

MYKOLO ROMERIO UNIVERSITETO
PSICHOLOGIJOS INSTITUTAS

GINTAUTAS KATULIS
VERSLO PSICHOLOGIJOS STUDIJŲ PROGRAMA

**PSICHOSOCIALINIŲ DARBO CHARAKTERISTIKŲ, LAISVALAIKIO IR MIEGO
KOKYBĖS SAŠAJOS**

Magistro baigiamasis darbas

Darbo vadovė-
Doc. dr. Rūta Pukinskaitė

Vilnius, 2017

TURINYS

PRATARMĖ.....	3
1. PSICHOSOCIALINIŲ DARBO CHARAKTERISTIKŲ, LAISVALAIKIO IR MIEGO KOKYBĖS ŠĄSAJOS.....	5
1.1. Psichosocialinių darbo charakteristikų samprata.....	5
1.1.1. Pagrindiniai psichosocialinių darbo charakteristikų modeliai.....	6
1.1.2. Psichosocialinės darbo charakteristikos ir demografinių rodiklių sąsajos.....	11
1.2. Laisvalaikio samprata.....	12
1.2.2. Psichosocialinės darbo charakteristikos ir demografinių rodiklių sąsajos.....	14
1.3. Miego kokybės samprata	18
1.3.1. Miego kokybė ir demografiniai rodikliai.....	19
1.3.2. Miego kokybė ir psichosocialinės darbo charakteristikos.....	20
1.3.3. Miego kokybės ir laisvalaikio sąsajos.....	22
1.4 Tyrimo problema, tikslas, uždaviniai	25
2. METODIKA	27
2.1. Tyrimo dalyviai.....	27
2.2. Duomenų rinkimo ir įvertinimo būdai	28
2.3. Tyrimo eiga.....	36
3. REZULTATAI	38
3.1 Aprašomoji statistika.....	38
3.2. Sąsajos tarp demografinių charakteristikų ir psichosocialinių darbo charakteristikų bei miego kokybės.....	39
3.3. Psichosocialinių darbo charakteristikų ir miego kokybės sąsajos.....	40
3.4 Miego kokybės ir atsigavimo patirties sąsajos.....	43
3.5. Psichosocialinių darbo charakteristikų ir atsigavimo patirties sąsajos.....	44
3.6. Atsigavimo patirties prognozavimas pagal psichosocialines darbo charakteristikas.....	45
3.7. Miego kokybės prognozavimas laisvalaikio kokybės ir psichosocialinių darbo charakteristikų modeliu.....	48
3.8. Atsigavimo patirties, kaip moderatoriaus tarp psichosocialinių darbo charakteristikų ir miego kokybės analizė.....	49
4. REZULTATŲ APTARIMAS.....	52
4.1. Tyrimo trūkumai ir rekomendacijos.....	58
5. IŠVADOS	60
LITERATŪRA.....	62
SANTRAUKA.....	72
SUMMARY.....	73
PRIEDAI.....	74

PRATARMĖ

Stiprėjant žmogiškųjų išteklių vadybai, organizacijose auga poreikis turėti tikslingą ir konkrečia informaciją užtikrinti darbuotojų gerovei ir motyvacijai. Darbuotojai yra kiekvienos organizacijos pagrindinis išteklius ir prisidėti prie jų gerovės yra kiekvieno gero specialisto uždavinys. Tyrimų susijusių su organizacijomis kiekis auga, tačiau psichosocialinės darbo charakteristikos vis dar tiriamos įvairiais modeliais ir vis dar gaunami skirtingi rezultatai tiriant jų ryšį su miego kokybe (Laethem ir kt., 2013) ar kitais kintamaisiais. Lietuvoje tyrimų susijusių su psichosocialinėmis darbo charakteristikomis sąlyginai mažai, didžioji jų dalis yra iš ekonominės, medicinos ar socialinės srities. Atsižvelgiant į tai, darbo charakteristikų ryšys yra svarbi tyrimų sfera siekiant prisidėti prie kryptingo darbo su žmogiškaisiais ištekliais.

Darbas yra pagrindinė asmens veikla kurioje jis praleidžia, tikriausiai, didžiausią savo laiko dalį. Labai panašią laiko dalį žmonės praleidžia miegodami, o vis dėl to ryšiai tarp šių dviejų milžinišką asmens gyvenimo dalį apimančių veiklų nėra iki galo atskleisti, todėl tirti juos yra svarbu. Įvairūs darbo pobūdžiai ir charakteristikos bei skirtingi charakteristikų modeliai apsunkina konkretaus ryšio tarp darbo charakteristikų ir miego kokybės nustatymą, nors didžioji dauguma tyrimų pastebi, kad ryšiai tarp darbo charakteristikų ir miego kokybės yra reikšmingi (Laethem ir kt., 2013). Suprantama, kad prastai išsimiegoję ir išsekę darbuotojai yra mažiau įsitraukę į darbą ir jų darbo kokybė yra pablogėjusi (Lanaj ir kt., 2014). Miego kokybė turi reikšmingus ryšius su žmonių kognityviniu funkcionavimu (Miyata ir kt., 2013), todėl, siekiant padėti darbuotojams būti pailsėjusiems ir pasirengusiems darbo dienai, yra ypatingai svarbu išsiaiškinti ryšius tarp darbo ir miego, kadangi miego kokybė yra neatsiejama kokybiško darbo dalis, o darbo charakteristikos yra miego dalimi. Tačiau jei, remiantis daugeliu tyrimu, darbas daugiau apsunkina galimybes gerai išsimiegoti nei jas palengvina (Laethem ir kt., 2013), taip pat svarbu yra atpažinti, kas visgi galėtų padėti atsigaivinti. Jei žmogus grįžęs galvoja apie darbą ir negali nuo jo atsiriboti, jam gali kilti sunkumų užmigti. Atsiribojimas nuo darbo laisvu laiku yra svarbus aspektas susijęs su miego kokybe (Hülshager ir kt., 2014).

Taigi kita veikla, kurią žmogus veikia didelę savo laiko dalį, yra laisvalaikis. Tai veikla, kurios metu darbuotojas gali atsiriboti nuo darbo, atsipalaiduoja ir užsiimta norima veikla. Akivaizdu, laisvalaikis žmogui yra būtinas, jis atstato jėgas sėkmingam darbui, tačiau laisvalaikio ryšys su darbu yra sąlyginai mažai tyrinėtas, o jo ryšys su miegu dar mažiau. Atsižvelgiant į šių kintamųjų svarbą ir tyrimų stygių, yra svarbu tirti ryšius tarp šių kintamųjų, suprasti kaip veikia ryšiai tarp darbo, laisvalaikio ir miego.

Šiuo tyrimu siekiama iširti sąsajas tarp biuro darbuotojų psichosocialinių darbo

charakteristikų, laisvalaikio ir miego kokybės. Mažiau tirta sritis yra laisvalaikio vaidmuo tarp darbo charakteristikų ir miego kokybės. Tikėtina, kad kokybiškas laisvalaikis iš dalies moderuos ryšį tarp darbo charakteristikų ir miego kokybės, kitaip tariant, jeigu darbuotojas turės kokybišką laisvalaikį ir gebės atsiriboti nuo darbo, užsiimti kokybiška veikla ir pailsėti, įtampa darbe nelydės jo iki vakaro ir jam bus lengviau kokybiškai išsimiegoti.

1. PSICHOSOCIALINIŲ DARBO CHARAKTERISTIKŲ, LAISVALAIKIO IR MIEGO KOKYBĖS SĄSAJOS

1.1. Psichosocialinių darbo charakteristikų samprata

Verslo žodynas darbo charakteristikas arba faktorius apibūdina kaip tam tikrus specifinius darbo aspektus, kaip žinios, gebėjimai, fiziniai reikalavimai ir darbo sąlygos, kurie gali būti atpažinti, apibūdinti ir įvertinti (<http://www.businessdictionary.com/definition/job-factors.html>). Darbo charakteristikų sąvoką tyrimuose pirmieji įvardino Turner ir Lawrence (1965), tačiau Hackman ir Oldham (1976) šią teoriją išplėtė ir pritaikė savo ir kitų tyrimams.

Bendrai kalbant psichosocialinės darbo charakteristikos apima beveik visas darbo veiklos savybes su kuriomis vienaip ar kitaip susiduria darbuotojas ir yra veikiamas socialiai, psichologiškai ar, kai kuriais atvejais, ir fiziškai. Nėra vieno plataus apibrėžimo apibūdinančio visas šias charakteristikas, todėl buvo kuriami įvairūs modeliai siekiantys jas struktūrizuoti. Nors modeliai yra skirtingi, tarp jų galima atrasti vieną pagrindinį panašumą, apimantį du pagrindinius konstruktus su kuriais susiduriama darbe: darbiniai reikalavimai (Karasek, 1979; Bakker ir Demerouti, 2014; Warr, 1994) ir savybės, kurios padeda su tais reikalavimais susitvarkyti. Šios savybės, priklausomai nuo autorių, apibrėžiamos kaip kontrolė, socialinė parama (Karasek, 1979), ištekliai (Bakker ir Demerouti, 2014; Warr, 1997; de Jonge ir Dormann, 2003). Kitaip tariant, didžioji dalis tyrimų skiria įtampą sukeliančias charakteristikas ir ją mažinančias charakteristikas.

Darbo reikalavimai gali būti įvairūs, darbo valandos, bendravimas su klientais, darbo krūvis, darbo spaudimas, kognityviniai ir emociniai reikalavimai, nesaugumas dėl darbo, priekabiavimas darbe (Laethem ir kt., 2013). Skirtingi autoriai išskiria skirtingas darbo reikalavimų skales. Karasek (1979) skiria psichologinius, fizinius reikalavimus, pavojingas darbo sąlygas, įgūdžių įvairovės poreikį. Bakker ir Demerouti (2007) skiria fizinius, emocinius, kognityvinius reikalavimus, darbo spaudimą ir kitus. Taip pat gali būti ir įvairių su reikalavimais susitvarkyti padedančių faktorių, dažnai vadinamų ištekliais (Bakker ir Demerouti, 2007). Į išteklių sąvoką įeina autonomiškumas darbe, darbo kontrolė, socialinė parama (Warr, 1994), organizacinis teisingumas (Laethem ir kt., 2013). Karasek (1998), kalbėdamas apie išteklius padedančius susitvarkyti su darbo reikalavimais, išskiria darbo kontrolės, vadovų ir vadovo palaikymo skales. Bakker ir Demerouti (2007) tuo tarpu skiria asmeninius išteklius ir darbo išteklius. Visgi reikėtų pasakyti, kad nėra vieno konkretaus ir universalus būdo išvardinti ir apibūdinti visoms darbo charakteristikoms.

Kitų autorių modeliai apibūdina psichosocialines darbo charakteristikas kaip balansą tarp žmogaus pastangų darbe ir apdovanojimo, kurį už tą darbą jis gauna (Siegrist, 1996), bet, nepaisant to, principas, kad darbo charakteristikos turi dvi monetas puses, išlieka toks pat ir galima teigti, kad ši

savoka įtraukia veiklą, arba reikalavimus ir tai, kas padeda žmogui su jais susitvarkyti. Darbo reikalavimai ir ištekliai priklauso nuo darbo specifikos (Karasek, 1979), o darbo charakteristikų poveikis darbuotojui priklauso ir nuo asmeninių žmogaus savybių (Warr, 1994; Hackman ir Oldham, 1976). Skirtingi darbai susiduria su skirtingais reikalavimais ir ištekliais, šių sąvokų vertinimas priklauso ir nuo asmeninių darbuotojų savybių, tad kiekvienas atvejis yra unikalus (Warr, 1997) ir vieni tuos pačius reikalavimus gali vertinti kaip didelius, o kiti kaip mažus. Įdomu yra tai, kad tam tikri ištekliai gali tapti reikalavimais ir tai priklauso nuo asmenybės ir aplinkybių. Tai reiškia, kad jeigu asmeninės darbuotojo savybės yra nesuderinamos su tam tikrais ištekliais darbe, jie gali turėti silpnesnę, o gal net ir atvirkštinę poveikį jeigu jų bus per daug. Tad visada svarbu atsižvelgti į subjektyvų reikalavimų ir išteklių vertinimą (Warr, 1994), o tai labai apsunkina rezultatų, susijusių su darbo charakteristikomis, palyginimą ir pritaikymą plačiai rinkai, nes kiekvieną kartą svarbu atsižvelgti ne tik į objektyvius darbo reikalavimus ir suteikiamus išteklius, bet ir į subjektyvų darbuotojo vertinimą. Kitas svarbus aspektas yra tai, kad darbo sąlygos gali nuolat keistis, pavyzdžiui, įėjus į technologijų amžių, susiduriame su įvairiais technologiniais iššūkiais ir pagalba kurią technologijos suteikia (Bakker ir Demerouti, 2014). Taigi sunku pilnai apibrėžti psichosocialines darbo charakteristikas ir kalbant apie jas svarbu bendrai suprasti pagrindinius jas struktūruojančius modelius, atsižvelgti į jų panašumus ir skirtumus.

