808	0,214
	2 darbo dienas	21	92,93		
	3 darbo dienas	26	93,06		
	4 darbo dienas	22	82,68		
	pilną darbo savaitę	117	110,27		
Darbo-šeimos konfliktas	1 darbo dieną	18	107,17	2,336	0,674
	2 darbo dienas	21	85,81		
	3 darbo dienas	26	101,67		
	4 darbo dienas	22	111,34		
	pilną darbo savaitę	117	103,30		
Psichinė sveikata	1 darbo dieną	18	102,11	4,588	0,332
	2 darbo dienas	21	93,26		
	3 darbo dienas	26	88,56		
	4 darbo dienas	22	122,59		
	pilną darbo savaitę	117	103,54		
Pasitenkinimas darbu	1 darbo dieną	18	107,53	3,414	0,491
	2 darbo dienas	21	97,00		
	3 darbo dienas	26	94,62		
	4 darbo dienas	22	86,64		
	pilną darbo savaitę	117	107,45		
Pasitenkinimas organizacija	1 darbo dieną	18	114,50	6,626	0,157
	2 darbo dienas	21	77,02		
	3 darbo dienas	26	104,62		
	4 darbo dienas	22	90,27		
	pilną darbo savaitę	117	107,06		
Pasitenkinimas laisvalaikiu	1 darbo dieną	18	89,83	4,391	0,356
	2 darbo dienas	21	109,64		
	3 darbo dienas	26	106,56		
	4 darbo dienas	22	82,43		
	pilną darbo savaitę	117	106,04		
Pasitenkinimas gyvenimu	1 darbo dieną	18	109,97	4,344	0,361
	2 darbo dienas	21	116,14		
	3 darbo dienas	26	107,04		
	4 darbo dienas	22	82,64		
	pilną darbo savaitę	117	101,63		

III Priedas. Tyrime atliktų moderacijų rezultatai.

1 lentelė. *Psichologinio atsiribojimo (moderatorius) ir darbo-gyvenimo ribų charakteristikų sąveika prognozuojant gerovę, nuotolinio darbo kontekste.*

X	Moderatorius	Y	R	R-sq	R2- chng	p (X*W)
Šeimos ribų lankstumo galimybė	Psichologinis atsiribojimas	Pasitenkinimas organizacija	.3462	.1199	.0957	.0000
Šeimos ribų lankstumo galimybė	Psichologinis atsiribojimas	Pasitenkinimas laisvalaikiu	.4329	.1874	.0624	.0001
Šeimos ribų pralaidumas	Psichologinis atsiribojimas	Pasitenkinimas laisvalaikiu	.4481	.2008	.0194	.0289
Šeimos ribų pralaidumas	Psichologinis atsiribojimas	Pasitenkinimas darbu	.0783	.0061	.0009	.6778
Šeimos ribų pralaidumas	Psichologinis atsiribojimas	Pasitenkinimas organizacija	.1440	.0207	.0152	.0796
Šeimos ribų pralaidumas	Psichologinis atsiribojimas	Pasitenkinimas gyvenimu	.2605	.0678	.0040	.3573
Darbo ribų lankstumo galimybė	Psichologinis atsiribojimas	Pasitenkinimas darbu	.1054	.0111	.0004	.7746
Darbo ribų lankstumo galimybė	Psichologinis atsiribojimas	Pasitenkinimas organizacija	.0779	.0061	.0019	.5379
Darbo ribų lankstumo galimybė	Psichologinis atsiribojimas	Pasitenkinimas laisvalaikiu	.3537	.1251	.0013	.5794
Darbo ribų lankstumo galimybė	Psichologinis atsiribojimas	Pasitenkinimas gyvenimu	.3481	.0278	.0021	.4794
Darbo ribų lankstumo noras	Psichologinis atsiribojimas	Pasitenkinimas gyvenimu	.2079	.0432	.0007	.7056
Darbo ribų lankstumo noras	Psichologinis atsiribojimas	Pasitenkinimas darbu	.1156	.0134	.0012	.6175
Darbo ribų lankstumo noras	Psichologinis atsiribojimas	Pasitenkinimas laisvalaikiu	.3574	.1277	.0016	.5433
Darbo ribų lankstumo noras	Psichologinis atsiribojimas	Pasitenkinimas organizacija	.2288	.0523	.0339	.0081
Darbo ribų pralaidumas	Psichologinis atsiribojimas	Pasitenkinimas darbu	.0829	.0069	.0015	.5782
Darbo ribų pralaidumas	Psichologinis atsiribojimas	Pasitenkinimas gyvenimu	.2338	.0547	.0101	.1463
Darbo ribų pralaidumas	Psichologinis atsiribojimas	Pasitenkinimas organizacija	.2087	.0436	.0405	.0040
Darbo ribų pralaidumas	Psichologinis atsiribojimas	Pasitenkinimas laisvalaikiu	.4678	.2189	.0585	.0001
Šeimos ribų lankstumo galimybė	Psichologinis atsiribojimas	Pasitenkinimas darbu	.1728	.0299	.0116	.1236
Šeimos ribų lankstumo galimybė	Psichologinis atsiribojimas	Pasitenkinimas gyvenimu	.2155	.0465	.0033	.4078
Šeimos ribų lankstumo noras	Psichologinis atsiribojimas	Pasitenkinimas darbu	.1166	.0136	.0004	.7882
Šeimos ribų lankstumo noras	Psichologinis atsiribojimas	Pasitenkinimas gyvenimu	.2485	.0617	.0087	.1753
Šeimos ribų lankstumo noras	Psichologinis atsiribojimas	Pasitenkinimas laisvalaikiu	.3800	.1444	.0155	.0586
Šeimos ribų lankstumo galimybė	Psichologinis atsiribojimas	Psichologinė sveikata	.4200	.1764	.0266	.0118

