



Kauno technologijos universitetas

Ekonomikos ir verslo fakultetas

Išmaniųjų telefonų naudojimo įtaka darbo-namų sąveikai

Magistro baigiamasis projektas

Eligijus Gružas

Projekto autorius

Doc. dr. Živilė Stankevičiūtė

Vadovė

Kaunas 2021



Kauno technologijos universitetas

Ekonomikos ir verslo fakultetas

Išmaniųjų telefonų naudojimo įtaka darbo-namų sąveikai

Magistro baigiamasis projektas

Žmonių išteklių vadyba (6211LX039)

Eligijus Gružas

Projekto autorius

Doc. dr. Živilė Stankevičiūtė

Vadovė

Prof. Vilmantė Kumpikaitė-Valiūnienė

Recenzentė

Kaunas, 2021



Kauno technologijos universitetas

Ekonomikos ir verslo fakultetas

Eligijus Gružasuskas

Išmaniųjų telefonų naudojimo įtaka darbo-namų sąveikai

Akademinio sąžiningumo deklaracija

Patvirtinu, kad:

1. baigiamąjį projektą parengiau savarankiškai ir sąžiningai, nepažeisdama(s) kitų asmenų autoriaus ar kitų teisių, laikydamasi(s) Lietuvos Respublikos autorių teisių ir gretutinių teisių įstatymo nuostatų, Kauno technologijos universiteto (toliau – Universitetas) intelektinės nuosavybės valdymo ir perdavimo nuostatų bei Universiteto akademinės etikos kodekse nustatytų etikos reikalavimų;
2. baigiamajame projekte visi pateikti duomenys ir tyrimų rezultatai yra teisingi ir gauti teisėtai, nei viena šio projekto dalis nėra plagijuota nuo jokių spausdintinių ar elektroninių šaltinių, visos baigiamojo projekto tekste pateiktos citatos ir nuorodos yra nurodytos literatūros sąrašė;
3. įstatymų nenumatytų piniginių sumų už baigiamąjį projektą ar jo dalis niekam nesu mokėjęs (-usi);
4. suprantu, kad išaiškėjus nesąžiningumo ar kitų asmenų teisių pažeidimo faktui, man bus taikomos akademinės nuobaudos pagal Universitete galiojančią tvarką ir būsiu pašalinta(s) iš Universiteto, o baigiamasis projektas gali būti pateiktas Akademinės etikos ir procedūrų kontrolieriaus tarnybai nagrinėjant galimą akademinės etikos pažeidimą.

Eligijus Gružasuskas

Patvirtinta elektroniniu būdu

Eligijus Gružasuskas. Išmaniųjų telefonų naudojimo įtaka darbo-namų sąveikai. Magistro baigiamasis projektas. Vadovė Doc. dr. Živilė Stankevičiūtė; Kauno technologijos universitetas. Ekonomikos ir verslo fakultetas.

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

Reikšminiai žodžiai: darbo-namų sąveika, išmaniųjų telefonų naudojimas, žmonių išteklių vadyba

Kaunas, 2021. 71 p.

Santrauka

Darbo struktūra. Pirmoje darbo dalyje analizuojama išmaniųjų telefonų naudojimo įtakos darbo-namų sąveikai problema. Antroje dalyje nagrinėjama mokslinė literatūra susijusi su darbo-namų sąveikos konstruktu bei išmaniaisiais telefonais, jų savybėmis bei naudojimo ypatumais. Trečiojoje dalyje aprašoma tyrimo metodika. Ketvirtojoje dalyje yra pateikiami tyrimo rezultatai ir jų analizė.

Temos aktualumas. Darbo ir namų sritys – tai dvi labiausiai žmonių gyvenime dominuojančios aplinkos, kurios pradėtos tyrinėti dar XX amžiaus viduryje. Pradžioje tai buvo atskiros sritys, tačiau bėgant laikui, buvo pastebėta, kad šios sritys visgi turi ryšį ir nėra tokios atskiros kaip iki tol buvo manyta. Greenhaus ir Beutell (1985) prabilo apie tai, kad darbo ir namų sritys yra susijusios ir kad būtent darbas daro neigiamą poveikį namų sričiai. Palaipsniui ši teorija išsiplėtojo iki to, kad darbo ir namų sritys įtaką daro viena kitai bet kuria kryptimi, t.y. tiek neigiama, tiek teigiama. Taip atsirado vienas iš daugelio namų ir darbo intervencijas tiriančių konstrukto – darbo-namų sąveika. Keičiantis technologinei pažangai atsirado naujos dar nematytos technologijos, tokios kaip kompiuteriai, mobilieji telefonai ar internetas. Išmanusis telefonas tapo visų šių technologijų visuma. Kai kiekvieno žmogaus „kišenėje atsirado kompiuteris“ su kurio pagalba galima pasiekti bet kurią pasaulio vietą ar sužinoti bet kokią rūpimą informaciją neapsilankius bibliotekoje – ribų nebeliko. Ribos dingo ne tik tarp pasiekiamos informacijos, tačiau ir tarp darbo bei namų sričių. Tai atskleidė problemą, kad namai ir darbas pasidarė per daug susijungę ir žmonės savo darbą atlieka namuose, o namų reikalus atlikinėja darbe. Būtent greitai ir patogūs išmanieji telefonai, įtraukiantys savo paprastu, intuityviu naudojimu greitai atsirado kiekvieno žmogaus asmeniniame gyvenime. Tačiau lengvai naudojami išmanieji įrenginiai greitai buvo pritaikyti ir darbo reikmėms. Naujausia statistika teigia, kad pasaulyje yra 3,6 milijardo išmaniųjų telefonų naudotojų (Statista, 2020), kas yra beveik pusė visos žmonijos. O šalyse su aukštu išsilavinimo lygiu, išmaniaisiais telefonais naudojami apie 76 proc. žmonių (Global Attitudes Survey, 2018). Bendrai išmanieji telefonai gali būti naudojami tiek darbo metu, tiek po darbo, todėl svarbu suvokti kokią įtaką, taip paplitusi technologija, gali turėti mūsų dviem dažniausiai gyvenime dominuojančioms sritims – darbo ir namų.

Darbo tikslas – atskleisti išmaniųjų telefonų naudojimo įtaką darbo-namų sąveikai.

Tyrimo uždaviniai:

1. identifikuoti išmaniųjų telefonų įtakos darbo-namų sąveikai problemos aspektus;
2. konceptualizuoti darbo-namų sąveiką, pateikiant sampratą ir apibūdinant atskiras darbo-namų sąveikos dimensijas;
3. apibūdinti išmaniųjų telefonų sampratą, evoliuciją ir naudojimo ypatybes;
4. pagrįsti išmaniųjų telefonų naudojimo įtakos darbo-namų sąveikai metodologinę prieigą ir parengti tyrimo metodiką;

5. empiriškai įvertinti išmaniųjų telefonų įtaką darbo-namų sąveikai bei pateikti rekomendacijas.

Tyrimo rezultatai. Atlikus mokslinės literatūros analizę ir gautų rezultatų empirinį vertinimą buvo nustatyta, kad sukurtas teorinis modelis tik iš dalies sutampa su gautais tyrimo rezultatais. Nustatyta, kad išmaniųjų telefonų naudojimas po darbo valandų darbo tikslais turi įtaką visoms darbo-namų sąveikos dimensijoms, o išmaniųjų telefonų naudojimas darbo metu asmeniniais tikslais turi įtaką tik teigiamai ir neigiamai namų ir darbo sąveikos dimensijoms. Išmaniųjų telefonų naudojimas po darbo valandų darbo tikslais labiausiai daro įtaką neigiamai darbo ir namų sąveikai. Visais atvejais statistiškai reikšminga koreliacija tarp išmaniųjų telefonų naudojimo ir darbo-namų sąveikos dimensijų yra teigiama. Galutinis modelis patikslintas pagal gautus regresinės analizės tyrimo duomenis.

Darbą sudaro 71 psl., 14 lentelių, 18 pav. panaudota 85 literatūros šaltiniai.

Eligijus Gružasuskas. Impact of Smartphone Use on Work-Home Interface. Master's Final Degree. supervisor Doc. dr. Živilė Stankevičiūtė; Economy and Business, Kaunas University of Technology.

Study field and area: Business and Public Management, Human Resource Management.

Keywords: work-home interface, smartphone use, human resource management

Kaunas, 2020. 71psl.

Summary

Work structure. In the first part of work there is problem analysis of smartphone use influence on work-home interaction. The second part analyze scientific literature related to work-home interface and smartphones, their properties, and peculiarities of use. The third part describes the research methodology. The fourth part presents results of the study.

Relevance of the topic. Work and home are two most dominant domains in people's lives. Exploration of these areas began in the middle of the twentieth century. In the beginning, these were separate domains. Over time, it has been observed that these domains are interlinked and not as distinct as previously thought. Greenhaus and Beutell (1985) talked about the fact that work and home domains are related and that it is work that has a negative impact on the home domain. Over time, this theory has evolved to the fact that the domains of work and home influence each other in any direction, both negatively and positively. As technologies advanced, unprecedented new technologies have emerged, such as computers, mobile phones, or the Internet. The smartphone has become a combination of all these technologies. When everyone's "computer" appeared in their pocket, with the help of which it is possible to reach any place in the world or find out any information of interest without visiting the library, the boundaries are gone. The boundaries have disappeared not only between the information available to use any time, anywhere, but also between the domains of work and home. This revealed the problem that home and work have become too interconnected, and people do their work at home while maintaining home responsibilities at work. It is fast and convenient smartphones that incorporate their simple, intuitive use that have quickly emerged in everyone's personal lives. However, easy-to-use smart devices were quickly adapted for work as well. Recent statistics suggest that there are 3.6 billion smartphone users in the world (Statista, 2020), which is almost half of all humanity. And in countries with high education level, about 76 percent use smartphones (Global Attitudes Survey, 2018). In general, smartphones can be used both at work and after work, so it is important to understand the impact that such widespread technology can have on our two most common domains of life - work and home.

The aim of the work is to reveal the influence of the use of smartphones on work-home interface.

Research tasks:

1. to identify aspects of the problem of the influence of smartphones on work-home interface;
2. to conceptualize work-home interface by presenting a concept and describing individual dimensions of work-home interface;
3. describe the concept, evolution and usage characteristics of smartphones;
4. to substantiate the methodological approach to the impact of the use of smartphones on work-home interface and to develop a research methodology;

5. Empirically evaluate the impact of smartphones on work-home interface and provide recommendations.

Research results. After the analysis of the scientific literature and the empirical evaluation of the obtained results, it was found that the developed theoretical model only partially coincides with the obtained research results. It has been found that the use of smartphones after work for work purposes affects all dimensions of work-home interface, and the use of smartphones during work for personal purposes affects only positive and negative dimensions of home-work interface. The use of smartphones after working hours for work purposes has the greatest impact on the negative work and home interface. In all cases, the statistically significant correlation between the dimensions of smartphone use and work-home interaction is positive. The final model was refined based on the obtained data from the regression analysis study.

Work consist of 71p, 14 tables, 18 pictures and 85 literature articales

Turinys

Lentelių sąrašas	9
Paveikslų sąrašas	10
Santrumpų ir terminų sąrašas	11
Įvadas.....	12
1. Išmaniųjų telefonų naudojimo įtakos darbų – namų sąveikai problemos analizė	13
2. Išmaniųjų telefonų įtakos darbų-namų sąveikai teoriniai sprendimai	21
2.1. Darbo-namų sąveikos konceptualizavimas	21
2.1.1. Darbo-namų sąveikos ypatumai lyginant su kitais darbo ir šeimos intervencijas apibūdinančiais konstruktais	21
2.1.2. Darbo-namų sąveikos samprata, jos ypatybės bei dimensijos.....	24
2.1.3. Teigiamą bei neigiamą darbo ir namų sąveiką	28
2.1.4. Teigiamą bei neigiamą namų ir darbo sąveiką	30
2.2. Išmaniųjų telefonų genezė, samprata ir ypatybės	31
2.2.1. Išmaniųjų telefonų vaidmuo transformuojant darbo organizavimą.....	34
2.2.2. Išmaniųjų telefonų naudojimo momentas: darbo metu ir po darbo valandų	36
2.3. Išmaniųjų telefonų įtakos darbų – namų sąveikai teorinis modelis.....	38
3. Išmaniųjų telefonų naudojimo įtakos darbų-namų sąveikai tyrimo metodika	40
3.1. Tyrimo instrumento konstravimas.....	40
3.2. Tyrimo imtis ir respondentų pasirinkimas.....	41
3.3. Duomenų rinkimas ir analizės metodai	41
3.4. Tyrimo validumas.....	42
3.5. Tyrimo etika	43
4. Išmaniųjų telefonų naudojimo įtakos darbų-namų sąveikai rezultatų analizė.....	44
4.1. Demografinės respondentų charakteristikos.....	44
4.2. Išmaniųjų telefonų naudojimo ir darbo-namų sąveikos vidurkių analizė	45
4.3. Tyrimo rezultatų analizė respondentų demografinių charakteristikų kontekste.....	51
4.4. Tyrimo rezultatų koreliacinė ir regresinė analizė	56
4.5. Tyrimo rezultatų apibendrinimas ir diskusija.....	60
Išvados ir rekomendacijos	64
Literatūros sąrašas	67
Priedai.....	73
1 Priedas: Tyrimo anketa.....	73
2 priedas. Skalių validumas.....	75

Lentelių sąrašas

1 lentelė Darbo-namų sąveikos skirtingų autorių apibūdinimas	25
2 lentelė Priežastys, kodėl išmanieji telefonai yra išskiriami kaip atskiras konstruktas	32
3 lentelė Tyrimo instrumentas	40
4 lentelė Koreliacijos koeficientų reikšmės (Cohen et al., 2003; cit. iš Piligrimienė, 2016)	42
5 lentelė Klausimyno patikimumo vertinimas	42
6 lentelė Demografiniai socialiniai rodikliai	44
7 lentelė Respondentų rodikliai susiję su darbu	45
8 lentelė Tyrimo dimensijų vidurkiai ir standartiniai nuokrypiai	51
9 lentelė Koreliacinė matrica: darbo-namų sąveika prieš išmaniųjų telefonų naudojimą	56
10 lentelė Koreliacinė matrica: Išmaniųjų telefonų naudojimas po darbo valandų darbo tikslams prieš išmaniųjų telefonų naudojimą darbo metu asmeniniams tikslams	57
11 lentelė Darbo-namų sąveikos komponentų ir išmaniųjų telefonų naudojimo po darbo valandų darbo tikslais modelio tinkamumas	58
12 lentelė Darbo-namų sąveikos dimensijų ir išmaniųjų telefonų naudojimo po darbo valandų regresinės analizės koeficientai	58
13 lentelė Darbo-namų sąveikos komponentų ir išmaniųjų telefonų naudojimo darbo metu asmeniniais tikslais modelio tinkamumas	59
14 lentelė Darbo-namų sąveikos dimensijų ir išmaniųjų telefonų naudojimo darbo metu asmeniniais tikslais regresinės analizės koeficientai	59

Paveikslų sąrašas

1 pav. Darbo ir namų sritis ir joms poveikį darantys veiksniai (Clark, 2000)	26
2 pav. Išmaniųjų telefonų naudojimo įtakos darbo-namų sąveikai tyrimo modelis	39
3 pav. Neigiamą darbo ir namų sąveiką vertinantys teiginiai	46
4 pav. Neigiamą namų ir darbo sąveiką vertinantys teiginiai	47
5 pav. Teigiamą darbo ir namų sąveiką vertinantys teiginiai.....	47
6 pav. Teigiamą namų ir darbo sąveiką vertinantys teiginiai	48
7 pav. Išmaniųjų telefonų naudojimą po darbo valandų darbo tikslams vertinantys teiginiai	49
8 pav. Išmaniųjų telefonų naudojimą darbo metu asmeniniams tikslams vertinantys teiginiai	49
9 pav. Išmaniųjų telefonų naudojimo pasiskirstymas darbo metu	50
10 pav. Išmaniųjų telefonų naudojimo pasiskirstymas po darbo	50
11 pav. Išmaniųjų telefonų naudojimo po darbo valandų pasiskirstymas pagal užimamas pareigas	52
12 pav. Išmaniųjų telefonų naudojimo pasiskirstymas darbo metu pagal užimamas pareigas	52
13 pav. Darbo-namų sąveikos dimensijų vertinimo vidurkiai pagal gyvenamąją padėtį	53
14 pav. Darbo-namų sąveikos dimensijų vertinimo vidurkiai pagal auginamų nepilnamečių vaikų skaičių.....	54
15 pav. Darbo-namų sąveikos dimensijų vertinimo vidurkiai pagal lytį	54
16 pav. Išmaniųjų telefonų naudojimo vidurkių pasiskirstymas pagal įmonės dydį	55
17 pav. Išmaniųjų telefonų naudojimo vidurkių pasiskirstymas pagal sektorių	56
18 pav. Koreguotas išmaniųjų telefonų naudojimo ir darbo-namų sąveikos modelis	62

Santrumpų ir terminų sąrašas

Terminai:

Teigiama darbo ir namų sąveika – Teigiamo krūvio (angl. positive load) sukūrimas darbe (t.y. įgūdžių įgijimas, motyvacija mokantis, teigiami poveikiai), kuris palengvina namuose atliekamas funkcijas (Geurts et al. 2005).

Neigiama darbo ir namų sąveika – Neigiamo krūvio (angl. negative load) sukūrimas darbe (t.y. įtampa, krūvis, stresas), kuris trukdo namuose atliekamoms funkcijoms (Geurts et al., 2005).

Teigiama namų ir darbo sąveika – Teigiamo krūvio sukūrimas namuose (t.y. gerai praleistas laisvalaikis, įgyti nauji įgūdžiai namuose, laikas skirtas sau), kuris palengvina darbe atliekamus darbus ir pareigas (Geurts et al., 2005)

Neigiama namų ir darbo sąveika – Neigiamo krūvio sukūrimas namuose (t.y. rūpestis dėl šeimos/artimųjų/draugų, rūpestis dėl buitinių atsakomybių, neįvykdytos pareigos), kuris apsunkina darbe atliekamus darbu ar trukdo tinkamai eiti savo pareigas (Geurts et al., 2005)

Darbo-namų sąveika – namų sąveika apibūdinama kaip procesas, kuriame darbuotojo veikimą (elgesį) vienoje srityje (pvz., namuose) veikia susikaupusios (neigiamos arba teigiamos) reakcijos į krūvį kitoje srityje (pvz., darbe). (Geurts et al., 2005).

Įvadas

Temos aktualumas. Šiandieninėje visuomenėje vyrauja greitas gyvenimo tempas ir spartus naujausių technologijų vystymasis. Mobilųjų įrenginių atsiradimas sąlygojo greitesnę komunikaciją tarp darbuotojų ir jų šeimos narių (Roy, 2016), o išmanieji telefonai tapo neatsiejama žmogaus darbo ir asmeninio gyvenimo dalimi. Šiuo metu kiekvienas asmuo gali turėti mobilųjį įrenginį, kas įrodo vykstančią sparčią pažangą informacinių technologijų srityje. Žmonės naudodami išmaniuosius telefonus yra nuolat prisijungę prie interneto bei mobilaus ryšio, kas leidžia jiems pasiekti įvairiausias informacijos šaltinius, plėsti savo žinias ir bendravimo galimybes. Organizacijos, pastebėjusios šiuos išmaniųjų telefonų privalumus, pritaikė juos darbo vietose. Atlikus technologijų pritaikymą darbo vietose, darbo vieta ar paros laikas tapo ne riba. Todėl žmonėms atsiriboti nuo darbo pasidarė daug sunkiau, nes darbo reikalais galima bendrauti visą savaitę (Wet, Koekemoer, 2016). Intensyvus darbo tempas priverčia technologijas naudoti ir namų srityje. Darbo ir namų sritys dvidešimto amžiaus viduryje dar buvo nagrinėjamos kaip atskiros sritys (Clark, 2000). Tačiau naudojamos informacinės komunikacinės technologijos sparčiai panaikino ribą tarp darbo ir namų sričių. Šiais laikais darbo ir namų sritys yra tiek artimos, kad atskirti kur yra darbo laikas, o kur laisvalaikis pasidarė nebeįmanoma (Van Zoonen, Sivunen ir Rice, 2020). Dėl šios priežasties vyksta įvairiausios sąveikos tarp namų ir darbo sričių, kurios gali turėti tiek teigiamų, tiek neigiamų pasekmių žmonėms (Geurts et al., 2005). Kadangi dėl technologijų daromos įtakos sritys tapo tokios glaudžios, o viena skvarbiausių technologijų yra būtent išmanusis telefonas, tai – atsiranda poreikis išsiaiškinti, kokia yra darbo ir namų sričių sąveika dėl išmaniųjų telefonų naudojimo (Van Zoonen et al., 2020).

Mokslinė problema: Nykstanti riba tarp darbo ir namų dėl informacinių komunikacinių technologijų naudojimo mokslininkų pradėta analizuoti, kai šios technologijos pradėtos naudoti darbo srityje (Derks, Bakker ir Gorgievski, 2021). Dėl savo paprastumo informacinės komunikacinės technologijos gali būti lengvai pritaikomos bet kurioje srityje. Tačiau pastebima, kad mokslinėje literatūroje nėra vieningos nuomonės, kokia yra informacinių komunikacinių technologijų įtaka joms vis labiau tampant žmonių gyvenimo dalimi. Taip pat pastebimas tyrimų trūkumas tiriant visapusišką informacinių komunikacinių technologijų naudojimą darbo tikslams darbe ir namuose ir kaip tai paveikia darbą bei asmeninį gyvenimą (Vayre, Vonthron, 2019). Mokslinė problema formuluojama klausimu: kokią įtaką išmaniųjų telefonų naudojimas daro darbo-namų sąveikai?

Tyrimo tikslas – atskleisti išmaniųjų telefonų naudojimo įtaką darbo-namų sąveikai.

Tyrimo uždaviniai:

1. identifikuoti išmaniųjų telefonų naudojimo įtakos darbo-namų sąveikai problemos aspektus;
2. konceptualizuoti darbo-namų sąveiką, pateikiant sampratą ir apibūdinant atskiras darbo-namų sąveikos dimensijas;
3. apibrėžti išmaniųjų telefonų sampratą, evoliuciją ir naudojimo ypatybes;
4. pagrįsti išmaniųjų telefonų naudojimo įtakos darbo-namų sąveikai metodologinę prieigą ir parengti tyrimo metodiką;
5. empiriškai įvertinti išmaniųjų telefonų įtaką darbo-namų sąveikai bei pateikti rekomendacijas.

1. Išmaniųjų telefonų naudojimo įtakos darbų – namų sąveikai problemos analizė

Išmaniųjų telefonų pasaulyje yra tiek, kad jei išdalintume visus juos, kas antras žmogus rankose laikytų po išmanųjį telefoną (Statista, 2020). Toks šios technologijos paplitimas rodo, kad išmanieji telefonai tikrai nepasitrauks dar ilgą laiką, o tik dar labiau bus įtraukti į mūsų asmeninį gyvenimą (Van Zoonen et al., 2020). Tačiau išmanieji telefonai naudojami ne tik kasdieninėje veikloje, bet ir tada, kai reikia greitai atlikti tam tikras darbo užduotis, tokias kaip: atrašyti svarbų elektroninį laišką ar surasti informacijos prieš svarbų susirinkimą. Taip žmogus būna visada pasiruošęs darbui ar netikėtoms situacijoms. Tas pats išmanusis telefonas naudojamas ir namų srityje. Namuose išmanusis telefonas taip pat pasitarnauja kaip informacijos šaltinis, komunikacinė priemonė ar žaidimų konsolė (Vayre, Vonthron, 2019). Taigi, tas pats išmanusis telefonas figūruoja dviejose srityse – darbo ir namų. Šios sritys būtent dėl komunikacinių informacinių technologijų stipriai suartėjo (Van Zoonen et al., 2020). Riboms tarp sričių sumažėjus, pasidarė aktualu, kaip šios sritys sąveikauja ir kokie šios sąveikos padariniai. Tačiau tiriant padarinius nėra aišku iki galo, kas daro įtaką darbo-namų sąveikai. Todėl keliamas klausimas – kokia išmaniųjų telefonų naudojimo įtaka darbo-namų sąveikai? Tyrimai, atliekami šia tema, gali būti suskirstomi į kelias kategorijas:

- Darbo ir šeimos intervencijas apibūdinantys konstruktai, jų analizė bei istorija;
- Aktualiausias teorijos susijusios su darbo-namų sąveika;
- Informacinių komunikacinių technologijų poveikis;
- Informacinių komunikacinių technologijų skirstymas;
- Išmaniųjų telefonų naudojimo ypatumai.
- Informacinių komunikacinių technologijų paplitimas ir taikymo sritys;

Pirmieji straipsniai apie darbo ir namų vaidmenis pradėti publikuoti jau apie dvidešimto amžiaus septintą dešimtmetį – (Kahn, ir kt., 1964; Burke, Bradshaw, 1981; Kanter, 1977). Pirmųjų publikacijų metu buvo analizuojama, kad egzistuoja kelios sritys, kurioms žmogus priklauso: namų, darbo, šeimos. Šių sričių pokytis tarpusavyje gali atnešti teigiamų arba neigiamų pasekmių. Tokie tyrimai pradėti vadinti – darbo ir šeimos tarpusavio veiksniais. Einant laikui, keičiantis ekonominei ir technologinei aplinkai, atsirado papildomų veiksmų, tokių kaip dvigubai uždirbančių šeimų (angl. dual earner families), teledarbas, sparčiai auganti ekonomika, išmaniųjų įrenginių atsiradimas ir jų pritaikymas darbo rinkoje (Chen, Karahanna 2018). Šie veiksniai galėjo daryti įtakos atsirandantiems ir naujai plėtojamiems darbo-namų sąveikos tyrimams bei šio konstrukto supratimui. Pastaruosius trisdešimt metų darbo ir namų sritys yra nuolatos veikiamos technologijų. Atsiradę mobilieji telefonai leido pašalinti ribas tarp namų ir darbo, o atsiliepti į skambučius po darbo tapo norma. G. Goggin'as (2006) kalbėdamas apie telefonus aiškiai pasakė, kad nuo telefonų atsiradimo devyniolikto amžiaus antroje pusėje šis išradimas tapo mūsų neatsiejama gyvenimo dalimi. Telefonui evoliucionavus iš stacionaraus į mobilų, šio naudojimas labai sparčiai pradėjo augti visuose žemynuose. Darbo ir namų sritys kartu pradėtos nagrinėti jau dvidešimt pirmo amžiaus pradžioje, kai mobiliųjų technologijų naudojimas pradėjo daryti vis labiau priimtinas kasdieninėje veikloje. Programinės įrangos kūrėjai buvo pirmieji žmonės, galėję pajusti informacinių komunikacinių technologijų teikiamą naudą, nes jie turėjo galimybę jas įveikinti kitose darbo sferose. Programuotojams buvo sunku pritaikyti biurokracinius apribojimus, nes jų darbas paprasčiausiai galėjo būti atliekamas bet kur, jei tik turi tam galimybes. Jie pirmieji savo darbo modelyje pritaikė lankstaus darbo principus. Lankstaus darbo principai sukėlė pirmuosius pasvarstymus apie tai, kaip toks darbas gali paveikti darbo ir namų sritis bei sąveiką tarp sričių (Scholarious, Marks, 2004).

Egzistuoja nemažai teorijų, kurios padeda suprasti darbo-namų sąveiką ir pagrindines šios sąveikos dedamąsias. Pagrindinės teorijos, sutinkamos literatūroje yra šios: vaidmenų trūkumo (angl. role scarcity) teorija, vaidmenų praturtinimo (angl. role enhancement) teorija, išsiliejimo teorija (angl. spillover theory), ekologinės sistemos teorija (angl. Ecological systems theory), kompensacijos teorija (angl. compensation theory) ar ribų teorija (angl. border theory) (Clark, 2000; Geurts, Demerouti, 2003; Rothbard, Dumas, 2006).

Ribų teorija aiškiausiai apibrėžia dviejų sričių egzistavimą ir tai, kad žmogus tose srityse dalyvauja nuolatos, todėl sąveikos susidarymas tarp sričių tampa neišvengiamas. Šią teoriją pradėjo plėtoti Clark'as (2000). Teorija remiasi ankstesnėmis teorijomis, analizuotomis dar dvidešimto amžiaus paskutiniais dešimtmečiais – persiliejo teorija ir kompensacijos teorija. Šių teorijų pradinės įžvalgos leido suprasti, kad darbas ir šeima daro įtaką vienas kitam ir kad darbdaviai, visuomenė ir kiti individai negali ignoruoti vienos srities nesukuriant pavojaus kitai. Einant laikui buvo pastebėta, kad pirminės persiliejo ir kompensacijos teorijos negalėjo padėti spręsti atsirandančių problemų susijusių su darbo ir šeimos sričių balansavimu. Šios teorijos taip pat neatsižvelgė į tai, kad žmogus gali pats kurti savo darbo ir šeimos aplinkas ir formuoti jas pagal savo pasaulėžiūrą. Todėl ir buvo sukurta nauja – darbo ir šeimos ribų teorija, apibrėžianti, kaip žmogus valdo darbo ir šeimos sritis ir ribas tarp jų, kad būtų išlaikytas balansas tarp abiejų sričių. Naujausi tyrimai vis dažniau pabrėžia, kad riba tarp darbo, namų ir kitų sričių vis labiau nyksta dėl informacinių komunikacinių technologijų naudojimo. Nustatyta, kad informacinių komunikacinių technologijų platus naudojimas tiek darbe, tiek namie priveda prie didesnio prisiskverbimo lygio. (Van Zoonen et al., 2020).

Kiti autoriai, taip pat nagrinėjantys ribų teorijos pokyčius atsiradus informacinėms komunikacinėms technologijoms, išsako priešingą nuomonę. Duxbury, Higgins'o, Smart'o ir Stevenson (2014) tyrimo tikslas buvo skirtas suprasti, kaip mobiliosios technologijos daro įtaką darbo ir namų aplinkoms. Atlikus tyrimą buvo pastebėta, kad darbo-namų riba, nėra paveikiama nei neigiamai, nei teigiamai, o taip atsitinka dėl to, kad kiekvienas darbuotojas skiriasi tuo, kiek jis leidžia įsiliesti technologijoms į jo aplinką. Taip pat pastebėta, kad žmonės yra priversti taikyti informacines komunikacines technologijas taip, kad būtų užtikrinamas kuo didesnis darbuotojo pasiekiamumas.

Žinant informaciją apie tai, kokiomis teorijomis yra remiamasi nagrinėjant iškeltą išmaniųjų telefonų naudojimosi problemą, svarbu suprasti, kaip mokslinės literatūros kontekste yra apibūdinami išmanieji telefonai ir kaip jie sąveikauja su informacinių komunikacinių technologijų konstruktu. Informacinės komunikacinės technologijos apibrėžiamos kaip informacinių technologijų modifikacija, apibūdinanti technologijas, kurios skirtos pasiekti informaciją, ją perduoti, rinkti ar kaip kitaip apdoroti naudojant komunikacinius įrenginius tokius kaip internetą, planšetes, nešiojamuosius kompiuterius ar išmaniuosius telefonus (Stadin et al., 2019). Informacinės komunikacinės technologijos gali būti naudojamos tiek namuose tiek darbe. Todėl mokslinėje literatūroje yra išskiriami pagrindiniai tyrimai, susiję su informacinių komunikacinių technologijų naudojimu po darbo valandų darbo tikslams ir technologijų naudojimas darbo metu asmeniniams interesams patenkinti. Tyrimų metu siekiama išsiaiškinti, kaip toks informacinių komunikacinių technologijų naudojimas gali padaryti įtaką žmogaus sveikatai, psichinei būsenai ar turėti pasekmių asmeniniam žmogaus gyvenimui.

Informacinių komunikacinių technologijų atsiradimas pakeitė ilgas komunikavimo tradicijas. Dėl šios priežastis atsirado poreikis išsiaiškinti, kaip pasikeitė atstumo ir bendravimo sąvokos (Roy 2016). Pastebima, kad tradicinis atskiro darbo konceptas nyksta. Lankstus darbo grafikas, lanksti darbo vieta

– tai du pagrindiniai veiksniai keičiantys senąjį darbo konceptą – darbas biure nuo 8 iki 17 valandos. Tam, kad darbuotojas atliktų visus darbus, nebeprivaloma būti biure, nes tiesioginė galimybė visada būti pasiekiamam leidžia darbus atlikti patogiu metu arba derinti asmeninį gyvenimą kartu su darbu ir atvirkščiai. Toks darbo ir namų derinimas dažnai apibūdinamas kaip „dviašmenis kardas“. Nors gaunama daugiau laisvės atlikti darbus patogiomis sąlygomis derinant asmeninius reikalus su darbo, tačiau pastovus pasiekiamumas suteikia daugiau streso, o kartais priveda ir prie to, kad asmeniniai reikalai būna nustumiami į šalį (Yun, Kettinger, Lee 2012). Toks „dviašmenio kardo“ efektas ir yra tiriamas siekiant išsiaiškinti, kaip informacinių komunikacinių technologijų naudojimas gali paveikti darbo ir šeimos sritis.

Informacinių komunikacinių technologijų naudojimo problemos aktualumas išryškėjo didėjant mobiliųjų technologijų panaudojimui darbo aplinkoje. Technologijų pritaikymas darbo aplinkoje lėmė, kad darbo ir namų rolės pakito. Pokytis sukūrė poreikį išsiaiškinti, kokį poveikį darbuotojo darbo-namų sąveikai turi informacinių komunikacinių technologijų naudojimas. Dėl spartaus šių technologijų poveikio atlikus tyrimus, jų atsakymai turėtų daug naudos, nes organizacijos gali atitinkamai reaguoti ir koreguoti savo politikas, susijusias su informacinių komunikacinių technologijų naudojimu. Vayre ir Vonthron (2019) išskiria, kad informacinės komunikacinės technologijos, tokios kaip mobilieji telefonai, kompiuteriai ir internetas sparčiai plečiasi į darbo aplinkas įmonėse, reikšmingai keisdami darbo įpročius. Pastovus buvimas prisijungus prailgino darbo valandas, išplėsdamas jas už standartinės darbo dienos ribų. Taip pat pastebima, kad dėl atsiradusių technologijų darbas yra perkeliamas į namų aplinką. Darbo aplinkos pasikeitimas leidžia suprasti, kaip pastaruosius metus mūsų naudojamos technologijos paveikė mūsų darbo įpročius – biuras su priskirtu kabinetu, tapo nebereikalingas, nes darbo kabinetas gali būti bet koks kambarys, jei tik jame bus darbui atlikti reikalingos technologijos. Darbo vietos pasikeitimai indikuoja, kad standartinės darbo ir namų rolės yra paveikiamos naudojamų informacinių komunikacinių technologijų. Vienas iš Vayre ir Vonthron (2019) tyrimo tikslų patikrinti kaip informacinių komunikacinių technologijų per didelis naudojimas, gali padaryti įtakos darbo-namų sąveikai. Tyrimas atskleidė, kad konfliktas tarp darbo ir namų sričių būna mažesnis, kai darbo reikmėms naudojamos informacinės komunikacinės technologijos yra atskiriamos nuo namų srities. Taip pat pastebimas ribų tarp darbo ir namų nykimas, kai informacinės komunikacinės technologijos yra naudojamos darbo tikslams. Skirtingi tyrimai parodo skirtingus rezultatus ir nėra vieningos nuomonės, koks yra informacinių komunikacinių technologijų poveikis. To pavyzdys yra Ninaus, Diehl Terlutter'io, Chan ir Huang (2015) tyrimas, analizuojantis informacinių komunikacinių technologijų teigiamą ir neigiamą įtaką streso lygiui. Tyrimas atskleidė, kad mobiliųjų technologijų naudojimas didina streso lygį, jeigu šios būna naudojamos neapgalvotai. Nors tyrimas nėra susijęs su darbo-namų sąveika, atskleidžiama, kad technologijų poveikis priklauso, ar šios bus panaudojamos tinkamai.

