



Lietuvos psichologų kongresas

Recenzuota kongreso
medžiaga

2025 m. balandžio 25-26 d.
Vilnius



Lietuvos
psichologų
sąjunga



Filosofijos
fakultetas

EuroPsy
Akredituotas renginys 2025/062

Lietuvos psichologų kongreso organizatoriai:

Lietuvos psichologų sąjunga
Vilniaus universitetas

Mokslo komitetas (pranešimų santraukų recenzentai ir mokslinės programos sudarytojai):

prof. dr. Jurgita Lazauskaitė-Zabielskė (pirmininkė) (VU)
doc. dr. Arvydas Kuzinas (MRU)
prof. dr. Dalia Antinienė (LSMU)
doc. dr. Giedrė Širvinskienė (LSMU)
prof. dr. Kristina Žardeckaitė-Matulaitienė (VDU)
doc. dr. Loreta Gustainienė (VDU)
doc. dr. Raimonda Petrolienė (LPS)
prof. dr. Reda Gedutienė (KU)
prof. dr. Rimantas Vosylis (MRU)
doc. dr. Roma Šimulionienė (KU)
prof. dr. Saulė Raižienė (VU)

Organizacinis komitetas:

Aina Adomaitytė (LPS)
Skaistė Jurevičienė (LPS)
Gabrielė Gudynaitė (VU)
prof. dr. Antanas Kairys (VU)
dr. Marija Turlinskienė (VU)
doc. dr. Raimonda Sadauskaitė (pirmininkės pavaduotoja) (VU)
doc. dr. Olga Zamalijeva (pirmininkė) (VU)

Už pranešimų turinį atsako pranešimų autoriai. Lietuvos psichologų kongreso organizatoriai neprisiima jokios atsakomybės, susijusios su pranešimų santraukų kokybe ar informacijos tikslumu.

Copyright © 2025 [Jurgita Lazauskaitė-Zabielskė, Olga Zamalijeva]. Published by Vilnius University Press
This is an Open Access article distributed under the terms of the Creative Commons Attribution Licence, which permits unrestricted use, distribution, and reproduction in any medium, provided the original author and source are credited.
<https://doi.org/10.15388/LPK2025>

Vilniaus universiteto leidykla,
Saulėtekio al. 9, LT-10222 Vilnius
info@leidykla.vu.lt, www.leidykla.vu.lt
Knygos internete *knygynas.vu.lt*
Mokslo periodikos žurnalai *zurnalai.vu.lt*

DARBO NUOTOLIŲ IŠŠŪKIAI IR IŠTEKLIAI

REMOTE WORK: CHALLENGES AND JOB RESOURCES

Rita Jakštienė* (Vilniaus universitetas), Ieva Urbanavičiūtė (Vilniaus universitetas), Arūnas Žiedelis (Vilniaus universitetas), Jurgita Lazauskaitė-Zabielskė (Vilniaus universitetas).

* rita.jakstiene@fsf.vu.lt

Įvadas. Įsitraukimo į darbą svarba darbuotojui ir organizacijoms yra pripažįstama ir tiriama jau ilgą laiką. Remiantis Darbo reikalavimų-išteklių teorija (Bakker ir Demerouti, 2017), darbo ištekliai gali padėti palaikyti ar skatinti įsitraukimą į darbą. Tačiau žinių, kurie organizaciniai ištekliai yra svarbūs siekiant įsitraukimo į darbą nuotolinio darbo kontekste ilgalaikėje perspektyvoje yra itin negausu. Negausūs tyrimai dažniausiai buvo atlikti specifinėje pandemijos situacijoje, kviečiant tyrėjus toliau gilintis į tai, kokie gi resursai padėtų nuotoliu dirbantiems asmenims būti įsitraukusiems į darbą (pvz., Mālikangas ir kt., 2022). Šio tyrimo tikslas – įvertinti, kaip organizacijos teikiami darbo ištekliai prognozuoja įsitraukimą į darbą, atsižvelgiant į nuotolinio darbo intensyvumą ilgalaikėje perspektyvoje.

Metodai. Tyrime dalyvavo 389 asmenys (72% moterys, amžius $M=31,9$, $SD=9,8$). Duomenys rinkti dviem etapais: 2022 m. sausį-kovą (T1) ir po ~4 mėn. (T2; atsakė 160 asmenų, 41%). Respondentai įvertino savo nuotolinio darbo intensyvumą (nuotoliu dirbamų dienų per savaitę skaičiumi), įsitraukimą į darbą, darbo reikalavimus (emocinius, kognityvinius, kiekybinius) ir išteklius (kolegų ir vadovo paramą, profesinio tobulėjimo galimybes ir segmentacijos išteklius). Duomenys apdoroti Mplus-v8.4 ir SPSS-28 programomis. Atlikta 16-a longitudinalių moderacinių analizių: vertinta, kaip skirtingi organizaciniai ištekliai (T1) prognozavo darbo reikalavimus ir įsitraukimą į darbą (T2), atsižvelgiant į nuotolinio darbo intensyvumą.

Rezultatai. Devyniose iš 16 analizių nustatyti reikšmingi ryšiai tarp išteklių, nuotolio ir jų sąveikų su įsitraukimu į darbą bei darbo reikalavimais. Profesinio tobulėjimo ir nuotolio sąveika T1 prognozavo didesnį įsitraukimą į darbą T2, kolegų paramos T1 sąveika su nuotoliu taip pat siejosi su didesniu įsitraukimu. Analizės atskleidė ir kitus nuotolinio darbo ypatumus: segmentacijos išteklių ir mažesnio nuotolio sąveika buvo susijusi su mažesniais kognityviniais reikalavimais T2, o didesnis nuotolio intensyvumas T1 prognozavo didesnį darbo tempą T2, nepriklausomai nuo organizacinių išteklių.

Išvados. Skirtingi resursai nevienodai svarbūs siekiant darbuotojų įsitraukimo į darbą dirbant nuotoliu. Dirbant nuotoliu, būtent kolegų parama ir tobulėjimo galimybės tampa ypač svarbios siekiant įsitraukimo į darbą.

Pagrindiniai žodžiai: darbas nuotoliu; darbo ištekliai; įsitraukimas į darbą; darbo reikalavimai; longitudinalinis tyrimas