1.1.1. Pagrindiniai psichosocialinių darbo charakteristikų modeliai

Dėl plačios darbo charakteristikų sampratos ir didelio galimų kintamųjų kiekio buvo kuriami įvairūs modeliai mėginantys šią savoką apibūdinti ir ją pritaikyti tyrimams. Tad siekdami tirti darbo charakteristikas tyrėjai paprastai remiasi tam tikra pasirinkta teorija arba modeliu. Šiame skyriuje bus apžvelgti keli garsiausi modeliai susiję su psichosocialinėmis darbo charakteristikomis ir bus siekiama atskleisti tarp jų esančius skirtumus bei labiau įsigilinti į darbo charakteristikų sampratą ir pagrįsti modelio pasirinkimą.

Darbo charakteristikų modelis. Vienas pirmųjų darbo charakteristikų modelių pritaikytas tyrimams buvo Hackman'o ir Oldham'o (1976) darbo charakteristikų modelis (angl. *The job characteristics model*) (Hackman ir Oldham, 1976). Jie apibūdino psichosocialines darbo charakteristikas kaip įvairius kintamuosius sutinkamus darbe ir veikiančius darbuotojo elgesį bei emocinę būseną. Kalbėdami apie šią teoriją jie siekė suprasti ko reikia, kad darbuotojas būtų darbingas ir motyvuotas. Jie įvardino tris sąlygas: asmeninė darbuotojo būseną, kuri yra reikalinga vidinei motyvacijai, darbo savybes, kurios gali paskatinti šią būseną ir asmenines darbuotojo savybės, kitaip tariant tai, kaip jis sureaguos darbe į sunkumus su kuriais susidurs (Hackman ir Oldham, 1976). Akivaizdu, kad autorių teoriniai pagrindai išlieka iki šių dienų, darbuotojo

asmenybė ir darbo charakteristikos, kurios sukelia darbuotojui tam tikrą būseną, siejasi tarpusavyje. Šis darbo charakteristikų modelis šiek tiek skiriasi nuo kitų tuo, jog neišskiria atskirų reikalavimų ir išteklių. Autorių teigimu yra penkios pagrindinės darbo dimensijos: įgūdžių įvairovės poreikis, užduočių konkretumas, užduočių svarbumas, autonomija ir grįžtamasis ryšys. Ir šių dimensijų buvimas gali būti ištekliu, o nebuvimas – reikalavimu. Šios dimensijos skatina psichologinį darbuotojo atsaką, kuris pasireiškia jaučiama darbo svarba, jaučiama atsakomybe už darbą ir jo paties darbo rezultatų supratimą (Hackman ir Oldham, 1976).

Modelis naudotas tirti pasitenkinimą darbu, vidinę motyvaciją, pasitenkinimą tobulėjimu darbe, darbo efektyvumą ir kt. Tačiau, siekiant matuoti darbo charakteristikų ryšius su darbu nesusijusias kintamaisiais šis modelis buvo ribotas (Schuurman, 2011), nes jis buvo paremtas darbuotojo darbo kokybe ir buvo sunku įvardinti bei tirti kitus galimus faktorius, kurie sietųsi su darbo charakteristikomis.

Asmens ir aplinkos tapatumo modelis. Panašiu laiku kaip ir darbo charakteristikų modelis, atsirado asmens ir aplinkos tapatumo modelis (angl. *Person-environment fit model*). Ši teorija buvo pasiūlyta French, Rodgers ir Cobb (1974) (cit. pagal Caplan, 1987). Pagrindinis modelio principas siekė apžvelgti kaip asmeninės darbuotojo charakteristikos sutampa su darbo charakteristikomis. Organizacijos siekia atrinkti darbuotojus kurie galėtų atlikti visus reikiamus darbus, greitai prisitaikytų prie reikalavimų ir aplinkos. Darbuotojai ieško organizacijų kurios išnaudotų jo gebėjimus ir atitiktų tam tikrus jo poreikius. Tam reikalingos įvairios charakteristikų analizės, tačiau tai pasiekti nėra lengva (Caplan, 1987). Ši teorija prisidėjo prie žmogiškųjų išteklių valdymo praktikos bei nustatė svarbius ryšius tarp darbuotojo asmenybės ir darbovietės (Shin, 2004). Kai kurie ryšiai su darboviete kinta laike, o kai kurie yra statiški (Zacher ir kt., 2014). Bendrai, šis modelis yra sėkmingas, naudojamas iki dabar ir toliau tobulinamas (Oh ir kt., 2013; Shin, 2004). Visgi modelį sudėtinga taikyti tyrimuose ir jis labiau naudojamas žmogiškųjų išteklių vadybos praktikoje, siekiant atrinkti ir tobulinti darbuotojus (Shin, 2004).

Pastangų-apdovanojimo disbalanso modelis. Kitas ir šiek tiek kitoks modelis susijęs su darbo charakteristikomis yra pastangų-apdovanojimo disbalanso modelis (angl. *Effort-reward imbalance model*) (Siegrist, 1996). Šis modelis pažvelgia į darbo charakteristikas kaip į balansą tarp asmens pastangų ir atlygio, kurį jis gauna. Modelis buvo kurtas siekiant tirti darbo charakteristikų ryšius su asmens sveikata (Siegrist, 1996). Pagrindinis šio modelio skirtumas buvo tai, kad vietoje darbo charakteristikų, reikalavimų ar išteklių jis naudojo atlygį ir pastangas, kurie labiau atspindėjo vidinę psichologinę darbuotojo perspektyvą. Pasak modelio, esant sąlygoms kuriomis pastangos (spaudimas, atsakomybė it kt.) viršija atlygį (paaukštinimas, saugumas dėl darbo), darbuotojui yra sukeliama sąlyginai stresinė situacija. Kitaip tariant, darbas reikalaujantis didelių pastangų, tačiau suteikiantis mažus apdovanojimus, sukels didesnę įtampą (Siegrist, 1996). Visgi pažvelgus giliau

galima pastebėti, kad pastangos, daugeliu atžvilgiu yra panašios į darbo reikalavimus, o atlygis į išteklius.

Darbo reikalavimų-kontrolės modelis. Modelis kuris bus naudojamas šiame darbe yra vienas žinomiausių darbo reikalavimų-kontrolės ir paramos modelis (angl. *Job demand-control support model*) (Karasek ir kt., 1998). Iš pradžių šis modelis buvo tik kontrolės ir reikalavimų modeliu (Karasek, 1979). Jis išskyrė keturis darbų pobūdžius pagal jų reikalavimus: 1) aukštos įtampos (angl. *strain*) darbai su aukštais reikalavimais (angl. *demand*) ir žema sprendimų priėmimo svarba (angl. *decision latitude*), 2) žemos įtampos darbai su žemais reikalavimais ir aukšta sprendimų priėmimo svarba, 3) aktyvūs darbai su aukštais reikalavimais ir aukšta sprendimų priėmimo svarba, 4) pasyvūs darbai su žemais reikalavimais ir žema sprendimų priėmimo svarba (Karasek, 1979).

Darbo reikalavimų ir kontrolės teorija teigia, kad aukštų reikalavimų ir žemos kontrolės darbas sukelia didelę įtampą ir stresą, kai tuo tarpu aukštų reikalavimų ir aukštos kontrolės darbas sukelia motyvaciją, skatina tinkamus susidorojimo su stresu mechanizmus (Karasek ir kt., 1998; Perlfrene ir kt., 2002) (cit. pagal Schuurman, 2011). Atlikdamas tyrimą ir naudodamas savo darbo reikalavimų ir kontrolės teoriją, Karasek ir kt., (1981) teigė: „Mes siūlome modelį teigiantį, kad psichologinė įtampa ir to pasekoje psichologinės ligos kyla ne iš bendro stresorių sąrašo, bet iš dviejų darbo charakteristikų tipų tarpininkavimo. Įtampa kyla dėl bendro efekto sukeliama darbo situacijos reikalavimų (stresorių) ir aplinkos streso moderatorių – šiuo atveju – sprendimų laisvės (kontrolės) prieinamos darbuotojui susiduriančios su tais reikalavimais“ (Karasek ir kt., 1981, p. 694). Autoriaus teigimu, aukšti reikalavimai gali sukelti darbuotojui motyvuojantį stresą, tačiau, jeigu jo galimybės yra apribojamos ir darbuotojas neturi pakankamai kontrolės ar laisvės įgyvendinti tiems reikalavimams, gaunami priešingi rezultatai (Karasek ir kt., 1981). Kai kurie tyrimai patvirtina tokius rezultatus nurodydami jog aukštų reikalavimų ir žemos kontrolės darbą dirbančių žmonių sveikatos rodikliai yra reikšmingai žemesni. (Cheng ir kt., 2000).

Visgi ši teorija kritikuojama ir iki šiol susilaukia dvejopų rezultatų. Wall ir kt., (1996) kalbėdami apie šį modelį pastebėjo, kad yra nemažai tyrimų kurie nerado ryšių tarp darbo reikalavimų, kontrolės ir pasitenkinimo darbu, fizinės ar psichologinės sveikatos. Nepaisant to, autoriai konstatavo, kad labai daug kas priklausė nuo to į kokius faktorius tyrimas koncentravosi (Wall ir kt., 1996). Visgi tyrimų įrodančių, kad darbuotojai susiduriantys su aukštais reikalavimais ir aukšta kontrole yra labiau motyvuoti, produktyvesni ir labiau linkę mokytis ir atnaujinti savo žinias, dar trūksta (Yperen ir Hagedoorn, 2003).

Schuurman, (2011), kalbėdamas apie teorijos kritiką, taip pat mini, kad darbo reikalavimų ir kontrolės teorija ir jos ryšiai su sveikata yra kritikuotini dėl tam tikrų tyrimų stygiaus. Ilgainiui modelis išsiplėtė į reikalavimų, kontrolės ir paramos teoriją (Karasek ir kt., 1998). Teorija įtraukė socialinę paramą darbe kaip svarbią darbo charakteristiką, kurios buvimas palengvina susidorojimą

su aukštais reikalavimais, o stygius apsunkina (Häusser ir kt., 2010).

Daugelis tyrimų patvirtino tai, jog socialinis palaikymas gali būti moderatorius tarp psichologinių darbo reikalavimų ir darbuotojo jaučiamos įtampos darbe, tačiau reikalingi papildomi patvirtinimai. (Yperen ir Hagedoorn, 2003).

Tad nepaisant visos gautos kritikos, darbo kontrolės, reikalavimų ir palaikymo teorija vis dar yra viena įtakingiausių teorijų, kalbant apie darbo sukeliama įtampą, psichosocialines darbo charakteristikas ir kitų kintamųjų ryšius su jomis (Fila ir kt., 2014). Žinoma, kai kurie tyrėjai, tirdami psichosocialinę darbo aplinką ir jų ryšius su kitais kintamaisiais naudojami daugiau nei vienu darbo aplinkos modeliu, siekdami pilnesnių rezultatų ir galimybės patvirtinti ar paneigti tam tikrus teorinius modelius, tačiau jie sutinka, kad darbo kontrolės ir reikalavimų modelis yra tinkamas modelis tiriant įvairius ryšius tarp darbo ir kitų kintamųjų, tad jis gali būti validus įrankis tirti darbo charakteristikas (Pikhart ir kt., 2001). Būtent dėl modelio ilgaamžiškumo, pritaikymo tyrimams ir jo patikimumo jis buvo pasirinktas šiam tyrimui, siekiant aiškinti darbo charakteristikų ryšį su laisvalaikio veikla ir miego kokybe.

Atrodo svarbu dar paminėti porą teorijų kilusių iš darbo reikalavimų-kontrolės ir socialinės paramos (Karasek ir kt., 1998) modelio, kurios taip pat gali prisidėti prie rezultatų ir ryšių analizės.

Vitaminų modelis. Vienas tokių modelių yra autoriaus Warr (1994) darbo charakteristikų modelis pavadintas Vitaminų modeliu (angl. *vitamin model*) (cit. pagal Schuurman, 2011). Šis modelis remiasi darbo reikalavimų ir kontrolės modeliu (Karasek, 1979), tačiau atkreiptinas dėmesys į tai, kad ryšys tarp darbo charakteristikų ir darbo įtampos yra ne tiesinis, o kreivinis, turima omenyje, kad tam tikros darbo charakteristikos, kurios teoriškai turėtų sumažinti darbo sukeliama įtampą, daro tai tik iki tam tikro lygio, kol galiausiai gali turėti net priešingą efektą. Pavyzdžiui, darbo kontrolė, jeigu darbuotojas jos turės per daug, gali sukelti sunkumų priimant sprendimus ir tapti papildomu reikalavimu, o ne ištekliu. Šį efektą Warr (1994) palygina su vitaminais, iš ko kyla ir šis pavadinimas.

