



VILNIAUS UNIVERSITETAS  
FILOSOFIJOS FAKULTETAS  
PSICHOLOGIJOS INSTITUTAS

**Indrė Jankevičiūtė**

**Meistriškumas dirbti ir ilsėtis: sąsajos su namų reikalavimais ir ištekliais bei  
pasirinkimu atskirti darbą nuo namų**

Magistro darbas

Organizacinės psichologijos studijų programa

Darbo vadovė Doc. dr. Jurgita Lazauskaitė-Zabielskė

Vilnius 2021

## TURINYS

<b>SANTRAUKA</b> .....	2
<b>SUMMARY</b> .....	3
<b>SVARBIAUSIOS SAŲOKOS</b> .....	4
<b>PRATARMĖ</b> .....	5
<b>I. ĮVADAS</b> .....	7
1.1. Meistriškumo dirbti sąvoka ir jos samprata .....	7
1.1.1. Meistriškumo dirbti strategijos.....	8
1.2. Meistriškumo ilsėtis sąvoka ir jos samprata.....	9
1.3. Meistriškumo dirbti ir meistriškumo ilsėtis sąsaja.....	11
1.4. Namų reikalavimai ir namų ištekliai.....	13
1.5. Meistriškumo dirbti ir ilsėtis sąsaja su namų reikalavimais ir ištekliais .....	14
1.6. Pasirinkimas atskirti darbą nuo namų ( <i>angl.</i> segmentation preference).....	16
1.7. Pasirinkimo atskirti darbą nuo šeimos sąsaja su meistriškumu dirbti ir ilsėtis bei su namų reikalavimais ir ištekliais.....	18
1.8. Tyrimo tikslas, uždaviniai .....	21
<b>II. METODIKA</b> .....	22
2.1. Tyrimo dalyviai ir jų atranka.....	22
2.2. Tyrimo instrumentai ir jų psichometrinės charakteristikos.....	23
2.3. Tyrimo eiga .....	26
<b>III. REZULTATAI</b> .....	27
3.1. Aprašomoji statistika.....	27
3.2. Prognostiniai veiksniai meistriškumo dirbti strategijoms .....	29
3.3. Prognostiniai veiksniai meistriškumui ilsėtis.....	38
<b>IV. REZULTATŲ APTARIMAS</b> .....	40
<b>V. IŠVADOS</b> .....	48
<b>VI. LITERATŪRA</b> .....	50
<b>PRIEDAI</b> .....	56

## SANTRAUKA

Meistriškumas dirbti ir ilsėtis: sąsajos su namų reikalavimais ir ištekliais bei pasirinkimu atskirti darbą nuo namų

Tiriant meistriškumą dirbti kaip vieną iš veiksnių darbo efektyvumui, neretai analizuojama, kas darbo aplinkoje gali skatinti darbuotojų norą „meistrauti“ darbe. Be abejo, nuo meistriškumo darbe neatsiejamas yra ir darbuotojo laisvalaikis, jo metu gaunami ištekliai bei keliami reikalavimai namuose. Kadangi konkrečių tyrimų, kaip susijęs meistriškumas dirbti su darbuotojo laisvalaikio patirtimis bei kokią reikšmę turi darbuotojo pasirinkimas atskirti darbą nuo laisvalaikio, rasti sunku, aktualu tirti tai, kas skatintų arba slopintų meistravimą darbo metu, nes tai svarbus veiksnys darbo efektyvumui bei darbuotojų pasitenkinimui darbu. Šio tyrimo tikslas - nustatyti, kaip namų ištekliai ir namų reikalavimai yra susiję su meistriškumu dirbti ir meistriškumu ilsėtis bei pasirinkimo atskirti darbo sritį nuo namų srities vaidmenį šiose sąsajose. Šiame tyrime dalyvavo 237 tiriamieji, dirbantys įvairiose įmonėse Vilniuje. Tyrimo dalyvių amžiaus vidurkis buvo 32,5 metų (nuo 19 iki 65 metų), 26,2% tyrime dalyvavusių – vyrai, 73% - moterys, 0,8% - savo lyties atskleisti nenorėjo. Tyrimo metu tiriamieji pildė anketą, sudarytą iš 5 klausimų. Meistriškumui dirbti vertinti buvo naudotas Meistriškumo dirbti klausimynas (*angl.* Job Crafting Scale), kurį parengė Tims ir kolegės (2012); meistriškumas ilsėtis tyrime vertintas Meistriškumo ilsėtis 9 teiginių skale (*angl.* Leisure Crafting Scale), sukurta Petrou ir Bakker (2016); namų reikalavimams tirti buvo naudojama Namų reikalavimų skalė (*angl.* Home Demands Scale), sukurta Peeters ir kolegų (2005); namų ištekliams vertinti naudojamas Namų išteklių klausimynas (*angl.* Home Resources Questionnaire), sukurtas Demerouti, Bakker ir Voydanoff (2010); pasirinkimas atskirti darbą nuo šeimos vertinamas Kreiner's (2006) keturių teiginių skale. Taip pat tiriamiesiems pateikti 5 demografiniai klausimai. Tyrimo rezultatai parodė, kad meistriškumo dirbti strategijos ir meistriškumas ilsėtis yra susiję su kai kuriais namų ištekliais bei reikalavimais, kai kurios iš strategijų buvo susijusios ir su pasirinkimu atskirti darbą nuo laisvalaikio. Struktūrinių išteklių didinimo strategija susijusi su kiekybiniais namų reikalavimais, tobulėjimo galimybe bei autonomijos ir segmentavimo sąveika. Reikalavimų mažinimo strategija buvo susijusi su emociniais namų reikalavimais, tobulėjimo galimybe bei pasirinkimu atskirti darbą nuo laisvalaikio. Socialinių išteklių siekimo strategija buvo susijusi su kiekybiniais reikalavimais, pasirinkimu atskirti darbą nuo laisvalaikio bei kiekybiniais, protiniais reikalavimais ir autonomijos ištekliumi, kai moderatorius buvo pasirinkimas atskirti darbą nuo laisvalaikio. Iššūkių siekimo strategija buvo susijusi su kiekybiniais, protiniais reikalavimais, tobulėjimo galimybe bei pasirinkimu atskirti darbą nuo laisvalaikio. Meistriškumas ilsėtis buvo susijęs su kiekybiniais namų reikalavimais bei tobulėjimo galimybe.

Raktiniai žodžiai: meistriškumas dirbti, meistriškumas ilsėtis, namų reikalavimai, namų ištekliai, pasirinkimas atskirti darbą nuo šeimos.

## SUMMARY

### Job crafting and leisure crafting: relationships with home demands, home resources and segmentation preference

While researching job crafting as one of the factors for work efficiency, it is often analysed how the work environment can stimulate employees' willingness to craft their jobs. Simultaneously employee's leisure time, resources and requirements at home are also inseparable from job crafting. As it is difficult to find specific research on the relationship between job crafting and employee's leisure experiences along with importance of an employee's choice to segment work and leisure areas (segmentation preference), it is necessary to investigate what could encourage or suppress job crafting as it is an important factor for both employee's work efficiency and work satisfaction. The aim of this study was to determine how home resources and demands are related to job crafting, leisure crafting and the role of segmentation preference in these relationships. The study involved 237 respondents working in various Vilnius based companies. The mean age of the study participants was 32,5 years (from 19 to 65 years), 26,2% of the study participants were men, 73% were women, and 0,8% did not disclose their gender. During the study participants filled out form consisting of 5 questionnaires. The Job Crafting Scale developed by Tim and colleagues (2012) was used to assess job crafting; leisure crafting was measured with 9-statement Leisure Crafting Scale developed by Petrou and Bakker (2016); the Home Demands Scale developed by Peeters et al. (2005) was used to examine home demands; the Home Resources Questionnaire developed by Demerouti, Bakker and Voydanoff (2010) was used to assess home resources; the segmentation preference was measured by Kreiner's (2006) four-statement scale. The participants also had to answer 5 demographic questions. The results of the study showed that job crafting strategies and leisure crafting are related to some of home resources and demands. Some of the strategies were also related with segmentation preference. The strategy of increasing structural resources is related to the quantitative home demands, developmental possibilities and the interaction between autonomy and segmentation. Decreasing hindering job demands was related to the home emotional demands, developmental possibilities, and segmentation preference. The strategy of increasing social job resources was related to quantitative demands and segmentation preference while quantitative, cognitive demands, and the resource of autonomy was related when the moderator was segmentation preference. Increasing challenging demands was related to quantitative, mental demands, developmental possibility, and segmentation preference. The leisure crafting was related to the quantitative home demands and developmental possibilities.

Keywords: job crafting, leisure crafting, home demands, home resources, segmentation preference.

## SVARBIAUSIOS SĄVOKOS

**Meistriškumas dirbti** (*angl.* job crafting) - tam tikri veiksmai, kurių darbuotojas imasi keisdamas darbo užduočių ribas (tipą, atlikimo būdus), kognityvines darbo ribas (požiūrį į darbą) bei socialines darbo ribas (tarpasmeninius ryšius) (Wrzesniewski & Dutton, 2001).

**Meistriškumas ilsėtis** (*angl.* leisure crafting) - proaktyvus tam tikrų laisvalaikio veiklų siekis, nukreiptas į tikslų siekimą, žmogiškąjį ryšį, mokymąsi ir asmeninį tobulėjimą (Petrou, & Bakker, 2016).

**Namų reikalavimai** (*angl.* home demands) - tai kiekis veiklų, kurias žmogus atlieka namuose ar laisvu nuo darbo laiku, stresas bei įtampa, kurie kyla bandant atlikti tas veiklas, bei kognityvinio mąstymo reikalingumas toms veikloms atlikti (Peeters et al., 2005).

**Namų ištekliai** (*angl.* home resources) - struktūrinės ar psichologinės galimybės namuose/laisvalaikio, kurios gali būti panaudotos tam, kad žmogus pagerintų savo atliktį, sumažintų reikalavimus, kurtų papildomus išteklius (Demerouti et. al., 2010).

**Pasirinkimas atkirti darbą nuo šeimos** (*angl.* segmentation preference) - asmens pasirinkimas/noras atkirti darbo sritį, įvykius darbe nuo namų bei laisvalaikio.

## PRATARMĖ

Gyvename XXI amžiuje, kuriame vis spartėjantis žmonių gyvenimo tempas neretai gali paveikti darbo ir laisvalaikio sričių susidūrimą – dauguma darbuotojų šiais laikais kartu prisiima ir darbo, ir šeimos atsakomybes (Brummelhuis & Bakker, 2012). Šių dviejų sričių persipynimas šiuo, pandemijos laikotarpiu, tapo dar svarbesnis nei įprastai – darbas ir laisvalaikis ne vienam darbuotojui tapo visiškai neatskiriamais dalykais. Be abejo, darbas ir laisvalaikis yra vienos svarbiausių ir daugiausiai dienos laiko užimančių sričių daugelio žmonių gyvenime. Dažniausiai žmonėms abi šios sritys yra vienodai svarbios – žmonės jaučiasi laimingi, kai yra patenkinti savo darbu ir kai turi prasmingą bei turiningą laisvalaikį. Tiek laisvalaikiu, tiek darbinėje aplinkoje žmonės nori jaustis patogiai, neretai tiek dirbant, tiek ilsintis siekiama finansinės, emocinės, kognityvinės ar kitokios naudos sau. Kadangi, neretai žmogaus darbas užima apie trečdalį jo gyvenimo, ko gero, svarbu kalbėti apie tai, kaip žmonės dirba, ko siekia dirbdami, kas gali skatinti arba slopinti jų darbo efektyvumą. Šiuolaikinėje visuomenėje dirbant organizacijose yra vertinamas darbuotojo iniciatyvumas, darbuotojo gebėjimas prisitaikyti prie kintančios darbo aplinkos (Petrou et al., 2016). Apie tai kalbant svarbiu konstruktu tampa meistriškumas dirbti. Be abejo, laisvalaikis taip pat yra neatsiejama gyvenimo dalis, neretai teigiama, kad ši dalis yra susijusi su tuo, kaip žmogus atlieka savo pareigas darbe (Edwards, & Rothbard, 2000). Laisvalaikiu žmogus taip pat įgauna tam tikrų žinių ir įgūdžių, kurių nepavyksta gauti darbe. Tačiau laisvalaikiu įgytos žinios ir įgūdžiai gali būti panaudojami ne tik laisvu laiku, tačiau ir dirbant. Dėl to tyrinėjant meistriškumą dirbti, svarbu kalbėti ir apie meistriškumą ilsėtis, kaip šie du konstruktai yra susiję vienas su kitu.

Kadangi aišku, kad namų aplinka neatsiejama nuo meistriškumo dirbti (Petrou, Bakker, & Heuvel, 2016), neatsiejami tampa ir namų reikalavimai bei ištekliai. Nepaisant to, kad literatūroje labai dažnai kalbama apie išteklius ir reikalavimus, kuriuos individas turi savo darbo aplinkoje (Brummelhuis & Bakker, 2012; Bakker & Demerouti, 2014), tačiau elgesiui darbe ne visada yra svarbi tik darbo aplinka. Ne ką mažiau meistriškumui dirbti svarbūs yra reikalavimai ir ištekliai, kuriuos asmuo turi namuose – darbo ir namų sritys nėra atskiros – jos sąveikauja viena su kita (Petrou & Bakker, 2016). Tad tiriant meistriškumą dirbti reikėtų atsižvelgti į tai, kokius reikalavimus bei išteklius asmuo turi namuose bei šeimoje. Juo labiau, kad mokslinėje literatūroje yra pastebimi tokie tyrimų trūkumai, kaip – kalbant apie darbo aplinką, tiriant ją labai retai užsimenama apie žmogaus individualius dalykus – ne tik asmens savybes ar bruožus, tačiau ir tai, kokioje aplinkoje jis gyvena, kokioje ilsisi, kas jam padeda įveikti sunkumus, kas trukdo siekti tikslų (Berg, Dutton, Wrzesniewski, 2013). Nagrinėjant meistriškumo dirbti konstrukta taip pat kaip ir nagrinėjant kitus darbo aplinkoje vykstančius procesus, reikėtų atsižvelgti ne tik į darbo, tačiau ir į namų aplinką ir ten turimus išteklius bei reikalavimus. Deja, kol kas nėra iki galo aišku, kaip meistriškumas dirbti ir konkrečiai kiekviena

jo strategija yra susijusi su namų aplinka (tiek meistriškumu ilsėtis, tiek namų ištekliais bei reikalavimais).

Kadangi nykstant riboms tarp darbo ir šeimos žmonėms tampa sunkiau atsiriboti bei pailsėti nuo darbo (Duranova & Ohly, 2016), svarbu kalbėti ir apie tai, kaip ryšys tarp meistriškumo dirbti bei namų aplinkos gali pasikeisti priklausimai nuo asmens pasirinkimo atskirti darbą nuo šeimos (*angl.* segmentation preference) arba neatskirti. Tyrimai rodo, kad nemaža dalis darbuotojų, turinčių vaikų, įžvelgia sunkumus derinant darbo ir šeimos įsipareigojimus, todėl atsiranda darbo-šeimos konfliktas arba neigiama darbo-namų sąveika (Galinsky, Bond, and Friedman, cit. iš Bakker, Lieke, Prins, & Van der Heijden, 2011). Kyla klausimas, kaip ši sąveika gali pasikeisti, jei asmuo atskiria namų ir darbo sritis ir kai jų neatskiria. Tyrimuose taip pat teigiama, kad darbo aplinka gali būti susijusi su tuo, kaip darbuotojas dirba, tačiau keliamas klausimas, kaip spaudimas namuose ir ne organizacinė aplinka yra susijusi su darbuotojo laiko bei kitų išteklių paskirstymu darbui ir laisvalaikiui, pavyzdžiui, ar sutuoktinio palaikymas arba reikalavimai gali pakeisti tai, kaip darbuotojas elgiasi (Gadeyne, Verbruggen, Delanoëje, & De Cooman, 2018). Taigi, kaip pasirinkimas atskirti darbą nuo šeimos yra susijęs su ryšio tarp turimų namų aplinkos veiksnių bei meistriškumo dirbti pasikeitimu, nėra visiškai aišku.

Svarbiausias šios temos klausimas – kaip konkrečios meistriškumo dirbti strategijos yra susijusios su namų aplinka – meistriškumu ilsėtis, namų ištekliais ir reikalavimais – bei pasirinkimu atskirti darbą nuo šeimos. Kadangi konkrečių tyrimų, atsakančių į šiuos klausimus rasti sunku, svarbu tirti tai, kas galėtų paskatinti arba sumažinti meistravimą darbo metu, nes tai svarbus veiksnys norint, kad darbas būtų efektyvesnis bei kad darbuotojai būtų patenkinti savo darbu.

## I. ĮVADAS

### 1.1. Meistriškumo dirbti sąvoka ir jos samprata

Viena iš svarbiausių nagrinėjamos temos sąvokų – meistriškumas dirbti. Pirmieji apie tai pradėjo kalbėti Kulik, Oldham, and Hackman (1987) (Tims, Bakker, & Derks, 2012). Vėliau pagal šiuos mokslininkus buvo kuriami nauji, platesni modeliai, apibrėžimai. Šiame darbe bus remiamasi Wrzesniewski su kolegomis (2001) pasiūlytu meistriškumo dirbti apibrėžimu. Pasak autorių, meistriškumą dirbti galima būtų apibrėžti kaip tam tikrus veiksmus, kurių darbuotojas imasi keisdamas darbo užduočių ribas (pvz., užduočių tipą, pobūdį ar tų užduočių atlikimo būdus), kognityvines darbo ribas (tai, kaip jis žiūri į darbą) bei socialines darbo ribas (t.y. tarpasmeninius ryšius darbe) (Wrzesniewski & Dutton, 2001). Kitaip tariant, tai darbo ir jo užduočių modifikavimas taip, kad darbo charakteristikos labiau atitiktų asmens poreikius bei galimybes (Berg, Dutton, & Wrzesniewski, 2008).

Svarbu paminėti, kad „meistraudamas“ darbe asmuo nepakeičia viso savo darbo ar jo struktūros. Meistriškumas dirbti labiau yra susijęs su konkrečių darbo aspektų pakeitimu atsižvelgiant į darbo užduotis (Tims et. al., 2012). Visa tai darbuotojai daro savo iniciatyva be darbdavio ar kitų įsikišimo, tai labiau susiję su proaktyviu darbuotojo elgesiu. Vadinasi, tai savarankiškas darbuotojo darbo turinio, ribų ir vaidmenų apibrėžimas (Lyu & Fan, 2020). Kitas svarbus aspektas – motyvacija meistriškai dirbti kyla norint patenkinti tris asmeninius psichologinius poreikius – autonomijos, kompetencijos, susietumo (Wrzesniewski & Dutton, 2001). Meistraudami darbe darbuotojai ne tik patenkina minėtuosius poreikius, tačiau atranda savo darbo prasmę, gali aktyviai reflektuoti, reaguoti į tai, kas vyksta, kas kinta aplink (Petrou, Bakker, & van den Heuvel, 2016), padeda sukurti palankesnę darbo aplinką, o tokia aplinka yra susijusi su didesne darbuotojų motyvacija, geresne sveikata bei geresniais darbo atlikimo rodikliais (Demerouti, 2014)

Nors kartais gali pasirodyti, kad meistriškumo dirbti strategijas pritaikyti darbe norint patenkinti savo poreikius yra sunku, nes egzistuoja tam tikros darbo atlikimo taisyklės ir normos, meistriškumo dirbti strategijos gali būti pritaikytos bet kokiame darbe. Net ir tokiam darbe, kai darbuotojų užduotys yra labai struktūrizuotos, darbuotojai gali pritaikyti užduotis sau taip, kad bent iš dalies patenkintų tam tikrus savo poreikius (Wrzesniewski & Dutton, 2001). Taigi individai dirba meistriškai tam, kad sukurtų tokias darbo sąlygas, dėl kurių galėtų sveikai ir motyvuotai dirbti (Petrou, Demerouti, Peeters, Schaufeli, & Hetland, 2012). Kalbant apie motyvaciją, reikėtų nepamiršti ir įsitraukimo į darbą. Buvo atrasta, kad žmonės, kurie siekė daugiau arba didesnių darbo reikalavimų ir iššūkių darbe, buvo labiau įsitraukę į darbą, o tie, kurie bandė pasilengvinti savo darbo užduotis, į darbą buvo įsitraukę mažiau (Bakker & Demerouti, 2014). Be to, meistriškumas dirbti



galimas visose amžiaus grupėse – tiek jauni, tiek ir vyresni darbuotojai darbe gali meistrauti vienodai, skiriasi tik priežastys, kodėl meistraujama (Baroudi & Khapova, 2016).

Taigi meistriškumas dirbti yra labai svarbi darbo reikalavimų-išteklių požiūrio dalis – jis atlieka vieno iš darbo išteklių funkciją (Wang, Demerouti, Le Blanc, & Lu, 2018). Meistriškumas dirbti yra naudingas ne tik pačiam individui, nes tai padeda jam atrasti prasmę, tačiau ir organizacijai, nes individas tampa labiau įsitraukęs į darbą, jaučia didesnę motyvaciją dirbti. Būtent todėl svarbu tyrinėti, kas ir kaip yra susiję su šiuo konstruktu, kad būtų galima skatinti meistriškumą darbe didinančias bei skatinančias veiklas.

### **1.1.1. Meistriškumo dirbti strategijos**

Pasak autorių, meistriškumas dirbti gali būti skirstomas į keletą formų. Wrzesniewski ir Dutton (2001) išskyrė tris minėtas meistriškumo dirbti formas arba strategijas. Tačiau naujesni tyrimai rodo, kad meistriškumas dirbti įtraukia ne tris, o keturias strategijas (Tims et. al., 2012). Šie autoriai nepaneigia ankstesnio modelio, tačiau išskiria dar vieną meistriškumo dirbti strategiją. Tims su kolegomis (2012) apibrėžė meistriškumą dirbi kaip pokyčius, kuriuos individas daro atsižvelgdamas į darbo išteklius ir reikalavimus. Tai tarsi pratęsia Wrzesniewski ir jo kolegų suformuluotą apibrėžimą. Šiame darbe bus remiamasi Tims ir jo kolegų (2012) meistriškumo dirbti modeliu (išskirtomis keturiomis meistriškumo dirbti strategijomis).

