



**Kauno technologijos universitetas**

Ekonomikos ir verslo fakultetas

# **Motyvų tapti skaitmeniniais klajokliais ir jų gerovės raiška**

Baigiamasis magistro projektas

---

**Eglė Šimonytė**

Projekto autorė

**prof. dr. Živilė Stankevičiūtė**

Vadovė

---

**Kaunas, 2024**



**Kauno technologijos universitetas**

Ekonomikos ir verslo fakultetas

# **Motyvų tapti skaitmeniniais klajokliais ir jų gerovės raiška**

Baigiamasis magistro projektas

Žmonių išteklių vadyba (6211LX039)

---

**Eglė Šimonytė**

Projekto autorė

**Prof. Dr. Živilė Stankevičiūtė**

Vadovė

**Prof. Dr. Asta Savanevičienė**

Recenzentė

---

**Kaunas, 2024**



**Kauno technologijos universitetas**

Ekonomikos ir verslo fakultetas

Eglė Šimonytė

## **Motyvų tapti skaitmeniniais klajokliais ir jų gerovės raiška**

Akademinio sąžiningumo deklaracija

Patvirtinu, kad mano, Eglės Šimonytės, baigiamasis projektas tema „Motyvų tapti skaitmeniniais klajokliais ir jų gerovės raiška“ yra parašytas visiškai savarankiškai ir visi pateikti duomenys ar tyrimų rezultatai yra teisingi ir gauti sąžiningai. Šiame darbe nei viena dalis nėra plagijuota nuo jokių spausdintinių ar internetinių šaltinių, visos kitų šaltinių tiesioginės ir netiesioginės citatos nurodytos literatūros nuorodose. Įstatymų nenumatytų piniginių sumų už šį darbą niekam nesu mokėjęs.

Aš suprantu, kad išaiškėjus nesąžiningumo faktui, man bus taikomos nuobaudos, remiantis Kauno technologijos universitete galiojančia tvarka.

Eglė Šimonytė

(vardą ir pavardę įrašyti ranka)

(parašas)

Šimonytė, Eglė. Motyvų tapti skaitmeniniais klajokliais ir jų gerovės raiška. Magistro baigiamasis projektas / vadovė prof. dr. Živilė Stankevičiūtė; Kauno technologijos universitetas, Ekonomikos ir verslo fakultetas.

Studijų kryptis ir sritis (studijų krypčių grupė): Žmonių išteklių vadyba, Verslas ir viešoji vadyba.

Reikšminiai žodžiai: skaitmeninis klajoklis, pasirinkimo motyvai, gerovė, psichologinė gerovė, fizinė gerovė, socialinė gerovė, finansinė gerovė.

Kaunas, 2024. 87 p.

## Santrauka

**Darbo temos aktualumas.** Šiandieninėje visuomenėje sparčiai populiarėjant nuotoliniam darbui, atsiranda ir įvairių galimybių jį vykdyti. Vienas iš būdų – dirbti ir keliauti tuo pačiu metu. Tokį gyvenimo ir darbo būdą dirbančius asmenis, įvairiuose šaltiniuose apibūdina kaip skaitmeninius klajoklius. Šie asmenys visuomet su savimi turi nešiojamąjį kompiuterį, mobilųjį telefoną ir interneto ryšį – tai pagrindinės priemonės, su kuriomis dirba. Skaitmeniniai klajokliai dažniausiai dirba iš įvairių pasaulio vietų, o darbo vietą pasirenka atsižvelgiant į jų asmeninius poreikius, finansines galimybes ar patogumus. Tokio pobūdžio darbas ir gyvenimas padeda suvokti, kas yra savarankiškumas, atsakomybė bei pagerina darbo ir gyvenimo balansą, nes suteikia galimybę laisvai derinti savo darbo grafiką ar krūvį. Dažniausiai tokie žmonės jaučia didesnę pasitenkinimą ne tik gyvenimu, bet ir asmeniniu darbu. Pasirenkant tokį gyvenimo būdą, reiktų peržvelgti galimas grėsmes ir jo sudėtingumą. Ne visi sugeba išlaikyti ir išbūti tokiaame gyvenime ilgą laiką.

**Objektas:** motyvai tapti skaitmeniniais klajokliais klajokli ir jų gerovės raiška.

**Tikslas:** atskleisti motyvus tapti skaitmeniniais klajokliais ir skaitmeninių klajoklių gerovės raišką.

### Uždaviniai:

1. apibūdinti skaitmeninių klajoklių darbo ypatumus;
2. identifikuoti motyvus tapti skaitmeniniu klajokliu bei skaitmeninių klajoklių gerovės raišką;
3. parengti motyvų tapti skaitmeniniu klajokliu ir klajoklių gerovės raiškos tyrimų metodiką;
4. ištirti skaitmeninių klajoklių pasirinkimo motyvus ir jų gerovės raišką bei pateikti rekomendacijas.

**Tyrimo metodas:** buvo atlikta teorinė mokslinės ir kitos literatūros analizė ir atliktas kokybinis tyrimo metodas. Atliktas pusiau struktūrizuotas interviu, kuriame dalyvavo 8 tyrimo dalyviai. Tyrimo analizei ir vizualizacijai buvo naudojama „MAXQDA24“ programa.

**Tyrimo rezultatai.** Atlikus tyrimą atsiskleidė, jog skaitmeniniai klajokliai tokį gyvenimo būdą pasirenka dėl daug ir įvairių priežasčių. Jos dažniausiai siejasi su galimybe gyventi pagal savo poreikius ir galimybes. Dažniausiai tai yra siejama su laisve susiderinti savo darbo grafiką, lanksčias galimybes pasirinkti savo darbo vietą bet kurioje šalyje. Dar išryškėjo, kad noras tapti skaitmeniniu klajokliu pastūmėjo didžiulis noras keliauti ir pažinti įvairias kultūras. Skaitmeniniai klajokliai tai įvardino ir kaip šio gyvenimo privalumus. Jiems labai svarbu galimybė susipažinti su įvairiais žmonėmis, įgyti naujų praktikų bei išmokti naujų dalykų. Kaip trūkumus skaitmeniniai klajokliai yra pateikę, jog tampa atstumtais, vienišais, trūksta gyvo kontakto ir finansinio stabilumo. Tai atsispindi ir atliktame tyrime, kuriame buvo analizuojamos skaitmeninių klajoklių gerovės. Pasireiškė, kad

skaitmeninių klajoklių psichologinė gerovė yra labai stabili ir daro teigiamą įtaką jų gyvenimui, tai padeda jaustis ir darbo vietoje maloniai. Fizinė gerovė atsiskleidė teigiamai, kadangi skaitmeniniai klajokliai skiria didelį dėmesį savo sveikatai, palaiko stabilų fizinį aktyvumą. Santykių palaikyme ir bendravime su kolegomis, darbo partneriais ar šeimos nariais, skaitmeniniai klajokliai jaučia gyvo bendravimo trūkumą, tačiau naujos pažintys, pokalbiai su bendraminčiais bendrose darbo erdvėse padeda stabilizuoti jų socialinę gerovę. Finansinė gerovė atsiskleidė, jog papildomos pajamos skaitmeniniams klajokliams tikrai suteiktų papildomų naudų, kadangi finansinis nestabilumas, kartais priverčia juos apgalvoti kitus darbo variantus ar net grįžimą į savo gimtąją šalį. Vis dėlto, jie jaučia pasitenkinimą savo pajamomis, kuri daro įtakos jų asmeniniam gyvenimui – jie, dalį savo pajamų, gali skirti tiek taupymui, tiek laisvalaikiui. Taigi, analizuojant skaitmeninių klajoklių geroves, yra pastebėta, jog gerovės tarpusavyje turi tam tikrų ryšių.

Šimonytė, Eglė. Motives for Becoming Digital Nomads and Their Well-Being. Master's Final Degree Project / supervisor prof. dr. Živilė Stankevičiūtė; School of Economics and Business, Kaunas University of Technology.

Study field and area (study field group): Human Resources Management, Business and Public Management.

Keywords: digital nomad, motives for becoming digital nomad, well-being, psychological well-being, physical well-being, social well-being, financial well-being.

Kaunas, 2024. 87 pages.

### Summary

**Relevance of the subject.** With rapid growth of remote working in today's society, there are also a variety of opportunities to do it. One way is to work and travel at the same time. People who live and work in this way are described in various sources as digital nomads. They are always carrying a laptop, a mobile phone and an internet connection, which are the main tools they work with. Digital nomads usually work from different locations around the world and choose their work location according to their personal needs, financial possibilities, or convenience. This type of work and life helps them to understand the meaning of autonomy and responsibility, and improves the work-life balance by giving them the freedom to combine their work schedule or workload. In most cases, such people experience greater satisfaction not only in life but also in their personal work. When choosing such a lifestyle, the potential risks and complexities should be considered. Not everyone is able to sustain and survive in such a life for a long time.

**Object:** digital nomads' motives for choosing digital nomads and the expression of their well-being.

**Aim of the work:** to reveal the motives behind digital nomads' choices and the expression of their well-being.

#### **Object of work:**

1. to describe the characteristics of digital nomads work;
2. to identify the motives behind digital nomads' choices and the expression of their well-being;
3. to develop a methodology for researching the factors that motivate digital nomads' choice and the expression of their well-being;
4. investigate the motives behind the choice of digital nomads and the expression of their well-being and make recommendations.

**Research method:** a theoretical analysis of scientific and other literature and a qualitative research approach were carried out. Semi-structured interviews were conducted with 8 participants. The MAXQDA24 software was used for analysis and visualization.

**Results.** The study revealed that digital nomads choose this lifestyle for many different reasons. They are mostly related to the opportunity to live according to their own needs and possibilities. It is most often associated with the freedom to arrange one's own work schedule and the flexibility to choose one's own workplace in any country. It also emerged that the desire to become a digital nomad was motivated by an overwhelming desire to travel and experience different cultures. Digital nomads also

identified this as an advantage of their life. The opportunity to meet different people, get new practices and learn new things is very important to them. The disadvantages that digital nomads have identified are becoming outcasts, lonely, lack of live contact and lack of financial stability. This is also reflected in the research carried out to analyze the well-being of digital nomads. The psychological well-being of digital nomads proved to be very stable and has a positive impact on their lives, which also helps them to feel comfortable in the workplace. Physical well-being appeared positive, as digital nomads pay close attention to their health and maintain a stable physical activity. In terms of relationships and communication with colleagues, work partners or family members, digital nomads feel a lack of live communication, but new acquaintances and conversations with peers in co-working and co-living spaces help to stabilize their social well-being. And financial well-being revealed that digital nomads would certainly benefit additional income, as a financial instability sometimes forces them to consider other work options or even returning to their home country. However, they feel a sense of satisfaction with their income, which affects their personal life, as they can spend part of their income on both savings and leisure. Thus, when analyzing the well-being of digital nomads, it has been observed that well-being has some links with each other.

## Turinys

Lentelių sąrašas.....	9
Paveikslų sąrašas .....	10
Terminų sąrašas.....	11
Įvadas.....	12
<b>1. Motyvų tapti skaitmeniniais klajokliais ir jų gerovės problemų analizė .....</b>	<b>14</b>
<b>2. Motyvų tapti skaitmeniniais klajokliais ir jų gerovės teoriniai sprendimai .....</b>	<b>19</b>
2.1. Skaitmeninių klajoklių samprata ir ypatybės.....	19
2.2. Skaitmeninių klajoklių darbo ypatumai.....	22
2.3. Tapimo skaitmeniniu klajokliu motyvai.....	25
2.4. Skaitmeninių klajoklių gerovė ir jos dimensijos .....	28
2.4.1. Skaitmeninių klajoklių psichologinė gerovė .....	31
2.4.2. Skaitmeninių klajoklių fizinė gerovė.....	33
2.4.3. Skaitmeninių klajoklių socialinė gerovė.....	34
2.4.4. Skaitmeninių klajoklių finansinė gerovė .....	36
2.4.5. Iššūkiai darbuotojo gerovėje.....	37
2.5. Motyvų tapti skaitmeniniu klajokliu ir jų gerovės raiškos teorinis modelis.....	38
<b>3. Motyvų tapti skaitmeniniais klajokliais ir jų gerovės raiškos tyrimų metodologija .....</b>	<b>40</b>
3.1. Tyrimo objektas, tikslas ir uždaviniai.....	40
3.2. Tyrimo metodas .....	40
3.3. Duomenų rinkimas ir analizės metodai .....	41
3.4. Tyrimo etika .....	42
<b>4. Motyvų tapti skaitmeniniais klajokliais ir jų gerovės raiškos tyrimo rezultatai ir diskusija.....</b>	<b>43</b>
4.1. Tapimo skaitmeniniu klajokliu pradžios analizė .....	43
4.2. Motyvų tapti skaitmeniniu klajokliu, analizė .....	44
4.3. Skaitmeninių klajoklių gerovės tyrimo analizė .....	48
4.3.1. Skaitmeninių klajoklių psichologinės gerovės analizė.....	48
4.3.2. Skaitmeninių klajoklių fizinės gerovės analizė .....	55
4.3.3. Skaitmeninių klajoklių socialinės gerovės analizė .....	59
4.3.4. Skaitmeninių klajoklių finansinės gerovės analizė.....	64
4.4. Būdai, pagerinantys skaitmeninių klajoklių gerovę .....	69
4.5. Buvimo skaitmeniniu klajokliu privalumai ir trūkumai bei asmeninės rekomendacijos kitiems .....	71
4.6. Motyvų tapti skaitmeniniais klajokliais ir jų gerovės raiškos tyrimo mokslinė diskusija.....	74
<b>Išvados ir rekomendacijos .....</b>	<b>78</b>
<b>Literatūros sąrašas .....</b>	<b>81</b>
<b>Informacijos šaltinių sąrašas .....</b>	<b>87</b>
<b>Priedai.....</b>	<b>88</b>
1 priedas. Pusiau struktūrizuoto interviu klausimų sąrašas skaitmeniniams klajokliams .....	88
2 priedas. Motyvų tapti skaitmeniniais klajokliais ir jų gerovės raiškos kodų sistema.....	91



## Lentelių sąrašas

<b>1 lentelė.</b> Skaitmeninių klajoklių sąvokos apibūdinimas .....	19
<b>2 lentelė.</b> Skaitmeninių klajoklių darbo ypatumų privalumai ir trūkumai .....	23
<b>3 lentelė.</b> Skaitmeninių klajoklių darbo ypatumų privalumai ir trūkumai .....	24
<b>4 lentelė.</b> Gerovės dimensijos .....	28
<b>5 lentelė.</b> Darbuotojų gerovės dimensijos .....	30
<b>6 lentelė.</b> Tyrimo dalyvių profiliai .....	41
<b>7 lentelė.</b> Skaitmeninių klajoklių išskirti jų gyvenimo privalumai .....	71
<b>8 lentelė.</b> Skaitmeninių klajoklių išskirti jų gyvenimo trūkumai .....	72
<b>9 lentelė.</b> Veiksniai, lemiantys atsisakyti skaitmeninių klajoklių gyvenimo .....	73

## Paveikslų sąrašas

<b>1 pav.</b> Kaip išreiškia save skaitmeniniai klajokliai .....	21
<b>2 pav.</b> Motyvų tapti skaitmeniniais klajokliais ir jų gerovės raiškos teorinis modelis .....	39
<b>3 pav.</b> Motyvai, lemiantys pasirinkti skaitmeninio klajoklio gyvenimą .....	45
<b>4 pav.</b> Dažniausiai pasikartojantys motyvai, lemiantys pasirinkti skaitmeninio klajoklio gyvenimą .....	48
<b>5 pav.</b> Skaitmeninių klajoklių psichologinė gerovė .....	49
<b>6 pav.</b> Skaitmeninių klajoklių psichologinės gerovės raiškos elementai .....	55
<b>7 pav.</b> Skaitmeninių klajoklių fizinė gerovė .....	56
<b>8 pav.</b> Skaitmeninių klajoklių fizinės gerovės raiškos elementai .....	59
<b>9 pav.</b> Skaitmeninių klajoklių socialinė gerovė .....	59
<b>10 pav.</b> Dažniausiai pasikartojantys skaitmeninių klajoklių socialinės gerovės raiškos elementai ..	63
<b>11 pav.</b> Skaitmeninių klajoklių finansinė gerovė .....	64
<b>12 pav.</b> Dažniausiai pasikartojantys teiginiai skaitmeninių klajoklių finansinės gerovės raiškoje...	68
<b>13 pav.</b> Skaitmeninių klajoklių pagrindinės išlaidos.....	69
<b>14 pav.</b> Būdai, sustiprinantys skaitmeninių klajoklių gerovę .....	70
<b>15 pav.</b> Empirika grįstas motyvų tapti skaitmeniniais klajokliais ir jų gerovės raiškos modelis.....	76

## Terminų sąrašas

**Skaitmeninis klajoklis** – žmogaus gyvenimo būdas, kuris suteikia galimybę žmonėms derinti darbą su nuolatinio keliavimo, kadangi nėra prisirišimo prie vienos nuolatinės gyvenamosios vietos. (Bonneau, Aroles, 2021)

**Gerovė** – suprantama taip, kaip žmonės jaučiasi, kaip jie funkcionuoja asmeniniu ir socialiniu lygmeniu ir kaip jie vertina savo gyvenimą kaip visumą (Michaelson ir kt., 2012, p. 6).

**Psichologinė gerovė** – tai reiškia subjektyvią teigiamų psichologinių būsenų, tokių kaip malonumas, gyvenimo pasitenkinimas ir tikslo jausmas (Dhanabhakam ir kt., 2023, p. 603).

**Fizinė gerovė** – sveikata yra visiškos fizinės, psichinės ir socialinės gerovės būseną, o ne tik ligos ar negalios nebuvimas (World Health Organization).

**Socialinė gerovė** – gali būti suprantama taip, kaip žmonės jaučiasi, kaip jie funkcionuoja asmeniniu ir socialiniu lygmeniu ir kaip jie vertina savo gyvenimą kaip visumą (Michaelson ir kt., 2012, p. 6).

**Finansinė gerovė** – finansinę gerovę galima apibrėžti kaip būseną, kai asmuo gali visiškai įvykdyti esamus ir einamuosius finansinius įsipareigojimus, jaučiasi saugus dėl savo finansinės ateities ir gali priimti sprendimus, leidžiančius mėgautis gyvenimu. (CFPB, 2015, p.18).

## Įvadas

**Darbo temos aktualumas.** Šiandieninėje visuomenėje sparčiai tobulėja technologijos, todėl jų pagalba yra efektyviau ir patogiau atliekami įvairūs kasdieniniai darbai. Tai prisideda ir prie nuotolinio darbo įgyvendinimo kiekvienoje įmonėje. Kiekvienas dirbantis asmuo vis dažniau nori pasirinkti darbo vietą ne biure, o namuose, o galbūt net ir kitame mieste ar šalyje. Taip darbuotojas gali suderinti savo asmeninį ir darbo gyvenimą, todėl jų gyvenime atsiranda balansas tarp profesinės veiklos ir privataus gyvenimo. Nuotolinis darbas suteikia daugiau teigiamų emocijų, pozityvumo ar net kūrybinės laisvės.

Dirbant nuotoliniu būdu, dažniausiai yra pasirenkama patogiausia vieta – namuose, arba kita vieta, kuri yra artima ir panaši į namų aplinką, o naudojantis šiuolaikinėmis technologijomis puikiai sugebame vykdyti savo pagrindines darbo funkcijas net nebūnant biure. Sparčiai besivystančios technologijos, augančios skaitmeninės platformos ir mobiliosios aplikacijos, suteikia mums galimybę stipriai pakeisti savo kasdieninį gyvenimą – tai atveria naujus profesinius ir kūrybinius tobulėjimus. Skaitmeninis darbas šiuolaikinėje visuomenėje stipriai paliečia kiekvieną darbą ir jo praktiką. Vieną iš tokių praktikų galima būtų apibrėžti per galimybę būtų nepriklausomam nuo vietos ir darbo laiko, todėl tokią darbo forma yra skaitmeninis klajojimas (Prester ir kt., 2019).

Taigi, skaitmeniniai klajokliai yra darbuotojai, kurie pasirenka dirbti įvairiose šalyse ar vietose, kurias pasirenka patys, pagal savo poreikius, o ne pasirenka dirbti įprastoje darbo vietoje, biure. Jie dirbti gali beveik visur – kavinėse, prekybos centruose, viešose bibliotekose, bendrose darbo erdvėse ar net viešbučiuose. Dažniausiai jie su savimi turi savo nešiojamuosius kompiuterius, ar kitus įrenginius, bei svarbu turėti stabilų interneto ryšį, tai vienintelės darbo priemonės, kurių jiems reikia atliekant savo darbo funkcijas (Fikry ir kt., 2023). Skaitmeninių klajoklių darbą galima apibūdinti kaip vieną iš visuomenės pokyčių, kadangi jie dirbdami gali keliauti, tyrinėti pasaulį ir atostogauti, visai kitaip nei įprastai dirbantys darbuotojai. Galimybė dirbti autonomiškai ir turėti lanksčias darbo sąlygas, kurios padeda derinti asmeninį ir darbinį gyvenimą, patobulintos skaitmeninės technologijos ir infrastruktūros, kurios leidžia dirbti nuotoliniu būdu – veiksniai, kurie padidintų skaitmeninių klajoklių skaičių (van den Broek ir kt., 2023). Skaitmeniniai klajokliai yra neatskiriama visuomenės dalis, kurios pobūdis pritraukia daug dėmesio, todėl yra labai svarbu suvokti su kokiais iššūkiais šie asmenys gali susidurti bei kokia yra raiška jų gerovėje.

Darbo vieta yra labai svarbi asmens gyvenimo dalis, kuri turi įtakos jų gyvenimo gerovei. Jie dažniausiai trokšta didesnės prasmės asmeniniam tobulėjimui iš savo darbo, taip pat nori, kad darbas suteiktų malonumą, pilnavertiškumą. Tai stipriai siejasi su jų pasitenkinimu darbu ir jų darbo rezultatais, o laimingas darbuotojas yra siejamas su teigiama emocine gerove darbe. Gebėjimas skatinti gerovę, o ne sukelti įtampą ar stresą darbo vietoje yra naudingas ne tik darbuotojui, bet ir darbdaviui (Harter ir kt., 2003). Kadangi gerovė darbe yra labai svarbus aspektas, nes be jos darbuotojas gali prarasti motyvaciją ir pasitenkinimą darbu, todėl jeigu jis nejaus jokio malonumo darbu, tai gali daryti įtaką jo veiklos pasiekimams. Todėl, labai svarbu susikurti tinkamas darbo sąlygas, atmosferą ir mikroklimatą bei išsiaiškinti kokios priemonės tai gali padėti padaryti. Pasirenkant tokį gyvenimo ir darbo būdą kai kuriems asmenims gali būti sudėtinga, tačiau skaitmeninių klajoklių pasirinkimą lemiantys veiksniai gali būti lankstus ir savarankiškas darbo grafikas, galimybė dirbant keliauti, naujos karjeros galimybės, laisvė. Todėl, tai yra labai svarbu išanalizuoti ir suprasti kaip tai gali paveikti jų asmeninį ir darbinį gyvenimą.

**Mokslinė problema:** kokie yra skaitmeninių klajoklių motyvai tapti skaitmeniniais klajokliais ir kokia jų gerovės raiška?

**Objektas:** skaitmeninių klajoklių pasirinkimo motyvai ir jų gerovės raiška.

**Tikslas:** atskleisti skaitmeninių klajoklių pasirinkimo motyvus ir jų gerovės raišką.

**Uždaviniai:**

1. apibūdinti skaitmeninių klajoklių darbo ypatumus;
2. identifikuoti skaitmeninių klajoklių pasirinkimo motyvus ir jų gerovės raišką;
3. parengti skaitmeninių klajoklių pasirinkimo motyvų veiksmių ir jų gerovės raiškos tyrimų metodiką;
4. ištirti skaitmeninių klajoklių pasirinkimo motyvus ir jų gerovės raišką bei pateikti rekomendacijas.

**Tyrimo metodai:** teorinė mokslinės ir kitos literatūros analizė ir atliekamas kokybinis tyrimo metodas. Tyrimo analizei ir vizualizacijai naudojama „MAXQDA24“ programa.

**Darbo struktūra:** magistro baigiamąjį projektą sudaro įvadas, lentelių ir paveikslų sąrašas, 4 skyriai, išvados ir rekomendacijos, literatūros sąrašas ir informacijos šaltinių sąrašas.

Pirmajame skyriuje yra pateikiama mokslinė analizė apie tapimo skaitmeniniu klajokliu pasirinkimo motyvus ir gerovės dimensijas šiandieninėje visuomenėje. Antrajame skyriuje yra analizuojami skaitmeninių klajoklių darbo ypatumai, jų samprata, galimi pasirinkimo motyvai tampant skaitmeniniu klajokliu ir analizuojamos 4 gerovės – psichologinė, fizinė, socialinė ir finansinė, taip pat yra pateikiamas motyvų tapti skaitmeniniais klajokliais ir jų gerovės raiškos teorinis modelis. Trečiajame skyriuje yra pristatomas tyrimo objektas, tikslas, uždaviniai, pateikiamas tyrimo metodas ir visa metodologija. Ketvirtajame skyriuje yra pateikiama išsami atlikto tyrimo analizė.

**Darbo apimtis:** magistro baigiamąjį darbą sudaro 87 puslapiai (be priedų), 9 lentelės, 15 paveikslų, 2 priedai. Baigiamajame darbe buvo panaudoti 75 moksliniai šaltiniai ir 13 informacijos šaltinių.

## 1. Motyvų tapti skaitmeniniais klajokliais ir jų gerovės problemų analizė

Šiuolaikinėje visuomenėje sparčiai populiarėja darbas nuotoliniu būdu, ypač po vykusių pasaulinės pandemijos, kuri privertė to išmokti. Šiomis dienomis, dažnas pagalvoja apie darbo vietą ne namuose, ne biure, o keliaujant po pasaulį. Hermann ir Paris'as (2020) išanalizavo Makimoto ir Manners'o manifestą apie skaitmeninius klajoklius, todėl jų nuomone, pasaulis žengs į technologinę ateitį, įmonės stengsis kuo labiau prisitaikyti, jog būtų dar labiau konkurencingesnės virtualioje rinkoje, o žmonės turės galimybę rinktis – ar pasirinkti tradicinį gyvenimo būdą, ar klajoklio gyvenimą. Todėl, taip nutiko, jog šiandieninė visuomenė galima rinktis virtualų, nuotolinį darbą, kuris, šiuo metu yra kasdienybė, o klajokliškas gyvenimo būdas tampa vis labiau prieinamas ir patrauklesnis nei vien tik dirbant nuotoliniu būdu iš namų. Tyrimuose ir įvairiuose moksliniuose šaltiniuose, galima pastebėti skaitmeninių klajoklių augimą ir populiarėjimą. Tai leidžia, daugiau tyrinėti ir plėtoti šią temą. Yra pastebima, kad asmenys tokį būdą pasirenka dėl gyvenimo lankstumo, mobilumo ir laisvės.

Organizacijos, pastaruoju metu, labai stipriai prisitaiko prie lankstaus darbo ir asmenų, kurie pasirenka klajoklišką gyvenimo būdą. Dėl to labai stipriai auga skaitmeninių klajoklių skaičius visame pasaulyje (van den Broek ir kt., 2023). Dauguma gali rinktis darbo vietas bet kur ir bet kada, MBO Partners (2023) atlikto tyrimo rodo, jog 17,3 milijono amerikiečių save apibūdina kaip skaitmeninius klajoklius, o jų skaičius išaugo 2% lyginant su 2022 metais. Todėl, yra pastebimas tokio gyvenimo būdo populiarėjimas, ir asmenys vis dažniau pasirenka skaitmeninio klajoklio gyvenimą. Išskiriant darbuotojus pagal jų tipą – tradiciniai darbuotojai ir nepriklausomi darbuotojai (laisvai samdomi darbuotojai, savarankiškai dirbantys darbuotojai), pagal statistiką nepriklausomų darbuotojų skaičius, Jungtinėse Amerikos Valstijose, padidėjo 14%, o tradicinių darbuotojų skaičius 4% sumažėjo. Tai reiškia, jog darbuotojams yra palankiau dirbti savarankiškai ir nuo nieko nepriklausyti, kadangi tai gali padidinti jų pasitenkinimą darbu ir labiau motyvuoja, jog jie patys gali valdyti savo laiką ir darbo vietą. Remiantis oficialiu skaitmeninių klajoklių internetiniu puslapiu Nomad List, daugiausiai jų yra kilusių iš Jungtinių Amerikos Valstijų (46%), Jungtinės Karalystės (7%), Rusijos (5%), Kanados (5%) ir Vokietijos (4%). Kadangi skaitmeniniai klajokliai daug keliauja, aplanko daug įvairių šalių bei miestų, yra išskiriamos populiariausios vietos tarp skaitmeninių klajoklių: šalys, kurios sulaukia daug dėmesio – Jungtinės Amerikos Valstijos (15%), Ispanija (5%), Tailandas (5%), Jungtinė Karalystė (4%) ir Vokietija (4%), o tuo tarpu populiariausi miestai – Londonas (2,32%), Bankokas (1,99%), Niujorkas (1,57%), Berlynas (1,53%) ir Lisabona (1,51%). Vidutiniškai viename mieste skaitmeniniai klajokliai praleidžia apie 2 mėnesius (65 dienas), tačiau mediana yra 7 dienos, todėl galima padaryti išvadą, jog jie viename mieste ilgai laiko jie nepraleidžia ir keliauja toliau, viename mieste nuo 7 iki 30 dienų praleidžia 33% skaitmeninių klajoklių. Vidutiniškai vienoje šalyje skaitmeninis klajoklis praleidžia apie 7 mėnesius (212 dienų), 60% skaitmeninių klajoklių vienoje šalyje praleidžia taip pat nuo 7 iki 30 dienų. Na, o dažniausiai skaitmeniniai klajokliai savo darbus atlieka namuose (60%) arba bendroje darbo (angl. *co-working place*) vietose (15%). Peržvelgiant pasaulinę statistiką, galima pastebėti, jog skaitmeniniai klajokliai nėra linkę užsibūti vienoje šalyje ar viename mieste – jie keliauja, tyrinėja visą pasaulį. Lietuvoje dar didelio populiarumo skaitmeniniai klajokliai nesulaukia, tačiau asmenys, kurie dirba savarankiškai, yra priklausomi tik nuo savęs, dažniausiai užsiima ir vykdo individualią veiklą arba dirba su verslo liudijimu. Tai reiškia, jog veiklą vykdyti gali taip pat bet kur ir bet kada, priklausomai nuo jos kategorijos ir darbo pobūdžio. Peržiūrint Lietuvos oficialiosios statistikos portalo duomenis, galima pastebėti, jog fizinių asmenų, vykdančių individualią veiklą, nuo 2018 iki 2022 metų, skaičius išaugo 33%. Didžiausias augimas pastebėtas

pasaulinės pandemijos metu nuo 2020 iki 2022 metų, jis buvo padidėjęs beveik 21%, kai nuo 2018 iki 2020 metų augimas buvo tik 10%. Tai reiškia, jog vis daugiau Lietuvos piliečių renkasi laisvesnį darbo tipą ir jis tampa vis populiariesnis. Tačiau, šiuos asmenis įvardinti kaip skaitmeninius klajoklius mes negalime, kadangi kai kurie asmenys gali vykdyti ir individualią veiklą, ir dirbti samdomą darbą bei gyventi toje pačioje šalyje ir nekeisti savo gyvenamosios vietos.

Skaitmeniniai klajokliai tokį gyvenimo būdą pasirenka dėl įvairiausių motyvų, kurie bus aptariami tolimesniame skyriuje. Remiantis, 2021 metais Buffer atlikto tyrimo, kuriame dalyvavo daugiau nei 2300 respondentų, dirbančių nuotoliniu būdu, duomenimis, 32% teigia, jog jiems didžiausias privalumas, jog gali lanksčiai planuoti savo laiką, dirbant nuotoliniu būdu, taip pat 25% teigia, kad jiems privalumas, jog gali dirbti iš bet kurios vietos. Todėl, tai parodo, jog didžioji dalis atsakiusių yra linkę pasirinkti tokį darbą, kuris suteiktų galimybę planuoti savo laiką savarankiškai ir tam neturėtų įtakos vieta, iš kurios jie dirba. Taip tik dar labiau motyvuotų darbuotojus įdėti pastangų, kuomet darbdavys ar įmonė suteikia tokias privilegijas. Panašūs motyvai yra pastebimi atliktuose moksliniuose tyrimuose. Šiuose tyrimuose galima pastebėti, jog skaitmeniniai klajokliai pasirenka tokį darbo ir gyvenimo tipą, nes gali jaustis laisvi ir nepriklausomi, pabėgti nuo rutinos, leisti poreikiams kontroliuoti ką daryti ir kur keliauti, o pačią darbo vietą gali pasirinkti pagal savo poreikius, savarankiškai. Taip dirbdami skaitmeniniai klajokliai siekia įgyti naujų patirčių, įgūdžių, tobulinti savo asmenybę. Skaitmeniniai klajokliai laisvę apibūdina kaip svarbiausiu jų gyvenimo elementu (Stickel, 2020; Marwues-Pita, 2022). Prester'is ir kt. (2019), savo tyrimo metu atskleidė du aspektus, kurie apibrėžia skaitmeninius klajoklius – profesinės nepriklausomybės/autonomijos įgijimas ir savimi pasitikėjimo stabilumo išlaikymas:

- **profesinės nepriklausomybės įgijimas.** Skaitmeniniai klajokliai, visada gali pasirinkti kada ir kiek laiko dirbti, dažnu atveju jie renkasi dirbti daugiau, tam, kad kitomis dienomis galėtų turėti laisvas dienas, aplinkos tyrinėjimui. Jiems toks lankstumas yra priimtinas, kadangi lyginant klajoklišką darbo būdą su darbu biuruose, jie jaučiasi daug labiau kūrybiškesni ir produktyvesni, taip pat, daugiau dėmesio gali skirti darbo rezultatams;
- **savimi pasitikėjimo stabilumo išlaikymas.** Kadangi skaitmeninio klajoklio būdas yra ne kiekvienam tinkamas, yra labai svarbu pasitikėti savimi. Daugumai skaitmeninių klajoklių neturint stiprios organizacinės, profesinės ar institucinės paramos, tenka sukurti savarankiškai stabilizuojančią praktiką, kad galėtų išlaikyti savo gyvenimo būdą. Nepaisant savo klajokliško būdo, jie vis tiek stengiasi išlaikyti stabilią darbo vietą. Nedidelė rutina jiems padeda išlaikyti stabilumo jausmą, bet tuo pačiu būti ir nepriklausomiems nuo vietos, taip pat tai padeda išlaikyti aukštą produktyvumo lygį.

Šie aspektai yra išties svarbūs klajokliams, kadangi tik pasitikėjimas savimi ir profesinis augimas, padeda neprarasti motyvacijos sudėtingais laikotarpiais.

Noras pabėgti nuo tradicinio darbo, siekimas ir eksperimentavimas, jog darbas taptų gyvenimo būdu – tai dar keli aspektai, kurie atsispindi Arifa'os ir kt. (2022) tyrime. Tyrimo metu buvo išsiaiškinta, jog nusistovėjusi kasdienybė, rutina kiekvieną dieną, sukelia nusivylimą, tačiau priveda prie pokyčių, kurie skatina ir didina asmens kūrybiškumą bei laisvę. Klajokliškas darbo būdas padeda suderinti darbo ir laisvalaikio balansą, kadangi tuo pačiu metu galime keliauti, pažinti pasaulį, skirtingas kultūras, bet tuo pačiu užtikrinti ir finansinį saugumą, kuris yra svarbus, bet kurio žmogaus gyvenime. Kai kurie skaitmeniniai klajokliai tokį gyvenimo būdą nepasirenka sąmoningai. Tyrimo metu

atskleista, jog dauguma respondentų laipsniškai keliavo, t.y. pradžioje dirbo tik nuotoliniu būdu nekeliaudami, o vėliau pradėjo tyrinėti tokias galimybes, tačiau nesuvokdami kaip tai turėtų atrodyti iš tiesų, vėliau susipažinę su klajoklišku gyvenimo būdu įsitraukė į keliavimą. Daugumai skaitmeninių klajoklių balansas tarp darbo ir asmeninio gyvenimo gali turėti daug įtakos jų pasirinkimui tapti skaitmeniniu klajokliu, kadangi pagrindinė priežastis, kodėl jie pasirinko tokį kelią, ir yra pusiausvyra tarp asmeninio gyvenimo ir atliekamo darbo. Mancinelli (2020) atliktas tyrimas atskleidė, jog geresnės darbo ir asmeninio gyvenimo pusiausvyros išlaikymas – pagrindė priežastis, kodėl skaitmeniniai klajokliai pasirinko tokį, alternatyvų, gyvenimo būdą. Darbo aplinkoje laisvė ir lankstus laiko planavimas, buvo vertinamos kaip geresnio gyvenimo sąlygos. Šis mobilumas, skaitmeniniams klajokliams, suteikia jausmą, jog jie patys gali kontroliuoti laiko pasiskirstymą pagal savo pageidavimus. Todėl, dinamiškame ir pilname iššūkių, skaitmeninių klajoklių gyvenime, atsiranda gerovės siekis, kuris išlaikytų pusiausvyrą tarp tvaraus ir harmoningo asmeninio ir darbo gyvenimo. Jis gali formuoti ne tik gerą profesinę kelionę, bet ir ugdyti dėmesingas vertybes.

Tam, kad darbuotojai jaustų pasitenkinimą darbu, yra ne tik reikalinga pusiausvyra, laisvė ar lankstumas, bet ir turi būti teigiama jų gerovė ir savijauta. Autoriai Pradhan'as ir Hati (2022), teigia, jog terminą „gerovė“ galima apibrėžti kaip komforto, sveiko ir laimingo gyvenimo būseną. Tyrimai rodo, jog darbuotojo gerovė darbe turi ypatingą svarbą organizacijos gyvavimui – rezultatams, apyvartoms, našumui, tai padidina produktyvumą ne tik individualiame lygmenyje, bet ir organizacijos lygmenyje. Buvo nustatyta, jog organizacijos, kurios orientuotos į darbuotojų gerovę, palaipsniui gali išsiugdyti konkurencinį pranašumą.

George'as ir kt., atliko tyrimą apie darbuotojų, dirbančių nuotoliniu būdu, produktyvumą ir gerovės palaikymą. Tyrimo metu, buvo siekiama išsiaiškinti teigiamus gerovės rodiklius – darbo našumas ir kūrybiškumas (produktyvumas) bei gyvenimo prasmės ir susidomėjimo jausmas (prasmė), neigiamus gerovės rodiklius – bendras gyvenimo stresas (jaučiamas stresas) ir sveikatos problemos. 71% respondentų teigia, jog nuotolinis darbas jiems suteikia daugiau laisvės ir kūrybiškumo, todėl, darbuotojai, dirbantys nuotoliniu būdu, dažniau priima sprendimus savarankiškai ir jaučia daugiau autonomijos atliekant kasdienes užduotis, taip pat, kūrybiškiau žvelgia į savo atliekamą darbą. 66% respondentų teigia, jog atsirado naujų galimybių, kurios leido diegti naujoves darbo vietoje. Žvelgiant balansą tarp darbo ir asmeninio gyvenimo, 59% respondentų sutinka su teiginiu, jog turi didesnes galimybes derinti darbą ir laisvalaikį, o 24% stipriai prieštarauja šiam teiginiui. Taip pat, 50% respondentų atsakė, jog dirbant nuotoliniu būdu padidėja jų produktyvumas ir užduotys yra įvykdomos efektyviau, tačiau net 27% respondentų visiškai prieštarauja, jog jų produktyvumas yra padidėjęs. Taigi, visai nemaža dalis respondentų neatlieka tinkamai savo funkcijų dirbant nuotoliniu būdu, kadangi jų darbas yra neefektyvus, neproduktyvus, o dingęs balansas tarp laisvalaikio ir darbo nesuteikia darbuotojui teigiamų patirčių. Tačiau žvelgiant bendrai į tyrimo rezultatus, galima suprasti, kad neigiamos įtakos darbuotojų asmeninei gerovei nuotolinis darbas nepadarė.

Darbuotojų gerovė ne tik atsispindi emociniuose, psichologiniuose reiškiniuose, bet ir fiziniame artume arba tuomet, kai tos pačios srities atstovai gali palaikyti socialinį ryšį kartu. Atliktame tyrime, Zheng'as ir kt. (2015), nustatė, jog darbuotojų gerovė darbe apima tris pagrindinius rodiklius – gyvenimo, darbo ir psichologinius poreikius tiek darbo, tiek gyvenimo prizėmis. Taip pat, Page ir Vella-Brodrick (2009) nustatė, jog darbuotojo psichinės sveikatos gerovės modelis yra svarbus darbo vietai, o darbuotojų laimę darbe gali atspindėti subjektyvi gerovė, psichologinė gerovė ir gerovė darbo vietoje. Taigi, tyrimai parodė, jog pagrindiniai aspektai, kurie atspindi darbuotojų gerovę yra fizinė ir psichologinė sveikata, pasitenkinimas darbu bei asmeninio gyvenimo ir darbo balansas.



Skaitmeniniams klajokliams šie aspektai yra labai svarbūs, kadangi tai gali daryti įtaką ne tik jų pasirinkimo motyvams, bet ir pačių jų savijautai darbo vietoje.

Von Zumbusch ir Lalicic (2020) tyrime siekė išsiaiškinti ne tik kas lėmė pasirinkti skaitmeninio klajoklio gyvenimo būdą, bet ir kaip jie suvokia bendro gyvenimo vaidmenį, savo, kaip skaitmeninių klajoklių gerovei. Tyrimo metu buvo sudarytas bendro gyvenimo erdvių modelis, kuris didina skaitmeninių klajoklių gerovę. Modelis iliustruoja tris išteklių ramsčius: socialinę, fizinę ir psichologinę. Jame pabrėžiama šių matmenų atitikties svarba, siekiant teigiamai paveikti skaitmeninių klajoklių gerovę. Šio tyrimo metu, buvo išanalizuota bendro gyvenimo erdvių poveikis skaitmeninių klajoklių bendrai gerovei, pabrėžiant socialinius, fizinius ir psichologinius išteklius kaip esminius:

- **socialiniai ištekliai.** Skaitmeniniai klajokliai vertina tikrus ryšius, užmegztus gyvenant bendrai, pabrėždami nepakeičiamą asmeninio bendravimo pobūdį. Gyvenimas kartu ne tik puoselėja asmeninius ryšius, bet ir yra verslo ryšių kūrimo, idėjų mainų ir bendradarbiavimo palaikymo platforma. Be to, gyvenimas kartu su kitais klajokliais ar bendraminčiais ugdo atsakomybės jausmą, motyvuoja išlaikyti darbo ir asmeninio gyvenimo pusiausvyrą. Bendra aplinka padeda nariams harmoningai gyventi, užkertant kelią skaitmeninių klajoklių izoliacijos jausmui. Bendro gyvenimo erdvės sukuria palankią atmosferą, formuoja bendrą gyvenimo būdą, skatinantį tiek asmeninį, tiek profesinį augimą;
- **fiziniai ištekliai.** Skaitmeniniai klajokliai vieningai pabrėžia bendruomenės vadovą kaip pagrindinį, atsakingą už bendruomeniškumo jausmo ugdymą organizuojant veiklas. Tai ne tik palengvina socialinę sąveiką, bet ir padeda skaitmeniniams klajokliams efektyviai valdyti laiką ir derinti profesinę bei laisvalaikio veiklą. Bendros erdvės su atskiromis zonomis darbui ir bendravimui suteikia aiškias ribas skaitmeniniams klajokliams ir pagerina jų bendrą gerovę. Fiziniai ištekliai bendro gyvenimo erdvėse atlieka gyvybiškai svarbų vaidmenį gerinant gyventojų gerovę;
- **psichologiniai ištekliai.** Skirtingas gyvenimo būdas, lyginant su draugais ir šeima, dažnai sukelia izoliacijos arba nesusipratimo jausmą tarp skaitmeninių klajoklių. Bendros erdvės teigiamai sustiprina jų tapatybę, siūlydamos palankią bendraminčių, susiduriančių su panašiais iššūkiais, bendruomenę. Neformalus bendravimas skatina savimonę ir asmeninių veiksmų refleksiją. Bendrų erdvių infrastruktūra yra stipri paramos sistema, mažinanti nerimą ir leidžianti skaitmeniniams klajokliams realizuoti savo klajoklišką gyvenimo būdą. Komforto jausmas, draugystė ir bendra patirtis bendruomenėje yra saugumo tinklas asmenims.

Bendros darbo ir gyvenimo erdvės tarp skaitmeninių klajoklių padeda sustiprini socialinius įgūdžius, gali sumažinti izoliacijos pojūtį bei padidinti darbo našumą, taip sukuriant subalansuotą gyvenimo būdą. Šios erdvės, lyginant su įprastais biurais, suteikia daugiau laisvės, lankstumo bei ekonomiškumo. Šios bendrų erdvių koncepcijos apima visą skaitmeninių klajoklių bendruomenę, kurioje galima laisvai keistis žiniomis bei įgūdžiais (Garcez ir kt., 2022).

Skaitmeniniams klajokliams yra svarbu ne tik išlaikyti gerą atmosferą dirbant, turėti bendruomenę, kuri palaiko juos, bet turėti gerus veiklos rezultatus, kadangi jie yra svarbūs ne tik išlaikant ir įgyvendinant organizacijos tikslus, bet ir įgyvendinant savuosius tikslus. Įgyvendinus visus sau keliamus tikslus, didėja ir pasitenkinimas darbu, o dėl to yra neprarandama motyvacija darbui. Remiantis Dakhoul'o (2018) atliktu tyrimu, buvo išsiaiškinta, jog darbuotojų veiklos rezultatams, gali turėti įtakos darbuotojų pasitenkinimas darbu, valdymo standartai ir mokymai. Šie visi aspektai, yra

susiję su pasitenkinimu darbu, o kol tai nevyksta – gali pakenkti darbuotojų pasiekimams ir organizacijos iškeltiems tikslams. Pagal Khan'o ir kt. (2014) tyrimo rezultatus, efektyvus darbuotojų darbas yra organizacijos veiksmingumo komponentas. Mokslininkų tyrimų rezultatai parodė, jog įvairūs veiksniai veikia ne tik darbuotojų, bet ir organizacijos veiklos rezultatams – požiūris, pasitenkinimas darbu, įsipareigojimas darbui, mokymasis bei motyvacija veikia teigiamai darbuotojų veiklos pasiekimams. Taip pat, Axtell'io (2011) teigimu, „iPass“ atlikto tyrimo metu darbuotojų rezultatai yra geresni dėl lankstumo, nes 78% apklaustųjų mano, jog dėl šios priežasties jie yra produktyvesni ir efektyvesni. Taigi, skaitmeniniams klajokliams yra svarbu, jog jų pasitenkinimas darbu, motyvacija ir papildomi mokymai, edukacijos, būtų aktyvūs ir pasiekiami veiksniai, tam, kad jų veiklos pasiekimai nenukentėtų.

Analizuojant atliktus tyrimus, galima teigti, jog skaitmeninių klajoklių gerovė remiasi į daug aspektų, kurie suteikia jiems galimybę tobulėti, augti ir kurti naujus gyvenimo etapus. Jų gerovei įtaką daro ne tik fiziniai, psichologiniai ar emociniai reiškiniai, bet ir bendrų erdvių kūrimas. Šios erdvės padeda skaitmeniniams klajokliams jaustis emociškai stipresniems, kadangi ten, jie gali susirasti bendraminčių, kurie padėtų įveikti visus sunkumus, pasidalintų gyvenimiškais patirtimis. Taip pat, jų gerovė remiasi į veiklos rezultatus, kadangi neįgyvendinus tikslų ar sau keltų užduočių, gali paveikti neigiamai organizacijos veiklą, o tai darytų įtaką jų savijautai. Atsiradus balansui tarp asmeninio gyvenimo ir darbo, atsiranda ir didesnis pasitenkinimas darbu ir vyrauja didesnė motyvacija, neprarandamas produktyvumas. Todėl, renkantis skaitmeninio klajoklio gyvenimo būdą, reikia atsižvelgti ir įsivertinti visas galimas rizikas, privalumus, trūkumus ir galimybes. Dažniausiai skaitmeniniai klajokliai tokį gyvenimo būdą gali pasirinkti dėl lankstumo ir laisvės. Tačiau ne tik skaitmeniniai klajokliai turi stengtis dėl asmeninių rezultatų, bet ir organizacijos vadovai prisidėti prie skaitmeninių klajoklių motyvacijos ir jų ugdymo.