Šio modelio pasiūlytas ryšys, nors ir vertingas vertint atliekamus tyrimus, pasitvirtina ir turi reikšmės ne visuomet (Jeurissen ir Nykliciek, 2001). De Jonge ir Schaufeli (1998) iš dalies patvirtino, kad santykis tarp tam tikrų darbo savybių ir darbuotojų gerovės nėra tiesinis, tačiau tai patitvirtino ne visiems kintamiesiems, nepaisant to, autoriai prisidėjo ir prie paties Warr (1990) tyrimo rezultatų, kurie rado tiek tiesinius tiek kreivinius ryšius tarp darbo savybių ir darbuotojo gerovės.

Jeurissen ir Nykliciek (2001) negalėjo patvirtinti teorijos apie ryšio kreives, tačiau, pasak jų tai galėjo būti dėl tiriamųjų homogeniškumo. Reikia pastebėti, kad šį modelį tirti yra sudėtinga, nes jis reikalauja sąlygų kuriomis tam tikrų išteklių turi būti per daug, o tai pasitaiko gana retai.

Šis modelis suteikia labai svarbią įžvalgą, jog tam tikri ištekliai darbe gali būti neveiksmingi

arba net kenksmingi priklausomai nuo jų kiekio, būtinumo ir asmeninių darbuotojų savybių. Būtent šis pastebėjimas gali smarkiai prisidėti prie tam tikrų rezultatų analizės.

Darbo reikalavimų-resursų modelis. Vienas modelių, padėjusių supaprastinti šią sudėtingą temą, buvo darbo reikalavimų-išteklių modelis (angl. job demands-resources (JD-R)) (Bakker ir Demerouti, 2014). Šis modelis remiasi prieš tai minėtais modeliais ir suteikia jiems pakankamai paprastą formą. Darbo reikalavimų-išteklių modelio esmė yra paremta paprastu ryšiu. Asmuo darbe susiduria su įvairiais reikalavimais bei turi įvairių resursų, kurie jam padeda susitvarkyti su tais reikalavimais. Jeigu reikalavimai viršija resursus, asmuo susiduria su neigiamomis pasekmėmis, žema motyvacija bei nuovargiu.

Bet modelyje perteikti ryšiai nėra tiesiniai ir tokie paprasti. Kurdami modelį autoriai teorizavo ir remdamiesi Karasek (1979) modeliu, teigė, kad, esant mažam kiekiui išteklių ir mažiems reikalavimams, motyvacija darbui bus žema, nes darbuotojas nematys iššūkio savo darbe ir neturės dėl ko stengtis ir dėl šios priežasties nesijaus motivuotas dirbti gerai. Bet tyrimai parodė, kad esant tokiai situacijai motyvacija yra vidutinė, o, tuo tarpu, manant, kad esant aukštiesiems reikalavimams ir aukštam kiekiui resursų bus aukštas ir įtampos lygis, pasirodė, kad įtampa buvo vidutinė. Vadinasi resursai ne tik padėjo susitvarkyti su reikalavimais, bet sumažino ir jų poveikį. Žinoma, kaip ir galvota, esant aukštiesiems reikalavimams ir mažam kiekiui resursų, įtampa buvo aukšta, o esant dideliame kiekiui resursų ir mažiems reikalavimams įtampa buvo maža, o motyvacija aukšta. (Bakker ir Demerouti, 2007).

Modelis išskiria reikalavimus į emocinius, fizinius, protinius ir kitus, o ištekliais laikoma socialinė parama, autonomija, grįžtamasis ryšis bei kiti faktoriai. Darbo reikalavimai veda prie įtampos, o resursai link motyvacijos ir šie du kintamieji taip pat veikia vienas kitą (Bakker ir Demerouti, 2007). Pastebėta, kad ištekliai darbe sustiprina asmeninius išteklius ir veda prie teigiamos emocinės būsenos, sutvirtindami teorijos esmę (Xanthopoulou ir kt., 2012).

Apibendrinant teorijų apžvalgos skyrelį būtina pasakyti, kad beveik visi darbo charakteristikas tiriantys modeliai yra susiję tam tikrais aspektais, jie gali papildyti vienas kitą ir mažai kur prieštarauja. Tai yra geras ženklas šiai tyrimų sričiai, tikėtina, kad bus galima prieiti prie vienos stiprios psichosocialinių darbo charakteristikų teorijos. Nepaisant to, tai, kad vis atsiranda naujų modelių o rezultatai būna priešaringi rodo, jog akla remtis viena teorija yra rizikinga. Nors šiame tyrime ir naudojamas darbo reikalavimų-kontrolės ir paramos modeliu (Karasek ir kt., 1998) paremtas darbo turinio klausimynas (angl. *job content questionnaire*), analizuojant rezultatus būtina atsižvelgti ir į kitus modelius. Taip pat svarbu pastebėti, kad vidiniai ryšiai tarp psichosocialinių darbo charakteristikų yra komplikuoti ir interpretuojami skirtingai. Bet galima išskirti pagrindinius pastebėjimus, kurie leidžia manyti, kad kalbant apie darbo sukeliama įtampą, svarbu atsižvelgti ne tik į darbo sukeltus reikalavimus, tačiau ir į kompensuojančius išteklius. Ir tikėtina, kad tam

tikros charakteristikos turės teigiamą ryšį su tam tikrais sveikatos aspektais, o kitos charakteristikos turės neigiamą ryšį.

1.1.2. Psichosocialinės darbo charakteristikos ir demografinių rodiklių sąsajos

Šiame skyrelyje bus trumpai aptarti tam tikri psichosocialinių darbo charakteristikų ir demografinių rodiklių ryšiai. Autoriai Karasek ir kt. (1998), apžvelgdami įvairius tyrimus, skyrė tam tikras profesijas pagal sprendimų laisvę ir psichologinę įtampą bei pastebėjo, kad daugiausiai sprendimų laisvės ir aukštą psichologinę įtampą pasiekia vadybininkai, mokytojai, o tuo tarpu žemą sprendimų laisvę ir aukštą psichologinę įtampą patiria padavėjai, medicinos seselių padėjėjai. Biure dirbančių žmonių profesijas turintys asmenys paprastai apibūdinami kaip patiriantys vidutinę psichologinę įtampą ir turintys vidutinę sprendimų laisvę darbe (Karasek ir kt., 1998). Remiantis šiais pastebėjimais, galima teigti, kad šio tyrimo imtis turėtų pasižymėti vidutine psichologine įtampa ir sprendimų laisve. Profesija ir pareigų specifika yra svarbus aspektas gilinantis į darbo charakteristikų ryšį su kitomis asmenų charakteristikomis (Jia ir kt., 2014). Pastebėta, kad tam tikrų demografinių rodiklių ir subjektyvios sveikatos ryšys priklauso nuo darbuotojo profesijos. Technologijų verslo aplinkoje ryšį su sveikata turėjo fizinis aktyvumas, darbo kontrolė, išsilavinimas, lytis ir darbo stažas įmonėje, o valstybinėse įstaigose dirbančių žmonių sveikata ryšį turėjo su lytimi, amžiumi, rūkymu ir darbo kontrole (Jia ir kt., 2014). Šie pastebėjimai yra svarbūs tuo, kad atskleidžia, jog tiriant žmones dirbančius skirtingo pobūdžio darbus, skirtis gali ne tik darbo charakteristikos, bet ir jų pasireiškimas bei santykis su kitais kintamaisiais. Tikėtina, kad rezultatai ir intervencijos veikiančios vienoje profesinėje srityje gali neveikti kitoje ir tai vyksta dėl unikalių darbo savybių. Tad, rezultatų, gautų tiriant vienos profesijos darbuotojus, nederėtų generalizuoti visiems.

Karasek ir kt. (1998) užsimena apie amžiaus ir sprendimų laisvės ryšį, jog dažniausiai vyresni darbuotojai pasižymi aukštesne sprendimų laisve ir atsakomybe. Taip pat pastebėta, kad jaunesni darbuotojai dėl sveikatos priežasčių darbą praleidžia dažniau, tačiau trumpesniems laiko periodams, tuo tarpu vyresni dėl ligos darbą praleidžia rečiau, tačiau ilgesniam laikui (Donders ir kt., 2012). Tyrimų susijusių su psichosocialinėmis darbo charakteristikomis ir darbuotojų amžiumi yra nedaug galimai dėl to, jog dauguma tyrimų centruojasi ties darbo charakteristikų ir kitų kintamųjų, ypač sveikatos, ryšiais (Luchman ir Gonzalez-Morales, 2013), atsižvelgdami į amžių kaip į moderatorių, tačiau mažiau atsižvelgdami į pačių darbo charakteristikų ir demografinių rodiklių ryšius. Šiek tiek daugiau tyrimų yra atlikta kalbant apie darbo charakteristikas ir lytį. Autoriai Casini, Godin, Clays ir Kittel (2013) pastebi, kad moterys dėl ligos praleidžia daugiau darbo dienų negu vyrai. Šį reiškinį autorių tyrimas iš dalies paaiškina darbo charakteristikomis.

Autoriai pastebi, kad darbo įtampa bei socialinis palaikymas yra daliniais mediatoriais tarp lyties ir darbo praleidimo dėl ligos. Tuo autoriai pastebi, kad moterys susiduria su sudėtingesnėmis sąlygomis darbinėje aplinkoje, kas paaiškina didesnę įtampą darbe ir mažesnę socialinį palaikymą. Tendencija, kad moterims yra sunkiau užimti pareigas kuriose dominuoja vyrai vis dar yra ir tai, žinoma, apsunkina moterų tose pareigose darbinės sąlygas (Antecol ir Cobb-Clark, 2013). Campos-Serna ir kt. (2013) atliko svarbią tyrimų susijusių su darbo charakteristikomis ir lyčių skirtumais apžvalgą. Jų pagrindiniai pastebėjimai buvo, kad moterys jaučiasi mažiau saugios dėl darbo, turi mažesnę darbo kontrolę, prastesnes darbo sutarčių sąlygas ir subjektyvią sveikatą, o tuo tarpu vyrai pasižymėjo aukštesniais fiziniais reikalavimais, mažesne socialine parama ir dirbo ilgiau. Remiantis šiais rezultatais galima daryti prielaidą, kad moterys jaučia mažiau kontrolės savo darbe, tačiau sulaukia didesnio socialinio palaikymo. Pudrovska ir Karaker (2014) pastebi, kad moterys kurios turi vadovaujančias pareigas, pasižymi didesniu kiekiu depresijos simptomų nei tos, kurios užima ne vadovaujančias pareigas. Tarp vyrų šis ryšys yra priešingas, vadovaujančias pareigas einantys vyrai pasižymi mažesniu kiekiu depresijos simptomų nei tie kurie užima pareigas be vadovavimo. Įdomus ir svarbus tyrimas atliktas Burgard ir Ailshire (2013) parodė, kad moterys pasižymi didesniu kiekiu neapmokamo darbo (persidirbimu) ir mažesniu aukštos kokybės laisvalaikio kiekiu, palyginus su vyrais.

Kalbėdami apie išsilavinimą ir darbo charakteristikas Ross ir Reskin (1992) pastebi, kad išsilavinę žmonės turi didesnę tikimybę užimti pareigas turinčias didesnę darbo kontrolės kiekį, kas leistų manyti, kad jie bus labiau patenkinti darbu (Ross ir Reskin, 1992). Visgi reiktų atsižvelgti, kad tai gana senas tyrimas, o naujų tyrimų šioje srityje stygsta. Išsilavinimo infliacija galėjo paveikti šį efektą.

Taigi apibendrinant svarbu pastebėti, kad demografiniai rodikliai gali turėti reikšmingus ryšius su darbo charakteristikomis. Šiame tyrime tikėtina pastebėti, kad moterys pasižymės mažesne sprendimų laisve ir aukštesniais reikalavimais, tačiau ir aukštesniu socialiniu palaikymu darbe.

