

Vilniaus universitetas
Filosofijos fakultetas
Psichologijos institutas

Ieva Bartašiūtė

Organizacinės psichologijos studijų programa
Baigiamasis magistro darbas

Darbo ir namų reikalavimų, paramos sistemų ir vienišumo darbe ryšys

Darbo vadovė: doc. dr. Irena Žukauskaitė

Vilnius 2024

TURINYS

SANTRAUKA	4
SUMMARY	5
SVARBIAUSIOS SAŲVOKOS	6
PRATARMĖ	7
1. ĮVADAS	8
1.1. Vienišumas.....	8
1.1.1. Vienišumo samprata	8
1.1.2. Vienišumas organizacijoje.....	10
1.1.3. Vienišumas ir demografiniai darbuotojų ypatumai	13
1.1.4. Vienišumo reikšmė darbuotojui ir organizacijai	15
1.2. Darbo ir namų reikalavimai	18
1.2.1. Darbo ir namų reikalavimų samprata	18
1.2.2. Darbo ir namų reikalavimų ypatumai esant skirtingiems darbo pobūdžiams	22
1.2.3. Darbo ir namų reikalavimai bei demografiniai darbuotojų ypatumai	24
1.2.4. Darbo ir namų reikalavimų reikšmė darbuotojui bei organizacijai	26
1.3. Paramos sistemos.....	28
1.3.1. Paramos sistemų samprata.....	28
1.3.2. Paramos sistemos ir demografiniai darbuotojų ypatumai.....	30
1.3.3. Paramos sistemų ypatumai esant skirtingiems darbo pobūdžiams.....	32
1.3.4. Paramos sistemų reikšmė darbuotojui bei organizacijai	33
1.4. Darbo ir namų reikalavimų, paramos sistemų ir vienišumo darbe ryšys.....	34
1.5. Tyrimo tikslas, uždaviniai ir hipotezės.....	35
2. TYRIMO METODIKA	37
2.1. Tyrimo dalyviai.....	37
2.2. Tyrimo instrumentai	38
2.3. Tyrimo eiga.....	41
2.4. Duomenų analizė	41
3. REZULTATAI	42
3.1. Darbo ir namų reikalavimų sąsajos su darbuotojų vienišumu darbo vietoje	42

3.2. Paramos kaip moderatoriaus vaidmuo darbo ir namų reikalavimų bei vienišumo ryšiui paaiškinti.....	44
4. REZULTATŲ APTARIMAS	49
IŠVADOS.....	53
LITERATŪRA.....	54
PRIEDAI	68

SANTRAUKA

Darbo ir namų reikalavimų, paramos sistemų ir vienišumo darbe ryšys. Ieva Bartašiūtė. Vilnius: Vilniaus universitetas. Filosofijos fakultetas. Psichologijos institutas. 2024, 69 p.

Raktiniai žodžiai: darbo ir namų reikalavimai, paramos sistemos, vienišumas.

Vis didesnis kiekis darbuotojų jaučiasi vieniši darbe. Socialinė izoliacija ir vienišumas ne tik blogina gyvenimo kokybę, bet ir daro apčiuopiamą poveikį fizinei sveikatai, kas lemia ekonominių kaštų išaugimą. Organizacijos gali imtis prevencinių priemonių vienišumo suvaldymui, ir vienas iš galimų būdų – darbo ir namų reikalavimų optimizavimas bei paramos sistemų darbuotojui kūrimas.

Tyrimo tikslas – atskleisti ryšį tarp darbo ir namų reikalavimų, paramos sistemų ir vienišumo darbe.

Tyrimė dalyvavo 191 asmenys (123 moterys, 65 vyrai, 3 lyties nenurodė) nuo 20 iki 72 metų, amžiaus vidurkis – 40,11 (SD = 13,92). Tyrimo medžiagą sudarė Kalifornijos universiteto Los Andžele (UCLA) vienišumo skalė, Daugiamatė suvokiamos socialinės paramos skalė (MSPSS), Darbo ir šeimos konfliktų skalė (WAFCS).

Tyrimu iš dalies buvo patvirtinta hipotezė, kad didesni darbo reikalavimai bus teigiamai susiję su didesniu darbuotojų vienišumu darbo vietoje: vyrų, dirbančių hibridiniu būdu ir visoje imtyje šis ryšys buvo patvirtintas, tuo tarpu moterų, dirbančių nuotoliu ir dirbančių biure šis ryšys nepatvirtino. Antroji hipotezė, kad didesni namų reikalavimai bus teigiamai susiję su didesniu darbuotojų vienišumu darbo vietoje, nebuvo patvirtinta nei atskirose grupėse, nei visoje imtyje. Nepatvirtino ir trečioji hipotezė, kad suvokiama parama moderuos ryšį tarp darbo ir namų reikalavimų bei vienišumo.

Gauti rezultatai rodo tolesnių tyrimų šioje srityje būtinybę, siekiant sumažinti vienišų žmonių skaičių darbe.

SUMMARY

The Relationship between Work and Home Demands, Support Systems and Loneliness at Work. Ieva Bartašiūtė. Vilnius: Vilnius University. Faculty of Philosophy. Institute of Psychology. 2024, p. 69.

Keywords: work and home demands, support systems, loneliness.

An increasing number of employees feel lonely at work. Social isolation and loneliness not only impair the quality of life, but also has a tangible impact on physical health, leading to an increase in economic costs. Organizations can take preventive measures to manage loneliness, and one possible way is to optimize work and home demands and create support systems for the employee.

The aim of the study is to reveal the relationship between work and home demands, support systems and loneliness at work.

191 participants took part in the study (123 females, 65 males, 3 gender not specified) from 20 to 72 years, average 40,11, (SD = 13,92). The survey materials consisted of the University of California, Los Angeles (UCLA) Loneliness Scale, the Multidimensional Scale of Perceived Social Support (MSPSS), and the Work and Family Conflict Scale (WAFCS).

The study partially confirmed the hypothesis that higher job demands will be positively associated with greater loneliness among employees in the workplace: this relationship was confirmed for males as well as for working in a hybrid way and in the whole sample, while this relationship was not confirmed for females, for those who are working remotely or working in the office. The second hypothesis, that greater home demands will be positively associated with greater workplace loneliness among employees, was not supported either in individual groups or in the total sample. The third hypothesis, that perceived support will moderate the relationship between work and home demands and loneliness, was not confirmed.

The obtained results indicate the need for further research in this area in order to reduce the number of lonely people at work.

SVARBIAUSIOS SĄVOKOS

Vienišumas – afektinis ir kognityvinis diskomfortas arba nerimastingumas dėl buvimo ar suvokimo esant vienumoje ar atskirtyje.

Darbo ir namų reikalavimai – užduočių, lūkesčių ir spaudimo, būdingų profesinio ir asmeninio gyvenimo vaidmenims, įvairovė, kuri yra siejama tiek su krūviu darbe ir namuose, tiek su tam tikrais emociniais, kognityviniais ištekliais, kurių reikia norint efektyviai atlikti darbo funkcijas.

Paramos sistema – žmonių, kurie teikia asmeniui praktinę ar emocinę paramą, tinklas.

PRATARMĖ

Pastaraisiais metais vienišumo darbe reiškinys sulaukia vis daugiau mokslininkų dėmesio, nes jis vis dažniau pasitaiko ir turi didelį poveikį darbuotojų gerovei ir organizacijos sveikatai. Kadangi ribos tarp profesinės ir asmeninės erdvės nyksta, ypač nuotolinio darbo kontekste, vienišumo darbo vietoje dinamikos supratimas tampa itin svarbus (Walz, Kensbock, de Jong & Kunze, 2023). Nuotolinis darbas lemia fizinį atskyrimą nuo žmonių, sumažėja socialinių mainų kiekis, tačiau būtinybė tenkinti darbo ir namų reikalavimus išlieka. Todėl itin svarbus tampa tarpinių kintamųjų, tokių kaip paramos sistemų turėjimas tiek darbe, tiek namuose, leidžiantis sušvelninti neigiamą vienišumo poveikį.

Tyrinėjant, kokią reikšmę konkretūs darbo aplinkoje vykstantys procesai turi darbuotojų gerovei, šiuo tyrimu siekiama pateikti įžvalgų apie tai, kaip paramos sistemų tarpininkavimas vienišumui gali labai skirtis priklausomai nuo darbo ir namų konteksto, su kuriuo susiduria asmenys.

Vienišumo problemos sprendimo reikalingumą pabrėžia ir tai, kad daugelyje šalių ji laikoma epidemija (Holt-Lunstad, 2017) ir pripažįstama didele visuomenės sveikatos problema. Socialinė izoliacija ir vienišumas ne tik blogina gyvenimo kokybę, bet ir daro apčiuopiamą poveikį fizinei sveikatai, kas lemia ekonominių kaštų išaugimą (Mihalopoulos et al., 2020). Nepaisant šių nerimą keliančių išvadų, į socialinius veiksnius vis nėra pakankamai atsižvelgiama organizacinės psichologijos praktikoje, o tai rodo esminę spragą, kurią siekiama pašalinti šiuo tyrimu.

Nagrinėjant darbo reikalavimų, namų pareigų ir paramos sistemų sąveiką, šiame darbe siekiama atskleisti veiksmingas vienišumo darbo vietoje mažinimo strategijas ir taip prisidėti prie platesnės diskusijos apie darbuotojų sveikatos ir organizacijos gyvybingumo stiprinimą darbo pasaulyje, pereinančiame į virtualią erdvę. Šiuo tyrimu siekiama pateikti įgyvendinamas rekomendacijas, kuriomis būtų galima remtis organizacijos politikoje, užtikrinant, kad asmenys būtų remiami ne tik profesinėje veikloje, bet ir asmeniniame gyvenime.

1. ĮVADAS

1.1. Vienišumas

1.1.1. Vienišumo samprata

Aiškinamasis psichologijos terminų žodynas vienišumą apibrėžia kaip neigiamą emocinę būseną, stiprų tuštumos ir atskirties nuo kitų žmonių išgyvenimą (Bagdonas, Bliumas 2019). Vadinasi, vienišumą didžiąja dalimi sudaro emocinis komponentas. Vis dėlto, kaip nurodo Amerikos psichologų asociacijos žodynas, vienišumas yra ne tik afektinė, bet ir ir kognityvinė diskomforto būseną arba neramumas dėl buvimo vienu arba savęs suvokimo esant vienam. Taigi, vienišumą galima nagrinėti dviem aspektais – viena, susijusį su emocijomis, o kita – su suvokimu. Praplečiant suvokimą apie tai, kas yra vienišumas galima paminėti tai, kad dažnai vienišumas siejasi su savęs kaip nemylimo bei nesvarbaus suvokimu (Rokach, 2018), vadinasi, čia galima išskirti ir su saviverte susijusį vienišumo komponentą. Taigi, vienišumą galima apibūdinti kaip savo vienumo suvokimą, lydimą nemalonių jausmų ir paveikiantį savęs vaizdą.

Tam, kad būtų galima geriau suprasti vienišumą, yra prasminga pakalbėti ir apie tai, iš ko gali būti atpažįstamas šios būsenos patyrimas. Yra pastebėta, kad vienišumas neigiamai paveikia įvairius žmogaus gyvenimo aspektus (Malcolm, Frost ir Cowie, 2019). Lee su kolegomis (2021) pastebi, kad su vienišumo išgyvenimu siejamos patirtys paprastai yra artimų draugų neturėjimas, jautimasis nemėgstamu, prislėgtu, buvimas patyčių auka, nepasitenkinimas gyvenimu, vengimas būti kompanijoje, taip pat prastesnis savo sveikatos vertinimas. Vadinasi, vienišumas gali būti siejamas tiek su fiziniu, tiek psichologinio, tiek socialinio gerbūvio (ar jo stokos) indikacijomis. Visgi, negalima paneigti, kad ištakos neretai yra psichologinės. Atsižvelgiant į tai, kad žmonės skiriasi savo psichologiniais parametrais, peršasi prielaida, kad, vienišumas savaime neatsiranda – tam reikšmės turi tam tikri individualūs psichikos ypatumai. Kaip vieną reikšmingesnių tokių ypatumų būtų galima skirti psichologinį asmens atsparumą. Rodriguez, Bellet ir McNally (2020) tyrimas parodė, kad laiko, praleidžiamo vienumoje, kaip vienišumo įprasminimas gali padidinti atsparumą teigiamos nuotaikos pablogėjimui, susijusiam su laiku, praleidžiamu vienumoje. Be to, Padmanabhanunni ir Pretorius (2021) sieja vienišumą su beviltiškumu ir depresija, todėl atsparumo didinimas gali padėti kovoti su psichikos sveikatos iššūkiais. Tai rodo, kad vienišumą ir jo poveikumą asmens gerovei gali paaiškinti ne tik asmens būseną, bet ir su ja sąveikaujantys moderatoriai. Jie gali apimti individualias patirtis (pvz, netektį, auklėjimo praktiką, gyvenimo būdą), kognityvinius ypatumus ir net priklausymą konkrečioms demografinėms grupėms (Kumar, 2023). Taigi, vienišumą atpažinti gali padėti ne tik afektinė indikacija, bet įvairūs psichosocialiniai veiksniai.

Vienišumas ir jo reikšmė skirtingiems žmogaus gyvenimo aspektams yra nagrinėjami jau kuri laiką. Šių dienų perspektyvą į vienišumą formavo keli reikšmingi autoriai, todėl dabar ši būseną yra aiškinama kaip kompleksiškas ir daugialypis reiškinys. Visgi, atsižvelgiant į ankstyvesnių darbų nuomonę, Weiss požiūriu (Weiss, 1973, kaip citavo Sadler, 1975), vienišumo įtaka yra nepakankamai įvertinama asmeninio gyvenimo kontekste. Jo perspektyva į reiškinį pasižymi visapusiškumo ir sudėtingumo pripažinimu. Autorius pažymi subjektyvų vienatvės pobūdį, pabrėždamas, kad vienatvę lemia ne tik socialinių ryšių kiekybė, bet ir šių ryšių kokybė bei pasitenkinimas jais. Vienišumo fenomeno aiškinimas apima jo skirstymą į emocinį ir socialinį tipus, kuomet pirmuoju atveju tai reiškia glaudžių emocinių ryšių nebuvimą, o antruoju – platesnių socialinių ryšių nebuvimą. Nors šio darbo tyrime ir nėra aklaui fokusuojamasi į šių dviejų patyrimų lyginimą, vis dėlto, siekiant geriau suprasti ryšį tarp vienišumo ir paramos sistemų reikšmės asmeniui, atkreipti dėmesį į šią reiškinio dichotomiją būtų prasminga. Weiss darbai taip pat pažymi, kad įvairūs veiksniai – socialinės normos, kultūrinis kontekstas ir individualūs skirtumai – atlieka vaidmenį formuojant vienišumo patirtį. Apskritai, Weisso požiūris išsamiai apibūdina vienišumą, kur yra integruojami psichosocialiniai ir kontekstiniai aspektai, padedantys geriau suprasti žmogiškąją patirtį. Remiantis šiomis idėjomis, Russell, Cutrona, Rose ir Yurko (1984) pažymi, kad nors egzistuoja individualūs subjektyvios socialinės ir emocinės vienatvės patirties skirtumai, vis dėlto abiem vienatvės formoms buvo būdingas ir bendras patirties pagrindas. Šio darbo kontekste, tai sudaro sąlygą daryti prielaidą, kad vienišumas gali būti nagrinėjamas holistiškai, nebūtinai atskiriant, tačiau atsižvelgiant į dvilypę reiškinio prigimtį.

Kaip bebūtų, gali būti vystomas ir kitoks požiūris, siekiant suprasti vienišumą. Viena vertus, Weiss inicijuotąją perspektyvą, vienišumas yra matomas kaip būseną, pareiškianti žmogui sąveikaujant tiek su socialine, tiek su savo vidine psichologine aplinka. Kita vertus, toks požiūris sumenkina biologinį žmogaus aspektą, ir susitelkia ties psichosocialiniais aspektais. Kitaip tariant, ji nuvertina tą dalį žmogiškosios patirties, kurią veikia genetika, evoliucinė istorija ir neurobiologija. Kaip alternatyva šiam aiškinimui literatūroje yra pateikiama evoliucinė vienišumo teorija (angl. *Evolutionary theory of loneliness*, toliau – ETL). Cacioppo ir Cacioppo (2018), aiškindami tokio požiūrio reikšmę teigia, kad ankstyvoji vienišumo samprata buvo interpretuojama kaip individualus skirtumas, būdingas palyginti nedidelei populiacijos daliai. Tačiau ETL pabrėžia evoliucines jėgas, veikusias socialines rūšis dar iki žmogaus, kaip rūšies, atsiradimo. Žvelgiant iš evoliucinės perspektyvos, žmonės yra socialinės būtybės, kurios istoriškai rėmėsi socialiniais ryšiais, kad galėtų apsaugoti, bendradarbiauti ir dalytis ištekliais. Ši teorija remiasi prielaida, kad organizmo suvokimas, jog jis yra vienišas (arba socialiai izoliuotas), yra reakcija į aplinką, kurioje maža tikimybė susidurti su socialiniu elgesiu, kuris pasižymėtų

abipuse nauda ar altruizmu. Kitaip tariant, vienišumas yra dar viena žmogaus adaptacinė funkcija ir veikia kaip priemonė, padedanti prisitaikyti prie tam tikrų sąlygų. Taigi, galima daryti prielaidą, kad vienatvę patyrę asmenys galimai yra labiau motyvuoti užmegzti ir palaikyti socialinius ryšius, taip padidindami savo sėkmingo išlikimo tikimybę. Nors pripažįstama, kad vienišumas kelia asmeninį pasibjaurėjimą, o jos paveldimumas priklauso nuo evoliucinių jėgų (Cacioppo, Cacioppo ir Boomsma, 2014), yra neatmetamas šio žmogiško parametro funkcionalumas. Taigi, evoliuciniu požiūriu, vienišumas yra matomas ne kaip žmogiškąją patirtį trikdantis, tačiau kaip būtinas ir natūralus fenomenas.

Nors šios dvi paradigmos remiasi į kone priešingas žmogiškosios patirties ašis, vis dėlto galima matyti, kad tai ne prieštaraujančios, tačiau viena kitą papildančios idėjos. Viena vertus, ETL suteikia įžvalgų apie vienišumo kilmę ir galimas adaptacines funkcijas, tačiau svarbu pažymėti, kad šiuolaikinė visuomenė labai skiriasi nuo aplinkos, kurioje žmonės evoliucionavo. Todėl vienišumo pasekmės ir ją lemiantys veiksniai šiuolaikiniame kontekste gali skirtis, nes tam įtakos turi kultūriniai, visuomeniniai ir individualūs skirtumai – būtent tai, kuo argumentavo Weiss. Taigi, siekiant geriau suprasti vienišumo patirtį, yra svarbu remtis integruotu, abi puses apimančiu požiūriu, kuris geriausiai atskleidžia vienišumo kaip fizinės, psichologinės ir socialinės būsenos suvokimą, dažnai lydimą nemalonaus afektinio fono, tačiau neatsiejamą nuo universalaus žmogiškojo patyrimo.

1.1.2. Vienišumas organizacijoje

Suprantama, kad šiuolaikinėje visuomenėje darbas užima didelę žmonių gyvenimo dalį ir sudaro sąlygas socializuotis, taigi, nenuostabu, kad kaip ir bet kokiame kitame socialiniame kontekste, darbo vietose vienišumas išlieka aktualus. Jau aptarta, kad vienišumas dažnai yra suvokiamas kaip asmeninė ar socialinė problema, kuri, remiantis moksline literatūra, vis dažniau pripažįstama kaip paplitęs reiškinys organizacijos aplinkoje. Pastebima, kad vienišumą darbe daugiausia lemia asmeninės savybės, tačiau prie to gali prisidėti ir aplinkos veiksniai, tokie kaip organizacijos klimatas, draugystė, bičiulystė, socialinė parama, bendruomenės dvasia ar asmens ir organizacijos suderinamumas (Wright, 2009). Tokia prielaida sukuria požiūrių priešpriešą, kuomet viena vertus, vienišumo našta numetama individualiems žmonių tarpusavio skirtumams, tačiau kita vertus, tai negali būti laikoma pakankama priežastimi vienišumui aiškinti dėl socialios žmogaus prigimties. Be to, tampa svarbu įvertinti ir tai, kad egzistuoja nuo organizacijos nepriklausantys išoriniai veiksniai, kurie taip pat atlieka svarbų vaidmenį vienišumo patyrimo. Taigi, nepaisant to, kad bendrai vienišumas yra suprantamas kaip socialinis reiškinys, tampa svarbu atsižvelgti į organizacinį kontekstą ir permąstyti, kuri paradigma gali pasiūlyti svariausius argumentus, padedančius aiškinti darbe nagrinėjamų reiškinų sąsajas.

Diskutuojant asmeninių savybių svarbą žmogaus vienišumo patyrimo organizaciniame kontekste, iškyla prielaida, kad žmonės iš prigimties nėra vienodi dėl savo individualių skirtumų, vadinasi, vieni bus labiau predispoziciškai linkę išgyventi šią būseną nei kiti. Žvelgiant iš bruožų teorijos perspektyvos, literatūroje nurodoma, kad vienišumas yra neigiamai susijęs su ekstraversija, sutariamumu, sąžiningumu ir atvirumu, tačiau teigiamai – su neurotiškumu, kuris gali turėti ir genetinę predispoziciją (Buecker, Maes, Denissen & Luhmann, 2020; Abdellaoui et al., 2018). Tokios prielaidos leidžia galvoti, kad vienišumą aiškinti per tarpusavio santykių subtilybes tampa beprasmiška būtent dėl ne nuo asmens priklausančių jėgų. Tokį požiūrį praplečia ir mokslinės išvados, teigiančios, kad vienišumas yra susijęs su tam tikrų smegenų sričių ir tinklų struktūros ir funkcijos pokyčiais (Lam et al., 2021). Tačiau kita vertus, atsižvelgiant į genetinio kintamumo prielaidos vaidmenį, yra pastebima, kad vienišumas kaip bruožas pasižymi mažu paveldėjamumu (Gao et al., 2017), kas leidžia manyti, jog vienišumo kaip bruožo aiškinimas dėl individualių skirtumų stokoja pagrįstumo. Taigi, galima daryti išvadą, kad nepakanka vienišumą aiškinti tik per asmenines ypatybes ir tampa svarbu atsižvelgti į socialinį kontekstą, kuris gali būti suprantamas ir organizaciniu lygmeniu.

Kaip jau galima suprasti, organizacija neretai tarnauja kaip aplinka, kur žmogus gali tenkinti savo socialinius poreikius. Visgi, ne visuomet socialiniai poreikiai tokia aplinkoje yra patenkinami taip, kaip asmeniui atrodo teisinga ir būtina. Wright (2005) pastebi, kad neigiamos įtakos darbuotojų vienišumo patirčiai turi ir kolegialios paramos trūkumas. Tai indikuoja, kad yra aktualu nagrinėti sąsajas tarp vienišumo ir paramos sistemų, nes būtent šis ryšys gali padėti visapusiškai suprasti dirbančio žmogaus patyrimą. Bendrai, asmeninių ir profesinių paramos sistemų kūrimas padeda žmogui pasirengti tinkamai dalyvauti organizacijos veikloje. Nors šiame darbe paramos sistemos yra suprantamos socialine žmogaus patyrimo perspektyva, visgi kalbant apie šią temą yra svarbu paminėti ir tai, kad tiek socialinė, tiek psichinė, tiek fizinė asmens gerovė yra susijusi, taigi, darant išvadas yra svarbu atsižvelgti į visus biopsichosocialinio modelio aspektus. Tai pagrindžia ir Pang bei Chen (2022), nurodydami, kad vienišumą darbe lemia darbuotojų socialinių kontaktų kiekybės ir kokybės trūkumas, turintis įtakos pasitenkinimui darbu ir fizinei bei psichinei sveikatai, kas leidžia manyti, jog vienišumas neturėtų būti suprantamas vienadimensiškai. Visgi, vienas paprastai yra apibrėžiama ir matuojama per tuos pačius elementus, kurie yra susiję su kognityvine, elgsenos ir afektine patirtimi, kuri yra įprasminama būtent socialiniame kontekste (Wright & Silard, 2021). Iš to galima daryti prielaidą, kad vienišumo patyrimas atsiranda dėl izoliacijos ar kitokio socialinio nepritekliaus. Vadinasi, nors vienišumą organizacijoje galima suprasti ne tik iš socialinės perspektyvos, tačiau būtent asmens sąryšis su kitais žmonėmis apsprendžia vienišumo patyrimo esmę.

Nagrinėjant šio dabo temą, taip pat reikėtų nepamiršti, kad organizacija niekuomet neegzistuoja vakuume, t. y. ji sąveikauja su aplinkos veiksniais. Zhou (2018) pažymi, kad vienišumą darbe gali lemti įvairūs veiksniai, įskaitant visuomenės pokyčius ir spartų ekonomikos vystymąsi. Taigi, nenuostabu, kad egzogeninis poveikis apsprendžia vidinius organizacijos procesus. Be to, dėl rinkų globalizacijos ir didėjančios konkurencijos darbuotojai dažnai turi teikti pirmenybę darbui, o ne asmeniniam gyvenimui, todėl gali padidėti izoliacijos ir vienatvės rizika. Be to, skaitmeninių komunikacijos technologijų plėtra, nors ir naudinga efektyvumo ir ryšio požiūriu, taip pat gali paradoksaliai padidinti vienatvės jausmą, nes gilesnį ir prasmingesnį bendravimą akis į akį pakeičia paviršutiniški skaitmeniniai mainai. Be to, keičiasi su darbu susijusios visuomenės normos ir vertybės. Tradicinį darbą nuo devynių iki penkių vis dažniau keičia nereguliarūs darbo modeliai, kurie gali prisidėti prie bendradarbių atsiskyrimo ir izoliacijos. Tokie modeliai, kuriuos lemia didesnio produktyvumo siekis ir verslo operacijų vykdymas visą parą, dažnai sutrikdo socialinę veiklą ir laiką su šeima, todėl dar labiau sustiprina vienatvės jausmą. Be to, ekonominis spaudimas, pavyzdžiui, darbo neužtikrintumas ir bedarbystės baimė, gali sustiprinti darbuotojų stresą ir vienatvės jausmą, nes jie gali jaustis priversti sutelkti dėmesį tik į darbo vietos išsaugojimą, o tai gali pakenkti santykių kūrimui darbe.