*Taigi, tyrimai parodė, kad skaitmeninių klajoklių gyvenimo būdo populiarėjimas yra svarbi visuomenei dalis, kurią verta išanalizuoti plačiau. Žmonės tokį gyvenimo būdą dažniausiai pasirenka dėl galimybės gyventi lanksčiai, keliauti ir patirti kitokį gyvenimo ritmą. Todėl, pasikeitęs gyvenimo būdas, gali daryti įtaką jų įvairiems gyvenimo ir darbo aspektams – darbo rezultatams, asmeninei gerovei, santykiams ir panašiai. Todėl yra svarbu išsiaiškinti kaip pasireiškia gerovė skaitmeninių klajoklių gyvenimui. Taigi, kyla probleminis klausimas – kokie pasirinkimo motyvai pastumia žmones tapti skaitmeniniais klajokliais ir kaip tai pasireiškia jų gerovėje.*

## 2. Motyvų tapti skaitmeniniais klajokliais ir jų gerovės teoriniai sprendimai

Analizuojant temą, pirmiausia, yra labai svarbu išanalizuoti skaitmeninių klajoklių sampratą bei jų darbo ypatumus, todėl išanalizavus tokį gyvenimo būdą, galima suprasti dėl kokių priežasčių jie pasirinko tokį gyvenimo būdą. Todėl, pasirinkimo motyvai priklauso nuo kiekvieno asmens skirtingai – tokiam pasirinkimui gali būti daug ir įvairių veiksnių. Taip pat yra labai svarbu, kaip jų pasirinkimas tapti skaitmeniniu klajokliu pasireiškia jų gerovėje, todėl šiame skyriuje bus išnagrinėta skaitmeninių klajoklių darbo samprata ir jų ypatybės bei kaip pasireiškia jų pasirinkimo motyvai ir jų gerovės raiška.

### 2.1. Skaitmeninių klajoklių samprata ir ypatybės

Augant ir didėjant skaitmenizavimui, didelio populiarumo sulaukia nuotolinis, skaitmeninis darbas, kuris suteikia galimybę dirbti neišėjus iš namų. Dažnas, kuris pagalvoja apie galimybę dirbti įvairiose vietose, keliaujant ir tyrinėjant pasaulį. Šiomis dienomis tokie keliautojai, kurie ir dirba, ir poilsiauja vienu metu yra vadinami skaitmeniniais klajokliais (angl. *digital nomad*). Šis klajokliškas būdas visuomenėje tampa vis labiau populiariesnis, kadangi jis yra vaizduojamas kaip laisvas, nepriklausomas ir netradicinis gyvenimo būdas. Globalizacijos ir skaitmenizavimo jėgos daro didelę įtaką formuojant šį stilingą būdą, kuris suteikia ir skatina alternatyvias galimybes kurti savo gyvenimą kita kryptimi (Burak, Büyükbaykal, 2022).

Skaitmeninių klajoklių sąvoką skirtingi autoriai interpretuoja vis kitaip. Stumpf'as ir kt. (2022, p. 5202) teigia, jog „skaitmeniniai klajokliai gali būti apibrėžiami kaip profesionalai, kurie nesiremia darbu įprastame biure; vietoje to jie gali laisvai nuspręsti, kada ir kur dirbti“. Taigi, iš šios sąvokos galima suprasti, jog skaitmeniniai klajokliai yra asmenys, kurie neužsibūna vienoje vietoje ir stengiasi mums įprastus veiksmus paversti neįprastais. Pavyzdžiui, vietoje darbo biure, jie gali pasirinkti darbo vietą šalyje, kurioje vyrauja šiltas klimatas. Tačiau, svarbu peržvelgti ir kitų autorių skaitmeninių klajoklių sampratą tam, jog galėtumėme iš tiesų suprasti tikrąją sąvokos esmę (žr. 1 lentelę).

**1 lentelė.** Skaitmeninių klajoklių sąvokos apibūdinimas

Autorius, metai	Sąvokos apibūdinimas
B. Y. Thompson, 2018	Skaitmeniniai klajokliai – darbuotojai, kurių pagrindinis darbas vyksta internete. Jie neprivalo atvykti ir pasirodyti asmeniškai, atliekant savo darbą, todėl jie yra „nepriklausomi nuo vietos“.
S. Richter ir A. Richter, 2020	Skaitmeninius klajoklius galima apibūdinti kaip skaitmeninius darbuotojus, kurie renkasi produktyvesnį ir mažiau iš anksto apibrėžtą gyvenimo būdą. Skaitmeninis klajokliavimas konceptualizuojamas kaip individualių pageidavimų, organizacinės plėtros ir technologinės pažangos sąsaja.
F. Mancinelli, 2020	Skaitmeniniai klajokliai – tai asmenys, kurie naudodamiesi nešiojamųjų kompiuterių technologijomis ir plačia interneto prieiga, gali dirbti nuotoliniu būdu iš bet kurios vietos ir, naudodamiesi šia laisve, tyrinėti pasaulį.
C. Bonneau ir J. Aroles, 2021	Skaitmeninis klajokliavimas – tai mobilus gyvenimo būdas, kai žmonės gali derinti darbą su nuolatiniu keliavimu, nes nėra prisirišę prie nuolatinės gyvenamosios vietos.
A. Garcez, R. Correia ir A. Carvalho, 2022	Skaitmeninio klajoklio sąvoka apibūdinama kaip klajoklių specialistų, kurie savo darbą atlieka nuotoliniu būdu bet kurioje pasaulio vietoje, naudodami skaitmenines technologijas.
İ. L. İ. Burak ir G. N. Büyükbaykal, 2022	Skaitmeniniai klajokliai yra žmonės, galintys dirbti bet kada ir bet kur, kai yra skaitmeninė infrastruktūra, be erdvės ir laiko apribojimų.

Autorius, metai	Sąvokos apibūdinimas
M. Verma, 2023	Skaitmeniniai klajokliai – tai asmenys, kurie naudojami technologijomis dirbdami nuotoliniu būdu ir keliaudami po pasaulį.
OPENAI, Chat GPT, 2024	Skaitmeniniai klajokliai – asmenys, kurie naudoja skaitmenines technologijas dirbdami nuotoliniu būdu, galėdami lanksčiai keliauti ir gyventi įvairiose vietose. Sąvoka „skaitmeninis klajoklis“ atspindi jų gebėjimą gyventi klajoklišką būdą, išlaikant profesinę karjerą.

Iš 1 lentelės duomenų, galima pastebėti, jog yra akcentuojami šie pagrindiniai skaitmeninio klajoklio sąvokos aspektai:

- mobilus darbas;
- darbas nuotoliniu būdu, internete;
- keliavimas;
- pasaulio tyrinėjimas.

Skaitmeniniai klajokliai pasauliui parodo, kokios yra galimybės suderinti šiuolaikines technologijas, darbą ir asmeninį gyvenimą. Taip pat, buvo pasidomėta ir dirbtinio intelekto įžvalgomis, kaip jis gali suprasti skaitmeninio klajoklio sąvoką, todėl dirbtinis intelektas pateikė panašių įžvalgų, kokias pateikia ir įvairūs autoriai. Burak’as, Büyükbaykal’as (2022) ir Šimová (2023), teigia, jog skaitmeniniai klajokliai yra jauni, tūkstantmečio (angl. *millennials*) arba Z kartos, asmenys arba juos galima priskirti prie jaunosios kartos, kurie siekia panaikinti ribas tarp asmeninio gyvenimo ir darbo, pasitelkiant šiuolaikines technologijas. Naudojant šias technologijas sujungiami du svarbūs aspektai ir yra gaunama didžiausia galima nauda. Taigi, bendrai skaitmeninius klajoklius galima įvardinti kaip asmenis, kurie dirba laisvai ir nepriklausomai nuo jų gyvenamosios vietos, naudojantis šiuolaikines technologijas.

Remiantis Burak’o, Büyükbaykal’o (2022) ir Bonneau, Aroles’o (2021) įžvalgomis, kaip naują koncepciją, skaitmeninius klajoklius būtų galima išskirstyti į 3 tipus:

1. dirbantys tarptautinėse įmonėse nuotoliniu būdu, kuriems taip pat leidžiama dirbti iš bet kurios pasaulio vietos;
2. laisvai samdomi darbuotojai (angl. *freelancer*), kurie užsiima įvairia veikla, pagal klientų pageidavimus ir poreikį;
3. pradedantieji verslininkai (angl. *start-up*), dar kitaip vadinami startuoliais.

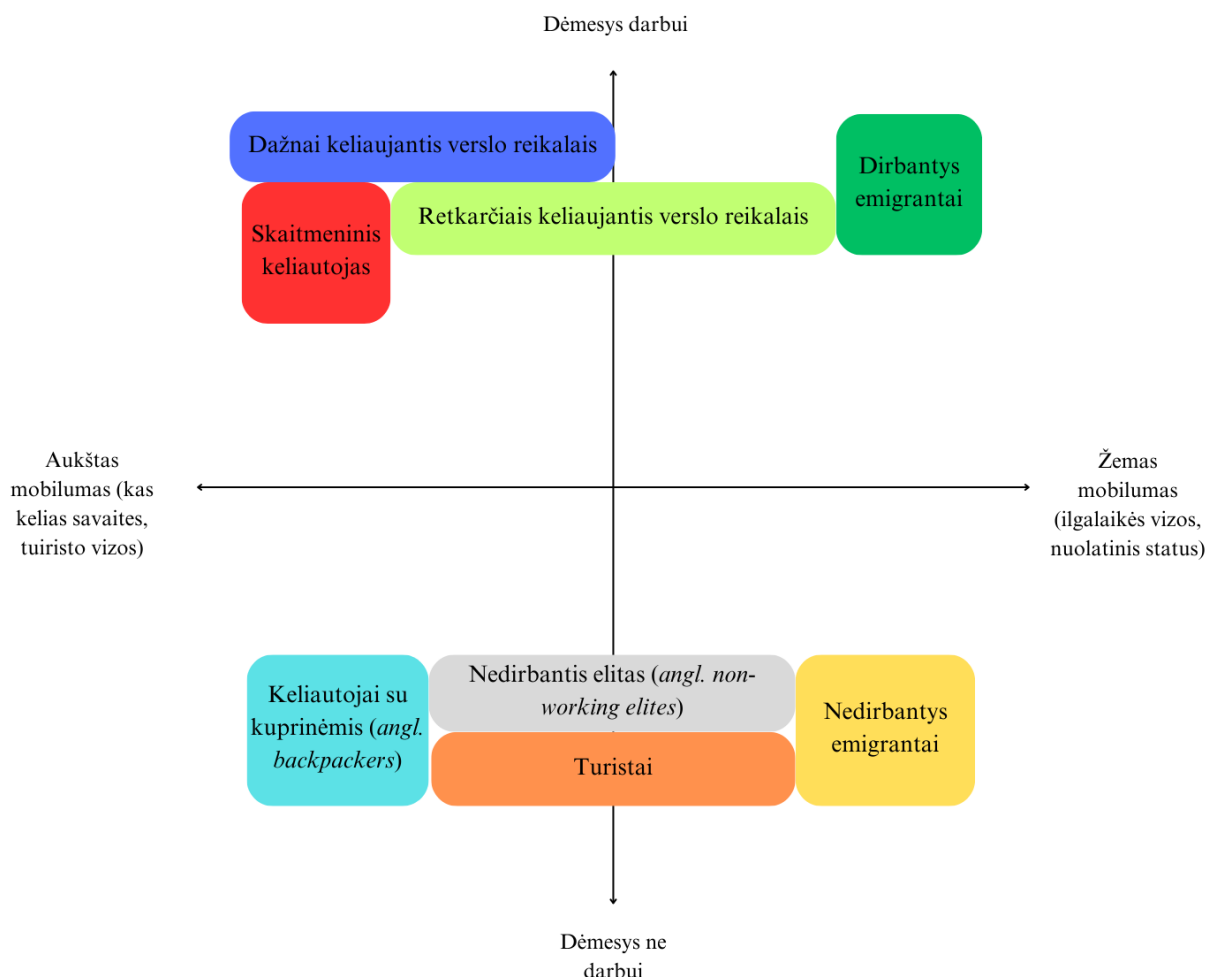
Tačiau Cook’as (2023), teigia, jog skaitmeninius klajoklius galima klasifikuoti į 5 tipus:

1. laisvai samdomi skaitmeniniai klajokliai (angl. *digital nomad freelancers*);
2. skaitmeniniai klajokliai kaip įmonių savininkai (angl. *digital nomad business owners*);
3. samdomi skaitmeniniai klajokliai (angl. *salaried digital nomads*);
4. eksperimentiniai skaitmeniniai klajokliai (angl. *experimental digital nomads*);
5. „krėslo“ skaitmeniniai klajokliai (angl. *armchair digital nomads*).

Laisvai samdomiems skaitmeniniams klajokliams būdingas tinklalaidžių kūrimas, fotografijos, programavimo ar kt. sričių atstovavimas. Skaitmeniniai klajokliai, kurie yra įmonių savininkai, yra įteisinę ir užregistravę savo verslą, jie gali turėti papildomų darbuotojų ar rangovų. Tyrimai rodo, jog skaitmeninių klajoklių, užsiimančiu verslu, yra mažesnė kategorija nei laisvai samdomų skaitmeninių

klajoklių. Toliau, yra išskiriami samdomi skaitmeniniai klajokliai, kurie turi sudarę sutartį su įmone, kitaip – samdomi darbuotojai su darbo sutartimi, kurie gauna atlyginimą ir dirba taip pat, kaip ir kiti neklajojantys darbuotojai, o eksperimentiniai skaitmeniniai klajokliai – pradedantieji, kurie keliauja, dirba, tačiau uždirba dar ne tiek pakankamai, kiek norėtų. Paskutinis tipas – „krėslų“ skaitmeniniai klajokliai, tai yra nauja išskirta kategorija darbuotojų, kurie dar nėra skaitmeniniai klajokliai, tačiau ketina jais tapti per ateinančius 3 metus.

Pagal Cook'o (2020) atlikto tyrimo rezultatus (žr. 1 pav.), diagramoje galima pamatyti, kaip save identifikuoja skaitmeniniai klajokliai. Diagramoje atsispindi dvi vertinimo skalės – aukštas ir žemas mobilumas, dėmesys darbui ir ne darbui. Taigi, remiantis pateikta schema, kiti keliautojai, kurie yra nurodyti žemesnėje schemos dalyje, savo keliones renkasi daugiau kaip pramogas. Pavyzdžiui, turistai – jų dėmesys yra sutelktas ne darbui, o daugiau įvairiems potyriams, taip pat ir keliautojai su kuprinėmis – savo vietą keičia dažnai, daugiau dėmesio skiria pasaulio pažinimui, bet ne darbui. Peržiūrint aukštesnę schemos dalį, galima pamatyti, kad didesnę dėmesį skiria darbui ir ten jau atsispindi skaitmeniniai klajokliai, kurie yra apibrėžiami kaip labai judriais ir daug dėmesio skiria savo darbui. Lygiai taip pat kaip ir asmenys, kurie dažnai keliauja į įvairias vietas verslo reikalais.



1 pav. Kaip išreiškia save skaitmeniniai klajokliai (Cook, 2020)

Lyginant darbuotojus, dirbančius nuotoliniu būdu ir skaitmeninius klajoklius, tai asmenys, dirbantys nuotoliniu būdu, turi lanksčias darbo sąlygas ir didžiąją dalį savo laiko dirba nuotoliniu būdu, tai dažniausiai būna vieta, kurioje gyvena arba dirba kitose įvairiose vietose, o skaitmeniniai klajokliai

šias galimybes išplečia dar labiau neapsiribodami konkrečia vieta, kadangi keliauja ne tik tarp įvairių šalių miestų, tačiau ir tarp žemynų, o vietas pasirenka pagal savo galimybes, pomėgius ar pagal darbo reikalavimus. Taigi, dirbant nuotoliniu būdu, darbuotojai gali iš dalies arba visiškai pilnai naudotis suteiktomis skaitmeninėmis priemonėmis, prieigos prie organizacijos duomenų ir kitų svarbių duomenų bazių, o ne važinėti į biurą kiekvieną dieną. (Sajoy, 2020; Thompson, 2018). Yra akivaizdu, kad nuotoliniu būdu dirbantys darbuotojai yra fiziškai izoliuoti – jie dirba savo namuose arba kitoje paskirtoje vietoje ir yra atskirtas nuo kitų bendradarbių. Visi, tyrimai parodė, jog autonomija ir savarankiškumas, bet kokioje darbo aplinkoje suteikia darbuotojams daug našumo, efektyvumo bei gerovės (Manko, Rosiński, 2021). Taigi, pagrindinis skirtumas, kuris sieja skaitmeninius klajoklius ir nuotoliniu būdu dirbančius darbuotojus yra tas, jog skaitmeniniai klajokliai pasirenka savo vietą, kuri yra nutolusi nuo jų pagrindinės organizacijos, dažniausiai net ne toje pačioje šalyje, o nuotoliniai darbuotojai savo pagrindines funkcijas vykdo ne biure, o dažniausiai namuose bei nėra nutolę nuo savo organizacijos. Todėl, skaitmeninių klajoklių negalima tapatinti su darbuotojais, kurie dirba nuotoliniu būdu (iš namų arba minimaliai keliaujant savo gimtoje šalyje dėl savo asmeninių poreikių arba darbo). Nuotoliniu būdu dirbantys darbuotojai dažniausiai keliauja dėl darbo reikalų arba, kitaip tariant, yra komandiruotėse, o skaitmeniniai klajokliai keliauja savo malonumu. Taip pat, dažniausiai skaitmeniniai klajokliai yra tapatinami su turistais, tačiau pastarieji dažniausiai taip praleidžia savo atostogas ir laisvą laiką, o skaitmeniniai klajokliai – dirbdami keliauja (Bonneau, Aroles, 2021). Hannonen (2018) teigia, jog pagrindinis skaitmeninių klajoklių judėjimo bruožas – tarptautinis keliavimas. Tai parodo jų unikalumą ir siekiamybę tapti mobiliais, dirbant skirtingose visuomenėse ir internetinėse aplinkose. Taip pat, mokslinėje literatūroje apie skaitmeninius klajoklius yra pabrėžiamas jų dinamiškas klajojimas. Urmanbetova (2018) nurodo, jog dinamiškumas yra labiausiai pripažinta įvaizdžio savybė, kuri gali būti interpretuojamas kaip nuolatinis judėjimas, klaidžiojanti esybė.

Autoriai, Dreher'is ir Triandafyllidou (2023), pateikė trimatę skaitmeninio klajoklio sistemą, kurią sudaro erdvinė dimensija (tarptautinis mobilumas), laiko matmuo (mobilumo tempas, dažnumas ir trukmė), apimties dimensija (profesija, įdarbinimo būdas, laisvalaikio ir darbo balansas). Laiko ir erdvinė dimensijos apima viena kitą ir glaudžiai siejasi tarpusavyje, kadangi tai apima ne tik ritmą ar tempą, bet ir skirtingų vietų apsilankymo trukmę ir bendrą šio gyvenimo būdo pasirinkimo trukmę. Apimties dimensija pabrėžia darbo svarbą skaitmeninių klajoklių gyvenime ir tuo pačiu juos išskiria iš kitų klajoklių keliautojų.

Taigi, skaitmeniniai klajokliai yra pasirengę vaidinti vis didesnę ir svarbesnę vaidmenį mūsų visuomenėje ir besiformuojančioje ateityje, pasaulio ekonomikoje. Augant ir didėjant nuotolinio darbo populiarumui ir paplitimui, vykstant skaitmeninei transformacijai, technologijų pažangai, skaitmeniniai klajokliai gali būti šių pokyčių priešakyje (Verma, 2023).

## **2.2. Skaitmeninių klajoklių darbo ypatumai**

Skaitmeniniai klajokliai dažniausiai užsiima veikla, kuri nereikalauja „gyvų“ susitikimų su klientais, vadovais ar kitais darbuotojais. Jų veikla yra susijusi su programavimu ar informatika, rinkodaros, klientų aptarnavimu, konsultacijų ir mokymų bei dizaino sritimis. Jų darbo valandos nėra apibrėžtos ir tikslios, tačiau jie patys renkasi ilgas darbo valandas, dirba daugiau dienų, tam, kad vėliau galėtų turėti daugiau laisvo laiko ir jį galėtų skirti asmeniniams poreikiams įgyvendinti, keliauti ir tyrinėti (Bonneau, Aroles, 2021).

Skaitmeninių klajoklių darbe yra dažniausiai pabrėžiamas mobilumas ir dinamiškumas, kuris leidžia nevaržomai judėti iš vienos vietos į kitą. Kitaip tariant, lankstumas dirbti bet kur ir bet kada yra skaitmeninio klajoklio pagrindas, o mobilumo savybė tampa labai svarbi žmogaus charakteristikos ir prigimties dalimi. Jų profesinis ir darbo laikas susipina su laisvalaikiu, kelionėmis ir asmeniniu gyvenimu. Dar viena savybė – nevaržomas laisvės troškimas ir nepriklausomybė, kuri nesukuria jokių įsipareigojimų ar prisirišimo prie tam tikrų dalykų, veiksmų ar kitų individų. Lyginant skaitmeninius klajoklius su kitais darbuotojais, jie darbą ir gyvenimą derina ne taip aiškiai ir tiksliai, vadinas, jie savo gyvenimo neplanuoja ir kasdien priima vis kitus iššūkius, nedvejodami jais (Wang ir kt., 2020; Krivtsova ir kt., 2019).

Norint tapti skaitmeniniu klajokliu, būtina turėti technologinius įrankius, skirtus darbo, verslo veiklai vykdyti, belaidį internetą. Su jais skaitmeniniai klajokliai turi galimybę dirbti be jokių laiko ir vietos apribojimų. Skaitmeninės technologijos vaidina pagrindinį vaidmenį skaitmeninių klajoklių mobilumui. Šios technologijos ne tik padeda ir leidžia keliauti, bet ir sujungia įvairių bendruomenių žmones, kurie ilgainiui gali tapti draugais, verslo partneriais ir (arba) bendradarbiais. Skaitmeniniai klajokliai, kurie sėkmingai integruoja darbą ir asmeninį gyvenimą, dažnai pasirenka kelionių kryptį, atsižvelgdami į savo pomėgius ir asmeninius prioritetus. Toks lankstumas, leidžia sukurti gyvenimo būdą, kuris gali atspindėti jų individualias vertybes ir pageidavimus, bet tuo pačiu išlaikant ir profesinį tobulėjimą. Tokiu būdu jie lanksčiai ir laisvai juda, neprisiriša prie fiksuoto darbo laiko, biurų ar kitų veiksmų (Wang ir kt., 2020; Burak, Büyükbaykal, 2022).

Kaip ir kiekvienas aspektas, reiškinys ar veiksmas, taip ir skaitmeninių klajoklių darbo ypatumai, turi privalumų ir trūkumų. Toks darbo pobūdis gali kelti daug iššūkių, kuriuos ne kiekvienam pavyktų išspręsti ar suvaldyti. Remiantis Verma (2023) galima išskirti pagrindinius skaitmeninių klajoklių darbo ypatumų privalumus ir trūkumus, kurie yra nurodyti lentelėje nr. 2.

**2 lentelė.** Skaitmeninių klajoklių darbo ypatumų privalumai ir trūkumai (sudaryta autorės pagal Verma, 2023)

Teiginys	Privalumai	Trūkumai
<b>Stabilumas, lankstumas, kelionės</b>	Skaitmeniniai klajokliai turi galimybę keliauti po visą pasaulį, pamatyti naujas ir neatrastas vietas, įvairias kultūras ir su jomis susipažinti.	Skaitmeniniai klajokliai gali prarasti stabilumą, kadangi gali būti sudėtinga susirasti pastovų darbą.
<b>Finansai</b>	Skaitmeniniai klajokliai gali sutaupyti pinigų ties išlaidomis, kurios yra susijusios su tradicinio darbo išlaidomis.	Skaitmeniniai klajokliai gali neturėti stabilių pajamų, išlaidos gali viršyti jų sudarytą biudžetą, o biudžeto planavimas gali būti sudėtingas procesas.
<b>Darbo ir asmeninio gyvenimo balansas (rutina)</b>	Daug labiau suderinama darbo ir laisvalaikio pusiausvyra, kadangi, esant poreikiui, yra galimybė koreguoti savo darbo laiką ir jį skirti asmeniniams poreikiams įgyvendinti.	Keliaudami skaitmeniniai klajokliai gali susidurti su kultūrinėmis kliūtimis, ypačingai, kai prie tam tikros kultūros reikia prisitaikyti.
<b>Įgūdžiai</b>	Skaitmeniniai klajokliai yra kur kas produktyvesni ir efektyvesni, kuomet dirba keliaudami. Jie gali patobulinti savo įgūdžius dirbant su įvairiais klientais ir projektais, taip stiprinant savo profesinę pusę.	Dėl neapibrėžtos struktūros, skaitmeniniams klajokliams, sudėtinga išlaikyti rutina darbo vietoje, dėl ko gali pablogėti tam tikri įgūdžiai ar atsirasti profesinių spragų.

Teiginys	Privalumai	Trūkumai
<b>Šiuolaikinės technologijos</b>	Keliaudami skaitmeniniai klajokliai gali pasinaudoti šiuolaikinių technologijų galimybėmis, kurios suteikia darbą iš bet kur – svarbu, jog būtų bevielis ryšys.	Technologijos gali būti ir nepatikimos, kuriomis yra pasikliaujama, todėl sugedus darbo įrankiams (kompiuteriui, telefonui) ar neveikiant programinei įrangai, skaitmeninių klajoklių produktyvumas gali sumažėti.
<b>Pagerinta psichinė sveikata</b>	Keliaudami iš vienos vietos į kitą, skaitmeniniai klajokliai sumažina stresą ir pagerina savo sveikatos būklę, kadangi dažnai keičiasi jų grafikas ir aplinka.	Skaitmeniniai klajokliai gali jaustis atskirti, izoliuoti nuo visų žmonių, ypač, jeigu jų kelionės metu jie keliauja vieni.
<b>Poveikis aplinkai</b>	Skaitmeniniai klajokliai palieka mažesnę anglies pėdsaką aplinkai, kadangi nereikia važinėti į biurą.	Per dažnai keliaudami klajokliai, gali palikti kur kas didesnę anglies pėdsaką ir žalingesnę poveikį aplinkai.

Apibendrinus lentelės duomenis, galima pastebėti, jog skaitmeninių klajoklių darbo ypatumai turi tolygiai neigiamų ir teigiamų pusių. Iš privalumų pusės galima pastebėti, jog didelis dėmesys yra akcentuojamas laisvam gyvenimo būdai ir balansui tarp darbinės aplinkos ir laisvalaikio. Tokia laisvė skatina ir suteikia psichologinę gerovę skaitmeniniams klajokliams. Trūkumų pusėje yra pastebimas akcentas, jog skaitmeniniai klajokliai gali prarasti emocinį ryšį, dėl to gali pablogėti jų emocinė gerovė. Taip pat, dėl nestabilumo gali kilti iššūkių susirandant stabilų darbą bei dėl asmeninių finansų.

Pasak Become Nomad (2016) internetinės svetainės, yra išskiriami šie privalumai ir trūkumai, kuriuos galima pamatyti lentelėje nr. 3.

**3 lentelė.** Skaitmeninių klajoklių darbo ypatumų privalumai ir trūkumai (sudaryta autorės pagal Become Nomad, 2016)

Teiginys	Privalumai	Trūkumai
<b>Socialiai ryšiai ir bendravimas</b>	Būnant skaitmeniniu klajokliu yra nuolatos plečiami ryšiai. Kadangi yra daug keliaujama, todėl yra sutinkama daug įvairių žmonių, kurie praplečia socialinius ryšius ir skaitmeninių klajoklių bendruomenes. Todėl tokius ryšius galima plėtoti pasauliniu mastu.	Su šeimos nariais, draugais bendraujama yra tik nuotoliniu būdu, skambučiais ar vaizdo pokalbiais, todėl socialinis ryšys po truputį blėsta, yra praleidžiamos šeimos šventės ir ypatingos progos.
<b>Finansai</b>	Yra galimybė pigiai apsistoti nebrangiose šalyse.	Sudėtinga sutelkti dėmesį į pajamas ir finansų valdymą, kuomet nėra prisiskiriama nuolatinė vieta.
<b>Įgūdžiai</b>	Pasirinkus skaitmeninių klajoklių gyvenimą – mokomės ir tobulinam savo profesiją ne tik dirbdami, bet ir priimdami patirties iš išorės, aplinkinių žmonių, kultūrų savybių.	-
<b>Gyvenimas pokyčiuose</b>	Buvimas skaitmeniniu klajokliu padeda išsilaisvinti iš tradicinės aplinkos ir kasdienybės. Tai leidžia pajauti gyvenimo malonumus.	Buvimas nuolatinuose pokyčiuose, gali būti labai varginantis, įtempta aplinka gali neigiamai paveikti emocinę ir psichologinę skaitmeninio klajoklio būseną.
<b>Laisvumas</b>	Skaitmeninių klajoklių gyvenime nėra suvaržymų, tai suteikia jiems laisvę priimti įvairius sprendimus ir patiems kurti savo gyvenimo kelią.	Dažnu atveju skaitmeniniams klajokliams trūksta privačios erdvės, kurioje jis galėtų dėmesį skirti tik sau ir savo asmeniniams poreikiams.



Teiginys	Privalumai	Trūkumai
Emociniai pokyčiai	-	Skaitmeniniai klajokliai dažniausiai keliauja vieni, tai labai greitai sukelia vienatvės jausmą ir psichologinį pablogėjimą. Todėl, jiems reikia palaikyti stabilius santykius su šeimos nariais, draugais. Būti vienam yra neišvengiama tik tuomet, jeigu socialiniai įgūdžiai yra puikūs.

Peržvelgus 3 lentelės duomenis, taip pat privalumai ir trūkumai yra pasiskirstę tolygiai. Iš privalumų pusės galima išvelgti, jog skaitmeninių klajoklių gyvenimo būdas padeda praplėsti požiūrį į gyvenimą, atsiranda naujų pokyčių, kurie gali padėti asmeniniam augimui, o laisvės pojūtis leidžia priimti ir kurti savo gyvenimą taip, kaip nori patys skaitmeniniai klajokliai.

*Taigi, apibendrinus galima teigti, jog skaitmeniniai klajokliai yra asmenys, kurie nuolatos keliaudami iš vienos vietos į kitą, užsiima darbine veikla. Šiems darbuotojams didelę pagalbą suteikia šiuolaikinės technologijos, kurių pagalba jie savo darbus gali atlikti bet kur ir bet kada, o darbo laiką ir valandas jie susidėlioja patys, todėl lankstumas ir laisvė – savybės, kurios yra vaizduojamos skaitmeninio klajoklio portrete. Skaitmeniniai klajokliai dažniausiai neužsibūna ilgai vienoje vietoje, todėl kartais yra akcentuojama, jog jie yra tarptautiniai keliautojai. Skaitmeniniai klajokliai dažniausiai yra klasifikuojami kaip laisvai samdomi, įmonių įkūrėjai, samdomi ir eksperimentiniai klajokliai, taip pat dar visai naujai išrasta klasifikacija – „krėslo“ arba „fotelio“ klajoklis, kuris dar tik ruošiasi tokiu tapti. Tačiau, skaitmeninių klajoklių darbas gali turėti tiek privalumų – lanksčios darbo sąlygos, asmeninio ir darbo balansas, tobulinami asmeniniai ir profesiniai įgūdžiai ir plečiamas socialinis ratas, tiek trūkumų – finansinis nestabilumas, neigiamas ryšys su šeima ar artimais draugais, nestabilus gyvenimo būdas gali neigiamai paveikti emocinį ar psichologinį gyvenimą.*

### 2.3. Tapimo skaitmeniniu klajokliu motyvai

Dažniausiai motyvaciją darbui kelia nuotolinio darbo galimybė. Būtent taip teigia Kondratowicz ir kt. (2022). Jie pastebėjo, jog dėl tokios galimybės padidėja darbuotojų pasitenkinimas darbu ir jų produktyvumas. Dauguma skaitmeninių klajoklių yra racionalūs asmenys, kurie labai aktyviai klajoklišką gyvenimo būdą renkasi kaip savo asmeninį gyvenimą. Toks pasirinkimas yra traktuojamas kaip nukrypimas nuo nusistovėjusių vertybių sistemų, kurie yra stereotipiniai ir standartiniai – dažniausiai yra pasipriešinama įprastoms normoms (Krivtsova ir kt., 2019).

Moksliniuose šaltiniuose ir tyrimuose dažnai galima pastebėti pasirinkimo motyvus, dėl kurių skaitmeniniai klajokliai tampa tokiais ir pasirenka šį gyvenimo būdą. Pagal Hall'ą ir kt. (2019) yra išskirti 3 motyvai, kurie skatina pasirinkti klajoklišką gyvenimą:

1. laisvė bei pabėgimas nuo įprasto darbo laiko;
2. darbo ir laisvalaikio ribų panaikinimas;
3. nepriklausomas darbo pobūdis.

Taigi, tai rodo, jog darbas turi būti nevaržomas, suteikiamas neįprastas darbo laikas, kurį galima laisvai derinti. Ribų panaikinimas tarp asmeninio gyvenimo ir darbo, parodo, jog darbas yra lygiai toks pats malonus kaip ir laisvalaikis, todėl darbą turime suvokti ne kaip prievolę dirbti ir egzistuoti

darbo vietoje, o kaip vidinę motyvaciją ar pasitenkinimą, kuris leidžia tiek užsiimti darbu, tiek keliauti ir praleisti savo laisvalaikį įvairiose vietose.

Kiek kitaip suvokia Hensellek'as ir Puchala (2021), teigiantys, jog skaitmeninio klajoklio kelio pasirinkimas nebūtinai turi būti aukštos pajamos, nes skaitmeniniai klajokliai siekia tokių pajamų, kurios leistų jiems jaustis ekonomiškai laisviems. Autoriai taip pat patvirtina motyvą, jog skaitmeniniu klajoklių pasitenkinimas darbu yra labai svarbus elementas, ir jie yra orientuoti į atliekamus rezultatus, o ne tik į praleistą (fiksotą) laiką biure, siekiant gauti atlyginimą. Skaitmeninių klajoklių pusiausvyra tarp darbo ir gyvenimo yra kuriama per pasirinkimo laisvę, lankstumą ir mobilumą. Skaitmeninių klajoklių laisvę galima išskirti į kelis tipus: erdvinę, profesinę bei asmeninę. O didelę įtaką sukuriama laisvei suteikia galimybė pasirinkti pačią darbo vietą ir nepriklausomybė sukurti savo darbo struktūrą. Tyrimai parodo, jog toks lankstumas ir savarankiškumas suteikia ir įkvepia šiuos klajoklius bei padidina jų produktyvumą (Demaj ir kt., 2021). Taip pat, galima pastebėti vieną iš motyvuojančių veiksnių – siekį išvengti kontrolės, nelanksčios aplinkos, kurie gali kilti iš šiuolaikinės darbo vietos, kurios remiasi darbo grafiku „nuo 9 val. iki 17 val.“. Vis daugiau mokslininkų skaitmeninių klajoklių gyvenimo būdą apibrėžia ir asocijuoja kaip laisvą ir autonomišką pasirinkimą (Cook, 2020).

Remiantis Arifa ir kt. (2022), galime išskirti šiuos tapimo skaitmeniniu klajokliu pasirinkimo motyvus:

1. **pabėgimas nuo tradicinio darbo.** Poreikis pabėgti nuo tradicinių darbų, sukelia kūrybiškumo apribojimas, nors tuo metu darbuotojai mėgavosi savo atliekamu darbu. Todėl tradiciniai darbo būdai gali sukelti nusivylimą ir apriboti jų galimybes būti kūrybingiems;
2. **siekimas, jog darbas taptų gyvenimo būdu.** Dauguma skaitmeninių klajoklių, prieš tampant keliautojais, pagalvodavo apie galimybę ir keliauti, ir dirbti vienu metu, tačiau ne visi gali sau leisti tokia veikla užsiimti, todėl atradus alternatyvų būdą įgyvendina galimybę, finansiškai nenukentėjus, suderinti darbą ir laisvalaikį;
3. **laiko prasmės suvokimas.** Skaitmeniniams klajokliams laikas yra labai svarbus ir vertingas, todėl jo valdymas ir galimybė laisvai, savarankiškai planuoti savo dienotvarkę yra vienas iš populiariausių motyvų lemiančių jų pasirinkimą. Tai leidžia išlaikyti pusiausvyrą tarp laisvalaikio ir darbo veiklos;
4. **nauja tvarka gyvenime.** Šis pasirinkimas persikloja ir su kitomis skaitmeninių klajoklių gyvenimo sritimis, pavyzdžiui, jie patys gali kontroliuoti savo sėkmę. Jie yra motyvuoti daryti viską, kas galėtų padėti šiai sėkmei pasiekti.

Pagrindiniai aspektai, kuriuos akcentuoja autoriai – skaitmeniniai klajokliai siekia naujovių savo gyvenime, lankstumo ir mažesnės kontrolės savo gyvenime. Jie yra motyvuoti tuo, jog savo veikla gali užsiimti bet kur ir bet kada. Von Zumbusch ir Lalicic (2020) taip pat yra išskyrę motyvus, kurie yra išties panašūs, lyginant su kitų autorių nuomonėmis. Jų išskirti pagrindiniai pasirinkimo motyvai:

1. **laisvė.** Dauguma skaitmeninių klajoklių pasirenka tokį gyvenimo ir darbo būdą, dėl galimybių turėti daugiau laisvės, kadangi šiuo metu jie turi galimybę dirbti bet kurioje vietoje, o dalis klajoklių atsisakė savo buvusio darbo dėl to, nes jie buvo suvaržyti;
2. **lankstumas.** Skaitmeniniai klajokliai teigia, jog turi galimybę patys dėliotis savo dienotvarkę ir darbo tvarkaraščius, o savo kelionių ir darbo valandas galima organizuoti pagal savo prioritetus;

3. **sprendimų priėmimas.** Skaitmeniniai klajokliai gali priimti įvairius sprendimus, kurie kardinaliai gali pakeisti jų gyvenimą. Klajojant ir dirbant, tokia galimybė yra galima, kadangi jie nuo nieko nepriklauso, yra savarankiški ir patys už save atsakingi.

Taip pat, Reichenberger (2018) atliktame tyrime, išryškėjo šie motyvai:

1. **profesinė laisvė**, kuomet egzistuoja motyvacija pačiam pasirinkti ir struktūrizuoti su darbu susijusias užduotis. Taigi, atlikus tyrimą paaiškėjo, jog užduotys, dėmesys darbui, kuriuos jie galėjo savarankiškai kontroliuoti buvo asmeniškai svarbu skaitmeniniams klajokliams. Tai padėjo išvengti jiems susvetimėjimo jausmą, kurį patirdavo ankstesnėse darbovietėse. Tačiau profesinė laisvė turi būti suprojektuota taip, kad būtų galima vykdyti savo veiklą tik internetinėmis komunikacijos priemonėmis, tam, kad būtų galima nepriklausyti nuo gyvenamosios ir darbo vietos;

2. **erdvės laisvė** yra siejama su galime dirbti bet kur ir bet kada bei būtų nepriklausomais nuo nieko. Dėl šios galimybės skaitmeniniai klajokliai dažniausiai pasirenka savo tokį profesinį kelią ir gyvenimą. Nepriklausomybė nuo vietos dažniausiai siejama su įvairių kultūrų pažinimu, atostogomis bei su galimybe dirbti ir gyventi ten, kur norima. Taip galima išmokti ir įgyti naujos patirties ne tik profesinėje pusėje, bet ir gyvenime. Lankstumas, laisvė bei nuolat kintanti aplinka daro įtakos asmens kūrybiškumui, todėl tai teigiamai paveikia jų verslo sėkmei ir jų profesinę laisvę;

3. **asmeninė laisvė** suprantama kaip savarankiškumas arba autonomija tiek profesinėje srityje, tiek gyvenimo aspektuose ir tai suteikia daug produktyvumo ir kūrybiškumai galimybių, o taip pat ir saviugdai. Asmeninė laisvė ne tik siejama su nepriklausoma gyvenamąja vieta ar darbo vieta, bet ir su savęs tobulinimu, kuomet yra aplankomos skirtingos vietovės ir patiriamos skirtingos kultūros.

Taigi, visi 3 aspektai yra tiesiogiai susiję tarpusavyje, kadangi jie padeda skaitmeniniams klajokliams suprasti ne tik jiems priimtino gyvenimo ir darbo prasmę, bet ir pajauti laisvę, kuomet viskas priklauso tik nuo jų sprendimų priėmimo, o profesinio tobulėjimo galimybės tampa kasdienybe, kadangi kiekvieną akimirką jie save ugdo, supranta ir patiria naujas patirtis gyvenime. Taip pat Reichenberger (2018) savo tyrime nustatė, jog skaitmeniniams klajokliams darbo ir gyvenimo balansas tampa dažnai vartojama frazė, kadangi dauguma tyrimo dalyvių pateikė, jog dėl šios pusiausvyros yra ganėtinai patenkinti savo padėtimi.

Nors daugumos autorių nuomonės sutampa ir galima pastebėti, jog motyvai yra labai panašūs arba net tokie patys, todėl galima matyti, jog pasirinkimo motyvacija siejasi su žmogaus asmeninio gyvenimo poreikių įgyvendinimu. Dauguma skaitmeninių klajoklių tokį gyvenimo būdą pasirenka dėl to, nes buvo arba yra nepatenkinti savo dirbamu darbu, arba nepavykdavo susiderinti asmeninio gyvenimo, laisvalaikio ir darbo. Pagrindinis rodiklis, kuriems jis yra labai svarbus – asmeninis gyvenimas. Kuomet darbuotojai yra motyvuoti savo atliekamam darbu padidėja ne tik jų produktyvus ar efektyvumas, bet ir jaučiama teigiama jų bendra gerovė.

Skaitmenio klajoklio gyvenimo būdas sukuria savitą darbo ir asmeninio gyvenimo balansą. Didėjant asmenų skaičiui, kurie ieško daugiau lankstumo darbo ir asmeninio gyvenimo pusiausvyroje, skaitmeninio klajoklio paklausa taip pat gali didėti (Verma, 2023). Taip pat Axtell'io (2011) teigimu, asmenys, turintys didesnę planavimo laisvę ir leidžiantys pritaikyti savo darbo poreikius prie asmeninių poreikių, jaučia didesnę pasitenkinimą darbu, jaučia geresnę pusiausvyrą tarp darbo ir asmeninio gyvenimo balanso. Šis lankstumas teigiamai prisideda prie įvairių darbo patirties aspektų ir turi įtaką bendram pasitenkinimui darbu ir gerovei. Todėl, suderinant darbą ir asmeninį gyvenimą,

jaučiamas didelis pasitenkinimas ne tik darbu, bet ir laisvalaikiu, kas gali dar labiau motyvuoti rinktis tokį klajoklišką gyvenimo būdą.

Todėl, remiantis išanalizuota literatūra, galima išskirti pagrindinius motyvus, kurie skatina pasirinkti skaitmeninio klajoklio kelią:

1. pabėgimas nuo tradicinio darbo;
2. laisvė;
3. lankstumas;
4. savarankiškas sprendimų priėmimas.

*Taigi, skaitmeniniai klajokliai tokį gyvenimo būdą dažniausiai pasirenka tik dėl to, kad dabartinis darbas nepatenkina jo lūkesčių, jis nėra lankstus, t.y. negali suderinti darbo ir asmeninio gyvenimo balanso. Taip pat, buvo pastebėta, jog prieš pasirenkant tokį gyvenimo būdą, asmenys norėdavo ir keliauti, ir dirbti vienu metu, tačiau tai nepavykdavo susiderinti dėl finansinių galimybių ir esamo darbo. Tokie veiksniai kaip profesinė ir asmeninė laisvė, lankstumas ir savarankiškumas – dažniausiai minimi skaitmeninių klajoklių pasirinkimo motyvuose.*

#### 2.4. Skaitmeninių klajoklių gerovė ir jos dimensijos

Moksliniuose šaltiniuose gerovė gali būti apibrėžiama skirtingai ir gali būti skirtingai interpretuojama, tačiau šiuo metu šaltiniuose gerovė konkrečiai nėra apibrėžta. Bendru suvokimu gerovę galima apsibrėžti kaip laimę, gerą sveikatos būklę, pasitenkinimą darbu, finansinę gerovę. Remiantis Michaelson ir kt. (2012, p. 6) „gerovė gali būti suprantama taip, kaip žmonės jaučiasi, kaip jie funkcionuoja asmeniniu ir socialiniu lygmeniu ir kaip jie vertina savo gyvenimą kaip visumą“. Taigi, galima suprasti, jeigu žmogaus gerovė aukšta, ji tinkamai funkcionuoja kasdien, tai reiškia, kad žmogus supranta, jog jo gyvenimas klostosi puikiai, vis dėlto, jeigu asmuo funkcionuoja netinkamai, jaučia neigiamus jausmus, tuomet ir galima suprasti, kad jo savijauta yra prasta.

Kitų autorių skirtingų gerovių sampratos, galima pamatyti 4 lentelėje.

**4 lentelė.** Gerovės dimensijos

Autorius, metai	Gerovės dimensijos
R. Layard, J. E. De Neve, 2023	Pasitenkinimas gyvenimu; Kaip pats asmuo jaučiasi savo gyvenimu.
B. Hettler, 1976	Profesinė gerovė; Fizinė gerovė; Socialinė gerovė; Intelektinė gerovė; Dvasinė gerovė; Emocinė gerovė;
M. A. Y. Al-Qutop, H. Harrim, 2011	Fizinė sveikata; Intelektinė sveikata; Socialinė sveikata; Dvasinė sveikata; Emocinė sveikata; Profesinė sveikata.

Taigi, iš lentelės duomenų, galima pamatyti, jog autoriai bendrą gerovę apibrėžia ir supranta panašiai, tačiau Layard'as ir De Neve'as (2023) gerovę supranta kaip gerovę, kuri pasireiškia per pasitenkinimą gyvenimu ir taip kaip pats asmuo jaučiasi savo gyvenime. Čia nėra įtraukiama išorinių veiksnių, aplinkybių, kurios gali daryti įtaką gerovei, o svarbu yra gyvenimo kokybė, patirtys ir laimė. Todėl, pasak autorių, svarbiausia vertybė yra pati gerovė, o tokios vertybės kaip sveikata, šeima ir artimi draugai, pajamos, darbas ir kt. yra vertingos, nes prisideda prie mūsų bendros gerovės. Tačiau, Nacionalinio sveikatingumo instituto (angl. *National Wellness Institute (NWI)*) įkūrėjas dr. Bill'as Hettler'is (1976) bei Qutop'is ir Harrim'as (2011), išskyrė gerovę į 6 dimensijas:

- **profesinė gerovė.** Ši gerovė praturtina asmens gyvenimą per asmeninį pasitenkinimą ir gyvenimo praturtėjimą per darbo prizmę. Keliaujant profesinės gerovės keliu, individai savo įgūdžiais ir talentais prisideda prie darbo, kuris jam suteikia malonumą, tampa naudingas ir prasmingas, o savo vertybės perteiks įsitraukiant į džiuginančią veiklą. Tai suteikia prasmingą ir visavertį darbo atlikimą;
- **fizinė gerovė.** Fizinis vystymasis skatina suprasti teisingą kelią apie mitybą, atsisakant žalingų įpročių (tabako ar alkoholio vartojimo). Ši dimensija apima asmeninę atsakomybę bei priežiūrą dėl įvairių ligų, taip pat žinias apie tai, kada reikia kreiptis dėl profesionalios medicininės pagalbos. Ši gerovė taip pat susijusi su psichologine nauda, kadangi tai gali suteikti savikontrolę, ryžtą, savigarbą;
- **socialinė gerovė.** Ši dimensija keliauja per sveikatingumo kelią, kuri didina suvokimą apie savo svarbą visuomenėje ir poveikį įvairioms aplinkoms. Socialinė dimensija pasižymi tuo, jog inicijuoja geresnį bendravimą, jo kūrimą, palaikymą su aplinkiniais, skatina sveikesnį gyvenimo būdą, taip gerinant aplinkinį pasaulį. Individai aktyviai ieškodami būdų, kurie stiprina asmeninius santykius, svarbias draugystes, sukuria geresnę gyvenamąją erdvę ir bendruomenę;
- **intelektinė gerovė.** Gerai besijaučiantis asmuo plečia savo žinias ir įgūdžius, kuriuos vėliau pasidalina kartu su kitais. Ugdant savo intelektualinį smalsumą, aktyviai siekiama praplėsti savo protinius gebėjimus ir išsikelti kūrybinius iššūkius. Daugiau laiko skiriama siekianti ugdyti asmeninį tobulėjimą, domėjimusi įvairia literatūra. Tai gali apimti kūrybiškumo pojūtį, racionalų sprendimų priėmimą, samprotavimą bei analizavimą;
- **dvasinė gerovė.** Ši dimensija gali atpažinti individo prasmės ir tikslo ieškojimą žmogaus egzistencijoje. Šioje gerovėje galima patirti dviprasmiškų jausmų – abejonės, nevilties, baimės, nusivylimo taip pat malonumo, džiaugsmo, laimės ir atradimo. Dvasiškai sveikas asmuo pasijaučia tuomet, kai veiksmai labiausiai atitiks įsitikinimus ir vertybes, todėl iš to susiformuos pasaulėžiūra, tai dar apibrėžiama kaip gyvybę teikianti jėga;
- **emocinė gerovė.** Ši gerovė apima gebėjimą valdyti savo jausmus, emocijas ir elgesį, savarankiškumo ugdymą ir gebėjimą efektyviai susidoroti su stresu ir nerimu, prisitaikymą prie įvairių situacijų. Gerai besijaučiantis asmuo palaiko pasitenkinančius santykius su kitais asmenimis. Emociškai sveikas žmogus gali dirbti ne tik savarankiškai, bet tuo pačiu suprasdamas, jog yra svarbu ieškoti ir užmegzti santykius su kitais, kuriems reikštumėme abipusį pasitikėjimą ir pagarbą, bei vertintumėm jų paramą ir pagalbą.

