



VILNIAUS UNIVERSITETAS  
FILOSOFIJOS FAKULTETAS  
PSICHOLOGIJOS INSTITUTAS

Indrė Giedraitienė

Suvokto darbo prasmingumo ir įsitraukimo į darbą reikšmė teigiamai darbo – namų sąveikai

Magistro darbas

Organizacinės psichologijos studijų programa

Darbo vadovė: doc. dr. Jurgita Lazauskaitė-Zabielskė

Vilnius, 2020

## Turinys

SANTRAUKA .....	4
SUMMARY .....	5
PAGRINDINĖS SAŲVOKOS .....	6
PRATARMĖ .....	7
1. ĮVADAS .....	9
1.1. Suvoktas darbo prasmingumas .....	10
1.1.1. Darbo prasmingumo patyrimo mechanizmai .....	11
1.1.2. Suvokto darbo prasmingumo teorijos .....	13
1.2. Darbo ir šeimos sąveika .....	16
1.2.1. Klasikinės darbo ir šeimos sąveikos teorijos .....	17
1.2.2. Naujos teorijos .....	19
1.2.3. Teigiamos darbo – namų sąveikos sąsajos su pasitenkinimu gyvenimu ir darbu... ..	22
1.3. Įsitraukimas į darbą .....	23
1.3.1. Įsitraukimą į darbą lemiantys veiksniai .....	24
1.3.2. Darbo išteklių reikalavimų modelis .....	25
1.4. Suvokto darbo prasmingumo sąsajos su teigiama darbo-namų sąveika .....	26
1.5. Įsitraukimo į darbą vaidmuo suvokto darbo prasmingumo ir teigiamos darbo-namų sąveikos sąsajose .....	27
1.6. Tyrimo tikslas .....	30
1.7. Tyrimo uždaviniai .....	30
1.8. Tyrimo hipotezės .....	30
2. TYRIMO METODIKA .....	31
2.1. Tyrimo dalyviai .....	31
2.2. Tyrimo eiga .....	31

2.3. Instrumentai .....	32
2.4. Duomenų analizės metodai.....	34
3. REZULTATAI.....	35
4. REZULTATŲ APTARIMAS.....	44
5. TYRIMO RIBOTUMAI IR TOLIMESNIŲ TYRIMŲ KRYPTYS.....	46
6. PRAKTINĖS REKOMENDACIJOS .....	47
7. IŠVADOS .....	48
8. LITERATŪRA .....	49
9. PRIEDAI.....	56

## SANTRAUKA

Suvokto darbo prasmingumo ir įsitraukimo į darbą reikšmė teigiamai darbo – namų sąveikai

Indrė Giedraitienė, Jurgita Lazauskaitė-Zabielskė

Vilniaus universitetas, Vilnius

Puslapių skaičius: 56

Šiame darbe pristatomas tyrimas, nagrinėjantis suvokto darbo prasmingumo ir įsitraukimo į darbą reikšmę teigiamai darbo-namų sąveikai. Atliktas ilgalaikis kartotinis tyrimas, kuriame dalyvavo 100 įvairių sričių viešojo sektoriaus specialistų, pildžiusių klausimyną du kartus 12 mėnesių laikotarpiu. Buvo nustatyta, kad suvokto darbo prasmingumo dimensija, prasmingumo kūrimas per darbą, teigiamai siejosi su teigiama darbo namų sąveika per laiką. Tyrimas atskleidė, jog įsitraukimas į darbą sustiprina suvokto darbo prasmingumo sąsajas su teigiama darbo-namų sąveika. Tyrimu taip pat nustatyta, jog teigiama darbo-namų sąveika prognozuoja pasitenkinimą darbu.

**Raktiniai žodžiai:** suvoktas darbo prasmingumas, įsitraukimas į darbą, teigiama darbo-namų sąveika, pasitenkinimas gyvenimu, pasitenkinimas darbu.

## SUMMARY

Importance of perceived work meaningfulness and work engagement for positive work-home interaction

Indrė Giedraitienė, Jurgita Lazauskaitė-Zabielskė

Vilnius University, Vilnius

Number of pages: 56

The present study examined whether meaningful work may have positive influence on work-home interaction. More importantly, the investigation on work engagement as a moderator was performed in order to understand its importance in relationship between meaningful work and positive work-home interaction. Longitudinal research was performed collecting data from 100 respondents recruited from one public service organisation. Analyses showed that one aspect of meaningful work – meaning making through work, positively related to work-home interaction over time (12 months later). Additionally, work engagement moderated relationship between meaningful work and positive work-home interaction. It was also found that positive work-home interaction predicted work satisfaction.

**Keywords:** meaningful work, work engagement, positive work-home interaction, life satisfaction, work satisfaction.

## PAGRINDINĖS SĄVOKOS

**Įsitraukimas į darbą** (angl. work engagement) – teigiama, teikianti pasitenkinimo, su darbu susijusi emocinė būseną, kuri apima energingumo (angl. vigor), atsidavimo darbui (angl. dedication) ir pasinėrimo į darbą (angl. absorption) aspektus (Schaufeli ir Bakker, 2003).

**Suvoktas darbo prasmingumas** (angl. meaningful work) – itin svarbus darbo patyrimas turintis pozityvią svarbą individui (Rosso, Dekas, Wrzesniewski, 2010).

**Teigiama darbo-namų sąveika** (angl. positive work-home interaction) – kognityvinis vertinimas to, kokį teigiamą poveikį vienas atliekamas vaidmuo (pvz. darbo) daro kitam atliekamam vaidmeniui (pvz. šeimos) (Voydanoff, 2004).

**Pasitenkinimas darbu** (angl. job satisfaction) – maloni ar pozityvi emocinė būseną, sąlygojama požiūrio į turimą ar atliekamą darbą (Arnold, 2005).

**Pasitenkinimas gyvenimu** (angl. life satisfaction) – subjektyvus vertinimas, kiek gyvenimas patenkina psichologinius ir fizinius poreikius (Rice, 1984).

## PRATARMĖ

Šiuolaikiniams žmonėms darbas įgyja vis didesnę asmeninę vertę ir nebeatlieka vien pajamų šaltinio funkcijos, todėl darbo prasmingumo patyrimas tampa svarbus siekiant užtikrinti ir išlaikyti darbuotojo įsitraukimą ir gerovę. Remiantis pozityviaja psichologija, kurios tikslas yra optimizuoti žmonių patirtis, galima teigti, jog gerovė yra daugiau nei tiesiog ligos ar nepasitenkinimo nebuvimas. Vietoj to, gerovės konstruktas apima pozityvias būsenas bei patirtis ir viena iš jų – suvokto darbo prasmingumo jausmas (Ryff, 2013).

Darbo prasmingumas yra daugialypis bei subjektyviai patiriamas jausmas, kuris neretai tampa vienu svarbiausių daugelio žmonių gyvenimo aspektų, prisidedančių prie bendro prasmės ir pasitenkinimo gyvenimu pajautimo (Steger, Dik ir Duffy, 2012). Nors darbo prasmingumo tyrimų sritis dar mažai nagrinėta, tačiau pastarąjį dešimtmetį atlikti tyrimai rodo suvokto darbo prasmingumo svarbą darbuotojui bei organizacijai (Lysova ir kt., 2018). Prasmingą darbą dirbantys žmonės yra labiau įsipareigoję organizacijai, geriau atlieka savo darbą bei pasižymi didesne psichologine gerove (Batz-Barbarich, Sterling ir Tay, 2018).

Kadangi darbas yra būtinybė ar net centrinis tapatumo aspektas (Dik, Byrne ir Steger, 2013), tad tikriausiai nestebina jog suvoktas darbo prasmingumas, svarbus darbo patyrimas turintis pozityvią svarbą žmogui, gali turėti poveikį ne tik darbinėje srityje, bet ir asmeniniame gyvenime (Arnold ir kt., 2007, Steger, Dik ir Duffy, 2012).

Daugeliui žmonių nemažą asmeninio gyvenimo dalį užima įvairios atsakomybės ir pareigos susijusios su namų sritimi bei artimaisiais šioje aplinkoje. Tačiau nors darbo ir namų derinimas gali kelti iššūkių, vis dažniau yra pastebima, jog taip pat šios sritys gali ir teigiamai papildyti viena kitą (Greenhaus ir Powell, 2006). Nemažai tyrimų rodo, jog teigiamas darbo poveikis namams reikšmingai prisideda prie darbuotojo patiriamos gerovės bei padidina pasitenkinimą darbu ir gyvenimu (Baker, 2011; Aziri, 2011).

Darbo ir namų sąveikos tyrimai yra sulaukę nemažai susidomėjimo ir iki šiol yra žinoma, jog įvairūs pozityvūs veiksniai kaip suvoktas darbo prasmingumas gali praturinti veikimą namų aplinkoje, tačiau iki šiol nėra aiškių atsakymų, kurie šios fundamentalios pozityvios darbinės patirties aspektai turi didžiausią teigiamą įtaką žmogaus ne darbinei aplinkai bei kaip jie veikia laiko atžvilgiu.

Svarbu pabrėžti, jog suvoktas darbo prasmingumas nėra izoliuotas patyrimas, kuris gali būti visada lengvai perkeltas iš vienos gyvenimo srities į kitą. Tam tikros energizuojančios būsenos gali palengvinti teigiamo darbo prasmingumo poveikio perkėlimą namams, todėl taip pat svarbu tyrinėti, kokios būtinos sąlygos, kad šis patyrimas turėtų didžiausią teigiamą poveikį kitoms darbuotojo gyvenimo sritims (Voydanoff, 2004).

Suvokto darbo prasmingumo nagrinėjimai padėtų ne tik geriau identifikuoti pasekmes darbuotojo asmeniniam gyvenimui, bet ir leistų geriau suprasti, kokie veiksniai yra būtini, kad ši teigiama patirtis turėtų maksimalų pozityvų poveikį darbuotojui. Dėl šios priežasties buvo atliktas tyrimas, kuriuo siekta įvertinti suvokto darbo prasmingumo dimensijų sąsajas su teigiama darbo-namų sąveika laiko atžvilgiu, nustatyti įsitraukimo į darbą svarbą šiai sąveikai ir įvertinti teigiamos darbo-namų sąveikos reikšmę pasitenkinimui darbu ir gyvenimu.



## 1. ĮVADAS

Kas daro darbą prasmingą? Kodėl suvokiama darbo prasmė taip stipriai skiriasi tarp skirtingų žmonių? Kaip jaučiama darbo prasmė formuoja žmonių jausmus, mintis ir elgesį? Klausimai apie tai, kaip žmonės randa prasmę darbe yra esminiai, siekiant suprasti, kaip jie patiria ir veikia savo darbe ir darbovietėse (Rosso, Dekas, Wrzesniewski, 2010). Šie klausimai intriguoja psichologus, sociologus, ekonomistus ir organizacijų tyrėjus bei iki šiol daug šimtmečių buvo bandomi nagrinėti filosofų ir teologų. Suvokto darbo prasmingumo tyrinėjimai vis labiau įgyja svarbą, nes darbas užima vis didesnę ir svarbesnę žmogaus gyvenimo dalį, o dirbantieji vis labiau tikisi, jog darbas patenkins psichologinius, socialinius bei finansinius poreikius (Casey, 1995). Darbo prasmės tyrinėjimai apima didelį spektrą sričių. Daug dėmesio skiriama klausimams, siekiantiems suprasti, kur darbuotojai randa prasmingumą savo darbe, kaip stipriai gali skirtis patiriamas darbo prasmingumas tarp tą patį darbą dirbančių žmonių, kaip darbo prasmingumas kito laiko ir kultūrinio atžvilgiu, bei kokie yra esminiai darbuotojų ir organizacijų įsitikinimai apie darbo prasmingumą.

Organizacijų tyrėjų susidomėjimas šia sritimi labiausiai buvo paskatintas dėl bandymo suprasti, kokias pasekmes (individualias ir organizacines) suvoktas darbo prasmingumas gali atnešti. Ir išties, šis konstruktas siejamas su daugeliu pozityvių pasekmių. Tyrimai rodo, jog suvoktas darbo prasmingumas turi poveikį darbuotojų motyvacijai (Roberson, 1990), pravaikštoms (Wrzesniewski, McCauley, Rozin ir Schwartz, 1997), darbiniam elgesiui (Berg, Wrzesniewski ir Dutton, 2010), įsitraukimui į darbą (May, Gilson, ir Harter, 2004) pasitenkinimui darbu (Wrzesniewski, McCauley, Rozin ir Schwartz, 1997), įgalinimui (Spreitzer, 1996), stresui (Elangovan, Pinder ir McLean, 2010), tapatinimuisi su organizacija (Pratt, Rockmann ir Kaufmann, 2006), karjerai (Dik ir Duffy, 2009) bei asmeniniam pasitenkinimui (Kahn, 2007). Žmonės, kurie teigia jog patiria savo darbą kaip prasmingą ar tarnaujantį aukštesniam tikslui, taip pat patiria geresnę psichologinę prisitaikymą (Arnold ir kt., 2007), mato savo darbą kaip svarbų (Harpaz ir Fu, 2002) bei patiria teigiamą darbo poveikį namams (Lysova, Allan, Dik, Duffy ir Steger, 2018).

Nepriklausomai nuo to, kiek daug yra žinoma ir tyrinėta suvokto darbo prasmingumo tema, šiuo metu esama literatūra bei tyrinėjimo metodologija nėra sisteminga ir vieninga tiriamos temos atžvilgiu (Rosso, Dekas, Wrzesniewski, 2010). Nors darbo prasmės literatūros ir tyrimų raida

atnešė nemažai svarbių įžvalgų geresniam šio konstrukto supratimui, tačiau tuo pačiu vis dar išlieka nemažai painiavos apie tai, kas šia tema yra žinoma.

### **1.1. Suvoktas darbo prasmingumo samprata**

Nemažai šioje temoje painiavos kelia naudojamų terminų - darbo prasmės (angl. meaning of work) ir darbo prasmingumo (angl. meaningful work) interpretacija. Nors darbo prasmė gali atrodyti intuityviai suprantama, tačiau jos apibrėžimas nėra itin paprastas, kadangi prasmė gali būti kildinama iš individo perspektyvos, iš visuomenei bendrų normų arba apjungus abi perspektyvas (Pratt ir Ashforth, 2003).

Didelė dalis tyrėjų darbo prasmę ir prasmingumą savo literatūroje naudoja kaip sinonimus, taip sukeldami nemažai painiavos apie esminius šių konstrukčių skirtumus, jų sąsajas bei naudojimui tyrimuose tinkamiausią kontekstą.

Pasak Pratt ir Ashforth (2003), prasmė (angl. meaning) yra „kažko“ suvokimo rezultatas arba tai, ką jis žymi/reiškia (pvz., darbas yra pinigai, pašaukimas, kančia). Prasmės suvokimas yra visiškai individualus bei gali būti paveiktas aplinkos ar socialinio konteksto (Wrzesniewski ir kt., 2003). Nors darbo prasmė, kaip ir prasmės kitose gyvenimo srityse, gali būti neigiama, neutrali ar teigiama, darbo prasmės tyrimų literatūroje dažniausiai naudojama pastaroji. Tyrimai stengiasi suprasti, kaip darbuotojai randa ar sukuria teigiamą prasmę net ir pačiuose nepatraukliausiuose darbuose (Wrzesniewski ir kt., 2003). Todėl neretai terminas „darbo prasmė“ yra maišomas su „darbo prasmingumu“.

Tai, kad darbas turi tam tikrą prasmę, dar nereiškia, kad jis bus laikomas prasmingu. Prasmingumas (angl. meaningfulness) nurodo svarbos kiekį individui (Pratt ir Ashforth, 2003). Kadangi „kažko“ suvokta svarba gali stipriai varijuoti, tas pats darbas vienam žmogui gali būti suvoktas kaip labai prasmingas, kai tuo tarpu kitam turėti itin mažai prasmingumo. Šis konstruktas tyrimų literatūroje taip pat laikomas pozityviu. Taigi, **suvoktas darbo prasmingumas** apibrėžiamas kaip itin svarbus darbo patyrimas turintis pozityvią svarbą individui (Rosso, Dekas, Wrzesniewski, 2010).

Nors darbo prasmingumo tyrinėjimų sritis organizacijų psichologijoje dar nauja, tačiau iki šiol buvo bandoma aprašyti galimas šio patyrimo priežastis bei veikimo mechanizmus. Apžvelgus

esamą literatūrą, galima apibendrintai teigti, jog suvoktą darbo prasmingumą gali lemti 4 pagrindinės veiksmų grupės: individualūs, darbiniai, organizaciniai bei visuomeniniai veiksniai.

Individualūs veiksniai apima žmonių asmenybines savybes, vertybes, gebėjimus, motyvaciją ir bei tikslus. Dažniausiai tai laiko atžvilgiu stabilūs ir nekintantys konstruktai, kurių tam tikros kombinacijos padeda patirti didesnę darbo prasmingumą (Rosso, Dekas, Wrzesniewski, 2010). Tuo tarpu darbiniai veiksniai siejami su darbuotojų poreikius (autonomija, augimo galimybės, kontrolė, svarba) patenkinančiomis darbo charakteristikomis. Kuo labiau darbas pasižymi šiais bruožais, tuo labiau paskatinamas prasmingumo suvokimas (Lysova, Allan, Dik, Duffy ir Steger, 2018). Organizaciniai veiksniai apibrėžia darbuotojo sąveiką su darboviete t.y. kultūra, egzistuojančiomis politikomis, lyderyste bei kitais darbuotojui svarbiais santykiais. Suvokimas, kaip darbuotojas dera su organizacija ir joje esančiu kontekstu, skatina prasmingumo jausmą (Pratt ir Ashforth, 2003; Steger ir Dik, 2010). Šalia jau paminėtų veiksmų, taip pat galima priskirti ir visuomeninius – tai visuomenėje suformuoto požiūrio į darbą atspindys. Darbuotojas vadovaujasi visuomenėje egzistuojančiomis normomis apie darbą, todėl darbo prasmingumas gali būti patirtas, kai šios normos darbe yra užtikrinamos (Lysova, Allan, Dik, Duffy ir Steger, 2018).

### **1.1.1. Darbo prasmingumo patyrimo mechanizmai**

Egzistuoja keletas esminių mechanizmų, per kuriuos žmonės patiria darbo prasmingumą. Tyrėjai išskiria autentiškumą, saviveiksmingumą, pasitikėjimą savimi, priklausymą ir transcendenciją kaip pagrindinius mechanizmus (Rosso, Dekas, Wrzesniewski, 2010).

Vienas dažniausiai tyrimų literatūroje minimų mechanizmų, **autentiškumas** apibrėžiamas kaip elgesys, kuris leidžia pajusti buvimą savimi. Darbinės patirtys, kurios skatina atitikimo jausmą tarp turimų vertybių/įsitikinimų ir elgesio/užduočių darbe padidina darbo prasmingumo patyrimą, nes įgalina darbuotoja išlaikyti savo požiūrių, įsitikinimų ir vertybių nuoseklumą darbo metu. Autentiškumas gali būti išreikštas per įsitikinimus, jog darbuotojas elgiasi remiantis savo vertybėmis (pvz., jei darbuotojas vertina socialinę atsakomybę, jis geriau jausis dirbdamas socialiai atsakingoje organizacijoje), per veiklas, kurios patvirtina darbuotojo gebėjimų atitikimą su darbo keliamais reikalavimais (pvz., darbuotojas, kuris laiko save analitišku jausis autentiškiau dirbdamas analitinį darbą) bei per asmeninį įsitraukimą į darbą (Rosso, Dekas, Wrzesniewski, 2010).