Pirmoji strategija - struktūrinių išteklių didinimas (*angl.* increasing structural job resources). Naudojantis šią strategiją darbuotojas siekia panaudoti savo turimus gebėjimus bei žinias ir juos tobulinti, ugdyti dirbant (Tims et al., 2012). Darbuotojas didina tam tikras darbo užduočių ribas. Tai reiškia, kad yra keičiamas užduočių, atliekamų darbe, skaičius, tipas, pobūdis (Wrzesniewski & Dutton, 2001). Pasirinkdamas, kiek, kaip ir kokias užduotis atlikti, asmuo keičia savo darbą taip patenkindamas savo poreikius. Darbuotojas gali keisti arba pasirenka papildomas užduotis taip, kad šios geriau atlieptų jo aistras, pomėgius, keičia užduotis tam, kad susidorotų su nesklandumais (Berg et al., 2008). Pavyzdžiui, darbuotojas gali paprašyti vadovo kitokios užduoties nei jo įprastinės, tokios, kuri reikalauja naujų įgūdžių, nes jo darbas yra tapęs pernelyg monotoniškas (Tims et al., 2012). Kitaip tariant, ši strategija tai tarsi siekis mokytis, noras gauti naujos patirties, naujų užduočių. Tai tarsi vienas iš darbo išteklių, padedančių įveikti darbo reikalavimus (Petrou et al., 2012).

Antroji strategija - socialinių išteklių didinimas (*angl.* increasing social job resources). Tai tokia meistriškumo dirbti strategija, kurią taikydami darbuotojai siekia patarimų, grįžtamojo ryšio, pamokymų (Tims et. al. 2012). Kitaip sakant, siekiama turėti tam tikrus kokybiškus tarpasmeninius santykius darbe (Tims, Bakker, & Derks, 2013). Pavyzdžiui, darbuotojas reguliariai susitinka su kolega, kad pasisemtų naujų idėjų, gautų įkvėpimą dirbti. Visa tai rodo, kad darbuotojas keičia tam

tikrus darbo aspektus, kurie yra susiję su darbe turimais socialiniais santykiais, pavyzdžiui, keičia bendravimo su klientais ar kolegomis dažnumą ir/ar intensyvumą (Tims et. al. 2012). Taigi didindami savo socialinius išteklius darbuotojai keičia tai, kaip dažnai turi sąveiką su kitais žmonėmis ir kokia to bendravimo kokybė (Wrzesniewski & Dutton, 2001).

Trečioji strategija – iššūkių siekimas (*angl.* increasing challenging demands). Tai tokia strategija, kurios metu darbuotojas siekia padidinti savo atsakomybę ir iššūkius darbe (Tims et. al. 2012). Nestimuliuojantis arba kasdien vis tas pats monotoniškas darbas gali sukelti nuobodulį, kuris galiausiai gali virsti nepasitenkinimu darbu. Naujų atsakomybių bei iššūkių siekimas mažina nuobodulį, vysto naujas žinias ir įgūdžius (LePine, Podsakoff, & LePine, 2005, cit. iš Tims et. al. 2012). Bandytas darbe susidoroti su daugiau iššūkių gali būti puikus būdas augti ir pajusti pasitenkinimą darbu (Berg et. al., 2008). Taigi ši strategija padeda ne tik vystyti naujas žinias bei įgūdžius, tačiau ir išlikti užimtu visą darbo dieną, mažiau nuobodžiauti ir būti labiau įsitraukusiu į užduotis.

Ketvirtoji strategija - darbo reikalavimų mažinimas (*angl.* decreasing hindering job demands). Tai dažnai labiau neigiama laikoma meistriškumo dirbti strategija, disfunkcine meistriškumo dirbti puse (Petrou et. al., 2012), nes ją taikantys darbuotojai vengia nemalonių ar nenorimų darbų ar situacijų, asmenų (Tims et. al. 2012). Darbuotojai yra linkę mažinti savo darbo reikalavimus, kai jaučia, kad darbo reikalavimai tampa nepakeliami. Darbo reikalavimų mažinimas gali pasireikšti darbų atidėliojimu, užduočių vengimu ir pan. (Petrou et al., 2012). Nors ši strategija ir gali būti laikoma neigiamiausia iš visų keturių strategijų, teigiama, kad ji padeda apsaugoti save ir savo sveikatą nuo tam tikrų padarinių, kuriuos sukelia per dideli darbo reikalavimai (Tims & Bakker, 2010).

Apibendrinant meistriškumą dirbti, svarbu pasakyti, kad dirbdami meistriškai darbuotojai, didina savo darbo reikšmę bei prasmę. Jie tai daro keisdami darbo ir/ar užduočių turinį, požiūrį į užduotis, siekdami iššūkių bei tam tikrų išteklių (Tims, Derks, & Bakker, 2016). Tad meistriškumo dirbti strategijų naudojimas padeda darbuotojui tobulėti, atsikratyti monotoniškos darbe, sukurti palaikančius ir/ar ugdančius socialinius santykius darbo vietoje, kita vertus, išvengti sveikatos problemų, persitempimo, kai darbo užduotys asmeniui tampa per sudėtingos. Būtent tai naudinga ir pačiam individui, ir organizacijai. Svarbu žinoti, kaip skatinti darbuotojus meistriškai dirbti.

## **1.2.Meistriškumo išsėtis sąvoka ir jos samprata**

Darbas bei meistriškumas dirbti yra neatsiejamas nuo žmogaus laisvalaikio, šeimos bei poilsio. Kadangi laisvalaikis yra svarbi žmogaus gyvenimo dalis, užimanti nemažai asmens laiko, svarbu kalbėti ir apie jį. Pats laisvalaikis gali būti apibrėžiamas kaip veikla, apimanti įkvėpimą, vidinį

pasitenkinimą, įsitraukimą, meistriškumą, laisvę bei spontaniškumą (Unger, 1984). Veiklos, kuriomis individas užsiima laisvalaikiu yra reikšmingas asmens tapatybę formuojantis veiksnys žmogaus gyvenime (Petrou et al., 2016). Laisvalaikio veiklos padeda individams suprasti, kas jie yra ir kas jiems rūpi, taip pat, kokia jų gyvenimo prasmė (Newman, Tay, & Diener, 2013). Tai, kas padeda asmenims siekti pilnatvės ir konstruoti savo laisvalaikio veiklas tokias, kurios atitinka jų aistras ir vertybes, vadinama meistriškumu ilsėtis (Berg, Grant, & Johnson, 2010). Pirmieji, kurie pastebėjo, kad žmogus gali ne tik meistriškai dirbti, tačiau ir meistriškai atlikti kitas užduotis, veiklas kitose gyvenimo sferose - Petrou ir Bakker (2016). Pasak jų, meistriškumas ilsėtis gali būti apibrėžtas kaip proaktyvus tam tikrų laisvalaikio veiklų siekis, nukreiptas į tikslų siekimą, žmogiškąjį ryšį, mokymąsi ir asmeninį tobulėjimą (Petrou, & Bakker, 2016). Remiantis anksčiau minėtu meistriškumo dirbti apibrėžimu (Wrzesniewski and Dutton, 2001), analogiškai galima apibrėžti ir meistriškumą ilsėtis – pokyčiai, kuriuos individas vykdo tam, kad atrastų balansą tarp namų reikalavimų ir namų resursų, tai jis daro atsižvelgdamas į savo galimybes, poreikius ir norėdamas atrasti reikšmę, sukurti norimą aplinką aplink save (Demerouti et al., 2019). „Meistraudami“ laisvalaikiu žmonės siekia užpildyti ir formuoti savo laisvalaikį ir jo veiklas taip, kad išpildytų savo aistras bei vertybes (Berg et al., 2010).

Apibrėžiant meistriškumą ilsėtis svarbu paminėti keletą jo elementų. Pirmiausia, meistriškumas ilsėtis nėra kasdienis ar atsitiktinis – norint pasiekti trokštamą būseną laisvalaikiu reikia sąmoningai sutelkti dėmesį į savo elgesį, kaip jau minėta – tai proaktyvus elgesys (Petrou, & Bakker, 2016). Antra, meistriškai leisdami laisvalaikį individai bando pakeisti savo užduotis, pavyzdžiui, ieško naujų iššūkių, projektų (Demerouti et al., 2019). Ir nors tam tikros naujos užduotys, nauji iššūkiai, naujos patirtys gali būti kaip nauji namų reikalavimai, tačiau tai kartu tampa ir kaip vidiniai ištekliai – nauji gebėjimai, kompetencijos, saviveiksmingumas (Bandura, 1997, cit. iš Sonnentag, & Fritz, 2007). Be to, naujų užduočių, iššūkių įveikimas padidina individo meistriškumo jausmą (Sonnentag, & Fritz, 2007). Trečiasis svarbus paminėti elementas – meistriškai atlikdamas veiksmus laisvalaikiu individas kuria ir santykių ribas ne darbo metu. Tai reiškia, kad asmuo kuria naujus bei įkvepiančius veikti santykius su kitais asmenimis arba daro juos kokybiškesnius (Demerouti et al., 2019).

Iš minėtų elementų galima matyti, kad jeigu palygintume meistriškumą dirbti su meistriškumu ilsėtis, galima būtų rasti analogijų tarp darbo užduočių modifikavimo ir laisvalaikio užduočių modifikavimo (pvz., naujų išteklių ieškojimas) arba tarp socialinių išteklių didinimo darbe ir tarp socialinių išteklių didinimo laisvalaikiu (pvz., naujų santykių kūrimas) (Petrou, & Bakker, 2016). Kai kurie autoriai netgi išskiria meistriškumo ilsėtis strategijas pagal tai, kokios yra išskirtos meistriškumo dirbti strategijos. Demerouti su kolegomis (2019) remdamiesi meistriškumo dirbti modeliu (Petrou et al., 2012) išskiria tris meistriškumo ilsėtis strategijas: išteklių siekimas (grįžtamojo ryšio ar patarimo siekimas, užduočių įvairovės namuose siekis), iššūkių siekimas (užtikrinimas, kad

individas bus užimtas namuose ir tam tikrų iššūkių keliančių veiklų paieška) bei reikalavimų mažinimas (užtikrinimas, kad veiklos po darbo bus mažiau intensyvios tiek mąstymo, tiek emocine, tiek fizine prasme).

Apibendrinant meistriškumą ilsėtis, reikėtų paminėti, kad šį konstruktą galime suprasti kaip aktyvų laisvalaikį, kurio metu asmuo tobulėja, mezga naujus socialinius kontaktus, siekia savo asmeninių tikslų, atsiriboja nuo darbinės veiklos. Tai ne šiaip laisvalaikio leidimas, tačiau aktyvus siekis leisti laisvalaikį prasmingai, nekasdieniškai, apgalvotai. Meistriškumas ilsėtis tam tikrais aspektais panašus į meistriškumą dirbti. Kadangi laisvalaikis viena iš svarbiausių asmens gyvenimo dalių, svarbu, kad asmuo būtų juo patenkintas, kad ši sritis leistų jam kažką pasiekti. Svarbu žinoti, kas galėtų būti susiję su šiuo konstruktą ir kaip ta sąsaja galėtų atsispindėti. Būtent todėl tolesniuose skyriuose bus aptariama, kaip meistriškumo ilsėtis konstruktas siejasi tiek su darbine, tiek su namų aplinka.

### **1.3.Meistriškumo dirbti ir meistriškumo ilsėtis sąsaja**

Kaip jau minėta, meistriškumas dirbti ir meistriškumas ilsėtis yra kažkiek panašūs. Tiek meistriškumas dirbti, tiek meistriškumas ilsėtis neretai yra siejami su psichologine gerove - malonumu bei prasme, tačiau taip pat šios strategijos gali sukelti nenumatytą stresą ir apgailėstavimą (Berg, 2007). Kita vertus, šie du konstruktai yra ne tik panašūs, tačiau, remiantis tyrimų duomenimis, ir susiję vienas su kitu. Šį teiginį, pirmiausia, galima pagrįsti remiantis savideterminacijos teorija (Ryan & Deci, 2000). Teorijos autorių teigimu, individai yra pasiryžę patenkinti savo vidinius psichologinius poreikius, o kai tai nėra įmanoma vienoje srityje (pvz., darbe), žmonės bando patenkinti tuos poreikius kitoje (pvz., laisvalaikiu) (Vallerand, 2000). Kai darbas neužtikrina žmogaus gebėjimo meistriškai dirbti (pvz., neužtikrina galimybės keisti savo užduoties, siekti papildomų socialinių kontaktų ar mokytis), darbuotojai tam dėmesio skirti turi kitose gyvenimo srityse, pavyzdžiui, meistriškai ilsėdamiesi. Tokiu atveju meistriškumas ilsėtis tampa būdu tobulėti ir patirti prasmės jausmą (Petrou, Bakker, & van den Heuvel, 2016). Remiantis determinacijos teorija galima būtų daryti prielaidą, kad meistriškumas dirbti ir meistriškumas ilsėtis yra neigimai susiję vienas su kitu – kuo labiau meistriškas elgesys pasireiškia darbe, tuo mažiau jis pasireiškš laisvalaikiu ir atvirkščiai.

Panašiai rodo ir kai kurių kitų tyrimų rezultatai. Pavyzdžiui, dar 2000 metais atliktame tyrime, kuriame buvo bandoma nustatyti ryšius tarp darbo ir šeimos, teigiama, kad darbo ir namų patirtys gali būti neigiamai susijusios, nes darbuotojai gali bandyti įveikti nepasitenkinimą savo poreikiais vienoje gyvenimo srityje padidindami dalyvavimą kitoje gyvenimo srityje (Edwards, & Rothbard, 2000) (toks elgesys atitinka determinacijos teoriją). Tai veikia kaip kompensacija (Demerouti et al., 2019).

Teigiama, kad tiek meistriškumas dirbti norint pagerinti savo patirtį, tiek meistriškumas ilsėtis gali padėti asmeniui būti įsitraukusiam į darbą ir produktyviai atlikti savo veiklą darbo metu (Vogel, Rodell, & Lynch, 2016). To paties tyrimo autoriai siūlo ne tik leisti darbuotojams meistriškai dirbti darbe, tačiau siūlyti meistrauti ir ne darbo metu; meistriškumas ilsėtis rekomenduojamas tada, kai asmens vertybės neatitinka organizacijos vertybių. Tai reiškia, kad norint paskatinti asmenį labiau įsitraukti į darbą, kai darbe nėra patenkinami visi darbuotojo poreikiai, siūloma jam aktyviai leisti laisvalaikį – meistriškumas ilsėtis turėtų padėti pajausti prasmę, kurios žmogus galbūt nejaučia darbe. Lygiai tokį pat kompensacinį mechanizmą galima pastebėti ir tyrime apie savanorystę. Jo autorius pastebėjo, kad kai darbo ištekliai (užduotys, santykiai, žinios ir pan.) yra išnaudojami, tikėtina, kad darbuotojai darbe nesugebės patenkinti visų savo poreikių, todėl bandys kompensuoti šiuos poreikius laisvalaikio metu (Grant, 2012). Kitaip tariant, kai darbas suteikia labai nedideles galimybes meistrauti, darbuotojai skiria daugiau dėmesio meistraudami kitose srityse. Tokiu atveju meistriškumas ilsėtis bus kaip instrumentas pamatyti ir pajusti savo veikimo prasmę (Petrou et al., 2016). Panašius rezultatus gavo ir tyrėjai, tyrę pašaukimo konstrukta. Tyrėjai teigia, kad individai gali naudoti meistriškumo techniką tam, kad pasiektų savo pašaukimą, jei pašaukimo darbe pasiekti neįmanoma, jie tai gali daryti laisvalaikiu (Berg, Grant, & Johnson, 2010). Meistriškumas ilsėtis yra kaip tam tikras veiksnys kompensuojantis darbe patiriamus sunkumus.

Kita vertus, kai kurie tyrėjai turi nuomonę, kad darbo ir namų patirtys yra susijusios per emocines būsenas, vertybes, įgūdžius, elgesį ir tai yra perkeliama iš vienos srities į kitą sukuriant abiejų sričių panašumus (Demerouti et al., 2019). Yra nemažai įrodymų, kad laisvalaikio praleidimo būdai yra ne tik atpalaiduojantys laisvalaikiu, tačiau ir susiję su darbo streso mažinimu bei atsiribojimu nuo darbo. Kitaip tariant, aktyvus laisvalaikis yra būdas pagerinti santykius, atsiriboti nuo darbe patiriamo streso, pagerinti nuotaiką (Ugwu, 2017). Teigiama, kad meistraujantys laisvalaikiu individai darbe išvengia kontrproduktyvaus elgesio, susijusio su dideliu darbo krūviu (Ugwu, 2017). Tai reiškia, kad meistriškumas dirbti ir meistriškumas ilsėtis galėtų būtų ir teigiamai susiję – didėjant meistriškumui ilsėtis, mažinamas stresas darbe, o sumažėjus stresui darbe gali būti pradama meistriškai dirbti – gerosios patirtys namuose perkeliama į darbinę aplinką.

Abiem atvejais meistriškumas dirbti ir meistriškumas ilsėtis yra tarpusavyje priklausomi dydžiai (Demerouti et al., 2019). Į juos galima žiūrėti kaip į vienas kitą papildančius. Be abejo, nėra išvengiama to, kad savo namuose turimą patirtį, žinias, įgūdžius darbuotojas naudos darbe, o darbo patirtimis remsis namuose. Kita vertus, jeigu darbo aplinkoje darbuotojui nėra sudaromos galimybės patirti savo darbo prasmę, darbo vietos vertybės neatitinka jo paties vertybių ar tiesiog darbas neatitinka asmens pašaukimo, tikėtina, kad visa tai kompensuoti darbuotojas bandys namuose aktyviai leisdamas laisvalaikį, meistraudamas, siekdamas to, ko negali pasiekti darbe. Lygiai taip pat

gali nutikti ir jei leidžiant laisvalaikį darbuotojas neturi galimybės meistrauti, tokiu atveju jis daugiau stengsis meistrauti darbe.

Iš visų aptartų tyrimų galima daryti prielaidą, kad meistriškumas dirbti ir meistriškumas ilsėtis yra tarpusavyje susiję, tačiau ta sąsaja nebūtinai yra teigiama – kuo vienas konstruktas pasireiškia daugiau, tuo kitas – mažiau ir atvirkščiai, o gali būti ir neigiama. Dėl to vis dar nėra aišku, kaip meistriškumas ilsėtis ir meistriškumas dirbti vienas kitą, kokios aplinkybės galėtų būti su tuo susijusios.

#### **1.4. Namų reikalavimai ir namų ištekliai**

Kalbant apie meistriškumą dirbti ir ilsėtis labai svarbu kalbėti ir apie išteklius, kuriuos turi ir iš aplinkos gauna žmogus, bei reikalavimus, kurie jam yra keliami. Neretai meistriškumas dirbti yra siejamas su darbo ištekliais bei reikalavimais (darbo reikalavimų-išteklų teorija) (Tims, Bakker, & Derks, 2013), tačiau be darbo darbuotojai turi ir asmeninį gyvenimą, kurio metu atsiranda tam tikri namų reikalavimai bei ištekliai. Šie ištekliai gali būti svarbūs tiek dirbant, tiek laisvalaikiu.

Pirmiausia, namų reikalavimai gali būti apibrėžiami išskiriant tris pagrindines dalis. Pirmoji – kiekybiniai reikalavimai (užduočių kiekis ir patiriamas spaudimas namuose), emociniai reikalavimai (emocinis komponentas, nurodantis, kiek emociškai stresinių situacijų žmogus patiria namuose) bei kognityviniai (protiniai) reikalavimai (kiek protinių pastangų reikalauja tam tikros užduotys) (Peeters, Montgomery, Bakker, & Schaufeli, 2005). Kitaip tariant, namų reikalavimai – tai kiekis veiklų, kurias žmogus atlieka namuose ar laisvu nuo darbo laiku, stresas bei įtampa, kurie kyla bandant atlikti tas veiklas, bei kognityvinio mąstymo reikalingumas toms veikloms atlikti. Panašiai namų reikalavimus apibrėžia ir Brummelhuis bei Bakker (2012), kurie įvardina užduočių kiekį – perkrovą, kuri atsiranda esant daug buities užduočių, užduočių, kuriomis reikia greitai pasirūpinti, - fizinius reikalavimus (rūpinimasis vyresniais ar vaikais), emocinius reikalavimus, į kuriuos įeina konfliktai, nusivylimai, kai ištinka nesėkmė, bei kognityvinius (protinius) reikalavimus (namuose tai gali būti namų ruošos užduočių koordinavimas, keleto darbų vienu metu atlikimas ir pan.). Namų reikalavimai yra susiję su užduotimis, kurias reikia padaryti, lūkesčiais, kuriuos turi pats žmogus ir aplinkiniai, tam tikros normos, į kurias individas turi reaguoti dažniausiai pasitelkdamas savo kognityvinius gebėjimus bei išteklius (Demerouti, Bakker, & Voydanoff, 2010).

Tam, kad žmogus susidorotų su namuose kylančiais reikalavimais, turi būti tam tikra atsvara. Šiuo atveju – tai namų ištekliai. Namų išteklius galima apibrėžti kaip struktūrines ar psichologines galimybes, kurios gali būti panaudotos tam, kad žmogus pagerintų savo atliktą, sumažintų reikalavimus, kurtų papildomus išteklius (Demerouti et. al., 2010). Kaip ir kabant apie reikalavimus, taip ir kalbant apie išteklius, viskas kyla daugiau iš žmogų supančios aplinkos (kontekstiniai resursai).