1.2. Laisvalaikio samprata

Gyvenimas darbo metu ir po darbo yra neišvengiamai susiję ir žinoti apie šį ryšį yra svarbu tiek organizacijai, tiek pačiam asmeniui. Laisvalaikio veikla, pasak Oxford'o žodyno, apibūdinama kaip „laikas kuomet žmogus nedirba ir nėra užsiėmęs; laisvas laikas“ (https://en.oxforddictionaries.com/definition/leisure_time). Dauguma tyrimų kalbėdami apie laisvalaikį sieja jį su atsigavimu, ir atsigavimo patirtimi, kitaip tariant, asmens galimybėmis pailsėti ir pasiruošti kitai darbo dienai (Rook ir Zijlstra, 2006). Ilgai tyrimai susiję su laisvalaikiu rėmėsi specifinėmis laisvalaikio veiklomis (Sonnentag ir Fritz, 2007). Daug tyrimų buvo susiję su

savanoryste (Mojza ir kt., 2010), fiziniu aktyvumu (Zuo ir kt., 2012), atsigavimu, veikla susijusia su darbu, namų ruošos veikla, mažų pastangų reikalaujančia veikla (Rook ir Zijlstra, 2006), tačiau svarbu yra atsižvelgti į tam tikrus psichologinius procesus kurie vyksta su žmogumi laisvalaikiu, o ne jo specifinę veiklą. Įdomus pastebėjimas buvo tai, kad lengva veikla, kaip televizoriaus žiūrėjimas ar muzikos klausymas bei socialinė veikla, neprisidėjo prie atsigavimo patirties, o turėjo net priešingą efektą (Rook ir Zijlstra, 2006). Tai leidžia manyti, kad svarbiau yra ne pati veikla, o tai kaip asmuo ją interpretuoja. Newman, Tay ir Diener (2014) tirdami laisvalaikį žiūri į šią savoką iš dviejų perspektyvų: laiko praleisto ne darbe ir/arba subjektyvaus įsitraukimo į laisvalaikio veiklą. Kitaip tariant, stebi ir išskiria laisvalaikį į tam tikrą veiklą ne darbo metu ir subjektyvų asmens požiūrį į laisvalaikį.

Laisvalaikis turi labai svarbius ryšius su subjektyvia gerove ir kadangi viena pagrindinių laisvalaikio paskirčių yra prisidėti prie asmens gerovės, svarbu išskirti pagrindinius konstruktus kurie prisideda prie šio ryšio. Newman, Tay ir Diener (2014) atsižvelgė į tai, kad struktūruotas požiūris į laisvalaikį, apibrėžiantis jį kaip tam tikrą veiklą arba laiką ne darbo metu, turi vieną esminį ribotumą, tai jog pats asmuo gali tos veiklos arba laiko nevertinti kaip laisvalaikio. Todėl šie autoriai apžvelgė tyrimus šioje srityje išskyrė penkis pagrindinius psichologinius mechanizmus kurie leidžia laisvalaikiui prisidėti prie žmogaus gerovės. Tai yra atsiribojimas nuo darbo, autonomiškumas, meistriškumo patirtis, prasmė bei bendruomeniškumas (Newman, Tay ir Diener, 2014).

Parkinson ir Totterdell (1999) tirdami veiklas, kurios yra susijusios su asmens gebėjimu susidoroti su emocijomis būsenomis, išskyrė atsiribojimo strategiją, dėmesio nukreipimo atsipalaiduojant strategiją ir įsitraukimo strategiją. Tai tapo pagrindu atsigavimo patirties laisvu laiku konstruktams, kuriuos išskyrė Sonnentag ir Fritz (2007). Jie padarė didelį įnašą šioje srityje ir laisvalaikio patirtį vertino pagal keturis pagrindinius psichologinius atsigavimo patirties aspektus: *psichologinis atsiribojimas* (angl. *Psychological Detachment*), *atsipalaidavimas* (angl. *Relaxation*), *meistriškumo patirtis* (angl. *Mastery Experiences*), *laisvalaikio kontrolė* (angl. *Control During Leisure Time*). Didelis Sonnentag ir Fritz (2007) įnašas yra tas, kad autoriai sukūrė metodiką šiems konstruktams tirti. Šie atsigavimo patirties modeliai leidžia sudėti labai įvairią laisvalaikio veiklą į pagrindinius konstruktus, kurie apibūdina laisvalaikio patirtį ne kaip tam tikrą specifinę veiklą, o kaip laisvalaikio charakteristikas, kurios apibūdina atsigavimo patirtį laisvu laiku. *Psichologiniu atsiribojimu* autoriai vadina asmens protinį atsiskyrimą nuo savo darbo, kai asmeniui pavyksta negalvoti apie savo darbą ne darbo metu (Sonnentag, 2012). *Atsipalaidavimu* vadinama veikla, kuri yra fiziškai ir psichologiškai lengva. Tai gali būti specialūs atsipalaidavimo pratimai, lengvas pasivaikščiojimas gamtoje ir pan. Atpalaiduojanti veikla, pagal autorius, neturi turėti aukštų socialinių, fiziologinių ar psichologinių reikalavimų ar įsipareigojimų. *Meistriškumo patirtis* kalba

apie veiklą, kuri leidžia išmokti naujų dalykų, kelia tam tikrą iššūkį asmeniui, bet vyksta ne darbo metu. Ji apima hobius, papildomus mokslus, savanorystę ar kitus asmeniui reikšmingus įvykius ar iššūkius. Meistriškumo patirtis suteikia tam tikrų papildomų reikalavimų, tačiau tuo pačiu kuria ir vidinius išteklius, todėl tampa svarbia atsigavimo dalimi. *Kontrolę laisvalaikio metu* autoriai apibūdina kaip žmogaus gebėjimą ar galimybę pačiam spręsti kaip jam elgtis laisvu laiku. Ji priklauso nuo galimybės rinktis ką ir kaip asmeniui veikti ir turi ryšius su atsigavimo sėkme ir subjektyvia gerove (Sonntag ir Fritz, 2007).

Daugelyje tyrimu kaip atskira veikla traktuojama yra savanorystė. Mojza ir kt. (2010) pastebėjo, kad savanorystė yra teigiamai susijusi su bendruomenės veikla ir meistrystės potyriu ir dėl šio ryšio smarkiai prisideda prie atsigavimo nuo darbo. Visgi šiame darbe savanorystė, kaip atskiras konstruktas, nebus tiriama.

Apibendrinant svarbu paminėti, kad yra struktūrinis požiūris į laisvalaikį apibūdinantis jį kaip tam tikrą specifinę veiklą arba laiką ne darbo metu bei subjektyvus požiūris į laisvalaikį, kuris laisvalaikį vertina kaip asmens subjektyviai vertinamą veiklą. Bet, siekiant tirti subjektyvų laisvalaikio patyrimą, laisvalaikis buvo siejamas su atsigavimo patirtimi ir tiriama konstrukta kurie prisidėtų prie šio patyrimo: atsiribojimas, atsipalaidavimas, meistriškumo patirtis ir laisvalaikio kontrolė (Sonntag ir Fritz, 2007), taip pat, prasmė ir bendruomeniškumas (Newman, Tay ir Diener, 2014).

1.1.2. Psichosocialinės darbo charakteristikos ir demografinių rodiklių sąsajos

Šiame skyrelyje bus apžvelgti tyrimai kalbantys apie sąsajas tarp laisvalaikio, atsigavimo patirties ir psichosocialinių darbo charakteristikų.

Iš esmės šie ryšiai yra gana sudėtingi, o rezultatai ne visada vienpusiai. Kinnunen ir kt. (2011) tyrimas atskleidė, kad tam tikrų darbo charakteristikų ir įsitraukimo į darbą ryšys gali būti paaiškintas meistriškumo patirtimi laisvu laiku. Jei darbo charakteristikos trukdo laisvalaikiu užsiimti meistriškumo patirtį suteikiančia veikla, tikėtina, kad tai apsunkins darbuotojo gebėjimą įsitraukti į darbą ir atvirkščiai. Taigi panašu, kad darbo charakteristikos iš dalies veikia įsitraukimą į darbą ne tiesiogiai, o per meistriškumo patirtį. Tuo tarpu tyrimas parodė, kad psichologiniai darbo reikalavimai turi ryšį su nuovargiu darbe per atsiribojimą nuo darbo. Tai yra, atsiribojimo nuo darbo, pvz., jo stygius didina nuovargį ir atvirkščiai (Kinnunen ir kt., 2011). Galima daryti prielaidą, kad darbo reikalavimų sąsajos su nuovargiu ne tiesioginės, o per sėkmingą ar nesėkmingą asmens bandymą atsiriboti nuo darbo laisvu laiku. Rivkin, Diestel ir Schmidt (2015) nagrinėjo šiek tiek kitokį atsiribojimo patirties efektą. Tirdami ryšį tarp savęs kontroliavimo darbe ir darbo sukeltos

įtampos pastebėjo, kad ryšys yra tiesioginis, o didesnis atsiribojimas nuo darbo ryšį koreguoja. Kitaip tariant, tinkamas atsiribojimas nuo darbo turėtų sumažinti darbo charakteristikų ir darbinės įtampos ryšį (Rivkin, Diestel ir Schmidt, 2015). Šie tyrimai rėmėsi skirtingais darbo charakteristikų modeliais, tačiau svarbu pastebėti, kad vieni autoriai pastebėjo, kad darbo charakteristikos veikia atsiribojimą kuris tuo tarpu veikia nuovargį darbe (Kinnunen ir kt., 2011), o kiti autoriai atsiribojimą nuo darbo įvertino kaip kintamąjį kuris keičia ryšį tarp darbo charakteristikų ir darbinės įtampos. Nepaisant ryšio krypties, atsiribojimas vaidina svarbų vaidmenį darbo charakteristikų ir sukeltos įtampos sąsajose.

Pasak Rodriguez-Muñoz ir kitų (2012), darbo krūvis turi neigiamą ryšį su galimybėmis atsigauti laisvalaikiu, tuo tarpu autonomiškumas turėjo teigiamą ryšį. Autoriai patvirtina, kad darbo reikalavimai, išteklių ir atsigavimas yra abipusiškai tarpusavyje susiję. Vadinasi tinkamai praleistas laisvalaikis gali padėti žmogui nepervargti nuo darbo. Iš esmės darbas per dieną pareikalauja įvairių išteklių norint atlikti užduotis ir tai veda link fiziologinio ir psichologinio nuovargio. Būtent atsigavimas laisvalaikiu yra tai, kas padeda atstatyti šiuos asmens išteklius (Rook ir Zijlstra, 2007). Nors yra nedaug tyrimų galinčių paaiškinti kokios darbo charakteristikos paaiškintų vienokią ar kitokią veiklą namuose, akivaizdu, kad didesni darbo reikalavimai, mažesnė kontrolė arba mažesnis kiekis resursų sukelia didesnę atsigavimo poreikį (Sonnetag ir Zijlstra, 2006). Būtent atsigavimo poreikis, kurį didina arba mažina darbo charakteristikos, laisvalaikis ir miegas, eigoje, savaime prisideda prie nuovargio ir pablogėjusios subjektyvios gerovės (Sonnetag ir Zijlstra, 2006).

Kitas svarbus tyrimas šioje srityje buvo atliktas Rook ir Zijlstra (2006). Šio tyrimo išskirtinumas buvo tame, kad autoriai mėgino ištirti didžiąją dalį asmens veiklos ir jos sąsajas su atsigavimu. Jie pastebėjo, kad laikas praleistas darbe neturėjo ryšio su nuovargiu, ką autoriai argumentavo, jog žmonės praleidžiantys daugiau laiko darbe mėgsta savo darbą, tad nejaučia didesnio nuovargio. Autoriai taip pat pastebi, kad lengva veikla neprisideda prie atsigavimo (Rook ir Zijlstra, 2006), kas leidžia daryti prielaidą, kad lengva veikla nepakankamai leidžia atsiriboti nuo minčių apie darbą.

Atsigavimo mechanizmai yra svarbūs ne tik tam, kad darbuotojas galėtų atsigauti nuo sudėtingų darbo sąlygų, tačiau ir tam, kad tos sąlygos atrodytų mažiau sekinančios. Kinnunen, Mauno ir Siltaloppi (2010) teigia, kad esant sudėtingoms darbo sąlygoms, sėkmingas atsipalaidavimas laisvu laiku ne tik padeda susidoroti su darbo reikalavimais, bet ir sumažina bendrą atsigavimo poreikį ateityje. Tad autoriai teigia, kad laisvalaikio metu tinkamas atsigavimas, gali padėti susidoroti su įtampa darbe, šitaip sumažinant atsigavimo poreikį vėliau (Kinnunen, Mauno ir Siltaloppi, 2010).