Visgi, nors šios makrolygmens tendencijos, pavyzdžiui, globalizacija ir skaitmeninės komunikacijos pažanga, neabejotinai lemia darbo vietos dinamiką, labai svarbu pripažinti, kad tiesioginis socialinis kontekstas, kuriame darbuotojai egzistuoja ir bendrauja, dažnai vaidina lemiamą vaidmenį darant įtaką vienatvei darbo vietoje. Tarpasmeninių santykių kokybė ir socialinis klimatas darbovietėje daro didelę įtaką vienišumo jausmui. Pavyzdžiui, darbo aplinka, kurioje skatinama įtrauktis, reguliarius ir prasmingas bendravimas ir kuriamas bendruomeniškumo jausmas, gali sušvelninti izoliaciją, kurią sukelia platesnis ekonominis spaudimas ir technologiniai trikdžiai. Priešingai, darbo vietose, kuriose trūksta tokios socialinės dinamikos, nepriklausomai nuo jų makroekonominio stabilumo ar technologinės pažangos, darbuotojų vienišumo lygis gali būti aukštesnis. Tai pabrėžia organizacinės kultūros ir kasdienės socialinės sąveikos tarp kolegų svarbą, kuri tiesiogiai susijusi su emocine gerove ir priklausymo jausmu darbe. Todėl, nors būtina pripažinti ir prisitaikyti prie pasaulinių ekonominių ir technologinių tendencijų, organizacijos turi daugiau dėmesio skirti palankios socialinės aplinkos kūrimui. Inicijatyvos, kuriomis stiprinama komandos sanglauda, skatinamas atviras bendravimas ir palengvinami socialiniai ryšiai, ne tik neutralizuoja šiuolaikinės darbo praktikos beasmeniškumą, bet ir apsaugo nuo platesnio masto jėgų, skatinančių vienišumą darbe. Būtent šioje artimiausioje socialinėje aplinkoje galima veiksmingiausiai kovoti su vienatve, todėl reikia strateginės vidaus politikos, kurioje pirmenybė teikiama žmogiškiesiems ryšiams ir gerovei darbo vietoje.

1.1.3. Vienišumas ir demografiniai darbuotojų ypatumai

Jau buvo minėta, kad demografiniai rodikliai turi įtakos vienišumui. Šio darbo kontekste tampa svarbu apsvaistyti demografinių rodiklių reikšmę vienišumui. Literatūroje yra pastebima, kad vienišumas skirtingose demografinėse grupėse yra patiriamas nevienodai. Rokach (2000) darbo duomenimis, lyginimas tarp lyčių ir jų viduje parodė, kad vienišumas iš tiesų priklauso nuo amžiaus ir lyties. Taigi, demografiniai rodikliai gali būti reikšmingi nagrinėjant šią temą. Kaip nurodo Lee ir kiti (2021), lyginant vyresnių nei 50 metų žmonių vienišumo patyrimą, pastebėta, kad vienišesni tiriamieji vidutiniškai buvo vyresni, kas galėtų indikuoti tiesioginį amžiaus poveikį vienišumui. Visgi, reikia nepamiršti žmogaus psichosocialinės raidos principų: yra žinoma, kad su amžiumi žmogus paprastai patiria vis daugiau praradimų, kas gali prisidėti prie vienišumo išgyvenimo. Taigi, randami skirtumai gali būti laikomi įrodymu tam, kad vienišumas labiau siejasi su vystymusi, o ne socialiniais faktoriais, tokiais kaip, pavyzdžiui, kartų skirtimai. Šią prielaidą patvirtina ir tai, kad buvo rasta tiesioginė vienišumo priklausomybė nuo amžiaus, tačiau tarp to paties amžiaus tiriamųjų skirtingu laikotarpiu vienišumo pokyčių nepastebėta, t. y. kohortos nesiskyrė savo vienišumo patyrimo dažnumu (Lempinen, Junttila, Sourander, 2018; Suanet, Tilburg, 2019). Taigi, jei kalbėsime apie skirtingus amžiaus tarpsnius, galima matyti, kad vyresniems suaugusiesiems labiau tikėtina vienišumo prediktoriumi tampa prasta sveikata (Yang, Gu, 2020), vadinasi, galima įžvelgti vienišumo skirtumų tarp skirtingų amžiaus grupių. Bendrai žvelgiant į randamus tyrimus, galima sakyti, kad rezultatai dera su raidos teorijos principais, tačiau svarbu pabrėžti tai, kad vienišumą labiau lemia amžiaus tarpsnis, tačiau ne išoriniai veiksniai, kurie formuoja kartas ir atskiria jas vieną nuo kitos. Taigi, galima daryti prielaidą, kad vienišumas gali skirtis įvairiose amžiaus grupėse.

Kaip jau buvo minėta anksčiau, vienišumą būtų galima laikyti labiau susijusiu su amžiaus tarpsniu, tačiau ne kartos ypatumais. Taigi, būtų galima daryti prielaidą, kad kai yra kalbama apie darbuotojų patiriamą vienišumą, yra prasmingiau gilintis ne į socialinį ir kultūrinį kontekstą, kuriame šie žmonės egzistuoja, o bendrai į šio amžiaus tarpsnio ypatumus. Vis dėlto, žmogus ir aplinka yra susiję tarpusavyje, tad būtų neteisinga susitelkti ties vienu aspektu ir ignoruoti kitą. Pavyzdžiui, jei kalbėsime apie jaunojo suaugusiojo tarpsnį, Arnett (2000) pastebi, kad jaunojo suaugusiojo amžiaus tarpsnį išgyvenantis žmogus turi atlikti daug svarbių pasirinkimų, kurie turi ilgalaikes pasekmes. Šis aspektas yra aiškinamas per Arnett besiformuojančio suaugusiojo (angl. *emerging adulthood*) teoriją, kuri teigia, kad industrializuotose visuomenėse gyvenantiems besiformuojančios suaugystės tarpsnio atstovams fundamentalia psichosocialine užduotimi tampa identiteto paieška (Arnett, 2000; Schwartz, Zamboanga,

Luyckx, Meca, Ritchie, 2013). Taigi, nors ši teorija orientuojasi į žmogaus raidą, čia ji siejama su socialiniu ir kultūriniu kontekstu, kuriame ta raida vyksta. Pastarųjų metų duomenimis, yra nustatyta, kad jaunesni žmonės patiria daugiau vienišumo nei vyresni žmonės (Barreto et al., 2021). Be to, vienišumas turi sąryšį su socialiniu nerimu visiems jauniems suaugusiesiems, nepriklausomai nuo lyties, tačiau vienišumo prediktorius vyrams yra jautrumas nerimui, o moterims – prasti socialiniai įgūdžiai ir žemas pasitikėjimas savimi (Panayiotou, Panteli, Theodorou, 2016). Kalbant apie socialinį nerimą, taip pat yra pastebėta, kad ši būseną lemia dažnesnį naudojimąsi išmaniuoju telefonu, kas tampa vienišumo priežastimi (Darcin, Noyan, Nurmedov, Yilmaz, Dilbaz, 2015). Visgi, Dykstra (2009) pastebi, kad vidutinio amžiaus ir vyresni suaugusieji nurodo patiriantys vidutinį ar net stiprų vienišumo jausmą. Visgi, žvelgiant iš Arnett teorijos perspektyvos, galima daryti prielaidą, kad vienišumas gali tapti kliūtimi formuojant savo identitetą: dėl socialinio nerimo ar kitų psichologinių sunkumų gali kilti problemų įsitraukiant į veiklą, kuri padėtų pažinti save. Vadinasi, jaunesnio amžiaus suaugusieji turėtų patirti stipresnį vienišumo jausmą tiek asmeniniame, tiek profesiniame gyvenime. Taigi, lyginant vienišumo išgyvenimą tarp skirtingų amžiaus grupių, galima matyti, kad nors kartos tarpusavyje nepasižymi ryškiais skirtumais, vis dėlto jauniems suaugusiesiems šios būsenos poveikis gali būti stipresnis.

Taigi, nors galima matyti, kad amžius ir lytis neretai tampa svarbiu veiksniumi nagrinėjant vienišumą, vis dėlto tai nėra vienintelis demografinis rodiklis, galintis apspręsti šios būsenos išgyvenimo niuansus. Kaip dar viena reikšmingą žmogiškosios patirties detalę vienišumo patyrimo galima išskirti ir šeiminei padėtį. Kadangi buvimas santykiuose savaime tenkina asmens socialinius poreikius, nenuostabu, kad skirtingi statusai šiuo aspektu gali padėti nuspėti, kaip dažnai ir stipriai žmogus patirs vienišumą. Bendrai yra pastebima, kad žmonės gyvenantys santuokoje ar bet kokioje kitoje jai prilygsančioje partnerystėje automatiškai mažina savo poveikumą vienišumui. Be to, svarbu tampa ne tik pats santykių egzistavimo faktas, tačiau ir jų kokybė. Šaltiniai nurodo, kad aukštesnė santuokos kokybė yra siejama su mažesniu vyresnio amžiaus susituokusių porų vienišumu (Stokes, 2017). Tuo tarpu dėl prastos santuokos kokybės didėja vienišumas, o indiferentiškų santuokų žmonos yra vienišesnės už vyrus, ir šio poveikio nesumažina geri santykiai su draugais ir giminaičiais (Hsieh & Hawkley, 2018). Tai indikuoja, kad vienišumo patyrimui romantiniai santykiai, taigi ir šeiminei padėtis, atlieka reikšmingą vaidmenį, ir kitokio pobūdžio ryšiai su kitais žmonėmis negali būti tapatinami partnerystei. Šią prielaidą patvirtina ir randami tyrimo rezultatai, kad palyginti su kitomis šeimyninėmis padėtimis, našlystė neretai yra siejama su didesne vienvėsių tikimybe ir intensyvumu, o dar be viso to, našliai vidutiniškai yra vienišesni už našles (Vedder et al., 2022). Taigi, vėl yra grįžtama prie to, kad tiek amžius, tiek lytis gali paveikti vienišumo patyrimą, kas savaime atsiliepia ir žmogaus darbinėje patirtyje.

1.1.4. Vieniškumo reikšmė darbuotojui ir organizacijai

Kuomet kalbame apie vienišumą, galima susidaryti įspūdį, kad nepaisant to, jog tai yra socialiniame kontekste atsirandanti būseną, jis vis tiek yra asmens individuali atsakomybė. Kitaip tariant, gali atrodyti, kad nors žmogus ir išgyvena vienišumą, tai neturi didelės reikšmės organizacijos, kurioje jis dirba, sklandžiai veiklai bei sėkmingumui. Vis dėlto, kadangi vienišumas yra niuansuota būseną, tad ir jos reikšmė organizacijai yra pastebima per subtilius pokyčius, o poveikis retai kada būna tik paviršutiniškas. Žvelgiant iš asmeninio lygmens, yra įdomu tai, kad vieniškumo patyrimas gali paskatinti ne tik blogiau vertinti savo sveikatą, bet ir iš tiesų pasireikšti per tam tikrus simptomus. Nustatyta, kad per sąsają su stresu, patiriamas vienišumas lemia prastesnę miego kokybę (Segrin, Burke, 2015). Vieniškumas taip pat gali lemti pasireiškiančius peršalimo simptomus (LeRoy, Murdock, Jaremka, Loya, Fagundes, 2017). Vieniškumo patyrimas taip pat yra siejamas su širdies ir kraujagyslių ligų rizikos padidėjimu (Xia, & Li, 2017). Taigi, remiantis šiais rezultatais, galima manyti, kad vieniškumas, nors paprastai patiriamas psichologiškai, tačiau gali turėti neigiamos įtakos fizinei sveikatai. Natūraliai tai gali atsiliiepti organizacijoje vykstantiems procesams tiek kasdienėje veikloje, tiek ilgalaikėje perspektyvoje, t. y. tiek užduočių atlikimo kokybei, tiek periodinių tikslų siekime, tiek visos organizacijos kultūrai. Vieniškumo ir žmogaus sveikatos sąsajos gali siekti net ir tokius ekstremumus kaip ankstyvos mirties rizika, kuomet socialinių ryšių nepriteklis prognozuoja mirtį imtyse, kurių vidutinis amžius jaunesnis nei 65 metai (Holt-Lunstad, Smith, Baker, Harris, & Stephenson, 2015). Taigi, vieniškumas gali būti laikomas net mirtingumo rizikos veiksniumi. Holt-Lunstad (2017) taip pat pastebi, kad atsižvelgiant į dabartines sociodemografines tendencijas, senėjant visuomenei vieniškumo problema taps dar labiau opia, vadinasi, tai atsiliieps ir organizacijų gyvenimuose. Taigi, tarp darbuotojų fizinės sveikatos ir vieniškumo egzistuoja neginčytinas ryšys, kuris turėtų sulaukti daugiau dėmesio organizaciniame kontekste.

Organizacijos rūpinimasis asmens fizine sveikata neturėtų tapti vieninteliu fokusu siekiant tvarkytis su vieniškumo keliamomis pasekmėmis. Kaip jau minėta, vieniškumas yra niuansuota būseną, taigi ir jos poveikis organizacijos veiklai reiškiasi specifiskai, tačiau paveikia labai daug skirtingų jos gyvenimo sričių. Pavyzdžiui, vieniškumas darbe gali kenkti darbuotojų įsitraukimui ir psichologinei gerovei, todėl mažėja pasitenkinimas darbu ir daugėja psichikos sveikatos problemų, o tai savo ruožtu turi įtakos organizacijos veiklos rezultatams (Basit ir Nauman, 2023; Dhir, Mohapatra ir Srivastava, 2023). Emocinė izoliacijos našta susijusi su prastesniais darbo rezultatais, ypač tokiose jautriose aplinkose kaip sveikatos priežiūra, kur labai svarbus emocinis stabilumas (Amarat, Akbolat, Ünäl ir Karakaya, 2018). Be to, vieniškumas ne tik mažina individualų kūrybiškumą ir organizacinę pilietinį elgesį

- svarbų produktyviai atmosferai darbo vietoje palaikyti, bet ir tarpininkauja tarp neigiamo poveikio tarp asmeninio savęs vertinimo ir emocinio išsekimo, kuriam didelę įtaką daro vadovo ir darbuotojo santykių kokybė (Firoz & Chaudhary, 2021; Anand & Mishra, 2019). Tai pabrėžia svarbų vadovų vaidmenį mažinant vienatvės poveikį, skatinant palaikančius, įtraukiančius tarpusavio santykius. Ypač pažeidžiamos grupės, pavyzdžiui, vieniši darbuotojai, patiria didesnę vienatvės poveikį, dėl silpnesnių santykių mainų pasižymintys prastesniais veiklos rezultatais tiek atlikdami pagrindines funkcijas, tiek netiesiogiai su darbo funkcijomis susijusioje organizacijos veikloje (Lam ir Lau, 2012). Žvelgiant iš organizacijos perspektyvos, vienatvė lemia mažesnę įsipareigojimą ir lojalumą, kelia grėsmę darbuotojų išsaugojimui ir stabilumui, o socialinės sąveikos kokybė darbo vietoje lemia organizacijos kultūrą ir įsipareigojimo lygį (Demir ir Gürkan, 2022; Ayazlar ir Güzel, 2014). Šios mokslinės išvados leidžia daryti prielaidą, kad vienišumas kuria ciklišką ryšį tarp darbuotojo ir organizacijos: toks santykis gali pabloginti šio bendravimo kokybę, o tai savo ruožtu sustiprina izoliacijos ir profesinio netinkamumo jausmą. Išryškinus šį ciklą, matoma, kad vienišumo darbe problemos sprendimas yra ne tik asmeninės gerovės klausimas, bet ir strateginis organizacijos sveikatos ir veiksmingumo imperatyvas. Matoma, kad vienišumo darbo vietoje problemos sprendimas pasitelkiant strategines iniciatyvas, kuriomis siekiama gerinti komunikacijos kanalus, didinti vadovų paramą ir skatinti įtraukią kultūrą, ne tik didina asmeninę gerovę, bet ir stiprina organizacijos sveikatą ir efektyvumą.

Kai kalbame apie darbą organizacijose, vis dar dažnai įsivaizduojame žmones dirbančius biure. Panašu, kad ir dalis mokslinės literatūros būtent atsižvelgia į tokio darbo pobūdžio ypatumus. Vis dėlto pastarųjų metų įvykiai įtraukė naują kintamąjį – perėjimą prie nuotolinio ir hibridinio darbo modelių. Tai smarkiai pakeitė darbuotojų vienišumo darbo vietoje patirtį. Šis perėjimas, nors iš pradžių buvo įgyvendintas kaip būtinas atsakas į pasaulinės sveikatos problemas, iki dabar išliko dėl diskutuotinų privalumų, pvz., lankstumo ir veiksmingumo. Tačiau šis pokytis taip pat sustiprino darbuotojų izoliacijos jausmą, kuris tampa vis didesne problema, nes nuotolinis darbas kai kuriuose kontekstuose tampa įprastu darbo būdu. Becker, Belkin, Tuskey ir Conroy (2022) pabrėžia, kad aukštas su darbu susijusio vienišumo lygis yra glaudžiai susijęs su emociniu išsekimu, prasta darbo ir asmeninio gyvenimo pusiausvyra ir dažnesniais neproduktyvaus elgesio atvejais, ypač pandemijos metu. Kadangi fizinis atstumas tebėra svarbus šiuolaikinės darbo aplinkos elementas, dėl nuotolinio ir mišraus darbo pobūdžio tampa svarbu tirti, kaip šios struktūros veikia patiriamą vienišumą. Yra nustatyta, kad dažnas darbas nuotoliniu būdu yra vidutiniškai stipriai susijęs su vienišumu (Miyake et al., 2021). Galima numanyti, kad nuotoliniame darbe trūksta spontaniško, atsitiktinio bendravimo, kuris natūraliai vyksta biuro aplinkoje, todėl gali susilpnėti tarpasmeniniai santykiai ir atsiriboti nuo organizacinės kultūros. Pastebima, kad iš kultūrinės

perspektyvos, nuotolinis darbas biure gali lemti vienišesnę ir mažiau produktyvią aplinką, o jei per daug darbuotojų nusprendžia dirbti nuotoliniu būdu, poveikis gali būti užkrečiamas (Mangelsdorf, 2016). Tai reiškia, kad nors vienišumas savaime nesiformuoja nuotolinėje aplinkoje, panašu, kad aplaidus organizacijos kultūros palaikymas gali šiam reiškinii suklestėti ilgalaikėje perspektyvoje. Taigi, organizacijos susiduria su iššūkiu atkurti šiuos neformalius tinklus virtualioje erdvėje, todėl natūraliai atsiranda poreikis ieškoti būdų, kaip skatinti tarpasmeninius ryšius ir priklausymo jausmą tarp nuotolinių darbuotojų, kad būtų galima kovoti su žalingu izoliacijos poveikiu. Pavyzdžiui, Wright ir Silard (2022) pastebi, kad jauni suaugę darbuotojai patiria vienišumą darbe dėl to, kad jaučiasi nematomi, jie stokoja priklausymo jausmo dėl darbo automatizavimo ir individualizavimo. Taigi, kuomet organizacijos svarsto būdus, kaip valdyti vienišumo plitimą, kūrybiškas užduočių atlikimas, arba, kaip nurodo Arslan, Yener ir Schermer, (2020), darbo įprasminimo skatinimas, gali pasiteisinti kaip veiksmingos strategijos. Taigi, tai implikuoja, kad šiuo metu iš organizacijų yra tikimasi kruopštaus valdymo, kuomet visi darbuotojai jaustųsi vienodai integruoti ir vertinami, nepriklausomai nuo to, ar jie bet kurią dieną yra biure, ar nuotoliniu būdu. Vadinasi, kadangi nuotolis išlieka aktualus ir dabar, svarbu nepamiršti nagrinėti ir tokio darbo pobūdžio ypatumų ir kaip jie siejasi su vienišumo išgyvenimu.

Žinoma, nors organizacijos turėtų kreipti dėmesį į vienišumo plitimą jų aplinkoje, vis dėlto kai kurių žmogiškojo faktoriaus kintamųjų jos negali kontroliuoti. Kitaip tariant, egzistuoja ram tikri žmogiškieji imperatyvai, kurie lemia, kaip asmuo prisitaikys prie darbo aplinkos ir kaip pagal tai reaguos į vienišumą skatinančius (ar slopinančius) elementus. Mokslinėje literatūroje yra skiriamos kelios asmeninės dispozicijos, kurias būtų galima sieti su paveikumu vienišumą keliančioms sąlygoms. Basit ir Nauman (2023) nurodo, kad vienišumo poveikis yra silpnesnis asmenims, turintiems didesnę poreikį priklausyti. Tai reiškia, kad žmonės, pas kuriuos yra išreikštas priklausymo poreikis, bus linkę dažniau ieškoti kontaktų savo socialinėje aplinkoje, taigi, kurdami ryšius su kitais, jie savaime kurs barjerą, skiriančią juos nuo vienišumo būsenos patyrimo. Kita vertus, nagrinėjant vienišumo išgyvenimo temą, galima išvelgti atvirkščią procesą, kuomet asmuo pasižymi savybėmis, palengvinančiomis buvimo vienumoje patyrimą. Kaip vieną tokių savybių galima skirti psichologinį atsparumą, taigi, tokiu atveju, atsparūs darbuotojai bus mažiau linkę susidurti su sunkumais būnant vienumoje. Pavyzdžiui, Dhir ir kt. (2023) nurodo, kad atsparūs darbuotojai nesureikšmina vienatvės darbe suvokimo. Ši prielaida leidžia sieti vienišumo patyrimą su ne tik emociu, bet ir kognityviniu žmogaus psichologijos aspektu. Bendrai, žmogaus psichologinis pasirengimas atlieka reikšmingą vaidmenį bet kokios netikėtos būsenos (tame tarpe – ir vienišumo) patyrimo bei suvokimo. Firoz ir Chaudhary (2021) tai sieja su psichologiniu kapitalu – žmonės, kurių šis rodiklis yra aukštesnis, paprastai bus linkę rečiau su susidurti vienišumo pasekmėmis,

tokiomis kaip nepilietišką, kontraproduktyvų elgesys ar emocinis išsekimas. Ir nors organizacija gali padėti puoselėti žmogaus psichologinį kapitalą, pavyzdžiui, darant tą ir aną (šaltinis), vis dėlto tenka pripažinti, kad egzistuoja tam tikros asmeninės predispozicijos, palengvinančios ar apsunkinančios vienišumo patirtį, kurios jau buvo minėtos anksčiau. Taigi, nagrinėjant šią temą, svarbu neatmesti fakto, kad organizacija nėra vienintelė šalis, atsakinga už darbuotojo vienišumą. Tai labiau galima traktuoti kaip sinergiją tarp asmeninių savybių, darbuotojo psichologinio pasirengimo tvarkytis su vienišumu ir organizacijos teikiamos pagalbos, stengiantis šią būseną palaikyti sveikame lygyje.

Vienišumas darbo vietoje pasireiškia skirtingai įvairiose darbo aplinkose, o kiekvienoje iš jų susiduriama su skirtingais iššūkiais, kurie gali sustiprinti darbuotojų izoliacijos jausmą. Tradicinėje biuro aplinkoje iššūkis dažnai slypi socialinėje dinamikoje ir biuro kultūroje; didelės biuro patalpos arba labai konkurencinga aplinka gali sukelti nepastebėjimo arba atstumtumo jausmą. Darbuotojai gali fiziškai būti tarp kitų, bet vis tiek jaustis atskirti, jei darbo vietoje trūksta įtraukiančios ir įdomios veiklos. Mišrioje darbo aplinkoje, kurioje derinami nuotolinio darbo ir darbo biure elementai, atsiranda kintamumas, galintis sutrikdyti socialinę sanglaudą. Fizinio buvimo nenuoseklumas gali trukdyti užmegzti gilius, nuoseklius santykius, todėl kai kurie darbuotojai, dirbdami namuose, jaučiasi izoliuoti, o grįžę į biurą - atsiskybę. Nuotolinis darbas, nors ir suteikia lankstumo, labai sustiprina vienatvę, nes dėl fizinio atskyrimo gali trūkti spontaniško bendravimo, kuris yra labai svarbus draugystei ir neformaliems tinklams kurti. Dėl atsitiktinių pokalbių "prie vandens puodelio" trūkumo darbuotojams gali būti sunku jaustis komandos dalimi ir palaikyti asmeninius ryšius, o tai gali turėti įtakos jų priklausomybės jausmui ir emocinei gerovei. Kiekvienoje iš šių aplinkų reikia tikslingų strategijų, skirtų vienišumui spręsti ir mažinti, užtikrinant, kad visi darbuotojai jaustųsi susiję ir palaikomi nepriklausomai nuo jų fizinės darbo vietos.

