

**ŠIAULIŲ UNIVERSITETAS  
SOCIALINIŲ MOKSLŲ FAKULTETAS  
VADYBOS KATEDRA**

**Rasa STAKAUSKYTĖ**  
Vadybos studijų programos studentas

**ASMENS DARBO IR LAISVALAIKIO  
ORGANIZAVIMAS: POKYČIAI IR KRYPTINGUMAS**

Magistro darbas

Šiauliai, 2013

**ŠIAULIŲ UNIVERSITETAS  
SOCIALINIŲ MOKSLŲ FAKULTETAS  
VADYBOS KATEDRA**

**Rasa STAKAUSKYTĖ**

**ASMENS DARBO IR LAISVALAIKIO  
ORGANIZAVIMAS: POKYČIAI IR KRYPTINGUMAS**

Magistro darbas  
Socialiniai mokslai, Vadyba (N200)

**Darbo vadovė:**

**prof. dr. Skaidrė ŽIČKIENĖ**

Teigiu, kad magistro darbas, kurį teikiu Vadybos studijų krypties magistro kvalifikaciniam laipsniui įgyti yra originalus autorinis darbas.

---

(Studento parašas)

## **SANTRAUKA**

Rasa Stakauskytė

### **Asmens darbo ir laisvalaikio organizavimas: pokyčiai ir kryptingumas**

Magistro darbas.

Magistro baigiamajame darbe teoriniu ir praktiniu aspektais nagrinėjamas asmens darbo ir laisvalaikio organizavimas. Remiantis Lietuvos ir užsienio autorių mokslinės literatūros analize, įvardinta asmens darbo ir laisvalaikio organizavimo teikiama nauda visuomenei, privalumai organizacijai bei darbuotojui. Atskleistos darbo organizavimo formos sudarančios palankesnes galimybes siekti kokybiško laisvalaikio. Siekiant nustatyti esamą situaciją, įvertinti bei numatyti galimus pokyčius, taikyti du tyrimo metodai, t. y. dokumentų analizė ir anketinė apklausa. Tyrimo rezultatai atskleidė, kad darbo našumo ir BVP augimas yra susijęs su trumpesniu darbo laiku bei lanksčių darbo organizavimo formų taikymu, sukuriančiu palankią situaciją asmens darbo ir laisvalaikio derinimui. Taip pat, tyrimo metu nustatyta, kad laisvalaikio kokybė priklauso nuo laisvalaikio planavimo, laisvalaikio svarbos vertinimo bei ne darbui skiriamų lėšų.

## **SUMMARY**

Rasa Stakauskytė

### **Personal work and leisure: changes and directionality**

Master's work.

This master's final paper analyzes personal work and leisure in theoretical and practical aspects. According to the Lithuanian and foreign academic literature analysis identified a person's work and leisure benefits to the public, the organization and the employee. Also, there were found, that Flexible Work Forms allows to improve leisure quality. In order to determine the current situation, evaluate and predict possible changes there were used two methods – document analysis and questionnaire survey. The results showed that labor productivity and GDP growth is associated with a shorter working time and flexible forms of work which gives a favorable situation to balance person's work and leisure. Moreover, the study showed that leisure quality depends on the leisure planning, leisure interest assessment, time and money

## TURINYS

ĮVADAS.....	7
1. ASMENS DARBO IR LAISVALAIKIO ORGANIZAVIMAS: TEORINIAI ASPEKTAI .....	9
1.1. Laisvalaikio samprata ir diskusiniai klausimai .....	9
1.2. Darbo ir laisvalaikio derinimo svarba .....	15
1.2.1. Darbo ir laisvalaikio organizavimas makro lygmenyje: socialinis aspektas .....	16
1.2.2. Darbo ir laisvalaikio organizavimas mezo lygmenyje: organizacijos aspektas .....	19
1.2.3. Darbo ir laisvalaikio organizavimas mikro lygmenyje: darbuotojo aspektas.....	20
1.3. Darbo ir laisvalaikio dermė .....	23
2. TYRIMO METODOLOGIJA .....	28
3. ASMENS DARBO IR LAISVALAIKIO ORGANIZAVIMO ANALIZĖ.....	33
3.1. Asmens darbo ir laisvalaikio organizavimas makro lygmenyje.....	33
3.2. Asmens darbo ir laisvalaikio organizavimas darbuotojų požiūriu .....	35
3.2.1. Respondentus charakterizuojantys požymiai .....	35
3.2.2. Elgsenos ne darbo metu analizė .....	39
3.2.3. Požiūrio į organizacijos siūlomą laisvalaikį analizė.....	48
IŠVADOS .....	50
REKOMENDACIJOS.....	52
LITERATŪRA.....	53
PRIEDAI .....	63
1 priedas Lanksčių darbo organizavimo formų grupavimas .....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
2 priedas. Anketos pavyzdys .....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>

## LENTELĖS

1 lentelė. Anketos struktūra.....	31
2 lentelė. Respondentų pasiskirstymas amžiaus grupių, lyties ir sektoriaus aspektais.....	36
3 lentelė. Respondentų pasiskirstymas vertinant neigiamas darbo pasekmes, proc. ....	37
4 lentelė. Vidutinis dirbančių moterų ir vyrų paros laiko panaudojimas, valandos ir minutės.....	41
5 lentelė. Respondentų pasiskirstymas pagal gaunamas pajamas ir laisvalaikiui skirtas išlaidas.....	43
6 lentelė. Respondentų nuomonė apie laisvalaikio teikiamos naudos gavėją.....	49

## PAVEIKSLAI

1 pav. Tyrimo strategijos etapai.....	28
2 pav. 2003 m. - 2008 m. vidutinis BVP ir faktiškai dirbto laiko dalis tenkanti vienam šalies gyventojui.....	33
3 pav. 2011 m. darbo valandų per savaitę skaičius ir našumas per darbo valandą.....	34
4 pav. 2011 m. darbo valandų per savaitę skaičius.....	35
5 pav. Respondentų pasiskirstymas pagal sektorių ir darbo organizavimo formą.....	37
6 pav. Respondentų pageidaujama darbo forma.....	39
7 pav. Respondentų veikla ne darbo laiku.....	40
8 pav. Respondentų laisvalaikio laiko trukmė (darbo dienomis).....	42
9 pav. Respondentų laisvalaikio laiko trukmė (ne darbo dienomis).....	43
10 pav. Laisvalaikio kokybė priklausomai nuo laisvalaikio planavimo.....	45
11 pav. Respondentų nuomone laisvalaikio kokybę įtakojantys veiksniai.....	46
12 pav. Respondentų nuomonė apie laisvalaikio naudingumą.....	47
13 pav. Dalyvavimas bendrame kolektyvo laisvalaikyje, proc. ....	48
14 pav. Poreikis organizuoti bendrą kolektyvo laisvalaikį, proc. ....	48

## IVADAS

Spartėjantis gyvenimo tempas, didėjanti konkurencija darbo rinkoje kelia aukštus reikalavimus asmenybei. Norint būti sėkmingam šiuolaikinėje visuomenėje, reikia sugebėti labai greitai keistis ir prisitaikyti – mokytis ir dirbti, bendrauti ir bendradarbiauti, o tai padaryti tampa vis sudėtingiau, nes plečiantis paslaugų sferai ekonomika tampa mažiau industrinė. XXI a. žmogus, didžiąją laiko dalį praleidžia atlikdamas savo pareigas darbe, vykdydamas įsipareigojimus šeimai, taip apribodamas galimybes laisvai organizuoti laisvalaikį – laisvą nuo būtinų užsiėmimų laiką, skirtą asmeniniams poreikiams tenkinti, plėsti žinias, lavintis ir tobulėti dvasiškai.

Norint suderinti visas asmeninio gyvenimo sferas ir tobulėti, paisant ne tik savo, bet ir šeimos, darbdavių interesų, būtina tinkamai pasirinkti laiko planavimo strategiją, kuri sudarytų sąlygas suderinti darbo ir laisvalaikio sritis.

**Temos aktualumas.** Laikas yra neribotas, tačiau negrįžtamas išteklius, todėl jis pats savaime yra vertybė. Tačiau laiko prigimtis yra dualistinė: kai kalbama apie asmenį, iš vienos pusės laikas yra žmogaus asmeninio gyvenimo laikas, kurį galima savarankiškai ir pagal individualius poreikius planuoti ir organizuoti, iš kitos pusės, kai kalbama apie darbo, profesinius santykius, laikas sąlyginai asmeniui neapriklauso, nes yra „parduotas“ darbdaviui. Iš čia kyla tiek vidiniai, tiek išoriniai prieštaravimai, kai stengiamasi suderinti asmens tikslus su organizacijos, kuriai atstovaujama, tikslais. Tuomet išsibalansuoja pusiausvyra – asmens poreikiai, laisvalaikis kertais su organizacijos vertybėmis ar nuostatomis.

Darbą ir laisvalaikį nagrinėja įvairių sričių mokslininkai: teisininkai, pedagogai, psichologai, ekonomistai, filosofai ir kt. Kiekvienas naujas tyrimo aspektas patvirtina šių reiškinių sudėtingumą.

Mokslas apie darbą, laikui bėgant, plėtojosi įgaudamas vis naujų aspektų. Anot B. Martinkus ir kt. (2003), vadovaujantis Teiloristine darbo samprata, žmogus buvo traktuojamas kaip darbo įrankis, ir todėl visas dėmesys buvo skiriamas pačiam darbo procesui organizuoti, siekiant maksimaliai išnaudoti turimus resursus, kai vėlesnėmis darbo koncepcijomis orientuojamasi į darbo humanizavimą, akcentuojant darbo procese žmogų motyvuojančio kūrybinio prado atsiradimą. Pasikeitęs požiūris į darbo sampratą bei darbuotojo motyvavimo būdą paryškina asmeninių poreikių svarbą organizuojant darbą, o tuo pačiu ir laisvalaikio reikšmingumą, kuris kaip teigia A. Mitrikas (2005), yra viena iš svarbiausių vertybių šių dienų pasaulyje.

Laisvalaikis yra vienas iš reikšmingiausių asmenybės vystymosi faktorių, taigi jam neabejotinai turi būti skiriamas pakankamas dėmesys. (Heo, Lee, 2010; Nimrod, 2007; Parry, 2007; Smith, 2001). Neracionaliai organizuojant laisvalaikį, asmenybė gali pasiduoti

įvairioms asocialioms tendencijoms, pagundoms, nutolti nuo kultūros. Laisvalaikio racionalaus panaudojimo kriterijus – socialinė atsakomybė: kuo atsakingiau žmogus panaudoja laisvalaikį, tuo kryptingiau jis bręsta kaip asmenybė.

**Tyrimo problema.** Koks yra ryšys tarp asmens darbo organizavimo formos ir laisvalaikio?

**Tyrimo objektas.** Darbo ir laisvalaikio organizavimas.

**Tyrimo tikslas** – atlikus darbo ir laisvalaikio organizavimo teorinę analizę, išsiaiškinti visuomenės darbo ir laisvalaikio derinimo pasirinkimus, identifikuoti veiksnius, turinčius įtakos daromiems pasirinkimams.

**Tyrimo uždaviniai:**

1. Atlikti asmens darbo ir laisvalaikio organizavimo teorinę analizę.
2. Identifikuoti asmens darbo ir laisvalaikio organizavimo privalumus.
3. Išanalizuoti dirbančių asmenų nuostatas į lanksčias darbo organizavimo formas bei laisvalaikio organizavimą.
4. Išanalizuoti asmens laisvalaikio kokybę įtakojančius veiksnius.

**Tyrimo metodai:**

*Mokslinės literatūros analizė.* Teorinėje magistro darbo dalyje remtasi užsienio bei Lietuvos autorių moksline literatūra.

*Dokumentų turinio analizė.* Išanalizuoti Lietuvos teisės aktai, reglamentuojantys darbo organizavimą bei apibrėžiantys būtiną poilsio, laisvalaikio trukmę.

*Anketinė apklausa.* Siekiant surinkti duomenis, reikalingus tyrimui, buvo naudotas anketinės apklausos metodas.

*Duomenų analizė ir sisteminimas.* Atliktas Statistikos departamento ir tyrimo metu gautų duomenų sisteminimas, analizė bei interpretavimas.



# 1. ASMENS DARBO IR LAISVALAIKIO ORGANIZAVIMAS: TEORINIAI ASPEKTAI

## 1.1. Laisvalaikio samprata ir diskusiniai klausimai

Laisvalaikio svarba, reikšmė ir samprata įvairiais laikotarpiais buvo kitokia. *Antikinėje Graikijoje* laisvalaikis buvo suprantamas kaip atsidavimas kūrybinei veiklai ir buvo įmanomas tik nesant būtinybės dirbti, aukštesniajam visuomenės sluoksniui (Valickas ir kt., 2008). Laisvalaikis buvo suprantamas kaip aukštųjų vertybių: tiesos, gėrio, grožio, pažinimo kontempliavimas. Ši kontempliacija reikalavo tam tikro gyvenimo būdo. Laisvalaikis nebuvo suprantamas kaip nieko nedarymas, bet buvo kaip dvasinis pasinėrimas į taikos bei ramybės būseną – kūrybiškumą. Toks laisvalaikis reikalavo daug laiko sau. Jis buvo prieinamas aukštesniajai visuomenės klasei ir buvo pagrįstas individo atleidimu nuo kasdieninio darbo, suteikiant jam laisvę atsiduoti intelektualiai, estetinei ir politinei veiklai. Tai nulėmė visuomenės stratifikacija, kurioje tik elitas turėjo laiko siekti šio aukštesnio dvasingumo lygio, tuo tarpu visi kiti privalėjo dirbti (McLean, Hurd, 2012; Ketiy, 2009).

*Romėnai* skirtingai nuo graikų, laisvalaikį suvokė kaip laiką, reikalingą pailsėti ir atsigauti po darbo, kad vėl būtų galima grįžti prie jo. Priešingai nei graikų laikais, romėnams laisvalaikis nebuvo socialinio statuso ar gyvenimo būdo rezultatas, tai buvo laikas, skirtas poilsiui po produktyvios darbo veiklos. Tuo metu atsirado įvairios masinio laisvalaikio formos: sporto renginiai, žaidynės, kuriais kaip pasilinksminimo priemonėmis pasirūpindavo valdančiosios klasės. Laisvalaikis papildė darbą, todėl pastebimos sąsajos su dabartiniais laikais (Charles, 1999; Fox, 2005; Jones and Bartlett Publishers, 2006).

*Viduramžiais* laisvalaikis buvo vertinamas ne vien kaip poilsio bei atgaivos laikas: jis aukštesniuose socialiniuose sluoksniuose tapo socialiai parodomuoju. Priešingai graikų filosofijai, laisvalaikis buvo susilaikymas nuo darbo, laisvė pasirinkti tą veiklą, kurioje norima dalyvauti. Vėlyvaisiais viduramžiais laisvalaikis transformavosi į parodomumą, prabangą, švaistymą, malonumų siekimą. Laisvalaikio naudojimas tapo kilmingumo ženklu, priešstata tarnų darbui.

*Naujaisiais amžiais* buvo manoma, kad laisvalaikis yra betikslis laiko eikvojimas, o Dievui žmogus gali tarnauti tik darbu, todėl darbas buvo iškeltas į žmogaus gyvenimo centrą (Rudnick, 2005).

*Industrializacijos epochos* pradžioje pagrindinis visuomenės tikslas buvo gamybos plėtojimas ir produktyvumo didinimas, o dėl to iš dalies ilgėjo darbo laikas. Darbas užėmė svarbiausią vietą tiek visuomenės, tiek žmogaus gyvenime. Laisvalaikis (šiuo atveju nedidelė

laiko, laisvo nuo darbo gamybinėje sferoje, dalis) labiau buvo suprantamas kaip poilsis (Pearson, 2008). Pagrindinė laisvalaikio funkcija nebuvo ekonominė, ji siejosi su poilsiu nuo darbo, pasiruošimu dirbti. Todėl tuo metu laisvalaikis nebuvo vertingas, požiūris į jį apsiribojo pragmatiniu siekimu reformuoti ir racionalizuoti elgesį jo metu. Žmogaus elgsena laisvalaikiu buvo reikšminga dėl to, kad ji, suteikdama galimybę kelti išsilavinimą, gerinti sveikatą, socialinę adaptaciją ir panašiai, darė žmones tinkamesnius atlikti industrinių dirbančiųjų vaidmenis (Ketių, 2009).

*Dabartinio laisvalaikio* sampratą suformavo industrializacijos ir urbanizacijos procesai. Vykstant technikos ir mokslo pažangai, didėjo darbo našumas, kilo gyvenimo lygis, todėl buvo galima trumpinti darbo laiką ir didinti laisvą laiką. Taigi laisvalaikis formavosi kaip laikas, laisvas nuo darbo, neturintis savo reikšmės, kaip „nedarbo“ laikas. Atsižvelgiant į laisvalaikio kaitą istoriniame kontekste matyti, kad laisvalaikis ankstesniais laikais turėjo aiškias ir konkrečias reikšmes. Graikijoje ir Romoje, ir viduramžių laikais laisvalaikio reikšmė bei jo vertinimas, priklausė nuo socialinio gyvenimo sanklodos, kuri tiesiogiai lėmė laisvalaikio naudojimo pobūdį. Skirtingai nuo ankstesnių laikų, šiuolaikinis laisvalaikis atsirado ne dėl to, kad savaimė būtų reikšmingas ar vertingas, o todėl, kad darbas, mažėjant jam būtinoms laiko sąnaudoms, prarado savo vertę (Babičius, 2009). Taigi, laisvalaikis, taip kaip jis yra suprantamas dabar, yra kategorija, išvestinė iš darbo.

Kaip teigiama socialinę kultūrinę laisvalaikio esmę atskleidžiančiuose G. Kveskienės (2000) ir M. Barkauskaitės (2004) darbuose, akivaizdu, jog laisvalaikis gali būti laikomas visuomenės išsivystymo kriterijumi, kadangi jis lemia asmenybės tobulėjimo galimybes, o anot J. Nawijn ir R. Veenhoven (2011) tarp pasitenkinimo laisvalaikiu ir laimės yra tiesioginis ryšys.

Laisvalaikis – tai laisvas laikas, kurio metu žmogus gali skirti savo intelektualines ir dvasines jėgas laisvai pasirenkamai veiklai, kuri padėtų atstatyti ir ugdyti jo jėgas. Būtent todėl jis vertinamas kaip ypač svarbi erdvė, suteikianti žmogui galimybę save tobulinti bei realizuoti, turėti individualų pasirinkimą. Tai atspindi žmogaus savijautą, lemia jo pasitenkinimo gyvenimu lygį, t.y. nusako jo gyvenimo kokybę. Laisvalaikio įprasminimas, jo vertybės bei funkcijų supratimas visuomenėje yra pakankamai standartizuoti ir priklauso nuo jos politinės ideologijos, industrializacijos laipsnio, ekonomikos, religinės bei kultūrinės tradicijos konteksto. Laisvalaikio veiklos pasirinkimas dažnai atitinka stereotipinius tipišką ar „tinkamą“ elgesio įvaizdžius, įsigalėjusius masinėje sąmonėje (Kvieskienė, 2000).

L. Kublickienė (2001) skiria du požiūrius, skirtingai apibūdinančius laisvalaikį šių dienų visuomenėje: socialinį-ekonominį ir socialinį-psichologinį.

Vadovaujantis socialiniu-ekonominiu požiūriu laisvalaikis yra suprantamas kaip laikas, laisvas nuo mokamo darbo, buitinių ir fiziologinių poreikių tenkinimo. Pagal šį laisvalaikio apibrėžimą miegas ir valgymas nėra laisvalaikis, nes tai yra gyvybiškai svarbūs fiziologiniai poreikiai.

Antruoju – socialiniu-psichologiniu – požiūriu laisvalaikis apibrėžiamas abstrakčiau – kaip tam tikros dvasinės žmogaus būsenos, kurią nusako individualiai suvoktos laisvės, vidinio pasitenkinimo, teigiamų jausmų išgyvenimai, galimybė. Tiriant laisvalaikį paprastai vadovaujamosi socialine-ekonominė laisvalaikio samprata.

Pastangas garantuoti balansą tarp darbo, laisvalaikio ir poilsio galima rasti XIX a., kai pradėjo kurtis profsąjungos, darbo judėjimai. „Aštuonios valandos darbo, aštuonios valandos laisvalaikio ir aštuonios valandos miego“ – toks tarptautinės darbuotojų klasės atstovų lozungas, 1890 m. buvo pristatytas Vokietijoje, kaip lapkričio revoliucijos rezultatas. (Helmut, 2003). Laisvalaikį iš pirmo žvilgsnio galima vertinti, kaip elementarų, suprantamą dalyką. Tačiau taip yra tik vertinant paviršutiniškai. Nors lietuvių kalba labai turtinga, tačiau skirtingai nuo kai kurių kitų kalbų šiam reiškiniui yra tik vienas žodis. Laisvalaikis – tai žmogaus, žmonių grupės, visuomenės laiko dalis, skirta žmogaus laisvai pasirenkamai veiklai, kuri paprastai padeda jam atstatyti ir ugdyti savo jėgas (Leonavičius 1993). Taigi, laisvalaikiu vadinama žmogaus veikla, kuriai asmenybė gali atsiduoti laisva valia, kad pramogautų, ilsėtusi, keltų savo išsilavinimą ir žinias po to, kai jau atliktos profesinės, šeimyninės bei visuomeninės pareigos.

Mokslinėje literatūroje nurodoma, kad laisvalaikis susideda iš trijų esminių rodiklių: apimties, struktūros bei turinio (Babičius, 2009).

Laisvalaikio *apimtis* skaičiuojama valandomis, kurios lieka nuo darbo ir nėra susijusios su laiku, kuris yra praleidžiamas atliekant buitinius ir ūkinius darbus taip pat tenkinant fiziologinius poreikius. Čia išryškėja miesto ir kaimo gyventojų laisvalaikio apimties skirtumai, ypač tam tikrais laikotarpiais. Miestiečiai vasaros metu paprastai atostogauja, o kaimo žmonėms – tai pats darbymetis, taip pat sezoniškumas gerokai riboja laisvalaikio apimtį.

Laisvalaikio *struktūra* apibūdinama tomis veiklos rūšimis, kurios dažniausiai pasitaiko laisvalaikiu.

Kokybinis laisvalaikio vertingumo rodiklis yra jo *turinys*. Tai nulemta ne tik socialinės aplinkos, bet ir žmogaus socialinių, demografinių rodiklių ir dėl to atsirandančių individualių poreikių, kultūros lygio ir pan.

Laisvalaikio apimtis, struktūra ir turinys labai priklauso nuo žmonijos išprusimo lygio. Prieš tūkstančius metų, kai žmogui visų pirma reikėjo kovoti su gamtos jėgomis, kad

išgyventų, laisvalaikio sampratos apskritai negalėjo būti. Tačiau jau tada piešiniai olose taip pat buvo piešiami „laisvalaikio“ metu.

Priežastys skatinančios ar sulaikančios nuo dalyvavimo laisvalaikio veikloje gali būti labai įvairios. Laisvalaikio praleidimo būdų yra daug, lygiai tiek pat yra ir individualių norų, specifinių poreikių dėl kurių asmenys renkasi vienokią ar kitokią veiklą ne darbo metu. Taip pat yra išvelgiama skirtumų tarp pradinio dalyvavimo motyvacijos paskatinusios užsiimti tam tikra veikla ir tarp priežasties dėl kurios asmuo tos veiklos nenutraukia ir ja užsiima nuolat. Taigi, laisvalaikio pasirinkimą įtakoja įvairūs veiksniai, kurie dėl tam tikrų priežasčių keičiasi priklausomai nuo amžiaus, lyties, rasės, gyvenimiškos patirties ir pan. (Fawcett ir kt., 2009)

S. E. Iso-Ahola (1989) sukūrė trikampio „ledkalnio“ modelį, kuris atspindi laisvalaikio pasirinkimą įtakojančius veiksnius. (žr. 1 pav.)



1 pav. **Motyvacija renkantis laisvalaikio formą**

Šaltinis: Iso-Ahola, S.E. (1989). *Motivation for Leisure*.

„Ledkalnio“ viršūnę sudaro aiškiai pasireiškiantys („man patinka“) veiksniai bei lengvai prieinamos laisvalaikio formos. Apatinę „ledkalnio“ dalį sudaro paslėpti veiksniai (pvz., paveldėti bruožai, socialinės aplinkos įtaka), kuriuos vertinant laisvalaikio pasirinkimo priežastis labai sunku nuspėti (Fawcett ir kt., 2009). Asmeniniu lygmeniu, veiksniai, darantys įtaką laisvalaikio veiklai, anot Sh. Dube ir T. Choya, (2012) yra tarpasmeniniai santykiai, gyvenimo sąlygos, išsilavinimas, socialinė ir kultūrinė aplinka, ankstesnė patirtis, taip pat lytis, rasė, darbo suteikiamos galimybės ir pajamos.

Laisvalaikis gali būti vertinamas ne tik pagal jo pasirinkimą lemiančius veiksnius, bet ir pagal jo kategorijas.

G. Kraaykamp ir kt. (2009) laisvalaikį siūlo skirstyti į tris kategorijas:

*Pirma kategorija.* Laisvalaikis apimantis individualią veiklą, pavyzdžiui, knygų skaitymas, muzikos klausymasis bei užsiėminėjimas veikla, kurią galima pavadinti hobiu, pomėgiu.

*Antra kategorija.* Laisvalaikis kuris yra leidžiamas bendraujant su šeima ir draugais, pavyzdžiui, kalbėjimasis su giminaičiais ruošiant pietus arba svečiuojantis pas draugus.

*Trečia kategorija.* Laisvalaikis, kuris yra susijęs su socialine sąveika, pavyzdžiui, savanoriška veikla, lankymas, dalyvavimas kultūros ir sporto renginiuose.

Laisvalaikis gali būti skirstomas ne tik pagal kategorijas, bet ir pagal fazes (Kvieskienė, 2000). Taigi, laisvalaikis skirstomas į šešias fazes:

*1 fazė – poilsio fazė.* Poilsis yra būtinas po kiekvieno darbo proceso. Poilsio kiekis laisvalaikyje yra sąlygojamas daugelio veiksnių. Poilsis efektyvus, kai asmuo yra pažįstamoje aplinkoje, namuose, tarp artimųjų, kur jis gali jaustis laisvas ir nevaržomas. Tai labai individuali fazė. Poilsis labai svarbus gyvybinių funkcijų, psichikos stabilumo palaikymui. Jeigu yra peršokama į kurią nors kitą fazę, aplenkiant poilsį, ateityje žmogus gali būti įsitempęs, nervingas, išsekęs ir pavargęs. Esant tokios būsenos visos kitos fazės, bet kuri laisvalaikio praleidimo forma, tampa nebeįdomios, atsiranda „tuščio“ laiko. Taigi, galima teigti, kad dauguma rizikos grupės asmenų yra abejingi saviraiškai kaip tik todėl, kad praesityje neišmoko ilsėtis.