**Saviveiksmingumas** (angl. self-efficacy) – įsitikinimas, jog individas sugebės atlikti tam tikrą veiklą taip pat gali padidinti darbo prasmingumo suvokimą. Saviveiksmingumas gali veikti per asmeninę kontrolę, autonomiją, asmeninę atsakomybę ir iniciatyvą ar sėkmingą laviravimą tarp kylančių sunkumų (Wrzesniewski ir Dutton, 2001). Žmonės turi poreikį laisvos valio išreiškimui bei savo aplinkos kontrolei, todėl darbas, kuriame darbuotojas gali tai daryti, bus suvokiamas labiau kaip prasmingas, nei tas, kuriame darbuotojas jausis tik kaip įrankis užduotims atlikti. Darbuotojams taip pat svarbu sėkmingai susitvarkyti su kylančiais iššūkiais, patirti augimą bei suvokti, jog jų veikla daro pokytį organizacijoje. Tai leidžia darbuotojams patirti savo kompetenciją ir svarbą bei didina darbo prasmingumo suvokimą (Rosso, Dekas, Wrzesniewski, 2010).

**Pasitikėjimas savimi** (angl. self-esteem) kyla iš asmeninės vertės jausmo (Rosso ir kt., 2010). Pasitikėjimas savimi gali atsirasti iš pasiekimų ar pozityvių pastiprinimų atsirandančių darbe dėl kurių darbuotojas jaučiasi svarbus ir įvertintas, o tai veda į padidėjusį darbo prasmingumo patyrimą.

Ketvirtas mechanizmas - **tikslo jausmas**, konceptualiai susijęs su prasmingumu, bet labiau siejamas su veiksmais nukreiptais į tikslo siekimą. Darbuotojai, kurie patiria savo darbą, kaip judantį link kažkokio tikslo yra labiau linkę patirti darbo prasmingumą. Prasmingumas gali būti kildinamas iš tikslo susijusio su dvasingumu ar iš “darymo tai, kas teisinga” jausmo. Tikslas taip pat gali padidinti prasmingumo patyrimą darbe per santykį su žmonėmis, kurie suvokiami kaip darantys gerą (Steger ir Dik, 2010).

**Tarpasmeniniai santykiai ir priklausymas** taip pat yra prasmingumo darbe patyrimo mechanizmas. Individai gauna prasmingumo iš priklausymo bendruomenei patyrimo. Identifikacija su kitais (pvz., savo komanda) ir palaikantys santykiai yra priklausymo formos ir gali padidinti darbo prasmingumo suvokimą (Hogg ir Terry, 2000). Kitas priklausymo būdas - tarpasmeninis susietumas darbe, skatina priklausymo, bendrystės patyrimą ir šis patyrimas suvokiamas kaip prasmingas nes sukelia palaikymo ir komforto jausmą.

Tyrimuose aptinkamas ir **savitranscedencijos mechanizmas**, kuris siejamas žmogaus gebėjimu patirti „kažką didesnio“ negu jis pats. Pavyzdžiui, žmogus gali patirti, jog savo darbu gali daryti poveikį pasauliui ir dėl to jaučia, jog priklauso dideliame tokių žmonių tinklui, be kurių šis poveikio darymas pasauliui būtų neįmanomas. Lygiai taip pat, dvasingi žmonės jaučia sąsajas

su dieviškąja esybe, aukštesne jėga, kuri yra svarbesnė negu pats žmogus. Dėl šios sąsajos su aukštesnėmis jėgomis, žmogus patiria savitranscendenciją, kuri didina suvoktą darbo prasmingumą (Rosso ir kt., 2010).

### 1.1.2. Suvokto darbo prasmingumo teorijos

Nors bandymų apibrėžti darbo prasmingumą yra daug, tačiau šiuo metu literatūroje nuosekliausiai ir sistemiškiausiai išvystytos 2 darbo prasmingumo teorijos: Rosso ir kolegų (2010) dviejų dimensijų darbo prasmingumo modelis ir Steger ir Dik (2010; 2012) trijų faktorių teorija. Rosso, Dekas, Wrzesniewski, (2010) pasiūlė dviejų dimensijų teorinį modelį, kuris teigia, kad yra 4 pagrindiniai šaltiniai dėl kurių yra patiriamas darbo prasmingumas: savastis (angl. The Self), kiti (angl. Others), kontekstas (angl. The Context) ir dvasinis gyvenimas (angl. The Spiritual Life). Šio modelio kūrėjai taip pat teigia, jog yra 7 pagrindiniai mechanizmai, kurių pagalba patiriamas darbo prasmingumas: autentiškumas (angl. Authenticity), saviveiksmingumas (angl. Self-Efficacy), pasitikėjimas savimi (angl. Self-Esteem), tikslas (angl. Purpose), priklausymas (angl. Belongingness), transcendencija (angl. Transcendence) bei kultūrinis/asmeninis suvokimo kūrimas (angl. Cultural/Personal Sensemaking). Šis teorinis modelis apima 2 psichologines, skirtinga motyvacija pasižyminčias, dimensijas. Pirmoji dimensija reprezentuoja kontinuumą tarp bendrystės (angl. Communion) – poreikio kontaktuoti, prisirišti, susivienyti ir veiklumo (angl. agency) – poreikio atskirti, įvaldyti ir kurti. Ši dimensija rodo, iš kurio poreikio (bendrystės ar veiklumo) kyla darbo prasmingumas. Antroji dimensija parodo ar darbo prasmingumo suvokimas kyla iš veiksmų nukreiptų į save ar į kitus.

Bendrumo-veiklumo dimensija ir savasties-kitų dimensija parodo, kaip darbo prasmingumas yra kuriamas ir išlaikomas. Remiantis šiomis dviem dimensijomis, modelio kūrėjai teigia, kad būtent šių dimensijų sankirtose atsiranda 4 būdai: individuacija (angl. individuation), indėlis (angl. contribution), ryšys su savimi (angl. self-connection) ir suvienijimas (angl. unification). **Individuacija** atspindi veiksmų prasmingumą, kurie atskiria savastį kaip vertingą. **Indėlis** atspindi veiksmų prasmingumą suvokiamą kaip svarbų ar atliekamą kitų labui. **Ryšys su savimi** atspindi veiksmų prasmingumą, priartinančių prie to, kaip žmogus save mato. **Suvienijimas** atspindi veiksmų prasmingumą, kuris suartina ir harmonizuoja žmogų su kitais.

Tiek veiklumo-bendrystės, tiek savasties-kitų dimensijos per paminėtus motyvus yra susijusios su žmogaus veiksmis bei jų nukreipimu į tam tikrą objektą (save ar kitus). Kaip ir nurodoma modelyje, paskatintas tam tikros motyvacijos, veiksmo nukreipimas į save ar kitus sukuria prasmingumo jausmą, nes jis rodo judėjimą link kažko labai vertingo (sau, kitiems ar abiemis). Darbinis kontekstas suteikia daug galimybių tokiems veiksmai, nes darbas reikalauja tiek veiksmo, tiek krypties.

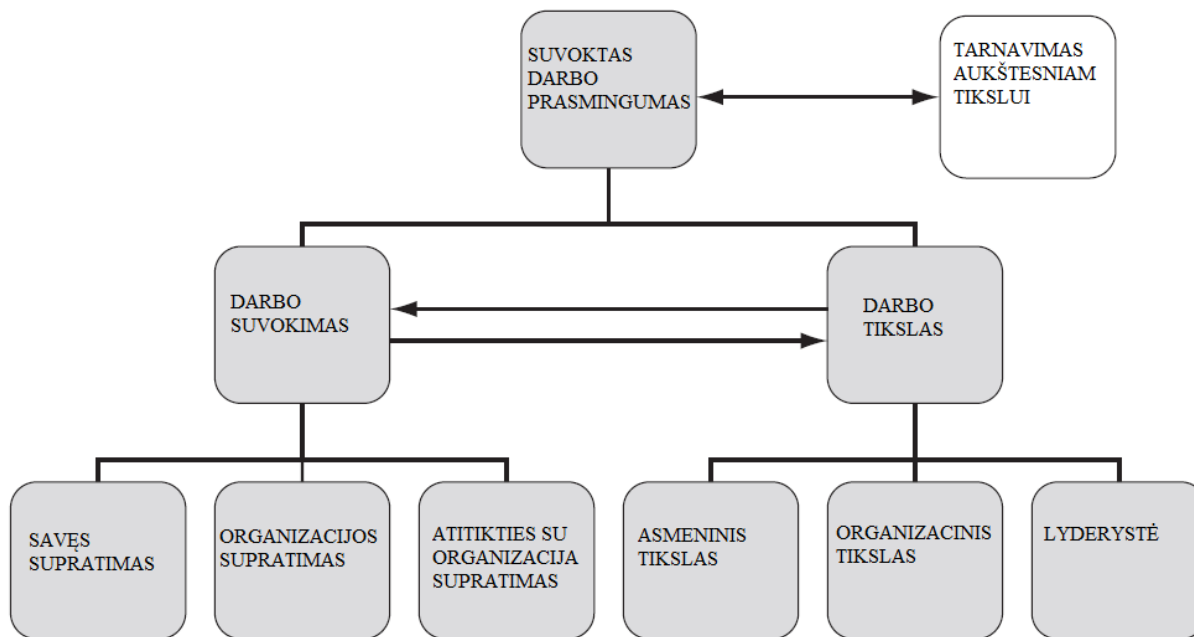
Nors modelis ir paryškina savasties ir kitų žmonių svarbą, kaip vertingą šaltinį darbo prasmingumui, jis taip nurodo, jog prasmingumo suvokimas turi pereiti per savastį. Kitais žodžiais tariant, individai dėl savo unikalaus suvokimo yra pagrindiniai savo darbo prasmingumo kūrėjai. Modelio kūrėjai teigia, jog paminėti 4 būdai patirti prasmingumą, nors ir yra konceptualiai atskiri, tačiau gali pasireikšti vienu metu. Netgi manoma, jog darbo patirtys, kurios aktyvuoja daugiau nei vieną būdą, dar labiau sustiprina prasmingumo patyrimą.

Šio modelio empirinis pritaikomumas yra pakankamai sudėtingas, todėl siekdami tyrinėti darbo prasmingumą empiriškai Steger ir Dik (2010; 2012) pasiūlė **trijų faktorių darbo prasmingumo teoriją**, kuri apima tris esminius komponentus: darbo suvokimą (angl. work comprehension), darbo tikslą (angl. work purpose) ir tarnavimą kilnesniam tikslui (angl. serving greater good).

**Suvokimas** nurodo žmonių gebėjimą suprasti savo patirtį. Tai apima žmonių gebėjimą suprasti kas jie yra, kaip veikia pasaulis bei kaip jie yra susiję su aplinkiniu pasauliu. Darbo kontekste šis modelis atspindi asmens-aplinkos atitikties teorijas, kurios numato darbo pasitenkinimą priklausomai nuo to kaip darbuotojo gebėjimai, interesai ir poreikiai dera su organizacijos reikalavimais. Pasak Steger ir Dik (2010; 2012) modelio, darbo prasmingumas reikalauja savęs supratimo bei savo ir atitikimo organizacijai suvokimo. Autoriai teigia, jog darbo prasmingumo suvokimui yra svarbūs socialiniai, identiteto ir socialiniai-kognityviniai faktoriai, tokie kaip savo indėlio įvertinimas, santykiai, statusas, pozicija, vertė darbe. Organizacijos, kurios dalis yra darbuotojas, platesnio funkcionavimo bei poveikio visuomenei supratimas pagilina darbuotojo suvokimą apie jo darbą, o tai veda prie darbo prasmingumo patyrimo.

**Tikslas** – tai žmonių identifikacija su ir intencija įgyvendinti itin svarbius ir vertinamus gyvenimo tikslus. Tikslai ir siekiniai (angl. goals) skiriasi, kadangi siekiniai yra laikomi motyvaciniais konstruktais susijusiais su troškimu įgyti tam tikrus objektus, būsenas, gebėjimus,

santykius ar informaciją. Siekiniai yra riboti laiko atžvilgiu. Tuo tarpu tikslas laiko atžvilgiu yra gerokai ilgesnis, susieja tam tikrus veiksmus bei suteikia žmonių veikloms struktūros bei jas apjungia. Modelis teigia, jog kuo labiau suvienodėję siekiniai ir veiklos yra su tikslus, tuo efektyvesni jie tampa (Steger, Dik ir Duffy, 2012).



**1 pav.** Trijų faktorių darbo prasmingumo modelis (Steger ir Dik, 2010)

Autoriai teigia, jog suvokimas suteikia pagrindą tikslui ir sėkmingai siekiant tikslo, jis pagilina suvokimą, o kartu suvokimas ir tikslas suteikia žmonėms jausmą, jog jų darbas yra prasmingas. Suvokimą kuria savęs, organizacijos, kurioje dirbama, bei atitikimo tarp savęs ir organizacijos supratimas. Tuo tarpu tikslą žmogus gali susikurti pats, jam gali įtaką daryti organizacinė misija ar gali būti paskatintas efektyvios lyderystės. Kita svarbi modelio prielaida teigia, jog suvokimas ir tikslas veikdamas vienas kitą interaktyviai, paskatina savitranscendencijos jausmą – troškimą, jog jų **darbas tarnautų kilnesniam tikslui**. Autoriai taip pat teigia, jog darbo prasmingumas gali būti suvoktas kaip išteklius galintis praturtinti tiek darbinę, tiek kitas darbuotojui reikšmingas gyvenimo sritis, tokias kaip namai (Steger ir Dik, 2010; 2012).

Remiantis šiuo teoriniu modeliu, Steger, Dik ir Duffy (2012) sukūrė ir pasiūlė instrumentą empiriniams tyrimams. Būtent šiame instrumente yra išskiriamos 3 pagrindinės suvokto darbo prasmingumo matavimo dimensijos: pozityvi prasmė, prasmingumo kūrimas per darbą ir didesnio

gėrio motyvacija. Pozityvi prasmė tiesiogiai siejasi su psichologiniu prasmingumu, apie kurį darbo psichologijoje buvo kalbama dar nuo Hackman ir Oldham darbo charakteristikų modelio laikų. Ši dimensija apima žmonių suvokimą, jog tai, ką jie daro yra vertinga ir reikšminga. Prasmingumo kūrimas per darbą siejasi su samprata, jog darbas neretai yra svarbus gyvenimo prasmės šaltinis (Steger ir Dik, 2010). Darbo prasmingumas gali padėti žmonėms pagilinti savo supratimą apie save bei juos supantį pasaulį bei šitaip sudaryti visas palankias sąlygas asmeniniam augimui ir tobulėjimui. Taigi, prasmingumo kūrimas per darbą atspindi, kokią reikšmę darbas turi aplamai jų gyvenime bei kaip prisideda prie prasmės gyvenime kūrimo. Paskutinė prasmingumo dimensija – didesnio gėrio motyvacija, siejasi su žmogaus troškimu, jog jo darbas turėtų teigiamą poveikį kitiems. Todėl ši dimensija atspindi idėją, jog darbas prasmingiausias tada, kai darbu prisidedama prie didesnio gėrio (Steger, Dik ir Duffy, 2012).

Šiame tyrime ir bus remiamasis Steger, Dik ir Duffy (2010; 2012) pasiūlyta darbo prasmingumo koncepcija bei darbo prasmingumo dimensijomis.

## **1.2. Darbo ir šeimos sąveika**

Nors tarp tyrėjų yra sutarimas jog darbinė ir nedarbinė sferos tarpusavyje sąveikauja, tačiau iki šiol kyla klausimų, kaip teisingai apibrėžti šias dvi sferas. „Darbo“ terminas literatūroje yra pakankamai gerai apibrėžtas bei įvardinamas kaip individo, priklausančio organizacijai, atliekamų paskirtų užduočių rinkinys (Geurts ir Demerouti, 2003). Tačiau kalbant apie ne darbo sferą, tokio aiškaus apibrėžtumo nebelieka. Ne darbo sfera gali apimti veiklas ir atsakomybes, susijusias su šeimos sritimi, o taip pat ir kitomis, ne šeimos, sritimis. Sociologai dažnai ne darbo sferą apibūdina kaip laisvalaikį (angl. leisure) ir jį apibrėžia kaip laisvą laiką. Tačiau atsiranda didelių sunkumų atskirti darbo ir laisvalaikio veiklas. Taip pat, ne darbo sfera apima veiklas (šeimos ir ne šeimos srityse), kurios paprasčiausiai negali būti suvokiamos kaip laisvalaikis, nes gali apimti įvairias pareigas ir atsakomybes (pvz., namų ruošą, vaikų priežiūra, socialiniai įsipareigojimai ir t.t.). Ilgą laiką sociologai manė, jog laisvas laikas nuo darbo skiriasi patiriama psichine būseną, t.y. malonumu, laisve ir atsipalaidavimu, kurie siejami su veiklos rūšimi. Tačiau toks samprotavimas reikštų, jog darbo veiklos nesukelia pozityvių malonumo, laisvės ir atsipalaidavimo patirčių (Geurts ir Demerouti, 2003).



Klausimas, kas apima darbo ir ne darbo sritis, tampa dar komplikuočiau darbo kontekste. Didėjantis skaičius žmonių dirba viršvalandžius (savo ir ne savo pasirinkimu, tiek darbo ar ne darbo vietoje), pasirenka dirbti iš namų bei dirba nebūtinai standartinės darbo valandomis (nuo 8 – 17 val.) (Merllie ir Paoli, 2000). Lygiai taip pat, darbdavio teikiamos papildomos naudos gali apimti darbuotojų laisvu nuo darbo laiku apimamas veiklas (žaidimų kambariai, sporto klubai ir t.t.) ir taip įterpti šias veiklas į darbuotojo darbo valandas (pvz., asmeniniai skambučiai, naršymas ir susirašinėjimas socialiniuose tinkluose ir t.t.). Galima teigti, jog ribos tarp darbo ir ne darbo sferų nyksta. Individai paprasčiausiai turi įvairių įsipareigojimų ir atsakomybių tiek savo darbovietėje, tiek kitose gyvenimo sferose (pvz., šeimos nariai, draugai, bendruomenės ir t.t.). Kaip ir darbinės veiklos gali būti ne tik privalomos, tačiau ir pasirinktos savo noru, taip ir įsipareigojimai ne darbo sferoje nebūtinai yra laisvai pasirenkami. Taigi, laisvai pasirinktos veiklos greičiausiai siejasi su pozityviomis būsenomis (kitu atveju esant galimybei tiesiog ta veikla nebūtų atliekama), su įpareigojimais susijusios veiklos (abejose srityse) tikėtina bus siejamos su negatyviomis ir/arba pozityviomis patirtimis, kurios priklausys nuo atliekamos veiklos ypatybių ir individo charakteristikų (Geurts ir Demerouti, 2003).

Nors ir nėra galutinio sutarimo, kas turėtų apimti ne darbo sritį, dauguma tyrimų ir teorijų šią sritį gretina su namų aplinka, bei šioje aplinkoje esančiomis veiklomis ir įsipareigojimais.

### 1.2.1. Klasikinės darbo ir šeimos sąveikos teorijos

Iki šiol atlikta nemažai tyrimų bei pasiūlyta įvairių teorijų, aprašančių darbo ir namų sąveiką. Visos šios teorijos, priklausomai nuo požiūrio, pabrėžia neigiamą arba teigiamą darbo-namų sąveikos aspektą. Taip pat, praktiškai visose teorijose nurodoma, jog ši sąveika yra dvikryptė t.y. galinti pasireikšti ne tik iš darbo į namus, bet ir iš namų į darbą.