Spartų informacinių komunikacinių technologijų augimą patvirtina Fleck, Cox ir Robison (2015), kad dabar žmogus naudoja ne vieną, o kelias informacines komunikacines technologijas. Tyrimas atskleidė, kad net 75 proc. apklaustųjų naudoja daugiau nei dvi informacinių komunikacinių technologijų rūšis. Tai atskleidžia, kaip paplitusios yra šios technologijos ir kad jos yra artimai susijusios su mūsų aplinka. Tyrimo metu taip pat pastebėta, kad technologijos naudojamos tiek namie, tiek darbe yra panašios, todėl žmonės turi išmokti atskirti, kada, kokiems tikslams naudoti turimas technologijas ir kaip jas reikia valdyti. Žmonės naudoja keletą įrenginių bandydami suderinti arba atskirti skirtingas roles – darbo ir nedarbo aplinkos veiklas. Tyrimo metu buvo siekiama išsiaiškinti, kiek skirtingų technologijų yra naudojama žmonių darbui, kiek iš jų tiek darbo, tiek namų ir kiek

tiktai ne darbo tikslams. Tyrimo metu paaiškėjo, kad vienas įrenginys leistų pasiekti patogią integraciją, kuri užtikrintų tiek darbo, tiek namų aplinkos poreikius. Tačiau žmonės yra linkę atsisakyti tokio pobūdžio technologijų, jeigu jiems svarbu atskirti darbo informacinių komunikacinių technologijų naudojimą nuo namų technologijų naudojimo. Kitaip tariant, žmonės yra linkę atsisakyti patogumo, kad būtų išlaikyta geresnė darbo-namų sąveika.

Kitas aktualus klausimas – kiek žmonės yra linkę parsinešti darbą bei kitas užduotis namo. Fleck et al. (2015) atliktas tyrimas atskleidė, kad nuo pačių žmonių požiūrio į technologijas priklausys kiek jie laiko skirs darbui namuose. Park'as, Kim'as ir Lee (2020) atliko papildančius tyrimus, kuriais siekė išsiaiškinti, kiek žmogus pasidarė priklausomas nuo išmanaus telefono atlikdamas kasdienes ir darbinės užduotis. Pastebima, kad žmonės yra linkę parsinešti darbą namo ir dirbti savaitgaliais ar atostogų metu. Park'as et al. (2020) teigia, kad tokio darbo tyrimai yra išskaidyti į tris šakas. Pirmoji analizuoja tai, kaip organizacijos įveiklinusios išmaniuosius telefonus padidino savo organizacijų progresą darbuotojų gerovės srityje. Tokie tyrimai išskiriami į dvi teorijas: teigiamą ir neigiamą. Teigiama teorija aprašo tai, kad išmanieji telefonai įgalina žmones lengviau ir efektyviau atlikti savo darbus. Neigiama teorija aprašo tai, kad išmanieji telefonai darbo aplinkoje yra pirminė perdegimo ir streso priežastis. Bendroje tyrimų visumoje pastebima, kad neigiama teorija yra plačiau išplėta ir pateikia daugiau argumentų ir įžvalgų apie blogąją išmaniųjų telefonų naudojimo darbe pusę. Antroji tyrimų kryptis yra susijusi su tuo, kaip pakinta organizacinė veikla, kuri pateikia teigiamus aspektus grindžiant tuo, kad išmanusis telefonas yra darbo resursas, leidžiantis išspręsti darbo krūvio paskirstymo klausimus. Paskutinė tyrimų kryptis susijusi su tuo, kaip išmaniųjų telefonų naudojimas po darbo valandų paveikia organizacijos veiklą ir kaip tai atsispindi darbuotojų motyvacijoje, persitempime ar darbo kontrolėje. Pagrindinis šios tyrimo krypties minusas yra tas, kad išmaniųjų telefonų naudojimas po darbo buvo vertinamas tik kaip šalutinis veiksnys.

Wet ir Koekemoer (2016) analizuodami darbo-namų sąveiką įžvelgė šias problemas:

- Kokia yra informacinių komunikacinių technologijų rolė darbuotojų darbo aplinkoje?
- Kokia informacinės komunikacinės technologijos rolė vaidina šeimos aplinkoje ir asmeniniame gyvenime?
- Kaip informacinės komunikacinės technologijos daro įtaką darbo – gyvenimo sąveikai?

Analizuojant problemas buvo atkreipiamas dėmesys į tai, kokius naujus būdus dirbti sukūrė informacinių komunikacinių technologijų įveiklinimas darbo rinkoje. Darbo valandų lankstumas, kas leidžia koreguotis kada dirbama ir kiek laiko dirbama. Darbo vietos lankstumas, kas užtikrina, kad darbo vieta praranda apibrėžtą būseną. Komunikacijos pokytis su bendradarbiais, kuris sudarė aplinkybes kalbėtis su bendradarbiais net nebūnant šalia jų. Išvardinti darbo pokyčiai susiliejo su namų aplinka. Tyrime komunikacinės priemonės apėmė viską, kas susiję su išmaniais daiktais, jų nekonkretizuojant. Todėl šiuo atveju vienos technologijos išskirti negalima. Tačiau buvo pastebėta ir kituose straipsniuose, kad yra analizuojama, kaip informacinės komunikacinės technologijos paveikia darbo ir namų aplinkas.

Mokslinėje literatūroje yra išskiriamos šios informacinės komunikacinės technologijos: internetas, išmanieji telefonai, planšetės, asmeniniai padėjėjai ir kitos. Internetas, kaip viena iš informacinių komunikacinių technologijų, yra puikus tyrimo objektas, dėl savo paplitimo tarp žmonių ir galimybės pritaikyti bet kurioje srityje ar veikloje. Interneto naudojimas yra vienas iš aspektų, kuris tiriamas siekiant išsiaiškinti, kaip informacinės komunikacinės technologijos darbo reikmėms gali padaryti

įtaką darbo–namų sąveikai (Vayre, Vonthron 2019). Pagrindinis tyrimo tikslas – išsiaiškinti neigiamą poveikį darbo–namų sąveikai, kai internetas yra naudojamas be saiko. Tyrimo metu pabrėžiama, kad internetas yra visur, todėl žmonės yra tarsi savotiškai priversti naudotis internetu. Kai praktiškai nėra palikta erdvės rinktis dėl interneto naudojimo, iškyla opi problema, kad ne visi gali kontroliuoti interneto naudojimo mastus. Tokiu būdu žmogus gali tapti priklausomas nuo interneto naudojimo. Besaikis interneto naudojimas sukuria terpę visuomet būti prisijungusiam. Pastovus pasiekiamumas užtikrina, kad su žmogumi yra galimybė susisiekti bet kam ir bet kada, įkaitant ir dėl darbo reikalų besikreipiančius kolegas. Taip žmogus, kuris galėtų skirti laisvą laiką savo namų įsipareigojimams, juos pamiršta, atidėlioja arba ignoroja skirdamas laiką darbiniais klausimams. Nepakankamai įgyvendinami namų įsipareigojimai sukelia neigiamą darbo ir namų sąveiką, o tai sukuria neigiamas emocijas žmogaus namų srityje (Vayre, Vonthron 2019).

Derks ir Baker'is (2014) nagrinėja išmaniųjų telefonų naudojimą, darbo–namų sąveiką ir perdegimą. Kaip ir kituose iki tol atliktuose moksliniuose tyrimuose pastebima, kad atsiradus mobiliesiems telefonams iš darbuotojų tikimasi didesnio pasiekiamumo nedarbo valandomis. Tyrime darbo–namų sąveika analizuojama kaip neigiamas konstruktas. Tyrime remiamasi 1985 metų Greenhaus ir Beutell teorija, kad darbo–namų sąveika gali pasireikšti per tris poreikius: fizinius – buvimas vienoje vietoje arba laiko trūkumo, įtampos persipylimą ir šeimos poreikius. Tyrime išmanusis telefonas yra apibrėžiamas kaip visą atliekantis įrenginys, kuriuo galima organizuoti susitikimus, tvarkyti laiškus, atlikti skambučius ir naršyti internete. Taip pat dar kartą pabrėžiama, kad išmanusis telefonas gali paveikti socialinius ryšius vien dėl naujų bendravimo galimybių su bendradarbiais. Pačiame tyrime akcentuojama į laiko ir įtampos veiksnius, taip siekiant išsiaiškinti, kaip žmonės geba sureguliuoti savo laiko poreikį ir gebėti leisti sau atsiriboti nuo darbo psichologiškai. Taigi, pagrindiniai šio tyrimo aspektai darbo–namų sąveikos neigiama pusė, psichologinio perdegimo dedamoji ir intensyvus išmaniojo telefono naudojimas. Tyrimas atskleidė, kad darbuotojai nesugeba atsitraukti nuo darbo, kai išmanieji telefonai naudojami po darbo valandų darbo reikmėms, o tai daro neigiamą įtaką poilsui ir psichologiniam atsigavimui. Taip pat patvirtintos ir kitų tyrimų išvados, kad darbuotojai, kurie naudojami išmaniaisiais telefonais darbo reikalams ir geba atsiriboti nuo jų po darbo, sumažina darbo ir šeimos sričių konflikto galimybes (Derks, Bakker, 2014).

Išmanieji telefonai dėl savo ypač didelio mobilumo, asmeninio pritaikymo ir patogumo naudoti yra labiausiai skvarbios informacinės komunikacinės technologijos. Išvardintos priežastys lemia, kad išmanieji telefonai dar labiau prisideda prie ribų tarp namų ir darbo nykimo, nei paprasti telefonai, personaliniai kompiuteriai ar net nešiojamieji kompiuteriai. Todėl itin svarbu laiku suprati, kokią poveikį gali turėti platus išmaniųjų telefonų pritaikymas darbo aplinkoje darbo–namų sąveikai. Ir nors jau dabar yra taikomos tam tikros taisyklės, užtikrinančios, kad žmonės nesijungtų po darbo prie pašto serverių ar nesinaudotų darbinėmis paskiromis, nėra aišku, kaip konkreti viena technologija – išmanusis telefonas, gali turėti įtakos darbo–namų sąveikai (Van Zoonen et al., 2020).

Žinant, kad darbo–namų sąveika yra glaudžiai susijusi su ribų teorija ir sparčiai plėtojamų informacinių komunikacinių technologijų pritaikymu organizacijose, yra peržvelgtos tyrimų grupės. Analizuoti tyrimai, apžvelgiantys, kaip susijęs žmonių informacinių komunikacinių technologijų naudojimas ir darbo–namų sąveika. Vienas svarbių paminėtų punktų tiriant darbo–namų sąveiką buvo tas, kad tyrimuose buvo atsižvelgta į tai, kad buvo vertintas žmonių naudojimas informacinėmis komunikacinėmis technologijomis po darbo valandų. Toks požiūris leido pastebėti, kad išmaniųjų telefonų naudojimas turėjo teigiamos įtakos darbo–namų sąveikai (Derks, Bakker, 2014). Roy'us (2016) pastebi, kad mobiliųjų technologijų poveikis taip pat yra teigiamas. Tyrimas atliktas su Indijos

moterimis, auginančiomis vaikus. Pastebėta, kad atsiradus išmaniesiems telefonams, tapo paprasčiau integruoti skirtingas šeimos gyvenimo sritis ir jas sėkmingai valdyti. Kitaip tariant, nebereikia rinktis tarp šeimos ir darbo, nes moterys gali būti užtikrintos, kad jos, esant poreikiui galės pasirūpinti tiek šeimos, tiek darbo atsakomybėmis paskirstydamos atitinkamus darbus pasitelkdamos išmaniuosius telefonus (Roy, 2016).

Wet'as ir Koekemoer (2016) nustatė, kad žmonės yra linkę naudoti informacines komunikacines technologijas pagal jų paskirtį – komunikuoti, sekti darbus ir organizuoti darbo aplinką. Taip pat pastebėta, kad telefonai daugiausia yra naudojami tam, kad būtų išlaikomas pasiekiamumas ir visada būtų pasiekiamas informacija su darbu susijusiais tikslais. Tiesa, tyrimo metu respondentai pastebėjo, kad informacinės komunikacinės technologijos gali sukelti ir neigiamų pasekmių, ypač dėl pastovaus pasiekiamumo, nes susidaro įspūdis, kad žmogus turi būti visada pasiekiamas. Tai susilpnina ribas tarp namų ir darbo aplinkų ir kartu prailgina darbo valandas. Buvo pastebėta ir tai, kad žmonės yra linkę išmaniaisiais telefonais darbe labiau naudotis nedarbo reikalas, o po darbo užbaigti nepabaigtus darbus namie naudodamiesi tais pačiais išmaniaisiais telefonais. Tačiau tokiu atveju pastebima, kad taip žmonės patys susikuria neigiamą darbo ir namų sąveiką. Vienintelis būdas spręsti šią problemą yra technologijų naudojimo laiko trumpinimas tiek darbo metu, tiek po darbo. Carlson, Thompson, Crawford'as, Boswell, Whitten'as (2017) nustatė, kad informacinių komunikacinių technologijų naudojimas gali neigiamai paveikti šeimyninius santykius, o tai gali turėti neigiamų pasekmių kito šeimos nario darbui. Taip sudaromas netgi dvigubas neigiamas efektas, nes iškart yra paveikiama darbo ir namų sąveika bei antros pusės namų ir darbo sąveika.

Ir nors tyrimų apie išmaniųjų telefonų naudojimą darbo reikmėms po darbo valandų yra nemažai – trūksta tyrimų analizuojančių, kaip darbuotojus paveikia išmaniųjų telefonų naudojimas darbo metu asmeniniams tikslams. Dora's, Hooff, Geurts, Hooffman ir Kompier (2019) pastebi, kad ši sritis yra mažai ištirta ir pateikia teorines įžvalgas, kad išmaniųjų telefonų naudojimas asmeniniams tikslams darbo metu gali turėti teigiamų pasekmių. Tokių kaip – galimybė pailsėti nuo darbo, atlikti namų atsakomybes ar užsitikrinti, kad vaikams, antrai pusei ar tėvams niekas neatsitiko. Žinoma pastebima ir tai, kad darbuotojas gali būti dažnai pertraukiamas, kas gali mažinti produktyvumą. Taip pat bendru atveju autoriai pabrėžia, kad peržiūrėti darbinį laišką po darbo valandų reikia tiek pat pastangų, kiek pažiūrėti darbo metu dukros žinutę, todėl ir organizacijoms turėtų rūpėti ar žmogus turi galimybę pilnai suderinti darbo ir namų aplinkas (Dora et al., 2019).

Tyrimai, susiję su kitomis sritimis, tokiomis kaip mokslas, medicina, teisėsauga ar laisvalaikis – atskleidžia, kiek plačiai paplitusios informacinės komunikacinės technologijos įvairiose taikymo srityse. Dėl įvairaus informacinių komunikacinių technologijų panaudojimo ir poveikio siekiama šias technologijas išnaudoti kaip įmanoma plačiau ir darbo reikalams. Adisa, Gbadosi's, ir Osabut'as, (2017) teigia, kad telekomunikacijos sudarys 42 procentus darbo rinkos.

Medicinos srityje mokslininkai Kenny, Gaston, Powers ir Isaac-Dockery (2020) nustatė, kad mobiliųjų technologijų, tokių kaip išmanieji telefonai, planšetės ir kiti bevieliai įrenginiai, naudojimas leidžia slaugos studentams sumažinti nerimo lygį. Taip nutinka todėl, kad slaugą studijuojantys studentai bijo sužaloti žmones, dėl patirties trūkumo ir dažnu atveju jiems reikia pasitikrinti prieš atliekant procedūras. Ir nors tokiems atvejams yra skirti kompiuteriai, tačiau dažnai jie būna užimti darbo reikmėms arba nėra greitai prieinamos vietose šalia pacientų. Būtent dėl šios priežasties mobilumas yra vienas didžiausių plusų, nes informacija gali būti pasiekiamas bet kurioje vietoje, bet kuriuo metu. Po atliktų bandymų buvo pastebėtas nežymus teigiamų emocijų padidėjimas ir beveik per pusę

nukritusių neigiamų emocijų kiekis, kai buvo naudojami išmanieji telefonai ir kiti išmanūs įrenginiai darbo vietoje (Kenny et al., 2020).

Román'as, Rodríguez ir Jaramill'as (2018) aptarinėja, kaip yra paveikiamas vadybininkas kai darbo reikmėms yra pasitelkiamos mobiliosios technologijos. Pagrindinis pastebėjimas yra padidėjęs produktyvumas, nes naudojamos technologijos leidžia laiką, kuris kitu atveju būtų neišnaudotas panaudoti darbui. Taip pat mobiliosios technologijos daro įtaką vadybininkų efektyvumui, nes gali tiksliau nustatyti klientų poreikius, kai visa informacija yra pasiekama greitai keliais mygtukų paspaudimais. Taigi atliktas tyrimas atskleidė, kad vadybininkai dėl naudojamų mobiliųjų technologijų patyrė mažiau streso, nei jų nenaudodami, nes būtent poveikis darbo specifikai ir leido greičiau, efektyviau ir kokybiškiau aptarnauti klientus ir atlikti darbą. Įdomu tai, kad tos pačios technologijos gali ne tik daryti teigiama įtaką, tačiau ir neigiamą toje pačioje srityje ir net tiems patiems dalykams – produktyvumui. Delpechitr'as, Black ir Farrish'as (2019) atskleidė, kad pardavėjams / vadybininkams produktyvumas krenta tuomet, kai technologijų yra naudojama per daug ir tiesiog pateikiamas per didelis kiekis informacijos, kurios žmogus nebegeba apdoroti. Kita svarbi to priežastis – per didelis komunikacinis srautas. Kitaip tariant, žmogus nebesugeba atsakyti visais įmanomais kanalais tokiu pačiu greičiu ir dėl to, galiausiai lieka neatlikęs savo darbų.

Jahnke ir Liebscher (2020) straipsnyje pateikia, kad mobilieji įrenginiai, tokie kaip išmanieji telefonai ir planšetės keičia netgi mokymosi vietas. Iš izoliuotų technologijų laboratorijų į technologiškai aprūpintas mokymo klases, kurias studentai gali pasiekti bet kada bei pasitelkdami technologijas rinktis ką mokysis ir kaip mokysis.

Taip pat reikia nepamiršti ir laisvo laiko, kuris tapo persmelktas išmaniųjų telefonu naudojimu vien dėl to, kad jie yra patogūs naudoti, įtraukia ir leidžia greitai pasiekti visą norimą informaciją. Kasdieniniame gyvenime galima išskirti šias temas, kurios yra paveikiamos išmaniųjų telefonų (Wang, Xiang, Fesenmaier, 2016):

- Suteikia galimybę daugiau komunikuoti su šeima ir draugais;
- Užima visas laisvo laiko spragas;
- Leidžia ieškoti daugiau informacijos;
- Leidžia nuolat mokytis naujų technologijų ir atrasti naujų žinių;
- Pakeičia darbinus kompiuterius.

Taigi galima pastebėti kad poveikio laukas yra platus – nuo bendravimo iki mokymosi ar net laisvo laiko praleidimo pokyčių (Wang et al., 2016).

Bendrai visi išvardinti tyrimai kitose srityse atskleidžia, kokį poveikį gali turėti informacinės komunikacinės technologijos ir kiek plačiai šios technologijos yra paplitusios visose srityse. Apžvelgiant tyrimus matoma tendencija, kad viena technologija gali padėti atlikti keletą darbų, kas pakeičia nusistovėjusią tvarką toje srityje. Taip pat stebimos tiek teigiamos, tiek neigiamos technologijų pasekmės.

Apibendrinant galima pastebėti, kad informacinių komunikacinių technologijų konstruktas tyrimuose yra smulkinamas į atskiras technologijas, nes kiekviena technologija gali turėti visiškai kitokį poveikį nei visų technologijų visuma. Todėl literatūroje sutinkame, kad tyrimai, susiję su internetu, elektroninio pašto ar išmaniųjų telefonų naudojimu, būna aprašomi kaip atskiri konstruktai. Literatūroje sutinkama teiginių, kad išmanieji telefonai dėl savo didelio mobilumo ir intuityvaus

naudojimo šiuo metu yra skvarbiausia informacinė komunikacinė technologija, kuri gali būti naudojama tiek darbo, tiek asmeniniams tikslams. Taip pat moksliniuose straipsniuose išreiškiamas susirūpinimas dėl nykstančių ribų tarp darbo ir namų sričių. Toks reiškinys stebimas dėl sparčiai didėjančių informacinių komunikacinių technologijų įveiklinimo darbe, kas darbuotojams leidžia pasiekti didelius informacijos šaltinius bet kurioje vietoje, bet kuriuo metu. Todėl pastebimas susiskaldymas tarp tų, kurie teigia, kad technologijos atneša teigiamą poveikį, nes žmonės gali lanksčiau ir greičiau reaguoti į šeimyninius klausimus būdami darbe, kiti, kad būtent dėl technologijų darbas veržiasi į namų aplinką ir taip nukenčia bendra darbo-namų sąveika. Visgi, visi straipsniai tyrinėjantys darbo ir namų aplinkos sąveikas teigia tą patį, kad informacinės komunikacinės technologijos daro vienokią ar kitokią įtaką darbo arba namų aplinkoms, priklausomai nuo to, kurioje aplinkoje ir koku tikslu yra naudojamos informacinės komunikacinės technologijos. Todėl šiuo darbu yra siekiama išsiaiškinti, kokią įtaką daro mobiliųjų telefonų naudojimas darbo-namų sąveikai.

2. Išmaniųjų telefonų įtakos darbų-namų sąveikai teoriniai sprendimai

2.1. Darbo-namų sąveikos konceptualizavimas

Pirmi tyrimai, susiję su darbo ir namų sritimis, buvo analizuojami darant prielaidas, kad šios dvi sritys yra visiškai atskiros (Wet, Koekemoer 2016). Greenhaus'as ir Beutell'is (1985) pastebėjo, kad tarp šios sritys glaudžiai sąveikauja. Kiekvienoje iš sričių žmogus turi skirtingą rolę, o šios rolės bendru atveju yra nesuderinamos, todėl kyla konfliktas tarp darbo ir namų sričių. Atsiradus darbo-namų konflikto sąvokai, šis konstruktas buvo labai plačiai tyrinėjamas. Palaipsniui buvo pastebėta, kad šis konstruktas yra daugialypis ir nėra susietas tiesiogiai tik su darbo ir namų sritimis (Eby, Casper, Lockwood, Bordeaux ir Brinley 2005). Tam, kad būtų galima išskirti darbo ir namų sričių sąveikos kompleksiskumą Greenhaus'as ir Powell'is (2006) išskyrė du konstruktus – darbo-namų konfliktą ir darbo-namų praturtinimą. Tolimesni tyrimai, susiję su darbo ir šeimos intervencija, atskleidė, kad tiek darbo-namų konfliktas, tiek darbo-namų praturtinimas yra dviejų krypčių konstruktai. Poveikis gali būti tiek dėl darbo srities namų sričiai, tiek dėl namų srities darbo sričiai. Toks sąryšis ir sukūrė darbo-namų sąveikos tyrimų tipą, kurių tikslas buvo išsiaiškinti, kaip darbo ir namų sričių sąveika gali daryti darbuotojų gyvenimams (Wet, Koekemoer 2016). Taigi, darbo-namų sąveika – tai konstruktas, apibrėžiantis, kaip viena sritis (pvz. namų) gali daryti įtaką kitai sričiai (pvz. darbo) bendrai žiūrint tiek į teigiamą, tiek į neigiamą poveikį.

2.1.1. Darbo-namų sąveikos ypatumai lyginant su kitais darbo ir šeimos intervencijas apibūdinančiais konstruktais

Yra trys papildomi konstruktai be darbo-namų sąveikos, kuriuos autoriai literatūroje nagrinėja:

- Darbo-namų konfliktas;
- Darbo-namų praturtinimas;
- Darbo-namų balansas.

Kiekvienas iš konstrukto nagrinėja skirtingus darbo ir namų srities sąveikas. Darbo-namų konfliktas, kaip konstruktas, nagrinėja darbo ir namų sričių priešingybes ir kaip šių sričių poreikiai niekada nebus suderinti (Greenhaus, Beutell 1985). Temoje dažniausiai vyrauja šie raktiniai žodžiai – nesuderinamas, neužtenka, trūkumas, neigiamas, spaudimas ir kiti neigiamą asociaciją turintys žodžiai (Eby et al., 2005; Kreiner, Hollensbe ir Sheep 2009; Bakar, Salleh 2015). Praturtinimas yra tarsi atsvara konfliktui. Praturtinimo temoje šnekama apie tai kaip viena sritis palengvina užduočių atlikimą kitoje srityje (Greenhaus, Powell 2006). Tyrimuose dažnai naudojami tokie žodžiai kaip – teigiamas, lengvesnis, geresnis, paprastesnis, padrąsinimas ir kiti, teigiamas asociacijas sukuriantys žodžiai (Roy, 2016; Vieira, Matias, Lopez ir Matos 2018; Carlson, Kacmar, Wayne ir Grzywacz 2006; Greenhaus, Powell 2006). Balansas yra tas konstruktas, kuris tarsi apjungia, tačiau nesujungia. Kitaip tariant, nagrinėjant darbo-namų balansą išlieka dvi atskiros temos: konfliktas ir praturtinimas, kuriuos kontroliuoja žmogaus sąmonė, strategija ir asmenybė. (Vieira et al. 2018). Nagrinėjant balansą daugiausiai pastebimi žodžiai yra susiję su suderinimu, pusiausvyra, pastovumu, balansavimu ir kiti, apibūdinantys lygybę arba harmoniją (Clark, 2000; Vieira et al. 2018). Taigi visus tris konstruktus sieja dvi sritys – namai ir šeima. Tarp sričių gali būti tiek teigiama intervencija – praturtinimas, tiek ir neigiama intervencija – konfliktas ir šių skirtingų intervencijų kiekio suvienodinimas – balansas.

Detaliau nagrinėjant darbo-namų konfliktą reikia apibrėžti pagrindines idėjas. Greenhaus'as ir Beutell'is (1985) pirmieji apibrėžė darbo ir šeimos konflikto konstrukto. Konstruktas apibūdina, kad

darbo ir šeimos vaidmenys yra nesuderinami, kad dalyvavimas darbo (namų) vaidmenyje apsunkina dalyvavimą namų (darbo) vaidmenyje. Tyrimai buvo atliekami stebint neigiamą sričių tarpusavio ryšį. Šis ryšys yra grindžiamas remiantis trimis punktais:

- Laiku;
- Įtampa;
- Elgesiu.

Laiku paremtas konfliktas atsiranda tuomet, kai vienos srities (pvz. darbo) sukurtas spaudimas sukelia situaciją, kai fiziškai neįmanoma darbo suderinti su kitos srities (pvz. namų) įsipareigojimais (Geurts, Demerouti 2003). Pavyzdys – kai tėvas, dirbantis viršvalandžius, nebegali skirti laiko šeimos veikloms, nes paprasčiausiai dalyvavimas jose arba fiziškai neįmanomas arba tai reikalauja per daug pastangų.

Įtampa paremtas konfliktas apibrėžiamas įtampa (nerimas, nuovargis, depresija, susierzinimas), atsirandanti būnant vienoje iš sričių (pvz. namų), kai būnant kitoje srityje pasidaro per sunku laikytis keliamų reikalavimų iš kitos srities (pvz. darbo) (Geurts, Demerouti 2003). Šio konflikto pavyzdys – kai sukauptas susierzinimas namuose savaitgalį persilieja į darbo aplinką ir sukelią neigiamus jausmus darbe bendraujant su kolegomis.

Elgesiu paremtas konfliktas apibrėžiamas specifiniais vaidmens elgesio bruožais, kurie yra nesuderinami su lūkesčiais, keliamais kitam vaidmeniui (Geurts, Demerouti 2003). Elgesio paremto konflikto pavyzdys – kai jautrus, rūpestingas šeimos žmogus, turi įsilieti į konkuruojančio vadybininko pareigas, kur kiekvienas kovoja už save.

Taigi, jeigu nors viena iš aukščiau išvardintų dedamųjų (laikas, įtampa, elgesys) pradeda trukdyti, tampa nesuderinamas arba jo pradeda trūkti kitame vaidmenyje, tuomet neišvengiamai susidarys trintis ir kils konfliktas. Kylantis konfliktas gali neigiamai paveikti žmogaus emocinę ir fizinę būseną. Svarbu pastebėti, kad konfliktas apibrėžiamas tarp sričių, todėl nėra svarbu kokios tai sritys. Kitaip tariant tiek namų sritis gali sukelti konfliktą darbe, tiek darbo sritis gali sukelti konfliktą namuose. Toks dvipusis konflikto analizavimas buvo pradėtas nuo dvidešimto amžiaus devinto dešimtmečio, kai Gutek ir kiti paskelbė, kad konfliktas gali kilti tiek vienoje, tiek kitoje srityje (Geurts, Demerouti 2003).

Kreiner'is et al. (2009) pastebi, kad darbo ir šeimos konfliktas nagrinėjamas jau keletą dešimtmečių. Daugiausiai šis konstruktas būna siejamas su tokiais dalykais kaip stresas, išėjimas iš darbo, perdegimas, nepasitenkinimas darbu, šeima ir gyvenimu. Pagrindinės idėjos išlieka tos pačios – vyksta konfliktas tarp darbo ir namų aplinkos bandant suderinti tuos pačius resursus skirtingoms sritims. Tarkime, jeigu žmogui nebeužtenka laiko atlikti namų įsipareigojimams, dėl jo skiriamo laiko darbo įsipareigojimams – įvyksta konfliktas tarp šių sričių dėl laiko trūkumo. Tokį konfliktą bandoma malšinti skiriant daugiau laiko šeimos sričiai ir kadangi laikas iš niekur neatsiranda jis yra pasiskolinamas iš kitos srities. Galiausiai žmogus pavargsta. Nuovargis tampa pirmuoju neigiamu efektų šaltiniu ir tarsi įrodo, kad resursai yra riboti ir visiems esamiems vaidmenims jų neužtenka (Bakar, Salleh 2015). Pastebima, kad darbo-namų konfliktas gali būti taip pat dvikryptis išskiriant, kad poveikis gali būti į abi puses.

Atsiradus darbo – šeimos konflikto apibrėžimui, kuris pradėtas analizuoti dar dvidešimto amžiaus viduryje, buvo atlikta apie 180 tyrimų, nagrinėjančių šio konstrukto reikšmę žmogaus sveikatai

(Kreiner et al., 2009). Pastebėta, kad ši tema yra per siaura ir atsižvelgia tik į neigiamus aspektus, tokius kaip stresas, depresija, darbo pasitenkinimo sumažėjimas, išėjimas iš darbo ar šeimos problemos (Kreiner et al., 2009). Toks tyrimo spektras tapo netinkamas kai vis dažniau pradėta atsižvelgti į tai, kad darbas ir šeima yra vis labiau susieti, o dėl atsiradusių mobiliųjų technologijų šie neigiami padariniai pasidarė išsprendžiami arba iš dalies leidžia sumažinti jų padaromą poveikį (Roy, 2016). Dėl šios priežasties buvo pradėta ieškoti, kaip dar šios sritys sąveikauja. Taip atsirado pirmieji tyrimai, susiję su darbo – šeimos praturtinimu.

Darbo – šeimos praturtinimas apibrėžia, kaip vienos aplinkos patirtis gali pagerinti gyvenimo patirtį kitoje aplinkoje tiesiogiai arba per pozityvų poveikį (Vieira et al., 2018). Toks ryšys panašus į darbo – šeimos konfliktą, kuris šiuo atveju yra neigiamas. Kitaip tariant, kol vienoje srityje aplinkos gali konfliktuoti, kitose jos gali viena kitą praturtinti (Carlson et al., 2006). Todėl tyrimai rodo, kad tiek konfliktas tiek praturtinimas gali būti atskiru konstruktų, galinčiu veikti tiek vieną sritį, tiek kitą. Svarbu paminėti, kad tai konstruktas, kuris tiria tik teigiamą poveikį. Greenhaus'as ir Powell'is (2006) darbo – šeimos sąsajos pasireiškimą priskyre šioms veiksnams: padidėjęs įsitraukimas, geresnis atsakomybių tvarkymasis, geresnė pozicija darbe. Gautas teigiamas atsakas iš šių veiksmų sukuria palankesnes situacijas kitoje srityje.

Carlson'as et al. (2006) pastebėjo, kad praturtinimo sąvoka skiriasi nuo jau anksčiau aprašytų teigiamų darbo – šeimos sąsajų aiškinančių sąvokų, tokių kaip – persiliejimas, patobulinimas ar palengvinimas. Pasak autorių trys išvardintos sąvokos negali būti tapatinamos su praturtinimu, nes jos vertina skirtingus aspektus susijusius su darbo ir namų sričių teigiamais poveikiais. Patobulinimas atsižvelgia į resursus ir patirtį, kurie turi ryškų poveikį veiklose tarp skirtingų aplinkų. Tuo tarpu praturtinimas fokusuojasi į pagerintą rolės veikimą vienoje srityje kaip funkcija, atėjusi iš kitos aplinkos. Persiliejimas – tai patirčių persinešimas iš vienos aplinkos į kitą, tokių kaip nuotaikų, įgūdžių ar vertybių. Pagrindinis skirtumas yra tas, kad įvyktų praturtinimas neužtenka tiesiog persinešti, reikia ir pritaikyti tas patirtis taip, kad jos pagerintų rolės veikimą vienoje aplinkoje iš resursų gautų kitoje. Palengvinimas galiausiai skiriasi tuo, kad šiuo atveju siekiama palengvinti funkcinę rolės veikimą, o ne žmogaus gyvenimo kokybę per geresnę rolės veikimą (Carlson et al., 2006).

Darbo-namų praturtinimo teoriją dar papildė Greenhaus'o ir Powell'io (2006) atliktas tyrimas, kuriame darbo-namų praturtinimas yra apibrėžiamas remiantis trimis veiksniais. Pirmasis jų – rolių akumuliacijos teorija, nurodanti, kad darbo ir šeimos patirtys gali turėti kaupiamą efektą gyvenimo gerovei. Sukauptas teigiamas efektas gali turėti naudingų pasekmių fiziniams ir psichologiniams būviui. Antras aspektas – žmonės, turintys neigiamų veiksmų vienoje aplinkoje ir patiriantys mažesnę jų poveikį, jeigu kitoje aplinkoje yra pasiekiamos geresnės sąlygos. Kitaip tariant, jeigu tam tikrose aplinkose nepasiseka, žmonės gali atsiimti ir pasigerinti bendrą jausmą kitose. Paskutinis aspektas yra tas, kad viena sritis gali sudaryti teigiamą patirtį ir pasekmes kitoje srityje (Greenhaus, Powell, 2006).

Bendru atveju darbo-šeimos praturtinimą galima supaprastinti iki tokio modelio: stiprus veikimas darbo rolėje su gautais resursais iš šios rolės sukuria pozityvų efektą joje, kuris padaro įtaką šeimos rolėje. Galimas ir atvirkštinis ryšys iš šeimos rolės į darbo.

Kai prie darbo-šeimos konflikto atsirado ir darbo-šeimos praturtinimo konstruktas, kilo mintis, kad abu šie konstruktai, apibrėžiantys tiek teigiamą, tiek neigiamą poveikį, gali egzistuoti vienu metu.

Kitaip tariant, vienu metu žmogus gali patirti įvairių situacijų: ir konfliktiniu, ir praturtinančių sritis (Vieira et al., 2018). Todėl buvo pradėti tyrimai darbo-namų balanso tema.