*2 fazė – pramogavimo fazė.* Pailsėjus automatiškai pereinama į pramogavimo fazę. Pramogų ir žaidimų reikėjo visais laikais ir visiems. Kaip pramogaujama, taip pat priklauso nuo daugelio veiksnių: amžiaus, gyvenamosios vietos, sveikatos, vyresniame amžiuje – išvaizdos, šeimos laisvalaikio praleidimo koncepcijos. Kiekviena šeima turi savo tradicijas ir laisvalaikio praleidimo būdus.

*3 fazė – bendravimo fazė.* Visiems reikia būti išklaustytiems. Bendravimas daugiau ar mažiau, priklausomai nuo charakterio ypatybių, reikalingas visiems. Šioje bendravimo fazėje bendravimo ratas nėra ribojamas. Galima bendrauti su bet kuo, jei randama bendra kalba.

*4 fazė - kūrybos fazė.* Kuriama dažniausiai vienminčių rate, todėl bendravimo ratas susiaurėja. Kūrybinė mintis gali ateiti staiga ir bet koku metu. Vėlgi yra labai svarbu, kokie žmonės, kokie draugai yra šalia. Šioje fazėje galimi konfliktai, tačiau kūrybinio pobūdžio konfliktai yra nepavojingi ir trumpalaikiai (tol, kol bendraujama kūrybiniais klausimais).

*5 fazė – kontempliacijos fazė.* Ši fazė reiškia aplinkos ir savęs stebėjimą filosofiniu aspektu. Ji dažnai perauga į kūrybos fazę. Kontempliacijos fazė labai svarbi jaunesnio amžiaus asmenims, kada pradeda ieškoti savo vietos po saule, savo gyvenimo ir būties prasmės. Žmonės analizuodami save, bendraudami su savimi gali formuoti teisingesnę

požiūrį, ieškoti atsakymų į tuos klausimus, kurių šiaip gal nedrįstų klausti. Apmąstymai gali padėti formuoti vertybinėms nuostatoms.

*6 fazė – šventinė fazė.* Šventinis bendravimas būna labai įvairus. Švenčių metu pasaulis yra matomas idealiomis spalvomis. Šventės būna labai įvairios ir žadina labai įvairius jausmus, tačiau vienos svarbiausių yra šeimos šventės: gimtadieniai, vestuvės, krikštynos. Labai svarbios tradicinės, kultūrai būdingos šventės, kaip pavyzdžiui, Lietuviams baltiškos ir krikščioniškos šventės: Velykos, Kalėdos, Žolinė ir kt., jos atspindi, kokias tradicijas norima perteikti. Jeigu šeimoje švenčiama Valstybės atkūrimo diena, tai rodo, koks svarbus šeimoje pilietinis auklėjimas; laikantis religinių apeigų norima perduoti tikėjimo papročius ir šeimos religiją. Visos šventės vienija joje dalyvaujančius. Švenčių poveikis stipresnis, jeigu turima specialių, tam tikrai progai skirtų tradicijų, dainų ar patiekalų.

Visos laisvalaikio fazės yra labai svarbios. Laisvalaikio metu atsiskleidžia savarankiškumas, individualybė, talentai, mokomasi išreikšti savo poreikius, požiūrius, vertybes, problemas ir pan. Negatyvios ir neadekvačios saviraiškos priežastys gali būti fiziologiniai, psichiniai sutrikimai, netinkami tarpusavio santykiai, todėl laisvalaikio veiklą reikia pasirinkti taip, kad ji būtų socialiai vertinga asmenybės saviraiškai.

Laisvalaikis sudėtingas, nuolat besikeičiantis reiškinys. Laisvalaikis - kaip laikas, nuolat kinta ir keičia savo socialines reikšmes (Teaching History, 2008). Jis yra daugelio veiksmų subjektyvus kompleksas (Schweitzer ir kt., 1999) ir gali būti traktuojamas kaip ugdomoji priemonė, kurią naudojant sudaromos sąlygos atsiskleisti natūraliems žmonių poreikiams būti aktyviems, iniciatyviems. Laisvalaikis padeda gaivinti žmogaus jėgas (reprodukcija), pailsėti (rekreacija), sudaro galimybes visapusiškam asmenybės tobulėjimui (Kvieskienė, 2000). Kai asmuo investuoja daugiau laiko į darbą, tas laikas nebegali būti naudojamas kuriant socialinius ryšius su kitais asmenimis, todėl šiuo atveju didėja laisvalaikio kokybės svarba.

M. Kaplanas teigia, kad laisvalaikis gali būti suvokiamas kaip:

- prieštara „darbui“ kaip ekonominei funkcijai;
- malonus laukti ir prisiminti;
- susijęs su mažiausiais nesavanoriškais, iš socialinių vaidmenų kylančiais įsipareigojimais;
- suteikiantis psichologinį laisvės pajutimą;
- turintis glaudų ryšį su kultūros vertybėmis;
- įvairuojantis nuo nenuoseklus ir nereikšmingo iki rimto ir svarbaus;
- veikla, kuriai būdingas tam tikras žaismingumas (dažniausiai, bet nebūtinai)

(Kvieskienė, 2000).

Taigi, galima išskirti tokius esminius laisvalaikio apibrėžimų dėsniumus, kurie atspindi laisvalaikio turinį ir struktūrą:

1. Laisvalaikiu laikytinas laikas, kuris lieka nuo gamybinio darbo, fiziologinių poreikių tenkinimo ir būtinosios darbinės veiklos.
2. Skirtingai nuo darbo, laisvalaikio patrauklumą apsprendžia pati veikla – konkretūs jos rezultatai lemiamos reikšmės gali ir neturėti.
3. Laisvalaikį žmogus organizuoja pagal savo individualias galimybes ir poreikius.
4. Kaip ir visas laikas, jis turi savo trukmę ir yra negražinamas.
5. Laisvalaikis – sąlygiškai savarankiška visuomeninio gyvenimo sfera, turinti savo specifinę paskirtį, funkcijas ir tikslus.
6. Laisvalaikis tampa masinės kultūros, masinio vartojimo dalimi, dažnai įgaudamas negatyvias formas, tokias kaip girtuokliavimas, besaikis pirkimas.
7. Į laisvalaikį neįeina būtinos negamybinės laiko sąnaudos (kelionė į darbą ir iš darbo, namų ruošos, fiziologinių poreikių tenkinimo ir kitas laikas). Laisvalaikis didėja mažėjant darbo laikui ir geriau panaudojant ne darbo laiką;

Laisvalaikio svarba ir požiūris į jį keitėsi priklausomai nuo epochos. Tačiau visais laikais laisvalaikis buvo vertinamas kaip asmens saviraiškos galimybė, įgūdžių tobulinimui skirtas ne darbo laikas. Darbas, tai neabejotinai viena svarbiausių asmens gyvenimo sferų. Ji užtikrina asmens fiziologinių poreikių tenkinimą, tačiau psichologinei savijautai daugiausia įtakos turi – laisvalaikis. Taigi, darbas asmeniui būtinas tam, kad išgyventų, o laisvalaikis, tam kad gyventų kokybiškai.

## **1.2. Darbo ir laisvalaikio derinimo svarba**

Nuo pat žmonių bendruomenių susidarymo darbas tapo ne tik esmine gyvenimo sritimi, bet ir viena svarbiausių žmogaus kaip asmenybės formavimosi ir vystymosi sferų. Tik dirbdamas žmogus galėjo išlikti ir išgyventi tuometinėmis sąlygomis. Kaip praeityje, taip ir dabartinais laikais žmogus praleidžia didžiąją laiko dalį dirbdamas tam, kad užsitikrintų asmeninę gerovę, realizuotų save, įgyvendintų užsibrėžtus tikslus. Taigi darbas tapo neatskiriama žmogaus charakteristikos dalimi.

Darbuotojas turi daug įtakos darbo, kartu ir įmonės sėkmei. Produktyvus, kompetentingas ir tinkamai atlikti užduotis gebantis darbuotojas teigiamai veikia kitus žmones, kelia nuotaiką tiek klientams, tiek bendradarbiams, mažina konfliktų ir nesusipratimų tikimybę. Ir priešingai – netinkamas ar nekompetentingas darbuotojas sukelia sunkumų ir dėl

to kitiems darbuotojams didėja darbo krūvis, mažėja jų pasitenkinimas darbu. Tam, kad darbuotojas tinkamai vykdytų savo darbinės pareigas, būtų pakankamai motyvuotas ir atsidavęs darbui būtina užtikrinti balansą tarp jo atliekamo darbo ir asmeninio gyvenimo. Daugiau laiko, daugiau darbo, daugiau pinigų – geresnis gyvenimas, tačiau iš tiesų gyvenimo kokybė pagerėja, kai yra balansas tarp darbo ir asmeninio gyvenimo (Murphy, 2005).

Kiekvieno asmens poreikiai yra individualūs ir gali būti labai skirtingi, tačiau anot P. Burke (1995) jau nuo seniausių laikų yra žinoma, kad žmogui reikia „duonos ir žaidimų“. Taigi, žmogaus gyvenimas susideda iš laiko skirto darbui ir laiko, kurio metu jis nėra saistomas darbinių įsipareigojimų ir gali užsiimti savo mėgstama veikla – laisvalaikio.

Valickas ir kt., (2008) teigia, kad žmogus nėra sukurtas dirbti 15 valandų per parą, kaip ir miegoti. Laisvalaikis yra labai svarbus kiekvieno iš žmonių darbingumui, psichinei pusiausvyrai ir gyvenimo kokybei.

Darbas ir laisvalaikis yra dvi asmens gyvenimo sritys, kurios glaudžiai susijusios ir turi reikšmingos įtakos viena kitai. Darbuotojas darbinės užduotis tinkamai atlieka, tik tada kai yra pailsėjęs, kokybiškai praleidęs laisvalaikį. Laisvalaikis iš dalies lemia atliekamo darbo kokybę. Taigi, laisvalaikio organizavimo reikšmingumas atsiskleidžia vertinant darbo svarbą tiek makro, tiek mezo, tiek mikro lygmenyse, kurie siejasi tarpusavyje.

### **1.2.1. Darbo ir laisvalaikio organizavimas makro lygmenyje: socialinis aspektas**

Gyventojų užimtumas – vienas svarbiausių šalies socialinės-ekonominės raidos rodiklių (Ratkevičienė, 2005). Visose kultūrose darbas yra ekonomikos pagrindas. Ekonomikos sistemą sudaro institucijos, kurios rūpinasi prekių bei paslaugų gamyba ir paskirstymu. Per visą istoriją vyrai ir moterys tiek savo kasdiene veikla, tiek ir ilgalaikiais darbais prisidėdavo prie aplinkinio socialinio pasaulio kūrimo ir atkūrimo (Giddens, 2005).

Dirbdamas asmuo gauna finansinę naudą, užtikrina pajamas organizacijai, kuri savo ruožtu mokėdama mokesčius į valstybės biudžetą kuria naudą visuomenei (socialinės garantijos, pensijos, pašalpos ir pan.).

Darbas, kaip viena pagrindinių asmens gyvenimo sferų, yra reglamentuojamas teisės aktais, įstatymais.

Lietuvos Respublikos Darbo kodeksas numato darbo laiką reglamentuojančias taisykles. Darbo laiko reguliavimu yra nustatomos esminės darbo sutarties vykdymo sąlygos. Kaip teigia Lietuvos laisvosios rinkos institutas (2007), nuo darbo laiko reglamentavimo turinio priklauso galimybės lanksčiai organizuoti ūkio subjektų veiklą, todėl šis reguliavimas yra itin svarbus apibūdinant ekonominės veiklos sąlygas. Lietuvoje yra pasirinktas itin griežtas darbo



laiko reguliavimo modelis: nustatyta maksimali darbo dienos bei darbo savaitės trukmė, maksimaliai apribotas suminės darbo apskaitos taikymas ir faktiškai uždraustas viršvalandinis darbas. Toks reguliavimas sudaro itin nepalankias sąlygas vykdyti ekonominę veiklą Lietuvoje ir tuo kenkia šalies ūkio konkurencingumui.

Kitose ES valstybėse, anot Lietuvos laisvosios rinkos institutas (2007), įvairūs darbo laiko aspektai reguliuojami lanksčiau:

- Didžiojoje Britanijoje darbo savaitės trukmė negali viršyti 48 valandų, tačiau esant darbuotojo ir darbdavio susitarimui leidžiama dirbti viršvalandžius ir viršyti numatytą 48 valandų darbo savaitę.

- Čekijoje darbo savaitė trunka 40 valandų, taip pat leidžiami 8 valandų per savaitę arba 150 valandų per metus viršvalandžiai. Jei darbuotojas sutinka, viršvalandžių skaičius per metus gali viršyti 150 valandų limitą, tačiau negali viršyti 8 valandų per savaitę.

- Airijoje darbo savaitė įtraukiant viršvalandžius neturi viršyti 48 valandų. Numatytas apskaitinis laikotarpis yra 4 mėnesiai ir gali būti pratęstas iki 6 mėnesių.

- Latvijoje darbo savaitės trukmė yra 40 valandų, taip pat leidžiami 144 valandų per 4 mėnesius viršvalandžiai.

- Nyderlanduose darbo savaitė gali trukti 45 valandas, tačiau vidutinė darbo savaitė per apskaitinį 13 savaitių laikotarpį neturi viršyti 40 valandų. Leidžiami viršvalandžiai – 11 valandų darbo diena ir 50 valandų darbo savaitė, kai vidutinė darbo savaitės trukmė per apskaitinį 13 savaitių laikotarpį neviršija 45 valandų. Esant susitarimui darbo savaitė gali užsitęsti iki 60 valandų ir 48 valandų per apskaitinį 13 savaitių laikotarpį.

- Švedijoje numatoma 40 valandų darbo savaitė. Leidžiami 200 valandų per metus viršvalandžiai. Leidžiama maksimali darbo savaitės trukmė yra 48 valandos per 4 savaitių laikotarpį arba 50 valandų per 1 mėnesio laikotarpį.

- Prancūzijoje vidutinė darbo savaitės trukmė yra 35 valandos. Leidžiami 200 valandų per metus viršvalandžiai ir galimybė esant susitarimui dirbti dar ilgiau.

- Estijoje darbo savaitės trukmė 40 valandų. Leidžiami 4 valandų per dieną ir 200 valandų per metus viršvalandžiai.

Darbo savaitės trukmė kiekvienoje valstybėje nustatoma skirtingai ir varijuoja nuo 35 valandų per savaitę Prancūzijoje iki 48 ir daugiau valandų D. Britanijoje. Lygiai taip pat skirtingai reglamentuojamas viršvalandinis darbas, kuris niekur nėra draudžiamas. Leisdamos dirbti viršvalandžius valstybės numato galimų viršvalandžių skaičių per tam tikrą apskaitinį laikotarpį. Taigi viršvalandinio laiko reguliavimas aptartose valstybėse dar įvairesnis. Viršvalandinis darbas visais atvejais leidžiamas tik esant darbuotojo sutikimui. D. Britanijos

atveju numatyta, kad net esant kolektyvinei darbo sutarčiai darbuotojas neprivalo dirbti viršvalandžių (Lietuvos laisvosios rinkos institutas, 2007).

Taigi, pagrindiniai, su darbo organizavimu susiję aspektai yra apibrėžiami makro lygmenyje – reglamentuojami įstatymais. Nors, lygiai tiek pat kaip ir darbas, asmeniui yra svarbus laisvalaikis, jis yra mažiausiai reglamentuota asmens gyvenimo sritis. Laisvalaikis suteikia galimybę save tobulinti ir išreikšti, turėti individualų pasirinkimą bei atskleisti savo kūrybingumą ir socialumą.

Šiais laikais žmonės turi daugiau laisvalaikio, nei turėjo prieš kelis dešimtmečius, bet tai dar nereiškia, kad laisvalaikis yra praleidžiamas kokybiškai. Žmonių laisvalaikis neretai sukelia neigiamas pasekmes, kaip pavyzdžiui, žalingi įpročiai (alkoholizmas, rūkymas, besaikis pirkimas ir pan.) (Posner, 2012). Taigi, laisvalaikiui turi būti skiriamas pakankamas dėmesys, nes veikla organizuojama laisvu nuo darbo metu gali būtų traktuojama kaip *prevencinė priemonė* nuo žalingų įpročių (alkoholizmas, narkomanija ir pan.)

Laisvalaikio organizavimas – tai viena iš sąlygų plėtoti asmenybės saviraišką ir gerinti socializaciją. Civilizuotos šalys siekia užtikrinti kuo platesnes laisvalaikio pasirinkimo galimybes. Lėšos išleidžiamos plačioms vaikų ir suaugusių asmenų socializacijos programoms, pirmiausiai suprantamos kaip pati efektyviausia prevencijos forma.

Laisvalaikis, tai gero gyvenimo pagrindas (Ravenscroft, Gilchrist, 2009). Laisvalaikio konstruktas – laisvė, atsipalaidavimas, laimė, galimybė pasirinkti, o darbo konstruktai – prievarta, rutina ir apribojimai (Guerrier, Adib, 2003).

Laisvalaikio programų, užimtumo ne darbo metu kūrimas sudaro sąlygas *sumažinti sveikatos priežiūros išlaidas* (Akmal ir kt., 2012). Kokybiškai praleistas laisvalaikis turi tiesioginės įtakos asmens fizinės ir psichologinės sveikatos būklei.

Kokybiška laisvalaikio veikla gali turėti įtakos *gerėjančiai ekonomikos situacijai, kylančiam gyvenimo lygiui*. Nors laisvalaikis nėra susijęs su apčiuopiamos naudos ir produktų kūrimu, tačiau yra teorinė galimybė, kad asmuo savo malonumui dirbdamas sode patenkins ne tik saviraiškos poreikį, bet ir fiziologinius poreikius – maitinimosi poreikį (pvz., užsiaugins vaisių, daržovių).

Anot G. M. Jessup ir kt. (2010) laisvalaikio organizavimas suteikia pasitenkinimą turimais ištekliais, tarpasmeniniais santykiais, suteikia galimybę tobulėti, moko atsakomybės bei socialinio teisingumo.

Taigi marko lygmenyje darbo ir laisvalaikio organizavimas užima svarbią vietą. Dirbdami asmenys sukuria ne tik finansinę naudą sau, bet ir išlaiko socialiai remtiną asmenų grupes. Ne darbo metu, laisvalaikiu tenkinami asmenų poreikiai susiję su saviraiška, tarpasmeniniais santykiais, o tai sudaro sąlygas socializacijai bei tobulėjimui.

### 1.2.2. Darbo ir laisvalaikio organizavimas mezo lygmenyje: organizacijos aspektas

Organizacija vykdydama savo veiklą bei siekdama pelno kuria darbo vietas, gamindama produktus ar teikdama paslaugas tenkina tam tikrus visuomenės poreikius. Taigi, organizacija yra ekonomikos pagrindas, kurios svarbiausias elementas yra darbuotojas. Būtent darbuotojas, jo darbas yra priežastis dėl kurios organizacija gauna pajamas ir gali egzistuoti.

Ilgos darbo valandos skatina profesinio ir asmeninio gyvenimo disbalansą. Darbe pervargę asmenys nebeišgali turiningai leisti laiką ne darbo metu, neskiria laiko dalyvavimui bendruomenės veikloje, pomėgiams, kuris būtinas norint išlikti sveikam. (Giddens, 2005) Taigi, darbo ir laisvalaikio organizavimas ir balansas tarp jų – siekiamybė.

Darbo ir laisvalaikio santykiai nėra skirtingos opozicijos pusės. Šios dvi gyvenimo sritys visada buvo susijusios. Dirbdami žmonės gali rasti daug būdų, kaip įtraukti įdomius laisvalaikio užsiėmimus į jų darbo laiką, pavyzdžiui, ilgos pietų pertraukos arba naudojimas darbo telefonu asmeniniams pokalbiams. (Guerrier, Adib, 2003)

Darbuotojo savijauta, požiūris į darbą priklauso ne tik nuo jo darbo užmokesčio sistemos, be ir nuo nematerialių motyvavimo priemonių, pavyzdžiui, laisvalaikio. Laisvalaikis gali būti kaip *nematerialus darbuotojo paskatinimas, motyvavimo priemonė* kokybiškiau atlikti darbą (Tzu-Ching, Tun-Pei, 2011). Y. Guerrier ir A. Adib (2003) teigia, kad darbdaviai darbuotojus paverčia vergais, kai už piniginį atlygį reikalauja iš jų šiltų emocijų, pavyzdžiui, bendraujant su įmonės klientais. Darbdavių pastangas priversti darbuotoją atrodyti laimingam, reikėtų pakeisti į darbdavių pastangas sudaryti tokias darbo sąlygas, kad darbuotojas būtų laimingas ir jam nereikėtų apsimetinėti.

Didelę naudą produktyvumui ir kūrybingumui darbe teikia subalansuotas darbuotojo asmeninis gyvenimas. Mokslinių tyrimų instituto Kenexa (2007) atlikto tyrimo rezultatai parodė, kad organizacijose, kurios sudaro palankias sąlygas darbo ir laisvalaikio organizavimui dirbantys asmenys yra *lojalūs bei jaučia pasitenkinimą atliekamu darbu*.

Visose organizacijose yra tam tikros tradicijos, susijusios su darbuotojų priėmimu į kolektyvą, adaptacija, tam tikrų vertybių kūrimu, švenčiant kalendorines šventes, organizuojant tam tikrus susibūrimus neoficialioje aplinkoje, atsiribojant nuo darbinės atmosferos (iškylos į gamtą, vakaronės, renginiai ir pan.). Laisvalaikis kartu su darbuotojais darbdaviams teikia nemaža teigiamos naudos, *stiprinant žmogiškuosius išteklius*, kuriant šiltą emocinę atmosferą tiek darbe, tiek už darbo ribų. Taip pat galima būtų paminėti, kad darbdaviai, organizuodami darbuotojų laisvalaikį, užsitikrina jų pagarbą bei padeda išlaikyti pastovų (tuo pačiu ir kvalifikuotą) personalą. (Kolbergytė, 2009)

Bendras organizacijos darbuotojų laisvalaikis gali paskatinti socializacijos procesą bei tarpasmeninių santykių kūrimąsi tarp įmonės kolektyvo narių. Sėkmingos socializacijos pasekmės – pasitenkinimas darbu, *pravaikštų nebuvimas, teigiamas socialinis psichologinis klimatas* – paveikia organizacijos darbo efektyvumą, ir priešingai, nesėkminga socializacija nesukuria abipusės naudos. Realizuodamas savo lūkesčius darbuotojas jaučia pasitenkinimą darbu, įsipareigojimą organizacijai, kokybiškiau dirbti bei siekti bendrų organizacijos tikslų (Gražulis, Bazienė, 2009).

Produktyvus darbas sukuria ekonominę bei finansinę naudą organizacijai. Kokybiškas darbuotojo laisvalaikis bei poilsis *minimizuoja pertraukų laiką darbo metu*, taigi dėl šios priežasties *produktyviau išnaudojamos darbo valandos*.

Subalansuotas darbuotojo darbo, laisvalaikio bei poilsio laikas leidžia kokybiškiau atlikti su darbu susijusias užduotis. Pailsėjęs darbuotojas daro *mažiau klaidų, gamybinio broko*. Tuo pačiu mažėja ir organizacijos patiriamos sąnaudos – didėja pelnas.

*Maža darbuotojų kaita* taip pat gali būti įtakota balanso tarp darbo ir laisvalaikio. Kai darbuotojas yra pailsėjęs, turi galimybę realizuoti save ne tik darbinėje veikloje, bet ir laisvalaikio metu jis jaučiasi patenkintas esama situacija ir neturi priežasties ką nors keisti. Darbiniai įsipareigojimai neįtakoja pasirenkant laisvalaikio praleidimo būdą ir atvirkščiai. (Akmal, 2012)

Tinkamos sąlygos organizuoti darbą ir laisvalaikį teikia naudą tiek darbuotojui, tiek darbdaviui. Kokybiškas darbuotojo darbas ir laisvalaikis sukuria ekonominę naudą organizacijai. Laisvalaikis motyvuoja darbuotoją stengtis atliekant darbines užduotis, užtikrina gerą psichologinę ir fizinę savijautą.

### **1.2.3. Darbo ir laisvalaikio organizavimas mikro lygmenyje: darbuotojo aspektas**

Vienas pagrindinių žmogaus gyvenimo kokybės rodiklių – užimtumas, kuris yra ne tik pragyvenimo šaltinis, bet ir žmogaus gyvenimo prasmės išraiška. (Ratkevičienė, 2005).

Darbas yra pirma ir svarbiausia žmonijos egzistavimo bei tobulėjimo sąlyga. (Martinkus, 2003) Darbas daugeliui asmenų užima didesnę gyvenimo dalį, negu bet kuri kita veiklos rūšis. Netgi tuomet, kai darbo sąlygos palyginti nemalonios, o užduotys neintriguojančios, darbas turi tendenciją būti asmens psichologinio charakterio struktūriniu elementu ir sukurti kasdienės veiklos ratą. Anot A. Giddens (2005) darbas turi asmeniui reikšmingų savybių: *pinigai, aktyvumo lygis, įvairovė, laiko struktūra, socialiniai ryšiai, asmens identitetas*.

Daugeliui asmenų darbo užmokestis ar alga yra pagrindiniai ištekliai, nuo kurių priklauso jų galimybė tenkinti savo reikmes. Asmenys neurėdami pajamų jaučia nerimą dėl kasdienio gyvenimo, fiziologinių poreikių tenkinimo.

Darbas neretai duoda pagrindą įgyti bei pritaikyti įgūdžius ir gebėjimus. Net rutininė veikla suteikia struktūrizuotą aplinką, kuri sugeria asmens energiją, darbinių užduočių atlikimas ir įvertinimas už pasiektus rezultatus suteikia pasitenkinimo, pasitikėjimo savimi jausmą.

Dirbdami asmenys patenka į situacijas, kurios stipriai skiriasi nuo namų aplinkos. Net jei tenka atlikti pilkas užduotis, tai suteikia įvairovės jausmą, leidžia pajusti kitų užsiėmimų teikiamą malonumą. Taip pat, siekiant geresnių organizacijos rezultatų yra organizuojami kvalifikacijos kėlimo kursai, kuriuose darbuotojas įgyja reikiamų žinių, lavina įgūdžius, puoselėja karjeros perspektyvas bei tobulėja kaip asmenybė.

Nuolatinį darbą turinčių asmenų diena organizuojama pagal darbo ritmą. Kartais tai gali slėgti, tačiau apskritai asmenys jaučia, kad kasdienė veikla turi kryptį. Tie, kurie nedirba, didžiausia problema dažnai laiko nuobodulį, apatiją laikui.