1.2. Darbo ir namų reikalavimai

1.2.1. Darbo ir namų reikalavimų samprata

Šiuolaikiniame diskurse apie profesinę ir asmeninę gerovę, darbo ir namų reikalavimų sąvoka reiškia tiek pareigas, tiek ir spaudimą, su kuriais asmenys susiduria savo profesiniame ir asmeniniame gyvenime. Literatūros šaltiniai šiandien dėl vienareikšmio apibrėžimo šiam reiškiniui iki galo nesutaria. Bendrai yra nurodoma, kad tiek darbo, tiek namų aplinkoje yra dirgiklių, reikalaujančių tam tikrų pastangų, kurios akumuliuodamosi sudaro sąlygas patirti stresą (Jones & Fletcher, 1996). Čia darbo reikalavimus galima apibrėžti kaip psichologinius, fizinius, organizacinius ir socialinius darbo aspektus,

reikalaujančius nuolatinių psichologinių ir (arba) fizinių (emocinių ar kognityvinių) įgūdžių ar pastangų (Bakker & Demerouti, 2007). Taigi, atitinkamai, namų reikalavimai bus suvokiami kaip tie patys minėti pastangų reikalaujantys aspektai, tik jau privačiame asmens gyvenime. Peeters, Montgomery, Bakker ir Schaufeli (2005) praplečia šį suvokimą teigdami, kad kuriama įtampa gali būti patiriama skirtingais aspektais – ypač tai stebima pastarųjų kelių dešimtmečių eigoje, kuomet keičiantis darbo pobūdžiui, jis reikalauja daugiau protinių ir emocinių, o ne fizinių, pastangų. Taigi, šį tarpusavio konfliktą apibūdina būtent stresas. Kuomet yra kalbama apie darbo ir namų reikalavimus, literatūra pabrėžia šių elementų sąveiką dviem kryptimis, t. y. kuomet darbas įsiterpia į namų gyvenimą ir atvirkščiai – kuomet namai įsiterpia į patirtį darbe. Viena vertus, darbo reikalavimai ir ištekliai daro įtaką su darbu susijusiai gerovei, t. y. neigiami darbo ir namų trukdžiai lemia perdegimą (Mostert, Peeters & Rost, 2011). Taigi, tai leidžia manyti, kad neigiamos pasekmės, atsirandančios dėl šio konflikto atitinkamai paveikia ir asmens namų gyvenimą. Literatūra šią sąveiką aiškina kaip šeimos ir darbo konfliktą (angl. *family-to-work conflict*, FWC), kuomet šeimos dalyvavimas darbe daro neigiamą poveikį darbui, bei darbo ir šeimos konfliktą (angl. *work-to-family conflict*, WFC), kuomet darbas daro neigiamą poveikį šeimai (Haslam, Filus, Morawska, Sanders & Fletcher, 2015). Aukštas darbo ir šeimos konflikto lygis (abiem kryptimis) yra susijęs su neigiamais padariniais tiek atskiriems darbuotojams, tiek jų šeimoms, tiek organizacijoms, kuriose jie dirba (Haslam, Sanders & Sofronoff, 2013; Haslam, Filus, Morawska, Sanders & Fletcher, 2015). Čia yra svarbu pabrėžti, kad nors šis konfliktas apima abu apibrėžime įvardinamus žmogaus patirties polius (t. y. namus ir darbą), galima pastebėti, kad tyrimai dažniau kreipia dėmesį į šio reiškinio pasekmes žmogaus kaip darbuotojo vaidmeniui. Pavyzdžiui, yra pastebima, kad šeimos kišimasis į darbą neigiamai veikia darbo atlikimo kokybę ir saugą, darydamas įtaką darbuotojų kognityviniams sutrikimams ir psichologinei įtampai (Johnson, Eatough, Chang, Hammer & Truxillo, 2019). Kitas šaltinis nurodo, kad namų ir karjeros trukdžiai neigiamai veikia pasitenkinimą darbu, nes mažina karjeros tikslų saviveiksmingumą ir suvokiamą organizacijos paramą karjerai (Schooreel, Shockley & Verbruggen, 2017). Taigi, galima matyti, kad dažniau yra fokusuojamasi į šio konflikto poveikį organizacijai, tačiau ne pačiam žmogui. Visgi, yra svarbu suprasti, kad šis reiškinys yra dvikryptis ir atskiros jo dalys yra tarpusavyje susijusios. Kitaip tariant, sunkumai darbe stiprina įtampą namų gyvenime ir atvirkščiai. Taigi, tai leidžia manyti, kad darbo reikalavimai paprastai suprantami kaip užduočių, lūkesčių ir spaudimo, būdingų profesiniam vaidmeniui, įvairovė, kuri yra siejama tiek su darbo krūviu, tiek spaudimu dėl terminų, darbo kompleksiskumu bei tam tikrais emociniais, kognityviniais ištekliais, kurių reikia norint efektyviai atlikti darbo funkcijas. Ir atvirkščiai, namų reikalavimai susiję su asmeninio gyvenimo pareigomis ir lūkesčiais, pavyzdžiui, namų ūkio tvarkymu, priežiūros pareigomis

ir asmeninių santykių palaikymu. Šie namų reikalavimai dažnai apima tiek fizines užduotis, pavyzdžiui, namų ruošos darbus ir vaikų priežiūrą, tiek emocinį darbą, pavyzdžiui, šeimos narių palaikymą įveikiant asmeninius iššūkius. Taigi, šiame darbe namų reikalavimai bus suprantami kaip tie, kurie apima atsakomybę ir lūkesčius, kylančius iš asmeninio gyvenimo, pavyzdžiui, rūpinimosi pareigas, namų ruošos darbus ar svarbius asmeninius santykius, kurie taip pat reikalauja daug emocinės ir fizinės energijos. Labai svarbu suprasti šiuos du aspektus, nes jie dažnai susikerta ir daro įtaką vienas kitam, darydami poveikį bendrai asmens gyvenimo kokybei ir efektyvumui abiejose srityse.

Sąveika tarp darbo ir namų reikalavimų turi didelę reikšmę, kuri lemia tiek asmens gerovę, tiek organizacijos veiklos rezultatus. Asmenys, susiduriantys su šiais prieštariniais reikalavimais, dažnai patiria didesnę stresą, dėl kurio gali perdegti, sumažėti pasitenkinimas darbu ir pablogėti psichinė bei fizinė sveikata. Yra pastebima, kad konfliktai darbe ir šeimoje turi įtakos darbuotojų sveikatos būklei ir depresijai (Pien, Cheng, Chou & Lin, 2021). Nėgana to, konflikto keliami įtampa yra teigiamai susijusi su kardiometaboline rizika, trumpesne miego trukme ir silpnesne psichine sveikata (Berkman et al., 2015; Zhang, Punnett & Nannini, 2017). Galima manyti, kad tokie asmeniniai sunkumai ilgainiui gali virsti organizacinėmis problemomis, pavyzdžiui, sumažėjusiu produktyvumu, dažnesnėmis pravaikštomis ar padidėjusia darbuotojų kaita, o visa tai kenkia įmonių veiklos efektyvumui. Nors Pien ir kt. (2021) nurodo, kad šis reiškinys neturi įtakos darbuotojų norui palikti organizaciją, vis dėlto dėl tam tikrų asmeninių ypatumų (pvz., polinkio į intraversiją) žmogus gali būti linkęs dažniau pasirinktinai nusišalinti nuo darbo (Baer, Jenkins & Barber, 2016). Tai indikuoja, kad namų ir darbo gyvenimo priešprieša pasireiškia skirtingais žmogaus asmeninio gyvenimo lygmenimis, kas automatiškai atsiliepia jo dalyvavime profesinėje veikloje. Natūralu, kad, žvelgiant platesniu mastu, toks konfliktas prisideda prie organizacijos sėkmingo gyvavimo, kas turėtų kelti susirūpinimą įmonėms.

Siekiant geriau suprasti, kaip darbo ir namų reikalavimų konfliktas atsiliepia žmogaus psichologijai, mokslinė literatūra jį aiškina per tam tikrus teorinius požiūrius. Viena vertus, vaidmenų įtampos teorija (angl. *Role Strain Theory*) teigia, kad kiekvienas žmogus turi ribotą laiko ir energijos kiekį ir kad kelių vaidmenų reikalavimų vykdymas gali sukelti stresą, konfliktus ir įtampą (Goode, 1960). Ši teorija ypač naudinga siekiant suprasti, kokį spaudimą patiria asmenys, bandantys suderinti reiklų karjerą su aktyviu šeimyniniu gyvenimu. Remiantis šia perspektyva, vienu metu darbe ir namuose patiriamas spaudimas laikomas konkuruojančiomis jėgomis, kurios gali lemti prastesnius rezultatus abiejose srityse bei neigiamai paveikti psichologinę gerovę. Yra pastebima, kad vaidmenų perkrova neigiamai veikia darbo rezultatus dėl psichologinės įtampos, ypač, jei organizacijoje neegzistuoja erdvė atvirai komunikacijai tarp vadovo ir darbuotojo (Tang & Vandenberghe, 2021). Kita vertus, vaidmenų

stiprinimo teorija (angl. *Role Enhancement Theory*) siūlo pozityvesnę požiūrį. Ji teigia, kad dalyvavimas keliuose vaidmenyse iš tikrųjų gali pagerinti gyvenimo kokybę, nes jie veikia kaip tapatybės, savigarbos ir pasitenkinimo šaltiniai (Sarmiento, Laschinger & Iwasiw, 2004). Pagal šią teoriją, įgūdžiai, patirtis ir socialinė parama, įgyta atliekant vieną vaidmenį, gali padidinti veiklos efektyvumą ir pasitenkinimą kitu vaidmeniu, o tai reiškia, kad darbo ir namų reikalavimų sąveika taip pat gali duoti sinerginės naudos. Vis dėlto, Ahrens ir Ryff (2006) pastebi, kad nors dalyvavimas keliuose vaidmenyse yra susijęs su geresne bendra savijauta, tačiau tai būdinga tik tam tikrai demografijai – dažniausiai išsilavinusioms moterims. Pasak autorių, tai yra sietina su kartu su šia demografinė grupei būdingu aukštesniu savarankiškumo lygiu ir suvokiama kontrole. Vadinasi, nagrinėjant šio darbo temą, tampa svarbu atsižvelgti į demografinius ypatumus. Taigi, bendrai darbo ir namų sąveiką galima suvokti tiek kaip vienas kitą palaikančius, tiek kaip vienas kitam trukdančius polius.

Šią sinergiją tarp vaidmenų įtampos ir stiprinimo aspektų galima sieti su darbo reikalavimų ir išteklių teorija (angl., *Job Demands-Resources Theory*, JD-R). Ši teorija naudojama siekiant paaiškinti, kaip įvairūs darbo ir namų reikalavimai išekvoja asmeninius išteklius ir sukelia vienišumą darbe. Pagal JD-R teoriją, sveika darbo aplinka yra tokia, kurioje darbo reikalavimai yra suderinti su atitinkamais darbo ištekliais, taip skatinant darbuotojų įsitraukimą ir užkertant kelią perdegimui (Bakker & Demerouti, 2017). Vis dėlto, norint visapusiškiau suprasti, kaip asmenys stengiasi išlaikyti, apsaugoti ir kaupti minėtus išteklius ir kaip šių išteklių praradimas gali sukelti stresą ir vienišumą, reikėtų paminėti ir dar vieną teorinį požiūrį – išteklių išsaugojimo teoriją (angl. *Conservation of Resources Theory*, COR), kuri gali būti naudinga priemonė, padedanti suprasti asmens atsparumą aplinkai (Bardoel & Drago, 2021). Pažymima, kad pagal COR teoriją, stresas kyla tada, kai kyla išteklių praradimo grėsmė, taigi, toks teorinis modelis padeda paaiškinti, kodėl žmonės stipriai reaguoja į situacijas, keliančias grėsmę jų ištekliams, ir kaip ši reakcija gali sukelti didelį psichologinį stresą ir įtampą. Šiame darbe tampa aktualu kalbėti apie šį teorinį modelį būtent dėl vienišumo ir streso bei įtampos teigiamų sąryšių (Brown, Gallagher & Creaven, 2018; Campagne, 2019). Taigi, šios teorinės perspektyvos gali padėti geriau suprasti, kaip veikia konfliktas tarp darbo ir namų reikalavimų.

Šiuos teorinius požiūrius įprasmina Walz ir kt. (2023), savo publikacijoje apjungdami pastarąsias dvi teorijas teorijas. COR teorija, kurioje daugiausia dėmesio skiriama stresui, patiriamam dėl išteklių praradimo grėsmės arba faktinio vertingų išteklių praradimo, papildo JD-R teoriją, kurioje darbo charakteristikos skirstomos į reikalavimus ir išteklius. Ši integracija paaiškina ir padeda suprasti, kaip darbo reikalavimai (laikomi išteklius atimančiais) ir darbo ištekliai (kurie apsaugo nuo šių reikalavimų) sąveikauja ir daro įtaką vienišumui darbo vietoje. Galima matyti, kad remiantis JD-R teorija, didesni

darbo reikalavimai, nesant pakankamai darbo išteklių, sukelia darbo įtampą, (o vėliau – ir vienišumą) dėl išteklių išekvojimo, kaip teigiama COR teorijoje. Priešingai, darbo ištekliai gali sušvelninti šių reikalavimų poveikį, suteikdami psichologinę paramą ar praktines priemones, reikalingas susidoroti su sunkumais, taip išsaugodami asmens išteklius. Taigi, remiantis šios publikacijos dviejų teorijų sinteze bus remiamasi ir šio darbo tyrime, siekiant suprasti pagrindinius mechanizmus, kuriais darbo aplinka, formuojama reikalavimų ir išteklių pusiausvyros, gali sietis su darbuotojų vienišumo jausmu.

Apibendrinant galima teigti, kad darbo ir namų reikalavimų analizė atskleidžia daugialypį vaizdą, paaiškinantį, kodėl atsiranda konfliktas tarp šų dviejų polių. Jai būdingi laiko, įtampos ir elgesio konfliktai, pasireiškiantys įvairiais būdais individualiu ir organizacijos lygmenimis. Taip pat svarbu nepamiršti, kad nagrinėjant šią temą tampa svarbu atsižvelgti į galimas neigiamas prieštarų poreikių pasekmes, tokias kaip stresas, perdegimas ir sumažėjęs pasitenkinimas gyvenimu. Tačiau svarbu nepamiršti ir egzistuojančios nuomonės, kad toks konfliktas gali praversti asmeniui, kuomet veiksmingas kelių vaidmenų valdymas gali atnešti savigarbos jausmą ar praturtinti patirtį vaidmenims sąveikaujant tarpusavyje. Bendrai, ši diskusija leidžia mąstyti apie namų ir darbo gyvenimo pusiausvyros palaikymą. Šitaip peršasi prielaida, kad organizacijos čia turi galios sukurti aplinką, kuri padėtų ne tik didinti darbuotojų produktyvumą, bet ir jų gerovę, taip prisidėdamos prie sveikesnės ir tvaresnės organizacinės kultūros.

1.2.2. Darbo ir namų reikalavimų ypatumai esant skirtingiems darbo pobūdžiams

Kadangi darbo aplinka labai keičiasi dėl technologinės pažangos ir visuomenės pokyčių, tampa svarbiau suprasti, kaip skirtingos darbo aplinkos veikia darbo ir namų reikalavimus. Tikėtina, kad tradicinė darbo aplinka biure, nauji mišrūs modeliai ir visiškai nuotolinis darbas kels skirtingų iššūkių derinti profesines pareigas ir asmeninį gyvenimą. Gilinantis į darbo temą yra svarbu nepamiršti kiekvienos iš šių darbo aplinkų išskirtinumų ir jų poveikio darbo ir namų reikalavimams.

Reikėtų pradėti nuo to, kad dirbant įprastu formatu biure, darbas ir namai aiškiai fiziškai atskiriami, o tai, panašu, gali padėti sušvelninti ir konfliktą tarp profesinių pareigų ir asmeninio gyvenimo. Toks atskyrimas dažnai padeda nustatyti aiškias ribas, kurios gali sumažinti darbo ir namų trukdžius. Tačiau dėl darbo biure taip pat gali tekti ilgai važinėti į darbą, o tai gali atimti dalį asmeniniam gyvenimui skirtą laiko ir mažinti bendrą pusiausvyrą tarp dviejų nagrinėjamų polių. Tai pažymi ir mokslinės literatūros šaltiniai: pavyzdžiui, Ilag (2021) nurodo, kad lyginant su darbu biure, nuotolinis darbas gali būti efektyvesnis, nes mažiau blaško dėmesį (t.y., atkrenta visi biuro aplinkoje esantys socialiniai trukdžiai), sutrumpėja kelionės į darbą laikas ir darbo diena gali būti pritaikoma individualiai.

Struktūrizuota darbo aplinka dirbant biure dažnai lemia griežtą darbo grafiką, todėl darbuotojams gali būti sudėtinga rūpintis asmeniniais rūpesčiais įprastomis darbo valandomis. Visgi, reikia neatmesti to fakto, kad gyvas kontaktas darbe neša vieną didžiausių privalumų – galimybę socializuotis. Vartiainen (2021) pastebi, kad nors nuotolinis darbas turi privalumų, kurie palengvina skirtingų įsipareigojimų suderinimą, visgi darbas biure smarkiai prisideda prie socialinės izoliacijos rizikos sumažinimo, kas tampa aktualių faktorių šio darbo kontekste. Kitaip tariant, darbas biure gali būti reikšmingas darbuotojui būtent dėl vienišumo atsirandančių išgyvenimų. Taigi, tokio darbo pobūdžio nauda darbuotojo emociniam gyvenimui vis dar yra diskutuotina.

Kalbant apie hibridinį darbą, jis paprastai yra suprantamas kaip darbo biure ir nuotolinio darbo derinys. Egzistuoja nuomonė apie hibridinį darbą, teigianti, kad jis suteikia įvairių privalumų ir gali pagerinti darbo ir asmeninio gyvenimo pusiausvyrą. Taigi, netebina tai, kad tokį darbo modelį renkasi vis daugiau žmonių (Balabanova & Molchanova, 2022). Pastebima, kad toks darbo modelis suteikia darbuotojams lankstumo ir sumažina kasdienes išlaidas (Dimitriu, 2023), be to, mišrios darbo vietos modeliai užtikrina geresnę darbo ir asmeninio gyvenimo pusiausvyrą, kūrybiškumą, pasitenkinimą darbu, produktyvumą ir gerovę tiek darbdaviams, tiek darbuotojams (Bloom, Han, & Liang 2022; Singh & Joshi, 2022). Todėl galima matyti, kad toks modelis yra laikytinas abiem pusėms naudingą sprendimu – organizacijoms ypatingai dėl to, kad sėkmingai sumažina darbuotojų nubyrežimą (Bloom, Han, & Liang 2022). Kitaip tariant, šis modelis leidžia darbuotojams paskirstyti savo laiką tarp darbo namuose ir biure, kas gali padėti sutrumpinti kelionės į darbą laiką, suteikti galimybę efektyviau valdyti namų reikalavimus nuotolinio darbo dienomis ir panašiai. Vis dėlto, reikėtų atkreipti dėmesį į tai, kad dirbant hibridiniu būdu taip pat kyla sunkumų. Nurodoma, kad hibridinis bendradarbiavimas trina tradicinės darbo proceso ribas (Neumayr, 2019), kurios, tikėtina, atsispindi atskirų organizacijos komandų veikloje, tarpusavio komunikacijoje bei kultūriniuose organizacijos aspektuose. Tai leidžia manyti, kad atsiranda poreikis organizacijoms išlaikyti darbo įpročių nuoseklumą ir veiksmingai valdyti bendravimą skirtingose aplinkose, o poreikis nuolat prisitaikyti prie namų ir biuro aplinkos gali kelti įtampą, paveikiančią emocinę darbuotojų būseną, nes darbuotojai turi sklandžiai derinti abiejų aplinkų lūkesčius ir dinamiką.

Galiausiai, dirbant visiškai nuotoliniu būdu, kaip jau buvo minėta, nereikia važinėti į darbą ir važinėti iš darbo, todėl darbuotojai gali kuo lanksčiau derinti darbą ir asmeninį gyvenimą. Tokia tvarka gali gerokai pagerinti suvokiamą darbo ir asmeninio gyvenimo pusiausvyrą, nes darbuotojai gali geriau tvarkytis su namuose keliamais reikalavimais ir užduotimis. Nagrinėjant literatūrą matoma, kad nuotolinis darbas gali daryti teigiamą poveikį darbuotojų sveikatai ir gerovei (Beckel & Fisher, 2022).

Vis dėlto, egzistuoja nuomonė, kad nuotolinis darbas taip pat gali ištrinti ribas tarp darbo ir namų. Šis vaidmenų persipynimas gali atsiliiepti žmogui įvairiais būdais. Pavyzdžiui, yra nurodoma, kad tokia forma dirbančių žmonių patiriamas vienišumas yra dažnas reiškinys, paprastai atsirandantis būtent dėl mažo bendradarbių ir vadovų palaikymo, kas ilgalaikėje perspektyvoje gali išvirsti į psichinės sveikatos sunkumus (Miyake et al., 2021; Miyake et al., 2022). Be to, nuotoliniu būdu dirbantys darbuotojai gali patirti izoliaciją ir socialinės paramos, kurią paprastai teikia fizinė biuro aplinka, trūkumą, o tai gali turėti įtakos psichikos sveikatai ir pasitenkinimui darbu.

Apibendrinant galima teigti, kad skirtingų darbo aplinkų poveikis darbo ir namų reikalavimams rodo, jog reikia taikyti individualų požiūrį į darbo ir asmeninio gyvenimo pusiausvyrą. Nors darbas biure aiškiai atskiria profesinę ir asmeninę erdvę, dažnai susiduriama su griežto grafiko ir ilgo važinėjimo į darbą trūkumais. Mišrūs modeliai yra lanksti alternatyva, tačiau norint veiksmingai valdyti svyravimus tarp namų ir biuro aplinkos, reikia prisitaikymo strategijų. Kita vertus, nuotolinis darbas, nors ir užtikrina maksimalų lankstumą ir sumažina stresą dėl važinėjimo į darbą ir atgal, gali ištrinti ribas tarp darbo ir namų, o tai gali lemti pervargimą ir socialinę izoliaciją. Organizacijos turi pripažinti šį įvairų poveikį ir aktyviai kurti darbo politiką ir paramos sistemas, pritaikytas prie konkrečių kiekvienos darbo aplinkos iššūkių. Tokiu būdu jos gali padėti darbuotojams veiksmingiau valdyti darbo ir namų reikalavimus, o tai pagerins jų gerovę ir užtikrins ilgalaikį produktyvumą. Toks strateginis prisitaikymas ne tik padeda darbuotojams, bet ir padeda siekti platesnių organizacijos tikslų - išlaikyti motyvuotą, veiksmingą ir subalansuotą darbo jėgą.

1.2.3. Darbo ir namų reikalavimai bei demografiniai darbuotojų ypatumai

Amžiaus įtaka darbo ir namų reikalavimams yra sudėtinga, ją lemia tiek fiziniai, tiek psichosocialiniai veiksniai. Lyginant su jaunesniais darbuotojais, vyresnio amžiaus darbuotojai susiduria su specifiniais iššūkiais darbo vietoje, kurioms didelę įtaką daro jų darbo aplinkos pobūdis ir jiems prieinamos paramos sistemos. Pavyzdžiui, nors vyresnio amžiaus darbuotojai techniškai gali dirbti namuose, tik apie 45 proc. jų tai daro, o ši galimybė glaudžiai susijusi su pajamų dydžiu ir kelia galimą riziką sveikatai ir ekonomikai tokių krizių, kaip COVID-19 pandemija, metu (Chen & Munnell, 2020). Psichosocialinė darbo aplinka atlieka lemiamą vaidmenį, nes geros sąlygos palengvina galimybę dirbti sulaukus pensinio amžiaus, nors dideli fiziniai reikalavimai gali trukdyti tęsti darbą, nepriklausomai nuo asmens fizinio aktyvumo lygio (Andersen et al., 2020). Kognityvinis ir fizinis darbo reikalavimų poveikis išlieka ir išėjus į pensiją, kai dideli protiniai reikalavimai yra susiję su geresniais kognityviniais rezultatais, bet prastesniais funkciniais gebėjimais kasdienėje veikloje (Calatayud et al., 2022). Be to,

tokios sąlygos kaip maža sprendimų laisvė, maža socialinė parama darbe ir didelis nesaugumas darbe vidutinio amžiaus grupėje reikšmingai prognozuoja nedarbą iki 50 metų amžiaus, o tai rodo, kad geresnės darbo sąlygos galėtų padėti išlaikyti vyresnio amžiaus darbuotojus darbo rinkoje (Stansfeld et al., 2018). Vyresni darbuotojai turi tendenciją labiau vertinti darbo prasmę ir organizacinę įsipareigojimą, o tai rodo, kad reikia imtis su amžiumi susijusių intervencinių priemonių (Anthun ir Innstrand, 2016). Šios išvados rodo, kad būtina pritaikyti darbo aplinką prie skirtingo amžiaus darbuotojų gebėjimų ir vertybių, užtikrinant, kad būtų tinkamai remiami jų profesiniai ir asmeniniai poreikiai. Tai kartu žymi ir tai, kad darbo ir namų reikalavimai skirtingais amžiaus tarpsniais kinta, ką tampa aktualu nagrinėti šio darbo kontekste.

Toliau kalbant apie demografinius rodiklius, čia taip pat yra svarbu pakalbėti apie lyties bei šeiminių padėties reikšmę darbo ir namų reikalavimams. Bendrai yra pastebima, kad mažėjanti darbo laiko kontrolė ir menka darbo valandų kontrolė didina darbo ir namų trukdžius tiek vyrams, tiek moterims, nepriklausomai nuo su darbu susijusių veiksnių ir demografinių rodiklių (Leineweber, Kecklund, Lindfors & Hanson, 2016). Taigi, būtų galima manyti, kad lyties ar šeimos vaidmuo neturėtų turėti didelės įtakos nagrinėjant šio darbo temą. Tačiau vis dėlto kyla klausimas, ar iš tikrųjų, atsižvelgiant į per istorinių įvykių eigą susiklosčiusią lyčių vaidmenų tarpusavio atskirtį, vyrų ir moterų socializacija neturi nieko bendro su tuo, kaip namuose ir darbe patiriami iššūkiai atsiliepia skirtingoms lytims. Nenuostabu, kad egzistuoja nevienoda priežiūros pareigų dalis, kuomet moterims jų dažnai atitenka daugiau nei vyrams (Mussida & Patimo, 2020). Iš tikrųjų, kai kurių tyrimų rezultatai rodo, kad moterys, palyginti su vyrais, yra linkusios geriau derinti darbe ir namuose keliamus reikalavimus (Brummelhuis & Greenhaus, 2018). Tuo tarpu vyrų populiacijoje yra pastebima, kad egzistuoja tam tikri su darbu susiję veiksniai (pvz., santykis tarp suvokiamo per mažo atlygio ir per didelių pastangų), labiau paveikiantys prie reikalavimų konfliktą (Gorgievski, Heijden & Bakker, 2018). Tokie pastebėjimai gali implikuoti, kad vyrams labiau nei moterims šiuo aspektu daugiau reikšmės turėtų darbas, kuris yra suvokiamas kaip mėgstamas, praturtinantis, prasmingas. Kitaip tariant, vyrų pasitenkinimas darbu gali labiau padėti suderinti namų ir darbo reikalavimus, lyginant su moterimis. Be to, lyginant vyrų ir moterų, esančių partnerystėje, patirtį, pastebima, kad tiek vyrams, tiek moterims derinti profesinį ir šeimyninį gyvenimą padeda palankus turimos darbovietės vertinimas (t. y., sulaukiamas palaikymas iš darbo vietos), tačiau skirtumai tarp lyčių atsiranda tuomet, kai darbo reikalavimai yra per dideli – moterys šiam efektui yra paveikesnės už vyrus (Lawson, Sun & McHale, 2019). Tai gali reikšti, kad prastesnis turimo darbo vertinimas tarp moterų gali būti labiau susijęs su patiriamais darbo ir namų reikalavimo konflikto

iššūkais, nei tarp vyrų. Taigi, tokie rezultatai leidžia manyti, kad tiek lytis, tiek šeiminė padėtis yra reikšmingi demografiniai rodikliai, kurie niuansuoja namų ir darbo reikalavimų suvokimą.