Kaip ir visi iki šiol aptarti konstruktai darbo-namų balansas yra aiškinamas taip pat remiantis dviem sritimis: darbo ir šeimos. Tačiau šis konstruktas vis dar neturi bendro mokslininkų sutarimo, kaip geriausia būtų jį apibūdinti (Vieira et al., 2018). Darbo-namų balansą galima apibūdinti dviem būdais. Vienas iš būdų yra naudoti tiesioginį balanso apibūdinimą, kai tiesiog yra stengiamasi įvardinti, kaip sėkmingai žmogui sekasi sukurti harmoningą gyvenimą ir subalansuoti tiek teigiamus, tiek neigiamus įvykius gyvenime. Kitas būdas – remtis darbo-šeimos konflikto ir darbo šeimos praturtinimo konstruktais. Antrasis būdas remiasi tuo, kad tokiu atveju pasitelkiama galimybė tiesiog palyginti žmogaus darbo-namų konfliktą ir praturtinimą ir pasakyti, ar jam pavyksta išlaikyti pusiausvyrą (Vieira et al., 2018). Dar vienas būdas apibrėžti darbo-šeimos balansą – tai remtis ribų teorija. Kuo žmogus daugiau vaikšto tarp skirtingų sričių, tuo dažniau jam reikia keisti savo įsipareigojimus ir atsakomybes. Vaikščiojimas tarp sričių sukuria tiek konflikto tiek praturtinimo situacijas. Tokiu atveju, šių situacijų išbalansavimas ir tampa darbo – šeimos balansu (Clark, 2000).

Apibendrinant, darbo – šeimos konfliktas kaip konstruktas aptaria tik tai, ką apima šeimos sąvoka: antra pusė, vaikai ir įsipareigojimai jiems. Taip pat ši sąvoka apibrėžia tik neigiamus aspektus: laiko trūkumą, keliamą įtampą ir elgesio normas. Visi šie punktai yra aktualūs tik neigiamoms asociacijoms, tokioms kaip stresas, depresija ir nepasitenkinimas darbu ar šeima. Tuo tarpu darbo – šeimos praturtinimas apima teigiamą ryšį tarp darbo ir šeimos sričių. Aptariama, kad darbo – šeimos praturtinimo konstruktas yra labai panašus į kitus tris labai panašius konstruktus ar teorijas, tačiau turi išskirtinumą, kad tai turi būti ne tik ryšys, bet ir matomas pagerėjimas kai vienos aplinkos teigiami aspektai persikelia į kitos. Darbo – šeimos praturtinimą galima laikyti priešingu konstruktu darbo – šeimos konfliktui. Visuose šiuose apibrėžimuose vyrauja žodis – šeima. Šis žodis supaprastina viso konstrukto prasmę, nes apsiribojama tik antra puse ir vaikais. Toks susiaurinimas neleidžia suprasti, kad žmogaus gyvenime yra ne tik šeimos aplinka bet ir kitos, todėl reikalingas tikslesnis žodis apibrėžti šią aplinką – „namai“ (Dust, Greenhaus, 2013). Pagrindiniai darbo-namų sąveikos skirtumai tie, kad esami tyrimo įrankiai matuoti sąveiką įvertina tiek neigiamas, tiek teigiamas dedamąsias. Taip pat darbo-namų sąveika analizuoja tai, kaip yra paveikiama viena sritis dėl kitos srities. Tuo tarpu konfliktas ir praturtinimas tiriamas tik iš vienos perspektyvos ir labiau aptaria aiškiai apibrėžiamas būsenas, susijusias su žmogaus sveikata ar kitomis emocinėmis savybėmis. Balansas nors ir apibrėžia abi dedamąsias iškart, tiek neigiamą, tiek teigiamą, tačiau vertina tų dedamųjų tarpusavio ryšį ir tai, ar jos tarpusavyje geba sukurti balansą, kad žmogaus emocinės ir fizinės savybės išliktų stabilios. Taigi bendru atveju, darbo-namų sąveikos konstruktas tinkamesnis šio darbo kontekste, nes leidžia įvertinti, kaip tam tikrų priemonių naudojimas, naujų metodų taikymas darbe ar bet koks pokytis vienoje srityje paveiks kitą sritį.

2.1.2. Darbo-namų sąveikos samprata, jos ypatybės bei dimensijos

Prieš tai pateiktame skyriuje (sk. 2.1.1) analizuoti darbo-namų sąveikos apibrėžimai bei kiti svarbiausi konstruktai, tokie kaip: darbo-namų konfliktas, darbo-namų praturtinimas ar darbo-namų balansas. Šie konstruktai nors ir tyrinėja skirtingus poveikius, tačiau tyrinėja tas pačias dedamąsias – darbo ir namų. Nagrinėjant literatūrą pastebėta, kad darbo-namų sąsajos tyrimai pradėti analizuoti atskleidus, kad šios sritys tarpusavyje viena su kita sąveikauja, o šios sąveikos poveikis negali būti išskirtas tik teigiama arba neigiama visuma (Mostert, Oldfield, 2011; Demerouti, Peeters ir Heijden,

2012; Geurts et al., 2005; Dust, Greenhaus 2013; Simone, Lampis, Lasio, Serri, Cicotto ir Putzu, 2014; Putnik, Houkes, Jansen, Nijhuis ir Kant, 2020).

Skirtingi autoriai šiek tiek kitaip interpretuoja darbo-namų sąveikos sampratą bei remiasi skirtingomis teorijomis aiškinant šio konstrukto ypatybes bei dimensijas. Brauchli, Peeters, Steenbergen, Wehner'is, Hämmig'as (2017) patvirtina Greenhaus'o ir Beutell'io (1985) iškeltas mintis, kad darbo-namų sąveika apibūdinama apjungiant kitus du konstruktus: darbo-namų konfliktas ir darbo-namų praturtinimas. Dust'as ir Greenhaus'as (2013) teigia, kad darbo namų sąveika istoriškai visada buvo siejama tarp darbo ir šeimos rolių. Būtent šis konstruktas yra paremtas priklausomybėmis tarp to, kaip vienos rolės veiksmai yra priklausomi arba daro įtaką kitos rolės veiksams. Hill (2015) pateikia mintį, kad pagrindinė šio konstrukto atsiradimo priežastis yra pokytis, atsiradęs tarp darbo ir namų sričių dėl kintančio darbo pobūdžio, bei atsirandančių technologijų. Buvo įprasta, kad ankščiau namai buvo namai, o darbas buvo darbas ir iš vienos aplinkos į kitą atitinkamai nebuvo priimta nešiotis atsakomybių. Bėgant laikui toks požiūris kito dėl socialinių ir ekonominių priežasčių. Pirmoje lentelėje (1 lentelė) aprašomi skirtingi autorių požiūriai į darbo-namų sąveiką.

1 lentelė Darbo-namų sąveikos skirtingų autorių apibūdinimas

Autorius	Apibūdinimas
Geurts et al. (2005)	Procesas, kuriame darbuotojo veikimą (elgesį) vienoje srityje (pvz., namuose) veikia susikaupusios (neigiamos arba teigiamos) reakcijos į krūvį kitoje srityje (pvz., darbe).
Shaheen, Zeba, Sekhar ir Krishnankutty (2019)	Galimybė išlaikyti darbo ir namų įsipareigojimus
Field ir Chan (2018)	Trijų sričių visuma, kurią sudaro teigiama ir neigiama sąveika, kurios pagrindžiamos ribų teorija.
Hill, Mostert ir Bruin (2012)	Procesas, kur darbas ir namai abipusiai vienas kitą veikia
Hill (2015)	Darbo ir namų sričių daromo poveikio viena kitai visuma.
Putnik et al. (2020)	Keturių sričių konstruktas. Sritys apibrėžiamos kaip kultūrinė, rolinė, individualių charakteristikų ir stebimoji.
Brauchli et al. (2017)	Teigiamų ir neigiamų poveikių pernešimas tarp dviejų darbo ir namų sričių.
Wet ir Koekemoer (2016)	Perėjimas tarp dviejų sričių ir to perėjimo metu pernešamos turimos patirties į kitą sritį.

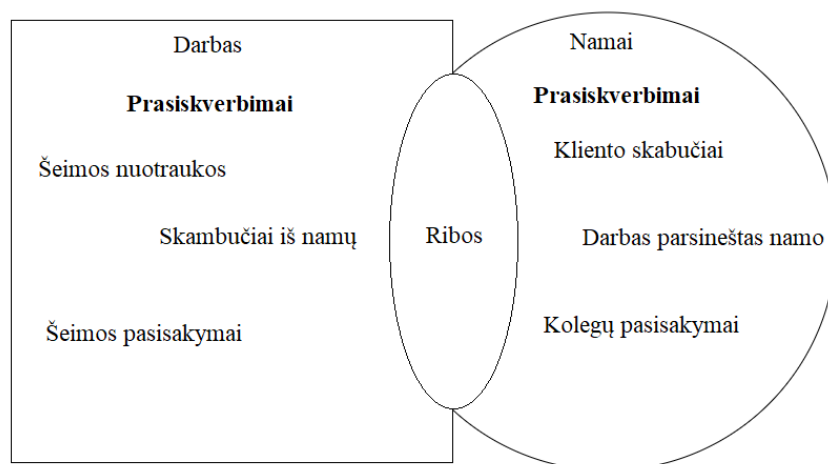
Apibendrinant galima pastebėti, kad mokslininkai turi skirtingą požiūrį apie šią sąvoką, tačiau pagrindinė mintis yra išlaikoma ta pati. Matoma bendra tendencija, kad kalbant apie darbo-namų sąveiką kaip konstrukta, būtina išskirti dvi atskiras sritis – darbo ir namų. Taigi, bendru atveju darbo-namų sąveika gali būti suprantama kaip kontaktas tarp darbo ir namų sričių. Tokio kontakto metu gali būti pernešamas teigiamas arba neigiamas krūvis iš vienos srities į kitą. Krūvio pasisavinimas iš kitos srities gali sukurti teigiamas arba neigiamas pasekmes kitos srities aplinkoje. Galima daryti prielaidą, kad darbo – namų sąveika gali būti vertinama kaip procesas kai darbas ir namai daro įtaką vienas kitam. Bendru atveju sakoma, kad darbo-namų sąveika yra kelių dedamųjų: teigiamų savybių, neigiamų savybių ir darbo bei namų ribos aiškumo. Todėl šio darbo kontekste geriausiai tinka Geurts et al. (2005) pateikiamas darbo-namų sąveikos apibrėžimas.

Bendras darbo-namų sąsajos supratimas susidaro išanalizavus visas teorijas, kuriomis yra pagrįsti darbo-namų konflikto ir praturtinimo konstruktai. Tokia analizė reikalinga tam, kad šie konstruktai yra darbo-namų sąveikos konstrukto pagrindas ir atsiradimo priežastis (Demerouti et al., 2012). Pagrindinės teorijos, kuriomis remiasi visi šie konstruktai yra šios:

- Vaidmenų trūkumo (angl. role scarcity) teorija;
- Ribų teorija (angl. border theory);
- Vaidmenų praturtinimo (angl. role enhancement) teorija;
- Išsiliejimo teorija (angl. spillover theory).

Vaidmenų trūkumo teorija remiasi tuo, kad žmogus turi po kelis vaidmenis bei tam tikrą kiekį energijos. Pagrindė mintis yra ta, kad laiko ir energijos resursai yra riboti. Bandydamas išpildyti kelių vaidmenų įsipareigojimus išnaudos ir taip ribotus laiko ir energijos resursus. Norėdamas išvengti šio reiškinio bei įgyvendinti kaip įmanoma daugiau skirtingų vaidmenų įsipareigojimų, žmogus turi paskirstyti ribotus resursus visiems vaidmenims taip, kad įtampa atsirastų tik mažomis dalimis (Geurts ir Demerouti, 2003). Tokio paskirstymo pavyzdys atrodytų taip – darbe atliekamos užduotys taip nuvargina, kad grįžus namo laisvalaikis galėtų būti skirtas tik poilsiui.

Darbas, namai ar šeima yra apibrėžiami kaip atskiros sritys, kuriose galioja skirtingos taisyklės, elgesys ar mąstymo normos. Žemiau pateiktas paveikslas (1 pav.) pavaizduoja kaip sąveikauja darbo ir namų / šeimos sritys. Šios sritys žmogaus valia per dieną gali pakisti po kelis kartus. Šis pasikeitimas galėtų būti apibūdinamas tarsi skirtingų šalių ribų kirtimas. Įvykus kirtimui žmogus turi persiorientuoti savo bendravimo, elgesio bei kitas tai sričiai būdingas elgesio normas (Wet ir Koekemoer, 2016; Clark, 2000). Ribos yra apibrėžiamos dviem dedamosiomis – prasiskverbimu ir lankstumu. Prasiskverbimas yra apibūdinamas kaip fizinis buvimas vienoje srityje (pvz. namų), bet psichologiškai arba atliekama veikla būna kitoje srityje (pvz. darbo). Lankstumas apibūdinamas kaip žmogaus gebėjimas išplėsti arba sutraukti sritis kuriose jis yra. Kitaip tariant, žmogus gali pasirinkti kiek, laiko jam dirbti ir kiek laiko skirti namų srities įsipareigojimams. Kai ribos tampa prasiskverbiančios ir lanksčios, žmogaus darbo ir gyvenimo sritys susilieja (Wet ir Koekemoer, 2016).



1 pav. Darbo ir namų sritis ir joms poveikį darantys veiksniai (Clark, 2000)

Vaidmenų praturtinimo hipotezė yra viena iš vaidmenų teorijos dalių, apibrėžianti, kad pastovus vaidmenų pokytis ir jų derinimas vykdant įvairių vaidmenų įsipareigojimus, sustiprins asmeninių poreikių įgyvendinimą. Kitaip tariant, skirtingi vaidmenys ir išitraukimas į juos suteiks galimybę įgyvendinti savo asmeninius poreikius bei kartu teigiamai paveikti tiek žmogaus protinę sveikatą, tiek gyvenimo kokybę (Fekete, Siegrist, Post, Brinkhof, 2019). Žvelgiant labiau iš darbo-namų sąveikos pusės Geurts ir Demerouti (2003) teigia, kad energija ir įgūdžiai, sukaupti darbo srityje, gali pagerinti kitos srities poreikius. Ši idėja remiasi tuo, kad priklausymas keliems vaidmenims sudaro didesnes galimybes ir sukuria resursų, kuriuos galima panaudoti kitose gyvenimo srityse. Kitaip tariant, ši teorija remiasi tuo, kad nors mes ir naudojame energiją, tačiau jos taip pat ir sukuriame bei atidedame ateičiai, todėl jeigu energija bus paskirstoma tinkamai turint keletą vaidmenų mes ne tik ją naudosime, bet ir kursime.

Išsiliejimo teorija labai aiškiai apibrėžia, kad patirtys kažkokioje vienoje veikloje, rolėje ar srityje, gali paveikti kitas patirtis kitose veiklose, rolėse ar srityse (Rothbard, Dumas, 2006). Tyrimuose išsiliejimas yra nagrinėjamas per nuotaikas, vertybes ar įgūdžius. Išsiliejimo teorija gali būti analizuojama dviem pjūviais. Vienas, kai darbo srityje atliekami darbai yra tiek artimi kitai ne darbo sričiai, kad patirtys, gautos iš atliekamų darbų yra tokios malonios, kad ne darbo srityje turimos patirtys taip pat suteikia didesnę pasitenkinimą. Kitas būdas pažvelgti į išsiliejimo teoriją – tai, kad patirtas nuovargis vienoje srityje gali būti perteiktas į kitą sritį (Rothbard, Dumas, 2006). Ši teorija taip pat yra siejama su ribų teorija, nes ribų lankstumas ir prasiskverbimo lygis daro įtaką tai kiek stipriai bus pajaučiamas prasiliejimas iš vienos srities į kitą (Liu, Kwan, Lee ir Hui, 2013).

Taigi, visos keturios teorijos apibūdina panašius dalykus ir leidžia išskirti pagrindines idėjas apie darbo-namų sąveiką, kurias pateikia mokslininkai:

- Darbo-namų sąveika dvikryptis konstruktas (Putnik et al., 2020; Geurts et al., 2005);
- Darbo-namų sąveika apima tiek neigiamą, tiek teigiamą puses (Demerouti et al., 2012; Geurts et al., 2005);
- Darbo ir namų turi būti vertinamos kartu (Demerouti et al., 2012).

Darbo-namų sąveika gali būti apibūdinama kaip dvikryptis konstruktas dėl to, kad darbas ir namai yra susijusios sritys ir, kaip anksčiau manyta, nėra atskiros (Demerouti et al., 2012). Artumas leidžia sukauptą patirtį perteikti iš vienos srities (pvz. namų) į kitą (pvz. darbo). Dėl šios priežasties darbo-namų sąsajos konstruktas yra dalinamas į keturias dimensijas:

- Teigiama darbo ir namų sąveika;
- Neigiama darbo ir namų sąveika;
- Teigiama namų ir darbo sąveika;
- Neigiama namų ir darbo sąveika.

Kiekviena iš šių dimensijų daro poveikį vienai iš sričių – darbo arba namų. Dimensijų poveikis sritims apibrėžiamas (Dikker, Geurts, Dul, Peper, Taris ir Kompier, 2007):

- Neigiama darbo ir namų sąveika, apibūdinanti negatyvią įtaką namų veikloms dėl darbo veiklų;
- Neigiama namų ir darbo sąveika, apibūdinanti negatyvią įtaką darbo veikloms dėl namų veiklų;
- Teigiama darbo ir namų sąveika, apibūdinanti teigiamą įtaką namų veikloms dėl darbo veiklų;

- Teigiama namų ir darbo sąveika, apibūdinanti teigiamą įtaką darbo veikloms dėl namų veiklų.

Demerouti et al. (2012) teigia, kad darbo ir namų sritys nuo seno buvo analizuojamos remiantis aukščiau išanalizuotomis teorijomis, kurios suskaldė darbo ir namų sritis į teigiamus ir neigiamus šių sričių sąveikų poveikius. Tačiau kadangi jau anksčiau buvo įrodyta nagrinėjant tiek konfliktą, tiek praturtinimą, buvo įrodyta, kad šios sritys yra dvikryptės. Kilo klausimas, kam turėti du atskirus konstruktus, apibrėžiančius visiškus kraštutinumus. Geriau turėti bendrą konstrukta, kuris tirtų, kaip dvi skirtingos sritys gali sąveikauja tarpusavyje ir daryti įtaką viena kitai. Atsiradus supratimui, kad šios sritys sąveikauja viena su kita, o ne tik kuria kraštutinius efektus viena kitos atžvilgiu, buvo pradėta nauja tyrimų seka, susijusi su tuo, kaip šių konstrukčių sąveika paveikia žmogaus gyvenimą, darbo įpročius ir žmogaus sveikatą (Demerouti et al., 2012).

Literatūros analizės metu, kuri yra būtent susijusi su darbo-namų sąveika, buvo pastebėta, kad naudojama daug panašių apibrėžimų, kuriuos skirtingi autoriai naudoja kaip sinonimus. Pagrindiniai panaudojimai tokie: darbo-šeimoms (angl. work-family), darbo-gyvenimo (angl. work-life), darbo-nedarbo (angl. work-non-work). Tai pastebėję Dust'as ir Greenhaus'as (2013) išskiria, kad iki darbo-namų sąveikos konstrukto atsiradimo dažnai tyrimuose buvo naudojamas žodis „šeimoms“. Šiuo atveju pakeičiant žodį „šeimoms“ į „namų“ labiau pabrėžiama, kad ši sritis susideda ne tik iš atsakomybių, pateikiamų savo antrajai pusei ar šeimai, bet kartu įtraukia ir draugystę, hobius ar laisvą laiką. Toks konstrukto praplėtimas leidžia kompleksiščiau vertinti sąveikos padarinius. Kitaip tariant, antrasis žodis po žodžio „darbas“ nurodo, kokia yra antroji sritis, su kuria vyksta sąveika ir kuriai perduodamas pirmosios srities sukauptas krūvis.

Kadangi konstruktas yra palyginti senai sudarytas, nauji tyrimai remiasi tais pačiais autoriais: Geurts, Demerouti, Greenhaus'u. Tačiau Putnik et al. (2020) sudarė naują darbo-namų sąsajos tyrimo modelį. Naujasis modelis grindžiamas tuo, kad senieji tyrimai neįtraukia tokių dedamųjų, kaip kultūra ir lytis, o visas dėmesys buvo suteikiamas į individualias darbo ir namų sričių charakteristikas. Ir nors autoriai pastebėjo, kad tyrimų su panašia mintimi daryta buvo, tačiau ne daug, o galimas tų dedamųjų poveikis nėra mažas. Teigiama, kad lytis ir kultūra yra labai svarbūs, nes neįvertinama tai, kad moterų ir vyrų išipareigojimai šeimos srityje yra skirtingi, o skirtingos šalys turi skirtingus papročius ir religijas, kurios gali daryti įtaką darbo ar namų išipareigojimams. Kaip ir darbo-namų sąsajos konstrukto atsiradimas buvo paveiktas prieš tai buvusių tyrimų trūkumo, taip ir šio naujo modelio sudarymas buvo paskatintas pastebėtų trūkumų (Putnik et al., 2020).

Apibendrinant galima matyti, kad darbo-namų sąveikos konstruktas yra kilęs iš anksčiau jau darytų tyrimų, susijusių su darbo šeimos konfliktu ir darbo šeimos praturtinimo temomis. Nagrinėjant šias temas pasirodė, kad šie konstruktai esantys atskirai nepadengia viso galimo bendro vaizdo, susijusio su sąveika, atsirandančia tarp darbo ir šeimos sričių. Konstruktas remiasi keliomis teorijomis: vaidmenų trūkumo, ribų teorija, vaidmenų praturtinimo teorija, išsiliejimo teorija. Šios teorijos apibrėžia pagrindinius darbo-namų sąveikos konstrukto aspektus. Visos šios teorijos leidžia apibendrinti darbo – šeimos sąveiką. Bendru atveju darbo-namų sąveiką geriausia apibūdinti kaip dviejų skirtingų darbo ir namų sričių susidūrimą, kuris dėl pastoviai vykstančio proceso bandant patenkinti abiejų aplinkų poreikius gali paveikti kitą sritį neigiamai arba teigiamai.

2.1.3. Teigiama bei neigiama darbo ir namų sąveika

Žodžiai „teigiama“ ir „neigiama“ paprastai tariant apibūdina „gerą“ ir „blogą“. Tai gali būti emocija, pojūtis, daiktas, įprotis. Darbo-namų sąsajos konstrukto kontekste žodžiai „teigiama“ ir „neigiama“

apibūdina nuotaikų, įgūdžių, vertybių ir elgesio visumą (De Simone et al., 2014). Darbo ir namų sritis atspindi, kuria kryptimi bus daromas poveikis įvykus sąveikai tarp šių skirtingų sričių. Kadangi darbo sritis nurodoma pirmoji, tai reiškia, kad ši sritis bus ta, kuri darys įtaką namų sričiai, o priklausomai nuo sukauptos patirčių visumos tas poveikis bus arba teigiamas arba neigiamas (De Simone et al., 2014). Kaip teigia Geurts et al. (2005) sukauptų patirčių perdavimas gali būti apibūdinamas kaip procesas. Autoriai šią patirčių visumą apibūdina kaip krūvį (angl. load). Tiek teigiamas, tiek neigiamas krūvis turi specifikas, dėl kurių ir susidaro.

Teigiamas krūvis (angl. positive load) darbe atsiranda kai darbų atlikimo poreikis yra aukštas, tačiau darbuotojas turi galimybę kontroliuoti darbus, taip susidarydamas galimybę suderinti reikalingą poilsio kiekį (Geurts et al., 2005). Kitaip tariant, jeigu darbuotojas sugeba suderinti darbus su turimais resursais taip, kad jie būtų atliekami neįsijaudinę didelio spaudimo ar streso, jis kaups teigiamą krūvį. Pavyzdžiui: nauji įgyti įgūdžiai darbe leidžia sėkmingiau įsiliesti į laisvalaikio praleidimą namuose su savo šeimos nariais. Shaheen et al. (2018) taip pat teigia, kad pakankamas resursų skyrimas darbe yra vienas svarbiausių dalykų. Esant pakankamiems resursams, žmonės gali lengviau prisitaikyti prie jiems tenkančio darbo krūvio. Dėl šios priežasties neatsiranda papildomas stresas, kuris gali perkelti į namų aplinką. Taigi, teigiama darbo-namų sąveika stebima kai darbo srityje sukaupta pozityvi patirtis perteikiama namų srities aplinkai ir joje esantiems žmonėms.

Neigiama darbo ir namų sąveika apibrėžia neigiamą patirčių visumą, kuri susikuria vienoje iš sričių – šiuo atveju darbo ir yra perteikiama kitai sričiai – namų. Neigiamas krūvis (angl. negative load) yra sukuriamas tuomet, kai darbuotojas patiria persitempimą darbe. Taip pat prie neigiamo krūvio atsiradimo gali prisidėti ir psichologinės sveikatos problemos. Psichologinės sveikatos problemos ar persitempimas darbe gali iššaukti nerimą, stresą, pyktį (Demerouti et al., 2012). Šie bruožai pasireiškia tuomet, kai darbuotojas neturi pakankamai darbo resursų įgyvendinti visus kilusius reikalavimus atsiradusius darbo srityje. Kitaip tariant, jei darbuotojas negali paskirstyti jam tenkančio darbo krūvio ir tinkamai pritaikyti darbo strategijų, kurios leistų atlikti iškelto užduotis – išauga neigiamo krūvio susidarymo galimybė. Šis krūvis, perneštas į namų aplinką, trukdo tinkamai atlikti namuose tenkančias funkcijas (Geurts et al., 2005). Neigiamą darbo ir namų sąveiką dažniausiai lemia netinkamas atsakomybių paskirstymas darbo srityje. Kai žmogaus darbo atsakomybės reikalauja per daug protinių ir psichologinių jėgų, žmogus nusilpsta ir parsineša tą neigiamą pojūtį į namų sritį (Field, Chan, 2018).

Stebint neigiamos ir teigiamos darbo ir namų sąveikos temą, pastebimi keli svarbūs punktai, kuriuos pabrėžia straipsnių autoriai: darbo poreikiai ir resursai bei sveikata (Sanz-Vergel, Demerouti, Mayo ir Jimenez, 2011; Demerouti et al., 2012). Darbo poreikiai yra siejami su fizinėmis ir protinėmis darbuotojo pastangomis. Puikus darbo poreikio pavyzdys – aukštas darbo krūvis (pvz. sudėtingos užduoties reikalaujančios daug protinio darbo). Toks darbas pareikalauja tiek žmogaus fizinių, tiek psichologinių pastangų (Demerouti et al., 2012). Darbo resursai apibrėžia tas darbo dalis, kurios gali padėti darbuotojams susidoroti su darbo poreikiais. Taip pat darbo resursai padeda tobulėti. Dažniausiai kaip darbo resursai yra apibrėžiami tokie dalykai kaip – veiklos rezultatų aptarimas, autonomija, dalyvavimas sprendimų priėmime, karjeros galimybės ar socialinė pagalba (Demerouti et al., 2012). Taigi, nors darbo poreikių ir resursų modelis apibrėžia labai bendrinius su darbu susijusius dalykus, tai geriau leidžia suprasti, kodėl gali susidaryti teigiamas arba neigiamas krūvis, kuris iš darbo srities bus perduotas į namų sritį. Pavyzdžiui, nepakankamas autonomijos suteikimas gali sąlygoti darbuotojo apribotas galimybes priimti sprendimus, o tai savo ruožtu neleis jam pasirinkti optimaliausių darbo metodų, dėl to jis laiku neatliks užduoties arba patirs daug streso.

Patirtas stresas ir nuovargis bus perneštas į namų aplinką ir toks darbuotojas nebus linkęs praleisti savo laisvo laiko namuose su šeimos nariais.

Žinant, kas yra teigiama ir neigiama darbo ir namų sąveika bei kokios priežastys lemia šios sąveikos atsiradimą, svarbu paminėti ir galimus darbo ir namų sąveikos poveikius. Mokslinių tyrimų sferoje teigiama ir neigiama darbo ir namų sąveika siejama su sveikatos būsenomis, pasireiškiančiomis darbuotojo gyvenime. Sanz-Vergel et al. (2011) atskleidžia, kad teigiama darbo ir namų sąveika pagerina protinę sveikatą, mažina riziką susirgti depresija ir alkoholio piktnaudžiavimu. Kitaip tariant, kuo geresnė teigiama darbo ir namų sąveika, tuo mažiau šansų patirti sveikatos problemų. Tačiau stebimas ir neigiamas poveikis sveikatai - psichologinis persitempimas, depresija ar nerimas. Bendrai tariant, neigiami efektai paveikia bendrą gyvenimo pasitenkinimą. Taip pat pastebėta, kad žmonės, kurių neigiama darbo ir namų sąveika buvo įvertinta dideliu balu, turėjo daugiau problemų su sveikata ir jie jausdavosi labiau pavargę.

Apibendrinant, teigiama bei neigiama darbo ir namų sąveikos yra glaudžiai susijusios su galimybe reguliuoti savo darbo atsakomybes ir darbo krūvį. Tinkamas darbo paskirstymas ir gebėjimas atlikti užduotis yra sėkmingai susijęs su teigiamo krūvio atsiradimu. Per didelis krūvis, nepakankami resursai atlikti darbo užduotis ar prastos galimybės suderinti darbo atsakomybes generuoja neigiamą krūvį. Šio krūvio atsiradimas galiausiai teigiamai arba neigiamai paveikia namų sritį. Dėl to gali pakisti noras bendrauti su artimais žmonėmis, noras įprastai praleisti laisvalaikį ar kaip kitaip pasikeisti bendrą savijautą būnant namie. Bendrai tokie pokyčiai apibrėžiami į vieną visumą – teigiama darbo ir namų sąveika ir neigiama darbo ir namų sąveika.

2.1.4. Teigiama bei neigiama namų ir darbo sąveika

Namų ir darbo sąveika kaip ir darbo ir namų sąveika turi dvi sritis – namų ir darbo. Šiuo atveju svarbu paminėti, kad sąvokos ir naudojami išsireiškimai yra tokie patys, kaip šnekant apie darbo-namų sąveiką. Pagrindinis skirtumas yra tik tas, kad šios (teigiama bei neigiama namų ir darbo sąveikos) darbo-namų sąveikos konstrukto dedamosios apibūdina kaip namų srityje sukauptas teigiamas arba neigiamas krūvis yra perteikiamas į darbo aplinką (Geurts et al., 2005). Taisyklės, pagal kurias vertinama namų ir darbo sąveika, išlieka panašios, kaip ir vertinant darbo ir namų sąveiką. Egzistuoja poreikiai kuriuos reikia atlikti namuose ir yra resursai, kuriuos galima naudoti, kad būtų susitvarkoma su iškeltais poreikiais. Šiuo atveju, namų poreikiai, tai gali būti namų ruoša, laikas praleidžiamas su savo šeimos nariais ar šuns pavidžiojimas vakarais. Resursai šiuo atveju, šeimos palaikymas, laisvas laikas, gera savijauta ar draugų palaikymas (Rothmann, Baumann, 2014). Taigi matomas darbo – poreikio ir resursų modelio vaizdas, kuris pritaikomas ir namų sričiai.

Todėl Geurts et al. (2005) pateikė labai panašius apibūdinimus namų ir darbo sąveikos proceso aprašymui. Kai įdedamos pastangos namų srityje pasidaro perteklinės (pvz. darbai, susiję su namų ruoša reikalauja per daug pastangų) ir poilsio laikas yra nepakankamas, tuomet pradeda kauptis neigiamas krūvis, kuris persiduos į darbo aplinką. Darbe žmogus tampa irzlus, o susikaupęs nuovargis neleidžia tinkamai atlikti darbinių užduočių. Taip pasireiškia neigiama namų ir darbo sąveika, kai persidavęs krūvis sutrikdo darbo procesus. Pastebima, kad dažnai neigiamą namų ir darbo sąveiką sukelia noras atlikti visus įmanomus namų įsipareigojimus, neturint pakankamai resursų. Ypatingai svarbus šiuo atveju yra šeimos ir artimųjų palaikymas (Rothmann, Baumann, 2014).

Teigiama namų ir darbo sąveika gali būti apibūdina priešingai neigiamai. Jeigu darbuotojas geba suderinti savo pareigas namuose su tuo, kiek jam reikia laiko atsigauti ir pailsėti. Tuomet susidaro

teigiamas krūvis, kuris perteikiamas į darbo sritį (Geurts et al., 2005). To pavyzdys gali būti žmogus smagiai praleidęs vakarą su savo šeima, sužino naujų dalykų susijusių su kompiuteriniu raštingumu. Atvykęs į darbą jis jaučiasi pailsėjęs ir pritaiko naujai išmokus įgūdžius darbe atlikti darbus greičiau. Įvykęs teigiamo krūvio pernešimas yra teigiamos namų ir darbo sąveikos pavyzdys, kai iš namų pernešta informacija padėjo darbe jaustis geriau ir atlikti darbus greičiau.

Kaip ir teigiama bei neigiama darbo ir namų sąveika, taip ir teigiama bei neigiama namų ir darbo sąveika, turi poveikį žmogaus sveikatai. Rothmann ir Baumann (2014) tyrinėdami, kaip namų ir darbo sąveika daro įtaką žmogaus fizinei ir psichologinei sveikatai pastebėjo, kad tiek darbo ir namų, tiek namų ir darbo sąveikos turi tokius pačius poveikius sveikatai. Taip nutinka dėl to, kad esant neigiamiems padariniams susikuria tokios pačios neigiamos savybės kaip: stresas, nerimas, nuovargis. O, kadangi savybės tokios pačios, poveikis yra irgi toks pats.

Bendrai stebima tendencija, kad namų ir darbo sąveika nėra aiškinama kitokiais principais nei darbo ir namų sąveika. Taip gali būti dėl to, kad tyrimų, analizuojančių darbo-namų sąveikos temą metu, buvo pastebėta, kad darbo ir namų sritys dalinasi panašiais bruožais ir yra glaudžiai susijusios ar net persipynusios.

Apibendrinant, namų ir darbo sąveika pasižymi tomis pačiomis charakteristikomis ir savybėmis, kurios yra aptariamos darbo ir namų sąveikos skyriuje. Pagrindinis skirtumas tik tas, kad sukauptas teigiamas arba neigiamas krūvis namuose persiduoda į darbo sritį.

2.2. Išmaniųjų telefonų genėzė, samprata ir ypatybės

Informacinės komunikacinės technologijos – terminas, apibrėžiantis visas technologijas, kurios padeda rinkti, saugoti, dalintis ir perduoti informaciją. Tai konstruktas, galintis apimti daugybę technologijų. Kadangi vienas konstruktas apibrėžia daug technologijų, jis tampa per daug abstraktus. Taip pat skirtingos technologijos gali būti naudojamos skirtinga apimtimi. Todėl ir skirtinguose tyrimuose naudojant informacinių komunikacinių technologijų konstrukta yra stengiamasi susiaurinti technologijų kiekį. Pagrindinės technologijos, kurios buvo sutiktos analizuojant literatūra buvo šios:

- Internetas (Stadin et al., 2019; Gadeyne, Verbruggen, Delanoëje ir Cooman, 2018; Schlichter, Danylchenko, 2014);
- Nešiojamasis kompiuteris (Gadeyne et al., 2018);
- Išmanusis telefonas (Wet, Koekemoer, 2016; Leung, Zhang, 2017; Stadin et al., 2019; Gadeyne et al., 2018);
- Elektroninis paštas (Leung, Zhang, 2017; Stadin et al., 2019);
- Programėlės (Leung, Zhang 2017).

Taip pat pasitaikė straipsnių, kur informacinės komunikacinės technologijos buvo apibrėžiamos kaip viena technologijų visuma ir viena konkreti technologija nebuvo išskirta (Ninaus et al., 2015; Yunis, El-Kassar ir Tarhini, 2017; Igari 2014).

Remiantis aukščiau analizuotų autorių mintimis, pastebimas labai įvairus pasiskirstymas tarp to kas tyrime bus aptariama po informacinių komunikacinių technologijomis. Daugiausiai paminimi išmanieji telefonai arba neapibrėžtai kalbama apie telekomunikacijų plėtrą (Igari, 2014). Taip pat nemažai kalbama ir apie internetą bei jo integraciją į darbo procesus. Tačiau atlikus tyrimų, kurie akcentuojasi tik į išmaniųjų telefonų naudojimą ir poveikį įvairioms sritims, analizę, pastebimas

informacinių komunikacinių technologijų termino naudojimas. Žemiau pateiktoje lentelėje (2 lentelė) pateikiamos priežastys kodėl išmanieji telefonai turėtų būti išskiriami kaip atskiras konstruktas kai kalbama apie informacines komunikacines technologijas.