Visa darbo-namų sąveikos literatūra kyla iš 3 klasikinių teorijų, apibūdinančių darbo ir namų sąveiką. Pati pirmoji – **atskyrimo teorija** (angl. segregation) (Dubin ir Champoux, 1977; cit. pagal Geurts ir Demerouti, 2003) teigia, jog nėra jokio ryšio tarp darbo ir ne darbo sričių. Abi sritys apibūdinamos kaip visiškai atskiros, o veiklos šiose srityse žmogui kelia visiškai skirtingus ir nesusijusius reikalavimus. Ši teorija daugiausia naudota tirti darbininkų (angl. blue collar) klasės darbuotojus, kurie dažniausiai turi mažiau pasitenkinimo teikiančius darbus (Geurts ir Demerouti,

2003). Beveik nėra tyrimų, galinčių patvirtinti šią teoriją, o gyvenimo sričių atskyrimas nebent galimas tuo atveju, kai darbuotojas pats aktyviai stengiasi tai padaryti.

Be šios teorijos, egzistuoja dar 2 klasikinės teorijos: kompensacinė ir sklaidos teorijos. Kompensacinės teorijos pagrindinė idėja ta, jog žmogus stengiasi kompensuoti dalykus, kurių nepatiria darbe, tuo tarpu sklaidos teorija teigia, jog tam tikros patirtys kaip susvetimėjimas su darbu yra pernešamos iš vienos gyvenimo srities į kitą (Geurts ir Demerouti, 2003).

Vėlesni tyrinėjimai suformavo du esminius požiūrio taškus, kurių ribose buvo ir yra kuriamos teorijos, galinčios geriau paaiškinti sąveiką tarp darbo ir ne darbo sričių.

Vienas iš tokių požiūrių, vadinamas **vaidmens įtampos hipoteze** (angl. The Role Strain Hypothesis) remiasi vaidmens streso teorija (angl. role stress theory). Remiantis vaidmens streso teorija darbo-šėimos sąveika apibūdinama kaip konfliktas, atsirandantis tarp darbo ir šėimos vaidmenų, kurių keliama įtampa yra nesuderinama. Tai reiškia, jog dalyvavimas šėimos (darbo) vaidmenyje yra apsunkinamas dalyvavimo darbo (šėimos) vaidmenyje (Greenhaus ir Powell, 2006). Greenhaus ir Beutell (1985) išskyrė 3 darbo-šėimos konflikto formas į **laiko trūkumu** paremtą konfliktą (kai abiejų vaidmenų reikalavimams įgyvendinti fiziškai nepakanka laiko), **įtampa** paremtą konfliktą (kai nerimas, susierzinimas ir t.t. kylantis vienoje srityje, apsunkina reikalavimų įgyvendinimą kitoje) ir **elgesiu** paremtą konfliktą (kai vienoje srityje tinkamas elgesys, visiškai nepritaikomas kitai sričiai).

Nemaža dalis tyrėjų, dažniausiai nagrinėjančių darbo ir šėimos konflikto temą, iki šiol naudoja Greenhaus ir Beutell pasiūlytą darbo-šėimos sąveikos koncepciją (Geurts ir Deemerouti, 2003).

Anktyvieji darbo ir šėimos sąveikos tyrėjai šį konstruktą dažniausiai laikė vienmačiu, tačiau Gutek ir kt. (1991) atkreipė dėmesį, jog konfliktas tarp darbo ir šėimos gali kilti abejose srityse. Konfliktas gali kilti iš darbo poveikio šėimai (pvz., viršvalandžiai apsunkina atsakomybių namie atlikimą) arba iš šėimos poveikio darbui (pvz., sergančių vaikų priežiūra didina neatvykimo į darbą kiekį). Vėlesni tyrimai parodė, jog darbo ir šėimos konfliktas bei šėimos ir darbo konfliktas yra du skirtingi darbo ir ne darbo sričių sąveikos aspektai, kurie tarpusavyje labai silpnai koreliuoja (Geurts ir Demerouti, 2003).

Svarbu paminėti, jog vaidmens įtampos hipotezė taip pat remiasi stygiaus (angl. scarcity) perspektyva, kurios esminė prielaida yra ta, jog žmonės turi baigtinį kiekį išteklių (pvz., laikas,

energija) (Greenhaus ir Powell, 2006). Derinant du vaidmenis (pvz., darbuotojo, sutuoktinio ir tėvo) tampa sudėtinga, nes šie vaidmenys naudoja tuos pačius baigtinius išteklius. Dėl šios priežasties, norint išvengti konflikto, galinčio atsirasti tarp darbo ir ne darbo sričių, žmogus privalo savo baigtinius išteklius paskirstyti tarp jų taip, jog iš šių sričių kylanti įtampa būtų pakeliama.

Didėjant pozityviosios psichologijos svarbai, į darbo ir namų sąveiką imta žiūrėti kiek iš kitos pusės. Kaip priešprieša vaidmens įtampos hipotezei išsivystė **vaidmens praturtinimo hipotezė** (angl. The Role Enhancement Hypothesis) teigianti, jog energija ir įgūdžiai išvystyti ir mobilizuoti darbo srityje gali pagerinti veikimą ne darbo srityje. Šis procesas literatūroje dar apibūdinamas kaip pozityvi sklaida, vaidmens praturtinimas (Grzywacz ir Marks, 2000) ar vaidmens palengvinimas (Frone, 2002). Esminė šio požiūrio idėja ta, jog dalyvavimas keliuose vaidmenyse gali suteikti žmogui daugiau galimybių bei išteklių, kuriuos žmogus gali panaudoti augimui bei sėkmingesniai veikimui kitose gyvenimo srityse.

Vaidmens praturtinimo hipotezė remiasi Marks (1977; cit. pagal Greenhaus ir Powell, 2006) plėtros (angl. expansion) požiūriu. Pasak Marks, dalyvavimas keliuose vaidmenyse nebūtinai yra sudėtingas, eikvojantis ribotus išteklius ir keliantis įtampą. Marks teigia, jog žmogiškosios energijos eikvojimas neatskiriamai siejasi su jo gamyba ir net tuo metu, kai naudojame energiją, tuo pačiu ją ir gaminame vėlesniam panaudojimui. Kitais žodžiais tariant, dalyvavimas skirtinguose vaidmenyse gali padėti sukurti energiją. Marks buvo vienas pirmųjų, padėjusių pagrindus pozityvesniam požiūriui į darbo ir šeimos sąveiką (Geurts ir Demerouti, 2003)

### 1.2.2. Naujos teorijos

Nors teoriniuose ir empiriniuose tyrimuose vis dar pakankamai stipriai dominuoja vaidmens įtampos požiūriu besiremiantys darbai, šiuolaikiniai tyrėjai vis labiau pabrėžia svarbą atkreipti dėmesį į šių sričių sąveikos pozityviają pusę.

Šiuo metu išskiriama kelios pagrindinės perspektyvos aprašančios darbo ir namų sąveiką. Barnett (1998) dermės modelis (angl. fit model), pabrėžia dermės kaip tarpininkaujančio proceso svarbą sąveikoje tarp tam tikrų darbo charakteristikų (pvz., darbo valandos) ir sveikatos pasekmių. Dermė čia apibrėžiama kaip darbuotojo supratimo lygis apie galimas darbo ir šeimos derinimo strategijas, kurios reikalingos optimaliam abiejų sričių funkcionavimui. Kai darbovietėje esantys pasirinkimai padeda darbuotojui pilnai suprasti jam prieinamas darbo ir namų derinimo strategijas,

darbuotojas patiria mažesnę kiekį streso, pavyzdžiui, tarp ilgas valandas dirbančių žmonių, pasitaiko tokių, kurie supranta, jog jie taip pat privalo daug laiko skirti šeimos veikloms. Dėl šios priežasties jie patirs mažą dermę ir didelį stresą, kai tuo tarpu tie, kurie neturi įsipareigojimo šeimos veikloms skirti daug laiko, patirs geresnę dermę, o tuo pačiu ir mažiau streso.

Grandey ir Cropanzano (1999) remdamiesi Hobfoll išteklių išsaugojimo teorija pasiūlo tam tikrą požiūrį į darbo ir šeimos sąveiką. Išteklių išsaugojimo teorija teigia, jog žmonės, siekdami įgyti ir išsaugoti išteklius patiria stresą, kai ištekliai yra prarandami, atsiranda grėsmė prarasti juos ar yra apribojamos galimybės juos įgyti. Remiantis šia teorija teigiama, jog darbo ir šeimos konfliktas gali sukelti streso reakcijas (nepasitenkinimą, nerimą ir t.t.) dėl išteklių praradimo bandant suderinti keletą vaidmenų. Kita svarbi šios teorijos prielaida, jog dalyvavimas skirtinguose vaidmenyse nebūtinai visada susijęs su padidėjusiu streso lygiu, bet taip pat, dalyvavimas skirtinguose vaidmenyse gali padėti įgyti išteklių, reikalingų sėkmingai veikti tose srityse.

Remdamiesi ekologinės sistemos teorija, Grzywacz ir Marks (2000) teigia, jog darbo ir šeimos sąveika yra procesų, susijusių su žmogumi, aplinka ir laiko charakteristikomis, visuma. Visos šios charakteristikos veikia darbo ir šeimos sąveikos patyrimą paraleliai. Pasak tyrėjų, ekologiniai ištekliai darbe (sprendimų priėmimo laisvė, palaikymas iš kolegų ir vadovų) bei ištekliai namuose (partnerio/sutuoktinio palaikymas) yra teigiamai susiję su pozityvia darbo ir namų sąveika ir neigiamai susiję su darbo ir namų konfliktu. Tačiau ekologinės kliūtys darbe (darbo spaudimas) ir namuose (konfliktai su partneriu/sutuoktiniu, kritika) teigiamai susiję su neigiama sklaida tarp darbo ir namų bei neigiamai susiję su teigiama sklaida.

Geurts ir Demerouti (2003) pasiūlytas požiūris į darbo ir namų sąveiką remiasi pastangų atstatymo teorija (angl. effort-recovery theory). Remiantis pastangų-atstatymo teorija teigiama, jog susidūrimas su darbo krūviu reikalauja pastangų, kurios siejamos su trumpalaikėmis psichofiziologinėmis reakcijomis (pvz., padidėjęs širdies plakimas, padidėjusi hormonų veikla bei nuotaikų kaita). Iš esmės, šios reakcijos yra adaptyvios (suteikiančios informacijos apie reikiamą kiekį pastangų veiklai atlikti) ir suvaldomos (kai susidūrimas su krūviu mažėja, aktyvuotos funkcinės sistemos per tam tikrą laiką vėl stabilizuojasi). Pagrindinė šios teorijos prielaida yra ta, jog šios adaptyvios reakcijos, nesant pakankamai galimybių atsistatyti, dėl darbo krūvio tampa negatyviomis. Ši situacija dažniausiai pasitaiko tokiaame darbe, kuriame darbuotojas negali reguliuoti savo darbo reikalavimų (darbo reikalavimai yra per aukšti) arba esant poreikiui negali

keisti savo darbinio elgesio – pereiti prie mažesnius reikalavimus turinčių užduočių. Dėl negalėjimo reguliuoti savo dedamų pastangų kiekio į darbą, patiriama įtampa, kuri gali persikelti į kitą darbuotojo gyvenimo sritį – namus. Šitaip pasireiškia neigiamas darbo poveikis namams. (Geurts ir Demerouti, 2003).

Tokiu pat principu gali išsivystyti, ne tik neigiamos, bet ir teigiamos krūvio reakcijos. Tie darbai, kuriuose yra galimybė reguliuoti aukštus darbo reikalavimus, suteikia darbuotojams progą atsistatyti. Dėl šios priežasties, dedamos pastangos išlieka normos ribose ir tuo pačiu siejasi su teigiamomis darbo krūvio pasekmėmis (angl. positive load reaction), kurios padeda darbuotojui augti (pvz., įgyjama naujų įgūdžių, padidėja saviveiksmingumas ir pan.) bei mobilizuoja energiją, o ne ją eikvoja. Šis procesas palengvina funkcionavimą namų srityje, todėl patiriama teigiama darbo-namų sąveika.

Greenhaus ir Powell (2006) šeimos praturtinimo modelis darbo-šeimos sąveiką apibūdina kaip kognityvinį vertinimą to, kokį teigiamą poveikį vienas atliekamas vaidmuo (pvz. darbo) daro kitam atliekamam vaidmeniui (pvz. šeimos). Pasak teorijos, dėl dalyvavimo viename vaidmenyje (pvz., darbe) gali susigeneruoti penkios rūšys išteklių: įgūdžiai, psichologiniai ir fiziniai ištekliai, socialinio kapitalo ištekliai, lankstumas bei materialūs ištekliai. Šeimos praturtinimo modelis apima du praturtinimo būdus: instrumentinį ir emocinį, kurie paaiškina kaip darbo ir šeimos ištekliai veikia darbo-šeimos sąveiką. Remiantis instrumentiniu būdu, ištekliai įgyti vaidmenyje A (pvz., darbas) gali tiesiogiai pagerinti veiklos atlikimą vaidmenyje B (namai). Kitas būdas – emocinis, teigia, jog ištekliai įgyti vaidmenyje A (darbas) teigiamai emociškai veikia vaidmenį A (darbą) ir dėl to pagerina veiklos atlikimą vaidmenyje B (namuose). Ištekliai įgyti vaidmenyje A (darbas), tiek per instrumentinį, tiek per emocinį būdą padidina teigiamas emocijas vaidmenyje B (namuose) dėl pagerėjusio veiklos atlikimo vaidmenyje B (namuose).

Aptartos teorijos pabrėžia, jog darbas gali būti ne tik turintis neigiamą poveikį namams, bet ir galintis praturinti šią sritį. Teigiamą sąveiką patiriantys darbuotojai suvokia savo darbą kaip labiau patenkinantį jų asmeninius poreikius. Dėl šios priežasties gali būti patiriamos įvairios su šia teigiamą sąveika susijusios pasekmės, tokios kaip pasitenkinimas darbu ir gyvenimu.

### **1.2.3. Teigiamos darbo – namų sąveikos sąsajos su pasitenkinimu gyvenimu ir darbu**

Pasitenkinimas darbu apibrėžiamas kaip maloni ar pozityvi emocinė būseną, sąlygojama požiūrio į turimą ar atliekamą darbą (Arnold, 2005). Darbuotojo pasitenkinimo lygis darbu užima svarbų vaidmenį siekiant išlaikyti darbuotojus bei užtikrinant tinkamą organizacijos funkcionavimą (Martins ir Coetsee, 2007). Darbuotojai siekia įgyvendinti organizacijos keliamus reikalavimus tuo pačiu tikėdamiesi, kad ir jų poreikiai iš organizacijos pusės bus patenkinti (Rothman ir Coetzer, 2002). Darbuotojai patirs pasitenkinimą darbu kai matys, jog jų turimi gebėjimai, patirtis ir vertybės gali būti sėkmingai panaudoti darbe bei jaus, jog darbas suteikia jiems įvairių galimybių ir apdovanojimų. Pasitenkinimas darbu siejasi su teigiama darbo-namų sąveika, kadangi teigiamą sąveiką patiriantys darbuotojai suvokia savo darbą kaip labiau patenkinantį jų poreikius suteikiantį visas galimybes suderinti šias dvi gyvenimo sritis (Oosthuizen, Coetsee ir Munro, 2016).

Empiriniai tyrimai rodo teigiamos darbo-namų sąveikos sąsajas su pasitenkinimu darbu. Fox ir Fallon (2003) atliko tyrimą, kurio metu nustatė, jog teigiama darbo-namų sąveika reikšmingai padidino pasitenkinimą darbu bei sumažino išėjimo iš organizacijos tikimybę. Panašius rezultatus gavo ir Noor (2011) savo tyrimu rasdami pozityvias sąsajas tarp pasitenkinimo darbu bei teigiamos darbo-namų sąveikos.

Pasitenkinimas gyvenimu apibūdinamas kaip vertinimas to, kiek individo gyvenimas patenkina jo psichologinius ir fizinius poreikius (Rice, 1984). Šie norai ir poreikiai egzistuoja keliose žmogaus gyvenimo srityse – tiek darbe tiek namuose. Darbas gali daryti poveikį žmogaus pasitenkinimui gyvenimu keliais būdais. Pavyzdžiui, darbas teikia finansinį atlygį, kuris gali užtikrinti poreikių patenkinimą. Taip pat, darbas užima didelę darbuotojo gyvenimo dalį bei daro poveikį darbuotojo savęs suvokimui bei pasitikėjimui savimi (Demerouti, Bakker, Nachreiner ir Schaufeli, 2000). Siekiant įvertinti, kokį poveikį darbuotojo pasitenkinimui gyvenimu turi darbas, Rice (1984) sukūrė pasitenkinimo gyvenimu modelį. Šis modelis teigia, jog darbe esančios sąlygos veikia bendrą pasitenkinimą gyvenimu per subjektyvų savo darbo ir ne darbo srities vertinimą. Trumpai tariant, modelis teigia, jog darbo sąlygos keičia asmens ir jo aplinkos charakteristikas, ir tai veikia pasitenkinimą gyvenimu. Tokie pokyčiai apima trumpalaikį poveikį (pvz., nuotaikų pokyčiai, energijos lygio pokyčiai bei interesai) bei ilgalaikį poveikį (pvz., asmenybiniai pokyčiai, įgūdžių pokyčiai bei sveikatos pokyčiai). Kadangi teigiama darbo namų-sąveika susijusi su

teigiamomis emocijomis būsenomis bei darbuotojo interesais, tikėtina, jog darbuotojai, patiriantys teigiamą darbo-namų sąveiką, taip pat patirs ir didesnę pasitenkinimą gyvenimu.

Tai patvirtina ir iki šiol atlikti tyrimai. Wolfram ir Gratton (2012) atliktas tyrimas, kuriuo buvo siekta įvertinti intelektinį darbą atliekančių žmonių pasitenkinimą gyvenimu, kai patiriama teigiama darbo-namų sąveika, bei kai patiriama neigiama darbo-namų sąveika. Tyrimu nustatyta, jog kuo labiau darbuotojas patiria teigiamą darbo-namų sąveiką, tuo labiau jis yra patenkintas savo gyvenimu. Tuo pačiu, kuo didesnis konfliktas kyla tarp darbo ir namų, tuo mažiau darbuotojas patenkintas savo darbu.

### **1.3. Įsitraukimas į darbą**

Įsitraukimo į darbą nagrinėjimą paskatino perdegimo tyrimai. Vienas pirmųjų ši konstrukta aprašiusių tyrėjų buvo Kahn (1990), kuris teigė, jog įsitraukusiems į savo darbą darbuotojams darbas tampa itin svarbus, nes darbuotojai yra linkę identifikuotis su šiuo vaidmeniu. Šią mintį, sąsajoje su perdegimu, vėliau plėtoti pradėjo kiti tyrėjai.

Maslach ir Leiter (2006) įsitraukimui į darbą priskiria energijos, dalyvavimo ir veiksmingumo charakteristikas bei pastato kaip priešpriešą perdegimui. Pasak autorių, šios charakteristikos yra priešingybė perdegimo charakteristikoms ir esant perdegimui energija pavirsta išsekimu, dalyvavimas – cinizmu, o veiksmingumas virsta neveiksmingumu.