Namų ištekliai – tai socialinė parama (supratimas, meilė, pagarba), autonomija (laisvo laiko planavimas, užduočių namuose paskirstymas, individas pats gali pasirinkti, kokią užduotį kada atliks), tobulėjimo galimybės (nauji kursai, hobiai, užsiiminėjimas sportu), grįžtamasis ryšys (atvira komunikacija namuose, refleksijos su draugais) (Brummelhuis, & Bakker, 2012).

Taigi namų reikalavimai bei ištekliai yra svarbūs dalykai planuojant laisvalaikį. Pasirinkdamos, kokias veiklas atliks žmogus turėtų atsižvelgti, kokius išteklius turi ir kokie reikalavimai namuose jo laukia. Tačiau panašu, kad šie du konstruktai yra susiję ne tik su asmens laisvalaikiu, tačiau ir su darbu, todėl yra svarbūs tiriant meistriškumą dirbti ir meistriškumą ilsėtis. Apie tai ir bus kalbama tolesniame skyrelyje.

### **1.5.Meistriškumo dirbti ir ilsėtis sąsaja su namų reikalavimais ir ištekliais**

Kaip jau minėta anksčiau, darbo reikalavimai bei ištekliai yra susiję su meistriškumu dirbti ir su meistriškumu ilsėtis, tačiau kyla klausimas, kaip su meistriškumu dirbti ir ilsėtis yra susiję namų reikalavimai bei ištekliai.

Visų pirma, reikia paminėti, kad namų reikalavimai yra susiję su žmogaus elgesiu darbo aplinkoje, o kartu ir su meistriškumu dirbti. Kalbant apie tai, kaip namų situacija siejasi su žmogaus atliktimi darbe, tyrėjai teigia, kad namuose vykstant tam tikroms situacijoms, esant tam tikroms aplinkybėms, tai gali pakeisti darbuotojo darbo užduočių atlikimą tiek teigiamą, tiek į neigiamą puses (Demerouti et al., 2010). Tai reiškia, kad jei žmogus būdamas namuose, leisdamas laisvalaikį patiria teigiamas patirtis, darbe, tikėtina, jis patirs taip pat teigiamas patirtis, o jei laisvalaikiu patiriami daugiau neigiami išgyvenimai, tokiu atveju ir darbe, labiau tikėtina, kad žmogus patirs daugiau neigiamų išgyvenimų. Namuose individas turi tokius išteklius kaip pagarba, socialinė parama, galimybės savarankiškai augti ir lankstumas, kurie gali padėti jiems geriau atlikti užduotis kitose gyvenimo srityse (Greenhaus & Powell, 2006). Greenhaus bei Powell (2006) atlikto tyrimo duomenimis darbo ir namų sritys yra viena kitą papildančios, pavyzdžiui, psichologiniai ar fiziniai resursai, išvystyti vienoje srityje, gali pagerinti užduočių atlikimą kitoje. Iš to galima matyti, kad namie turimi resursai veiks tai, kaip individas atliks tam tikrus veiksmus darbe.

Ispanijoje ir Švedijoje atlikto tyrimo duomenimis meistriškumas dirbti yra susijęs su aukštesniu psichologinės gerovės lygiu (Yepes-Baldó, Romeo, Westerberg, & Nordin, 2018). O asmens gerovė yra susijusi su tam tikrais ištekliais ir reikalavimais namuose (Nel, Koekemoer & Nel, 2012). Iš to galima daryti prielaidą, kad ir meistriškumas dirbti gali būti susijęs, nors ir ne tiesiogiai, su namų ištekliais ir reikalavimais. Taip pat meistriškumas dirbti yra susijęs su kontrolės (kontroliuoti tam tikrus procesus, pačiam spręsti) poreikiu, kuris gali būti siejamas su autonomija, bei su žmogiškojo ryšio poreikiu (tai galėtų būti siejama su socialine parama) (Niessen, Weseler, &

Kostova, 2016). Iš to galima daryti prielaidą, kad meistriškumas dirbti gali keistis keičiantis tam tikriems ištekliams ir namuose – pavyzdžiui, keičiantis galimybei kontroliuoti situaciją – pačiam spręsti tam tikrus klausimus bei turėti socialinius ryšius/palaikymą. Turėdami šeimos paramą individai yra linkę kokybiškiau atlikti savo darbus bei dažniau ketina/nori „daryti karjerą”, be to, ne tik šeimos, bet ir draugų parama gali paskatinti darbuotojus darbus atlikti kokybiškiau (Orthner & Pittman, 1986). Kitų tyrimų rezultatai taip pat rodo, kad šeimos ir draugų parama vystyti kūrybiškas idėjas gali paskatinti darbuotojo kūrybišką darbo atlikimą bei kūrybišką užduočių sprendimą (Demerouti, Peeters, & Heijden, 2012). Tai rodo, kad žmogus turėdamas socialinę paramą namuose renkasi dirbti kitaip nei tas, kuris paramos neturi. Kyla klausimas, ar tai yra susiję ir su meistriškumu dirbti ar tik su karjeros ambicijomis. Atsakant į šį klausimą ir remiantis prieš tai apžvelgtais tyrimais galima svarstyti, kad tam tikri ištekliai bei reikalavimai namuose gali būti siejami su tuo, kaip žmogus pasirodo darbe, kokių rezultatų pasiekia. Kadangi priklausomai nuo namų aplinkos kinta žmogaus atliktis darbe, ko gero, keičiasi užduočių atlikimo būdai/efektyvumas, todėl gali kisti ir meistriškumas dirbti. Taigi namų ištekliai skatina gerą pasirodymą darbe užtikrindami priemones (pvz., socialinę paramą iš partnerio) arba sustiprindami individualias galimybes (pvz., galimybes augti, tobulėti) (Demerouti, Bakker, & Voydanoff, 2010). Remiantis Demerouti ir kolegų (2012) atliktu tyrimu, galima teigti, kad esant dideliems namų reikalavimams, gali būti daroma žala užduočių atlikimo efektyvumui, darbuotojui turint pakankamai namų išteklių, jie gali būti kaip motyvuojanti jėga. Šios patirtys namuose gali būti perkeltos į darbinį asmens gyvenimą. Vadinasi, namų reikalavimai taip pat yra susiję su meistriškumu dirbti, tik šis ryšys, deja, nėra teigiamas, labiau žalingas, galintis pakenkti darbo atlikimui. Kai namų reikalavimai yra per dideli, reikalaujantys per daug asmens pastangų, tai virsta didele apkrova, kuri gali persikelti į darbinę aplinką, nuo ko gali kentėti darbo atliktis, atvirkščiai nei su namų ištekliais, kurie persikėlę į darbinę aplinką yra teigiamai susiję su darbo atlikimu (Demerouti et al., 2012). Kadangi nėra tiksliai žinoma, kaip kiekvienas namų išteklius ir reikalavimas yra susijęs su meistriškumu dirbti, šiame tyrime bus keliamas šis klausimas ir bandoma išsiaiškinti, kokią reikšmę darbuotojų meistriškumui dirbti turi namų reikalavimai bei ištekliai.

Namų ištekliai ir namų reikalavimai turėtų būti siejami ir su meistriškumu ilsėtis, nes dažniausiai žmonės savo laisvalaikį leidžia su šeima, su artimais žmonėmis, kurie iš dalies ir gali paskatinti atsirasti tiek asmens turimus išteklius, tiek reikalavimus namuose. Demerouti ir kolegų (2019) teigimu, autonomija ir darbo krūvis namuose yra susijęs su kai kuriomis tiek meistriškumo dirbti, tiek meistriškumo ilsėtis strategijomis. Kalbant tiksliau, autoriai teigia, kad autonomija ir darbo krūvis namuose yra susijęs su ryšiu tarp išteklių didinimo ir iššūkių siekimo namuose bei išteklių didinimo ir iššūkių siekimo darbe (Demerouti et al., 2019). Asmeniniai resursai gali praturtinti tiek darbo, tiek šeimos sritis, jei jie yra gaunami, ir gali padidinti konfliktą tarp darbo ir šeimos, jei jie mažėja (Oren & Levin, 2017). Kinijoje atlikto tyrimo rezultatai parodė, kad tie asmenys, kurie



įsitraukia į laisvalaikio veiklas kartu su visa šeima, patiria mažesnę darbo-šėimos konfliktą nei tie, kurie laisvalaikį leidžia be šeimos (Deng & Gao, 2017). Vadinasi, yra ryšys tarp to, kaip žmogus elgiasi bei jaučiasi, kokius išteklius ir reikalavimus darbe ir šeimoje turi, bei to, kaip meistrauja, ką veikia laisvalaikiu. Tyrimai rodo, kad tomis savaitėmis, kai pasireiškia aukštas meistriškumo ilsėtis lygis, taip pat išreiškiamas aukštas autonomijos bei susietumo poreikio patenkinimas (Petrou, & Bakker, 2015). Vadinasi, galima teigti, kad meistriškumas ilsėtis yra susijęs su namų reikalavimais bei ištekliais – namų ištekliai skatina meistriškumą ilsėtis, o namų reikalavimai jį slopina.

Akivaizdu, kad meistriškumas dirbti ir meistriškumas ilsėtis yra susiję su tam tikrais namų išgyvenimais ir patirtimis, o tai reiškia, kad kartu ir su namų reikalavimais bei ištekliais. Visa tai galima matyti iš anksčiau aptartų tyrimų. Tačiau remiantis tyrimais galima teigti, tik kad namų ištekliai ir reikalavimai yra susiję su meistriškumu ilsėtis. Tyrimai neapima visų atskirų namų reikalavimų bei išteklių komponentų, todėl nėra įmanoma matyti visumos. Remiantis tyrimais sunku suprasti, kaip skirtingi namų reikalavimai ir namų ištekliai yra susiję su kiekvienu meistriškumo dirbti komponentu. Galima tik daryti prielaidą, kad turėdami daugiau išteklių namuose darbuotojai yra labiau linkę meistriškai ilsėtis, aktyviai leisti laisvalaikį. Lygiai taip pat yra ir su meistriškumu dirbti – kuo daugiau namų išteklių turi individas, tuo labiau jis linkęs taikyti teigiamas meistriškumo dirbti strategijas. Atvirkščiai turėtų būti su namų reikalavimais – jie gali būti susiję su sumažėjusiu meistriškumo dirbti ir meistriškumo ilsėtis strategijų taikymu. Tad lieka neaišku, ar skirtingi namų reikalavimai ir namų ištekliai skirtingai siejasi su skirtingomis meistriškumo dirbti strategijomis bei meistriškumu ilsėtis.

## **1.6. Pasirinkimas atskirti darbą nuo namų (*angl. segmentation preference*)**

Kitas labai svarbus temos aspektas kalbant apie meistriškumą darbe ir meistriškumą laisvalaikiu – pasirinkimas atskirti darbą nuo namų (kitai segmentavimas). Kalbant apie pasirinkimą atskirti darbo ir namų sritis, reiktų pradėti nuo ribų teorijos aptarimo. Ne vienas autorius nagrinėjo ribų teoriją (Ashforth et al., 2000, Clark, 2000), tačiau galima išskirti keletą bendrų teorijos teiginių. Pirmiausia, darbui ir šeimai esant atskirai, lengviau valdyti ribas tarp jų, tačiau darbo ir šeimos integracija padeda lengviau pereiti iš vienos srities į kitą. Bet kuri iš šių strategijų (segmentacija ar integracija) gali būti naudinga žmogui atsižvelgiant į daugelį veiksnių (Desrochers & Sargent, 2004). Pagal šią teoriją, asmenys skiriasi ribų pralaidumu (labiau atskiria darbą nuo šeimos arba mažiau). Vieni žmonės yra labiau linkę atskirti, kiek įmanoma daugiau segmentuoti darbą ir šeimą, kiti – linkę darbą ir šeimą integruoti (Derks, Bakker, Peters, & van Wingerden, 2016). Taigi namų – šeimos atskyrimas (arba segmentavimas) atsiranda iš ribų teorijos. Integravimas ir segmentavimas - tai terminai, naudojami apibūdinti būdus, kuriais apibrėžiamos ir gretinamos namų ir darbo sferos. Šis

terminas nurodo laipsnį, kuriuo viena sritis yra nutolusi nuo kitos srities (Allen, Cho, & Meier, 2014). Individai, linkę segmentuoti darbo ir namų sritis, dažniausiai yra linkę atskirti pažinimą, elgesį bei fizinius objektus kaip atskirų vaidmenų charakteristikas, o tie, kuri linkę integruoti, minėtas charakteristikas maišo tarp šių sričių (Methot, & LePine, 2015). Ribų tarp darbo ir šeimos stiprumas pasižymi keliomis charakteristikomis. Viena jų jau aptarta anksčiau – tai pralaidumas. Kita svarbi ribos savybė – lankstumas (Bulger, Matthews, & Hoffman, 2007). Tai reiškia, kad asmuo būdamas darbe gali įvykdyti tam tikrus namų reikalavimus ir atvirkščiai. Ribų valdymas – tai pasirinkimas, ar atskirti darbą nuo šeimos ar juos integruoti – yra viena iš charakteristikų, kuriomis skiriasi individai (Kreiner, Hollensbe, & Sheep, 2009).

Segmentacija ir integracija yra tarsi kontinuumas. Pilna integracija yra tada, kai nėra visiškai jokio darbo ir namų atskyrimo, asmuo galvoja ir elgiasi vienodai su visais socialiniais partneriais (pvz., sutuoktiniu, vadovu, draugais) (Nippert-Eng, 1996). Be to, asmenys, kurie integruoja darbą ir šeimą nevensgia parašyti ar paskambinti savo šeimos nariams darbo metu, nevensgia atsiliepti į skambutį darbo reikalais leisdami laisvalaikį su šeima (Kreiner et al., 2009). Visiškai priešinga tam yra pilna segmentacija, kai ribos tarp vaidmenų namie ir darbe yra visiškai atskirtos, tarp jų nėra jokio persidengimo. Pavyzdžiui, integruojantys darbą ir šeimą laisvai diskutuoja apie darbą su šeimos nariais ir apie šeimą su kolegomis darbe; segmentuojantys – nemėgsta kalbėti apie darbą su partneriais ir vengia pateikti informaciją apie šeimą darbe (Nippert-Eng 1996). Tokie žmonės ne tik nesidalina namų patirtimis darbe (ir atvirkščiai), tačiau kartu ir nesprenžia su šeima susijusių klausimų darbo metu, o išėję iš darbo iš karto atsiriboja, pavyzdžiui, išjungia savo darbo mobilųjį telefoną (Kreiner et al., 2009). Svarbu, kad individai su aukštai išreikštu noru atskirti darbą nuo šeimos efektyviai gali „nukirsti“ emocinius ir elgesio ryšius tarp šių dviejų sričių. Taigi jie gali ignoruoti darbo klausimus, problemas būdami namuose – jie yra linkę mažiau išgyventi neigiamas darbo patirtis būdami namuose (Liu, Kwan, Lee, & Hui, 2013). Bet koku atveju, pasirinkimas atskirti darbą nuo šeimos prieštarauja tiems mokslininkams, kurie teigia, kad darbas ir namai/šeima yra du visiškai susiję ir neatskiriami konstruktai (Edwards & Rothbard, 2000). Panašu, kad šie konstruktai gali būti ir visiškai atskirti, todėl svarbu žinoti, kaip pasirinkimas atskirti darbą nuo šeimos yra susijęs su individų patirtimi darbo aplinkoje ir laisvalaikiu.

Taigi šiame darbe bus kalbama apie pasirinkimą atskirti darbą nuo šeimos kaip apie asmens pasirinkimą/norą atskirti darbo sritį, įvykius darbe nuo namų bei laisvalaikio. Priklausomai nuo to, kaip labai žmogus bus linkęs atskirti darbą nuo namų, gali būti teigiama, kad jis linkęs segmentuoti daugiau, linkęs segmentuoti mažiau arba linkęs integruoti/visai nsegmentuoti.

Pasirinkimas atskirti darbo ir namų sritis arba pasirinkimas to nedaryti gali būti svarbus ne tik asmens darbinei veiklai, tačiau ir veiklai laisvalaikiu. Galimai šis konstruktas yra susijęs ir su meistriškumu dirbti ir su meistriškumu ilsėtis. Kadangi kalbant apie segmentavimą minimos abi –

tiek darbo, tiek namų – sritys, toliau bus nagrinėjama, kaip šis konstruktas gali būti susijęs su kitais šiame darbe jau minėtais konstruktais.

### **1.7. Pasirinkimo atskirti darbą nuo šeimos sąsaja su meistriškumu dirbti ir ilsėtis bei su namų reikalavimais ir ištekliais**

Žmogaus noras atskirti darbą nuo šeimos, laikyti juos dviem atskiromis sritimis arba pasirinkimas to nedaryti ir sujungti darbą su šeima ir laisvalaikiu, ko gero, galėtų būti svarbus veiksnys kalbant apie tai, kaip žmogus jausis bei elgsis abiejose sferose – tiek namuose, laisvalaikiu, tiek darbo aplinkoje. Šiame skyrelyje ir bus aptarta, kaip pasirinkimas atskirti darbą nuo šeimos yra susijęs su meistriškumu dirbti bei ilsėtis ir kaip visa tai susiję su darbo reikalavimais bei ištekliais.

Kaip jau ir minėta, tiems asmenims, kurie integruoja abu gyvenimo aspektus (darbą ir šeimą), ribos tarp šių sričių neegzistuoja arba yra labai pralaidžios (Ashforth et al., 2000). To rezultatas - bet kurios srities rūpesčiai, džiaugsmas, sėkmės ir nesėkmės yra sujungti į vieną patirtį. Ir atvirkščiai, individai, pasirenkantys segmentuoti sritis, yra linkę kurti fizines, emocines ir/arba kognityvines kliūtis tarp sričių, kad šios dvi sritys būtų atskirtos; mintys, jausmai ir užduotys yra paliekami kiekvienoje srityje atskirai, o ne dalijami skirtingose srityse. Turint tai omenyje, galima kelti klausimą, kaip pasirinkimas segmentuoti savo gyvenimą (į darbo sritį ir namų sritį) yra susijęs su ryšiu tarp to, kokius reikalavimus ir išteklius asmuo turi, ir to, kaip meistriškai jis ilsisi, o kartu ir dirba.

Iš tyrimų duomenų, remiantis ribų teorija, galima spręsti, kad ne visada bandymas integruoti darbą ir šeimą yra geriausias pasirinkimas. Nors rinkdamiesi integruoti darbo ir šeimos sritis individai stengiasi atrasti darbo ir šeimos balansą (pavyzdžiui, bando nustatyti tam tikrą darbo namuose tvarkaraštį, kad darbas mažiau trukdytų įgyvendinti namų reikalavimus, stengiasi kuo daugiau laiko praleisti su šeima, bando sumažinti laiką, kurį užima vykimas į darbą ir iš jo), tačiau jei darbas ir šeima tampa pernelyg integruoti taip, kad nebelieka ribų tarp darbo ir šeimos, tai gali turėti neigiamų pasekmių tokių kaip darbo-šeimos konfliktas, stresas, depresija, nepasitenkinimas tiek darbu, tiek gyvenimu (Desrochers, & Sargent, 2004). Tai reiškia, kad net ir labai stengiantis atrasti balansą, darbo bei šeimos integravimas gali būti susijęs su tuo, kaip žmogus leidžia laisvalaikį, kaip jaučiasi namuose ir darbe. Tai susiję ne tik su darbo atliktimi, tačiau ir su pasitenkinimu darbu bei laisvalaikiu. Noras apsaugoti (atskirti) namų sritį nuo darbo yra teigiamai susijęs su pasitenkinimu ne darbo sritimi, ir neigiamai susijęs su pasitenkinimu darbu. Vadinasi, kuo daugiau šios sritys atskiriamos, tuo mažiau žmogus pasitenkinęs darbu. Šios išvados rodo, kad segmentavimo nuostatos siejamos su asmenų pasitenkinimu visose srityse, todėl asmenys, kurie atskiria darbą nuo laisvalaikio, yra labiau patenkinti laisvalaikiu, o tie, kurie pasirenka atskirti laisvalaikį nuo darbo, labiau patenkinti darbu (Methot, & LePine, 2015; Kreiner, 2006).

Pasirinkimas segmentuoti darbą bei šeimą gali padėti susitelkti į namų problemas ir užduotis ir aktyviau leisti laisvalaikį. Tyrimo, kurio metu buvo tiriama mechanizmai, siejantys darbą ir šeimą, tyrėjai teigia, kad darbo-šeimoms atskyrimas yra aktyvi strategija atrandanti balansą tarp darbo ir šeimos gyvenimo (Edwards & Rothbard, 2000). Darbuotojai, kurie yra labiau linkę atskirti darbą nuo šeimos, yra linkę slopinti su darbu susijusius jausmus būdami namuose, todėl jie mažiau kenčia nuo neigiamo darbo-šeimoms santykio (darbo-šeimoms konflikto), kurį sukelia darbiniai klausimai namų aplinkoje. O tai reiškia, kad darbo bei šeimos atskyrimas padeda namuose išvengti neigiamų išgyvenimų dėl darbinų klausimų, todėl laisvalaikiu asmuo gali daugiau dėmesio sutelkti į savo laisvalaikį, be to, darbinų užduočių ir klausimų nebuvimas namų aplinkoje leidžia dėmesį sutelkti tik į namų reikalavimus. Iš to galima daryti prielaidą, kad atskirdamas darbą ir šeimą asmuo galės labiau susitelkti į namų išteklius, kurie padės jam „meistrauti“ laisvalaikiu.