Šeimos ribų lankstumo noras	Psichologinis atsiribojimas	Psichologinė sveikata	.4121	.1699	.0162	.0497
Šeimos ribų pralaidumas	Psichologinis atsiribojimas	Psichologinė sveikata	.4264	.1819	.0020	.4826
Darbo ribų lankstumo galimybė	Psichologinis atsiribojimas	Psichologinė sveikata	.3590	.1289	.0047	.2999
Darbo ribų lankstumo noras	Psichologinis atsiribojimas	Psichologinė sveikata	.3413	.1165	.0000	.9885
Darbo ribų pralaidumas	Psichologinis atsiribojimas	Psichologinė sveikata	.3621	.1311	.0009	.6486
Šeimos ribų lankstumo galimybė	Psichologinis atsiribojimas	Darbo šeimos sąveika	.5927	.3513	.0251	.0060
Šeimos ribų lankstumo noras	Psichologinis atsiribojimas	Darbo-šeimos sąveika	.5426	.2944	.0000	.9191
Šeimos ribų pralaidumas	Psichologinis atsiribojimas	Darbo šeimos sąveika	.5889	.3468	.0001	.8354
Darbo ribų lankstumo noras	Psichologinis atsiribojimas	Darbo šeimos sąveika	.5247	.2753	.0006	.6833
Darbo ribų pralaidumas	Psichologinis atsiribojimas	Darbo šeimos sąveika	.6191	.3833	.0090	.0890
Darbo ribų lankstumo galimybė	Psichologinis atsiribojimas	Darbo šeimos sąveika	.5709	.4464	.0000	.6654
Šeimos ribų lankstumo galimybė	Psichologinis atsiribojimas	Išsekimas	.4478	.2005	.0437	.0011
Šeimos ribų lankstumo noras	Psichologinis atsiribojimas	Išsekimas	.4061	.1649	.0088	.1481
Šeimos ribų pralaidumas	Psichologinis atsiribojimas	Išsekimas	.4301	.1849	.0310	.0064
Darbo ribų lankstumo galimybė	Psichologinis atsiribojimas	Išsekimas	.3871	.1498	.0031	.3951
Darbo ribų lankstumo noras	Psichologinis atsiribojimas	Išsekimas	.4214	.1776	.0041	.3199
Darbo ribų pralaidumas	Psichologinis atsiribojimas	Išsekimas	.4490	.2016	.0019	.4910
Darbo ribų pralaidumas	Psichologinis atsiribojimas	Įsitraukimas	.1221	.0149	.0063	.2583
Darbo ribų lankstumo noras	Psichologinis atsiribojimas	Įsitraukimas	.1401	.0196	.0002	.8304
Darbo ribų lankstumo galimybė	Psichologinis atsiribojimas	Įsitraukimas	.1530	.0234	.0119	.1195
Šeimos ribų pralaidumas	Psichologinis atsiribojimas	Įsitraukimas	.1742	.0303	.0132	.1011
Šeimos ribų lankstumo noras	Psichologinis atsiribojimas	Įsitraukimas	.2245	.0504	.0000	.9454
Šeimos ribų lankstumo galimybė	Psichologinis atsiribojimas	Įsitraukimas	.1785	.0319	.0000	.9809