Išanalizavus šias 6 gerovės dimensijas, galima pastebėti, jog gerovė remiasi ne tik į patį save, bet ir į aplinkinį pasaulį, kuris taip pat turi didelės įtakos. Gerovė turi apimti ne tik žmogaus išorinius veiksmus, tokius kaip sportas, mityba, bendravimas ar darbas, bet ir vidinius aspektus – dvasinis pasirėngimas, emocinis stabilumas bei protinis ugdymas. Pasak, Qutop'io ir Harrim'o, pritaikant šias

gerovės dimensijas kiekvienam individui, gali kilti suvokimas apie kiekvienos dimensijos tarpusavio ryšį ir kaip jie gali prisidėti prie sveikos gyvensenos.

Toliau, darbuotojo gerovė organizacijoje yra labai svarbus ir aktualus aspektas organizacijose. Tik gerai besijaučiantis darbuotojas gali atlikti tinkamai savo funkcijas, padidinti darbo našumą ir pasiekti geresnius darbo rezultatus. Lentelėje nr. 5, galima pamatyti skirtingų autorių, skirtingas gerovės dimensijas.

**5 lentelė.** Darbuotojų gerovės dimensijos

<b>Autorius, metai</b>	<b>Darbuotojų gerovės tipai</b>
V. Khoreva, H. Wechtler, 2018	Fizinė gerovė; Psichologinė gerovė; Socialinė gerovė.
K. Van De Voorde, J. Paauwe, M. Van Veldhoven, 2012	Laimė darbe; Profesinė sveikata; Santykių arba socialinė gerovė.
A. M. Grant, M. K. Christianson, R. H. Price, 2007	Laimė: psichologinė gerovė; Sveikata: fizinė gerovė; Santykiai: socialinė gerovė.
K. M. Page, D. A. Vella-Brodrick, 2009	Subjektyvi gerovė; Psichologinė gerovė; Subjektyvi gerovė darbe.

Moksliniuose šaltiniuose svarbiausi darbuotojo gerovės aspektai dažniausiai apima fizinę, psichologinę ir socialinę gerovę. Fizinėje gerovėje akcentuojamas judėjimas, kūno ir organizmo sveikata, psichologinėje gerovėje akcentas krypta į subjektyvią patirtį ir funkcionavimą darbo vietoje, o socialinėje gerovėje akcentuoja bendravimą su kitais individais, bendruomenės kokybę (Khoreva, Wechtler, 2018). Vadovai dažnai darbuotojo gerovę gali suprasti kaip pasitenkinimą darbu. Van De Voorde ir kt. (2012) ir Grant'as ir kt. (2007) darbuotojų gerovę apibrėžia plačiau – ji ne tik gali apimti darbuotojo fizinę ar psichologinę savijautą, bet ir jo patirties ir veikimo darbe kokybę. Pasak autorių, darbuotojų gerovės dimensijos gali būti susijusios su laime, kuomet gerovė yra orientuota į subjektyvią darbuotojų patirtį ir funkcionavimą darbe, todėl pasitenkinimas darbu gali būti vienas iš laimės gerovės dimensijų, sveikata, kuomet darbo vietoje nėra jaučiamas stresas, įtampa ar pervargimas, ir santykiais arba kitaip socialinė gerovė, kuri skiriasi nuo kitų dviejų dimensijų tuo, kad ši gerovė skatina tarpusavio santykius, kuria bendruomenę, išlaiko kokybišką komunikaciją ir yra susijusi su išoriniais faktoriais, o kitos dvi – labiau susijusi su asmens vidine būseną. Autoriai Page ir Vella-Brodrick (2009) darbuotojų gerovę įvardina kaip subjektyvią gerovę, psichologinę gerovę ir subjektyvią gerovę darbe. Subjektyvi gerovė gali būti suprantama 3 lygiais – aukšto teigiamo poveikio, žemo neigiamo poveikio ir kognityviniu pasitenkinimu gyvenimu. Psichologinė gerovė suprantama kaip savęs priėmimo, teisingos tikrovės priėmimo, autonomijos, aplinkos valdymo, asmenybės integracija, augimas ir vystymas, o subjektyvi gerovė darbe gali būti traktuojama kaip pasitenkinimu darbu. Taigi, galima pastebėti, jog autoriai dažniausiai analizuoja fizinę, psichologinę ir socialinę darbuotojų gerovę, tačiau taip pat labai svarbu paliesti ir darbuotojų emocinę ir finansines geroves, nes tai tiesiogiai paliečia darbuotojus, kuomet finansinė gerovė jiems suteikia daugiau galimybių patenkinant savo asmeninius materialinius poreikius, leidžia apsigyventi geresnėmis sąlygomis ar įsigyti naujų technologinių priemonių, kurios galėtų palengvinti atliekamą

darbą, o emocinė gerovė gali padėti suvaldyti emocijas, stresą, patirti pasitenkinimą darbu. Dar labai svarbu, jog darbuotojas turėtų vidinės darnos jausmą, nes jie turėdami šį jausmą, gali suvokti save, valdyti stresines situacijas, labiau įsijausti į įvykius darbo vietoje, taigi kai darbuotojas turi vidinę prasmę, supranta savo asmeninį augimą, turi didelę reikšmę savo gerovėje darbe (Gustainienė, ir kt., 2014). Todėl yra labai svarbu išanalizuoti per šias perspektyvas darbuotojų gerovę, tam, kad galima būtų išsiaiškinti, kas daugiausiai turi įtakos veikiant skaitmeninių klajoklių gerovei.

#### 2.4.1. Skaitmeninių klajoklių psichologinė gerovė

Psichologinė gerovė šiuolaikinėje mokslinėje literatūroje yra apibrėžiama įvairiai, tačiau ji gali apimti tris esmines sritis: emocinę patirtį, pažintinį pasitenkinimo gyvenimu vertinimą, žmogaus klestėjimą (Pressman ir kt., 2020). Remiantis Dhanabhakam ir kt. (2023, p. 603) „psichologinė gerovė reiškia subjektyvią teigiamų psichologinių būsenų, tokių kaip malonumas, gyvenimo pasitenkinimas ir tikslo jausmas.“, o gerai žinomi psichologinės gerovės elementai yra šie:

- **pasitenkinimas gyvenimu.** Tai yra laikoma būtina gerovei, kadangi per čia atsiskleidžia žmogaus pasitenkinimo emocijos jo gyvenimu, prasmės ir tikslo jausmas;
- **teigiamos emocijos.** Jaudulys, džiaugsmas ir pasitenkinimas yra svarbi gerovės dalis, nes tai skatina laimės jausmą. Dėl teigiamų emocijų, gali sumažėti stresas;
- **žemas neigiamų emocijų lygis.** Asmeninę savijautą gali paveikti daug neigiamų aspektų, kurios gali sukelti neviltį. Todėl teigiamą emocijų lygį svarbu išlaikyti, kadangi tai leidžia jausti malonius jausmus bei nepaveikia žmogaus psichinei sveikatai;
- **autonomija.** Leidžia žmogui priimti savarankiškai sprendimus, suteikia atsakomybės jausmą;
- **teigiami santykiai.** Palaikomi teigiami santykiai su artimaisiais, draugais ar kitais svarbiais asmenimis, suteikia emocinį ryšį, palaikymą bei bendruomeniškumą;
- **gyvenimo tikslas.** Labai svarbu turėti tikslą ar priežastį dėl kurios mes gyvename, tai suteikia krypties ir prasmės pojūtį;
- **asmeninis augimas.** Tai susiję su nuolatiniu profesiniu ir asmeniniu augimu, tobulėjimu;

Darbuotojo psichologinė būsena turi didelę įtaką jo profesiniam ir asmeniniam gyvenimui. Šiai gerovei yra būdingas darbas be streso, įtampos, nerimo, nusivylimo ar net nuobodulio, todėl individas darbo vietoje turi jaustis prasmingai, jausti asmeninę savigarbą bei pasididžiavimą. Organizacijos gali sustiprinti darbuotojų psichologinę gerovę darbo vietoje šiomis priemonėmis (Al-Qutop, Harrim, 2011):

- darbuotojų įgalinimas ir dalyvavimas – leisti darbuotojams patiems apsispręsti ir pasirinkti;
- skatinti ir apdovanoti darbuotojus už pasiektus rezultatus, atliktus darbus ar kt.;
- suteikti privačią darbo vietą, kuris apsaugotų darbuotojo orumą, žmogiškumą, o ne jį baugintų;
- organizacinio teisingumo palaikymas visoje organizacijoje;
- lyderystė, kuri kreipia dėmesį į kiekvieno asmens rūpesčius ir vystymosi poreikius.

Psichologinės gerovės rodikliai literatūroje ryškiausi yra 2 – pasitenkinimas darbu ir su darbu susijusi depresija. Pasitenkinimas darbu gali būti apibūdinamas kaip darbuotojų išreikštas džiaugsmas savo užduotimis ir atsakomybe, kartu su teigiamais jausmais ir mintimis apie savo darbo patirtį. Taip pat, autonomija turi didelę reikšmę žmogaus psichologinei ir emocinei būsenai darbo vietoje, taip pat ir

profesinei gerovei. Ypatingai darbuotojai, dirbantys nuotoliniu būdu ir savarankiškai priimančys sprendimus, atliekantys užduotis, suteikia svarbų vaidmenį jų pasitenkinimo darbu lygiui. Žvelgiant atvirkščiai, kuomet darbuotojas jaučiasi blogai darbe, iškyla didelis depresijos lygis, jam tuomet būdingos neigiamos emocijos, menka savivertė ir dingęs pasitikėjimo jausmas. Būtent šie du rodikliai, gali padėti suprasti darbuotojo psichologinę būklę ir savijautą darbo vietoje (Devonish, 2013; Charalampous ir kt., 2019). Savarankiškumas darbe yra vienas iš svarbesnių aspektų darbuotojo gyvenime, kadangi jis pats gali nuspręsti ką ir kaip bei kada daryti. Tai gali sumažinti konfliktus ne tik darbo vietoje, tačiau ir asmeniniame gyvenime. Tai leidžia darbuotojams pajusti didesnę kontrolės jausmą ir suteikia pasitikėjimo jausmą. Taip pat, šis savarankiškumo jausmas padeda sumažinti depresiją ar stresą darbo vietoje. (Yang ir kt., 2023). Dar vienas svarbus aspektas psichologinei gerovei – savigarba. Ji turi didelį poveikį psichologinei sveikatai ir gerovei, kadangi ji yra siejama su laime. Kuomet žmogus jaučia savigarbą pats sau, tuomet ir psichologiškai jis yra tvirtas ir pasiryžęs viską įveikti (Kondratowicz ir kt., 2022)

Remiantis Grant'u ir kt. (2007), darbuotojų psichologinę gerovę gali paveikti darbo pertvarkymas, t.y. pakeičiant pateiktas užduotis. Tai gali padidinti psichologinį įsitraukimą praturtinant paskirtas užduotis. Tai yra aktualu, tam, kad darbuotojai galėtų patirti didesnę įgūdžių įvairovę, savarankiškumą, suprasti užduoties reikšmingumą ir gauti grįžtamąjį ryšį. Tai leidžia darbuotojams pajusti prasmingesnę darbą, autonomiją, kuomet sprendimų priėmimai yra jų atsakomybėje, ir gauti atgalinį ryšį iš vadovų ar kolegų apie jų veiklos rezultatus. Todėl, kai užduotys yra praturtinamos, darbuotojams atsiranda didesnis pasitenkinimas darbu, atsakomybės jausmas.

Toliau buvo atskleista, jog emocinė gerovė yra tiesiogiai susijusi su psichologine gerove, kadangi tai apima žmogaus būseną, jo jausmus, reagavimą į įvairias situacijas ir pan. Darbo vietos dažniausiai yra kupinos daug ir įvairių emocijų – optimistinių, pesimistinių, meilės, neapykantos, drąsos, džiaugsmo, paguodos, draugystės, pasitikėjimo savimi ir kt. Dažniausiai emocijos ir jų procesai darbo vietoje užima svarbų vaidmenį priimančys sprendimus ar gerinant paslaugų teikimą, mokymąsi, didinant darbo motyvaciją ar darbo našumą. Organizacijos gali sukurti darbo vietas, kuriose būtų pagerintos geros emocinės savijautos, taip prisotintų darbuotojus teigiamomis, šiltomis ir draugiškomis emocijomis. Tam, kad išlaikyti organizacijos emocinę gerovę darbo vietoje, reikėtų pasinaudoti šiomis priemonėmis (Al-Qutop, Harrim, 2011):

- sukurti aplinką, kurioje asmuo jaustųsi priimtas, laukiamas, gerbiamas, galėtų gauti reikiamos pagalbos, padrąsinimo ar palaikymo (darbo ir asmeninio gyvenimo aspektais);
- bendra vizija ir tikslai sukuria bendruomeniškumo jausmą;
- reikalavimai dėl darbo neturi užimti laisvalaikio ar asmeninio darbuotojo laiko;
- efektyvus, draugiškas ir palaikantis vadovavimas;
- organizacijos kultūra remiasi rūpestingumu, atvirumu ir pagalbos vertybėmis;
- vykdyti mokymus apie emocijų supratimą, valdymą;
- sukuriama šeimai būdinga aplinka – vaikų priežiūra darbo vietoje, vasaros stovyklos, lankstų darbo laiką ir/arba vietą, įmonės remiamas pramogas šeimai.

Vadovaujantis šiomis priemonėmis, darbuotojas gali būti dar labiau patenkintas savo darbu, todėl jo emocinė gerovė darbo vietoje nebus suprastėjusi ar kaip kitaip paveikta.



Darbuotojų, dirbančių nuotoliniu būdu emocinė būseną iš tiesų labai priklauso nuo santykių ir susitikimų su kolegomis, todėl remiantis Charalampous ir kt., (2019), yra nustatyta, jog darbuotojai dirbantys ne fiziniuose biuruose jaučiasi emociškai prasčiau, patiria daugiau neigiamų emocijų nei tie, kurie dirba biuruose. Taip pat, sumažėja emocinis išsekimas, kadangi dirbant nuotoliniu būdu gali lanksčiau reaguoti į asmeninius poreikius.

*Taigi, psichologinė gerovė turi stiprų ryšį su pasitenkinimą darbu. Kuomet darbo vietoje jaučiamės palaikomi kolegų, jaučiamės patikimi ir yra suteikiamas savarankiškumas, tuomet ir psichologiniai gerovės rodikliai yra aukštesni. Jeigu darbo vietoje kyla depresija, jaučiama įtampa, tuomet tai daro didelį poveikį jo sveikatai ir laimės pojūčiui darbe, todėl psichologinės gerovės pablogėjimas gali tiesiogiai veikti darbuotojo fizinę gerovę. Taip pat, remiantis šaltiniais galima pastebėti, jog psichologinė gerovė yra tiesiogiai susijusi su mūsų emocijomis, kadangi didesnis stresas, nuovargis ar perdegimas, gali neigiamai paveikti emocinę būseną, tačiau, tai gali paveikti ir atvirkščiai – palaikymas, suteiktas teigiamas grįžtamasis ryšys, gali darbuotojo emocinę būklę pagerinti, jis jausis labiau įvertintas, tuomet gali padidėti pasitenkinimas darbu, o taip pat ir veiklos rezultatai. Emocinė gerovė atsispindi tuo, jog darbo vietoje vyrauja aplinka, kuri yra draugiška, kultūra remiasi rūpestingumo savybėmis, o darbuotojas yra laukiamas ir palaikomas. Taigi, esant neigiamai emocinei gerovei, nukenčia darbuotojo psichologinė būseną, dėl ko gali nukentėti santykiai su artimaisiais, kolegomis.*

#### **2.4.2. Skaitmeninių klajoklių fizinė gerovė**

Toliau yra nagrinėjama skaitmeninių klajoklių fizinė gerovė. Fizinė savijauta plačiai tyrinėta socialiniuose ir gamtos moksluose kaip fiziologinių priemonių ir kūno sveikatos patyrimų požiūriu. Organizacijų tyrinėtojai dažniausiai tiria ryšį tarp darbuotojų fizinės sveikatos ir darbo – tai gali būti traumų ar ligų, streso šaltinis, taip pat darbas yra ir naudos šaltinis, kuomet leidžia tiesiogiai arba netiesiogiai įsigyti sveikatos priežiūros paslaugas (Grant ir kt., 2007). Pasaulio sveikatos organizacija (angl. *World Health Organization*) sveikatą apibrėžia kaip „sveikata yra visiškos fizinės, psichinės ir socialinės gerovės būseną, o ne tik ligos ar negalios nebuvimas“.

Autoriai Al-Qutop'is ir Harrim'as (2011) nurodo, jog yra veiksmų, kurie gali prisidėti prie žmogaus geros fizinės savijautos darbe, ir tarp šių veiksmų išvelgia protingą darbo krūvį ir laiką, lankstų darbo grafiką, saugią, sveiką ir patogią aplinką, minimalias sužalojimų rizikas ir pavojus sveikatai. Keeman ir kt. (2017) išvelgia, jog fizinis judėjimas (mankšta, sportinė veikla ir kt.) gali suteikti geresnę savijautą, padidinti pasitikėjimą savimi, padeda susidoroti su iškilusiais sunkumais, taip suteikiant ne tik fizinę gerovę, bet iš dalies paliečiant ir psichologinę gerovę.

Skaitmeniniai klajokliai ar darbuotojai, dirbantys nuotoliniu būdu, kaip savo pagrindines darbo priemones naudoja informacines ir komunikacines priemones, kurių pagalba darbuotojai gali palaikyti ryšį ir komunikuoti tarpusavyje, spręsti iškilusias problemas ir bėdas, taip pat jų dėka gali dirbti iš bet kur ir bet kada. Todėl, tai gali apsunkinti jų darbo pabaigą, t.y. jie negali „atsijungti“ nuo darbo ir dažniausiai būna „budėjimo režime“, kadangi vadovai gali tikėtis, jog darbuotojai gali būti nuolatos pasiekiami. Taigi iš to kyla sunkumų išlaikant tinkamą fizinę gerovę, dėl ko vėliau darbuotojams gali iškilti bėdų dėl sutrikusios sveikatos ir prastos savijautos, ar gali kilti stresas bei perdegimas (Charalampous ir kt., 2019).

Kalbant apie skaitmeninių klajoklių fizinę veiklą, kuri taip pat gali pagerinti fizinės gerovės būklę, tai yra laisvalaikio praleidimas, kuris yra siejamas su turizmo veikla – lankytinų vietų lankymas, vietinių tradicijų ir kultūrų tyrinėjimas, saviugdosa veikla – menai, sportiniai užsiėmimai ir taip pat su pramogų veikla – dalyvavimas renginiuose, koncertuose, šventėse (Bonneau, Aroles, 2021). Tai leidžia darbuotojams nutolti nuo darbinės veiklos, leidžia kūnui ir protui savotiškai pailsėti, bet tuo pačiu ir sveikai bei sportiškai praleidžiant savo laisvą laiką.

*Taigi, fizinė gerovė remiasi tuo, jog turi būti išlaikomos tinkamos darbo sąlygos, tam, kad nenukentėtų asmens sveikata, nebūtų streso ar perdegimo darbo vietoje. Taip pat, fizinė gerovė orientuojasi į sveiką gyvenimo būdą – sportas, mankštą ir mityba. Skaitmeninių klajoklių fizinė gerovė atsispindi tuo, jog jie dažnai tyrinėja aplinkas, leidžia laisvalaikį mankštindamiesi, fiziškai judėdami.*

### **2.4.3. Skaitmeninių klajoklių socialinė gerovė**

Toliau, socialinė gerovė yra apibrėžiama kaip žmonės jaučiasi priklausantys savo bendruomenėms, dažniausiai tai matuojama socialiniais vaidmenimis, pavyzdžiui artimo draugo ar šeimos nario (Pressman ir kt., 2020). Sinclair (2021) socialinę gerovę apibrėžia kaip „<...>dalijimąsi prasmingais santykiais su kitais žmonėmis, jų plėtojimą ir palaikymą. Tai leidžia jaustis autentiškam ir vertinamam, suteikia ryšio ir palaikymo jausmą.“.

Darbas visuomet yra susijęs su santykiais ir bendravimu, todėl darbo aplinkoje turėtų vyrėti kokybiški, rūpestingi ir draugiški santykiai su kolegomis ir visais kitais bendruomenės nariais. Organizacijose tokia palanki aplinka gali sukurti palakesnes darbo vietas, pagerinti bendrą darbuotojų gerovę bei bendradarbiavimą. Todėl socialinė gerovė gali būti išskirta kaip atskira veiksmų grupė susijusi su palankia darbo aplinka. Šiai gerovei yra labai svarbus organizacinis klimatas ir vidinė kultūra, taip pat yra labai svarbus socialinis palaikymas (Gustainienė ir kt., 2014; Al-Qutop, Harrim, 2011). Fizinė ir psichologinė gerovės yra kiekvieno individualios savybės, o socialinė gerovė yra orientuota į tarpusavio sąveiką (Grant ir kt., 2007). Taigi, darbuotojai, kurie jaučia paramą iš kolegų bei visos organizacijos, kuria santykius ir juos palaiko, gali jausti didesnę pasitenkinimą darbu ir jausti įsipareigojimą organizacijai, kuomet yra neformaliai bendraujama su bendradarbiais.

Skaitmeniniai klajokliai yra nuolatos keliaujantys ir judantys asmenys, todėl jų socialiniai ryšiai dėl tokio gyvenimo pobūdžio iš esmės pasikeičia. Kadangi jie dažnai tolsta nuo savo šeimos, draugų ir kolegų, jiems tenka susirasti naujų draugų naujose vietose. Tokia socialinė izoliacija kelia jiems riziką, todėl jiems yra svarbu gebėti greitai užmegzti naujus ryšius ir santykius, tam, kad nepablogėtų jų socialinė gerovė, tačiau iš gerosios pusės, toks gyvenimo būdas praplečia galimybę užmegzti ne tik naujus ryšius su bendraminčiais, bet ir su verslininkais ar kitais įmonių atstovais (Arifa ir kt., 2022). Pasak Toivanen (2023), yra labai svarbi skaitmeninių klajoklių infrastruktūra, ypatingai bendro gyvenimo ir darbo sąlygomis, taip pat įvairios konferencijos ir seminarai. Tai yra sukurta siekiant išlaikyti ir patenkinti socialinius poreikius, kurie prisideda prie prasmingų santykių ir bendruomeniškumo kūrimo. Skaitmeniniai klajokliai dažniausiai susirenka bendrose gyvenimo ir darbo erdvėse, kuriose ne tik palaiko socialinius santykius, kuria naujus santykius, bet ir dalinasi gyvenimiškais situacijomis.

Analizuojant įvairius mokslinius šaltinius buvo yra pastebėta, jog bendros erdvės yra vienas iš gerovės darbe palaikančių aspektų. Bendros, skaitmeninių klajoklių, erdvės suburia daug žmonių į vieną vietą, kurioje galima būtų dalintis įvairiomis mintimis, praplėsti pažinčių ratą ar tiesiog ramiai praleisti

laiką. Atsiradusios naujos kartos bendros gyvenimo ir darbo erdvės, suteikia galimybę integruoti ir sujungti gyvenimo, darbo veiklą ir socialinius ryšius, o bendra gyvenamoji aplinka atlieka lemiamą vaidmenį bendroje erdvėje, pakeičiant namų kultūrą iš privačios į bendrą gyvenimą. Skaitmeninė klajoklių patirtis dažnai gali būti apibūdinama kaip vienišų keliautojų patirtis. Klajokliai susiduria su darbo aplinkos kūrimo iššūkiu, kurioje jie galėtų bendrauti su kitais asmenimis, pageidautina, jog tai būtų bendraminčiai. Todėl bendro gyvenimo ir darbo erdvės koncepcija patinka kai kuriems klajokliams, kurie domisi socialinio gyvenimo puoselėjimu ir tai suteikia jiems pasitenkinimą bendruomeninio gyvenimo poreikiams bei padidina savarankiškumo jausmą, todėl jie teikia tokioms erdvės pirmenybę, nes tai padidina jų produktyvumą darbe (Thompson, 2019; Bašarir, 2023).

Tyrimais yra patvirtinta, jog bendro darbo (angl. *co-working*) ir bendro gyvenimo erdvių (angl. *co-living*) didelis privalumas, jog yra užmezgami ryšiai su naujais žmonėmis ir bendraminčiais. Būtent skaitmeniniai klajokliai yra linkę rinktis tokias erdves darbui, poilsiui arba neilgam apsisojimui, jungtis prie tokių bendruomenių tam, kad išlaikytų savo emociją, socialinę ir psichologinę pusiausvyrą, kuri remiasi į gyvenimo gerovės kokybę. Vienas iš bendro gyvenimo erdvių trūkumų yra tai, jog šiose erdvėse yra taikomas terminas, kiek jame gali skaitmeninis klajoklis apsisoti. Dažniausiai tokiose erdvėse pasitaiko, jog skaitmeninis klajoklis turi apsisoti mažiausiai savaitei, o tai neigiamai veikia jų keliavimo lankstumui (Chevtaeva, 2021). Tačiau šios paslaugos yra ypač reikšmingos skaitmeniniams klajokliams, palaikant ir paskatinant jų tokį gyvenimo būdą. Šios erdvės yra viena iš pagrindinių galimybių patenkant į skaitmeninių klajoklių bendruomenę. Šios erdvės, kaip ir kiti autoriai mini, yra aplinka, kuri suburia ir palaiko santykius su panašiai mąstančiais žmonėmis bendruomenėje (Toivanen, 2023).

Von Zumbusch ir Lalicic (2020), išskyrė, jog bendrų erdvių gerovė yra tiesiogiai susijusi su socialiniais, fiziniais ir psichologiniais ištekliais. Todėl, skaitmeniniai klajokliai naudodami bendras erdves, gali sukurti didelę bendruomenę, kurioje būtų gerinami tarpusavio ryšiai, o prisijungti arba išeiti iš bendruomenės, klajokliai visuomet gali, derindami savo asmeninius tvarkaraščius. Leisdami laiką šiose bendruomenėse, jie ne tik pagerina savo socialinius įgūdžius, bet ir palaiko bendrystės jausmą, kuris sustiprina psichologinę gerovę ir teigiamai veikia jų tapatybę. Taip pat, fiziniais gerovės aspektais, bendroje erdvėje žvelgiamas per saugumo jausmą, kuri dažniausiai palaiko bendruomenės vadovas. Jis dažniausiai atsakingas už visos bendruomenės veiklas, tokias kaip renginiai, susitikimai arba ritualai, kurie suburia visus skaitmeninius klajoklius.

*Taigi, socialinė gerovė atspindi santykius tarp kolegų ir palankia darbo aplinka. Svarbu, jog vidinė aplinka ir socialinis palaikymas vyrautų darbo vietoje. Skaitmeninių klajoklių socialinė gerovė gali nukentėti dėl jų ypatingų darbo sąlygų, kadangi nuolatinis keliavimas ir nepastovumas, gali stipriai neigiamai paveikti jų santykius su artimais draugais bei giminaičiais, kadangi santykiai gali būti palaikomi tik nuotoliniu būdu arba gali nutrūkti. Jų socialinė izoliacija neigiamai gali paveikti jų emociją ir psichologinę gerovę, tačiau, vis daugėja socialinių erdvių, kuriose skaitmeniniai klajokliai gali susiburti ir dalintis prasmingomis mintimis bei patirtimis, todėl tai gali padėti išlaikyti socialinius santykius, kurti naujas bendruomenes ir susipažinti su naujais draugais. Taigi, skaitmeninių klajoklių socialinė gerovė yra dar labiau sustiprinama šių erdvių pagalba. Šiose erdvėse – palaikoma sveika ir saugi gyvensena, nuolat kuriami ir atnaujinami santykiai su kitais gyventojais bei yra jaučiama prasmė ne tik gyvenimo, bet ir profesiniame kelyje.*

#### 2.4.4. Skaitmeninių klajoklių finansinė gerovė

Remiantis CFPB (2015, p.18) finansinė gerovė yra apibrėžiama taip: „<...>finansinę gerovę galima apibrėžti kaip būseną, kai asmuo gali visiškai įvykdyti esamus ir einamuosius finansinius įsipareigojimus, jaučiasi saugus dėl savo finansinės ateities ir gali priimti sprendimus, leidžiančius mėgautis gyvenimu.“. Daugumai darbuotojų finansinis stabilumas yra labai svarbus aspektas gyvenime. Esant finansiniam nestabilumui gali kilti grėsmė darbuotojo psichinei bei fizinei sveikatai, dėl ko gali nukentėti jo produktyvumas, rezultatai bei darbuotojui darbas gali nebeteikti tiek daug džiaugsmo ir laimės, kiek teikdavo, kuomet jis būdavo finansiškai stabilus (CIPD, 2021). Autoriai Pijoh ir kt., (2020) finansinę gerovę apibrėžia kaip stabilumą, kuomet žmogus gali būti užtikrintas dėl savo finansinės ateities, vykdyti esamus ir einamuosius įsipareigojimus bei jaustis saugiai ir maloniai dėl savo gyvenimo. Žmonės, kurių finansinė gerovė yra aukštame lygyje, gali sau leisti mėgautis gyvenimu, pavyzdžiui, atostogauti, apsipirkti ir leisti savo pajamas ne tik tam, kad patenkinti savo gyvenimo poreikius, bet ir malonumams.

Pagal Gifford'ą ir kt. (2021), finansinės gerovės sudedamosios dalys susideda iš 4 elementų:

- 1. objektyvi finansinė būklė.** Asmeninės pajamos, turtas, skolos ir įsipareigojimas, kiekybiškai įvertinami asmens ekonominės padėties aspektai;
- 2. subjektyvi finansinė padėtis.** Kaip asmuo jaučiasi dėl savo finansinės padėties – laimingas, nelaimingas, patenkintas ar ne. Ar tai gali būti finansiniai rūpesčiai dėl dabarties ar nerimas dėl ateities;
- 3. finansinės nuostatos ir žinios.** Dar kitaip gali būti vadinamas kaip subjektyvus suvokimas, apimantis sveiką ir teigiamą požiūrį į kreditą, biudžeto plano sudarymą bei išlaidų plano laikymąsi, polinkį rizikuoti;
- 4. finansinė elgsena.** Kaip valdomi ekonominiai gyvenimo aspektai: kaip protingai naudojamos pajamos, išlaidos mažesnės nei pajamos bei taupymas.

Remiantis Pwc (2023) atliktu tyrimu, darbuotojų finansinei gerovei gali daryti įtaką organizaciniai pokyčiai, o tai dažniausiai sukelia jiems stresą. Tyrimas parodė, kad 60% darbuotojų, kurie dirba visą darbo dieną, stresą patiria dėl finansų, pajamų. O tai turi įtakos ne tik finansinei gerovei, bet ir jų kitoms gerovės sritims arba net sveikatai – nuo miego, psichikos sveikatos iki pasitikėjimo savimi ar net savigarbos. Taigi, dažniausiai darbuotojai skleidžia savo pasitenkinimą darbu tuomet, kai jaučiasi pilnavertiškai, turint stabilias pajamas ar pan. Šis tyrimas taip pat patvirtina, jog vienas iš trijų darbuotojų jaučiasi neproduktyvus darbo metu, kai turi rūpesčių dėl pinigų. Todėl, į finansinę gerovę reikia taip pat skirti daug dėmesio, tam, kad nebūtų nukenčiamos kitos darbuotojų gerovės.

Pasak Grant'o ir kt. (2007), yra skatinamojo atlyginimo praktika, kuri yra skirta darbuotojams finansine arba nefinansine išraiška už darbuotojų atliktus darbo rezultatus. Tai gali suteikti darbuotojui didesnę pasitenkinimą darbu, kuomet darbuotojas jausis labiau įvertintas, džiaugsis perspektyva užsidirbti daugiau ir užtikrinti didesnes pajamas, kurias galima panaudoti asmeniniams poreikiams įgyvendinti. Taip darbuotojams yra padidinama motyvacija užtikrinti geresnius veiklos pasiekimus už kuriuos gaus atlygį. Tačiau papildomos pajamos ar skatinamasis atlyginimas gali dalinai paveikti asmens gerovę, taip yra todėl, nes žmonės yra linkę lyginti savo gaunamas pajamas su kitų asmenų pajamomis. Šiuo atveju žmonės yra mažiau patenkinti savo gaunamomis pajamomis, kurios galbūt yra mažesnės, lyginant su asmenimis, kurių pajamos lygis yra kur kas aukštesnis. Todėl,

tai gali daryti neigiamą įtaką asmens gerovei ir jo savijautai, kai kiti uždirba daugiau (Layard, De Neve, 2023).

Skaitmeninių nepriklausomų darbuotojų finansinė situacija dėl mokesčių gali būti sudėtinga. Kadangi darbuotojas gali gyventi vienoje šalyje, o savo veiklą vykdomą veiklą gali registruoti kitoje šalyje arba dirbti pas darbdavį, kuris yra kitoje šalyje, todėl tai gali sukelti sunkumų dėl mokamų mokesčių. Atsiranda tikimybė, jog darbuotojas mokės dvigubus mokesčius – šalyje, kurioje gyvena ir šalyje, kurioje yra įregistruota veikla arba darbo sutartis. Todėl norint išvengti tokių nutikimų skaitmeninis darbuotojas turėtų pasinaudoti galimybe išvengiant dvigubo apmokestinimo pasirašant sutartį kurioje nors šalyje. Tačiau, darbuotojai, kurie vykdo individualią veiklą, kitaip tariant yra laisvai samdomas darbuotojas, jis gali mokėti mokesčius tai šaliai, kurioje yra registruota jų veikla, remiantis jų mokestinėmis tvarkomis, o gyvendami kitoje šalyje jie prisidėtų mokesčiais pirkdami prekes ar naudodami tos šalies paslaugas, tačiau tai yra labai nedidelė dalis mokesčių, kuriais jie prisidės prie gyvenamosios šalies. Iš tiesų, skaitmeniniai darbuotojai, turi galimybę pasirinkti šalį, kurioje galėtų registruoti savo veiklą, taip pasirenkant vietovę, kurioje yra mažesni mokesčiai, taip patirdami mažiau išlaidų savo mokesčiams. Todėl tai yra vienas iš finansinių privalumų, kuriuo gali pasinaudoti darbuotojas, kuris nuolatos keliauja (Tyutyuryukov, Guseva, 2021).

*Apibendrinant, finansinė gerovė prasideda nuo supratimo apie tai, kokia yra darbuotojo finansinė padėtis. Finansinis stabilumas yra svarbus tam, kad darbuotojo psichinei ir fizinei sveikatai nekiltų jokių grėsmių. Žmonių, kurių finansinė padėtis yra aukštame lygmenyje, gali džiaugtis gyvenimu, daugiau leisti savo asmeniniams poreikiams įgyvendinti ir patenkinti savo psichologinę, emocinę bei fizinę gerovę. Taip pat, skaitmeniniai klajokliai turi galimybę pasirinkti šalį, kurioje registruotų savo veiklą dėl mokesčių, jeigu jie vykdo individualią veiklą ir yra laisvai samdomi darbuotojai.*

#### **2.4.5. Iššūkiai darbuotojo gerovėje**

Toliau yra išskiriami pagrindiniai iššūkiai, su kuriais taip pat gali susidurti skaitmeniniai klajokliai. Šie iššūkiai ir sunkumai darbo vietoje yra ypatingai svarbūs tam, kad ateityje galima būtų išvengti iškilusių problemų ar bėdų bei būtų atrasti sprendimo būdai šiems iššūkiams išspręsti.

**Tobulėjančios technologijos ir vadovai.** Sparčiai tobulėjančios technologijos gali turėti įtakos darbuotojų gerovei, kadangi tai labai stipriai remiasi ir daro įtaką į tai kaip ir kokį darbą mes dirbame, su kokiomis priemonėmis naudojames, kaip bendraujame ir palaikome ryšį su kolegomis. Tačiau, be šiuolaikinių technologijų, yra atsiradę ir naujesnių iššūkių kaip destruktivūs arba kenkiantis vadovas, patyčios ir kibernetinės patyčios. (Kowalski, Loretto, 2017). Taip darbuotojas gali būti pažeidžiamas psichologiškai, gali prarasti motyvaciją darbui ir jo asmeniniai rezultatai gali dar labiau suprastėti.

**Pakeistos darbo sąlygos.** Kaip ir buvo minėta anksčiau darbo pertvarkymas, perprojektavimas gali sukelti iššūkius darbuotojų gerovei bei jų sveikatai. Sudėtingesnės ir pakeistos darbo sąlygos darbuotojams suteikia galimybę tobulinti savo įgūdžius, atlikti užduotis, kurios reikalauja daug pastangų bei atsakomybių, dėl ko, šios užduotys sukelia didelę įtampą, stresą, nuovargį bei gali stipriai paveikti asmens sveikatos būklę – gali sutrikti širdies ir kraujagyslių veikla. Todėl, nors darbo perorganizavimas gali suteikti teigiamų aspektų psichologinei darbuotojo gerovei, tačiau tai neigiamai veikia jų fizinę gerovę, todėl tai yra įrodymas, jog patenkinant vieną gerovę, gali nukentėti kita (Grant, Christianson, Price, 2007).

**Darbas nuotoliniu būdu.** Dirbant nuotoliniu būdu, socialinė gerovė gali nukrypti į neigiamą pusę. Iqbal'io ir kt., (2020) teigimu yra pastebėta, jog darbas nuotoliniu būdu gali turėti įtakos darbuotojų gerovei, ypač yra sudėtinga atsitraukti nuo darbo ir sumažinti polinkį dirbti ilgesnes darbo valandas. Darbuotojai, kurie dirba nuotoliniu būdu gali būti priversti dirbti prailgintas darbo valandas, kurios kompensuotų nuolatinio fizinio buvimo biure nebuvimą. Gyvo bendravimo trūkumas darbuotojams, gali neigiamai veikti jų tarpasmeniniuose ir socialiniuose ryšiuose.

**Santykiai su bendradarbiais ir kontrolė.** Dažniausiai darbuotojai dirbantys nuotoliniu būdu, gali patirti emocinį išsekimą dėl mažos socialinės paramos, kuomet yra mažai bendraujama gyvais susitikimais, nėra palaikančių asmenų šalia, jaučiasi socialiai izoliuoti. Tai taip pat gali turėti įtakos tam, jog darbuotojai dirba daug ir intensyviai. Taip pat, pastebėta, jog darbuotojai pastebi didesnę vadovo priežiūrą, nors ir darbuotojai yra patikimi. Nebuvimas fizinėje darbo vietoje, gali visgi sukelti pasitikėjimo problemas, todėl dažniausiai yra padidinama kontrolė tarp vadovo ir jam pavaldaus darbuotojo (Charalampous ir kt., 2019).

**Skatinamasis atlyginimas ir konkurencija.** Skatinamasis atlyginimas gali sukelti daug pasipiktinimų ir didelės konkurencijos tarp esamų darbuotojų. Vadovai dažniausiai tikisi komandinio darbo ir komandinių rezultatų, tačiau bendradarbiai gali vieni kitais pasinaudoti tam, kad gautų sau naudos, o ne visa komanda. Tai sukuria didelę nelygybę, kadangi tai skatina lyginti vieni kitų atlyginimus. Todėl iš to kyla daug nesklandumų palaikant santykius, bendradarbiavimą, todėl ne tik finansiškai yra paliečiama, bet ir per socialinės gerovės prizmę (Grant ir kt., 2007).

**Finansinis stresas.** Ryšys tarp finansinės gerovės ir fizinės, emocinės bei psichologinės gerovės yra ganėtinai stiprus. Kai asmeniui iškyla finansinių sunkumų, tai paveikia jo psichikos sveikatą, kadangi tai kelia didelę įtampą bei stresą. Tai dažniausiai pasireiškia per emocinį išsekimą bei su stresu susijusias ligas. Finansinis stresas dažniausiai gali būti patiriamas dėl įvairių įsiskolinimų, mažai gaunamų pajamų ar pan., o finansinį stresą patiriantys asmenys, dažniausiai yra linkę nepasirodyti darbo vietoje (Gifford, ir kt., 2021).

*Apibendrinant iššūkius, kurie gali būti pastebimi darbuotojo gerovėje, galima pastebėti, jog jie remiasi į tokius aspektus, kaip netinkama darbo aplinka, tobulėjančios technologijos, skatinančios pokyčius darbo vietoje, kenkiantys vadovai, kurie mėgsta didesnę kontrolę ir kuriems kyla pasitikėjimo spragų iš darbuotojo pusės, ypatingų tų, kurie dirba nuotoliniu būdu, dėl ko iškyla bėdų dėl socialinės gerovės – tinkamų darbo santykių palaikymo. Taip pat, fizinei gerovei gali pakenkti ilgesnis darbo laikas ar nesugebėjimas suvaldyti savo darbo dienos, dėl ko darbo užduotys atliekamos ilgiau, o pakeistos darbo sąlygos gali sukelti stresą ir padidinti grėsmę sveikatos būklei. Finansinei gerovei iškyla grėsmė tuomet, kai vykdoma konkurencija dėl darbuotojų pastangų darbo vietoje dėl veiklos rezultatų, už kuriuos mokami piniginiai arba nepiniginiai priedai. Dėl to gali atsirasti finansinis stresas, kuris daro įtaką emocinei, psichologinei ir fizinei gerovei.*

## **2.5. Motyvų tapti skaitmeniniu klajokliu ir jų gerovės raiškos teorinis modelis**

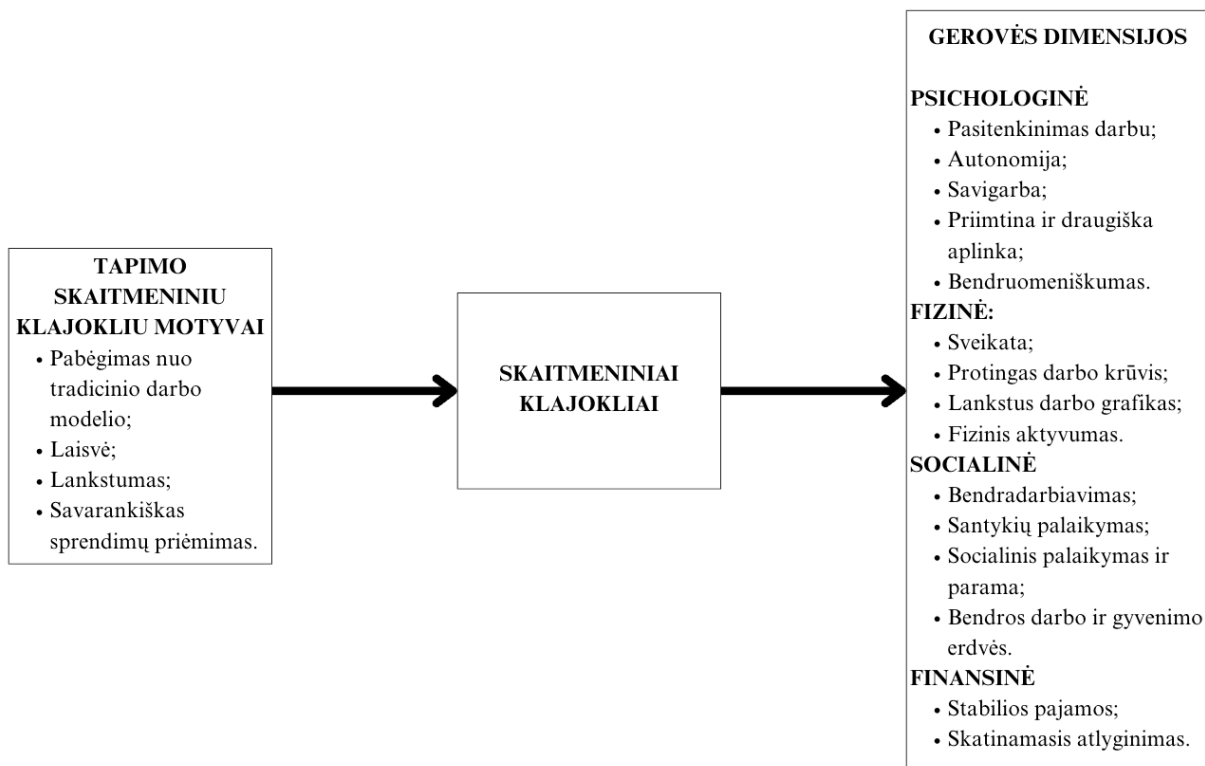
Išnagrinėjus ir atlikus mokslinės literatūros analizę bei nusistačius bendrines išvalgas, buvo sudarytas teorinis tyrimo modelis, kuris nurodo skaitmeninių klajoklių motyvus, lemiančius pasirinkti tokį gyvenimo būdą ir jų gerovės raišką (žr. 2 pav.).

Išnagrinėjus skaitmeninių klajoklių pagrindinius motyvus ir gerovės dimensijas yra pastebėta, jog pirmiausia skaitmeniniai klajokliai pasirenka tapti skaitmeniniu klajokliu, o pagrindiniai motyvai,

tokie kaip laisvė ir lankstumas, savarankiškumas, pabėgimas nuo tradicinio darbo modelio, padeda suprasti, kad tokio gyvenimo ir darbo balanso jiems reikia. Tuomet, tapus skaitmeniniu klajokliu pasireiškia įvairūs aspektai jų gerovės dimensijose. Buvo apibrėžtos 4 pagrindinės dimensijos – psichologinė, fizinė, socialinė ir finansinė. Šios dimensijos yra plačiau nagrinėjamos atliktame tyrime, kurio analizė yra pateikiama tolimesniame skyriuje.

Esant stabiliai psichologinei, fizinei, socialinei ir finansinei gerovei darbo vietoje, kyla didesnis pasitenkinimas darbu, asmenys yra labiau efektyvesni ir dėl to nenukenčia nei jų darbo rezultatai, nei asmeninis gyvenimas. Iš to galima pastebėti, jog atsiranda motyvuojantys veiksniai, kurie dažniausiai siejami su autonomija, savarankiškumu, pabėgimu nuo tradicinio darbo modelio bei lankstumo. Todėl, kuo didesni darbuotojo gerovės rodikliai, tuo labiau jis yra motyvuotas dirbti ir pasirinkti tokį darbo ir gyvenimo būdą.

Taip pat, buvo nustatyta, jog darbuotojų gerovė daro įtaką ir jų veiklos pasiekimams, kadangi darbuotojas jausdamas darbe emocinį stiprumą, palaikymą ir ryšį su kolegomis ar kitais asmenimis, gali dirbti produktyviau ir efektyviau, taip patenkinant savo iškeltus tikslus, kuriuos įgyvendinus viskas atsispindi veiklos rezultatuose (Khoreva, Wechtler, 2018; Tropschuh ir kt., 2023).