Apsisprendimas atskirti arba neatskirti darbo nuo šeimos, gali būti susijęs ir su tuo, kad darbo reikalavimai bus atitinkamai mažiau arba daugiau svarbūs darbo-šeimoms konfliktui. Kinijoje atlikto tyrimo autorių grupė teigia, kad įtampa darbe (kas yra vienas iš darbo reikalavimų) yra susijusi su darbo-šeimoms konfliktu ir šis ryšys kinta, kai pasirinkimas atskirti darbą nuo šeimos (*angl.* segmentation preference) yra skirtingas (Xin, Chen, Kwan, Chiu, & Yim, 2015). Vadinasi, pasirinkimas atskirti darbą nuo šeimos gali būti siejamas su tuo, kaip vienas iš darbo reikalavimų yra susijęs su šeimos-darbo gyvenimu. Konkrečiau, jei žmogus patiria įtampą darbe, tai gali didinti žmogaus šeimos-darbo konfliktą, tačiau būtent ši sąsaja gali pradėti keistis, jei atsiranda noras atskirti darbą nuo šeimos. Jei pasirinkimas atskirti darbą nuo šeimos yra susijęs su ryšiu tarp darbo reikalavimų (vieno iš jų) ir darbo-šeimoms konflikto, galima daryti prielaidą, kad pasirinkimas atskirti darbą nuo šeimos, tikėtina, bus susijęs ir su namų reikalavimų bei šeimos-darbo konflikto ryšiu (darbo-šeimoms konfliktas reikštų, kad žmogus turi daug reikalavimų namuose (prie namų reikalavimų prisideda dar ir darbo reikalavimai) ir mažiau resursų namuose (sumažėja autonomija spręsti, mažiau laiko galima skirti ir pan.).

Kitas tyrimas, rodantis, kad pasirinkimas atskirti darbą nuo šeimos gali būti ryšį tarp darbo-šeimoms konflikto bei darbo reikalavimų – išteklių moderuojantis veiksnys – tai Derks, Bakker, Peters, ir van Wingerden (2016) atliktas tyrimas. Jo metu tyrėjai atrado, kad retas mobilusis telefonas naudojimas (mobilusis telefonas naudojamas darbo tikslais, darbinų užduočių atlikimui) ne darbo metu yra susijęs su didesniu darbo-šeimoms konfliktu, dažnai mobilusis telefonas naudojamas ne darbo metu yra susijęs su mažesniu darbo-šeimoms konfliktu – visa tai pasireiškia tada, kai šeimos ir darbo sferos yra mažai atskirtos (*angl.* low segmentation preference). Kai šeimos ir darbo sferos yra stipriai atskirtos, darbo-šeimoms konfliktas yra žemesnis, nesvarbu, kiek ne darbo metu yra naudojamas mobilusis telefonas (t.y. tokiu atveju darbo-šeimoms konfliktas ir naudojimas telefonu nėra susiję). Šis tyrimas parodė, kad pasirinkimas atskirti darbą nuo šeimos yra susijęs su ryšiu tarp su darbu

susijusio naudojimosi telefonu bei šeimos darbo-konflikto (Derks, Bakker, Peters, & Wingerden, 2016). Jei į naudojimąsi telefonu pažvelgtume kaip į vieną iš meistriškumo dirbti strategijų (pvz., struktūrinių išteklių didinimas arba iššūkių siekimas, nes naudodamasis telefonu asmuo atlieka darbinės užduotis), galima būtų daryti prielaidą, kad pasirinkimas atskirti darbą nuo šeimos galėtų moderuoti ryšį tarp meistriškumo dirbti/pasirinkimo, kaip atlikti darbinės užduotis bei to, kaip žmogus atlieka funkcijas namuose ir darbe. Nors tyrime neminimi namų ištekliai ir reikalavimai, tačiau, remiantis juo galima kelti hipotezę, kad pasirinkimas atskirti darbą nuo šeimos yra susijęs ir su ryšiu tarp meistriškumo dirbti bei namų reikalavimų/išteklių.

Tokią pat prielaidą galima kelti remiantis kitu tyrimu, atliktu Taivane. Jo duomenimis, ryšys tarp atletų identiteto ir karjeros vystymosi yra siejamas su gebėjimu atskirti šeimą nuo darbo (Chen, Ni, Hsu, & Chen, 2018). Tie atletai, kurie labiau save identifikuoja kaip atletus, demonstruoja ir didesnius karjeros lūkesčius, bet tik tada, kai darbas ir šeima yra mažiau atskiriami (žemesnis *segmentation preference* lygis). Jeigu į karjeros vystymąsi ir lūkesčius pažvelgsime kaip į meistriškumo dirbti dalį, tuomet galėtume teigti, kad meistriškumo dirbti bei namų reikalavimų/resursų ryšys (identitetas kaip vienas iš asmeninių resursų) yra susijęs su pasirinkimu atskirti darbą nuo šeimos - analogiškai taip, kaip siejasi su identiteto ir karjeros ryšiu. Tokiu atveju, galima būtų daryti prielaidą, kad namų ištekliai yra labiau susiję su meistriškumu dirbti, kai pasirinkimas atskirti darbą nuo šeimos yra mažesnis.

Apibendrinant aptartus tyrimus apie pasirinkimą atskirti darbą nuo šeimos bei tai, kaip šis konstruktas galėtų sietis su meistriškumu dirbti bei ilsėtis ir su namų reikalavimais bei ištekliais, galima matyti, jog pasirinkimas atskirti darbą ir šeimą gali būti vienas iš veiksnių, susijusių su meistriškumu dirbti bei ilsėtis ir namų ištekliais bei reikalavimais. Apžvelgus kai kuriuos tyrimus galima daryti prielaidą, kad darbo-namų atskyrimas yra susijęs su ryšiu tarp to, ką asmuo patiria namuose, kokius išteklius turi, ir to, kaip susitvarko su darbo-namų konfliktu. Tačiau tyrimų, aiškinančių, kaip konkrečiai šeimos-namų atsikyrimo konstruktas yra susijęs su ryšiu tarp meistriškumo bei namų reikalavimų bei išteklių rasti sunku. Tyrimuose konkrečiai nėra tiriamas toks ryšys, todėl iš aptartų tyrimų galima tik nuspėti, kad ryšio pasikeitimai gali būti susiję su asmens pasirinkimu atskirti darbą nuo namų. Todėl darbe bus keliamos prielaidos, kad namų reikalavimų ir išteklių ryšys su meistriškumu dirbti yra susijęs su pasirinkimu segmentuoti darbą ir šeimą – kuo daugiau segmentuojama, tuo mažiau namų reikalavimai ir ištekliai siejasi su meistriškumu dirbti ir tuo daugiau – su meistriškumui ilsėtis. Ir atvirkščiai, kuo mažiau segmentuojama, tuo namų reikalavimai bei ištekliai gali būti stipriau susiję su meistriškumu dirbti. Kyla klausimas, ar tikrai šios prielaidos yra teisingos.

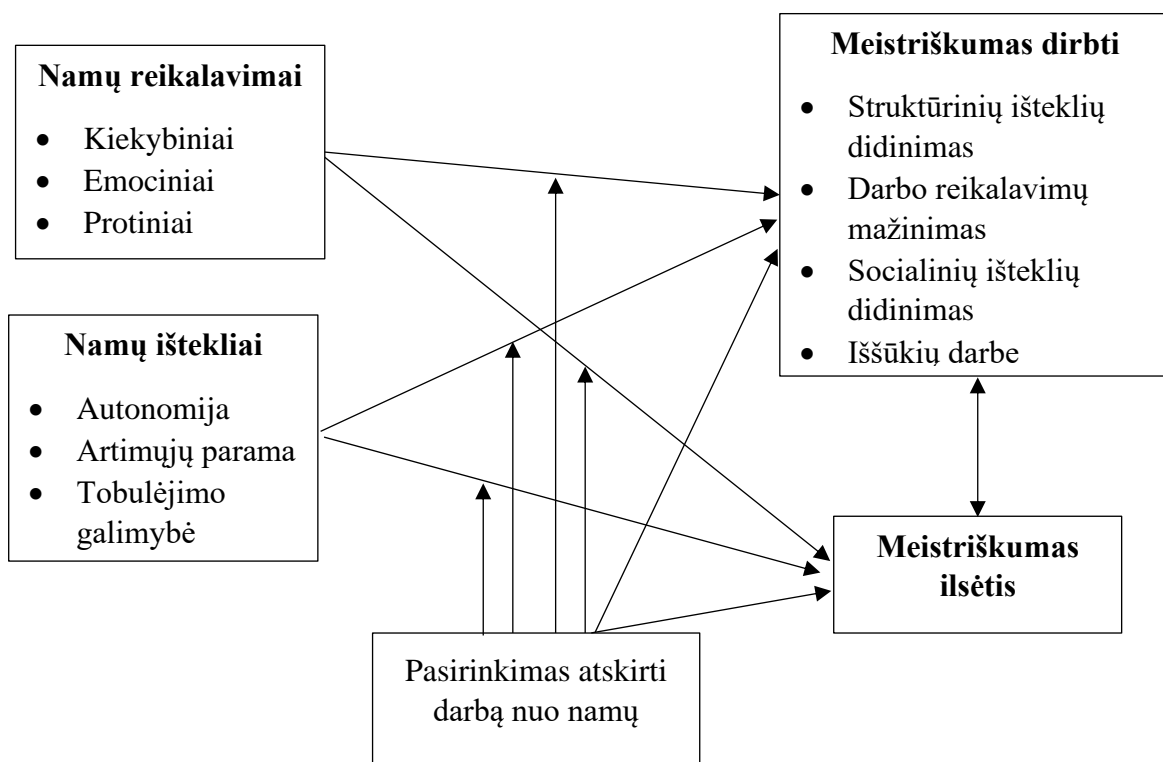
## 1.8. Tyrimo tikslas, uždaviniai

### Tyrimo tikslas:

Šiuo tyrimu siekiama nustatyti, kaip namų ištekliai ir namų reikalavimai yra susiję su meistriškumu dirbti ir meistriškumu ilsėtis bei pasirinkimo atskirti darbo sritį nuo namų srities vaidmenį šiose sąsajose.

### Tyrimo uždaviniai:

1. Nustatyti, koks ryšys tarp meistriškumo dirbti ir meistriškumo ilsėtis;
2. Nustatyti, ar ir kaip namų reikalavimai yra susiję su meistriškumo dirbti strategijomis ir meistriškumu ilsėtis;
3. Nustatyti, ar ir kaip namų ištekliai yra susiję su meistriškumo dirbti strategijomis ir meistriškumu ilsėtis;
4. Nustatyti, ar ir kaip pasirinkimas atskirti darbą nuo laisvalaikio yra susiję su meistriškumo dirbti strategijomis ir meistriškumu ilsėtis;
5. Nustatyti, kokį vaidmenį pasirinkimas atskirti darbą ir šeimą atlieka sąsajoms tarp meistriškumo dirbti strategijų, meistriškumo ilsėtis ir namų reikalavimų bei išteklių.



1 pav. Prognozuojamas tyrimo modelis

## II. METODIKA

### 2.1. Tyrimo dalyviai ir jų atranka

Tyrimo dalyvavo 237 tiriamieji, dirbantys įvairiose įmonėse Vilniuje. Tiriamieji atrinkti patogiosios atrankos būdu. Dalyvių amžius nuo 19 iki 65 metų ( $M=32,5$ ,  $SD=11,1$ ). Iš visų tyrime dalyvavusių tiriamųjų 62 – vyrai (26,2%) ir 173 - moterys (73%), 2 tiriamieji (0,8%) savo lyties sakyti nenorėjo. Tiriamieji per savaitę dirba nuo 10 iki 64 valandų ( $M=39$ ,  $SD=10,2$ ). Didžioji dalis tiriamųjų 107 tiriamieji (45%) dirba 40 valandų per savaitę. 88 (37.1%) tiriamieji turi vaikų, kiti 149 (62.9%) vaikų neturėjo. Iš 88 tiriamųjų 55 turi bent vieną su jais gyvenantį nepilnametį vaiką: 25 (10,5%) tiriamieji turi 1 su jais gyvenantį nepilnametį vaiką, 27 (11,4%) tiriamieji turi 2 su jais gyvenančius nepilnamečius vaikus, 6 (2,5%) tiriamųjų turėjo 3 su jais gyvenančius nepilnamečius vaikus. 179 (75,5%) tiriamųjų neturi su jais gyvenančių nepilnamečių vaikų. Kalbant apie tiriamųjų šeimyninę padėtį, reikėtų paminėti, kad daugiausia tiriamųjų buvo nevedę/netekęjė - 92 (38,8%), vedusių/ištekėjusių tiriamųjų – 71 (30%), našliu – 6 (2,5%), išsiskyrusių – 7 (3%), gyvenančių su partneriais – 61 (25.7%). Išsamesnės tyrimo dalyvių socialinės demografinės charakteristikos pateikiamos 1 lentelėje.

1 lentelė. Tyrimo dalyvių charakteristikos

	N	Proc.	M	SD
<b>Lytis</b>				
Vyras	62	26.2%	-	-
Moteris	173	73%	-	-
Sakyti nenorėjo	2	0.8%	-	-
<b>Amžius</b>	-	-	32.5 (min=19, max=65)	11.1
<b>Darbo val. per savaitę</b>	-	-	39 (min=10, max=64)	10.2
<b>Vaikų turėjimas</b>				
Taip	88	37.1%	-	-
Ne	149	62.9%	-	-
<b>Nepilnamečių vaikų, gyvenančių kartu, skaičius</b>				
0	179	75.5%	-	-
1	25	10.5%	-	-

2	27	11.4%	-	-
3	6	2.5%	-	-
<b>Šeimyninė padėtis</b>				
Nevedusių/netekėjusių tiriamųjų	92	38.8%	-	-
Vedusių/tekėjusių tiriamųjų	71	30%	-	-
Našliu	6	2.5%	-	-
Išsiskyrusių	7	3%	-	-
Gyvenančių su partneriais	61	25.7%	-	-

## 2.2. Tyrimo instrumentai ir jų psichometrinės charakteristikos

Atliekant šį tyrimą buvo naudoti 5 klausimynai ir demografinė tiriamųjų apklausa. Demografinę apklausą sudarė 5 klausimai apie tyrime dalyvaujančių asmenų lytį, darbo valandų skaičių, šeimyninę padėtį bei vaikų skaičių. Demografiniai klausimai, kurie buvo užduoti tiriamiesiems, pateikti 1 priede. Kiti klausimynai bus aptarti žemiau.

**Meistriškumui dirbti** vertinti pasirinktas **meistriškumo dirbti klausimynas** (*angl.* Job Crafting Scale), kurį parengė Tims ir kolegos (2012). Instrumentą į lietuvių kalbą vertė Lazauskaitė-Zabielskė ir Urbanavičiūtė. Leidimas naudoti išverstą klausimyną buvo gautas iš doc. dr. Jurgitos Lazauskaitės-Zabielskės. Klausimyną sudaro 21 teiginys. Kiekvienas iš šių teiginių vertinamas 5 balų skale (nuo 1 – niekada iki 5 – visada). Meistriškumo dirbti klausimynas yra sudarytas iš keturių skalų. Pirmoji skalė – struktūrinių išteklių didinimas. Šią skalę sudaro 5 teiginiai (pvz., „Darbe stengiuosi išmokyti naujų dalykų“). Antroji skalė – darbo reikalavimų mažinimas. Ją sudaro 6 teiginiai (pvz., „aš stengiuosi užtikrinti, kad emociškai mano darbas būtų mažiau intensyvus“). Trečioji meistriškumo dirbti klausimyno skalė – iš 5 teiginių sudaryta socialinių išteklių didinimo skalė (pvz., „Aš klausiu patarimo savo kolegų“). Paskutinioji šio klausimyno skalė – iššūkių darbe didinimas. Ją taip pat sudaro 5 teiginiai (pvz., „Kai darbe nėra daug darbo, aš ieškau progų pradėti naujus projektus“). Kuo daugiau balų surenkama, tuo labiau išreikšta kiekviena strategija. Kiekvienos skalės patikimumas vertinamas Cronbacho alfa koeficientu. Koeficientų reikšmės pateiktos 2 lentelėje. Atsižvelgiant į šiuos koeficientus visas klausimyno skales galima vadinti patikimomis. Remiantis ankstesniais tyrimais Lietuvoje, klausimyną galima laikyti validžiu – lietuviškas klausimynas atitinka originalią struktūrą (Lazauskaitė-Zabielskė, Urbanavičiūtė, & Balsienė, 2017).



2 lentelė. Meistriškumo dirbti klausimyno skalių Cronbach alfa koeficientai

Skalės pavadinimas	Cronbach $\alpha$
Struktūrinių išteklių didinimas	0.79
Darbo reikalavimų mažinimas	0.8
Socialinių išteklių didinimas	0.73
Iššūkių darbe didinimas	0.8

**Meistriškumas ilsėtis** tyrime vertinamas **meistriškumo ilsėtis skale** (*angl.* Leisure crafting scale). Tai 9 teiginių skalė, sukurta Petrou ir Bakker (2016). Klausimyną lietuvių kalbą vertė bei leidimą naudoti išverstą klausimyną suteikė doc. dr. Jurgita Lazauskaitė-Zabielskė. Kiekvienas skalės teiginys yra vertinamas nuo 1 – visada, iki 5 – niekada. Skalės teiginių pavyzdžiai: „Užsiimdamas laisvalaikio veiklomis aš stengiuosi pagerinti savo įgūdžius“ arba „Mano laisvalaikis – tai proga man augti ir tobulėti“. Kuo daugiau balų surenkama, tuo labiau išreikšta kiekviena strategija. Šiame tyrime vertintas skalės patikimumas, meistriškumo dirbti skalės Cronbach  $\alpha=0.9$ , todėl skalę galima laikyti patikima. Norint įvertinti skalės validumą, atlikta tiriančioji faktorinė analizė, kurios metu buvo gauta, kad visi skalės kintamieji sudaro vieną faktorių (visi komponentų svoriai didesni už 0,7). Remiantis tuo, skalę vadinsime validžia.

**Namų reikalavimams** tirti bus naudojama **Namų reikalavimų skalė** (*angl.* Home Demands Scale), sukurta Peeters ir kolegų (2005). Klausimyną lietuvių kalbą vertė bei leidimą naudoti išverstą klausimyną suteikė doc. dr. Jurgita Lazauskaitė-Zabielskė. Ši skalė buvo sudaryta taip, kad joje atsispindėtų ir darbo reikalavimų skalės elementai. Skalę sudaro trys subskalės. Pirmoji subskalė – kiekybinių namų reikalavimų subskalė. Ją sudaro trys klausimai (pvz., Ar daugelį veiklų namuose turi atlikti skubėdamas (-a)?). Antroji subskalė – emociniai namų reikalavimai – šią subskalę taip pat sudaro trys klausimai (pvz., Kaip dažnai namuose iškyla emocinės problemos?). Paskutinioji subskalė – protiniai namų reikalavimai, ją sudaro keturi klausimai (pvz., Ar namuose turite prisiminti daug dalykų?). Kiekvienos subskalės klausimai tiriamųjų vertiname 5 balų skalėje, kur 1 – niekada, o 5 – visada (Shimazu, Bakker, Demerouti, & Peeters, 2010). Kuo didesnis surinktas balas, tuo daugiau namų reikalavimų patiriama. Kiekvienos subskalės patikimumas vertinamas Cronbacho alfa koeficientu. Koeficientai pateikti 3 lentelėje. Iš pateiktų koeficientų galima spręsti, kad visas namų reikalavimų subskales galima laikyti patikimomis. Norint įvertinti skalės validumą, atlikta patvirtinančioji faktorinė analizė, kurios metu buvo gauta, kad visi skalės kintamieji sudaro tris faktorius (visi komponentų svoriai didesni už 0,4). Remiantis tuo, skalę vadinsime validžia.

**Namų ištekliams** vertinti naudojamas **Namų išteklių klausimynas** (*angl.* Home resources questionnaire), sukurtas Demerouti, Bakker ir Voydanoff (2010). Klausimyną į lietuvių kalbą vertė Lazauskaitė-Zabielskė, Urbanavičiūtė, Rekašiūtė Balsienė. Leidimas naudoti į lietuvių kalbą išverstą klausimyną buvo gautas iš doc. dr. Jurgitos Lazauskaitės-Zabielskės. Šį klausimyną sudaro 10 klausimų, iš kurių kiekvienas yra vertinamas skalėje nuo 1 – niekada iki 5 – visada. Kuo didesnis balas, tuo daugiau išteklių turima namuose. Šiame klausimyne išskiriamos trys skalės: autonomija namuose, socialinė parama namuose bei tobulėjimo galimybės namuose. Autonomijos namuose skalę sudaro keturi teiginiai, pavyzdžiui, „Aš galiu kontroliuoti tai, kaip aš leidžiu laisvą laiką“. Socialinės paramos namuose skalę taip pat sudaro keturi teiginiai (pvz., Jei prireikia, mano partneris/mano šeima padeda man išspręsti sunkumus). Tobulėjimo galimybių namuose skalę sudaro trys teiginiai, pavyzdžiui, „Aš galiu ugdyti savo talentus laisvu laiku“. Kiekvienos skalės patikimumas vertinamas Cronbacho alfa koeficientu. Koeficientai pateikti 3 lentelėje. Iš pateiktų koeficientų galima spręsti, kad visas namų išteklių klausimyno skales galima laikyti patikimomis. Norint įvertinti skalės validumą, atlikta patvirtinančioji faktorinė analizė, kurios metu buvo gauta, kad visi skalės kintamieji sudaro tris faktorius (visi komponentų svoriai didesni už 0,75). Remiantis tuo, skalę vadinsime validžia.