1.2.4. Darbo ir namų reikalavimų reikšmė darbuotojui bei organizacijai

Jau buvo aptarta, kad atsižvelgiant į plėtėjantį darbo formų spektrą (t. y. darbo nuotoliu ar hibridiškai dažnėjimą), šiuolaikinėje darbo aplinkoje ribos tarp darbo ir namų gyvenimo tam tikra prasme nyksta, todėl tiek darbuotojams, tiek organizacijoms darbo ir namų reikalavimų sankirta tampa vis aktualesne tema. Nenuostabu, kad jei šie reikalavimai nėra tinkamai valdomi, jie gali kelti didelį spaudimą darbuotojams, paveikti jų sveikatą, pasitenkinimą darbu ir bendrą pasitenkinimą gyvenimu. Tuo pat metu organizacijos dėl šio reikalavimų susidūrimo patiria poveikį savo veiklos našumui, darbuotojų išlaikymui, organizacijos kultūrai ir panašiai. Suprantant tai, reikėtų aptarti ir tai, kaip darbo ir namų reikalavimai veikia asmenis ir platesnį organizacijos kontekstą.

Iš ankstesniuose skyriuose aptartų publikacijų galima susidaryti įspūdį, kad darbo ir namų reikalavimų dvilypumas daro spaudimą darbuotojams, o tai lemia jų bendrą savijautą ir darbo rezultatus. Darbuotojai, kuriems sunku suderinti šiuos konkuruojančius reikalavimus, dažnai patiria padidėjusį streso lygį, o tai gali sukelti tiek fizinių, tiek psichologinių sveikatos problemų. Literatūra nurodo, kad darbuotojų perėjimas nuo darbo biure į nuotolinį režimą, kuris ypač padažnėjo po globalinės pandemijos sukeltų pasekmių, namuose dirbančių darbuotojų darbo našumas sumažėjo dėl šeimos trukdžių, kurie veikia abipusiškai ir daro įtaką darbo ir šeimos ribų valdymui (Sun, Liu & Wang, 2022). Galima nuspėti, kad toks disbalansas gali paveikti darbuotojų pasitenkinimą darbu ir įsitraukimą į jį, dėl ko gali sumažėti našumas, padaugėti pravaikštų ir panašiai. Pasitenkinimas darbu čia gali tapti esminiu faktoriumi, su kuriuo susiduria darbuotojai, išgyvenantys konfliktą tarp besikertančių reikalavimų. Tai patvirtina ir atliktas tyrimas, kuris nurodo, kad darbo ir namų trukdžiai lemia ryšį tarp suvokiamų darbo reikalavimų, pasitenkinimo darbu ir emocinio organizacinio įsipareigojimo (Lu, Wang, Siu, Lu & Du, 2015). Taigi, potencialios to pasekmės gali apimti tai, kad kai darbuotojai jaučiasi prislėgti darbo ir namų pareigų, jų įsipareigojimas darbui gali sumažėti, vadinasi, gali padidėti darbuotojų kaitos tikimybė. Visgi reikia pažymėti tai, kad nors prasiplėtęs darbo formų spektras kelia iššūkių derinant darbo ir namų reikalavimus, kai kurie tyrimai nurodo, kad kaip viena efektyviausių formų, įgalinančių darbuotojus valdyti šio konflikto pasekmes, yra būtent suteikta galimybė darbuotojui atlikti savo darbo funkcijas nuotoliniu būdu. Pavyzdžiui, Olson (1983) apsvarsto nuotolinio darbo galimybę kaip privalumą asmenims, turintiems savimotyvacijos, savidisciplinos ir nurodo naudą asmenims, neteikiantiems prioriteto gyvam bendravimui. Tokia įžvalga impikuoja, kad, kaip ir buvo galima matyti ankstesnių

šaltinių nuorodose, šio konflikto suvaldymo efektyvumas susiveda į asmeninį žmogaus individualumą, jo preferencijas, asmenines savybes, darbo stilių ir panašiai. Žvelgiant iš modernesnės mokslinės perspektyvos, galima matyti, kad bendrai darbo namuose politika paprastai daro teigiamą poveikį darbuotojų produktyvumui ir našumui, jei tik yra sudaromos palankios sąlygos dirbti (Aspita & Edastama, 2023; Anakpo, Nqwayibana & Mishi, 2023). Tai verčia mąstyti apie tai, kad apskritai darbuotojui namų ir darbo reikalavimų konfliktas gali būti nesudėtingai valdomas, jei pirma, jis pats įsivertina, kokiam darbo pobūdžiui teikia pirmenybę ir antra, jei organizacija atsižvelgia į savo veiklos organizavimo politikos kokybės kėlimą. Tokiu būdu, tai leidžia darbuotojams išnaudoti savo potencialą abiejose sferose, o tai atitinkamai gali prisidėti prie asmeninio ir profesinio augimo. Vis dėlto, dėmesys šiuo aspektu krypta į organizacijos indėlį sudarant tinkamas darbo sąlygas, kurios dera su darbuotojų individualiais skirtumais.

Praplečiant temą apie organizacijų pasirengimą kurti palankią darbo aplinką savo darbuotojams, reikėtų pradėti nuo to, kad organizacijų darbuotojų gebėjimas veiksmingai valdyti darbo ir namų reikalavimus tiesiogiai veikia organizacijos rezultatus, įskaitant produktyvumą, inovacijas ir konkurencinį pranašumą. Kitaip tariant, nereikėtų atmesti darbuotojo atsakomybės šiuo klausimu. Vis dėlto, stiprus darbuotojų darbo ir namų konfliktas gali sukelti brangiai kainuojančių organizacinių padarinių, kuriuos galima suvaldyti per tam tikrus sistemingus pokyčius. Visų pirma, reikia pabrėžti, kad veiksmingas administravimas yra viena efektyviausių kryptių, kuria turėtų judėti organizacijos, tačiau kaip tai yra implementuojama vaidina esminį vaidmenį. Pavyzdžiui, Saklani, Meena ir Suri (2023) nurodo, kad siekiant veiksmingai įgyvendinti ir valdyti administracinius pokyčius organizacijoje reikia lankstumo, gebėjimo prisitaikyti ir nuolatinio vertinimo. Įtraukiant šias kryptis į savo veiklos realizavimą, organizacijos automatiškai palengvina sąlygas darbuotojams, susiduriantiems su namų ir darbo reikalavimų keliamais iššūkiais. Taip pat vertėtų paminėti tai, kad literatūra pažymi, kad organizacijos efektyvumui daug reikšmės turi darbo organizavimo aspektai, pavyzdžiui, hibridinio darbo modelio diegimas, užuot rinkimasis tarp darbo tik biure arba tik nuotoliu. McGee, Couillou ir Maalt (2023) pastebi, kad žvelgiant į globalinės pandemijos laikotarpį, daugiau žmonių dirbo iš namų, tačiau susidūrė su trukdžiais ir iššūkiais, susijusiais su darbo vietos projektavimu, o tai patvirtina hibridinio darbo galimybes. Negana to, yra pastebima sąsaja tarp to, kaip sėkmingai darbuotojas valdys darbo keliamus reikalavimus ir kiek jis bus pasirengęs naudotis technologijų teikiamais privalumais atlikdamas užduotis, ypač dirbant namuose (Anakpo et al., 2023). Taigi, hibridinis darbas gali būti siejamas su darbo efektyvumu būtent dėl to, kad šitokiu formatu organizuojamas darbas gali optimizuoti darbo ir namų reikalavimų konflikto pasekmes. Galiausiai, nuotoliu dirbantys žmonės neretai susiduria su užduočių

pertekliumi būtent dėl to, kad ima nykti ribos tarp asmeninio ir profesinio gyvenimo. Nustatyta, kad papildomas darbas iš namų yra susijęs su prastesne psichologine savijauta, didesniais ketinimais keisti darbo vietą ir didesniais konfliktais tarp darbo ir šeimos; tuo tarpu darbas pakaitomis (t. y. iš namų ir biure) yra susijęs su geresne savijauta ir pasitenkinimu darbu (Yang, Kelly, Kubzansky & Berkman, 2023). Taigi, organizacijų gebėjimas pamatyti darbuotojui keliamų reikalavimų sankirtą su jo asmeniniu gyvenimu turi reikšmingos įtakos galutiniams rezultatams. Sprendžiant pagal šias išvadas, peršasi prielaida, kad neatsakingas požiūris į šią darbuotojų problemą gali pakenkti organizacijos, kaip pageidaujamos darbo vietos, reputacijai, dėl to gali būti sunkiau pritraukti ir išlaikyti talentingiausius darbuotojus. Tuo tarpu organizacijose, kurios padeda savo darbuotojams siekti darbo ir asmeninio gyvenimo pusiausvyros, galima matyti atvirkščius procesus, pavyzdžiui aukštesnę darbuotojų moralę įsitraukimą, lojalumą ir panašiai. Būtent todėl atskiro darbuotojo namų ir darbo reikalavimų supratimas yra bent jau dalinai organizacijos atsakomybė, nes tai tiesiogiai gali atsiliiepti prastesniems rezultatams.

Apibendrinant galima teigti, kad darbo ir namų reikalavimų poveikis apima asmeninę ir profesinę sritį ir daro didelę įtaką darbuotojų gerovei ir organizacijos sveikatai. Darbuotojams veiksmingas šių reikalavimų valdymas yra labai svarbus siekiant išlaikyti psichinę ir fizinę sveikatą, užtikrinti pasitenkinimą darbu ir skatinti profesinį augimą. Organizacijoms šios pusiausvyros supratimas ir palaikymas gali būti suprantamas ne tik kaip etinis imperatyvas, bet ir strateginė būtinybė. Organizacijos, kurios aktyviai įgyvendina politiką, padedančią darbuotojams suvaldyti darbo ir namų spaudimą, gerina darbuotojų savijautą ir atitinkamai siekia aukštesnių rezultatų.

1.3. Paramos sistemos

1.3.1. Paramos sistemų samprata

Anksčiau aptarti namų ir darbo reikalavimai taip pat siejami su tuo, kokį palaikymą darbuotojas gauna iš aplinkos. Organizacinės psichologijos srityje labai svarbu suprasti darbo ir namų aplinkos sąveiką. Jau minėta, kad darbo reikalavimai – tai fiziniai, psichologiniai, socialiniai ar organizaciniai darbo aspektai, reikalaujantys nuolatinių fizinių ir (arba) psichologinių pastangų ar įgūdžių. Todėl jie yra susiję su tam tikromis fiziniais ir psichologiniais kaštais (pvz., darbo spaudimas ar griežti terminai), kuriems būtina tam tikra parama. Analogiška situacija yra ir su namų reikalavimais, kylančiais iš asmeninio gyvenimo. Tam, kad su šiais reikalavimais iššūkiams būtų lengviau tvarkomasi, reikalinga turėti tam tikrą paramos sistemą, tam, kad reikalavimų poveikis būtų sušvelnintas. Pagal Merriam-Webster žodyną, paramos sistema gali būti suprantama kaip žmonių, kurie teikia asmeniui praktinę ar emocinę paramą, tinklas. Čia žmonių tinklas įgauna dvilypę prasmę, kuomet parama yra gaunama tiek iš

asmeninių kontaktų, tiek iš žmonių, kurie sudaro organizaciją. Natūralu, kad parama darbe apima kolegų ir vadovų teikiamą įvairialypę pagalbą, kuri padeda asmeniui veiksmingai susidoroti su darbo reikalavimais. Pavyzdžiui, Chikhladze (2023) išskiria sprendimų paramos sistemą, kurią apima įrangos techninę priežiūrą organizacijose. Tačiau bendrai parama darbe turi daug prasmų ir pasireikšti kaip grįžtamasis ryšys, emocinė parama ar bet kokia kita pagalba atliekant užduotis. Pagal Walz ir kt. (2023) parama darbe apima tokius išteklius kaip vadovų empatija, bendradarbių pagalba ir organizacijos politika, kuri padeda kurti palankią darbo aplinką. Šie elementai padeda darbuotojams veiksmingiau valdyti darbo reikalavimus, todėl gali sumažinti neigiamą streso darbe poveikį ir išvengti izoliacijos ar vienatvės jausmo. Atitinkamai, parama namuose – tai artimųjų (t. y. asmeninio socialinio rato) pagalba, kuri padeda susidoroti su namų reikalavimais. Kaip ir paramos darbe atveju, ji čia gali įgauti skirtingas formas, pavyzdžiui, tiesiog socialinę paramą, kuri apima viską, kas sušvelnina neigiamą pernelyg didelių reikalavimų poveikį išsekimui ir darbo bei šeimos konfliktams (Pluut, Ilies, Curşeu & Liu, 2018). Taigi, ji gali apimti pagalbą atliekant namų ruošos darbus arba emocinį paguodimą. Remiantis Walz ir kt. (2023), parama namuose apima emocinę ir praktinę pagalbą, gaunamą iš šeimos ar namų ūkio narių, kuri padeda derinti darbo ir namų pareigas. Tokio pobūdžio parama yra labai svarbi tvarkantis su namų reikalavimais ir taip pat gali turėti įtakos tam, kaip asmuo susidoroja su darbe patiriamu stresu. Taigi, šie du paramos sistemų poliai yra labai plačios sąvokos, tačiau kartu ir itin svarbūs reiškiniai norint suprasti asmeninio ir profesinio gyvenimo dinamiką.

Siekiant geriau paaiškinti, kaip veikia paramos sistemos, šią koncepciją išplečia ir apibūdina socialinių mainų teorija (angl. *Social Exchange Theory*, SET). Ahmad, Nawaz, Ishaq, Khan ir Ashraf, (2023) sisteminėje apžvalgoje apie šią teoriją aiškina, kad SET yra teorinis požiūris, pabrėžiantis sudėtingą tarpasmeninės ir organizacinės sąveikos dinamiką, pagrįstą abipusiais mainais. Remiantis SET, santykius organizacijose lemia šalių keitimasis nauda arba ištekliais, kurie gali būti emociniai, informaciniai arba materialiniai. Teorijoje teigiama, kad šie mainai nėra tik sandoriai, bet yra santykių kūrimo ir palaikymo pagrindas, skatinantis įsipareigojimo ir pasitikėjimo jausmą. Šis procesas padeda formuoti elgesį darbo vietoje, daro įtaką organizacinei kultūrai ir daro poveikį asmeniniams rezultatams, pavyzdžiui, pasitenkinimui darbu, veiklos rezultatams ir įsipareigojimui. Teorijoje teigiama, kad teigiami mainai lemia tvirtus, abipusiai naudingus santykius, o neigiami mainai gali sukelti nepasitenkinimą ir sumažinti organizacinį įsipareigojimą. Šis požiūris pabrėžia šių mainų supratimo ir valdymo svarbą, siekiant sukurti teigiamą organizacijos aplinką ir padidinti bendrą organizacijos veiksmingumą. Taigi, ši teorija praplečia darbo temos supratimą iš tos pusės, kad socialiniai mainai yra paramos organizacijoje, kuri atliepia darbuotojui keliamus reikalavimus, pagrindas.

Apibendrinant galima teigti, kad paramos sistemos samprata yra daugiadimensiška, apimanti tiek techninę, tiek subtilią pagalbą žmogui, jam esant skirtinguose vaidmenyse darbe ir asmeniniame gyvenime. Žvelgiant iš teorinės perspektyvos, paramos sistema lemia tarpusavio santykių sėkmę, kuri atitinkamai paveikia žmogaus fizinį, emocinį ir socialinį gerbūvį tiek darbo aplinkoje, tiek namuose.

1.3.2. Paramos sistemos ir demografiniai darbuotojų ypatumai

Kokios paramos tikėtis žmogus iš savo namų ir darbo aplinkos, lemia daugybė skirtingų veiksnių. Asmens demografiniai rodikliai, tokie kaip lytis, amžius ar šeiminė padėtis gali būti reikšmingi diskutuojant tai, kokioms paramos sistemoms bus teikiama pirmenybė.

Žvelgiant iš darbo perspektyvos, Rhoades ir Eisenberg (2002) nurodo, kad bendrai profesinėje srityje žmonės tikisi teisingumo, vadovų paramos, organizacinio atlygio ir palankių darbo sąlygų. Vis dėlto su laiku atsirandant naujiems darbo modeliams, ryškėja nuomonė, kad bendrai žmonės tikisi, jog darbo grafiko lankstumas ir išlaikomų asmenų priežiūros pagalba turės įtakos jų ketinimams siekti darbo (Casper & Buffardi, 2004). Tai galima sieti su jaunų darbuotojų atėjimu į darbo rinką, kuomet besikeičiantis istorinis kontekstas apsprendžia kitokias naujos darbo jėgos atstovų vertybes, neišvengiamai atsispindinčias jų lūkesčiuose darbo aplinkoje. Literatūra pažymi, kad dabartinės jaunosios kartos atstovai labiau nei bet kada vertina galimybę laisvai rinktis savo karjeros kelią su pilna prieiga gauti tas pačias galimybes, nepriklausomai nuo jų gebėjimus apsprendžiančių veiksnių, pvz., vystymosi ar intelektinių sutrikimų (McDonald, Pini, Bailey & Price, 2011; Holwerda, Brouwer, Boer, Groothoff & Klink, 2015; Subramaniam et al., 2020). Be to, žvelgiant iš Z kartos perspektyvos, šio amžiaus tarpsnio darbuotojai daugiau dėmesio skiria stabiliai karjerai ir stiprių įgūdžių ugdymui, kad galėtų greitai tobulėti darbo vietoje (Maloni, Hiatt & Campbell, 2019). Lyginant juos su darbuotojais, kurie jau yra darbo rinkoje ilgesnį laiką (pvz., X kartos atstovai), pastarieji taip pat išreiškia panašias vertybes, tikėdamiesi skubaus pripažinimo, titulavimo, pagyrimų, paaukštinimo pareigose ir atlyginimo, taip pat nori gyventi ne tik darbe. Tokios išvados leidžia daryti prielaidą, kad jei skirtingo amžiaus darbuotojų lūkesčiai išlieka daugiau ar mažiau orientuoti į greitą rezultatą ir pasistūmėjimą karjeroje, tai greičiau gali sietis su spartėjančiu tempu organizacijose, o ne skirtumais, nulemtais amžiaus ar kartos. Vadinas, paramos sistemos darbe yra sietinos su strategijomis, leidžiančiomis darbuotojams pajauti ryšį tarp savo įdėto darbo ir jį atitinkančių rezultatų. Lyginant situaciją darbe su situacija asmeniniame gyvenime, ryškesni skirtumai atsiranda atsižvelgiant į skirtingiems amžiaus tarpsniams keliamus uždavinius pagal psichosocialinę žmogaus raidos teoriją. Sussman ir Arnett (2014) pažymi, kad jauno suaugusiojo amžiaus tarpsnis – tai mokymosi ir eksperimentavimo laikotarpis, kas siejasi su šio amžiaus

žmonių lūkesčiu greitai tobulėti ir siekti karjeros. Tuo tarpu suaugusiojo amžius nuo 30 iki 45 metų yra svarbus raidos laikotarpis, kuriam būdinga intensyvi karjera, intymios partnerystės ir vaikų priežiūros pareigos (Mehta, Arnett, Palmer, & Nelson, 2020), ką taip pat galima sieti tokio amžiaus žmonių poreikiu gauti paaukštinimą ir turėti gyvenimą už darbo ribų. Tai siejasi su šio amžiaus žmonių stiprėjančiu namų ir darbo reikalavimų konfliktu, kuris atitinkamai paveikia požiūrį į paramos sistemas organizacijoje, ypatingą dėmesį skiriant darbo lankstumui tam, kad būtų sėkmingiau suvaldomi namuose keliami reikalavimai. Čia paramos sistemų reikšmė tampa kur kas svarbesnė moterims, nei vyrams: pažymima, kad darbo kontrolė yra reikšmingai susijusi su moterų darbo ir šeimos konfliktu (Hwang & Ramadoss, 2017), kas kartu rodo, jog ne tik lytis bet ir šeimos sudėtis apsprendžia, ko darbuotojas tikėtis iš savo darbo. Taigi, galima daryti prielaidą, kad minėti demografiniai ypatumai tampa svarbiu niuansu siekiant atrasti tinkamas paramos sistemas darbe ir priderinti jas skirtingiems darbuotojams.

Kalbant apie namų reikalavimus, jau buvo minėta, kad lyties aspektas smarkiai įsikiša į šią diskusiją, kuomet moterims atsiranda didesnis poreikis turėti labiau priderintą paramos sistemą darbe. Iš to išplaukia, kad siekiant kurti darbo ir gyvenimo balansą, svarbu turėti vienodai palaikančią aplinką abiejose sferose. Prabhakar ir kt. (2017) nurodo, kad lyginant su vyrais, moterys namuose labiau vertina instrumentinę pagalbą, t. y. atliekant tokius darbus kaip skalbimas ir maisto gaminimas. Tokia išvada demonstruoja, kad dėl vis dar dažnai pasitaikančio nelygaus namų ruošos pasidalinimo šeimose, moterys gali būti labiau linkusios vertinti apskritai turėti paramos sistemą, lyginant su vyrais. Tačiau kita vertus, pastebima, kad vyrai yra dažniau linkę patirti su darbu susijusį stresą būtent dėl aukštų reikalavimų, kas gali sukelti fizinės sveikatos problemų (Clays et al., 2016), dėl ko jie galimai labiau vertins emocinę paramą namuose. Vis dėlto, reikia pastebėti, kad čia lyties ar šeiminių padėties reikšmė gali smarkiai kisti priklausomai nuo amžiaus. Jaunesnės kartos atstovai, kaip kad nurodo Sussman ir Arnett (2014), šiuo periodu dažnai išgyvena savęs pažinimo laikotarpį, taigi šeimos pareigos gali tapti antraeilėmis, lyginant su tobulėjimu profesinėje srityje. Taigi natūralu, kad parama namuose dažniau gali sietis su emocine pagalba iš artimųjų ar draugų. Tuo tarpu vidurinio amžiaus suaugusieji, kaip jau buvo minėta, gali teikti pirmenybę instrumentinei pagalbai, nes tenka derinti daugiau namų keliamų reikalavimų su tais, kurie pasitaiko darbe. Vadinasi, nors lytis ir šeiminių padėties yra svarbūs kintamieji, apsprendžiantys paramos poreikio ypatumus, vis dėlto amžius čia gali būti laikytinas kaip labiau kertinis rodiklis.

Apibendrinant, skirtingos demografinės grupės gali patirti skirtingą darbo ir namų paramos sistemų veiksmingumą. Pavyzdžiui, jaunesni darbuotojai gali teikti pirmenybę paramai darbe, kuri apima lanksčias darbo sąlygas ir profesinio tobulėjimo galimybes, kurios atitinka jų vertybes, susijusias su darbo ir asmeninio gyvenimo integracija ir nuolatiniais mokymais, ir į jas reaguoti palankiau. Ir atvirkščiai,

vyresnio amžiaus darbuotojams, dažnai derinantiems sudėtingesnius šeiminius įsipareigojimus, gali būti naudingesnės paramos namuose sistemos, padedančios geriau derinti darbą ir asmeninį gyvenimą. Labai svarbus vaidmuo tenka ir lyčiai; moterys, kurioms dėl tradicinių slaugytojos vaidmenų dažnai tenka didesni reikalavimai namuose, gali labiau vertinti paramos namuose sistemas. Kita vertus, vyrai dažnai patiria didesnius lūkesčius darbo vietoje ir gali labiau vertinti emocinę paramą namuose.