**2 pav.** Motyvų tapti skaitmeniniais klajokliais ir jų gerovės raiškos teorinis modelis

Todėl atliekant tyrimą yra labai svarbu išsiaiškinti, kokie yra pagrindiniai pasirinkimo motyvai bei kokie elementai labiausiai išryškėja visose gerovės dimensijose.

### 3. Motyvų tapti skaitmeniniais klajokliais ir jų gerovės raiškos tyrimų metodologija

Vienas iš iškeltų uždavinių yra ištirti motyvus, lemiančius pasirinkti skaitmeninio klajoklio gyvenimą, ir ištirti jų gerovės raišką, todėl šiam uždaviniui yra sudaryta tyrimų metodologija. Šią tyrimų metodologiją sudaro tyrimo objektas, iškeltas tyrimo tikslas ir uždaviniai, kuriems atlikti yra sudaromas tyrimo metodas ir jo struktūra.

#### 3.1. Tyrimo objektas, tikslas ir uždaviniai

**Tyrimo tikslas** – empiriškai ištirti motyvų tapti skaitmeniniais klajokliais ir jų gerovės raišką.

#### **Tyrimo uždaviniai:**

1. nustatyti tapimo skaitmeniniu klajokliu pasirinkimo motyvus;
2. nustatyti skaitmeninių klajoklių psichologinę, fizinę, socialinę ir finansinę geroves;
3. pateikti patikslintą skaitmeninių klajoklių motyvų ir jų gerovės raiškos teorinį modelį.

#### 3.2. Tyrimo metodas

Išanalizavus mokslinius šaltinius, susijusius su baigiamojo projekto tema, buvo pasirinkta kokybinio tyrimo strategija, nes norima išsiaiškinti gilesnius aspektus, kuriuos pavyktų fiksuoti šia strategija. Todėl, bus siekiama išsiaiškinti ir išanalizuoti skirtingus informantų požiūrius. Pasirinktas kokybinio tyrimo instrumentas – pusiau struktūrizuotas interviu. Kokybinis tyrimas leidžia surinkti gilesnius, atviresnius ir jausmingesnius atsakymus. Dalyviai gali laisviau išreikšti savo nuomonę įvairiais aspektais ir pateiktoms situacijoms (Gaižauskaitė, Valavičienė, 2016).

Kokybinio tyrimo pradžioje buvo sudarytas klausimų sąrašas (žr. 1 priedą), kurio pagalba siekiama išsiaiškinti skaitmeninių klajoklių pasirinkimo motyvus ir jų gerovės raišką. Klausimų sąrašo dalys yra išskirstytos taip:

1. **demografiniai ir profesiniai klausimai.** Siekiama išsiaiškinti respondento demografinius rodiklius, tokius kaip amžius, gyvenamoji šalis, išsilavinimas. Tai padės nustatyti koks yra skaitmeninių klajoklių amžius, iš kokios šalies jie yra ir kokioje šalyje šiuo metu gyvena bei jų išsilavinimo lygis, kuriuo siekiama išsiaiškinti ar skaitmeniniams klajokliams išsilavinimas yra reikšmingas. Taip pat klausimai apie dabartinę profesiją padės išsiaiškinti, kokiame sektoriuje šiuo metu dirba respondentas ir kokia jo darbo sritis. Taip bus pastebėta, kuriame sektoriuje daugiausiai yra skaitmeninių klajoklių;
2. **pasirinkimo motyvų klausimai.** Šie klausimai padės išsiaiškinti kaip prasidėjo jų profesinė kelionė kaip skaitmeniniu klajokliu bei kiek laiko jau yra pasirinkę tokį kelią bei kokių veiksnių įtaką jie pasirinko tokį gyvenimo būdą. Taip pat klausimai bus skirti norint išsiaiškinti konkrečius veiksnius, kurie paskatino skaitmeninius klajoklius pasirinkti tokį karjeros kelią, taip pat, kokie būtų privalumai bei trūkumai būnant skaitmeniniu klajokliu;
3. **gerovės klausimai.** Bus siekiama išsiaiškinti kokia yra skaitmeninių klajoklių fizinė, psichologinė, socialinė ir finansinė gerovė, kaip jie suvokia ir vertina savo gerovę įvairiais aspektais. Taip pat, labai svarbu išsiaiškinti kaip galėtų pagerinti savo gerovę tiek darbinėje, tiek asmeninė veikloje;



4. **gerovės ir pasirinkimo tapti skaitmeniniu klajokliu motyvų sąsajų klausimai.** Šiais klausimais bus siekiama išsiaiškinti respondento nuomonę apie skaitmeninio klajoklio pasirinkimo įtaką jų gerovei bei ar rekomenduotų tokį gyvenimo būdą rinktis kitiems asmenims.

Taigi, klausimai buvo sudaryti taip, kad būtų galima išsiaiškinti ir gauti kuo tikslesnius rezultatus ir atsakymus iš respondentų. Papildomi klausimai, kurie nėra apibrėžti klausimyne, gali būti užduodami pokalbio eigoje, kuomet atsiranda nenumatytų aspektų, kurie taip pat gali būti svarbūs ir daryti įtaką rezultatų analizei.

Kai buvo sudarytas klausimų sąrašas, toliau buvo siekiama surasti dalyvius, kurie sutinka dalyvauti tyrime. Suradus tyrimo dalyvius, toliau bus vykdomi pokalbiai ir duomenų rinkimas. Gauti duomenys bus apdorojami ir transkribuojami ir paskutiniame etape bus atliekama tyrimo analizė ir diskusija.

### 3.3. Duomenų rinkimas ir analizės metodai

Šiuo tyrimu yra siekiama išsiaiškinti motyvus dėl kurių skaitmeniniai klajokliai pasirenka tokį gyvenimo būdą, kaip tai remiasi į jų psichologinę, fizinę, socialinę ir finansinę gerovę bei kaip atrodo sąsajos tarp pasirinkimo motyvų ir asmeninės gerovės. Kadangi tyrime galėjo dalyvauti esami arba buvę skaitmeniniai klajokliai, todėl buvo pasirinkti keli svarbiausi kriterijai – šiuo metu keliauja ir dirba, neužsibūna ilgai vienoje šalyje, dirba teisės, rinkodaros, konsultacijų, informacinių technologijų, grafikos dizaino sektoriuje. Informantų paieškos portalai buvo pasirinkti ne atsitiktiniai, todėl tyrimo dalyvių paieška buvo vykdoma socialinio tinklo „Facebook“ platformoje ir pasaulinėje skaitmeninių klajoklių bendruomenėje „Digital Nomad World“. Šiose platformose buvo ieškoma skaitmeninių klajoklių bendruomenės grupių, kuriuose buvo patalpintas skelbimas su kvietimu ir pasiūlymu dalyvauti tyrime.

Dėl tyrimo ir skaitmeninių klajoklių paieškos sudėtingumo tyrime dalyvavo 8 skaitmeniniai klajokliai, tačiau net ir atlikus 8 interviu buvo jaučiamas informacijos prisotinimas ir respondentų atsakymai vis kartojosi, todėl tyrimas ir skaitmeninių klajoklių paieška buvo stabdoma. Tyrime dalyvavo respondentai iš Lietuvos, Rusijos, Vokietijos, Ispanijos, Prancūzijos šalių, todėl tyrimas buvo vykdomas anglų ir lietuvių kalbomis. Buvo pasirinkti teisės (T1, T2), rinkodaros (R1), konsultacijų, klientų aptarnavimo (K1), informacinių technologijų (IT1, IT2) ir grafikos dizaino (G1, G2) sektoriai norint pasižiūrėti gerovės ir pasirinkimo motyvų tendencijas. Šiuose sektoriuose buvo pakalbinta po 1 arba 2 informantus. Respondentų profiliai yra pateikiami 6 lentelėje, kurioje matoma pagrindinė demografinė jų informacija.

6 lentelė. Tyrimo dalyvių profiliai

Informanto kodas	Amžius	Šalis	Sektorius	Darbovietės tipas
T1	36	Lietuva	Turizmas, teisė	Laisvas samdomas (individuali veikla)
T2	31	Rusija	Teisė	Samdomas darbuotojas su darbo sutartimi
K1	51	Vokietija	Konsultacijų, klientų aptarnavimo, informacinės technologijos	Laisvai samdomas
G1	26	Ispanija	Grafinis dizainas	Samdomas darbuotojas su darbo sutartimi

Informanto kodas	Amžius	Šalis	Sektorius	Darbovietės tipas
G2	32	Ispanija	Grafikos dizainas	Samdomas darbuotojas su darbo sutartimi
R1	33	Prancūzija	Rinkodara, reklama muzikos industrijoje, papildomai – savanorystės, samdomas darbuotojas ūkiuose ir kituose darbuose	Laisvai samdomas ir samdomas darbuotojas su darbo sutartimi
IT1	28	Lietuva	Informacinės technologijos	Laisvai samdomas darbuotojas
IT2	27	Ispanija	Informacinės technologijos	Laisvai samdomas darbuotojas

Tyrimas buvo atliekamas 2024 m. kovo-balandžio mėnesiais. Interviu trukmė siekė nuo 42 minučių iki 1 valandos 13 minučių. Dėl skirtingų respondentų gyvenamųjų vietų visi interviu buvo vykdomi nuotoliniu būdu, vaizdo skambučiu, naudojant „Google Meet“ įrankį. Prieš pradėdant interviu, tyrimo dalyviams buvo suteikiama informacija apie atliekamo tyrimo tikslą, kokiais tikslais tyrimo rezultatai bus naudojami ir respondentų asmeninė informacija bus apsaugota ir nepateikiama jokia jautri informacija. Pokalbiai buvo įrašomi diktofono pagalba, tačiau ne visi tyrimo dalyviai išreiškė sutikimą, jog pokalbis būtų įrašomas nors ir buvo gautas jų sutikimas dalyvauti tyrime, todėl atsakymai buvo vedami iš karto į kompiuterį.

Atlikus pusiau struktūrizuotus interviu, respondentų atsakymai buvo transkribuojami kompiuteriu – atsakymai buvo suvedami į „Microsoft Word“ programą. Taip pat, išsamesnei duomenų analizei ir kodavimui buvo naudojama „MAXQDA24“ programa. Atliekant interviu transkribavimą, buvo pašalinti nereikalingi jaustukai, įterpiamai žodžiai ar kelis kartus pakartojami žodžiai, išlaikant viso pokalbio esmę. Respondentų interviu apimtis siekė vidutiniškai 8 puslapius.

### 3.4. Tyrimo etika

Remiantis Rupšiene (2007), yra išskirti etikos principai, kurių vertėtų laikytis tiriamojo atžvilgiu:

1. Tiriamasis tyrime turi dalyvauti tik išreiškęs savo savanorišką sutikimą;
2. Tyrėjas dalyviui turi atskleisti tyrimo tikslą, informuoti apie etikos principų laikymąsi ir gauti iš dalyvio raštišką arba garsu įrašytą sutikimą dalyvauti tyrime;
3. Tyrėjas turi dalyvi apsaugoti visuose etapuose nuo galimų rizikų ir žalų;
4. Tyrėjas turi užtikrinti dalyvio ir gautų atsakymų konfidencialumą;
5. Tyrėjas taip pat turi užtikrinti dalyvio anonimiškumą;

Todėl remiantis šiais principais buvo užtikrinta, kad tyrimas vyktų sklandžiai. Visi tyrimo dalyviai buvo informuoti, jog renkama medžiaga ir informacija bus naudojama tik baigiamojo projekto tikslams ir rašto darbo atlikimui. Dalyviai, pateikė raštišką ir žodinį sutikimą dėl dalyvavimo tyrime. Jie taip pat buvo informuoti, jog pokalbis bus įrašomas, o gauti duomenys bus transkribuojami, apdorojami ir pateikiami rašto darbe taip, jog būtų išlaikomas jų konfidencialumas ir nebūtų atskleista jų tapatybė, o garsiniai įrašai bus panaikinami po atlikto ir išanalizuoto tyrimo. Taip tyrimo dalyviai galėjo pateikti gilesnius ir atviresnius atsakymus, nebijodami, jog jų tapatybė bus viešai atskleista.

#### 4. Motyvų tapti skaitmeniniais klajokliais ir jų gerovės raiškos tyrimo rezultatai ir diskusija

Šiame skyriuje bus pateikiami tyrimo rezultatai, kurie nurodys konkrečią raišką tarp motyvų tapti skaitmeniniais klajokliais ir tarp jų gerovės. Tyrimo analizė bus atliekama remiantis gautais dalyvių atsakymais.

„MAXQDA24“ programos pagalba buvo sukurti kodai: 4 gerovės dimensijos (psichologinė, fizinė, socialinė finansinė) bei motyvai, lemiantys skaitmeninio klajoklio pasirinkimą ir būdai pagerinantys jų gerovę. Kiekvienas kodas turėjo po kategorijas ir sub-kategorijas, kurie buvo sukoduoti pagal informantų atsakymus. Visa koduotė buvo atlikta remiantis ir sudarytų teoriniu modeliu (žr. 2 pav.). Bendrai visiems kodams buvo priskirti 374 atsakymai. Kodų sistema yra pateikiama priede nr. 2.

Taigi, tolimesniuose skyriuose bus išanalizuojami motyvai, kurie paskatino pasirinkti skaitmeninio klajoklio kelią, taip pat bus išanalizuojamos 4 atskiros gerovės – psichologinė, fizinė, socialinė ir finansinė. Taip pat, su respondentais buvo aptarti būdai, kuriais jie galėtų pagerinti savo esamą gerovę.

##### 4.1. Tapimo skaitmeniniu klajokliu pradžios analizė

Siekiant išsiaiškinti tapimo skaitmeniniu klajokliu pasirinkimo motyvus, buvo užduoti klausimai, susiję su jų, kaip skaitmeninių klajoklių, pradžia ir dėl kokių priežasčių jie pasirinko tokį kelią. Visų pirma, buvo įsitikinama, jog jie yra skaitmeniniai klajokliai, todėl buvo pasiteirauta ar jie laiko save skaitmeniniu klajokliu ir kodėl jie save tokiu laiko. Taigi, informantai save laikė skaitmeniniu klajokliu, kadangi daugelis išsireiškė, jog dažnai keliauja: „<...>keliauju po pasaulį, daugiausiai po Europą ir dirbu iš skirtingų vietų“ (IT2), „<...>mėgstu pakeliauti, tai beveik darbas tapo mano asmeniniu gyvenimu“ (IT1), taip pat neužsibūna vienoje vietoje ilgai „<...>neturiu nuolatinės gyvenamosios vietos. Pernai apie 2,5 mėnesio buvau Lietuvoje, dažniausiai ilgiau 3 mėnesius vienoje vietoje neužsibūnu.“ (T1), „<...>paprastai 3-6 mėnesius praleidžiu toje pačioje vietoje<...>.“ (R1). Buvo išsireiškusių, jog nebeturi namų ir gyvenimą praleidžia įvairiose nakvynės vietose: „<...>šiuo metu nebeturiu namų. Sumažinau visus savo daiktus, kad galėčiau gyventi labai taupiai<...>. Kiekvieną dieną yra vis kažkas naujo, kartais Karibų jūros regione reikia vaikščiot kaip Italijoje<...>. Gyvenu nakvynės namuose ir naudojuosi tam tikromis viešosiomis erdvėmis darbui <...>.“ (K1). Vienas iš informantų yra buvęs skaitmeninis klajoklis: „<...>Šiuo metu jau nebelaikau savęs kaip skaitmeninis klajoklis. <...>bet nuolatos keliauju. Geriau save įvardyčiau kaip nuo vietos nepriklausomą profesionalą.“ (T2). Taigi, buvo įsitikinta, jog visi dalyvaujantys tyrime yra arba esami skaitmeniniai klajokliai arba yra buvę skaitmeniniai klajokliai.

Toliau, analizuojama, kokių būdu skaitmeniniai klajokliai sužinojo apie tokią galimybę. Dažniausiai apie tokią galimybę tyrimo dalyviai sužinojo interneto pagalba, ypatingai domėdamiesi apie nuotolinio darbo galimybę: „<...>besidomėdamas programavimu, interneto pagalba.“ (IT2), „<...>Tai pradėjau ieškoti galimybės dirbti nuotoliniu būdu.<...>Tai padėjo man atrasti internetas<...>.“ (G2), kitiems keliavimas buvo pramoga, kurią norėjo susieti su savo darbu: „<...>prieš tai apie jį nebuvau girdėjęs, tiesiog gyvenau. Tada pagalvoju, kad būtų gerai turėti darbą, kurį galėčiau vykdyti internete, kad nereiktų kaskart išvykstant ieškoti darbo, ir pradėjau domėtis šia tema<...>“ (R1), „<...>Domėjausi galimybėmis dirbti ir keliauti<...>.“ (IT2). Taigi, dažniausiai skaitmeniniai klajokliai tokio darbo ieško dėl galimybės dirbti ir keliauti, o paieškas palengvina internetas, kuriame daug informacijos galima rasti apie tokio darbo galimybes.

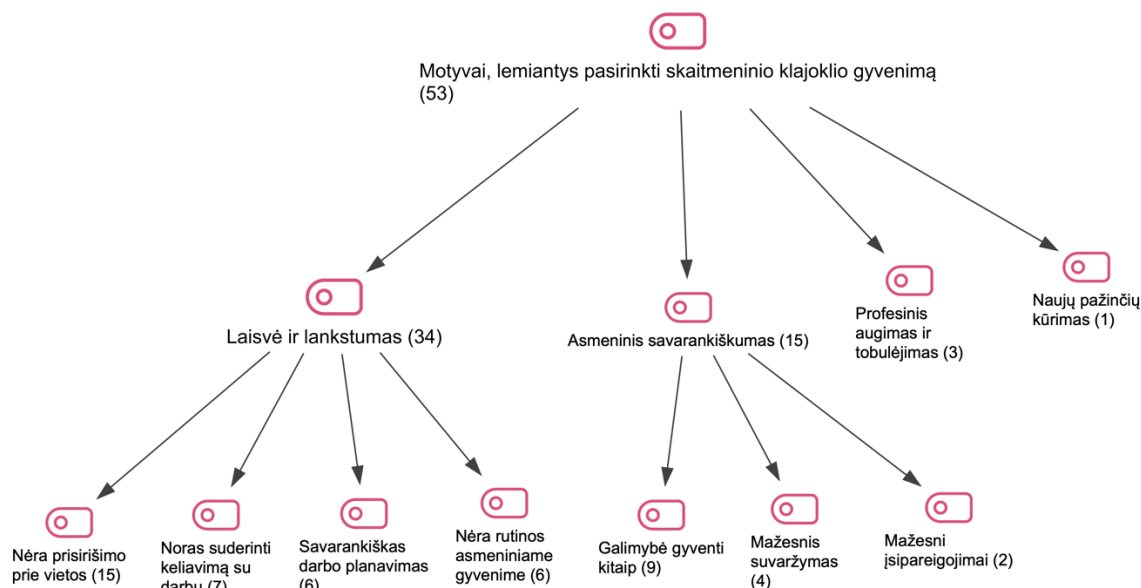
Toliau, identifikuojant kokį darbą dirbo skaitmeniniai klajokliai prieš tampant skaitmeniniu klajokliu, tai dauguma informantų prieš pasirenkant tokį gyvenimo būdą dirbo visiškai identišką arba panašų darbą: „Dirbau panašų darbą, buvau teisinė patarėja, gal tiksliau kaip teisinė konsultantė“ (T2), „Tik tą patį darbą.“ (K1), „Prieš tai dirbau toje pačioje srityje, tik kitoje darbovietėje“ (G1), „Dirbau panašų darbą, buvau teisininkas.“ (T1), „Dirbau kitoje įmonėje kaip programuotoja“ (G2) taigi, pasirinkimui įtakos jų profesijos keitimas neturėjo, kadangi jie prieš pasirenkant tokį klajoklišką būdą, jau dirbo tokį darbą. Du informantai teigė, kad dirbo visai kitokius darbus prieš pasirenkant skaitmeninio klajoklio gyvenimą: „Daugiau nekvalifikuoti darbai, kol studijavau dirbau pagalbinio darbuotoju<...>.“ (IT2), „Iš pradžių 4 metus dirbau parduotuvės vadovu, o vėliau 8 metus dirbau restoranuose.“ (R1), taigi šie klajokliai ieškojo vietos, kurioje galėtų realizuoti keliavimą su darbu. Vienas skaitmeninis klajoklis teigė, jog „Nedirbau, iš karto po mokyklos pradėjau ieškotis ir domėtis apie klajoklišką gyvenimo būdą.“ (IT2), taigi dalyvis iškart ieškojo galimybių, kur galėtų dirbti nuotoliniu būdu.

Analizuojant, kaip prasidėjo jų kelionė, tai dažniausiai skaitmeninių klajoklių kelionė prasidėdavo nuo tinkamo darbo paieškos arba gauto darbo pasiūlymo: „Susiradau darbą, kuriame galima dirbti visiškai pilnai nuotoliu.“ (IT2), „<...>labai ieškojau galimybės susiderinti savo pomėgį keliauti su darbu.“ (G2), „Gavau darbo pasiūlymą dirbti nuotoliniu būdu.“ (IT1). Kiti pastebėjo, jog iš savo papildomų veiklų uždirba tiek pat, kiek dirbdamas nuolatinį darbą, tai <...>pasvarsčiau, jog metas išeiti iš darbo ir pradėti savo veiklą su žmona.“ (T1), taip pat noras keliauti ir galimybė vykdyti darbo funkcijas iš bet kur, padėjo pradėti skaitmeninio klajoklio kelią: <...>norėjau keliauti ir savanoriauti, todėl 2018 metais tapau laisvai samdoma darbuotoja<...>, taip pradėjau savanoriauti užsienyje.“ (T2), <...>dalis mano vykdomų projektų gali būti atliekami nesvarbu iš kurios vietos, tai nusprendėme su žmona pakeliauti ir tuo pačiu dirbti<...>.“ (T2).

Taigi, iš gautų respondentų atsakymų, galima daryti išvadas, jog dažniausiai skaitmeninio klajoklio kelią pasirenka tie asmenys, kurie nori patirti naujus potyrius, galbūt nori daugiau iššūkių gyvenime arba susiderinti galimybę keliauti ir dirbti, taip pat dirbti tik nuotoliniu būdu. Pagrindiniai kanalai, kuriais buvo išsiaiškinta apie tokį gyvenimo būdą – internetas. Respondentai teigia, kad interneto pagalba rado daugiau informacijos apie tokią galimybę. Skaitmeninių klajoklių gyvenimas yra kitoks nei įprastai gyvenančio žmogaus, kuris dirba ir gyvena vienoje vietovėje tuo, kad skaitmeniniai klajokliai turi galimybę keliauti ir dirbti, neužsibūti vienoje vietoje ilgai.

#### **4.2. Motyvų tapti skaitmeniniu klajokliu, analizė**

Buvo sudaryta pirma koduotė, kurioje buvo nurodomi pagrindiniai veiksniai, lemiantys skaitmeninių klajoklių pasirinkimą. Remiantis informantų atsakymais buvo išskirtos šios kategorijos: laisvė ir lankstumas, asmeninis savarankiškumas, profesinis augimas, naujų pažinčių kūrimas. Šios kategorijos turėjo sub-kategorijas, kurias galima pamatyti 3 paveiksle.



3 pav. Motyvai, lemiantys pasirinkti skaitmeninio klajoklio gyvenimą

Siekiant išsiaiškinti, kodėl skaitmeniniai klajokliai pasirinko tokį kelią, buvo akcentuojami teoriniai aspektai, susiję su laisve, lankstumu, nepriklausomybe, savarankiškumu, profesiniu augimu ir pan. Prie kiekvienos sub-kategorijos šalia yra nurodomas skaičius atsakymų, kurie kartojosi informantų atsakymuose, t.y. kiek iš viso buvo priskirta teiginių sub-kategorijai. Todėl, daugiausiai dėmesio sulaukė laisvės ir lankstumo kategorija, kuri didžiausią įtaką darė jų pasirinkimams.

Toliau yra pateikiama **laisvės ir lankstumo** kategorijos analizė. Skaitmeninių klajoklių teigimu, didžiausią įtaką jų pasirinkimui lėmė tas, jog yra galimybė būti skirtingose vietose, nėra jokio prisirišimo prie konkrečios vietos. Tyrimo dalyvių teigimu, atsiradęs lankstumas padeda tai įgyvendinti: „<...>yra daugiau lankstumo ir laisvės, kadangi atsiranda galimybė dirbti iš kitos šalies, net neprisirišant prie jos vienos<...>.“, „<...>nesu pririšta prie darbo vietos ir nustatytų darbo valandų<...>.“ (G1), „Vienintelis veiksnys tas, kad tiesiog nebuvo apsuptas tik vienintelės vietos. Vieną dieną aš galiu būti, kur labai karšta, o kitą dieną sėdėti slidinėjimo trasoje, aišku ne darbo metu. Tiesiog, labiausiai paskatino neprisirišimas, aišku būti laisvam ir nepriklausomam taip pat svarbu, nes tai leidžia tau dėti savo asmeninį gyvenimą kaip tu pats nori. Aš ir seniau gyvenime turėjau galimybės būti nepriklausomam, nuo vaikystės manęs niekas niekada, niekada nevaržė, tai turbūt suprantama, kodėl išsiugdė manyje šis prioritetą gyvenime.“ (IT2), „Prieš tai buvau lyg užsidariusi vienoje vietoje, negalėjau patirti tiek, kiek patiriu dabar. Iš tiesų, nepagalvojau koks tas pasaulis gali būti, todėl kai pradėjau keliauti viskas labai pasikeitė. Susipažinau su įdomiais žmonėmis, kuriuos dabar galiu laikyti savo draugais, labai praplėčiau savo galimybes pažinti šį nuostabų pasaulį, tiesiog perlipau per ribas.“ (T2), „<...>Tu tiesiog nesi pririštas prie darbo valandų. Kaip ir minėjau, mano dabartinė veikla beveik tokia pati, ką ir dirbau samdomam darbe, tik aš tai galiu daryti bet kurioje vietoje, todėl kam man sėdėti kažkur vienoje vietoje, kai tiesiog galiu dirbti iš bet kurios vietos.“ (T1), „Pasirinkimas, kur iš tikrųjų būti. Dabar galima pasirinkti vietą, kur pragyvenimo kaina yra pigesnė.“, „<...>koks tai papildomas dalykas, nes dabar galiu rinktis, kur noriu būti, nes rytoj būsiu kitoje Viduržemio jūros pusėje, tada - kitoje rytų pusėje, nes gal ten pigiau gyvena.“ (K1). Taigi, galimybė būti nepriklausomam nuo vietos daro labai didelę įtaką skaitmeninių klajoklių pasirinkimui, nes tai leidžia patirti ir pamatyti daugiau pasaulio, kultūrų, leidžia turėti lanksčias darbo sąlygas.

Toliau du veiksniai – savarankiškas darbo planavimas ir dingusi rutina iš asmeninio gyvenimo, šie teiginiai tarpusavyje turi tam tikrą sąsają, kadangi planuojant ir derinant savo darbus savarankiškai, tu gali panaikinti vyraujančią rutiną savo gyvenime, pakeisti savo gyvenimo planus, tai kaip tau yra asmeniškai patogiau. Vienas iš informantų nurodė, kad tradicinis darbo modelis gali pastūmėti rinktis skaitmeninio klajoklio gyvenimą vien dėl galimybės savarankiškai dėliotis viską: „*Tradicinis darbo modelis gali pastūmėti jus į skaitmeninį klajokliavimą, jei mėgstate dirbti savarankiškai ir dažnai judėti.*“ (R1), o kiti teigė, jog savarankiškas planavimas gali padėti ir keliaujant ir dirbant: „*<...>Lankstumas taip pat darė įtakos, bet ne tiek kiek noras keliauti. Lankstumą, manau, ir pats savo gyvenime gali susidėlioti, viskas labai priklauso nuo požiūrio.*“ (T2), „*<...>Dabar galiu savo dienas planuoti labiau pagal save.*“ (G1), „*Taip, keliauji ir dirbi, kur nori ir kada nori.*“ (IT1). Na, o informantas teigė, kad laisvas apsisprendimas yra labai patogus būdas dirbti ir keliauti: „*<...>laisvai spręsti, kokios bus mano darbo dienos ir valandos, yra labai patogi. Man patinka tradicinis darbas, tik jis man nepakankamai lankstus.*“, „*<...>Man negalima nurodyti, kada galėsiu pasiimti laisvadienius ar atostogas<...>.*“ (R1). Kadangi laisvas ir savarankiškas pasirinkimas, mažina monotoniją gyvenime, tai taip pat yra ir nurodę informantai: „*Man asmeniškai dingo gyvenime rutina*“ (IT2), „*Tai tarsi nuotykis. Noriu pabandyti ir išbandyti tai, nes girdėjau apie tokį dinamišką gyvenimą.*“ (K1), „*<...>nebėr tos rutinos, gyvenimas sukasi aplink laisvalaikį ir darbą.*“ (T1), „*<...>dabar, kai kasdien nėra tos rutinos, tai tenka išmokti prisitaikyti prie kintančios aplinkos.*“ (T2). Taigi, iš informantų teiginių, galima suprasti, kad savarankiškas, laisvas gyvenimo būdas panaikina gyvenime rutiną, kuri gali būti susidariusi dėl per didelės monotonijos kasdieniniame gyvenime.

Noras darbą suderinti su kelionėmis nebuvo pagrindinis veiksnys, kuris skatino pasirinkti skaitmeninius klajoklius tokį kelią. Nors ir kelionės buvo vienas iš lemiančių veiksnių, tačiau, kaip informantas teigė, tam reikėjo pajamų, todėl buvo pasirinktas toks gyvenimo būdas: „*Pasikartosiu - buvo didelis noras keliauti. Bet keliavimui reikėjo pajamų, o kadangi gavau darbo pasiūlymą, kurį galiu dirbti nuotoliniu būdu, tai galėjau pasirinkti tokį gyvenimo būdą.*“ (IT1). Kiti teigė, kad noras pažinti naujas kultūras, būti kelyje, padėjo suprasti, jog pasirinkimas buvo tinkamas: „*<...>Seniau kelionės man labiau asocijavosi su atostogomis. Dabar man kiekviena diena lyg atostogos.*“ (G1), „*Man patinka būti kelyje, kartais kalnuose, kartais paplūdimyje ar kaime, bet labiausiai patinka, kai galiu aplankyti draugus ir šeimą ten, kur ir kada man patinka. Po ilgų metų kelionių vis daugiau laiko praleidžiu ne tokiose patraukliose vietose, bet su kokybiškesniais žmonėmis. Tai mane labiausiai ir džiugina.*“ (R1), „*Mano pasirinkimui darė įtakos noras keliauti ir pažinti naujas kultūras.*“ (T2). ĮNorą pažinti kitas kultūras ir pomėgį keliauti, skaitmeniniai klajokliai susiejo kaip su vienu iš motyvuojančių veiksniu, pasirenkant tokį gyvenimo būdą. Taip jie gali ne tik pamatyti daug įvairių pasaulio vietų, bet tuo pačiu ir dirbti, gauti stabilesnių pajamų.

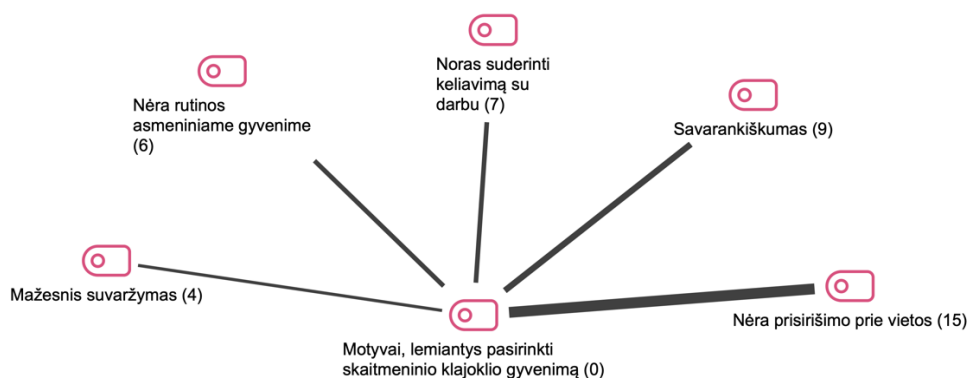
Toliau yra pateikiama **asmeninio savarankiškumo** kategorijos analizė. Kategorijoje yra apžvelgiama, kaip asmeninis savarankiškumas turėjo įtakos skaitmeninių klajoklių pasirinkimui. Čia išsiskyrė 3 sub-kategorijos – galimybė gyventi kitaip, mažesnis suvaržymas ir mažesni įsipareigojimai. Daugiausiai patvirtinančių teiginių atsiskleidė sub-kategorijoje, kuri buvo susijusi su galimybė gyventi neįprastą gyvenimo ritmą. Iš sub-kategorijų galima pastebėti, jog skaitmeniniai klajokliai pasirinkę tokį gyvenimo kelią, supranta, kad jų gyvenimas bus visiškai priešingas nei įprasto žmogaus, tai ir parodo, jog kitoks gyvenimo ritmas sudomino asmenius, kurie galbūt gyveno rutinoje ir norėjo pokyčių savo gyvenime. Kaip informantas IT2 teigė: „*<...>kol kas negrįžčiau prie įprasto, tradicinio darbo. Aš dirbdamas biure jaučiausi suvaržytas, jeigu norėdavau dirbti nuotoliniu būdu, vadovas nuolatos teiravosi, kur kodėl ir kaip. Todėl supratau, kad ne man toks suvaržymas.*“,

o G2 informantas teigė: „<...>tiesa pasakius man nelabai patiko, kad tu tampi toks kaip uždarytas, visada turi būti toje pačioje vietoje, tuo pačiu laiku, mane tai kažkiek net slėgė. “, todėl atsiskleidė tas, jog dirbant biure, vienoje vietoje asmenims nepatiko suvaržymas ir uždarymas, kadangi tu dažniausiai būni toje pačioje vietoje, o keliavimas pasitaiko tik per atostogų laikotarpį. Mažiau teiginių atsispindėjo prie mažesnių išsipareigojimų. To paties sektoriaus, informacinių technologijų, informantai teigė, jog atsirado suvokimas neturėti daug visko, o kaip tik turėti, kuo mažiau: „Minimalizmas, supratau, kad gyvenime daug nereikia, jog taptum laimingas. “ (IT1), arba išsipareigojimų neturėjimas: „Toks gyvenimo būdas nepririša tavęs prie ilgalaikių išsipareigojimų, tokių kaip būstas įsigytas su paskola. “ (IT2), taigi galima pastebėti, jog skaitmeninamas klajokliams nėra būdinga turėti daug daiktų ar rimtų išsipareigojimų, jie vertina tai kaip teigiamą pusę tokio gyvenimo būdo. Skaitmeninius klajoklius, galimybė gyventi kitokį gyvenimą pastūmėjo tokie aspektai kaip neturėjimas griežtų nurodymų kaip dirbti: „Taip, kaip ir jau sakiau, nenoriu, kad man nurodinėtų, kada galiu daryti pertrauką darbe arba iš kur turėčiau dirbti.“ (R1), „<...>kadangi visiškai pati esu atsakinga už savo užduočių atlikimą ir darbo dienos planavimą.“ (G1), „Aš pati galiu viską dėliotis, svarbiausia, jog yra atlikti darbai.“ (G2). Kiti atsakymai taip pat buvo susiję su savarankišku gyvenimo planavimu. Taigi, atsiskleidė pagrindiniai aspektai susiję su savarankišku darbo ir gyvenimo planavimu. Skaitmeniniams klajokliams būdingas gyvenimas, kuris neturi griežtų taisyklių ar nurodymų, darbinėje veikloje gali savarankiškai dėliotis savo darbo krūvį ir priimti atitinkamus sprendimus, kas vėliau ir yra atskleidžiama psichologinėje ir fizinėje gerovėje. Suvaržymas ir konkrečios taisyklės gyvenime, skaitmeninius klajoklius užspaudžia ir uždaro vienoje vietoje, kas vėliau daro įtakos jų norui pabėgti nuo suvaržymų ir rutinų.

Toliau yra pateikiama **profesinio augimo ir tobulėjimo** kategorijos analizė. Skaitmeninių klajoklių požiūris į profesinį augimą ir tobulėjimą pasireiškė dviem aspektais – buvo jaučiamas augimas ir naujų žinių įgijimas ir profesinis tobulėjimas, augimas atsiskleidžia ne tik dirbant nuotoliniu būdu ir keliaujant. Informantas T1 teigė: „<...>Profesinis augimas galimas ir dirbant įmonėje, ne nuotoliniu būdu, ir gyvenant kaip skaitmeninis klajoklis. Tik viskas priklauso nuo paties savęs, kadangi dirbant ant savęs tu pats save turi auginti kaip profesionalą, o organizacijoje tave darbdavys augina arba pats rodai iniciatyvą. “, taip pat, IT2 teigė: „<...>profesinis tobulėjimas – aš kasdien profesiskai tobulėjau ir tai nedarė įtakos ar dirbau biure, ar kažkur toli.“. Na, o informantas IT1 teigė, jog visgi atsirado naujų žinių, kurias įgijo: „<...>Taip pat, pagerinau ir išmokau daugiau užsienio kalbų, atsirado supratimas apie tarptautines teisės žinias<...>“. Todėl, pasak informantų asmeninis tobulėjimas vyksta tiek gyvenant klajoklišką būdą, tiek dirbant įprastu darbo modeliu. Taigi, atsiskleidė, jog asmeninis tobulėjimas iš dalies daro įtaką pasirinkimui, kadangi tobulėjimas galimas dirbant bet kokių būdu, svarbiausia suprasti, jog tobulėti yra galimybė bet kokiomis sąlygomis, tik svarbiausia suprasti, koks augimas yra svarbus ir būtinas.

Toliau yra pateikiama **naujų pažinčių kūrimo** kategorijos analizė. Vienas iš skaitmeninių klajoklių išreiškė, kad naujų santykių, pažinčių kūrimas yra viena iš motyvuojančių veiksnių. Naujų bendraminčių atradimas padeda išlaikyti geresnę socialinę padėtį visuomenėje ir stabilesnę gerovę. Bendraminčiai gali padėti sunkiais atvejais, jaučiant vienišumą ar kitus aspektus, kurie yra apibrėžti psichologinėje ir socialinėje gerovėje. Kaip informantas T2 teigia: „<...>susipažinti su naujais draugais, susirasti gal naujų draugų<...>.“ gali lemti pasirinkti skaitmeninių klajoklių gyvenimo būdą. Tai atskleidžia, kad kelionės, kitų kultūrų pažintys gali padėti susirasti naujų draugų, kadangi tu keliauji, lankaisi įvairiose vietose, kuriose susiburia daug įvairių žmonių ir tai padeda praplėsti pažinčių ratą.

Taigi, buvo išskirti 5 pagrindiniai motyvai, kurie daugiausiai lemia skaitmeninių klajoklių pasirinkimą (žr. 4 pav.). Šie motyvai buvo dažniausiai pasikartojantys, todėl schemoje yra matomos linijos, kurios žymi mažesnę arba didesnę ryšį, todėl kuo storesnė linija, tuo didesnis ryšys yra, taigi daugiausiai dėmesio sulaukė neprisirišimas prie vietos ir jam buvo priskirta 15 pasikartojančių teiginių. Tai reiškia, jog skaitmeniniai klajokliai dažniausiai tokį darbo būdą pasirenka dėl galimybės aplankyti kuo daugiau įvairių vietų ir esant poreikiui ją pakeisti nedelsiant. Antrasis motyvas – savarankiškumas, jis suteikia galimybę būti pačiam atsakingu už save, derinti savo laiką ir darbą taip kaip yra patogiau, tai buvo paminėta 8 patvirtinančiuose teiginiuose. Taip pat neatsilieka trečiasis motyvas – noras suderinti keliavimą su darbu ir ketvirtasis motyvas – dingęs rutinos jausmas. Šios kategorijos surinko atitinkamai po 7 ir 6 patvirtinančius teiginius, todėl skaitmeniniams klajokliams yra svarbu, jog nebūtų rutinos gyvenime bei monotonijos, kuri dažniausiai susidaro dirbant vienoje ir toje pačioje vietoje, o tą rutiną padeda panaikinti dirbamosios ir gyvenamosios vietos pakeitimas, keliavimas. Tai leidžia ne tik padaryti gyvenimą dinamišką, bet ir susipažinti su kitomis aplinkomis. Na, ir paskutinis motyvas – mažesnis suvaržymas. Nors jis surinko ir nedaug patvirtinančių teiginių, tačiau vis tiek buvo ryšys tarp pasirinkimo.



**4 pav.** Dažniausiai pasikartojantys motyvai, lemiantys pasirinkti skaitmeninio klajoklio gyvenimą

Taigi, išanalizavus pagrindinius motyvus, kurie lėmė pasirinkti skaitmeninių klajoklių gyvenimo būdą, galima pastebėti, jog daugiausiai įtakos darė noras būti laisvesniu ir lankstesniu, kas suteikia galimybę savarankiškai planuoti savo gyvenimą, darbinę veiklą. Kadangi yra pasirinkimo laisvė gyvenime, tai klajokliai drąsiai gali rinktis bet kurį pasaulio vietą, kaip gyvenamąją vietą, neprisirišant prie vienos. Iš to atsiskleidžia ir noras tyrinėti pasaulį, pažinti kitokias vietas. Jeigu yra pastebima rutina gyvenimą, ją galima sumažinti keičiant darbo ir gyvenamąsias vietas. Mažiausiai įtakos atsiskleidė profesiniame tobulėjime, kadangi profesinį tobulėjimą pats žmogus susikuria, nepaisant ar dirbi hibridiniame darbo modelyje, ar esi pasirinkęs skaitmeninio klajoklio kelią.

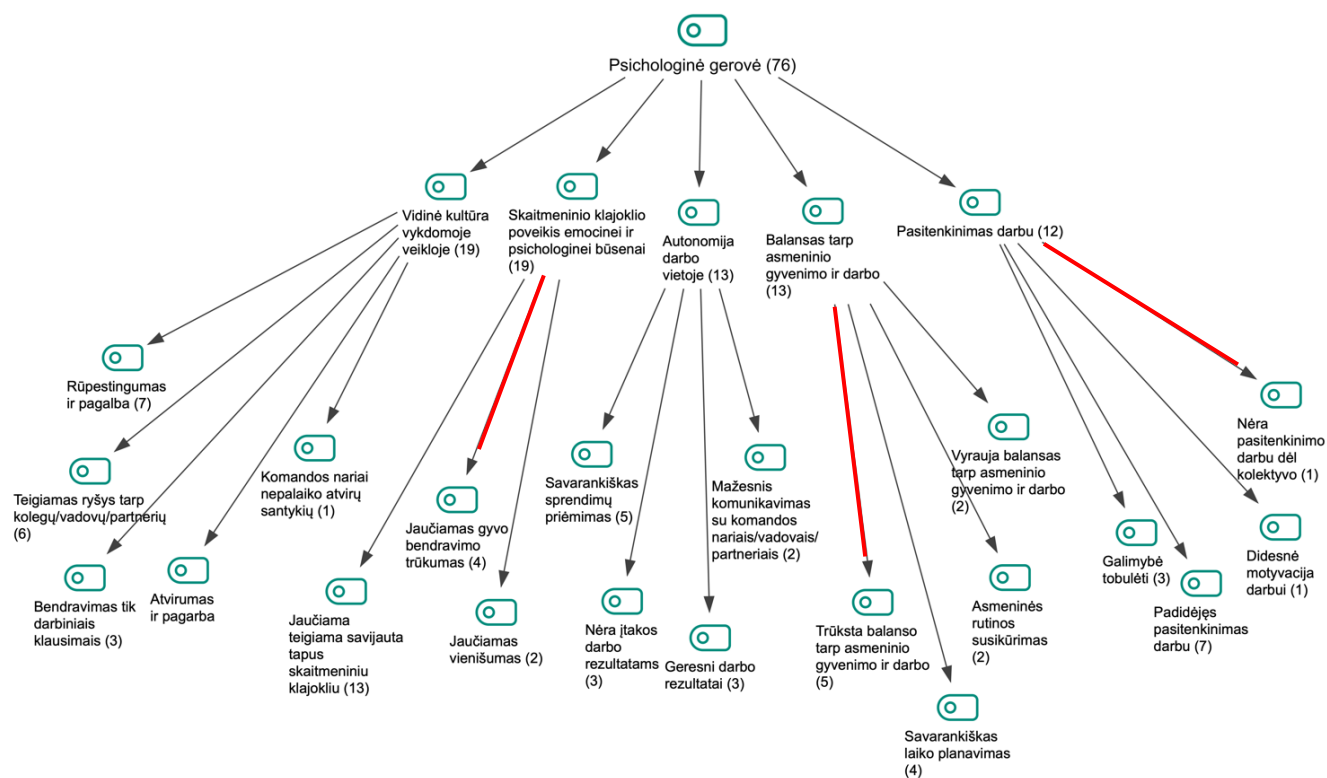
### 4.3. Skaitmeninių klajoklių gerovės tyrimo analizė

Tyrimo metu buvo analizuojami 4 gerovės – psichologinė, fizinė, socialinė ir finansinė. Tyrimo metu buvo analizuojamos situacijos tiek darbinės aplinkos, tiek asmeninio gyvenimo.

#### 4.3.1. Skaitmeninių klajoklių psichologinės gerovės analizė

Psichologinės gerovės dimensijos kategorijos buvo sudarytos, remiantis atliktu teoriniu modeliu ir informantų atsakymais. Visgi, išryškėjo 5 tikslesnės kategorijos – vidinė kultūra, autonomija, balansas tarp asmeninio gyvenimo ir darbo, pasitenkinimas darbu ir poveikis psichologinei ir emocinei būsenai (žr. 5 pav.).





5 pav. Skaitmeninių klajoklių psichologinė gerovė

Skaitmeninių klajoklių psichologinė gerovė daugiausiai rėmėsi į vykdomos veiklos vidinę kultūrą, todėl tai reiškia, kad jų gerovė glaudžiai siejasi su rūpestingumo ir pagalbos aspektais bei teigiamu ryšiu tarp kolegų/vadovų/partnerių, taigi, kuo didesni bendravimas ir ryšys darbinėje veikloje, tuo labiau teigiama skaitmeninio klajoklio psichologinė gerovė. Tyrimo metu buvo pastebėta, jog tapimas skaitmeniniu klajokliu labai stipriai pasireiškė jų psichologinėje gerovėje, o tai reiškia jog tapus skaitmeniniu klajokliu, padidėjo pasitenkinimas darbu, tai suteikė jiems galimybę tobulėti.