Darbo aplinkoje asmenys užmezga socialinius ryšius, susidraugauja ir kartu su kolegomis dalyvauja bendroje veikloje. Atsiskyrus nuo darbo aplinkos, asmens galimų draugų ir pažįstamų ratas sumažėja, taigi buvimas be darbo sumažina asmens pasitikėjimą savo socialine verte.

Darbas yra vertinamas už tai, kad jis suteikia stabilų socialinio identiteto jausmą. Savigarba, ypač vyrų, dažnai glaudžiai siejasi su ekonominiu pajėgumu išlaikyti namų ūkį.

Darbas gali būti apibūdinamas kaip kūrybinis procesas, kuriame neišvengiamai susiduriama su nuovargiu, monotonija, fiziologiniu ir psichologiniu apkrovimu, nesaugumo jausmu, konfliktais (Martinkus, Savanevičienė, 1996)

Technologijų pažanga sudaro sąlygas darbuotojui palaikyti kontaktą su kolegomis ne tik darbo metu. Darbuotojai turi daug būdų, pavyzdžiui, kompiuterius ir mobiliuosius telefonus padedančius atlikti darbą net fiziškai nebūnant darbo vietoje. Įmonėse plačiai naudojamosi elektroniniu paštu, išmaniaisiais telefonais, tam kad bet kuriuo metu ir bet kurioje vietoje, tiek darbdaviai, tiek įmonės klientai galėtų pasiekti darbuotoją. Šis kontrolės būdas pakeitė tradicinę, autoritarinę darbdavių kontrolę – darbuotojas tampa atskaitingas ne tik tiesioginiam vadovui, bet ir klientui. Ryšio technologijų tobulėjimas sudaro sąlygas darbuotoją pasiekti bet kuriuo metu ir bet kurioje vietoje ir tai keičia požiūrį į darbo vietos apibrėžimą, kuris tampa labiau abstraktus tiek laiko, tiek fizine prasmėmis.

Mažiau apibrėžta darbo vieta verčia darbuotoją koncentruotis į darbą, kas didina darbo ir asmeninio gyvenimo konflikto galimybę. (Boswell, Olson-Buchanan, 2007) Kaip parodė B.

R. Bradley ir kt. (2008) atliktas tyrimas darbuotojo sugebėjimas atsipalaiduoti ne darbo metu, iš anksto planuoti laisvalaikio užsiėmimus sudaro sąlygas pasiekti *balansą tarp darbo ir asmeninio gyvenimo*. Taip pat, L. Trenberth (2005) pritaria nuomonei, kad balansas tarp darbo ir asmeninio gyvenimo nėra įmanomas be kokybiškai praleidžiamo laisvalaikio.

Laisvalaikis, tai ne darbo laikas, kai darbuotojas *atgauna fizines jėgas* ir pasiruošia darbui. M. Cropley ir L. J. Millward (2009) tyrimo metu gauti duomenys atskleidė, kad 70 proc. darbuotojų, kurie neplanuoja laisvalaikio, darbe jaučiasi pavargę, juos kankina nemiga ir migrena, o tai turi įtakos ne tik produktyviam darbui, bet ir bendrai darbuotojo sveikatos būklei.

Kokybiškas laisvalaikis turi tiesioginio ryšio su *gera sveikatos būkle*. (Allen, 2007; Iwasaki, 2002; Nylen, Melin, Laflamme, 2007). Nesugebėjimas sėkmingai atsipalaiduoti sąlygoja su sveikata susijusias problemas, pavyzdžiui, miego sutrikimai, migrena ir pan. (Dergance ir kt., 2003). Atsipalaidavimas po darbo laisvalaikio metu yra svarbus veiksnys norint užkirsti kelią ilgalaikėms sveikatos problemoms, tokioms kaip širdies ir kraujagyslių ligoms, kurias dažniausiai sukelia darbe patiriamas stresas (Seiluri ir kt., 2011).

Mintis, kad *laisvalaikis yra kaip streso mažinimo priemonė* nėra nauja (Iwasaki ir kt., 2005). Nesugebėjimas atsipalaiduoti ir nustoti galvoti apie darbinės pareigas tampa daugelio darbuotojų patiriamo streso priežastimi. L. Trenberth ir P. Dewe (2005) teigia, kad laisvalaikis yra svarbus gyvenimo aspektas, kuris turi įtakos norint išvengti streso ir streso įtakotų sveikatos problemų. Stresas kenkia sveikatos būklei, žymiai veikia darbuotojų darbo našumą ir sukelia nemažą įtampą šeimose, bendruomenėse bei ekonomikoje, o tyrimai įrodė, kad laisvalaikio veikla gali padėti išvengti stresinių situacijų. G. Carpenter ir S. Murray (2002) teigia, kad laisvalaikio užsiėmimai turi stabilizuojamąjį poveikį vidutinio ir vyresnio amžiaus žmonėms išgyvenantiems gyvenimo pokyčius. Taigi, anot Y. Iwasaki (2006) vienas iš svarbiausių veiksnių padedančių efektyviai kovoti su stresu yra prasmingai praleidžiamas laisvalaikis.

Laisvalaikis turi įtakos darbuotojo nusiteikimui dirbti. J. A. Schweitzer ir kt. (1999) teigia, kad laisvalaikio užsiėmimai gali *pagerinti atmintį ir suteikti kūrybingumo* atliekant užduotis. Laisvalaikio metu įgauta nauja patirtis, bendravimas su skirtingais asmenimis neretai suteikia naudos sprendžiant darbe iškylančias problemas.

Darbas suteikia pajamas, kurios sudaro galimybę gyventi geriau, todėl ne retai darbuotojas renkasi ne labiau mėgstamą darbo sritį, o finansiškai pelningesnę veiklą (Sheng-Hsiung ir kt., 2012). Šiuo atveju darbuotojas praranda saviraiškos galimybę, nes darbą atlieka tik dėl finansinės naudos, o ne dėl veiklos teikiamo malonumo. Tačiau darbuotojas

savo *pasirinkimo laisvę* gali kompensuoti laisvu nuo darbo metu – laisvalaikiu (Dube, Choyal, 2012; Snir, Harpaz, 2002).

Žmonės yra linkę į *socialinę integraciją*, nes ji yra psichologinės sveikatos garantas. Tarpasmeninis bendravimas, ypatingai draugiškas, yra labai svarbus asmenybės augimui, tobulėjimui, tai vienas pagrindinių žmogaus poreikių, kuris labiausiai prieinamas laisvu nuo darbo metu (Snir, Harpaz, 2002). Darbo aplinkoje dažniausiai vyrauja oficialus bendravimas stilius, paremtas darbiniais, o ne asmeniniais santykiais. Taigi, laisvalaikio metu darbuotojas gali kompensuoti tarpasmeninio bendravimo stygių.

Laisvalaikis, tai ne tik laikas, kurio metu darbuotojas ilsisi. Priklausomai nuo individualiai pasirinkto laisvalaikio praleidimo būdo, užsiėmimų laisvu nuo darbo metu darbuotojas gali *tobulinti darbui naudingus įgūdžius bei kompetencijas* (Snir, Harpaz, 2002).

Laisvalaikis vienas svarbiausių asmens gyvenimo sferų, duodanti nemaža naudos ne tik fizine, bet ir psichologine prasmėmis (Fenech, 2008).

Mikro lygmeniu – darbuotojui, darbo ir laisvalaikio organizavimas svarbus fiziologine, psichologine ir socialine prasmėmis. Dirbdamas ir gaudamas darbo užmokestį asmuo tenkina fiziologinius poreikius, kurie yra būtinybė norint išgyventi, o laisvalaikio metu užsiimdamas malonia veikla – išreiškia save, kuria tarpasmeninius santykius, pasiruošia darbui.

### 1.3. Darbo ir laisvalaikio dermė

XX amžiaus antrojoje pusėje, kylant bendram gyvenimo lygiui ir didėjant vidutiniam atlyginimui, nuolat didėjo ir laisvo nuo darbo laiko vertė, kadangi pinigus, reikalingus pagrindiniams poreikiams tenkinti, buvo galima uždirbti, kaskart dirbant vis trumpiau, atsirado nauja užimtumo forma – užimtumas ne visą darbo laiką, kuris suteikė galimybę lengviau organizuoti darbo ir laisvalaikio veiklas (Gruževskis, 2001).

Užimtumas ne visą darbo laiką dar yra vadinamas nestandartine arba lanksčia darbo forma. Taigi, yra tikslinga apibrėžti standartinio užimtumo modelį. Standartiniame užimtumo modelyje yra aiškiai nustatyta darbo dienos pradžia ir pabaiga, dirbamo laiko trukmė, konkreti darbo vieta, teikiamos socialinės garantijos, apibrėžtos įsidarbinimo ir atleidimo sąlygos, užtikrinamos mokamos kasmetinės atostogos, bei sudaroma galimybė tobulinti žinias. (Žičkienė, 2008). Tuo tarpu, aptariant lankstųjį darbo modelį, E. T. Stavrou (2005) išskiria šiuos bruožus:

- *Lankstus darbo laikas*, kurio nevaržo tradicinis 35-40 savaitinių valandų visos darbo dienos modelis. Ši lankstaus darbo modelio savybė sudaro palankesnes

sąlygas darbo ir laisvalaikio organizavimui, nes trumpėjant darbo laikui, ilgėja laisvalaikio laikas.

- *Turimos darbo vietos nestabilumas*, dėl šios priežasties yra orientuojamasi į konkrečios užduoties įvykdymą, o ne į darbo laiką.
- *Nepastovi vieta, kurioje dirbama*. Vis didesnė darbuotojų dalis dirba ne darbovietėje, o namie, kelyje ar kitoje įmonėje. Ši lanksčių darbo organizavimų formų savybė sudaro palankesnes sąlygas darbuotojui suderinti darbinius įsipareigojimus su laisvalaikio veikla.
- *Psichologinis darbdavio ir darbuotojo kontraktas*. Šiuolaikiniam kontraktui būdinga tai, kad atsisakoma abipusio lojalumo, tariamasi dėl konkrečių užduočių ar darbo terminų bei atitinkamo atlygio už tai. Taigi, darbuotojas yra susaistomas ne tik darbo sutartimi, bet jaučia ir psichologinę priklausomybę darbdaviui. Įsipareigojimai psichologiniame lygmenyje didina įtampą, darbuotojas greičiau pavargsta, silpnėja jo sveikata, todėl kokybiškai organizuojamo laisvalaikio reikšmė didėja.

Terminas lankstus darbo organizavimas apibūdina alternatyvių darbo formų įvairovę, kurių dėka darbuotojui yra suteikiama didesnė darbo laiko/vietos kontrolė. Darbuotojas turi galimybę pasirinkti darbo laiką (pvz., dirbti 40 valandų per savaitę jam patogiu laiku), trukmę (pvz., dirbti mažiau, nei 40 valandų per savaitę) ar vietą (pvz., dirbti namuose ar pan.).

Lankstumo poreikį, taip pat, padidino darbuotojo laisvalaikio poreikis bei intensyvi konkurencija ir darbo rinkos pokyčiai, kuriuos įtakojo globalizacija (Stavrou, 2005).

Išryškėjus teigiamiems lanksčių užimtumo formų bruožams, Europos Sąjunga priėmė keletą direktyvų, paskatinusių valstybes nares taikyti lanksčias darbo organizavimo formas. Taip pat, daugelis Europos Sąjungos šalių yra įsipareigojusios suderinti įstatyminius teisės aktus, taip, kad būtų pasiekta Sąjungos narių konvergencija, lanksčių darbo organizavimo formų taikymo plėtros kontekste. Taigi, manoma, kad tiek Europoje, tiek visame pasaulyje suderinti įstatyminiai aktai įtakos lanksčių darbo organizavimo formų plėtrą, kurios sudarys palankesnes sąlygas darbuotojams siekti balanso tarp darbinių įsipareigojimų ir ne darbo laiko organizavimo.

Lanksčios darbo organizavimo formos gali būti siejamos ir su noru realizuoti save, įgyti įvairių praktinių įgūdžių, ar tiesiog dirbti mažiau siekiant laiką skirti kitų poreikių tenkinimui. Atsiranda vis daugiau žmonių, kurie laisvalaikį vertina labiau nei materialines gėrybes, kurias suteikia darbo užmokestis. Tačiau vertinant šį aspektą, reikia atsižvelgti ir į kai kurias ypatybes. Dirbdamas ir gaudamas darbo užmokestį žmogus patenkina esminius savo poreikius. Taigi, darbas yra neišvengiama būtinybė, o laisvalaikis siekiamybė (Helmut, 2003).



Lanksčios darbo formos yra pasirenkamos dėl įvairių priežasčių, tačiau visus asmenis savanoriškai pasirenkančius nevisiško užimtumo darbą, sieja noras dalį laiko skirti ne tik darbui, bet ir kitiems poreikiams tenkinti. Toks vertybių pasikeitimas lėmė, kad pastaraisiais metais sparčiai plinta lanksčių darbo organizavimo formų taikymas.

Tradicinis darbo modelis, kai dirbama aštuonias valandas per dieną, atliekamos aiškiai apibrėžtos užduotys, bei laikomasi visą gyvenimo ciklą apimančio karjeros modelio, nyksta. Vietoj tradicinio darbo modelio atsiranda lankstus darbo modelis, kurio nevaržo darbo vieta ar griežtai reglamentuotas darbo laikas.

C. Atkinson, L. Hall (2009) ir Golden, L. (2009) savo darbuose pažymi, kad lankstus užimtumas gali būti dviejų rūšių – formalus ir neformalus. Formalus lankstumas yra apibrėžtas darbo sutartyje bei organizacijos įstatuose, tuo tarpu neformalus lankstumas yra savanoriška darbdavių iniciatyva, kuria siekiama darbuotojų pasitenkinimo. Šios lankstumo politikos gali būti taikomos atskirai arba kartu, papildydamos viena kitą.

Neformalus lankstumas vyrauja daugelyje organizacijų yra net labiau paplitęs nei formalūs lankstumo modeliai. Platų neformalaus lankstumo taikymą lemia tai, kad neformalus lankstumas darbuotojams padeda suderinti šeimos ir darbo interesus, ir tuo pačiu yra gaunamas nesumažintas darbo užmokestis bei nesudaromos kliūtys tolesnės karjeros siekimui. Taigi, neformalus lankstumas yra labai naudingas darbuotojams, tačiau taikant šią lankstumo rūšį iš dalies nukenčia darbdavio interesai. Taip pat, verta pabrėžti, kad neformalus lankstumas retai būna reguliarus. Ši lankstumo rūšis labiau taikoma iškilus nenumatytiems atvejams, tačiau remiantis ja planuoti ilgalaikę ne darbo, laisvalaikio veiklą nėra galimybės.

Formalusis lankstumas – tai matomoji žmoniškųjų išteklių strategijos dalis, kuri sudaro palankias sąlygas darbuotojams organizuoti laisvalaikio veiklą, o tai padeda padidinti darbuotojų produktyvumą bei organizacijos darbo rezultatus. Tačiau formalus lankstumas gali būti taikomas tik darbuose pasižyminčiuose aukštu darbo užmokesčiu.

Yra daug ir įvairių lanksčių darbo organizavimo formų. Remiantis R. George (2004) ir K. L. Hohl (1996) mokslininkų darbais buvo išskirtos formalios lankstaus darbo organizavimo formos. Lanksčių darbo formų klasifikacija nėra visuotinai nusistovėjusi, taigi, atsižvelgiant į E. T. Stavrou (2005) lankstaus darbo modeliai sugrupuoti pagal: darbo būdą, darbo valandas ir darbo vietą bei kitus modelius (žr. 1 priedą).

Pagal darbo būdą grupuojamos lanksčios darbo organizavimo formos (metinės darbo valandos, dalinis darbas, dalijimasis darbu, svyruojančios darbo valandos, lanksti darbo dienos pradžia ir pabaiga, suspausta darbo savaitė, laikinas darbas, terminuotos darbo sutartys) yra naudingos darbuotojams norintiems pasiekti balansą tarp darbo įsipareigojimų ir asmeninio laisvalaikio (Mulvaney, 2011). Svyruojančios darbo valandos, anot P. Knauth, D.

Jung ir kt. (2006), yra ne tik puiki darbuotojų motyvavimo priemonė sudaranti palankias sąlygas organizuoti darbą ir laisvalaikį darbuotojams patogiausiu metu, bet ir kuria teigiamą organizacijos įvaizdį. T. Warren (2004) teigia, kad dalinis darbas yra kokybiškesnio laisvalaikio sąlyga, tačiau aktualiausias tiems asmenims, kurie neturi išlaikytinių, nes laisvalaikio laikas (trumpesnės darbo valandos, pvz. dalinis darbas) dažnai aukojamas dėl finansinės naudos, kurią užtikrina įprastas darbo organizavimo modelis. Finansiniai asmens poreikiai auga, kai yra jaučiama atsakomybė už kitus asmenis, jų išlaikymą. Dėl šios priežasties asmenys turintys išlaikytinį prioritetą teikia pilno užimtumo darbui, tam kad būtų užtikrintas pakankamas pajamų kiekis ir taip būtų patenkinti fiziologiniai poreikiai (Ekert-Jaffe, 2010). A. Giddens (2005) teigia, kad darbas ne visą darbo dieną ne retai menkai apmokamas, negarantuotas ir dažnai ne darbuotojui, o darbdaviui suteikia galimybę elgtis lanksčiau.

Kylant energijos, degalų kainoms daugelis organizacijų ieško darbo organizavimo strategijų, kurios leistų sumažinti išlaidas. Viena iš labiausiai šiai problemai spręsti tinkančių darbo formų – suspaustos darbo savaitės modelis. Keturios dienos po dešimt valandų darbo per savaitę naudinga ne tik darbdaviui, bet ir darbuotojui. Darbdavys sumažina komunalines sąnaudas, o darbuotojas sutaupo kelionės į darbą išlaidas bei laiką. Darbuotojui, kuris siekia ne tik sėkmingos karjeros, bet ir pilnaverčio gyvenimo, bendravimo su artimaisiais suspaustų darbo valandų modelis – geriausias variantas, nes darbo užmokesčiui nesumažėjus per savaitę darbuotojas turi tris ne darbo dienas, kurias gali praleisti užsiimdamas jam malonia veikla. (Facer, Wandsworth, 2010; Lung, 2010; Travis, 2010).

Balansui tarp darbo ir laisvalaikio įtakos turi pagal darbo valandas grupuojami lankstaus darbo organizavimo modeliai (viršvalandžiai, darbas pamainomis, darbas savaitgaliais). A. Rassuli teigia, kad laisvalaikio kokybė yra priklausoma nuo asmens gaunamų pajamų, o darbuotojus dirbti viršvalandžius skatina, tai jog darbo teikiama nauda asmeniui yra apčiuopiama (darbo užmokestis), o laisvalaikio teikiamus privalumus įvertinti sudėtinga. Darbas pamainomis, ypač pamainų tvarkaraščiai, anot L. Lesnard (2009) turi didelės įtakos kiekvieno asmens gyvenimo, tarpasmeninių santykių ir laisvalaikio kokybei, o F. Ribeiro-Silva, L. Rotenberg ir kt. (2005) teigia, kad veikla ne darbo metu yra ypač svarbi asmenims dirbantiems pamainomis.

Anot R. Poor (2010) pagal darbo vietą grupuojamos lanksčios darbo organizavimo formos (darbas namuose, teledarbas) turi reikšmingos įtakos asmeniui ir bendruomenėms. Darbas namuose ir teledarbas padeda darbuotojams sėkmingai suderinti darbinis ir asmeninius įsipareigojimus, laisvalaikį ir poilsio laiką, kuria saugios kaimynystės aplinką. Kai darbuotojas darbą atlieka namuose yra sutaupomas kelionės į darbą ir iš jo laikas, taigi šį laiką

darbuotojas gali skirti asmeniniams poreikiams, poilsiui bei laisvalaikiui. Tačiau šie lankstūs darbo organizavimo modeliai gali turėti neigiamos įtakos siekiant balanso tarp darbo ir laisvalaikio. Dirbant namuose, gali išnykti riba tarp darbo ir namų aplinkos. Asmeniui tampa sunku atsipalaiduoti po darbo valandų ir atvirkščiai – darbo metu sunku susikaupti, atlikti užduotis.

Ketvirtoji lanksčių darbo organizavimo modelių grupė (darbas pagal iškvietimą, laipsniškas atleidimas, darbo nuoma, neatvykimai) darbuotojui suteikia daugiau galimybių disponuoti tiek darbo, tiek laisvalaikio laiku, o tai padeda sukurti pusiausvyrą tarp šių asmens gyvenimo sferų (Mulvaney, 2011). Darbuotojas dirbdamas pagal iškvietimą budėjimo metu gali ilsėtis, užsiimti jam malonia veikla.

Nagrinėjant darbo organizavimo poveikį asmeniui, galima nustatyti svarbų kiekvienos darbo organizavimo formos ryšį su tam tikrais darbo ir užimtumo kokybės aspektais (fizinės sveikatos rizikos veiksnių, darbo laiko, darbo intensyvumo, profesinio ir asmeninio gyvenimo pusiausvyros, vidinio pasitenkinimo, psichologinių darbo sąlygų ir pan.) (Riso, 2005).

Anot, S. Friedman (2008) vardan darbuotojų lygybės, nepatartina visiems taikyti standartizuotos politikos, nederėtų vadovautis posakiu „vienas dydis tinka visiems“, reikia suteikti pasirinkimo galimybę. Kiekvienas darbuotojas yra skirtingas ir kiekvienas turi skirtingus poreikius, prie kurių prisitaikius (pvz., taikant lanksčias darbo organizavimo formas) galima pasiekti aukštų, įmonei naudingų rezultatų.

Taigi, tam, kad asmuo būtų laimingas reikia siekti, kad skirtumas tarp darbo ir laisvalaikio būtų kuo mažesnis ne vien laiko, bet ir pobūdžio prasme (Burke, 1995).

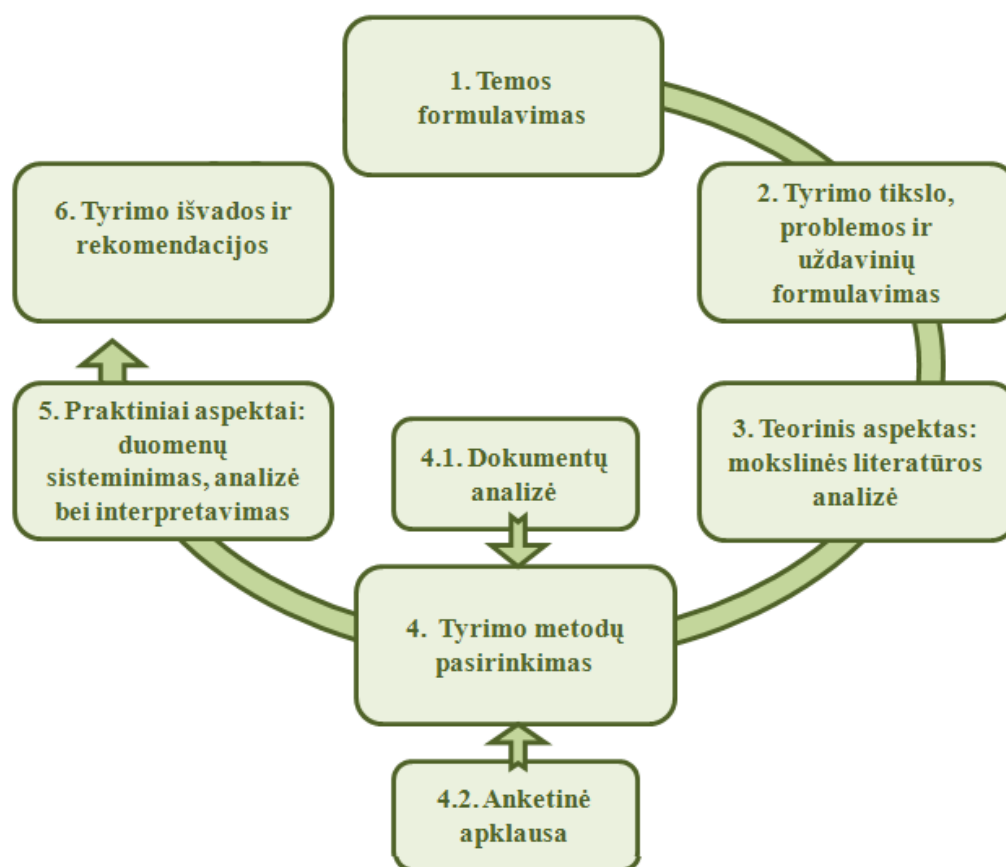
Taigi, sudarant darbuotojams galimybę savarankiškai pasirinkti asmeninius poreikius atitinančią darbo organizavimo formą, taip pat yra sudaromos sąlygos kokybiškiau praleisti ir ne darbo laiką. Laisvas veiklos pasirinkimas suteikia asmeniui galimybę realizuoti save įvairiose srityse, tobulinti įgūdžius bei kompetencijas. Laisvalaikis naudingas, nes kiekvienas asmuo turi galimybę pasirinkti jo praleidimo formą, būdą ir vietą.

## 2. TYRIMO METODOLOGIJA

Plačiąja prasme metodologiją galima apibrėžti, kaip bendriausius pažinimo principus. Tačiau šiuo atveju tai reiškia, kad bet kurį mokslinį tyrimą būtina metodologiškai pagrįsti, t.y. korektiškai suformuluoti temą, aptarti tyrimo koncepciją, tyrimo metodus ir t.t. (Kardelis, 2007).

Metodologijos euristinė (paieškų) funkcija, būdama tam tikru orientyru moksliniame tyrime, padeda atspindėti objektyvią tikrovę, įsiskverbti į dar neištirtas nagrinėjamo dalyko sritis ir, remdamasi turimomis žiniomis, toriniais ir empiriniais tyrimo metodais, surasti naujų žinių, pažvelgti į tyrimų objektą kitu aspektu ir pasiūlyti moksliniai teorijai ar praktikai naujus veiklos principus ir būdus (Tidikis, 2003).

Taigi, siekiant atskleisti analizuojamą temą tyrimo strategija buvo aprašyta smulkiai ir paprastai chronologine tvarka, kaip vyko tyrimas. Taigi, asmens darbo ir laisvalaikio organizavimo tyrimas pavaizduotas 2 paveiksle.



1. pav. Tyrimo strategijos etapai.

Šaltinis: Sudaryta darbo autorės

Temos formulavimas yra pirminis mokslinio tyrimo etapas, nes nuo tinkamo temos pasirinkimo priklauso būsimojo darbo vertė (Kardelis, 2007). Nors pasirinkti aktualią temą

nera taip lengva, kaip tai gali atrodyti iš pirmo žvilgsnio, tačiau pradėdant tyrimą reikia įvardinti bent preliminarią jos formuluotę.