3 lentelė. *Namų reikalavimų ir išteklių skalių Cronbach alfa koeficientai*

<b>Skalės pavadinimas</b>	<b>Cronbach <math>\alpha</math></b>
<b>Namų reikalavimai</b>	
Kiekybiniai namų reikalavimai	0.69
Emociniai namų reikalavimai	0.72
Protiniai namų reikalavimai	0.84
<b>Namų ištekliai</b>	
Autonomija	0.88
Parama	0.88
Tobulėjimo galimybė	0.93

**Pasirinkimas atskirti darbą nuo šeimos** vertinamas Kreiner's (2006) keturių teiginių skale. Klausimyną į lietuvių kalbą išvertė bei leidimą naudoti išverstą klausimyną suteikė doc. dr. Jurgita Lazauskaitė-Zabielskė. Kiekvienas teiginys skalėje yra vertinamas nuo 1- labai nesutinku iki 7- labai

sutinku. Kuo daugiau balų surenkama, tuo pasirinkimas atskirti darbą nuo šeimos yra didesnis. Teiginių pavyzdžiai: „Aš nemėgstu galvoti apie darbą būdamas namuose“ arba „Aš esu linkęs darbo gyvenimą palikti darbe“. Skalės patikimumas vertinamas Cronbach alfa koeficientu. Klausimyną galima laikyti patikimu, nes Cronbach  $\alpha=0.84$ . Norint įvertinti skalės validumą, atlikta tiriančioji faktorinė analizė, kurios metu buvo gauta, kad visi skalės kintamieji sudaro vieną faktorių (visi komponentų svoriai didesni už 0,74). Remiantis tuo, skalę vadinsime validžia.

### **2.3. Tyrimo eiga**

Tyrimas atliekamas 2021 metais Vilniuje, duomenys renkami iš Vilniuje dirbančių pilnamečių asmenų. Tyrime sutikę dalyvauti tiriamieji pildė anketą, kurią sudarė penki anksčiau minėti klausimynai. Anketos pradžioje pateiktas kreipimasis į tiriamuosius ir instrukcija (pateikti 2 PRIEDE). Klausimynai tiriamiesiems pateikiami elektronine forma, siunčiami asmeniškai, pildymo laikas tiriamiesiems neribojamas. Tiriamiesiems užpildžius klausimynus, duomenys apdorojami SPSS programa ir analizuojami. Atliekamos koreliacijos, regresinės analizės, skaičiuojami moderaciniai ryšiai.

### **2.4. Tyrimo duomenų analizė**

Statistinė tyrimo duomenų analizė buvo atlikta naudojant IBM SPSS 23 programą. Naudojantis šia programa buvo apskaičiuota parašomoji statistika (vidurkiai bei standartiniai nuokrypiai), skalių psichometrinės charakteristikos. Kiekvienos skalės patikimumas buvo vertintas skaičiuojant skalių teiginių vidinio suderintumo įvertį – Cronbach  $\alpha$ . Tam, kad būtų išsiaiškinta, ar kintamųjų skirstiniai atitinka normaliuosius, buvo skaičiuoti asimetrijos (*angl.* Skeweness) ir eksceso (*angl.* Kurtosis) koeficientai, vertintas Kolmogorovo Smirnovo kriterijus, duomenų pasiskirstymo histogramos, Normal Q-Q plot, Dependent Q-Q plot. Iš gautų duomenų galima teigti, kad visų skalių skirstiniai artimi normaliems, todėl apdorojant duomenis bus naudojami parametriniai duomenų apdorojimo būdai. Taip pat tyrime buvo naudota koreliacinė analizė (Pearson koreliacijos koeficientas) ryšiams tarp kintamųjų nustatyti. Tam, kad sužinotume prognostinius ryšius buvo naudota daugialypė tiesinė regresija. Taip pat tiesinė daugialypė regresija buvo naudojama ir moderaciniams ryšiams patikrinti.

### III. REZULTATAI

#### 3.1. Aprašomoji statistika

4 lentelėje pateikiami meistriškumo dirbti, meistriškumo ilsėtis, namų reikalavimų bei išteklių ir pasirinkimo atskirti darbą nuo šeimos skalių įverčių vidurkiai bei standartiniai nuokrypiai. Galima pastebėti, kad vidutiniškai daugiausiai tiriamieji naudoja struktūrinių išteklių meistriškumo dirbti strategiją ( $M = 4,07$ ,  $SD = 0,59$ , skalėje nuo 1 iki 5), mažiausiai – darbo reikalavimų mažinimo strategiją ( $M = 2,94$ ,  $SD = 0,79$ , skalėje nuo 1 iki 5). Meistriškumo ilsėtis vidurkis siekia 3,42 ( $SD = 0,73$ ) skalėje nuo 1 iki 5. Kalbant apie namų reikalavimus, didžiausias vidurkis yra kiekybinių namų reikalavimų ( $M = 3,3$ ,  $SD = 0,88$  skalėje nuo 1 iki 5), mažiausias – emocinių namų reikalavimų ( $M = 2,21$ ,  $SD = 1$ , skalėje nuo 1 iki 5). Kaip vieną labiausiai išreikštų namų išteklių galima įvardinti artimųjų paramą ( $M=4,05$ ,  $SD=0,88$ , skalėje nuo 1 iki 5), mažiau išreikšti autonomijos ištekliai ( $M = 3,61$ ,  $SD = 1$ , skalėje nuo 1 iki 5) ir tobulėjimo namuose galimybė ( $M = 3,62$ ,  $SD = 1$ , skalėje nuo 1 iki 5). Pasirinkimas segmentuoti darbą ir šeimą 7 balų skalėje vidutiniškai vertinamas 5,1 balo ( $SD = 1,33$ ).

4 lentelė. *Meistriško dirbti, meistriškumo ilsėtis, namų reikalavimų bei išteklių ir pasirinkimo atskirti darbą nuo šeimos skalių įverčių vidurkiai bei standartiniai nuokrypiai*

Skalės pavadinimas	M	SD
Struktūrinių išteklių didinimas	4,07	0,59
Darbo reikalavimų mažinimas	2,94	0,79
Socialinių išteklių didinimas	3,02	0,74
Iššūkių darbe didinimas	3,25	0,77
Meistriškumas ilsėtis	3,42	0,73
Kiekybiniai namų reikalavimai	3,3	0,88
Emociniai namų reikalavimai	2,21	1
Protiniai namų reikalavimai	2,66	1
Autonomija	3,61	1
Artimųjų parama	4,05	0,88
Tobulėjimo galimybė	3,62	1
Pasirinkimas segmentuoti	5,1	1,33

Norit sužinoti, kaip demografinės charakteristikos yra susijusios su meistriškumo dirbti strategijomis ir meistriškumu ilsėtis, buvo atlikta koreliacinė analizė (Pearson koreliacija). Koreliacijos rezultatai pateikiami 5 lentelėje. Galima pastebėti, kad statistiškai reikšmingai su struktūrinių išteklių didinimu yra susijusios kitos trys meistriškumo dirbti strategijos – reikalavimų mažinimas, socialinių išteklių didinimas bei iššūkių siekimas (atitinkamai  $r = 0.168$ ,  $p = 0.009$ ;  $r = 0.163$ ;  $p = 0.00$ ;  $r = 0.548$ ,  $p = 0.00$ ). Antroji meistriškumo dirbti strategija - reikalavimų mažinimas - yra susijusi su kitomis dvejomis meistriškumo dirbti strategijomis – su jau minėtu struktūrinių bei socialinių išteklių didinimu ( $r = 0.163$ ,  $p = 0.012$ ). Apibendrinant visos meistriškumo dirbti strategijos yra statistiškai reikšmingai susijusios viena su kita teigiamu ryšiu. Vadinasi, vienai didėjant, kita taip pat didėja.

Su meistriškumu ilsėtis yra susijusios visos keturios meistriškumo dirbti strategijos: struktūrinių išteklių didinimas ( $r = 0.437$ ,  $p = 0.00$ ), reikalavimų mažinimas ( $r = 0.229$ ,  $p = 0.00$ ), socialinių išteklių didinimas ( $r = 0.355$ ,  $p = 0.00$ ), iššūkių siekimas ( $r = 0.444$ ,  $p = 0.00$ ). Kadangi sąsajos tarp meistriškumo dirbti ir meistriškumo ilsėtis nustatymas buvo vienas iš tyrimo uždavinių, galima sakyti, kad jis įgyvendintas ir gautas rezultatas patvirtina spėjimą, kad meistriškumas dirbti didėja, kai didėja meistriškumas ilsėtis, ir atvirkščiai.

Analizuojant demografinių charakteristikų ryšį su meistriškumu dirbti ir ilsėtis, galime pastebėti, kad tiriamųjų amžius yra tiesiogiai teigiamai susijęs su struktūrinių darbo reikalavimų didinimu ( $r = 0.179$ ,  $p = 0.006$ ). Su struktūrinių išteklių didinimu darbe taip pat yra susiję ir tai, ar asmenys turi vaikų. Kadangi ryšys yra neigiamas ( $r = -0.13$ ,  $p = 0.046$ ), galima teigti, kad vaikų turėjimas mažina struktūrinių išteklių didinimą. Taip pat gauti rezultatai rodo, kad reikalavimų mažinimas yra neigiamai susijęs su dirbamų valandų per savaitę skaičiumi ( $r = -0.184$ ,  $p = 0.005$ ). Vadinasi, kuo daugiau valandų per savaitę asmuo dirba, tuo labiau tikėtina, kad mažiau jis stengsis sumažinti reikalavimus darbe.

5 lentelė. Meistriškumo dirbti strategijų bei meistriškumo ilsėtis, pasirinkimo segmentuoti darbą ir šeimą sąsajos su demografiniais rodikliais

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
1. Struktūrinių išteklių didinimas	1	<b>0.17**</b>	<b>0.38**</b>	<b>0.65**</b>	<b>0.47**</b>	0.04	<b>0.18**</b>	-0.01	<b>-0.13*</b>	0.03	0.00	-0.06
2. Reikalavimų mažinimas	-	1	<b>0.16*</b>	0.00	<b>0.23**</b>	<b>0.25**</b>	0.02	0.09	-0.05	-0.02	-0.10	<b>-0.18**</b>
3. Socialinių išteklių didinimas	-	-	1	<b>0.55**</b>	<b>0.36**</b>	-0.11	-0.13	<b>0.15*</b>	0.09	-0.03	-0.02	-0.01
4. Iššūkių didinimas	-	-	-	1	<b>0.44**</b>	<b>-0.17**</b>	0.06	0.04	-0.06	0.04	0.04	0.08
5. Meistriškumas ilsėtis	-	-	-	-	1	0.02	-0.10	0.09	0.12	-0.11	-0.05	<b>-0.13*</b>
6. Segmentavimas	-	-	-	-	-	1	-0.03	0.05	0.02	-0.03	-0.02	-0.10
7. Amžius	-	-	-	-	-	-	1	0.12	<b>-0.81**</b>	<b>0.34**</b>	<b>0.15*</b>	<b>0.21**</b>
8. Lytis	-	-	-	-	-	-	-	1	<b>-0.16*</b>	0.05	0.07	-0.07
9. Vaikų turėjimas	-	-	-	-	-	-	-	-	1	<b>0.68**</b>	-0.05	<b>-0.18**</b>
10. Nepilnamečių vaikų, gyvenančių kartu, skaičius	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1	-0.09	<b>0.15*</b>
11. Šeimyninė padėtis	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1	0.11
12. Dirbamų valandų per savaitę skaičius	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1

Pastaba: Statistiškai reikšmingi ryšiai pažymėti paryškintu šriftu; \*  $p < 0,05$ ; \*\*  $p < 0,01$ ; \*\*\*  $p < 0,001$

### 3.2. Prognostiniai veiksniai meistriškumo dirbti strategijoms

Norint išsiaiškinti, kas gali nuspėti meistriškumo dirbti strategijas ir meistriškumą ilsėtis buvo naudotas daugialypės tiesinės regresinės analizės metodas. Daugialypės regresijos modeliai buvo sudaryti kiekvienam priklausomam kintamajam atskirai. Duomenyse (analizuojant kiekvieną modelį) multikolinearumo pastebėta nebuvo ( $VIF < 4$ ). Toliau lentelėse pateikti dviejų modelių duomenys. 1 modelyje buvo tikrinama, kaip namų ištekliai, namų reikalavimai bei pasirinkimas atskirti darbą nuo

šeimoms yra susiję su kiekviena iš meistriškumo dirbti strategijų. 2 modelyje buvo pridėta kiekvieno iš namų išteklių bei reikalavimų sąveika su pasirinkimu atskirti darbą nuo šeimos, taigi pasirinkimas atskirti darbą nuo šeimos buvo įtrauktas į 2 modelį kaip ryšio tarp meistriškumo dirbti strategijų bei namų išteklių bei reikalavimų moderatorius.

6 lentelėje galime matyti, kokie veiksniai nuspėja struktūrinių išteklių didinimo strategiją (1 modelis). Didėjant kiekybiniais namų reikalavimams didėja struktūrinių išteklių didinimas darbe ( $\beta = 0,213$  ir  $p = 0,007$ ). Taip pat didėjant tobulėjimo namų ištekliams, didėja ir struktūrinių išteklių didinimas darbe ( $\beta = 0,389$  ir  $p = 0,0$ ). Taigi žmonės darbo aplinkoje stengiasi keisti savo darbo užduotis, jų atlikimą, stengiasi išnaudoti savo žinias ir gebėjimus, kai namuose turi didelį darbo krūvį, daug užduočių bei kai namuose jaučiasi galintys tobulinti savo įgūdžius, žinias ir pan.

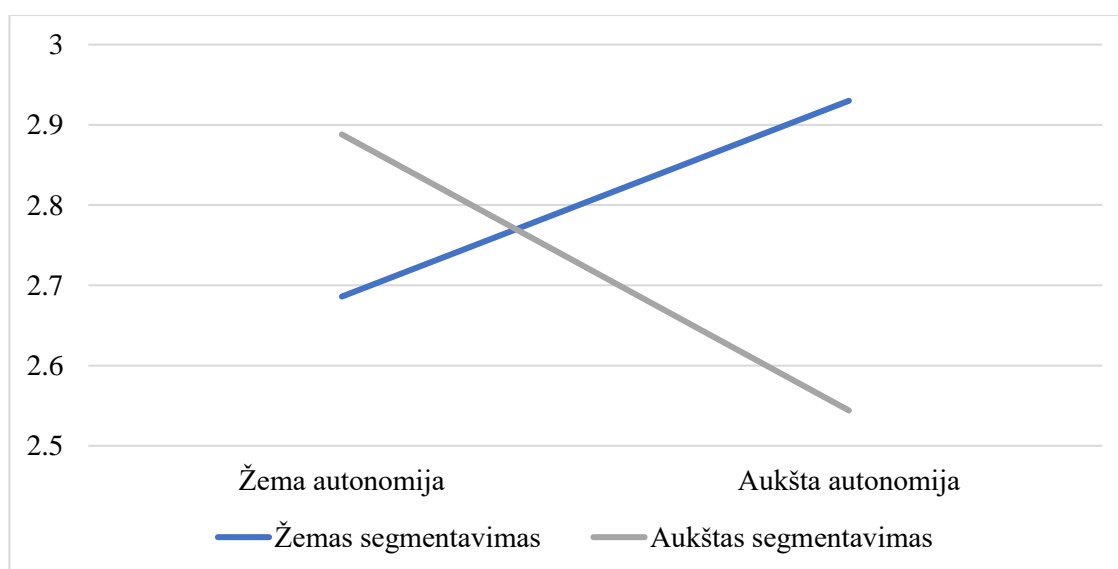
Žiūrint į 6 lentelėje pateiktą 2 modelį, galima matyti, kad statistiškai reikšminga segmentavimo ir kiekybinių namų reikalavimų sąveika su struktūrinių išteklių didinimo strategija. 2 pav. grafiškai pavaizduotas būtent šis ryšys. 2 pav. galima matyti, kad esant žemam darbo ir namų segmentavimui didėjant autonomijai namuose daugėja ir struktūrinių išteklių didinimo strategijos naudojimo. Vadinasi, kai žmonės neatskiria darbo ir namų sričių, namuose patiriama laisvė ir autonomija priimti sprendimus skatina siekti įdomesnių darbo užduočių, stengtis pakeisti jų pobūdį. Kita vertus, kai segmentavimas yra aukštas, didėjant laivei bei autonomijai namuose mažėja noras keisti darbo užduotis, stengtis jas padaryti įdomesnes. Tai reiškia, kad kai žmonės pasirenka atskirti šeimą nuo darbo, turima autonomija namuose, atvirkščiai nei esant žemam segmentavimui, neskatina siekti struktūrinių išteklių darbe, tokiomis sąlygomis šių resursų siekimas kaip tik mažėja.

6 lentelė. *Prognostiniai veiksniai struktūrinių išteklių didinimui*

Nepriklausomi kintamieji		Struktūrinių išteklių didinimas			
		1 modelis		2 modelis	
		Standartizuoti $\beta$ (beta) koeficientai	p	Standartizuoti $\beta$ (beta) koeficientai	p
Namų reikalavimai	Kiekybiniai	<b>0,213</b>	<b>0,007</b>	<b>0.208</b>	<b>0.009</b>
	Emociniai	0,000	0,995	- 0.045	0.482
	Protiniai	0,104	0,191	0.090	0.252
Namų ištekliai	Autonomija	- 0.039	0,591	- 0.025	0.731
	Artimųjų parama	0.11	0,117	0.102	0.152
	Tobulėjimo galimybė	<b>0.387</b>	<b>0,000</b>	<b>0.330</b>	<b>0.000</b>
Pasirinkimas atskirti darbą nuo šeimos		- 0,017	0,772	- 0.046	0.437

Sąveika: segmentavimas+ kiekybiniai reikalavimai	-	-	- 0,106	0,217
Sąveika: segmentavimas+ emociniai reikalavimai	-	-	0,015	0,820
Sąveika: segmentavimas+ protiniai reikalavimai	-	-	0,079	0,328
Sąveika: segmentavimas+ autonomijos išteklius	-	-	<b>- 0,147</b>	<b>0,042</b>
Sąveika: segmentavimas+ paramos išteklius	-	-	- 0,133	0,116
Sąveika: segmentavimas+ tobulėjimo išteklius	-	-	0,157	0,63
R <sup>2</sup>		0,262		0,315
F		11,6		7,87
p		0,00		0,00

Pastaba: Statistiškai reikšmingi ryšiai pažymėti paryškintu šriftu



2 pav. Segmentavimo ir kiekybinių namų reikalavimų sąveika prognozuojant struktūrinių išteklių didinimo strategiją

7 lentelėje galime matyti, kokie veiksniai nuspėja reikalavimų mažinimo strategiją. Didėjant emociniams namų reikalavimams didėja ir reikalavimų mažinimas darbe ( $\beta = 0,202$  ir  $p = 0,004$ ) (1 modelis). Didėjant tobulėjimo ištekliui namuose didėja ir reikalavimų mažinimas darbe ( $\beta=0,174$  ir  $p = 0,026$ ). Taip pat reikalavimų mažinimo strategiją tiesiogiai nuspėja ir pasirinkimas atskirti darbą nuo šeimos ( $\beta = 0,209$  ir  $p = 0,001$ ). Vadinasi, reikalavimų mažinimo darbe strategiją darbuotojai linkę naudoti, kai turi didelius emocinius reikalavimus (pvz., patiria konfliktus, išgyvena emocinių sunkumų) namuose. Tačiau taip pat kai asmuo turi galimybę ugdyti savo patirtį, žinias, įgūdžius namuose, darbe taip pat naudojama reikalavimų mažinimo strategija. Svarbu paminėti ir dar vieną



pastebėtą rezultatą, kad tie žmonės, kurie yra labiau linkę atskirti darbą nuo šeimos, bus linkę reikalavimų mažinimo strategiją darbe naudoti dažniau. Tai reiškia, kad atskirdami darbą nuo šeimos asmenys renkasi sumažinti reikalavimus darbe.

Analizuojant 7 lentelėje pateiktą 2 modelį galima pastebėti, kad nei viena sąveika nėra statistiškai reikšmingai susijusi su reikalavimų mažinimo strategija. Vadinasi, ryšiai tarp kintamųjų nepakinta, kai atsiranda segmentavimas kaip moderatorius. Išlieka tie patys statistiškai reikšmingi ryšiai tarp emocinių namų reikalavimų ir reikalavimų mažinimo strategijos, tobulėjimo galimybės ir reikalavimų mažinimo strategijos bei tarp pasirinkimo atskirti darbą nuo šeimos ir reikalavimų mažinimo strategijos.

7 lentelė. *Prognostiniai veiksniai reikalavimų mažinimo strategijai*

Nepriklausomi kintamieji		Reikalavimų mažinimo strategija			
		1 modelis		2 modelis	
		Standartizuoti $\beta$ (beta) koeficientai	p	Standartizuoti $\beta$ (beta) koeficientai	p
Namų reikalavimai	Kiekybiniai	0.017	0.841	-0.015	0.864
	Emociniai	<b>0.202</b>	<b>0.004</b>	<b>0.194</b>	<b>0.007</b>
	Protiniai	0.062	0.473	0.066	0.450
Namų išteklių parama	Autonomija	0.064	0.419	0.057	0.480
	Artimųjų parama	-0.015	0.840	-0.017	0.833
	Tobulėjimo galimybė	<b>0.174</b>	<b>0.026</b>	<b>0.159</b>	<b>0.050</b>
Pasirinkimas atskirti darbą nuo šeimos		<b>0.209</b>	<b>0.001</b>	<b>0.204</b>	<b>0.002</b>
Sąveika: segmentavimas + kiekybiniai reikalavimai		-	-	0,011	0,911
Sąveika: segmentavimas + emociniai reikalavimai		-	-	-0.054	0.447
Sąveika: segmentavimas + protiniai reikalavimai		-	-	-0,119	0,180
Sąveika: segmentavimas+ autonomijos išteklius		-	-	-0,017	0,832

Sąveika: segmentavimas+ paramos išteklius	-	-	- 0,041	0,662
Sąveika: segmentavimas+ tobulėjimo išteklius	-	-	0.063	0.501
R <sup>2</sup>	0,135		0,157	
F	5,125		3,185	
p	0,00		0,00	

*Pastaba: Statistiškai reikšmingi ryšiai pažymėti paryškintu šriftu*

8 lentelėje galime matyti, kokie veiksniai nuspėja socialinių išteklių didinimo strategiją. Didėjant kiekybiniam namų reikalavimams didėja ir socialinių išteklių didinimas darbe ( $\beta = 0,182$  ir  $p = 0,036$ ). Didėjant segmentavimui mažėja socialinių išteklių didinimas darbe ( $\beta = -0,186$  ir  $p = 0,005$ ). Vadinasi, jei darbuotojas turi daug užduočių, didelį darbo krūvį namuose, darbo aplinkoje jis sieks socialinių kontaktų, grįžtamojo ryšio, kolegų bei vadovų paramos ir panašiai. Taip pat kuo darbuotojas labiau atskiria darbą nuo šeimos, tuo daugiau darbo aplinkoje jis sieks socialinių kontaktų, grįžtamojo ryšio, bendravimo.