Psichologinė gerovė daugiausiai atsiskleidžia per **vidinę kultūrą veikloje, kurią vykdo skaitmeniniai klajokliai**. Daugiausiai informantų buvo, kurie vykdo individualią veiklą, yra laisvai samdomi darbuotojai, todėl jie dažniausiai darbinis santykius palaiko su savo klientais, partneriais ar organizacijomis, su kuriomis bendradarbiauja, tačiau tarp skaitmeninių klajoklių pasitaikė ir tokių, kurie yra samdomi darbuotojai ir dirba tam tikroje įmonėje. Labiausiai išryškėjęs aspektas buvo rūpestingumas ir pagalba, todėl tai reiškia, kad norint išlaikyti teigiamą psichologinę būseną, yra labai svarbu darbinėje veikloje turėti palaikymą iš kolegų ar partnerių bei pagalbą, kurios galima sulaukti. Vienas iš informantų pateikė konkretų pavyzdį kaip atsispindi pagalba organizacijoje, kurioje dirba: „Pagalbos visada sulaukiu iš savo vadovo. Tikrai yra buvę atveju, kada vadovas pastebėjo, jog esu išsiblaškiusi, negaliu susikaupti ir atlikti tinkamai savo funkcijų. Aš to net nejaučiau, tikrai nepajaučiau, žinokit net nesupratau kas vyksta. Taigi, pasirodo iš kitos pusės labai viskas matėsi. Tada vadovas pasikvietė pasikalbėti tiesiogiai, kartu. Pasiklausė, kas man nutiko, ar turiu kokių nors problemų, bėdų, pasiūlė pagalbą, pailsėti nuo darbų. Pasijaučiau labai maloniai, kad rūpinimasis egzistuoja, egzistuoja ir pagalba.“ (T2). Kiti informantai daugiau papasakojo apie rūpinimąsi: „Visada rūpinamės vienas kitu, rūpinamės, kad darbinė veikla vyktų sklandžiai, nuolatos sprendžiame iškilusias darbinės problemas kartu, padedame ir patariame vienas kitam.<...>. Mes esame šeima, mums svarbu rūpintis abiem vienas kitu. Pas mus privalo egzistuoti pagalba, kadangi jei atkristų nors vienas iš mūsų, tai darbai tiesiog gali paimti ir sustoti. Todėl, atsakant į klausimą, tai taip

vyrauja ir pagalba, ir rūpestingumas, ir palaikymas. Viskas.“ (T1), „Vadovai įprastai teiraujasi kaip mums sekasi, ar reiktų kokios nors pagalbos. Na, vienas iš pavyzdžių, tai vadovas buvo pateikęs tikrai sudėtingą užduotį, jis tą pats suprato ir žinojo. Aišku, aš ne visada drįstų pasiprašyti pagalbos, bet vadovas tikrai dažnai rūpinosi ir klausė ar reik pagalbos, pasiūlė, jog vienas iš komandos narių galėtų prisidėti pagelbėti. Tai, tiesą sakant, jeigu ne vadovas, tai būčiau sudėtingai atlikus užduotį.“ (G2), taip pat informantas labai tiksliai nusakė organizacijos vidinę kultūrą teigdamas: „Esu organizacijoje neužmiršta.“ (G2), tai labai aiškūs ir nusakantys, rūpinimąsi darbo vietoje, aspektai. Vienas iš informantų savo darbinėje veikloje kitiems suteikia rūpestingumą ir pagalbą: „Šios vertybės yra mano, kaip koučerio, darbo pagrindas, ir aš jas taikau savo partneriams ir klientams kiekviename darbe, kurį dirbu. Stengiuosi nesmerkti ir padėti žmonėms, kiek tik galiu. Iš savo partnerių irgi sulaukiu tie pagalbos, tiek paramos, tačiau tai nėra tokia pati emocija, kaip kad dirbčiau biure su kitais kolegos nariais.“ (R1). Rūpinimasis, atvirumas ir pagalba, vieno iš informanto teigimu, atsiskleidžia per santykių palaikymą ir bendravimą: „Taip, organizacijos viduje vyrauja nuostabi kultūra. Kylant nesklandumams, visuomet yra galimybė susisiekti su komandos nariais ir apsitarti. Konkrečių pavyzdžių turbūt išskirti negalėčiau, tai būtų tokie kasdieniniai dalykai. Na tarkime nežinau kaip atlikti tam tikrą užduotį, tai kreipiuosi į vadovus ar kitus komandos narius. Su vadovais turime individualius pokalbius, kuriuose atvirai pasikalbame apie darbą.“ (IT2). Taip pat, atvirumą ir pagarbą galima priskirti prie palaikymo ir pagarbos, tačiau šie aspektai stiprios raiškos neatskleidė. Tai pateikė vienas informantas (IT1) priklausantis informacinių technologijų sektoriui, todėl jo nuomone: „Svarbiausia yra pagarba vienas kitam, tai man yra didžiausias prioritetas.“ ir „Svarbiausia dirbant nuotoliniu būdu yra atvirumas.“, kadangi iš kitų informantų nebuvo sulaukta panašių teiginių, todėl atvirumas ir pagarba atskleidė, jog tai pasireiškia mažiausiai psichologinėje gerovėje.

Taigi, vidinė kultūra turi labai stiprų ryšį tarp darbuotojų psichologinės gerovės, kadangi santykių palaikymas, bendravimas, atvirumas, labai stipriai pasireiškia darbuotoju praktinėje veikloje. Kuo didesnis palaikymas, pagalba, tuo labiau išlaikoma teigiama gerovė darbuotojo veikloje. Iš dalies psichologinės gerovės teigiamas palaikymas gali remtis atsiskleisti teigiamoje darbuotojo socialinėje gerovėje.

Teigiamas ryšys tarp kolegų daro poveikį žmogaus psichologinei gerovei. Kuo labiau palaikomas kontaktas su asmenimis, su kuriais dirbame, tuo geriau jaučiamės darbinėje veikloje. Vienas iš informantų tvirtina, kad asmenis, su kuriais dirba, pasirenka pagal jų vertybes ir vidinę kultūrą: „Turiau partnerius, kuriuos pasirinkau atsižvelgdamas į jų vidinę kultūrą. Man labai svarbu dirbti su žmonėmis, kurių etika tokia pati kaip mano. Todėl man labai svarbu, kad visi yra supratingi, priima tiek pastabas, tiek pagyrimus.“ (R1), darbo vietoje palaiko draugiškus santykius ir IT2 informantas: „Labai paprastai, bendraujame ne tik darbiniais reikalais, pasikalbame ir apie asmeninį gyvenimą ir panašiai.“, o jaustis organizacijos dalimi labai svarbu G1 informantui: „Vidinę organizacijos kultūrą vertinu teigiamai. Matau kaip kolegos tarpusavyje bendrauja, kokį ryšį turi ir tai kelia didelį džiaugsmą.<...>tai įmonės vadovai stengiasi kiek įmanoma mus įtraukti į bendras veiklas, kad gerai jaustumėmės ir būtumėm organizacijos dalis.“, taigi informantai išreiškė, kad labai svarbu, jog darbinėje veikloje yra palaikomi draugiški santykiai, taip žmogus dirbdamas jaučiasi organizacijos dalimi, ir tai kelia didelį džiaugsmą.

Informantų atsakymuose buvo galima išžvelgti ir labiau neigiamų dalykų, tokių kaip atvirų santykių nepalaikymas bei bendravimas tik darbiniais klausimais. Vienas iš informantų tyrimo metu atskleidė,

jog nėra palaikomi šilti santykiai su kolektyvu, tai atsiskleidė ir socialinėje gerovėje, taip pat informantas labai stipriai nenorėjo kalbėti šia tema, todėl atsakymai buvo trumpi ir tikslūs. Apie atvirus santykius T2 informantas pasisako taip: „*Atvirų santykių mes nepalaikome, tiesiog nėra labai atvirų pokalbių apie šeimą, gyvenimą, pirkinius ir panašiai.*“. Taigi, viskas labai priklauso asmeniškai ir individualiai, tai tyrimo metu neatsiskleidė atvirų santykių palaikymas psichologinėje gerovėje. Žvelgiant į bendravimą tik darbiniais klausimais, buvo pastebėta, kad patys skaitmeniniai klajokliai kartais nemėgsta dalintis savo asmeniniu gyvenimu ir kolegų neįtraukia į savo laisvalaikį: „*<...>su komandos nariais šiltų santykių nepalaikome, dažnai bendraujame darbo klausimais ir reikalais.*“ (T2), „*Na, yra palaikomi tie draugiški santykiai, tačiau aš esu linkęs nekomunikuoti apie asmeninius dalykus darbe.<...>. Darbe yra dalykiniai pokalbiai.*“ (IT1). Kadangi, kiti informantai nepateikė neigiamų atsakymų apie neigiamą ryšį su komanda, tai tikrai galima teigti, kad labiau atsiskleidė teigiamas ryšis tarp kolegų ir psichologinės gerovės nei neigiamas ryšys.

Tyrimo metu buvo atskleista, jog buvimas **skaitmeniniu klajokliu daro poveikį jų emocinei ir psichologinei gerovei**. Čia labiausiai išryškėjo, jog tapus skaitmeniniu klajokliu yra jaučiama teigiama savijauta, kitaip tariant, kol asmenys nepasirinko tokio gyvenimo būdo, jie nesijautė gerai, jų savijauta buvo prastesnė. Taigi, bendraujant su skaitmeniniais klajokliais, buvo pasiteirauta kaip jie jaučiasi dirbant ne biure, o įvairiose vietose, ar nesijaučia vieniši. Iš atsakymų atskleisti, kad tikrai didžioji dalis skaitmeninių klajoklių nesijaučia vieniši ir jaučiasi labai laimingi: „*Mano emocinė savijauta yra stabili.<...> Tikrai nesijaučiu prasčiau dirbdama nuotoliu, keliaudama nei kad dirbdama biure. Esu susikūrusi savo emocinę ramybę ir stabilumą.*“ (T2), panašiai atsakė ir informantas (T1) iš to paties sektoriaus: „*<...>tai man netrukdo dirbti. Kaip tik dėl emocinės gerovės ir pasirinkau skaitmeninio klajoklio gyvenimą*“, „*<...>jaučiuosi emociškai daug geriau. Taip jaučiuosi atsipalaidavęs, ramus, nėra kasdienybėje jokios įtampos.*“, „*Mano psichologinė gerovė niekada nebuvo tokia gera, kaip tapus skaitmeniniu klajokliu, tai, sakyčiau, tai jau realizuota.*“, taip pat laisvė ir lankstumas padeda išlaikyti teigiamą emocinę ir psichologinę būklę: „*Iš vienos pusės tai veikia teigiamai, kadangi jautiesi nepriklausomas, laisvas ir dėl to emocinė ir psichologinė būseną yra gera<...>. (G1)*“. Taigi skaitmeninių klajoklių emocinė gerovė tapo kur kas stabilesnė arba dar geresnė nuo tada, kai pradėjo gyventi kaip skaitmeninis klajoklis. Jie nesijaučia prasčiau ar vienišiau dirbant nuotoliniu būdu: „*Ne, ne, iš tikrųjų ne. Kartais mėgstu pasivaikščioti vienas, o jei ne, tada einu į bendrą erdvę. O jei ten ateini dažnai, sutinki daug žmonių. Kartais čia sutinki net savo klientus, o dirbdami bendroje erdvėje išlaikote teigiamą emocinę būseną. Geros vietos, nes nesijaučiu esantis visiškai vienas.*“ (K1), o aplinkos pakeitimas ir rutinos panaikinimas stabilizuoja emocinę būklę: „*Ne, kaip tik jaučiuosi emociškai geriau, nes kai pastebiu, kad kas nors pradeda atsibosti ar tiesiog panirstu į tą pačią rutiną, bet kada galiu pakeisti savo aplinką, o tuomet ir emocinė būklė pagerėja.*“ (IT2), kitas informantas teigia atvirkščiai, jog jo emocinė būklė yra kur kas geresnė, kuomet dirba vienas: „*Mano emocinė būseną yra teigiama, tol kol dirbu vienas. Labai nemėgstu, kai mane blaško arba reikia dirbti komandose, tuomet mano būseną labai prastėja.*“ (IT1), o darbas biure, šį informantą paveiktų labai neigiamai: „*Labai teigiamai, man tai patinka ir taip aš jaučiuosi tik geriau. Neįsivaizduoju savęs dirbant kažkur ofise, kur bekiek žmonių. Tai paveiktų mane neigiamai, ir labai stipriai.*“ (IT2).

Nors daug skaitmeninių klajoklių teigė, kad jų psichologinė gerovė kaip tik tapo geresnė, tačiau buvo atskleisti ir neigiami aspektai, kurie paveikia jų emocijas. Buvo pastebėtas vienišumas ir gyvo bendravimo trūkumas. Kartais skaitmeninio klajoklio gyvenimas, atitolimas nuo visuomenės trukdo gyvam bendravimui ir ryšių palaikymui: „*Kartais trūksta gyvo bendravimo su kolegomis ar vadovais,*

*kartais pasijauti vienišas, bet stengiesi tai numalšinti.“ (G2), o kartais gali net nesijausti organizacijos dalimi: „<...>kartais trūksta komandiškumo, bendravimo, nesijausti visiškai pilnai organizacijos dalimi.“ (G1). Vienas informantas pasidalino plačiai savo nuomonę apie vienišumą, kad pats skaitmeninis klajoklis turėti rasti būdų, kaip panaikinti tą vienišumą savo gyvenime, turi apsupti save žmonėmis: „*Taigi, kaip skaitmeninis klajoklis turite visa tai rasti savyje arba apsupti save žmonėmis, kurie gali pakeisti kolegas. Kalbant apie draugus ir šeimą, jie paprastai yra tie, kurie padeda geriau jaustis namie, kai darbinis gyvenimas yra sunkesnis. Taigi vėlgi tas pats, jei jų nėra, turite rasti savo būdą, kaip susitvarkyti su bėdomis. Tas pats pasakytina ir apie dalijimąsi sėkme. Labai svarbu dalytis sėkme darbe ar asmeniniame gyvenime.“ (R1). Vienišumas pasireiškia, kuomet pastebime didelį ryšį ir kontaktą tarp kitų kolegų, kai patys to artimo ryšio neturime, kaip vienas informantas paminėjo „<...>matau, kaip kiti kolegos yra susibendravę, palaiko vienas kitą, o pati tokio ryšio su jais, deja, bet neturiu ir trūksta to.“ (G1), todėl vienišumo jausmas gali paveikti neigiamai emocinę būklę, tuomet gali dar labiau nutolti nuo visų.**

Taigi, skaitmeninių klajoklių psichologinei gerovei daro didelę raišką pats buvimas tokiu asmeniu, tai suteikia galimybę patirti kitokias aplinkas, jie jaučiasi atradę savo kelią, o nesijausti vienišiams padeda bendros erdvės, bendravimas su komandos nariais arba atvirksčiai buvimas vienam padeda pajauti ramybę gyvenime ir sutelkti savo dėmesį į atliekamus darbus. Mažesnė raiška atsiskleidė per vienišumo jausmą ir gyvo bendravimo trūkumą, tačiau šias problemas nėra sudėtinga išspręsti, kadangi keliaujant yra puiki galimybė susirasti bendraminčių ar naujų draugų.

**Autonomijos poveikis darbo vietoje**, pasireiškia tuo, kad asmuo gali dirbti savarankiškai, priimti sprendimus pats, o komunikuoti su komandos nariais ar partneriais reiktų kur kas mažiau. Savarankiškumas darbo vietoje gali daryti įtaką rezultatams, tačiau tai labai priklauso nuo kiekvieno asmeniškai. Tyrimas parodė, kad skaitmeniniams klajokliams ir jų gerovei labai svarbu turėti galimybę savarankiškai priimti sprendimus, kadangi tai yra labai didelė atsakomybė: „*Sprendimų priėmimas gali būti labai atsakingas veiksmas, ne visi turi savyje galimybes, jėgų ar pasitikėjimo dirbti savarankiškai. Aš kadangi pasitikiu savo jėgomis, tai man tokie dalykai tampa įprastais dienos darbais.“ (T2), kai kurie skaitmeniniai klajokliai minėjo, jog jiems patinka atsakomybė darbe, tai veikia teigiamai juos: „*Taip, man patinka atsakomybė darbe. Taip aš jaučiuosi kur kas geriau, kai turiu savarankiškai priimti atsakomybes už atliktus darbus.“ (R1), „Darbo rezultatus ir sprendimų priėmimą vertinu teigiamai. Kadangi esu pats už save ir savo darbo rezultatus atsakingas, tai viskas priklauso nuo manęs. Šiaip šiuo metu viskas vyksta sklandžiai ir puikiai sekasi, tai nėra kažkokių neigiamų aspektų.“ (T1). Vienam iš informantų sprendimų priėmimo atsakomybė yra deleguota vadovo, jaučiasi didesnis pasitikėjimas iš vadovo: „*Taip, tai kaip minėjau ir anksčiau, mano santykis su vadovu yra tikrai geras ir vadovas manimi pasitiki, todėl aš tam tikrais atvejais turiu sprendimo priėmimo laisvę. Man tai šioks toks pripažinimas ir profesinis tobulėjimas, ir augimas.“ (G2).***

Autonomijoje atsivėrė dvi skirtingos pusės atliekamiems rezultatams, tai arba daro įtaką, arba ne. Pavyzdžiui, G2 informantas teigia: „<...>*tai yra ypač svarbu profesiniam augimui, o profesinis augimas atsiranda iš savęs pažinimo, savarankiškumo. Pamenu, kai pateikė užduotį ir tiesiog nebuvo į ką kreiptis, visi buvo užimti, turėjau pati priimti sprendimą ir atlikti tą užduotį čia ir dabar. Tai pakeitė mano požiūrį ilgam, supratau, kad ne visada kas nors bus šalia. Tai pakeitė ir mano rezultatus.“. Todėl, atsiskleidė, kad priverstinis sprendimų priėmimas, gali daryti įtakos rezultatams, paveikti juos viena ar kita linkme. Žvelgiant atvirksčiai, informantai teigia: „*Mano darbo rezultatai niekada nenukenčia, aš esu toks žmogus, kuris stengsis iš paskutiniųjų ir atliks darbą kokybiškai.“**

(T2), o informantas K1 teigia, kad jo rezultatai nepriklauso nuo to ar jis savarankiškai dirba: „*Aš neturiu įsipareigojimo jokiai organizacijai, nes esu savarankiškas. <...>. Aš tik tarnauju jiems, ko jie manęs prašo. Turiu omenyje, kad tai savarankiškas sprendimų priėmimas. Tai nedaro įtakos mano rezultatams, nes tiesiog aš darau, tai ko prašo klientai, nors ir esu savarankiškas.*“, todėl viskas labai priklauso nuo kiekvieno asmeniškai bei nuo tam tikros situacijos.

Taip pat, informantai pabrėžė, kad mažesnė komunikacija su kolegomis ar partneriais, suteikia jiems galimybę dirbti taip, kaip jiems patogiau arba suteikia mažesnę prielaidumą: „*Taip. Mažiau prielaidumo prie kitų. Kartais man patinka dirbti atskirai, vienam. Kartais tikrai norisi tos autonomijos.*“ (IT1), „*Manau, kad taip. Nereikia tartis su niekuo, pats darau viską kaip man patogiau.*“ (T2). Tai daro mažiausią įtaką skaitmeniniams klajokliams, o ir priklauso nuo asmenybės, kadangi vienas iš informantų tiesiog mieliau pasirinktų darbą, kuriame reiktų dirbti tik vienam nei didelėje komandoje.

Taigi, autonomija užima nemažą dalį skaitmeninio klajoklio gyvenime, nes jie dažniausiai dirba atskirai nuo kitų, bet vis tiek, nors ir dirbant toliau nuo komandos, tai nepaveikia stipriai jų rezultatų, kaip tik jaučiasi labiau įvertinami, kai dirba vieni, nes vadovai teikia pasitikėjimą dėl jų sprendimų priėmimo.

Analizuojant **balansą tarp asmeninio gyvenimo ir darbo**, buvo identifikuota, jog vyrauja balanso trūkumas. Tai gali neigiamai paveikti ir jų psichologinę stiprybę, kadangi sumaištis gyvenime ne visada veda link teisingo gyvenimo būdo. Trūkumas pasireiškia tuo, kad yra daug dirbama ir nesvarbu kuri tai savaitės diena būtų: „*Bet kartais būna dienų, kai turiu daug dirbti, o paskui, kai per daug dirbu, kartais pasiimu laisvą dieną. Dabar man tenka dirbti savaitgaliais. Taigi tada pasiimsiu kitą savaitę, bent kelias laisvas dienas.*“ (K1), vienam iš informantų, dingęs balansas paveikia asmeninį gyvenimą: „*Dėl to, kartais nukenčia asmeninis gyvenimas, kartais nežinau ką daryti, atrodo noriu pailsėti, bet tada labai susirūpinu savo darbu, pradedu nežinoti ant kurios svarstyklių pusės atsistoti.*“ (T2). Taip pat, sudėtingos darbo valandos gali daryti balanso trūkumui: „*Sunkiai. Kai nėra fiksuotų valandų, sunku atskirti. Tai kartais išblaško, nes nežinai ko griebtis, ar atlikti asmeninius dalykus, ar degančias užduotis darbe. Tai tikrai trūksta to balanso.*“ (IT2), todėl, kai nėra vyraujančio balanso asmeniniame gyvenime, tai gali stipriai paveikti asmeninį gyvenimą, dėl ko neigiamai paveiks emocijas. Tačiau vienas iš informantų kitaip perteikia savo balansą tarp gyvenimo ir darbo. Jo teigimu: „*Viskas susipynę ir man taip tinka. Darbai, savanoriškos veiklos, laisvalaikis, šeima, nes dirbam kartu su žmona bendram versle. Ribų, balanso, nėra ir man jų nereikia, pagal poreikius ir situaciją svarstyklės nustumiui tai vienur, tai kitur.*“ (T1). Tai galima interpretuoti labai skirtingai, tačiau aiškiai yra nurodoma, kad nėra ir nevyrauja tas balansas, tačiau informantui taip yra patogiu. Kiti informantai pateikė 2 patvirtinančius teiginius apie vyraujančią balansą asmeniniame gyvenime: „*Asmeniniam gyvenimui lieka tikrai pakankamai laiko. Galų gale, kai esi kitoje šalyje, tai po darbo išėjimas pasivaikščioti tampa labai nuostabiu dalyku<...>.*“ (IT2), „*Taip, man balansas yra labai svarbu. Esu efektyvesnis, jei dirbu mažiau nei 6 valandas per dieną. Taip pat galiu sportuoti, dirbti sode, susitikti su žmonėmis, nueiti į koncertą, nieko neveikti, medituoti ir panašiai.*“ (R1).

Mažiausiai paveikia rutinos susikūrimas. Ne kiekvienam skaitmeniniam klajokliui rutina yra svarbi ir naudinga, tačiau du informantai pateikė, kad išlaikyt bent minimalų balansą gyvenime, gali padėti rutina: „*Svarbiausia yra rutina ir organizuotumas. Apie tai galiu kalbėti valandų valandas, bet apibendrinčiau taip.*“ (R1), „*Aš, aš tiesiog darau tam tikrus dalykus, turiu savo rutiną, kai ką nors darau dėl geros savijautos.*“ (K1).

Savarankiškas laiko planavimas daro nemažą įtaką balanso palaikymui. Šiuo atveju skaitmeniniai klajokliai patys planuoja savo laiką taip, kaip jiems yra patogiau ir geriausia. Dažniausiai laiko planavimas padeda suderinti laisvalaikį, hobius ar kokias kitas veiklas, kaip informantas teigia: „*Išlaikant asmeninio gyvenimo ir darbo balansą labai svarbu laiko planavimas.<...>. Pats balansas tarp asmeninio ir darbo gyvenimo tikrai yra ir egzistuoja, ir suvaldau aš jį dar geriau nei prieš tai dirbant. Seniau trūkdavo to laiko sau, savo laisvalaikiui, hobiams, dabar turiu jo daugiau.*“ (G1), taip pat labai aktualu yra suderinti ir darbo krūvį, tam, kad balansas nenukentėtų: „*Taigi stengiuosi geriau suderinti darbo krūvį arba gyvenimo ir darbo pusiausvyrą.*“ (K1).

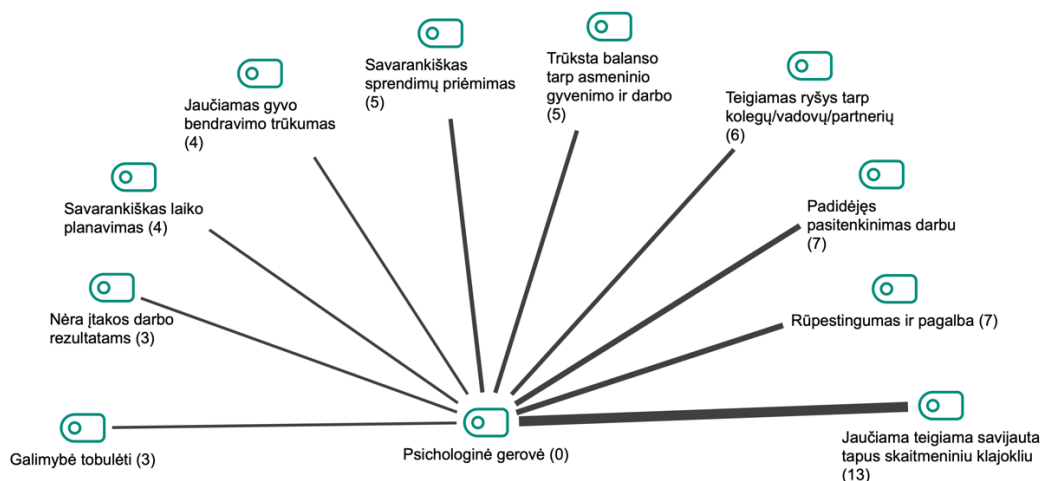
Taigi, nors atrodo galimybė atrasti balansą tarp gyvenimo ir darbo turėtų atsispindėti skaitmeninių klajoklių gyvenime, tačiau tai yra kur kas sudėtingiau dėl jų neįprasto ir nenuspėjamo gyvenimo. Informantai atskleidė, kad jų psichologinė gerovė yra tiesiogiai susijusi su trūkumu tarp darbo ir gyvenimo, taip jiems sunku nusistatyti ribas, nėra susikaupimo atliekant darbinės funkcijas. Tačiau savarankiškas laiko ir darbų planavimas, skatina pasiekti tą balansą. Savarankiškai planuodami savo laiką, skaitmeniniai klajokliai jaučiasi geriau, gali daugiau skirti laiko sau, o tai parodo, tai stipriai pasireiškia jų psichologinėje gerovėje, jeigu nebūtų galimybės planuoti savo laiko.

**Pasitenkinimas darbu** mažiausiai pasireiškia skaitmeninių klajoklių psichologinėje gerovėje. Iš skaitmeninių klajoklių atsakymų yra nejaučiamas didelis pasitenkinimas jų atliekamu darbu. Jie tai apibrėžė gana tiksliai ir labai nesiplėtojant: „*Taip, kadangi esu tokioje srityje, kurioje noriu būti<...>.*“ (G1), „*Taip, tiksliau, esu patenkintas gyvenimo būdu, darbas yra tik jo dalis. Jei kažkokie gyvenimo aspektai nepatinka, man trukdo, aš tuomet juos keičiu.*“ (T1), „*Taip. Man patinka abu mano verslai.*“ (R1), „*Taip, darbas tikrai patinka, tiek įmonės politika, tiek funkcijos, kurias atlieku. Neturiu kuom skųstis.*“ (G2), „*Taigi atsakymas taip. Kadangi man patinka, aš turiu daug žinių ir mėgstu jomis dalytis.*“ (K1), „*Taip, esu labai patenkintas savo darbu. Didžiąją dalį dirbu kiek galiu ir kada galiu, nesu priklausomas nuo griežtos darbo rutinos.*“ (IT2), „*Taip, pasikartosiu, tai suteikia man laisvės ir šiuo metu nieko keisti neplanuoju artimiausiu metu.*“ (IT1). Taigi, remiantis skaitmeninių klajoklių atsakymais, jie jaučia didelį pasitenkinimą darbu dėl organizacijų lankstumo, srities, kurią jie pasirinko arba tai suteikia daugiau laisvės. Tačiau vienas informantas atskleidė, jog darbu nėra patenkinta, vien dėl to, jog santykiai su kolektyvu nėra patys geriausi: „*Tik kolektyvas kartais nedirba komandiškai, kartais jaučiuosi atstumta, o tai kartais pastūmėja mane pagalvoti apie kitą darbą.*“ (T2), todėl esant prastiems santykiams su kolektyvu gali paveikti asmens psichologinę gerovę, tada skaitmeninis klajoklis tiesiog gali prarasti norą keliauti į darbą arba kaip informantas teigė, gali sukelti norą pakeisti darbą.

Tyrimė atsiskleidė, jog pasitenkinimas darbu pasireiškia per galimybę tobulėti. Tobulėjimą, skaitmeniniai klajokliai išreiškė per žinių pasidalijimą su kitais asmenimis: „*Man patinka padėti žmonėms pasiekti geresnį gyvenimo būdą, produktyvumą ir pagerinti viską, ko jie nori savo gyvenime. Koučingas klajokliams yra puikus dalykas, nes suteikia man galimybę padėti žmonėms su sunkumais, su kuriais galbūt buvau susidūręs praeityje.*“ (R1), „*Taigi, tai yra tai, kuo mėgstu dalytis: žiniomis, padėti žmonėms įgyti pranašumą naudojant naujas technologijas ir, kita vertus, padėti startuoliams tapti žiniomis, gauti finansavimą.*“ (K1), taigi šie skaitmeniniai klajokliai galimybę tobulėti interpretuoja per kitų mokymą. Taip jie perleisdami savo žinias paruošia kitus asmenis gyvenimui, bet tuo pačiu traktuoja tai kaip ir asmeninį tobulėjimą. Na, o kitas informantas, teigė, kad darbdavys jam suteikia papildomus mokymus: „*Taip, kadangi esu tokioje srityje, kurioje noriu būti, mano darbovietė suteikia man įvairias galimybes tobulėti. Yra suteikiami įvairūs mokymai, kurie net nėra*

susiję su mano darbo specifika. Pavyzdžiui, paskutiniai mokymai, kuriuos gavau iš darbovietės buvo apie lyderystę ir komandos formavimą.“ (G1), tai reiškia, kad šiam skaitmeniniam klajokliui, darbdavio suteikiami mokymai padidina pasitenkinimą darbu. Taip pat, vienas informantas teigė, kad pradėjus skaitmeninio klajoklio gyvenimo būdą, padidėjo jo motyvacija darbui: „Nuo tada, kai pats užsiimu savo reikalais, esu motyvuotas. Labiau nei anksčiau.“ (K1). Taigi, galima teigti, kad pasitenkinimas darbu, nors ir mažiausiai įtakos daro psichologinei gerovei, tačiau atskleidžia, kad tapus skaitmeniniu klajokliu daro didelę įtaką to pasitenkinimo padidėjimui.

Taigi, išanalizavus visas psichologinės gerovės kategorijas, buvo išskirti 10 pagrindinių elementų, kurie daro raišką skaitmeninių klajoklių psichologinei gerovei. Kaip matyti 6 paveiksle, skaitmeniniai klajokliai pasirinkę tokį kelią, jaučia geresnę teigiamą savijautą, šiam aspektui buvo priskirta 13 patvirtinančių teiginių, kurie pasireiškė pokalbyje su skaitmeniniais klajokliais. Taip pat, didelį poveikį skaitmeninių klajoklių gerovei paveikia aplinkinių rūpestingumas ir pagalba bei padidėjęs pasitenkinimas darbu. Vis dėlto, buvo išsiaiškinta, kad neigiamą raišką psichologinei gerovei sudaro gyvo bendravimo trūkumas ir dingęs balansas tarp asmeninio gyvenimo ir darbo. Mažiausias ryšys pasireiškė per galimybę tobulėti, tai reiškia, kad naujų žinių įgijimas, jų perteikimas kitiems, mažiausiai paveikia jų psichologinę gerovę, taip pat skaitmeniniams klajokliams, savarankiškumas nedaro jokios įtakos jų rezultatams, todėl tai mažiausiai paveikia jų psichologinę gerovę.

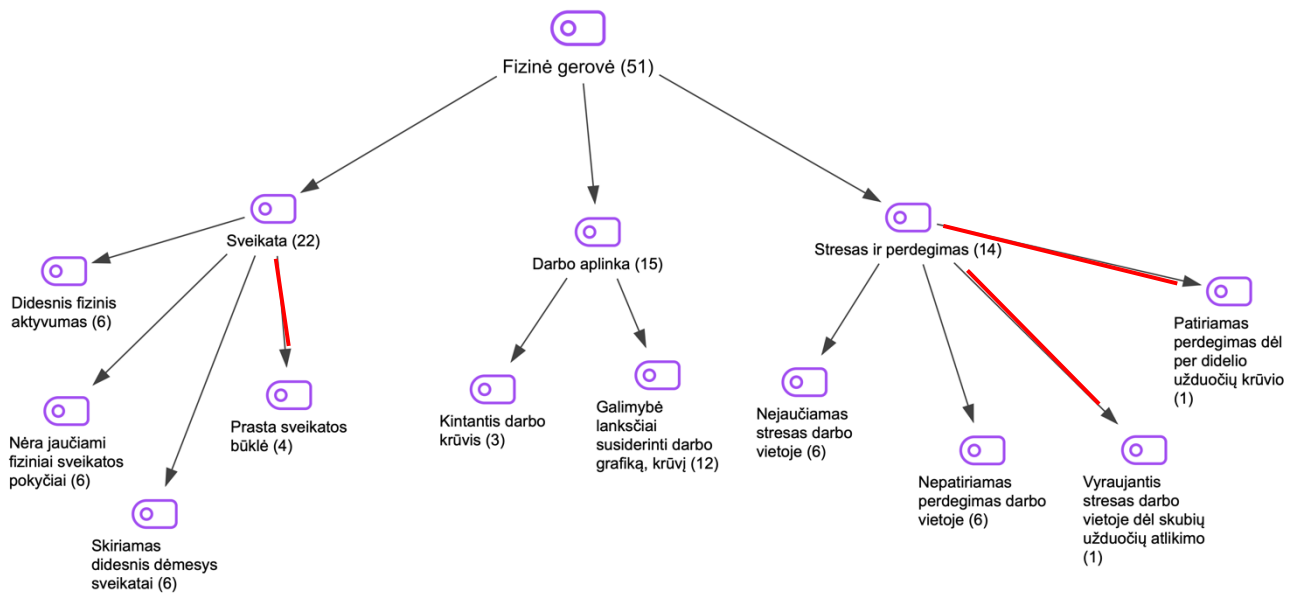


6 pav. Skaitmeninių klajoklių psichologinės gerovės raiškos elementai

#### 4.3.2. Skaitmeninių klajoklių fizinės gerovės analizė

Skaitmeninių klajoklių fizinė gerovė tyrime atsiskleidė per 3 kategorijas – sveikatos, darbo aplinkos bei streso ir perdegimo. Šios kategorijos buvo sudarytos remiantis sudarytu teoriniu modeliu, tačiau buvo pakoreguotos, kadangi vykdant tyrimą, pagal skaitmeninių klajoklių atsakymus, išryškėjo kiek kitaip fizinė gerovė. Kaip galima matyti iš 7 paveikslo, sveikata labiausiai pasireiškė skaitmeninių klajoklių fizinėje gerovėje. Šiai kategorijai buvo priskirta daugiausiai patvirtinančių teiginių, jų buvo 22. Mažiausia raiška atsiskleidė per streso ir perdegimo kategorijas.





7 pav. Skaitmeninių klajoklių fizinė gerovė

Skaitmeninių klajoklių fizinė gerovė labiausiai atsiskleidė per **sveikatos** kategoriją. Tyrimo metu atsiskleidė 3 teigiami elementai susiję su skaitmeninių klajoklių fizine gerove. Buvo pastebėta, jog skaitmeniniai klajokliai skiria daug dėmesio savo fiziniam aktyvumui, prie šios aspekto buvo priskirti 6 pasikartojantys teiginiai. Čia skaitmeniniai klajokliai pasireiškė, kaip jie prižiūri savo fizinį aktyvumą: „*Esu labiau aktyvesnė, mėgstu fizinę veiklą. Prieš tai labai daug nesportuodavau, daugiau lengvai pasivaikščiudavau, tai šiuo metu galiu sau leisti pradėti sportuoti.*“ (G1), „*Fizinis aktyvumas natūraliai išeina, nes vis naujos vietos, reikia jas apžiūrėti, daug vaikščioti. Dažnai po esamą vietovę pakeliaujam, tai vėlgi fizinis aktyvumas, na tikrai daug judam ir nesėdime vietoje.*“ (T1), „*<...>daug keliauju, daug vaikštau, bet sportine veikla neužsiimu.*“ (T2), „*Taigi, galiu pasakyti, kad labai daug darau ir dėl savo sveikatos – kasdien mankštinausi. Taigi, kol galiu tai daryti, tol darau, visada keliuosi anksčiau, išeinu pasivaikščioti arba pabėgioti, tai leidžia man išlikti žvaliam visai dienai.*“ (K1), „*Taip, kaip ir minėjau anksčiau turiu galimybę sportuoti.*“ (G2), „*Taip, stengiuosi valgyti kaip įmanoma sveikiau, reguliariai užsiimu fizinėmis veiklomis.*“ (IT2). Taigi, beveik visi skaitmeniniai klajokliai teigė, kad užsiima fizinėmis veiklomis, aktyviai praleidžia savo laiką. Iš tiesų, didelę įtaką daro pats keliavimas, kadangi dažniausiai jie yra kelyje, tyrinėja miestus, gamtą. Taip pat, skaitmeniniai klajokliai neapleidžia ir savo sveikatos. Tyrimo metu atsiskleidė, jog sveikata rūpinamasi beveik nuolatos, ji yra prižiūrima ir esant poreikiui ir galimybėms – apsilankoma pas gydytojus: „*Sveikata rūpinuosi nuolatos, dažnai lankausi pas gydytojus, jeigu tik jaučiu prastus simptomus.*“ (T2), „*Sveikatą, visada prisžiūriu, tai yra didelis prioritetas, kadangi, jeigu nebūtų teigiama sveikata, negalėčiau tokių būdu dirbti.*“ (T1), „*Ir iš tiesų net nesvarbu ar tu dirbi biure, ar keliauji, bet sveikata turi būti prižiūrima reguliariai.*“ (R1), „*Taip. Lyginant su įprastu darbu prieš tai, tikrai daugiau dėmesio skiriu savo sveikatos gerovei.*“ (G1). Informantas K1 teigė, kad net numetė svorio: „*Aš numėčiau daug svorio. Bet aš jaučiuosi labai gerai pagal savo amžių.*“. Taip pat, informantų buvo pasiteirauta apie sveikatos pokyčius, dauguma aiškiai nurodė, kad jokių sveikatos pokyčių nejaučia: „*Ne, pokyčių jokių nejaučiu ir nepastebiu.*“ (IT2), „*Labai didelių pokyčių nepastebėjau.*“ (G1), „*Gal sumažėjo svoris, bet nežinau, jokių pokyčių pajauti nepajaučiau.*“ (T2).

Tačiau, buvo ir aspektų, kurie neigiamai veikia skaitmeninių klajoklių fizinę gerovę. Tai remiasi į jų prastėjančią sveikatos būklę. Informantas IT1 atsakydamas į skirtingus klausimus apie sveikatą,



pateikė 3 prastos sveikatos aspektus. Tai siejosi su viršsvoriu ir per mažu judėjimu: „*Taip, turiu viršsvorio, darbas sėdimas, o keliaujant norisi visko paragauti pabandyti.*“, „*<...>sveikata, na galėtų būti ir geresnė. Šiuo metu tiesiog per daug sėdžiu.*“, ir pateikė bendrines išvalgas apie savo sveikatos ir mitybos įpročius: „*Labai mažai skiriu dėmesio. Realiai valgau kada noriu ir bet ką, o fiziniam aktyvumui, tiesiog neatrandu laiko, arba nenoriu atrasti.*“. Nors informantas K1 teigė, kad fizinį aktyvumą jis palaiko stipriai, tačiau visgi į asmeninės sveikatos priežiūrą jis didelio dėmesio neskiria: „*Turiu daugiau dėmesio skirti, aš to nedarau šiuo metu. Man liepė prisižiūrėti savo sveikatą, todėl dabar stengiuosi tai daryti kaip įmanoma geriau. Kartais šis skaitmeninis gyvenimo būdas nepadeda, bet vis tiek bandau.*“.

Taigi, skaitmeninių klajoklių sveikata nenukenčia dėl jų neįprastos gyvensenos, kaip tik tyrimas atskleidė, jog palaikomas didesnis fizinis aktyvumas bei nėra jaučiami jokie fiziniai pokyčiai nuo tada, kai pasirinko skaitmeninio klajoklio kelią.

**Darbo aplinkoje** išsiskyrė du svarbūs elementai, kurie remiasi į fizinę gerovę – kintantis darbo krūvis ir galimybė lanksčiai susiderinti darbo grafiką ir krūvį. Daugiausiai įtakos lemia galimybė derinti ir dėliotis savo darbo grafiką ir krūvį taip, kaip skaitmeniniams klajokliams yra patogiau. Dauguma patvirtino, kad savo darbo grafiką ir krūvį gali pasidėlioti pagal savo poreikius ir galimybes: „*Viskas yra gerai, kadangi viską renkuosi pats aš pats, bet, aišku, tam tikrose ribose, bet jos daug platesnės nei dirbant įprastą darbą. Stengiuosi, kad tiek darbo krūvis, tiek grafikas nebūtų labai perpildytas, susidėliuju viską savo plane ir dirbu taip kaip nusimačiau.*“ (T1), „*Mano darbo krūvis geras, nepersitempiu darbe ir dirbu pagal savo tempą, taip kaip priklauso.*“ (R1), „*Darbo krūvį, grafiką ir aplinką – galiu lanksčiai tai pasirinkti.*“ (K1), „*Dabartiniu mano atveju nėra griežto darbo grafiko, iš esmės, mūsų darbo politika tokia, kad visi darbai būtų atliekami laiku ir viskas, o visi susitikimai ir pokalbiai yra suderinami iš anksto, kad tiktų abiem pusėms. Darbo krūvis yra patenkinamas, nepersidirbu tikrai, o aplinką tai renkuosi pats<...>.*“ (IT2), „*Na, viskas kaip ir gerai, tik pats darbo krūvis, tiek grafikas, kadangi šiuos du aspektus aš pats dėliujuos, darbo aplinką taip pat pats pasirenku pagal savo poreikius<...>.*“ (IT1), „*Kadangi mano darbe yra svarbus rezultatas, tai krūvį, aplinką ir grafiką galiu dėliotis pati, taip, kad pasiekčiau tą norimą rezultatą.*“ (G2). Taigi, atsiskleidė, jog informantams toks darbo krūvis, tempas bei grafikas yra visiškai tinkamas ir patenkina jų lūkesčius. Dažnai informantai minėjo, jog svarbus yra rezultatas, o kaip tą rezultatą pasieks – skirtumo nėra, todėl tai suteikia galimybę grafiką dėliotis pagal savo poreikius.

Žvelgiant konkrečiai į darbo krūvį, buvo teigta, kad informantai šiuo metu darbinėje veikloje turi įtemptą darbo krūvį: „*Darbo krūvis būna didelis, tikrai įdedu daug įdirbio, tačiau nors ir tas krūvis didelis, bet stengiuosi labai nepervargt darbe.*“ (T2), „*Na, darbo krūvis tikrai yra, nėra taip kad dirbant kitokiu būdu jo nėra, kartais būna jis didesnis, kartais mažesnis, kaip ir įprastame darbe<...>.*“ (G1). Informantas R1 teigia, kad darbo krūvis nėra įtemptas: „*Šiuo metu jis labai geras. Kartais būna sunku ir turiu būti budrus, kad išlikčiau sveikas, bet viskas išgyvenama, iš tiesų neturiu kuo skųstis, pats pasirinkau tokį gyvenimo būdą ir tikrai artimiausiu metu neplanuoju nieko keisti.*“

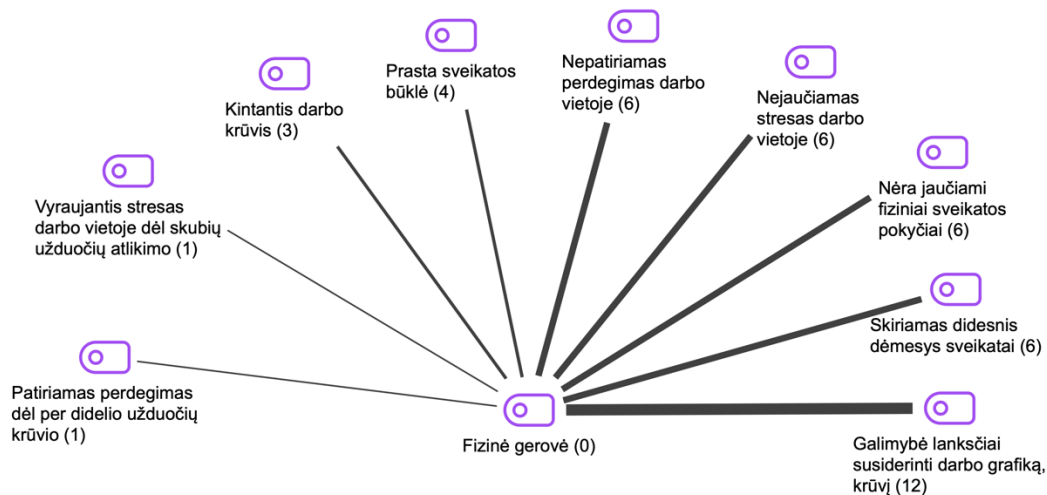
Taigi, skaitmeninių klajoklių fizinė gerovė remiasi į jų darbo grafiką ir krūvį, kadangi turint nestabilių krūvį ar per didelį, tai gali išsekinti sveikatą, o galimybė susidėlioti savo darbus ir grafiką pagal savo poreikius, padeda palaikyti tinkamą darbo ritmą.

**Stresas ir perdegimas** mažiausiai atsiskleidė skaitmeninių klajoklių fizinės gerovės raiškoje. Visgi, tyrimas parodė, jog skaitmeniniai klajokliai nepatiria nei streso, nei perdegimo darbo vietoje.

Informantų buvo pasiteirauta, kaip dažnai patiria stresą darbo vietoje, tačiau iš jų buvo sulaukta daug neigiamų atsakymų: „*Streso darbe nepatiriu, na bent jau neteko patirti. Sunku nusakyti, šiai akimirkai neturiu jokių konkrečių pavyzdžių<...>.*“ (T2), „*Neteko taip pat patirti streso. Gyvenu labai ramiai, darbas taip pat ramus.*“ (R1), „*Su stresu taip pat neteko susidurti.*“ (T1), „*Taip pat neteko susidurti su stresu darbe. Kažkaip ir gyvenime į viską švelniai reaguuju, tai darbe nepriimu visko ant rimto, tiesiog ramiai viską atlieku.*“ (IT1). Du informantai teigė, kad labai retai tenka susidurti su stresu, bet į tai reaguoja normaliai: „*Su stresu susidurti tenka retai, tačiau manau tai visiškai yra normalu.*“ (G1), „*Dažnai netenka.*“ (G2). Perdegimo aspektus skaitmeniniai klajokliai irgi įvardina kaip neigiamą dalyką, kadangi to net nepatyrė: „*Tikrai neteko patirti.*“ (T1) „*Kadangi, kaip programuotojas, dirbu ne prie vieno projekto, tai darbai netampa monotoniški, tai ir nesijaučiu perdegęs.*“ (IT2), „*Netenka. Realiai net ir neteko, kai pats viską dėliojies, tai pasidarai taip, kad neperdegtum.*“ (IT1), „*Su perdegimu neteko susidurti.*“ (G1). Informantas R1 teigė, kad perdegimą buvo patyręs prieš pradėdant skaitmeninio klajoklio gyvenimą ir pateikė asmeninį pavyzdį: „*Ne. Prieš tampant skaitmeniniu klajokliu, kai dirbau ir gyvenau Paryžiuje, turėjau vieną depresiją dėl darbo ir tuometinio gyvenimo spaudimo. Nuo tada turėjau tam tikrų iššūkių, bet dirbdamas savarankiškai ir galėdamas judėti, juos lengviau įveikiau ir daugiau nepasitaiko tokių dalykų.*“ Taigi, tyrimas atskleidė, kad skaitmeninių klajoklių gyvenimas nėra kupinas stresinių situacijų bei nevyrauja perdegimas darbinėje veikloje. Tačiau buvo pažymėta po vieną patvirtinanti teiginį dėl vyraujančio streso ir patiriamo perdegimo darbo vietoje. Informantas G2 pateikė asmeninį pavyzdį dėl įvykusio perdegimo darbo vietoje, dėl didelių užduočių krūvio: „*Vieną kartą, manau, kad man buvo perdegimas. Tai buvo metų galas, susikaupė labai daug darbų, tada dar turėjome techninių problemų ir gavosi taip, kad sukrito daug neatliktų darbų ir beveik nieko nespėjau, nebegalėjau kontroliuoti situacijos, tai maniau, kad man perdegimas. Tai labai ilgai man paliko neigiamų emocijų viduje, nes tikrai buvo didelis iššūkis gyvenime.*“, o informantas IT2 pateikė savo asmeninį pavyzdį dėl įvykusios stresinės situacijos darbe: „*Daugiausiai stresinių situacijų pasitaiko tuomet, kai skubiai reikia taisyti kokį projektą, nes vieną kartą netikėtai sustojo viena veikla darbe ir dėl buvo paveikiami naudotojai. Tai iš tiesų susidarė stresinė situacija, nes turėjau reaguoti čia ir dabar ir labai greitai.*“

Taigi, stresas bei perdegimas neturi jokios raiškos skaitmeninių klajoklių gerovei, tai atskleidė atliktas tyrimas. Tai parodė, kad stresinės situacijos ir perdegimas gali įvykti netikėtai ir tai pasitaikė tik porai informantų. Nors ir gyvenimo būdas yra labai dinamiškas, bet stresas ir perdegimas yra dažnai kontroliuojamas dėl galimybės derinti savo darbinės veiklos grafikus, darbus ir pan.