*Tyrimo tikslo, probleminių klausimų, uždavinių formulavimo etape* remiantis turimomis žiniomis apie nagrinėjamą objektą yra įvardinama tai, kas ketinama iširti empiriškai. Tikslas ir tiriamieji klausimai bei uždaviniai leidžia susiaurinti tyrimą, suteikia jam kryptingumo.

*Trečiame tyrimo strategijos etape* yra analizuojama lietuvių ir užsienio autorių mokslinė literatūra susijusi su nagrinėjama tema. Taip pat, šiame etape yra įvertinami anksčiau atlikti tyrimų rezultatai bei atkreipiamas dėmesys į tyrimo duomenims gauti pasirinktus metodus. Taigi, šio etapo rezultatas – teorinė baigiamojo darbo dalis.

*Tyrimo metodų pasirinkimo etapas.* Atsižvelgiant į tai, kas tiriama, ką norima sužinoti, kokiais būdais galima efektyviai gauti reikalingus duomenis yra pasirenkami tyrimo metodai. Aišku, neretai metodų pasirinkimą koreguoja ir duomenų šaltinių prieinamumas.

Dokumentų analizės etapas. Dokumentų analizė – pirminių duomenų rinkimas, kai dokumentai naudojami kaip pagrindiniai informacijos šaltiniai (Tidikis, 2003). Atliekant dokumentų analizę yra reikalaujama laikytis tam tikrų principų. Pirmiausia turi būti atrinkti informacijos šaltiniai ir suformuluotas atrankos mastas. Pasirinkti duomenys užtikrinta informacijos patikimumą ir pagrįstumą, nes dokumentai naudoti sociologiniam tyrimui, buvo atrenkami pagal šiuos kriterijus: autentiškumo, patikimumo, atstovavimo (ar tekstas tipiškas panašaus pobūdžio dokumentams) ir reikšmingumo (ar tekstas aiškus, suprantamas) – kriterijus. Šio tyrimo metodo privalumai: reaktyvumas (neigiamo poveikio) nebuvimas, longitudinalinė analizė, faktų natūralumas ir pan.

Anketinės apklausos etapas. Skirtinguose tyrimo etapuose taikomi įvairūs metodai. Pavyzdžiui, galime taikyti anketinės apklausos metodą siekdami gauti duomenis, o kiekybinės ir kokybinės analizės metodus – siekdami analizuoti bei interpretuoti anketų duomenis. Pasak G. Merkio (1995) – apklausa yra vienas populiariausių socialinių ir elgsenos mokslų metodų, kurio taikymą daugelyje tyrimų lemia santykinis apklausos paprastumas, pigumas, galimybė greitai ir lengvai surinkti didelį kiekį duomenų. Apklausos būdu gaunama informacija apie respondentų nuomones, tačiau norint, kad anketinė apklausa būtų kokybiška ir atspindėtų visumos nuomonę, reikia išskirti svarbiausius apklausos kokybės rodiklius: anketų grįžtamumo kvota, kuri turi viršyti 50 proc.; anketų užpildymo laipsnis, neužpildžius daugiau nei 30 proc. pateikiamų klausimų anketa yra brokuojama ir sadistiškai neapdorojama. Taigi, šiame etape sudaroma anketa, jos klausimynas, apibrėžiama tikslinė respondentų grupė, numatoma reprezentatyvi imtis.

*Duomenų analizė* – šiame etape naudojantis pasirinktais mokslo tyrimo metodais buvo apibendrinami tyrimų duomenys. Paprastai kiekvienas mokslo tyrimo metodas numato

specifines duomenų analizės būdus ir priemones, kuriomis vadovaujamosi atliekant specifinius duomenų analizės veiksmus. Duomenų analizės rezultatų apibendrinimas ir išanalizuoti tyrimo duomenys leidžia įžvelgti tam tikrus dėsningumus ir pateikti atsakymą į tyrimo uždavinius. Šiame etape vertinti tyrimo rezultatus padeda palyginimas su anksčiau atliktais tyrimais, teorinėmis įžvalgomis, pateiktomis teorinėje darbo dalyje.

*Išvadų ir rekomendacijų rengimo etapas.* Šiame etape apibendrinami viso darbo rezultatai, atsižvelgiant į probleminį klausimą, uždavinius yra daromos darbo išvados ir teikiamos rekomendacijos.

Kiekviena mokslo šaka turi skirtingus duomenų rinkimo būdus. Socialiniuose moksluose populiariausi yra stebėjimo, eksperimento, interviu, dokumentų analizės ir apklausos metodai, o norint pasiekti trianguliaciją, kurią B. Bitinas (2008) apibūdina kaip dviejų ir daugiau tyrimo strategijų, priemonių, būdų taikymą, siekiant visapusiškiau apibūdinti tiriamą objektą, reikia taikyti daugiau nei vieną tyrimo metodą.

Taigi, magistro darbe buvo taikomi du – dokumentų analizės bei anketinės apklausos, metodai. Pasirinktų tyrimo metodų paskirtis dvejopa: 1) jie naudojami kaip pagrindinė priemonė reikiamai informacijai gauti bei 2) kartu su kitais tyrimo metodais naudojami informacijos rinkimui ir vertinimui. (Kardelis, 2007).

Dokumentų analizė atlikta, siekiant nustatyti kaip teisės aktai reglamentuoja darbuotojo darbo ir poilsio laiką, kokias galimybes darbuotojas turi norėdamas pasirinkti jo poreikius labiausiai atitinkančią darbo organizavimo formą. Taip pat dokumentų analizei buvo priskirta statistikos departamento duomenų analizė.

Taip pat, norint atskleisti darbo temą buvo pasirinkta anoniminė anketa. Sudarant anketą buvo kruopščiai apgalvotas jo turinys ir klausimai. Formuluojuant anketos klausimyną sąmoningai buvo supaprastinti klausimai, tam kad būtų lengvai suprantami ir mažiausiai išsilavinusiems respondentams bei išdėstyti nuosekliai, taip kad nevargintų apklausos dalyvio. Anketa suformuota taip, kad ją sudarytu uždaro tipo klausimai, kadangi anot K. Kardelio (2007) šio tipo klausimai turi daug pranašumų, lyginant su kitomis klausimų pateikimo formomis. Klausimyną sudarė įvadinė dalis ir penkių tipų klausimų grupės: demografiniai klausimai, klausimai susiję su respondento darbo organizavimo forma, formos pasirinkimo priežastimis, asmeniniu laisvalaikio organizavimu bei laisvalaikio organizacijoje. Anketos struktūra pateikta 1 lentelėje, anketos pavyzdys – 2 priede.

## Anketos struktūra

Klausimų blokas	Klausimų bloko formavimo priežastis	Sudaryta remiantis
Demografiniai	Charakterizuoti respondentus pagal lytį, amžių, gyvenamąją vietą, išsilavinimą, šeimyninę padėtį, darbo sektorių, darbo užmokestį bei savijautą po darbo.	Statistikos departamento duomenimis Iwasaki, Y. ir kt., (2005)
Darbo organizavimo pobūdžio	Nustatyti respondentų esamą ir pageidaujamą darbo organizavimo formą, požiūrį į esamą darbo grafiką.	Atkinson, C., Hall, L. (2009) Golden, L. (2009) Snir, R., Harpaz, I. (2002).
Asmeninio laisvalaikio	Išsiaiškinti respondentų laisvalaikio organizavimo įpročius, pasirinkimo priežastis, laisvalaikiui skiriamą laiką, finansinius išteklius, laisvalaikio pasekmes	Norrmen, G., Svardsudd, K. ir kt. (2010) Henderson, K. A., Hickerson, B. (2007)
Organizacijos siūlomo laisvalaikio	Nustatyti respondentų požiūrį į bendrą kolektyvo laisvalaikį, norą bei poreikį dalyvauti organizacijos siūlomose laisvalaikio užsiėmimuose.	C. Hsueh-wen (2006)

Šaltinis: Sudaryta darbo autorės

Anketos pradžioje trumpai apibūdintas tyrimo tikslas, paaiškinta asmens darbo ir laisvalaikio organizavimo svarba, tikintis, kad tai teigiamai paveiks respondentų objektyvumą pildant anketą. Siekiant respondentams suteikti aiškumo ir aukšto anketos užpildymo laipsnio, anketos pradžioje buvo paaiškinta kaip taisyklingai turi būti pažymėti respondento nuomonę atitinkantys atsakymų variantai.

Demografiniai klausimai pateikti anketos pradžioje – tai pirmasis anketos klausimų blokas. Šio anketos klausimų bloko duomenys atskleidžia pagrindinę informaciją apie respondentus. Nagrinėjant iškeltus tikslus, demografinis aspektas turi svarbią reikšmę, kadangi asmens lytis, amžius, išsilavinimas, pajamos ir pan. gali atskleisti tam tikrus dėsningumus analizuojant pasirinktą asmens darbo ir laisvalaikio organizavimo būdą.

Antroje anketos klausimyno diagnostikos dalyje pateiktas klausimų blokas, leidžiantis nustatyti asmens darbo organizavimo formą bei atskleisti darbo organizavimo formos pasirinkimo priežastis.

Trečiasis klausimų blokas atskleidžia individualius respondentų laisvalaikio organizavimo įpročius ir priežastys, nulėmusios tą pasirinkimą. Taip pat, šioje anketos dalyje, pateikti klausimai suteikia galimybę gauti duomenis apie respondentų požiūrį į laisvalaikį, jo teikiamą naudą, poreikį.

Ketvirtasis anketos klausimyno blokas yra susijęs su respondentų darbovietės organizuojamu bendru kolektyvo laisvalaikiu. Atsakymai atskleidžia, bendro darbuotojų

laisvalaikio reikšmę organizacijai, darbuotojams. Taip pat, šio bloko klausimai, iš dalies, leidžia gauti duomenis apie organizacijos vadovų požiūrį į darbuotojų laisvalaikį.

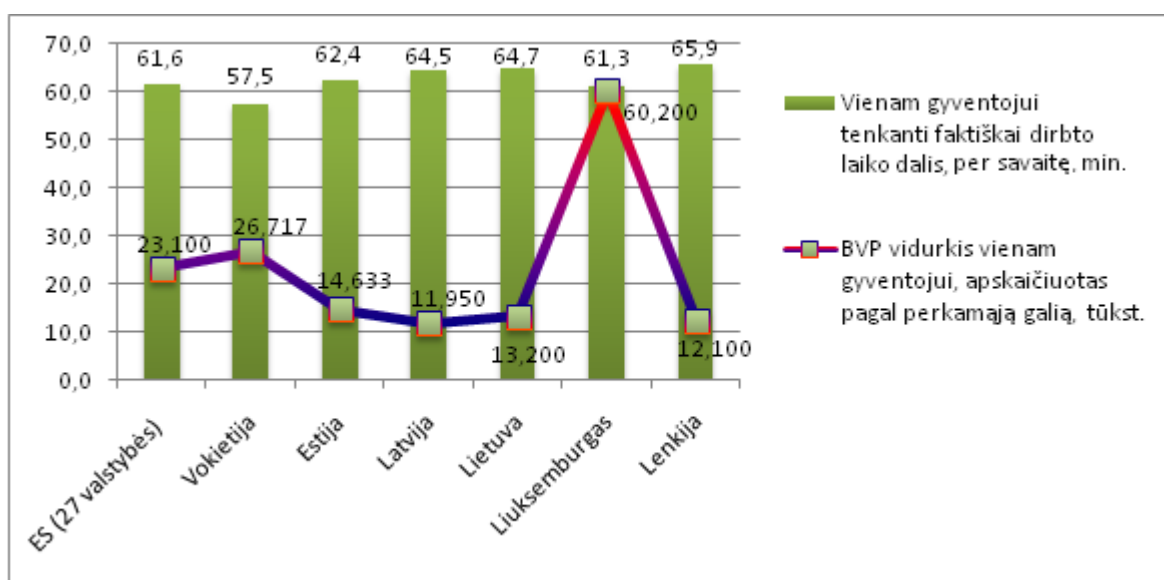
Anketinė apklausa buvo vykdoma 2012 m. lapkričio mėnesį. Tyrimo anketos buvo dalinamos Šiaulių mieste, viešojo ir pramonės (gamybos) sektoriaus įmonių darbuotojams. Šie veikos sektoriai pasirinkti neatsitiktinai, priežastis – lanksčių darbo organizavimo formų paplitimas sektoriuose, sudarantis sąlygas palyginti, pagal skirtingus darbo organizavimo modelius dirbančių respondentų pasiskirstymą organizuojant laisvalaikį. Šio tyrimo duomenys buvo gauti susisteminius 400 respondentų tinkamai užpildytų anketų (200 – viešajame sektoriuje ir 200 – pramonės (gamybos) sektoriuje dirbančių respondentų. Sektoriuose vienodas anketų skaičius buvo paskirstytas sąmoningai siekiant tikslesnės duomenų interpretacijos). Anketos atitinka kokybiškai ir visumos nuomonę atskleidžiančiai anketai keliamus reikalavimus, nes anketų grįžtamumo kvota 89 proc. (buvo išdalintos 450 anketos, užpildytų grįžo – 400 anketų), anketų užpildymo laipsnis – 100 proc.



### 3. ASMENS DARBO IR LAISVALAIKIO ORGANIZAVIMO ANALIZĖ

#### 3.1. Asmens darbo ir laisvalaikio organizavimas makro lygmenyje

Kiekvienas asmuo dirbdamas sukuria produktą, kuris naudingas tiek pačiam asmeniui, tiek visuomenei. Ši nauda išreiškiama vertinant šalies ekonominius rodiklius. Bendras vidaus produktas (BVP) yra vienas iš pagrindinių rodiklių, rodančių šalies ekonomikos išsivystymo lygį, todėl tikslinga jį lyginti su laiku, kuris yra sugaištamas šiam rodikliui pasiekti. 2 paveiksle pateikti šešių šalių bei Europos Sąjungos BVP ir faktiškai dirbto laiko dalis. Šalys pasirinktos siekiant palyginti Lietuvos ir Baltijos regiono kaimyninių valstybių (Latvija, Estija, Lenkija, Vokietija) bei pirmaujančios Europoje šalies (Liuksemburgas) padėtį.

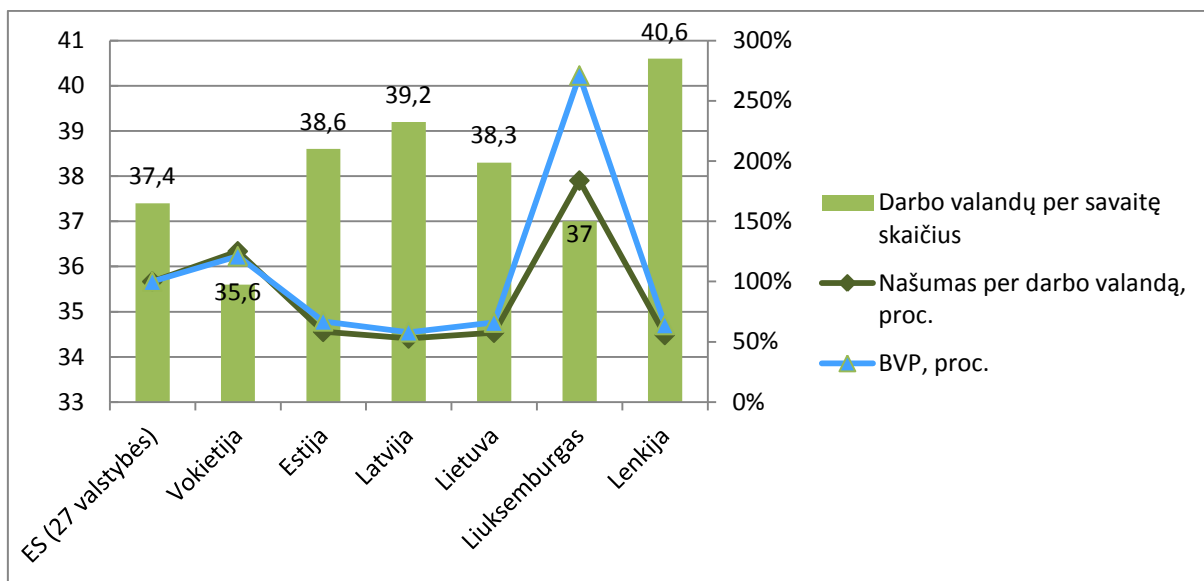


2 pav. 2003 m. - 2008 m. vidutinis BVP ir faktiškai dirbto laiko dalis tenkanti vienam šalies gyventojui

Šaltinis: sudaryta darbo autorės remiantis Organisation for economic co-operation and development duomenimis

Iš 2 paveiksle pateiktų duomenų matyti, kad šalyse (Liuksemburgas, Vokietija, ES (27 valstybės)) išsiskiriančiose didesniais nei 20 tūkst. metiniais BVP rodikliais, gyventojai dirba 7,1 proc. mažiau, nei tų šalių gyventojai, kurių BVP nesiekia 15 tūkst. reikšmės. Iš analizuojamų valstybių, žemiausią BVP rodiklį, 2003 m. – 2008 m. laikotarpiu, turėjo Lenkija, nors šios šalies gyventojų darbo laiko sąnaudos yra didžiausios. Trijų Baltijos šalių (Estija, Latvija, Lietuva) BVP ir faktiškai dirbto laiko rodikliai skiriasi neženkliai. Tačiau lyginant bendrą Baltijos šalių rodiklių vidurkį su vidutiniu Europos Sąjungos rodikliu, matyti, kad Lietuvos, Latvijos ir Estijos BVP vidurkis 43 proc. mažesnis už Europos Sąjungos BVP vidurkį, nors Baltijos valstybių gyventojai dirbo 3,7 proc. daugiau. Dėl šio skirtumo tikslinga

įvertinti darbo našumo ir BVP rodiklius (išreikštus procentais, skaičiuojant nuo ES vidurkio) bei darbo valandų skaičių. (žr. 3 pav.)



3 pav. 2011 m. darbo valandų per savaitę skaičius ir našumas per darbo valandą

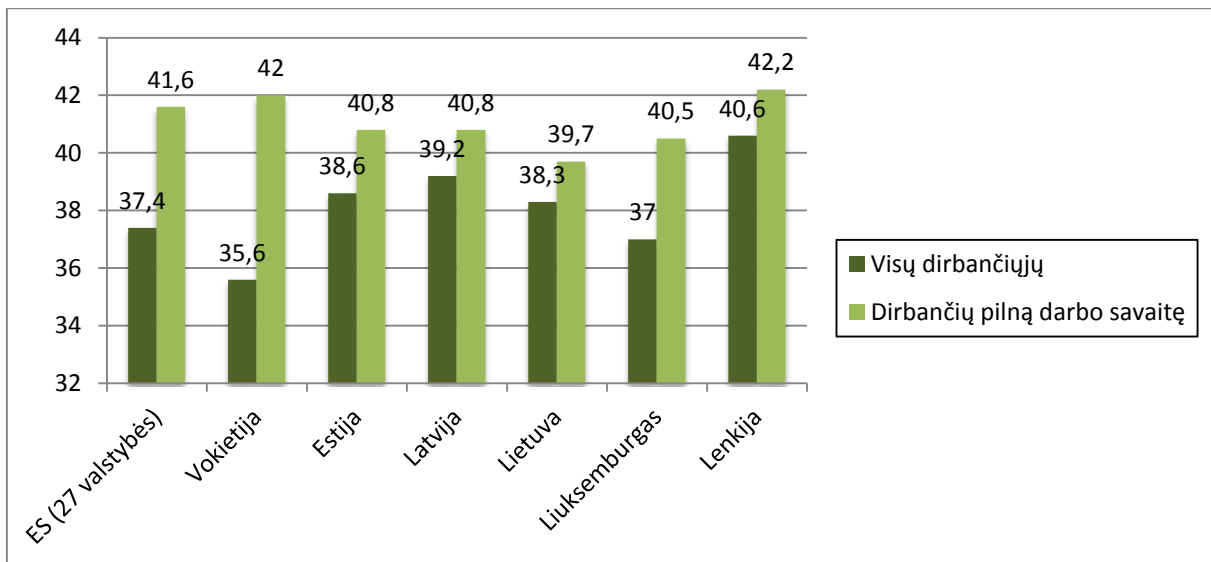
Šaltinis: Sudaryta darbo autorės remiantis Europos statistikos departamento (Eurostat) duomenimis

Kaip matyti iš 3 paveikslas Lietuvos (42,4 proc.), Latvijos (41,2 proc.), Estijos (41,3 proc.) ir Lenkijos (54,7 proc.) darbo našumas yra žemesnis, o Vokietijos ir Liuksemburgo didesnis už ES vidurkį. Vertinant darbo valandų per savaitę skaičių daugiausiai valandų per savaitę (40,6 val.) dirbama Lenkijoje, o Vokietijoje ir Liuksemburge – mažiausiai, atitinkamai – 35,6 val. ir 37,0 val.

Lyginant šiuos duomenis su BVP rodikliais galima teigti, kad valstybėse kur darbo našumas ir BVP yra aukštesnis už ES vidurkį darbo valandų skaičius per savaitę yra mažiausias. Todėl, galima teigti, kad šiose valstybėse dirbantieji turi didesnes laisvalaikio galimybes.

Apibendrinant, galima daryti išvadą, kad asmenys skirdami daugiau laiko asmeniniams poreikiams, laisvalaikiui nei darbiniais įsipareigojimams kokybiškiau atlieka darbą ir taip sukuria didesnę naudą visuomenei. Taigi, per trumpesnę laiko tarpą yra pasiekiamas geresnis rezultatas – aukštesnis BVP rodiklis.

Palyginus visų dirbančiųjų ir dirbančių pilną darbą savaitę asmenų valandų skaičių, skirtinguose valstybėse, galima įvertinti lanksčių darbo organizavimo formų taikymo mastą.



4 pav. 2011 m. darbo valandų per savaitę skaičius

Šaltinis: Sudaryta darbo autorės remiantis Europos statistikos departamento (Eurostat) duomenimis

Analizuojant 4 paveiksle pateiktus duomenis, galima teigti, kad lanksčios darbo organizavimo formos (trumpesnis, nepastovus darbas) labiausiai paplitusios Vokietijoje bei Liuksemburge. Tai atspindi skirtumas tarp visų dirbančiųjų ir dirbančiųjų pilną darbo savaitę valandų skaičiaus. Siejant šiuos duomenis su 2 paveikslo duomenimis galima teigti, kad BVP ir našumo rodikliai tiesiogiai priklausomi nuo lanksčių darbo organizavimo formų taikymo.

### 3.2. Asmens darbo ir laisvalaikio organizavimas darbuotojų požiūriu

#### 3.2.1. Respondentus charakterizuojantys požymiai

Lietuvos Statistikos departamento duomenimis moterys sudaro daugiau nei pusę visų šalies gyventojų, todėl atliekant apklausą sąmoningai siekta respondentus parinkti taip, kad būtų atspindėta bendra šalies gyventojų situacija. Susisteminius viešojo ir pramonės (gamybos) sektorių darbuotojų apklausos duomenis, gauta, kad apklausoje dalyvavo 73,3 proc. moterų ir 26,7 proc. vyrų. Respondentų pasiskirstymas amžiaus, lyties ir darbo sektoriaus aspektais pateiktas 2 lentelėje. Visi šie požymiai padeda identifikuoti respondentą ir analizuojant anketos duomenis sudaro sąlygas nustatyti, kaip atskiros grupės (pvz., amžiaus, lyties ir sektoriaus aspektais) vertina su asmens darbo ir laisvalaikio organizavimu susijusius veiksmus. Tyrimo metu nebuvo analizuojami atsižvelgiant į respondentų gyvenamąją vietą bei išsilavinimą, nes gauti duomenys statistiškai nėra reikšmingi.

**Respondentų pasiskirstymas amžiaus grupių, lyties ir sektoriaus aspektais (N=400)**

Amžiaus grupė	Sektorius	Moterys		Vyrai		Respondentų skaičius iš viso:
		Respondentų skaičius	Procentai	Respondentų skaičius	Procentai	
Iki 24 m.	Pramonės (gamybos)	5	1,7	0	0,0	5
	Viešasis	10	3,4	1	0,9	11
25-34 m.	Pramonės (gamybos)	0	0,0	29	27,1	29
	Viešasis	18	6,1	1	0,9	19
35-44 m.	Pramonės (gamybos)	45	15,4	17	15,9	62
	Viešasis	54	18,4	15	14,0	69
45-54 m.	Pramonės (gamybos)	54	18,4	13	12,1	67
	Viešasis	73	24,9	27	25,2	100
55 m. ir daugiau	Pramonės (gamybos)	13	4,4	1	0,9	14
	Viešasis	21	7,2	3	2,8	24
<b>Iš viso:</b>		293	100,0	107	100,0	400

Šaltinis: sudaryta darbo autorės

Apklausoje dalyvių pasiskirstymas, amžiaus aspektu, nėra atsitiktinis. Šiaulių miesto, darbingo amžiaus, gyventojų skaičius, kurį pateikia Lietuvos Statistikos departamentas, atitinka respondentų pasiskirstymui būdingas tendencijas, pagal kurias dominuojanti respondentų dalis (41,8 proc.), tai 45-54 m. amžiaus asmenys. Taip pat, nemažai apklaustųjų – 32,8 proc., sudaro 35-44 m. amžiaus grupę. Respondentų jaunesnių nei 24 m. buvo 16 proc., kai tuo tarpu, apklausoje dalyvavę vyresni nei 55 m. sudarė 9,5 proc. visų respondentų.

Analizuojant respondentų demografinius požymius pagal veiklos sektorius, matyti, kad apklausoje dalyvavusių vyrų ir moterų pasiskirstymas sektoriuose yra pakankamai tolygus. Iš visų apklausoje dalyvavusių moterų dauguma (60,1 proc.) dirba viešajame sektoriuje, o 39,9 proc. – pramonės (gamybos) sektoriuje. Apklausoje dalyvavusių vyrų pasiskirstymas atsižvelgiant į sektorius yra atvirkščiai proporcingas moterų pasiskirstymui, t. y. didesnė dalis (56,1 proc.) vyrų dirba pramonės (gamybos) sektoriuje, o mažesnė (43,9 proc.) – viešajame sektoriuje. Respondentų pasiskirstymą sektoriuose galima pagrįsti tuo, kad pramonės (gamybos) sektorius, labiau nei viešasis, asocijuojasi su fiziniu ir techniniu darbu, kurį pajėgesni atlikti vyrai.

Charakterizuojant respondentus buvo nuspręsta apibrėžti pagrindinius demografinius duomenis bei išsiaiškinti respondentų savijautą po darbo. Šie duomenys vertingi nustatant darbo organizavimo poveikį asmeniui bei laisvalaikio poreikio svarbą. Siekiant eliminuoti ir išvengti ilgalaikių neigiamų darbo pasekmių, svarbiu elementu tampa laisvalaikis, kuris padeda atgauti fizines jėgas, pasiruošti darbui (Cropley, Millward, 2009) ir yra streso mažinimo priemonė (Iwasaki ir kt., 2005). Taigi, analizuojant apklausoje metu respondentų pateiktus neigiamų darbo pasekmių vertinimus, galima spręsti apie laisvalaikio poreikį bei reikšmingumą.