8 lentelėje pateiktame 2 modelyje galime pastebėti, kad statistiškai reikšmingai neigiamai išteklių didinimo strategija yra susijusi su sąveika tarp segmentavimo ir kokybinių reikalavimų, bei sąveika tarp segmentavimo ir autonomijos namuose. Taip pat statistiškai reikšmingai teigiamai išteklių didinimo strategija yra susijusi su sąveika tarp segmentavimo ir protinių reikalavimų. Išlieka tie patys statistiškai reikšmingi ryšiai tarp kiekybinių namų reikalavimų bei iššūkių siekimo strategijos, tobulėjimo galimybės bei iššūkių siekimo strategijos ir tarp pasirinkimo atskirti darbą nuo šeimos bei iššūkių siekimo strategijos.

8 lentelė. *Prognostiniai veiksniai socialinių išteklių didinimo strategijai*

Nepriklausomi kintamieji		Socialinių išteklių didinimo strategija			
		1 modelis		2 modelis	
		Standartizuoti $\beta$ (beta) koeficientai	p	Standartizuoti $\beta$ (beta) koeficientai	p
Namų reikalavimai	Kiekybiniai	<b>0.182</b>	<b>.036</b>	<b>0.240</b>	<b>0.007</b>
	Emociniai	0.137	0.053	0,128	0,076
	Protiniai	0.018	0.837	-0,023	0.795
	Autonomija	0.090	0.265	0,109	0.178

Namų ištekliai	Artimųjų parama	<i>0.149</i>	<i>0.054</i>	0.154	0.053
	Tobulėjimo galimybė	0.028	0.721	0.013	0.872
Pasirinkimas atskirti darbą nuo šeimos		<b>- 0.186</b>	<b>0.005</b>	<b>- 0.215</b>	<b>0.001</b>
Sąveika: segmentavimas + kiekybiniai reikalavimai		-	-	<b>- 0,210</b>	<b>0,029</b>
Sąveika: segmentavimas + emociniai reikalavimai		-	-	0,008	0,906
Sąveika: segmentavimas + protiniai reikalavimai		-	-	<b>0,186</b>	<b>0,038</b>
Sąveika: segmentavimas + autonomijos išteklius		-	-	<b>- 0,227</b>	<b>0,005</b>
Sąveika: segmentavimas + paramos išteklius		-	-	0,063	0,506
Sąveika: segmentavimas + tobulėjimo išteklius		-	-	0,118	0,208
	R <sup>2</sup>	0,102		0,150	
	F	3,725		3,02	
	p	0,01		0,00	

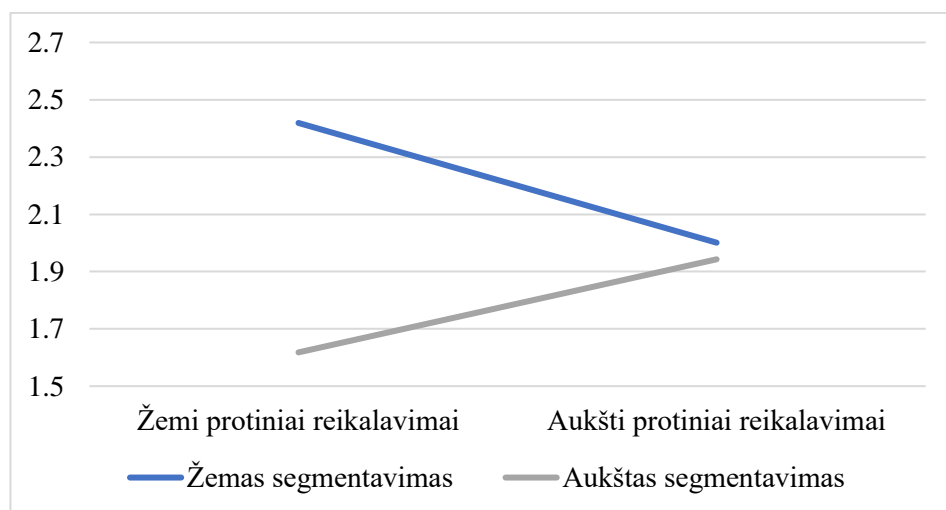
*Pastaba: Statistiškai reikšmingi ryšiai pažymėti paryškintu šriftu*

3 pav. grafiškai pavaizduota, kaip skiriasi socialinių išteklių siekimo darbe strategijos taikymas, esant žemiems arba aukštiems kiekybiniais reikalavimams, kai su šiuo ryšiu sąveikauja pasirinkimas atskirti darbą nuo šeimos. Galima pastebėti, kad esant žemam segmentavimui, didėjantys kiekybiniai reikalavimai darbe didina socialinio išteklių siekimą darbe. Esant aukštam segmentavimui skirtumas tarp žemų ir aukštų kiekybinių reikalavimų bei socialinių išteklių siekimo strategijos sąsajos yra ne taip stipriai pastebimas. Tai reiškia, kad žmonėms neatskiriant darbo nuo šeimos ir kartu didėjant darbo krūviams bei užduočių kiekiams namuose darbuotojų noras gauti paramą, grįžtamąjį ryšį bei bendravimą iš kolegų bei vadovų yra didesnis nei atskiriant darbą nuo šeimos.



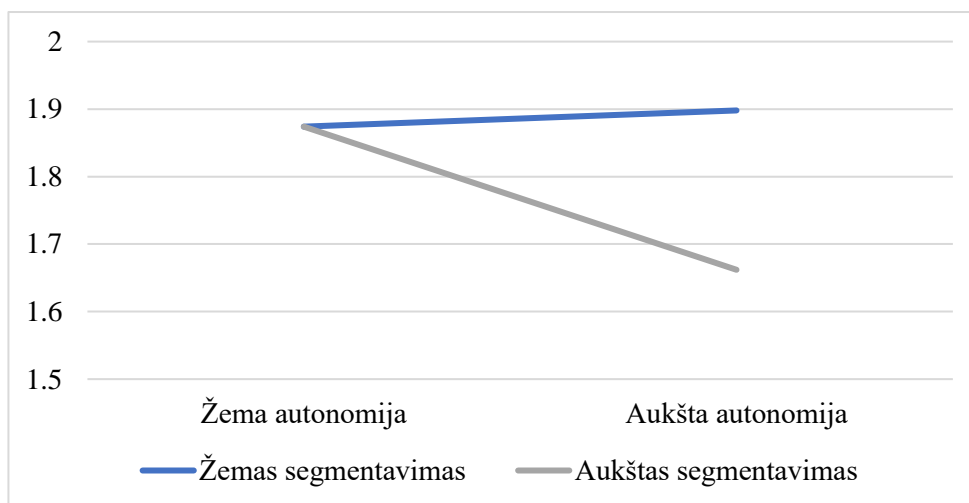
3 pav. Segmentavimo ir kiekybinių namų reikalavimų sąveika prognozuojant socialinių išteklių siekimo strategiją

4 paveikslėlyje galima matyti, kaip skiriasi socialinių išteklių siekimo darbe strategijos taikymas, esant žemiems arba aukštiems protiniams reikalavimams, kai šį ryšį moderuoja pasirinkimas atskirti darbą nuo šeimos. Galima pastebėti, kad esant žemam segmentavimui didėjantys protiniai reikalavimai namuose yra susiję su mažėjančiu socialinių išteklių siekimu. Atvirkščiai yra, kai segmentavimas aukštas – tokiu atveju didėjantys protiniai reikalavimai namuose siejami su aukštesniu socialinių išteklių siekimu. Tai reiškia, kad žmonėms neatskiriant darbo nuo namų ir namuose esantys poreikiai koordinuoti namų ruošos darbus, atlikti keletą darbų vienu metu gali sumažinti žmogaus norą darbe bendrauti su kolegomis, o esant pasirinkimui atskirti darbą nuo šeimos, tie patys namuose esantys reikalavimai koordinuoti ar atlikti kelis darbus vienu metu kaip tik skatina siekti bendravimo darbe.



4 pav. Segmentavimo ir protinių namų reikalavimų sąveika prognozuojant socialinių išteklių siekimo strategiją

5 paveikslėlyje galima matyti, kaip skiriasi socialinių išteklių siekimo darbe strategijos taikymas, esant žemiems arba aukštiems autonomijos ištekliams, kai su šiuo ryšiu sąveikauja pasirinkimas atskirti darbą nuo šeimos. Galima pastebėti, kad esant žemam segmentavimui, didėjant autonomijai socialinio išteklių siekimas darbe beveik nekinta (arba didėja nežymiai), o esant aukštam segmentavimui, didėjant autonomijai namuose socialinio išteklių siekimas mažėja. Tai reiškia, kad žmonės, kurie neatskiria darbo nuo šeimos, turėdami didesnę laisvę priimti sprendimus namuose siekia mažiau bendravimo ir socialinių interakcijų darbe.



5 pav. Segmentavimo ir autonomijos išteklių namuose sąveika prognozuojant socialinių išteklių siekimo strategiją

9 lentelėje galime matyti, kokie veiksniai nuspėja iššūkių siekimo strategiją. Analizuojant rezultatus galima matyti, kad didėjant kiekybiniams reikalavimams namuose didėja ir iššūkių siekimas darbe ( $\beta = 0,166$  ir  $p = 0,045$ ) (1 modelis). Taip pat didėjant protiniams reikalavimams namuose didėja ir iššūkių siekimas darbe ( $\beta = 0,169$  ir  $p = 0,044$ ). Tokia pati tendencija pastebėta ir su vienu iš namų išteklių - didėjant asmeninio tobulėjimo resursui namuose, didėja ir iššūkių siekimas darbe ( $\beta = 0,226$  ir  $p = 0,004$ ). Galiausiai, didėjant segmentavimui, mažėja iššūkių siekimas darbe ( $\beta = -0,215$  ir  $p = 0,001$ ). Vadinasi, iššūkių siekimą gali paskatinti kiekybiniai bei protiniai reikalavimai bei tobulėjimo galimybė namuose. Taigi kai darbuotojas namuose patiria didelį darbo krūvį, kai turi užduočių, reikalaujančių protinių pastangų arba kai jaučia galimybių namuose mokytis, įgyti naujų gebėjimų, tobulėti, kartu jis bus linkęs ir darbo aplinkoje ieškoti iššūkių keliančių veiklų. Tačiau kuo labiau žmogus pasirenka atskirti darbą nuo šeimos, tuo mažiau darbe jis sieks bei ieškos iššūkių.

9 lentelėje pateikiamame 2 modelyje galime pastebėti, kad sąveikos nėra statistiškai reikšmingai susijusios su iššūkių siekimo strategija. Tai reiškia, kad ryšys nekinta, kai atsiranda

segmentavimas kaip moderatorius. Išlieka tie patys statistiškai reikšmingi ryšiai tarp kiekybinių namų reikalavimų bei socialinių iššūkių siekimo strategijos, tobulėjimo galimybės ir iššūkių siekimo strategijos bei pasirinkimo atskirti darbą nuo šeimos ir iššūkių siekimo strategijos.

9 lentelė. Prognostiniai veiksniai iššūkių siekimo strategijai

Nepriklausomi kintamieji		Iššūkių siekimo strategija			
		1 modelis		2 modelis	
		Standartizuoti $\beta$ (beta) koeficientai	p	Standartizuoti $\beta$ (beta) koeficientai	p
Namų reikalavimai	Kiekybiniai	<b>0.166</b>	<b>0.045</b>	<b>0.171</b>	<b>0.046</b>
	Emociniai	- 0.009	0.898	- 0.037	0.592
	Protiniai	<b>0.169</b>	<b>0.044</b>	0,144	0.090
Namų ištekliai	Autonomija	- 0.040	0.598	- 0.029	0.704
	Artimųjų parama	0.121	0.101	0,094	0.218
	Tobulėjimo galimybė	<b>0.201</b>	<b>0.008</b>	<b>0.175</b>	<b>0.026</b>
Pasirinkimas atskirti darbą nuo šeimos		<b>- 0.215</b>	<b>0.001</b>	<b>- 0.236</b>	<b>0,00</b>
Sąveika: segmentavimas + kiekybiniai reikalavimai				- 0,147	0,111
Sąveika: segmentavimas + emociniai reikalavimai				- 0,032	0,642
Sąveika: segmentavimas + protiniai reikalavimai				0,024	0,776
Sąveika: segmentavimas + autonomijos išteklius				- 0,126	0,103
Sąveika: segmentavimas + paramos išteklius				- 0,036	0,688
Sąveika: segmentavimas + tobulėjimo galimybė				0,045	0,615
R <sup>2</sup>		0,183		0,213	
F		7,31		4,65	
p		0,00		0,00	

Pastaba: Statistiškai reikšmingi ryšiai pažymėti paryškintu šriftu

### 3.3. Prognostiniai veiksniai meistriškumui ilsėtis

10 lentelėje galima matyti, kokie veiksniai nuspėja meistriškumą ilsėtis. Didėjant kiekybiniam namų reikalavimams, didėja ir meistriškumas ilsėtis ( $\beta = 0,184$  ir  $p = 0,015$ ). Taip pat didėjant tobulėjimo resursui, didėja ir meistriškumas ilsėtis ( $\beta = 0,493$  ir  $p = 0,00$ ). Tai reiškia, kad meistriškumą ilsėtis skatina didesnis krūvis ir užduočių kiekis namuose bei namuose sudaroma galimybė mokytis, tobulinti savo žinias, įgūdžius, gebėjimus.

10 lentelėje 2 modelyje galima matyti, kad jokių statistiškai reikšmingų ryšių tarp meistriškumo ilsėtis ir sąveikos tarp segmentavimo bei namų reikalavimų-išteklių rasta nebuvo. Išlieka tie patys statistiškai reikšmingi ryšiai kaip ir pirmajame modelyje.

10 lentelė. Prognostiniai veiksniai meistriškumui ilsėtis

Nepriklausomi kintamieji		Meistriškumas ilsėtis			
		1 modelis		2 modelis	
		Standartizuoti $\beta$ (beta) koeficientai	p	Standartizuoti $\beta$ (beta) koeficientai	p
Namų reikalavimai	Kiekybiniai	<b>0.184</b>	<b>0.015</b>	<b>0.185</b>	<b>0.018</b>
	Emociniai	- 0.033	0.595	- 0.069	0.273
	Protiniai	0.126	0.099	0,122	0.113
Namų išteklių parama	Autonomija	0.073	0.297	0,089	0.207
	Artimųjų parama	- 0.027	0.684	- 0,027	0.699
	Tobulėjimo galimybė	<b>0.493</b>	<b>0.000</b>	<b>0.449</b>	<b>0.00</b>
Pasirinkimas atskirti darbą nuo šeimos		- 0.030	0.602	- 0.053	0.358
Sąveika: segmentavimas + kiekybiniai reikalavimai				- 0,0113	0,182
Sąveika: segmentavimas + emociniai reikalavimai				0,023	0,716
Sąveika: segmentavimas + protiniai reikalavimai				- 0,036	0,648

Sąveika: segmentavimas + autonomijos išteklius	- 0,020	0,775
Sąveika: segmentavimas + paramos išteklius	- 0,096	0,248
Sąveika: segmentavimas + tobulėjimo galimybė	0,147	0,075
R <sup>2</sup>	0,318	0,346
F	15,28	9,061
p	0,00	0,00

*Pastaba: Statistiškai reikšmingi ryšiai pažymėti paryškintu šriftu*



#### IV. REZULTATŲ APTARIMAS

Atliktas tyrimas, kuriuo siekta nustatyti, kaip namų ištekliai ir namų reikalavimai yra susiję su meistriškumo dirbti strategijomis bei meistriškumu ilsėtis ir kaip ši sąveika yra susijusi su pasirinkimu atskirti darbą ir namus/laisvalaikį. Atlikto tyrimo rezultatai atskleidžia tam tikrų namų išteklių bei reikalavimų ir pasirinkimo atskirti darbą nuo šeimos svarbą darbuotojų meistriškumui dirbti bei ilsėtis.

Visų pirma, rezultatai rodo, kad meistriškumas ilsėtis teigiamai koreliuoja su visomis meistriškumo dirbti strategijomis. Tai pagrindžia pirmąją tyrimo hipotezę. Tyrimų duomenimis, elgesys vienoje srityje gali formuoti elgesį ir kitoje srityje (Hecht and Boies, 2009, cit. pgl. Petrou & Bakker, 2016). Šis teiginys paremia dabartinio tyrimo rezultatus, pagal kuriuos galima teigti, kad tai, kaip asmuo elgiasi laisvalaikio gali sąveikauti su tuo, kaip jis elgiasi darbo aplinkoje ir atvirkščiai. Šio tyrimo rezultatas atspindi ir kitų ankstesnių tyrimų rezultatus, kuriuose taip pat tyrinėtos meistriškumo dirbti strategijos bei meistriškumas ilsėtis. Pavyzdžiui, Petrou, Bakker & van den Heuvel (2016) atliktame tyrime taip pat teigiama, kad tarp meistriškumo ilsėtis ir trijų meistriškumo dirbti strategijų (struktūrinių išteklių didinimo, socialinių išteklių didinimo ir iššūkių siekimo) yra statistiškai reikšmingas abipusis ryšys. Tai reiškia, kad kuo labiau meistraujame vienoje srityje, tuo labiau esame linkę meistrauti ir kitoje. Tokį patį ryšį rodo ir kiti tyrimai – visos meistriškumo dirbti strategijos yra susijusios su meistriškumo ilsėtis strategijomis (Demerouti, Hewett, Haun, De Gieter, Rodríguez-Sánchez, & Skakon, 2019). Minėtame tyrime teigiama, kad jei žmogus meistrauja darbe, tai tikėtina, kad jis meistraus ir laisvalaikio, pavyzdžiui, tomis dienomis, kai darbuotojas siekia iššūkių darbe, jis bus labiau linkęs siekti iššūkių ir namuose bei mažiau vengs namų reikalavimų. Kita vertus, yra tyrimų, kurių rezultatai parodo, jog meistriškumas dirbti ir meistriškumas ilsėtis padeda išpildyti savo pašaukimą (Berg et al., 2010). Tai reiškia, kad jei žmogus neišpildo savęs darbe, tai jis stengiasi padaryti meistraudamas laisvalaikio, jei neišpildo savęs laisvalaikio, tai kompensuoja meistriškumu darbe. Taigi čia galima įžvelgti neigiamą šių dviejų konstrukto tarpusavio ryšį. Taip pat Demerouti & Bakker (2017) teigia, kad jei vienoje srityje yra neišspręsta problema, sunkumai, juos žmogus stengiasi kompensuoti kitoje srityje. Pavyzdžiui, jei darbuotojas negauna socialinių išteklių darbe, jis stengiasi juos gauti laisvalaikio. Vadinasi, esamo tyrimo rezultatai iš dalies atitinka ankstesnių tyrimų rezultatus, tačiau ne visų, todėl reikėtų išsamesnių tyrimų, kurie parodytų, kas gali veikti ryšį tarp meistriškumo dirbti ir meistriškumo ilsėtis. Esamo tyrimo rezultatus galima apibendrinti taip – jei žmogus siekia tam tikrų resursų, tikėtina, kad jis tai darys ir darbo, ir ne darbo aplinkoje. Jei nesiekia, nesieks nei vienoje srityje.

Vienas iš tyrimo uždavinių buvo išsiaiškinti, ar ir kaip namų reikalavimai yra susiję su meistriškumu dirbti bei ilsėtis. Tyrimo metu gauta, kad namų reikalavimai neigiamai susiję su meistriškumu dirbti strategijomis bei meistriškumu ilsėtis. Nei vienas iš namų reikalavimų nebuvo neigiamai susijęs su meistriškumu dirbti strategijomis ar meistriškumu ilsėtis. Gauti rezultatai parodė, kad turėdami daugiau kiekybinių reikalavimų namuose darbuotojai kartu turi ir polinkį didinti struktūrinius bei socialinius išteklius darbe, siekti iššūkių ir meistrauti laisvalaikiu. Vadinasi, kai individai patiria didesnę darbo krūvį laisvalaikiu, darbe jie siekia pajvairinti darbo užduotis, daugiau bendrauti su kolegomis, ieškoti iššūkių keliančių užduočių taip pat aktyviau užsiima savo laisvo laiko planavimu. Panašius rezultatus galima rasti ir literatūroje. Tyrimai rodo, kad darbo krūvis namuose (jį galima prilyginti kiekybiniams namų reikalavimams) yra teigiamai statistiškai reikšmingai susijęs su išteklių didinimu darbe (Demerouti et al., 2019). Tai reiškia, kad kuo daugiau krūvio namuose turi žmogus, tuo daugiau darbe jis sieks iššūkių. Kita vertus yra tyrimų, kurių rezultatai rodo priešingą ryšį – Demerouti su kolegomis (2010) teigia, kad neigiamos patirtys, išgyvenamos namuose, yra susijusios su tomis neigiamomis patirtimis, kurias darbuotojas patiria darbe. Kiti tyrėjai taip pat teigia, kad reikalai šeimoje gali turėti neigiamą ryšį su darbo metu atliekamomis užduotimis (Lyu & Fan, 2020), o tai reiškia, kad turėdami daug reikalavimų namuose, darbuotojai mažiau efektyviai atliks savo pareigas darbe, todėl nesisieks iššūkių. Taip pat dabartiniame tyrime gauta, kad su darbo reikalavimų mažinimu tiesiogiai susiję yra emociniai namų reikalavimai. Tai galima paaiškinti tuo, kad turėdamas daug emocijų reikalaujančios veiklos namuose (konfliktai, stresiniai išgyvenimai ir pan.) žmogus naudoja resursus, kurių vėliau gali pritrūkti darbinėje veikloje. Būtent todėl darbe asmuo stengiasi turėti mažiau veiklų ir įtampos, todėl mažina darbe keliamus reikalavimus. Dar viena tyrimo metu pastebėta sąsaja – su iššūkių siekimo strategija tiesiogiai teigiamai sąveikauja ir protiniai namų reikalavimai. Namuose turėdamas užduočių, kurios reikalauja daug ką apsvarstyti (pvz., sukoordinuoti laisvalaikio veiklas), asmuo bus linkęs ieškoti ir rinktis iššūkius keliančias užduotis darbe. Ir nors atrodytų, kad protiniai reikalavimai namuose turėtų sumažinti darbuotojo norą siekti iššūkių darbe, yra atvirkščiai. Kognityviniai reikalavimai neretai sukelia įtampą, tačiau taip pat gali sukelti ir pasitenkinimą. Taip yra todėl, kad kognityviniai reikalavimai dažnai apima užduočių keitimą ar mokymąsi, o tai greičiausiai pagerina darbuotojų asmeninį tobulėjimą ir ilgainiui gali pagerinti sveikatą (Meyer & Hünefeld, 2018). Ir nors minėtame tyrime kalbama apie darbo kognityvinius reikalavimus, ko gero, tą pačią mintį galima pritaikyti ir šiame tyrime gautiems rezultatams apie namie patiriamus reikalavimus.