2 lentelė Priežastys, kodėl išmanieji telefonai yra išskiriami kaip atskiras konstruktas

Autorius	Priežastis
Van Zoonen et al. (2020)	Išmaniųjų telefonų mobilumas, pastovus pasiekiamumas ir galimybė būti greitai identifikuotam suteikia didesnes galimybes keisti darbo ir namų sritis greičiau, nei fiksuoti telefonai, personaliniai kompiuteriai ar nešiojamieji kompiuteriai.
Derks, Ten Brummelhuis, Zecic ir Bakker (2014).	Išmanusis telefonas – tai mobilus įrenginys, kuris turi personalinio kompiuterio funkcionalumą ir gali tilpti į kišenę.
Derks ir Bakker (2014)	Išmanusis telefonas – tai belaidis įrenginys, kurio funkcijos leidžia valdyti susitikimus, atlikti skambučius, naršyti internete, gauti ir atsakyti elektroninius laiškus bet kuriuo metu, bet kurioje vietoje.
Jamal ir Habib (2020)	Išmanieji telefonai yra viena naujausių informacinių komunikacinių technologijų rūšis, kuri sparčiai plinta. 2018 metais 36 procentai pasaulio populiacijos turėjo išmanųjį telefoną. O tokios šalies kaip Kanados 86 procentai populiacijos turi išmanuosius telefonus.
Pancani, Preti ir Riva (2020)	Išmaniųjų telefonų suteikiama galimybė bendrauti su visu pasauliu, naujienų skaitymas, mėgavimasis pramogomis ir pirkimas įvairiausių daiktų ir paslaugų. Tai tarsi visas gyvenimas kišenėje.
Yun, Kettinger ir Lee (2012)	Išmanieji telefonai puikiai leidžia prisitaikyti prie iškilusių situacijų, dėl to, kad jie yra labai mobilūs ir turi GPS funkcionalumą. Tuo tarpu nešiojamieji kompiuteriai ir planšetės atsilieka mobilumu ir dėl to tampa ne tokie patrauklus verslo aplinkoje – ypač, kai kalbama apie pritaikomumą darbo ir namų srityse.

Taigi matomas aiškus išskirtinumas, kad išmanieji telefonai yra labai mobilūs ir lengvai pritaikomi daugelyje veiklų. Van Zoonen et al. (2020) pateikia dar vieną pastebėjimą, kad išmanieji telefonai būna arčiau žmogaus nei nešiojamieji kompiuteriai. Todėl pastovūs pranešimai, noras juos patikrinti, priklausomybė ar didelė atsakomybė atsakyti net į menkiausius prašymus išmanuosius telefonus paverčia ypatingai skvarbiais į asmeninio gyvenimo sritį. Be to, remiantis 2018 duomenimis šalių, kurios priskiriamos išsivysčiusioms, 76 procentai žmonių turi išmanųjį telefoną (Global Attitudes Survey 2018). Galiausiai, remiantis antra lentele (2 lentelė) pastebima, kad išmanusis telefonas turi ir kitas išskirtas informacines komunikacines technologijas, tokias kaip galimybę siųsti elektroninius laiškus, naudotis įvairiomis programėlėmis ar naršyti internete. Todėl šio tyrimo kontekste toliau bus kalbama tik apie išmanuosius telefonus, jų evoliuciją, naudojimą darbo metu ir po darbo bei kaip išmanieji telefonai prisidėjo transformuojant organizacijas.

Išmaniųjų telefonų eros pradžia siejama su pirmojo „Iphone“ pristatymu, kai Steve Job paklausė visų: „Ar įsivaizduojate įrenginį, kuriuo galima skambinti, naršyti internete ir klausyti muzikos vienu metu“ (Pancani et al., 2020). Tačiau iki tol buvo paprasti laidiniai telefonai, vėliau mobilieji ir galiausiai atsirado ir mūsų plačiai naudojami išmanieji telefonai. Šį procesą puikiai apibūdina Jin'o (2018) žodžiai: mobiliosios technologijos einant laikui keičiasi ir vienos technologijos keičia kitas. Prieš pateikiant evoliucinį procesą pabrėžiama viena mintis, kad šiaip sau iš niekur technologijos

neatsiranda ir tam reikia motyvų (Jin, 2018). Kitaip tariant, technologijų pažangą lemia mūsų visuomenė, diktuodama poreikius ir ką mes norime pasiekti su šiomis technologijomis. Pirmuosius telefonus buvo bandyta pritaikyti mašinose (Jin, 2018). Tai turėjo būti pagrindinis šios technologijos pritaikymas, tačiau matant, kad tokia technologija per brangi, buvo pradėta analizuoti kitus metodus. Taip buvo prieita prie mobilaus telefono idėjos. Dėl didėjančio poreikio prisijungti prie interneto naudojantis mobiliuosius telefonus, kilo mintis apjungti kelias funkcijas į vieną. Taip buvo sudarytas išmanaus telefono modelis, kuris leido apjungti keletą plačiai naudojamų funkcijų – skambučius, žinutes ir internetą (Jin, 2018). Galiausiai, kai buvo pristatyta „Android“ operacinė sistema, pradėti gaminti tokie įrenginiai, kuriuos mes naudojame dabar (Jin, 2018). Pagrindinis dalykas, paverčiantis išmaniuosius telefonus patogius naudojimui yra šiuolaikinės technologijos. Pasak Moreira, Ferreir, Santos ir Durão (2017) šiuolaikiniai išmanieji telefonai lyginat su pirmaisiais modeliais yra nepalyginami. Dabar naudojami galingi procesoriai leidžia išmaniajam telefonui neatsilikti nuo nešiojamųjų kompiuterių ar kartais savo skaičiavimo resursais juos net aplenksti. Aukštos raiškos ekranai ir lietimui jautrus ekranas leido šiems įrenginiams pritaikyti patogias vartotojų sąsajas, kurios greitai perprantamos ir leidžia vartotojui efektyviai naudotis teikiamomis išmanaus telefono galimybėmis (Moreira et al., 2017). Kadangi išmaniojo telefono konceptas buvo skirtas sujungti įvairiausias technologijas į vieną ir įrenginį, tai pavertė jį kuo labiau universaliu. Šių laikų išmanieji suteikia tokias galimybes kokių nešiojamasis ar stacionarus kompiuteris pasiūlyti net negali – GPS, fotoaparatas, papildytos realybės pritaikymas, 360 kampu padarytos nuotraukos ir kiti jutiklių pagalba perteikiami funkcionalumai. Tiesa, tiek mobilieji, tiek išmanieji telefonai ne visada buvo prieinami kiekvienam ir kurį laiką nuo savo atsiradimo pradžios buvo prabangos ženklas arba tik organizacijos galėdavo leisti sau naudoti išmaniuosius telefonus (Moreira et al., 2017).

Bendrai, išmanusis telefonas – tai mobilus telefonas, kuris turi praplėstą funkcionalumą ir neapsiriboja tik skambinimo ar žinučių rašymo funkcionalumu. Išmanusis telefonas sujungia daug skirtingų sričių į vieną – pramogas, naršymą internete, prieigą prie socialinių tinklų, elektroninio pašto tvarkymą, dienotvarkės planavimą ir kitas veiklas (Derks, Bakker, Peters ir Wingerden, 2016). Galiausiai bendrai autoriai sutinka, kad išmanieji telefonai suteikė galimybę žmogų pasiekti bet kada iš bet kurios pasaulio vietos ir šis pasiekiamumas tapo socialine norma (Van Zoonen et al., 2020; Derks et al., 2014; Derks, Bakker, 2014). Žinoma, nors dažnu atveju yra kalbama apie išmaniųjų telefonų teigiamas savybes ir tai, kaip jie pakeitė žmonių gyvenimus teigiama linkme ir kaip visas pasidarė patogiu ir prieinama, negalima pamiršti išskirti ir neigiamų išmaniųjų telefonų ypatybių. Tyrėjai taip pat atkreipia dėmesį ir į fizinius išmaniųjų telefonų trūkumus (Martin, Khajuria, Arora, King, Ashrafian ir Darzi, 2019). Pirmiausia, nors ekranas ir yra pakankamai didelis, tačiau jis nėra pakankamai didelis. Darbuojantis ilgesnį laiką su išmaniuoju telefonu akys pavargsta greičiau lyginant su nuovargiu atliekant darbą su didesni ekraną turinčiu įrenginiu. Antra, didelis išmanaus telefono mobilumas turi ir neigiamą pusę – akumulatoriaus veikimo laikas. Kadangi išmanieji telefonai yra pakankamai maži jie negali turėti didelių akumuliatorių, kurie išlaikytų telefoną veikianti ilgą laiką. Intensyvaus darbo metu išmanūs telefonai greitai išsikrauna, dėl to dažnas naudojimas, gali pasidaryti itin sudėtingas, dėl reikalingo dažno telefono krovimo (Martin et al., 2019). Román'as et al. (2018) bei Bom'as, Chul'as ir Ho (2016) atkreipia dėmesį į tai, kad darbuotojai, kurie naudojami išmaniaisiais telefonais darbo metu yra labiau linkę patirti nerimą ir stresą. Yin, Ou, Davison ir Wu (2018) tokią situaciją pagrindžia tuo, kad išmaniųjų įrenginių skaičius yra ypatingai didelis ir žmonės tiesiog fiziškai nebespėja jais visais operuoti ir patiria informacijos perpildymą.

Apibendrinus galima pastebėti, kad išmanusis telefonas yra daugiafunkcinis prietaisas, leidžiantis atlikti didžiąją dalį darbų, kuriuos anksčiau buvo galima atlikti tik su stacionaraus kompiuterio pagalba ir naudojant tiek laidinį internetą, tiek kitus laidais pririštus įvesties įrenginius. Atsiradus mobilesnei ir patogesnei technologijai, matomi tiek teigiami, tiek teigiami padariniai. Teigiamus aspektus išnaudodamos įmonės sukūrė ir jų neigiamus padarinius, galinčius paveikti žmonių sveikatos būseną. Atsiradusius neigiamus padarinius galima susieti su plačiu išmaniųjų įrenginių paplitimu ir naudojimu visoms reikmėms.

2.2.1. Išmaniųjų telefonų vaidmuo transformuojant darbo organizavimą

Dar devintame dešimtmetyje buvo stengiamasi iš lokalių darbo stočių perkelti viską į asmeninius kompiuterius, kad žmogus turėtų galimybę dirbti personalizuotoje aplinkoje ir vienu metu tomis pačiomis galimybėmis galėtų naudotis ne vienas žmogus (Viete, Erdsiek, 2018). Praėjus maždaug 10 metų šis žingsnis jau buvo pasiekęs stagnaciją, o į procesą buvo įtrauktos ir mobiliosios technologijos. Informacinių komunikacinių technologijų pritaikymas lėmė, kad darbuotojai dar lengviau gali naudotis darbo resursais. Todėl atsirado galimybės keisti darbo organizavimą įmonėse (Viete & Erdsiek, 2018). Pagrindiniai darbo organizavimo pokyčiai gali būti išskiriami trys:

- Darbo vieta (Viete, Erdsiek, 2018; Shubber, Östlind, Svensson ir Larsson, 2018; Sharma, Garg, 2015; Schwarzmüller, Brosi, Duman ir Welp, 2018; Lu, Lin ir Yueh, 2016; Saccol, Manica ir Calderwood, 2010; Nam, 2014);
- Darbo laikas (Viete, Erdsiek, 2018; Schwarzmüller et al., 2018; Nam, 2014);
- Darbo pobūdis (Karanasios, Allen, 2014; Shubber et al., 2018; Lu et al., 2018).

Taigi, organizacijoms pradėjus intensyviai naudoti išmaniuosius telefonus atsirado pagrindiniai trys darbo organizavimo pokyčiai, susiję su darbo vieta, darbo laiku ir darbo pobūdžiu. Labiausiai išskiriamas vienas pagrindinis pokytis – tai darbo vieta, kuri siejama su tuo, kad žmogus išmanųjį telefoną turi šalia savęs beveik visada ir jį gali nusinešti bet kur – todėl darbas taip pat gali būti atliekamas bet kur, jei tik darbuotojui nereikalinga jokia papildoma įranga. Tuomet svarbu pastebėti ir darbo laiko pasikeitimus, nes dėl jų atsirado lanksčios darbo laiko politikos bei galiausia pakitęs pats darbo pobūdis. Užduotys, kurios užimdavo darbo dieną dabar gali būti atliekamos lygiagrečiai arba apskritai pamirštos, todėl atsiranda kitų užduočių, kurioms galima skirti atsiradusį papildomą laiką (Saccol et al., 2010). Visų pokyčių priežastis – padidėjęs darbo lankstumas ir darbuotojų įgauta didesnė autonomija. Taip pat svarbu paminėti, kad pažanga ir organizacijų noras išlikti konkurencingais skatino pokyčius, atsiradus informacinėms komunikacinėms technologijoms, nes buvo suvokta, kad pirmieji, prisitaikę šias technologijas, įgis didesnę pranašumą už savo konkurentus (Viete, Erdsiek, 2018).

Pagrindiniai pokyčiai, susiję su darbo vieta įveiklinus išmaniuosius telefonus ta, kad ji tapo nebeapibrėžta – kitaip tariant tapo nesvarbu, kur bus atliekamas darbas, nes išmanieji telefonai leidžia lengvai prieiti prie duomenų, reikalingų darbui atlikti iš bet kurios pasaulio vietos (Dery, MacCormick, 2012). Kitas veiksnys pakeitęs darbo vietų organizavimą buvo išmaniųjų telefonų suteikiamos galimybės organizuoti vaizdo skambučius – tokia galimybė leido atsisakyti standartinio darbo vietos apibrėžimo, kai būdavo nustatoma konkreti darbuotojo sėdėjimo vieta. Taip tapo nebesvarbi žmonių gyvenamoji vieta. Prasiplėtė tiek darbuotojų, tiek organizacijos galimybės (Lindeblad, Voytenko, Mont ir Arnfalk, 2016). Taip pat pastebėta, kad tais atvejais kai žmogui reikėdavo keliauti iki darbo arba sutikimo vietos, būdavo eikvojamas laikas, dabar tokias pačias

užduotis darbuotojas gali atlikti niekur nevažiuodamas, taip sutaupydamas ir laiko ir resursų (Shubber et al., 2018). Taigi, pasikeitus požiūriui į darbo vietą buvo praplėstas suvokimas, kaip ir kur gali būti atliekamas darbas, taip atveriant naujas galimybes plėstis ir konkuruoti su kitomis organizacijomis.

Darbo laiko pokyčiai atsirado dar ir dėl to, kad išmaniųjų telefonų naudojimas suteikė galimybę būti prisijungusiam ir pasiekiamam visą parą. Toks pasiekiamumas organizacijoms leido lanksčiau pažvelgti į darbo valandas suvokiant, kad darbuotojas galės atlikti savo pareigą bet kuriuo metu – svarbiausia pasidarė tiesiog darbuotojo suteikiamas rezultatas (Adisa et al., 2017). Tai užtikrino darbuotojų galimybę dirbti lanksčiu darbo grafiku ir suderinti anksčiau sunkiai suderinamas veiklas, susijusias su kitomis ne darbo sritimis. Pastebėta ir tai, kad vykstantys darbo laiko pokyčiai iniciavo darbo politikos pakeitimus, kurie užtikrino, kad darbuotojai pilnavertiškai galėtų naudotis sukuriamomis naudomis. Tačiau buvo atkreiptas dėmesys, kad sudarant konkrečias politikas, susijusias su darbo laiko pakeitimais, įtraukiant informacines komunikacines technologijas, reikia elgtis atsargiai, nes yra galimybė padidinti darbuotojų darbo krūvį ir stresą (Nam T., 2014).

Darbo pobūdžio pasikeitimą lėmė pirmieji du organizavimo pakeitimai – darbo vietos ir darbo laiko. Darbo pobūdžio pasikeitimas pasidarė aktualus išmaniesiems telefonams suteikus naujų galimybių. Kadangi pats darbas pasidarė lankstesnis ir prieiga prie užduočių turėjo pakisti. Lu et al. (2018) teigia, kad Taivano draudimo firmos turėjo keisti stacionarių darbuotojų skaičių ir įgalinti mobilius darbuotojus, keliaujančius po skirtingus padalinius taip siekiant pasiekti kuo didesnę dalį galimų klientų. Atsiradusios galimybės ne tik leido pakeisti verslo modelį, tačiau kartu pakeitė ir žmonių darbo pobūdį – nuo sėdėjimo lokaliame ofise iki kasdieninio važinėjimo ir bendravimo su klientais nuotoliniu būdu (Lu et al., 2018). Panašiai pakito ir policijos darbas, kai dėl pritaikytų išmaniųjų telefonų darbo procesuose buvo sumažintas darbo ofisuose laikas ir padidintas laikas gatvėse, nes neberekėjo gaišti laiko ataskaitoms pildant jas ofise (Saccol et al., 2010). Taigi, įveiklinusios išmaniuosius telefonus organizacijos turi būti nusiteikusios, kad atsivers naujos galimybės, galinčios pakeisti darbuotojų darbo pobūdį ar net reikalaujančios naujų įgūdžių atlikti darbą, kuris buvo atliekamas iki šiol.

Darbo vietos, laiko ir pobūdžio pasikeitimas kartu su išmaniųjų telefonų pritaikymu organizacijų sistemose sukūrė problematišką situaciją – darbas po darbo valandų (Van Zoonen et al., 2020). Ši situacija reikalauja organizacijų persvarstyti savo darbo modelius bei politikas, ne tik užtikrinančias lankstų darbą, bet kartu apsaugančias darbuotojus, kad jie turėtų galimybę pailsėti ir neįsipareigotų darbui po darbo valandų. Kaip teigia Van Zoonen et al. (2020) išmanieji telefonai yra puikūs pagalbininkai, kai reikia, kad darbuotojas būtų pasiekiamas 24 valandas 7 dienas per savaitę ir galėtų pasiekti visą reikalingą informaciją, kuri leistų atlikti darbus ne ofise. Toks darbuotojų pasiekiamumas organizacijoms suteikia daug erdvės kuriant organizacines sistemas, tačiau kartu papildo atsakomybes, kurias neša už savo darbuotojus, todėl įmonėse yra pritaikomos papildomos darbo ir poilsio politikos, užtikrinančios, kad darbuotojai iš tikrųjų turėtų galimybę apsisaugoti nuo pastovaus darbo ir nepervargtų (Van Zoonen et al., 2020). Dažniausia pritaikomos priemonės – tai pašto serverių atjungimas po darbo valandų arba atskiri darbo tinklai, kuriuose tik galima gauti ir siųsti darbo užklausas ir žinutes (Van Zoonen et al., 2020). Taigi, organizacijos yra priverstos įvedinėti papildomas apsaugas, užtikrinančias, kad jų darbuotojai išliktų pailsėję, o pastovus pasiekiamumas netaptų problema.

Apibendrinus, literatūroje pastebimos trys pagrindinės darbo organizavimo sritys, kurios kinta dėl išmaniųjų telefonų pritaikymo organizacinėse sistemose – darbo vieta, darbo laikas ir darbo pobūdis.

Organizacijose sistemos yra keičiamos tam, kad jos išliktų konkurencingos. Informacinės sistemos, talpinančios visus darbiu reikalingus dokumentus leido darbuotojams dirbti nepriklausomai nuo to, kur jie gyvena ir net neužsukti į ofisą. Darbo laikas tampa vis labiau neapibrėžtas, todėl pasidarė įmanoma susidėti darbu dieną taip, kaip žmogui yra patogiau. Tačiau tai, kas atvėrė naujas galimybes, sukūrė ir naujas grėsmes. Organizacijos stengiasi pasirūpinti darbuotojais sukurdamas apsaugos mechanizmus, užtikrinančius, kad darbuotojai laisvalaikio, kai nėra būtina dirbti, ilsėtusi, o ne dirbtų.

2.2.2. Išmaniųjų telefonų naudojimo momentas: darbo metu ir po darbo valandų

Išmanieji telefonai gali būti naudojami tiek laisvalaikiui praleisti, tiek darbams atlikti. Įvertinant tai, kaip paplitę išmanieji telefonai įvairiose gyvenimo srityse svarbu suprasti, kad išmanieji telefonai naudojami kiekvieną dieną. Pasak Pancani et al. (2020) vidutiniškai per dieną žmogus praleidžia nuo 2 iki 4 valandų prie savo išmanaus telefono. Kadangi išmaniųjų telefonų naudojimas paremtais greitomis naudojimo sesijomis, kurios tikslingai ir greitai suteikia reikalingą informaciją, žmogus tai atlieka beveik nepastebėdamas arba nesureikšmindamas tokio telefono naudojimo (Van Zoonen et al., 2020). Atliekamas tyrimas yra susijęs su darbo-namų sąveika ir mobiliųjų telefonų daroma įtaka, tad svarbu apibrėžti koks kontekstas išmaniųjų telefonų naudojime yra aktualus šiam tyrimui. Pagrindinės sritys – darbas ir namai. Analizuojant mokslinę literatūrą galima susidurti su dviem išskiriamais išmaniųjų telefonų naudojimo tyrimais – išmaniųjų telefonų naudojimas darbo metu privatiems reikalams ir išmaniųjų telefonų naudojimas darbo tikslams po darbo valandų.

Pagrindinis išmaniųjų telefonų naudojimas po darbo valandų darbo tikslams dažniausiai apibrėžia paprastus greitai atliekamus darbus – tokius, kaip elektroninių laiškų rašymas ir peržiūrėjimas ar pokalbiai su klientais susiskambinus (Boswell, Olson-Buchanan, 2007). Toks darbų atlikimas pasireiškia savaitgaliais arba vakarais dėl kelių galimų priežasčių. Darbuotojas pasirenka jam patogų darbo laiką ir parsineša darbą namo, nes stengėsi suderinti namų srities įsipareigojimus, kol buvo darbe. Taip pat galimas variantas kai darbuotojas stengiasi parodyti, kad jis yra atsidavęs žmogus darbui ir tokiu būdu siekia karjeros ir pripažinimo. Trečias variantas, kai darbuotojas tiesiog nespėja visų darbų ir juos parsineša pasibaigti namuose. Nesvarbu, kuris variantas yra priežastis, kodėl darbuotojas darbuojasi po darbo valandų, tačiau bet kuriuo atveju jis praranda savo laisvalaikį ir tokiu būdu negali skirti pakankamai laiko savo šeimos srities įsipareigojimams atlikti ir galiausiai negali pailsėti nuo pastovaus darbo psichologiškai (Derks et al., 2016). Labiausiai išskiriamas išmaniųjų telefonų naudojimo darbo tikslams po darbo valandų yra nykstančios ribos tarp darbo ir namų, nes darbuotojas grįžęs namo neatsiriboja nuo darbo, o tai gali paskatinti darbo ir namų sričių konfliktą, nes yra apleidžiamos kitos srities atsakomybės. Taip pat galimas streso ir nerimo išsivystymas dėl to, kad darbuotojas jaučia pareigą visada atsakyti į iškilusius klausimus, todėl atsiranda poreikis visada tikrinti išmaniojo telefono pranešimus (Park et al., 2020).

Ragsdale ir Hoover (2016) pateikiami duomenys atskleidžia, kad 44 procentai amerikiečių miega šalia pasidėję telefoną tik tam, kad nepraleistų kokio svarbaus įvykio, susijusio su darbu. 19 procentų dirbančių amerikiečių teigia, kad dėl naudojimosi išmaniaisiais telefonais sunkiau atsiriboja nuo darbinio reikalų. Park'as et al. (2020) nagrinėdami išmaniųjų telefonų naudojimą po darbo valandų pastebėjo, kad net 70 procentų dirbančių korejiečių naudojami išmaniaisiais telefonais po darbo valandų. Vidutiniškai tokiu būdu darbuotojai pradirba apie 11 valandų per savaitę. Pagrindiniai darbai, kurie buvo išskiriami – elektroninių laiškų rašymas ir skaitymas, darbo dokumentų tvarkymas, susirašinėjimai darbo reikalais (Park et al., 2020)

Kitas literatūroje rečiau apžvelgiamas išmaniųjų telefonų panaudojimas – išmaniojo telefono naudojimas asmeniniams tikslams darbo metu. Derks, Bakker'is ir Gorgievski (2021) pateikia pagrindines išvalgas, kaip žmonės gali naudoti išmaniuosius telefonus darbo metu asmeniniams tikslams ir kaip juos tai gali paveikti. Autoriai atskleidžia, kad darbuotojai dažniausiai asmeniniams tikslams naudodami išmaniuosius telefonus žaidžia, naršo internete, susirašinėja su artimaisiais ar organizuoja asmeninius laisvalaikio reikalus. Laiką, skirtą asmeniniams tikslams naudojant išmaniuosius telefonus galima prilyginti tinginiavimui, nes kol naudojama išmaniuoju telefonu asmeniniams tikslams, darbai nėra atliekami. Toks išmaniųjų telefonų naudojimas gali turėti tiek neigiamų, tiek teigiamų pasekmių. Neigiamos pasekmės siejamos su dažnu darbo pertraukimu, kurio metu darbuotojas gali prarasti koncentraciją. Teigiamos pasekmės siejamos su poilsiu ir atsitraukimu nuo darbo. Tyrimo metu nustatyta, kad žmonės asmeniniams tikslams darbo metu praleidžia vidutiniškai 2 valandas darbo laiko (Vitak, Crouse ir Larose, 2011). Žinoma, negalima pamiršti ir kitų asmeninių veiklų, susijusių su darbuotojo asmeniniu gyvenimu, tačiau yra rimtos ir neatidėliotinos – neatidėliotinos situacijos šeimoje, reikalai susiję su namų ūkiu, netikėtos žinutės iš artimųjų ar draugų, svarbių vizitų užsirašymas pas gydytojus. Visos išvardintos veiklos yra svarbios darbuotojui, tačiau niekaip nėra susijusios su tiesioginiais darbais. Taip pat yra išskiriamas dar vienas išmaniųjų telefonų naudojimo aspektas – muzikos klausymasis. Darbuotojai teigia, kad muzikos klausymasis padeda susikaupti ir sumažinti darbe stresą, o tai, jų nuomone, pagerina jų darbo kokybę. Pastebima, kad darbuotojai stengiasi nusišnepti faktą, kad darbo metu naudojami telefonu asmeniniams tikslams, todėl padidėja darbuotojų nerimas. Atlikus tyrimą buvo sužinota, kad net 83 procentai apklaustųjų darbuotojų darbo metu naudojami išmaniuoju telefonu darbo tikslams. Tik 12 procentų apklaustųjų pripažino, kad išmaniuosius telefonus naudoja tik asmeniniams reikalams darbo metu, 4 procentai naudoja tik darbo reikmėms, o 3 procentai iš visi nenaudoja išmanaus telefono darbo metu. Taigi, 81 procentų darbuotojų naudojami tiek asmeniniams tikslams, tiek darbo tikslams (Neštian, Tiță ir Turnea, 2020).

Apibendrinant, išmaniųjų telefonų naudojimas gali būti suskirtas į dvi kategorijas – išmaniųjų telefonų naudojimas po darbo valandų darbo reikmėms ir išmaniųjų telefonų naudojimas darbo metu asmeninėms reikmėms. Šios kategorijos yra susijusios ir kartu atskiros. Susijusios dėl to, kad abejais atvejais naudojama ta pati technologija – išmanusis telefonas. Atskiros dėl to, kad ši technologija naudojama skirtingu metu, skirtingoms reikmėms. Kai išmanusis telefonas naudojamas po darbo valandų darbo reikmėms, siekiama atlikti nenuadirbtus darbus, atlikti daugiau darbų, pasiruošti kitai dienai. Kai išmanusis telefonas naudojamas darbo metu asmeniniams tikslams, siekiama įsitikinti, kad vaikas iš mokyklos grįžo sėkmingai ar namuose dirbantys darbininkai nepamiršo pritvirtinti svarbios konstrukcijos. Išmanusis telefonas abejais atvejais suteikia pasiekiamumą, lengvą komunikaciją ir prieigą prie tuo metu reikalingos informacijos. Tačiau jei išmaniuoju telefonu naudojama darbu metu asmeniniams tikslams, taip prarandamas susikaupimas ir galimai nukenčia darbo produktyvumas ar padidėja klaidų galimybė. Tuo tarpu po darbo naudojamas išmanusis telefonas darbo tikslams suteikia vadybininkui galimybę pasitikslinti, kaip turėtų būti atlikta svarbi rytojaus užduotis būnant namuose ar paprašyti, kad būtina išsiųstų tuos dokumentus klientui, kurios atsiųs už kelių minučių. Todėl nors matoma tiek teigiama, tiek neigiama išmanaus telefono naudojimosi pusė, reikia atsižvelgti, į tai, kaip žmogui tai padeda sutvarkyti savo darbo ir namų sritis ir jose esančius įsipareigojimus.

2.3. Išmaniųjų telefonų įtakos darbų – namų sąveikai teorinis modelis

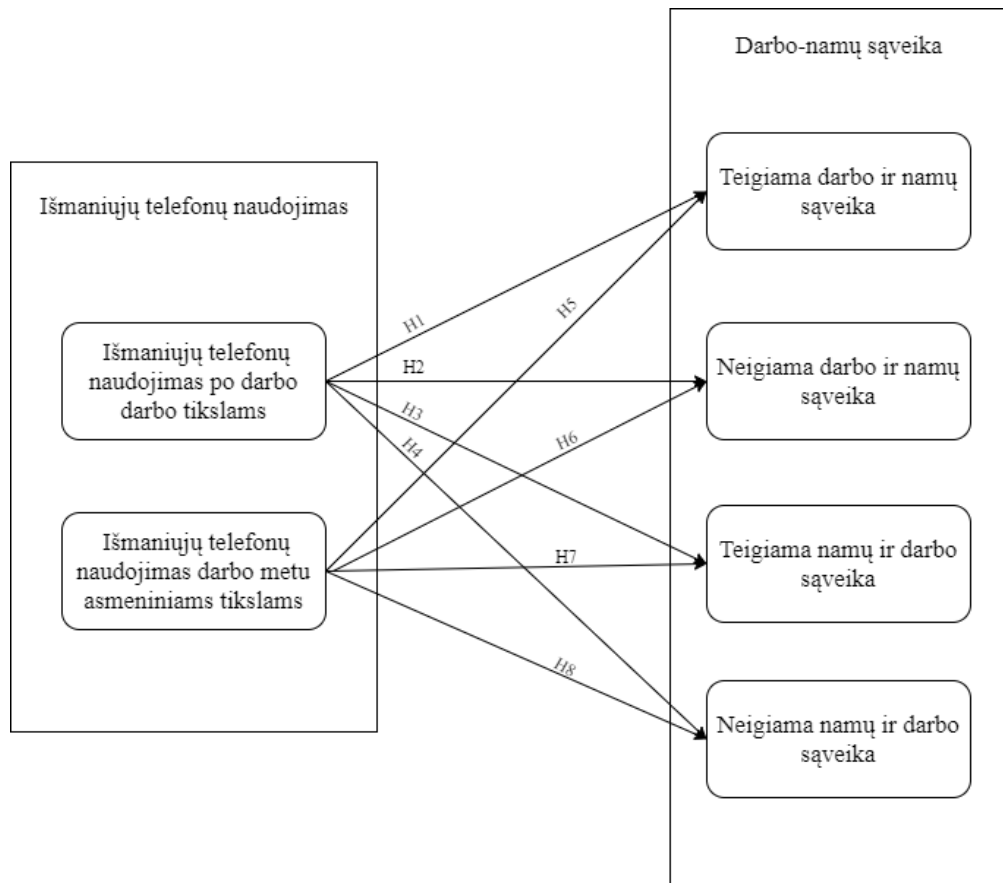
Atlikus išmaniųjų telefonų, jų naudojimo ypatybių ir darbo-namų sąveikos konstruktyvų teorinę analizę žemiau esančiame paveiksle (2 pav.) pateikiamas teorinis modelis. Analizės metu buvo išskirtos išmaniųjų telefonų naudojimo ypatybės, susijusios su išmaniųjų telefonų naudojimosi po darbo valandų darbo reikmėms ir naudojimosi darbo metu asmeniniams tikslams. Taip pat analizės metu buvo analizuojamas ir išskiriamas darbo-namų sąveikos konstruktas ir jo dedamosios:

- Teigiama darbo ir namų sąveika;
- Neigiama darbo ir namų sąveika;
- Teigiama namų ir darbo sąveika;
- Neigiama namų ir darbo sąveika.

Paveiksle pateikiamas modelis (2 pav.) nurodo sąsajas tarp išmaniųjų telefonų naudojimo ir darbo-namų sąveikos. Analizuota literatūra atskleidžia, kad informacinės komunikacinės technologijos daro įtaką neigiamai darbo ir namų sąveikai. Šiuo faktu grindžiamos ir kitos sudarytos sąsajos. Namų ir darbo sąveika remiantis mokslinė literatūra apima tokias pačias teorijas ir principus, kaip ir darbo ir namų sąveika. Mokslininkams kalbant apie išmaniųjų telefonų naudojimo įtaką darbe ir namuose pabrėžiama, kad abejais atvejais daroma įtaka.

Literatūros analizė atskleidė, kad teoriniame modelyje pateikiamas išmaniųjų telefonų naudojimas darbo metu asmeniniams tikslams bei namų ir darbo sąveikos yra mažai ištyrinėtos. Bendrai autoriai teigia, kad šios sritys yra svarbios bendram suvokimui, kaip išmanieji telefonai formuoja darbą ir kokios gali būti pasekmės žmogaus asmeninio gyvenimo perspektyvoje. Todėl teoriniame modelyje gautas sąsajas bus siekiama empiriškai ir įsitikinti, ar išmanieji telefonai gali daryti darbo-namų sąveikai įtaką. Tyrimo modelis leidžia suformuoti 8 hipotezes:

- H1. Išmaniųjų telefonų naudojimas po darbo valandų darbo tikslams daro įtaką teigiamai darbo ir namų sąveikai.
- H2. Išmaniųjų telefonų naudojimas po darbo valandų darbo tikslams daro įtaką neigiamai darbo ir namų sąveikai.
- H3. Išmaniųjų telefonų naudojimas po darbo valandų darbo tikslams daro įtaką teigiamai namų ir darbo sąveikai.
- H4. Išmaniųjų telefonų naudojimas po darbo valandų darbo tikslams daro įtaką neigiamai namų ir darbo sąveikai.
- H5. Išmaniųjų telefonų naudojimas darbo metu asmeniniams tikslams daro įtaką teigiamai darbo ir namų sąveikai.
- H6. Išmaniųjų telefonų naudojimas darbo metu asmeniniams tikslams daro įtaką neigiamai darbo ir namų sąveikai.
- H7. Išmaniųjų telefonų naudojimas darbo metu asmeniniams tikslams daro įtaką teigiamai namų ir darbo sąveikai.
- H8. Išmaniųjų telefonų naudojimas darbo metu asmeniniams tikslams daro įtaką neigiamai namų ir darbo sąveikai.



2 pav. Išmaniųjų telefonų naudojimo įtakos darbo-namų sąveikai tyrimo modelis

3. Išmaniųjų telefonų naudojimo įtakos darbų-namų sąveikai tyrimo metodika

Ankstesniuose skyriuose buvo atliekama literatūros analizė. Analizės metu buvo išskirtos pagrindinės darbo-namų sąveikos dimensijos ir pateikti pagrindiniai skirtumai nuo kitų darbo ir namų intervencijas tiriančių konstruktyvų. Taip pat išanalizuoti pagrindiniai išmaniųjų telefonų evoliucijos etapai ir kaip šie įrenginiai prisidėjo prie organizacijų darbo organizavimo bei kokie yra naudojimo įpročiai. Šioje darbo dalyje bus pateikiama tyrimo metodologija: pateikiamas tyrimo tikslas bei uždaviniai, aprašomas tyrimo instrumentas, pateikiami tyrimo imties dydžio skaičiavimai, aptariama tyrimo eiga.