Kitas, alternatyvus požiūris, apibrėžia įsitraukimą į darbą kaip visiškai atskirą konstrukta, neigiamai susijusį su perdegimu. Čia įsitraukimas į darbą apibūdinamas kaip teigiama, teikianti pasitenkinimo, su darbu susijusi emocijinė būseną, kuri apima energingumo, atsidavimo darbui ir pasinėrimo į darbą aspektus (Schaufeli ir Bakker, 2003). Energingumas apibrėžiamas kaip darbo metu patiriamas aukštas energijos lygis ir psichologinis atsparumas, noras dėti visas pastangas į savo darbą bei atkaklumas esant sudėtingoms situacijoms. Atsidavimas – tai gebėjimas stipriai įsitraukti į darbą bei iššūkių, entuziazmo ir svarbos patyrimas darbo metu. Pasinėrimas charakterizuojamas gebėjimu pilnai susikoncentruoti bei pajusti greitą laiko tėkmę darbe (Bakker, Demerouti & Sanz-Vergel, 2014). Dauguma tyrėjų sutinka, jog įsitraukimas į darbą pasižymi aukštu energijos ir entuziazmo lygiu bei stipria identifikacija su savo darbu, tuo tarpu perdegimui priskiriamos tokios charakteristikos kaip žemas energijos lygis bei prasta identifikacija su darbu (Bakker, Schaufeli, Leiter ir Taris, 2008).

Įsitraukę darbuotojai pasižymi ne tik didele energija, bet ir saviveiksmingumu (Demerouti ir kt., 2001). Tai padeda jiems valdyti įvykius savo gyvenime. Pavyzdžiui dėl savo pozityvaus požiūrio ir aktyvumo, įsitraukę darbuotojai patys sau suteikia pozityvų grįžtamąjį ryšį apie savo svarbą ir sėkmę. Taip pat, su įsitraukimu susijęs entuziazmas ir energija pasireiškia ne tik darbinėje aplinkoje, bet ir kitose gyvenimo srityse (pvz., laisvalaikio užsiėmimų metu) (Bakker ir Demerouti, 2008). Įsitraukę darbuotojai nėra antgamtinių galių turintys žmonės – jie taip patiria nuovargį po ilgos ir sudėtingos dienos darbe. Tačiau jie savo nuovargį apibūdina kaip malonų ir sieja su pozityviais pasiekimais darbe. Svarbu paminėti, jog įsitraukę darbuotojai taip pat nėra priklausomi nuo darbo ir skiriasi nuo darboholikų, nes geba mėgautis dalykais, nesusijusiais su darbu bei randa laiko laisvalaikiui (Bakker ir Demerouti, 2008).

### **1.3.1. Įsitraukimą į darbą lemiantys veiksniai**

Ankstesni tyrimai parodė, jog tokie darbo ištekliai kaip kolegų ir vadovų palaikymas, grįžtamasis ryšys apie veiklos atlikimą, įgūdžių įvairovė, autonomija ir galimybės mokytis teigiamai siejasi su įsitraukimu į darbą (Bakker ir Demerouti, 2008; Schaufeli ir Salanova, 2007). Darbo ištekliai apibrėžiami kaip fiziniai, socialiniai ar organizaciniai darbo veiksniai, galintys sumažinti su darbo reikalavimais susijusias fiziologines ir psichologines sąnaudas, motyvuojantys efektyviai veikti siekiant darbo tikslų, bei skatinantys asmeninį darbuotojo augimą, mokymąsi ir tobulėjimą (Heuvel, Demerouti, Schaufeli & Bakker, 2010).

Darbo ištekliai gali veikti per vidinę motyvaciją, kadangi jie skatina darbuotojo augimą, mokymąsi ir tobulėjimą arba per išorinę motyvaciją, nes veikia kaip priemonės siekiant tikslo. Pirmuoju atveju, darbo ištekliai išpildo bazinius žmogaus poreikius, tokius kaip autonomija, susietumas ir kompetencija (Deci ir Ryan, 1985 cit. pagal Bakker ir Demerouti, 2008). Pavyzdžiui, grįžtamasis ryšys skatina mokymąsi, ko pasekoje pakyla darbinės kompetencijos. Tuo tarpu galimybė priimti sprendimus ir socialinis palaikymas patenkina autonomijos ir priklausymo poreikius.

Darbo ištekliai taip pat gali veikti per išorinę motyvaciją, kadangi išteklių kupina darbo aplinka skatina skirti savo pastangas ir gebėjimus darbo užduotims. Tokioje aplinkoje tikėtina, kad darbuotojas sėkmingai įgyvendins užduotis bei pasieks tikslų. Pavyzdžiui, palaikantys bendradarbiai bei grįžtamasis ryšys padidina tikslų pasiekimo tikimybę, o tai lemia pozityvias



pasekmes dėl kurių pasireiškš įsitraukimas į darbą (Schaufeli ir Bakker, 2004). Kitas įsitraukimą į darbą teigiamai veikiančių veiksnių yra – asmeniniai ištekliai. Asmeniniai ištekliai apibūdinami kaip kognityviniai-emociniai asmenybės aspektai, ugdomi pozityvūs įsitikinimai apie save (pvz., pasitikėjimas savimi, saviveiksmingumas, meistriškumas) ir pasaulį (pvz., optimizmas, viltis), kurie net ir esant sudėtingoms situacijomis, motyvuoja siekti tikslų (Heuvel, Demerouti, Schaufeli ir Bakker, 2010). Daugybė įvairių tyrimų rodo (Rothman ir Storm, 2003; Xathopoulou ir kt., 2007; Bakker ir kt., 2006) jog tokių asmeninių išteklių turėjimas kaip optimizmas, saviveiksmingumas, pasitikėjimas savimi, atsparumas yra būdingas įsitraukusiems darbuotojams ir padeda lengviau susitvarkyti su savo darbo aplinka bei siekti karjeros tikslų (Bakker ir Demerouti, 2008)

### **1.3.2. Darbo išteklių reikalavimų modelis**

Įsitraukimo į darbą bei darbo išteklių sąveika atsispindi Bakker su kolegomis (2003) pasiūlytame darbo reikalavimų – išteklių modelyje (angl. Job Demands-Resources; trump. JD-R). Esminis darbo reikalavimų-išteklių modelio postulatą (Bakker, Demerouti, De Boer ir Schaufeli, 2003) teigia, jog darbas gali būti suskirstytas į dvi dideles kategorijas: darbo reikalavimus ir darbo išteklius. Darbo reikalavimai apibrėžiami kaip fiziniai, psichologiniai, socialiniai ar organizaciniai darbo aspektai, reikalaujantys fizinių ar/ir psichologinių (emocinių ir kognityvinių) pastangų bei įgūdžių ir yra tiesiogiai susiję su fizinėmis ar/ir psichologinėmis sąnaudomis. Pavyzdžiui, sunkus fizinis darbas, didelis darbo krūvis, sudėtingi klientai ir pan. Darbo ištekliai modelyje apibrėžiami kaip fiziniai, socialiniai ar organizaciniai darbo veiksniai, galintys sumažinti su darbo reikalavimais susijusias fiziologines ir psichologines sąnaudas, motyvuojantys efektyviai veikti siekiant darbo tikslų, bei skatinantys asmeninį darbuotojo augimą, mokymąsi ir tobulėjimą. Pavyzdžiui, kolegų ar vadovų parama, grįžtamasis ryšis ir pan. (Heuvel, Demerouti, Schaufeli & Bakker, 2010). Darbo reikalavimai dažniausiai susiję su tokiais sveikatos pasekmėmis kaip pervargimas ir psichosomatiniai sutrikimai, kai tuo tarpu darbo ištekliai susiję su pozityviomis pasekmėmis – pasitenkinimu darbu, motyvacija bei įsitraukimu į darbą (Bakker, Deemerouti & Sanz-Vergel, 2014). Kita svarbi modelio autorių idėja teigia, kad darbo reikalavimai ir ištekliai iššaukia du pakankamai vienas nuo kito nepriklausomus procesus: motyvacinį ir trikdantį sveikatą (angl. health impairment process). Sveikatą trikdančio proceso metu darbo reikalavimai (pvz., didelis darbo krūvis) veda į nuolatinį persitempimą, o ilgalaikėje perspektyvoje į sveikatos

problemas (pvz., nuovargis, perdegimas). Antrajame, motyvaciniam procese, darbo išteklių prieinamumas gali padėti darbuotojams susitvarkyti su darbo reikalavimais bei tobulėti savo darbe, o tai padeda patirti motyvaciją, pasiekimų pojūtį bei organizacinę įsipareigojimą (Bakker ir Geurt, 2004).

#### **1.4. Suvokto darbo prasmingumo sąsajos su teigiama darbo-namų sąveika**

Remiantis Steger ir kt. (2012) pasiūlyta konceptualizacija, galima išskirti tris esmines suvokto darbo prasmingumo dimensijas. Pirmoji dimensija, pozityvi darbo prasmė, atspindi tai, jog darbas yra suvokiamas kaip svarbus ir turintis vertės. Antroji dimensija, prasmingumo kūrimas per darbą, nurodo, kaip stipriai darbas prisideda prie bendro prasmės gyvenime suvokimo, o trečioji dimensija, didesnio gėrio motyvacija parodo, jog darbas turi teigiamą poveikį kitiems. Teorijos autoriai teigia, jog suvoktas darbo prasmingumas gali būti apibrėžtas kaip išteklius, galintis praturtinti ne tik darbą, bet ir kitas darbuotojo gyvenimo sferas. Visų pirma, suvoktas darbo prasmingumas padeda suprasti darbuotojo vaidmenį organizacijoje ir visuomenėje, o tai padeda susitvarkyti su įvairiomis situacijomis bei kurti prasmingus santykius. Visų antra, jis gali suteikti tikslo jausmą – tapatinimąsi su vertinamais gyvenimo tikslais, kurie apjungia visas darbuotojo gyvenimo sferas bei suteikia apibrėžtumo jausmą (Steger ir kt., 2012; Steger, 2010). Suteikdamas tikslo ir suvokimo jausmą, suvoktas darbo prasmingumas gali palengvinti išteklių perkėlimą tarp skirtingų gyvenimo sričių, šitaip padidindamas teigiamą darbo poveikį namams. Greenhaus ir Powell (2006) darbo-šėimos praturtinimo modelis teigia, kad sukaupti darbo vaidmens ištekliai gali būti perkelti į ne darbinį vaidmenį taip pagerinant asmeninio gyvenimo kokybę. Autoriai teigia, kad darbe įgyti ištekliai gali būti arba tiesiogiai perkelti į šeimos rolę arba netiesiogiai – dėl teigiamo emocinio išteklių poveikio individui. Kadangi tyrėjai teigia, jog darbo prasmingumas yra išteklius, funkcionuojantis kaip ir kiti darbo ištekliai (Lee, Idris ir Delfabbro, 2017), darbo prasmingumo patyrimas gali turėti teigiamą efektą palengvinant kitų įgytų išteklių perkėlimą į šeimą. Darbo prasmingumo, kaip psichologinio darbo išteklio, svarba darbo ir šeimos sąveikoje plačiai nagrinėjama Voydanoff (2004; 2005). Konkrečiau kalbant, Voydanoff (2004) teigia, kad darbo prasmingumas turėtų būti suvoktas ir kaip svarbus psichologinis apdovanojimas. Apdovanojimai apima psichologinius išteklius susijusius su vertinimo jausmu bei vidiniais apdovanojimais – prasmingomis veiklomis. Šie apdovanojimai siejasi su psichologine nauda, tokia

kaip motyvacija, pasiekimo jausmas, savivertė (Voydanoff, 2004). Jie yra susiję su teigiama darbo šeimos sąveika ir perkeliama iš darbo vaidmens į namų vaidmenį sklaidos būdu (angl. psychological spillover) (Voydanoff, 2004). Pasak Sieber (1974), apdovanojimai vienoje srityje gali palengvinti dalyvavimą kitoje srityje.

Atlikti tyrimai patvirtina darbo prasmingumo teigiamą poveikį šeimai. Tumber ir Bronkhorst (2014) atliko tyrimą, kuriuo nustatė, jog slaugės, kurios suvokė savo darbo prasmingumą taip pat patyrė ir teigiamą darbo šeimai poveikį. Nomaguchi (2009) taip pat nustatė, kad dirbantys tėvai su didesniu suvoktu darbo prasmingumu patyrė mažesnę darbo ir šeimos konfliktą. Nors ir yra tyrimų, galinčių patvirtinti suvokto darbo prasmingumo ir teigiamos darbo namų sąveikos sąsajas, tačiau iki šiol neatliktas joks kartotinių matavimų tyrimas identifikuojantis, koks yra suvokto darbo prasmingumo poveikis teigiamai darbo namų sąveikai laikui bėgant bei kokia yra šių konstruktyvų sąveikos kryptis.

### **1.5. Įsitraukimo į darbą vaidmuo suvokto darbo prasmingumo ir teigiamos darbo namų sąveikos sąsajose**

Nors iki šiol yra žinoma, jog suvoktas darbo prasmingumas teigiamai veikia darbo namų sąveiką, tačiau atliktas labai ribotas kiekis tyrimų, galinčių paaiškinti šios sąveikos veikimo mechanizmą. Pasak Voydanoff (2004) tam tikros pozityvios būsenos pasižyminčios aukštu energijos lygiu gali palengvinti teigiamo darbo prasmingumo poveikio perkėlimą namams. Organizacijų psichologijos literatūroje būtent įsitraukimas į darbą yra charakterizuojamas kaip teigiama, teikianti pasitenkinimo, su darbu susijusi emocinė būsena, kuri apima energingumą (angl. vigor), atsidavimo darbui (angl. dedication) ir pasinėrimo į darbą (angl. absorption) aspektus (Schaufeli ir Bakker, 2003). Iki šiol atlikti tyrimai rodo teigiamas įsitraukimo į darbą bei darbo namų sąveikos sąsajas. Pavyzdžiui, Culbertson, Mills ir Fullagar (2012) atliktas kasdienio įsitraukimo tyrimas parodė teigiamą įsitraukimo poveikį darbo šeimos sąveikai ypač tada, kai darbuotojai namuose dalindavosi savo pozityviomis darbinėmis patirtimis. Daniel ir Sonnentag (2014) atliktas tyrimas su Vokietijos darbuotojais taip pat parodė įsitraukimo į darbą svarbą teigiamai darbo namų sąveikai.

Didžioji dalis darbo prasmingumo ir darbo namų sąveikos tyrimų iki šiol rėmėsi Bakker ir Geurts (2004) pasiūlytu dvigubu modeliu, kuriame teigiama, jog darbo ištekliai veikia teigiamą darbo namų sąveiką per motyvacinį procesą t.y. esami darbo ištekliai lemia įsitraukimą į darbą ir

dėl įsitraukimo į darbą patiriama teigiama darbo-namų sąveika. Ir nors tyrimai patvirtina įsitraukimo kaip siejančio veiksnio svarbą, tačiau trūksta tyrimų, kurie patvirtintų ar paneigtų, jog įsitraukimas į darbą gali būti ne tik siejanti grandis, bet ir reikšminga sąlyga.

Suvokto darbo prasmingumo ir įsitraukimo į darbą sąveikos svarbą teigiamai darbo-namų sąveikai gali padėti paaiškinti išteklių išsaugojimo teorija (Hobfoll, 1989). Pagrindinė šios teorijos prielaida – žmonės yra motyvuoti įgyti, išlaikyti, didinti ir saugoti išteklius, kuriais gali tapti objektai (pvz., maistas, įrankiai), sąlygos (pvz., socialinis palaikymas, darbo kontrolė), asmeninės charakteristikos (pvz., profesiniai įgūdžiai, saviveikismingumas), energijos (pvz., laikas, pinigai, žinios).

Išteklių išsaugojimo teorija turi 2 pagrindines prielaidas. Visų pirma, žmonės turi investuoti turimus išteklius, kad išvengtų stresinių sąlygų ir neigiamų pasekmių (pvz., darbuotojas panaudoja kolegų pagalbą tam, kad susitvarkytų su padidėjusiu darbo krūviu). Tie darbuotojai, kurie turi didesnius išteklius (pvz., daugiau kolegų pagalbos) yra mažiau paveikūs stresui, tuo tarpu tie, kurie turi mažesnius išteklius (pvz., mažiau kolegų pagalbos) yra labiau paveikūs stresui. Visų antra, žmonės privalo investuoti turimus išteklius, kad apsisaugotų nuo ateityje galimo išteklių praradimo, atstatytų savo išteklius bei įgytų naujų. Reikia pabrėžti, jog žmonės ne tik siekia apsaugoti turimus išteklius, bet ir įgyti jų. Pavyzdžiui, darbuotojai išmoksta naujų įgūdžių ir kompetencijų tam, kad pagerintų savo įsidarbinimo galimybes bei sumažintų tikimybę būti atleistiems. Pagerėjusios įsidarbinimo galimybės sumažina bedarbystės riziką bei padidina galimybę gauti geresnę darbą, kuriame bus dar daugiau galimybių mokytis ir tobulėti bei tai padidins įsitraukimą į darbą. Toks išteklių įgijimas generuoja ateities išteklių įgijimą ir taip atsiranda įgijimo procesas (angl. gain spiral). Taigi, išteklių įgijimas didina išteklių atsargas, dėl ko tikėtina jog bus įgyta dar papildomų išteklių (Salanova, Xanthopoulou ir Bakker, 2010).

Pasak išteklių išsaugojimo teorijos, tokia išteklių sanakaupa sukuria „išteklių karavaną“ t.y. ištekliai egzistuoja ne izoliacijoje, bet susijungia taip, jog pavyzdžiui, darbuotojai dirbantys išteklių kupinoje darbovietėje (pvz., turi veiksmų laisvę, gauna itin kokybiškų konsultacijų) pagerina savo įsitikinimus apie savo gebėjimus, vertę bei tampa optimistiškesnis savo tikslų atžvilgiu. Pasak Hobfoll (1989), dėl ilgalaikių „išteklių karavanų“ atsiranda teigiamos asmeninės pasekmės kaip geresnis tvarkymasis su kylančiais iššūkiiais, adaptacija bei padidėjusi gerovė.

Įsitraukimas į darbą siejasi su energetinių išteklių gausa (pvz., kognityviniai gebėjimai, fizinis energingumas ir t.t.), kurie atsiranda dėl nuolatinio išteklių įgijimo (Gorgievski ir Hobfoll, 2008). Investuodami save į darbą emociškai, psichologiškai ir fiziškai, stipriai įsitraukę darbuotojai geba mobilizuoti savo išteklius ir yra labiau pajėgūs kontroliuoti jų įgijimą šitaip tiesiogiai perkeldami daugiau naudos iš patiriamo darbo prasmingumo į namų aplinką.

Įsitraukimas į darbą gali padėti perkelti suvokto darbo prasmingumo teigiamą poveikį namams ir netiesiogiai – per pozityvių būsenų/emocijų patyrimą (Greenhaus ir Powell, 2006). Kadangi įsitraukimas į darbą siejasi su teigiamomis emocijomis, kurios gali būti paskatintos turimų išteklių, tokių kaip darbo prasmingumo patyrimas, tikėtina, kad pozityvi būsena gali persikelti į namų sritį ir šitaip paskatinti teigiamą darbo poveikį namams. Fredrickson (2013) teigia, jog momentinės patirtys susijusios su pozityviomis emocijomis gali sukurti ilgai išliekančius psichologinius išteklius bei paskatinti išteklių įgijimo ciklą. Teigiamos emocijos padeda žmonėms gerai jaustis ne tik tuo momentu, kai jos patiriamos, bet ir ateityje.