Sonnetag ir kt. (2014) kalba apie labai svarbų ryšį tarp nuovargio nuo darbo ir gebėjimo atsiriboti nuo darbo laisvalaikiu. Jie tyrė abipusį efektą tarp šių dviejų faktorių ir pastebėjo, kad jei

kyla sunkumų atsiribojant nuo darbo, auga pervargimas. Tuo tarpu augant pervargimui, atsiriboti nuo darbo darosi dar sunkiau, tad dažnai žmonės, kuriems atsiriboti reikia labiausiai, tai daro sunkiausiai. Tinkamas atsigavimas nuo darbo laisvalaikiu yra svarbus, kadangi jis yra susijęs su įsitraukimu į darbą bei, pasak autorių, galbūt net paverčia darbo reikalavimus – iššūkiams (Bakker ir kt., 2008).

Aukšti reikalavimai ir žema kontrolė bei tam tikros veiklos po darbo reikalauja aukšto poreikio atsigauti. Aukštas poreikis atsigauti ar pailsėti turi neigiamus ryšius žmogaus gerovei. Tad darbo reikalavimai ir kontrolė prisidėjo prie nuovargio ir poilsio poreikio (Sonntag ir Zijlstra, 2006). Psichologinis atsiribojimas tyrimuose apie laisvalaikį tampa viena pagrindinių temų. Aukšti darbo reikalavimai ir įtampa sumažina tinkamo atsiribojimo tikimybę ir veda prie prasto atsigavimo bei to pasekoje prie sunkesnio susitvarkymo su aukštais reikalavimais ir prastesne subjektyvia gerove (Sonntag ir Fritz, 2015).

Kiti autoriai akcentuoja, kad svarbu yra ne tik pats atsiribojimas nuo darbo, tačiau ir jo pobūdis. Kognityvinis atsiribojimas nuo darbo ne visada yra naudingas ir gali sumažinti mokymosi ir kūrybiškumo procesą, tuo tarpu emocinis atsiribojimas nuo darbo teigiamai prisideda prie darbuotojo sveikatos (de Jonge ir kt., 2012). Kūrybinė veikla taip pat smarkiai prisideda prie atsigavimo proceso (Eschleman ir kt., 2014). Kūrybinė veikla dažnai laikoma meistriskumo patirties skalės dalimi. Bet rezultatai nėra vienareikšmiški. Žmonės su aukštesne darbo kontrole, patiria meistriskumo patirtį, kaip tinkamą būdą atsigauti ir patirti mažiau streso, labiau nei tie, kurie turi mažesnę kontrolę darbe. Taip pat pastebėta, kad maža kontrolė darbe turi neigiamą ryšį su atsiribojimu nuo darbo laisvu laiku. Tad galima teigti, kad žmonėms su žemesne kontrole svarbiau pasinerti į atsiribojančią veiklą, o žmonėms su aukštesne darbo kontrole geriau užsiimti meistriskumo patirtimi (Jaber, J. N., 2012).

Berset ir kitų (2009) tyrimas pastebėjo, kad kontrolė darbe turi teigiamus ryšius su atsigavimu, tačiau darbo reikalavimai neigiamų ryšių neturėjo. Šis tyrimas šiek tiek prisideda prie rezultatų šioje srityje dvipusiškumo. Kunnunt ir Feldt (2013) kalbėdami apie darbo reikalavimų ryšį su laisvalaikiu pastebėjo, kad aukšti darbo reikalavimai turėjo neigiamą ryšį su atsiribojimu nuo darbu, atsipalaidavimu ir kontrolės jausmu laisvalaikiu net ilgalaikiame periode. Tuo tarpu aukštas išteklių kiekis turėjo teigiamą ryšį su meistrystės patirtimi laisvu laiku ilgalaikiame periode. Bet kas įdomu, tai neatsipindėjo bendroje darbuotojų gerovėje metų bėgyje (Kinnunen ir Feldt, 2013). Apžvelgiant šiuos rezultatus galima pastebėti, kad skirtingos laisvalaikio savybės turi skirtingus ryšius su darbo charakteristikomis ir ne visuose tyrimuose šie ryšiai yra vienodi. Galima įžvelgti tendenciją, kad atsiribojimas nuo darbo yra svarbus patiriant aukštus psichologinius darbo reikalavimus, tuo tarpu meistriskumo patirtis turi teigiamus ryšius su kontrolės jausmu darbe.

Amžius taip pat gali vaidinti tam tikrą vaidmenį sąsajose tarp darbo charakteristikų ir

atsiribojimo. Žemesnė kontrolė ir sprendimų laisvė gali turėti didesnius neigiamus aspektus asmens darbiniam nuovargiui ir poilsio poreikiui, jei darbuotojas yra vyresnis (Gommans ir kt., 2015). Kitaip tariant, kuo asmuo vyresnis, tuo didesnę poreikį atsigavimui laisvalaikiu jis jaučia. Darbo reikalavimai gali apsunkinti ir šeimos gyvenimą, prisidėti prie darbo-šeimos konflikto. Kuo aukštesni reikalavimai darbe, tuo didesnė tikimybė, kad darbas turės neigiamą poveikį šeimyniniam gyvenimui (Bakker, Demerouti ir Dollard, 2008). Tai yra dažnai ignoruojamas faktorius kalbant apie tyrimus su laisvalaikiu. Šeimyninis gyvenimas yra laisvalaikio dalis, tačiau ir šiame tyrime šeimyninis gyvenimas nebus įtrauktas kaip atskirtas faktorius.

Sonnentag (2012) pastebėjo, kad darbuotojo laisvalaikis yra labai susijęs su jo darbu. Gebėjimas atsiriboti nuo darbo laisvu laiku padidina darbuotojo darbo kokybę darbo metu, kol tuo tarpu prastos darbo sąlygos ir stresinės darbo situacijos pablogina atsiribojimą nuo darbo laisvu laiku. Gerai pailsėję darbuotojai yra labiau proaktyvūs, tai reiškia yra labiau motyvuoti ir nusiteikę produktyviai prisidėti prie darbo ir tai labiau padidina tyrimo reikšmę (Sonnentag, 2003). Šie pastebėjimai leidžia manyti, kad darbuotojai, susiduriantys su aukštesniais darbo reikalavimais, pasižymės žemesniu atsiribojimu nuo darbo laisvu laiku. Tyrimai, apimantys darbo charakteristikas ir darbuotojo laisvalaikį, šiuo metu ir vėl yra ypač svarbūs, nes technologijos sudaro sąlygas pasiekti darbuotoją visur ir visada, kas dažnai gali atsiliesti poilsio kokybei, darbuotojo gebėjimui atsiriboti nuo darbo. Komunikacinės technologijos ne darbo metu gali apsunkinti poilsio procesą (Park, Fritz ir Jex, 2011). Derks ir kt. (2015) kalba apie išmaniųjų telefonų naudojimą ir grėsmę, kad darbuotojo pasiekiamumas darbo reikalais visą parą pablogins jo gyvenimą namuose. Tokie pastebėjimai paskatina nesustojant tirti asmens laisvalaikį ir atsigavimo patirtį, ypač atsiribojimą nuo darbo, kadangi asmuo gali būti pasiekiamas darbiniais reikalais visur ir visada. Bet svarbu pastebėti, kad vertinant laisvalaikį yra svarbus subjektyvus žmogaus veiklos vertinimas ir kad objektyviai interpretuoti veiklą gali būti sudėtinga.

Taigi apibendrinant svarbu pastebėti, kad laisvalaikis ir darbas yra susiję, tam tikros darbo charakteristikos veikia laisvalaikį, kurio kokybė savaime veikia asmens gerovę ir darbą. Tikėtina, kad aukšti psichologiniai darbo reikalavimai neleidžia tinkamai atsiriboti nuo darbo ir atsipalaiduoti taip apsunkindami atsigavimo patirtį ir prisidedami prie nuovargio (Rodriguez-Muñoz ir kiti, 2012). Panašu, kad kuo didesni psichologiniai darbo reikalavimai tuo didesnę atsigavimo poreikį asmuo jaučia, tačiau tuo sunkiau tinkamai atsiriboti nuo darbo ir atsipalaiduoti. Kita vertus kontrolė darbe ir darbo išteklių padidina sėkmingos atsigavimo patirties tikimybę (Berset ir kiti, 2009), taip pat svarbu akcentuoti, kad psichologinis atsiribojimas reikšmingai veikia ryšį tarp savęs kontroliavimo darbe ir darbinės įtampos (Rivkin, Diestel ir Schmidt, 2015) ir paaiškina ryšį tarp darbo charakteristikų ir nuovargio (Kinnunen ir kt., 2011). Todėl svarbu tikslingai toliau tirti laisvalaikio ir darbo sąsajas siekiant iškristalizuoti šiuos ryšius.

1.3. Miego kokybės samprata

Šiame skyrelyje bus gilinamasi į miego kokybės sampratą ir jos ryšius su demografiniais rodikliais, darbo charakteristikomis ir laisvalaikiu. Miegas yra svarbi ir būtina mūsų gyvenimo dalis, o jo kokybė paliečia įvairius mūsų gyvenimo aspektus, nuo emocinių iki fizinių. Prastas miegas siejasi su prastesne gyvenimo kokybe sveikatos atžvilgiu (Andruškienė ir kiti, 2008) ir atsižvelgiant į miego svarbą asmens gyvenime, svarbu giliau jį suprasti.

Nors miego kokybės sąvoka tyrimuose jau naudojama seniai, visgi panašu, kad ji nėra iki galo suprasta ir neturi galutinio apibrėžimo (Harvey ir kiti, 2008; Ohayon ir kiti, 2017). Bendrai asmens miego kokybė gali būti vertinama objektyviai ir subjektyviai ir kai kuriais atvejais objektyvi ir subjektyvi miego kokybė gali skirtis, todėl yra rizikinga šias sąvokas apjungti (Landry, Best ir Liu-Ambrose, 2015). Objektyvi miego kokybė yra apibūdinama miego trukmės, miego efektyvumo, pabudinėjimo dažnumu ir miego stadijomis (Landry, Best ir Liu-Ambrose, 2015), kurių pasireiškimo normalumas priklauso nuo asmens amžiaus (Mallayeva ir kiti, 2016). Taigi objektyvi miego kokybė yra apibūdinama išoriškai pamatuojamomis miego charakteristikomis ir remiasi tam tikrais standartais.

Subjektyvią miego kokybę galima apibūdinti kaip asmens asmeninį vertinimą, kad jam pavyksta užmigti lengvai, kad jis miega pakankamai laiko, neprabudinėja naktį ir pabunda pailsėjęs (Landry, Best ir Liu-Ambrose, 2015; Buyssee ir kt., 1989). Pasak Harvey ir kitų (2008), būtent pabudimas pailsėjęs ir mieguistumo nejautimas dienos metu buvo pagrindiniai rodikliai apibūdinantys subjektyvią miego kokybę naktį.

Nepaisant to, reikia pastebėti, kad tirti subjektyvią miego kokybę yra gana sudėtinga, kadangi nėra iki galo aiškaus standarto, pagal kurį tai būtų galima daryti (Mallayeva ir kiti, 2016). Kita problema su subjektyvios miego kokybės vertinimu yra ta, kad asmuo miego metu nėra sąmoningas, todėl jis turi labai ribotą informaciją apie tai kaip praėjo jo miegas (Ohayon ir kiti, 2017). Tikėtina, kad tinkamas metodas vertinant subjektyvią miego kokybę būtų įvertinti pagrindinius subjektyvios miego kokybės kriterijus naudojant kokybiškai suformuotą klausimyną (Mallayeva ir kiti, 2016).

Miego kokybė turi tiek kiekybinius tiek kokybinius faktorius jai apibūdinti. Pasak Buyssee ir kt. (1989), kiekybiniais faktoriais paprastai laikomi miego trukmė, užmigimo laikas, pabudimų naktį kiekis. Kol tuo tarpu kokybiniai faktoriai yra miego gilumas, miego įpročiai, miego reguliarumas. Tiriant miego kokybę svarbu atsižvelgti tiek į kiekybinius, tiek į kokybinius faktorius (Buyssee ir kt., 1989). Pilcher ir kt. (1997), tirdami miego kokybę ir kiekybę, pastebi, kad paprastai

miego kokybė turi didesnę ryšį su mieguistumo nebuvimu, nei miego kiekybė. Kitaip tariant, miego kokybė turi didesnę ryšį su įvairiais sveikatos faktoriais ir pasitenkinimu gyvenimu nei miego kiekis. Žinoma, negalima pamiršti, kad tam tikras miego kiekis vis tiek yra būtinas (Pilcher ir kt., 1997). Visgi reikšmingo skirtumo tarp ilgai miegančių ir trumpai miegančių žmonių subjektyvios sveikatos vertinimo autorių tyrime nebuvo pastebėta, tačiau ryšiai buvo pastebėti kalbant apie miego kokybę (Pilcher ir kt., 1997).