Tyrimo tikslas – empiriškai ištirti išmaniųjų telefonų naudojimo įtaką darbo-namų sąveikai.

Tyrimo uždaviniai:

1. nustatyti išmaniųjų telefonų naudojimo po darbo valandų darbo tikslais, išmaniųjų telefonų naudojimo darbo metu asmeniniams tikslams bei darbo-namų sąveikos raišką;
2. nustatyti įtaką tarp išmaniųjų telefonų naudojimo po darbo valandų darbo tikslams ir darbo-namų sąveikos;
3. nustatyti įtaką tarp išmaniųjų telefonų naudojimo darbo metu asmeniniams tikslams ir darbo-namų sąveikos.

3.1. Tyrimo instrumento konstravimas

Tyrimui atlikti buvo pasirinktas kiekybinis tyrimas. Tyrimui atlikti buvo naudojama anketa. Anketa užtikrina, kad respondentai gaus tokius pačius klausimus, tokia pačia forma, kas leis juos palyginti tarpusavyje (Dikčius, 2011).

Tyrimui atlikti buvo parengtas tyrimo instrumentas – apklausos anketa. Žemiau pateikiamoje lentelėje (3 lentelė) yra pateikiama detalesnė informacija apie tyrimo instrumentą.

3 lentelė Tyrimo instrumentas

Konstruktas	Dimensija	Teiginių klausimų skaičius (Eil. Nr. apklausoje)	Pagrindimas (šaltinis)
Darbo-namų sąveika	Teigiama darbo ir namų sąveika	5 (3.1 – 3.5)	Geurts et al. (2005)
	Neigiama darbo ir namų sąveika	8 (1.1 – 1.8)	
	Teigiama namų ir darbo sąveika	5 (4.1 – 4.5)	
	Neigiama namų ir darbo sąveika	4 (2.1 – 2.4)	
Išmaniųjų telefonų naudojimas	Išmaniųjų telefonų naudojimas po darbo valandų darbo tikslams	5 (5.1 – 5.4, 6)	Derks and Bakker (2014)
	Išmaniųjų telefonų naudojimas darbo metu asmeniniams tikslams	5 (7.1 – 7.4, 8)	
Demografiniai klausimai		10 (9-18)	Sudaryta autoriaus

Iš pateiktos lentelės (3 lentelė) matyti, kad visi temos klausimai yra pateikiami teiginių grupėmis nuo pirmo iki devinto punkto ir yra vertinami Likert'o skalėje, kur 1 – visiškai nesutinku; 2 – nesutinku; 3 – nei sutinku, nei nesutinku; 4 – sutinku; 5 – visiškai sutinku. Ši skalė netaikoma tik 6 ir 8 klausimams, kurie yra pateikiami rangų skalėje. Galiausiai pateikiami demografiniai klausimai, kuriais siekiama išsiaiškinti respondentų lytį, amžių, vaikų skaičių, organizacijos dydį, kurioje dirba, darbo sektorių, pareigas, išsilavinimą, gyvenamąją padėtį. Atsižvelgiant į pandemijos sukurtą darbo situaciją, įtrauktas ir darbo lokacijos klausimas, kuriuo siekiama išsiaiškinti, kokia yra respondento darbo vietos lokacija. Amžius fiksuotas atviru klausimu, kad būtų išvengta amžiaus grupių paskirstymo problemos, kai amžiaus grupės yra paskirstomas arba per plačiai arba per siaurai. Viso instrumentą sudaro 41 klausimas. Anketos pavyzdys pateikiamas 1 priede.

3.2. Tyrimo imtis ir respondentų pasirinkimas

Prieš atliekant tyrimą buvo nustatyta tyrimo imtis. Tyrimo imtis apskaičiuota naudojantis internete esamais imties dydžio skaičiuotuvais. Siekiant įsitikinti, kad pateikiama informacija yra teisinga, imtis apskaičiuota naudojantis dviem įrankiais. Apskaičiuojant imtį yra būtina pateikti tris kintamuosius:

- populiacijos dydį – narių visumą, kurią reprezentuoja imtis;
- patikimumo laipsnį (angl. confidence level) – tikimybę, kad konkretus intervalas įtrauks tikrąją visumos vertę;
- patikimumo intervalą (angl. confidence interval) – intervalą, kuris pagal visas tikimybes, įtraukia tikrąją visumos vertę.

Kadangi tyrime yra siekiama išsiaiškinti išmaniųjų telefonų naudojimo įtaką darbo-namų sąveikai, tyrime gali dalyvauti tik dirbantys žmonės. Remiantis oficialios statistikos portalu 2019 metų duomenimis Lietuvoje vidutinis darbuotojų skaičius buvo 1 287 920. O 2020 ketvirtą ketvirtį užimtų žmonių skaičius buvo 1 352 400 (OSP 2021). Patikimumo laipsnis buvo pasirinktas 95 proc, o patikimumo intervalas 5 proc. Pagal parinktus duomenis atlikti skaičiavimai su 1 287 920 ir 1 352 400. Galutinis imties dydis abiem atvejams buvo toks pats – 384 respondentai. Tyrimo metu iš viso buvo surinkta 398 anketų. Šių anketų užtenka statistiškai reikšmingiems rezultatams gauti.

3.3. Duomenų rinkimas ir analizės metodai

Duomenų rinkimas buvo atliktas naudojant internetinę anketą. Anketa buvo sukurta www.apklausa.lt internetinėje svetainėje. Tyrimas vyko nuo 2021 m. balandžio 1 d. iki 2021 m. balandžio 13 d. Tyrimo duomenų rinkimas buvo atliekamas netikimybinės atrankos metodais, pasitelkiant patogumo atranką ir sniego kamuolio atranką. Sniego kamuolio atranka buvo įtraukta tam, kad būtų padidintas respondentų kiekis ir praplėsta apklausiamų žmonių įvairovė. Anketos platinimui buvo pasitelkti šie informaciniai kanalai:

- socialinis tinklas Facebook (grupės, asmeninė siena);
- susirašinėjimo platformos („MS Teams“, „Viber“, „Messenger“);
- elektroninis paštas;
- reklama www.apklausa.lt puslapyje.

Per tyrimo laiką apklausą peržiūrėjo 1114 žmonių iš jų 398 užpildė anketą.

Tyrimo duomenų analizė buvo atlikta naudojantis „IBM SPSS 25.0 Statistics“ ir „Excel“ programomis. SPSS programa buvo atliekama statistinė duomenų analizė, o grafiniam duomenų atvaizdavimui buvo panaudota „Microsoft Excel“ programa. Pirmiausia buvo atlikta aprašomoji analizė, kuri atskleidžia bendruosius respondentų vertinimus ir leidžia apžvelgti respondentų demografinį pasiskirstymą. Atliekant statistinę analizę buvo pasinaudota šiais tyrimo metodais: koreliacijos koeficientų skaičiavimu ir tiesinės regresijos skaičiavimu. Identifikuoti statistiškai reikšmingus skirtumus tarp išmaniųjų telefonų naudojimo ir darbo-namų sąveikos buvo pasinaudota Spearman'o koreliacijos koeficientais. Gauti duomenis interpretuoti pagal žemiau pateiktą lentelę (4 lentelė).

4 lentelė Koreliacijos koeficientų reikšmės (Cohen et al., 2003; cit. iš Piligrimienė, 2016)

Koreliacijos koeficiento reikšmė	Koreliacijos dydis	Ryšys
0,00 – 0,19	Nežymi koreliacija	Labai silpnas ryšys
0,20 – 0,39	Žema koreliacija	Silpnas ryšys
0,40 – 0,69	Vidutinė koreliacija	Vidutinis ryšys
0,70 – 0,89	Aukšta koreliacija	Stiprus ryšys
0,90 – 1,00	Labai aukšta koreliacija	Labai stiprus ryšys

3.4. Tyrimo validumas

Klausimyno patikimumas buvo patikrintas prieš pradėdant analizuoti išmaniųjų telefonų naudojimą ir darbo-namų sąveiką. Patikimumas patikrintas naudojant Cronbach Alpha koeficientą ir faktoriinę analizę. Klausimynas laikomas patikimu, jeigu Cronbach Alpha koeficiento reikšmė yra nuo 0,7 iki 1 (Pukėnas, 2009). Atlikta faktorinė analizė leido patvirtinti, kad instrumento klausimų grupės sudaro vieną visumą ir nėra išskiriami papildomi faktoriai. Faktorinės analizės rezultatai pateikiami prieduose (2 priedas). Žemiau lentelėje (5 lentelė) pateikiama konstrukto ir dimensijų Cronbach Alpha koeficientai.

5 lentelė Klausimyno patikimumo vertinimas

Konstruktas	Dimensija	Cronbach Alfa
Darbo-namų sąveika	Teigiama darbo ir namų sąveika	0,791
	Neigiama darbo ir namų sąveika	0,916
	Teigiama namų ir darbo sąveika	0,804
	Neigiama namų ir darbo sąveika	0,817
Išmaniųjų telefonų naudojimas	Išmaniųjų telefonų naudojimas po darbo valandų darbo tikslams	0,837
	Išmaniųjų telefonų naudojimas darbo metu asmeniniams tikslams	0,784
Darbo-namų sąveika (visas konstruktas)		0,875
Išmaniųjų telefonų naudojimas (visas konstruktas)		0,751

Taigi, atlikus patikimumo vertinimą (5 lentelė) matyti, kad visų matuotų dimensijų Cronbach Alfa koeficientas yra daugiau už 0,7 – todėl galima teigti, kad naudojamas klausimynas yra patikimas (Pukėnas, 2009).

3.5. Tyrimo etika

Tyrimo metu buvo užtikrintas geranoriškumo principas, iš dalies įgyvendintas pagarbos asmens orumui principas, teisingumo principas. Geranoriškumo principas buvo įgyvendintas formuojant visus teiginių pristatymus trečiuoju asmeniu, o teiginiai formuoti pirmuoju asmeniu. Platinant anketas, iš žinutės turinio buvo leidžiama suprasti, kad dalyvavimas nėra būtinas ir žmogus neprivalo atsakyti į jam pateiktą anketą. Pagarbos asmens orumui principas iš dalies įgyvendintas dėl to, kad tyrimo tikslas buvo paaiškintas, tačiau nebuvo gautas tiriamųjų raštinis ar kitokia forma pateikiamas sutikimas apie dalyvavimą apklausoje. Buvo laikomasi minties, kad jei žmogus atsakė į jam pateiktą anketą, jis sutinka dalyvauti tyrime, nes jokios prievartos ir kontrolės mechanizmas nebuvo taikomas vykdant anketos platinimą. Teisingumo principas buvo įgyvendintas užtikrinant informaciją anketos pradžioje pateikiant sakinį, kuriame pateikiama reikalinga informacija apie tai, kokie žmonės gali dalyvauti tyrime ir kad visa informacija yra konfidenciali ir niekaip neįmanoma nustatyti žmogaus tapatybės. Teisės gauti tikslią informaciją principas ir neapsaugotų tiriamųjų grupių saugumo principai buvo įgyvendinti iš dalies, nes tikslas buvo pateikiamas anketos pradžioje kartu su informacija, kam šie duomenys bus panaudoti, tačiau niekaip nebuvo informuota apie tai, kad tyrimas neturi jokio poveikio žmonių darbui ar kad nesukelia jokios rizikos (Žydžiūnaitė 2011).

4. Išmaniųjų telefonų naudojimo įtakos darbų–namų sąveikai rezultatų analizė

Šioje darbo dalyje bus pateikiami apibendrinti tyrimo rezultatai bei realizuojami trečiame darbo skyriuje aprašyti tyrimo uždaviniai.

4.1. Demografinės respondentų charakteristikos

Pirmiausia yra apžvelgiami respondentų demografiniai ir socialiniai rodikliai. Matyti, kad tyrime dalyvavo daugiau moterų nei vyrų. Moterys sudarė 241 respondentą (60,8 proc.), o vyrai 151 (38,7 proc.), 3 respondentai savo lyties neatskleidė (0,8 proc.). Išsami demografinė statistika pateikiama žemiau esančioje lentelėje (6 lentelė).

6 lentelė Demografiniai socialiniai rodikliai

Rodikliai		Respondentų skaičius (n=398)	
		n	proc.
Lytis	Vyras	154	38,7
	Moteris	241	60,6
	Kita	3	0,8
Amžius	18 – 20	3	0,8
	21 – 30	291	73,1
	31 – 40	53	13,3
	41 – 50	38	9,5
	51 – 60	11	2,8
	61 ir daugiau	2	0,5
Išsilavinimas	Aukštasis universitetinis	272	68,3
	Aukštasis neuniversitetinis	43	10,8
	Aukštesnysis	20	5,0
	Profesinis	14	3,5
	Vidurinis	39	9,8
	Pagrindinis	3	0,8
	Kitas variantas	7	1,8
Gyvenamoji padėtis	Gyvena viena(s)	117	29,4
	Gyvena su sutuoktiniu (-e) / partneriu (-e)	183	46,0
	Gyvena su sutuoktiniu (-e) / partneriu (-e) ir vaiku (-ais)	67	16,8
	Gyvena su vaiku (-ais)	6	1,5
	Kitas variantas	25	6,3
Nepilnamečių vaikų skaičius	Vaikų neturiu	317	79,6
	1 vaiką	40	10,1
	2 vaikus	34	8,5
	3 vaikus ir daugiau	7	1,8

Pagal amžių matyti, kad didžioji dalis respondentų yra iki 31 metų (79,1 proc.), o toliau kitos amžiaus grupės pasiskirsto daugmaž vienodai. Vyriausios grupės turi mažiausiai respondentų (3,3 proc.). Tokį

mažą respondentų kiekį šiose grupėse galėjo lemti anketos platinimo metodai. Analizuojant gyvenamąją padėtį matyti, kad 250 užpildžiusių anketą gyvena šeimyninį gyvenimą (62,8 proc.), o iš jų 67 auginą vaiką (16,8 proc.).

Respondentų taip pat buvo klausta ir apie jų darbinę padėtį. Respondentų darbo rodiklių pasiskirstymas pateikiamas žemiau esančioje lentelėje (7 lentelė).

7 lentelė Respondentų rodikliai susiję su darbu

Rodikliai		Respondentų kiekis (n = 398)	
		n	proc.
Organizacijos dydis	Mažoji (1 – 9 darbuotojai)	63	15,8
	Smulki įmonė (10 – 49)	63	15,8
	Vidutinė įmonė (50 – 249)	102	25,6
	Stambi įmonė (250 ir daugiau)	170	42,7
Organizacijos tipas	Visuomeninis sektorius (pvz.: švietimas, labdara, nevyriausybinių sektoriaus organizacija)	61	15,3
	Verslas	287	72,1
	Viešasis sektorius (pvz.: savivaldybėje, valstybinėje organizacijoje, Sodroje, mokesčių inspekcijoje)	50	12,6
Užimamos pareigos	Vadovaujančios	101	25,4
	Nevadovaujančios	297	74,6
Darbo vieta	Darbas iš ofiso	148	37,2
	Derinimas darbo ofise ir namuose	135	33,9
	Darbas iš namų	80	20,1
	Kita	35	8,8

Matyti, kad didžioji dauguma respondentų dirba verslo sektoriuje – 287 (72,1 proc.). Viešasis ir visuomeninis sektoriai pasidalina maždaug po lygiai respondentų – viešasis 50 (12,6 proc.), visuomeninis 61 (15,3 proc.). Iš darbo vietos rodiklio matome, kad 148 respondentai dirba iš ofiso (37,2 proc.) ir beveik tiek pat anketos dalyvių dirba derindami darbą namuose ir ofise – 135 (33,9 proc.). 80 (20,1 proc.) respondentų įvardino, kad dirba iš namų, o kitą variantą įvardino 35 žmonės (8,8 proc.). Ketvirtadalis apklaustų žmonių užima vadovaujančias pareigas (25,4 proc.).

4.2. Išmaniųjų telefonų naudojimo ir darbo-namų sąveikos vidurkių analizė

Neigiama darbo ir namų sąveikos teiginių vidurkiai pateikiami žemiau esančiame grafike (3 pav.). Šie teiginiai įvertina, kiek darbas neigiamai paveikia namų sritį. Matyti, kad daugiausia įvertintas teiginys „Aš namuose esu susierzinęs, nes mane sekina darbas“ (2,74). Tai parodo, kad daugiau nei pusei respondentų darbe patirtas nuovargis persiduoda į namų aplinką. Taip pat sąlyginai aukštai įvertinti teiginiai „Aš dėl savo darbo prarandu laiką, kurį norėčiau praleisti su savo antra puse / šeima / draugais“ (2,64) ir „Mano darbo įsipareigojimai sukelia sunkumų atsipalaiduoti (pasijusti atsipalaidavusiu) namuose“ (2,66). Tai parodo, kad daugiau nei pusė respondentų prarandą savo laisvą laiką namuose, kurį galėtų skirti savo antrai pusei / šeimai / draugams / poilsiui. Tačiau teiginys

„Aš atšaukiu susitikimus su antra puse / šeima / draugais dėl darbinių įsipareigojimų“ įvertintas žemiausiai (2,25) tai rodo, kad respondentai laikosi suplanuotų veiklų.

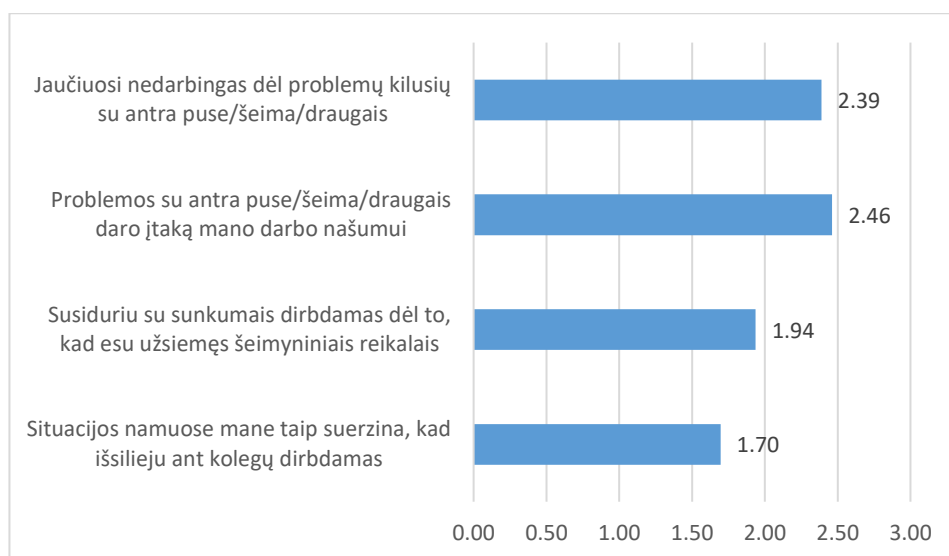
Apibendrinus matyti, kad respondentai nepatiria daug neigiamo krūvio iš tų veiklų, kurios stipriai apibrėžtos taisyklių, tokių kaip laikymasis darbo grafiko ar suplanuotų susitikimų. Daugiausia neigiamo krūvio sukuria neapibrėžtos veiklos.



3 pav. Neigiama darbo ir namų sąveiką vertinantys teiginiai

Iš žemiau pateiktų neigiamą namų ir darbo sąveiką vertinančių teiginių (4 pav.) matyti, kad didžiausi vidurkiai yra pirmų dviejų teiginių: „Jaučiuosi nedarbingas dėl problemų, kilusių su antra puse/šeima/draugais“ (2,39) ir „Problemos su antra puse/šeima/draugais daro įtaką mano darbo našumui“ (2,46). Tai rodo, kad neigiamą sąveiką žmonės patiria labiausiai dėl problemų, kurios atsiranda su antra puse/šeima/draugais. Mažiausiai įvertintas paskutinis teiginys „Situacijos namuose mane taip suerzina, kad išsilieju ant kolegų dirbdamas“ (1,70). Tai galimai rodo, kad respondentai nėra linkę išsilieti ant kolegų darbe, dėl patiriamų sunkumų namuose.

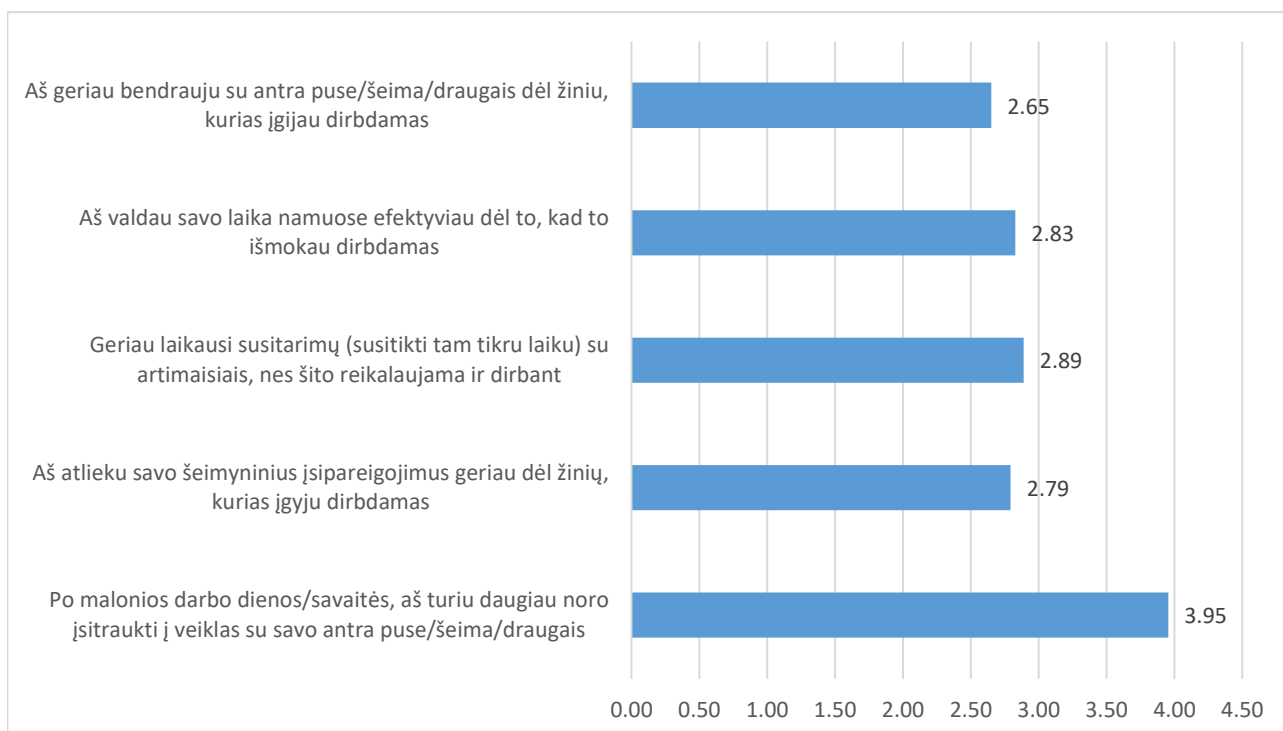
Apibendrinant matyti, kad labiausiai namų srities problemos paveikia darbo našumą ar šiaip sugebėjimą dirbti. Bendrai matyti, kad mažiau nei pusė žmonių patiria neigiamą namų poveikį persiduodantį į darbo sritį.



4 pav. Neigiamą namų ir darbo sąveiką vertinantys teiginiai

Vertinant teigiamą darbo ir namų sąveiką (5 pav.) matyti vienas teiginys, kuris išsiskiria iš kitų – „Po malonios darbo dienos/savaitės aš turiu daugiau noro įsitraukti į veiklas su savo antra puse/šeima/draugais“ (3,95). Tai parodo, kad gera darbo diena turi daugiausiai teigiamos įtakos respondentų namų sričiai. Kitų atsakymų vidurkiai yra sąlyginai vienodi tarp 2,65 ir 2,89.

Apibendrinant matyti, kad teigiamas darbo poveikis namų sričiai jaučiamas labiausiai tuomet, kai pati darbo diena būna sėkminga. Kiti teiginiai indikuoja, kad įgytos kompetencijos darbe taip pat prisideda prie geresnio namų srities valdymo daugiau nei pusei respondentų.

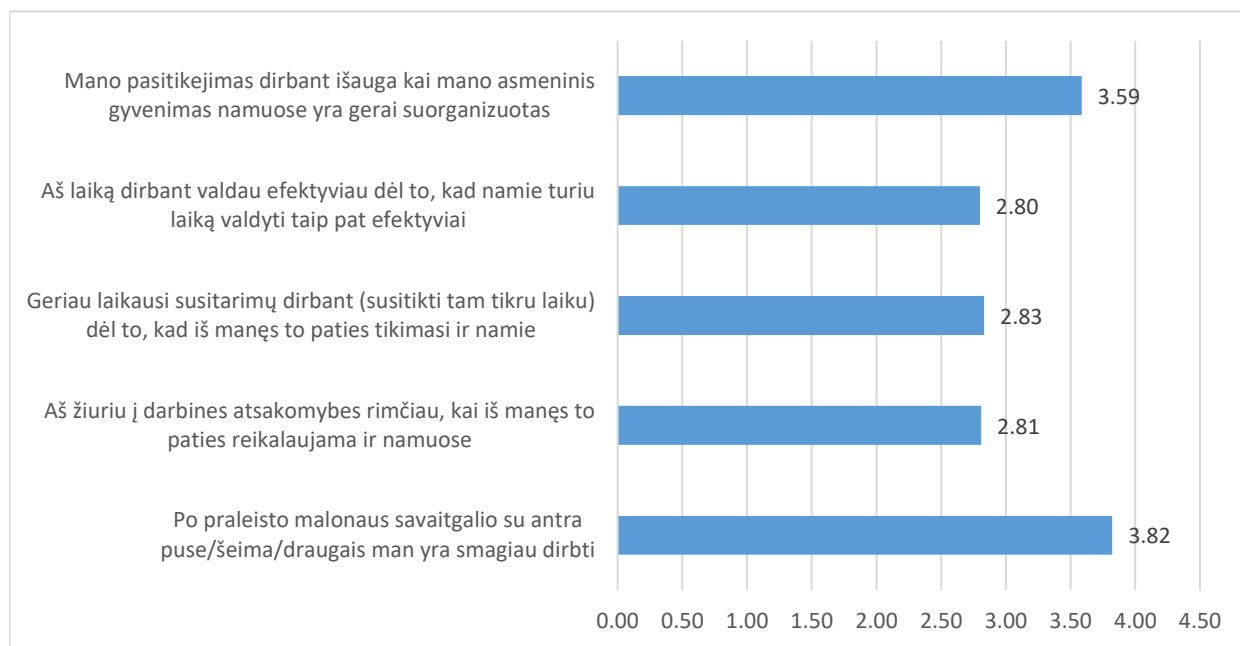


5 pav. Teigiamą darbo ir namų sąveiką vertinantys teiginiai

Analizuojant teigiamos namų ir darbo sąveikos teiginius (6 pav.) matyti, kad aukščiausiai įvertintas yra paskutinis teiginys – „Po praleisto malonaus savaitgalio su antra puse/šeima/draugais man yra

smagiau dirbti“ (3,82) taip pat sąlyginai aukštai įvertintas ir pirmasis teiginys „Mano pasitikėjimas dirbant išauga kai mano asmeninis gyvenimas namuose yra gerai suorganizuotas“ (3,59). Tai rodo, kad respondentai iš namų aplinkos gauna daugiausia teigiamo krūvio į darbo sritį tuomet, kai praleidžia gerai laisvą laiką kartu su savo antrąją puse/šeima/draugais bei šiaip asmeninis gyvenimas yra gerai organizuotas ir nekyla problemų. Kiti atsakymai sulaukė beveik tokio pačio vertinimo tarp 2,80 iki 2,83.

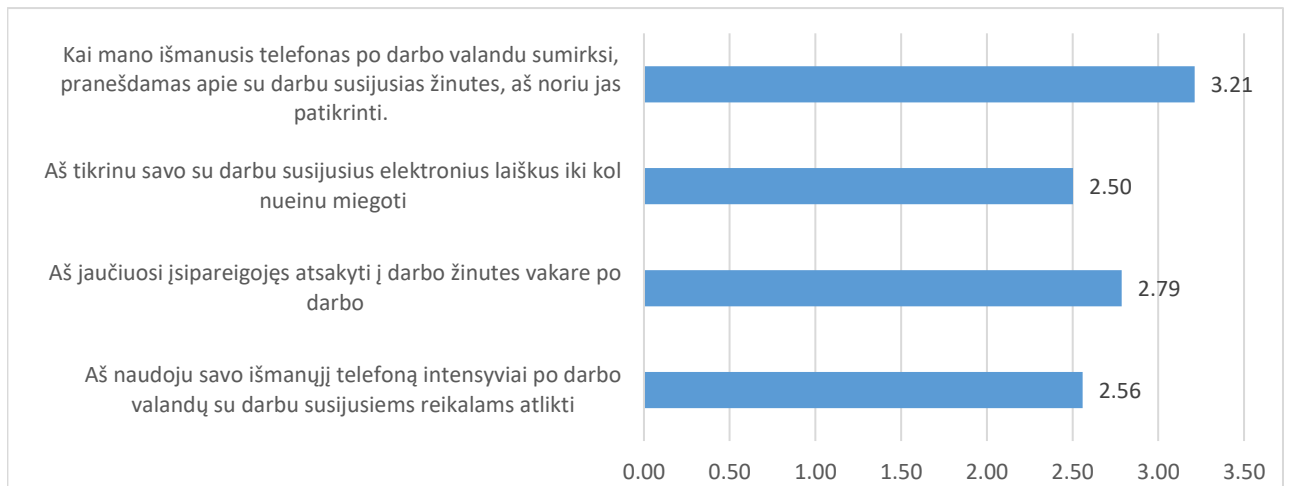
Apibendrinant matyti, kad daugiau nei pusė respondentų patiria teigiamą namų ir darbo sąveiką, kai teigiamas krūvis iš namų yra perduodamas darbo sričiai. Taip pat matyti, kad didžiausią to įtaką turi gerai organizuojamas asmeninis gyvenimas ir gerai praleistas laisvas laikas su artimais žmonėmis.



6 pav. Teigiamą namų ir darbo sąveiką vertinantys teiginiai

Respondentų naudojimąsi išmaniaisiais telefonais po darbo valandų darbo tikslams atspindi žemiau pateiktas grafikas (7 pav.). Matyti, kad anketą pildę žmonės daugiausia atkreipia dėmesį į pranešimus susijusius su darbu, nes teiginys „Kai mano išmanusis telefonas po darbo valandų sumirksi, pranešdamas apie su darbu susijusias žinutes, aš noriu jas patikrinti“ yra įvertintas aukščiausiai (3,21). Mažiausiai įvertintas teiginys yra susijęs su darbinio elektroninio pašto tikrinimu (2,50). Nors pirmasis teiginys yra įvertintas pakankamai aukštai, matyti tendencija, kad visgi tai labiau tik noras patikrinti pranešimą, tačiau pačiu darbu yra linkę užsiimti mažesnė žmonių dalis, nes teiginys „Aš naudoju savo išmanųjį telefoną intensyviai po darbo valandų su darbu susijusiems reikalams atlikti“ yra vertinamas 2,56. Šis vertinimas yra antras mažiausiai balų surinkęs teiginys.

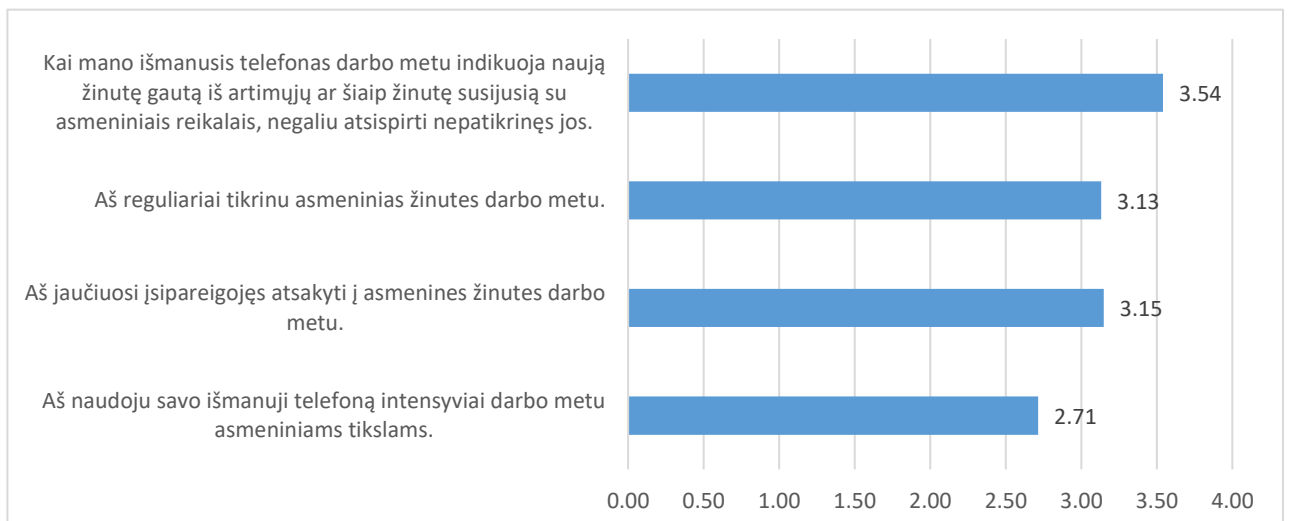
Apibendrinant matyti, kad daugiau nei pusė apklaustųjų vienaip ar kitaip yra linkę naudoti išmanųjį telefoną darbo tikslais. Labiausiai žmonės po darbo valandų darbo tikslams paimti telefoną skatina išmaniųjų telefonų pranešimai susiję su darbu.



7 pav. Išmaniųjų telefonų naudojimą po darbo valandų darbo tikslams vertinantys teiginiai

Respondentai taip pat turėjo įvertinti ir teiginius, apibūdinančius išmaniųjų telefonų naudojimą darbo metu asmeniniais tikslais (8 pav.). Kaip ir po darbo valandų darbo tikslais taip ir darbo metu asmeniniais tikslais aukščiausiai buvo įvertintas teiginys susijęs su žinučių patikrinimu pasirodžius informaciniam pranešimui – „Kai mano išmanusis telefonas darbo metu indikuoja naują žinutę gautą iš artimųjų ar šiaip žinutę susijusią su asmeniniais reikalais, negaliu atsispirti nepatikrinęs jos“ (3,54). Žemiausiai įvertintas teiginys „Aš naudoju savo išmanųjį telefoną intensyviai darbo metu asmeniniams tikslams“ (2,71). Šio teiginio žemiausias įvertinimas taip pat leidžia daryti prielaidas, kad pačios žinutės ir pranešimai yra aktualiausi darbo metu, tačiau to respondentai negali įvardinti kaip aktyviu naudojimusi.