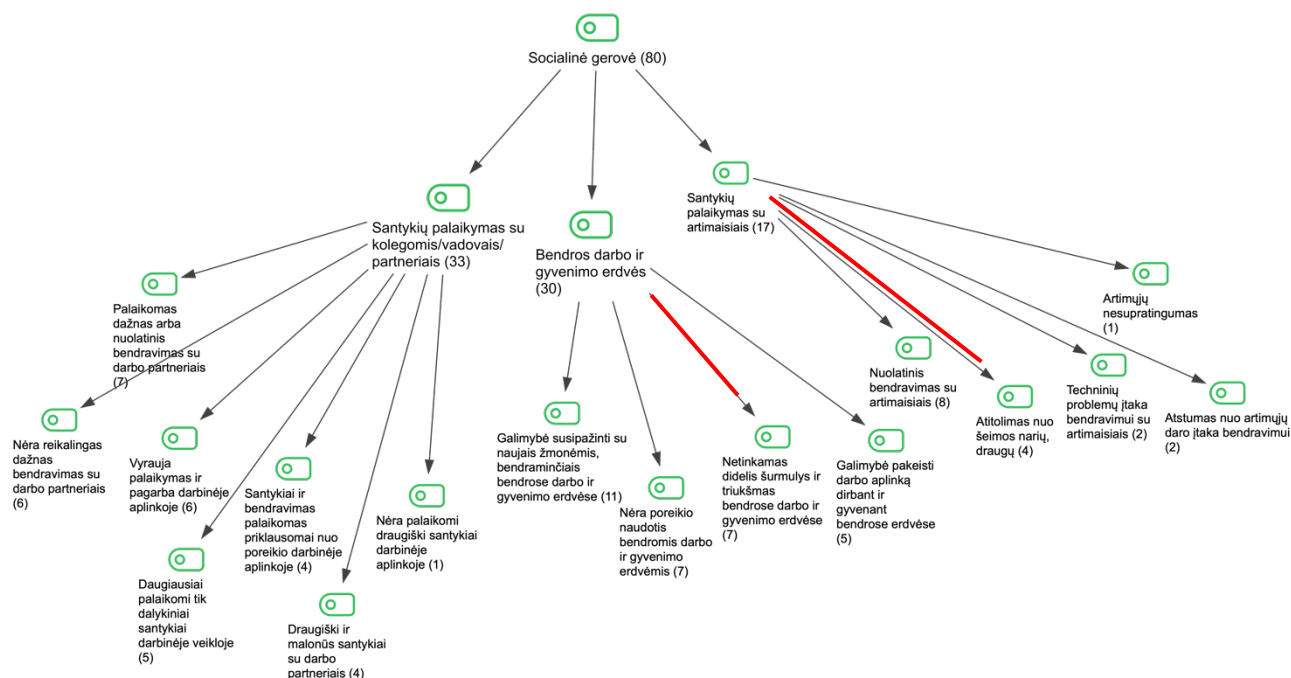
Taigi, 8 paveiksle yra atskleisti elementai, kurie daro didžiausią raišką skaitmeninių klajoklių fizinei gerovei. Fizinė gerovė yra stabiliausia, kuomet skaitmeniniai klajokliai turi galimybę susiderinti savo darbo grafiką, krūvį ir aplinką pagal savo poreikius. Mažiausiai paveikia stresas ir perdegimas, kadangi atsiskleidė, jog skaitmeniniai klajokliai to nepatiria darbo vietoje, tai gali sietis su savarankišku darbų planavimu ir galimybe lanksčiai gyventi. Taip pat, teigiama sveikatos būklė stipriai atsiskleidžia jų fizinėje gerovėje, kadangi dėl prastos sveikatos būklės, skaitmeniniai klajokliai negalėtų tinkamai atlikti savo funkcijų.



8 pav. Skaitmeninių klajoklių fizinės gerovės raiškos elementai

### 4.3.3. Skaitmeninių klajoklių socialinės gerovės analizė

Skaitmeninių klajoklių socialinė gerovė išryškėjo kiek kitaip nei buvo sudėliota teoriniame modelyje. Socialinė gerovė pasireiškė per 3 kategorijas: santykių palaikymas su kolegomis, partneriais, santykių palaikymas su artimaisiais ir bendros darbo ir gyvenimo erdvės. Kaip galima pamatyti iš 9 paveikslą, labiausiai skaitmeninių klajoklių socialinę gerovę sieja jų santykiai su artimaisiais ir kolegomis, kadangi čia buvo priskirta daugiausiai pasikartojančių teiginių.



9 pav. Skaitmeninių klajoklių socialinė gerovė

Skaitmeninių klajoklių socialinė gerovė labiausiai atsikleidė per **santykių palaikymą su kolegomis, vadovais ar partneriais**. Tyrimo metu atsiskleidė, jog yra palaikomas dažnas arba nuolatinis bendravimas. Skaitmeniniai klajokliai su savo darbo kolegomis palaiko gan dažnus santykius savo darbo metu ir išsireiškė, jog bendrauja beveik kasdien: „Bendraujame beveik kasdien elektroniniu paštu bei per Microsoft Teams, taip pat turime reguliarius savaitinius nuotolinius susirinkimus su

komanda.“, „*Jei būna poreikis pasidarome susitikimus ir dažniau.*“ (G1), „*Bendravimas vyksta kiekvieną dieną, turime reguliarius susitikimus.*“ (IT2), taip pat informantai pareiškė, kad yra reikalingas dažnas bendravimas: „*Reikalingas. Kaip minėjau anksčiau, esu komandos žmogus, kuriam labai reikia bendravimo su kolegomis.*“ (G1), „*Taip, dirbdamas komandoje negali užsidaryti ir visiškai nesidomėti kas vyksta įmonės viduje.*“ (IT2). Tačiau buvo paminėta ir tokių aspektų, kad nėra reikalingas dažnas bendravimas su komandos nariais: „*Kartą per savaitę turime nuotolinį susirinkimą, o tai, manau, yra pakankamai, apsitariame ką reikia ir viskas.*“ (G2), „*Nemanau, man asmeniškai, kuo rečiau tuo geriau. Mėgstu dirbti vienas ir man taip gerai.*“ (IT1), porą informantų nurodė, kad nereikalingi pokalbiai, dažniausiai atima laiką iš darbo: „*Reikia bendrauti tada, kai yra klausimų ir temų tam, susijusių su darbu. Nuolatiniai kolegų plepalai biure apie nieką, Delfi žinias ir panašiai, trukdantys dirbti, buvo viena priežasčių, stūmusių iš biuro. Man dažniausiai norisi konkretumo ir tikslumo, o ne bereikšmių pokalbių. Tie pokalbiai apie nieką dažniausiai atima daug laiko.*“ (T1), „*Tai viskas priklauso nuo poreikio, man asmeniškai užtenka vieno susirinkimo per savaitę, kadangi aš žinau ką turiu padaryti, savo tikslus ir funkcijas, man atrodo dažnesni susitikimai būtų netikslingi ir laiko švaistymas.*“ (G2). Taigi, nors ir vyrauja dažnas bendravimas tarp komandos narių, partnerių, tačiau, visgi skaitmeniniai klajokliai pritaria tam, kad tas bendravimas neturi būti toks dažnas ir reikalingas. Tai, visgi santykiai gali būti palaikomi priklausomai nuo poreikio. Tam buvo priskirta 4 patvirtinantys teiginiai. Todėl, skaitmeniniai klajokliai teigė, kad viskas priklauso nuo darbo krūvio, iškilusių problemų ar kliento veiklos ar konkretaus jo poreikio: „*Reikalingas tik tada, kai yra neišsprendžiamų problemų, manau, užtektų bendravimo porą kartų per savaitę. Daryti reguliarius susitikimus apsitariant savo savaitės veiklas ir ką nudirbome per savaitę.*“ (T2), „*Dabar turiu tokį tvarkaraštį, grafiką, kurie priklauso nuo projekto, pavyzdžiui, su klientais kalbu tris kartus per savaitę, o ne du kartus per savaitę. Taigi tai priklauso nuo darbo krūvio, nuo projekto.*“ (K1), „*Nuo vieno karto per dieną iki vieno karto per mėnesį, priklausomai nuo kliento ir jo veiklos bei poreikio.*“ (R1). Taip pat informantui R1 yra sunku susiderinti susitikimus su klientais, stengiasi bent kartą su jais susitikti: „*Stengiuosi bent kartą susitikti su klientais, bet ne visada pavyksta, nes turiu klientų 4 žemynuose, tai iš tiesų yra labai sunku susiderinti susitikimus.*“.

Darbo santykiuose vyrauja palaikymas ir pagarba, draugiški bei malonūs santykiai. Skaitmeninių klajoklių nuomone, palaikymas ir pagarba atsiskleidžia per vadovo rūpestingumą, komandos narių palaikymą ir dėmesį iš aplinkinių žmonių: „*Na, to palaikymo ir paramos daug nereikia. Nuo pat pradžių su žmona palaikome vienas kitą. Iš partnerių palaikymo nereikia, mus sieja tik darbiniai reikalai.*“ (T1), „*<...>sulaukiau daugiau palaikymo iš žmonių, nesusijusių su darbu, su projektais, ir kartais yra malonu, jei turi žmogų, kuris tave palaiko tik keliais žodžiais<...>.*“ (K1), „*<...>kadangi dirbu nuotoliu, tai ne visada pavyksta greitai susisiekti su vadovu, jeigu iškyla koks svarbus man klausimas, bet įprastai vadovas manimi pasitiki ir galiu savarankiškai priimti sprendimus.*“ (G2), „*Vadovas dažnai parašo, paklausia kaip sekasi, jaučiasi teigiama komunikacija iš vadovo.*“ (G2). Draugiški ir malonūs santykiai darbinėje aplinkoje dažniausiai pasireiškia per neformalų bendravimą, su vadovais palaikomi geri santykiai: „*Geri, prieš susitikimus dažnai pabendraujame, pasikalbame ne darbo temomis, pasijuokiamo.*“ (IT2), „*Su kolegomis ir vadovu sutariu gerai<...>.*“ (G2), „*Draugiški, paprasti, kartais dalykiški, dėl tam tikrų darbo klausimų, bet tas bendravimas būna atviras dažniausiai, nėra susikaustymo bendraujant su jais.*“ (R1). Visgi, nors ir iš vienu informantų yra teigiama, kad yra palaikomi artimi santykiai darbo vietoje, tačiau kiti arba tie patys informantai mini, kad dažniausiai yra palaikomi tik dalykiniai santykiai: „*<...>iš esmės sakyčiau santykiai grįsti darbo reikalais. Nėra labai didelio prisirišimo.*“ (G2), „*Palaikomi santykiai daugiausiai dalykiniai. Darbas yra darbas, o gyvenimas yra gyvenimas.*“ (IT1), „*Su kolegomis bendraujame esant darbo*

reikalams.“ (T2), visgi informantas G1 pasisako, kad santykiai nėra artimi: „*Manau, kad geri santykiai, puikiai sutariame, tačiau nėra labai artimų santykių ar ryšio.*“, o tam daro įtakos nuotolinis darbas ir atitolimas nuo kolegų: „*Santykius su kolegomis turbūt veikia labiau neigiamai, kadangi bendravimo yra mažiau nei lyginant su įprastu darbo modeliu.*“. Visgi, vienas informantas T2, teigė, kad draugiški ir malonūs santykiai nėra palaikomi darbo vietoje: „*Nepasakyčiau, kad geri. Norėtusi tikrai geresnių, labiau draugiškų santykių, bet nepavyksta to turėti.*“. Taigi, iš tyrimo rezultatų galima pastebėti, kad dažniausiai vyrauja draugiški, malonūs santykiai, jie palaikomi dažnai, bet visgi tą dažnumą reiktų sumažinti. Santykiai su komandos nariais ir partneriais padeda išlaikyti teigiamą socialinę gerovę. Išryškėjo tik vienas neigiamas atvejis dėl nedraugiškos aplinkos darbo vietoje.

Su skaitmeniniais klajokliais buvo aptartos apie **bendros darbo ir gyvenimo erdves**. Buvo išanalizuoti teigiami ir neigiami aspektai, jų patirtis šiose erdvėse bei ar jos yra reikalingos skaitmeniniams klajokliams. Taigi, tyrimas atskleidė, jog apsilankant tokiose erdvėse yra galimybė sutikti ir susipažinti su naujais žmonėmis, surasti bendraminčių ir išlaikyti teigiamą savo socialinį gyvenimą: „*Pagerinti gali tik tiek, kad susirasi naujų draugų ir turėsi daugiau pažinčių įvairiose šalies vietose.*“ (T2), „*Gal nebent galimybė susirasti pažįstamų iš panašios srities<...>.*“ (T1) „*<...>dirbdami bendroje erdvėje išlaikote teigiamą emocinę būseną. Geros vietos, nes nesijaučiu esantis visiškai vienas.*“ (K1), „*<...>šiose erdvėse galima palaikyti gyvą kontaktą su kitais žmonėmis, pabendrauti ir susirasti naujų draugų.*“ (IT2), „*Gal, santykių kūrimas. Jeigu esi vienas ir bijai būti vienas, tai būtų puiki proga susirasti naujų draugų ir bendraminčių.*“ (G1), „*Ką matau gero, tai tik pažintys ir bendravimas su kitais asmenimis.*“ (G2), „*Tai tikrai priklauso nuo asmenybės. Manau, kad tai puiki galimybė, kai norisi užmegzti ryšį su žmonėmis, kurie gyvena tokį patį gyvenimo būdą.*“ (R1). Taip pat iš teigiamos pusės buvo pastebėta, jog tai puiki galimybė pakeisti darbo aplinką, ypatingai tuo atveju, kai yra atsiradusi rutina, yra sunku susikaupti ar tiesiog atsiranda noras pabūti kur nors kitur: „*Mano nuomone, kad kartais reikia patirti kitokį gyvenimą ir apsilankyti tokiose erdvėse<...>.*“ (G2), „*Na, tai gal būtų priežastis išeiti iš namų ar tiesiog pakeisti aplinką, bent jau maksimum vienai dienai.*“ (IT1), „*Taigi, todėl aš ateityje norėčiau daugiau lankytis tokiose vietose, nes tada jaučiuosi patogiau, patogiu ir dirbti iš ten.*“ (K1), „*Be to, išvykimas į naują vietą padeda kitaip pažvelgti į dalykus, todėl, jei įprastame biure susiduriate su problemomis, išvykimas į darbo vietą suteikia jums naują požiūrį ir gali padėti išspręsti problemas.*“ (R1). Taigi, teigiamos, bendro darbo ir gyvenimo erdvių, pusės skaitmeniniams klajokliams padeda neprarasti socialinių įgūdžių, skatina kurti naujus ryšius ir santykius bei pakeičiant darbo aplinką, padeda atrasti naujus požiūrius.

Tačiau, yra ir neigiamos pusės bendrų darbo ir gyvenimo erdvių. Tyrimo metu atsiskleidė, kad vyraujantis šurmulyš ir triukšmas daro prastą įtaką jų gerovei. Tuomet yra sunku susikaupti, šurmulyš labai blaško asmenis. Tai patvirtino 7 teiginiai: „*Didelė kaina už nieką, trukdymai iš aplinkinių darbui, kadangi daug visi kalbasi, šnekučiuojasi ir panašiai<...>.*“ (T1), „*Aš pati galiu susikaupti ir susikoncentruoti dirbti toje pačioje erdvėje, kurioje ir gyvenu.*“ (G1), „*Na, man tai atrodo nelabai patogus variantas, gal net ir nelabai saugus. Vis tiek susirenka nemažai žmonių, triukšmas, judesys ir panašiai. Gali trukdyti susikaupti ir atlikti tinkamai savo funkcijas.*“ (G2), „*Teko kelis kartus pasinaudoti tiek bendra darbo erdve, tiek bendra gyvenamąja erdve. Buvo labai nepatogu, tas triukšmas mane blaškė, negalėjau susikaupti. Manau, kad tai yra labai nereikalingas ir nerekomenduotinas dalykas.*“ (IT1), „*Ten yra triukšminga, nes tai panašu į didelio biuro scenarijų, bet ne tik tai, bet ir tai, kad jūs kalbate per garsiai ar panašiai.*“ (K1), „*Esu gyvenęs hosteliuose ir dirbęs bendroje erdvėje, bet man tai labai nepatiko ir vertinu šią patirtį neigiamai, ten buvo per daug šurmulio.*“ (IT2), taip pat, IT2 informantas pabrėžė, kad tai labai neigiamai paveiktų jo emocinę

savijautą, socialinę gerovę: „Manau, kad nepagerintų, o tik pablogintų. Aš mėgstu ramybe, o tokios erdvės išvestų mane iš kantrybės, tik dar labiau susierzinčiau ir būčiau piktas.“. Taigi, didelis šurmulys, judesys ir triukšmas labai neigiamai paveiktų skaitmeninių klajoklių būseną, tai ne tik nepagerintų socialinės gerovės, bet galėtų stipriai paveikti jų psichologinę gerovę ir emocijas.

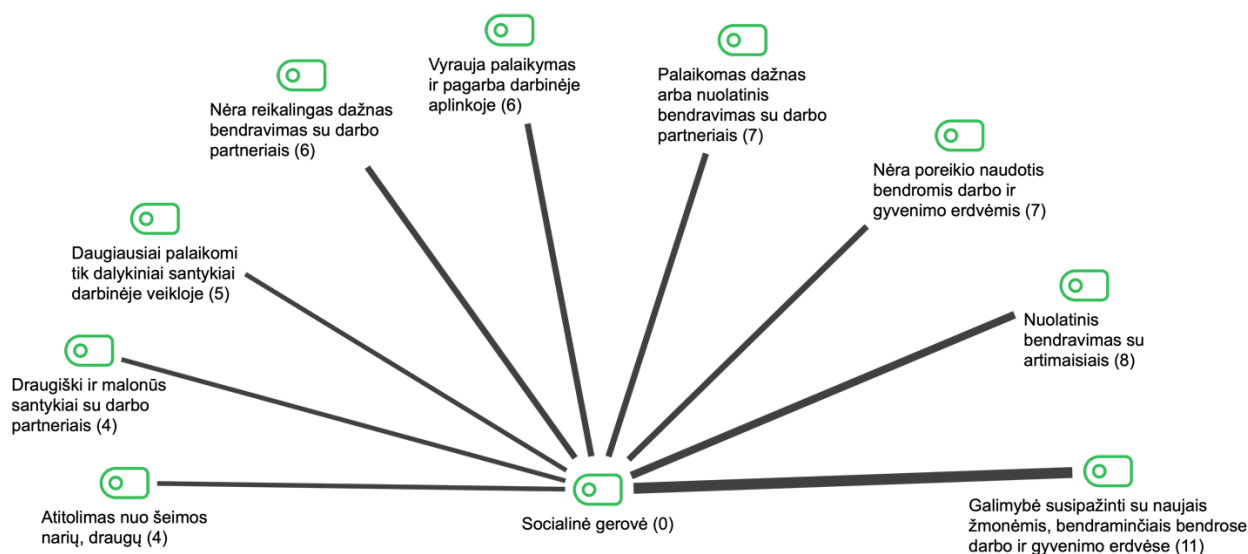
Visgi, kai kurie skaitmeniniai klajokliai patvirtino, kad lankytis bendrose erdvės nėra būtinybė, poreikio lankytis ir apskritai yra nereikalingos tokios erdvės. Visų pirma, skaitmeniniai klajokliai teigė, kad visgi nėra tikslo ir poreikio naudotis tokiomis erdvėmis, šiam aspektui buvo priskirti 7 patvirtinantys teiginiai: „Pačiai neteko naudotis tokiomis erdvėmis, bet ir nematau tam poreikio.“ (G1), „Nemanau, kad būtinos ir labai reikalingos, juk yra visokių žmonių, kurie nori dirbti ramybėje ir vieni, kurie yra labiau socialūs ir nori bendrauti, turėti gyvą kontaktą.“ (IT2) „<...>nematau poreikio, nebent pats mėgsti bendrauti ir nori susipažinti su kitais asmenimis.“ (G2), „Nereikalingos. Tos erdvės labiau skirtos, kurie neturi ką veikti.“ (T2). Informantas T1, labai aiškiai nusakė savo požiūrį dėl bendrų darbo ir gyvenimo erdvių poreikio: „Ne, nereikalingos. Tik nedidelė mažuma skaitmeninių klajoklių jomis ir naudojasi ir tai dažnai būna labiau wannabe skaitmeniniai klajokliai, kurie dar tik nori taip gyventi ir tik mėgina, ir galvoja kad tai kažkokia tokio gyvenimo būdo būtinybė ar tiesiog nepagalvoja, kad galima ir kitaip.“, jo teigimu, tokios erdvės jį veiktų labiau neigiamai nei teigiamai: „Nežinau, man nėra tinkamos ir priimtinos tokios erdvės. Jeigu reiktų dažnai naudotis tokiomis erdvėmis, tai, manau, neigiamai veiktų.“, taip pat, šios erdvės, jo teigimu, panaikina daug privalumų: „Na, tos erdvės panaikina daug darbo nuotoliu pliusų, laiko taupymo ir taip toliau.“.

**Santykių palaikymas** mažiausiai pasireiškė skaitmeninių klajoklių socialinėje gerovėje. Tačiau santykiai yra palaikomi ir yra stengiamasi išlaikyti teigiamą bendravimą su artimaisiais. Visi informantai teigė, kad nuolatos palaiko ryšį su savo artimaisiais: „Bendraujame kiekvieną savaitę, tikrai dažnai. Na kartą į savaitę susiskambiname, o susirašome dažnai, ne kiekvieną dieną, bet kokius 4 kartus per savaitę. Neseniai buvau aplankyti savo šeimos į Rusiją.“ (T2), „Dažnai pakontaktuoju su artimaisiais, tai jie man padeda psichologiškai ir emociškai nepalūžti, taip pat turiu ir draugą šalia savęs, kuris padeda man nepajauti tos vienatvės ne darbo metu.“ (G1), „<...>kartą per savaitę susiskambiname, o dažniau susirašome per Facebook.“ (G2), „Dažniausiai po kelis kartus per savaitę. Nėra, kad kasdien bendraučiau, bet tikrai dažnai palaikome ryšį.“ (IT1) „Su žmona kartu judame per pasaulį, o su kitais artimaisiais dažniausiai susirašau priklausomai nuo to, ar yra tam temų apie ką norime pasikalbėti, šiaip nėra to labai dažno bendravimo, keletą kartų per kokias porą savaitių susirašome. Grįžęs į Lietuvą būtinai susitinku ir su šeimos nariais, ir su draugais.“ (T1), „Bent kartą per savaitę bendrauju su artimiausiais draugais ir šeima, net jei tai tik kvailų juokelių siuntimas Instagrame, man svarbu palaikyti ryšį ir bendrauti.“ (R1) „Sakyčiau, kas savaitę. Kartais žmonės, su kuriais dirbu, tampa ir mano draugais.“ (K1), „Stengiuosi kiek įmanoma dažniau, per savaitę tikrai kokius du kartus susiskambiname su šeimos nariais. Kai atsiranda galimybė, grįžtu į gimtąją šalį.“ (IT2). Taigi, nors ir skaitmeniniai klajokliai nuolatos keliauja, tačiau visada stengiasi skirti laiko bendravimui su savo artimaisiais ir palaikyti ryšį, pabendrauti.

Tačiau, atsiranda ir neigiamų pusių, kurios gali paveikti skaitmeninių klajoklių bendravimui su artimaisiais ir jų socialinę gerovę. Viena iš pagrindinių problemų yra atitolimas nuo artimųjų: „<...>galima susidurti su mažesniu bendravimu su artimaisiais bei kartais jautiesi atitolęs nuo savo šeimos. Ganėtinais dažnai pasiilgstu jų.“ (G1), „Trūksta ryšio su šeima ir draugais, kai dažnai keliauji, tai labai retai susitinki.“ (IT1), „Man patinka fiziniai susitikimai, o jie nėra labai lengvi, kai esu užsienyje. Tai sakyčiau pagrindinė problema.“ (R1), „Problema, galbūt, išskirčiau kaip galimas

atitolimas, kadangi vis tiek praleidi daugiau laiko kitose šalyse ir trūksta gyvo bendravimo su tėvais ar kitais šeimos nariais. Daugiau visa kita yra viskas įmanoma, šiuolaikinės technologijos labai padeda šiuo atveju, kadangi gali bet kada susiskambinti su draugais, šeimos nariais gyvu skambučiu.“ (G2). Taip pat, bendravimui gali kelti tokios problemos kaip atstumas ar techniniai nesklandumai. Šiems aspektams buvo priskirta po 2 patvirtinančius teiginius. Pavyzdžiui informantas IT2 nurodė, kad jam kelia sunkumus, bendraujant su šeimos nariais prastas interneto ryšys ir nestabili programinė įranga: „Dažniausiai tai techninės problemos, toks kaip prastas interneto ryšys ar nestabili programinė įranga.“, panašiai teigė ir T1 informantas: „Taip pat ir ryšio priemonės, kartais tai sukelia nepatogumų bendraujant, pavyzdžiui prastas interneto ryšys.“. Atstumas taip pat, gali daryti įtaką bendravimui, didelis laiko skirtumas (skirtingos laiko juostos) gali padidinti sudėtingumą susisiekiant su artimaisiais: „Kol kas neteko su labai rimtomis problemomis susidurti. Gal dažnai yra problema laiko juostų skirtumas, jeigu pas mus rytas, popietė, tai pas šeimos narius gali būti vėlus vakaras arba atvirkščiai, tai dėl bendravimo labai reikia derintis, ypatingai jeigu norime susiskambinti vaizdo skambučiu.“ (T1), tačiau kartais gali pasitaikyti įvairūs apribojimai: „Šiuo metu, tai dėl pačio bendravimo, kadangi turime tam tikrų apribojimų, tai būna sudėtinga. Dažniausiai tai trukdo atstumas.“ (T2). Taip pat, pasitaikė ir vienas atvejis, kuomet artimieji gali nesuprasti skaitmeninio klajoklio gyvenimo būdo: „Mano šeima nesupranta tokios koncepcijos ir taip pat nemano, kad tai gera idėja, ypač mano amžiuje. Bet tai yra mano sprendimas.“ (K1).

Taigi, buvo išskirti pagrindiniai elementai, kurie daro teigiamą arba neigiamą raišką, skaitmeninių klajoklių socialinei gerovei (žr. 10 pav.). Mažiausią raišką daro atitolimas nuo šeimos narių ar draugų. Nedaug informantų pasisakė, kad jaučia atitolimą nuo savo artimųjų, visgi yra palaikomas nuolatinis bendravimas su šeimos nariais, kas tikrai stipriai pasireiškia jų socialinėje gerovėje, kadangi bendraujant su artimaisiais galima sulaukti didelio palaikymo ir paramos. Darbinėje aplinkoje taip pat vyrauja teigiama raiška skaitmeninių klajoklių socialinei gerovei, kadangi matomas stiprus ryšys tarp kolegų, yra palaikoma pagarba, palaikymas, bendraujama yra dažnai, tačiau vyrauja daugiausiai dalykiniai pokalbiai, draugiškus ir malonius santykius darbo aplinkoje apibrėžė tik 4 patvirtinantys teiginiai, todėl tai reiškia, kad nėra nuolatos vykdomi pokalbiai ne darbo temomis. Taip pat, tyrimas atskleidė stiprų ryšį dėl galimybės surasti bendraminčių bendrose darbo ir gyvenimo erdvėse, tačiau tyrimo informantai yra patvirtinę, jog tokios erdvės didelės naudos jų socialinei gerovei neatneša.

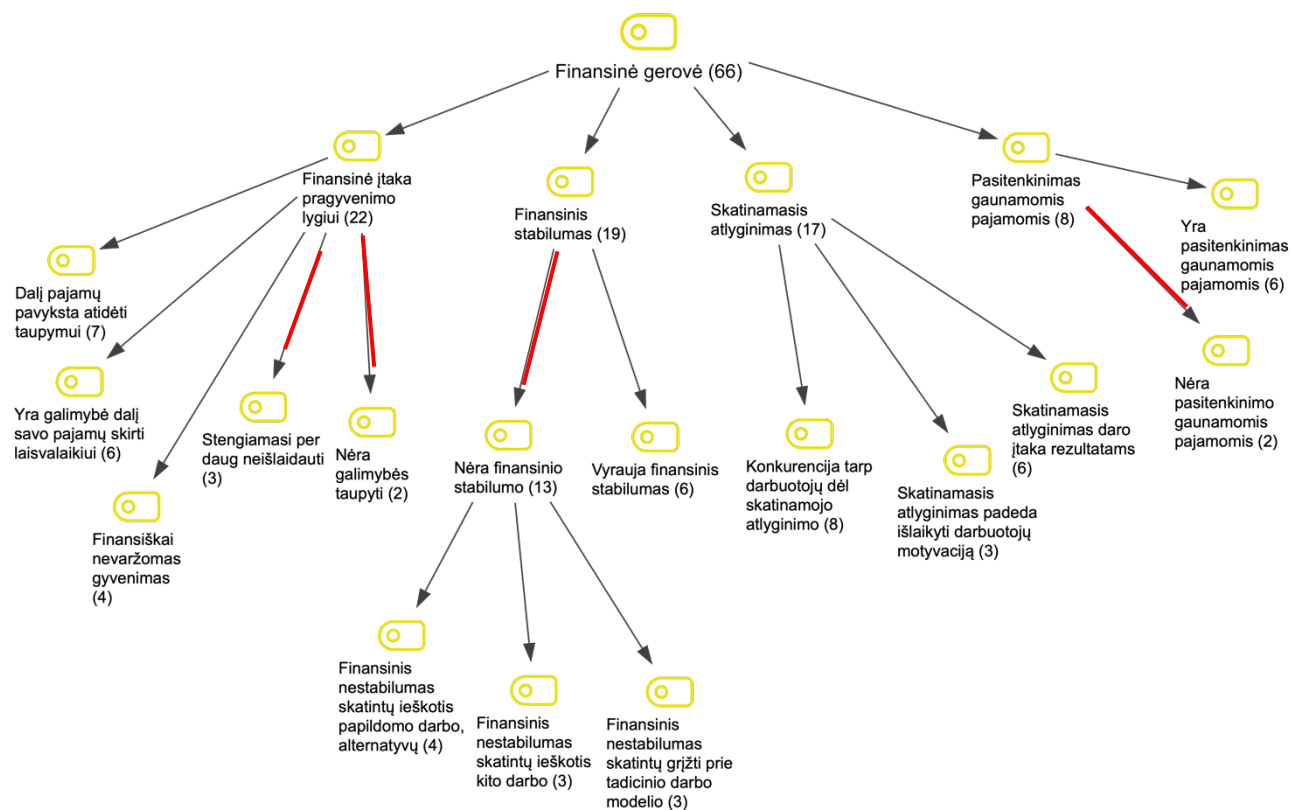


10 pav. Dažniausiai pasikartojantys skaitmeninių klajoklių socialinės gerovės raiškos elementai



#### 4.3.4. Skaitmeninių klajoklių finansinės gerovės analizė

Skaitmeninių klajoklių finansinė gerovė išryškėjo per 4 kategorijas: finansinė įtaka pragyvenimo lygiui, finansinis stabilumas, skatinamasis atlyginimas, pasitenkinimas gaunamomis pajamomis. 11 paveiksle galima matyti, jog daugiausiai patvirtinančių teiginių surinko finansinė įtaka pragyvenimo lygiui – 22 bendrų teiginių.



11 pav. Skaitmeninių klajoklių finansinė gerovė

**Finansinė įtaka pragyvenimo lygiui** peržvelgiama per šias prizmes – skiriami finansai pramogoms bei laisvalaikis ir gyvenimas nėra varžomas, pajamų atsidedama taupymui ir atvirksčiai ar yra galimybė taupyti, leisti daugiau potyrių gyvenime. Labiausiai išryškėjo galimybė atidėti dalį savo pajamų taupymui. Keli informantai teigė, kad pavyksta atidėti visai nemažai pajamų: „*Taip, priklauso nuo mėnesio, manau apie pusę pajamų pavyksta atsidedi į šoną, <...>.*“ (T1), „*Taip. Dažniausiai apie pusę savo gaunamų pajamų, nors pastaruoju metu daug investavau į savo koučingo verslo plėtrą, todėl visiškai negalėjau sutaupti.*“ (R1), „*Taip, atsidedu labai daug, apytiksliai 80 procentų.*“ (IT1). Kiti 3 informantai pateikė, kad atsideda dalį pajamų: „*Taip, maždaug apie 15-25 procentus.*“ (IT2), „*Taip. Stengiuosi atsidedi apie 10 proc. savo gaunamų pajamų taupymui, iš ten būna paimtos išlaidos ir nenumatytoms išlaidoms, tokie kaip automobilio tvarkymas ir taip toliau.*“ (G1), „*Taip, pavyksta kiekvieną mėnesį atsidedi pinigų taupymui, netikėtiems atvejams. Kiek tiksliai atsidedu, tai sunku pasakyti, nes kiekvieną mėnesį ta suma svyruoja. Bet galima apibrėžti, kad maždaug tarp 10 ir 20 procentų gaunamų pajamų atsidedu.*“ (G2). Taip pat, informantas G2 teigė, kad pinigai atidedami ne tik taupymui, bet ir nenumatytiems atvejams: „*Kiekvieną mėnesį atsidedu pinigų ir netikėtiems atvejams, kad atsitikus tokiam atvejui kaip darbo netektis ar sugedus automobiliui, ar panašiai, turėčiau pinigų.*“.



Finansinei gerovei, taip pat, didelę raišką daro ir tai, kad dalį savo pajamų ne tik gali skirti taupymui, bet ir laisvalaikiui bei pramogoms. Kadangi, gyvenime yra atsiradusi galimybė skirti savo pajamas taupymui ir laisvalaikiui, tai gyvenimas tampa nevaržomas. Žvelgiant į galimybę skirti savo pajamas pramogoms, skaitmeniniai klajokliai išsireiškė, kad yra ganėtinai taupūs žmonės: „*Jų pilnai užtenka. Kaip ir minėjau esu taupus žmogus, neperku prabangos, o daugiau leidžiu sau patirti to tikrojo gyvenimo ir kitų kultūrų.*“ (T1), „*Nesu išlaidus žmogus, todėl gaunamos pajamos pilnai tenkina mano poreikius ir pragyvenimo lygį.*“ (IT2). Kiti informantai paminėjo, jog tikrai stengiasi patirti kuo daugiau pramogų savo gyvenime: „*Taip. Visada skiriu laiko ir pramogoms, nes atsipūsti juk reikia.*“ (R1), „*<...>stengiuos kiek įmanoma daugiau laiko skirti pramogoms.*“ (IT1), „*Manau, kad užtenka gaunamų pajamų asmeniniam gyvenimui. Labai savęs neuždarau, leidžiu patirti sau gyvenimo, juk gyvenimas nėra ilgai, reikia viską išbandyti.*“ (G2). Taigi, iš galimybės laisvalaikį praleisti aktyviai ir skirti laiko sau, atkeliauja ir nevaržomas gyvenimas: „*Galiu sau daugiau leisti, nusipirkt kažką ar praleisti pramogoms. Nevaržau savęs.*“ (IT1), „*Dėl pinigų per daug nesijaudinu, labai nevaržau savęs.*“ (R1), „*Visų pirma, tai galiu leisti sau daugiau paislaidauti, nusipirkti kažką ir panašiai. O tai tikrai didina mano pasitenkinimą ir pagerina pragyvenimo lygį. Niekada nereikia sukti galvos ir gyventi iš paskutiniųjų pinigų.*“ (G2). Taigi, finansinės gerovės raiška atsikleidžia per tai, kad skaitmeniniai klajokliai gali pasinaudoti savo finansinėmis galimybėmis ir savo pajamas investuoti ir turiningai praleistą laiką, skiriant didesnę dėmesį savo laisvalaikiui ir taip pat, net skirti savo pajamų taupymui.

Visgi, pasitaikė ir neigiamų aspektų, kurie remiasi į mažesnes išlaidas ir mažesnę pinigų taupymą. Kai kurie informantai pasisakė, jog reikia šiek tiek varžyti savo gyvenimą ir rinktis tik būtiniausius dalykus gyvenime: „*Gyvenimo būdą tenką pritaikyti prie gaunamų pajamų, kartais reikia paaukoti laisvalaikį ir per daug neišlaidauti.*“ (G1), „*Stengiuosi lankytis ten, kur nereik mokėti pinigų arba būna nedidelis mokestis, gyvenamosios vietos irgi dažniausiai yra prastesnės. Labai varžau save.*“ (T2), o informantas K1 teigė, kad stengiasi ir susirasti papildomų pajamų ir taupyti: „*Turiu omenyje, jei neuždirbate pakankamai pinigų tam tikram standartui, tuomet tai yra tik du dalykai. Pirma, galite sumažinti savo išlaidas, o iš kitos pusės susirasti daugiau darbo, kad gautumėte daugiau pinigų. Taigi dabar aš bandau ir vieną, ir kitą, ir vis dar turiu taip tęsti.*“ Taigi, kai finansinės galimybės yra ribotos, todėl nėra daug galimybių pasitaupyti papildomų pajamų: „*Kartais net nepavyksta atsidėti, nes būna atveju, kai tenka už pragyvenimą susimokėti daugiau nei planavau.*“ (T2), „*Dabar negaliu daug taupyti, bet turiu tai padaryti, jeigu vėl pagerės finansinė situacija. Bet aš turiu keletą pensijų kaupimo planų, tai bent kokia nors investicija yra.*“ (K1).

Taigi, skaitmeninių klajoklių finansinę gerovę labiausiai paveikia galimybė turėti papildomų pajamų netikėtoms išlaidoms bei galimybė jas atsidėti. Tai leidžia jiems patirti nevaržomą ir laisvą gyvenimą, kuomet jie gali daugiau sau leisti pramogauti ar praleisti laisvalaikį aktyviai.

**Finansinis stabilumas** stipriai atsiskleidė skaitmeninių klajoklių finansinėje gerovėje, kadangi nevyraujant stabilioms pajamoms, skaitmeninių klajoklių gerovė gali visiškai neigiamai paveikti jų asmeninį gyvenimą, taip pat, tai gali atsiskleisti ir jų psichologinėje gerovėje. Finansiniam stabilumui buvo priskirta 19 patvirtinančių teiginių ir jis susidėjo iš 2 dalių – vyraujantis stabilumas ir nevyraujantis stabilumas.

Kadangi kai kurie skaitmeniniai klajokliai yra samdomi darbuotojai, todėl jie išsireiškė, jog jie gauna stabilų fiksuotą atlyginimą: „*Taip, įmonė yra nusistačius kada ir kiek turi išmokėti atlyginimo, niekada nėra vėluojama ar gaunama mažiau.*“ (G1), „*Taip. Gaunu fiksuotą mėnesinį atlyginimą.*“

(IT2), „Fiksuota dalis visada yra stabili, o priedai prie atlyginimo kintantys. Vieną mėnesį daugiau, kitą mažiau, bet atlyginimas visada stabilus. Jeigu ir nepasiekčiau rezultatų, visada žinau, jog gausiu fiksuotą dalį.“ (G2). Keli skaitmeniniai klajokliai išsireiškė, jog pajamos stabilios dėl klientų: „Taip. Turiu klientą, dirbu su juo jau beveik dvejus metus, bet tai tarsi nedidelis projektas, todėl turiu gauti daugiau.“ (K1), „Turiu gerą pagrindą dėl gaunamų pajamų, nes mano klientai muzikos industrijoje paprastai lieka ilgam. Koučingo srityje neturiu daug klientų vienu metu, nes tai atima daug energijos<...>.“ (R1). Vienas informantas išsireiškė, kad nors ir pajamos yra stabilios, tačiau nepakankamos: „Dažniausiai taip. Stabilios, bet nepakankamos ir nedidelės mano poreikiams.“ (T2).

Taigi, skaitmeninių klajoklių finansinis stabilumas ir jo raiška jų finansinei gerovei labai priklauso nuo darbo specifikos. Dažniausiai samdomi darbuotojai gauna fiksuotą atlyginimą, kuris mokamas tokiu dažnumu per mėnesį, koku nusistato pati organizacija. Tai padeda jiems išlaikyti savo gyvenimo stabilumą ir tikslingiau planuoti savo išleidžiamas pajamas. Laisvai samdomiems darbuotojams, jų finansinį stabilumą, padeda išlaikyti jų ilgaamžiai klientai arba partneriai, su kuriais dirbama beveik nuolat.

**Finansinis nestabilumas** išsiskaidė į 3 elementus, kuomet finansinis nestabilumas skatintų: ieškoti kito darbo, grįžti prie tradicinio darbo modelio ir ieškoti papildomo darbo ar alternatyvų. Bendrai, skaitmeniniai klajokliai apie savo finansinį nestabilumą pasisakė taip: „Ne, priklauso nuo klientų kiekio, bet kai einu į plusą, tai pilnai padengia mėnesius į minusą, turiu santaupų. Manau, tie kas dirba ant savęs visada turi nestabilias pajamas, nebent yra išskirtinių atvejų, kurių aš nežinau.“ (T1), „Todėl būna laikotarpiai, kai kelias savaites neturiu klientų, o tai reiškia, kad neturiu pajamų. Todėl pajamos ir stabilios, ir nestabilios, bet, kaip ir minėjau, per daug nesijaudinu.“ (R1), „Nėra stabilios. Vieną mėnesį daugiau užsidirbu, kitą mėnesį mažiau, bet taip nedaro kažkokios neigiamos įtakos mano pragyvenimo lygiui.“ (IT1). Labiausiai skaitmeninius klajoklius finansinis nestabilumas skatintų ieškoti papildomo darbo arba alternatyvų tam, kad vyrautų finansinis stabilumas: „Žinau, kad rinka nėra stabili, tai kažkaip nekyla stresas dėl to. Pradžioje gyvenčiau iš santaupų, kol atsirastų stabilumas, o jeigu nepavyktų gyventi iš santaupų, tai bandyčiau gal susirasti darbą vietovėje, kurioje gyvenu tuo metu.“ (IT1), „<...>ieškočiau papildomo darbo, kuris suteiktų man didesnę stabilumą<...>.“ (T2), „Šiuo metu esu tokioje situacijoje, todėl turiu sugalvoti, kaip gauti daugiau klientų<...>.“ (K1), „Ieškočiau daugiau klientų, alternatyvių veiklos būdų, na visko, kas galėtų pakelti mano finansinę stadiją.“ (T1). Taip pat, informantai pasisakė, jog neatmestų galimybės susirasti kitą darbą: „Visų pirmą susirasčiau kitą darbą<...>.“ (T2), o informantas G2 taip pat pasireiškė, jeigu jo finansinė padėtis taptų nestabili, ieškotų kito darbo: „Manau, kad neigiamai, manau tektų ieškoti darbo kitur, kur pajamos yra stabilios ir galimi priedai.“, tam pritarė ir IT2 informantas: „Greičiausiai apsvarstyčiau galimybę dirbti kitą darbą<...>.“. Taip pat, finansinis nestabilumas paskatintų sugrįžti prie tradicinio darbo: „Kurį laiką grįžčiau prie tradicinio darbo, kad turėčiau laiko ir sugalvočiau, kaip vėl padidinti savo pajamas. Taip pat mažiau išleisčiau ir daugiau taupyčiau pinigų.“ (R1), „<...>galbūt net apsvarstyti galimybę grįžti kuriam laikui dirbti samdomu darbuotoju.“ (K1).

Taigi, skaitmeninių klajoklių finansinei gerovei didelį poveikį turi finansinis nestabilumas, kadangi esant mažesnėms pajamoms, tai gyvenimui nesuteikia pilnos vertės, nėra galimybės dirbti tik dėl malonumo darbui ar dėl galimybės praleisti savo laisvalaikį kaip nors kitaip. Tokiu atveju yra dirbama iš būtinybės, o tai dažniausiai paveikia ir emocinę gerovę, nes kuomet darbe nesijaučia malonumas ir pasitenkinimas, tuomet prastėja mūsų psichologinė gerovė.

Atliekant tyrimą su skaitmeniniais klajokliais buvo pasikalbėta apie **skatinamojo atlyginimo** raišką jų finansinei gerovei. Buvo pasiteirauta ar dabartinėje veikloje gauna skatinamąjį atlygį, kokį poveikį tai sudaro jų rezultatams ar tai padidina jų motyvaciją darbui. Tačiau ne visi turi galimybę gauti skatinamąjį atlyginimą, todėl buvo pasiteirauta jų nuomonė apie tai, kokią galėtų įtaką daryti jų rezultatams, ar tai galėtų sukelti konkurenciją tarp darbuotojų.

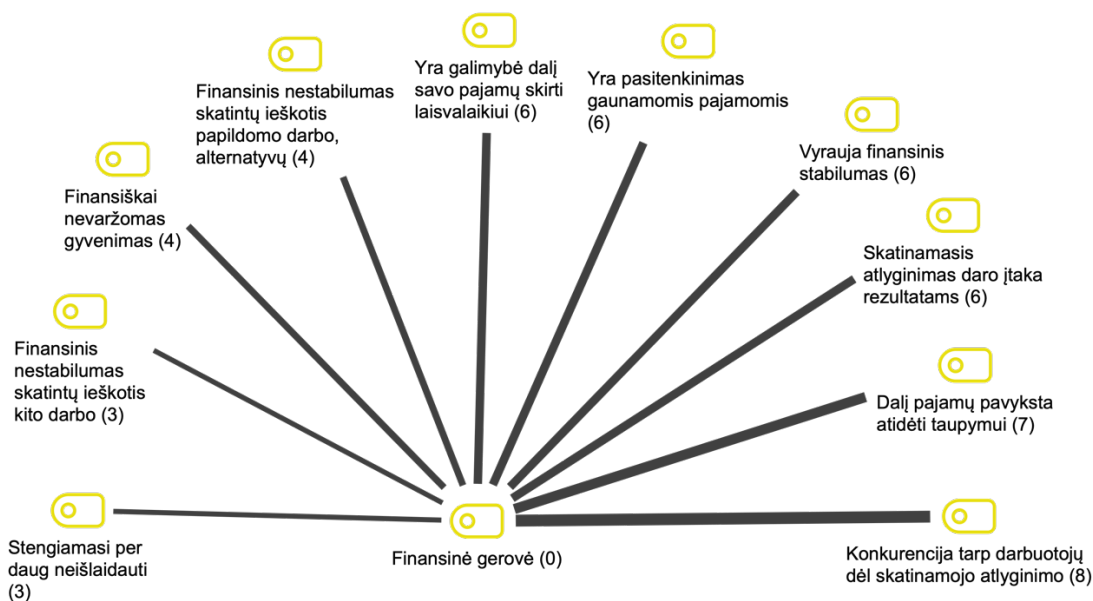
Tyrimo metu buvo išsiaiškinta, jog skatinamasis atlyginimas gali sukelti konkurenciją tarp darbuotojų tuo atveju, jeigu tai nėra tinkamai iškomunikuota darbo vietoje. Tai labai gerai atsispindi informanto R1 nuomonėje: „*Nors turite būti atsargūs kaip tai įgyvendinate, kad tai nevirstų bendradarbių kova, o geru pavyzdžiu. Todėl dar labai daug kas priklauso nuo vadovų požiūrio ir jo perteikimo darbuotojams.*“, taip pat, konkurencija atsirastų tuomet, jeigu darbuotojai apie tai kalbėtų viešai arba būtų suteikiamos nevienodos sąlygos: „*Priklauso nuo to kaip viskas pateikiama darbuotojams. Bet žinant, jog darbuotojai pasikalba, tai yra tikimybė, kad sukeltų nepasitenkinimą ar konkurenciją tarp darbuotojų.*“ (G1), „*Manau, kad taip. Jei yra organizacijoje sudarytos netolygios sąlygos jį gauti, tada atsiranda priežastys kenkti kitiems.*“ (IT1), „*Konkurencija atsirastų tuomet, kai organizacija neteisingai perteiktų informaciją apie bonusus. Bet, manau, kad yra tikimybė, jog skatintų konkurenciją, ypatingai tos pačios srities specialistų.*“ (G2), „*Priklauso nuo to, kaip jis valdomas. Jeigu jis valdomas netinkamai ir viešai atskleidžiama informacija, kuri turėtų būti pateikiama individualiai, tai taip, tada sukels konkurenciją ir pykčius tarp darbuotojų.*“ (R1). Taip pat, pasak informanto IT2, imlesni darbuotojai gali atlikti darbą greičiau nei lėtesni, todėl tai irgi gali sukelti konkurenciją: „*Taip, jeigu esi gabus ir imlus, greitai viską išmoksti, tai ir greičiau dirbi, tačiau tai nebūtinai reiškia, jog darbas bus atliktas kokybiškai. Jeigu esi lėtesnis, tai ir realiai negausi jokio bonuso, o tai nepasakyčiau, kad atrodytų lygybė tarp darbuotojų, tada jau ir atsiras konkurencija ir pykčiai.*“. Taigi, čia atsiskleidė, jog neteisingas informacijos perdavimas apie skatinamąjį atlyginimą, gali sukelti neigiamas emocijas darbo vietoje, paveikti darbuotojų socialinį bendravimą ir bendrai paveikti jų finansinę gerovę.