Apibendrinant svarbu pastebėti, kad nėra vieno galutinio miego kokybės apibrėžimo, jis remiasi subjektyviu ir objektyviu miego vertinimu. Subjektyvi miego kokybė turi kokybinius ir kiekybinius vertinimo aspektus ir svarbu atsižvelgti į juos abu. Šiame tyrime bus kreipiamas dėmesys į subjektyvią miego kokybę.

1.3.1. Miego kokybė ir demografiniai rodikliai

Miego kokybės ryšiai su demografiniais rodikliais yra šiek tiek primiršta tema tyrimuose ir naujų tyrimų susijusių su miego kokybe ir demografiniais rodikliais rasti yra sunkiau. Pagrindinė tyrimų kryptis susijusi su demografiniais rodikliais ir miego kokybe buvo atliekami atsižvelgiant į amžių ir lytį.

Autoriai Reyner, Home ir Reyner, (1995) teigė, kad didėjant amžiui, auga tendencija atsikelti anksčiau, tačiau reikšmingo miego kokybės nuosmukio nesimatė. Naujesni tyrimai teigė, kad miego kokybė su amžiumi prastėja (Madrid-Valero ir kiti, 2017) ir dažnėja nusiskundimai prasta miego kokybe (Landry, Best ir Liu-Ambrose, 2015). Vitiello Larsen ir Moe (2004) teigia, kad su asmens amžiumi miego kokybės rodikliai keičiasi, tačiau nebūtinai atspindi padidėjusią nemigos tikimybę ar didesnę tikimybę turėti miego problemų. Miego lūkesčiai ir tam tikri subjektyvūs vertinimo kriterijai gali keistis kartu su asmens amžiumi (Vitiello, Larsen ir Moe, 2004). Kitaip tariant, tikėtina, kad amžius lemia ne tik miego kokybę, tačiau ir subjektyvų jos vertinimą. Subjektyvus miego vertinimas yra vertingas ir tikriausiai tinkamiausias miego kokybės vertinimo kriterijus, o Vitiello, Larsen ir Moe (2004) teigia, kad objektyvus ir subjektyvus miego vertinimas gali skirtis ir tie skirtumai dažniausiai išryškėja moterų imties miego vertinime bei priklauso nuo tiriamos amžiaus grupės. Kita vertus Landry, Best ir Liu-Ambrose, (2015) pritarė tam, kad subjektyvus miego kokybės vertinimas gali keistis priklausomai nuo amžiaus ir teigė, kad tiriant vyresnius asmenis geriau remtis objektyviais miego kokybės vertinimo kriterijais.

Andruškienė ir kiti (2008) pastebėjo, kad subjektyvus miego kokybės vertinimas skiriasi ir priklausomai nuo lyties. Autoriai pastebėjo, kad vyrų miego kokybę labiausiai apibūdina stresinės situacijos dienos metu, ilgas užmigimo laikas ir prabudimai naktį, tuo tarpu moterų miego kokybę apibūdino tie patys faktoriai bei miego trukmė ir subjektyvus sveikatos vertinimas.

Taip pat pastebėta, kad moterys yra linkusios eiti miegoti anksčiau, bet, taip pat, dažniau pabunda naktį ir bendrai pasižymi prastesne miego kokybe. Šie efektai ypač ryškūs vyresnėms moterims (Reyner, Home, Reyner, 1995). Tai, kad moterys pasižymi prastesne miego kokybe pastebėjo Madrid-Valero ir kiti, (2017), jie teigė, kad moterys turi beveik dvigubai didesnę tikimybę pasižymėti prasta miego kokybe, nei vyrai. Šie rezultatai leidžia daryti prielaidą, kad moterys pasižymi šiek tiek prastesne bendra miego kokybe už vyrus.

Kalbant apie miego kokybę ir tam tikrus demografinius rodiklius, autoriai Middelkoop ir kt. (1996) pastebėjo labai panašius rezultatus atkreipdami dėmesį, kad moterys parodė reikšmingai žemesnius miego kokybės rodiklius, ilgesnį užmigimo laiką, dažnesnius pabudimus naktį, retesnius nusnaudimus ir dažnesnį naudojimą miegą skatinančių vaistų už vyrus. Bet vyrai rodė dažnesnį mieguistumą dienos metu. Tai, kad moterys dažniau turi miego sutrikimų patvirtina ir Minowa, Uchiyama, ir Okawa (2001). Kiti tyrimai pastebi, kad moterys miega daugiau nei vyrai ir tai priklauso nuo jų gyvenimo stadijos ir amžiaus (Burgard ir Ailshire, 2013).

Remiantis šiais tyrimais, ir mėginant šiek tiek generalizuoti autorių pastebėjimus, galima daryti prielaidą kad vyresni žmonės pasižymi prastesne miego kokybe, o moterys miega prasčiau už vyrus.

1.3.2. Miego kokybė ir psichosocialinės darbo charakteristikos

Miegas vaidina labai svarbų vaidmenį darbuotojo gyvenime ir pasirengime kitai darbo dienai. Mažesnė miego kokybė lemia mažesnę darbo kokybę ir mažesnę bendrą darbuotojo gerovę. Su nuomone, kad sunki darbo diena sumažina galimybę tinkamai išsimiegoti laisvu laiku, sutinka ir įvairūs autoriai, apžvelgdami tyrimus šioje srityje (Laethem ir kt., 2013). Doi ir kt. (2003), kalbėdami apie prastos miego kokybės pasekmes darbe, pabrėžia, kad prasta miego kokybės kaina yra labai didelė. Jie teigia, kad ne tik asmeniniame, bet ir organizaciniame bei valstybiniame lygmenyje yra svarbu atsižvelgti į šią problemą, kadangi tai turės ryšius tiek su sėkmingu darbu tiek su geresniu produktyvumu, saugumu ir sveikata (Doi ir kt., 2003). Geresnė miego kokybė padidina asmens kognityvines funkcijas (Gildner ir kiti, 2014) ir reikšmingai sumažina tikimybę susižeisti darbe (Uehli ir kiti, 2014).

Jeigu miego kokybė yra prasta, darbuotojas turi tikimybę dažniau neateiti į darbą dėl sveikatos sutrikimų, jo darbo našumas bus mažesnis, kadangi jis kentės nuo prastesnės fizinės ir psichologinės sveikatos bei sunkiau atliks savo užduotis, su juo gali būti sunkiau bendradarbiauti ir dirbti komandoje (Doi ir kt., 2003). Su prasta miego kokybe ryšius turi stresas, nepasitenkinimas darbu, nesuradimas gyvenimo partnerio, prasta gyvenamoji aplinka, žemesnis išsilavinimas (Doi ir kt., 2003).

Loft ir Cameron (2014) tyrimas parodė, kad aukšto prioriteto suteikimas miegui, kitaip

variant, asmens nusistatymas, kad miegas yra vienas prioritetų, turėjo ryšį su geresne miego kokybe. Tokį patį ryšį turėjo ir teigiamos su darbu susijusios emocijos. Kognityviniai reikalavimai per darbo dieną numatė vėlesnį ėjimą miegoti, kol tuo tarpu emociniai reikalavimai numatė ėjimą miegoti anksčiau, to pasekoje ir ankstesnį atsikėlimą (Loft ir Cameron, 2014). Autoriai taip pat pastebėjo, kad emocinis ar kitokio pobūdžio sujaudinimas prieš miegą skatina prastesnę miego kokybę. Tuo tarpu miego prioritetizavimas leidžia lengviau užmigti, miegoti ilgiau ir lengviau. Tad aukštas miego prioritetizavimas, pozityvios emocijos darbe gali paskatinti aukštesnę miego kokybę (Loft ir Cameron, 2014).

Darbovietė gali būti vienas pagrindinių šaltinių atsakingų už prastą miegą. Dirbantys žmonės paprastai susiduria su įvairiomis situacijomis savo darbe, kurios sukelia tam tikrą fizinį ar emocinį nuovargį ir tai veda prie sunkumų mėginant atsipalaiduoti, pailsėti, miegoti. Visgi yra nuomonių, kad darbinio streso poveikis miego kokybei vienaip ar kitaip yra medijuojamas kitų savybių, kaip fizinė ir psichologinė sveikta (Gosling ir kt., 2014). Tyrėjai Loft ir Cameron (2014) savo išvadose pabrėžia, kad yra svarbu sukurti galimybes sumažinti neigiamos darbe įgaunamos patirties ryšį su miegu ir poilsiu. Jie teigia, kad yra labai svarbu, kad darbuotojas vertintų miegą kaip svarbų gyvenimo aspektą, kadangi tam tikros darbo charakteristikos turės teigiamą, o tam tikros neigiamą sąsają su miego kokybe, o miego vertinimas gali padėti su tuo susitvarkyti (Loft ir Cameron 2014).

Kito tyrimo rezultatai taip pat rodo, kad neigiamos emocijos darbe atsiliepia miego kokybei. Autoriai Burgard ir Ailshire (2009) pabrėžia, kad šis ryšys negali būti paaiškintas stresinėmis situacijomis namuose, kitaip tariant, patvirtina, jog būtent darbe sukeltas stresas trikdo miego kokybę (Burgard ir Ailshire, 2009). Iš patirčių namuose, tik nepasitenkinimas finansine padėtimi turėjo reikšmingą ryšį su miego kokybe (Burgard ir Ailshire, 2009), kas iš esmės taip pat iš dalies siejasi su darbu.

Paprastai, požiūris į dirbantį žmogų buvo toks, jog sunkiai fiziškai dirbantis žmogus pavargsta, tuomet grįžęs namo pasineria į kokybišką miegą ir atstato jėgas. Visgi pastaruoju metu didžioji dalis darbų vargina ne tiek fiziškai, kiek psichologiškai ir toks nuovargis gali turėti rimtą neigiamą ryšį su miego kokybe, kuris išsilaiko ilgiau nei dėl fizinio nuovargio (Winwood ir Lushington, 2006).

Didelė dalis tyrimų koncentruodavosi ties pamainų darbuotojų miego kokybe ir ryšiais su darbu, tačiau šie rezultatai ne visada pritaikomi reguliariu ir nuolatiniu grafiku dirbantiems darbuotojams, kadangi pamainomis dirbančių žmonių miego grafikas dažnai būna nestabilus, kas savaime trikdo miego kokybę. Sudėtingos darbo pamainos turi ryškius neigiamus ryšius su užmigimu, miego trukme ir veiklumu dieną (Åkerstedt, 2003). Taip pat pastebėta, kad aukštas darbo krūvis skatina nuolatinį mąstymą apie neigiamus dalykus, kuris savaime turi neigiamą ryšį su

miego kokybe. Taigi, galima teigti, kad galvojimas apie neigiamus dalykus gali būti tarpinis mechanizmas padedantis ryšiui tarp stresorių darbe ir miego kokybės atsirasti. Autoriai teigia, kad būtina mokytis atsipalaiduoti ir negalvoti apie neigiamus darbo aspektus laisvu laiku (Radstaak ir kt., 2014). Tikėtina, kad šių autorių apibūdintas nuolatinis galvojimas apie darbą atspindi neatsiribojimą nuo darbo laisvu laiku. Remiantis tuo, galima numatyti, kad atsiribojimas nuo darbo turi reikšmingas sąsajas su miego kokybe.

Per didelį darbo krūvį turi ryšius su prasta miego kokybe, vaidmenų konfliktai darbe gali sukelti sunkumų užmiegant ir paskatinti prastesnę miego kokybę, pakartotinos ir monotoniškos užduotys darbe turi sąsajas su sunkumais užmigti ir su tikimybe pabusti naktį (Knuudsen ir kt., 2007). Darbo autonomiškumas arba kontrolė turėjo neigiamą ryšį su prasta miego kokybe, kas byloja, jog autonomiškumas darbe padeda geriau išsimiegoti ir pailsėti. Tik persidirbimas turėjo reikšmingus ryšius su visomis prasto miego savybėmis (Knuudsen ir kt., 2007). Šiuo atveju autonomiškumo konstruktas yra artimas kontrolės konstruktui, pagal Karasek (1979), kas leistų manyti, jog sprendimų laisvė darbe turėtų turėti ryšį su miego kokybe. Kiti tyrimai taip pat patvirtina gautus rezultatus, kad darbo reikalavimai ir įtampa darbe siejasi su miego problemomis (Ota ir kt., 2005; Sekine ir kt., 2006; Utsugi ir kt., 2005) (cit. pgl. Knuudsen ir kt., 2007).

Fizinis krūvis darbe ir laisvalaikio turi skirtingus ryšius su sveikata. Pastebėta, kad fizinis krūvis darbe veikia neigiamai, kol fizinis aktyvumas laisvalaikio veikia teigiamai – ilgalaikį neatėjimą į darbą dėl ligos (Holtermann ir kt., 2012).