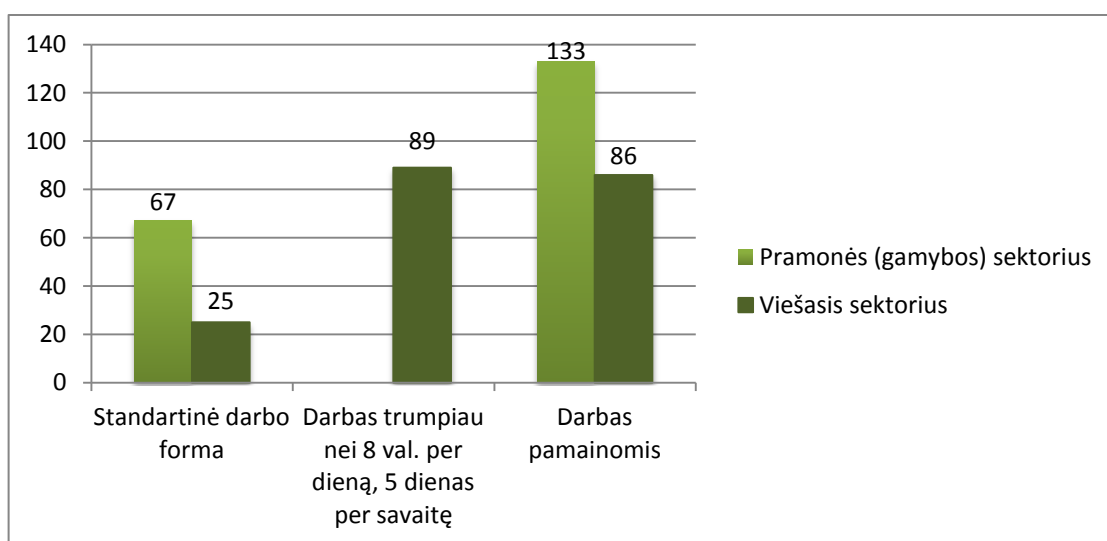
**Respondentų pasiskirstymas vertinant neigiamas darbo pasekmes, proc. (N=400)**

Teiginys:	Visiškai sutinku	Galbūt sutinka	Nežinau	Galbūt nesutinku	Visiškai nesutinku
Grįžęs(-usi) iš darbo jaučiuosi pervargęs(-usi)	89,5	6,5	4,0	0,0	0,0
Darbe patiriu stresą	82,5	17,5	0,0	0,0	0,0
Darbas neteikia malonumo	54,5	45,5	0,0	0,0	0,0
Darbe tarp kolektyvo narių jaučiu įtampą	47,8	43,0	8,0	0,5	0,8
Nejaučiu motyvacijos dirbti	42,8	49,3	8,0	0,0	0,0
Trūksta laiko laisvalaikiui/pomėgiams	83,0	1,5	2,8	13,3	0,0
Trūksta laiko bendravimui su artimaisiais, draugais	92,0	0,8	7,3	0,0	0,0

Šaltinis: sudaryta darbo autorės

Vertinant 3 lentelėje pateiktus duomenis, galima teigti, kad visi respondentai susiduria su darbinės veiklos, aplinkos įtakotais neigiamais pojūčiais. Apie 90 proc. respondentų po darbo jaučiasi pavargę, jiems trūksta laiko laisvalaikiui, bendravimui su artimaisiais. Visi respondentai visiškai arba iš dalies sutinka, kad darbe patiria stresą ir, kad darbas neteikia malonumo. Įtampą ir motyvacijos stoką darbe jaučia daugiau nei 90 proc. respondentų. Vertinant laiko laisvalaikiui ir pomėgiams trūkumą pravartu atkreipti dėmesį, į tai, kad 13,3 proc. respondentų trūkumo nejaučia. Taigi, didžioji dalis respondentų susiduria su neigiamomis darbo pasekmėmis, todėl galima teigti, kad šie duomenys išryškina ne darbo laiko svarbą.

Siekiant balanso tarp asmens darbo ir laisvalaikio reikšmingu tampa darbo laikas - darbo organizavimo forma. 5 paveikslo duomenys iliustruoja respondentų pasiskirstymą pagal darbo organizavimo formą.



5 pav. Respondentų pasiskirstymas pagal sektorių ir darbo organizavimo formą (N=400)

Šaltinis: sudaryta darbo autorės

Iš 5 paveikslo matyti, kad respondentai dirba tik pagal tris darbo organizavimo formas. Pagal standartinę darbo organizavimo formą dirba 23,0 proc. respondentų, 22,3 proc. dirba trumpiau nei 8 val. per dieną, 5 dienas per savaitę, o didžiausia respondentų dalis, net 54,7 proc. dirba pamainomis.

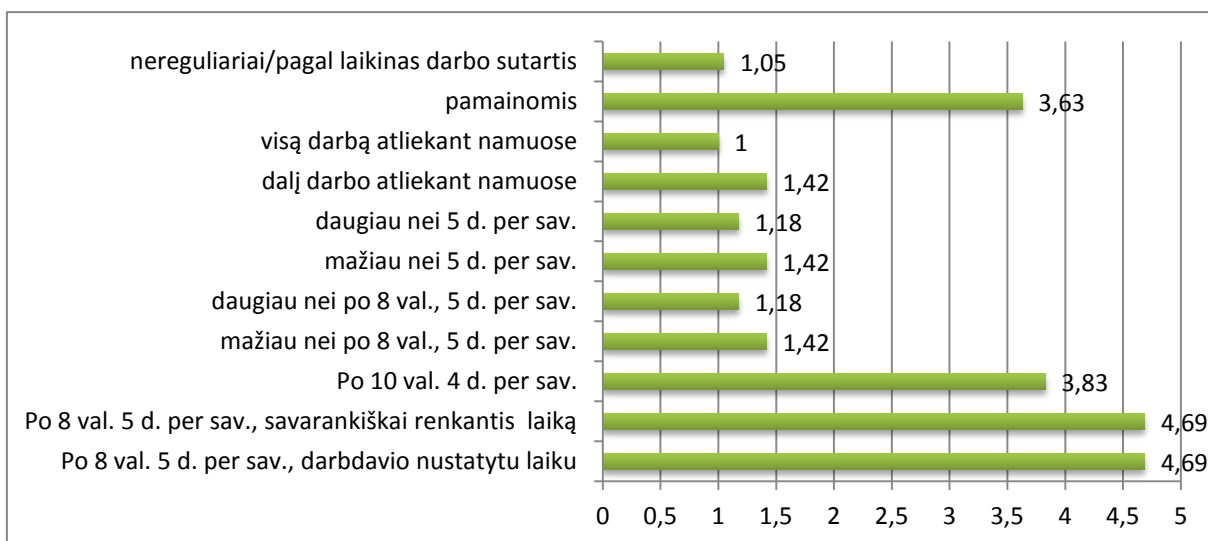
83,1 proc. pamaininį darbą dirbančių respondentų yra patenkinti savo darbo grafiku, nors didžioji dalis (73,9 proc.) respondentų dirbančių pamainomis, teigia, kad neturėjo galimybės pasirinkti darbo modelio. Pasitenkinimas darbo grafiku gali turėti teigiamos įtakos respondento fizinei, psichologinei savijautai. Didžioji dalis (vidutiniškai 83,3 proc.) pamaininį darbą dirbančių respondentų darbe patiria stresą, po darbo jaučiasi pavargę, jiems nepakanka laiko laisvalaikiui ir bendravimui su artimaisiais, tačiau 35,2 proc. respondentų darbe jaučia įtampą, kas palyginti su bendra apklausos tendencija nėra didelis rodiklis.

Apklausa parodė, kad pagal standartinę darbo formą dirba 33,5 proc. pramonės (gamybos) ir tik 12,5 proc. viešajame sektoriuje dirbančių respondentų. Šių respondentų pasiskirstymą lemia tai, kad gamybinėse įmonėse vyrauja darbas pamainomis, tuo tarpu viešojo sektoriaus įstaigų – skirtingas darbo pobūdis. Respondentams dirbantiems miesto savivaldybėje (44,5 proc.), dėl taupymo politikos sumažintos darbo valandos, o sveikatos priežiūros įstaigose priimtina darbą organizuoti pamainomis. Visi apklaustieji, dirbantys 8 val. per dieną, 5 dienas per savaitę yra patenkinti savo darbo grafiku ir keisti darbo modelio nepageidauja.

Duomenis vertinant pagal veiklos sektorių verta atkreipti dėmesį į tai, kad apytiksliai pusė viešajame sektoriuje dirbančių respondentų dirba pagal dalinio darbo formą, tačiau nė vienas iš jų nėra patenkintas šiuo darbo grafiku. Neigiamą respondentų požiūrį į dalinį darbą galima paaiškinti tuo, kad net 77,5 proc. respondentų, dirbančių trumpiau nei 8 val. per dieną, 5 dienas per savaitę, neturėjo galimybės dirbti pagal standartinę darbo modelį. Taip pat, visi respondentai, dirbantys pagal šią lanksčią darbo organizavimo formą, turi išlaikytinių: 24,7 proc. – iki mokyklinio ir 75,3 proc. – mokyklinio amžiaus vaikų. Taigi, ši situacija iliustruoja, kodėl didžioji dalis respondentų, dirbančių pagal dalinio darbo organizavimo formą, visiškai sutinka su tuo, kad darbe jaučia stresą, jiems nepakanka laiko laisvalaikiui bei bendravimui su artimaisiais, draugais. Taip pat, 94,4 proc. respondentų visiškai sutinka su tuo, kad po darbo jaučiasi pavargę, 74,0 proc. – darbe tarp kolektyvo narių jaučia įtampą bei 47,2 proc. ir 46,1 proc. respondentų – nejaučia malonumo ir motyvacijos dirbant.

Darbo ir laisvalaikio derinimui didelę įtaką turi darbo organizavimo forma. Dėl šios priežasties tikslinga išsiaiškinti ar dirbančiuosius tenkina esamas darbo organizavimo modelis ir kokiai darbo formai respondentai teiktų prioritetą. Duomenys apie respondentų požiūrį į darbo organizavimo formas pateikti 6 paveiksle. Kadangi, galimi atsakymų variantai buvo

pateikti Likerto skale, apibendrinta respondentų nuomonė išreikšta pageidavimo vidurkiu, kuris gautas kiekvienam iš variantų priskyrus reikšmes („Tikrai dirbčiau“ – 5; „Galbūt dirbčiau“ – 4; „Nežinau“ – 3; „Galbūt nedirbčiau“ – 2; „Tikrai nedirbčiau“ – 1). Gautos reikšmės kinta ribose nuo 1 iki 5, kur 5 atspindi neabejotiną respondentų pageidavimą dirbti.



6 pav. Respondentų pageidaujama darbo forma (N=400)

Šaltinis: sudaryta darbo autorės

Analizuojant pateiktus duomenis matyti, kad labiausiai pageidaujamos darbo formos – standartinis darbo laikas bei tam tikrose ribose kintanti darbo dienos pradžia ir pabaiga. Taip pat, pakankamai reikšminga respondentų dalis (vidutinė reikšmė 3,63) išreiškė norą dirbti pamainomis. Tuo tarpu mažiausiai pageidaujančių dirbti namuose bei nereguliariai.

Lyginant 6 paveikslą su duomenimis pateiktais 5 paveiksle, galima atrasti bendrų sąsajų. 98,7 proc. respondentų, dirbančių trumpiau nei 40 valandų per savaitę, teigė, kad jei galėtų rinktis pageidautų dirbti daugiau, t.y. 40 valandų. Taip pat, respondentai dirbantys pamainomis, nors ir nėra visiškai patenkinti dabartine darbo organizavimo forma, jei galėtų pasirinkti nieko nekeistų arba dirbtų 8 valandas per dieną, 5 dienas per savaitę.

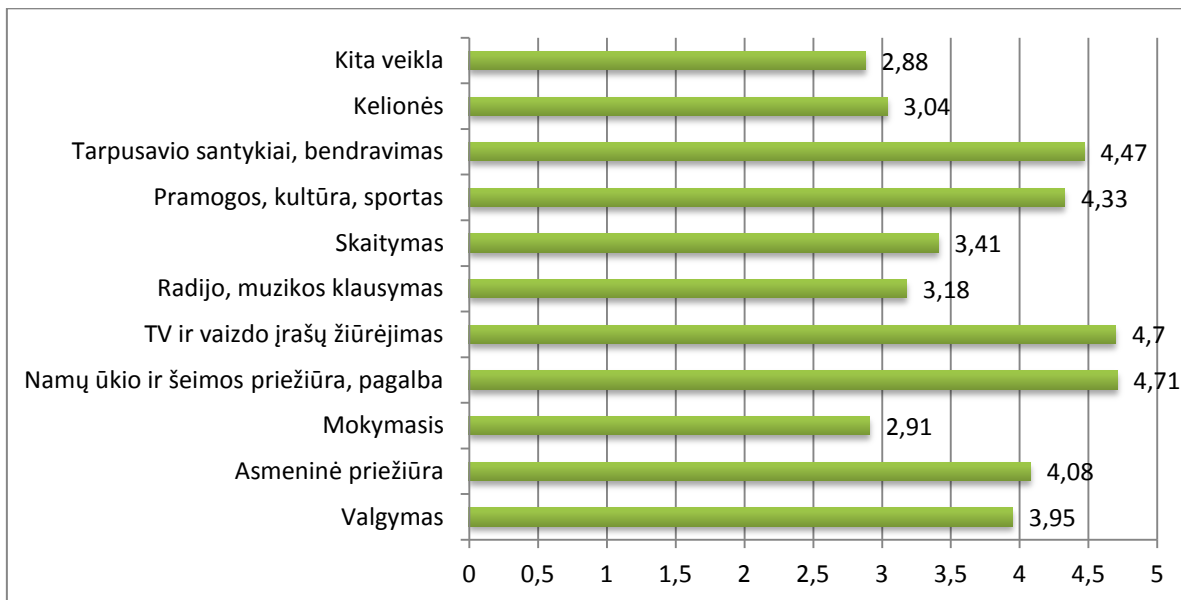
Apibendrinant, galima daryti išvadą, kad respondentai labiau linkę dirbti 40 valandų per savaitę grafiku, darbo vietoje ir nepageidauja dirbti trumpiau ar ilgiau negu Darbo Kodekso reglamentuojamas savaitinis darbo valandų skaičius.

### 3.2.2. Elgsenos ne darbo metu analizė

Fizinė ir psichologinė savijauta didele dalimi priklauso nuo asmens elgesio, veiklos laisvu nuo darbo metu bei turi įtakos atliekamo darbo kokybei.

Siekiant įvertinti laisvalaikio leidimo įpročius respondentų buvo paprašyta pažymėti kokia veikla dažniausiai užsiima ne darbo metu. Galimi atsakymų variantai pateikti naudojant

Likerto skalę, todėl apibendrinta respondentų nuomonė išreikšta dažnumo vidurkiu, kuris gautas kiekvienam iš variantų priskyvus reikšmes („Labai dažnai“ – 5; „Dažnai“ – 4; „Retai“ – 3; „Labai retai“ – 2; „Niekada“ – 1). Duomenys pateikti 4 paveiksle. Gautos reikšmės kinta ribose nuo 1 iki 5, kur 5 atspindi labai dažnai atliekamas veiklas.



7 pav. **Respondentų veikla ne darbo laiku** (N=400)

**Šaltinis:** sudaryta darbo autorės

Aptariant 7 paveiksle pateiktus duomenis, matyti, kad respondentai, ne darbo metu, dažniausiai rūpinasi namų ūkiu bei šeimos nariais (dažnumo vidurkis 4,71) ir žiūri televizorių, vaizdo įrašus (dažnumo vidurkis 4,7). Taip pat, respondentai teigė, kad pakankamai didelę laiko dalį skiria tarpusavio bendravimui bei pramogauja, lanko kultūros renginius ir sportuoja. Mažiausiai laiko apklausoje dalyvavę asmenys skiria kitai veiklai (dažnumo vidurkis 2,88), mokymuisi bei kelionėms (dažnumo vidurkiai atitinkamai 2,91 ir 3,04).

Vertinant 4 paveiksle pateiktą informaciją bei analizuojant Lietuvos Statistikos departamento pateiktus, vidutinio dirbančių moterų ir vyrų paros laiko panaudojimo tyrimo duomenis (žr. 4 lentelę) galima daryti tam tikrus apibendrinimus.



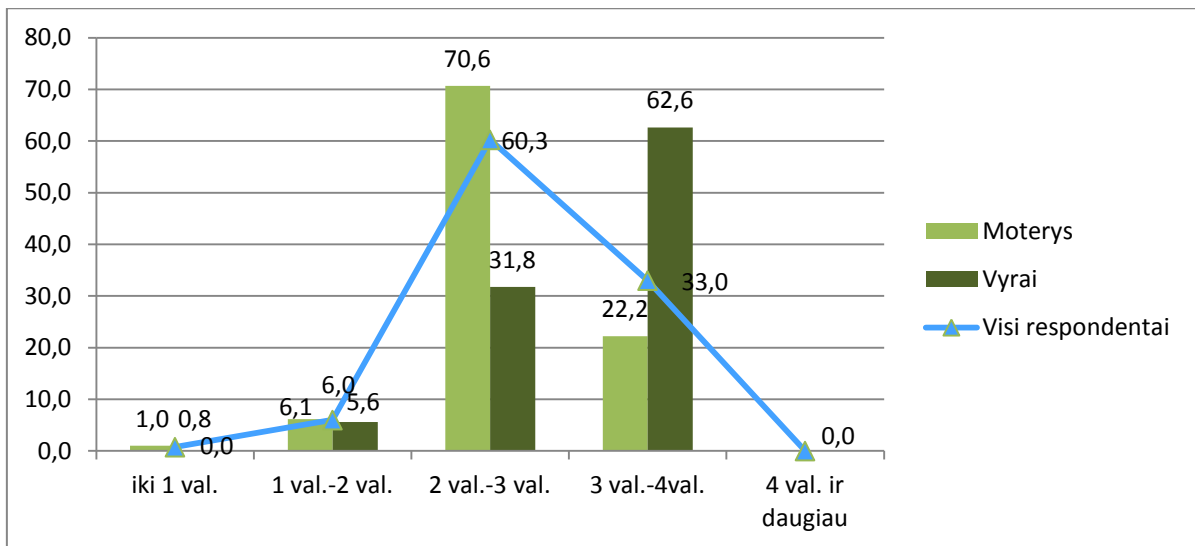
**Vidutinis dirbančių moterų ir vyrų paros laiko panaudojimas, valandos ir minutės**

	Dirbantys	
	Moterys	Vyrai
Miegas	8:28	8:21
Valgymas	1:25	1:33
Asmeninė priežiūra	1:05	1:05
Mokymasis	0:03	0:02
Namų ūkio ir šeimos priežiūra, pagalba	3:50	2:05
TV ir vaizdo įrašų žiūrėjimas	1:48	2:30
Radijo, muzikos klausymas, skaitymas	0:24	0:25
Pramogos, kultūra, sportas	0:24	0:37
Tarpusavio santykiai, bendravimas	0:32	0:35
Kelionės	1:09	1:18
Neapibrėžta veikla	0:04	0:03

Šaltinis: Lietuvos Statistikos departamentas

Visi respondentai, labai dažnai ir dažnai, žiūri televiziją bei vaizdo įrašus. Tuo tarpu namų ūkio darbus atlieka ir šeimos narius prižiūri 66,4 proc. vyrų ir 99,3 proc. moterų. Vertinant tradiciškai susiklosčiusią nuostatą, kad moterys prisiima didžiąją dalį namų ūkio ir šeimos priežiūros atsakomybės, iš 4 paveiksle pateiktų duomenų galima daryti išvadą, kad vis dažniau vyrai atlieka namų ruošos darbus. Taip pat, vertinant Lietuvos Statistikos departamento duomenis apie laiką skiriamą kiekvienai iš veiklų, matyti, kad nors vyrai vis dažniau atlieka namų ruošos darbus, bet tai daro 1 valanda 45 minutėmis trumpiau, nei tai daro moterys. Laiko skirtumą vyrai paskirsto kitoms veikloms, tokioms kaip: televizijos, vaizdo įrašų žiūrėjimas, valgymas, pramogos, kultūra, sportas ir kelionės.

Siekiant tiksliau įvertinti asmens laisvalaikio organizavimo galimybes nepakanka iširti duomenis susijusius tik su asmens darbiniais įsipareigojimais. Tikslinga nustatyti individualius įsipareigojimus, pomėgius, finansines galimybes, paros laiko paskirstymą. Taigi, 8 paveiksle pateikiamas respondentų pasiskirstymas pagal laisvalaikiui skiriamą laiką lyties aspektu.

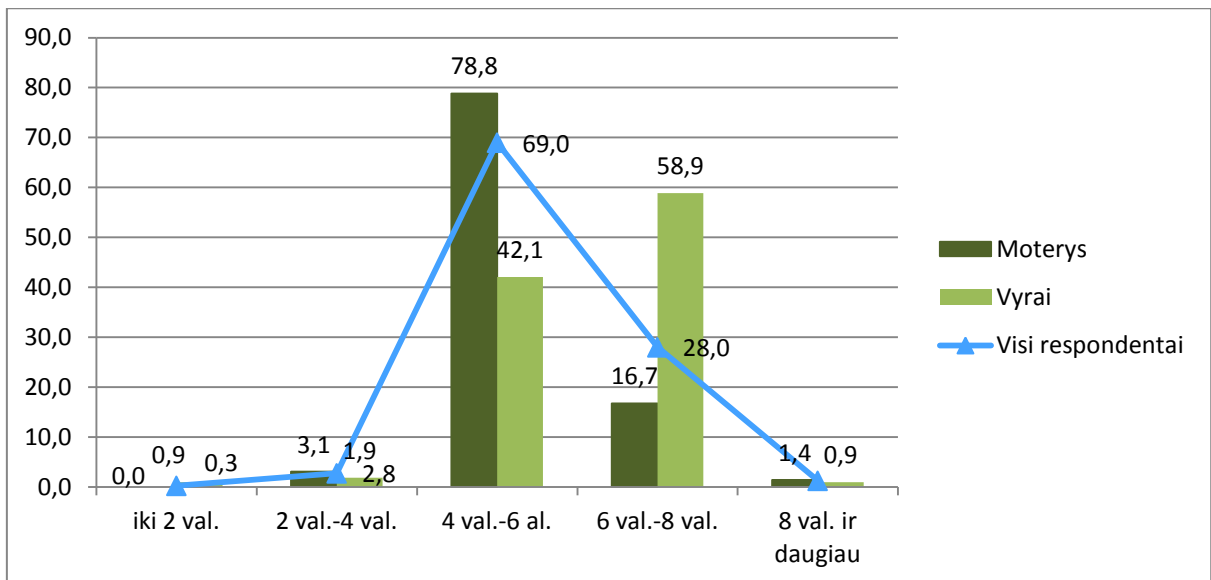


8 pav. Respondentų laisvalaikio laiko trukmė (darbo dienomis) (N=400)  
Šaltinis: sudaryta darbo autorės

Vertinant 5 paveiksle pateiktus duomenis, matyti, kad daugiausia (60,3 proc.) respondentų, per darbo dieną, laisvalaikiui skiria nuo 2 val. iki 3 val., tačiau duomenis analizuojant lyties aspektu, tarp vyrų ir moterų išryškėja skirtumas. Didžioji dalis (70,6 proc.) moterų, po darbo, laisvalaikiui skiria nuo 2 val. iki 3 val., kai tuo tarpu dauguma (62,6 proc.) vyrų laisvalaikiui skiria 1 val. – 2 val. daugiau laiko nei moterys.

Nors pagrindinė respondentų dalis (93,3 proc.) laisvalaikiui skiria nuo 2 val. iki 4 val., tačiau verta atkreipti dėmesį į nedidelę respondentų dalį (6 proc.), kuri darbo dienomis laisvalaikiui skiria nuo 1 val. iki 2 val. Analizuojant šią respondentų dalį susidaro galimybė įvardinti priežastis, kurios lemia trumpesnę laisvalaikio laiką.

Taigi, šios respondentų (6,1 proc. moterų ir 5,6 proc. vyrų) grupės laisvalaikiui didžiausios įtakos galėjo turėti tai, kad visi respondentai turi išlaikytinių. Taip pat, didelė dalis (83,3 proc.) jų yra vieniši, taigi išlaikytinių priežiūra užima reikšmingą ne darbo laiko dalį. Paradoksalu yra tai, jog 91,6 proc. šios grupės respondentų dirba trumpiau nei 8 val. per dieną, 5 dienas per savaitę, tačiau daugumai (79,0 proc.) iš jų tenka dirbti viršvalandžius, kurie pratęsia darbo laiką, taigi, sutrumpina laisvalaikio laiką. Tačiau, vertinant respondentų pasiskirstymą, pagal laisvalaikiui skirtą laiką, ne darbo dienomis (žr. 9 pav.), matyti, kad nors ir pagrindinės tendencijos išliko tokios pačios kaip ir darbo dienomis, bet iki 30,3 proc. išaugo respondentų skaičius laisvalaikiui skiriantis daugiau nei 4 val.



9 pav. Respondentų laisvalaikio laiko trukmė (ne darbo dienomis) (N=400)

Šaltinis: sudaryta darbo autorės

Iš 6 paveiksle pateiktų duomenų, matyti, kad ne darbo dienomis respondentai turi galimybę ir skiria laisvalaikiui daugiau laiko, nei darbo dienomis. Taip pat, iš pateiktų duomenų, matyti, kad vyrai ir moterys laisvalaikio laiką paskirsto skirtingai. Ne darbo dienomis, didžiausia respondentų dalis (97,0 proc.) laisvalaikiui skiria nuo 4 val. iki 8 val. Taigi, palyginimas 5 ir 6 paveiksluose pateiktus duomenis, galima teigti, kad organizuojant laisvalaikį didelės įtakos turi darbo veiksnys, nes yra disponuojama didesne, ne darbo veiklai skirta, laiko dalimi.

Aptarus respondentų laisvalaikio laiko pasiskirstymą, būtina įvertinta kiek laisvalaikio organizavimą ir jo kokybę lemia respondentų pajamos bei išlaidos skirtos laisvalaikio užsiėmimams. Duomenys apie respondentų pajamas ir laisvalaikiui skirtus finansinius išteklius pateikti 5 lentelėje.