1.3.3. Paramos sistemų ypatumai esant skirtingiems darbo pobūdžiams

Kadangi darbo pobūdis nuolat keičiasi dėl technologijų pažangos ir darbuotojų pageidavimų pokyčių, vis akivaizdesnis tampa veiksmingų paramos sistemų poreikis. Nesvarbu, ar darbuotojai dirba tradicinėje biuro aplinkoje, hibridinėje aplinkoje, ar visiškai nuotoliniu būdu, kiekviena darbo forma kelia iššūkius, kurie atsiliepiama organizacinių paramos sistemų veiksmingumui. Pradedant nuo tradicinių įstaigų, kur darbas organizuojamas gyvai, jose sutinkamas dažnesnis bendravimas akis į akį ir dalinimasis erdve, kuris atitinkamai gali pakreipti tai, kokia parama bus labiau vertinama darbuotojų. Morrison ir Macky (2017) nurodo, kad biuruose dirbantiems žmonėms reikia priežiūros pagalbos bendroje biuro erdvėje, nes, didėjant bendrų darbo vietų skaičiui, mažėja suvokimas apie priežiūros pagalbą. Tai reiškia, kad atsiranda poreikis stebėti darbuotojus ir jų savijautą tam, kad jie jaustųsi matomi ir vertinami. Tuo tarpu Hämmig (2017) pažymi, kad vadovo parama yra labai svarbi sveikatai ir gerovei darbe, nes tai yra svarbus blogos sveikatos ir su darbu susijusių pasekmių rizikos veiksnys. Vadinasi, darbo biure paramos sistema bus veiksminga, kuomet darbuotojas turės prieigą prie jį supervizuojančio lygmens, kas vėlgi atsiremia į buvimą pastebėtu ir matomu. Lyginant šią patirtį su hibridiniu darbu, reikia pastebėti, kad tokiose aplinkose reikia lanksčios paramos sistemos, kuri galėtų veikti ir nuotoliniu būdu, ir gyvai. Literatūra nurodo, kad sėkmingam mišriam darbui palaikyti reikalinga infrastruktūra, skatinanti tvarų darbo ir asmeninio gyvenimo pusiausvyros gerinimą ir pasitenkinimą darbu (Hopkins & Bardoel, 2023). Ši infrastruktūra, kaip pastebi Chafi, Hultberg ir Yams (2021), tampa naudinga tiek asmeniui, tiek organizacijai tik tada, kai yra gaunama tiesioginė darbdavio parama, užtikrinamas lankstumas, yra pertvarkomos fizinės ir skaiteminės darbo vietos taip, kad jos atitiktų darbuotojų poreikius. Taigi, lyginant su darbu biure, hibridinis darbas pasižymi didesniu lankstumo poreikiu, kas turėtų atsispindėti ir paramos sistemose. Tačiau kartu, kaip nurodo Iqbal, Khalid ir Barykin (2021) tokios miršios darbo vietos reikalauja ne tik lankstumo bei gebėjimo pritaikyti, tačiau ir pasirengimo, planavimo. Balansas tarp struktūruoto ir adaptyvaus darbo organizavimo ryškėja ir visiškai nuotolinėse darbo pozicijose. Iš vienos pusės, socialinė parama teigiamai veikia įsitraukimą į darbą ir darbo našumą, tačiau iš kitos pusės, vien to nepakanka, nes yra nurodoma ir oficialių procedūrų, vertinimo, savivaldos priemonių

sistemizavimo, taip pat mokymų programų diegimo svarba (Errichiello & Pianese, 2021; Slavković, Sretenovic & Bugarčić, 2021). Taigi, šios išvados leidžia numanyti, kad darbuotojai bet koku atveju vertins tiek socialinę, emocinę, tiek instrumentinę pagalbą savo darbo aplinkoje, todėl svarbiausia tampa fokusuotis į šių dviejų paramos lygmenų derinimą, kuomet yra sukuriamos sąlygos, palengvinančios techninių sunkumų sprendimą, prie to pridėdant ir plačią prieigą prie resursų, padedančių darbuotojui psichologiškai pasiruošti atlikti darbo užduotis. Tikėtina, kad užtikrinus tvirtą paramos sistemą organizacijoje, darbuotojas galės sėkmingiau tvarkytis ir su asmeninio gyvenimo iššūkiais, taigi, yra prasminga gilintis į tai, kokį indėlį čia turi organizacijos.

Apibendrinant galima daryti išvadą, kad paramos sistemų pritaikymas prie konkrečių biuro, hibridinės ir nuotolinės darbo aplinkos poreikių yra labai svarbus siekiant išlaikyti darbuotojų gerovę ir organizacijos veiksmingumą. Biure esančioms aplinkoms naudingas fizinio buvimo betarpiškumas ir asmeninis ryšys, o mišriems modeliams reikia subalansuoto požiūrio, kuris sklandžiai integruotų ir nuotolinę, ir asmeninę paramą. Nuotoliniam darbui reikalingi sprendimai, kur darbuotojai jaustųsi susiję ir palaikomi nepaisant fizinio atstumo.

1.3.4. Paramos sistemų reikšmė darbuotojui bei organizacijai

Jau aptarta, kad paramos sistemos skirtos ne tik padėti darbuotojams įveikti kasdienes iššūkius, bet ir stiprinti jų emocinę gerovę; tai pritaikoma tiek profesiniam, tiek asmeniniam kontekstui. Vis dėlto, paramą darbuotojai ir organizacijos gali suprasti nevienodai, todėl tampa svarbu kalbėti apie tai, kokie skirtumai paveikia paramos supratimą tarp darbuotojų ir darbdavių. Reikėtų pradėti nuo to, kad patys darbuotojai iš dalies formuoja organizaciją kurdami tarpusąsą ryšius, todėl kaip pastebi Ducharme ir Martin (2000), tiek afektyvus, tiek instrumentinis bendradarbių palaikymas reikšmingai prisideda prie pasitenkinimo darbu, o instrumentinis palaikymas sušvelnina neatlygintino darbo poveikį. Negana to, tai, kaip darbuotojai save pozicionuoja irgi apsprendžia, kaip parama pasireišk organizacijoje: pavyzdžiui, ekstravertiško ir sutaraus elgesio demonstravimas prognozuoja, kad žmonės organizacijoje bus linkę dažniau suteikti paramą ir pozityviai ją priimti iš kitų (Bowling, Beehr & Swader, 2005). Tai gali indikuoti ir tai, kaip apskritai darbuotojai pasižymintys ekstravertiškumu ar sutariamumu, teiks didesnę reikšmę paramos sistemų egzistavimui. Vis dėlto, reikia nepamiršti, kad nors darbuotojai gali prisidėti prie palaikančios darbo aplinkos kūrimo, strateginiai pokyčiai finale priklauso nuo organizacijų vadovybės. Yra sutariama, kad paramos sistemų reikšmė organizacijoms yra didelė, pažymint tai, kad suvokiama organizacijos parama ir suvokiama vadovo parama didina afektinį įsipareigojimą mišriose darbo vietose. Tai reiškia, kad diegdamos veiksmingas paramos sistemas organizacijos ne tik stiprina

darbuotojų suvokimą, kad jais yra rūpinamasi, tačiau kartu ir prisideda prie darbuotojų išlaikymo ir lojalumo.

Apibendrinant galima teigti, kad patikimų paramos sistemų diegimas organizacijose yra ne tik darbuotojų gerovės klausimas, bet ir strateginė būtinybė, turinti įtakos visiems organizacijos veiklos lygiams. Šios sistemos yra labai svarbios kuriant darbo aplinką, kuri skatina darbuotojų sveikatą, įsitraukimą ir produktyvumą, o tai savo ruožtu skatina organizacijos efektyvumą, inovacijas ir konkurencingumą.

1.4. Darbo ir namų reikalavimų, paramos sistemų ir vienišumo darbe ryšys

Sudėtinga dinamika tarp darbo ir namų reikalavimų, taip pat paramos sistemų poveikis vienišumui darbo vietoje, sudaro sudėtingą tinklą, kuris turi didelę reikšmę darbuotojų gerovei ir organizacijos sveikatai. Šiame skyriuje nagrinėjama, kaip šie elementai sąveikauja nuotolinio darbo kontekste.

Pastebima, kad sąsajos tarp šių reiškinių yra ryškios ir nagrinėjami reiškiniai veikia vienas kitą. Mokslinė literatūra pateikia daugybę argumentų, leidžiančių pagrįsti egzistuojančius ryšius. Mohapatra, Madan ir Srivastava (2020) nurodo, kad vienišumas darbe yra neigiamai susijęs su susvetimėjimu darbe, suvokiama organizacine parama ir savigarba, o ji gali sumažinti darbuotojų priklausymo, draugystės ir prisirišimo jausmas. Be to, yra įrodymų, teigiančių, kad vienišumas darbo vietoje neigiamai veikia afektinį organizacinį įsipareigojimą, bendradarbių paramos suvokimą ir organizacijos pilietiškumo elgseną (Wax, Deutsch, Lindner, Lindner & Hopmeyer, 2022). Negana to, yra nustatyta, kad mažas bendradarbių ar vadovų palaikymas yra glaudžiai susijęs su vienišumu (Miyake et al., 2021). Šios išvados pagrindžia, kad sąryšiai neabejotinai egzistuoja, todėl tampa svarbu gilintis į tai, kaip šiamde darbe nagrinėjami reiškiniai sąveikauja vienas su kitu.

Bene geriausiai šią sąveiką aiškina Walz ir kt. (2023): nagrinėdami šių elementų sąveiką organizacinės psichologijos kontekste nurodo, kad, ryšys tarp darbo ir namų reikalavimų, paramos sistemų ir vienišumo darbe yra sudėtingas ir daugialypis. Autoriai teigia, kad tiek darbo, tiek namų reikalavimai reikšmingai prisideda prie vienišumo darbo vietoje didėjimo dėl jų tarpusavio poveikio – darbo ir namų bei namų ir darbo. Šie trukdžiai pasireiškia, kai vienos srities spaudimas neigiamai veikia kitą sritį, taip sustiprindamas vienišumo jausmą dėl sumažėjusio socialinio bendravimo ir padidėjusio streso. Labai svarbu, kad tyrime pabrėžiama, jog šioje dinamikoje paramos sistemos atlieka švelninantį vaidmenį. Nurodoma, kad darbo parama, įskaitant emocinę ir instrumentinę kolegų ir vadovų pagalbą, sušvelnina neigiamą darbo reikalavimų poveikį darbo ir namų trukdžiams, veiksmingai mažindama

vienišumą. Tačiau paramos namuose veiksmingumas atrodo dviprasmiškesnis, nes išvados rodo, kad ji reikšmingai nesumažina darbo ir namų trukdžių.

Bendrai, darbo ir namų reikalavimai gali būti suprantami kaip pagrindiniai veiksniai, galintys sustiprinti vienišumą darbo vietoje. Walz ir kt. (2023) pademonstruoja tai schematiškai (žr. 1 paveikslas), kur yra nurodoma sąsaja tarp darbo ir namų poreikių bei vienišumo darbo vietoje, kas leidžia kelti hipotezę, kad didesnis šių reikalavimų lygis gali tiesiogiai padidinti izoliacijos ir atsiskyrimo jausmą darbo vietoje, taigi, siesis su vienišumo patyrimu. Parodyta, kad netiesiogiai šie reikalavimai daro įtaką vienišumui darbo vietoje per darbo ir namų bei darbo trukdžius, o tai rodo, kad streso persilieėjimas iš vienos srities į kitą gali dar labiau sustiprinti vienišumo jausmą. Šis dvejetainis kelias pabrėžia sudėtingą darbo ir asmeninio gyvenimo sąveikos pobūdį, darantį įtaką darbuotojų psichikos sveikatai ir pasitenkinimui darbu.

Autoriai šiuos sąryšius aiškina per darbo reikalavimų ir išteklių (JD-R) modelį, pagal kurį darbo išteklių gali sušvelninti neigiamą darbo reikalavimų poveikį darbuotojų stresui ir gerovei. Jie padeda darbuotojams veiksmingiau susidoroti su darbo reikalavimais, nes suteikia emocinį komfortą, praktinę pagalbą ir pagalbą sprendžiant problemas. Autoriai teigia, kad kai darbuotojai gauna didelę paramą darbe, jie gali būti geriau pasirengę susidoroti su darbo reikalavimais ir nepatirti didesnio vienišumo. Dėl tokios paramos darbo užduotys gali atrodyti ne tokios slegiančios ir lengviau įveikiamos, taip sumažinant psichologinę įtampą, kuri dažnai sukelia izoliacijos ar atsiskyrimo darbe jausmą. Ir analogiškai, kalbant apie namuose keliamus reikalavimus, autoriai teigia, kad namuose gaunama parama turėtų padėti išlaikyti aiškesnę ribą tarp namuose patiriamo streso ir profesinio gyvenimo, taip sumažinant tikimybę, kad namuose patiriamas stresas paveiks darbo rezultatus ir sukels vienatvę darbe. Kitaip tariant, parama tiek darbo vietoje, tiek namuose, yra labai svarbus šaltinis, kuriuo darbuotojai gali pasinaudoti, kad galėtų veiksmingiau valdyti reikalavimus.

Apibendrinant galima teigti, kad šie kintamieji sudaro tinklą, kuris atsiliepia tiek darbuotojui, tiek organizacijai. Be to, yra labai svarbu suprasti, kaip šie elementai sąveikauja ir daro įtaką vienas kitam, ypač kai nuotolinis darbas ištrina tradicines ribas tarp darbo ir namų aplinkos. Remiantis autorių pateikiamomis įžvalgomis, galima kelti prielaidas, kad palaikymo sistemos šioje dinamikoje veiks kaip moderatorius, o vienišumas ir darbo bei namų reikalavimai čia sąveikauja tarpusavyje.

1.5. Tyrimo tikslas, uždaviniai ir hipotezės

Tyrimo tikslas: Atskleisti ryšį tarp darbo ir namų reikalavimų, paramos sistemų ir vienišumo darbe.

Tyrimo uždaviniai:

1. Ištirti darbo ir namų reikalavimų bei vienišumo darbo vietoje ryšį dirbant biure, nuotoliu ir hibridiškai.
2. Nustatyti darbo ir namų reikalavimų, vienišumo darbo vietoje ir suvoktos paramos sąsajas.
3. Įvertinti suvoktos paramos, kaip galimo mediatoriaus vaidmenį darbo ir namų reikalavimų ir vienišumo darbo vietoje sąsajoms.

Tyrimo hipotezės:

H1: Didesni darbo reikalavimai bus teigiamai susiję su didesniu darbuotojų vienišumu darbo vietoje.

H2: Didesni namų reikalavimai bus teigiamai susiję su didesniu darbuotojų vienišumu darbo vietoje.

H3: Ryšys tarp darbo ir namų reikalavimų ir vienišumo bus silpnesnis tarp darbuotojų, kurie suvokia aukštesnę paramos lygį.

2. TYRIMO METODIKA

2.1. Tyrimo dalyviai

Tyrimė dalyvavo 191 respondentai. Tiriamųjų imtį sudarė 65 vyrai, 123 moterys. 3 respondentai pasirinko, kad savo lyties nurodyti nenori. Tyrimė kviečiami dalyvauti buvo suaugusieji nuo 18 metų, tačiau imtį sudarė respondentai, kurių amžius svyravo nuo 20 iki 72 metų. Bendras imties amžiaus vidurkis siekė 40,11 metų (SD=13,924), vyrų imtyje – 39,23 metų (SD=17,487), moterų imtyje – 40,91 metų (SD=13,639). 1 lentelėje yra pateikiama informacija apie imties sociodemografinius rodiklius.

1 lentelė. *Sociodemografiniai tyrimo dalyvių rodikliai*

Socioemografiniai rodikliai	Vyrai		Moterys		Nenurodė lyties		Iš viso	
	N	%	N	%	N	%	N	%
Šeiminė padėtis								
Neturi gyvenimo partnerio	25	38,5	36	29,3	1	33,3	62	32,5
Turi gyvenimo partnerį	40	61,5	87	70,7	1	33,3	128	67,0
Kita	0	0	0	0	1	33,3	1	0,5
Darbo pobūdis								
Nuotolinis	9	13,8	15	12,2	0	0	24	12,6
Hibridinis	23	35,4	40	32,5	1	33,3	64	33,5
Biure	33	50,8	68	55,3	2	66,7	103	53,9
Iš viso	65	34,0	123	64,4	3	1,6	191	100

1 lentelė atskleidžia, kad tyrimė pagal lytį vyravo moterys. Kalbant apie šeiminę padėtį, dauguma dalyvių, 67,0 % (128 tiriamieji), nurodė turintys gyvenimo partnerį, 32,5 % (62 tiriamieji) nurodė neturintys gyvenimo partnerio, o nežymi dalis (0,5 %, 1 tiriamasis) pateko į kitą kategoriją. Imties dalyvių darbo sąlygos buvo įvairios: 53,9 % (103 dalyviai) dirbo biure, 33,5 % (64 dalyviai) dirbo mišrioje darbo aplinkoje, o 12,6 % (24 dalyviai) dirbo nuotoliniu būdu.

2.2. Tyrimo instrumentai

University of California Los Angeles (UCLA) vienišumo klausimynas (3 versija). Vienišumui vertinti pasirinkta naudoti Russell (1996) sukurtą ir vėliau patobulintą klausimyną, matuojantį, kiek stipriai asmuo subjektyviai patiria vienišumą. Skalės teiginių pavyzdžiai yra pridedami 1 Priede. Leidimas naudoti skalę baigiamajame darbe buvo gautas susisiekus su autoriumi D. Russell asmeniškai (žr. 2 priedą). Klausimynas išverstas dvigubo vertimo principu. Klausimyną sudaro 20 teiginių, skirtų įvertinti suvokiamą neatitikimą tarp norimo ir pasiekto socialinės sąveikos lygio, Teiginiai vertinami Likerto skalėje, kai 1 – niekada, 2 – retai, 3 – kartais, 4 – dažnai, o didesnis balų skaičius rodo didesnę vienišumą. Tokios apimties Likerto skalė pasirinkta remiantis originalia skalės versija (Russell, Peplau ir Ferguson, 1978). Skalė yra vienadimensė, tačiau turi apverstų teiginių, pavyzdžiui, vienos krypties teiginys yra „Kaip dažnai Jūs jaučiatės paliktas (-a)?“, o priešingos krypties – „Kaip dažnai Jūs jaučiatės draugų grupės dalimi?“. Sulyginus visų teiginių kryptį gaunasi, kad klausimyne minimalus galimas balas yra 20, maksimalus – 80. UCLA vienišumo skalė plačiai pripažinta dėl savo psichometrinio patikimumo. Literatūroje nurodoma, kad skalės vidinio suderinamumo koeficientas siekia nuo 0,8 iki 0,9 (Artimoto & Tadaka, 2019, Ausín, Muñoz, Martín, Pérez-Santos & Castellanos, 2019). Taigi, galima teigti, kad skalė yra tinkama vienišumui vertinti įvairiose suaugusiųjų populiacijose.

Skalės vidiniam suderinamumui patikrinti taikytas Kronbacho α koeficientas. Toliau 2 lentelėje yra pateikiama informacija apie UCLA vienišumo skalės vidinį suderinamumą bei pagrindines šiame tyrime gautas vertes.

2 lentelė. *University of California Los Angeles (UCLA) vienišumo klausimyno vidinis suderinamumas*

UCLA vienišumo skalės vidinis suderinamumas	Klausimų skaičius	Kronbacho α	Vidutinė minimali reikšmė	Vidutinė maksimali reikšmė	Vidurkis	Standartinis nuokrypis
	20	0,907	1,270	2,517	39,355	9,851

2 lentelė nurodo, kad tiriamoje imtyje skalės Kronbacho α koeficientas siekė 0,907. Šis įvertis dera su kituose literatūros šaltiniuose nurodomu koeficiento dydžiu, taigi, galima teigti, kad klausimynas yra patikimas ir tinkamas naudoti duomenų analizei.

Darbo ir šeimos konfliktų skalė (WAFCS). Siekiant įvertinti darbo ir šeimos sričių sąveiką, šiame tyrime naudota Darbo ir šeimos konfliktų skalė (angl. *Work and Family Conflict Scale, WAFCS*). Skalė susideda iš 10 teiginių ir yra dvidimensė, ją sudaro dvi subskalės, matuojančios darbo ir šeimos

konfliktą (angl. *work-family conflict, WFC*) ir šeimos ir darbo konfliktą (angl. *family-work conflict, FWC*). Abi subskales sudaro elementai, kuriuos dalyviai vertina septynių balų Likerto skalėje, kai 1 žymi teigini „labai stipriai nesutinku“, o 7 – „labai stipriai sutinku“, kad būtų įvertintas, darbo ir šeimos pareigų konflikto dažnumas ir intensyvumas. Darbo ir šeimos konflikto (WFC) subskalę sudaro 5 elementai, kuriuose fokusuojamasi į tai, kaip darbo reikalavimai, pavyzdžiui, darbe praleidžiamas laikas ir su darbu susijęs stresas, trukdo šeimos gyvenimui. Alternatyviai, Šeimos ir darbo (FWC) subskalę taip pat sudaro kiti 5 elementai, kuriais tiriama, kaip šeimyniniai įsipareigojimai, pavyzdžiui, namų ruošos pareigos ar šeimos įvykiai, veikia su darbu susijusią veiklą. Aukštesni kiekvienos subskalės balai rodo didesnį konflikto lygį. Šis instrumentas pasirinktas dėl jo patikimų psichometrinių savybių. Šaltiniai nurodo, kad remiantis tyrimų rezultatais, patikimumas yra puikus: Kronbacho alfa koeficientai buvo aukštesni nei 0,87 tiek WFC, tiek FWC subskalėse (Haslam, Filus & Finch, 2020; Jung & Kim, 2023). Tai įrodo, kad šį instrumentą galima laikyti tinkamu darbo ir šeimos reikalavimų sandūrai vertinti. Skalės teiginių pavyzdžiai yra pateikiami 3 priede. Leidimas naudoti instrumentą suteiktas skalės autorių (žr. 4 priedą).

Skalės vidiniam suderinamumui patikrinti taikytas Kronbacho α koeficientas. Toliau 3 lentelėje yra pateikiama informacija apie WAFCS skalės vidinį suderinamumą bei pagrindines šiame tyrime gautas vertes.

3 lentelė. *Darbo ir šeimos konfliktų skalės (WAFCS) subskalių vidinis suderinamumas*

Darbo ir šeimos konfliktų skalės (WAFCS) subskalės	Klausimų skaičius	Kronbacho α	Vidutinė minimali reikšmė	Vidutinė maksimali reikšmė	Vidurkis	Standartinis nuokrypis
Darbo-šeimos konflikto subskalė (WFC)	5	0,930	2,880	3,480	15,158	6,533
Šeimos-darbo konflikto subskalė (FWC)	5	0,876	2,390	3,020	13,335	5,247

3 lentelė nurodo, kad abiejų instrumento poskalių Kronbacho α koeficientai viršija 0,87. Kaip ir buvo pastebėta nagrinėjant mokslinę literatūrą, šis klausimynas pasižymi aukštu patikimumu, taigi, tikimasi, kad jame surinkti įverčiai atitiks realią tiriamųjų patirtį.

Daugiamatė suvokiamos socialinės paramos skalė (MSPSS). Daugiamatė suvokiamos socialinės paramos skalė (angl. *Multidimensional Scale of Perceived Social Support, MSPSS*) buvo naudojama siekiant įvertinti dalyvių suvokiamą socialinės paramos iš įvairių šaltinių, įskaitant šeimą,

draugus ir kitus svarbius asmenis, lygį. Zimet ir kt. (1988) sukurtą MSPSS yra trumpa, 12 punktų skalė, kuria suvokiama socialinė parama vertinama pagal tris subskales: Šeima, draugai ir svarbūs kiti asmenys. Kiekvienas elementas vertinamas septynių balų Likerto skalėje nuo "labai nesutinku" (1) iki "labai sutinku" (7), o aukštesni balai rodo didesnę suvokiamą paramą.

Ši skalė buvo pasirinkta dėl jos patikimumo ir pagrįstumo įvairiose demografinėse ir klinikinėse populiacijose. MSPSS paprastai pasižymi aukštu vidiniu suderinamumu: Kronbacho alfa koeficientai dažnai viršija 0,85 visai skalei ir 0,76 subskalėms (Murshid et al., 2023, Calderón Garrido, 2021). Skalė taip pat pasižymi aukštu konstrukto, konvergentiniu ir faktoriniu validumu (Brugnoli, Gonçalves, Silva & Pattussi, 2022; Pushkarev, Zimet, Kuznetsov & Yaroslavskaya, 2020). Šaltiniai leidžia daryti prielaidą, kad skalė tinkamai atspindi suvokiamą socialinės paramos pakankumą, o tai labai svarbu norint suprasti, kaip socialinė aplinka gali sušvelninti darbe ir šeimoje patiriamo streso poveikį. Šiame tyrime MSPSS padeda tirti galimą švelninantį socialinės paramos ryšį su darbo ir šeimos konfliktu bei vienišumu darbe tarp respondentų, kuriuos sudaro įvairių sektorių darbuotojai. Skalės teiginių pavyzdžiai yra pateikiami 5 priede. Leidimas naudoti instrumentą suteiktas skalės autorių (žr. 6 priedą).

Skalės vidiniam suderinamumui patikrinti taikytas Kronbacho α koeficientas. Toliau 4 lentelėje yra pateikiama informacija apie MSPSS skalės vidinį suderinamumą bei pagrindines šiame tyrime gautas vertes.

4 lentelė. *Daugiamatės suvokiamos socialinės paramos skalės (MSPSS) subskalių vidinis suderinamumas*

Daugiamatės suvokiamos socialinės paramos skalės (MSPSS) subskalės	Klausimų skaičius	Kronbacho α	Vidutinė minimali reikšmė	Vidutinė maksimali reikšmė	Vidurkis	Standartinis nuokrypis
Gyvenimo partnerio subskalė	4	0,905	5,870	6,090	5,991	1,182
Šeimos subskalė	4	0,941	5,650	5,900	5,752	1,321
Draugų subskalė	4	0,949	5,340	5,670	5,474	1,384

4 lentelė atskleidžia, kad visų trijų klausimyno poskalių Kronbacho α koeficientai yra aukštesni nei 0,9, iš kurių aukščiausias priklauso draugų subskalei ($\alpha=0,949$). Galima laikyti, kad skalė yra tinkama naudoti rezultatų analizėje.

Sociodemografiniai klausimai. Į tyrimo anketą buvo įtraukti klausimai, susiję su dalyvių sociodemografiniais rodikliais. Anketoje buvo prašoma nurodyti savo lytį, amžių, šeimyninę padėtį, darbo pobūdį, laiką, pradirbtą organizacijoje, einamas pareigas, kelintoje per savo karjerą darbovietėje respondentas dirba, pavaldžių asmenų turėjimą, išsilavinimą, įgytą specialybę ir ar šiuo metu respondentas dirba pagal specialybę. Šie klausimai yra pateikiami 7 priede.