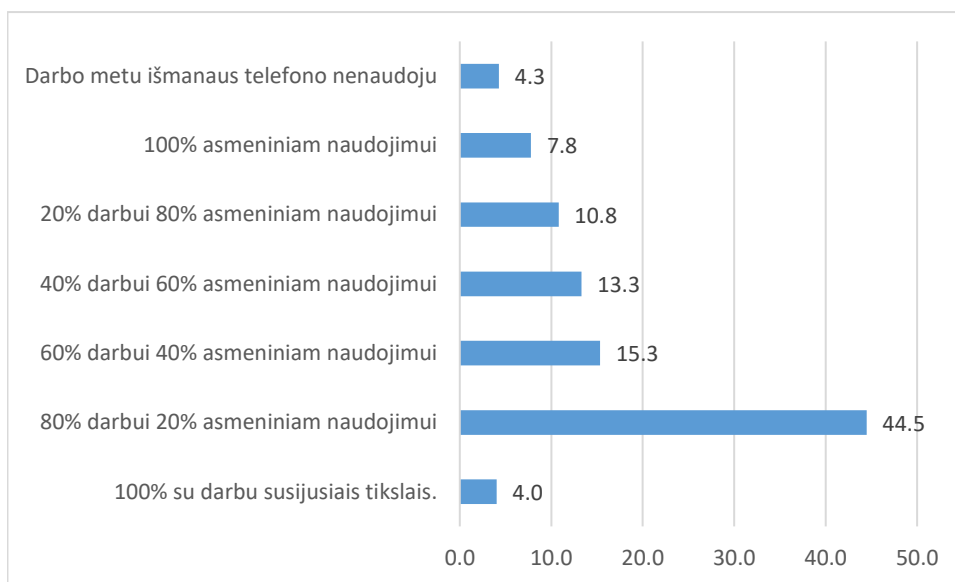
Apibendrinant matyti, kad išmaniųjų telefonų naudojimas darbo metu asmeniniams tikslams yra labai panašiai susijęs kaip ir išmaniųjų telefonų naudojimas po darbo valandų darbo tikslams – respondentai labiausiai atkreipia dėmesį į asmenines žinutes ir pranešimus.



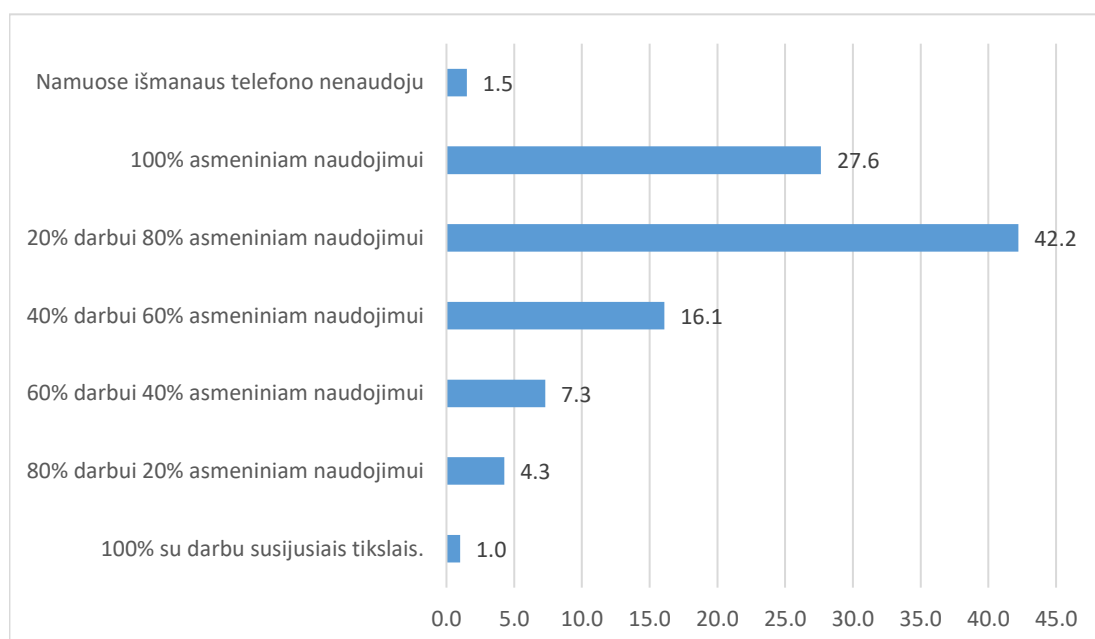
8 pav. Išmaniųjų telefonų naudojimą darbo metu asmeniniams tikslams vertinantys teiginiai

Iš pateikto grafiko (9 pav.) matyti, kad 95,7 proc. žmonių darbo metu naudoja išmanųjį telefoną, tačiau tik 4 proc. telefoną naudoja pilnai tik darbo tikslais. Taip pat matyti, kad 7,8 proc. žmonių darbo metu telefoną naudoja tik asmeniniam naudojimui, nesusijusiam su darbu. Didžioji dalis

apklaustųjų (44,5 proc.) darbo metu įvardino, kad bent penktadalį laiko išmanųjį telefoną naudoja asmeniniams tikslams. Žemiau pateiktas grafikas (10 pav.) pateikia informaciją, kaip žmonės naudoja išmanųjį telefoną po darbo valandų. 98,5 proc. žmonių po darbo valandų naudoja išmanųjį telefoną, tačiau tik 1 proc. apklaustųjų po darbo valandų 100 proc. išmanųjį telefoną naudoja tik darbo reikalais. Tik asmeniniams reikalams naudoja 27,6 proc. respondentų. Šiuo atveju didžioji dalis apklaustųjų (42,2 proc.) penktadalį laiko praleisto prie išmaniojo telefono skiria darbo reikalams po darbo valandų.



9 pav. Išmaniųjų telefonų naudojimo pasiskirstymas darbo metu



10 pav. Išmaniųjų telefonų naudojimo pasiskirstymas po darbo

Apibendrinant matyti, kad didžioji dalis respondentų, apie ~42 proc., išmanųjį telefoną darbo metu naudoja penktadalį laiko asmeniniams tikslams ir penktadalį laiko po darbo valandų darbo tikslams. Taip pat matyti, kad žmonių naudojančių išmanųjį telefoną darbo metu tik asmeniniams tikslams yra

7 kartus daugiau, nei kad po darbo valandų tik darbo tikslams. Taip pat yra ženklus skirtumas kai kalbama apie išmaniųjų telefonų naudojimą tik asmeniniam naudojimui po darbo valandų ir išmaniųjų telefonų naudojimą tik darbo reikalams darbo metu. Kiti pasiskirstymai yra sąlyginai veidrodiniai – tai yra jeigu po darbo metu yra penktadalis laiko praleidžiama naudojant išmaniųjų telefonų asmeniniams tikslams, tai tuomet po darbo valandų penktadalis laiko bus skirtas naudojant darbo tikslams.

Įvertinus kiekvieną teiginių grupę ir peržvelgus labiausiai išsiskiriančius teiginius sudaryta bendra teiginių vidurkių lentelė (8 lentelė). Lentelėje pateikiami visų tyrimo dimensijų vidurkiai. Iš pateiktų duomenų matyti, kad respondentai labiau patiria teigiamą namų ir darbo (3,17) bei teigiamą darbo ir namų (3,02) sąveikas. Tai reiškia, kad dirbdami darbe (leisdami laiką namuose) žmonės sukaupia teigiamą krūvį, kuris persiduoda į namų (darbo) sritį. Mažiausiai įvertinta neigiama namų ir darbo sąveika (2,12). Išmanieji telefonai vidutiniškai naudojami daugiau asmeniniams tikslams darbo metu (3,13), nei po darbo valandų darbo tikslams (2,76).

8 lentelė Tyrimo dimensijų vidurkiai ir standartiniai nuokrypiai

Konstruktas	Dimensija	Vidurkis	Standartinis nuokrypis
Darbo-namų sąveika	Teigiama darbo ir namų sąveika	3,02	0,76177
	Neigiama darbo ir namų sąveika	2,47	0,90012
	Teigiama namų ir darbo sąveika	3,17	0,76614
	Neigiama namų ir darbo sąveika	2,12	0,78812
Išmaniųjų telefonų naudojimas	Išmaniųjų telefonų naudojimas po darbo valandų darbo tikslams	2,76	0,99492
	Išmaniųjų telefonų naudojimas darbo metu asmeniniams tikslams	3,13	0,80410

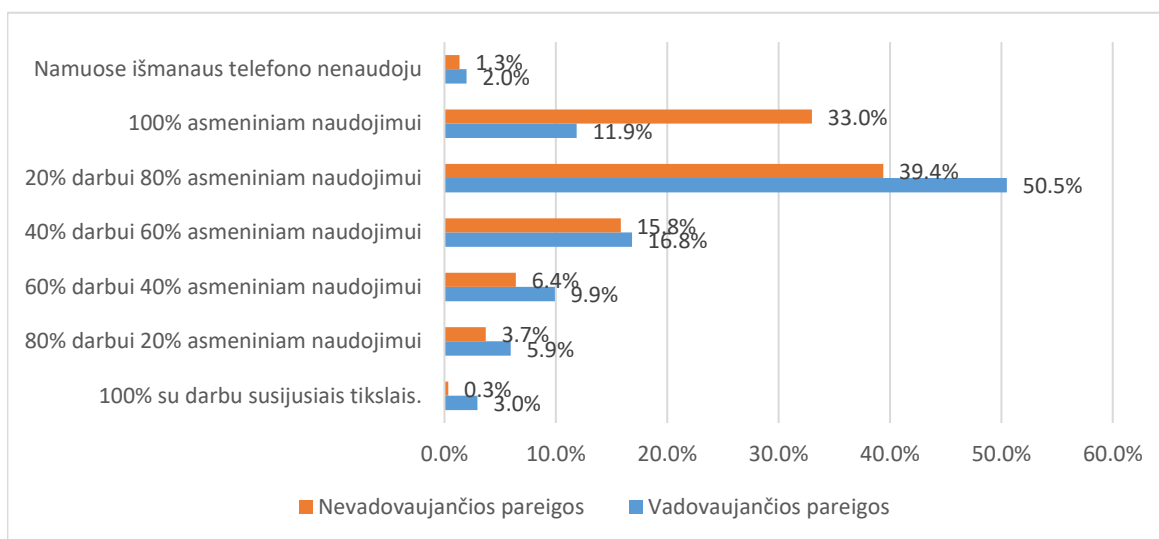
Apibendrinus matosi, kad tyrime dalyvaujantys žmonės patiria daugiau teigiamos darbo-namų sąveikos nei neigiamos. Įdomu tai, kad žmonės yra labiau linkę išmaniaisiais telefonais darbo metu asmeniniams reikalams naudotis daugiau nei po darbo valandų darbo tikslams. Tačiau tiek vienu, tiek kitu atveju respondentai labiausiai atkreipė į teiginius, kurie aprašė išmaniųjų telefonų pranešimus ir žinutes.

4.3. Tyrimo rezultatų analizė respondentų demografinių charakteristikų kontekste

Analizuojant rezultatus demografiniame kontekste pasirinkta analizuoti tai, kaip tarp skirtingų pareigybių yra pasiskirstęs išmaniųjų telefonų naudojimas, tiek po darbo valandų darbo tikslais, tiek darbo metu asmeniniais tikslais. Taip pat apžvelgta kaip skiriasi darbo-namų sąveikos dimensijų vidurkiai, tarp respondentų gyvenamosios padėties, vaikų skaičiaus, lyties. Be to apžvelgta, kaip organizacijos dydis ir sektorius gali turėti poveikį išmaniųjų telefonų naudojimo vidurkiams.

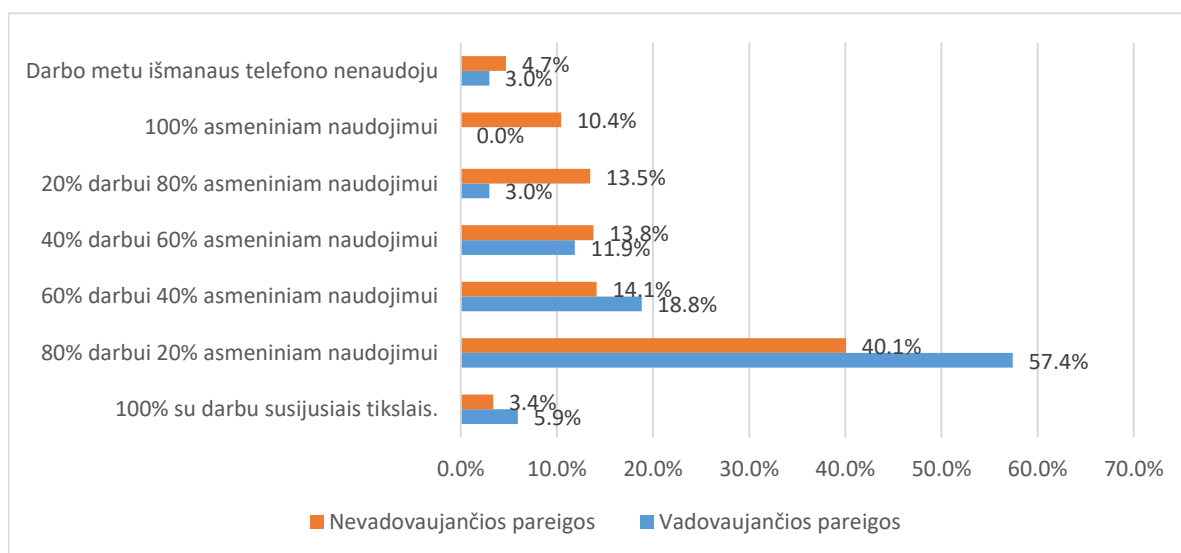
Pagal žemiau pateiktą grafiką (11 pav.) matyti, kad respondentai, užimantys vadovaujančias pareigas yra linkę daugiau naudotis išmaniuoju telefonu po darbo valandų darbo tikslais. Labiausiai išsiskiriantis procentų pasiskirstymas „20% darbui 80% asmeniniam naudojimui“. Tarp vadovaujančias ir nevadovaujančias pareigas užimančių žmonių tai buvo 11,1 proc. skirtumas. Taip pat aiškiai išsiskiria ir tai kad žmonės, kurie neužima vadovaujančių pareigų daugiau naudoja

išmanųjį telefoną po darbo tik asmeniniams reikalams. Skirtumas tarp vadovaujančių pareigų ir nevadovaujančių šiuo atveju yra 21,1 proc.



11 pav. Išmaniųjų telefonų naudojimo po darbo valandų pasiskirstymas pagal užimamas pareigas

Iš žemiau pateikto grafiko (12 pav.) matyti, kad viso savo laiko asmeniniam naudojimui nei vienas respondentas užimantis vadovaujančias pareigas neskiria tik asmeniniams tikslams, o 10,4 proc. nevadovaujančias pareigas užimančių respondentų skiria visą savo laiką išmaniojo telefono naudojimui tik asmeniniams tikslams. Taip pat matyti, kad didžiausias procentas pasiskirstymo tenka „80% darbui 20% asmeniniam naudojimui“. 57,4 proc. vadovaujančias pareigas užimančių žmonių pasirinko tokį variantą. Tai yra 17,3 proc. daugiau nei nevadovaujančias pareigas užimančių žmonių.

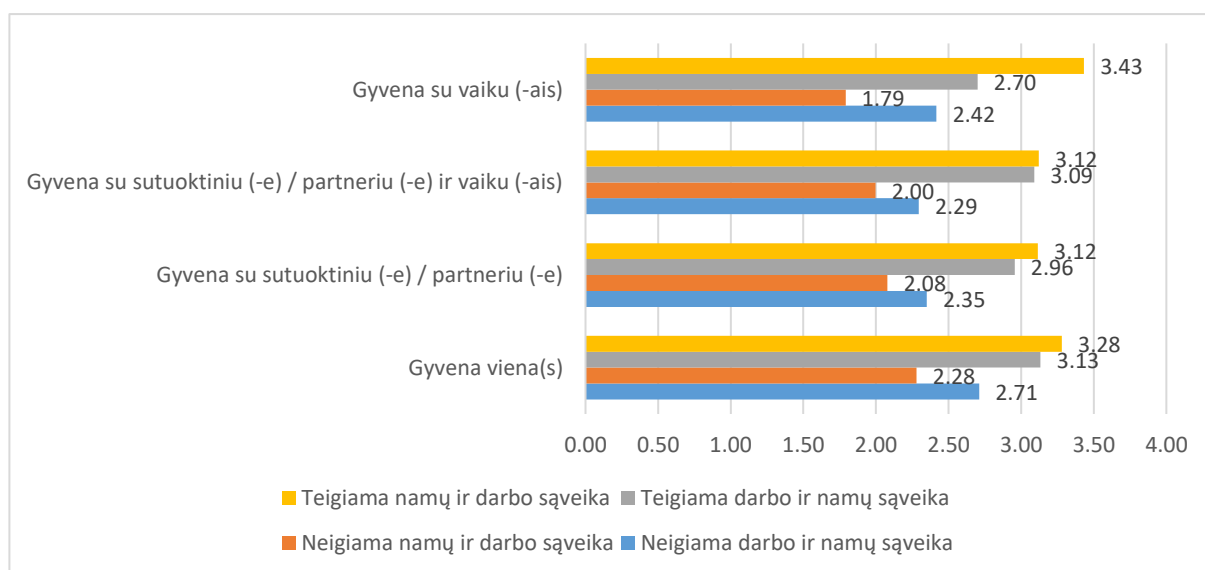


12 pav. Išmaniųjų telefonų naudojimo pasiskirstymas darbo metu pagal užimamas pareigas

Apibendrinant naudojimosi pasiskirstymo analizę matyti, kad vadovaujančias pareigas užimantys žmonės po darbo valandų yra labiau linkę naudoti telefoną darbo tikslams ir žymiai mažiau leidžia sau naudotis išmaniuoju telefonu tik asmeniniams tikslams. Taip pat pastebima tendencija, kad nevadovaujančias pareigas užimantys žmonės labiau yra linkę proporcingai išmanųjį telefoną daugiau

naudoti asmeniniams tikslams, bet ne darbo ir ta tendencija pasikeičia proporcijai peržengus ribą kai 3 dalys laiko skiriamos darbui ir 2 dalys asmeniui naudojimui.

Žemiau pateiktame grafike (13 pav.) pateikiami darbo-namų sąveikos vidurkiai pagal gyvenamąją padėtį. Neigiama darbo ir namų sąveika (2,71) bei namų ir darbo sąveika (2,28) didžiausia yra žmonių, kurie gyvena vieni. Mažiausią neigiamą darbo ir namų sąveiką patiria šeimos su vaikais (2,29), o mažiausią neigiamą namų ir darbo sąveiką patiria asmenys gyvenantys tik su vaikais (1,79). Didžiausią teigiamą namų ir darbo sąveiką patiria taip pat asmenys gyvenantys tik su vaikais (3,43), o aukščiausiai įvertina teigiamą darbo ir namų sąveiką gyvenantys vieni (3,13). Bendrai matyti, kad neigiama darbo ir namų sąveika yra įvertinta per visas grupes aukščiau nei neigiama namų ir darbo sąveika. O teigiama namų ir darbo sąveika įvertinta aukščiausiai per visas grupes.



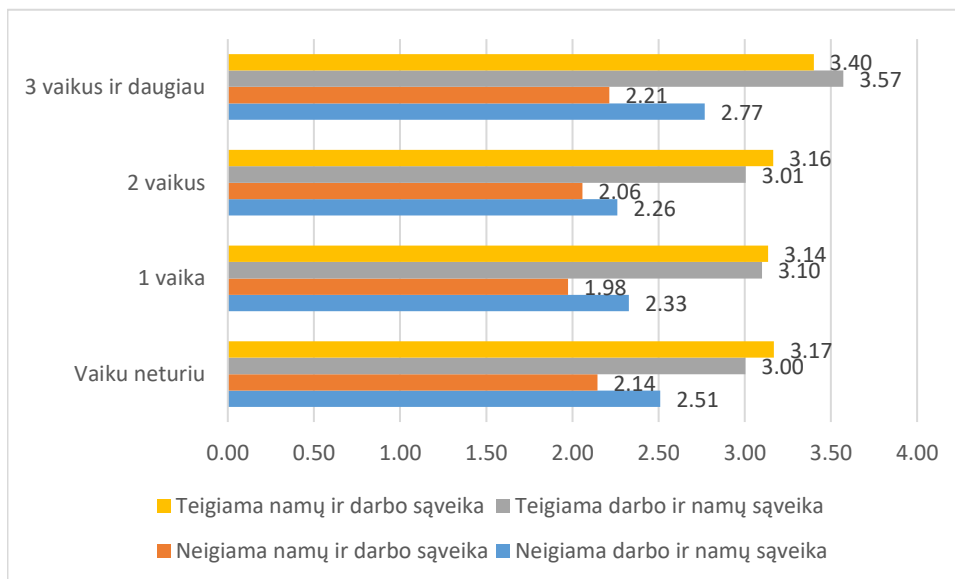
13 pav. Darbo-namų sąveikos dimensijų vertinimo vidurkiai pagal gyvenamąją padėtį

Apibendrinus galima sakyti, kad žmonės, gyvenantys vieni, patiria daugiausia neigiamų darbo-namų sąveikos dimensijų. Nors turėtų atrodyti, kad žmonės su antra puse ar vaiku turėtų patirti daugiau darbo-namų dimensijų neigiamus aspektus, nes reikia vykdyti daugiau išsipareigojimų artimoje aplinkoje. Taip pat matyti, kad teigiamos sąveikos visose grupėse yra didesnės nei neigiamos. Tai atskleidžia, kad žmonės daugiau parsineša teigiamo krūvio tiek iš darbo aplinkos tiek iš namų nepriklausomai nuo to kokia jų šeimyninė padėtis.

Analizuojant žemiau pateiktą grafiką (14 pav.) matyti, kad respondentai, kurie augina 3 ir daugiau vaikų, patiria stipriausią neigiamą darbo ir namų sąveiką (2,77) bei stipriausią neigiamą namų ir darbo sąveiką (2,21), tačiau šios sąveikos skirtumas yra sąlyginai nedidelis – tarp 0,23 ir 0,07. Taip pat 3 ir daugiau vaikų auginančios šeimos patiria stipriausią teigiamą darbo ir namų sąveiką (3,57) bei teigiamą namų ir darbo sąveiką (3,40). Mažiausią neigiamą darbo ir namų sąveiką patiria žmonės auginantys du vaikus (2,26). O mažiausią neigiamą namų ir darbo sąveiką patiria respondentai auginantys vieną vaiką (1,98). Tačiau bendrai skirtumas tarp vieną vaiką auginančių respondentų ir du vaikus yra sąlyginai mažas tarp visų darbo-namų sąveikos dimensijų.

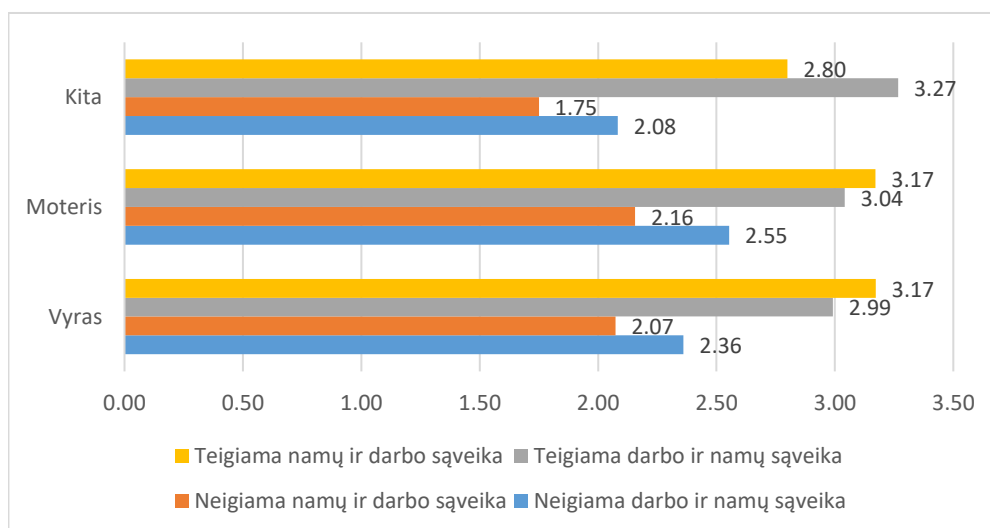
Apibendrinus matyti, kad respondentai, kurie augina tris ir daugiau vaikų patiria tiek daugiau teigiamų darbo-namų sąveikos dimensijų, tiek ir daugiau neigiamų darbo-namų sąveikos dimensijų. Taip gali būti dėl kelių priežasčių. Pirma šių respondentų kiekis yra mažiausias ir jis sudaro tik 2

proc. nuo visų respondentų, kitas dalykas galimai žmonės turintys didesnes šeimas sugeba daugiau gauti teigiamo krūvio, nes vertina buvimą kartu su šeima, bet kartu ir gauna neigiamo daugiau, nes yra daugiau atsakomybių.



14 pav. Darbo-namų sąveikos dimensijų vertinimo vidurkiai pagal auginamų nepilnamečių vaikų skaičių

Pagal žemiau pateiktą grafiką (15 pav.) matyti, kad tarp vyrų ir moterų ženklus skirtumo tarp darbo-namų sąveikos dimensijų nematyti. Didžiausią skirtumą galima išvysti ties neigiama darbo ir namų sąveika kai moterys įvertina vidutiniškai 2,55 balo, o vyrai 2,36. Kiti vidurkių balai skiriasi nuo 0,05 iki 0,09 balo. Stipriai išsiskiria respondentų, kurie pasirinko kitą lytį vertinimas lyginant tarp vyrų ir moterų. Tokių respondentų visos darbo-namų sąveikos vertinamos žemesniu bala išskyrus teigiamą darbo ir namų sąveiką – 3,27 balo.

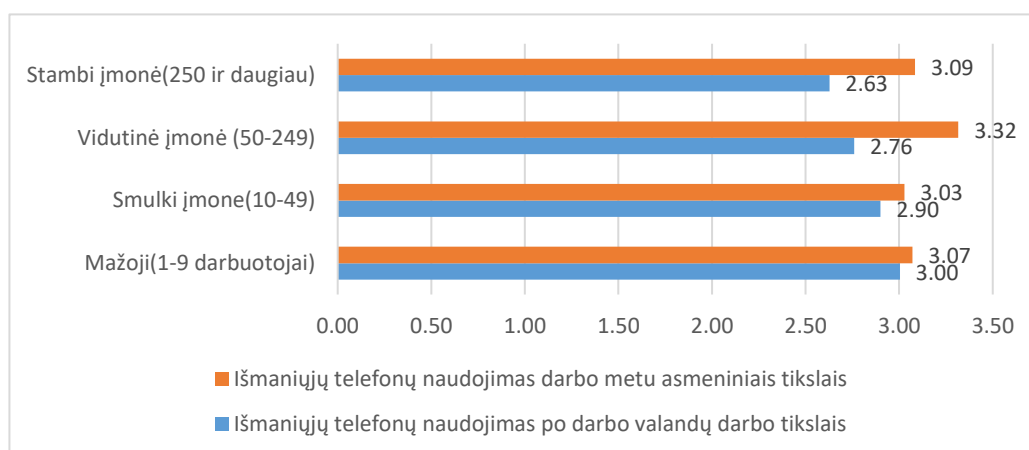


15 pav. Darbo-namų sąveikos dimensijų vertinimo vidurkiai pagal lytį

Apibendrinus matyti, kad ženklus skirtumo tarp vyrų ir moterų nėra kai kalbama apie darbo-namų sąveiką, tačiau neigiama darbo-namų sąveika palyginti išsiskiria daugiausiai. Taip pat kitą lytį įvardinusių asmenų darbo-namų sąveikos vidurkiai skiriasi nuo 10 iki 19 procentų lyginant tiek su

vyrų, tiek su moterų vertinimais. Tačiau respondentų kiekis įvardinusių kitą lytį buvo tik 1 proc. nuo visų tyrime dalyvavusių žmonių.

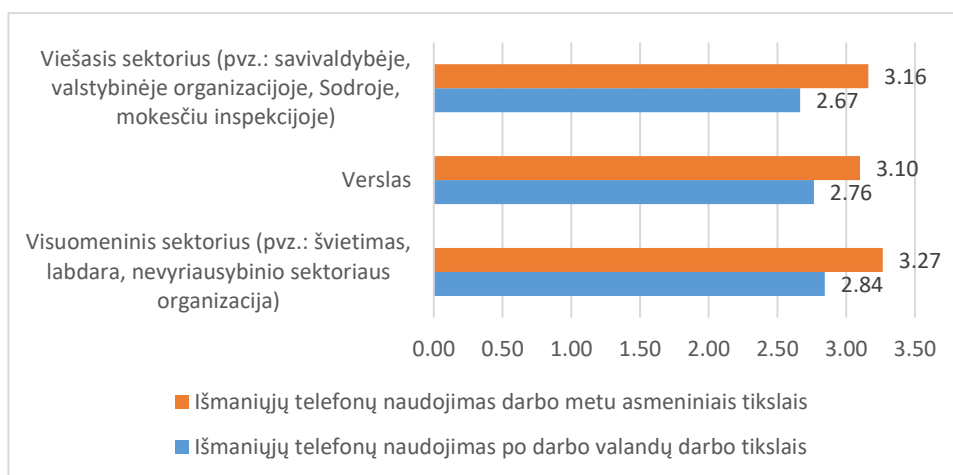
Žemiau pateiktame grafike (16 pav.) matyti, kad išmaniųjų telefonų naudojimas po darbo valandų mažėja didėjant įmonės dydžiui. Nors mažėjimas nėra didelis, tačiau tarp mažos ir stambios įmonės matyti 23 proc. sumažėjimas išmaniųjų telefonų naudojimo po darbo valandų darbo tikslais vertinimas. Išmaniųjų telefonų naudojimas darbo metu asmeniams tikslams neturi aiškios tendencijos keistis, o ryškiausiai išsiskiria vidutinės įmonės vidutiniškai įvertindamos šių klausimų grupę 3,32 balui.



16 pav. Išmaniųjų telefonų naudojimo vidurkių pasiskirstymas pagal įmonės dydį

Apibendrinus matyti, kad išmaniųjų telefonų naudojimas po darbo valandų priklauso nuo įmonės dydžio. Kuo įmonė didesnė tuo mažiau žmonės yra linkę naudoti išmanųjį telefoną po darbo valandų darbo tikslais. Tokį pokytį gali nulemti tai, kad mažiau žmonių turinčios įmonės yra tik pradėjusios plėstis, todėl visi turi daugiau darbų ir jaučia didesnę atsakomybę už atliekamas užduotis.

Analizuojant žemiau pateiktą grafiką (17 pav.) matyti, kad išmaniųjų telefonų naudojimas po darbo valandų darbo tikslams aukščiausiai įvertintas respondentų dirbančių visuomeniniame sektoriuje (2,84), o žemiausiai viešajame sektoriuje (2,67). Išmaniųjų telefonų naudojimas darbo metu asmeniams tikslams taip pat įvertintas aukščiausiai visuomeniniame sektoriuje (3,27), o mažiausiai verslo sektoriuje (3,10).



17 pav. Išmaniųjų telefonų naudojimo vidurkių pasiskirstymas pagal sektorių

Apibendrinant aiškiai išsiskiriančių sektorių išmaniųjų telefonų naudojimo ypatumais nėra, tačiau žmonės, dirbantys visuomeniniame sektoriuje, visgi vertino išmaniųjų telefonų naudojimo klausimus aukščiausiai iš visų kitų sektorių. Toks vertimas galėtų būti dėl to, kad šis sektorius glaudžiai susijęs su renginių organizavimu ir reikalauja daug komunikacijos, todėl išmanusis telefonas gali būti naudojamas daugiau nei kituose sektoriuose.

Apibendrinant tyrimo rezultatus atsižvelgiant į demografinius rodiklius, matyti, kad ženkliai skiriasi žmonių naudojimas išmaniaisiais telefonais priklausomai nuo užimamų pareigų. Taip pat pastebėtas didesnis skirtumas tarp darbo-namų sąveikos dimensijų kai analizuoti duomenys atsižvelgiant į auginamų nepilnamečių vaikų skaičių. Taip pat atkreiptas dėmesys, kad žmonės gyvenantys vieni patiria didžiausią neigiamą darbo ir namų sąveiką. Pastebėtas išmaniųjų telefonų naudojimo po darbo valandų darbo tikslais vidurkių pokytis keičiantis organizacijos dydžiu. Žmonės labiau orientuoti į darbą patirs daugiau neigiamos darbo ir namų sąveikos bei bus linkę daugiau naudotis išmaniaisiais telefonais po darbo valandų. Bendrai matyti, kad demografiniai veiksniai turi įtakos darbo-namų sąveikos dimensijoms ir išmaniųjų telefonų naudojimo ypatumams.

4.4. Tyrimo rezultatų koreliacinė ir regresinė analizė

Kad būtų galima išsiaiškinti ar tiriami konstruktai yra susiję reikalinga atlikti koreliacinę analizę. Koreliacinės analizės metu analizuotos visos keturios dimensijos. Prieš atliekant koreliacinę analizę buvo atliktas Kolmogorov'o – Smirnov'o testas. Šio testo pagalba buvo nustatyta, kad mano tiriamųjų teiginių skirstiniai nėra normalieji. Todėl koreliacijai skaičiuoti buvo pasirinktas Spearman'o koreliacinis koeficientas. Žemiau pateiktoje lentelėje (9 lentelė) yra pateikiama išmaniųjų telefonų naudojimo dimensijų ir darbo-namų sąveikos dimensijų ryšiai.

9 lentelė Koreliacinė matrica: darbo-namų sąveika prieš išmaniųjų telefonų naudojimą

	Išmaniųjų telefonų naudojimas po darbo valandų darbo tikslais		Išmaniųjų telefonų naudojimas darbo metu asmeniniams tikslams	
	Spearman'o koreliacijos koeficientas	p	Spearman'o koreliacijos koeficientas	p
Neigiama darbo ir namų sąveika	0,380**	0,000	0,114*	0,023

Neigiama namų ir darbo sąveika	0,215**	0,000	0,250**	0,000
Teigiama darbo ir namų sąveika	0,267**	0,000	0,057	0,255
Teigiama namų ir darbo sąveika	0,259**	0,000	0,143**	0,004

* koreliacija reikšminga $p < 0,05$ lygyje

** koreliacija reikšminga $p < 0,01$ lygyje

Atlikus koreliacinę analizę pastebėta, kad stipriausi ryšiai yra tarp išmaniųjų telefonų naudojimo po darbo valandų darbo tikslams ir neigiamos darbo ir namų sąveikos ($r_s = 0,380$, $p < 0,01$). Tai yra stipriausias ryšys tarp visų dimensijų, tačiau pati koreliacija sudaro silpną ryšį, remiantis 4 lentele. Kiti ryšiai taip pat yra silpni, tačiau visais atvejais išmaniųjų telefonų naudojimas po darbo valandų darbo tikslais turi ryši su darbo-namų sąveikos dimensijomis. Analizuojant išmaniųjų telefonų naudojimo darbo metu asmeniniams tikslams koreliaciją su darbo-namų sąveikos dimensijomis matyti kad koreliacija yra tik tarp trijų darbo-namų sąveikos dimensijų dvi iš jų turi labai silpną ryšį – neigiamą darbo ir namų sąveiką ($r_s = 0,114$, $p < 0,05$) ir teigiamą namų ir darbo sąveiką ($r_s = 0,143$, $p < 0,01$). Neigiama namų ir darbo sąveika šiuo atveju turi silpną ryšį ($r_s = 0,250$, $p < 0,01$) su išmaniųjų telefonų naudojimu darbo metu asmeniniams tikslams. Teigiama darbo ir namų sąveika šiuo atveju nekoreliuoja su išmaniųjų telefonų naudojimu darbo metu asmeniniams tikslams.

Atliekant koreliacinę analizę tarp darbo-namų sąveikos dimensijos ir išmaniųjų telefonų naudojimo dimensijų pastebėta nežymi koreliacija (10 lentelė). Ši koreliacija parodo, kad didėjant išmaniųjų telefonų naudojimui darbo metu asmeniniams tikslams didės ir išmaniųjų telefonų naudojimas po darbo valandų darbo tikslams. Tai sudaro tarsi užburtą ratą, kuris remiantis 9-os lentelės duomenimis yra neparankus darbuotojui, nes tai gali išauginti neigiamą darbo ir namų sąveiką.