5 lentelė

Respondentų pasiskirstymas pagal gaunamas pajamas ir laisvalaikiui skirtas išlaidas (N=400)

Laisvalaikio išlaidos / Mėn. pajamos	iki 50 Lt/mėn.	50 Lt-100 Lt/mėn.	101 Lt-150 Lt/mėn.	151 Lt-200 Lt/mėn.	Viso:
1000 Lt-1500 Lt	5,7 %	4,7 %	7,2 %	0 %	17,6 %
1500 Lt-2000 Lt	10,5 %	26,2 %	33,3 %	0 %	70,0 %
2000 Lt ir daugiau	0,3 %	1,8 %	9,8 %	0,5 %	12,4 %
Viso:	16,5 %	32,7 %	50,3 %	0,5 %	100 %

Šaltinis: sudaryta darbo autorės

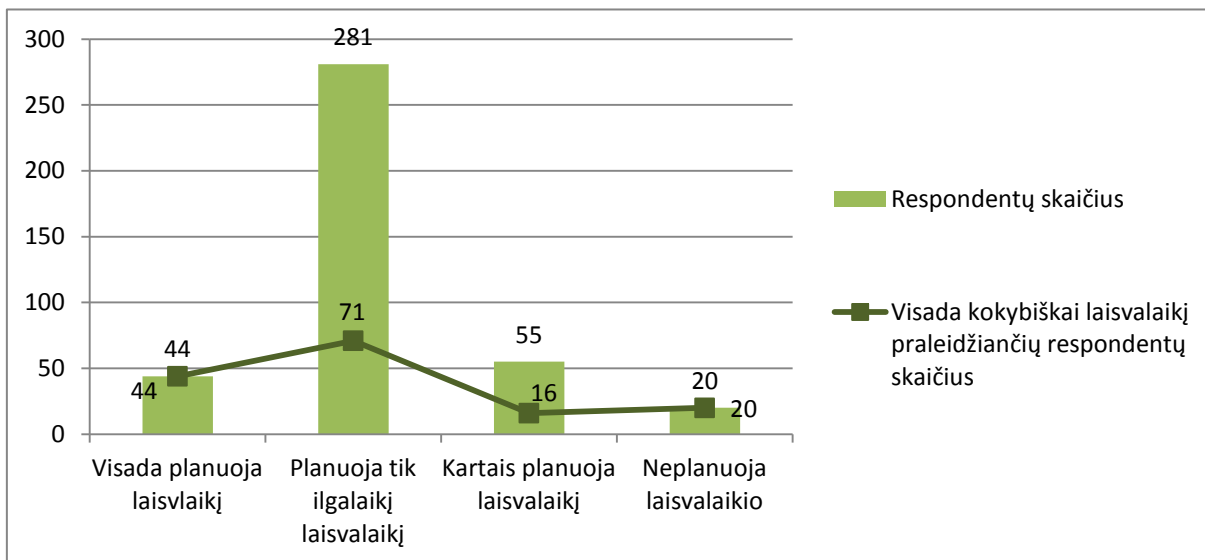
Iš 5 lentelėje pateiktų duomenų, matyti, kad visi respondentai gauna didesnę nei minimalų darbo užmokestį. Tarp apklausoje dalyvavusių respondentų didesnę nei 2000 Lt darbo užmokestį gauna 12,4 proc. apklaustųjų. Pagal gautus duomenis mažiausias pajamas (nuo 1000 Lt iki 1500 Lt per mėnesį) uždirbantys respondentai sudaro 17,6 proc. visų apklausoje dalyvavusių asmenų.

70,0 proc. respondentų mėnesio pajamos sudaro nuo 1500 Lt iki 2000 Lt. Tie patys 70,0 proc. respondentų, gaunamas pajamas, skirtingomis dalimis paskirsto asmeninio laisvalaikio užsiėmimams. Apytiksliai pusė jų (47,7 proc.), per mėnesį, laisvalaikiui skiria nuo 101 Lt iki 150 Lt, 37,4 proc. į laisvalaikį investuoja nuo 50 Lt iki 100 Lt, o 14,9 proc. – iki 50 Lt. Kadangi, vienodas pajamas gaunantys respondentai išlaidas laisvalaikiui paskirsto skirtingai, galima daryti išvadą, kad pajamų dydis nėra lemiamas veiksnys skirstant išlaidas laisvalaikiui.

Didžioji dalis respondentų (79,1 proc.), kurie, per mėnesį, laisvalaikiui skiria nuo 101 Lt iki 150 Lt labai dažnai laisvalaikį praleidžia pramogaudami, lankydami kultūrinius renginius ir sportuodami, o tai reikalauja didesnių investicijų nei televizijos ar vaizdo įrašų žiūrėjimas. Taip pat, verta paminėti, kad daugiau nei trečdalis respondentų (38,1 proc.), darbo dienomis laisvalaikiui skiria, nuo 3 val. iki 4 val. ir tai yra maksimalus laikas, kurį laisvalaikiui skiria respondentai.

40,5 proc. respondentų, kurių pajamos sudaro nuo 1500 Lt iki 2000 Lt per mėnesį ir, kurie laisvalaikiui skiria tik iki 50 Lt per mėnesį, teigia, kad laisvą nuo darbo laiką leidžia kokybiškai, nors pagrindinė jų veikla laisvalaikio metu yra televizijos ir vaizdo įrašų žiūrėjimas. Tačiau, įvertinus, kad dauguma (62,1 proc.) dirba pramonės (gamybos) sektoriuje ir grįžę po darbo jaučia fizinį nuovargį, tai poilsis žiūrint televizorių yra patenkinamas pagrindinis poreikis – atgauti fizines jėgas, pailsėti; ir nereikalauja didelių finansinių investicijų.

Laisvalaikis turi daug asmeniui naudingų funkcijų, tačiau viena aktualiausių – atsipalaidavimas, atsiribojimas nuo darbinių užduočių, problemų. Todėl pravartu pateikti respondentų asmeninį laisvalaikio kokybės vertinimą bei laisvalaikio planavimo dažnumą. Susisteminti duomenys pateikti 10 paveiksle.



10 pav. Laisvalaikio kokybė priklausomai nuo laisvalaikio planavimo (N=400)

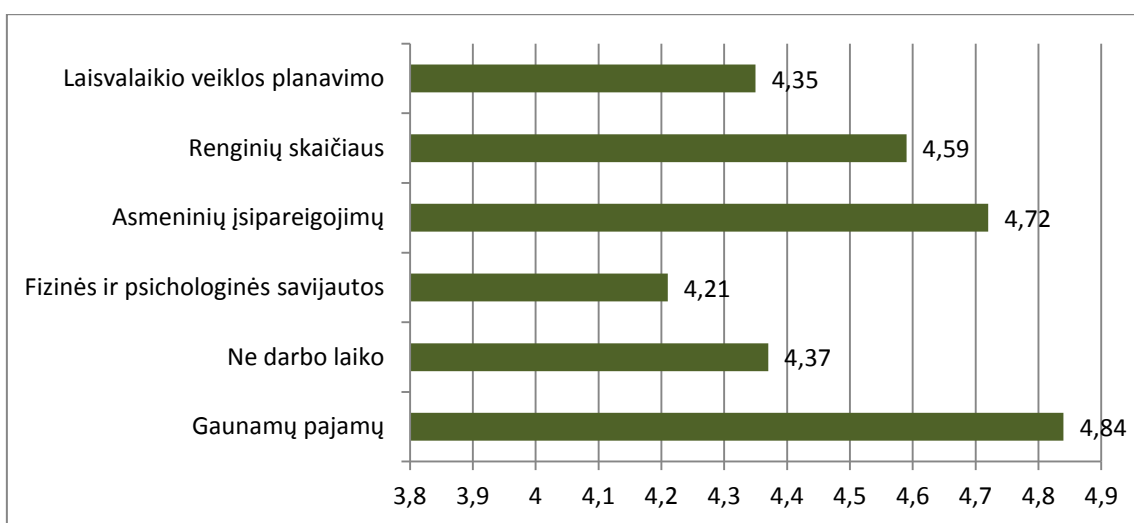
Šaltinis: sudaryta darbo autorės

Kaip matyti iš 6 paveikslo, ir visada, ir niekada laisvalaikio neplanuojantys respondentai teigia laisvalaikį leidžiantys kokybiškai. Laisvalaikio planavimas yra viena svarbiausių kokybiško laisvalaikio sąlygų. Visada laisvalaikį planuojantys apklaustieji praleidžia jį kokybiškai, o tam įtakos galėjo turėti tai, kad 40,9 proc. jų prioritetą teikia laisvalaikiui ir turi hobi, pomėgių. Taigi, analizuojant laisvalaikio planavimą, pastebėta, kad respondentai, kurie laisvalaikiui teikia prioritetą, turi pomėgių ar hobijų – laisvalaikį praleidžia kokybiškai.

Planuotas ir kokybiškas laisvalaikis 70,5 proc. respondentų teigimu leidžia pailsėti, 40,9 proc. respondentų praleidę laisvalaikį jaučiasi patobulėję kaip asmenybės. Tačiau, apklausos duomenys atskleidė, kad iš anksto planuoti laisvalaikį, siekiant jo kokybės, būtina tiems asmenims, kurie neturi laisvalaikio leidimo užsiėmimų, t. y. laisvalaikio veikla nėra reguliari. Pagrindinė veikla, kuria laisvu nuo darbo metu užsiima laisvalaikio neplanuojantys respondentai, yra televizijos ar vaizdo įrašų žiūrėjimas, kas, jų teigimu, leidžia atsipalaiduoti ir pailsėti. Taigi, dėl to, kad nikelia aukštų reikalavimų ne darbo laikui, šie 20 respondentų yra visiškai patenkinti savo laisvalaikio kokybe.

Didžiausia respondentų dalis (70,3 proc.) planuoja laisvalaikį, tačiau tik tokį, kuris apima ilgesnį laikotarpį, kartais planuoja – 13,8 proc. Visada kokybiškai laisvalaikį praleidžia 25,9 proc. reguliariai laisvalaikio neplanuojančių respondentų. Tačiau kartais kokybiškai laisvalaikį praleidžia 66,3 proc. visų respondentų. Šiam respondentų pasiskirstymui įtakos galėjo turėti, tai jog laisvalaikis nėra prioritetinė jų gyvenimo sritis, pirmenybę apklaustieji teikia: 89,3 proc. – balansui tarp darbo, laisvalaikio ir asmeninių įsipareigojimų, 6,8 proc. – asmeniniams įsipareigojimams, 3,9 proc. – darbui.

Analizuojant laisvalaikį organizavimą būtina įvardinti veiksnius dominuojančius organizuojant kokybišką ne darbo laiką. Respondentų pasiskirstymas, vertinant laisvalaikio kokybei įtakos turinčius veiksnius, pateiktas 11 paveiksle. Paveiksle pateikti susisteminti duomenys, atspindintys respondentų sutikimo vidurkį, kuris gautas kiekvienam, atsakymo variantui (pateiktam Likerto skalėje) priskyrus reikšmes („Visiškai sutinku“ – 5; „Galbūt sutinku“ – 4; „Nežinau“ – 3; „Galbūt nesutinku“ – 2; „Visiškai nesutinku“ – 1). Gautos reikšmės kinta ribose nuo 1 iki 5, kur 5 parodo, kad veiksnys, respondentų nuomone, turi didžiausios įtakos laisvalaikio kokybei.



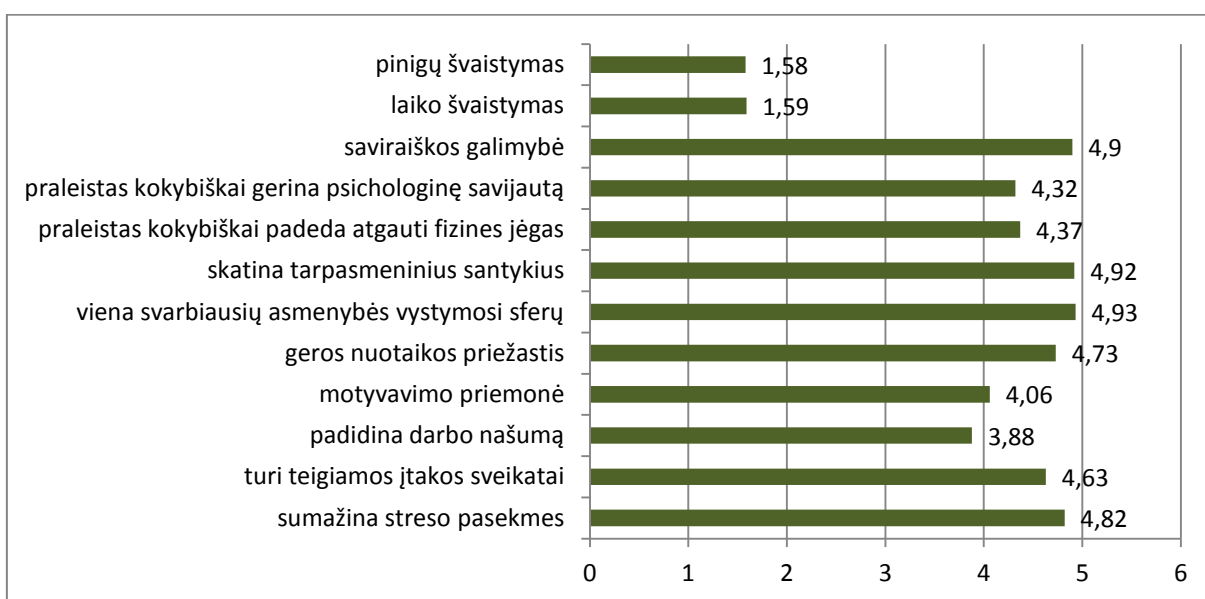
11 pav. **Respondentų nuomone laisvalaikio kokybę įtakoiantys veiksniai** (N=400)  
Šaltinis: sudaryta darbo autorės

Respondentų nuomone, reikšmingiausios įtakos laisvalaikio kokybei turi gaunamų pajamų dydis (sutikimo vidurkis 4,84). Asmeniniai įsipareigojimai, renginių skaičius, ne darbo laikas (sutikimo vidurkiai atitinkamai 4,72; 4,59 ir 4,37) laisvalaikio kokybei turi mažiau įtakos nei gaunamos pajamos. Taigi, galima daryti prielaidą, kad respondentai, kurių laisvalaikis ne visada praleidžiamas kokybiškai neturi galimybės laisvalaikiui skirti pakankamai lėšų.

41,6 proc. respondentų, kurie dirba mažiau nei 8 valandas per dieną, 5 dienas per savaitę, neišreiškė visiško sutikimo su tuo, kad laisvalaikio kokybė priklauso nuo ne darbo laiko. Taigi, šiuo atveju, galima konstatuoti, kad siekiant pagerinti laisvalaikio kokybę, trumpesnis darbo laikas, ne visada yra universali ir veiksminga išeitis.

Vidutinės įtakos (sutikimo vidurkį 4,35) laisvalaikio kokybei, respondentų nuomone, turi laisvalaikio veiklos planavimas. Tačiau, 93,2 proc., visada kokybiškai laisvalaikį praleidžiančių, respondentų nuomone, laisvalaikio planavimas yra vienas svarbiausių veiksnių siekiant kokybiško ne darbo laiko.

Laisvalaikis vienas svarbiausių asmens gyvenimo sferų, duodanti nemaža naudos ne tik fizine, bet ir psichologine prasmėmis (Fenech, 2008). Mokslinėje literatūroje teigiama, kad laisvalaikio metu atliekama veikla gali pagerinti atmintį ir suteikti kūrybingumo. Priklausomai nuo individualiai pasirinkto laisvalaikio praleidimo būdo, užsiėmimų laisvu nuo darbo metu asmuo gali tobulinti įgūdžius bei kompetencijas (Snir, Harpaz, 2002; J. A. Schweitzer ir kt., 1999). Respondentų nuomonė vertinant laisvalaikio teikiamą naudą pateikta 12 paveiksle. Susisteminti duomenys, atspindi respondentų sutikimo su pateiktais teiginiais vidurkį (apskaičiuotą priskyrus reikšmes: „Visiškai sutinku“ – 5; „Galbūt sutinku“ – 4; „Nežinau“ – 3; „Galbūt nesutinku“ – 2; „Visiškai nesutinku“ – 1). Gautos reikšmės kinta ribose nuo 1 iki 5, kur 5 parodo, kad respondentas visiškai sutinka su teiginiu.



12 pav. Respondentų nuomonė apie laisvalaikio naudingumą (N=400)

Šaltinis: sudaryta darbo autorės

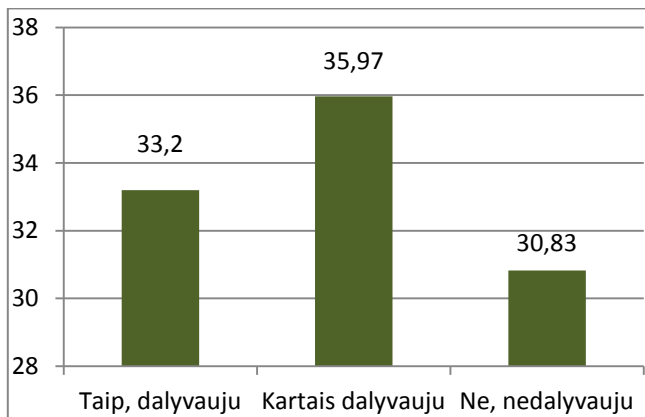
Analizuojant 12 paveikslo duomenis, matyti, kad respondentai laisvalaikį traktuoja kaip svarbią asmenybės vystymuisi sferą, skatina tarpasmeninius santykius, suteikia saviraiškos galimybę ir sumažina streso pasekmes.

Tuo tarpu, didelė respondentų dalis, nesutinka su tuo, kad laisvalaikis – laiko ir pinigų švaistymas (vidurkis atitinkamai 1,59 ir 1,58). Tokią respondentų nuomonę galima interpretuoti, kaip supratimą, kad laisvalaikis yra viena svarbiausių asmens gyvenimo sferų. Investavimas į laisvalaikį nėra pinigų ir laiko švaistymas.

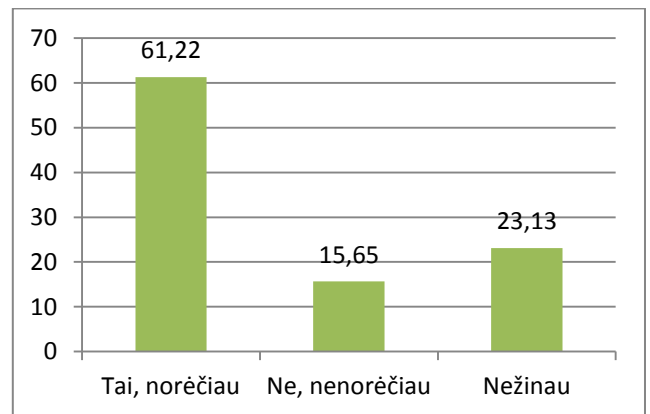
Visus teigiamus laisvalaikio padarinius respondentai laiko svarbiais. Tačiau, galima išskirti tai, kad laisvalaikis, respondentų nuomone, mažiausiai reikšmingas darbo našumui ir motyvacijai.

### 3.2.3. Požiūrio į organizacijos siūlomą laisvalaikį analizė

Darbuotojo savijauta ir požiūris į darbą priklauso ne tik nuo gaunamo atlygio už darbą, be ir nuo nematerialių motyvavimo priemonių, pavyzdžiui, laisvalaikio. Laisvalaikis gali būti kaip nematerialus darbuotojo paskatinimas, motyvavimo priemonė kokybiškiau atlikti darbą (Tzu-Ching, Tun-Pei, 2011). Todėl verta nustatyti ar organizacijos siūlo bendras laisvalaikio leidimo veiklas, kiek respondentų dalyvauja ir kiek jų dalyvautų, jei laisvalaikis būtų organizuojamas. Duomenys pateikti 13 ir 14 paveiksluose.



13 pav. **Dalyvavimas bendrame kolektyvo laisvalaikyje, proc. (N=253)**  
Šaltinis: sudaryta darbo autorės



14 pav. **Poreikis organizuoti bendrą kolektyvo laisvalaikį, proc. (N=147)**  
Šaltinis: sudaryta darbo autorės

Bendras kolektyvo laisvalaikis yra organizuojamas 253 respondentų darbovietėse. Iš 9 paveiksle pateiktų duomenų matyti, kad didžioji dalis respondentų (35,97 proc.) kartais dalyvauja bendrame kolektyvo laisvalaikyje. 33,2 proc. respondentai dalyvauja visada ir 30,83 proc. nedalyvauja.

10 paveiksle pateiktas 147 respondentų, kurių darbovietėse bendras kolektyvo laisvalaikis nėra organizuojamas, pasiskirstymas pagal norą dalyvauti laisvalaikio, jeigu jis būtų organizuojamas, užsiėmimuose.

Bendra tendencija, kurią atspindi 9 ir 10 paveikslai, yra ta, kad didžioji dalis respondentų dalyvauja (69,17 proc.) ir dalyvautų (61,22 proc.) kolektyvo laisvalaikio veiklose.

Siekiant išsiaiškinti respondentų požiūrį į laisvalaikio teikiamą naudą, respondentų buvo paprašyta įvertinti teiginius bei pažymėti, jų nuomone, pagrindinės naudos gavėją. 6 lentelėje pateikti susisteminti duomenys.



6 lentelė

**Respondentų nuomonė apie laisvalaikio teikiamos naudos gavėją (N=400)**

<b>Teiginys</b>	<b>Nauda</b>	Naudinga tik darbdaviui	Naudinga tik darbuotojui	Naudinga darbuotojui ir darbdaviui	Darbuotojui ir darbdaviui nėra naudinga	Nežinau
Gerai darbuotojų santykiai		0	3,5	96,5	0	0
Motyvuoti darbuotojai		16,5	0	80,25	0	3,25
Kokybiškas bendras kolektyvo laisvalaikis		0	9,5	90,5	0	0
Kokybiškas asmeninis darbuotojo laisvalaikis		0	41,25	54,5	0	4,25
Asmeninio laisvalaikio metu darbuotojo užmegztos pažintys		0	49,25	48,5	0	2,5
Asmeninio laisvalaikio metu darbuotojo pasiekti laimėjimai		0	45,25	50,5	0	4,25

Šaltinis: sudaryta darbo autorės

Iš 6 lentelėje pateiktų duomenų matyti, kad respondentai išvelgia abipusę – darbdaviui ir darbuotojui – naudą, kai organizacijos darbuotojų santykiai yra geri, darbuotojai yra motyvuoti bei kokybiškai praleidžiamas bendras kolektyvo laisvalaikis. Vieningos nuomonės respondentai neturėjo vertindami kokybiško asmeninio laisvalaikio, laisvalaikio metu užmegztų pažinčių ir pasiektų laimėjimų naudos gavėją.

Apibendrinant, galima daryti išvadą, kad darbuotojai teigiamai vertina bendrą kolektyvo laisvalaikį ir suvokia, kad tai teikia naudą tiek darbuotojui, tiek darbdaviui. Todėl, darbdaviai turėtų atkreipti dėmesį į šią respondentų išreikšta nuomonę ir skatinti kolektyvo bendravimą laisvalaikio metu.

## IŠVADOS

Apibendrinant teorinę ir praktinę asmens darbo ir laisvalaikio organizavimo analizę, galima daryti šias išvadas:

Darbas ir laisvalaikis yra dvi asmens gyvenimo sritys, kurios glaudžiai susijusios ir turi reikšmingos įtakos viena kitai. Lanksčias darbo organizavimo formos sudaro palankias sąlygas darbo ir laisvalaikio derinimui.

Laisvalaikis, taip kaip suprantamas dabar, yra kategorija, išvestinė iš darbo. Skirtingai nuo ankstesnių laikų, šiuolaikinė laisvalaikio samprata atsirado dėl to, kad vystantis industrializacijai bei globalizacijai darbui reikalingos laiko sąnaudos mažėjo, to pasėkoje susidarė didesnė galimybė disponuoti asmeniniu laiku.

Orientacija į darbo ir laisvalaikio balansą yra naudinga visuomenei, nes laisvalaikis gali būti vertinamas kaip prevencinė priemonė vengiant žalingų įpročių bei sveikatos priežiūros išlaidų mažėjimo priežastis. Taip pat, kokybiškas laisvalaikis turi įtakos gerėjančiai ekonomikos situacijai, kylančiam gyvenimo lygiui.

Organizacija, kurios darbuotojai tinkamai derina darbinius įsipareigojimus su laisvalaikiu, įgyja pranašumą, dėl išaugusio darbuotojų produktyvumo, geresnio psichologinio klimato organizacijoje, pertraukų laiko minimizavimo, sumažėjusio pravaikštų skaičius ir darbuotojų kaitos, didėjančios darbuotojų motyvacijos bei lojalumo.

Asmeniui darbo ir laisvalaikio derinimas teikia naudą šiais aspektais: mažina stresą bei prisideda prie geros sveikatos būklės palaikymo, skatina kūrybingumą bei socialinę integraciją, suteikia pasirinkimo laisvę ir galimybę lavinti darbui naudingus įgūdžius, kompetencija.

Vertinant Europos Sąjungos šalių makroekonominius rodiklius, galima rasti sąsajas tarp BVP, darbo našumo ir darbo laiko, t. y. išsivysčiusiose šalyse darbo našumo ir BVP augimas yra susijęs su trumpesniu darbo laiku bei lanksčių darbo organizavimo formų taikymu, sukuriančiu palankią situaciją asmens darbo ir laisvalaikio derinimui.

Apklaustieji labiau linkę dirbti 40 valandų per savaitę darbo vietoje bei pamainomis. Neišreikštas respondentų poreikis dirbti trumpiau ar ilgiau parodo, kad nors ir esant nepalankiai ekonominei situacijai vis dėlto yra vertinama laisvalaikio svarba ir dėl finansinės gerovės nėra poreikio atsisakyti asmeninio laiko.

Laisvalaikio metu, apklausoje dalyvavę asmenys preferencijas teikia televizijos, vaizdo įrašų žiūrėjimui, bendravimui su artimaisiais bei draugais, pramogoms, kultūriniais renginiais, sportui. Darbo dienomis respondentai laisvalaikiui skiria 2-3 val. per dieną, o ne darbo dienomis 4-6 val. per dieną.

Kokybiškai laisvalaikį leidžia 33,25 proc. iš dalies kokybiškai – 66,25 proc. respondentų. Tyrimo metu nustatyta, kad laisvalaikio kokybė priklauso nuo laisvalaikio planavimo, laisvalaikio svarbos suvokimo, skiriamų lėšų bei pomėgių ar hobio turėjimo.

Dirbantieji teigiamai vertina bendrą kolektyvo laisvalaikį ir suvokia, kad tai teikia naudą tiek darbuotojui, tiek darbdaviui. Taip pat, didžioji dalis respondentų dalyvauja (69,17 proc.) ir pageidautų dalyvauti (61,22 proc.) bendrose kolektyvo laisvalaikio veiklose.