2.3. Tyrimo eiga

Tyrimas vykdytas 2024 m. balandžio – gegužės mėnesiais. Apklausa vyko elektroniniu būdu, pasitelkiant „Google Forms“ internetinę apklausų platformą. Anketos sklaidai pasitelktos kelios skirtingos strategijos, naudojantis įvairiomis socialinių tinklų svetainėmis. Siekiant į tyrimą įtraukti įvairaus amžiaus suaugusiuosius, pasirinkta pasidalinti apklausos nuoroda „Instagram“ ir „Facebook“ platformose, kuri vėliau buvo paplatinta ir kitų vartotojų anketose. Anketos pildymo pradžioje pateiktas informuotas sutikimas (žr. 8 priedą), kuriame nurodytas darbo tikslas, numatomas anketos pildymo laikas, taip pat nurodytas dalyvavimo tyrime savanoriškumas, anonimiškumas, apibūdintos duomenų saugojimo sąlygos. Prieš pildant anketą, dalyviams taip pat atskleista, kad duomenys bus naudojami tik moksliniais tikslais.

2.4. Duomenų analizė

Per tyrimą surinktų duomenų analizei ir hipotezių tikrinimui buvo naudojama programinė įranga IBM SPSS (v. 22.0). Kadangi visi tyrime dalyvavę respondentai atitiko tyrimo reikalavimus (t. y. sulaukę pilnametystės asmenys), pirminės analizės etape nebuvo poreikio šalinti tiriamųjų. Prieš pasirenkant statistinius kriterijus, buvo atliktas minėtų kintamųjų skirstinių palyginimas su normaliuoju. Dėl nedidelės tiriamųjų imties, kiekybinių duomenų dydžių skirstinių normalumo patikrinimui naudotas Shapiro–Wilk testas. Analizei atlikti pasirinktas $\alpha = 0,05$ reikšmingumo lygmuo, taigi skaičiavimai bus laikomi statistiškai reišmingais tada, kuomet klaidos tikimybė p bus mažesnė nei 0,05. Normalumo tikrinimo metu rastos išskirčių nerasta. Kadangi skirstinys primena normalųjį, 1 ir 2 hipotezėms tikrinti buvo pasirinktas taikyti Pearson R koreliacijos koeficientas. 3 hipotezė tikrinta taikant moderacinę analizę.

3. REZULTATAI

3.1. Darbo ir namų reikalavimų sąsajos su darbuotojų vienišumu darbo vietoje

Atliekant statistinius skaičiavimus, kurių rezultatai pateikiami 5 lentelėje, buvo skaičiuojamos koreliacijos tarp darbo reikalavimų ir vienišumo tiek atskirose šio tyrimo grupėse pagal lytį ir darbo pobūdį, tiek visoje imtyje. Pearson r koreliacijos kriterijus atskleidžia, kad aukštesni darbo reikalavimai yra silpnai statistiškai reikšmingai susiję su vienišumu tik esant hibridinio darbo sąlygoms ($r=0,351$, $p < 0,05$). Tuo tarpu toks ryšys dirbančiųjų nuotoliu ir dirbančiųjų biure imtyse nenumatytas. Galima taip pat pastebėti, kad silpnas statistiškai reikšmingas ryšys tarp kintamųjų nustatytas vyrų ($r=0,318$, $p < 0,05$), tačiau ne moterų imtyje. Vis dėlto, atsižvelgiant į visą tyrimo imtį, taip pat galima stebėti labai silpną statistiškai reikšmingą ryšį tarp reiškinų ($r=0,197$, $p < 0,05$). Taigi, nors analizė parodė statistinį reikšmingumą visoje imtyje bendrai, tačiau atskirose darbo pobūdžių grupėse reikšminga koreliacija atsiskleidžia tik vienoje iš trijų grupių, galima teigti, kad 1 hipotezė, teigianti, kad didesni darbo reikalavimai bus teigiamai susiję su didesniu darbuotojų vienišumu darbo vietoje, yra patvirtinta tik iš dalies.

5 lentelė. Darbo reikalavimų ir vienišumo ryšys

Tiriamųjų grupės	Darbo reikalavimų ir vienišumo darbo vietoje ryšys			
	WFC subskalės vidurkis	UCLA skalės vidurkis	Pearson r koeficientas	p
Vyrai (N=65)	15,077 (SD=6,729)	38,584 (SD=9,759)	0,318	0,010
Moterys (N=123)	16,358 (SD=5,772)	38,862 (SD=9,414)	0,134	0,139
Dirbantys nuotoliu (N=24)	14,371 (SD=5,844)	40,917 (SD=8,081)	0,316	0,132
Dirbantys hibridiškai (N=64)	15,172 (SD=5,897)	38,016 (SD=10,329)	0,351	0,004
Dirbantys biure (N=103)	16,592 (SD=6,274)	38,961 (SD=9,583)	0,090	0,365
Visa imtis (N=191)	15,837 (SD = 6,126)	38,980 (SD=9,662)	0,197	0,006

* Koreliacija yra reikšminga, kai $p < 0,05$

Tikrinant antrąją hipotezę, kuri teigia, kad didesni namų reikalavimai bus teigiamai susiję su didesniu darbuotojų vienišumu darbo vietoje, statistinė analizė parodė, kad remiantis Pearson r koreliacijos kriterijumi, ryšio tarp namų reikalavimų ir vienišumo nenustatyta nei visoje imtyje bendrai, nei bent vienoje iš darbo pobūdžio grupių. 6 lentelėje galima matyti, kad tiek darbo pobūdžio, tiek lyties atžvilgiu ryšiai tarp kintamųjų nėra statistiškai reikšmingi, kad būtų galima patvirtinti keltą hipotezę. Taigi, daroma išvada, kad didesni namų reikalavimai nėra statistiškai reikšmingai teigiamai susiję su didesniu darbuotojų vienišumu darbo vietoje ir antroji tyrimo hipotezė yra atmetama.

6 lentelė. *Namų reikalavimų ir vienišumo ryšys*

Tiriamųjų grupės	Namų reikalavimų ir vienišumo darbo vietoje ryšys			
	FWC subskalės vidurkis	UCLA skalės vidurkis	Pearson r koeficientas	p
Vyrai (N=65)	12,554 (SD=5,548)	38,595 (SD=9,759)	0,107	0,395
Moterys (N=123)	13,618 (SD=4,795)	38,862 (SD=9,414)	0,095	0,294
Dirbantys nuotoliu (N=24)	12,833 (SD=6,505)	40,917 (SD=8,081)	0,240	0,259
Dirbantys hibridiškai (N=64)	13,016 (SD=4,685)	38,016 (SD=10,329)	0,162	0,201
Dirbantys biure (N=103)	13,505 (SD=4,925)	38,961 (SD=9,583)	0,019	0,846
Visa imtis (N=191)	13,256 (SD=5,049)	36,890 (SD=9,662)	0,094	0,196

* Koreliacija yra reikšminga, kai $p < 0,05$

Kadangi pirmoji hipotezė pasitvirtino tik iš dalies, o antroji nepasitvirtino visai, buvo atlikti papildomi skaičiavimai, siekiant patikrinti, ar vienišumas gali koreliuoti su darbo ir namų reikalavimais apjungtais į vieną grupę. Žvelgiant į 7 lentelę, matoma, kad taikant Pearson r koreliacijos kriterijų ryšiu tarp darbo ir namų reikalavimų skalės ir vienišumo skalės patikrinti, buvo rasta, kad visoje imtyje bendrai išryškėja labai silpnas statistiškai reikšmingas ryšys tarp darbo ir namų reikalavimų ir vienišumo ($r=0,169$, $p<0,05$). Be to, silpna statistiškai reikšminga koreliacija atsiranda ir hibridiškai dirbančiųjų imtyje ($r=0,293$, $p < 0,05$). Lyginant koreliacijas tarp lyčių, matoma, kad vyrų imtyje šis ryšys taip pat yra silpnas, tačiau statistiškai reikšmingas ($r=0,247$, $p < 0,05$). Taigi, kaip ir pirmosios hipotezės atveju, silpnas statistiškai reikšmingas ryšys matomas tose pačiose tiriamųjų grupėse.

7 lentelė. Darbo ir namų reikalavimų ir vienišumo ryšys

Tiriamųjų grupės	Darbo ir namų reikalavimų ir vienišumo darbo vietoje ryšys			
	WAFCS skalės vidurkis	UCLA skalės vidurkis	Pearson r koeficientas	p
Vyrai (N=65)	27,631 (SD=11,065)	38,595 (SD=9,759)	0,247*	0,047
Moterys (N=123)	29,975 (SD=9,333)	38,862 (SD=9,414)	0,132	0,146
Dirbantys nuotoliu (N=24)	27,208 (SD=10,722)	40,917 (SD=8,081)	0,318	0,130
Dirbantys hibridiškai (N=64)	28,188 (SD=9,656)	38,016 (SD=10,329)	0,293*	0,019
Dirbantys biure (N=103)	30,097 (SD=9,932)	38,961 (SD=9,583)	0,067	0,504
Visa imtis (N=191)	29,094 (SD=9,953)	38,890 (SD=9,662)	0,169*	0,020

* Koreliacija yra reikšminga, kai $p < 0,05$

Atliekant ryšio tarp darbo ir namų reikalavimų ir vienišumo skaičiavimus, galima matyti, kad egzistuojančios statistiškai reikšmingos koreliacijos yra silpnos. Tai tik sustiprina išvadą, kad nei pirmosios, nei antrosios hipotezės negalima laikyti patvirtinta.

Nors nebuvo gautos statistiškai reikšmingos namų reikalavimų ir vienišumo darbe koreliacijos, atsižvelgiant į literatūros analizę, manytume, kad šių kintamųjų sąveika yra gana stipti, todėl, nenorėdami prarasti svarbios kontekstinės informacijos gautus rezultatus, tolesnėje analizėje darbo ir namų reikalavimų kintamasis bus apjungtas į vieną.

3.2. Paramos kaip moderatoriaus vaidmuo darbo ir namų reikalavimų bei vienišumo ryšiui paaiškinti

Ryšiui tarp darbo ir namų reikalavimų ir vienišumo darbo vietoje ir suvoktos paramos patikrinti buvo pirmiausiai buvo atlikta kintamųjų tarpusavio koreliacinė analizė (8 lentelė).

8 lentelė. Kintamųjų tarpusavio koreliacijos visoje imtyje.

		Vienišumas darbo vietoje	Darbo ir namų reikalavimai	Suvokta socialinė parama
Vienišumas darbo vietoje	r			
	p			
Darbo ir namų reikalavimai	r	0,169*		
	p	0,02		
Suvokta socialinė parama	r	-0,623*	-0,286*	
	p	<0,001	<0,001	

* Koreliacija yra reikšminga, kai $p < 0,05$

8 lentelė pažymi, kad buvo nustatytas reikšmingas, bet silpnas teigiamas ryšys tarp darbo ir namų reikalavimų ir vienišumo ($r = 0,169$, $p = 0,02$), rodantis, kad didesni reikalavimai darbe ir namuose yra šiek tiek susiję su didesniu vienišumo jausmu. Tuo tarpu suvokiama socialinė parama vidutiniškai stipriai neigiamai koreliavo su vienišumu ($r = -0,623$, $p < 0,001$), kas rodo, kad aukštesnis suvokiamos paramos lygis yra vidutiniškai stipriai susijęs su mažesniu vienišumo jausmu. Be to, nustatyta statistiškai reikšminga neigiama koreliacija tarp darbo ir namų reikalavimų ir suvokiamos socialinės paramos ($r = -0,286$, $p < 0,001$), o tai rodo, kad didesni reikalavimai yra susiję su mažesniu paramos lygiu. Šis ryšys išryškina potencialią įtampą, kur didesni reikalavimai gali kelti sunkumų asmens gebėjimui suvokti paramą, dėl ko gali pasunkėti iššūkiai, susiję su darbo ir namų pareigų valdymu.

9 lentelėje pateikiama informacija apie suvokiamos paramos, kaip galimo moderatoriaus vaidmenį darbo bei namų reikalavimų ir vienišumo darbo vietoje ryšyje. Ši lentelė pateikia informaciją apie ryšį bendrai visoje imtyje.

9 lentelė. Moderacinės analizės rezultatai ($N=191$)

Modelio nr.	R ²	F	df	p	Kintamasis	B	se	t	p
1.	0,39	59,64	2, 188	< 0,05	Darbo ir namų reikalavimai	-0,01	0,06	-0,17	0,864
					Suvokiama parama	-2,15	0,21	-10,51	< 0,001
2.	0,39	39,55	3, 187	< 0,05	Darbo ir namų reikalavimai	0,01	0,36	0,04	0,972
					Suvokiama parama	-2,12	0,64	-3,31	0,001
					Darbo ir namų reikalavimai X Suvokiama parama	-0,01	0,02	0,06	0,949

9 lentelėje matoma, kad pirmasis modelis, į kurį įėjo darbo ir namų reikalavimai bei suvokiama socialinė parama, paaiškino 39 % rezultato dispersijos, o tai rodo vidutiniškai stiprų modelį ($F(2, 188) = 59,64, p < 0,05$). Pažymėtina, kad suvokiama socialinė parama pasirodė kaip statistiškai reikšmingas prognostinis veiksnys, rodantis vidutiniškai stiprų neigiamą ryšį su vienišumu ($B = -2,15, p < 0,001$), kas rodo, kad aukštesnis socialinės paramos lygis yra susijęs su žemesniu vienišumo lygiu, o tai gali reikšti apsauginį poveikį nuo darbo ir namų poreikių keliamo streso. Ir atvirkščiai, vien tik darbo ir namų reikalavimai statistiškai reikšmingai neprognozavo vienišumo ($B = -0,01, p = 0,864$), pabrėžiant galimybę, kad vien šių poreikių buvimas nebūtinai sustiprina vienišumą. Į antrąjį modelį įtraukus sąveikos narį, siekta įvertinti, ar darbo ir namų reikalavimų poveikis vienišumui skiriasi priklausomai nuo suvokiamos socialinės paramos lygio. Tačiau ši sąveika statistiškai reikšmingai neprisidėjo prie modelio ($B = -0,01, p = 0,949$), tai rodo nepakitusi R^2 reikšmė ir statistiškai nereikšminga p reikšmė. Taigi, šis rezultatas rodo, kad suvokiamos socialinės paramos įtaka vienišumui yra nuosekli, nepriklausomai nuo darbo ir namų reikalavimų intensyvumo.

Toliau, analizuojant situaciją dirbančiųjų nuotoliu imtyje, 10 lentelė atskleidžia, kad 1 modelis, kuris lėmė 38 % vienišumo dispersijos ($F(2, 21) = 6,49, p < 0,05$), parodė, kad suvokiama socialinė parama yra reikšmingas prognostinis veiksnys, o didesnis paramos lygis buvo susijęs su mažesniu vienišumo lygiu ($B = -1,81, p < 0,01$). Priešingai, darbo ir namų reikalavimai neturėjo reikšmingos įtakos vienišumui ($B = 0,01, p = 0,964$), o tai rodo, kad bendras darbo ir namų reikalavimai gali neturėti tiesioginės įtakos nuotoliniu būdu dirbančių darbuotojų vienišumui. 2 modelyje įvedus papildomą kintamąjį, modelio aiškinamoji galia padidėjo tik nežymiai – 0,1 %, o darbo reikalavimai taip pat neturėjo reikšmingo poveikio vienišumui ($B = -0,01, p = 0,879$). Tai rodo, kad į šį tyrimą įtraukti darbo ir namų reikalavimai nepadidina nuotoliniu būdu dirbančių darbuotojų vienišumo, o tai sustiprina pagrindinį socialinės paramos vaidmenį, palyginti su stresą darbe ar namuose sukeliančiais veiksniais.

10 lentelė. Moderacinės analizės dirbančiųjų nuotoliu ($N=24$) imtyje rezultatai

Modelio nr.	R^2	F	df	p	Kintamasis	B	se	t	p
1.	0,38	6,49	2, 21	< 0,05	Darbo ir namų reikalavimai	0,07	0,15	0,05	0,964
					Suvokiama parama	-1,81	0,59	-3,09	< 0,01

					Darbo ir namų reikalavimai	0,12	0,76	0,16	0,874
2.	0,38	4,13	1, 20	< 0,05	Suvokiama parama	-1,64	1,29	-1,27	0,22
					Darbo ir namų reikalavimai X Suvokiama parama	-0,01	0,04	-0,15	0,879

Pereinant prie dirbančiųjų hibridiškai situacijos, 11 lentelėje pateikta informacija apie modelius atskleidžia, kad 1 modelyje, kuris paaiškino 36 % vienišumo dispersijos ($F(2, 61) = 16,83, p < 0,05$), išryškėjo reikšmingas suvokiamos socialinės paramos vaidmuo ($B = -1,93, p < 0,05$). Ši išvada nurodo socialinės paramos svarbą mažinant vienišumą, nes rodo, kad didesnis paramos lygis atitinka mažesnį vienišumo lygį. Priešingai, darbo ir šeimos konfliktas nebuvo reikšmingai susijęs su vienišumu ($B = -0,02, p = 0,91$), o tai rodo, kad darbo ir šeimos poreikių pusiausvyra gali būti ne pagrindinis vienišumo veiksnys mišrioje darbo aplinkoje. Su papildomu kintamuoju, 2 modelio aiškinamoji galia reikšmingai nepasikeitė (R^2 pokytis = $-0,01, p = 0,951$), o bendras modelio R^2 išliko lygus $0,36$ ($F(3, 60) = 11,04, p < 0,05$). Šis statistiškai nereikšmingas pokytis rodo, kad darbo ir namų reikalavimai neturi esminės įtakos hibridiškai dirbančių žmonių vienišumui. Šį rezultatą dar labiau pagrindė nereikšmingas darbo reikalavimų koeficientas ($B = -0,01, p = 0,951$). Statistinė analizė akivaizdžiai rodo, kad suvokiama socialinė parama yra dominuojantis veiksnys, darantis įtaką vienišumui, kuomet yra dirbama hibridiniu būdu.

11 lentelė. Moderacinės analizės dirbančiųjų hibridiškai ($N = 64$) imtyje rezultatai

Modelio nr.	R^2	F	df	p	Kintamasis	B	se	t	p
1.	0,36	16,83	2, 61	< 0,05	Darbo ir namų reikalavimai	-0,02	0,13	-0,11	0,91
					Suvokiama parama	-1,93	0,38	-5,05	< 0,05
2.	0,36	11,04	3, 60	< 0,05	Darbo ir namų reikalavimai	0,28	0,71	0,04	0,968
					Suvokiama parama	-1,85	1,34	-1,38	0,172
					Darbo ir namų reikalavimai X Suvokiama parama	-0,01	0,04	-0,06	0,951

Galiausiai, nagrinėjant moderaciją dirbančiųjų biure imtyje, 12 lentelėje pateikiamas 1 modelis atskleidė, kad suvokiama socialinė parama reikšmingai prognozuoja biure dirbančių darbuotojų vienatvę ir paaiškina 43 % dispersijos ($F(2, 100) = 27,07, p < 0,05$). Matoma, kad aukštesnis suvokiamos socialinės paramos lygis susijęs su statistiškai reikšmingai mažesniu vienišumo lygiu ($B = -2,46, p < 0,001$), kas pabrėžia esminį palaikančių santykių vaidmenį mažinant vienišumą. Tuo tarpu darbo ir namų reikalavimai neturėjo reikšmingo poveikio vienišumui ($B = 0,01, p = 0,906$), kas indikuoja, kad darbo ir namų gyvenimo derinimo iššūkiai gali neturėti tiesioginės įtakos biure dirbančių asmenų vienišumo jausmui. 2 modelis atskleidžia, pokytis paaiškinamajame dispersijos dydyje nebuvo statistiškai reikšmingas ($R^2 = 0,43, F(1, 99) = 24,73, p < 0,05$). Tai, kad darbo ir namų reikalavimų poveikis buvo nereikšmingas ($B = -0,02, p = ,478$), leidžia manyti, kad šis veiksnys gali būti mažiau svarbus prognozuojant biure dirbančių darbuotojų vienišumą, palyginti su visa apimančia socialinės paramos įtaka.

12 lentelė. Moderacinės analizės dirbančiųjų biure ($N=103$) imtyje rezultatai

Modelio nr.	R ²	F	df	p	Kintamasis	B	se	t	p
1.	0,43	37,07	2, 100	< 0,05	Darbo ir namų reikalavimai	0,01	0,07	-0,12	0,906
					Suvokiama parama	-2,46	0,29	-8,57	< 0,001
2.	0,43	24,73	1, 99	< 0,05	Darbo ir namų reikalavimai	0,42	0,58	0,72	0,472
					Suvokiama parama	-1,82	0,95	-1,90	0,060
					Darbo ir namų reikalavimai X Suvokiama parama	-0,02	0,03	-0,71	0,478

Bendrai, moderacinė analizė atskleidė, kad darbo ir namų reikalavimai netarpininkauja ryšiui tarp vienišumo ir socialinės paramos. Taigi, trečioji hipotezė, teigianti, kad ryšys tarp darbo ir namų reikalavimų ir vienišumo bus silpnesnis tarp darbuotojų, kurie suvokia aukštesnį paramos lygį, gali būti atmetama. Apibendrinant, galima teigti, kad statistinė analizė rodo, jog vienišumui didžiausią įtaką turi suvokiama socialinė parama, kuri gerokai nusveria darbo ir namų reikalavimų bei darbo reikalavimų poveikį visose darbo pobūdžio grupėse.

4. REZULTATŲ APTARIMAS

Darbe buvo siekta ištirti darbo ir namų reikalavimų bei vienišumo darbo vietoje ryšį dirbant biure, nuotoliu ir hibridiškai. Dalinis 1 hipotezės patvirtinimas rodo, kad didesni darbo reikalavimai yra susiję su didesniu vienišumu darbo vietoje, nors ir silpnai, tačiau daugiausia mišriomis darbo sąlygomis. Ši išvada atitinka ankstesnius tyrimus, rodančius, kad neigiamas darbo kokybės suvokimas, pavyzdžiui, pasirinkimo nebuvimas, nerimas dėl darbo ir nesugebėjimas atitikti fizinių reikalavimų, yra susijęs su didesniu dirbančiųjų vienišumu (Bevilacqua et al., 2021). Įdomu tai, kad hipotezės dalinis pasitvirtinimas yra susijęs būtent su hibridiniu darbu, tačiau ne su visiškai nuotoline ar biuro darbo aplinka. Tai būtų galima sieti su protarpine izoliacija, kuomet hibridiniai darbuotojai pakaitomis dirba namuose ir biure. Dėl tokio nenuoseklumo jiems gali būti sunkiau visiškai įsilieti į abi darbo aplinkas, todėl, net ir fiziškai nebūdami biure, jie gali jausti izoliaciją. Kiti literatūros šaltiniai pateikia dvilypę nuomonę, teigdami, kad viena vertus, hibridinis darbas suteikia darbuotojams geresnę darbo ir asmeninio gyvenimo pusiausvyrą, didesnę darbo produktų naujumą ir mažina atskirtį nuo kolegų (Choudhury, Khanna, Makridis & Schirmann, 2022). Kita vertus, yra pastebimi ir tam tikri tokio darbo pobūdžio trūkumai, tokie kaip laipsniškas įmonės identiteto praradimas, vienišumo jausmas ir kt. (Oppong-Peprah, 2024). Tokios prieštaringos nuomonės kelia klausimą ateities tyrimams, kuriuose būtų prasminga tyrinėti periodišką hibridinių darbuotojų atotrūkį nuo komandos dinamikos ir to sąsajas su vienišumo jausmu. Be to, pastebėta reikšminga šių reiškinių koreliacija tarp tyrime dalyvavusių vyrų, bet ne moterų, gali rodyti galimus lyčių skirtumus, kaip darbo reikalavimai veikia vienišumo jausmą, galbūt dėl skirtingų įveikos strategijų ar socialinės paramos sistemų, kuriomis naudojasi skirtingos lytys. Lyčių įveikos strategijas nagrinėjanti literatūra pažymi, kad moterims darbe dažniau tenka susidurti su emociniais ir intelektualiais reikalavimais, kas yra sietina su tuo, jog ilgainiui jos išsiugdo efektyvesnius įveikos mechanizmus, padedančius spręsti problemas, susijusias su darbo ir šeimos reikalavimų derinimu (Matias & Fontaine, 2015; Rivera-Torres, Araque-Padilla & Montero-Simó, 2013). Kitaip tariant, vyrai, lyginant su moterimis, gali būti linkę dažniau patirti darbo reikalavimų ir vienišumo sąsają būtent dėl to, nes socialiniame darbovietės kontekste neturi erdvės ugdyti įveikos strategijų. Tokia interpretacija irgi gali rodyti naują mokslinę kryptį, padedančią atskleisti, kaip darbe keliami reikalavimai veikia emocinę darbuotojų būklę, ir kokį vaidmenį šiame ryšyje atlieka socializacija.

Atmetus 2 hipotezę, pagal kurią buvo teigiamas ryšys tarp namų poreikių ir vienišumo, galima daryti prielaidą, kad namų poreikiai gali neturėti tiesioginės įtakos vienišumo jausmui darbe, kaip buvo spėjama. Tai gali reikšti, kad darbuotojai taiko veiksmingas įveikos strategijas namuose arba kad namų

poreikiai ne taip stipriai persiduoda į darbo aplinką, kaip kiti su darbu susiję stresoriai. Šis rezultatas paneigia kai kurias tradicines prielaidas apie tiesioginį namų streso poveikį darbinei veiklai ir leidžia manyti, kad kiti veiksniai gali tarpininkauti arba sušvelninti šį ryšį. Lyginant šį rezultatą su kitų autorių darbais, yra pastebima, kad situacija vis dėlto gali būti kitokia. Kitų tyrimų rezultatai rodo, kad namų reikalavimai kai kurioms demografinėms grupėms gali būti net didesni. Starmer ir kt. (2019) pastebi, kad gydytojų imtyje moterys pediatrės daugiau laiko skiria namų ūkio darbams nei vyrai pediatrai, o lytis yra pagrindinis veiksnys, susijęs su pasitenkinimu profesinio ir asmeninio gyvenimo pusiausvyra. Be to, atsižvelgiant į pastaraisiais metais dėl COVID-19 nulemtą nuotolinio darbo padažnėjimą, situacija taip pat keičiasi priklausomai nuo šeimos narių skaičiaus. Gavidia ir kt. (2022) pažymi, kad pavyzdžiui, vienišoms motinoms nuotolinis darbas ženkliai padidina šeimynines pareigas. Tačiau kita vertus, tie patys autoriai pažymi, kad su kiekvienu papildomu asmeniu namuose šeimyninės pareigos mažėja, kas indikuoja, jog ir šio tyrimo kontekste būtų buvę prasminga žinoti, kelių asmenys sudaro tiriamųjų šeimas (ar ją atitinkančias kitas gyvenamosios situacijos struktūras). Taip pat tam, kad būtų galima geriau suprasti tokio rezultato atsiradimo, būtų prasminga atlikti tyrimus praturtinti sužinant ir apie kitus tiriamųjų individualius skirtumus, pavyzdžiui, asmenybės bruožus ar psichologinį atsparumą.