10 lentelė Koreliacinė matrica: Išmaniųjų telefonų naudojimas po darbo valandų darbo tikslams prieš išmaniųjų telefonų naudojimą darbo metu asmeniniams tikslams

	Išmaniųjų telefonų naudojimas darbo metu asmeniniams tikslams	
	Spearman'o koreliacijos koeficientas	p
Išmaniųjų telefonų naudojimas po darbo valandų darbo tikslams	0,146**	0,003

** koreliacija reikšminga $p < 0,01$ lygyje

Apibendrinus, matyti, kad išmaniųjų telefonų naudojimas po darbo valandų darbo tikslams turi silpną ryšį su visomis darbo-namų sąveikos dimensijomis. Kadangi koreliacinis ryšys yra teigiamas, tai reiškia, kad didėjant išmaniųjų telefonų naudojimui po darbo valandų darbo tikslais didės ir su darbo-namų sąveika susijusių dimensijų vertinimai. Kitaip tariant jeigu žmogus naudojasi išmaniuoju telefonu po darbo valandų darbo tikslais jo neigiama darbo ir namų sąveika išaugs. Tas pats galioja ir kitoms darbo-namų sąveikos dimensijomis, tačiau neigiama darbo ir namų sąveika tokio išmaniųjų telefonų naudojimo yra paveikiama labiausiai. Vertinant išmaniųjų telefonų naudojimą darbo metu asmeniniams tikslams matyti, kad labiausiai tokio pobūdžio naudojimas turi įtakos neigiamai darbo ir namų sąveikai. Tai yra jeigu didėtų naudojimas išmaniuoju telefonu darbo metu asmeniniams tikslams didėtų ir neigiamo krūvio susidarymas namų aplinkoje, kuris gali būti perduotas į namų sritį.

Atlikus koreliacinę analizę, regresinė analizė atliekama tam, kad būtų galima nustatyti mobiliųjų telefonų naudojimo įtakos stiprumą darbo-namų sąveikos dimensijoms. Atlikus regresinę analizę tarp išmaniųjų telefonų naudojimo po darbo valandų darbo tikslais ir darbo-namų sąveikos dimensijų, gautas rezultatas pateikiamas žemiau esančioje lentelėje (11 lentelė). Sudaryti modeliai pasižymi maža R^2 reikšme, todėl pagal Čekanavičių ir Murauską (2014) modeliai kurių $R^2 \leq 0,2$ yra prasti. Tačiau reikia pastebėti, kad tiriami modeliai turi tik po vieną nepriklausomą kintamąjį, kitaip tariant darbo-namų sąveikos dimensijoms daro įtaką ne tik išmaniųjų telefonų naudojimas tačiau ir kitos dimensijos, kurios tiriamajame modelyje nėra nagrinėjamos. Nors R^2 yra maži, visų jų p reikšmės $< 0,05$.

11 lentelė Darbo-namų sąveikos komponentų ir išmaniųjų telefonų naudojimo po darbo valandų darbo tikslais modelio tinkamumas

Priklausomas kintamasis	R	R ²	Pakoreguotas R ²	p
Neigiama darbo ir namų sąveika	0,369	0,136	0,134	0,000
Neigiama namų ir darbo sąveika	0,233	0,054	0,052	0,000
Teigiama darbo ir namų sąveika	0,277	0,077	0,074	0,000
Teigiama namų ir darbo sąveika	0,267	0,072	0,069	0,000

Atlikta analizė atskleidžia, kad nepriklausomas kintamasis (išmaniųjų telefonų naudojimas po darbo valandų darbo tikslais) paaiškina tarp 13,6 ir 5,4 proc. priklausomo kintamojo reikšmių sklaidos. Daugiausiai paaiškinama būtent kai pirmojo modelio reikšmių sklaidos priklausomas kintamasis yra neigiama darbo ir namų sąveika (13,6 proc.). Mažiausia paaiškina neigiamos darbo ir namų sąveikos reikšmių sklaidos (5,4 proc.).

Analizuojant keturių modelių gautus tiesinės regresijos koeficientus pateiktus žemiau esančioje lentelėje (12 lentelė) galima teigti, kad visais atvejais išmaniųjų telefonų naudojimas po darbo valandų darbo tikslais turi statistiškai reikšmingos įtakos darbo-namų sąveikos dimensijoms, nes $p < 0,05$. Taigi didžiausią įtaką išmaniųjų telefonų naudojimas po darbo valandų darbo tikslams turėtų būtent neigiamai darbo ir namų sąveikai ($\beta = 0,369$). Remiantis Cohen taisykle tai yra vidutinio lygio poveikis. Žemiausią įtaką patiria neigiama darbo ir namų sąveika ($\beta = 0,233$). Bendrai 2, 3 ir 4 modeliai atskleidžia, kad išmaniųjų telefonų naudojimas po darbo valandų darbo tikslams turi mažą efektą, nes $\beta < 0,3$.

12 lentelė Darbo-namų sąveikos dimensijų ir išmaniųjų telefonų naudojimo po darbo valandų regresinės analizės koeficientai

	Nestandardizuoti koeficientai		Standartizuoti koeficientai	t	Sig
	B	Std. Error	Beta		
1					
Neigiama darbo ir namų sąveika	1,552	0,124		12,501	0,000
Išmaniųjų telefonų naudojimas po darbo valandų	0,334	0,042	0,369	7,904	0,000
2					
Neigiama namų ir darbo sąveika	1,611	0,114		14,166	0,000
Išmaniųjų telefonų naudojimas po darbo valandų	0,185	0,039	0,233	4,769	0,000
3					

Teigiama darbo ir namų sąveika	2,438	0,109		22,446	0,000
Išmaniųjų telefonų naudojimas po darbo valandų	0,212	0,037	0,277	5,731	0,000
4					
Teigiama namų ir darbo sąveika	2,600	0,110		23,737	0,000
Išmaniųjų telefonų naudojimas po darbo valandų	0,206	0,037	0,267	5,523	0,000

Atliekant išmaniųjų telefonų naudojimo darbo metu asmeniniams tikslams ir darbo-namų sąveikos dimensijų regresinę analizę buvo remtasi anksčiau išsakytomis prielaidomis. Remiantis žemiau pateiktais duomenimis (13 lentelė) matyti, kad tolimesnei analizei tinkami tik du modeliai. Modeliai, kurių nepriklausomi kintamieji yra neigiama darbo ir namų sąveika ir teigiama darbo ir namų sąveika nepasitvirtino, nes šių modelių $p > 0,05$ ir $R^2 < 0,01$, tai reiškia, kad nepriklausomas kintamasis nepaaiškina, net vieno procento priklausomojo kintamojo reikšmių sklaidos.

13 lentelė Darbo-namų sąveikos komponentų ir išmaniųjų telefonų naudojimo darbo metu asmeniniais tikslais modelio tinkamumas

Priklausomas kintamasis	R	R ²	Pakoreguotas R ²	p
Neigiama darbo ir namų sąveika	0,095	0,009	0,007	0,057
Neigiama namų ir darbo sąveika	0,241	0,058	0,056	0,000
Teigiama darbo ir namų sąveika	0,049	0,002	0,000	0,326
Teigiama namų ir darbo sąveika	0,151	0,023	0,020	0,003

Taigi atlikta analizė parodo, kad išmaniųjų telefonų naudojimas darbo metu asmeniniams tikslams kaip nepriklausomas kintamasis paaiškina 5,8 proc. reikšmių sklaidos, kai priklausomas kintamasis yra neigiama namų ir darbo sąveika ir 2,3 proc. reikšmių sklaidos, kai nepriklausomas kintamasis yra teigiama namų ir darbo sąveika.

Duomenys pateikti žemiau esančioje lentelėje (14 lentelė) atvaizduoja regresinės analizės koeficientus tarp darbo-namų sąveikos dimensijų ir išmaniųjų telefonų naudojimo darbo metu asmeniniams tikslams. Kadangi tinkamumo nustatymo metu buvo atmestas pirmas ir trečias modeliai, duomenys bus analizuojami tik pagal antro ir ketvirto modelius. Išmaniųjų telefonų naudojimas darbo metu asmeniniams tikslams turi įtakos teigiamai bei neigiamai namų ir darbo sąveikai. Šiuo atveju matyti, kad didžiausia įtaka daroma neigiamai namų ir darbo sąveikai ($\beta = 0,241$). Nors vertinant abu modelius matyti, kad jiems daroma įtaka maža, nes $\beta < 0,3$.

14 lentelė Darbo-namų sąveikos dimensijų ir išmaniųjų telefonų naudojimo darbo metu asmeniniais tikslais regresinės analizės koeficientai

	Nestandardizuoti koeficientai		Standartizuoti koeficientai	t	Sig
	B	Std. Error	Beta		
1					
Neigiama darbo ir namų sąveika	2,141	0,181		11,818	0,000
Išmaniųjų telefonų naudojimas darbo metu asmeniniams tikslams	0,107	0,056	0,095	1,906	0,057
2					
Neigiama namų ir darbo sąveika	1,382	0,155		8,937	0,000

Išmaniųjų telefonų naudojimas darbo metu asmeniniams tikslams	0,236	0,048	0,241	4,936	0,000
3					
Teigiama darbo ir namų sąveika	2,877	0,154		18,708	0,000
Išmaniųjų telefonų naudojimas darbo metu asmeniniams tikslams	0,047	0,048	0,049	0,983	0,326
4					
Teigiama namų ir darbo sąveika	2,719	0,153		17,762	0,000
Išmaniųjų telefonų naudojimas darbo metu asmeniniams tikslams	0,144	0,047	0,151	3,035	0,003

Apibendrinus atliktą koreliacinę analizę galima sudaryti 6 modelius. Keturi modeliai apibūdinantys išmaniųjų telefonų naudojimo po darbo valandų darbo tikslais daro įtaką darbo-namų sąveikos dimensijoms. Du modeliai apibūdinantys išmaniųjų telefonų naudojimo darbo metu asmeniniais tikslais daro įtaką teigiamai bei neigiamai namų ir darbo sąveikai. Didžiausia įtaka yra būtent išmaniųjų telefonų naudojimo po darbo valandų darbo tikslais neigiamai darbo ir namų sąveikai. Nors nustatyta, kad įtaka yra tarp išmaniųjų telefonų naudojimo darbo metu asmeniniams tikslams, tačiau jos efektas yra žemas ir apima tik dvi darbo-namų sąveikos dimensijas.

4.5. Tyrimo rezultatų apibendrinimas ir diskusija

Atliekant šį tyrimą buvo siekiama išsiaiškinti ar išmaniųjų telefonų naudojimas daro įtaką darbo-namų sąveikai. Analizės metu panaudoti metodai leido interpretuoti gautus rezultatus ir juos tarpusavyje palyginti remiantis aprašomąja statistika, vidurkių palyginimu, koreliacija bei tiesine regresija.

Bendrai pastebėta, kad tyrime dalyvavę respondentai geriau vertino teigiamas darbo-namų sąveikos dimensijas. Tai atskleidžia, kad žmonės darbo ir namų srityse sukaupia daugiau teigiamo nei neigiamo krūvio. Stebint išmaniųjų telefonų naudojimo ypatumus pastebėta, kad žmonės yra labiau linkę išmanųjį telefoną naudoti darbo metu asmeniniams tikslams. Tokį telefonų naudojimo pasiskirstymą pastebi Wet'as ir Koekemoer (2016) išskirdami, kad žmonės yra linkę naudotis išmaniaisiais telefonais darbo metu asmeniniams tikslams ir po to atitinkamai užbaigti darbus jeigu jų nespėjo namuose po darbo valandų atitinkamai irgi naudodamiesi išmaniaisiais telefonais. Tarp šių dviejų išmaniųjų telefonų naudojimo tipų šio tyrimo metu buvo nustatytas nežymus koreliacinis ryšys, kas iš dalies atitinka Wet'o ir Koekemoer (2016) atlikto tyrimo išvagas. Lyginant Neštian ir kitų (2020) atlikto tyrimo išmaniųjų telefonų naudojimo proporcijų pasiskirstymą darbo metu pastebėta, kad bendrai gautas panašus kiekis asmenų, kuris darbo metu išmanųjį telefoną naudoja tiek asmeniniams, tiek darbo reikalais – apie 80 proc. respondentų. Taip pat pastebėta, kad darbe išmanųjį telefoną apskritai naudoja apie 96 proc. tyrime dalyvavusių žmonių, o po darbo išmanųjį telefoną naudoja net 98,5 proc. apklaustųjų. Tokie rezultatai leidžia sutapatinti Zoonen ir kitų (2020) išsakytą nuomonę, kad išmanieji telefonai yra vieni skvarbiausių įrenginių.

Analizuojant vidurkius buvo pastebėta įdomi tendencija, kad didėjant organizacijos dydžiui mažėja žmonių praleistas laikas naudojant išmaniuosius telefonus po darbo valandų darbo tikslais. Taip pat žiūrint į neigiamą darbo ir namų sąveiką pastebėta, kad stipriausią neigiamą sąveiką patiria būtent vieniši žmonės, tokie rezultatai patvirtina mokslininkų keliamą mintį, kad namų sritis nėra susijusi

tik su antra puse ir šeimos dedamąja. Žodis „namų“, o ne „šeimos“ turėtų būti naudojamas tiriant šių sričių sąveiką, kad būtų pasiekiamas tinkamas konstrukto kompleksiskumas (Dust, Greenhaus, 2013).

Atlikus koreliacinę analizę buvo pastebėta, kad aukščiausias koreliacinis koeficientas tarp išmaniųjų telefonų naudojimo po darbo valandų darbo tikslais priklauso būtent neigiamai darbo ir namų sąveikai. Tarp šių dimensijų matomas silpnas ryšys. Regresinė analizė tik patvirtina, kad išmaniųjų telefonų naudojimas po darbo valandų darbo tikslams daro įtaką neigiamai darbo ir namų sąveikai ir ši įtaka yra stipriausia lyginant su kitomis darbo-namų sąveikos dimensijomis. Šis labiausiai išsiskiriantis ryšys yra labai panašus lyginant su Derks ir Bakker'io (2014) metais atlikto tyrimo išvadomis, kad žmonės turėdami išmaniuosius telefonus šalia savęs nesugeba atsiriboti nuo darbo po darbo valandų, o tai padidina darbo ir šeimos sričių konflikto galimybes. Bendrai žvelgiant visos darbo-namų sąveikos dimensijos turi koreliaciją su išmaniųjų telefonų naudojimu po darbo valandų darbo tikslams, o regresinė analizė patvirtina, kad toks išmaniųjų telefonų naudojimas daro įtaką visoms darbo-namų sąveikos dimensijoms. Tai reiškia, kad išmaniųjų telefonų naudojimas po darbo valandų darbo tikslais gali ne tik daryti neigiamą poveikį bei gerinti ir teigiamas darbo-namų sąveikos dimensijas. Šis reiškinys taip pat buvo pastebėtas Roy'us (2016) atliekant tyrimą kaip moterys Indijoje išmaniųjų telefonų pagalba gali suderinti namų ir darbo sritis. Toks suderinimas leidžia susidaryti teigiamam krūviui tiek namuose, tiek darbe, nes motinos žino, kad viskas gerai yra jų namų ūkyje. Tai yra vienas svarbiausių akcentų, nes teigiamą poveikį turinčių tyrimų yra mažiau. Didėjantis teigiamą poveikį tyrinėjančių tyrimų skaičius padėtų mokslininkams pateikti tikslesnes rekomendacijas.

Koreliacinė ir regresinė analizė buvo atlikta ir tarp išmaniųjų telefonų naudojimo darbo metu asmeniniams tikslams bei darbo-namų sąveikos dimensijų. Šios analizės metu buvo pastebėta, kad statiškai reikšmingas ryšys kai $p < 0,01$ buvo nustatytas tik teigiamai bei neigiamai namų ir darbo dimensijoms. Regresinė analizė taip pat atskleidė, kad išmaniųjų telefonų naudojimas darbo metu asmeniniams tikslams įtaką daro tik teigiamai bei neigiamai namų ir darbo sąveikai. Tai galima pagrįsti tuo, kad išmanieji telefonai leidžia greitai ir tikslingai peržiūrėti žinutes ar kitus pranešimus, taip pat dažniausiai komunikacija gali vykti tik į vieną pusę ir būti impulsyvi (Van Zoonen, W. et al., 2020). Tai reiškia, kad jeigu žmogus gauna žinutę iš namų srities ir ji turi neigiamą arba teigiamą reikšmę, tai iškart paveikia dirbantįjį, o jeigu jis parašo žinutę, paskambina ar kaip kitaip susiekia – tai iškart nepadarys neigiamo arba teigiamo poveikio. Tokią prielaidą galimą laikyti tinkama ir dėl to, kad būtent didžiausia įtaka ir yra padaroma neigiamai namų ir darbo sąveikai. Taigi gauti rezultatai leidžia tik dalinai pritarti Roy'aus (2016) darytam tyrimui, kad išmanieji telefonai darbo metu suteikia tik teigiamą efektą. Tačiau leidžia pilnai sutapatinti rezultatus su jau atliktais tyrimais, nes įžvelgtos teigiamos sąveikos būtent dėl to, kad galima atlikti namų srities darbus, o tai perkelia teigiamą krūvį į darbo vietą (Dora et al., 2019).

Atlikta regresinė analizė leidžia patvirtinti šešias hipotezes, kad:

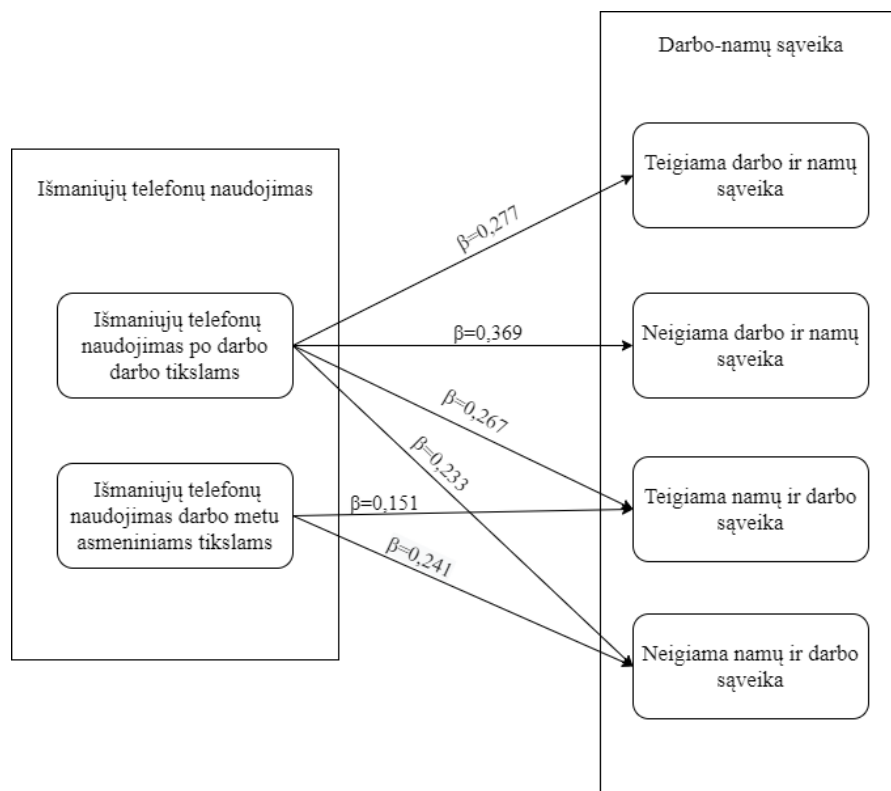
- H1. Išmaniųjų telefonų naudojimas po darbo valandų darbo tikslams daro įtaką teigiamai darbo ir namų sąveikai;
- H2. Išmaniųjų telefonų naudojimas po darbo valandų darbo tikslams daro įtaką neigiamai darbo ir namų sąveikai;
- H3. Išmaniųjų telefonų naudojimas po darbo valandų darbo tikslams daro įtaką teigiamai namų ir darbo sąveikai;

- H4. Išmaniųjų telefonų naudojimas po darbo valandų darbo tikslams daro įtaką neigiamai namų ir darbo sąveikai;
- H7. Išmaniųjų telefonų naudojimas darbo metu asmeniniams tikslams daro įtaką teigiamai namų ir darbo sąveikai;
- H8. Išmaniųjų telefonų naudojimas darbo metu asmeniniams tikslams daro įtaką neigiamai namų ir darbo sąveikai.

Dvi hipotezės H5 ir H6 buvo atmestos, nes gautos p ir R^2 reikšmės neleido patvirtinti regresinio modelio tinkamumo.

- H5. Išmaniųjų telefonų naudojimas darbo metu asmeniniams tikslams daro įtaką teigiamai darbo ir namų sąveikai.
- H6. Išmaniųjų telefonų naudojimas darbo metu asmeniniams tikslams daro įtaką neigiamai darbo ir namų sąveikai.

Taigi atlikus pagal gautus rezultatus buvo reikalingos tyrimo pradžioje, sudaryto modelio korekcijos, kurios pateikiamos žemiau pateiktame paveiksle (18 pav.). Todėl galutinis modelis parodo, kad išmaniųjų telefonų naudojimas po darbo valandų darbo tikslams daro įtaką visoms darbo-namų sąveikos dimensijoms, o išmaniųjų telefonų naudojimas darbo metu asmeniniams tikslams daro įtaką tik teigiamai ir neigiamai namų ir darbo dimensijoms



18 pav. Koreguotas išmaniųjų telefonų naudojimo ir darbo-namų sąveikos modelis

Šis tyrimas yra atliktas remiantis kitais tyrimais, kurie nagrinėja darbo-namų sąveiką. Didžioji dalis šių tyrimų nagrinėjo tik vieną kažkurią darbo-namų sąveikos dimensiją (dažniausiai neigiamą darbo ir namų sąveiką) arba vieną išmaniųjų įrenginių sritį. Tačiau šio tyrimo rezultatai atspindi tam tikrus kitų tyrimų aspektus, tokius kaip, kad išmaniųjų telefonų naudojimas po darbo valandų darbo tikslams gali būti tiek naudingas tiek žalingas darbo-namų sąveikai. Išmaniųjų telefonų naudojimas darbo metu

asmeniniams tikslams atneša ne tik neigiamą, bet ir teigiamą namų ir darbo sąveiką. Pagrindiniai šio tyrimo apribojimai demografinė prasme yra amžiaus ir šeimos padėties pasiskirstymas. Didžiąją dalį tyrime dalyvavusių žmonių sudarė 21 – 30 metų asmenys ir didžioji šios grupės žmonių gyvena vieni arba neturi vaikų, o tai gali būti vienas iš esminių skirtumų vertinant darbo-namų sąveikos dimensijas ką šio tyrimo metu atskleidė vidurkių palyginimas. Kitas apribojimas tas, kad darbe nėra naudojamos visos keturios išmaniųjų telefonų naudojimo dimensijos. Pasak Derks ir kitų (2021) išmaniųjų telefonų naudojimas galėtų būti suskirstomas į keturias grupes: išmaniųjų telefonų naudojimas po darbo valandų darbo tikslams, išmaniųjų telefonų naudojimas po darbo valandų asmeniniams tikslams, išmaniųjų telefonų naudojimas darbo metu darbo tikslams, išmaniųjų telefonų naudojimas darbo metu asmeniniams tikslams. Atitinkamai tokiu atveju visos šios dimensijos sudarytų vieną išmaniųjų telefonų naudojimo dimensiją. Šio darbo kontekste visos dimensijos nebuvo iširtos, dėl magistrinio darbo apimties ribojimo, o taip pat dėl galimai klaidinančių instrumento klausimų, kurie šiuo atveju būtų buvę per daug panašūs. Tai atveria galimybes tinkamo instrumento pritaikymui, kuris padėtų įvertinti visas keturias išmaniųjų telefonų naudojimo dimensijas bei kokią įtaką jos turi darbo-namų sąveikai. Taip pat klausimai susiję su išmaniųjų telefonų naudojimu yra pakankamai siauri, todėl tai taip pat gali būti vienas iš ribojimų, kuris galėjo nulemti mažas tiesinės regresijos R^2 reikšmes.

Išvados ir rekomendacijos

Išvados

1. Atlikus problemos analizę galima teigti, kad išmanieji telefonai naudojami tiek darbo, tiek namų srityse. Akcentuotina, kad išmaniųjų telefonų naudojimas gali būti skirstomas į dvi kategorijas: išmaniųjų telefonų naudojimas darbo metu asmeniniams tikslams ir išmaniųjų telefonų naudojimas po darbo valandų darbo tikslams. Toks išmaniųjų telefonų naudojimas gali paveikti darbuotojų laisvo laiko praleidimą po darbo valandų ar darbui skirtą laiką. Taip yra, nes būtent aukščiau pateikti išmaniųjų telefonų naudojimo pobūdžiai įtraukia kitos srities veiklas. Todėl pasidaro aktualu, kaip tai paveiks darbuotojus bei jų darbo-namų sąveiką. Pastebėta, kad bendros nuomonės šiuo klausimu nėra. Yra autorių teigiančių, kad tokie išmaniųjų telefonų naudojimo ypatumai turi daug neigiamos įtakos, kiti sako, kad kaip tik tai padeda žmogui surasti pusiausvyrą ir atlikti visus įsipareigojimus.
2. Atlikus mokslinės literatūros analizę galima teigti, kad darbo-namų sąveika yra plačiai paplitęs konstruktas, tačiau nėra jo vieningos definicijos. Šio darbo kontekste buvo pasirinkta remtis Geurts ir kt. (2005) apibrėžimu – darbo-namų sąveika yra procesas, kurio metu darbuotojo veikla vienoje srityje (pvz. darbas) gali būti teigiamai arba neigiamai paveikta susikaupusio krūvio būnant kitoje srityje (pvz. namai). Mokslinėje literatūroje pateikiamos keturios darbo-namų sąveikos dimensijos: teigiama darbo ir namų sąveika, neigiama darbo ir namų sąveika, teigiama namų ir darbo sąveika, neigiama namų ir darbo sąveika. Kiekviena iš šių sąveikų atitinkamai apibūdina kaip ji vyksta ir kuria kryptimi. Atlikus analizę, darbe sudarytas modelis, kuris aprašo išmaniųjų telefonų naudojimo įtaką darbo-namų sąveikos dimensijoms.
3. Išmanusis telefonas daugelio apibrėžiamas, kaip mobilusis telefonas, kurio funkcijos yra praplėstos, apjungiant kitų įrenginių savybes, tokias kaip siųsti elektroninius laiškus, naršyti internete, skaityti, žaisti, apsipirkinėti ar kiti funkcionalumai. Išmanusis telefonas yra informacinių komunikacinių technologijų dalis. Tačiau dėl savo plataus pritaikymo yra išskiriamas kaip atskira technologija. Pagrindinis šio įrenginio pranašumas yra mobilumas, paprastumas naudoti ir asmeniškumas.
4. Sudarytas instrumentas galintis nustatyti darbo-namų sąveikos ir išmaniųjų telefonų naudojimo dimensijas. Tyrimo instrumento validumas patikrintas atliekant faktorinę analizę ir Cronbach alfa koeficientų skaičiavimo metodais. Šie metodai patvirtino instrumento validumą. Tinkamai įgyvendinta tyrimo metodika leido greitai surinkti respondentų skaičių reikalingą empiriškai įvertinti gautus rezultatus.
5. Tyrimo rezultatai leidžia teigti jog tarp išmaniųjų telefonų naudojimo dimensijų ir darbo-namų sąveikos dimensijų yra statistiškai reikšmingi ryšiai. Tyrime dalyvavę respondentai daugiausiai patiria teigiamos darbo ir namų sąveikos (3,17), o mažiau nei pusę respondentų patiria neigiamą namų ir darbo sąveiką (2,12). Taip pat nustatyta, kad išmanieji telefonai darbo metu asmeniniams tikslams (3,13) yra naudojami daugiau respondentų negu išmanieji telefonai po darbo valandų darbo tikslams (2,76). Atlikus koreliacinę ir regresines analizes buvo nustatyta:
 - 5.1. kad išmaniųjų telefonų naudojimas po darbo valandų darbo tikslams turi įtakos visoms keturioms darbo-namų sąveikos dimensijoms. Stipriausią įtaką patiria būtent neigiama darbo ir namų sąveika ($\beta=0,369$). Didėjant išmaniųjų telefonų naudojimui po darbo valandų darbo tikslams, didės visos darbo-namų sąveikos dimensijos – iš jų neigiama didės labiausiai. Visų gautų modelių beta koeficientai šiuo atveju nebuvo mažesni nei 0,2 tarp 0,233 ir 0,369. Šie rezultatai leidžia daryti prielaidą, kad išmaniųjų telefonų įtakos poveikis darbo-namų sąveikos

dimensijoms svyruoja nuo vidutinio iki mažo. Gauti rezultatai leido patvirtinti H1, H2, H3 ir H4 hipotezes.

5.2. kad išmaniųjų telefonų naudojimas darbo metu asmeniniams tikslams turi įtaką tik dviem iš keturių darbo-namų sąveikos dimensijų. Tai yra teigiama ir neigiama namų ir darbo sąveika. Šiuo atveju didžiausią įtaką daroma teigiamai namų ir darbo sąveikai ($\beta=0,241$). Abejais atvejais didėjant išmaniųjų telefonų naudojimui darbo metu asmeniniams tikslams didės teigiama bei neigiama darbo ir namų sąveika. Gauti regresinių modelių rezultatai leidžia daryti prielaidas, kad išmaniųjų telefonų naudojimas darbo metu asmeniniams tikslams turi mažą įtaką teigiamai ir neigiamai namų ir darbo sąveikoms, nes beta koeficientai yra tik tarp 0,151 ir 0,241, o tai abejais atvejais mažiau už 0,3. Pagal gautus rezultatus buvo atmestos H5 ir H6 bei patvirtintos H7 ir H8 hipotezės.

Rekomendacijos

Šio tyrimo tikslas buvo atskleisti kokią įtaką mobiliųjų telefonų naudojimas turi darbo-namų sąveikai. Toks tyrimas padėtų įmonėms įsivertinti koks šių technologijų poveikis ir įtaka bendrai darbuotojų gerovei. Didėjant šnekoms, kad verslas turi būti socialiai atsakingas ir darnus, todėl išlaikyti žmonių gerovę yra vienas svarbiausių uždavinių ir kartais galimai sunkiausiai įgyvendinamas įmonėse. Todėl šiame skyriuje yra pateikiamos rekomendacijos sudarytos remiantis atlikta literatūros analizę ir gautais tiriamojo darbo duomenimis.

Šiuo atveju atsižvelgiant į tai, kad išmaniųjų telefonų naudojimas po darbo valandų darbo tikslais ne tik daro įtaką neigiamoms darbo-namų sąveikos dimensijoms, bet kartu ir teigiamoms, todėl nerekomenduotina diegti tvarkos, kuri visiškai atimtų galimybę naudotis išmaniaisiais telefonais po darbo valandų. Analizuojant straipsnius ir interneto šaltinius pastebėta, kad yra taikomos darbinųjų prieigų išjungimas po darbo valandų. Tačiau, kad tai nebūtų tiesioginis visų sistemų atjungimas, galimą būtų taikyti valandų tarpus arba slenkančio grafiko principus, dienos - kai vidinės sistemos yra pasiekiamos po darbo, o kada jos yra visiškai nepasiekiamos. Tokiu būdu nebūtų pilnai apribojamos galimybės, tačiau būtų labai aišku, kad tos dienos/valandos nėra pasiekiamos po darbo valandų. Taip būtų išlaikoma teigiama nauda ir galimai sumažintų neigiamą poveikį, nes būtent išmaniųjų telefonų naudojimas po darbo valandų darbo tikslais turi didžiausią įtaką neigiamai darbo ir namų sąveikai. Tai reiškia, kad kuo daugiau yra naudojamos išmaniaisiais telefonais po darbo valandų darbo tikslams tuo daugiau neigiamo krūvio gali patirti žmogus, kuris parsinešiąs į namų sritį sudarys neigiamą poveikį.

Taip pat remiantis tyrimo duomenimis matyti, kad žmonės užimantys vadovaujančias pozicijas išmaniuoju telefonu po darbo valandų darbo tikslais yra linkę naudoti daugiau, nei nevadovaujančias pareigas užimantys žmonės. Bendrai žiūrint įdiegti įmonėje politiką, kuri būtų taikoma tik vienai darbuotojų grupei atrodo neveiksminga, nes visgi tai yra globali problema. Taigi šiek tiek laisvesnis bandymas mažinti išmaniųjų telefonų naudojimą po darbo valandų darbo tikslais galėtų būti pranešimas, kuris pateikiamas prieš atliekant bet kokius veiksmus toliau – „Tavo kolega jau ilsisi, gal metas pailsėti ir tau?“ arba „Kaip manai kokį filmą žiūri tavo kolega, gal verta eiti skirti laiko ir sau?“. Taip būtų bandoma pateikti žinutę formuojančią mintį, kad žmonės jau baigė darbus ir galimai tavo parašytas laiškas ar žinutė gali atitraukti kito žmogaus dėmesį nuo poilsio ar kitų asmeninių veiklų.

Kitas galimas variantas būtų riboti išmaniųjų telefonų naudojimą darbo metu asmeniniams tikslams. Tiesa šiuo atveju yra sunku užtikrinti, kad telefonas bus nenaudojamas asmeniniams tikslams, nes priešingai kaip, kad po darbo gali uždaryti prieigas prie sistemų, to su asmeniniais reikalais padaryti

neišėitų. Vienas iš variantų atsisakyti išmaniųjų telefonų naudojimo darbo metu. Tai padėtų sumažinti išmaniųjų telefonų naudojimą po darbo valandų darbo tikslais, nes žmonės naudojantis išmaniuosius telefonus darbo metu asmeniniais tikslais yra linkę daugiau naudoti telefonus po darbo valandų darbo tikslais. Tačiau variantas, kai visiškai atsisakoma išmanaus telefono darbo vietoje būtų galimas tik įmonėms, kurios darbą organizuoja ofisuose, nes darbą iš namų ir taip yra sudėtinga prižiūrėti. Kadangi išmanieji telefonai iš dalies suteikia galimybę padaryti mažas pertraukas, tokiu atveju turėtų būti trumpinama darbo diena, nemažinant darbuotojų atlygio už ją. Tai būtų vienas iš žingsnių trumpesnės darbo savaitės link, nes didėjantis efektyvumas atsirandant naujoms technologijoms leidžia atlikti darbą greičiau. Vienas iš galimų variantų, kuris nepanaikintų galimybės darbo metu turėti kontaktą su artimiausiais žmonėmis būtų darbuotojų kontaktų duomenų bazė, kurioje yra artimiausių darbuotojų numeriai, tokiu atveju artimi žmonės taip pat turėtų šį numerį ir nutikus svarbiam įvykiui galėtų paskambinti, o darbe šiuo atveju atitinkamai administratorė pati sujungtų. Taip būtų užtikrinama, kad yra susisiekiama su dirbančiuoju. Lygiai taip pat neturėtų būti galimybės prieiti prie darbo sistemų, informacijos ir kitos medžiagos ne darbo metu.

Bandant mažinti išmaniųjų telefonų naudojimą darbo metu asmeniniams tikslams galima taip pat taikyti mažiau priverstinius būdus. Galimą būtų sudaryti skatinamąją sistemą, kurios tikslas darbuotojų išmanaus telefono nenaudojimą darbo metu asmeniniams tikslams paversti papildomomis naudomis. Tačiau tai irgi veiksminga būtų tik ofise darbą organizuojančioms organizacijoms, nes be invazinių priemonių, kurios sektų žmogaus veiklą, būtų sunku apsieiti, o tai savaime nebūtų pasitinkama kaip patraukli politika.

Žinoma galima būtų visiškai ignoruoti išmaniųjų telefonų naudojimą darbo metu asmeniniams tikslams ir akcentuoti tik į išmaniųjų telefonų naudojimą po darbo valandų darbo tikslams, nes šio naudojimo poveikis yra didesnis ir turi įtakos visoms darbo-namų sąveikos dimensijoms. Priešingai nei išmaniųjų telefonų naudojimas darbo metu asmeniniams tikslams, kuris daro įtaką tik dviem dimensijoms. Taikant tokią strategiją išmaniųjų telefonų naudojimas asmeniniais tikslais darbo metu būtų neribojamas, tačiau po darbų būtų įvedami ribojimai arba šiek tiek laisvesnės sąmoningumą skatinančios priemonės. Taip pat toks sprendimas gali sukelti atvirkštinį variantą ir padidinti žmonių stresą, jeigu darbuotojas pats nesusies, kad jis darbų nespėja atlikti dėl to, kad per daug laiko praleidžia darbo metu prie išmanaus telefono asmeniniams reikalams.