Miegas yra labai svarbi funkcija žmogaus gyvenime ir jo kokybė atspindi tiek darbe tiek kasdienybėje. Prasta miego kokybė reikšmingai padidina sveikatos sutrikimų riziką (Knuudsen ir kt., 2007). O kartu su fizine veikla, miegas yra labai svarbus siekiant atstatyti asmeninius resursus ir padėti pasiruošti kitai darbo dienai (Nagel ir Sonnentag, 2013).

Tad apibendrinant svarbu pastebėti, kad miego ir darbo ryšiai yra abipusiai. Gera miego kokybė yra svarbi darbui, o darbas gali apsunkinti miego kokybę. Remiantis literatūra, galima daryti prielaidą, kad yra tikėtina, jog tam tikros darbo charakteristikos kaip socialinis palaikymas ir sprendimų laisvė turės teigiamas sąsajas su miego kokybe, kol charakteristikos kaip psichologiniai darbo reikalavimai, nepasitenkinimas darbu, fiziniai reikalavimai darbe, turės neigiamas sąsajas su miego kokybe.

1.3.3. Miego kokybės ir laisvalaikio sąsajos

Nors miegas yra svarbi atsigavimo laisvalaikio dalis, jis taip pat yra veikiamas tiek to kaip praleidžiamas laisvalaikis, tiek įvykių darbe. Sonnentag, Binnewies ir Mojza (2008) tyrė įvairias

veiklas po darbo siekiant išsiaiškinti jų vertę atsigavimui bei emociniam afektui iš ryto. Jie skyrė teigiamą, neigiamą afektą bei ramybės būseną kurią asmuo jaučia ryte, po miego. Autoriai domėjosi žmonių veikla po darbo ir pastebėjo, kad asmenys kuriems nepavyksta sėkmingai atsiriboti nuo darbo laisvu laiku susiduria su labiau neigiamu afektu ir didesniu nuovargiu ryte. Šis tyrimas, žinoma, neapibūdina tiesioginio ryšio tarp laisvalaikio ir miego kokybės, tačiau leidžia manyti, kad jeigu laisvalaikis turi ryšį su tuo kaip asmuo jaučiasi ryte, jis turės ryšį ir su miego kokybe, kas tik iš dalies atsispindi jų rezultatuose, kur buvo galima pastebėti reikšmingą ryšį tik tarp atsiribojimo nuo darbo laisvu laiku ir miego kokybės (Sonntag, Binnewies ir Mojza, 2008). Taip pat pastebėta, kad asmens laisvalaikio kontrolė veda prie aukštesnės sveikatos ir yra svarbi kokybiškam miegui (Takahashi ir kt., 2011). Atsipalaidavimas taip pat vaidina svarbų vaidmenį ryšyje su miego kokybe, asmenys kurie geriau atsipalaiduoja, pasižymi geresne miego kokybe (Neuendorf ir kiti, 2015).

Nasermoaddeli ir kt. (2005), tirdami įvairios asmens veiklos ryšį su miego kokybe pastebėjo, kad didesnis kiekis socialinės veiklos turi teigiamą poveikį miego kokybei, ir bendrai, kad daugiau veiklos kuri nekelia streso laisvalaikiu padeda miegui. Tyrimas turėjo savo ribotumą, jie negalėjo pasakyti priežastingumo ir nepateikė aiškių skirtumų tarp veiklos rūšių, tačiau suteikė pagrindą spėti, kad tam tikra aktyvi (socialiai arba kognityviškai) veikla padeda miegui ir ji nebūtinai turi būti fizinė (Nasermoaddeli ir kt., 2005). Tie kas dalyvauja savanoriškoje veikloje turi mažesnę tikimybę turėti miego sutrikimų, tad dalyvavimas socialinėse laisvalaikio veiklose sumažina prasto miego tikimybę (Nasermoaddeli ir kt., 2005), kas leidžia manyti, kad aktyvus ir įtraukiantis laisvalaikis turės teigiamus ryšius su miego kokybe.

Šiuo metu fizinis aktyvumas yra laikomas kaip vienas pagrindinių užsiėmimų siekiant gerinti ir palaikyti sveikatą (Zuo ir kt., 2012), socialinės ir emocinės gerovės sąlygas (Valintėlienė ir kt., 2012). Vis tik, rezultatai rodantys ryšį tarp miego kokybės ir aktyvios veiklos laisvu metu, buvo pakankamai kuklūs (Youngstedt, Kline ir Arnold, 2006). Autoriai mano, kad taip gali nutikti todėl, kad dauguma, ypač eksperimentinių, tyrimų tiria tiriamuosius, kurie jau ir taip pasižymi aukšta miego kokybe, todėl pritrūksta vietos miego kokybei augti bei eksperimentinių tyrimų atlikta nebuvo daug, bei jie turėjo trūkumų (Youngstedt, Kline ir Arnold, 2006). Visgi daugiausia tyrimų susijusių su miego kokybe ir laisvalaikio veikla, kaip laisvalaikio veiklą pasirenkant fizinį aktyvumą, kuris savaime yra laikomas vienu svarbesnių faktorių siejamų su miegu ir atsigavimu. Tyrimų žvelgiančių į kitokią laisvalaikio veiklą stygsta.

Kitas svarbus faktorius į kurį būtina atkreipti dėmesį kalbant apie laisvalaikį ir miego kokybę yra dienos reguliarumas apibūdinantis tai koks stabilus yra asmens dienos režimas, ar jis pastovus ir besikartojantis, ar nuolat kintantis. Monk ir kiti (1994) pastebėjo, kad reguliarus gyvenimo grafikas taip pat turi ryšį su miego kokybe. Remiantis šiais duomenimis galima teigti, kad yra svarbu ne tik tai kas ir kur yra veikama laisvu po darbo laiku, tačiau ir veiklos reguliarumas.

Vėliau tie patys autoriai atkartojo savo gautus rezultatus patvirtindami, jog ryšys tarp gyvenimo būdo reguliarumo ir miego kokybės egzistuoja. Nors jie netyrė priežastingumo, tikima, kad nereguliarus gyvenimo būdas veikia miego kokybę, o ne atvirkščiai (Monk ir kiti., 2003). Žinoma, nuolatinis buvimas pasiekiamu darbo reikalais gali prailginti darbo valandas, sumažinti dienos reguliarumą ir sumažinti atsiribojimą nuo darbo, kas savaime prastina miego kokybę (Clinton, Conway ir Sturges, 2017).

Apibendrinant svarbu pasakyti, kad tyrimų susijusių su laisvalaikio veikla ir miego kokybe yra nedaug, atmetant tyrimus kalbančius apie aktyvią ir fizinę laisvalaikio veiklą. Nepaisant to galima numatyti, kad laisvalaikio, atsiribojimas nuo darbo ir atsipalaidavimas bei meistriškumo patirtis, turėtų turėti teigiamas sąsajas su miego kokybe. Kitaip tariant, beveik visos laisvalaikio charakteristikos tiriamos atsigavimo patirties klausimynu, turėtų turėti teigiamus ryšius su miego kokybe.

1.4 Tyrimo problema, tikslas, uždaviniai

Tyrimo problema: tikėtina kad psichosocialinių darbo charakteristikų ir miego kokybė turi sąsajas (Linton ir kt., 2014), o miego kokybė turi sąsajas su darbo kokybe (Lanaj ir kt., 2014) ir tai sudaro tam tikrą paradoksišką situaciją, kuomet psichologiškai sunkesnis darbas apsunkina darbuotojo galimybę pailsėti ir savaime dar labiau apsunkina darbą. Visgi atsižvelgiant į tai, kad ne visi tyrimai gauna vienodus rezultatus šioje srityje, svarbu tirti kokios darbo charakteristikos turi sąsajas su asmens subjektyviomis miego kokybės charakteristikomis ir kokios tos sąsajos yra. Taip pat trūksta tyrimų, kurie galėtų paaiškinti laisvalaikio ryšį su darbu ir miegu bei laisvalaikio vaidmenį sąsajose tarp darbo charakteristikų ir subjektyvios miego kokybės. Nėra iki galo aišku ar kokybiškas laisvalaikis padeda geriau išsimiegoti nepaisant sudėtingų darbo sąlygų. Sąlyginai mažai tyrimų, įtraukia darbuotojo laisvalaikį, o tyrimų tiriančių darbo charakteristikas, miego kokybę ir laisvalaikį, Lietuvoje rasti nepavyko.

Taigi sąsajos tarp darbo charakteristikų, laisvalaikio ir miego kokybės nėra pilnai ištirtos ir žinios apie jų ryšius yra ribotos, o atliktų tyrimų rezultatai būna prieštaringi. Šiuo tyrimu siekiama prisidėti prie tyrimų bazės siekiant atpažinti sąsajas tarp psichosocialinių darbo charakteristikų, atsigavimo patirties laisvalaikiu ir subjektyvios miego kokybės.

Tyrimo tikslas: nustatyti psichosocialinių darbo charakteristikų, laisvalaikio ir subjektyvios miego kokybės sąsajas.

Tyrimo uždaviniai:

1. Įvertinti biuro darbuotojų imties demografines charakteristikas, psichosocialines darbo charakteristikas, subjektyvią miego kokybę ir atsigavimo patirtį laisvalaikiu.
2. Ištirti sąsajas tarp biuro darbuotojų demografinių charakteristikų, psichosocialinių darbo charakteristikų, miego kokybės ir atsigavimo patirties laisvalaikiu.
3. Nustatyti ar psichosocialinės darbo charakteristikos leidžia reikšmingai prognozuoti atsigavimo patirtį.
4. Nustatyti ar psichosocialinės darbo charakteristikos ir atsigavimo patirtis laisvalaikiu leidžia reikšmingai prognozuoti miego kokybę.
5. Įvertinti laisvalaikio patirties kaip moderatoriaus vaidmenį tarp psichosocialinių darbo charakteristikų ir miego kokybės.

Tyrimo hipotezės:

1. Demografiniai rodikliai yra reikšmingai susiję su psichosocialinėmis darbo charakteristikomis ir miego kokybe:
 - 1.1. Moterys jaučia didesnę bendradarbių palaikymą nei vyrai, o vyrai jaučia didesnę sprendimų laisvę darbe nei moterys
 - 1.2. Moterims būdinga prastesnė miego kokybė nei vyrams.
 - 1.3. Vyresniems darbuotojams būdinga didesnė sprendimų laisvė darbe ir prastesnė miego kokybė.
2. Psichosocialinės darbo charakteristikos yra reikšmingai susijusios su miego kokybe:
 - 2.1. Psichologiniai darbo reikalavimai, nesaugumas dėl darbo ir nepasitenkinimas darbu yra neigiamai susiję su geresne miego kokybe.
 - 2.2. Vadovo ir bendradarbių palaikymas, įgūdžių įvairovė bei sprendimų laisvė yra teigiamai susiję su geresne miego kokybe.
3. Psichologinis atsiribojimas, atsipalaidavimas, kontrolė ir meistriškumo patirtis laisvalaikiu yra teigiamai susiję su geresne miego kokybe.
4. Psichosocialinės darbo charakteristikos yra reikšmingai susijusios su atsigavimo patirtimi:
 - 4.1. Vadovo ir bendradarbių palaikymas, įgūdžių įvairovė bei sprendimų laisvė yra teigiamai susiję su atsigavimo patirtimi laisvalaikiu.
 - 4.2. Nesaugumas dėl darbo, nepasitenkinimas darbu bei psichologiniai darbo reikalavimai, yra neigiamai susiję su atsigavimo patirtimi laisvalaikiu.
5. Psichosocialinės darbo charakteristikos prognozuoja atsigavimo patirtį laisvalaikiu.
6. Psichosocialinės darbo charakteristikos ir atsigavimo patirtis prognozuoja miego kokybę.
7. Ryšį tarp psichosocialinių darbo charakteristikų ir miego kokybės moderuoja atsigavimo patirtis.

2. METODIKA

2.1. Tyrimo dalyviai

Atsižvelgiant į tyrimo temą ir tai, kad yra labai įvairių ir skirtingų darbų su skirtingomis charakteristikomis, buvo pasirinkta tirti biuro darbuotojus dėl kohortos panašumo ir imties prieinamumo.

Tyrimo imtis buvo surinkta „sniego gniūžtės“ principu, kitaip tariant, patogiosios imties metodu tyrėjas kreipėsi į nesunkiai prieinamas įmones ir asmeninius kontaktus dirbančius biure visoje Lietuvoje įvairiose įmonėse.

Iš viso tyrime dalyvavo 174 dalyviai, tačiau 6 anketos buvo netinkamos statistinei analizei. Todėl galutinė tyrimo imtis remiasi 168 dalyvių anketomis. Tiriamųjų aprašymas pateiktas 1 lentelėje.