Visgi, žvelgiant iš teigiamos, skatinamojo atlyginimo, pusės, buvo priskirti 6 patvirtinantys teiginiai apie skatinamojo atlyginimo daromą įtaką rezultatams. 5 informantai teigė, kad tai labai paveiktų jų darbo rezultatams: „*Mano rezultatams tai tikrai darytų įtaką, kadangi ir dabar labai stengiuosi ir gaunu šiek tiek bonusų prie atlyginimo.*“ (T2), „*Tai, labai priklauso nuo dydžio, manau jeigu didesnis bonusas, tai ir rezultatai geresni.*“ (IT2), „*Visada stengiesi padaryti daugiau, tam, jog gaučiau didesnę atlyginimą, <...>.*“ (G2), „*Darbo rezultatams, manau, kad darytų įtaką, juk būtų didesnė motyvacija atlikti daugiau ir gauti daugiau pajamų.*“ (T1), „*Manau, kad darytų.*“ (G1). Tačiau informantas atskleidė, jog jam teigiamo poveikio rezultatams, skatinamasis atlyginimas, nedarytų: „*Nepadidintų, jeigu nėra pasitenkinimo darbu, man ir priedai prie atlyginimo negelbėtų.*“.

Vienas iš informantų (R1), labai pabrėžė, jog skatinamasis atlyginimas padeda vadovams išlaikyti darbuotojų motyvaciją: „*Skatinamasis darbo užmokestis padeda vadovams išlaikyti ilgalaikę darbuotojų motyvaciją, o kartais padeda pasiekti geresnių rezultatų.*“, o G1 informantas teigė, kad ji asmeniškai toks dalykas organizacijoje labai motyvuotų: „*Taip, tada stengčiausi labiau, būčiau labiau motyvuota atlikti daugiau nei man priklauso.*“, o R1 informantui atrodo, kad tai tikrai gera paskata ir motyvacija stengtis dar labiau, deja, bet šiuo atveju jam pačiam save reikia motyvuoti: „*Aš, manau, kad man, kaip ir visiems kitiems darbuotojams, tai būtų gera paskata stengtis dar labiau, kadangi dabar dirbu sau, tai aš pats save motyvuuju.*“.

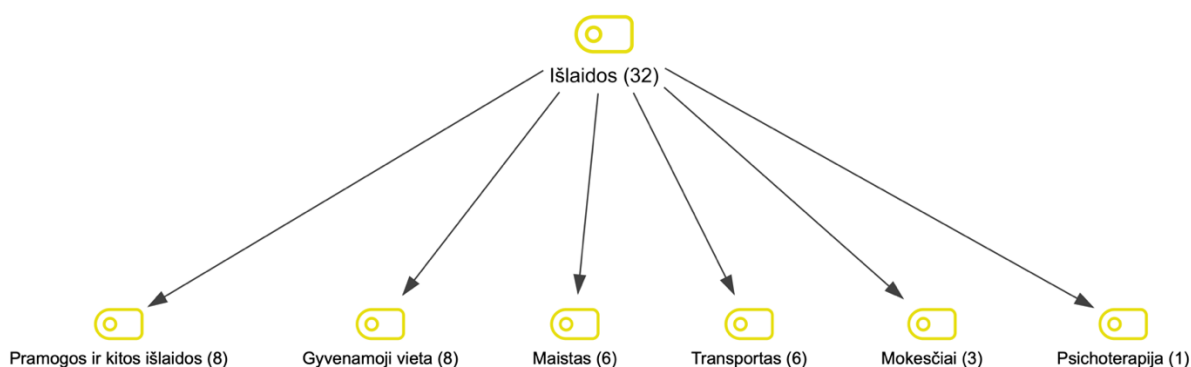
**Pasitenkinimas gaunamomis pajamos** pasiskirstė į dvi puses – yra pasitenkinimas arba nėra pasitenkinimo. Tyrimo metu atsiskleidė, jog 6 informantai yra patenkinti savo gaunamomis pajamomis, o likę 2 yra nepatenkinti. Informantai, kurie yra patenkinti savo gaunamomis pajamomis, aiškiai ir tiksliai nurodė: „Šiuo metu esu patenkinta savo gaunamu darbo užmokesčiu, aišku kaip ir minėjau kartais tenka pasispausti, bet retai.“ (G1), „Taip, visuomet gali būti ir daugiau, bet gyvenu tikrai gerai.“ (R1), „Taip. Esu taupus žmogus, man nereikia tiek, kiek kai kuriems kitiems, neturiu prabangos, prekių ženklų ir panašaus poreikio, kaip tik priešingai, noriu pažinti kitas šalis, jų vietines kultūras, o ne dirbtinius burbulus sukurtus užsieniečiams ar turtingiems, o ir dažnai vien dėl to brangesnius.“ (T1), „Manau, kad taip. Kadangi yra priedai už atliktus rezultatus, tai tikrai yra dėl ko stengtis ir smagu vis gauti didesnę darbo užmokestį.“ (G2), „Manau, kad taip.“ (IT2), „Taip, esu patenkintas savo pajamomis, nėra kažkokių neigiamų poveikių.“ (IT1). Nepasitenkinimą gaunamomis pajamomis, 2 informantai išsireiškė taip: „Šiuo metu nesu patenkinta. Noriu gauti daugiau, todėl ir dirbu daug.“ (T2), „Ne, aš turiu tobulėti. Iš tikrųjų turiu daug ką patobulinti. Gaunamos pajamos šiek tiek sumažėjo ir taip dabar, todėl tokia yra dabartinė situacija.“ (K1).

Taigi, 12 paveiksle yra išskirti stipriausią ryšį turintys ir dažniausiai pasikartojantys elementai skaitmeninių klajoklių finansinėje gerovėje. Tyrimas atskleidė, jog finansinei gerovei didžiausią raišką daro darbuotojų konkurencija dėl skatinamojo atlyginimo, čia buvo priskirta 8 patvirtinančių teiginių, toliau raišką duoda ir galimybė taupyti, t.y. atidėti tam tikrą dalį pinigų, kuriuos uždirbo, tą daro 6 informantai. Taip pat, tokie aspektai kaip galimybė skirti pajamų pramogoms, didelis pasitenkinimas savo pajamomis, vyraujantis finansinis stabilumas ir skatinamojo atlyginimo įtaką darbo rezultatams, surinko po 6 patvirtinančius teiginius, todėl skaitmeninių klajoklių nuomone, tai teigiamai veikia jų finansinę būklę. Tačiau žvelgiant iš neigiamos pusės, skaitmeninių klajoklių prasta finansinė gerovė stipriai juos paveiktų ir tai galėtų net paskatinti juos ieškoti papildomų darbo alternatyvų ar net ieškoti kito darbo bei neatsirastų galimybė leisti daugiau sau išlaidauti. Tačiau visgi, finansinis stabilumas ir didesnės pajamos, jiems leidžia visiškai nevaržyti savo asmeninio gyvenimo, tai atsispindi 4 patvirtinančiuose teiginiuose.



12 pav. Dažniausiai pasikartojantys teiginiai skaitmeninių klajoklių finansinės gerovės raiškoje

Peržvelgiant skaitmeninių klajoklių patiriamas išlaidas (žr. 13 pav.), tai labai didelio skirtumo nesudarė nuo įprastu darbo modeliu ar hibridiniu darbo medeliu dirbančiųjų asmenų. Buvo pasiteirauta skaitmeninių klajoklių, kur daugiausiai yra išleidžiamos jų pajamos, taigi iš rezultatų galime pamatyti, jog daugiausiai išlaidų sudaro gyvenamoji vieta, tai sudaro būsto nuoma arba viešbučiai ir pramogos, laisvalaikis bei kitos išlaidos, tokios kaip drabužiai, sveikatos paslaugos, darbo priemonės, komunalinės išlaidos (internetas, mobiliojo ryšio paslaugos), koncertai arba kitos išlaidos pagal poreikį. Toliau pagal atsakymų dažnumą pasitaikė tokių atvejų kaip išlaidos transportui, tai buvo siejama su transporto nuoma, kelionės bilietais, skrydžiai ir panašiai. Taip pat prie beveik daugiausiai išleidžiamų išlaidų buvo ir maitinimas. Ne visi informantai pasisakė dėl išlaidų apie maitinimą. Vienas iš informantų teigė, jog didžiąją dalį išleidžia psichoterapijai, taip jis stengiasi palaikyti savo psichologinį stabilumą. Keli pasisakė, jog nemaža dalis pajamų keliauja mokesčiams, buhalterinei apskaitai.



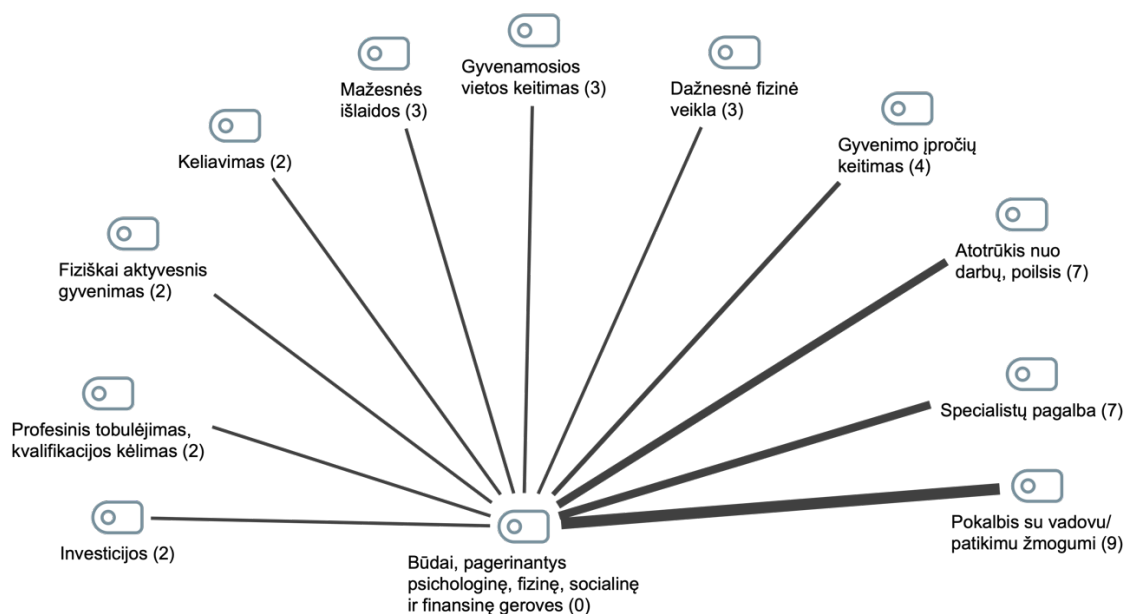
**13 pav.** Skaitmeninių klajoklių pagrindinės išlaidos

*Taigi, apibendrinat tyrimo rezultatus apie psichologinę, fizinę, socialinę ir finansinę gerovę, galima pastebėti, jog skaitmeniniai klajokliai daug dėmesio skiria savo teigiamos gerovės išlaikymui. Maža dalis skaitmeninių klajoklių išreiškia tam tikrus nepasitenkinamus arba neigiamus veiksnius, kurie daro neigiamą raišką jų gerovėm. Tyrimas atskleidė, kad tapus skaitmeniniu klajokliu, jų psichologinė gerovė arba pagerėjo, arba tapo dar geresnė ir stabilesnė. Fizinė gerovė, skaitmeninių klajoklių požiūriu, nei kiek nepasikeitė ir jokių pokyčių nepajautė, o laisvesnis darbo grafikas ir mažesnis darbo krūvis padeda jiems išlaikyti tinkamą sveikatos būklę. Skaitmeninių klajoklių socialinė gerovė galėtų būti geresnė tuomet, kai palaikytų gyvą ryšį ir dar dažnesnį bendravimą su komandos nariais. Finansinė gerovė atsiskleidė teigiamai, kadangi didžioji dalis skaitmeninių klajoklių yra patenkinti savo gaunamomis pajamomis, tačiau vyrauja didelis pajamų nestabilumas, kuris susidaro iš nepakankamų darbų kiekio. Savo išlaidas skaitmeniniai klajokliai pateikė kaip įprastas, niekuo neišsiskiriančias.*

#### **4.4. Būdai, pagerinantys skaitmeninių klajoklių gerovę**

Tyrimo metu buvo atskleisti būdai, kurie galėtų pagerinti skaitmeninių klajoklių psichologinę, fizinę, socialinę ir finansinę gerovę. Skaitmeniniai klajokliai pateikė savo nuomones, gyvenimiškas patirtis ir pamąstymus apie tai, kas jiems labiausiai padeda arba galėtų padėti. Buvo sudarytos 5 kategorijos – gyvenimo įpročių keitimas, bendravimas, fizinis aktyvumas, specialistų pagalba ir finansinio stabilumo išlaikymas. Iš viso buvo užfiksuoti 49 patvirtinantys teiginiai. Labiausiai išryškėjo, jog skaitmeniniai klajokliai keistų savo gyvenimo įpročius, tam, kad jaustųsi geriau ir išlaikytų teigiamas savo geroves, o mažiausiai dėmesio skirtų savo finansinio stabilumo išlaikymui.

Visgi, buvo išskirti pagrindiniai būdai, kurie galėtų sustiprinti skaitmeninių klajoklių gerovę, remiantis jų pasiūlymais ir patirtimi (žr. 14 pav.).



14 pav. Būdai, sustiprinantys skaitmeninių klajoklių gerovę

Taigi, skaitmeninių klajoklių gerovę, labiausiai sustiprintų ir pagerintų pokalbis su artimu ar patikimu žmogumi. Šiam aspektui yra priskirti 9 patvirtinantys teiginiai. Pagrinde buvo minima, jog gerinant emocinę ar psichologinę gerovę, padėtų pokalbis su darbo vadovu: „<...>jei tai pradėtų kelti problemų mano darbui, pirmiausia kalbėčiausi su vadovu ir kartu spręstumėm šią problemą.“ (G1), taip pat, jeigu dėl darbo prastėtų fizinė gerovė ir sveikata, informantas G1 taip pat kalbėtųsi su savo vadovu: „O jeigu dėl darbo prastėtų fizinė sveikata, dėl to paties krūvio ar perdegimo, tai kalbėčiausi su vadovais, kad kaip nors pasiskirstyti darbus.“, o padėtų neformalūs pokalbiai ir susitikimai su komanda: „<...>man padėtų dažnesni neformalūs susitikimai su komanda<...>“. Kiti informantai taip pat pasikalbėtų su vadovu: „Aš kalbėčiausi iškart su savo vadovu. Jis galėtų pasakyti ar dėl mano blogos emocinės savijautos nukenčia mano darbo rezultatai.“ (T2), „Pirmiausia, tai gal pasikalbėčiau su savo vadovu.“ (G2), o informantas R1 teigia: „Jei tai smulkmenos, tiesiog pasikalbėkite su draugais ar kitais tą patį darbą dirbančiais žmonėmis.“, „<...>patikimas žmogus, su kuriuo galiu pasikalbėti, psichoterapija arba koučingas, ir apskritai būti apsuptam malonių žmonių.“.

Jeigu ne pokalbis su patikimu žmogumi, tuomet jau padėti galėtų tam tikri specialistai. Skaitmeniniai klajokliai teigia, kad į specialistus kreiptųsi arba kreipiasi tuo atveju, jeigu prastėja jų fizinė ir psichologinė gerovė: „Kalbant apie sveikatą, tai aišku, kad kreipčiausi į gydytojus<...>.“ (T1), „Manau, kad kreipčiausi į specialistus. Nes visi perdegimai, stresai, didelis darbo krūvis, labai išbalansuotų gyvensena, gali būti, kad tiesiog labai išvargčiau ir nusilpčiau, o tai padėtų tik specialistai.“ (IT2), „Manau, kad kreipčiausi į specialistus, gal kokius trenerius ar šiaip kas užsiima sveika gyvensena, kad padėtų man susireguliuoti viską tinkamai.“ (IT1).

Dar vienas veiksnys, turintis didelę įtaką stiprinant skaitmeninių klajoklių geroves – poilsis ir atotrūkis nuo darbų. Kiekvienam asmeniui, kuomet yra perdegimas, pervargimas nuo darbų, mažiausiai pastangų reikalaujantis veiksnys būtų atostogos. Atostogų metu mes pabėgam nuo darbo, užduočių ir kitų problemų. Taip pat ir skaitmeniniai klajokliai teigia, kad jie pagerintų savo geroves poilsiaujant: „Manychiau, kad šiek tiek atitrūkčiau nuo atliekamų darbų, ta prasme, pailsėčiau,

pasidaryčiau trumpas atostogas.“ (T1), „O jeigu matyčiau, kad ir toliau viskas prastėja, manau, tektų padaryti pertrauką nuo keliavimo ir bandyčiau sugrįžti į savo gimtąją šalį.“ (G1), „Bet jeigu reikėtų išskirti pagrindinę priežastį, tai padėtų tik atsiribojimas nuo darbo.“ (T2).

Žvelgiant per finansinę prizmę, skaitmeniniai klajokliai įvardino tokius būdus, kurie padėtų sustiprinti finansinę gerovę: „Dar mažiau išleisti pinigų.“ (IT2), „Daugiau laiko ir dėmesio skirti investicijoms. Jų dėka esami pinigai galėtų generuoti kitus pinigus.“ (IT1), kiti informantai šiuo metu gerina savo finansinę gerovę tokiomis būdais: „Sąmoningiau suvokiu, kiek iš tikrųjų išleidžiu, nebekviečiu draugų į restoranus ir dažniau gaminu maistą namuose, daugiau sužinau apie finansus ir investicijas. Taip po truputį ir gerinu dabartinę savo finansinę gerovę.“ (R1), „Šiuo metu neturiu tokio tikslo. Jei pajamų pakanka, nėra reikalo jų dar didinti, nes tai būtų laisvo laiko, darbo įdomumo sąskaita.“ (T1).

Taigi, tyrimas atskleidė, kad skaitmeniniai klajokliai daugiau dėmesio skirtų savo psichologinei ir fizinei gerovei stiprinti, kadangi tai šiems asmenims yra svarbiau nei finansinės gerovės stabilizavimas. Daugiausiai įtakos visai jų veiklai sudaro stipri fizinė ir psichologinė savijauta, kadangi ji labiausiai paveikia jų gyvenimą, emocijas ir ją yra sudėtingiausiai išlaikyti teigiamą.

#### 4.5. Buvimo skaitmeniniu klajokliu privalumai ir trūkumai bei asmeninės rekomendacijos kitiems

Teorinėje dalyje buvo aptariami mokslinių šaltinių sudaryti privalumai ir trūkumai, renkantis skaitmeninio klajoklio gyvenimo būdą. Taigi, tyrimo metu buvo norima išsiaiškinti kaip vertina patys skaitmeniniai klajokliai tokį gyvenimo būdą ir kokie būtų privalumai ir trūkumai jų nuomone.

Remiantis skaitmeninių klajoklių atsakymais, buvo sudaryti privalumai (žr. 7 lent.) ir trūkumai (žr. 8 lent.). Galima pastebėti, jog didžiausias privalumas esant skaitmeniniu klajokliu, tai nauji potyriai įvairiose pasaulio vietose, susipažinimas su įvairiomis kultūromis. Skaitmeniniai klajokliai įvardina, kad dirbant tu turi galimybę pakeliauti ir pamatyti pasaulį, kurio dar nesi matęs. Visgi lankstumas ir laisvė, finansinis naudingumas ir savarankiškumas išlieka antrasis privalumas dėl kurio skaitmeniniai klajokliai pasirenka tokį gyvenimo būdą. Taip pat išryškėjo, kad rutinos nebuvimas ir galimybė neieškoti naujo darbo, taip pat suteikia tam tikrus privalumus, tokiaime gyvenime.

7 lentelė. Skaitmeninių klajoklių išskirti jų gyvenimo privalumai

Privalumas	Patvirtinantis teiginys
<b>Keliavimas ir pažintis su skirtingomis kultūromis (5)</b>	<p>„&lt;...&gt;aišku didelis privalumas kelionės ir pasaulio pažinimas.“ (G2)</p> <p>„Dirbdamas gali keliauti po pasaulį ir pažinti kitas šalis ir kultūras kur kas geriau, dažniau ir daugiau&lt;...&gt;“ (IT2)</p> <p>„Atrasti naujas kultūras&lt;...&gt;.“ (R1)</p> <p>„Užuot laisvalaikį leidęs visada viename mieste, prieš ar po darbo jį gali leisti vis kitaip, kitur, judėdamas per pasaulį, pamatyti daug gamtos, miestų, įvairių kurortai.“ (T1)</p> <p>„Didžiausi privalumai, jog pamatai tą pasaulį už savo ribų.&lt;...&gt;persipina per visokias kultūras, pamatai, koks pasaulis gali būti gražus.“ (T2)</p>
<b>Lankstumas ir laisvė (3)</b>	<p>„Privalumai, tai turbūt standartiškai – lankstumas, laisvė. Dar galėčiau priskirti ir savarankiškumą.“ (G1)</p> <p>„Dirbi laisvu laiku bet kada, jokie bendradarbiai netrukdo. Dirbi sau, ką uždirbi, tas tavo.“ (T1)</p> <p>„Laisvė, naujos patirtys ir iššūkiai&lt;...&gt;.“ (IT1)</p>

Privalumas	Patvirtinantis teiginys
<b>Finansinis naudingumas (3)</b>	„Gal ir keistai skambės, bet atpigo. Tikrąją to žodžio prasmę. Yra šalių, kuriose pragyvenimas tikrai yra labai pigus, o kai užsidirbi daugiau pinigų, tu tiesiog nesuko galvos dėl nieko.“ (IT1) „Arba galite vaikščioti ten, kur gyvenimo išlaidos yra pigesnės.“ (K1) „Jei persikelsite į šalį, kuri šiuo požiūriu jums palankesnė, galite turėti finansinės naudos, pavyzdžiui geresnis darbo užmokestis, mažesni mokesčiai ir panašiai.“ (R1)
<b>Savarankiškas darbo vietos ir laiko pasirinkimas (3)</b>	„<...>gali derinti savo darbo laiką, neprisirišant prie darbo vietos<...>.“ (G2) „<...>galite pasirinkti, kur dirbti, nes dirbate nuotoliniu būdu. Taigi galite vaikščioti paplūdimyje arba kalnuose, bet kur.“ (K1) „<...>priklausomai nuo vietos, rinktis žiemos laikotarpį praleisti saulėtoje, lietingoje ar šaltoje vietoje<...>.“ (R1)
<b>Nereikia ieškoti naujo darbo (1)</b>	„Pagrindinis dalykas, kuris man pasikeitė, yra tai, kad man nebereikia ieškoti naujo darbo kaskart, kai persikeliu.“ (R1)
<b>Nėra rutinos (1)</b>	„Nėra jokios rutinos, jei kas nors tau pradeda tapti rutina, tai visuomet gali išvažiuoti kur nors kitur.“ (T1)

Taigi, trūkumų išryškėjo kiek mažiau nei privalumų, jų atsiskleidė 5. Pagrindinis trūkumas, kurį įžvelgia skaitmeniniai klajokliai, tai vienišumo jausmas ir šeimos ilgesys. Tai reiškia, kad buvimas toliau nuo artimųjų ir draugų, gali padidinti vienišumo jausmą, gali daryti įtaką jų ryšių palaikymui. Taip pat, skaitmeniniai klajokliai nurodė, kad yra sudėtingesnis santykių palaikymas su darbo kolegomis, jaučiamas neformalaus bendravimo trūkumas. Kalbant apie santykių sukūrimą, tai dėl nepastovios gyvenamosios vietos yra sudėtinga susikurti santykius. Todėl, nepastovi gyvenamoji vieta sukelia tokius trūkumus kaip sudėtingesnė sveikatos priežiūra ir nuolatinė kitos gyvenamosios vietos paieška.

**8 lentelė.** Skaitmeninių klajoklių išskirti jų gyvenimo trūkumai

Trūkumas	Patvirtinantis teiginys
<b>Vienišumas ir šeimos ilgesys (4)</b>	„Trūksta ryšio su šeima ir draugais, kai dažnai keliauji, tai labai retai susitinki.“ (IT1) „<...>tai vienišumas ir šeimos ilgesys.“ (IT2) „<...>žmogus jaučiasi vienišas<...>.“ (K1) „<...>kartais gali būti sunku jausti vienatvę.“ (R1)
<b>Mažesnis bendravimas ir santykių palaikymas su kolegomis (2)</b>	„<...>kaip trūkumą išskirčiau mažesnę neformalų bendravimą su kolegomis bei grįžtamąjį ryšį iš vadovų.“ (G1) „Pagrindinis trūkumas tikriausiai būtų tas, kad mažiau bendrauji su kolegomis, kartais trūksta to gyvo susitikimo akis į akį ar pokalbio prie kavos puodelio su kolegomis.“ (G2)
<b>Sudėtingesnis santykių užmezgimas (2)</b>	„<...>jam reikia santykių, o tai labai sunku, jei turite tokį gyvenimo būdą.“ (K1) „Draugystei ar meilei užmegzti reikia laiko, o daug judant tai padaryti dar sunkiau.“ (R1)
<b>Sudėtingesnė sveikatos priežiūra (1)</b>	„Ne visada lengva spręsti sveikatos problemas, priklausomai nuo šalies, kurioje esi<...>“ (R1)
<b>Nuolatinė kitos gyvenamosios vietos paieška (1)</b>	„<...>kaskart persikraustant tenka ieškoti naujo buto ar namo<...>.“ (R1)

Skaitmeniniai klajokliai taip pat pateikė ir asmenines rekomendacijas kitiems – ar jie rekomenduotų pasirinkti skaitmeninio klajoklio gyvenimą. Atsakymai susiskirstė į 2 grupes – rekomenduotų rinktis



tokį gyvenimą ir pats asmuo turi nuspręsti ar tai jam skirta. Taigi, toliau yra pateikiamos skaitmeninių klajoklių rekomendacijos.

### Rekomenduoja rinktis tokį gyvenimo būdą:

1. „*Taip. Tai yra puikus gyvenimo būdas, leidžiantis būti savarankiškesniu, laisvesniu, dirbant iš bet kurios pasaulio vietos.*“, G1;
2. „*Taip, jeigu žmogui toks gyvenimo ir darbo būdas yra priimtinas.*“, G2;
3. „*Taip. Sėdėti užsidarius bus galima pensijoje. Jei yra galimybė keliauti ir dirbti, tai reikia naudotis.*“, IT1;
4. „*Tai nėra taip paprasta.<...> jei turite galimybę tai padaryti, padarykite tai. Bet tai nėra amžinai. Tai tik tam tikram laikui, kad galėtum tuo mėgautis, keliauti.*“, K1;
5. „*Jeigu esi emociškai stiprus, nebijai iššūkių, tai tikrai rekomenduočiau. Taip pat, tie, kurie mėgsta naujus potyrius, taip pat rekomenduočiau jiems pasirinkti skaitmeninio klajoklio gyvenimą. O jeigu žmogus nežino ko nori iš gyvenimo, tai puiki galimybė sužinoti. Ypatingai, jeigu turi aistrą keliavimui.*“, T2.

### Pats asmuo turi nuspręsti dėl pasirinkimo:

1. „*Galiu tik pasakyti kaip man sekasi ir su kokiomis problemomis susiduriu, o toliau jau žmogus pats turi apsispręsti ar jam tinka toks gyvenimo būdas, ar netinka.*“, IT2;
2. „*Ne, pirmiausia pasakyčiau jiems, kad pabandytų ir pamatytų, ar tai jiems tinka, ar ne. Be to, kai kurie žmonės kurį laiką ją mėgausis, o vėliau gal ir persigalvos. Rekomendacijų neteikiu, užduodu klausimus, kad žmonės pagalvotų, ko jie nori ir kas jiems tinka, taip jie patys nusprendžia ar to nori, ar ne. Aš negaliu imti ir pasakyti, kad būk tokiu ir viskas.*“, R1;
3. „*Priklauso nuo žmogaus. Rekomenduoti galėčiau tiems, kas turi kažkokią rutiną ir nemato prasmės gyvenime ar neturi susidaręs kažkokio konkreto tikslo, ar tiesiog ieškotų naujų potyrių.*“, T1.

Galiausiai buvo atskleisti ir veiksniai, kurie lemtų atsisakyti skaitmeninio klajoklio gyvenimo. Šie veiksniai glaudžiai siejasi su jų psichologine, fizine, socialine ir finansine gerove. Todėl tyrimas atskleidė, jog pagrindiniai veiksniai, kurie lemtų atsisakyti skaitmeninio klajoklio, yra nurodomi 9 lentelėje. Taigi, veiksniai pasiskirstė beveik proporcingai, o veiksniai, kurie lemtų atsisakyti skaitmeninio klajoklio gyvenimą yra glaudžiai susiję su trūkumais. Galima pastebėti, jog socialinė atskirtis, buvimas toliau nuo artimų žmonių ir darbo kolektyvo, bendravimo trūkumas, gali pastūmėti atsisakyti tokio gyvenimo, taip pat ir finansinis stabilumas, kuomet nėra stabilių pajamų arba išvis pajamų nebuvimas, gali priversti atsisakyti tokio gyvenimo. Pasitenkinimas darbu taip pat, gali priversti pabėgti nuo tokio gyvenimo.

**9 lentelė.** Veiksniai, lemiantys atsisakyti skaitmeninių klajoklių gyvenimo

Veiksnys	Patvirtinantis teiginys
<b>Socialinė atskirtis ir artimųjų ilgesys (2)</b>	„Šiuo metu grįžti į įprastą darbą nenorėčiau. Tačiau jei taip nutiktų, turbūt būtų dėl bendravimo su kolegomis poreikio bei artimųjų ilgesio.“ (G1) „Kai nuspręščiau, kad gana keliauti ir norėčiau sukurti šeimą, galbūt reiktų padėti artimiesiems ligos atveju.“ (IT2)

Veiksny	Patvirtinantis teiginys
<b>Visiškas finansinis nestabilumas (2)</b>	„Šiuo metu apie tai negalvoju, bet jeigu pagalvoju apie blogiausią, tai, manau, visiškai finansinis nestabilumas, jeigu matyčiau, kad nebebaunu tiek pajamų ir nebegaliu tiek keliauti ir aišku, jeigu fizinė sveikata suprastėtų, suprastėtų sveikata.“ (G2) „Daugiausiai tai lemtų visiškai finansinis nestabilumas. Manau, jau dabar jaučiuosi labai finansiškai nestabili, kartais pagalvoju apie grįžimą į tradicinį darbą, bet tai būna greitos mintys, kurios greitai ir dingsta.“ (T2)
<b>Dingęs noras taip gyventi ir dirbti (2)</b>	„Daugiausia tada, kai per ilgai neturiu klientų, taip pat tada, kai nejaučiu noro dirbti šiuos darbus.“ (R1) „Jei toks gyvenimo būdas arba šis verslo modelis, pavadinkime jį taip, nepasiteisina, tuomet neturiu kito pasirinkimo - grįžti prie įprasto, tradicinio modelio, dirbti, o tada, kas žino, tiesiog kurį laiką tai daryti ir pradėti viską iš naujo.“ (K1)
<b>Fizinės sveikatos problemos (1)</b>	„Pagalvojau tik apie blogiausią – judėjimo negalią. Jeigu negalėčiau judėti, daug keliauti, grįžčiau prie įprastos darbo formos, kadangi būtų sunkiau keliauti.“ (IT1)

*Taigi, tyrimas atskleidė, kad dinamiškas skaitmeninių klajoklių gyvenimo būdas, suteikia daug privalumų, kuriuos gali patirti taip gyvendamas. Nauji potyriai, pasaulio pažinimas ar naujų pažinčių kūrimas, laisvė, lankstumas ir savarankiškumas padeda asmenims tobulėti, suprasti atsakomybes savo gyvenime ir leidžia patiems nuspręsti, kas jiems yra naudingiausia. Tačiau, kaip ir kiekvienas aspektas, taip ir šis gyvenimo būdas turi neigiamų pusių. Skaitmeniniai klajokliai apibrėžia, jog vienišumo jausmas, nutolimas ir atstumas gali padaryti šį gyvenimą ne tokį malonų ir patenkinamą. Iš šių neigiamų pusių atsiskleidžia ir veiksniai, dėl kurių skaitmeniniai klajokliai atsisakytų tokio gyvenimo būdo.*

#### **4.6. Motyvų tapti skaitmeniniais klajokliais ir jų gerovės raiškos tyrimo mokslinė diskusija**

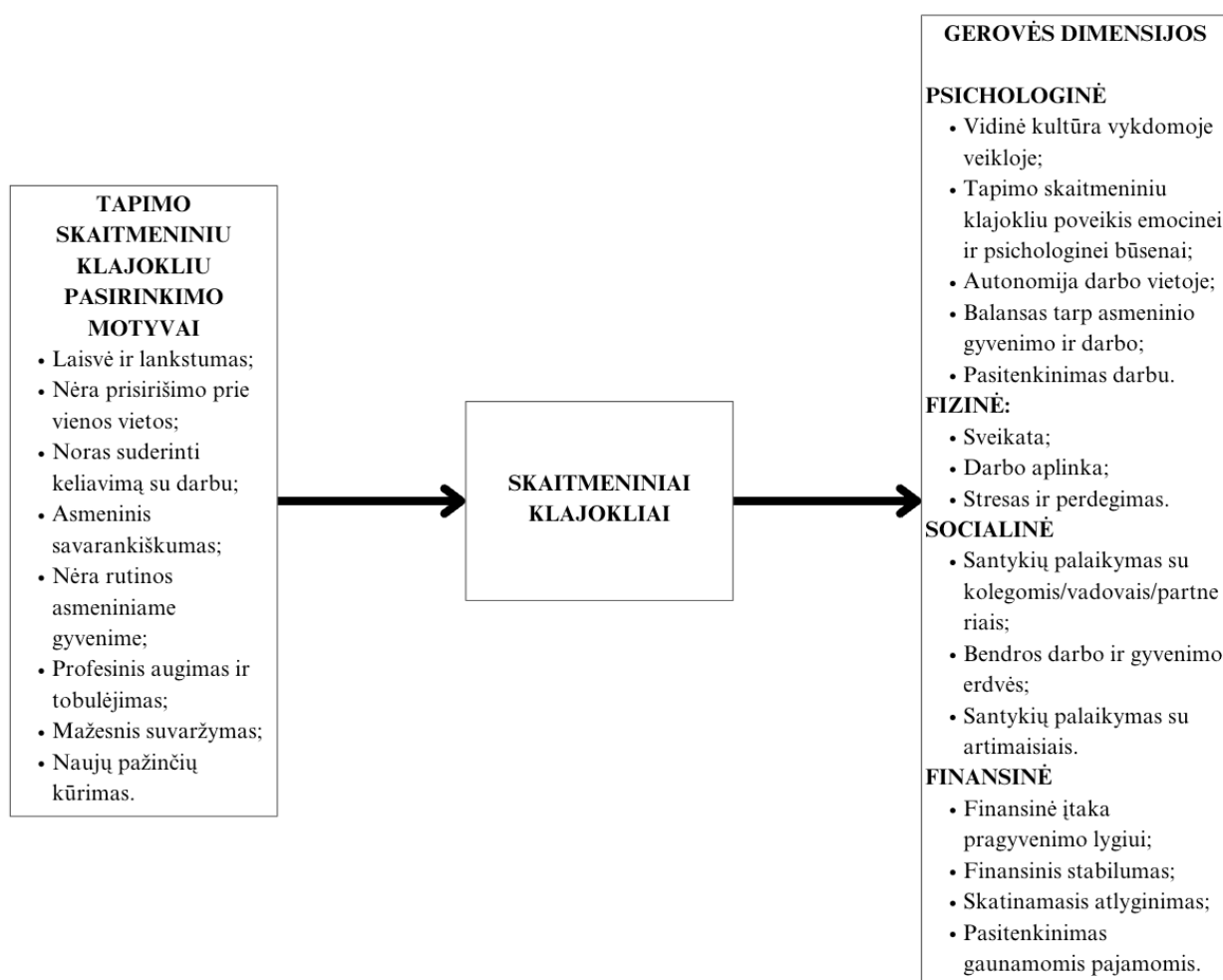
Atlikus tyrimą buvo atskleisti pagrindiniai aspektai, kurie buvo sudaryti teoriniame modelyje – tapimo skaitmeniniu klajokliu pasirinkimo motyvai ir jų gerovės dimensijos, tačiau išryškėjo ir būdai, kurie pagerina jų gerovę. Analizuojant skaitmeninių klajoklių pasirinkimo motyvus, išryškėjo, jog didžiausią įtaką daro laisvė ir lankstumas, o tai dažniausiai susideda iš keliavimo, neprisirišimo prie konkrečios vietos, savarankiškumo ir nevyraujančios rutinos. Remiantis Hensellek'o ir kt. (2024) atliktu tyrimu ir lyginant gautus šio tyrimo rezultatus pastebėta, jog motyvai, skatinantys pasirinkti skaitmeninio klajoklio gyvenimą atitinka. Pasak autorių, skaitmeninius klajoklius traukia potraukis keliauti, kadangi tai puiki galimybė puiki galimybė neapsiriboti viena vieta, pažinti skirtingas kultūras ir įvairius žmones. Tai yra atsiradus galimybė žmonėms, kurių pašaukimas ir troškimas yra keliavimas po pasaulį. Taip pat, autorių tyrimas atskleidė, kad tai padeda pažinti save, sutelkti daugiau dėmesio į asmeninių poreikių pažinimą, tai padeda susikurti asmeninį augimą, paruošti save kaip tam tikrą profesionalą. Tačiau lyginant tyrimus buvo pastebėtas ir skirtumas. Autoriai pastebėjo, jog skaitmeniniai klajokliai pasirenka tokį gyvenimo būdą dėl jiems netinkančių, nelanksčių darbo sąlygų ar net nusivylimas vadovais. Dabartiniame atliktame tyrime, informantai nenurodė, jog netinkamos darbo sąlygos paskatino juos pasirinkti skaitmeninio klajoklio kelią, o kaip tik atvirkščiai lanksčios, laisvos ir savarankiškumą suteikiančios darbo vietos, lengvai prisitaikanti profesija, leidžia pasirinkti tokį gyvenimo būdą, o santykius su vadovais išreiškia kaip draugiškus ir palaikančius. Autoriai taip pat išskyrė veiksnius, kurie lemtų atsisakyti skaitmeninio klajoklio gyvenimo būdo. Jų tyrime išryškėjo 3 veiksniai – šeimos ilgesys, problemos šeimoje ir tėvystė, todėl tyrimo rezultatai iš dalies sutampa, kadangi dabartiniame tyrime atsiskleidė, kad skaitmeniniai klajokliai atsisakytų tokio gyvenimo dėl to, nes yra jaučiamas atitolimas nuo šeimos narių, kartais jaučiamas vienišumas ir noras daugiau palaikyti gyvų ryšius su artimaisiais. Taigi, tiek autorių tyrime, tiek dabar atliktame tyrime

išryškėjo panašūs rezultatai, todėl galima susidaryti įspūdį, kad visgi skaitmeniniai klajokliai renkasi tokį gyvenimo būdą dėl suvaržytų darbo vietų ir galimybės lanksčiau bei laisviau gyventi, augti ir tobulėti kaip asmenybė, tačiau vienišumas ir socialinė atskirtis gali priversti juos grįžti į realų pasaulį, tradicinį darbą, kur tu būsi arčiau šeimos ir draugų.

Toliau buvo analizuojama skaitmeninių klajoklių psichologinės, fizinės, socialinės ir finansinės gerovės dimensijos. Labiausiai pasižymėjo psichologinė ir socialinė gerovė. Tyrimo metu buvo daugiausiai atskleista įvairių aspektų šioms gerovėms. Kaip tyrimas parodė, skaitmeninių klajoklių psichologinė gerovė daugiausiai remiasi į jų jausmus, visgi emocinė ir psichologinė gerovė tapo teigiama, kuomet jie tapo skaitmeniniais klajokliais, tai reiškia, kad visi išoriniai veiksniai jų nepaveikia, o atsiradęs savarankiškumas gyvenime padeda subalansuoti visus aspektus su kuriais susiduria skaitmeniniai klajokliai. Taip pat, tyrimo metu nustatyta, jog informantai neturi balanso tarp asmeninio gyvenimo ir darbo, kas iš tiesų paneigia įvairius teorinius aspektus ir šaltinius, tačiau kai kurie skaitmeniniai klajokliai tokią patirtį vertina teigiamai ir jiems tokia aplinka yra priimtina. Iš esmės, tyrimas parodė, kad socialinė gerovė tiesiogiai yra susijusi su psichologine gerove, kadangi išryškėjo, jog skaitmeninių klajoklių socialinei gerovei daro didelę raišką santykių palaikymas, bendravimas darbinėje aplinkoje. Tai apima palaikymą, pagarbą, dažną bendravimą su kolegomis ne tik darbiniais klausimais, bet ir dalijimasis gyvenimiškais patirtimis. Jeigu šie santykiai nebūtų palaikomi tinkamai arba bent reguliariai, tai skaitmeniniai klajokliai gali jaustis vieniši ir atskirti. Todėl, šis tyrimas parodė, jog gerovės gali būti tiesiogiai susijusios tarpusavyje, kadangi esant neigiamai įtakai vienos gerovės, gali nukentėti kita gerovė. Pavyzdžiui dažnas skaitmeninis klajoklis susiduria su vienvėsiu jausmu ir vienišumu, tai dažnai yra susiję su vienu iš socialinės gerovės aspektu, tai reiškia, kad nėra dažnai palaikomi santykiai su darbo kolegomis arba trūksta ryšio su artimaisiais. Remiantis Miguel ir kt. (2023) atliktu tyrimu buvo išsiaiškinta, jog ne tik nuotolinis darbas gali daryti įtaką vienišumo jausmui, o vienvėsi galima susieti su skaitmeninio klajoklio mobilumu, kuris sukelia sudėtingas sąlygas užmegzti kokį nors ryšį ar kontaktą su kitais asmenimis (draugystės arba romantiškų santykių).

Tyrimas atskleidė, kad skaitmeniniai klajokliai rūpindamiesi savo fizine gerove, daugiausiai dėmesio skiria savo sveikatos priežiūrai, pavyzdžiui palaiko dažnesnį fizinį aktyvumą, skiria didesnę dėmesį mitybai, retkarčiais apsilanko pas gydytojus, o skaitmeninio klajoklio gyvenimo būdas nepadarė jokių pokyčių jų fizinei sveikatai. Darbo aplinkoje yra suteikiamos tokios galimybės kaip lanksčiai susiderinti grafiką ir krūvį, todėl tyrime atsiskleidė, jog skaitmeniniai klajokliai nepatiria darbo vietoje nei streso, nei perdegimo. Remiantis atliktu Stickle'o (2020) tyrimu, dažnu atveju savo gyvenamąją arba dirbamą vietą pasirenka pagal pragyvenimo lygį. Tai dažniausiai būna pigesnės šalys, kuriose skaitmeniniai klajokliai gali patirti aukštesnį pragyvenimo lygį, išleidžiant mažiau pinigų. Tai reiškia, kad skaitmeniniai klajokliai gali sau daugiau leisti, padidinti ir pagerinti savo pragyvenimą, savarankiškai ir sąmoningai pasirenkant gyvenamąją vietą. Taigi, tai parodo, kad vyrauja sąsajos tarp gerovių, kadangi dabartinis tyrimas atskleidė, kad skaitmeniniai klajokliai savo finansinėje gerovėje labai didelį dėmesį skiria finansinei įtakai jų pragyvenimo lygiui. Tai remiasi į tokius aspektus kaip taupymas, galimybė skirti savo pajamų laisvalaikiui ir nevaržomas gyvenimas. Todėl, savarankiškai renkantis savo darbo aplinką, jie gali išleisti mažiau savo gaunamų pajamų būsto nuomai ir kitiems būtiniems dalykams, o leisti daugiau laisvalaikiui ir pramogoms, kadangi pigesnėse šalyse yra pigesnis pragyvenimas. Taip atsirastų galimybė atsidėti dalį pinigų taupymui tam, kad išvengtų nenumatytų atvejų, kurie galėtų pabloginti jų finansinę būklę.

Taigi, remiantis atliktu tyrimu ir analizę, buvo sudarytas patikslintas, teorinis modelis (žr. 15 pav.).



**15 pav.** Empirika grįstas motyvų tapti skaitmeniniais klajokliais ir jų gerovės raiškos modelis

Taigi, lyginant sudarytą pirminį teorinį modelį (žr. 2 pav.), galima pamatyti, jog skaitmeninių klajoklių motyvai atsikleidė tikslesni ir aiškesni, tačiau beveik tokie patys, kokie buvo nustatyti ir pirminiame teoriniame modelyje, tačiau labiau atsiskleidė platesnė savarankiškumo ir lankstumo pusės. Skaitmeninių klajoklių psichologinės, fizinės, socialinės ir finansinės gerovės dimensijos pasipildė ir pasiplėtė. Šie visi aspektai buvo dėliojami ir lyginami su teorijoje iškeltais teiginiais ir tyrimo metu atskleistais teiginiais. Taigi, buvo ištirti ir išsiaiškinti pagrindiniai elementai, kurie liečia skaitmeninių klajoklių gerovę, jų asmeninį gyvenimą ir darbą.

Analizuojant bendrai skaitmeninių klajoklių gyvenimą buvo pastebėti skirtumai tarp darbuotojų, kurie nėra skaitmeniniai klajokliai, kitaip tariant, dirbantys tradicinį darbą. Taigi, skaitmeniniai klajokliai dažniausiai savo darbo vietą pasirenka pagal savo poreikius ir galimybes, darbo laiką ir grafiką derinasi pagal darbų kiekį ir krūvį, kitaip nei dirbantys tradicinio darbo modelio darbuotojai – šie asmenys dažniausiai dirba biure, o nuotoliu savo darbą vykdo namuose, dirba pagal griežtai nustatytą grafiką, o lankstumą retai, kuri organizacija sugeba įgyvendinti savo darbo grafikuose, darbai dažniausiai atliekami pagal vadovų nustatytus terminus. Skaitmeniniai klajokliai keliaudami po pasaulį, jį tyrinėja ir jie neturi atostogų grafiko, jie viską tyrinėja dirbdami, dažniausiai ilgai

neužsibūna vienoje vietoje, o žvelgiant į darbuotojus, kurie dirba biuruose, tai pasaulio tyrinėjimą jie vykdo atostogų metu, o atostogas dažniausiai derinasi su organizacijoje dirbančiais nariais.

### **Tyrimo apribojimai ir tolimesnės kryptys**

Tyrimo metu dalyvavo tik 8 informantai, todėl būtų tikslinga atlikti didesnės imties tyrimą. Šiuo atveju atsakymų pakako, tačiau norėtusi daugiau įvairesnės informacijos ir daugiau atvejų susijusių su skaitmeninių klajoklių gyvenimu. Taip pat, labai svarbu užtikrinti informantų lygybę tarp lyčių, šiuo atveju dalyvavo 5 vyrai bei 3 moterys. Todėl yra labai svarbu išlaikyti balansą ir lygybę tarp lyčių. Kadangi suvokimas ir tam tikri pavyzdžiai gali būti skirtingi iš abiejų lyčių. Taip pat, visi informantai, dalyvavę tyrime, buvo iš Europos šalių, todėl geriau būtų tirti asmenis, kurie būtų ne tik iš Europos valstybių. Taip būtų galima, išsiaiškinti daugiau įvairių praktikų, pavyzdžių ir gauti informacijos, kur būtų ne tokia panaši. Taip pat, skirtingų kultūrų ir šalių suvokimai ir galimybės yra įvairesnės. Tyrimo metu buvo orientuotasi į tam tikrus sektorius, todėl tai sukėlė dar didesnę sudėtingumą ieškant tyrimo dalyvių, kurie būtų iš nustatytų sektorių.