Be to, darbe buvo nustatytos darbo ir namų reikalavimų, vienišumo darbo vietoje ir suvoktos paramos sąsajos. Koreliacinės analizės rezultatai atskleidė niuansuotą sąveiką tarp darbo ir namų reikalavimų, suvokiamos socialinės paramos ir vienišumo jausmo. Nustatytas reikšmingas, nors ir silpnas, teigiamas ryšys tarp darbo ir namų poreikių bei vienatvės, o tai rodo, kad, didėjant poreikiams, didėja ir vienatvė, nors ir ne itin stipriai. Tai gali reikšti, kad, nors didesni reikalavimai prisideda prie vienišumo jausmo, jie nėra pagrindinis veiksnys, o kiti aspektai, pavyzdžiui, asmeninis atsparumas ar išorinės paramos struktūros, taip pat gali būti labai svarbūs. Padmanabhanunni ir Pretorius (2021) pažymi, kad vienišumas yra susijęs su beviltiškumu ir depresija, todėl atsparumas gali būti reikšmingas veiksnys, padedantis aiškinti ryšį tarp darbe nagrinėjamų reiškinių. Svarbu ir tai, kad suvokiama socialinė parama stipriai neigiamai koreliavo su vienišumu, o tai rodo, kad socialinės paramos sistemos atlieka svarbų vaidmenį mažinant emocinę naštą, susijusią su dideliais reikalavimais darbe ir namuose. Šią išvalgą praplečia Gerich ir Weber (2020) tyrimas, kuris parodė, kad nors darbo reikalavimai paprastai padidina psichologinę įtampą, jie taip pat yra susiję su galima asmenine nauda, jei laikomi iššūkiais. Taigi, nors neigiama koreliacija gali indikuoti, kad didėjant poreikiams asmenys gali jausti mažesnę paramą, o tai gali sustiprinti vienišumo jausmą, tai dar kartą pabrėžia, kad socialinės paramos sistemos atlieka labai svarbų vaidmenį padedant darbuotojams pozityviau suvokti darbo reikalavimus, taip sumažinant su šiais reikalavimais susijusią emocinę įtampą, taigi, ir vienišumo riziką. Šie ryšiai rodo, kad labai svarbu

stiprinti paramos sistemas darbo ir namų aplinkoje, kad būtų sušvelnintas neigiamas padidėjusių reikalavimų poveikis vienišumui.

Galiausiai, darbe buvo siekiama įvertinti suvoktos paramos, kaip galimo mediatoriaus vaidmenį darbo ir namų reikalavimų ir vienišumo darbo vietoje sąsajoms. Statistiškai nereikšmingi 3 hipotezės rezultatai rodo, kad suvokiama socialinė parama ne taip, kaip tikėtasi, veikia darbo ir namų poreikių bei vienišumo ryšį. Nors socialinė parama tiesiogiai mažina vienišumą, jos, kaip moderatoriaus, vaidmuo gali būti ne toks ryškus, kaip tikėtasi, ir tai gali būti susiję su tuo, kad jau ir taip aukštas paramos lygis sumažina papildomą moderuojantį poveikį. Šis rezultatas pabrėžia tiesioginės socialinės paramos, kaip esminio vienišumo mažinimo veiksnio, svarbą, o ne jos vaidmenį švelninant darbo ir namų reikalavimų poveikį. Šią diskusiją praplečia ir kiek kitokią perspektyvą suteikia Walz ir kt. (2023), atkreipdami dėmesį į tai, kad parama darbe gali padėti sumažinti reikalavimus ir galiausiai vienišumą darbo vietoje net iš namų pusės. Tokia išvada atitinka darbo reikalavimų ir išteklių (JD-R) teoriją, kurioje teigiama, kad darbo reikalavimai gali būti stresorius, sukeliantis perdegimą ir neigiamą savijautą, jei jų nepadeda suvaldyti tinkami ištekliai. Tai implikuoja, kad socialinė parama yra itin svarbus veiksnys šioje nagrinėjamų reiškinių dinamikoje. Žvelgiant į kitų autorių darbus, ši prielaida yra patvirtinama, pabrėžiant tai, kad didelė socialinė parama darbe ir asmeniniame gyvenime yra susijusi su didesniu įsitraukimu į darbą, veržlumu ir atsidavimu darbui (Kiema-Junes et al., 2020). Bendrai yra pastebima, kad socialinės paramos iniciatyvos yra labai svarbios siekiant darbo ir asmeninio gyvenimo pusiausvyros, streso mažinimo, darbo ir asmeninių santykių stiprinimo bei darbo rezultatų gerinimo (Oludayo & Omonijo, 2020). Konkrečių intervencijų tinkamumas šiuo atveju yra itin niuansuotas, paremtas organizacijos darbo organizavimo ir politikos ypatumais, taip pat darbuotojų individualiais skirtumais. Taigi, tinkamai socialinei paramai užtikrinti svarbu suprasti kontekstą, kuriame sąveikauja organizacija ir darbuotojas.

Kalbant apie tai, kaip tyrimo eiga galėjo paveikti rezultatus. Visų pirma, galima išvelgti savianalizės šališkumo įtaką: tai, kad tokie kintamieji kaip darbo reikalavimai ir vienišumas vertinami remiantis savianalize, gali būti susiję su socialinio pageidaujiamumo šališkumu. Be to, tyrimas rėmėsi kryžminio pjūvio dizainu, kuris apribojo rezultatus laiko perspektyvoje. Ateityje atliekant panašius tyrimus, būtų prasminga matuoti nagrinėtus kintamuosius kelis kartus, taip galimai nustatant patikimesnius ryšius. Be to, tyrimas apėmė dalyvius iš įvairių pramonės šakų, o tai didina generalizacijos riziką, taip pat minimizuojant konkrečiai pramonei būdingą dinamiką. Ateityje atliekant tyrimus būtų prasminga sutelkti dėmesį į konkrečius sektorius, kad būtų galima pritaikyti tinkamesnes intervencines

priemonės. Galiausiai, rezultatų analizę galėjo paveikti asmenybės bruožų įtaką. Ekstraversija, sutariamumas, sąžiningumas ir atvirumas yra neigiamai susiję su vienišumu, o neurotiškumas – teigiamai (Buecker et al., 2020), kas taip pat galėtų turėti įtakos tiriamiems ryšiams, nes tai indikuoja, kad vienišumas apskritai gali būti patiriamas ir suvokiamas nevienodai. Taigi, ateityje plečiant diskursą apie darbe nagrinėjamų reiškinių sąveiką, būtų prasminga įtraukti papildomus kintamuosius, kurie galimai praturtintų supratimą apie vienišumą darbe.

Apibendrinant galima teigti, kad tyrimo rezultatai gali prisidėti prie mokslinės literatūros apie vienišumą darbe, nes pabrėžia, kad socialinė parama gali turėti įtakos mažinant neigiamą darbo reikalavimų poveikį. Šis tyrimas praturtina supratimą apie reiškinį iš tos pusės, kad socialinės paramos poveikis ypač svarbus hibridinėje darbo aplinkoje, kuri dėl kintančio darbuotojų bendravimo pobūdžio gali skatinti izoliacijos jausmą. Tokios išvalgos skatina mąstyti apie tai, kad organizacijos turėtų teikti pirmenybę tinkamų paramos sistemų diegimui tam, kad padidintų darbuotojų gerovę ir produktyvumą.

Atsižvelgiant į gautus rezultatus, organizacijoms rekomenduotina:

1. Diegti hibridinėms darbo vietoms pritaikytas struktūrines paramos sistemas, kurios būtų orientuotos į ryšio su komanda palaikymą ir izoliacijos jausmo mažinimą.
2. Gerinti psichikos sveikatos išteklių prieinamumą, užtikrinti lengvą prieigą prie psichikos sveikatos išteklių, kurie yra matomi ir aktyviai reklamuojami organizacijoje.

Individualiu lygmeniu, asmenims rekomenduotina:

1. Ginti savo asmeninius poreikius ir ribas, teikiant pasiūlymus organizacijoms apie paramos sistemų kūrimą ir tobulinimą, suprantant, kad patys darbuotojai yra atsakingi už aiškia komunikaciją apie savo pageidavimus ir poreikius darbe.
2. Aktyviai dalyvauti darbovietės bendruomenėje, prisidedant prie tiek su darbu susijusioje socialinėje veikloje, tiek neformaliose organizacijos iniciatyvose, šitaip plečiant savo profesinį tinklą arba reguliariai susitinkant su kolegomis, ypač, jei yra dirbama hibridiškai.

IŠVADOS

1. Darbo reikalavimai yra teigiamai susiję su darbuotojų vienišumu darbo vietoje: didėjant darbo reikalavimams stiprėja ir vienišumo darbo vietoje jausmas. Šis dėsniumas fiksuotas bendroje imtyje, o taip pat hibridinėj darbo aplinkoje. Vien nuotoliu arba vien biure dirbančių darbuotojų grupėse toks ryšys nenustatytas.
2. Namų reikalavimai nėra susiję su darbuotojų vienišumu darbo vietoje.
3. Suvokta socialinė parama yra neigiamai susijusi su vienišumu darbo vietoje: didėjant suvoktai paramai silpnėja vienišumo darbe jausmas.
4. Suvokta socialinė parama neigiamai susijusi su darbo ir namų reikalavimais: kuo didesni reikalavimai darbe ir namuose, to mažiau socialinės paramos jaučia patiriantis žmogus.
5. Darbo ir namų reikalavimų bei vienišumo darbo vietoje ryšys nėra moderuojamas suvoktos socialinės paramos.

LITERATŪRA

1. Abdellaoui, A., Chen, H., Willemsen, G., Ehli, E., Davies, G., Verweij, K., Nivard, M., Geus, E., Boomsma, D., & Cacioppo, J. (2018). Associations between loneliness and personality are mostly driven by a genetic association with Neuroticism.. *Journal of personality*, 87 2, 386-397 . <https://doi.org/10.1111/jopy.12397>.
2. Ahmad, R., Nawaz, M. R., Ishaq, M. I., Khan, M. M., & Ashraf, H. A. (2023). Social exchange theory: Systematic review and future directions. *Frontiers in Psychology*, 13, 1015921.
3. Ahrens, C., & Ryff, C. (2006). Multiple Roles and Well-being: Sociodemographic and Psychological Moderators. *Sex Roles*, 55, 801-815. <https://doi.org/10.1007/S11199-006-9134-8>.
4. Ayazlar, G., & Güzel, B. (2014). The Effect of Loneliness in the Workplace on Organizational Commitment. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 131, 319-325. <https://doi.org/10.1016/J.SBSPRO.2014.04.124>.
5. Amarat, M., Akbolat, M., Ünal, Ö., & Karakaya, B. (2018). The mediating role of work alienation in the effect of workplace loneliness on nurses' performance.. *Journal of nursing management*, 27 3, 553-559 . <https://doi.org/10.1111/jonm.12710>.
6. Anakpo, G., Nqwayibana, Z., & Mishi, S. (2023). The Impact of Work-from-Home on Employee Performance and Productivity: A Systematic Review. *Sustainability*. <https://doi.org/10.3390/su15054529>.
7. Anand, P., & Mishra, S. (2019). Linking core self-evaluation and emotional exhaustion with workplace loneliness: does high LMX make the consequence worse?. *The International Journal of Human Resource Management*, 32, 2124 - 2149. <https://doi.org/10.1080/09585192.2019.1570308>.
8. Andersen, L., Thorsen, S., Larsen, M., Sundstrup, E., Boot, C., & Rugulies, R. (2020). Work factors facilitating working beyond state pension age: Prospective cohort study with register follow-up. *Scandinavian Journal of Work, Environment & Health*, 47, 15 - 21. <https://doi.org/10.5271/sjweh.3904>.
9. Anthun, K., & Innstrand, S. (2016). The predictive value of job demands and resources on the meaning of work and organisational commitment across different age groups in the higher education sector. *Journal of Higher Education Policy and Management*, 38, 53 - 67. <https://doi.org/10.1080/1360080X.2015.1126890>.

10. Arimoto, A., & Tadaka, E. (2019). Reliability and validity of Japanese versions of the UCLA loneliness scale version 3 for use among mothers with infants and toddlers: a cross-sectional study. *BMC women's health*, 19, 1-9.
11. Arnett, J. J. (2000). Emerging adulthood: A theory of development from the late teens through the twenties. *American psychologist*, 55(5), 469.
12. Arslan, A., Yener, S., & Schermer, J. (2020). Predicting Workplace Loneliness in the Nursing Profession.. *Journal of nursing management*. <https://doi.org/10.1111/jonm.12987>.
13. Aspita, D., & Edastama, P. (2023). The Influence of Work From Home, Workload and Work Environment On Employee Performance. *Jurnal Simki Economic*. <https://doi.org/10.29407/jse.v6i1.347>.
14. Ausín, B., Muñoz, M., Martín, T., Pérez-Santos, E., & Castellanos, M. Á. (2019). Confirmatory factor analysis of the Revised UCLA Loneliness Scale (UCLA LS-R) in individuals over 65. *Aging & mental health*, 23(3), 345-351.
15. Baer, S., Jenkins, J., & Barber, L. (2016). Home is Private...Do Not Enter! Introversion and Sensitivity to Work-Home Conflict.. *Stress and health : journal of the International Society for the Investigation of Stress*, 32 4, 441-445 . <https://doi.org/10.1002/smi.2628>.
16. Bagdonas, Albinas, & Bliumas, Remigijus. (2019). *Aiškinamasis psichologijos terminų žodynas*. Mokslo ir enciklopedijų leidybos centras.
17. Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2007). The job demands-resources model: State of the art. *Journal of managerial psychology*, 22(3), 309-328.
18. Bakker, A., & Demerouti, E. (2017). Job Demands–Resources Theory: Taking Stock and Looking Forward. *Journal of Occupational Health Psychology*, 22, 273–285. <https://doi.org/10.1037/ocp0000056>.
19. Balabanova, E., & Molchanova, D. (2022). Work in conditions of remote and hybrid models: The example of IT-companies' employees. *Vestnik of Saint Petersburg University. Sociology*. <https://doi.org/10.21638/spbu12.2022.101>.
20. Bardoel, E. A., & Drago, R. (2021). Acceptance and strategic resilience: An application of conservation of resources theory. *Group & Organization Management*, 46(4), 657-691.
21. Barreto, M., Victor, C., Hammond, C., Eccles, A., Richins, M. T., & Qualter, P. (2021). Loneliness around the world: Age, gender, and cultural differences in loneliness. *Personality and Individual Differences*, 169, 110066.

22. Basit, A., & Nauman, S. (2023). How workplace loneliness harms employee well-being: A moderated mediational model. *Frontiers in Psychology*, 13. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2022.1086346>.
23. Beckel, J., & Fisher, G. (2022). Telework and Worker Health and Well-Being: A Review and Recommendations for Research and Practice. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 19. <https://doi.org/10.3390/ijerph19073879>.
24. Becker, W., Belkin, L., Tuskey, S., & Conroy, S. (2022). Surviving remotely: How job control and loneliness during a forced shift to remote work impacted employee work behaviors and well-being. *Human Resource Management*. <https://doi.org/10.1002/hrm.22102>.
25. Berkman, L., Liu, S., Hammer, L., Moen, P., Klein, L., Kelly, E., Fay, M., Davis, K., Durham, M., Karuntzos, G., & Buxton, O. (2015). Work-family conflict, cardiometabolic risk, and sleep duration in nursing employees.. *Journal of occupational health psychology*, 20 4, 420-33 . <https://doi.org/10.1037/a0039143>.
26. Bevilacqua, G., D'Angelo, S., Ntani, G., Syddall, H., Harris, E., Linaker, C., Stevens, M., Cooper, C., & Walker-Bone, K. (2021). Older working adults in the HEAF study are more likely to report loneliness after two years of follow-up if they have negative perceptions of their work quality. *BMC Public Health*, 21. <https://doi.org/10.1186/s12889-021-10610-5>.
27. Bloom, N., Han, R., & Liang, J. (2022). How Hybrid Working From Home Works Out. . <https://doi.org/10.3386/w30292>).
28. Bowling, N., Beehr, T., & Swader, W. (2005). Giving and receiving social support at work: The roles of personality and reciprocity.. *Journal of Vocational Behavior*, 67, 476-489. <https://doi.org/10.1016/J.JVB.2004.08.004>.
29. Brown, E., Gallagher, S., & Creaven, A. (2018). Loneliness and acute stress reactivity: A systematic review of psychophysiological studies.. *Psychophysiology*, 55 5, e13031 . <https://doi.org/10.1111/psyp.13031>.
30. Brugnoli, A. V. M., Gonçalves, T. R., Silva, R. C. D. D., & Pattussi, M. P. (2022). Evidence of the validity of the Multidimensional Scale of Perceived Social Support (MSPSS) in university students. *Ciência & Saúde Coletiva*, 27, 4223-4232.
31. Brummelhuis, L., & Greenhaus, J. (2018). How Role Jugglers Maintain Relationships at Home and at Work: A Gender Comparison. *Journal of Applied Psychology*, 103, 1265–1282. <https://doi.org/10.1037/apl0000340>.

32. Buecker, S., Maes, M., Denissen, J., & Luhmann, M. (2020). Loneliness and the Big Five Personality Traits: A Meta-Analysis. *European Journal of Personality*, 34, 8 - 28. <https://doi.org/10.1002/per.2229>.
33. Cacioppo, J. T., & Cacioppo, S. (2018). Loneliness in the modern age: An evolutionary theory of loneliness (ETL). In *Advances in experimental social psychology* (Vol. 58, pp. 127-197). Academic press.
34. Cacioppo, J., Cacioppo, S., & Boomsma, D. (2014). Evolutionary mechanisms for loneliness. *Cognition & Emotion*, 28, 21 - 3. <https://doi.org/10.1080/02699931.2013.837379>.
35. Calatayud, E., Lozano-Berges, G., Peralta-Marrupe, P., Latorre, E., & Gómez-Soria, I. (2022). Job Demands May Determine Cognitive and Physical Aging After Retirement. *Journal of Applied Gerontology*, 41, 2435 - 2446. <https://doi.org/10.1177/07334648221120080>.
36. Calderón Garrido, C., Ferrando Piera, P. J., Lorenzo Seva, U., Gómez Sánchez, D., Fernández Montes, A., Palacín Lois, M., ... & Jiménez Fonseca, P. (2021). Multidimensional Scale of Perceived Social Support (MSPSS) in cancer patients: psychometric properties and measurement invariance. *Psicothema*.
37. Campagne, D. (2019). Stress and perceived social isolation (loneliness).. *Archives of gerontology and geriatrics*, 82, 192-199 . <https://doi.org/10.1016/j.archger.2019.02.007>.
38. Casper, W., & Buffardi, L. (2004). Work-life benefits and job pursuit intentions: The role of anticipated organizational support. *Journal of Vocational Behavior*, 65, 391-410. <https://doi.org/10.1016/J.JVB.2003.09.003>.
39. Chafi, M., Hultberg, A., & Yams, N. (2021). Post-Pandemic Office Work: Perceived Challenges and Opportunities for a Sustainable Work Environment. *Sustainability*. <https://doi.org/10.3390/su14010294>.
40. Chen, A., & Munnell, A. (2020). Can Older Workers Work from Home. *Issues in Brief*.
41. Chikhladze, Z. (2023). DECISION SUPPORT SYSTEM FOR MANAGING THE PROCESS OF MAINTENANCE AND REPAIR OF EQUIPMENT IN THE PLACES OF ITS OPERATION. *Spravochnik. Inzhenernyi zhurnal*. <https://doi.org/10.14489/hb.2023.10.pp.028-034>.
42. Choudhury, P., Khanna, T., Makridis, C., & Schirmann, K. (2022). Is Hybrid Work the Best of Both Worlds? Evidence from a Field Experiment. *SSRN Electronic Journal*. <https://doi.org/10.2139/ssrn.4068741>.

43. Clays, E., Casini, A., Herck, K., Bacquer, D., Kittel, F., Backer, G., & Holtermann, A. (2016). Do psychosocial job resources buffer the relation between physical work demands and coronary heart disease? A prospective study among men. *International Archives of Occupational and Environmental Health*, 89, 1299-1307. <https://doi.org/10.1007/s00420-016-1165-z>.
44. Darcin, A. E., Noyan, C., Nurmedov, S., Yilmaz, O., & Dilbaz, N. (2015). Smartphone addiction in relation with social anxiety and loneliness among university students in Turkey. *European Psychiatry*, 30(S1), 1-1.
45. Demir, M., & Gürkan, N. (2022). The effect of loneliness in the workplace on the intention to leave: an application on seafarers. *Dokuz Eylül Üniversitesi Denizcilik Fakültesi Dergisi*. <https://doi.org/10.18613/deudfd.1130213>.
46. Dhir, S., Mohapatra, M., & Srivastava, S. (2023). The Effect of Workplace Loneliness on Employee Wellbeing: Role of Organizational Support and Resilience. *Global Business Review*. <https://doi.org/10.1177/09721509231174738>.
47. Dykstra, P. A. (2009). Older adult loneliness: myths and realities. *European journal of ageing*, 6(2), 91-100.
48. Dimitriu, R. (2023). The new challenges of hybrid working (part office, part home). SHS Web of Conferences. <https://doi.org/10.1051/shsconf/20231770100>.
49. Ducharme, L., & Martin, J. (2000). Unrewarding Work, Coworker Support, and Job Satisfaction. *Work and Occupations*, 27, 223 - 243. <https://doi.org/10.1177/0730888400027002005>.
50. Errichiello, L., & Pianese, T. (2021). The Role of Organizational Support in Effective Remote Work Implementation in the Post-COVID Era. *Handbook of Research on Remote Work and Worker Well-Being in the Post-COVID-19 Era*. <https://doi.org/10.4018/978-1-7998-6754-8.CH013>.
51. Firoz, M., & Chaudhary, R. (2021). The impact of workplace loneliness on employee outcomes: what role does psychological capital play?. *Personnel Review*. <https://doi.org/10.1108/PR-03-2020-0200>.
52. Gafoor, S. (2020). Workplace loneliness and employee creativity from a positive perspective. *International Journal of Research In Business and Social Science*, 9, 244-262. <https://doi.org/10.20525/ijrbs.v9i6.911>. :
53. Gao, J., Davis, L., Hart, A., Sanchez-Roige, S., Han, L., Cacioppo, J., & Palmer, A. (2017). Genome-Wide Association Study of Loneliness Demonstrates a Role for Common Variation. *Neuropsychopharmacology*, 42, 811-821. <https://doi.org/10.1038/npp.2016.197>.

54. Gavidia, L., Seens, H., Fraser, J., Sivagurunathan, M., Macdermid, J., Brunton, L., & Doralp, S. (2022). COVID-19 attributed Changes of Home and Family Responsibilities among Single Mothers. *Journal of Family Issues*. <https://doi.org/10.1177/0192513X221105247>.
55. Gerich, J., & Weber, C. (2020). The ambivalent appraisal of job demands and the moderating role of job control and social support for burnout and job satisfaction. *Social Indicators Research*, 148(1), 251-280.
56. Goode, W. J. (1960). A theory of role strain. *American sociological review*, 483-496.
57. Gorgievski, M., Heijden, B., & Bakker, A. (2018). Effort-reward imbalance and work-home interference: a two-wave study among European male nurses. *Work & Stress*, 33, 315 - 333. <https://doi.org/10.1080/02678373.2018.1503358>.
58. Hämmig, O. (2017). Health and well-being at work: The key role of supervisor support. *SSM - Population Health*, 3, 393 - 402. <https://doi.org/10.1016/j.ssmph.2017.04.002>.
59. Haslam, D. M., Sanders, M. R., & Sofronoff, K. (2013). Reducing work and family conflict in teachers: A randomised controlled trial of Workplace Triple P. *School Mental Health*, 5, 70-82.
60. Haslam, D., Filus, A., & Finch, J. (2020). The guilt about parenting scale (GAPS): Development and initial validation of a self-report measure of parenting guilt, and the relationship between parenting guilt and work and family variables. *Journal of Child and Family Studies*, 29, 880-894.
61. Haslam, D., Filus, A., Morawska, A., Sanders, M. R., & Fletcher, R. (2015). The Work–Family Conflict Scale (WAFCS): Development and initial validation of a self-report measure of work–family conflict for use with parents. *Child Psychiatry & Human Development*, 46, 346-357.
62. Holt-Lunstad, J. (2017). The potential public health relevance of social isolation and loneliness: Prevalence, epidemiology, and risk factors. *Public Policy & Aging Report*, 27(4), 127-130.
63. Holt-Lunstad, J. (2017). The potential public health relevance of social isolation and loneliness: Prevalence, epidemiology, and risk factors. *Public Policy & Aging Report*, 27(4), 127-130.
64. Holt-Lunstad, J., Smith, T. B., Baker, M., Harris, T., & Stephenson, D. (2015). Loneliness and social isolation as risk factors for mortality: a meta-analytic review. *Perspectives on psychological science*, 10(2), 227-237.
65. Holwerda, A., Brouwer, S., Boer, M., Groothoff, J., & Klink, J. (2015). Expectations from Different Perspectives on Future Work Outcome of Young Adults with Intellectual and Developmental Disabilities. *Journal of Occupational Rehabilitation*, 25, 96-104. <https://doi.org/10.1007/s10926-014-9528-3>.