Kalbant apie meistriškumą ilsėtis, kaip jau minėta, jis yra susijęs su kiekybiniais namų reikalavimais. Tai reiškia, kad turėdami daugiau krūvio namuose, daugiau užduočių bei spaudimo individai daugiau meistriškai ilsisi, planuoja savo laisvalaikį aktyviau. Tokį pat rezultatą tyrėjai yra gavę ir ankstesniuose tyrimuose - Petrou ir Bakker (2015) atliktas tyrimas parodė, kad meistriškumas

ilsėtis yra teigiamai susijęs su namų reikalavimais. Tai galima būtų paaiškinti tuo, kad turėdamas šeimą žmogus turi ir didesnius kiekybinius namų reikalavimus, tačiau praleisdamas laiką kartu su šeima jis planuoja savo laisvalaikį, todėl kartu ir meistriškai ilsisi – atranda balansą tarp namų reikalavimų ir išteklių (Deng & Gao, 2017).

Dar vienas tyrimo pradžioje išsikeltas uždavinys – nustatyti, ar ir kaip namų ištekliai yra susiję su meistriškumu dirbti ir ilsėtis. Tyrimo metu pastebėta, kad namų ištekliai teigiamai sąveikauja su meistriškumo dirbti strategijomis ir meistriškumu ilsėtis. Buvo gauta, kad beveik visos meistriškumo dirbti ir ilsėtis strategijos (išskyrus socialinių išteklių didinimą) yra susijusios su tobulėjimo namuose galimybėmis. Vadinasi, tobulėjimas namuose gali paskatinti tai, kad darbuotojai stengiasi pajvairinti savo darbo užduotis taip, kad jos atitiktų jų žinias ir įgūdžius (didina struktūrinius išteklius), bando sumažinti darbo reikalavimus, kai jų tampa per daug ar per dideli (mažina darbo reikalavimus), ieško ir siekia užduočių, kurios kels iššūkius (siekia iššūkių) bei aktyviau planuoja savo laisvalaikį (meistriškai ilsisi). Kadangi tyrimų, galinčių pagrįsti kiekvieną meistriškumo dirbti strategijos ir namų ištekliaus ryšį, rasti sunku, galima remtis tyrimais, kuriuose teigiama, kad pagarba, socialinė parama bei galimybė augti, patiriamos vienoje gyvenimo srityje padeda žmonėms atlikti užduotis ir kitose gyvenimo srityse (t.y. jei parama patiriama namuose, ji padės atlikti užduotis ir darbe) (Greenhaus & Powell, 2006). Be to, atvirkščiai nei su namų reikalavimais, galima sakyti, kad teigiamos patirtys laisvalaikiu yra susijusios su teigiamomis patirtimis darbe (Demerouti et al., 2010). Kita vertus, ankstesniuose tyrimuose teigiama, kad šeimos ir draugų parama yra susijusi su darbo atlikimu (Orthner & Pittman, 1986), nors dabartiniame tyrime jokio ryšio tarp paramos ištekliaus ir meistriškumo dirbti bei ilsėtis strategijų gauta nebuvo. Taip pat nebuvo gauta jokių tiesioginių ryšių tarp autonomijos namuose ir meistriškumo dirbti bei ilsėtis strategijų, nors ankstesniuose tyrimuose yra minima, kad autonomija yra susijusi su tam tikromis meistriškumo dirbti strategijomis. Pavyzdžiui, Demerouti ir kolegų (2019) atliktame tyrime autonomija statistiškai reikšmingai nuspėja išteklių siekimą darbe. Taigi tarp paramos ir autonomijos išteklių bei meistriškumo dirbti strategijų nebuvo pastebėta jokių sąsajų, nors anksčiau atliktuose tyrimuose teigiama kitaip. Rezultatų skirtingumas galėjo atsirasti dėl to, kad dabartinis tyrimas buvo atliekamas karantino sąlygomis, kai ne visi tiriamieji galėjo gauti artimųjų paramą ar autonomiškai priimti sprendimus, dėl ko galėjo išsikreipti ar pasikeisti duomenys.

Kaip jau minėta, su meistriškumu ilsėtis taip pat susijusi tobulėjimo namuose galimybė. Šis tyrimas iš dalies pagrindžia tyrimuose jau anksčiau išsakytą idėją, kad žmonių turimi ištekliai (tokie kaip teigiami emociniai išgyvenimai, prasmės pojūčiai, pasiekimai darbe), kuriuos žmogus įgyja atlikdamas tam tikrą vaidmenį, gali būti teigiamai susiję su kitose srityse asmens atliekamais vaidmenimis ir taip pagerinti bendrą kitų vaidmenų veiklos efektyvumą (Bakker & Demerouti, 2013).

Taigi turėdami galimybes tobulėti namuose žmonės planuoja savo laisvalaikį ir jį išnaudoja efektyviai.

Ketvirtasis tyrimo uždavinys buvo įvertinti, ar ir kaip pasirinkimas atskirti darbą nuo laisvalaikio yra susijęs su meistriškumu dirbti bei ilsėtis. Tyrimo pradžioje apžvelgus literatūrą buvo tikėtasi, kad pasirinkimas atskirti darbą nuo namų teigiamai susijęs su meistriškumo dirbti strategijomis bei meistriškumu dirbti. Šis spėjimas pasitvirtino tik iš dalies – reikalavimų mažinimas ir socialinių išteklių didinimas su pasirinkimu segmentuoti buvo susijęs teigiamai ir tiesiogiai (pasirinkę atskirti darbą nuo namų individai buvo linkę mažinti reikalavimus darbe bei siekti daugiau socialinių kontaktų su kolegomis), o iššūkių siekimo strategija ir segmentavimas susiję tiesiogiai, tačiau neigiamai (pasirinkę atskirti darbą nuo šeimos darbuotojai siekė mažiau užduočių, kurios kelia iššūkius). Struktūrinių išteklių didinimo strategija ir meistriškumas ilsėtis su pasirinkimu atskirti darbą nuo šeimos tiesiogiai nėra susiję. Pirmiausia, sąsaja tarp reikalavimų mažinimo strategijos ir pasirinkimo segmentuoti reiškia, kad kuo daugiau žmogus atskiria darbą nuo šeimos, tuo labiau jis stengiasi sumažinti darbo reikalavimus. Tai galėtų būti siejama su tuo, kad darbą ir šeimą atskiriantis žmogus, darbui skiria tik tam tikrą laiką, savo laiko su šeima neaukoja dėl darbo, todėl gali nespėti įvykdyti visų darbo keliamų reikalavimų. Ir atvirkščiai, jei žmogus neatskiria darbo nuo šeimos, darbo reikalavimų vykdymui jis gali skirti daugiau laiko (t.y. ir laiką po formaliai nustatytų darbo valandų). Šis rezultatas iš dalies panašus į ankstesnio tyrimo rezultatą, kuriame sakoma, kad yra neigiamas ryšys tarp pasirinkimo atskirti darbą nuo šeimos ir įsitraukimo į darbą (Park, Fritz, & Jex, 2011). Tai reiškia, kad kuo labiau žmogus linkęs segmentuoti šias sritis, tuo mažiau jis įsitraukia į darbą. Antroji meistriškumo dirbti strategija, kuri šiame tyrime pastebėta kaip sąveikaujanti su pasirinkimu atskirti darbą nuo namų – socialinių išteklių didinimo strategija. Remiantis rezultatais galima teigti, kad kuo labiau atskiriamos darbo ir namų sritys, tuo labiau didinami socialiniai ištekliai darbe. Tai galima paaiškinti tuo, kad dauguma darbuotojų nori bendrauti, bendradarbiauti su kolegomis, atskyrę darbą nuo namų, tikėtina, kad darbe nespėdžia asmeninių klausimų, vadinasi, mažiau bendrauja, spėdžia klausimus, problemas su žmonėmis iš savo laisvalaikio aplinkos, todėl siekia daugiau bendravimo su kolegomis. Tie, kurie neatskiria darbo nuo šeimos, dažnai daugiau bendrauja tiek darbo metu, tiek po darbo. Pavyzdžiui, Derks ir kolegų (2016) atliktame tyrime teigiama, kad žmonės, kurie neatskyrė darbo ir laisvalaikio, daugiau naudojami telefonu ne darbo metu, dėl to galėjo daugiau bendrauti ir gauti paramos iš artimųjų bei draugų. Tokiu atveju, galima daryti prielaidą, kad šiems bendravimas darbe tampa mažiau reikalingas, ypač, jei žiūrėtume iš jau aptartos kompensavimo hipotezės perspektyvos. Tai reiškia, kad jei vienoje srityje žmogui užtenka bendravimo, kitoje jis jo nesieks arba sieks mažiau.

Teigiama, kad vaidmenų integracija (segmentacijai atvirkščias procesas) yra susijusi su kitomis sritimis asmens gyvenime (Brue, 2018). Tyrime taip pat gautas segmentavimo ir iššūkių

siekimo strategijos ryšys. Jis yra neigiamas, vadinasi, žmogui pasirinkus atskirti darbą nuo šeimos, siekiama daugiau iššūkių darbe. Galbūt tai galima būtų paaiškinti tuo, jog darbo metu mažiau galvodamas apie asmeninį gyvenimą, žmogus gali daugiau susitelkti ties darbu, o tai leidžia jam priimti daugiau iššūkių. Kai šeimos ir darbo sritys nėra atskirtos, žmogus į darbą atsineša namų problemas ir atvirksčiai, tokiu atveju darbuotojas tuo metu užsiėmęs sprendamas ne tik darbo iššūkius, tačiau ir namų, todėl daugiau papildomų iššūkių darbe nesiekia. Kita vertus, Methot ir LePine (2015) atlikto tyrimo rezultatai parodė, kad noras atskirti darbo sritį nuo namų srities niekaip nebuvo susijęs su darbo užduočių atlikimu, tačiau buvo susijęs su namų užduočių atlikimu. Autoriai tai paaiškina tuo, kad saugodamas vieną sritį (pvz., namus) nuo kitos (pvz., darbo) asmuo susitelkia tik į saugomą sritį ir ten stengiasi parodyti geriausias rezultatus. Tačiau ne visada darbo veiklų atlikimas ne darbo metu (arba žemas segmentavimas) turi blogas pasekmes (Duranova & Ohly, 2016). Kai kurie darbuotojai, priklausomai nuo jų asmeninių savybių, geriau jaučiasi ir daugiau siekia, kai užbaigia darbo metu pradėtas užduotis po darbo (Gadeyne, Verbruggen, Delanoeije, & De Cooman, 2018). Taip jiems lengviau palikti darbo problemas.

Paskutinytis tyrimo pradžioje išsikeltas uždavinys – nustatyti, ar ir kaip pasirinkimas atskirti darbą ir šeimą yra susijęs su meistriškumo dirbti bei ilsėtis ir namų išteklių/reikalavimų ryšiu. Tyrimo metu gauta, kad kai atsiranda segmentavimas, kaip moderatorius, kinta ryšys tarp: struktūrinių išteklių didinimo bei autonomijos, socialinių išteklių didinimo ir kiekybinių, protinių reikalavimų bei autonomijos išteklių namuose. Tik šios dvi meistriškumo dirbti strategijos yra susijusios su segmentavimo ir vienu iš namų reikalavimų ar išteklių sąveika. Abi strategijos susijusios su segmentavimo bei autonomijos sąveika. Esant žemam segmentavimui struktūriniai ištekliai didėja didėjant autonomijai, o esant aukštam segmentavimui atvirksčiai – struktūriniai ištekliai mažėja didėjant autonomijai namuose. Vadinasi, individui pasirinkus atskirti darbą nuo laisvalaikio, kartu su didėjančia laisve namuose didėja ir darbuotojo noras atlikti įvairesnes užduotis darbe, o pasirinkus neatskirti šeimos didėjanti laisvė namuose kaip tik mažina siekį prisiimti įvairesnes užduotis. Ko gero, tai galima būtų sieti su tuo, kad kai žmonės neatskira darbo nuo šeimos, šeimoje turimas autonomijos išteklius padeda jiems siekti struktūrinių išteklių darbe. Žiūrint į tai, kaip autonomijos ir segmentavimo ryšys sąveikauja su socialinių išteklių siekimo strategija, galima teigti, kad yra panašiai – esant žemam segmentavimui didėjant autonomijai nežymiai didėja ir socialinių išteklių siekimo strategija, o esant aukštam segmentavimui – autonomijai didėjant socialinių išteklių siekimo strategija mažėja. Tai reiškia, kad kai žmonės aiškiai išskiria darbo ir namų sritis, aukšta sprendimų priėmimo laisvė namuose neskatina žmonių daugiau bendrauti ir bendradarbiauti su kolegomis darbe. Tai, kad pasirinkus atskirti darbą nuo šeimos žmonės siekia tiek struktūrinių, tiek socialinių išteklių, galima paremti tuo, kad tie žmonės, kurie mažai segmentuoja darbo ir namų sritis, yra labiau lankstūs išpildyti tiek darbo, tiek namų reikalavimus (Derks et al., 2016). Dažnai integruojantys šias sritis

žmonės turi gebėjimą valdyti konkuruojančias darbo ir ne darbo sritis (Grant & Kinman, 2014). Tai reiškia, kad norėdami įveikti darbe kylančius sunkumus mažai segmentuojantys darba ir šeima darbuotojai ieško papildomų resursų problemoms spręsti, o prie to dar prisideda namuose gaunama autonomija. Kalbant apie segmentavimo ir kiekybinių namų reikalavimų sąveikos ryšį su socialinių išteklių didinimu, galima teigti, kad esant žemam segmentavimui, augant kiekybiniam reikalavimams namuose, auga ir socialinių išteklių siekimo strategija, esant aukštam segmentavimui galima pastebėti, kad žemi ir aukšti kiekybiniai reikalavimai beveik nėra susiję su socialinių išteklių siekimo strategija. Vadinasi, kai žmonės segmentuoja darba ir šeima, jie „nesineša“ namų problemų į darba, todėl darbo krūvis ir užduočių kiekis namuose neskatina socialinių ryšių mezgimo ir kolegų paramos darbe. Segmentuoti linkę darbuotojai teikia pirmenybę griežtomis darbo ir namų riboms, atskiria savo asmeninį gyvenimą nuo darbo (Gadeyne et al., 2018), todėl namuose patiriamo krūvio darbuotojai nesistengia kompensuoti socialiniais ištekliais darbe. Visiškai kitaip atrodo, protinių namų reikalavimų ir segmentavimo sąveikos ryšys su socialinių išteklių didinimu darbe. Esant žemam segmentavimui didėjant protiniams reikalavimams namuose mažėja socialinių išteklių siekimas darbe. Esant aukštam segmentavimui, didėjant protiniams reikalavimams didėja ir socialinių išteklių strategijos taikymas. Tai reiškia, kad kai namų sritis reikalauja daug protinio darbo, nebelieka laiko darbe bendrauti su kolegomis – neatskirtos sritys persipina ir darbo metu sprendžiami protiniai namų reikalavimai. Tačiau kai namai ir darbas yra atskiriami, protiniai namų reikalavimai skatina atsikvėpti nuo jų darbe ir ieškoti socialinės paramos ir bendravimo.

Žinoma, galimas ir atvirkštinis ryšys – darbas (darbo ištekliai – socialiniai, struktūriniai, iššūkių siekimas) gali būti siejamas su namų ištekliais ir reikalavimais. Tokiu atveju, turint daugiau resursų darbe, mažiau jų reikia namuose ir atvirkščiai, kuo daugiau reikalavimų darbe, tuo mažiau norisi dalyvauti laisvalaikio veiklose ir meistrauti laisvalaikiu (Wallace & Young, 2010). Tai reiškia, kad nuo darbo aplinkos gali priklausyti, kokius resursus ir kokius namų reikalavimus turėsime ir kaip su jais tvarkysimės. Taip pat meistriškumas dirbti sumažina konfliktą tarp darbo ir šeimos skatindamas tai, kad darbo patirtis teigiamai atsilieptų laisvalaikio patirtims. Tyrimai parodė, kad meistraudami darbe žmonės jausis ramiai, o tai sužadins jų teigiamas emocijas ir šeimoje (Ghitulescu 2006). Lygiai taip pat darbo reikalai ir reikalavimai gali neigiamai sąveikauti su šeimos veiklomis (Lyu & Fan, 2020). Kita vertus, kiti tyrėjai sako, kad darbe esant aukštam streso ir įtampos lygiui, pasireiškia kompensacijos hipotezė ir žmonės pradeda kompensuoti darbe patirtus dalykus laisvalaikiu, jei jie turi tokią galimybę. Tai reiškia, kad žmonės laisvu laiku stengiasi tobulėti (jei to negauna darbe) taip didindami savo meistriškumą ilsėtis (Petrou et al., 2016). Meistriškumas dirbti nurodomas kaip veiksnys, kuris vyrų grupėje sumažina darbo ir šeimos sąveiką, o moterims meistriškumas dirbti padeda sumažinti šeimos ir darbo sąveiką (Lyu & Fan, 2020). Taigi aišku, kad ir darbo sritis gali būti vienas iš veiksnių, susijusių su laisvalaikiu ir galinčių paskatinti jo pokyčius,

tačiau analizuojant literatūrą taip pat galima rasti skirtingų nuomonių, kaip darbas gali būti susijęs su laisvalaikiu, todėl reikėtų atlikti daugiau tyrimų.

### **Tyrimo trūkumai ir pritaikymas praktikoje**

Aptariant tyrimą, reikėtų apžvelgti ir tyrimo trūkumus. Visų pirma, atlikta patogi tiriama atranka. Nors tyrime dalyvavo tik Vilniuje gyvenantys dirbantys asmenys, tačiau jie nebuvo atrinkti atsitiktinai. Tokiu būdu atrinkti tiriamieji netolygiai išsidėstė pagal amžių bei lytį, taip pat galėjo nutikti taip, kad netolygiai išsidėstė pagal darbo specifiką (pvz., galėjo būti daugiau tiriama, kurie dirba administracinį darbą ir mažiau tų, kurie dirba fizinį). Taip pat tyrime neatsižvelgta į tai, kokių grafiku darbuotojai dirba – ar žmonės dirba darbą pamainomis, ar darbą, kai darbo dienos trukmė ir darbo dienų per savaitę skaičius nekinta (pavyzdžiui., darbas nuo 8 val. iki 17val.). Būtent šie pasiskirstymai galėjo būti susiję su tuo, kokius reikalavimus ir išteklius tiriamieji turi, kokias strategijas naudoja, kaip vertina laisvą laiką. Kitas tyrimo trūkumas – nebuvo atsižvelgta į aplinkinius veiksnius tiriamiesiems – pandemijos situacija šalyje, dėl kurios galėjo kisti žmonių darbo krūvis, ištekliai, reikalavimai ir tas pats pasirinkimas atskirti darbo ir šeimos sritis. Taip pat galėjo kisti ir žmonių požiūris į darbo laiką, darbo ir laisvalaikio atskyrimą. Dar vienas svarbus tyrimo trūkumas ir galimybė tolimesniems tyrimams – buvo tirtas tik darbo atskyrimas nuo namų, tačiau ne namų atskyrimas nuo darbo. Toks apžvelgimas dviejų pusių galėjo būti svarbus, nes žmonės gali visiškai neatskirti namų srities nuo darbo (t.y. darbo metu spręsti namų problemas), tačiau visiškai atskirti darbo sritį nuo namų (t.y. nedirbti po darbo valandų, vengti darbinių reikalų namuose ir pan.). Svarbu paminėti, kad tyrime nebuvo atkreipta dėmesio į organizacinę aplinką ir kaip ji galėjo būti susijusi su tirtais konstruktais bei kaip galėjo prisidėti prie pasirinkimo segmentuoti ar integruoti. Pavyzdžiui, kaip gali kisti ryšys, kai organizacijoje yra labai stiprios segmentavimo ar integravimo normos (Gadeyne et al., 2018). Žinoma, viena iš trūkumų yra ir tyrimo imtis, kuri yra pakankamai nedidelė. Kadangi tiriamų konstrukčių buvo daug, tikslesni duomenys būtų gauti tiriant daugiau žmonių. Galima manyti, kad kai kurie tyrime ryšiai būtų pasirodę statistiškai reikšmingi, jei tiriama būtų daugiau. Pavyzdžiui, tikėtina, kad sąveika tarp socialinių išteklių didinimo strategijos bei emocinių namų reikalavimų arba artimųjų paramos būtų buvusi statistiškai reikšminga. Šios sąsajos tyrime nebuvo gautos kaip statistiškai reikšmingos, tačiau remiantis skirtumo tendencija, esant didesnei imčiai, galėjo būti reikšmingos.