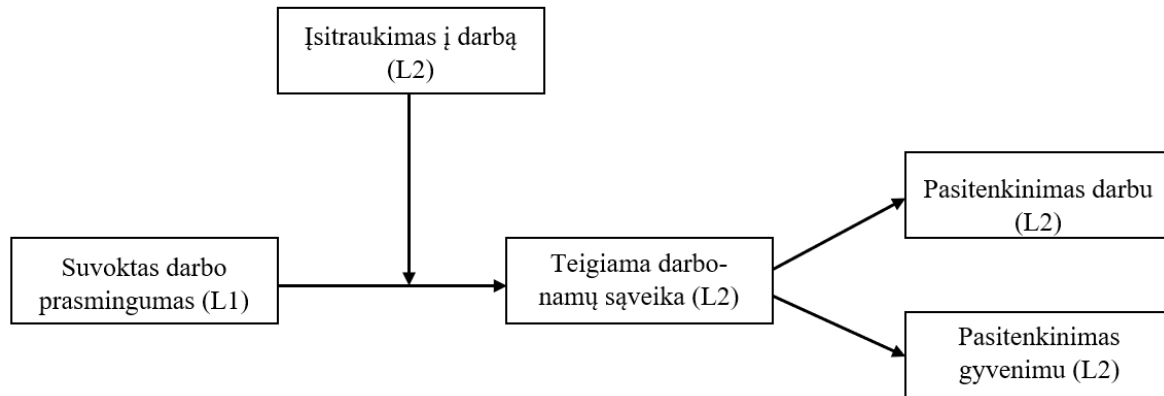
Svarbu paminėti, jog išteklių įgijimo procesas yra lėtas ir pasireiškiantis per laiką (Hobfoll, 1989). Hobfoll, Johnson, Ennis ir Jackson (2003) ilgalaikis kartotinis tyrimas parodė, jog meistriškumo ir socialinės pagalbos išteklių įgijimas per 9 mėnesius neigiamai prognozavo vargingai gyvenančių moterų emocinį distresą. Tai reiškia, jog tam, kad būtų apčiuoptas išteklių įgijimo procesas bei su juo susijusios teigiamos pasekmės, šį procesą reikėtų nagrinėti laiko atžvilgiu.

Tyrimų literatūroje nagrinėjama suvokto darbo prasmingumo sąsaja su teigiama darbo-namų sąveika, dažniausiai remdavosi tik bendra suvokto prasmingumo koncepcija neišskiriant skirtingų šio patyrimo dimensijų. Iki šiol nėra atlikta tyrimų, kurie siektų paaiškinti, kaip skirtingos darbo prasmingumo dimensijos veikia darbuotojo namų vaidmenį. Pasak Steger ir kt. (2012) yra svarbu nagrinėti skirtingus suvokto darbo prasmingumo aspektus, kadangi esant tam tikroms sąlygoms kai kurios šio konstrukto dimensijos gali turėti nesuderinamą ir skirtingą poveikį darbo ir namų sąveikai. Tokie tyrimai leistų identifikuoti, kaip ir kurie prasmingumo aspektai veikia namų aplinką laiko atžvilgiu bei padėtų kurti galimas intervencijas. Taip pat, trūksta ilgalaikių tyrimų, nagrinėjančių šias sąsajas laiko atžvilgiu.

Tikėtina, jog patiriamo darbo prasmingumo dimensijos teigiamai prognozuos teigiamą darbo-namų sąveiką po metų, o šį ryšį moderuos įsitraukimas į darbą.

## 1.6. Tyrimo tikslas

Šio darbo tikslas yra įvertinti suvokto darbo prasmingumo sąsają su teigiama darbo-namų sąveika laiko atžvilgiu, nustatyti įsitraukimo į darbą svarbą šiai sąveikai ir įvertinti teigiamos darbo-namų sąveikos reikšmę pasitenkinimui darbu ir gyvenimu.



**2pav.** Tyrimo modelis. L1 – pirmasis matavimas; L2 – antrasis matavimas.

## 1.7. Tyrimo uždaviniai

1. Nustatyti ar suvokto darbo prasmingumo dimensijos (pozityvi prasmė, prasmingumo kūrimas per darbą, didesnio gėrio motyvacija) gali prognozuoti teigiamą darbo-namų sąveiką per laiką.
2. Nustatyti įsitraukimo į darbą vaidmenį suvokto darbo prasmingumo dimensijų su teigiama darbo-namų sąveika sąsajoms.
3. Nustatyti teigiamos darbo-namų sąveikos prognostinę vertę pasitenkinimui darbu ir gyvenimu.

## 1.8. Tyrimo hipotezės

1. Tyrimo dalyviai, kurie suvokia savo darbą kaip turintį daugiau pozityvios prasmės ir pasižymi aukštesniu įsitraukimu į darbą patirs stipresnę teigiamą darbo-namų sąveiką.
2. Tyrimo dalyviai, kurie suvokia savo darbą kaip labiau prisidedantį prie jų asmeninio augimo gyvenime (pasižymi didesniu prasmingumo kūrimu per darbą) ir yra labiau įsitraukę į darbą, patirs stipresnę teigiamą darbo-namų sąveiką.

3. Tyrimo dalyviai, kurie suvokia savo darbą kaip svarbų kitiems (pasižymi aukštesne didesnio gėrio motyvacija) ir pasižymi aukštu įsitraukimu į darbą, patirs stipresnę teigiamą darbo-namų sąveiką.
4. Pozityvi prasmė padidins teigiamą darbo-namų sąveiką per vienerius metus laiko.
5. Darbo prasmingumo kūrimas padidins teigiamą darbo-namų sąveiką per metus laiko.
6. Didesnio gėrio motyvacija padidins teigiamą darbo namų-sąveiką per metus laiko.
7. Teigiama darbo-namų sąveika turės teigiamą prognostinę vertę pasitenkinimui darbu.
8. Teigiama darbo-namų sąveika turės teigiamą prognostinę vertę pasitenkinimui gyvenimu.

## **2. TYRIMO METODIKA**

Siekiant įvertinti sąsajas tarp suvokto darbo prasmingumo, įsitraukimo į darbą, teigiamos darbo-namų sąveikos ir pasitenkinimo darbu, gyvenimu, laisvalaikiu bei organizacija buvo atliktas kiekybinis tyrimas. Vertinimo metodas – anketinė tiriamųjų apklausa, kurią sudarė demografinių duomenų anketa, suvokto darbo prasmingumo, teigiamos darbo namų sąveikos, įsitraukimo į darbą, klausimynai bei teiginiai matuojantys pasitenkinimo darbu, organizacija, gyvenimu, laisvalaikiu teiginiai.

### **2.1. Tyrimo dalyviai**

Tyrime dalyvavo 21-58 ( $M=37.91$ ;  $SD=7,96$ ) amžiaus vienos viešojo sektoriaus organizacijos specialistų pareigas einantys darbuotojai. Respondentų imties dydis  $N=100$ . Imtį sudarė 80% vyrų ir 20% moterų. 69% respondentų nurodė, jog yra vedęs/ištekėjusi, 8% nurodė gyvenantys su partneriu/-e, 18% pažymėjo, jog šiuo metu nėra vedęs/ištekėjusi, o 5% nurodė esantys išsiskyrę.

Dėl tyrimo kompleksiško tyrimo dalyviai buvo surinkti netikimybinės atrankos būdu. Prieš prasidedant tyrimui, tyrimo dalyviams elektroniniu paštu buvo išsiųstas laiškas su tyrimo informacija. Respondentams laiške buvo garantuotas konfidencialumas bei anonimiškumas.

### **2.2. Tyrimo eiga**

Tyrimas buvo sudarytas iš dviejų dalių – respondentai turėjo pildyti tą patį klausimyną du kartus. Tarp pirmo ir antro klausimyno pildymo susidarė 12 mėnesių laiko tarpas. Klausimynas

buvo pateiktas elektroniniu būdu. Prieš pildant klausimyną, respondentų buvo paprašyta susigalvoti savo unikalų identifikacinį kodą, kuris padėtų apjungti pirmojo ir antrojo matavimo duomenis. Kodas buvo iš pirmųjų dviejų mamos vardo raidžių ir tyrimo dalyvio gimimo mėnesio bei gimimo dienos, pvz., gimimo mėnuo ir diena 04.20, o mamos vardas Lina, tai kodas būtų LI0420. Į pirmojo matavimo klausimyną atsakė 223 žmonės, o į antrojo 230, tačiau po atliktos analizės liko tik 100 sutampančių pagal kodą atsakymų rinkinių. Tai galėtų paaiškinti tai, jog organizacijoje tuo metu vyko pokyčiai, todėl į klausimyną po metų atsakinėjo nebe tie patys darbuotojai, respondentai pirmąjį kartą pasirinko kitokį unikalų kodą, tačiau jį pamiršo arba pirmąjį ar antrąjį kartą nepabaigė pilnai pildyti klausimyno.

### 2.3. Instrumentai

**Demografinių charakteristikų anketa.** Šią anketą sudarė klausimai apie tyrimo dalyvių lytį, amžių, šeiminių padėčių.

**Teigiama darbo – namų sąveika** vertinta Geurts ir kt. (2005) sukurtu darbo-namų sąveikos klausimynu (angl. Survey Work-Home Interaction – Nijmegen; SWING). Klausimynas apima 27 teiginius matuojančius 2 kryptių darbo – namų ir namų – darbo sąveikas bei 2 tipų – neigiamą ir teigiamą sąveiką. Šiame tyrime naudota klausimyno skalė matuojanti teigiamą, darbo-namų krypties sąveiką. Ši skalė apima 5 teiginius, pavyzdžiui „Dėl darbe išmoktų dalykų geriau atliekate savo pareigas namuose“. Skalė matuoja kaip teigiamos krūvio reakcijos darbe palengvina funkcionavimą namuose. Kiekvienas teiginys vertinamas 5 balų skalėje (1 – niekada, 5 – visada). Skalės patikimumas vertintas vidinio suderintumo metodu įsitraukimo į darbą Cronbach  $\alpha$  pirmais metais lygi 0,846, o antrais 0.856. Skalės validumas tikrintas faktorių analizės metodu su varimax sukiniu. Bartleto sferiškumo testas ( $p < 0,05$ ) ir KMO (0,783 pirmais metais ir 0.824 antrais; tinkamas KMO turi būti  $> 0.6$ ) parodė, kad duomenys yra tinkami faktorių analizei ir pirmų metų duomenų faktorius paaiškina 62 proc. dispersijos, o antrų 63 proc. Faktoriinės analizės metodu išskirtas 1 faktorius, o teiginių svoriai varijavo nuo 0.610 – 0.887 pirmais metais ir nuo 0.668 iki 0.849 antrais (žr. 1 priedas). Skalė yra laisvai prieinama naudotis nekomerciniais tikslais.

**Suvoktas darbo prasmingumas** vertintas Steger, Dik ir Duffy (2012) sukurtu darbo ir prasmės klausimynu (angl. The Work and Meaning Inventory; WAMI). Klausimyną sudaro 10 teiginių, suskirstytų 3 skalės: pozityvi prasmė (angl. positive meaning in work), prasmingumo



kūrimas per darbą (angl. meaning making through work), didesnio gėrio motyvacija (angl. greater good motivation). **Pozityvios prasmės skalę** sudaro 4 teiginiai pvz., „Aš radau prasmingą profesinį kelią“. Ši skalė matuoja subjektyvią individo patirtį, jog jo darbas yra svarbus ir turi vertę. **Prasmingumo kūrimas per darbą skalę** su daro 3 teiginiai, pvz., „Mano darbas padeda man geriau suprasti save“ ir atspindi individo suvokimą, kaip individo darbas prisideda prie prasmės gyvenime kūrimo. **Didesnio gėrio motyvacijos** skalę sudaro 3 teiginiai pvz., „Žinau, kad mano darbas yra naudingas visuomenei“ ir ši skalė apibūdina individo suvokiamą darbo prasmingumą kitų žmonių atžvilgiu t.y. kokį poveikį jų darbas daro kitiems. Kiekvienas teiginys vertinamas 7 balų skalėje (1 – visiškai nesutinku; 7 – visiškai sutinku). Skalės ir subskalių patikimumas vertintas vidinio suderintumo metodu įsitraukimo į darbą Cronbach  $\alpha$  pirmais metais lygi 0,891, o antrais 0.919. Suvokto darbo prasmingumo subskalių vidinį suderinamumą galima matyti lentelėje. Skalės validumas tikrintas faktorių analizės metodu su varimax sukiniu. Bartleto sferiškumo testas ( $p < 0,05$ ) ir KMO (pirmais metais 0,860 ir antrais 0.870; tinkamas KMO turi būti  $> 0.6$ ) parodė, kad duomenys yra tinkami faktorių analizei. Faktorių analizės metodu išskirti 3 faktoriai: pirmasis faktorius paaiškina 32 proc. dispersijos, antrasis 58 proc., o trečiasis 76 proc. (žr. 2 priedas). Antrų metų rezultatai ne visiškai atitinka autorių (Steger, Dik ir Duffy, 2012) gautus rezultatus, kadangi ne visi teiginiai priskirti į reikiamus faktorius (5 ir 10 klausimai). Tai gali turėti poveikį skalės validumui. Skalė yra laisvai prieinama naudotis nekomerciniais tikslais.

**1 lentelė.** Suvokto darbo prasmingumo skalės subskalių vidinis suderinamumas

Subskalė	Cronbach $\alpha$		Teiginių skaičius
	L1	L2	
Pozityvi prasmė	0.920	0.946	4
PKD	0.901	0.883	3
DGM	0.660	0.702	3
Bendras	0.891	0.919	10

*Pastaba. L1 – pirmasis matavimas; L2 – antrasis matavimas; PKD – prasmingumo kūrimas per darbą; DGM – didesnio gėrio motyvacija*

**Įsitraukimas į darbą** buvo vertinamas Bakker ir Schaufeli (2004) sukurta įsitraukimo į darbą skale (angl. Utrecht Work Engagement Scale), skirta įsitraukimo į darbą (energingumo, atsidavimo, pasinėrimo) lygiui nustatyti. Tyrime naudota 17 teiginių versija (UWES-17). Skalę sudaro trys subskalės: energingumas (angl. vigour) sudaro 6 teiginiai, pavyzdžiui, „Savo darbe

šiandien tryškau energija“. Subskalę atsidavimas (angl. dedication) sudaro 5 teiginiai, pavyzdžiui, „Mano darbas šiandien mane įkvėpė“. Subskalę pasinėrimas (angl. absorption) sudaro 6 teiginiai, pavyzdžiui, „Dirbdamas šiandien užmiršau visa kita“. Kiekvienas teiginys vertinamas 7 balų skale (0 – niekada, 6 – visada). Skalės ir subskalių patikimumas vertintas vidinio suderintumo metodu įsitraukimo į darbą Cronbach  $\alpha$  pirmais metais lygi 0,951, o antrais 0.946. Lazauskaitė- Zabielskė, Urbanavičiūtė, Rekašiūtė Balsienė ir (2019) atliko tyrimą, kurio tikslas buvo UWES ilgosios (UWES-17) ir trumposios (UWES-3) skalių lietuviškų versijų patikrinimas. Gauti patvirtinančiosios faktorinės analizės rezultatai parodė aukštą skalių vidinį suderinamumą ir trijų faktorių sandarą abeiose skalėse. Skalė yra laisvai prieinama naudotis nekomerciniais tikslais.

**2 lentelė.** Įsitraukimo į darbą skalės subskalių vidinis suderinamumas

Subskalė	Cronbach $\alpha$		Teiginių skaičius
	L1	L2	
Energingumas	0.888	0.882	6
Atsidavimas	0.93	0.93	5
Pasinėrimas	0.906	0.9	6
Bendras	0.951	0.946	17

*Pastaba. L1 – pirmasis matavimas; L2 – antrasis matavimas*

**Pasitenkinimas gyvenimu** vertintas vienu teiginiu „Kiek apskritai esate patenkinta(-s) savo gyvenimu?“ 10 balų skalėje (1 – visiškai nepatenkintas; 10 – visiškai patenkintas) (Lance, Lautenschlager, Sloan ir Varca, 1989). Teiginys yra laisvai prieinama naudotis nekomerciniais tikslais.

**Pasitenkinimas darbu** vertintas vienu teiginiu „Kiek apskritai esate patenkinta(-s) savo darbu?“ 10 balų skalėje (1 – visiškai nepatenkintas; 10 – visiškai patenkintas) (Dolbier ir kt., 2005). Teiginys yra laisvai prieinama naudotis nekomerciniais tikslais.

#### 2.4. Duomenų analizės metodai

Statistinė duomenų analizė atlikta su SPSS 24 programa. Šia programa skaičiuota aprašomoji statistika (vidurkiai, standartiniai nuokrypiai), skalės patikimumas vidinio suderintumo būdu (Cronbach  $\alpha$ ). Skalės konstrukto validumas tikrintas atlikus principinių komponentių

faktorių analizę su varimax sukiniu. Visi darbe naudojami kintamieji normaliai pasiskirstę. Ryšiams tarp kintamųjų nustatyti taikytas Pearson koreliacijos koeficientas.

Kad būtų galima įvertinti įsitraukimo į darbą poveikį darbo prasmingumo ir teigiamos darbo-namų sąveikos sąsajai po metų, taikyta daugialypė tiesinė regresija su PROCESS įskiepiu (Hayes, 2013).

Siekiant įvertinti kintamųjų prognostinę vertę laiko atžvilgiu, taikytas struktūrinių lygčių modeliavimas su ilgalaikiams tyrimo duomenims skirta, priežastinius ryšius tarp kintamųjų nustatyti galinčia analize (angl. cross-lagged panel analysis; CLPA). Šiai analizei naudota struktūrinių lygčių modeliavimo programa AMOS 22.

Taikyta daugialypė tiesinė regresija, siekiant įvertinti kaip teigiama darbo namų sąveika prognozuoja pasitenkinimą gyvenimu ir darbu.

### **3. REZULTATAI**

Tyrimo tikslo įgyvendinimui - įvertinti suvokto darbo prasmingumo (pozityvios prasmės, prasmingumo kūrimo per darbą, didesnio gėrio motyvacijos) poveikį teigiamai darbo namų sąveikai laiko atžvilgiu bei įvertinti įsitraukimo į darbą ir suvokto darbo prasmingumo dimensijų sąveiką prognozuojant teigiamą darbo-namų sąveiką – visų pirma, buvo apskaičiuoti kintamųjų skalių vidurkiai, standartiniai nuokrypiai bei koreliacijos tarp kintamųjų.

Trečioje lentelėje (žr. 3 lentelė) pateikta tyrimo kintamųjų aprašomoji statistika: skalių vidurkiai, standartiniai nuokrypiai bei Pearson koreliacijų koeficientai. Stipriausios koreliacijos lentelėje yra paryškintos.