Tolimesniuose tyrimuose siūloma išlaikyti lyčių lygybę tarp vyrų ir moterų, kad informantų skaičius būtų panašus ir būtų galima palyginti abiejų lyčių atsakymus. Taip pat, pasirinkti labiau įvairesnes šalis arba orientotis į skirtingus žemynus, ypatingai tokius kaip Šiaurės ir Pietų Ameriką ir Aziją, kadangi šiuose žemynuose yra didelis kiekis žmonių, o ypatingai JAV yra didžiausia valstybė, kurioje yra daugiausiai skaitmeninių klajoklių.

Taip pat, galima būtų atlikti pilotinį interviu su darbuotoju, kuris dirba hibridiniu darbo modelio būdu arba tik nuotoliniu būdu ir pasikalbėti apie skaitmeninio klajoklio gyvenimo būdo galimybes, kokios priežastys ir kas motyvuotų pasirinkti tokį gyvenimą, galima būtų išsiaiškinti jų nuomones apie tam tikras situacijas. Taip galima būtų atlikti palyginamąją analizę tarp paprasto darbuotojo, kuris dirba „tradicinį darbą“ ir tarp skaitmeninio klajoklio, išskirti jų požiūrius ir nuomones į tam tikras situacijas.

Taip pat, atliekant tolimesnį tyrimą galima būtų pasirinkti mažiau tyrimo dedamųjų, kadangi analizuojant 4 skirtingas geroves ir pasirinko motyvus, susidarė ilgas klausimų sąrašas, kadangi norisi išsiaiškinti kuo gilesnes informantas mintis ir pavyzdžius. Todėl, galima būtų analizuoti giliau tik tam tikrą gerovę, pavyzdžiui tik socialinę arba fizinę ar kt.

## Išvados ir rekomendacijos

1. . Skaitmeninių klajoklių darbas yra ypatingas tuo, kad jie turėdami darbui reikalingas priemones, dažniausiai nešiojamąjį kompiuterį, mobilųjį telefoną ir interneto ryšį, gali dirbti ir keliauti, neprisiršti prie konkrečios gyvenamosios vietos, o vienoje vietoje pragyvena maždaug nuo kelių savaitių iki kelių mėnesių. Remiantis moksliniais šaltiniais, taip dirba darbuotojai, galintys dirbti nuotoliniu būdu ir savo veiklą vykdyti iš bet kurios vietos. Jų darbo ypatumai pasireiškia tuo, kad pats darbas gali būti labai mobilus, jie pasirenkti savo darbo laiką, grafiką, o dažniausiai jį susidėlioja taip, kad vėliau turėtų daugiau laisvų dienų keliavimui ir tyrinėjimui. Skaitmeninių klajoklių darbo ypatumuose atsiskleidė ir neigiamos pusės, kurios susijusios su mažesniu bendravimu su šeima, gali jaustis izoliuoti ir atskirti, taip pat gali prarasti stabilumą ir balansą savo gyvenime. Teigiamuose aspektuose išryškėjo, jog atsiranda pokyčių gyvenime, jie neturi jokių suvaržymų ir patys renkasi savo kelią, sustiprėja jų socialiniai įgūdžiai ir atranda daugiau bendraminčių savo gyvenime.
2. Skaitmeninių klajoklių motyvai atsiskleidė per jų norą būti laisviems ir nepriklausomiems, patirti naujus gyvenimo iššūkius bei norą būti savarankiškiems. Šie motyvai skaitmeniniams klajokliams suteikia prasmę jų gyvenime, kadangi daugumai, prieš tampant skaitmeniniu klajokliu, gyvenime vyraudavo rutina, kildavo nepasitenkinimas darbu. Skaitmeninių klajoklių gerovė pasireiškė per psichologinę, fizinę, socialinę ir finansinę gerovės dimensijas. Skaitmeninių klajoklių psichologinė gerovė, moksliniuose šaltiniuose atsiskleidžia per jų pasitenkinimą darbu, galimybę savarankiškai priimti sprendimus ir per jų emocijas darbo vietoje. Fizinė skaitmeninių klajoklių gerovė atsiskleidė per jų sveikatą, fizinę savijautą darbe ir fizinį judėjimą. Skaitmeninių klajoklių socialinė gerovė atsiskleidė per socialinių ryšių palaikymą su komandos nariais ir šeimos nariais, bendravimą su aplinkiniais ir naujų pažinčių kūrimo, taip pat atsiskleidė, jog bendros darbo ir gyvenimo erdvės padeda išlaikyti teigiamą savijautą. Finansinė gerovė atsiskleidė per finansinį stabilumą, skatinamojo atlyginimo praktiką.
3. Buvo pasirinkta atlikti kokybinį tyrimą – pusiau struktūrizuotą interviu. Tyrimo dalyviai turėjo būti dabartiniai skaitmeniniai klajokliai arba buvę skaitmeniniai klajokliai. Šis tyrimo metodas buvo pasirinktas todėl, kad buvo norima išsiaiškinti kuo tiksliau ir giliau visas svarbias detales, kurios galėtų padėti pagrįsti arba paneigti sudarytą skaitmeninių klajoklių pasirinkimo motyvų ir jų gerovės raiškos teorinį modelį. Tyrime dalyvavo 8 dalyviai iš įvairių Europos šalių, o tyrimo metu buvo išlaikyti visi etikos principai, konfidencialumas ir anonimiškumas.
4. Atlikus kokybinį tyrimą, buvo nustatyta:
  - 4.1. Atlikus tyrimą, buvo išsiaiškinta, jog pagrindiniai skaitmeninių klajoklių motyvai tapti skaitmeniniu klajokliu buvo susiję su laisvės, lankstumo ir savarankiškumo elementais. Tai reiškia, kad vis skirtingos aplinkos, mažesnis suvaržymas, savarankiškas darbo planavimas, daro įtaką ir lemia jų pasirinkimą tapti skaitmeniniais klajokliais. Taip pat, labai išryškėjo, kad dažnas skaitmeninis klajoklis yra žmogus, kuris mėgsta keliauti ir savo darbinę veiklą nori suderinti su įvairių kultūrų ir šalių pažinimu.
  - 4.2. Tyrimas metu labiausiai atskleidė psichologinės ir socialinės gerovės dimensijas. Skaitmeninių klajoklių psichologinei gerovei yra labai svarbu išlaikyti gyvą bendravimą tam, kad nebūtų vienišumo jausmo gyvenime, tačiau rūpestingumas ir pagalba yra vienas iš pagrindinių elementų, kurie palaiko jų teigiamą psichologinę būklę, o pats tapimas skaitmeniniu klajokliu kaip tik pagerino skaitmeninių klajoklių psichologinę gerovę. Socialinė gerovė atskleidė, kad skaitmeniniams klajokliams yra svarbi galimybė susipažinti su naujais žmonėmis, ypatingai naudojant bendras darbo ir gyvenimo erdves, tačiau jie teigia,

kad bendros erdvės yra mažiausiai reikalingas poreikis, norint išlaikyti savo teigiamą socialinę gerovę. Jiems svarbiausia palaikyti teigiamą ir dažną ryšį su artimaisiais bei darbo partneriais. Visgi mažiau atsiskleidė fizinės ir finansinės gerovės dimensijos. Fizinės gerovės dimensija atskleidė, kad skaitmeniniai turi didelę galimybę lanksčiai derinti savo darbo krūvį ir grafiką, o tapus skaitmeniniu klajokliu jokie fiziniai pokyčiai jų gyvenime nepasireiškė. Streso ir perdegimo požymių skaitmeniniai klajokliai savo gyvenime nepastebėjo. Kaip patys skaitmeniniai klajokliai teigia, yra skiriamas didelis dėmesys jų sveikatai, tačiau buvo minima, jog turi įvairių sveikatos problemų ir savo sveikatą įvardino kaip prastą. Nepaisant to, skaitmeniniai klajokliai teigia, kad jų finansinė gerovė daro didelę įtaką jų pragyvenimo lygiui, tai reiškia, kad jie turi daug galimybių savo pajamas taupyti, išleisti jas pramogos ar savo laisvalaikiui, todėl jaučiamas finansiškai nevaržomas gyvenimas, todėl atsiskleidė, jog skaitmeniniai klajokliai yra patenkinti savo gaunamomis pajamomis. Ne visi skaitmeniniai klajokliai jaučia finansinį stabilumą, o kai jo nėra jų gyvenime, tai gali priversti ieškoti kito darbo, kitų alternatyvų ar net grįžti prie tradicinio darbo modelio, tačiau tai rinktųsi kur kas mažiau skaitmeninių klajoklių, todėl jie bet kokiais būdais stengtųsi išlikti kaip skaitmeninis klajoklis, nepaisant to, kokie išoriniai veiksniai darytų įtaką jų gyvenimui.

- 4.3. Skaitmeniniai klajokliai savo gyvenimo būdą įvertina kaip privalumą ir galimybę patirti naujus išpūdžius. Veiksniai, kurie skatintų atsisakyti tokio gyvenimo būdo yra tiesiogiai susiję su trūkumais, kurie jie patys įvardino – vienišumas, atitolimas nuo artimųjų, sudėtingas santykių užmezgimas bei visiškas finansinis nestabilumas. Taigi, skaitmeniniai klajokliai iš dalies kitiems rekomenduoja patirti tokį gyvenimą ir suprasti ar toks gyvenimas yra skirtas jiems, kiti pateikia, jog tokį savarankišką, laisvą ir lankstų gyvenimą yra būtina patirti.

## Rekomendacijos

Remiantis tyrimo rezultatais, yra išskirtos rekomendacijos organizacijų atžvilgiu, skaitmeninių klajoklių atžvilgiu ir asmenims, kurie nori tapti skaitmeniniais klajokliais:

- **organizacijų atžvilgiu.** Organizacijos turi suteikti tinkamas sąlygas, dirbantiems skaitmeniniams klajokliams. Kadangi dauguma skaitmeninių klajoklių pajautė, jog yra palaikomi tik dalykiniai santykiai su komandos nariais, yra siūloma daryti reguliarius susitikimus, tam, kad ryšiai būtų palaikomi draugiški ir malonūs. Taip pat, vidiniai gyvi organizacijos renginiai, komandos formavimo renginiai padėtų sustiprinti komandos ryšius ir palaikyti komandiškumą. Jeigu galimybės nėra vykdyti gyvus susitikimus, rekomenduojama juos vykdyti nuotoliniu būdu, tačiau tai gali būti neformalus susitikimai, kuriuo metu nėra bendraujama darbo temomis;
- **skaitmeninių klajoklių atžvilgiu.** Skaitmeniniams klajokliams yra rekomenduojama išlaikyti tinkamą balansą tarp darbo ir asmeninio gyvenimo tam, kad nenukentėtų jų fizinė ir psichologinė gerovė. Tyrimas atskleidė, jog nuo per didelio darbo skaitmeniniai klajokliai neturi galimybės patirti tikro keliavimo pojūčio. Todėl, yra rekomenduojama susidėlioti darbo grafikus ir užimtumą taip, kad būtų galimybė ir skirti laiko sau. Esant galimybei, skirti daugiau dėmesio savo fizinei gerovei – sportas, mankšta ir mityba. Toks gyvenimo būdas dažnai priverčia jaustis vienišiams, todėl norint išvengti vienišumo rekomenduojama lankytis įvairiuose renginiuose, bendrose darbo ir gyvenimo erdvėse, kuriose skaitmeniniai klajokliai galėtų palaikyti santykius ir ryšius, nesijausti vienišam. Skaitmeniniai klajokliai išreiškė stiprų

neigiamą poreikį šioms erdvėms, tačiau yra rekomenduojama pasirinkti tam tikras erdves, kurios pagal jų asmenybę, galėtų sustiprinti jų socialinį gyvenimą;

- **finansiniu atžvilgiu.** Buvo atskleista, jog kartais skaitmeniniams klajokliams yra sudėtinga turėti stabilias pajamas, turėti pajamų, kurias galima būtų atsidėti taupymui, todėl yra rekomenduojama pasidomėti apie investavimo galimybę, o jeigu vykdoma individuali veikla, tai pasidomėti apie kitų šalių mokesčius ir įsivertinti, kurioje šalyje yra geresnės sąlygos veiklai vykdyti. Taip pat, galima būtų išsiaiškinti, kokia profesijos sritis šiuo metu sulaukia daugiausiai dėmesio bei kokių specialistų labiausiai trūksta, todėl taip galima būtų pasirinkti finansiškai stipresnę profesiją, kuri suteiktų daugiau pajamų;
- **asmenims, norintiems tapti skaitmeniniu klajokliu.** Rekomenduojama įsivertinti visas galimybes, grėsmes ir trūkumus, kitaip tariant neigiamas puses. Todėl, labai svarbu išanalizuoti ar esama profesija suteikia galimybę dirbti pilnai nuotoliniu būdu, ar tai nesukels finansinių nuostolių, o keliavimas nepaveiks neigiamai darbo rezultatams ir produktyvumui, t.y. skaitmeninio klajoklio gyvenimo būdas nepavirs į paprasto turistato atostogas. Labai svarbu suprasti, kad tai nėra paprastas gyvenimo būdas ar hobis, o rimtas požiūris į naujus gyvenimo pokyčius.



## Literatūros sąrašas

1. Al-Qutop, M. A. Y., & Harrim, H. (2011). Quality of worklife human well-being linkage: Integrated conceptual framework. *International journal of business and management*, 6(8), 193. doi:10.5539/ijbm.v6n8p193
2. Arifa, Y. N., Khapova, S. N., & Baroudi, S. E. (2022). Digital nomading as identity work: Career change shapes what they love about work and life. *SA Journal of Industrial Psychology*, 48(1), 1-10. <https://dx.doi.org/10.4102/sajip.v48i0.2008>
3. Axtell, C. (2011). The well-being of the mobile workforce. *Redwood Shores, iPass*. [žiūrėta 2024-01-26]. Prieiga per internetą: [http://de.ipass.com/wp-content/uploads/2012/05/iPass\\_mobileworker\\_well\\_being\\_report\\_2011.pdf](http://de.ipass.com/wp-content/uploads/2012/05/iPass_mobileworker_well_being_report_2011.pdf)
4. BAŞARIR, Ö. C. S. B. (2023). A DESIGN STUDIO EXPERIENCE: DESIGNING COMBINED COLIVING AND COWORKING SPACES FOR DIGITAL NOMADS. *Interior Architectural Issues-Design, History & Education*, 17. [žiūrėta 2024-01-27]. Prieiga per internetą: [https://books.google.lt/books?hl=lt&lr=&id=GfbYEAAQBAJ&oi=fnd&pg=PA17&dq=co-living+spaces+digital+nomads&ots=7rjxS\\_Y3Kk&sig=KO2zc-goSvoWfPP2rndCi0f\\_89U&redir\\_esc=y#v=onepage&q=co-living%20spaces%20digital%20nomads&f=false](https://books.google.lt/books?hl=lt&lr=&id=GfbYEAAQBAJ&oi=fnd&pg=PA17&dq=co-living+spaces+digital+nomads&ots=7rjxS_Y3Kk&sig=KO2zc-goSvoWfPP2rndCi0f_89U&redir_esc=y#v=onepage&q=co-living%20spaces%20digital%20nomads&f=false)
5. Bonneau, C., & Aroles, J. (2021). Digital nomads: A new form of leisure class?. Cambridge University Press. <https://doi.org/10.1017/9781108865814.011>
6. Burak, İ. L. İ., & BÜYÜKBAYKAL, G. N. (2022). A bibliometric analysis of digital nomad researches. *Neşehir Hacı Bektaş Veli Üniversitesi SBE Dergisi*, 12(Dijitalleşme), 306-319. <https://doi.org/10.30783/nevsosbilen.1121236>
7. Charalampous, M., Grant, C. A., Tramontano, C., & Michailidis, E. (2019). Systematically reviewing remote e-workers' well-being at work: A multidimensional approach. *European journal of work and organizational psychology*, 28(1), 51-73. <https://doi.org/10.1080/1359432X.2018.1541886>
8. Chevtaeva, E. (2021). Coworking and coliving: The attraction for digital nomad tourists. In *Information and Communication Technologies in Tourism 2021: Proceedings of the ENTER 2021 eTourism Conference, January 19–22, 2021* (pp. 202-209). Springer International Publishing. [https://doi.org/10.1007/978-3-030-65785-7\\_17](https://doi.org/10.1007/978-3-030-65785-7_17)
9. Cook, D. (2020). The freedom trap: digital nomads and the use of disciplining practices to manage work/leisure boundaries. *Information Technology & Tourism*, 22(3), 355-390. <https://doi.org/10.1007/s40558-020-00172-4>
10. Cook, D. (2023). What is a digital nomad? Definition and taxonomy in the era of mainstream remote work. *World Leisure Journal*, 1-20. <https://doi.org/10.1080/16078055.2023.2190608>
11. DAKHOUL, Z. M. (2018). The determinants of employee performance in Jordanian organizations. *Journal of Economics Finance and Accounting*, 5(1), 137-143. <https://doi.org/10.17261/Pressacademia.2018.811>
12. Demaj, E., Hasimja, A., & Rahimi, A. (2021). Digital nomadism as a new flexible working approach: Making Tirana the next European hotspot for digital nomads. *The Flexible Workplace: Coworking and Other Modern Workplace Transformations*, 231-257. [https://doi.org/10.1007/978-3-030-62167-4\\_13](https://doi.org/10.1007/978-3-030-62167-4_13)

13. Devonish, D. (2013). Workplace bullying, employee performance and behaviors: The mediating role of psychological well-being. *Employee relations*, 35(6), 630-647. <https://doi.org/10.1108/ER-01-2013-0004>
14. Dhanabhakyaam, M., & Sarath, M. (2023). Psychological wellbeing: A systematic literature review. *International journal of advanced research in science, communication and technology*, 3(1), 603-607. Doi:10.48175/IJARST-8345
15. Dreher, N., & Triandafyllidou, A. (2023). *Digital Nomads: Toward a Future Research Agenda*. [žiūrėta 2024-01-25]. Prieiga per internetą: <https://www.torontomu.ca/content/dam/centre-for-immigration-and-settlement/tmcis/publications/workingpapers/2023-04-WP-Dreher-Triandafyllidou.pdf>
16. Ehn, K., Jorge, A., & Marques-Pita, M. (2022). Digital nomads and the COVID-19 pandemic: Narratives about relocation in a time of lockdowns and reduced mobility. *Social Media+ Society*, 8(1), 20563051221084958. <https://doi.org/10.1177/205630512210849>
17. Fikry, A., Sani, A., Omar, S. A. S., Thaheer, A. S. M., Ishak, M. F., & Shuib, F. H. (2023). Digital Nomads: Who Are They?. *International Journal of Academic Reserach in Economics and Management Sciences*, 12(2). <http://dx.doi.org/10.6007/IJAREMS/v12-i2/1751>
18. Gaižauskaitė, I., & Valavičienė, N. (2016). *Socialinių tyrimų metodai: kokybinis interviu: vadovėlis*. Vilnius: Registrų centras. [žiūrėta 2024-01-28]. Prieiga internetu: <https://cris.mruni.eu/server/api/core/bitstreams/6bc9b0c7-425b-4420-a2cd-e6ec2d12736a/content>
19. Gaižauskaitė, I., & Valavičienė, N. (2016). *Socialinių tyrimų metodai: kokybinis interviu: vadovėlis*. Vilnius: Registrų centras. [žiūrėta 2024-03-31]. Prieiga per internetą: <https://cris.mruni.eu/server/api/core/bitstreams/6bc9b0c7-425b-4420-a2cd-e6ec2d12736a/content>
20. Garcez, A., Correia, R., & Carvalho, A. (2022). Digital Nomads: Who They Are and What They Want from the Destinations?. In *International Conference on Marketing and Technologies* (pp. 483-495). Singapore: Springer Nature Singapore. [https://doi.org/10.1007/978-981-99-0333-7\\_35](https://doi.org/10.1007/978-981-99-0333-7_35)
21. George, T. J., Atwater, L. E., Maneethai, D., & Madera, J. M. (2022). Supporting the productivity and wellbeing of remote workers: Lessons from COVID-19. *Organizational dynamics*, 51(2), 100869. <https://doi.org/10.1016/j.orgdyn.2021.100869>
22. Gifford, J., Cotton, C. and Young, J. (2021) Financial wellbeing: an evidence review. Practice summary and guidance. London: CIPD.
23. Grant, A. M., Christianson, M. K., & Price, R. H. (2007). Happiness, health, or relationships? Managerial practices and employee well-being tradeoffs. *Academy of management perspectives*, 21(3), 51-63. <https://doi.org/10.5465/amp.2007.26421238>
24. Gustainienė, L., Pranckevičienė, A., Bukšnytė-Marmienė, L., & Genevičiūtė-Janonienė, G. (2014). Darbuotojo gerovė ir pozityvi darbo aplinka: integruotas teorinis modelis. *Management of Organizations: Systematic Research*, (69). doi:10.7720/MOSR.1392-1142.2014.69.3
25. Hall, G., Sigala, M., Rentschler, R., & Boyle, S. (2019). Motivations, mobility and work practices; the conceptual realities of digital nomads. In *Information and Communication Technologies in Tourism 2019: Proceedings of the International Conference in Nicosia, Cyprus, January 30–February 1, 2019* (pp. 437-449). Springer International Publishing. [https://doi.org/10.1007/978-3-030-05940-8\\_34](https://doi.org/10.1007/978-3-030-05940-8_34)

26. Hannonen, O. (2020). In search of a digital nomad: defining the phenomenon. *Information Technology & Tourism*, 22, 335-353. <https://doi.org/10.1007/s40558-020-00177-z>
27. Harter, J. K., Schmidt, F. L., & Keyes, C. L. (2003). Well-being in the workplace and its relationship to business outcomes: A review of the Gallup studies. <https://doi.org/10.1037/10594-009>
28. Hensellek, S., & Puchala, N. (2021). The emergence of the digital nomad: a review and analysis of the opportunities and risks of digital nomadism. *The flexible workplace: Coworking and other modern workplace transformations*, 195-214. [https://doi.org/10.1007/978-3-030-62167-4\\_11](https://doi.org/10.1007/978-3-030-62167-4_11)
29. Hensellek, S., Weißwange, J., de Groot, J. M., & Oers, N. (2024). The digital nomad lifecycle: Intrinsic and extrinsic motivations to start, maintain, and abandon digital nomadism. [žiūrēta 2024-05-04]. Prieiga per internetą: [https://aisel.aisnet.org/ecis2024/track05\\_fow/track05\\_fow/4](https://aisel.aisnet.org/ecis2024/track05_fow/track05_fow/4)
30. Hermann, I., & Paris, C. M. (2020). Digital Nomadism: the nexus of remote working and travel mobility. *Information Technology & Tourism*, 22(3), 329-334. <https://doi.org/10.1007/s40558-020-00188-w>
31. Hettler, B. (1976). *Six dimensions of Wellness Model*. National Wellness Institute, Inc. [žiūrēta 2024-02-19]. Prieiga per internetą: <https://cdn.ymaws.com/members.nationalwellness.org/resource/resmgr/tools2/6dimensionssummary.pdf>
32. Yang, S., Chen, L., & Bi, X. (2023). Overtime work, job autonomy, and employees' subjective well-being: Evidence from China. *Frontiers in public health*, 11, 1077177. <https://doi.org/10.3389/fpubh.2023.1077177>
33. Iqbal, S., Suh, J., Czerwinski, M., Mark, G., & Teevan, J. (2020). Remote work and well-being.
34. Keeman, A., Näswall, K., Malinen, S., & Kuntz, J. (2017). Employee wellbeing: Evaluating a wellbeing intervention in two settings. *Frontiers in psychology*, 8, 505. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2017.00505>
35. Khan, I., Dongping, H., & Ghauri, T. A. (2014). Impact of attitude on employees performance: a study of textile industry in punjab, Pakistan. *World Applied Sciences Journal*, 30(1), 191-197. doi:10.5829/idosi.wasj.2014.30.icmrp.25
36. Khoreva, V., & Wechtler, H. (2018). HR practices and employee performance: the mediating role of well-being. *Employee Relations*, 40(2), 227-243. <https://doi.org/10.1108/ER-08-2017-0191>
37. Kondratowicz, B., Godlewska-Werner, D., Połomski, P., & Khosla, M. (2022). Satisfaction with job and life and remote work in the COVID-19 pandemic: the role of perceived stress, self-efficacy and self-esteem. *Current Issues in Personality Psychology*, 9(1). <https://doi.org/10.5114/cipp.2021.108097>
38. Kowalski, T. H., & Loretto, W. (2017). Well-being and HRM in the changing workplace. *The International Journal of Human Resource Management*, 28(16), 2229-2255. <https://doi.org/10.1080/09585192.2017.1345205>
39. Krivtsova, E. V., Martynova, T. N., & Valko, O. V. (2019). Social risks and human values in context of digital nomadism. In *International Conference Communicative Strategies of Information Society (CSIS 2018)* (pp. 389-395). Atlantis Press. doi:10.2991/csis-18.2019.79
40. Layard, R., & De Neve, J. E. (2023). *Wellbeing*. Cambridge University Press. <https://doi.org/10.1017/9781009298957>
41. Makimoto, T., & Manners, D. (1997). *Digital nomad*. Wiley.

42. Mancinelli, F. (2020). Digital nomads: freedom, responsibility and the neoliberal order. *Information technology & tourism*, 22(3), 417-437. <https://doi.org/10.1007/s40558-020-00174-2>
43. Manko, B. A., & Rosiński, J. (2021). Success factors in managing remote work: a global perspective. *Organizacja i Zarządzanie: kwartalnik naukowy*. doi:10.29119/1899-6116.2021.53.4
44. Michaelson, J., Mahony, S., & Schifferes, J. (2012). Measuring wellbeing: A guide for practitioners. *New Economics Foundation, London*. [žiūrėta 2024-05-07]. Prieiga per internetą: <https://neweconomics.org/uploads/files/measuring-wellbeing.pdf>
45. Miguel, C., Lutz, C., Majetić, F., Perez Vega, R., & Sánchez-Razo, M. (2023). It's not all shiny and glamorous: loneliness and fear of missing out among digital nomads. Hawaii International Conference on System Sciences.
46. Page, K. M., & Vella-Brodrick, D. A. (2009). The 'what', 'why' and 'how' of employee well-being: A new model. *Social indicators research*, 90, 441-458. <https://doi.org/10.1007/s11205-008-9270-3>
47. Patton, M. Q. (1990). *Qualitative evaluation and research methods*. SAGE Publications, inc.
48. Pijoh, L. F. A., Indradewa, R., & Syah, T. Y. R. (2020). Financial literacy, financial behaviour and financial anxiety: Implication for financial well being of top management level employees. *Journal of Multidisciplinary Academic*, 4(6), 381-386. [žiūrėta 2024-02-23]. Prieiga per internetą: <https://www.kemalapublisher.com/index.php/JoMA/article/view/499/509>
49. Pradhan, R. K., & Hati, L. (2022). The measurement of employee well-being: development and validation of a scale. *Global Business Review*, 23(2), 385-407. <https://doi.org/10.1177/097215091985910>
50. Pressman, S. D., Kraft, T., & Bowlin, S. (2020). Well-being: physical, psychological, and social. In *Encyclopedia of behavioral medicine* (pp. 2334-2339). Cham: Springer International Publishing. doi:10.1007/978-1-4614-6439-6\_75-2
51. Prester, J., Cecez-Kecmanovic, D., & Schlagwein, D. (2019). Becoming a Digital Nomad: Identity Emergence in the Flow of Practice. In *ICIS*. [žiūrėta 2024-01-25]. Prieiga per internetą: [https://web.archive.org/web/20210812052113id\\_/https://aisel.aisnet.org/cgi/viewcontent.cgi?article=1225&context=icis2019](https://web.archive.org/web/20210812052113id_/https://aisel.aisnet.org/cgi/viewcontent.cgi?article=1225&context=icis2019)
52. Reichenberger, I. (2018). Digital nomads – a quest for holistic freedom in work and leisure. *Annals of Leisure Research*, 21(3), 364–380. <https://doi.org/10.1080/11745398.2017.1358098>
53. Ryan, R. M., & Deci, E. L. (2001). On happiness and human potentials: A review of research on hedonic and eudaimonic well-being. *Annual review of psychology*, 52(1), 141-166. doi:10.1146/annurev.psych.52.1.141
54. Richter, S., & Richter, A. (2020). Digital nomads. *Business & Information Systems Engineering*, 62, 77-81. <https://doi.org/10.1007/s12599-019-00615-1>
55. Ryff, C., & Keyes, C. (2005). The Ryff Scale Of Psychological Well-Being. *Journal of Personality and Social Psychology*, 69(4), 719-729. [žiūrėta 2024-01-27]. Prieiga per internetą: <https://centerofinquiry.org/uncategorized/ryff-scales-of-psychological-well-being/>
56. Rupšienė, L. (2007). Kokybinio tyrimo duomenų rinkimo metodologija. *Klaipėda: KU leidykla*.
57. Rupšienė, L. (2007). Kokybinio tyrimo duomenų rinkimo metodologija.
58. Sajoy, P. B. (2020). Teleworking:-A Conceptual Study. *Emerging Issues in Human Resource Development*, 84.

59. Seifert, T. A. (2017). The Ryff Scales of psychological well-being. 2005. *Reference Source*. [žiūrēta 2024-01-27]. Prieiga per internetą: <https://centerofinquiry.org/uncategorized/ryff-scales-of-psychological-well-being/>
60. Sinclair, J. (2021). What is social well-being? Definition, types and how to achieve it. *Better up*. [žiūrēta 2024-05-07]. Prieiga per internetą: <https://www.betterup.com/blog/what-is-social-well-being-definition-types-and-how-to-achieve-it>
61. Stickel, M. D. (2020). Challenges and opportunities of digital nomadism and its implications for tomorrow's workforce (Doctoral dissertation).
62. Stumpf, T. S., Califf, C., & Lancaster, J. (2022). Digital Nomad Entrepreneurship and Lifestyle Design: A Process Theory.
63. Šimová, T. (2023). A research framework for digital nomadism: A bibliometric study. *World Leisure Journal*, 65(2), 175-191. <https://doi.org/10.1080/16078055.2022.2134200>
64. Thompson, B. Y. (2018). Digital nomads: Employment in the online gig economy. *Glocalism: Journal of Culture, Politics and Innovation*, 1, 1-26.
65. Thompson, B. Y. (2019). The digital nomad lifestyle:(remote) work/leisure balance, privilege, and constructed community. *International Journal of the Sociology of Leisure*, 2(1-2), 27-42. <https://doi.org/10.1007/s41978-018-00030-y>
66. Tyutyuryukov, V., & Guseva, N. (2021). From remote work to digital nomads: Tax issues and tax opportunities of digital lifestyle. *IFAC-PapersOnLine*, 54(13), 188-193. <https://doi.org/10.1016/j.ifacol.2021.10.443>
67. Toivanen, M. (2023). Countercultural Lifestyle No More?: Digital Nomadism and the Commodification of Neo-nomadic Mobilities. *Mobility Humanities*, 2(2). <https://doi.org/10.23090/MH.2023.07.2.2.070>
68. Tropschuh, B., Cegarra, J., & Battaia, O. (2023). Integrating physiological and mental aspects in employee scheduling: an overview for practitioners in production management. *International Journal of Production Research*, 1-14. <https://doi.org/10.1080/00207543.2023.2217278>
69. Urmanbetova, Z. (2018). Digital and Historical Nomads. *Humanities Bulletin*, 1(1), 70-81. [žiūrēta 2024-01-26]. Prieiga per internetą: <https://journals.lapub.co.uk/index.php/HB/article/view/37>
70. Van De Voorde, K., Paauwe, J., & Van Veldhoven, M. (2012). Employee well-being and the HRM–organizational performance relationship: a review of quantitative studies. *International Journal of Management Reviews*, 14(4), 391-407. <https://doi.org/10.1111/j.1468-2370.2011.00322.x>
71. van den Broek, T., Haubrich, G., Razmerita, L., Murero, M., Marx, J., Lind, Y., ... & de Boer, P. (2023). Digital Nomads: Opportunities and Challenges for the Future of Work in the Post-Covid Society.
72. Verma, M. (2023). The Future of Work For Digital Nomads: The Benefits And Risks of Automation. [žiūrēta 2024-01-26]. Prieiga per internetą: [https://www.researchgate.net/profile/Manish-Verma-47/publication/370099953\\_The\\_Future\\_of\\_Work\\_For\\_Digital\\_Nomads\\_The\\_Benefits\\_And\\_Risks\\_of\\_Automation/links/643edce81b8d044c63321049/The-Future-of-Work-For-Digital-Nomads-The-Benefits-And-Risks-of-Automation.pdf](https://www.researchgate.net/profile/Manish-Verma-47/publication/370099953_The_Future_of_Work_For_Digital_Nomads_The_Benefits_And_Risks_of_Automation/links/643edce81b8d044c63321049/The-Future-of-Work-For-Digital-Nomads-The-Benefits-And-Risks-of-Automation.pdf)

73. Von Zumbusch, J. S. H., & Lalicic, L. (2020). The role of co-living spaces in digital nomads' well-being. *Information Technology & Tourism*, 22(3), 439-453. <https://doi.org/10.1007/s40558-020-00182-2>
74. Wang, B., Schlagwein, D., Cecez-Kecmanovic, D., & Cahalane, M. C. (2020). Beyond the factory paradigm: Digital nomadism and the digital future (s) of knowledge work post-COVID-19. *Journal of the Association for Information Systems*, 21(6), 10. doi:10.17705/1jais.00641
75. Zheng, X., Zhu, W., Zhao, H., & Zhang, C. (2015). Employee well-being in organizations: Theoretical model, scale development, and cross-cultural validation. *Journal of Organizational Behavior*, 36(5), 621-644. <https://doi.org/10.1002/job.1990>

## Informacijos šaltinių sąrašas

1. Become Nomad. (2016). *Advantages of a Nomad Lifestyle*. [žiūrėta 2024-01-26]. Prieiga per internetą: <https://becomenomad.com/advantages-of-a-nomad-lifestyle/>
2. Become Nomad. (2016). *Disadvantages of a Nomad Lifestyle*. [žiūrėta 2024-01-26]. Prieiga per internetą: <https://becomenomad.com/disadvantages-nomadic-lifestyle/>
3. Buffer. (2021). *State of Remote Work 2021*. [žiūrėta 2024-01-26]. Prieiga per internetą: <https://buffer.com/state-of-remote-work/2021>
4. CFPB. (2015). *Financial Well-being: The Goal of Financial Education*. [žiūrėta 2024-05-07]. Prieiga per internetą: [https://files.consumerfinance.gov/f/201501\\_cfpb\\_report\\_financial-well-being.pdf](https://files.consumerfinance.gov/f/201501_cfpb_report_financial-well-being.pdf)
5. CIPD. (2021). *Financial Wellbeing: An Evidence Review. Scientific Summary*. [žiūrėta 2023-02-23]. Prieiga per internetą: [https://www.cipd.org/globalassets/media/knowledge/knowledge-hub/evidence-reviews/financial-wellbeing-evidence-review-scientific-summary-1\\_tcm18-102718.pdf](https://www.cipd.org/globalassets/media/knowledge/knowledge-hub/evidence-reviews/financial-wellbeing-evidence-review-scientific-summary-1_tcm18-102718.pdf)
6. Lietuvos statistikos departamentas. (2024). [žiūrėta 2024-01-10]. Prieiga per internetą: <https://osp.stat.gov.lt/statistiniu-rodikliu-analize?indicator=S8R136#/> (2023-01-14)
7. MBO Partners. (2023). *Digital Nomads: Nomadism Enters the Mainstream*. [žiūrėta 2024-01-10]. Prieiga per internetą: <https://www.mbopartners.com/state-of-independence/digital-nomads/>
8. Nomad List. (2024). *The 2024 State of Digital Nomads*. [žiūrėta 2024-01-12]. Prieiga per internetą: <https://nomadlist.com/digital-nomad-statistics>
9. OPENAI. ChatGPT 3.5. *Digital Nomads: Remote Work Lifestyle*. [žiūrėta 2024-01-27]. Prieiga per internetą: <https://chat.openai.com/share/55cdd354-b1ec-43b4-8374-0d6cb6977040>
10. PwC. (2023). *2023 Employee Financial Wellness Survey*. [žiūrėta 2024-04-01]. Prieiga per internetą: <https://www.pwc.com/us/en/services/consulting/business-transformation/library/employee-financial-wellness-survey.html>
11. Visuotinė Lietuvių Enciklopedija. *Eudemonizmas*. [žiūrėta 2024-01-26]. Prieiga per internetą: <https://www.vle.lt/straipsnis/eudemonizmas/>
12. Visuotinė Lietuvių Enciklopedija. *Hedonizmas*. [žiūrėta 2024-01-26]. Prieiga per internetą: <https://www.vle.lt/straipsnis/hedonizmas/>
13. World Health Organization. *Health and Wellbeing*. [žiūrėta 2024-05-07]. Prieiga per internetą: <https://www.who.int/data/gho/data/major-themes/health-and-well-being>

## Priedai

### 1 priedas. Pusiaus struktūrizuoto interviu klausimų sąrašas skaitmeniniams klajokliams

Kategorija	Pagrindiniai klausimai
<b>I blokas – įvardiniai klausimai</b>	
Demografiniai rodikliai ir dabartinė profesija	Koks jūsų amžius?
	Iš kokios šalies esate kilęs?
	Kokioje šalyje šiuo metu gyvenate?
	Koks yra jūsų išsilavinimas?
	Kokiame sektoriuje šiuo metu dirbate?
	Kokia yra jūsų dabartinė darbo sritis?
	Koks jūsų darbovietės tipas? (laisvai samdomas darbuotojas, įmonės savininkas, samdomas darbuotojas?) <i>Jeigu esate samdomas darbuotojas, kokią poziciją užimate ir kokiame lygmenyje esate? (praktikantas, specialistas, vyriausias specialistas, vadovas)</i>
<b>II blokas – pasirinkimo motyvai</b>	
Skaitmeninio klajoklio kelias	Ar save laikote skaitmeniniu klajokliu? Kodėl?
	Iš kur sužinojote apie skaitmeninių klajoklių gyvenimo būdą?
	Kiek laiko dirbate ir gyvenate kaip skaitmeninis klajoklis?
	Kokį darbą dirbate prieš tampant skaitmeniniu klajokliu?
	Trumpai papasakokite apie tai, kaip prasidėjo jūsų kelionė tampant skaitmeniniu klajokliu.
Motyvai	Dažniausiai, pasirinkimą tampant skaitmeniniu klajokliu, yra įvardinami šie aspektai: lankstumas ir laisvė, pabėgimas nuo tradicinio darbo ir profesinis augimas. Kaip manot, ar šie aspektai taip pat jums darė įtakos pasirenkant skaitmeninio klajoklio gyvenimą? Kodėl? <i>Kokie veiksniai lėmė jūsų pasirinkimą?</i>
	Kokie nauji įpročiai ar pokyčiai atsirado gyvenime, kurių nebuvo iki pasirenkant skaitmeninio klajoklio gyvenimą?
	Ar sutinkate su teiginiu, kad noras tapti laisvu ir nepriklausomu, būtų vienas iš pagrindinių veiksnių tampant skaitmeniniu klajokliu? Kodėl?
	Kaip manote, ar tradicinis darbo modelis (dirbant biure) gali daryti įtaką renkantis skaitmeninio klajoklio gyvenimą? Gal galite pateikti atsakymą remiantis savo asmenine patirtimi?
	Ar buvo kokių nors dalykų, kurie gąsdino prieš renkantis skaitmeninio klajoklio kelią? Gal galite pateikti pavyzdį/pavyzdžių?
	Gal galite pateikti kokie būtų privalumai skaitmeninio klajoklio?
	O kokie būtų trūkumai būnant skaitmeniniu klajokliu?
<b>III blokas – gerovė</b>	
Psichologinė gerovė	Ar šiuo metu esate patenkintas savo darbu? Gal galite pagrįsti kodėl? <i>Kokios priemonės galėtų labiau padidinti pasitenkinimą darbu?</i>
	Kaip išlaikote balansą tarp asmeninio gyvenimo ir darbo? <i>Kaip jūsų vadovai, komandos nariai atsižvelgia į jūsų poreikius, norus derinti laisvalaikį su darbu?</i>
	Ar jums yra labai svarbu, jog darbo vietoje galite dirbti savarankiškai, priimti svarbius sprendimus? Pagrįskite savo nuomonę.
	Ar nesijaučiate emociškai prasčiau dirbdami ne biure, o kur kas toliau nuo savo kolegų, vadovų? Pagrįskite savo nuomonę.



	<p><i>Kaip skaitmeninio klajoklio darbo būdas paveikia jūsų emocinę ir psichologinę būseną, kuomet dirbate vienas?</i></p> <p>Ar organizacijos viduje, kurioje dirbate arba su kuria bendradarbiaujate, vyrauja atvirumo, pagalbos ir rūpestingumo vertybės? Gal galite pateikti pavyzdžių kaip tos vertybės atsispindi?</p> <p>Kaip jūsų vadovai/komandos nariai palaiko draugiškus ir palaikančius santykius?</p> <p>Kokiais būdais galėtumėte pagerinti savo psichologinę gerovę? <i>Kaip padidintumėte savo gerovę darbe, jeigu jaustumėte, jog dėl prastos psichologinės ar emocinės būsenos, prastėja ir jūsų darbo rezultatai, negalite savarankiškai priimti sprendimų ir t.t.?</i></p>
<b>Fizinė gerovė</b>	<p>Kaip apibūdintumėte savo fizinę gerovę, susijusią su darbu, remiantis šiais aspektais: darbo krūvis, grafikas ir aplinka, sveikata? <i>Kaip manote, ar jūsų darbo krūvis, grafikas yra tinkamas jūsų gerovei ir tai nekenkia jums?</i></p> <p>Ar keliaudami ir dirbdami daug dėmesio skiriate savo fizinės sveikatos gerovei (mityba, sveika gyvensena, fizinis aktyvumas ir kt.)? <i>Ar jaučiate fizinius sveikatos pokyčius nuo tada, kai pradėjote keliauti ir dirbti? Kokie būtų tie pokyčiai? Pateikite pavyzdžių.</i></p> <p>Kaip galvojate, ar dažnai darbo vietoje tenka susidurti su perdegimu? Pasidalinkite savo patirtimi.</p> <p>Kaip dažnai tenka susidurti su stresu darbo vietoje? Gal galite pateikti trumpų pavyzdžių. <i>Kokiomis priemonėmis kovojate su stresu?</i></p> <p>Kokiomis priemonėmis gerintumėte savo fizinę gerovę, jeigu jaustumėte, jog ji prastėja?</p>
<b>Socialinė gerovė</b>	<p>Papasakokite kaip dažnai bendraujate su savo artimaisiais (draugais, šeimos nariais)? <i>Su kokiomis problemomis galite susidurti bendraujant su artimais draugais ir šeimos nariais ir dirbant?</i></p> <p>Papasakokite, kaip dažnai tenka bendrauti su kolegomis/vadovais? <i>Kokiais būdais palaikote santykius su savo kolegomis/vadovais? Ar susitikimus vykdote gyvai ar nuotoliniu būdu? Jūsų nuomone, ar yra reikalingas dažnas bendravimas su kolegomis/vadovais? Kodėl? Kokie yra jūsų santykiai su kolegomis?</i></p> <p>Kaip dažnai sulaukiate palaikymo ir paramos iš savo kolegų/vadovų?</p> <p>Kaip manote, ar skaitmeniniams klajokliams yra būtinos ar reikalingos bendros darbo ir gyvenimo erdvės? Kodėl?</p> <p>Papasakokite apie savo patirtį, kuomet teko naudotis bendromis darbo ir gyvenimo erdvėmis? <i>Jeigu neteko naudotis bendromis darbo ir gyvenimo erdvėmis, pateikite asmeninę nuomonę, ar tai darytų įtaką jūsų gerovei ir ar tai jums būtų naudinga. Kodėl?</i></p> <p>Kaip bendros darbo ir gyvenimo erdvės galėtų pagerinti ir paveikti jūsų socialinę gerovę?</p> <p>Kaip galvojate, kokie yra privalumai bendrų darbo ir gyvenimo erdvių?</p> <p>O kokie būtų trūkumai bendrų darbo ir gyvenimo erdvių?</p> <p>Jeigu jūsų santykiai su kolegomis/vadovais prastėtų, jaustumėtės, jog prastėja jūsų socialiniai įgūdžiai, kokiomis priemonėmis galėtumėte pagerinti savo socialinę gerovę?</p>
<b>Finansinė gerovė</b>	<p>Papasakokite kaip gaunate pajamas? T.y. koks yra atsiskaitymo/apmokėjimo modelis?</p> <p>Ar esate patenkintas savo gaunamomis pajamomis/darbo užmokesčiu? <i>Kaip jūsų gaunamos pajamos daro įtaką jūsų pragyvenimo lygiui ir kokybei?</i></p> <p>Ar jūsų gaunamos pajamos/darbo užmokestis yra stabilus?</p> <p>Kur yra išleidžiami jūsų finansai? Gal galite pateikti pavyzdžių, kaip procentais pasiskirsto jūsų išlaidos? <i>Kaip galvojate, ar jums užtenka jūsų gaunamų pajamų pramogos, laisvalaikiui ir pragyvenimui? Ar pavyksta kokią nors dalį gaunamų pajamų atsidėtų taupymui? Jeigu taip, tai kokią dalį pajamų pavyksta atsidėti?</i></p>

	<p>Kaip galvojate, ar skatinamasis atlyginimas (jeigu toks yra jūsų organizacijoje/organizacijoje su kuria bendradarbiaujate) darytų įtaką jūsų darbo rezultatams ar net santykiams su kolegomis?</p> <p><i>Jeigu skatinamojo atlyginimo nėra jūsų organizacijoje/organizacijoje su kuria bendradarbiaujate, kaip galvojate, ar tai padidintų jūsų veiklos rezultatus?</i></p>
	Ar skatinamasis atlyginimas sukelia/gali sukelti konkurenciją tarp darbuotojų?
	Kaip reaguotumėte ir kokie būtų jūsų veiksmai, kuomet tektų papulti į tokią situaciją, kai jūsų finansinė padėtis taptų labai nestabili ir prasta – gautumėte mažesnes pajamas, darbo užmokesį (arba išvis negautumėte pajamų, darbo užmokesčio) nei planavote ir tikėjotės
	Jūsų nuomone, kaip dar labiau galėtumėte pagerinti savo finansinę gerovę?
<b>V blokas – gerovės ir pasirinkimo motyvų sąsajos</b>	
-	Jūsų nuomone, ar rekomenduotumėte kitiems tapti skaitmeniniu klajokliu? Kodėl?
	Kokie veiksniai lemtų atsisakyti skaitmeninio klajoklio gyvenimo ir darbo būdo ir grįžti prie įprasto darbo modelio? Pagrįskite savo nuomonę.

## 2 priedas. Motyvų tapti skaitmeniais klajokliais ir jų gerovės raiškos kodų sistema

Codes		374
▼	Motyvai, lemiantys pasirinkti skaitmeninio klajoklio gyvenimą	0
▶	Naujų pažinčių kūrimas	1
▶	Laisvė ir lankstumas	34
▶	Asmeninis savarankiškumas	15
▶	Profesinis augimas ir tobulėjimas	3
▼	Psichologinė gerovė	0
▶	Pasitenkinimas darbu	12
▶	Autonomija darbo vietoje	13
▶	Balansas tarp asmeninio gyvenimo ir darbo	13
▶	Vidinė kultūra vykdomoje veikloje	18
▶	Poveikis emocinei ir psichologinei būsenai	19
▼	Fizinė gerovė	0
▶	Stresas ir perdegimas	14
▶	Darbo aplinka	15
▶	Sveikata	22
▼	Socialinė gerovė	0
▶	Santykių palaikymas su artimaisiais	17
▶	Santykių palaikymas su kolegomis/vadovais/partneriais	33
▶	Bendros darbo ir gyvenimo erdvės	30
▼	Finansinė gerovė	0
▶	Finansinė įtaka pragyvenimo lygiui	22
▶	Pasitenkinimas gaunamomis pajamomis	8
▶	Finansinis stabilumas	19
▶	Skatinamasis atlyginimas	17
▼	Būdai, pagerinantys psichologinę, fizinę, socialinę ir finansinę geroves	0
▶	Finansinio stabilumo išlaikymas	6
▶	Gyvenimo įpročių keitimas	17
▶	Fizinis aktyvumas	7
▶	Bendravimas	12
▶	Specialistų pagalba	7