## REKOMENDACIJOS

Atlikus teorinę ir praktinę asmens darbo ir laisvalaikio organizavimo analizę, tikslinga pateikti šias rekomendacijas.

1. Išsivysčiusiose šalyse vyrauja darbo valandų trumpėjimo tendencija susijusi su dideliu darbo našumu, kuris priklauso nuo darbo laiko trukmės. Atsižvelgiant į statistinius duomenis, kad Lietuvoje skirtumas tarp dirbančių pilną darbo dieną ir visų dirbančiųjų yra tik 1,4 val., būtina sudaryti palankias sąlygas lanksčių darbo formų (trumpesnio darbo laiko) taikymui, keičiant Darbo Kodekso nustatytus trumpesnio darbo laiko apribojimus.

2. Atsižvelgiant į tyrimo metu gautus duomenis, t.y. respondentų norą kartu su bendradarbiais leisti laisvalaikį, atkreipti darbdavių dėmesį, į bendro kolektyvo laisvalaikio organizavimo privalumus bei svarbą, rengiant konferencijas bei forumus darbuotojų darbo ir laisvalaikio organizavimo tema.

3. Siekiant gerinti visuomenės sveikatą – mažinti sveikatos priežiūros išlaidas, ir laisvalaikio praleidimo kokybę, skatinti aktyvaus laisvalaikio leidimo formas finansuojant socialinių reklamų kūrimą bei visuomenei skirtų renginių organizavimą.

## LITERATŪRA

1. Ammons, S. K., Markham, W. T. (2004). *Working at home experiences of skilled white collar workers* [interaktyvus]. Minnesota [žiūrėta 2010-02-09]. Prieiga per internetą: <<http://web.ebscohost.com>>.
2. Akmal, F., Zainol, F. A., Mansor, M., Ghazali, Z., (2012). *Recreational Program and Its Association with Job Satisfaction* [interaktyvus]. [žiūrėta 2012 10 07]. Prieiga per internetą <<http://web.ebscohost.com/ehost/pdfviewer/pdfviewer?sid=e86cc9a2-0926-4556-b0fd-12d73354dffe%40sessionmgr114&vid=2&hid=110>>.
3. Allen, J. (2003). *Leisure Is a Health Need* [interaktyvus]. [žiūrėta 2011-03-23]. Prieiga per internetą <<http://web.ebscohost.com/ehost/pdfviewer/pdfviewer?sid=4bc761cf-3575-4bef-a402-cfd3d3b90bdf%40sessionmgr114&vid=2&hid=123>>.
4. Atkinson, C., Hall, L. (2009). *The Role of Gender in Varying Forms of Flexible Working* [interaktyvus]. London [žiūrėta 2010-02-09]. Prieiga per internetą: <<http://www3.interscience.wiley.com/cgi-bin/fulltext/122443481/PDFSTART>>.
5. Babičius, E. (2009). *Miestietiškos gyvensenos įtaka akademinio jaunimo laisvalaikiui (VPU atvejis)* [interaktyvus]. Vilnius [žiūrėta 2011-03-23]. Prieiga per internetą: <[http://vddb.laba.lt/fedora/get/LT-eLABa-0001:E.02~2009~D\\_20090630\\_094439-75721/DS.005.0.02.ETD](http://vddb.laba.lt/fedora/get/LT-eLABa-0001:E.02~2009~D_20090630_094439-75721/DS.005.0.02.ETD)>.
6. Barkauskaitė, M. (2004). *Moksleivių dorinis ugdymas popamokinėje veikloje*. [interaktyvus]. Vilnius [žiūrėta 2012-03-23]. Prieiga per internetą: <<http://www.biblioteka.vpu.lt/pedagogika/PDF/2004/72/barkauskaite.pdf>>.
7. Bitinas, B. (2008). *Kokybinių tyrimų metodologija*. Klaipėda: S. Jokužo leidykla
8. Boswell, W., Olson-Buchanan, J. (2007). *The Use of Communication Technologies After Hours: The Role of Work Attitudes and Work-Life Conflict* [interaktyvus]. [žiūrėta 2012 06 18]. Prieiga per internetą <<http://jom.sagepub.com/content/33/4/592.full.pdf+html>>.
9. Brady, B. R., Vodanovich, S. J., Rotunda, R. (2008). *The Impact of Workaholism on Work-Family Conflict, Job Satisfaction, and Perception of Leisure Activities* [interaktyvus]. [žiūrėta 2011-03-23]. Prieiga per internetą <<http://web.ebscohost.com/ehost/pdfviewer/pdfviewer?sid=0a9c3086-75d2-4891-a5b3-ee48df0d764e%40sessionmgr104&vid=2&hid=123>>.
10. Burke, P. (1995). *The Invention of Leisure in Early Modern Europe, in Past and Present*. [interaktyvus]. [žiūrėta 2011-03-23]. Prieiga per internetą <>.
11. Carpenter, G., Murray, S. (2002). *Leisure Behaviors and Perceptions When Mid-Life Death Is Imminent: A Case Report* [interaktyvus]. [žiūrėta 2011-03-23]. Prieiga per internetą

- <<http://web.ebscohost.com/ehost/pdfviewer/pdfviewer?sid=890a0b5e-caec-471e-82b2-5cbb37d376c5%40sessionmgr114&vid=2&hid=127>>.
12. Chen, Y.P., Scott. J.C. (2003). *Gradual retirement: An additional option in work and retirement* [interaktyvus]. North America [žiūrėta 2010-04-16]. Prieiga per internetą: <[http://findarticles.com/p/articles/mi\\_qa4030/is\\_200307/ai\\_n9270944/pg\\_2/?tag=content;col1](http://findarticles.com/p/articles/mi_qa4030/is_200307/ai_n9270944/pg_2/?tag=content;col1)>.
  13. Charles, S. (1999). *The Classical Idea of Leisure: Cultural Ideals or Class Prejudice?* [interaktyvus]. Washington [žiūrėta 2011-11-23]. Prieiga per internetą: <<http://web.ebscohost.com/ehost/pdfviewer/pdfviewer?sid=978d5655-16c5-4937-a372-101a4eabf065%40sessionmgr114&vid=2&hid=123>>.
  14. Costa, G., Åkerstedt, T., Nachreiner, F., Baltieri, F.J., Carvalhais F. S., Dresen, M. F., Gadbois, C., Gartner, J., Sukalo, H. G., Mikko, H., Kandolin, I., Sartori, S., Jorge, S. (2004). *Flexible working hours, health, and well-being in Europe: some considerations from a SALTSA projec.* [interaktyvus]. Verona [žiūrėta 2010-02-09]. Prieiga per internetą: <<http://web.ebscohost.com/ehost/detail?vid=1&hid=107&sid=c24f980d-27bb-42f8-9003-faf84be7de00%40sessionmgr104&bdata=JnNpdGU9ZWwhvc3QtbGl2ZQ%3d%3d#db=a9h&AN=15332224>>.
  15. Cropley, M., Millward, L. J., (2009). *How Do Individuals 'Switch-Off' From Work During Leisure? A Qualitative Description Of The Unwinding Process In High and Low Ruminators* [interaktyvus]. [žiūrėta 2011-03-23]. Prieiga per internetą <<http://web.ebscohost.com/ehost/pdfviewer/pdfviewer?sid=35d14390-fd3d-4d97-86aa-e1b0e01d1e91%40sessionmgr112&vid=2&hid=123>>.
  16. Dergance, J. M., Calmbach, W. L., Dhanda, R., Miles, T. P., Hazuda, H. P., Mouton, Ch. P. (2003). *Barriers to and Benefits of Leisure Time Physical Activity in the Elderly: Differences Across Cultures* [interaktyvus]. [žiūrėta 2012-10-21]. Prieiga per internetą: <<http://web.ebscohost.com/ehost/pdfviewer/pdfviewer?sid=2d8db4de-163e-4024-841e-7348c6cfdad1%40sessionmgr104&vid=2&hid=110>>.
  17. Dube, Sh., Choyal, T., (2012). *Leisure: Effect on Healthy Ageing* [interaktyvus]. [žiūrėta 2012 10 07]. Prieiga per internetą <<http://web.ebscohost.com/ehost/pdfviewer/pdfviewer?sid=c51203a2-08f9-4023-b61f-f08fd05b7839%40sessionmgr110&vid=2&hid=110>>.
  18. Ekert-Jaffe, O. (2010). *Are the Real Time Costs of Children Equally Shared by Mothers and Fathers?* [interaktyvus]. [žiūrėta 2012-06-23]. Prieiga per internetą <<http://web.ebscohost.com/ehost/pdfviewer/pdfviewer?sid=cbadab0e-fb4d-4a20-ad8a-7edac5525f98%40sessionmgr14&vid=1&hid=8>>.

19. Facer, R. L., Wandsworth, L. L. (2010) *Four-Day Work Weeks: Current Research and Practice* [žiūrėta 2012-10-07]. Prieiga per internetą <<http://web.ebscohost.com/ehost/pdfviewer/pdfviewer?sid=2e34954f-f97a-428d-b732-0b6fc50b8f32%40sessionmgr10&vid=2&hid=8>>.
20. Fawcett, L. M., Garton, A. F., Dandy, J., (2009). *Role of motivation, self-efficacy and parent support in adolescent structured leisure activity participation* [interaktyvus]. [žiūrėta 2012 06 18]. Prieiga per internetą <<http://web.ebscohost.com/ehost/pdfviewer/pdfviewer?sid=c54da4f5-0b74-4031-a179-8cad0ff4c6eb%40sessionmgr115&vid=2&hid=110>>.
21. Fenech, A., (2008). *The Benefits and Barriers to Leisure Occupations*. [interaktyvus]. [žiūrėta 2012-10-21]. Prieiga per internetą: <<http://web.ebscohost.com/ehost/pdfviewer/pdfviewer?sid=dfd96fb8-f1fa-4f0e-9433-b8d73d196a67%40sessionmgr114&vid=2&hid=110>>.
22. Fox, K. M. (2005). *Re-thinking The History Of Leisure: Questioning The Metanarrative*. [interaktyvus]. [žiūrėta 2012 10 17]. Prieiga per internetą: <<http://lin.ca/Uploads/cclr11/CCLR11-39.pdf>>.
23. Friedman, S. (2008). *Four-way Win: How to Integrate Work, Home, Community and Self* [interaktyvus]. [žiūrėta 2012 06 18]. Prieiga per internetą <<http://knowledge.wharton.upenn.edu/article.cfm?articleid=1970>>.
24. George, R. (2004). *Flexible Working in the IT Industry: Long-hours cultures and work life balance at the margins?* [interaktyvus]. London [žiūrėta 2011-06-09]. Prieiga per internetą: <<http://www.bis.gov.uk/files/file11416.pdf>>.
25. Giddens, A., (2005). *Sociologija*. Poligrafija ir informatika.
26. Golden, L. (2009). *Flexible daily work schedules in U.S. jobs: formal introductions needed?* [interaktyvus]. Oxford [žiūrėta 2010-02-09]. Prieiga per internetą: <<http://web.ebscohost.com>>.
27. Gražulis, V., Bazienė, B., (2009). *Darbuotojų socializacija Lietuvos ikimokyklinėse įstaigose – mitas ar realybė (situacijos analizė)* [interaktyvus]. [žiūrėta 2012 10 07]. Prieiga per internetą <<http://www.lmaleidykla.lt/publ/0235-7186/2009/4/344-353.pdf>>.
28. Gruževskis, B. (2001). *Lanksčių užimtumo formų taikymo galimybių įvertinimas*. Vilnius: Justitia.
29. Guerrier, Y., Adib, A. (2003). *Work At Leisure And Leisure At Work: A Study Of The Emotional Labour Of Tour Reps* [interaktyvus]. London [žiūrėta 2011-03-23]. Prieiga per internetą <<http://hum.sagepub.com/content/56/11/1399.full.pdf+html>>.

30. Harper, W. (1998). *The future of leisure: making leisure work: a reply* [interaktyvus]. [žiūrėta 2011-03-23]. Prieiga per internetą <<http://web.ebscohost.com/ehost/pdfviewer/pdfviewer?sid=dec388f3-e891-4e57-b2c1-55ad2e651fc9%40sessionmgr113&vid=2&hid=123>>.
31. Helmut, H. (2003). *Leisure Time In The GDR* [interaktyvus]. [žiūrėta 2011-03-23]. Prieiga per internetą <<http://web.ebscohost.com/ehost/pdfviewer/pdfviewer?sid=758ceee0-5552-4313-bcaa-430e5809b9ef%40sessionmgr111&vid=2&hid=123>>.
32. Heo, J., Lee, Y. (2010). *Serious leisure, health perception, dispositional optimism, and life satisfaction among senior games participants* [interaktyvus]. [žiūrėta 2012-10-21]. Prieiga per internetą: <<http://www.calvin.edu/~yl33/documents/HeoandLee2010.pdf>>.
33. Henderson, K. A., Hickerson, B. (2007). *Women and Leisure: Premises and Performances Uncovered in an Integrative Review* [interaktyvus]. [žiūrėta 2012-10-21]. Prieiga per internetą: <<http://etd.lib.ncsu.edu/publications/bitstream/1840.2/1962/1/henderson>>.
34. Hilbrecht, M., Shaw, S. M., Johnson, L. C., Andrey, J. (2008). „*I’m Home for the Kids*“: *Contradictory Implications for Work–Life Balance of Teleworking Mothers* [interaktyvus]. [žiūrėta 2011-03-23]. Prieiga per internetą <<http://web.ebscohost.com/ehost/pdfviewer/pdfviewer?sid=5856a39b-6419-480b-8b50-e05e7d565a04%40sessionmgr112&vid=2&hid=123>>.
35. Hohl, K. L. (1996). *The Effects of Flexible Work Arrangements* [interaktyvus]. Chicago [žiūrėta 2011-11-22]. Prieiga per internetą: <<http://web.ebscohost.com>>.
36. Hsueh-wen, C. (2006). *The relationship Between Physically Active Leisure Activities And Health For Adults Age Fifty And Older* [interaktyvus]. [žiūrėta 2012-10-21]. Prieiga per internetą: <<https://etda.libraries.psu.edu/paper/7344/2614>>.
37. Iso-Ahola, S.E. (1989). *Motivation for Leisure*. [interaktyvus]. [žiūrėta 2012 10 18]. Prieiga per internetą <<http://hdppa.wordpress.com/tools/theories/>>.
38. Iwasaki, Y., (2006). *Counteracting stress through leisure coping: A prospective health study*. [interaktyvus]. [žiūrėta 2011-03-23]. Prieiga per internetą <<http://healinghobbies.wikispaces.com/file/view/Counteracting+stress+through+leisure.pdf>>.
39. Iwasaki, Y., (2002). *Testing Independent and Buffer Models of the Influence of Leisure Participation On Stress-Coping and Adaptational Outcomes* [žiūrėta 2011-03-23]. Prieiga per internetą <<http://web.ebscohost.com/ehost/pdfviewer/pdfviewer?sid=bbdfdaf1-55ff-4502-ab37-4feab43eafcd%40sessionmgr112&vid=2&hid=110>>.
40. Iwasaki, Y., MacKay, K., Mactavish, J. (2005). *Gender-Based Analyses of Coping with Stress among Professional Managers: Leisure Coping and Non-Leisure Coping* [interaktyvus]. [žiūrėta 2011-03-23]. Prieiga per internetą



- <<http://web.ebscohost.com/ehost/pdfviewer/pdfviewer?sid=28800240-b5d8-4fe4-aea8-3fa2ea983e04%40sessionmgr114&vid=2&hid=123>>.
41. Jessup, G. M., Cornell, E., Bundy, A. C., (2010). *The Treasure in Leisure Activities: Fostering Resilience in Young People Who Are Blind* [interaktyvus]. [žiūrėta 2012 06 18]. Prieiga per internetą < <http://web.ebscohost.com/ehost/pdfviewer/pdfviewer?sid=ec00bead-0123-4862-bc87-95c3f2c2c603%40sessionmgr113&vid=2&hid=110>>.
  42. Jones and Bartlett Publishers (2006). *Early History of Recreation and Leisure* [interaktyvus]. [žiūrėta 2011-03-23]. Prieiga per internetą: <[http://www.jblearning.com/samples/0763749591/49591\\_Ch03\\_McLean.pdf](http://www.jblearning.com/samples/0763749591/49591_Ch03_McLean.pdf)>.
  43. Kardelis, K. (2007). *Mokslinių tyrimų metodologija ir metodai*. Šiauliai: Liucijus.
  44. Kenexa, (2007). *Work-life balance* [interaktyvus]. [žiūrėta 2012 06 18]. Prieiga per internetą < <http://www.kenexa.com/en/AboutUs/Press/2007/07JUL25.aspx>>.
  45. Ketiy, J. R. (2009). *Work and Leisure: A Simplified Paradigm* [interaktyvus]. Oregon [žiūrėta 2011-03-23]. Prieiga per internetą: <<http://web.ebscohost.com/ehost/pdfviewer/pdfviewer?sid=309b9635-1397-45c1-8eea-b6e95ab6fecf%40sessionmgr110&vid=2&hid=123>>.
  46. Knauth, P., Jung, D., Bopp, W., Gauderer, P. C., Gissel, A. (2006). *Compensation for unfavorable characteristics of irregular individual shift rotas*. [interaktyvus]. [žiūrėta 2012-10-07]. Prieiga per internetą <<http://web.ebscohost.com/ehost/pdfviewer/pdfviewer?sid=eba3c27a-f160-4839-bdbc-46c6576d09a3%40sessionmgr4&vid=2&hid=8>>.
  47. Kolbergytė, A. (2009). *Darbo ir šeimos sferų derinimo galimybės darbdavių požiūriu*. [interaktyvus]. [žiūrėta 2012-09-23]. Prieiga per internetą: <[http://www.lygus.lt/seimairdarbas/files/MIC\\_magistrinis.pdf](http://www.lygus.lt/seimairdarbas/files/MIC_magistrinis.pdf)>.
  48. Kraaykamp, G., Van Gils, W., Van Der Lippe, T. (2009). *Working Status and Leisure* [interaktyvus]. [žiūrėta 2011-03-23]. Prieiga per internetą: <[http://gerbertkraaykamp.ruhosting.nl/Pdf\\_files/2009\\_TS.pdf](http://gerbertkraaykamp.ruhosting.nl/Pdf_files/2009_TS.pdf)>.
  49. Kublickienė, L. (2001) *Laisvalaikio sociologija: paradigmų skirtumai*. Filosofija. Sociologija.
  50. Kviesskienė, G. (2000). *Socializacijos pedagogika: (Įvadas į socialinę pedagogiką): mokymo priemonė socialinės pedagogikos studentams*. Vilnius: Baltijos kopija.
  51. Landy, F. L., Conte, J. M. (2007). *Work in 21st century*. Malden : Blackwell.
  52. Lesnard, L. (2009). *Patterns of Workweek Schedules in France* [interaktyvus]. [žiūrėta 2012-10-07]. Prieiga per internetą <<http://web.ebscohost.com/ehost/pdfviewer/pdfviewer?sid=e204cf04-368d-4707-bbb8-c8b561dce474%40sessionmgr12&vid=2&hid=8>>.

53. Leonavičius, J. (1993). *Sociologijos žodynas*. Vilnius.
54. Lietuvos Respublikos darbo kodeksas. [interaktyvus]. [žiūrėta 2013-01-02]. Prieiga per internetą:  
<<http://www3.lrs.lt/pls/inter3/oldsearch.preps2?Condition1=169334&Condition2=>>.
55. Lietuvos laisvosios rinkos institutas, (2007). *LLRI analizė: Dėl darbo laiko reguliavimo lankstumo* [interaktyvus]. [žiūrėta 2013-01-02]. Prieiga per internetą:  
<[http://www.lrinka.lt/index.php?act=main&item\\_id=4521](http://www.lrinka.lt/index.php?act=main&item_id=4521)>.
56. Lung, Sh. (2010). *The Four-Day Work Week: But What About Ms. Coke, Ms. Upton, and Ms. Blankenship?* [žiūrėta 2012-10-07]. Prieiga per internetą  
<<http://web.ebscohost.com/ehost/pdfviewer/pdfviewer?sid=1089322a-aab3-45dd-9596-d5c5dd7b8242%40sessionmgr10&vid=2&hid=8>>.
57. Mansell, R., Cammaerts, B. (2009). *All Work and No Play - Does it make Jack a dull boy?* [interaktyvus]. [žiūrėta 2011-03-23]. Prieiga per internetą:  
<[http://www2.lse.ac.uk/media@lse/study/pdf/Inanc\\_finalEWP.pdf](http://www2.lse.ac.uk/media@lse/study/pdf/Inanc_finalEWP.pdf)>.
58. Martinkus, B. (2003). *Darbo procesų valdymas*. Šiauliai: Šiaulių universiteto leidykla.
59. Martinkus B., Sakalas A., Savanevičienė A. (2003). *Darbo išteklių ekonomika ir valdymas*. Kaunas: Technologija.
60. Martinkus, B., Savanevičienė, A. (1996) *Darbo ekonomika*. Kaunas: technologija.
61. McLean, D., Hurd, A. (2012). *Recreation and Leisure in Modern Society*. [interaktyvus]. [žiūrėta 2012 08 21]. Prieiga per internetą:  
<<http://books.google.lt/books?id=ivR4S1mLp50C&pg=PA35&lpg=PA35&dq=early+history+of+leisure&source=bl&ots=nlvw8KjrqL&sig=NJ9D55dNrVTJLUCUya2zCpGpr4A&hl=lt&sa=X&ei=imS7UNG6D8LZtQb0yoHYDQ&ved=0CE4Q6AEwBA#v=onepage&q=early%20history%20of%20leisure&f=false>>.
62. Merkys, G. (1995) *Pedagoginio tyrimo metodologijos pradmenys: (paskaitų konspektas)*. Šiauliai.
63. Mitrikas, A. A., (2005) *Svarbiausios gyvenimo vertybės šių dienų pasaulyje*. Filosofija. Sociologija.
64. Mulvaney, M. (2011). *A Study of the Role of Family-Friendly Employee Benefits Programs, Job Attitudes, and Self-Efficacy among Public Park and Recreation Employees* [interaktyvus]. [žiūrėta 2012 09 18]. Prieiga per internetą  
<<http://web.ebscohost.com/ehost/pdfviewer/pdfviewer?sid=300b1b00-c5d9-46df-9394-fdedf511cc07%40sessionmgr111&vid=2&hid=111>>.

65. Murphy, L. (2005). *Delicate Balance* [interaktyvus]. [žiūrėta 2011-03-23]. Prieiga per internetą: <<http://web.ebscohost.com/ehost/pdfviewer/pdfviewer?sid=d9322c29-b8d9-4ea7-84cf-cc4ee1328882%40sessionmgr112&vid=2&hid=123>>.
66. Nawijn, J., Veenhoven, R. (2011). *The effect of leisure activities on life satisfaction: The Importance of Holiday Trips*. [interaktyvus]. [žiūrėta 2012-10-21]. Prieiga per internetą: <[http://repub.eur.nl/res/pub/37527/Metis\\_173456.pdf](http://repub.eur.nl/res/pub/37527/Metis_173456.pdf)>.
67. Nimrod, G. (2007). *Retirees' Leisure: Activities, Benefits, and their Contribution to Life Satisfaction* [interaktyvus]. [žiūrėta 2012-10-21]. Prieiga per internetą: <[http://eshkol.huji.ac.il/doc/GALIT%20NIMROD%20\(retirees'%20leisure\).pdf](http://eshkol.huji.ac.il/doc/GALIT%20NIMROD%20(retirees'%20leisure).pdf)>.
68. Nylén, L., Melin, B., Laflamme, L. (2007). *Interference between work and outside-work demands relative to health: unwinding possibilities among full-time and part-time employees*. [interaktyvus]. [žiūrėta 2011-03-23]. Prieiga per internetą <<http://link.springer.com/article/10.1007%2FBFB03002997?LI=true>>.
69. Norrmen, G., Svardsudd, K., Andersson, D. (2010) *The association of patient's family, leisure time, and work situation with sickness certification in primary care in Sweden* [interaktyvus]. [žiūrėta 2012 10 07]. Prieiga per internetą <<http://web.ebscohost.com/ehost/pdfviewer/pdfviewer?sid=84b669c9-b7cc-496c-80fe-01b62c3d54f3%40sessionmgr110&vid=2&hid=110>>.
70. Ribeiro-Silva, F., Rotenberg, L., Soares, R. E., Pessanha, J., Ferreira, F. L., Oliveira, P., Silva-Costa, A., Benedito-Silva, A. A., (2005). *Sleep on the job partially compensates for sleep in night-shift nurses*. [interaktyvus]. [žiūrėta 2012-06-23]. Prieiga per internetą <<http://web.ebscohost.com/ehost/pdfviewer/pdfviewer?sid=b7e66325-5fb0-4b86-830c-6e69be854ea8%40sessionmgr15&vid=2&hid=8>>.
71. Riso, S. (2005). *Darbo sąlygos Europos Sąjungoje: darbo organizavimas* [interaktyvus]. [žiūrėta 2012-08-21]. Prieiga per internetą: <<http://www.eurofound.europa.eu/pubdocs/2008/68/lt/1/EF0868LT.pdf>>.
72. Rudnick, A. (2005) *Psychiatric leisure rehabilitation: conceptualization and illustration*. [interaktyvus]. [žiūrėta 2012-09-27]. Prieiga per internetą: <<http://web.ebscohost.com/ehost/pdfviewer/pdfviewer?sid=c5f9634f-ede2-4303-a7dd-92c5b3f0e72e%40sessionmgr13&vid=2&hid=8>>.
73. Parry, D. C., (2007). *Contextualizing Leisure Research to Encompass Complexity in Lived Leisure Experience: The Need for Creative Analytic Practice* [interaktyvus]. [žiūrėta 2011-03-23]. Prieiga per internetą <<http://web.ebscohost.com/ehost/pdfviewer/pdfviewer?sid=0c233757-f4e2-4123-a18b-bbb6b09f3f9c%40sessionmgr111&vid=2&hid=123>>.