**3 lentelė.** Tyrimo kintamųjų aprašomoji statistika ir tarpusavio sąsajos

Skalės	M	SD	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14
1 Pozityvi prasmė (L1)	5.34	1.22	-													
2 PKD (L1)	5.27	1.21	<b>0.68**</b>	-												
3 DGM (L1)	5.68	1.03	0.40**	0.34**	-											
4 Įsitraukimas (L1)	4.32	1.04	<b>0.72**</b>	<b>0.52**</b>	0.22*	-										
5 TDNS (L1)	3.16	0.81	0.47**	<b>0.50**</b>	0.29**	0.40**	-									
6 Pasitenk. Darbu (L1)	8.18	1.37	0.65**	0.48**	0.30**	<b>0.55**</b>	0.29**	-								
7 Pasitenk. Gyvenimu (L1)	8.81	1.11	0.27**	0.19	0.14	0.17	0.15	0.49**	-							
8 Pozityvi prasmė (L2)	5.48	1.21	<b>0.71**</b>	0.44**	0.41**	0.55**	0.38**	0.44**	0.19	-						
9 PKD (L2)	5.53	1.09	<b>0.61**</b>	<b>0.51**</b>	0.35**	<b>0.54**</b>	0.44**	0.43**	0.17	<b>0.90**</b>	-					
10 DGM (L2)	5.79	1.02	0.48**	0.36**	<b>0.60**</b>	0.34**	0.29**	0.30**	0.05	0.56**	<b>0.56**</b>	-				
11 Įsitraukimas (L2)	4.39	0.91	<b>0.53**</b>	0.38**	0.29**	<b>0.71**</b>	0.39**	0.36**	0.16	0.66**	<b>0.66**</b>	0.46**	-			
12 TDNS (L2)	3.27	0.83	0.34**	0.45**	0.28**	0.33**	<b>0.61**</b>	0.24*	0.17	0.37**	0.43**	0.36**	0.42**	-		
13 Pasitenk. Darbu (L2)	8.57	1.09	0.44**	0.28**	0.21*	0.40**	0.26**	<b>0.51**</b>	0.32**	<b>0.63**</b>	<b>0.64**</b>	0.41**	<b>0.54**</b>	0.24*	-	
14 Pasitenk. Gyvenimu (L2)	8.97	0.86	0.21*	0.13	0.18	0.20*	0.15	0.29**	0.39**	0.29**	0.31**	0.30**	0.37**	0.22*	0.47**	-

*Pastaba.* PKD – prasmingumo kūrimas per darbą; DGM – didesnio gėrio motyvacija; TDNS – teigiama darbo-namų sąveika. L1 – pirmas matavimas, L2 – antras matavimas. Reikšmingumo lygmuo \*p < 0.05; \*\*p < 0.01;

Siekiant patikrinti 1 – 3 hipotezes, suvokto darbo prasmingumo dimensijų ir įsitraukimo į darbą sąveika numatant teigiamą darbo-namų sąveiką po metų, buvo taikyta daugialypė tiesinė regresija. Kiekvienai suvokto darbo prasmingumo dimensijai vertinti sudaryta po vieną regresijos modelį (iš viso trys modeliai) į nepriklausomus kintamuosius įtraukiant visas suvokto darbo prasmingumo dimensijas matuotas pirmą kartą, į priklausomus kintamuosius įtraukiant teigiamą darbo-namų sąveiką matuotą antrą kartą, moderatoriumi laikant įsitraukimą į darbą matuotą antrą kartą. Tam, kad būtų užtikrinta, jog modelis nėra veikiamas kitų kintamųjų, į modelį įtraukti kontroliuojantys kintamieji - įsitraukimo į darbą ir teigiamos darbo namų sąveikos matavimai pirmais metais (Kutner ir kt. 2013). Iš tirtų 3 sąveikų, visos buvo statistiškai reikšmingos. Sąveikų rezultatai pateikti 4 lentelėje ir grafiškai atvaizduoti 3 – 5 paveiksluose.

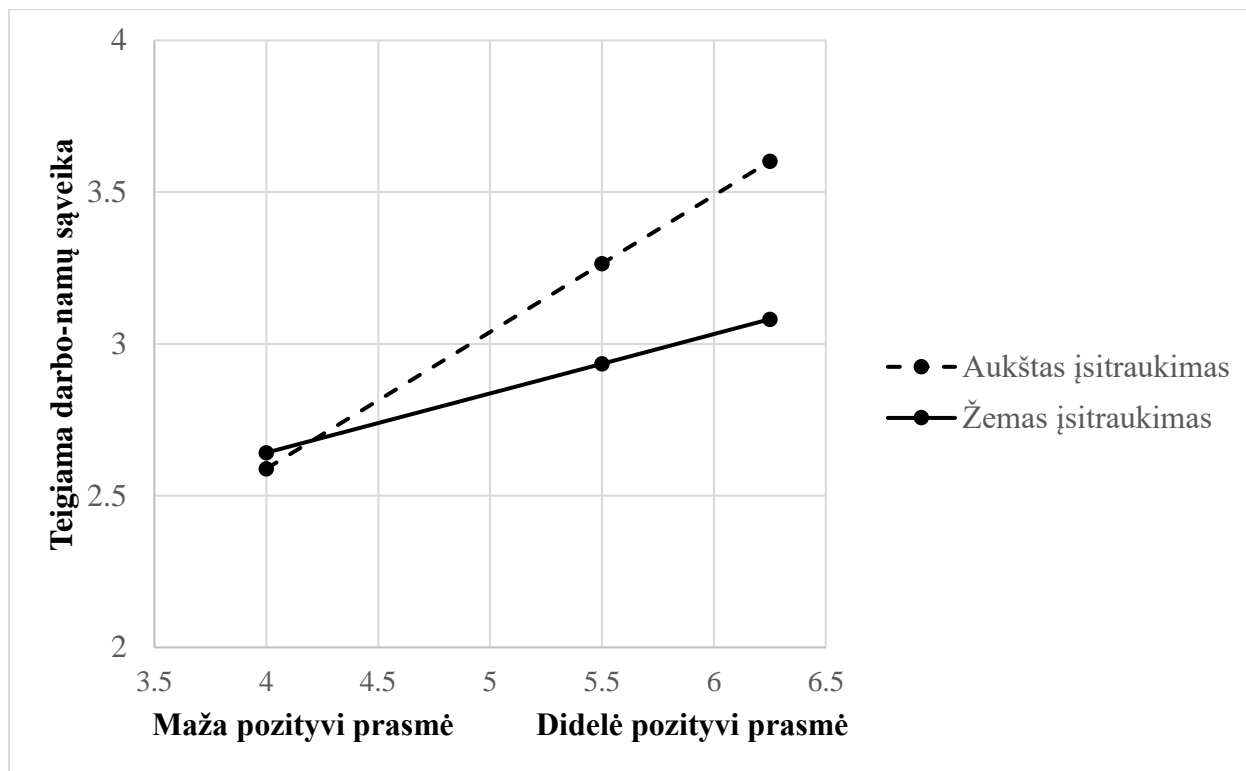
**4 lentelė.** Suvokto darbo prasmingumo aspektų ir įsitraukimo į darbą sąveikos prognozuojant teigiamą darbo-namų sąveiką

	<b>1 modelis</b>	<b>2 modelis</b>	<b>3 modelis</b>
Konstanta	3.57	3.39	5.86
Pozityvi prasmė (L1)	-0.21 (0.17)		
PKD (L1)		-0.25 (0.18)	
DGM (L1)			-0.71 (0.31)*
Įsitraukimas (L2)	-0.52 (0.22)*	-0.38 (0.19)	
Pozityvi prasmė (L1) x Įsitraukimas (L2)	0.12 (0.04)**		
PKD (L1) x Įsitraukimas (L2)		0.11 (0.04)**	
DGM (L1) x Įsitraukimas (L2)			0.19 (0.066)**
R <sup>2</sup>	0.3	0.33	0.27
ΔR <sup>2</sup>	0.07**	0.06**	0.06**
F	9.33**	8.7**	8.8**

*Pastaba.* PKD – prasmingumo kūrimas per darbą; DGM – didesnio gėrio motyvacija. Lentelėje pateiktos B reikšmės – skliaustuose pateikiamos standartinės paklaidos. L1 – pirmasis matavimas, L2 - antrasis matavimas. Reikšmingumo lygmuo \* $p < 0.05$ ; \*\* $p < 0.01$ ;

Siekiant patikrinti pirmą hipotezę, atlikta moderacinė analizė, kurios rezultatai parodė, kad pozityvi prasmė sąveikauja su įsitraukimu į darbą prognozuojant teigiamą darbo-namų sąveiką (B=0.12,  $p < 0.05$ ). Ši sąveika paaiškina 30 proc. dispersijos (žr. 4 lentelė).

Kai darbuotojai suvokia savo darbą kaip turintį mažai pozityvios prasmės, tiek esant aukštam tiek žemam įsitraukimui į darbą jie panašiai patirs teigiamą darbo-namų sąveiką. Tačiau tie darbuotojai, kurie suvokia savo darbą kaip turintį daug pozityvios prasmės bei yra įsitraukę į savo darbą, jie patiria stipresnį teigiamą darbo poveikį namams lyginant su darbuotojais, kurių įsitraukimas į darbą yra mažesnis (žr. 3 pav.). Gauti rezultatai patvirtina pirmą hipotezę.

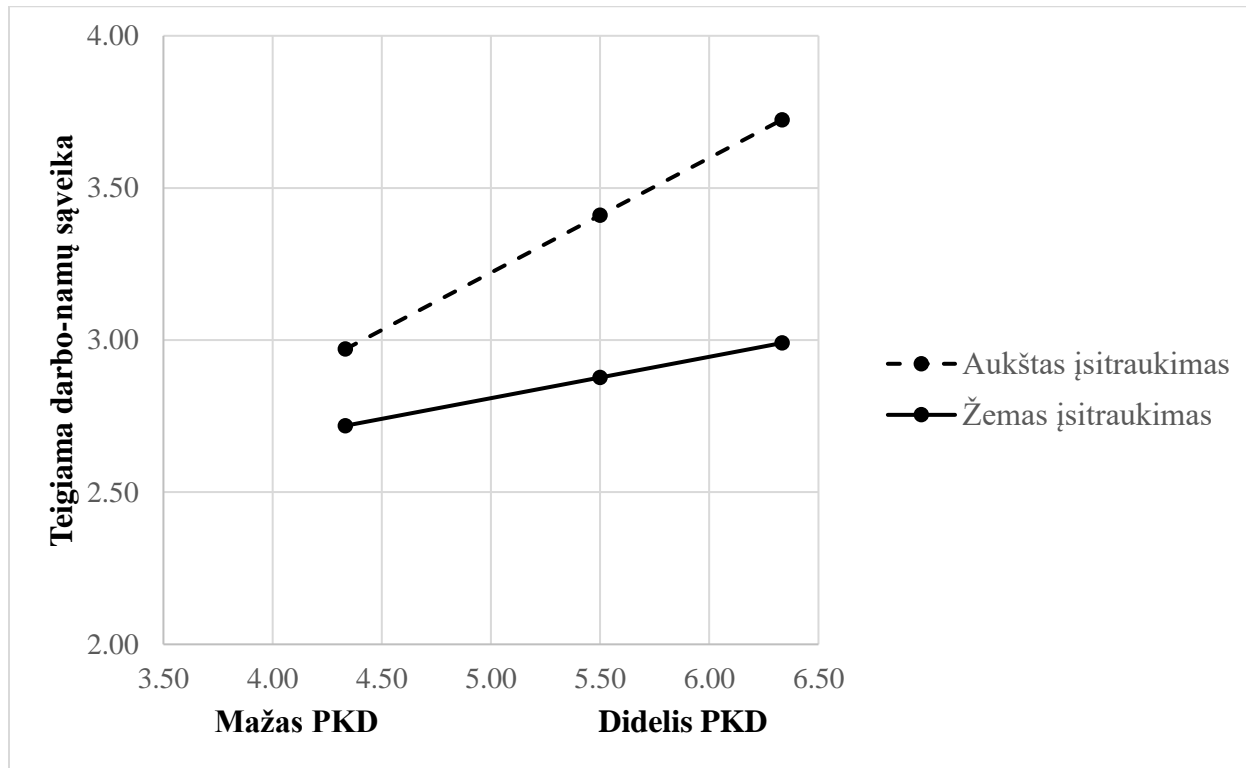


**3 pav.** Pozityvios prasmės ir įsitraukimo į darbą sąveika prognozuojant teigiamą darbo-namų sąveiką

Siekiant įvertinti antrą hipotezę, prasmingumo kūrimo per darbą ir įsitraukimo į darbą sąveikos poveikį teigiamai darbo-namų sąveikai, gauta moderacijos analizė parodė, kad prasmingumo kūrimas per darbą sąveikauja su įsitraukimu į darbą prognozuojant teigiamą darbo-namų sąveiką ( $B=0.11$ ,  $p<0.05$ ). Ši sąveika paaiškina 33 proc. dispersijos (žr. 4 lentelė).

Kai darbuotojai suvokia savo darbą kaip mažiau prisidedantį prie jų augimo ir tobulėjimo gyvenime (mažas PKD) esant aukštam įsitraukimui į darbą, jie daugiau patiria teigiamą darbo-namų sąveiką nei tie darbuotojai, kurie nėra įsitraukę į savo darbą. Taip pat, tie darbuotojai, kurie suvokia savo darbą kaip prisidedantį prie jų asmeninio tobulėjimo (didelis PKD) ir yra įsitraukę į

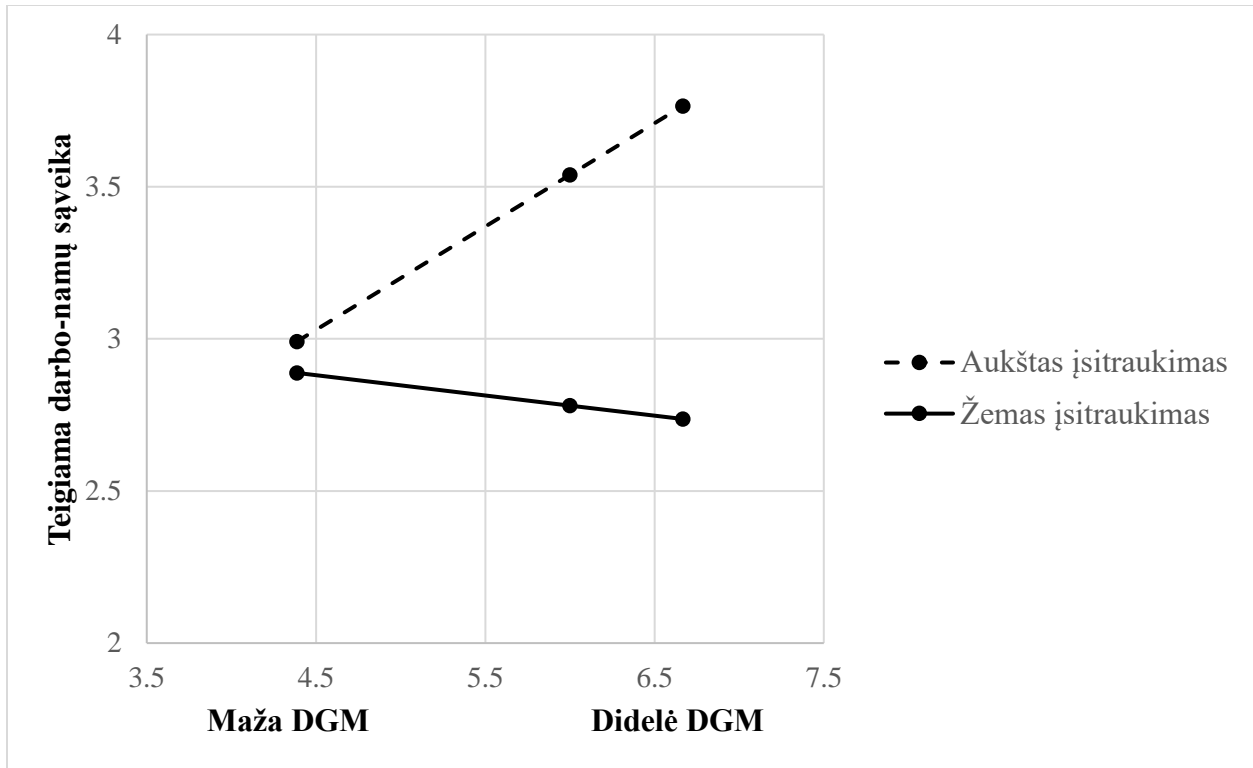
savo darbą, jie patiria stipresnį teigiamą darbo poveikį namams lyginant su darbuotojais, kurių įsitraukimas į darbą yra mažesnis (žr. 4 pav.). Gauti rezultatai patvirtina antrą hipotezę.



**4 pav.** Prasingumo kūrimo per darbą ir įsitraukimo į darbą sąveika prognozuojant teigiamą darbo-namų sąveiką

Vertinant trečią hipotezę, didesnio gėrio motyvacijos sąveikos su įsitraukimu į darbą poveikį teigiamai darbo-namų sąveikai moderacijos analizės rezultatai parodė, kad šios sąveikos poveikis taip pat yra statistiškai reikšmingas ( $B=0.19$ ,  $p<0.05$ ). Ši sąveika paaiškina 27 proc. dispersijos (žr. 4 lentelė).

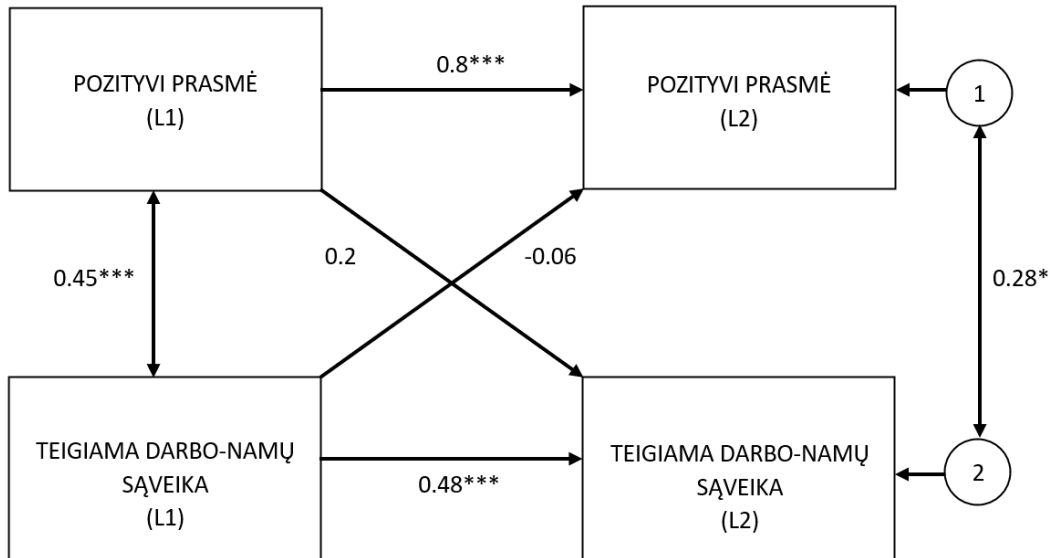
Darbuotojai, kurie suvokia savo darbą kaip mažai vertingą kitiems (maža DGM), tiek esant žemam tiek aukštam įsitraukimui panašiai patiria teigiamą darbo poveikį namams. Tie darbuotojai, kurie suvokia savo darbą kaip vertingą visuomenei (didelė DGM) ir turi aukštą įsitraukimą į darbą patiria gerokai didesnę teigiamą darbo poveikį namams, nei tie darbuotojai, kurie į savo darbą įsitraukę mažiau (žr. 5 pav.) Gauti rezultatai patvirtina trečią hipotezę.



**5 pav.** Didesnio gėrio motyvacijos ir įsitraukimo į darbą sąveika prognozuojant teigiamą darbo-namų sąveiką

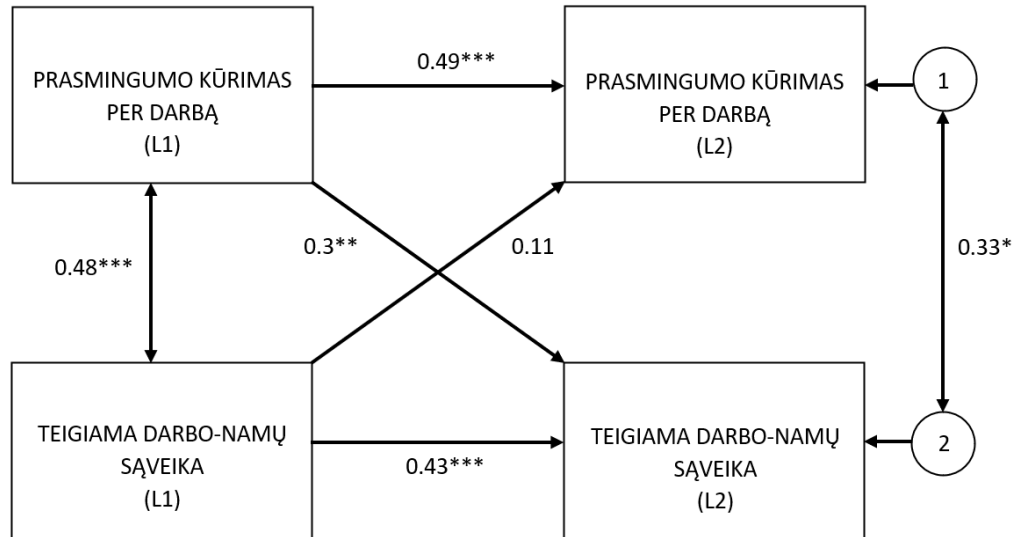
Siekiant patikrinti hipotezes 4 – 6, buvo sukurti 3 struktūrinių lygčių modeliai, kuriems taikyta kartotiniams duomenims skirta, priežastinius ryšius tarp kintamųjų nustatyti galinti regresinė analizė (angl. cross-lagged panel analysis; CLPA). Rezultatai parodė, jog vienas iš trijų sudarytų modelių pasitvirtino. Modeliai grafiškai atvaizduoti 6 – 8 paveiksluose.