Meistriškumas dirbti skatina tokius darbo ir šeimos santykius, kad būtų sukurtas pusiausvyros efektas. Meistriškumas dirbti suteikia darbuotojams galimybę atsižvelgiant į savimone, galimybes ir pagrindinius poreikius, kad būtų sukurta labiau su jais suderinama darbo aplinka (Bakker, 2015). Taigi labai svarbu žinoti, kokie veiksniai gali būti susiję su meistriškumu dirbti ir kaip galima

paskatinti darbuotojus labiau jį išreikšti. Tyrimo metu gauti duomenys gali padėti organizacijoms ir atskiriems darbuotojams keisti savo laisvalaikio veiklas, pavyzdžiui, organizacijos gali sudaryti darbuotojams galimybes tobulėti laisvalaikiu, darbuotojai gali patys ieškoti galimybių tobulėti. Sudarytos galimybės tobulėti kartu bus ir kaip kiekybinis namų reikalavimas, kas, šio tyrimo duomenimis, taip pat skatina beveik visas meistriškumo dirbti strategijas. Taip pat labai svarbu atkreipti dėmesį į darbuotojų norą atskirti darbą nuo šeimos arba neatskirti, nusistatyti ribas (Kreiner, 2006). Jei žmogus segmentuoja darbo ir šeimos sritis, reikėtų netrukdyti jo po darbo ir suvokti kaip gali keistis ir kodėl gali keistis jo darbo struktūra priklausomai nuo to, ką jis išgyvena šeimoje. Vadovai turėtų žinoti, ko tikisi nauji darbuotojai ir kaip jie linkę nustatyti ribas tarp darbo ir namų. Tai reikėtų padaryti prieš darbuotojui įsidarbinant arba jo adaptacijos periodu (Kreiner, 2006). Žinoma, verta apie būsimą darbuotojo pasirinkimą segmentuoti arba integruoti pagalvoti dar prieš jį įdarbinant. Žinodami, kokio darbuotojo reikia ir atsižvelgdami į tai, kokias meistriškumo dirbti strategijas, tikėtina, taikytų žmogus, darbdaviai galėtų pasirinkti tinkamiausią.



## V. IŠVADOS

1. Asmens aktyvumas planuojant savo laisvalaikį yra susijęs su tuo, kaip jis aktyviai planuoja bei organizuoja savo darbą (ieško dalykų, kurie palengvintų jo darbą, mažina savo darbo užduočių reikalavimus, ieško kolegų palaikymo ar bando rasti kuo daugiau iššūkių darbe).
2. Kai asmuo namuose turi padaryti daug užduočių, turi didelį darbo krūvį, darbo aplinkoje jis taip pats siekia įvairesnių užduočių, keičia darbo užduočių pobūdį, kad galėtų išnaudoti savo turimas žinias bei gebėjimus. Taip pat įvairesnių užduočių siekį skatina galimybė laisvu nuo darbo laiku įgyti naujų žinių, gebėjimų bei kitaip tobulėti.
3. Kai namuose asmuo patiria daug emocinio spaudimo (konfliktų ir pan.) bei kai asmuo turi galimybę išmokti naujų dalykų namuose, jis bus linkęs mažinti darbo aplinkoje jam keliamus reikalavimus. Taip pat mažinti reikalavimus darbuotoją skatina ir tai, kad jis pasirenka nusibrėžti ribą tarp namų ir darbo taip atskirdamas šias dvi sritis.
4. Darbuotojus siekti kolegų ir vadovų palaikymo, bendravimo, grįžtamojo ryšio skatina didesnis darbo krūvis namuose bei darbuotojų noras atskirti darbo sritį nuo šeimos ir laisvalaikio.
5. Kai asmuo namuose turi didelį darbo krūvį, užduočių, reikalaujančių protinių pastangų, bei jaučia turinys galimybių tobulėti, mokytis namuose, jis darbo aplinkoje bus linkęs ieškoti tokių veiklų, kurios keltų iššūkius. Iššūkių vengti gali būti linkę tie žmonės, kurie atskiria darbą nuo šeimos.
6. Kai asmuo namuose turi didelį darbo krūvį, daug užduočių bei galimybę tobulinti savo žinias, gebėjimus ir/ar įgūdžius, jis savo laisvą laiką planuos aktyviau, efektyviau.
7. Darbuotojų noras atskirti darbo ir šeimos sritis, gali būti vienas iš veiksnių, keičiančių tai, kaip namų aplinka yra susijusi su efektyvių darbo būdų pasirinkimais:
  - a) Kai darbuotojai neatskiria darbo nuo namų, jų noras keisti darbo užduočių pobūdį, siekti įvairovės didėja, kai didėja namuose patiriama laisvė spręsti, neriboti savęs. Ir atvirkščiai, kai darbuotojai atskiria darbą nuo namų, didėjanti laisvė namuose mažina norą keisti darbo užduotis.
  - b) Darbuotojų siekis bendrauti, gauti grįžtamąjį ryšį bei paramą iš kolegų **didėja**, kai:
    - asmuo neatskiria darbo nuo šeimos ir kartu didėja namuose patiriamas darbo krūvis;
    - darbuotojas aiškiai atskiria darbą nuo šeimos ir kartu daugėja protinių pastangų reikalaujančių užduočių namuose;
    - darbuotojas mažai atskirdamas darbą nuo šeimos turi vis didesnę laisvę namuose.

- c) Darbuotojų siekis bendrauti, gauti grįžtamąjį ryšį bei paramą iš kolegų **mažėja**, kai:
- Darbuotojas neatskiria darbo nuo šeimos ir kartu daugėja protinių pastangų reikalaujančių užduočių namuose;
  - Darbuotojui atskiriant darbo ir namų sritis vis didėja namuose turima laisvė ir autonomija.

## VI. LITERATŪRA

- Allen, T. D., Cho, E., & Meier, L. L. (2014). Work–family boundary dynamics. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 1, 99–121. <https://doi.org/10.1146/annurev-orgpsych-031413-091330>
- 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(3), 472–491. doi:10.5465/amr.2000.3363315
- Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2013). The spillover-crossover model. *Current issues in work and organizational psychology. New frontiers in work and family research*, 55–70. Psychology Press.
- Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2014). Job demands-resources theory. *Wellbeing: A complete reference guide*, 1-28. doi:10.1002/9781118539415.wbwell019
- Bakker, A. B., Lieke, L., Prins, J. T., & Van der Heijden, F. M. (2011). Applying the job demands–resources model to the work–home interface: A study among medical residents and their partners. *Journal of Vocational Behavior*, 79(1), 170-180. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2010.12.004>
- Baroudi, S. E., & Khapova, S. N. (2016). The Effects of Age on Job Crafting: Exploring the Motivations and Behavior of Younger and Older Employees in Job Crafting. *Leadership, innovation and entrepreneurship as driving forces of the global economy*, 485–505. doi:10.1007/978-3-319-43434-6\_42
- Berg, J. M. (2007). *Coping with passion: Crafting work and leisure to answer a missed calling*. Unpublished Doctoral dissertation. University of Michigan.
- Berg, J. M., Dutton, J. E., & Wrzesniewski, A. (2008). What is job crafting and why does it matter? *University of Michigan Ross School of Business*, 1-8. <https://www.researchgate.net/publication/266094577>
- Berg, J. M., Dutton, J. E., & Wrzesniewski, A. (2013). Job crafting and meaningful work. *Purpose and Meaning in the Workplace*, 81– 104. <https://doi.org/10.1037/14183-005>
- Berg, J. M., Grant, A. M., & Johnson, V. (2010). When callings are calling: Crafting work and leisure in pursuit of unanswered occupational callings. *Organization Science*, 21(5), 973–994. doi:10.1287/orsc.1090.0497
- Brue, K. L. (2018). Harmony and help: recognizing the impact of work-life balance for women leaders. *Journal of Leadership Education*, 17(4). doi:10.12806/V17/I4/C2

- 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. doi:10.1037/1076-8998.12.4.365
- Chen, G. Z., Ni, Y. L., Hsu, S. C., & Chen, L. H. (2018). Youth athletes' identity and career development: the moderating role of boundary management preference. *Easm, 351-352*.
- Clark, S. C. (2000). Work/family border theory: A new theory of work/family balance. *Human Relations, 53*(6), 747-770.
- Demerouti, E. (2014). Design your own job through job crafting. *European Psychologist, 19*(4), 237–247. doi:10.1027/1016-9040/a000188
- Demerouti, E., Bakker, A. B., & Voydanoff, P. (2010). Does home life interfere with or facilitate job performance? *European Journal of Work and Organizational Psychology, 19*, 128–149. <https://doi.org/10.1080/13594320902930939>
- Demerouti, E., Hewett, R., Haun, V., De Gieter, S., Rodríguez-Sánchez, A., & Skakon, J. (2019). From job crafting to home crafting: A daily diary study among six European countries. *Human Relations, 73* (7), 1-26. <https://doi.org/10.1177/0018726719848809>
- Demerouti, E., Peeters, M. C. W., & van der Heijden, B. I. J. M. (2012). Work–family interface from a life and career stage perspective: The role of demands and resources. *International Journal of Psychology, 47*(4), 241–258. doi:10.1080/00207594.2012.699055
- Deng, S., Gao, J. (2017). The mediating roles of work–family conflict and facilitation in the relations between leisure experience and job/life satisfaction among employees in Shanghai banking industry. *J Happiness Stud 18*, 1641–1657. <https://doi.org/10.1007/s10902-016-9771-8>
- Derks, D., Bakker, A. B., Peters, P., & van Wingerden, P. (2016). Work-related smartphone use, work–family conflict and family role performance: The role of segmentation preference. *Human Relations, 69*(5), 1045–1068. <https://doi.org/10.1177/0018726715601890>
- Desrochers, S., & Sargent, L. D. (2004). Boundary/border theory and work-family integration. *Organization Management Journal, 1*(1), 40–48. doi:10.1057/omj.2004.11
- Duranova, L., & Ohly, S. (2015). *Persistent work-related technology use, recovery and well-being processes: Focus on supplemental work after hours*. Springer.

- Edwards, J. R., & Rothbard, N. P. (2000). Mechanisms linking work and family: clarifying the relationship between work and family constructs. *Academy of Management Review*, 25(1), 178–199. doi:10.5465/amr.2000.2791609
- Gadeyne, N., Verbruggen, M., Delanoëje, J., & De Cooman, R. (2018). All wired, all tired? Work-related ICT-use outside work hours and work-to-home conflict: The role of integration preference, integration norms and work demands. *Journal of Vocational Behavior*, 107, 86–99. doi:10.1016/j.jvb.2018.03.008
- Ghitulescu, B. E. (2006). *Shaping tasks and relationships at work: Examining the antecedents and consequences of employee job crafting*. Unpublished Doctoral dissertation. University of Pittsburgh
- Grant, A. M. (2012). Giving time, time after time: Work design and sustained employee participation in corporate volunteering. *Academy of Management Review*, 37(4), 589–615. doi:10.5465/amr.2010.0280
- Grant, L., & Kinman, G. (2014). *Developing resilience for social work practice*. Macmillan International Higher Education.
- Greenhaus, J. H., & Powell, G. N. (2006). When work and family are allies: A theory of work-family enrichment. *Academy of Management Review*, 31(1), 72–92. doi:10.5465/amr.2006.19379625
- Yepes-Baldó, M., Romeo, M., Westerberg, K., & Nordin, M. (2018). Job Crafting, Employee Well-being, and Quality of Care. *Western Journal of Nursing Research*, 40(1), 52–66. <https://doi.org/10.1177/0193945916680614>
- Kreiner, G. E. (2006). Consequences of work-home segmentation or integration: a person-environment fit perspective. *Journal of Organizational Behavior*, 27(4), 485–507. doi:10.1002/job.386
- Kreiner, G. E. (2006). Consequences of work-home segmentation or integration: a person-environment fit perspective. *Journal of Organizational Behavior*, 27(4), 485–507. doi:10.1002/job.386
- Kreiner, G. E., Hollensbe, E. C., & Sheep, M. L. (2009). Balancing borders and bridges: Negotiating the work-home interface via boundary work tactics. *Academy of Management Journal*, 52(4), 704–730. doi:10.5465/amj.2009.43669916
- Lazauskaitė-Zabielskė, J., Urbanavičiūtė, I. ir Balsienė, R. R. (2017). Meistriškumo dirbti strategijų vaidmuo išsekimo ir darbo išteklių sąsajoms: pedagogų imties tyrimas. *Psichologija*, 56, 20-36.

- Liu, J., Kwan, H. K., Lee, C., & Hui, C. (2013). Work-to-Family Spillover Effects of Workplace Ostracism: The Role of Work-Home Segmentation Preferences. *Human Resource Management*, 52(1), 75–93. doi:10.1002/hrm.21513
- Lyu, X., & Fan, Y. (2020). Research on the relationship of work family conflict, work engagement and job crafting: A gender perspective. *Current Psychology*, 1-11. doi:10.1007/s12144-020-00705-4
- Meyer, S. C., & Hünefeld, L. (2018). Challenging cognitive demands at work, related working conditions, and employee well-being. *International journal of environmental research and public health*, 15(12), 1-14. <https://doi.org/10.3390/ijerph15122911>
- Methot, J. R., & LePine, J. A. (2015). Too close for comfort? Investigating the nature and functioning of work and non-work role segmentation preferences. *Journal of Business and Psychology*, 31(1), 103–123. doi:10.1007/s10869-015-9402-0
- Nel, J., Koekemoer, E., & Nel, J. A. (2012). Home characteristics, nonwork-work role demands effects on the well-being of dual-earner parents. *Journal of Psychology in Africa*, 22(2), 209–219. doi:10.1080/14330237.2012.10820519
- Newman, D. B., Tay, L., & Diener, E. (2013). Leisure and Subjective Well-Being: A Model of Psychological Mechanisms as Mediating Factors. *Journal of Happiness Studies*, 15(3), 555–578. doi:10.1007/s10902-013-9435-x
- Niessen, C., Weseler, D., & Kostova, P. (2016). When and why do individuals craft their jobs? The role of individual motivation and work characteristics for job crafting. *Human Relations*, 69(6), 1287–1313. <https://doi.org/10.1177/0018726715610642>
- Nippert-Eng, C. (1996). Calendars and keys: The classification of “home” and “work”. *Sociological Forum*, 11(3), 563-582.
- Oren, L., & Levin, L. (2017). Work-family conflict/enrichment: the role of personal resources. *International Journal of Manpower*, 38(8), 1102–1113. doi:10.1108/ijm-06-2014-0135
- Orthner, D. K., & Pittman, J. F. (1986). Family contributions to work commitment. *Journal of Marriage and the Family*, 48(3), 573-581. doi:10.2307/352043
- 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. doi:10.1037/a0023594

- Peeters, M. C. W., Montgomery, A. J., Bakker, A. B., & Schaufeli, W. B. (2005). Balancing work and home: how job and home demands are related to burnout. *International Journal of Stress Management*, *12* (1), 43– 61. <https://doi.org/10.1037/1072-5245.12.1.43>
- Petrou, P., & Bakker, A. B. (2016). Crafting one's leisure time in response to high job strain. *Human Relations*, *69*(2), 507–529. <https://doi.org/10.1177/0018726715590453>
- Petrou, P., Bakker, A. B., & van den Heuvel, M. (2016). Weekly job crafting and leisure crafting: Implications for meaning-making and work engagement. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, *90*(2), 129–152. doi:10.1111/joop.12160
- Petrou, P., Demerouti, E., Peeters, M. C. W., Schaufeli, W. B., & Hetland, J. (2012). Crafting a job on a daily basis: Contextual correlates and the link to work engagement. *Journal of Organizational Behavior*, *33*(8), 1120–1141. doi:10.1002/job.1783
- Ryan, R. M., & Deci, E. L. (2000). Self-determination theory and the facilitation of intrinsic motivation, social development, and well-being. *American psychologist*, *55*(1), 68.
- Shimazu, A., Bakker, A. B., Demerouti, E., & Peeters, M. C. W. (2010). Work-family conflict in japan: How job and home demands affect psychological distress. *Industrial health*, *48*(6), 766–774. doi:10.2486/indhealth.ms1131
- 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. doi:10.1037/1076-8998.12.3.204
- Brummelhuis, L. L., & Bakker, A. B. (2012). A resource perspective on the work–home interface: The work–home resources model. *American Psychologist*, *67*(7), 545–556. doi:10.1037/a0027974
- Tims, M., & Bakker, A. B. (2010). Job crafting: towards a new model of individual job redesign. *SA Journal of Industrial Psychology*, *36*(2), 1-9. <https://doi.org/10.4102/sajip.v36i2.841>
- Tims, M., Bakker, A. B., & Derks, D. (2012). Development and validation of the job crafting scale. *Journal of Vocational Behavior*, *80*(1), 173–186. doi:10.1016/j.jvb.2011.05.009
- Tims, M., Bakker, A. B., & Derks, D. (2013). The impact of job crafting on job demands, job resources, and well-being. *Journal of Occupational Health Psychology*, *18*(2), 230–240. doi:10.1037/a0032141
- Tims, M., Derks, D., & Bakker, A. B. (2016). Job crafting and its relationships with person–job fit and meaningfulness: A three-wave study. *Journal of Vocational Behavior*, *92*, 44–53. doi:10.1016/j.jvb.2015.11.007

- Ugwu, F. O. (2017). Contribution of Perceived High Workload to Counterproductive Work Behaviors: Leisure Crafting as a Reduction Strategy. *Practicum Psychologia* 7 (2), 1-17.
- Unger, L. S. (1984). The effect of situational variables on the subjective leisure experience. *Leisure Sciences*, 6(3), 291–312. doi:10.1080/01490408409513037
- Vallerand, R. J. (2000). Deci and Ryan's self-determination theory: A view from the hierarchical model of intrinsic and extrinsic motivation. *Psychological inquiry*, 11(4), 312-318.
- Vogel, R. M., Rodell, J. B., & Lynch, J. W. (2016). Engaged and Productive Misfits: How Job Crafting and Leisure Activity Mitigate the Negative Effects of Value Incongruence. *Academy of Management Journal*, 59(5), 1561–1584. doi:10.5465/amj.2014.0850
- Wallace, J. E., & Young, M. C. (2010). Work Hard, Play Hard?: A Comparison of Male and Female Lawyers' Time in Paid and Unpaid Work and Participation in Leisure Activities. *Canadian Review of Sociology/Revue Canadienne de Sociologie*, 47(1), 27–47. doi:10.1111/j.1755-618x.2010.01221.x
- Wang, H. J., Demerouti, E., Le Blanc, P., & Lu, C. Q. (2018). Crafting a job in 'tough times': When being proactive is positively related to work attachment. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 91(3), 569–590.
- Wrzesniewski, A., & Dutton, J. E. (2001). Crafting a job: Revisioning employees as active crafters of their work. *Academy of Management Review*, 26(2), 179-201. doi:10.5465/amr.2001.4378011
- Xin, J., Chen, S., Yim, H., Chiu, K., & Kwan, H. (2015). *Work–family spillover and crossover effects of sexual harassment*. Paper presented at the 30th Annual Conference of the Society for Industrial and Organizational Psychology.



## PRIEDAI

### 1 PRIEDAS. Tiriamiesiems pateikti demografiniai klausimai

**Jūsų amžius (*įrašykite atsakymą*)**

.....

**Jūsų lytis: (*pažymėkite tinkamą atsakymo variantą*)**

- a. Vyras
- b. Moteris
- c. Sakyti nenoriu

**Kiek valandų per savaitę dirbate (*nurodykite skaičių*)**

.....

**Jūsų šeiminei padėtis (*pažymėkite tinkamą atsakymo variantą*)**

- a. Nevedęs/netekėjusi
- b. Vedęs/ištekėjusi
- c. Našlys/našlė
- d. Išsiskyres/išsiskyrusi
- e. Gyvenate su partneriu/-e

**Ar turite vaikų? (*pažymėkite tinkamą atsakymo variantą*)**

- a. Taip
- b. Ne

**Jei turite vaikų, kiek turite su jumis gyvenančių nepilnamečių vaikų? (*Nurodykite skaičių*)**

.....

## **2 PRIEDAS. Kreipimasis į tiriamuosius ir instrukcija**

Sveiki,

esu Vilniaus universiteto Filosofijos fakulteto 2 kurso Organizacinės psichologijos magistro studijų studentė Indrė Jankevičiūtė. Šiuo metu rašau magistrinį darbą, kurio tikslas išsiaiškinti, koks ryšys yra tarp darbo bei laisvalaikio. Kviečiu padėti man prisijungiant prie mano tyrimo. Dalyvaujant tyrime Jums reikės užpildyti anketą, kurios pildymo trukmė apie 5-10 min.

Pristatant tyrimo rezultatus bus naudojami tik apibendrinti dalyvių atsakymai – garantuoju, kad Jūsų vardas ir pavardė niekur nebus minimi, anketa visiškai konfidenciali.

Tyrimo metu surinkti duomenys bus naudojami mokslo ir mokymosi tikslais, todėl būsiu labai dėkinga už pagalbą jį rašant. Kiekvieno dalyvio atsakymai labai svarbūs tyrimo rezultatams.

Pateiktuose klausimuose nėra teisingų ar klaidingų atsakymų, todėl noriu paprašyti, kad į klausimus atsakytumėte nuoširdžiai, taip, kaip Jūs jaučiatės, kaip manote.

Ačiū!