74. Pearson, G. (2008). *The History of Leisure and Recreation*. [interaktyvus]. [žiūrėta 2012 06 18]. Prieiga per internetą: <<http://ezinearticles.com/?The-History-of-Leisure-and-Recreation&id=1450996>>.
75. Poor, R. (2010) *How and Why Flexible Work Weeks Came About* [interaktyvus]. [žiūrėta 2012-06-23]. Prieiga per internetą <<http://web.ebscohost.com/ehost/pdfviewer/pdfviewer?sid=6ac20196-34bc-4cd5-93c7-8bc238c01249%40sessionmgr4&vid=2&hid=8>>.
76. Posner, M. (2012). *Where's our life of leisure?* [interaktyvus]. [žiūrėta 2012-10-21]. Prieiga per internetą: <<http://www.theglobeandmail.com/news/national/wheres-our-life-of-leisure/article4514045/?page=all>>.
77. Ratkevičienė, V. (2005). *Lietuvos kaimo gyventojų užimtumo analizė ir perspektyvos* [interaktyvus]. [žiūrėta 2012-10-21]. Prieiga per internetą: <[http://vddb.laba.lt/fedora/get/LT-eLABa-0001:J.04~2005~ISSN\\_1392-3137.N\\_4\\_33.PG\\_39-50/DS.002.0.02.ARTIC](http://vddb.laba.lt/fedora/get/LT-eLABa-0001:J.04~2005~ISSN_1392-3137.N_4_33.PG_39-50/DS.002.0.02.ARTIC)>.
78. Rassuli, A. (2012). *Engagement in Classroom Learning: Creating Temporal Participation Incentives for Extrinsically Motivated Students Through Bonus Credits* [interaktyvus]. [žiūrėta 2012-11-22]. Prieiga per internetą <<http://web.ebscohost.com/ehost/pdfviewer/pdfviewer?sid=c8882e5f-15ae-4a14-9dd8-6b91c4ce72c4%40sessionmgr110&vid=2&hid=123>>.
79. Ravenscroft, N., Gilchrist, P. (2009). *The Emergent Working Society of Leisure* [interaktyvus]. [žiūrėta 2011-03-23]. Prieiga per internetą <<http://web.ebscohost.com/ehost/pdfviewer/pdfviewer?sid=37186f1e-40af-4a12-912f-278af7e6b81f%40sessionmgr110&vid=2&hid=123>>.
80. Schweitzer, J. A., Mann, W. C., Nochajski, S., Tomita, M. (1999). *Patterns Of Engagement In Leisure Activity By Older Adults Using Assistive Devices* [interaktyvus]. New York [žiūrėta 2011-03-23]. Prieiga per internetą <<http://web.ebscohost.com/ehost/pdfviewer/pdfviewer?sid=66528218-c8c4-4108-ab3a-9d9dac1906aa%40sessionmgr112&vid=2&hid=123>>.
81. Seiluri, T., Lahti, J., Rahkonen, o., Lahelma, E., Lallukka, T., (2011). *Changes in occupational class differences in leisure-time physical activity: a follow-up study* [interaktyvus]. [žiūrėta 2012 06 18]. Prieiga per internetą <<http://web.ebscohost.com/ehost/pdfviewer/pdfviewer?sid=be5ea95f-3fa0-4c3c-9550-19314665d0ab%40sessionmgr110&vid=2&hid=110>>.
82. Sheng-Hshiong, T., Ying-Wen, L., Huei-Ju, H. (2012). *A Multidimensional Measurement of Work-Leisure Conflic* [interaktyvus]. [žiūrėta 2012 06 18]. Prieiga per internetą <<http://www.tandfonline.com/doi/full/10.1080/01490400.2012.714701#preview>>

83. Smith, K. (2001). *20 years of teaching God's people to manage their lives, time and money*. [interaktyvus]. [žiūrėta 2012-10-21]. Prieiga per internetą: <<http://www.csmin.org/2001/Winter01-Newsltr.pdf>>.
84. Snir, R., Harpaz, I. (2002). *Work- Leisure Relations: Leisure Orientation and Meaning of Work*. [interaktyvus]. [žiūrėta 2012-10-21]. Prieiga per internetą: <[http://gsb.haifa.ac.il/~iharpaz/files/3rd\\_version\\_work-leisure\\_relations.pdf](http://gsb.haifa.ac.il/~iharpaz/files/3rd_version_work-leisure_relations.pdf)>.
85. Stavrou, E. T. (2005). *Flexible work bundles and organizational competitiveness: a cross-national study of the European work context* [interaktyvus]. Cyprus [žiūrėta 2010-02-09]. Prieiga per internetą: <<http://www3.interscience.wiley.com/cgi-bin/fulltext/112141271/PDFSTART>>.
86. Tamošiūnas, T. (2003). *Socialinių tyrimų kvalifikacinis darbas: įvado struktūra*. Šiaulių universiteto leidykla.
87. Teaching History (2008). *At your leisure*. [interaktyvus]. [žiūrėta 2011-03-23]. Prieiga per internetą <<http://web.ebscohost.com/ehost/pdfviewer/pdfviewer?sid=0a1c1aab-082a-4163-97d7-6f441de96802%40sessionmgr113&vid=2&hid=123>>.
88. Travis, M., A. (2010) *What a Difference a Day Makes, or Does It? Work/Family Balance and the Four-Day Work Week* [žiūrėta 2012-10-07]. Prieiga per internetą <<http://web.ebscohost.com/ehost/pdfviewer/pdfviewer?sid=a8927edd-5964-4337-9284-4bdc3fdb2407%40sessionmgr15&vid=2&hid=8>>.
89. Tidikis, R. (2003). *Socialinių mokslų tyrimų metodologija*. Vilnius.
90. Trenberth, L. (2005). *The role, nature and purpose of leisure and its contribution to individual development and well-being*. [interaktyvus]. [žiūrėta 2012-10-24]. Prieiga per internetą: <<http://web.ebscohost.com/ehost/pdfviewer/pdfviewer?sid=a07faf15-0be9-4536-b523-eea2e4c92762%40sessionmgr113&vid=2&hid=110>>.
91. Trenberth, L., Dewe, P. (2005). *An exploration of the role of leisure in coping with work related stress using sequential tree analysis* [interaktyvus]. [žiūrėta 2011-03-23]. Prieiga per internetą <<http://web.ebscohost.com/ehost/pdfviewer/pdfviewer?sid=e89f7618-3aff-4da4-981c-690e8c15ebf6%40sessionmgr114&vid=2&hid=123>>.
92. Tzu-Ching, L., Tun-Pei, P. (2011). *Leisure activities selection and motivation*. [interaktyvus]. [žiūrėta 2012-10-21]. Prieiga per internetą: <<http://web.ebscohost.com/ehost/pdfviewer/pdfviewer?sid=93b2a0ea-6ab5-4af1-9c37-cefbfd473de%40sessionmgr113&vid=2&hid=110>>.
93. Usonis, J., Bagdanskis, T. (2008). *Darbo nuoma ir jo teisinio reguliavimo perspektyvos Lietuvoje* [interaktyvus]. Vilnius [žiūrėta 2010-05-16]. Prieiga per internetą: <<http://usonis.home.mruni.eu/wp-content/uploads/2008/11/5-str.pdf>>.

94. Valickas, A., Rosinaitė, V., Antanaitytė, N., Grakauskas, Ž. (2008). *Karjeros planavimo vadovas studentui*. Vilnius.
95. Žičkienė, S., Koverienė, A. (2008). *Lankstūs darbo organizavimo modeliai: teoriniai ir praktiniai aspektai* [interaktyvus]. Šiauliai [žiūrėta 2011-12-01]. Prieiga per internetą: <<http://www.su.lt/filemanager/download/6319/Zickiene%20Kovieriene.pdf>>.
96. Wagman, P., Håkansson, C., Jacobsson, Ch., Falkmer, T., Björklund, A. (2012). *What is considered important for life balance? Similarities and differences among some working adults*. [interaktyvus]. [žiūrėta 2012 06 18]. Prieiga per internetą: <<http://informahealthcare.com/doi/abs/10.3109/11038128.2011.645552>>.
97. Warren, T. (2004). *Working part-time: achieving a successful `work-life` balance?* [interaktyvus]. [žiūrėta 2012-06-23]. Prieiga per internetą <<http://web.ebscohost.com/ehost/pdfviewer/pdfviewer?sid=76cb6ecf-c7d6-4efa-b318-b241f408eb82%40sessionmgr11&vid=2&hid=8>>.
98. Wilson, J. L. (2002). *The impact of shift patterns on healthcare professionals* [interaktyvus]. [žiūrėta 2011-11-22]. Prieiga per internetą: <<http://www3.interscience.wiley.com/cgi-bin/fulltext/118929087/PDFSTART>>.

## **PRIEDAI**

## Lanksčių darbo organizavimo formų grupavimas

Lanksčios darbo organizavimo formos	Apibūdinimas
<b>1. Grupė: Pagal darbo būdą.</b>	
<i>Metinės darbo valandos</i> ( <i>Annual hours contracts</i> )	darbuotojas dirba iš anksto nustatytą valandų skaičių per metus, o darbo valandos paskirstomos darbuotojo ir darbdavio susitarimu (pvz., dirbama 8 mėn. per metus).
<i>Dalinis darbas</i> ( <i>Part-time work</i> )	darbuotojas dirba daugiau negu pusę standartinės darbo savaitės, bet ne daugiau negu įprastos darbo valandos (t.y. daugiau, negu 20, tačiau mažiau nei 40 valandų per savaitę). Dirbama mažiau valandų per dieną arba mažiau dienų per savaitę, reguliariu grafiku.
<i>Dalijimasis darbu</i> ( <i>Job sharing</i> )	du darbuotojai, dirbantys vienoje darbo vietoje, abipusiu susitarimu dalijasi standartinę 8 valandų darbo dieną (pvz., vienas darbuotojas dirba 5 val. per dieną, o kitas 3 val.), pasidalindami darbo užduotis, o tuo pačiu proporcingai paskirstomas ir darbo užmokestis. Darbo pasidalijimas ypatingas tuo, kad darbuotojai turi dirbti, kaip komanda, t.y. yra būtinas abiejų darbuotojų efektyvus komunikavimas.
<i>Svyruojančios darbo valandos</i> ( <i>Staggered hours</i> )	taikomos tiek standartiniai 8 valandų darbo dienai, tiek ir darbui pamainomis. Šio darbo modelio esmė - darbuotojai pradeda ir baigia darbą skirtingu laiku. Standartinės darbo dienos pradžios ir pabaigos laikas gali svyruoti kas 15-30 min. pavyzdžiui, tarp 7-9 val. ryte ir tarp 16-18 val. vakare. Tuo tarpu, vienos svyruojančios pamainos darbo laikas 7.30-15.00, o kitos 10.30-18.00, taigi, nuo 10.30 iki 15 val. yra kontaktinės valandos, kai visi darbuotojai būna darbo vietoje.
<i>Lanksti darbo dienos pradžia ir pabaiga</i> ( <i>Flexitime</i> )	darbuotojas dirba standartinį darbo laiką (t.y. 8 valandas per dieną, 5 dienas per savaitę), tačiau darbdavio nustatytoje ribose, turi galimybę pasirinkti, darbo pradžios ir pabaigos laiką (pvz., yra dirbama ne kaip įprasta nuo 8 iki 17 val., o nuo 9 iki 18 val.)
<i>Suspausta darbo savaitė</i> ( <i>Compressed work week</i> )	darbuotojas dirba standartinį darbo laiką (40 valandų per savaitę), tačiau mažiau nei 5 darbo dienas, t.y. dirbama daugiau nei 8 valandas per dieną, dažniausiai 10 – 12 valandų. Suspaustos darbo savaitės dėka darbuotojas daugiau dienų per savaitę nedirba ir gali šį laiką skirti asmeniniams poreikiams, laisvalaikiui.
<i>Laikinas darbas</i> ( <i>Temporary employment</i> )	yra dirbama laikinai, kai įmonėje ar organizacijoje vykdoma nebūdinga veikla (pvz., remontas, mokymai) arba prireikus pakeisti laikinai nesančius darbuotojus.
<i>Terminuotos darbo sutartys</i> ( <i>Fixed term contracts</i> )	darbuotojas yra samdomas ilgam ar trumpam laikotarpiui, pagal sutartį, kurioje aiškiai apibrėžta darbo trukmė.



<b>2. Grupė: Pagal darbo valandas.</b>	
<b>Darbas savaitgaliais</b> ( <i>Weekend work</i> )	darbuotojas, dalį numatytų savaitinių darbo valandų gali atidirbti savaitgaliais arba dirbti dvi ilgas pamainas šeštadienį ir sekmadienį, o likusias savaitės dienas nedirbti.
<b>Darbas pamainomis</b> ( <i>Shift work</i> )	darbuotojai, priklausomai nuo organizacijos pobūdžio, dirba 6, 8 arba 12 valandų, keisdami vienas kitą darbo vietoje. Paminos gali būti klasifikuojamos į dienes, popietines, naktines ir besikeičiančias, kai darbuotojai dirba pagal dvi ar daugiau pamainų rūšių, kurios periodiškai keičiasi. Darbo pamainomis dėka įstaiga gali dirbti ilgiau ar net visą parą nepertraukiamai.
<b>Viršvalandžiai</b> ( <i>Overtime</i> )	darbuotojas dirba papildomas valandas per dieną, savaitę ar metus, t.y. daugiau valandų negu numatyta darbo sutartyse.
<b>3. Grupė: Pagal darbo vietą.</b>	
<b>Darbas namuose</b> ( <i>Home based work</i> )	darbuotojas derina darbą namuose ir įmonėje arba visą darbo laiką (ne daugiau nei 40 valandų per savaitę) dirba namuose.
<b>Teledarbas</b> ( <i>Tele-working</i> )	darbuotojas dirba ne savo darbo vietoje, dažniausiai namuose, o su darbdaviu yra bendraujama panaudojant telekomunikacines priemones (telefoną, faksą, kompiuterį). Dirbant namuose yra prarandama darbdavio kontrolė, nes dažniausiai tokie nuotoliniai darbuotojai dalyvauja ketvirtiniuose, mėnesiniuose ar savaitiniuose susitikimuose darbo vietoje, o visą kitą laiką gavę užduotis dirba savarankiškai.
<b>4. Grupė: Kiti modeliai.</b>	
<b>Darbo nuoma</b> ( <i>Work rent</i> )	suprantama, kaip tokia darbo organizavimo forma, kai darbuotojas, sudaręs darbo sutartį su personalo atrankos įmone yra nuomojamas kitoms įmonėms. Darbo nuomos mechanizmą sudaro trišaliai santykiai tarp įdarbinančios agentūros, darbuotojo ir šį darbuotoją samdančios įmonės. Įdarbinančios agentūros su darbuotojais sudaro terminuotas arba neterminuotas darbo sutartis, o su samdančia įmone – sutartį dėl darbuotojo paslaugų teikimo.
<b>Laipsniško atleidimo</b> ( <i>Gradual retirement</i> )	kai darbuotojui lieka 2-3 metai iki pensijos, palaiptinai mažinamas jo darbo valandų skaičius taip pasirošama galutiniam pasitraukimui iš darbo rinkos. Arba jau suėjus pensiniam amžiui darbuotojas tęsia darbinę veiklą, tačiau dirba vis mažiau, ir gauna atlyginimą bei senatvės pensiją.
<b>Darbas pagal iškvietimą</b> ( <i>On-call work</i> ).	Ši darbo forma būdinga darbuose kur ekstremalių situacijų metu yra reikalinga papildoma darbo jėga. Darbuotojas dirba tam tikrą valandų skaičių darbo vietoje ir kelias valandas budi, dažniausiai vakarais ir savaitgaliais, tai reiškia, kad budėjimo metu darbuotojas bet kada gali būti paprašytas grįžti į darbą.
<b>Neatvykimai</b> ( <i>Leave time</i> )	tai sankcionuoti neatvykimai į darbą, kuomet nerizikuojama prarasti darbo vietą. Neatvykimai gali būti įvairios trukmės ir susiję su įvairiomis priežastimis pvz., šeimos reikalai, mokymosi ar poilsio atostogos.

Šaltinis: sudaryta darbo autorės remiantis: J. Usonis, T. Bagdanskis (2008); Y. P. Chen, J. C. Scott (2003); F. L. Landy, J. M. Conte (2007); G. Costa, T. Åkerstedt ir kt. (2007); S. K. Ammons, W. T. Markham (2004).

**ANKETA****Asmens darbo ir laisvalaikio organizavimas**

**Laisvalaikis – tai ne darbo laikas, kurį praleidžiate užsiimdami Jums malonia veikla.**

Darbas užima labai svarbią vietą kiekvieno žmogaus gyvenime. Tačiau dažnai nutinka taip, kad darbas tampa dominuojančia sritimi, o asmeniniams interesams ir laisvalaikiui neskiriant pakankamai dėmesio žmogus pervargsta, silpnėja jo sveikata. Taigi tam, kad būtų pasiektas balansas tarp darbo ir asmeninio gyvenimo reikia tinkamai organizuoti ne tik darbinę veiklą, bet ir laisvalaikį.

**Tyrimo tikslas\*** išsiaiškinti dirbančių asmenų požiūrį į darbo ir laisvalaikio organizavimą. Ši apklausa yra anoniminė. Jums tinkantį atsakymą pažymėkite

**Pagrindinė informacija apie Jus:****1. Lytis:**

- Moteris  
 Vyras

**2. Jūsų amžius:**

- Iki 24 m.  
 25-34 m.  
 35-44 m.  
 45-54 m.  
 55 m. ir daugiau

**3. Gyvenate:**

- Mieste  
 Kaime

**4. Išsilavinimas:**

- Pradinis  
 Pagrindinis  
 Vidurinis  
 Aukštesnysis  
 Aukštasis

**5. Šeimyninė padėtis:**

- Vienišas(-a)  
 Turiu partnerį(-ę)/esu susituokęs(-usi)

**6. Ar išlaikote kitą(-us) asmenis?  
(galimi keli atsakymų variantai)**

- Turiu ikimokyklinio amžiaus vaiką(-us)  
 Turiu mokyklinio amžiaus vaiką(-us)  
 Turiu kitą išlaikytinį  
 Neturiu išlaikytinio(-ių)

**7. Šiuo metu dirbate:**

- Pramonės (gamybos) sektoriuje  
 Viešajame sektoriuje

**8. Jūsų mėnesio pajamos:**

- Iki 600 Lt  
 600 Lt – 1000 Lt  
 1000 Lt – 1500 Lt  
 1500 Lt – 2000 Lt  
 2000 Lt ir daugiau

**9. Įvertinkite, kiekvieną teiginį pažymėdami Jums tinkamiausią variantą.**

<b>Teiginys:</b>	Visiškai sutinku	Galbūt sutinku	Nežinau	Galbūt nesutinku	Visiškai nesutinku
Grižęs(-usi) iš darbo jaučiatės pervargęs(-usi)					
Darbe patiriate stresą					
Darbas neteikia malonumo					
Darbe tarp kolektyvo narių yra jaučiama įtampa					
Nejaučiate motyvacijos dirbti					
Trūksta laiko laisvalaikiui/pomėgiams					
Trūksta laiko bendravimui su artimaisiais, draugais					



10. Ar Jūs dirbate 8 val. per dieną, 5 dienas per savaitę, t.y. 40 val. per savaitę, darbdavio nustatytu darbo laiku (pvz., nuo 8 iki 17 val.)?

- Taip  
 Ne

**Į 11 – 12 klausimus atsakykite, jei 10 klausime pasirinkote atsakymą „Ne“.**

11. Pagal kokią darbo formą Jūs dirbate?

- Dirbu 8 val. per dieną, 5 dienas per savaitę, tačiau pats(-i) pasirenku kelintą valandą pradėti ir baigti darbą  
 Dirbu mažiau nei 8 val. per dieną, 5 d. per savaitę  
 Dirbu daugiau nei 8 val. per dieną, 5 d. per savaitę  
 Dirbu mažiau nei 5 dienas per savaitę  
 Dirbu daugiau nei 5 dienas per savaitę  
 Dirbu pamainomis  
 Derinu darbą biure ir namuose  
 Dirbu nereguliariai/pagal laikinas sutartis  
 Kita (įrašykite).....

12. Kas lėmė, kad Jūsų darbo laikas nėra standartinis?

- Neturėjau galimybės pasirinkti standartinio darbo laiko  
 Nenorėjau rinktis standartinio darbo laiko  
 Kita (įrašykite) .....  
 .....

13. Ar Jus tenkina dabartinis Jūsų darbo grafikas?

- Taip  
 Ne

14. Ar Jums tenka dirbti viršvalandžius?

- Taip  
 Ne  
 Retai

15. Ar į Jūsų pareigas įeina kitų darbuotojų darbo kontrolė?

- Taip  
 Ne  
 Kartais

16. Įvertinkite, kiekvieną teiginį, pažymėdami Jums tinkamiausią variantą (atkreipkite dėmesį, kad dirbant mažiau valandų, ar mažiau dienų atlyginimas atitinkamai mažėja).

Jei turėtumėte galimybę pasirinkti, ar dirbtumėte:	Tikrai dirbčiau	Galbūt dirbčiau	Galbūt nedirbčiau	Tikrai nedirbčiau	Nežinau
8 val. per dieną, 5 d. per savaitę, darbdavio nustatytu darbo laiku					
8 val. per dieną, 5 d. per savaitę, savarankiškai renkantis darbo pradžios ir pabaigos laiką					
10 val. per dieną 4 d. per savaitę, t.y. turint tris laisvas dienas per savaitę					
mažiau nei 8 val. per dieną, 5 d. per savaitę					
daugiau nei 8 val. per dieną, 5 d. per savaitę					
mažiau nei 5 dienas per savaitę					
daugiau nei 5 dienas per savaitę					
dalį darbo atliekant namuose					
visą darbą atliekant namuose					
pamainomis					
nereguliariai/pagal laikinas darbo sutartis					

## Informacija apie Jūsų laisvalaikį:

### 17. Įvertinkite, kiekvieną teiginį, pažymėdami Jums tinkamiausią variantą.

Jūsų ne darbo laiką sudaro:	Labai dažnai	Dažnai	Retai	Labai retai	Niekada
Miegas					
Valgymas					
Asmeninė priežiūra					
Mokymasis					
Namų ūkio ir šeimos priežiūra, pagalba					
TV ir vaizdo įrašų žiūrėjimas					
Radijo, muzikos klausymas					
Skaitymas					
Pramogos, kultūra, sportas					
Tarpusavio santykiai, bendravimas					
Kelionės					
Neapibrėžta veikla					

#### 18. Kiek laiko vidutiniškai Jūs skiriate laisvalaikiui per darbo dieną?

- Iki 1 val.  
 1 val. – 2 val.  
 2 val. – 3 val.  
 3 val. – 4 val.  
 4 val. ir daugiau

#### 19. Kiek laiko vidutiniškai Jūs skiriate laisvalaikiui ne darbo dieną?

- Iki 2 val.  
 2 val. – 4 val.  
 4 val. – 6 val.  
 6 val. – 8 val.  
 8 val. ir daugiau

#### 20. Kokią pinigų sumą per mėnesį vidutiniškai skiriate savo laisvalaikiui?

- Iki 50 Lt  
 51 Lt -100 Lt  
 101 Lt – 150 Lt  
 151 Lt -200 Lt  
 Daugiau nei 201 Lt

#### 21. Ar laisvalaikio metu Jums pavyksta atsipalaiduoti nuo darbo?

- Taip  
 Ne  
 Kartais  
 Retai

#### 22. Ar iš anksto planuojate savo laisvalaikį?

- Taip, visada  
 Taip, tačiau tik tokį, kuris apima ilgesnį laiko tarpą  
 Ne  
 Kartais

#### 23. Ar Jūs manote, kad savo laisvalaikį praleidžiate kokybiškai?

- Taip  
 Ne  
 Kartais  
 Nežinau

#### 24. Kaip jaučiatės po kokybiškai praleisto laisvalaikio? (galimi keli atsakymų variantai)

- Būnu geresnės nuotaikos  
 Turiu daugiau jėgų, motyvacijos  
 Jaučiuosi pailsėjęs(-usi), atsipalaidavęs(-usi)  
 Patobulėjęs(-usi) kaip asmenybė  
 Kita (įrašykite).....  
 .....

#### 25. Ar turite hobi/pomėgį kuriuo užsiimate laisvalaikio metu?

- Taip  
 Ne

#### 26. Prioritetą Jūs teikiate:

- Darbui  
 Asmeniniams įsipareigojimams  
 Laisvalaikiui  
 Balansui tarp darbo, laisvalaikio ir asmeninių įsipareigojimų  
 Kita (įrašyti).....

### 27. Įvertinkite kiekvieną teiginį pasirinkdami tinkamiausią variantą:

Kokybiškas Jūsų laisvalaikis tiesiogiai priklauso nuo:	Visiškai sutinku	Galbūt sutinku	Nežinau	Galbūt nesutinku	Visiškai nesutinku
Gaunamų pajamų					
Ne darbo laiko					
Fizinės ir psichologinės savijautos					
Asmeninių įsipareigojimų					
Renginių skaičius					
Laisvalaikio veiklos planavimo					



**28. Įvertinkite, kiekvieną su laisvalaikiu susijusį teiginį pagal jo naudingumą, pažymėdami Jūsų nuomonę atitinkantį variantą:**

Laisvalaikis:	Visiškai sutinku	Galbūt sutinku	Nežinau	Galbūt nesutinku	Visiškai nesutinku
sumažina streso pasekmes					
turi teigiamos įtakos sveikatai					
padidina darbo našumą					
motyvavimo priemonė					
geros nuotaikos priežastis					
viena svarbiausių asmenybės vystymosi sferų					
skatina tarpasmeninius santykius					
praleistas kokybiškai padeda atgauti fizines jėgas					
praleistas kokybiškai gerina psichologinę savijautą					
saviraiškos galimybė					
laiko švaistymas					
pinigų švaistymas					

**Darbo ir laisvalaikio organizavimas:**

**29. Ar Jūsų darbovietėje yra organizuojamas bendras kolektyvo laisvalaikis?**

- Taip, reguliariai
- Taip, tačiau tik didžiųjų švenčių metu
- Taip, kartais
- Ne

Į 30 klausimą atsakykite, jei 29 klausime pasirinkote atsakymą „Taip“.

**30. Ar Jūs dalyvaujate bendruose kolektyvo laisvalaikio užsiėmimuose?**

- Taip
- Ne
- Kartais

Į 31 – 32 klausimus atsakykite, jei 29 klausime pasirinkote atsakymą „Ne“.

**31. Ar norėtumėte, kad Jūsų darbovietėje būtų organizuojamas bendras kolektyvo laisvalaikis?**

- Taip
- Ne
- Nežinau

**32. Ar Jūs dalyvautumėte jei Jūsų darbovietėje būtų organizuojamas bendras kolektyvo laisvalaikis?**

- Taip
- Ne
- Nežinau

**33. Įvertinkite kiekvieną teiginį pagal jo naudingumą, pažymėdami Jūsų nuomonę atitinkantį variantą:**

	Nauda	Naudinga tik darbdaviui	Naudinga tik darbuotojui	Naudinga darbuotojui ir darbdaviui	Darbuotojui ir darbdaviui nėra naudinga	Nežinau
<b>Teiginys</b>						
Gerai darbuotojų santykiai						
Motyvuoti darbuotojai						
Kokybiškas bendras kolektyvo laisvalaikis						
Kokybiškas asmeninis darbuotojo laisvalaikis						
Asmeninio laisvalaikio metu darbuotojo užmegztos pažintys						
Asmeninio laisvalaikio metu darbuotojo pasiekti laimėjimai						

**Dėkoju už skirtą laiką!**