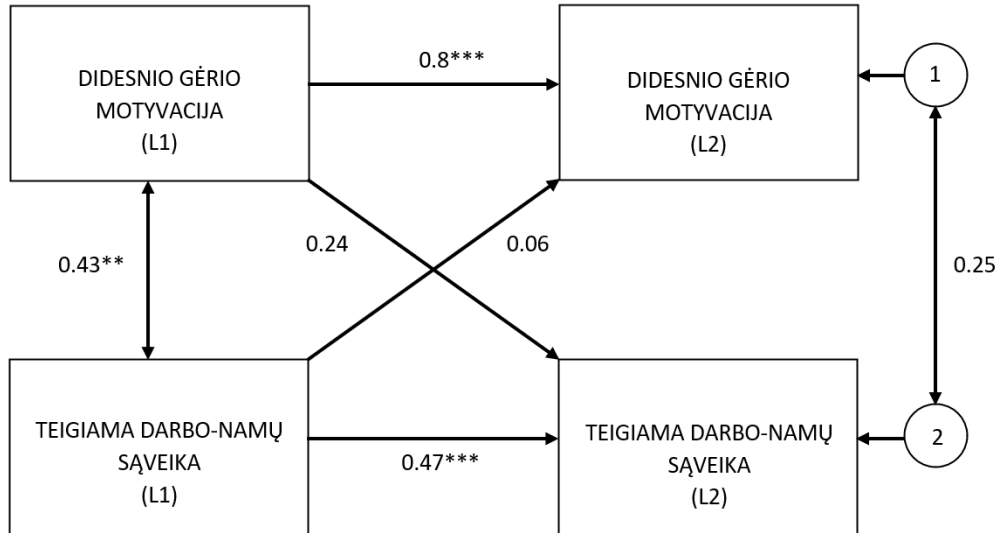
**6 pav.** Standartizuoti regresijų koeficientai CLPA modelyje pozityvia prasme prognozuojant teigiamą darbo-namų sąveiką

Tikrinant 4 hipotezę, pozityvios prasmės poveikį teigiamai darbo namų sąveikai nustatyta, jog duomenų tinkamumas modeliui gali būti vertinamas kaip adekvatus ( $\chi^2=177.32$ ,  $p>0,05$ ; CFI=0.96; TLI=0.95; RMSEA=0.07). Autoregresinis efektas rodo, jog pozityvi prasmė ( $\beta=0.8$ ,  $p<0.05$ ) ir teigiama darbo-namų sąveika ( $\beta=0.48$ ,  $p<0.05$ ) laiko atžvilgiu yra stabilūs konstruktai (kintamojo matavimas viename laike (L1) turi poveikį tam pačiam kintamajam matuotame antrame laike(L2)). Nors modelio rezultatai ir rodo kintamųjų stabilumą laiko atžvilgiu, tačiau priežastiniai ryšiai tarp pozityvios prasmės pirmais metais ir teigiamos darbo-namų sąveikos nenustatyti ( $\beta=0.2$ ,  $p>0.05$ ). Taip pat nenustatyti priežastiniai ryšiai tarp teigiamos darbo namų sąveikos pirmais metais ir pozityvios prasmės antrais metais ( $\beta=-0.06$ ,  $p>0.05$ ). Gauti rezultatai nepatvirtina ketvirtos hipotezės.



**7 pav.** Standartizuoti regresijų koeficientai CLPA modelyje prasmingumo kūrimu per darbą prognozuojant teigiamą darbo-namų sąveiką

Tikrinant 5 hipotezę, prasmingumo kūrimo per darbą poveikį teigiamai darbo namų sąveikai nustatyta, jog duomenų tinkamumas modeliui gali būti vertinamas kaip adekvatus ( $\chi^2=139.31$ ,  $p>0,05$ ; CFI=0.95; TLI=0.94; RMSEA=0.07). Autoregresinis efektas rodo, jog prasmingumo kūrimas ( $\beta=0.49$ ,  $p<0.05$ ) ir teigiama darbo-namų sąveika ( $\beta=0.43$ ,  $p<0.05$ ) laiko atžvilgiu yra stabilūs konstruktai. Modelio rezultatais nustatyti priežastiniai ryšiai tarp prasmingumo kūrimo per darbą pirmais metais ir teigiamos darbo-namų sąveikos ( $\beta=0.3$ ,  $p<0.05$ ). Žmogaus suvokimas apie darbo svarbą jo gyvenime prognozuoja teigiamą darbo poveikį namams per laiką. Priežastiniai ryšiai tarp teigiamos darbo-namų sąveikos pirmais metais ir prasmingumo kūrimo per darbą antrais metais ( $\beta=0.11$ ,  $p>0.05$ ) nenustatyti. Šis modelis patvirtina penktą hipotezę.



**8 pav.** Standartizuoti regresijų koeficientai CLPA modelyje didesnio gėrio motyvacija prognozuojant teigiamą darbo-namų sąveiką

Tikrinant šeštą hipotezę, didesnio gėrio motyvacijos poveikį teigiamai darbo namų sąveikai nustatyta, jog duomenų tinkamumas modeliui gali būti vertinamas kaip adekvatus ( $\chi^2=131.09$ ,  $p>0,05$ ; CFI=0.94; TLI=0.92; RMSEA=0.06). Autoregresinis efektas rodo, jog didesnio gėrio motyvacija ( $\beta=0.8$ ,  $p<0.05$ ) ir teigiama darbo-namų sąveika ( $\beta=0.47$ ,  $p<0.05$ ) laiko atžvilgiu yra stabilūs konstruktai. Priežastiniai ryšiai tarp didesnio gėrio motyvacijos pirmais metais ir teigiamos darbo-namų sąveikos ( $\beta=0.24$ ,  $p>0.05$ ) antrais metais nenustatyti. Taip pat nenustatyti priežastiniai ryšiai tarp teigiamos darbo-namų sąveikos pirmais metais ir didesnio gėrio motyvacijos antrais metais ( $\beta=0.06$ ,  $p>0.05$ ). Šis modelis nepatvirtina šeštos hipotezės.

**5 lentelė.** Tiesinės regresijos modelio rezultatai pasitenkinimui darbu ir gyvenimu prognozuoti

	<b>Pasitenkinimas darbu</b>	<b>Pasitenkinimas gyvenimu</b>
$\beta$	0.29**	0.16
$R^2$	0.09	0.03
F	9.26**	2.56

*Pastaba.*  $\beta$  – standartizuotas regresijos koeficientas Beta,  $R^2$  - R kvadratas; F – Fisher testo koeficientas. Reikšmingumo lygmuo \* $p < 0.05$ ; \*\* $p < 0.01$ ; nepriklausomas kintamasis – teigiama darbo-namų sąveika

Siekiant patikrinti septintą ir aštuntą hipotezes - nustatyti kaip teigiama darbo-namų sąveika prognozuoja pasitenkinimą darbu ir gyvenimu buvo taikytas tiesinės regresijos modelis (žr. 5 lentelė). Modelis parodė, jog teigiama darbo namų sąveika statistiškai reikšmingai prognozavo pasitenkinimą darbu ( $\beta=0.29$ ;  $p<0.05$ ), tačiau neprognozavo pasitenkinimo gyvenimu ( $\beta=0.16$ ;  $p>0.05$ ). Determinacijos koeficientas ( $R^2$ ) rodo, jog teigiama darbo-namų sąveika paaiškina 9 proc. pasitenkinimo darbu, 3 proc. pasitenkinimo gyvenimu dispersijos. Gauti rezultatai patvirtina septintą, tačiau nepatvirtina aštuntos hipotezės.

#### 4. REZULTATŲ APTARIMAS

Atliktas tyrimas, kuriuo siekta įvertinti suvokto darbo prasmingumo sąsają su teigiama darbo-namų sąveika laiko atžvilgiu, nustatyti įsitraukimo į darbą svarbą šiai sąveikai ir įvertinti teigiamos darbo-namų sąveikos reikšmę pasitenkinimui darbu ir gyvenimu

Tiriant suvokto darbo prasmingumo sąsajas su teigiama darbo-namų sąveika bei įsitraukimu į darbą buvo nustatyta, kad viena iš suvokto darbo prasmingumo dimensijų siejasi su teigiama darbo-namų sąveika laiko atžvilgiu. Darbuotojo suvokimas, kad jo darbas prisideda prie prasmės kūrimo jo gyvenime padidino teigiamą darbo-namų sąveiką po 12 mėnesių. Šį ryšį galima paaiškinti remiantis Greenhaus ir Powell (2006) darbo-šėimos praturtinimo teorija bei sklaidos efektu. Remiantis darbo-šėimos praturtinimo teorija, darbe įgyti psichologiniai ištekliai gali būti arba tiesiogiai perkelti į šėimos rolę arba netiesiogiai – dėl teigiamo emocinio išteklių poveikio individui. Kadangi darbo prasmingumas yra išteklius, funkcionuojantis kaip ir kiti darbo ištekliai (Lee, Idris ir Delfabbro, 2017), darbo kaip vertingo šaltinio gyvenimo prasmei suvokimas turi pozityvų efektą teigiamai darbo-namų sąveikai. Svarbu paminėti, jog darbuotojas supranta savo darbą kaip reikšmingą prasmės šaltinį gyvenime, patiria apdovanojimo jausmą ir tai teigiamai veikia darbuotojo asmeninį gyvenimą. Šie apdovanojimai siejasi su psichologine nauda, tokia kaip motyvacija, pasiekimo jausmas, savivertė (Voydanoff, 2004). Tai padidina darbuotojo energijos lygį, sukelia teigiamas emocijas, padeda lengviau patirti pasitenkinimo jausmą bei pagerina tarpasmeninę sąveiką su kitais žmonėmis. Tokiu būdu per sklaidą palengvinamas veikimas namų aplinkoje. (Voydanoff, 2004)

Tyrimu nustatyta, jog kitos suvokto darbo prasmingumo dimensijos – pozityvi prasmė ir didesnio gėrio motyvacija nebuvo priežastiniai veiksniai teigiamai darbo namų sąveikai. Taip gali

būti todėl, kad pozityvi prasmė – subjektyvus darbuotojo suvokimas, jog jo darbas yra svarbus ir turi vertę nebūtinai lemia teigiamą darbo poveikį namams. Kiti veiksniai kaip atlyginimo dydis, darbo stabilumas, garbingas darbas gali būti labiau vertinami namų aplinkoje (Lysova, Allan, Dik, Duffy ir Steger, 2018). Šiuo atveju darbuotojas suvokia darbo svarbą ir reikšmę savo darbovietai, bet tai galimai neturi jokios įtakos suvokime apie tai, kaip darbas veikia šeimą. Taip pat, pasak Lysova ir kt. (2018), darbuotojai turi moralinę teisę rinktis, kokį darbą jie nori dirbti ir ne visi žmonės siekia didelę vertę ir svarbą turinčių darbų.

Didesnio gėrio motyvacija – suvokimas apie darbo vertę kitiems žmonėms taip pat nebuvo priešastinis veiksnys teigiamai darbo-namų sąveikai. Tai gali paaiškinti tai, jog ši darbo prasmingumo dimensija siejama su pašaukimo jausmu, kai darbuotojui darbas įgyja reikšmę tada, kai yra vertingas kitiems. Pasak Dik ir Duffy (2013), pašaukimą jaučiantys darbuotojai neretai pasižymi save aukojančiu elgesiu ir esant tam tikroms sąlygoms, pašaukimo vedinų žmonių darbas gali turėti net ir neigiamą poveikį namams pvz., darbuotojas paaukvoja atsakomybių atlikimą namuose vardan darbo.

Tyrimu nustatyta, jog įsitraukimas į darbą buvo reikšmingas suvokto darbo prasmingumo dimensijų ir teigiamos darbo-namų sąveikos sąsajoje. Ši teigiama, teikianti pasitenkinimo, su darbu susijusi emocinė būseną padeda darbuotojui patirti didesnę suvokto darbo prasmingumo naudą namams kadangi emociškai, psichiškai ir fiziškai į savo darbą įsitraukę darbuotojai geba geriau kontroliuoti savo išteklių įgijimą, todėl įsitraukimas į darbą – išteklių gausą atspindinti būseną, ir toliau padeda didinti turimus išteklius (Hobfoll, 1989). Pasak Greenhaus ir Powell (2006), ištekliai įgyti darbo srityje tiek tiesiogiai, tiek netiesiogiai palengviną veikimą namų srityje, todėl nuolatinis išteklių generavimas yra svarbus teigiamam darbo poveikiui namams. Taigi, tie darbuotojai, kurie savo darbą laiko prasmingu ir tuo pačiu yra įsitraukę į jį, patiria daugiau šių būsenų teikiamos naudos namams, nei tie darbuotojai, kurie nepasižymi aukštu įsitraukimu. Iki šiol atlikti tyrimai akcentavo įsitraukimo į darbą (Bakker ir Geurts, 2004), kaip tarpinės sąsajos svarbą suvokto darbo prasmingumo ir teigiamos darbo-namų sąveikos sąsajoje, todėl šiuo tyrimu gauti rezultatai gali papildyti turimas žinias apie įsitraukimo į darbą vaidmenį šiose sąsajose.

Kitas svarbus atradimas, kuris buvo nustatyta šiuo tyrimu yra teigiamos darbo-namų sąveikos prognostinė reikšmė pasitenkinimui darbu, organizacija, gyvenimu ir laisvalaikiu. Gauti

duomenys parodė, jog teigiama darbo-namų sąveika teigiamai prognozavo pasitenkinimą darbu. Darbuotojai, kurie patiria pozityvų darbo poveikį namams yra labiau pasitenkinę savo darbu, kadangi jaučia, jog turimas darbas praturtina ne tik darbinę, bet ir asmeninę gyvenimo sritis, jaučia galintys šias sritis suderinti ir tai nulemia pozityvesnį požiūrį į atliekamą darbą (Spector, 1997). Panašius rezultatus gavo Fox ir Fallon (2003). Savo atliktu tyrimu nustatė, jog teigiama darbo-namų sąveika reikšmingai padidino pasitenkinimą darbu bei sumažino išėjimo iš organizacijos tikimybę. Tuo tarpu teigiama darbo-namų sąveika neprognozavo pasitenkinimo gyvenimu. Gauti rezultatai nesutampa su Wolfram ir Gratton (2012) atliktu tyrimo rezultatais, jog didėjant teigiamai darbo-namų sąveika, didėjo pasitenkinimas gyvenimu. Kadangi pasitenkinimas gyvenimu gali susidėti iš pasitenkinimo daugeliu kitų gyvenimo sričių (Rode ir kt. 2005) (pasitenkinimas laisvalaikiu, santykiais ir t.t.), gali būti, jog vertinant pasitenkinimą gyvenimu, teigiama darbo-namų sąveika nėra vienintelis ir lemiamas veiksnys galintis nuspėti bendrą pasitenkinimą gyvenimu t.y. jog vertinant pasitenkinimą gyvenimu svarbu atsižvelgti ir į tai, ar darbuotojas patiria pasitenkinimą kitomis savo gyvenimo sritimis.

## **5. TYRIMO RIBOTUMAI IR TOLIMESNIŲ TYRIMŲ KRYPTYS**

Atliktas tyrimas turi keletą ribotumų, į kuriuos būtų galima atsižvelgti ateities tyrimuose. Visų pirma, respondentai patys subjektyviai vertino savo patiriamas būsenas, todėl galėjo pasireikšti vieno šaltinio šališkumas. Ateities tyrimai galėtų įtraukti ne tik paties respondento subjektyvius atsakymus, bet ir kitus informacijos šaltinius, pavyzdžiui surinkti atsakymus apie respondentą iš partnerio/partnerės. Taip pat svarbu pabrėžti, jog dėl tyrimo specifikos buvo pasirinkta patogioji imtis, kurios savybės negali būti generalizuojamos bendrai populiacijai. Tirtoje imtyje dominuoja vyrai, dirbantys valstybiniame sektoriuje. Sekantys tyrimai turėtų pasirinkti įvairesniais požymiais pasižyminčią imtį pvz., apimti ne tik viešąjį, bet ir privatųjį sektorių, sudaryti tolygesnę lyčių proporciją.

Sekantys tyrimai galėtų nagrinėti, ne tik suvokto darbo prasmingumo pokyčius laiko atžvilgiu, bet ir darbo keitimo atžvilgiu. Pavyzdžiui, būtų galima tyrinėti, ar suvoktas darbo prasmingumas ir jo dimensijos kinta pakeitus darbovietę arba veiklos sritį

Nagrinėtoje literatūroje pabrėžiama, jog suvoktas darbo prasmingumas gali turėti ir neigiamų padarinių darbuotojui, ypač tuo atveju, kai darbas suvokiamas kaip pašaukimas.

Remiantis šia teorine kryptimi būtų svarbu nagrinėti, kokios yra šio konstrukto sąsajos su neigiama darbo – šeimos sąveika.

## 6. PRAKTINĖS REKOMENDACIJOS

Atliktas tyrimas gali pasiūlyti keletą praktinių rekomendacijų organizacijoms. Visų pirma, organizacijos turėtų įvertinti, kuris suvokto darbo prasmingumo aspektas yra būdingiausias darbuotojui. Priklausomai nuo to, kas darbuotojui padeda patirti darbo prasmingumą, būtų galima taikyti įvairias intervencijas, kad šis patyrimas dar labiau sustiprėtų. Pavyzdžiui, jei darbuotojui itin svarbu, jog jo darbas būtų vertingas kitiems, tokiam darbuotojui galima skirti atitinkamas darbinės užduotis. Jei tokios galimybės nėra, vadovas galėtų padėti darbuotojui pamatyti ir suprasti, kaip jo konkrečiai atliekamas darbas prisideda prie organizacijos misijos bei didesnio gėrio. Svarbu pabrėžti, jog reikėtų skatinti darbuotojus ir pačius aktyviai reflektuoti apie tai, kas jiems padeda patirti darbo prasmingumą bei kokios užduotys padėtų užtikrinti šią patirtį.

Kadangi darbo ištekliai siejasi su įsitraukimu į darbą (įsitraukę darbuotojai pasižymi turimu išteklių gausa (Clausen ir Borg, 2011)), suvoktu darbo prasmingumu (prasmingumas, kaip išteklius generuoja kitus išteklius per laiką ir atvirkščiai (Hobfoll, 1989)) bei teigiama darbo namų-sąveika (ištekliai įgyti darbe gali būti perkelti į namų aplinką (Greenhaus ir Powell, 2005)), svarbu užtikrinti, jog esamoje darbovietėje būtų pakankamas kiekis išteklių. Pavyzdžiui, autonomijos suteikimas galėtų ne tik padidinti darbuotojo įsitraukimą, bet ir padėti patirti saviveiksmingumą, kuris tyrimų literatūroje apibrėžiamas kaip vienas iš suvokto darbo prasmingumo patyrimo mechanizmų. Tokie ištekliai taptų vertingi ne tik darbinėje aplinkoje, tačiau ir namuose darbuotojas jaustųsi pasitikintis savo gebėjimas įveikti kylančius iššūkius.