Apibendrinant yra kelios strategijos, kuriomis galimą būtų remtis:

- prieigos prie darbinių sistemų ribojimas po darbo valandų;
- sąmoningumą skatinančių sprendimų pritaikymas;
- visiškas išmaniųjų telefonų atsisakymas ir nuotolinių priegų priėjimas su mintimi, kad visas laikas yra skiriamas tik darbui, tačiau kompensuojama trumpesne darbo diena;
- skatinamoji sistema motyvuojanti darbuotojus mažiau naudotis išmaniaisiais telefonais darbo metu asmeniniams tikslams;

Bet kuriuo atveju pasiekti optimalų variantą, kuris leistų sumažinti bendrą išmaniųjų telefonų naudojimą reikėtų taikyti maišytą strategiją ribojant prieigą prie darbo resursų po darbo valandų ir taikant motyvacinę sistemą skatinančią mažiau naudotis išmaniaisiais telefonais. Visos pateiktos rekomendacijos yra tik prielaidos darytos remiantis atliktu tyrimu ir mokslinės literatūros analize.

Literatūros sąrašas

1. Adisa, T., Gbadamosi, G., & Osabutey, E. (2017). What happened to the border? The role of mobile information technology devices on employees' work-life balance. *Personnel Review*, 46(8), 1651-1671. DOI: 10.1108/PR-08-2016-0222
2. Bakar, Z. A., & Salleh, R. (2015). Role Demands, Work-Family Conflict and Motivation: A Proposed Framework. *Global Business & Management Research*, 7(2), 78–88.
3. Bom, L. S., Chul L. S., & Ho, S. Y. (2016). Technostress from mobile communication and its impact on quality of life and productivity. *Total Quality Management & Business Excellence*, 27(7-8), 775-790. DOI: 10.1080/14783363.2016.1187998
4. Boswell, W. R., & Olson-Buchanan, J. B. (2007). The use of communication technologies after hours: The role of work attitudes and work-life conflict. *Journal of Management*, 33(4), 592-610. <https://doi.org/10.1177/0149206307302552>
5. Brauchli, R., Peeters, M. C., W., Steenbergen, E. F., Wehner, T., & Hämmig, O. (2017). The Work–Home Interface: Linking Work-Related Wellbeing and Volunteer Work. *Journal of Community & Applied Social Psychology*, 27(1), 50–64. <https://doi.org/10.1002/casp.2293>
6. Carlson, D. S., Kacmar, K. M., Wayne, J. H., & Grzywacz, J. G. (2006). Measuring the positive side of the work–family interface: Development and validation of a work–family enrichment scale. *Journal of Vocational Behavior*, 68(1), 131–164. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2005.02.002>
7. Carlson, D. S., Thompson, M. J., Crawford, W. S., Boswell, W. R., & Whitten, D. (2017) Your Job Is Messing With Mine! The Impact of Mobile Device Use for Work During Family Time on the Spouse's Work Life. *Journal of Occupational Health Psychology*, 23(4), 471–482. DOI: <https://doi.org/10.1037/ocp0000103>
8. Chen, A., & Karahanna, E. (2018). life interrupted: the effects of technologymediated work interruptions on work and nonwork outcomes. *MIS Quarterly*, 42(4), 1023–1057. <https://doi.org/10.25300/MISQ/2018/13631>
9. Clark, S. C. (2000). Work/Family Border Theory: A New Theory of Work/Family Balance. *Human Relations (New York)*, 53(6), 747–770. <https://doi.org/10.1177/0018726700536001>
10. Čekanavičius, V. ir Murauskas, G. (2014). Taikomoji regresinė analizė socialinuose tyrimą. Vilniaus universiteto leidykla. [Žiūrėta internete 2021-05-09]. Prieiga per internetą: [regresine-analize.pdf \(vu.lt\)](#).
11. De Wet, W., Koekemoer, E., & Nel, J. (2016). Exploring the impact of information and communication technology on employees' work and personal lives. *SA Journal of Industrial Psychology*, 42(1), 1-11. DOI: 10.4102/sajip.v42i1.1330
12. Delpechitre, D., Black, H. G., & Farrish, J. (2019). The dark side of technology: examining the impact of technology overload on salespeople. *Journal of Business & Industrial Marketing*, 34(2), 317–337. <https://doi.org/10.1108/JBIM-03-2017-0057>
13. Demerouti, E., Peeters, M. C. W., & Heijden, B. I. J. M. (2012). Work–family interface from a life and career stage perspective: The role of demands and resources. *International Journal of Psychology*, 47(4), 241–258. <https://doi.org/10.1080/00207594.2012.699055>
14. Dery, K., & MacCormick, J. (2012). Managing Mobile Technology: The Shift from Mobility to Connectivity. *MIS Quarterly Executive*, 11(4).

15. Derks, D., & Bakker, A. B. (2014). Smartphone Use, Work–Home Interference, and Burnout: A Diary Study on the Role of Recovery. *Applied Psychology*, 63(3), 411–440. <https://doi.org/10.1111/j.1464-0597.2012.00530.x>
16. Derks, D., Bakker, A. B., Peters, P., & Wingerden, P. (2016). Work-related smartphone use, work–family conflict and family role performance: The role of segmentation preference. *Human Relations (New York)*, 69(5), 1045–1068. <https://doi.org/10.1177/0018726715601890>
17. Derks, D., Bakker, A. B., & Gorgievski, M. (2021). Private smartphone use during worktime: A diary study on the unexplored costs of integrating the work and family domains. *Computers in Human Behavior*, 114. <https://doi.org/10.1016/j.chb.2020.106530>
18. Derks, D., Ten Brummelhuis, L. L., Zecic, D., & Bakker, A. B. (2014). Switching on and off ... : Does smartphone use obstruct the possibility to engage in recovery activities? *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 23(1), 80–90. <https://doi.org/10.1080/1359432X.2012.711013>
Development of Employees. *Procedia - Social and Behavioral Sciences* 182 (2015) 239 – 248. DOI: 10.1016/j.sbspro.2015.04.761
19. Dikčius, V. (2011). Anketos sudarymo principai. Vilnius. [Žiūrėta internete 2021-05-09]. Prieiga per internetą: [Anketos_sudarymo_principai.pdf \(vu.lt\)](#)
20. Dikkers, J. S. E., Geurts S. A. E., Dulk L. D., Peper B., Taris T. W., & Kompier M. A. J. (2007). Dimensions of work-home culture and their relations with the use of work-home arrangements and work-home interaction. *Work and Stress*, 21(2), 155–172. <https://doi.org/10.1080/02678370701442190>
21. Dora, J., Hooff, M.L.M. van, Geurts, S.A.E., Hoofman, W.E., & Kompier, M.A.J. (2019). Characterizing work-related smartphone use at home and private smartphone use at work using latent class analysis. *Occupational Health Science*, 3, 187–203. <https://doi.org/10.1007/s41542-019-00040-6>
22. Dust, S. B., & Greenhaus, J. H. (2013). Spirituality and the work-home interface: a demands-resources perspective. *Journal of Management, Spirituality & Religion*, 10(3), 282–305. <https://doi.org/10.1080/14766086.2013.801029>
23. Duxbury, L., Higgins, C., Smart, R., & Stevenson, M. (2014). Mobile Technology and Boundary Permeability. *British Journal of Management*, 25(3), 570–588. <https://doi.org/10.1111/1467-8551.12027>
24. Eby, L. T., Casper, W. J., Lockwood, A., Bordeaux, C., & Brinley, A. (2005). Work and family research in IO/OB: Content analysis and review of the literature (1980–2002). *Journal of Vocational Behavior*, 66(1), 124–197. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2003.11.003>
25. Fekete, C., Siegrist, J., Post, M. W. M., & Brinkhof, M. W. G. (2019). Productive activities, mental health and quality of life in disability: exploring the role enhancement and the role strain hypotheses. *BMC Psychology*, 7(1), 1. <https://doi.org/10.1186/s40359-018-0276-6>
26. Field, J. C., & Chan, X. W. (2018). Contemporary Knowledge Workers and the Boundaryless Work–Life Interface: Implications for the Human Resource Management of the Knowledge Workforce. *Frontiers in Psychology*, 9, 2414. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2018.02414>
27. Fleck, R., Cox, A. L., & Robison, R. A. V. (2015). Balancing Boundaries: Using Multiple Devices to Manage Work-Life Balance. *Proceedings of the 33rd Annual ACM Conference on Human Factors in Computing Systems* 3985–3988. DOI: <https://doi.org/10.1145/2702123.2702386>

28. Gadeyne, N., Verbruggen, M., Delanoëje, J., & Cooman, R. (2018). All wired, all tired? Work-related ICT-use outside work hours and work-to-home conflict: The role of integration preference, integration norms and work demands. *Journal of Vocational Behavior*, 107, 86–99. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2018.03.008>
29. Geurts, S. A. E., Taris, T. W., Kompier, M. A. J., Dijkers, J. S. E., Van Hooff, M. L. M., & Kinnunen, U. M. (2005). Work-home interaction from a work psychological perspective: Development and validation of a new questionnaire, the SWING. *Work and Stress*, 19(4), 319–339. <https://doi.org/10.1080/02678370500410208>
30. Geurts, S. A., & Demerouti, E. (2003). Work/non-work interface: A review of theories and findings. *The handbook of work and health psychology*, 2, 279-312.
31. Goggin, G. (2006). Cell Phone Culture: Mobile technology in everyday life. 1 – 16
32. Greenhaus, J. H., & Beutell, N. J. (1985). Sources of Conflict between Work and Family Roles. *The Academy of Management Review*, 10(1), 76–88. <https://doi.org/10.2307/258214>
33. Greenhaus, J. H., & Powell, G. N. (2006). When Work and Family Are Allies: A Theory of Work-Family Enrichment. *The Academy of Management Review*, 31(1), 72–92. <https://doi.org/10.5465/AMR.2006.19379625>
34. Gružasuskas, G. (2021). Living at the moment: brother who had lots to do, but life had oher plans. *Loving and Caring brother journal*, 17(1), 2004-02. 2021.03.12/BMT-420
35. Hill, C. (2015). Analysis of responses to work-home interaction as measured by the SWING. *Journal of Psychology in Africa*, 25(3), 224–234. <https://doi.org/10.1080/14330237.2015.1065057>
36. Hill, C., Mostert, K., & De Bruin, G. P. (2012). Job characteristics and work-home interaction. *Policing: An International Journal of Police Strategies & Management*, 35(3), 566–592. <https://doi.org/10.1108/13639511211250802>
37. Igari, N. (2014). How to successfully promote ICT usage: A comparative analysis of Denmark and Japan. *Telematics and Informatics*, 31(1), 115–125. <https://doi.org/10.1016/j.tele.2012.10.001>
38. Yin, P., Ou, C., Davison, R., & Wu, J. (2018). Coping with mobile technology overload in the workplace. *Internet Research*, 28(5), 1189-1212. DOI: 10.1108/IntR-01-2017-0016
39. Yueh, H., Lu, M., & Lin, W. (2016). Employees' acceptance of mobile technology in a workplace: An empirical study using SEM and fsQCA. *Journal of Business Research*, 69(6), 2318-2324. DOI: 10.1016/j.jbusres.2015.12.048
40. Yun, H., Kettinger, W. J. & Lee, C. C. (2012). A New Open Door: The Smartphone's Impact on Work-to-Life Conflict, Stress, and Resistance. *International Journal of Electronic Commerce*, 16(4), 121–152. <https://doi.org/10.2753/JEC1086-4415160405>
41. Yunis, M., El-Kassar, A., & Tarhini, A. (2017). Impact of ICT-based innovations on organizational performance. *Journal of Enterprise Information Management*, 30(1), 122-141. DOI: 10.1108/JEIM-01-2016-0040
42. Jahnke, I., & Liebscher, J. (2020). Three types of integrated course designs for using mobile technologies to support creativity in higher education. *Computers and Education*, 146. <https://doi.org/10.1016/j.compedu.2019.103782>
43. Jamal, S., & Habib, M. A. (2020). Smartphone and daily travel: How the use of smartphone applications affect travel decisions. *Sustainable Cities and Society*, 53. <https://doi.org/10.1016/j.scs.2019.101939>

44. Jin, D. Y. (2018). Evolution of Korea's mobile technologies: A historical approach. *Mobile Media & Communication*, 6(1), 71–87. DOI: 10.1177/2050157917727319
45. Karanasios, S., & Allen, D. (2014). Mobile Technology in Mobile Work: Contradictions and Congruencies in Activity Systems. *European Journal of Information Systems*, 23(5), 529-542. doi: 10.1057/ejis.2014.20
46. Kenny, L., Gaston, T., Powers, K., & Isaac-Dockery, A. (2020). Anxiety in nursing students: The impact of using mobile technology with quick response codes. *Nurse Education Today*, 89, 104382, 91-100. DOI: <https://doi.org/10.1016/j.compedu.2017.01.006>
47. Kim D., & Kim, S. (2017) The Role of Mobile Technology in Tourism: Patents, Articles, News, and Mobile Tour App Reviews. *Sustainability*. 9(11):2082. DOI: 10.3390/su9112082
48. Kreiner, G. E., Hollensbe, E. E., & Sheep, M. L. (2009). Balancing borders and bridges: negotiating the work-home interface via boundary work tactics. *Academy of Management Journal*, 52(4), 704–731. <https://doi.org/10.5465/AMJ.2009.43669916>
49. Kurt, O., Kalem, G., Vayvay, O., & Kalender, Z. T. (2016) The Role of Mobile Devices and Applications in Supply Chains. *International Journal of Economics and Management Systems*. 1, 94-104. DOI: iaras.org/iaras/journals/ijems
50. Leung, L., & Zhang, R. (2017). Mapping ICT use at home and telecommuting practices: A perspective from work/family border theory. *Telematics and Informatics*, 34(1), 385-396. <https://doi.org/10.1016/j.tele.2016.06.001>
51. Lindeblad, P., Voytenko, Y., Mont, O., & Arnfalk P. (2016). Organisational effects of virtual meetings. *Journal of Cleaner Production*, 123, 113-123. DOI: 10.1016/j.jclepro.2015.08.058
52. Liu, J., Kwan, H. K., Lee, C., & Hui, C. (2013). Work-to-Family Spillover Effects of Workplace Ostracism: The Role of Work-Home Segmentation Preferences. *Human Resource Management*, 52(1), 75–93. <https://doi.org/10.1002/hrm.21513>
53. Manica, A., Saccol, A. Z., & Elaluf-Calderwood, S. (2010). Mobile Technology in Governmental Organizations: the IBGE Case. In *AMCIS* (p. 320).
54. Martin, G., Khajuria, A., Arora, S., King, D., Ashrafian, H., & Darzi A. (2019). The impact of mobile technology on teamwork and communication in hospitals: A systematic review. *Journal of the American Medical Informatics Association*, 26(4), 339-355. DOI: 10.1093/jamia/ocy175
55. Moreira, F., Ferreira, M. J., Santos, C. P., & Durão, N. (2017). Evolution and use of mobile devices in higher education: A case study in Portuguese Higher Education Institutions between 2009/2010 and 2014/2015. *Telematics and Informatics*, 34(6), 838–852. <https://doi.org/10.1016/j.tele.2016.08.010>
56. Mostert, K., & Oldfield, G. (2011). Work-home interaction of employees in the mining industry. *South African Journal of Economic and Management Sciences*, 12(1), 81–99. <https://doi.org/10.4102/sajems.v12i1.262>
57. Nestian, S. A., Tita, S. M. & Turnea, E. S. (2020). Using Mobile Phones at Work in Personal and Professional Information Processes. *Sustainability (Basel, Switzerland)*, 12(3). <https://doi.org/10.3390/su12030965>
58. Ninaus, K., Diehl, S., Terlutter, R., Chan, K., & Huang, A. (2015). Benefits and stressors - Perceived effects of ICT use on employee health and work stress: An exploratory study from Austria and Hong Kong. *International Journal of Qualitative Studies on Health and Well-Being*, 10(1), 28838. <https://doi.org/10.3402/qhw.v10.28838>

59. Pancani, L., Preti, E., & Riva, P. (2020). The Psychology of Smartphone: The Development of the Smartphone Impact Scale (SIS). *Assessment* (Odessa, Fla.), 27(6), 1176–1197. <https://doi.org/10.1177/1073191119831788>
60. Park, J.-C., Kim, S., & Lee, H. (2020). Effect of work-related smartphone use after work on job burnout: Moderating effect of social support and organizational politics. *Computers in Human Behavior*, 105. <https://doi.org/10.1016/j.chb.2019.106194>
61. Piligrimienė, Ž. (2016). *Marketingo tyrimų duomenų analizė SPSS programa*. Kaunas: Technologija.
62. Pukėnas, K. (2009). *Kokybinių duomenų analizė spss programa*. Lietuvos kūno kultūros akademija. Kaunas. [Žiūrėta internete 2021-05-09]. Prieiga per internetą: [Microsoft Word - kokybiniu_duomenu_analize_SPSS_programa.doc \(spssanalyze.lt\)](#)
63. Putnik, K., Houkes, I., Jansen, N., Nijhuis, F., & Kant, I. (2020). Work-home interface in a cross-cultural context: a framework for future research and practice. *International Journal of Human Resource Management*, 31(13), 1645–1662. <https://doi.org/10.1080/09585192.2017.1423096>
64. Ragsdale, J. M., & Hoover, C. S. (2016). Cell phones during nonwork time: A source of job demands and resources. *Computers in Human Behavior*, 57, 54-60. <https://doi.org/10.1016/j.chb.2015.12.017>
65. Roy, G. (2016). Impact of mobile communication technology on the work life balance of working women – a review of discourses. *The Journal - Contemporary Management Research* 2016, Vol.10(1), 79 - 101. DOI:
66. Román, S., Rodríguez, R., & Jaramillo, J. (2018). Are mobile devices a blessing or a curse? Effects of mobile technology use on salesperson role stress and job satisfaction. *Journal of Business & Industrial Marketing*, 33(5), 651-664. DOI: 10.1108/JBIM-05-2017-0123
67. Rothbard, N., P., & Dumas, T., L. (2006). Research perspectives: managing the work-home interface. *Work-life balance: A psychological perspective*, 71-89.
68. Rothmann, S., & Baumann, C. (2014). Employee engagement: The effects of work-home/home-work interaction and psychological conditions. *South African Journal of Economic and Management Sciences*, 17(4), 515–530. <https://doi.org/10.4102/sajems.v17i4.419>
69. Sanz-Vergel, A., I., Demerouti, E., Mayo, M. & Jimenez, B., M.(2011) Work–Home Interaction and Psychological Strain: The Moderating Role of Sleep Quality. *Applied Psychology* 60(2), 210-230. DOI: <https://doi.org/10.1111/j.1464-0597.2010.00433.x>
70. Schlichter, B. R., & Danylchenko, L. (2014). Measuring ICT usage quality for information society building. *Government Information Quarterly*, 31(1), 170-184. <https://doi.org/10.1016/j.giq.2013.09.003>
71. Scholarios D., & Marks, A. (2004). Work-life balance and the software worker. *Human Resource Management Journal*, 14(2), 54–74. <https://doi.org/10.1111/j.1748-8583.2004.tb00119.x>
72. Schwarzmüller, T., Brosi, P., Duman, D., & Welp, I. M. (2018). How does the digital transformation affect organizations? Key themes of change in work design and leadership. *mrev management revue*, 29(2), 114-138. 10.5771/0935-9915-2018-2-114
73. Shaheen, M., Zeba, F., Sekhar, V., & Krishnankutty R. (2019). Linking home–work interface, work engagement and psychological capital to customer advocacy. *Journal of Global Operations and Strategic Sourcing*, 12(2), 268–287. <https://doi.org/10.1108/JGOSS-08-2017-0033>
74. Sharma S., Garf S., & Mittal (2015) *Impact Analysis of ICT Teaching Aids Used for Training and*

75. Shubber, M., Östlind, T., Svensson, A., & Larsson, L.. (2018). Acceptance of Video Conferencing in Healthcare Planning in Hospitals. *Amcis 2018 Proceedings*, 1–10.
76. Simone, S., Lampis, J., Lasio, D., Serri, F., Cicotto, G., & Putzu, D. (2014). Influences of Work-Family Interface on Job and Life Satisfaction. *Applied Research in Quality of Life*, 9(4), 831–861. <https://doi.org/10.1007/s11482-013-9272-4>
77. Stadin, M., Nordin, M., Broström, A., Magnusson H., Linda L., Westerlund, H., & Fransson, E. I. (2019). Repeated exposure to high ICT demands at work, and development of suboptimal self-rated health: findings from a 4-year follow-up of the SLOSH study. *International Archives Of Occupational And Environmental Health*, 92(5), 717–728. <https://doi.org/10.1007/s00420-019-01407-6>
78. Vayre, E., & Vonthron, A. M. (2019). Identifying Work-Related Internet's Uses—at Work and Outside Usual Workplaces and Hours—and Their Relationships With Work–Home Interface, Work Engagement, and Problematic Internet Behavior. *Frontiers in Psychology*, 10, 2118. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2019.02118>
79. Van Zoonen, W., Sivunen A., & Rice, R. E. (2020). Boundary communication: how smartphone use after hours is associated with work-life conflict and organizational identification. *Journal of Applied Communication Research*, 48(3), 372–393. <https://doi.org/10.1080/00909882.2020.1755050>
80. Vieira, J. M., Matias, M., Lopez, F. G., ir Matos, P. M. (2018). Work-family conflict and enrichment: An exploration of dyadic typologies of work-family balance. *Journal of Vocational Behavior*, 109, 152–165. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2018.10.007>
81. Viete, S., & Erdsiek, D. (2018). Trust-based work time and the productivity effects of mobile information technologies in the workplace. IDEAS Working Paper Series from RePEc. Retrieved from <http://search.proquest.com/docview/2059190864/>
82. Vitak, J., Crouse, J., & LaRose, R. (2011). Personal Internet use at work: Understanding cyberslacking. *Computers in Human Behavior*, 27(5), 1751-1759. <https://doi.org/10.1016/j.chb.2011.03.002>
83. Wang, D., Xiang, Z., & Fesenmaier D. (2016). Smartphone Use in Everyday Life and Travel. *Journal of Travel Research*, 55(1), 52-63. DOI: 10.1177/0047287514535847
84. Wet, W., & Koekemoer, E.. (2016). The increased use of information and communication technology (ICT) among employees: Implications for work-life interaction. *South African Journal of Economic and Management Sciences*, 19(2), 282–201. <https://doi.org/10.17159/2222-3436/2016/v19n2a7>
85. Židžiūnaitė, V. (2011). Baigiamojo darbo rengimo metodologija. Klaipėdos valstybinė kolegija. [Žiūrėta internete 2021-05-09]. Prieiga per internetą: Microsoft Word - ZYDZIUNAITE_21_redaguota juliui.doc (esparama.lt)

Priedai

1 Priedas: Tyrimo anketa

Sveiki,

Esu Kauno Technologijos Universiteto, žmonių išteklių vadybos magistro studentas. Rengiu magistro darbą, kurio tema "Išmaniųjų telefonų naudojimo įtaka darbo - namų sąveikai". Darbo tikslas – atskleisti išmaniųjų telefonų naudojimo įtaką darbo - namų sąveikai. Visi duomenys bus pateikiami apibendrinta forma, kurioje nebus įmanoma identifikuoti konkretaus tyrime dalyvavusio asmens. Jūsų pateiktos informacijos konfidencialumas garantuojamas. Visi atsakymai liks anoniminiai.

Anketa skirta šiuo metu darbą turintiems asmenims, neatsižvelgiant į tai ar šiuo metu dirba, turi nedarbingumą, atostogauja, yra prastovose ar pan.

Dėkoju už Jūsų įsitraukimą, aktyvumą ir skirtą laiką.

Jeigu Jums kiltų kokių klausimų susijusių su tyrimu galite kreiptis el. paštu: eligijus.gruzauskas@ktu.edu

Klausimai	Atsakymai
Pagalvokite apie save bei savo darbą ir įvertinkite žemiau pateiktus teiginius:	
Aš namuose esu susierzinęs, nes mane sekina darbas.	1-Visiškai nesutinku 2 3 4 5 - Visiškai sutinku
Aš negaliu atlikti namų įsipareigojimų, nes pastoviai galvoju apie darbą.	
Aš atšaukiu susitikimus su antra puse/šeima/draugais dėl darbinių įsipareigojimų.	
Dėl darbo grafiko sunkiau vykdyti namų įsipareigojimus.	
Aš neturiu energijos įsitraukti į laisvalaikio užsiėmimus su antra puse/šeima/draugais dėl savo darbo.	
Aš dirbu tiek daug, kad nebelieka laiko hobiams	
Mano darbo įsipareigojimai sukelia sunkumų pasijusti atsipalaidavusiu namuose	
Aš dėl savo darbo prarandu laiką, kurį norėčiau praleisti su savo antra puse/šeima/draugais	
Pažymėkite savo nuomonę žemiau pateiktiems teiginiams:	
Situacijos namuose mane taip susierzina, kad išsilieju ant kolegų dirbdamas	1-Visiškai nesutinku 2 3 4 5 - Visiškai sutinku
Susiduriu su sunkumais dirbdamas dėl to, kad esu užsiėmęs šeimyniniais reikalais	
Problemos su antra puse/šeima/draugais daro įtaką mano darbo našumui	
Jaučiuosi nedarbingas dėl problemų kilusių su antra puse/šeima/draugais	
Pagalvokite apie save bei savo darbą ir įvertinkite žemiau pateiktus teiginius:	
Po malonios darbo dienos/savaitės, aš turiu daugiau noro įsitraukti į veiklas su savo antra puse/šeima/draugais	1-Visiškai nesutinku 2 3 4 5 - Visiškai sutinku
Aš atlieku savo šeimyninius įsipareigojimus geriau dėl žinių kurias įgyju dirbdamas	
Geriau laikausi susitarimų (susitikti tam tikru laiku) su artimaisiais, nes šito reikalaujama ir darbe	
Aš valdau savo laiką namuose efektyviau dėl to, kad to išmokau darbe	
Aš geriau bendrauju su antra puse/šeima/draugais dėl žinių, kurias įgijau dirbdamas	

Pažymėkite savo nuomonę žemiau pateiktiems teiginiams:	
Po praleisto malonaus savaitgalio su antra puse/šeima/draugais man yra smagiau dirbti	1-Visiškai nesutinku 2 3 4 5 - Visiškai sutinku
Aš žiūriu į darbinės atsakomybės rimčiau, kai iš manęs to paties reikalaujama ir namuose	
Geriau laikausi susitarimų (susitikti tam tikru laiku) dėl to, kad iš manęs to paties tikimasi ir namie	
Aš laika dirbant valdau efektyviau dėl to, kad namie turiu laiką valdyti taip pat efektyviai	
Mano pasitikėjimas išauga kai mano asmeninis gyvenimas namuose yra gerai suorganizuotas	
Pagalvokite apie save ir savo įpročius naudojantis išmaniuoju telefonu namuose po darbo valandų ir įvertinkite žemiau pateiktus teiginius:	
Aš naudoju savo išmanųjį telefoną intensyviai po darbo valandų su darbu susijusiems reikalams atlikti.	1-Visiškai nesutinku 2 3 4 5 - Visiškai sutinku
Aš jaučiuosi įsipareigojęs atsakyti į darbo žinutes vakare po darbo.	
Aš tikrinu savo su darbu susijusius elektroninius laiškus iki kol nueinu miegoti	
Kai mano išmanusis telefonas po darbo valandų sumirksi, pranešdamas apie su darbu susijusias žinutes, aš noriu jas patikrinti.	
Kuris procentų pasiskirstymas geriausiai apibūdina jūsų praleistą laiką prie išmanaus telefono po darbo valandų?	100% su darbu susijusiais tikslais. 80% darbui 20% asmeniniam naudojimui 60% darbui 40% asmeniniam naudojimui 40% darbui 60% asmeniniam naudojimui 20% darbui 80% asmeniniam naudojimui 100% asmeniniam naudojimui Namuose išmanaus telefono nenaudoju
Išmaniųjų telefonų naudojimas asmeniniams tikslams.	
Aš naudoju savo išmanųjį telefoną intensyviai darbo metu asmeniniams tikslams.	1-Visiškai nesutinku 2 3 4 5 - Visiškai sutinku
Aš jaučiuosi įsipareigojęs atsakyti į asmenines žinutes darbo metu.	
Aš reguliariai tikrinu asmeninius žinutes darbo metu.	
Kai mano išmanusis telefonas darbo metu indikuoja naują žinutę gautą iš artimųjų ar šiaip žinutę susijusią su asmeniniais reikalais, negaliu atsispirti nepatikrinęs jos.	
Kuris procentų pasiskirstymas geriausiai apibūdina jūsų praleistą laiką prie išmanaus telefono darbo metu?	100% su darbu susijusiais tikslais. 80% darbui 20% asmeniniam naudojimui 60% darbui 40% asmeniniam naudojimui 40% darbui 60% asmeniniam naudojimui 20% darbui 80% asmeniniam naudojimui 100% asmeniniam naudojimui Darbo metu išmanaus telefono nenaudoju
Jūsų lytis?	Vyras Moteris Kita
Jūsų amžius? (Įrašykite skaičių)	Įrašykite skaičių.
Kiek Jūs turite nepilnamečių vaikų?	Vaikų neturiu 1 vaiką 2 vaikus 3 vaikus ir daugiau
Jūsų gyvenamoji padėtis?	Gyvena viena(s) Gyvena su sutuoktiniu (-e) / partneriu (-e) Gyvena su sutuoktiniu (-e) / partneriu (-e) ir vaiku (-ais) Gyvena su vaiku (-ais) Kitas variantas

Organizacijos, kurioje jūs dirbate dydis?	Mažoji(1-9 darbuotojai) Smulki įmonė(10-49) Vidutinė įmonė (50-249) Stambi įmonė(250 ir daugiau)
Kokio sektoriaus organizacijoje dirbate?	Visuomeninis sektorius (pvz., švietimas, labdara, nevyriausybinių sektoriaus organizacija) Verslas Viešasis sektorius (pvz., savivaldybėje, valstybinėje organizacijoje, Sodroje, mokesčių inspekcijoje)
Jūsų pareigos?	Vadovaujančios pareigos; Nevadovaujančios pareigos.
Kokia jūsų darbo vietos lokacija?	Dirbu tik iš ofiso Derinu darbą ofise su darbu namuose Dirbu tik iš namų
Jūsų išsilavinimas?	Aukštasis universitetinis Aukštasis neuniversitetinis Aukštesnysis Profesinis Vidurinis Pagrindinis Pradinis Kita

2 priedas. Skalių validumas.

Dimensija	Teiginys	L	i/tt	α	r_{mean}	r_{min}	r_{max}	%	KMO
Neigiama darbo ir namų sąveika	Aš namuose esu susierzinęs, nes mane sekina darbas.	0,508	0,713	0,916	0,578	0,360	0,681	63,21	0,924
	Aš negaliu atlikti namų įsipareigojimų, nes pastoviai galvoju apie darbą.	0,667	0,817						
	Aš atšaukiu susitikimus su antra puse/šeima/draugais dėl darbinių įsipareigojimų.	0,547	0,740						
	Dėl darbo grafiko sunkiau vykdyti namų įsipareigojimus.	0,690	0,830						
	Aš neturiu energijos įsitraukti į laisvalaikio užsiėmimus su antra puse/šeima/draugais dėl savo darbo.	0,698	0,836						
	Aš dirbu tiek daug, kad nebelieka laiko hobiams	0,664	0,815						
	Mano darbo įsipareigojimai sukelia sunkumų pasijusti atsipalaidavusiu namuose	0,624	0,790						
	Aš dėl savo darbo prarandu laiką, kurį norėčiau praleisti su savo antra puse/šeima/draugais	0,659	0,812						

Dimensija	Teiginys	L	i/tt	α	r_{mean}	r_{min}	r_{max}	%	KMO
Neigiama namų ir darbo sąveika	Situacijos namuose mane taip susisierzina, kad išsilieju ant kolegų dirbdamas	0,472	0,687	0,817	0,525	0,391	0,781	64,75	0,719
	Susiduriu su sunkumais dirbdamas dėl to, kad esu užsiėmęs šeimyniniais reikalais	0,634	0,796						
	Problemos su antra puse/šeima/draugais daro įtaką mano darbo našumui	0,757	0,870						
	Jaučiuosi nedarbingas dėl problemų kilusių su antra puse/šeima/draugais	0,727	0,853						

Dimensija	Teiginys	L	i/tt	α	r_{mean}	r_{min}	r_{max}	%	KMO
Teigiama darbo ir namų sąveika	Po malonios darbo dienos/savaitės, aš turiu daugiau noro įsitraukti į veiklas su savo antra puse/šeima/draugais	0,132	0,364	0,791	0,419	0,194	0,614	55,75	0,812
	Aš atlieku savo šeimyninius įsipareigojimus geriau dėl žinių kurias įgyju dirbdamas	0,613	0,783						
	Geriau laikausi susitarimų (susitikti tam tikru laiku) su artimaisiais, nes šito reikalaujama ir darbe	0,690	0,831						
	Aš valdau savo laiką namuose efektyviau dėl to, kad to išmokau darbe	0,643	0,802						
	Aš geriau bendrauju su antra puse/šeima/draugais dėl žinių, kurias įgijau dirbdamas	0,710	0,843						

Dimensija	Teiginys	L	i/tt	α	r_{mean}	r_{min}	r_{max}	%	KMO
Teigiama namų ir darbo sąveika	Po praleisto malonaus savaitgalio su antra puse/šeima/draugais man yra smagiau dirbti	0,283	0,532	0,804	0,447	0,234	0,730	56,70	0,769
	Aš žiūriu į darbines atsakomybes rimčiau, kai iš manęs to paties reikalaujama ir namuose	0,705	0,839						
	Geriau laikausi susitarimų (susitikti tam tikru laiku)	0,722	0,850						

	dėl to, kad iš manęs to paties tikimasi ir namie								
	Aš laiku dirbant valdau efektyviau dėl to, kad namie turiu laiką valdyti taip pat efektyviai	0,635	0,797						
	Mano pasitikėjimas išauga kai mano asmeninis gyvenimas namuose yra gerai suorganizuotas	0,489	0,700						

Dimensija	Teiginys	L	i/tt	α	r_{mean}	r_{min}	r_{max}	%	KMO
Išmaniųjų telefonų naudojimas po darbo valandų darbo tikslais	Aš naudoju savo išmaniųjų telefoną intensyviai po darbo valandų su darbo susijusiems reikalams atlikti.	0,581	0,762	0,838	0,563	0,417	0,651	67,38	0,799
	Aš jaučiuosi įsipareigojęs atsakyti į darbo žinutes vakare po darbo.	0,738	0,859						
	Aš tikrinu savo su darbu susijusius elektroninius laiškus iki kol nueinu miegoti	0,746	0,864						
	Kai mano išmanusis telefonas po darbo valandų sumirksi, pranešdamas apie su darbu susijusias žinutes, aš noriu jas patikrinti.	0,630	0,794						

Dimensija	Teiginys	L	i/tt	α	r_{mean}	r_{min}	r_{max}	%	KMO
Išmaniųjų telefonų naudojimas asmeniniams tikslams.	Aš naudoju savo išmaniųjų telefoną intensyviai darbo metu asmeniniams tikslams.	0,493	0,702	0,838	0,476	0,324	0,578	60,94	0,771
	Aš jaučiuosi įsipareigojęs atsakyti į asmenines žinutes darbo metu.	0,701	0,837						
	Aš reguliariai tikrinu asmeniniais žinutes darbo metu.	0,675	0,822						
	Kai mano išmanusis telefonas darbo metu indikuoja naują žinutę gautą iš artimųjų ar šiaip žinutę susijusią su asmeniniais reikalais, negaliu atsispirti nepatikrinęs jos.	0,569	0,754						