66. Hopkins, J., & Bardoel, A. (2023). The Future Is Hybrid: How Organisations Are Designing and Supporting Sustainable Hybrid Work Models in Post-Pandemic Australia. *Sustainability*. <https://doi.org/10.3390/su15043086>.
67. Hsieh, N., & Hawkey, L. (2018). Loneliness in the older adult marriage. *Journal of Social and Personal Relationships*, 35, 1319 - 1339. <https://doi.org/10.1177/0265407517712480>.
68. Hwang, W., & Ramadoss, K. (2017). The Job Demands–Control–Support Model and Job Satisfaction Across Gender. *Journal of Family Issues*, 38, 52 - 72. <https://doi.org/10.1177/0192513X16647983>.
69. Yang, D., Kelly, E., Kubzansky, L., & Berkman, L. (2023). Working from Home and Worker Well-being: New Evidence from Germany. *ILR Review*, 76, 504 - 531. <https://doi.org/10.1177/00197939221148716>.
70. Yang, F., & Gu, D. (2020). Predictors of loneliness incidence in Chinese older adults from a life course perspective: a national longitudinal study. *Aging & mental health*, 24(6), 879-888.
71. Ilag, B. (2021). Tools and Technology for Effective Remote Work. *International Journal of Computer Applications*, 174, 13-16. <https://doi.org/10.5120/IJCA2021921109>.
72. Iqbal, K., Khalid, F., & Barykin, S. (2021). Hybrid Workplace. *Handbook of Research on Future Opportunities for Technology Management Education*. <https://doi.org/10.4018/978-1-7998-8327-2.ch003>.
73. Johnson, R., Eatough, E., Chang, C., Hammer, L., & Truxillo, D. (2019). Home is where the mind is: Family interference with work and safety performance in two high risk industries. *Journal of Vocational Behavior*. <https://doi.org/10.1016/J.JVB.2018.10.012>.
74. Jones, F., & Fletcher, B. (1996). Taking work home: A study of daily fluctuations in work stressors, effects on moods and impacts on marital partners. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 69(1), 89-106.
75. Jung, N., & Kim, M. (2023). Assessing work-family conflict experienced by Chinese parents of young children: validation of the Chinese version of the work and family conflict scale. *Child Psychiatry & Human Development*, 54(1), 123-133.
76. Kiema-Junes, H., Saarinen, A., Muukkonen, H., Väyrynen, S., Ala-Mursula, L., & Hintsanen, M. (2020). Dimensions of social support in the experience of work engagement in middle age: A Northern Finland Birth Cohort 1966 Study.. *Scandinavian journal of psychology*. <https://doi.org/10.1111/sjop.12640>.

77. Kumar, S. (2023). Antecedents of loneliness: a systematic review. *International Journal of Sociology and Social Policy*. <https://doi.org/10.1108/ijssp-04-2023-0103>.
78. Lam, J., Murray, E., Yu, K., Ramsey, M., Nguyen, T., Mishra, J., Martis, B., Thomas, M., & Lee, E. (2021). Neurobiology of loneliness: a systematic review. *Neuropsychopharmacology*, 46, 1873 - 1887. <https://doi.org/10.1038/s41386-021-01058-7>.
79. Lam, L., & Lau, D. (2012). Feeling lonely at work: investigating the consequences of unsatisfactory workplace relationships. *The International Journal of Human Resource Management*, 23, 4265 - 4282. <https://doi.org/10.1080/09585192.2012.665070>.
80. Lawson, K., Sun, X., & McHale, S. (2019). Family-friendly for her, longer hours for him: Actor-partner model linking work-family environment to work-family interference.. *Journal of family psychology : JFP : journal of the Division of Family Psychology of the American Psychological Association*, 33 4, 444-452 . <https://doi.org/10.1037/fam0000506>.
81. Lee, S. L., Pearce, E., Ajnakina, O., Johnson, S., Lewis, G., Mann, F., ... & Lewis, G. (2021). The association between loneliness and depressive symptoms among adults aged 50 years and older: a 12-year population-based cohort study. *The Lancet Psychiatry*, 8(1), 48-57.
82. Leineweber, C., Kecklund, G., Lindfors, P., & Hanson, L. (2016). Change in Work–Time Control and Work–Home Interference Among Swedish Working Men and Women: Findings from the SLOSH Cohort Study. *International Journal of Behavioral Medicine*, 23, 670 - 678. <https://doi.org/10.1007/s12529-016-9565-8>.
83. Lempinen, L., Junttila, N., & Sourander, A. (2018). Loneliness and friendships among eight-year-old children: Time-trends over a 24-year period. *Journal of Child Psychology and Psychiatry*, 59(2), 171-179.
84. LeRoy, A. S., Murdock, K. W., Jaremka, L. M., Loya, A., & Fagundes, C. P. (2017). Loneliness predicts self-reported cold symptoms after a viral challenge. *Health Psychology*, 36(5), 512.
85. Lu, C., Wang, B., Siu, O., Lu, L., & Du, D. (2015). Work-home interference and work values in Greater China. *Journal of Managerial Psychology*, 30, 801-814. <https://doi.org/10.1108/JMP-05-2012-0161>.
86. Malcolm, M., Frost, H., & Cowie, J. (2019). Loneliness and social isolation causal association with health-related lifestyle risk in older adults: a systematic review and meta-analysis protocol. *Systematic Reviews*, 8(1), 1-8.

87. Maloni, M., Hiatt, M., & Campbell, S. (2019). Understanding the work values of Gen Z business students. *The International Journal of Management Education*. <https://doi.org/10.1016/j.ijme.2019.100320>.
88. Mangelsdorf, M. (2016). Has your office become a lonely place. *MIT Sloan Management Review*, 57, 18-18.
89. Matias, M., & Fontaine, A. (2015). Coping with work and family: how do dual-earners interact?. *Scandinavian journal of psychology*, 56 2, 212-22 . <https://doi.org/10.1111/sjop.12195>.
90. Mazzei, A., Ravazzani, S., Butera, A., Conti, S., & Fisichella, C. (2023). The affective commitment of newcomers in hybrid work contexts: A study on enhancing and inhibiting factors and the mediating role of newcomer adjustment. *Frontiers in Psychology*, 13. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2022.987976>.
91. McDonald, P., Pini, B., Bailey, J., & Price, R. (2011). Young people's aspirations for education, work, family and leisure. *Work, Employment and Society*, 25, 68 - 84. <https://doi.org/10.1177/0950017010389242>.
92. McGee, B., Couillou, R., & Maalt, K. (2023). Work from Home: Lessons Learned and Implications for Post-pandemic Workspaces. *Interiority*. <https://doi.org/10.7454/in.v6i1.259>.
93. Mehta, C., Arnett, J., Palmer, C., & Nelson, L. (2020). Established adulthood: A new conception of ages 30 to 45.. *The American psychologist*, 75 4, 431-444 . <https://doi.org/10.1037/amp0000600>.
94. Mihalopoulos, C., Le, L. K. D., Chatterton, M. L., Bucholc, J., Holt-Lunstad, J., Lim, M. H., & Engel, L. (2020). The economic costs of loneliness: a review of cost-of-illness and economic evaluation studies. *Social psychiatry and psychiatric epidemiology*, 55, 823-836.
95. Miyake, F., Odgerel, C., Hino, A., Ikegami, K., Nagata, T., Tateishi, S., Tsuji, M., Matsuda, S., & Ishimaru, T. (2021). Job stress and loneliness among remote workers. . <https://doi.org/10.1101/2021.05.31.21258062>.
96. Miyake, F., Odgerel, C., Hino, A., Ikegami, K., Nagata, T., Tateishi, S., Tsuji, M., Matsuda, S., & Ishimaru, T. (2021). Job stress and loneliness among remote workers. . <https://doi.org/10.1101/2021.05.31.21258062>.
97. Miyake, F., Odgerel, C., Hino, A., Ikegami, K., Nagata, T., Tateishi, S., Tsuji, M., Matsuda, S., & Ishimaru, T. (2022). Job stress and loneliness among desk workers during the COVID-19 pandemic in Japan: focus on remote working. *Environmental Health and Preventive Medicine*, 27. <https://doi.org/10.1265/ehpm.22-00107>.

98. Mohapatra, M., Madan, P., & Srivastava, S. (2020). Loneliness at Work: Its Consequences and Role of Moderators. *Global Business Review*, 24, 433 - 450. <https://doi.org/10.1177/0972150919892714>.
99. Morrison, R., & Macky, K. (2017). The demands and resources arising from shared office spaces.. *Applied ergonomics*, 60, 103-115 . <https://doi.org/10.1016/j.apergo.2016.11.007>.
100. Mostert, K., Peeters, M., & Rost, I. (2011). Work–home interference and the relationship with job characteristics and well-being: a South African study among employees in the construction industry. *Stress and Health*, 27. <https://doi.org/10.1002/SMI.1374>.
101. Murshid, M. E., Chen, S., Rahman, M. M., Islam, M. Z., Shimpuku, Y., Era, N. R., ... & Era, N. (2023). Reliability and Validity of the Multidimensional Scale of Perceived Social Support Among Women and Adolescent Girls With Disabilities in Selected Sub-districts of Bangladesh. *Cureus*, 15(11).
102. Mussida, C., & Patimo, R. (2020). Women’s Family Care Responsibilities, Employment and Health: A Tale of Two Countries. *Journal of Family and Economic Issues*. <https://doi.org/10.1007/s10834-020-09742-4>.
103. Neumayr, T., Saatçi, B., Augstein, M., Jetter, H., Klokmose, C., Anderst-Kotsis, G., & Rintel, S. (2019). Hybrid Collaboration – Moving Beyond Purely Co-Located or Remote Collaboration. . https://doi.org/10.18420/ECSCW2019_WS3.
104. Olson, M. (1983). Remote office work: changing work patterns in space and time. *Commun. ACM*, 26, 182-187. <https://doi.org/10.1145/358061.358068>.
105. Oludayo, A., & Omonijo, D. (2020). Work-Life Balance: The Relevance of Social Support. *Academy of Strategic Management Journal*, 19.
106. Oppong-Peprah, E. (2024). Hybrid workplace: current status, positives, negatives, challenges, and team learning. *The Learning Organization*, 31(1), 88-103.
107. Padmanabhanunni, A., & Pretorius, T. (2021). The Loneliness–Life Satisfaction Relationship: The Parallel and Serial Mediating Role of Hopelessness, Depression and Ego-Resilience among Young Adults in South Africa during COVID-19. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 18. <https://doi.org/10.3390/ijerph18073613>.
108. Padmanabhanunni, A., & Pretorius, T. (2021). The Loneliness–Life Satisfaction Relationship: The Parallel and Serial Mediating Role of Hopelessness, Depression and Ego-Resilience among Young Adults in South Africa during COVID-19. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 18. <https://doi.org/10.3390/ijerph18073613>.

109. Panayiotou, G., Panteli, M., & Theodorou, M. (2016). Predictors of loneliness in a sample of college men and women in cyprus: The role of anxiety and social skills. *Psychology, Community & Health*, 5(1).
110. Pang, Y., & Chen, Y. (2022). The Effect of Self-efficacy on Workplace Loneliness under COVID-19: the Chain Mediating Role of Professional Identity and Social Support. Proceedings of the 5th International Conference on Information Management and Management Science. <https://doi.org/10.1145/3564858.3564892>.
111. Peeters, M. C., Montgomery, A. J., Bakker, A. B., & Schaufeli, W. B. (2005). Balancing work and home: how job and home demands are related to burnout. *International journal of stress management*, 12(1), 43.
112. Pien, L., Cheng, W., Chou, K., & Lin, L. (2021). Effect of Work–Family Conflict, Psychological Job Demand, and Job Control on the Health Status of Nurses. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 18. <https://doi.org/10.3390/ijerph18073540>.
113. Pluut, H., Ilies, R., Curşeu, P., & Liu, Y. (2018). Social support at work and at home: Dual-buffering effects in the work-family conflict process. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 146, 1-13. <https://doi.org/10.1016/J.OBHDP.2018.02.001>.
114. Prabhakar, A., Guerra-Reyes, L., Effron, A., Kleinschmidt, V., Driscoll, M., Peters, C., Pereira, V., Alshehri, M., Ongwere, T., & Siek, K. (2017). "let me know if you need anything": support realities of new mothers. Proceedings of the 11th EAI International Conference on Pervasive Computing Technologies for Healthcare. <https://doi.org/10.1145/3154862.3154863>.
115. Pushkarev, G. S., Zimet, G. D., Kuznetsov, V. A., & Yaroslavskaya, E. I. (2020). The multidimensional scale of perceived social support (MSPSS): reliability and validity of Russian version. *Clinical gerontologist*, 43(3), 331-339.
116. Rhoades, L., & Eisenberger, R. (2002). Perceived organizational support: a review of the literature.. *The Journal of applied psychology*, 87 4, 698-714 . <https://doi.org/10.1037/0021-9010.87.4.698>.
117. Rivera-Torres, P., Araque-Padilla, R., & Montero-Simó, M. (2013). Job Stress across Gender: The Importance of Emotional and Intellectual Demands and Social Support in Women. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 10, 375 - 389. <https://doi.org/10.3390/ijerph10010375>.

118. Rodriguez, M., Bellet, B., & McNally, R. (2020). Reframing Time Spent Alone: Reappraisal Buffers the Emotional Effects of Isolation. *Cognitive Therapy and Research*, 44, 1052 - 1067. <https://doi.org/10.1007/s10608-020-10128-x>.
119. Rokach, A. (2000). Loneliness and the life cycle. *Psychological Reports*, 86(2), 629-642.
120. Rokach, A. (2018). The effect of gender and culture on loneliness: A mini review. *Emerging Science Journal*, 2(2), 59-64.
121. Russell, D., Cutrona, C. E., Rose, J., & Yurko, K. (1984). Social and emotional loneliness: an examination of Weiss's typology of loneliness. *Journal of personality and social psychology*, 46(6), 1313.
122. Sadler Jr, W. A. (1975). Loneliness: The experience of emotional and social isolation. *Contemporary Sociology*, 4(2), 171-173.
123. Saklani, D., Meena, M., & Suri, M. (2023). Examining the Benefits and Drawbacks of Remote Work in the Information Technology Industry. *National Journal of Arts, Commerce & Scientific Research Review*. <https://doi.org/10.52458/23944870.2023.v10.iss2.kp.a1>.
124. Sarmiento, T. P., Laschinger, H. K. S., & Iwasiw, C. (2004). Nurse educators' workplace empowerment, burnout, and job satisfaction: testing Kanter's theory. *Journal of Advanced Nursing*, 46(2), 134-143.
125. Schooreel, T., Shockley, K., & Verbruggen, M. (2017). What if people's private life constrained their career decisions? Examining the relationship between home-to-career interference and career satisfaction. *Career Development International*, 22, 124-141. <https://doi.org/10.1108/CDI-03-2016-0037>.
126. Schwartz, S. J., Zamboanga, B. L., Luyckx, K., Meca, A., & Ritchie, R. A. (2013). Identity in emerging adulthood: Reviewing the field and looking forward. *Emerging Adulthood*, 1(2), 96-113.
127. Segrin, C., & Burke, T. J. (2015). Loneliness and sleep quality: dyadic effects and stress effects. *Behavioral Sleep Medicine*, 13(3), 241-254.
128. Singh, G., & Joshi, D. (2022). Implementing a hybrid workplace model. *International Journal of Research in Human Resource Management*. <https://doi.org/10.33545/26633213.2022.v4.i1b.99>.
129. Slavković, M., Sretenovic, S., & Bugarčić, M. (2021). Remote Working for Sustainability of Organization during the COVID-19 Pandemic: The Mediator-Moderator Role of Social Support. *Sustainability*. <https://doi.org/10.3390/su14010070>.

130. Stansfeld, S., Carr, E., Smuk, M., Clark, C., Murray, E., Shelton, N., & Head, J. (2018). Mid-life psychosocial work environment as a predictor of work exit by age 50. *PLoS ONE*, 13. <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0195495>.
131. Starmer, A., Frintner, M., Matos, K., Somberg, C., Freed, G., & Byrne, B. (2019). Gender Discrepancies Related to Pediatrician Work-Life Balance and Household Responsibilities. *Pediatrics*, 144. <https://doi.org/10.1542/peds.2018-2926>.
132. Stokes, J. (2017). Marital quality and loneliness in later life. *Journal of Social and Personal Relationships*, 34, 114 - 135. <https://doi.org/10.1177/0265407515626309>.
133. Suanet, B., & van Tilburg, T. G. (2019). Loneliness declines across birth cohorts: The impact of mastery and self-efficacy. *Psychology and Aging*, 34(8), 1134.
134. Subramaniam, M., Zhang, Y., Shahwan, S., Vaingankar, J., Satghare, P., Teh, W., Roystonn, K., Goh, C., Maniam, Y., Tan, Z., Tay, B., Verma, S., & Chong, S. (2020). Employment of young people with mental health conditions: making it work. *Disability and Rehabilitation*, 44, 2033 - 2043. <https://doi.org/10.1080/09638288.2020.1822932>.
135. Sun, L., Liu, T., & Wang, W. (2022). Working from Home in Urban China during the COVID-19 Pandemic: Assemblages of Work-Family Interference. *Work, Employment & Society*, 37, 157 - 175. <https://doi.org/10.1177/09500170221080870>.
136. „Support system.” *Merriam-Webster.com Dictionary, Merriam-Webster*, <https://www.merriam-webster.com/dictionary/support%20system>. Aplankeyta 2024-04-28.
137. Sussman, S., & Arnett, J. (2014). Emerging Adulthood. *Evaluation & the Health Professions*, 37, 147 - 155. <https://doi.org/10.1177/0163278714521812>.
138. Tang, W., & Vandenberghe, C. (2021). Role Overload and Work Performance: The Role of Psychological Strain and Leader–Member Exchange. *Frontiers in Psychology*, 12. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2021.691207>.
139. Vartiainen, M. (2021). Telework and Remote Work. *Oxford Research Encyclopedia of Psychology*. <https://doi.org/10.1093/acrefore/9780190236557.013.850>.
140. Vedder, A., Stokes, J., Boerner, K., Schut, H., Boelen, P., Schut, B., & Stroebe, M. (2022). The long-term loneliness of widowhood: a systematic review of marital status differences. *Innovation in Aging*, 6, 346 - 346. <https://doi.org/10.1093/geroni/igac059.1370>.
141. Walz, T., Kensbock, J. M., de Jong, S. B., & Kunze, F. (2023). Lonely@ Work@ Home? The impact of work/home demands and support on workplace loneliness during remote work. *European Management Journal*.

142. Wax, A., Deutsch, C., Lindner, C., Lindner, S., & Hopmeyer, A. (2022). Workplace Loneliness: The Benefits and Detriments of Working From Home. *Frontiers in Public Health*, 10. <https://doi.org/10.3389/fpubh.2022.903975>.
143. Wright, S. (2005). Organizational Climate, Social Support and Loneliness in the Workplace. , 1. [https://doi.org/10.1016/S1746-9791\(05\)01106-5](https://doi.org/10.1016/S1746-9791(05)01106-5).
144. Wright, S. L. (2009). In a lonely place: The experience of loneliness in the workplace. In *Friends and enemies in organizations: A work psychology perspective* (pp. 10-31). London: Palgrave Macmillan UK.
145. Wright, S., & Silard, A. (2021). Unravelling the antecedents of loneliness in the workplace. *Human Relations*, 74(7), 1060-1081.
146. Wright, S., & Silard, A. (2022). Loneliness in Young Adult Workers. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 19. <https://doi.org/10.3390/ijerph192114462>.
147. Xia, N., & Li, H. (2017). Loneliness, Social Isolation, and Cardiovascular Health. *Antioxidants & Redox Signaling*, 28, 837 - 851. <https://doi.org/10.1089/ars.2017.7312>.
148. Zhang, Y., Punnett, L., & Nannini, A. (2017). Work-Family Conflict, Sleep, and Mental Health of Nursing Assistants Working in Nursing Homes. *Workplace Health & Safety*, 65, 295 - 303. <https://doi.org/10.1177/2165079916665397>.
149. Zhou, X. (2018). A Review of Researches Workplace Loneliness. *Psychology*, 09, 1005-1022. <https://doi.org/10.4236/PSYCH.2018.95064>.

PRIEDAI

1 priedas. *UCLA vienišumo klausimyno teiginių pavyzdžiai*

Kaip dažnai Jūs jaučiatės draugų grupės dalimi?

Kaip dažnai Jūs jaučiatės paliktas (-a)?

2 priedas. *Leidimo naudoti UCLA vienišumo klausimyną įrodymas*



Russell, Daniel W [HD FS] <drussell@iastate.edu>

Kam: Ieva Bartašiūtė



2024-04-20, Št 22:02

You have my permission to use the UCLA Loneliness Scale in your proposed research project.

Daniel W. Russell, PhD
Professor Emeritus, Department of Human
Development & Family Studies
Iowa State University
Palmer Building
2222 Osborn Drive
Ames, IA 5011-1084

3 priedas. *WAFCS teiginių pavyzdžiai*

Mano darbas neleidžia man pakankamai kokybiškai praleisti laiką su šeima

Jei neturėčiau šeimos, būčiau geresnis darbuotojas.

4 priedas. *Leidimo naudoti WAFCS klausimyną įrodymas*



Divna Haslam <d.haslam@uq.edu.au>

Kam: Ieva Bartašiūtė



2024-04-20, Št 13:56

Dear Ieva,

Thank you for your interest in the WAFCS. The measure can be used under the conditions listed on this page <https://pfsc.psychology.uq.edu.au/research/measures-library>

Measures Library

Our Measures Library contains assessment tools developed by the Parenting and Family Support Centre, at The University of Queensland for use with children, parents and families. They are free for use in research and clinical practice. They are in the public domain, and may be downloaded from this website.

pfsc.psychology.uq.edu.au

. A range of translations are also available however we do not currently have a Lithuanian version. The page includes an email for more information on how to arrange translations if a translation is required.

Best wishes for your research .

Divna

5 priedas. MSPSS teiginių pavyzdžiai

Mano draugai tikrai mėgina man padėti

Apie savo problemas galiu pasikalbėti su savo šeima.

6 priedas. Leidimo naudoti MSPSS klausimyną įrodymas

Zimet, Gregory D <gzimet@iu.edu>
Kam: Ieva Bartasiūtė

2024-04-23, An 17:34

0732 Zimet - MSPSS - Chapt... 519 KB
MSPSS - Lithuanian.doc 47 KB
MSPSS References.pdf 221 KB
MSPSS scale & scoring.pdf 20 KB

Priedų: 4 (827 KB) | Įrašyti viską į „OneDrive“ – Vilnius University | Atsisakyti visus

Dear Ieva Bartasiute,

You have my permission to use the Multidimensional Scale of Perceived Social Support (MSPSS) in your research. I have attached the original English language version of the scale (with scoring information on the 2nd page), a document listing several of the articles that have reported on the reliability and validity of the MSPSS, and a chapter that I wrote about the scale.

Also attached is a Lithuanian translation, which you may find helpful.

I hope your research goes well.

Best regards,
Gregory Zimet

Gregory D. Zimet, PhD, FSAHM
Professor Emeritus of Pediatrics
Division of Adolescent Medicine
Indiana University School of Medicine
Ho44M
gzimet@iu.edu
<https://medicine.iu.edu/faculty/2816/zimet-gregory>

Zimet Research Consulting LLC
<https://www.zrc-consulting.com/>
ZRC-Consulting@outlook.com

7 priedas. Sociodemografiniai anketos klausimai

1. Jūsų lytis: *

Mark only one oval.

- Vyras
 Moteris
 Nenoriu nurodyti

2. Jūsų amžius (įrašykite): *

3. Jūsų šeimyninė padėtis (pažymėkite): *

Mark only one oval.

- Nevedęs / netekėjusi / išsituokęs (-usi)
 Vedęs / ištekejusi
 Našlys (-ė)
 Bendras gyvenimas nesusituokus
 Kita

4. Jūsų darbo pobūdis (pažymėkite): *

Mark only one oval.

- Nuotolinis
 Hibridinis
 Biure

5. Kiek laiko dirbate šioje organizacijoje? (įrašykite metais) *

6. Kokios yra jūsų pareigos? (įrašykite) *

7. Kelinta jums yra ši darbovietė? (įrašykite skaičių) *

8. Ar turite pavaldžių asmenų? *

Mark only one oval.

- Taip
 Ne
 Kita

9. Koks yra jūsų aukščiausias turimas išsilavinimas

Mark only one oval.

- Vidurinis
 Profesinis
 Aukštasis neuniversitetinis
 Aukštasis universitetinis
 Kita

10. Jūsų įgyta specialybė (įrašykite): *

11. Ar šiuo metu dirbate pagal specialybę? *

Mark only one oval.

- Taip
 Ne

Baigiamojo darbo tyrimo apklausa

Esu Ieva Bartašiūtė, Vilniaus universiteto magistro II kurso organizacinės psichologijos studentė. Šiuo metu rengiu baigiamąjį magistro darbą, kuriuo siekiu atskleisti suaugusiųjų namų reikalavimų ir paramos sistemų ryšį su jų emocine būsena.

Tyrime kviečiami dalyvauti žmonės nuo 18 metų. Anketą sudaro uždaro tipo klausimai su atsakymo variantais. Anketos užpildymas truks apie 8-10 minučių. Anketa yra anoniminė ir bus naudojama tik moksliniams tikslams. Šios anketos rezultatai nebus viešai publikuojami.

Dalyvavimas tyrime yra savanoriškas ir Jūs galėsite pasitraukti iš tyrimo bet kuriuo metu.

Jei turite klausimų ar pageidaujate detalesnės informacijos apie tyrimą tiek tyrimo eigoje, tiek po jo galite kreiptis į tyrimo vykdytoją Ievą Bartašiūtę ieva.bartasiute@stud.fsf.vu.lt

Tęsdami Jūs nurodote, kad susipažinote su dokumentu, supratote jame pateiktą informaciją ir sutinkate dalyvauti tyrime, kurio metu gauti duomenys bus naudojami moksliniais tikslais, laikantis konfidencialumo ir asmens duomenų apsaugos reikalavimų.