Suvokto darbo prasmingumo patyrimas galėtų būti naudojamas ir personalo atrankos procese. Jei darbuotojas atitinka jam keliamus reikalavimus, šalia jų būtų galima įvertinti ir tai, kaip kandidatas susieja savo vertybes, gebėjimus, asmenines savybes ir t.t. su organizacijos misija. Tie darbuotojai, kurių vertybės, gebėjimai asmeninės savybės ir t.t. glaudžiai siejasi su organizacija, tikėtina patirs didesnę darbo prasmingumą ir įsitraukimą bei galimai taps pavyzdžiais kitiems darbuotojams (Steger ir Dik, 2012).

## 7. IŠVADOS

1. Suvokto darbo prasmingumo dimensija – pozityvi prasmė siejasi su teigiama darbo – namų sąveika dvylikos mėnesių laikotarpyje. Darbuotojo suvokimas, jog jo darbas yra svarbus ir reikšmingas padidina teigiamą darbo-namų sąveiką per laiką.
2. Įsitraukimas į darbą pastiprina suvokto darbo prasmingumo dimensijų sąsajas su teigiama darbo namų sąveika. Tai, jog darbuotojas patiria įtraukiančią, teikiančią pasitenkinimo būseną ir tuo pačiu suvokia savo darbą kaip vertingą, padedantį kurti prasmę gyvenime bei turintį reikšmingą teigiamą poveikį kitiems, sustiprina darbuotojo vertinimą, jog darbas padeda efektyviai išnaudoti savo laiką namuose bei geriau atlikti savo pareigas šeimoje.
3. Teigiama darbo-namų sąveika prognozuoja pasitenkinimą darbu, tačiau neprognozuoja pasitenkinimo gyvenimu. Kuo labiau darbuotojas vertina savo darbą kaip teigiamai veikiantį namus, tuo labiau jis yra patenkintas savo darbu.



## 8. LITERATŪRA

1. Allan, B. A., Batz-Barbarich, C., Sterling, H. M., & Tay, L. (2019). Outcomes of Meaningful Work: A Meta-Analysis. *Journal of Management Studies*, 56(3), 500-528.
2. Allen, T. D., Herst, D. E., Bruck, C. S., & Sutton, M. (2000). Consequences associated with work-to-family conflict: A review and agenda for future research. *Journal of Occupational Health Psychology*, 5, 278-308.
3. Kinnunen, U., & Mauno, S. (1998). Antecedents and outcomes of work-family conflict among employed women and men in Finland. *Human Relations*, 51, 157-177.
4. Grzywacz, J. G., & Marks, N. F. (2000). Re-conceptualizing the work-family interface: An ecological perspective on the correlates of positive and negative spillover between work and family. *Journal of Occupational Health Psychology*, 5, 111-126.
5. Geurts, S. A. E., Kompier, M. A. J., Roxburgh, S., & Houtman, I. L. D. (2003). Does work-home interference mediate the relationship between workload and well-being? *Journal of Vocational Behavior*, 63, 532-559.
6. Arnold, J., Silvester, J., Cooper, C. L., Robertson, I. T., & Patterson, F. M. (2005). *Work psychology: Understanding human behaviour in the workplace*. Pearson Education.
7. Aziri, B. (2011). JOB SATISFACTION: A LITERATURE REVIEW. *Management Research & Practice*, 3(4).
8. Ba', S. (2014). 'A great job and a family': Work narratives and the work and family interaction. *Community, Work & Family*, 17(1), 43-59.
9. Bakker, A. B. (2011). An evidence-based model of work engagement. *Current directions in psychological science*, 20(4), 265-269.
10. Bakker, A. B., & Geurts, S. A. (2004). Toward a dual-process model of work-home interference. *Work and occupations*, 31(3), 345-366.
11. Bakker, A. B., Demerouti, E., & Sanz-Vergel, A. I. (2014). Burnout and work engagement: The JD-R approach. *Annu. Rev. Organ. Psychol. Organ. Behav.*, 1(1), 389-411.
12. Bakker, A. B., Demerouti, E., De Boer, E., & Schaufeli, W. B. (2003). Job demands and job resources as predictors of absence duration and frequency. *Journal of Vocational Behavior*, 62, 341-356.

13. Bakker, A. B., Schaufeli, W. B., Leiter, M. P., & Taris, T. W. (2008). Work engagement: An emerging concept in occupational health psychology. *Work & stress*, 22(3), 187-200.
14. Barnett, R. C. (1998). Toward a review and reconceptualization of the work/family literature. *Genetic Social and General Psychology Monographs*, 124(2), 125-184.
15. Berg, J. M., Wrzesniewski, A., & Dutton, J. E. (2010b). Perceiving and responding to challenges in job crafting at different ranks: When proactivity requires adaptivity. *Journal of Organizational Behavior*, 31, 158–186.
16. Burke, R. J., & Greenglass, E. R. (1999). Work-family conflict, spouse support, and nursing staff well-being during organizational restructuring. *Journal of Occupational Health Psychology*, 4, 327-336.
17. Casey, C. (1995). *Work, self and society: After industrialism*. London: Routledge.
18. Chalofsky, N. (2003). An emerging construct for meaningful work. *Human Resource Development International*, 6(1), 69-83.
19. Clausen, T., & Borg, V. (2011). Job demands, job resources and meaning at work. *Journal of Managerial Psychology*, 26, 665–681.
20. Coetzee, M., & Martins, N. (2007). Organisational culture, employee satisfaction, perceived leader emotional competency and personality type: An exploratory study in a South African engineering company. *SA Journal of Human Resource Management*, 5(2), 20-32.
21. Culbertson, S. S., Mills, M. J., & Fullagar, C. J. (2012). Work engagement and work-family facilitation: Making homes happier through positive affective spillover. *Human Relations*, 65(9), 1155-1177.
22. Daniel, S., & Sonnentag, S. (2014). Work to non-work enrichment: The mediating roles of positive affect and positive work reflection. *Work & Stress*, 28(1), 49-66.
23. Demerouti, E., Bakker, A. B., Nachreiner, F., & Schaufeli, W. B. (2001). The job demands-resources model of burnout. *Journal of Applied psychology*, 86(3), 499.
24. Dik, B. J., Byrne, Z. S., & Steger, M. F. (2013). *Purpose and meaning in the workplace*. American Psychological Association.
25. Dolbier, C. L., Webster, J. A., McCalister, K. T., Mallon, M. W., & Steinhardt, M. A. (2005). Reliability and validity of a single-item measure of job satisfaction. *American Journal of Health Promotion*, 19(3), 194-198.

26. Elangovan, A. R., Pinder, C. C., & McLean, M. (2010). Callings and organizational behavior. *Journal of Vocational Behavior*, 76(3), 428–440.
27. Fox, S. R., & Fallon, B. J. (2003). Modelling the effect of work/life balance on job satisfaction and turnover intentions. *Australian Journal of Psychology*, 55, 123-124.
28. Fredrickson, B. L. (2013). Positive emotions broaden and build. In *Advances in experimental social psychology* (Vol. 47, pp. 1-53). Academic Press.
29. Frone, M. R. (2003). Work-family balance. In J. C. Quick & L. E. Tetrick (Eds.), *Handbook of occupational health psychology* (p. 143–162). American Psychological Association.
30. Frone, M. R., Frone, M. R., Russell, M., & Cooper, M. L. (1992). Antecedents and outcomes of work-family conflict: Testing a model of the work-family interface. *Journal of Applied Psychology*, 77.
31. Galinsky, E., Bond, J. T., & Friedman, D. E. (1993). *The changing workforce: Highlights of the national study*. New York: Families and Work Institute.
32. Geurts, S. A. E., Rutte, C., & Peeters, M. (1999). Antecedents and consequences of work-home interference among medical residents. *Social Science and Medicine*, 48, 1135-1148.
33. Geurts, S. A., & Demerouti, E. (2003). *Work/non-work interface: A review of theories and findings*. *The handbook of work and health psychology*, 2, 279-312.
34. Geurts, S. A., Taris, T. W., Kompier, M. A., Dijkers, J. S., Van Hooff, M. L., & Kinnunen, U. M. (2005). Work-home interaction from a work psychological perspective: Development and validation of a new questionnaire, the SWING. *Work & Stress*, 19(4), 319-339.
35. Gorgievski, M. J., & Hobfoll, S. E. (2008). Work can burn us out or fire us up: Conservation of resources in burnout and engagement. *Handbook of stress and burnout in health care*, 7-22.
36. Grandey, A. A., & Cropanzano, R. (1999). The conservation of resources model applied to work–family conflict and strain. *Journal of vocational behavior*, 54(2), 350-370.
37. Greenhaus, J. H., & Beutell, N. J. (1985). Sources of conflict between work and family roles. *Academy of management review*, 10(1), 76-88.
38. 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.

39. Grzywacz, J. G., & Marks, N. F. (2000). Reconceptualizing the work–family interface: An ecological perspective on the correlates of positive and negative spillover between work and family. *Journal of occupational health psychology, 5*(1), 111.
40. Gutek, K. A., Searle, A. A., & Klepa, H. O. (1991). Work-family role conflict: Evaluation study. *Journal of Social Work, 16*(3), 88-96.
41. Hayes, A. F. (2013). Methodology in the social sciences.
42. Hobfoll, S. E. (1989). Conservation of resources: A new attempt at conceptualizing stress. *American psychologist, 44*(3), 513.
43. Hobfoll, S. E., Johnson, R. J., Ennis, N., & Jackson, A. P. (2003). Resource loss, resource gain, and emotional outcomes among inner city women. *Journal of personality and social psychology, 84*(3), 632.
44. Ilies, R., Liu, X. Y., Liu, Y., & Zheng, X. (2017). Why do employees have better family lives when they are highly engaged at work? *Journal of Applied Psychology, 102*(6), 956.
45. Johnson, M. J., & Jiang, L. (2017). Reaping the benefits of meaningful work: The mediating versus moderating role of work engagement. *Stress and Health, 33*(3), 288-297.
46. Kahn, W. A. (2007). *Meaningful connections: Positive relationships and attachments at work*. In J. E. Dutton & B. R. Ragins (Eds.), *Exploring positive relationships at work: Building a theoretical and research foundation* (pp. 189–206). Mahwah, NJ: Lawrence Erlbaum Associates.
47. Kutner, M. H., Nachtsheim, C. J., Neter, J., & Li, W. (2013). *Analysis of factor level means. Applied Linear Statistics Model, 5th ed.*, McGraw-Hill Education, New York, 733-774.
48. Lance, C. E., Lautenschlager, G. J., Sloan, C. E., & Varca, P. E. (1989). *A comparison between bottom–up, top–down, and bidirectional models of relationships between global and life facet satisfaction*. *Journal of Personality, 57*(3), 601-624.
49. Lazauskaitė-Zabielskė, J., Urbanavičiūtė, I., & Balsienė, R. R. (2019). The structure of work engagement: A test of psychometric properties of the Lithuanian version of the Utrecht Work Engagement Scale. *European Journal of Psychological Assessment*.
50. Lee, M. C. C., Idris, M. A., & Delfabbro, P. H. (2017). The linkages between hierarchical culture and empowering leadership and their effects on employees’ work engagement: Work meaningfulness as a mediator. *International Journal of Stress Management, 24*(4), 392.

51. Lysova, E. I. (2019). Meaningful Work and Family. *The Oxford Handbook of Meaningful Work*, 404.
52. Lysova, E. I., Jansen, P. G., Khapova, S. N., Plomp, J., & Tims, M. (2018). Examining calling as a double-edged sword for employability. *Journal of Vocational Behavior*, *104*, 261-272.
53. May, D. R., Gilson, L., & Harter, L. M. (2004). The psychological conditions of meaningfulness, safety and availability and the engagement of the human spirit at work. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, *77*, 11–37.
54. Maslach, C., & Leiter, M. P. (2006). Burnout. *Stress and Quality of Working Life: Current Perspectives in Occupational Health*, *37*, 42-49.
55. Meijman, T. F., & Mulder, G. (1998). Psychological aspects of workload. In P. J. Drenth, H. Thierry, & C. J. deWolff (Eds.), *Handbook of work and organizational psychology* (2<sup>nd</sup> ed., pp. 5-33). Hove, UK: Psychology Press.
56. Nomaguchi, K. M. (2009). Change in work–family conflict among employed parents between 1977 and 1997. *Journal of Marriage and Family*, *71*(1), 15–32.
57. Noor, S., & Arif, S. (2011). Achieving job satisfaction via workplace spirituality: Pakistani doctors in focus. *European Journal of Social Sciences*, *19*(4), 507-515.
58. Oosthuizen, R. M., Coetzee, M., & Munro, Z. (2016). Work-life balance, job satisfaction and turnover intention amongst information technology employees. *Southern African Business Review*, *20*(1), 446-467.
59. Paoli, P., & Merllié, D. (2001). Third European survey on working conditions 2000. European Foundation for the improvement of living and working conditions.
60. Pratt, M. G., & Ashforth, B. E. (2003). *Fostering meaningfulness in working and at work*. In K. S. Cameron, J. E. Dutton, & R. E. Quinn (Eds.), *Positive organizational scholarship* (pp. 309–327). San Francisco: Berrett-Koehler Publishers, Inc.
61. Pratt, M. G., Rockmann, K. W., & Kaufmann, J. B. (2006). Constructing professional identity: The role of work and identity learning cycles in the customization of identity among medical residents. *Academy of Management Journal*, *49*(2), 235–262.
62. Rice, R. W. (1984) Organizational work and the overall quality of life. *In Applied Social Psychology Annual* *5*, 155-178

63. Ryff, C. D. (2013). Eudaimonic well-being and health: Mapping consequences of self-realization.
64. Roberson, L. (1990). Functions of work meanings in organizations: Work meanings and work motivation. In A. P. Brief & W. R. Nord (Eds.), *Meanings of occupational work* (pp. 107–134). Lexington: Lexington Books.
65. Rode, J. C., Arthaud-Day, M. L., Mooney, C. H., Near, J. P., Baldwin, T. T., Bommer, W. H., & Rubin, R. S. (2005). Life satisfaction and student performance. *Academy of Management Learning & Education*, 4(4), 421-433.
66. Rosso, B. D., Dekas, K. H., & Wrzesniewski, A. (2010). On the meaning of work: A theoretical integration and review. *Research in organizational behavior*, 30, 91-127.
67. Rothman, S., & Coetzer, E. P. (2002). The relationship between personality dimensions and job satisfaction. *Management Dynamics: Journal of the Southern African Institute for Management Scientists*, 11(1), 29-42.
68. Salanova, M., Schaufeli, W. B., Xanthopoulou, D., & Bakker, A. B. (2010). *The gain spiral of resources and work engagement: Sustaining a positive worklife*. *Work engagement: A handbook of essential theory and research*, 118-131.
69. Schaufeli, W. B., & Bakker, A. (2003). UWES Utrecht work engagement scale. Preliminary Manual (Version 1). Utrecht University: Occupational Health Psychology Unit, Utrecht/Valencia.
70. Schaufeli, W., & Salanova, M. (2007). Work engagement. *Managing social and ethical issues in organizations*, 135, 177.
71. Sieber, S. D. (1974). Toward a theory of role accumulation. *American sociological review*, 567-578.
72. Sluiter, J. K. (1999). How about work demands, recovery, and health. Unpublished doctoral thesis, University of Amsterdam, the Netherlands.
73. Spreitzer, G.M. (1996). Social structural characteristics of psychological empowerment. *Academy of Management Journal*, 39(2), 483–504.
74. Steger, M. F., Dik, B. J., & Duffy, R. D. (2012). Measuring meaningful work: The work and meaning inventory (WAMI). *Journal of career Assessment*, 20(3), 322-337.

75. Terry, D. J., & Hogg, M. A. (2000). *Attitudes, behaviour, and social context*. Upper Saddle River, New Jersey: Psychology Press.
76. Tummers, L. G., & Bronkhorst, B. A. (2014). The impact of leader-member exchange (LMX) on work-family interference and work-family facilitation. *Personnel Review*.
77. Van den Heuvel, M., Demerouti, E., Bakker, A. B., & Schaufeli, W. B. (2010). Personal resources and work engagement in the face of change. *Contemporary occupational health psychology: Global perspectives on research and practice, 1*, 124-150.
78. Voydanoff, P. (2004). The effects of work demands and resources on work-to-family conflict and facilitation. *Journal of Marriage and family, 66*(2), 398-412.
79. Voydanoff, P. (2005). Toward a conceptualization of perceived work-family fit and balance: A demands and resources approach. *Journal of marriage and family, 67*(4), 822-836.
80. Wolfram, H.-J., & Gratton, L. (2012). Spillover Between Work and Home, Role Importance and Life Satisfaction. *British Journal of Management, 25*(1), 77–90.
81. 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.
82. Wrzesniewski, A., Dutton, J. E., & Debebe, G. (2003). Interpersonal sensemaking and the meaning of work. *Research in organizational behavior, 25*, 93-135.
83. Wrzesniewski, A., McCauley, C., Rozin, P., & Schwartz, B. (1997). Jobs, careers, and callings: People's relations to their work. *Journal of Research in Personality, 31*, 21–33.
84. Xanthopoulou, D., Bakker, A. B., Demerouti, E., & Schaufeli, W. B. (2007). The role of personal resources in the job demands-resources model. *International journal of stress management, 14*(2), 121.

## 9. PRIEDAI

### 1 priedas

6 lentelė. Teigiamos darbo-namų sąveikos faktorių svoriai

	L1	L2
Faktoriai		
Klausimai	1 faktorius (teigiama darbo- namų sąveika)	1 faktorius (teigiama darbo- namų sąveika)
Klausimas 1	0.610	0.668
Klausimas 2	0.847	0.849
Klausimas 3	0.816	0.802
Klausimas 4	0.887	0.831
Klausimas 5	0.755	0.833

Pastaba. L1 – pirmasis matavimas; L2 – antrasis matavimas

### 2 priedas

7 lentelė. Suvokto darbo prasmingumo dimensijų faktorių svoriai

	L1			L2		
Faktoriai						
Klausimai	1 faktorius (Pozityvi prasmė)	2 faktorius (PKD)	3 faktorius (DGM)	1 faktorius (Pozityvi prasmė)	2 faktorius (PKD)	3 faktorius (DGM)
1 klausimas	<b>0.769</b>	0.449	0.108	<b>0.901</b>	0.165	0.173
2 klausimas	<b>0.857</b>	0.307	0.228	<b>0.847</b>	0.35	0.213
3 klausimas	<b>0.824</b>	0.175	0.139	<b>0.8</b>	0.378	0.216
4 klausimas	<b>0.861</b>	0.279	0.173	<b>0.892</b>	0.244	0.19
5 klausimas	0.475	<b>0.699</b>	0.164	<b>0.656</b>	<b>0.474</b>	0.298
6 klausimas	0.383	<b>0.864</b>	0.078	0.461	<b>0.824</b>	0.025
7 klausimas	0.248	<b>0.872</b>	0.123	0.222	<b>0.938</b>	0.089
8 klausimas	0.161	-0.17	<b>0.78</b>	0.087	0.026	<b>0.857</b>
9 klausimas	0.136	0.204	<b>0.758</b>	0.368	0.175	<b>0.747</b>
10 klausimas	0.127	0.382	<b>0.705</b>	0.29	<b>0.612</b>	<b>0.505</b>

Pastaba. L1 – pirmasis matavimas; L2 – antrasis matavimas; PKD – prasmingumo kūrimas per darbą, GDM – didesnio gėrio motyvacija