Kaip galima matyti iš lentelės, tyrime dalyvavo gerokai daugiau moterų nei vyrų (113 moterų ir 55 vyrai). Tiriamųjų amžius svyravo nuo 21 metų iki 58 metų, o amžiaus vidurkis buvo 30,1 metų, o standartinis nuokrypis buvo 8,7. Tai byloja apie tai, kad didžioji dalis imties buvo sąlyginai jauni darbuotojai.

1 Lentelė. Sociodemografinės ir kitos tiriamųjų charakteristikos (N=168)

	Rodiklis	N	Procentinė išraiška
Lytis	Vyras	55	32,7
	Moteris	113	67,3
Gyvenamoji vieta	Didmiestis	139	82,7
	Rajoninis miestas	24	14,3
	Kaimas	5	3
Išsilavinimas	Vidurinis/spec.vidurinis	13	7,7
	Aukštesnysis (kolegija/technikumas)	25	14,9
	Aukštasis universitetinis	130	77,4
Šeimyninė padėtis	Nevedęs/netekėjusi	96	57,1
	Vedęs/ištekėjusi/gyvena partnerystėje	67	39,9
	Išsiskyręs/išsiskyrusi	4	2,4
	Našlys/našlė	1	0,6
Vaikai	Neturi vaikų	125	74,4
	Turi vaikų	43	25,6
Amžiaus grupės (metais)	20-30	118	70,2
	30-45	34	20,2
	45	16	9,5

Bendra darbo stažo trukmė (metais)	0,1-2	24	14,3
	2-5	56	33,3
	5-10	44	26,2
	10-25	25	14,9
	25 ir daugiau	19	11,3
Darbo dabartinėje įmonėje trukmė (metais)	0,1-2	89	53,0
	2-5	47	28,0
	5-10	21	12,5
	10-25	10	6,0
	25 ir daugiau	1	0,6
Miego kokybės indeksas	Iki 5	99	58,9
	Daugiau nei 5	69	41,1

Taip pat svarbu pastebėti, kad šiame tyrime didžioji dauguma, t.y., 130 dalyvių (77,4 proc.) turėjo aukštąjį universitetinį išsilavinimą, ir tik 25 (14,9 proc.) dalyviai turėjo aukštesnįjį bei 13 (7,7 proc.) dalyvių turėjo vidurinį išsilavinimą. Tyrime dalyvavo asmenys kurių bendras darbo stažas svyravo tarp 1 mėnesio ir 38 metų, o bendro darbo stažo vidurkis buvo 8,9 metų su 8,5 standartiniu nuokrypiu. Tuo tarpu darbo stažas organizacijoje svyravo nuo 1 mėnesio iki 28 metų, o darbo organizacijoje vidurkis buvo 3,8 metų su 4,5 standartiniu nuokrypiu.

125 dalyviai (74,4 proc.) neturėjo vaikų, tuo tarpu 43 dalyviai (25,6 proc.) vaikų turėjo. Vaikų skaičiaus vidurkis visoje imtyje buvo 0,45 su 0,95 standartiniu nuokrypiu, tuo tarpu turinčių vaikų grupėje vaikų skaičiaus vidurkis buvo 1,7 su 1,1 standartiniu nuokrypiu. Absoliuti dauguma respondentų, t.y., 139 (82,7 proc.) buvo iš didmiesčio ir tik 24 (14,3 proc.) dalyviai gyveno rajoniniame mieste, o 5 (3 proc.) gyveno kaime.

Taip pat galima pastebėti, kad 99 dalyviai pasižymi gera miego kokybe ir 69 dalyviai turi miego problemų, kad nemaža dalis imties turi miego problemų.

2.2. Duomenų rinkimo ir įvertinimo būdai

2.2.2 Tyrimo metodikos

Šiame tyrime siekiant iširti sąsajas tarp psichosocialinių darbo charakteristikų, laisvalaikio ir miego kokybės buvo naudojama anketa sudaryta iš keturių pagrindinių dalių:

1. Demografiniai rodikliai.
2. Psichosocialinėms darbo charakteristikoms įvertinti skirtas darbo turinio klausimynas (DTK) (angl. *Job content questionnaire*).

3. Atsigavimo patirčiai laisvalaikiu įvertinti skirtas atsigavo patirties klausimynas (APK) (angl. *recovery experience questionnaire*).
4. Miego kokybei tirti naudotas Pitsburgo miego kokybės indeksas (PMKI) (angl. *Pittsburgh sleep quality index*).

Demografiniai klausimai. Tiriamiesiems buvo užduodami demografiniai klausimai tokie kaip: lytis, amžius, išsilavinimas, pareigų pobūdis, darbo stažas, darbo stažas konkrečioje organizacijoje, vaikų skaičius, šeimtinė padėtis. Visi šie demografiniai klausimai buvo pateikti remiantis Karasek (1979) darbo turinio klausimyno rekomendacijomis pateikiamiems demografiniams klausimams kartu su darbo turinio klausimynu.

Psichosocialinės darbo charakteristikos. Psichosocialinės darbo charakteristikos buvo tiriamos naudojant Karasek ir kitų, (1998) darbo turinio klausimyną. Šis klausimynas remiasi darbo reikalavimų, kontrolės ir palaikymo modeliu (Karasek, 1979).

Leidimas naudoti ir versti metodiką tyrimui buvo pirktas iš autorinės organizacijos „JCQ center“. Metodika buvo versta dvigubo vertimo metodu paslaugos pagalbą perkant iš „Mėmelio vertimų“ biuro. Atgalinis vertimas, pagal jų reikalavimus, buvo išsiųstas autorių organizacijai „JCQ center“.

Tyrimo buvo naudojamas autorių rekomenduojamas DTK variantas sudarytas iš 39 teiginių kurie sudaro 9 subskales. Didžioji dalis teiginių yra vertinami 4 punktų Likert tipo skalėje (1- „visiškai nesutinku“, 2- „nesutinku“, 3- „sutinku“, 4- „visiškai sutinku“). Devynios darbo charakteristikų skalės tiriamos klausimynu yra:

1. Įgūdžių įvairovė (angl. *Skill variety*), matuojanti subjektyviai vertinamą darbui atlikti reikalingų skirtingų įgūdžių įvairovę. Skalė yra sudaryta iš 6 klausimų, kuriuos galima įvertinti 4 punktų Likert skalėje sutinkant su teiginiais kaip „Savo darbui turiu mokytis naujų dalykų“ ir gali būti įvertinta skaitine išraiška tarp 6 ir 24. Kuo didesnė skalės vertė, tuo daugiau įgūdžių darbas reikalauja.
2. Sprendimų laisvės (angl. *Decision authority*) skalė, apibūdina darbuotojo galimybes priimti savo sprendimus darbe. Kuo aukštesnis įvertinimas, tuo didesnė sprendimų laisvė. Skalė yra matuojama trimis teiginiais, kaip „Savo darbe pats galiu priimti daugelį sprendimų“ į kuriuos atsakoma 4 punktų Likert skalėje. Skalės rodiklis vertinamas skaitine išraiška kuri gali svyruoti tarp 3 ir 12. Šis rodiklis dauginamas iš keturių. Kuo didesnė skaitinė išraiška gaunama, tuo didesnę sprendimų laisvę darbuotojas turi.
3. Psichologiniai darbo reikalavimai (angl. *Psychological job demands*) apibūdina subjektyviai vertinamus darbo reikalavimus, kitaip tariant, psichologinį darbo sunkumą. Kuo aukštesnis

- skalės įvertinimas, tuo didesni darbo reikalavimai. Ši skalė yra matuojama 5 teiginiais, 4 punktų likert skalėje, pavyzdžiui, „*Atlikdamas savo darbą turiu dirbti labai greitai*“, arba reversinis teiginys, kaip, „*Turiu pakankamai laiko atlikti savo darbu*“. Skalės skaitinė išraiška atsižvelgia į tai, kad ne visi teiginiai yra vienodo svorio, todėl dviejų teiginių įvertis dauginamas iš trijų, o likusių teiginių įvertis dauginamas iš dviejų. Bendras įvertis gali svyruoti tarp 12 ir 48, ir kuo didesnė ši reikšmė, tuo didesni psichologiniai darbo reikalavimai.
4. Nesaugumas dėl darbo (angl. *Job insecurity*) yra matuojamas 3 teiginiais kurių kiekvienas turi skirtingus atsakymo variantus ir skirtingą atsakymų skalę, pvz „*Koks yra jūsų darbo pobūdis?*“ į kurį galima atsakyti vienu iš penkių variantų: 1- „*Nuolatinis ir pastovus*“; 2- „*Sezoniškas*“; 3- *Dažnai pasitaiko atleidimai*“; 4- *Tiek sezoniškas, tiek su dažniais atleidimas*“; bei 5- „*kita*“. Skalės įvertis gali svyruoti tarp 3 ir 12. Kuo didesnis įvertis, tuo mažiau saugus dėl darbo jaučiasi darbuotojas.
 5. Bendradarbių palaikymas (angl. *Coworker support*) atspindi subjektyviai vertinamą bendradarbių socialinį palaikymą. Skalė matuojama 4 teiginiais 4 punktų likert skalėje, sutinkant su teiginiais kaip „*Žmonės, su kuriais dirbu, yra draugiški*“. Skalės skaitinis įvertis gali svyruoti tarp 4 ir 16. Kuo didesnė vertė, tuo didesnę bendradarbių palaikymą darbuotojas jaučia.
 6. Vadovo palaikymas (angl. *Supervisor support*) taip pat matuojamas 4 teiginiais, pavyzdžiui „*Mano vadovas domisi tuo ką sakau*“ su kuriais galima sutikti 4 punktų likert skalėje. Skalės skaitinė išraiška gali svyruoti tarp 4 ir 16. Kuo didesnė vertė, tuo didesnę vadovo palaikymą darbuotojas jaučia. Į Klausimus susijusius su vadovų palaikymu taip pat galima atsakyti „*Neturiu vadovo*“. Tokiu atveju, vertė neskaičiuojama.
 7. Fiziniai reikalavimai (angl. *Physical exertion*) apibūdina fizinį darbo sunkumą, ir šiame klausime yra matuojamas tik vienu teiginiu 4 punktų likert skalėje. Šis teiginys yra „*Mano darbe reikia sunkiai fiziškai dirbti*“. Fiziniai darbo reikalavimai gali būti įvertinti skaitine išraiška tarp 1 ir 4. Kuo didesnis įvertinimas, tuo didesni fiziniai reikalavimai.
 8. Pavojingos darbo sąlygos (angl. *Hazardous job conditions*) matuoja tam tikras galimai pavojingas sąlygas su kuriomis darbuotojas susiduria darbe. Jis matuojamas 8 teiginiais apibūdinančiais įvairias galimas grėsmes darbe, kaip „*Ar jums darbe kyla problemų dėl nesaugiai laikomų ar padėtų daiktų*“, su kuriais galima sutikti 3 punktų likert skalėje (1- „*Nekyla*“; 2- „*Susiduriu, bet tai menka problema*“, arba 3- „*Kyla ir tai yra didelė ar rimta problema*“). rezultatai gali svyruoti tarp 8 ir 24. Kuo didesnis įvertinimas, tuo pavojingesnės darbo sąlygos.
 9. Nepasitenkinimas darbu (*Job dissatisfaction*) matuoja subjektyvų darbuotojo

nepasitenkinimą dabartiniu darbu ir yra matuojamas 5 skirtingais teiginiais, kurių kiekvienas turi skirtingus atsakymo variantus, pavyzdžiui „*ar patartumėte draugui imtis šio darbo?*“ su kuriuo galima sutikti pasirenkant vieną iš trijų variantų (1-„*Patarčiau nesiimti*“, 2-„*Turėčiau dėl to abejonių*“ arba 3- „*Labai rekomenduočiau*“). Šios skalės įvertinimas skaičiuojamas pagal specifinę formulę atsižvelgiant į teiginių svorius. Kuo didesnis šis įvertinimas, tuo didesnis nepasitenkinimas darbu.

Šios atskiros klausimyno skalės nesudaro vieno bendro psichosocialinių darbo charakteristikų vertinimo kriterijaus, todėl tyrimuose svarbu atsižvelgti į kiekvienos skalės ryšius su kitais kintamaisiais. Taip pat svarbu paminėti, kad charakteristikos kaip vadovo ir bendradrbių palaikymas darbe, įgūdžių įvairovė, sprendimų laisvė, yra laikomos teigiamomis darbo charakteristikomis, kurios palengvina darbo sąlygas, kol tuo tarpų nesaugumas dėl darbo, psichologiniai ir fiziniai darbo reikalavimai, pavojingos darbo sąlygos ir nepasitenkinimas darbu yra traktuojamos kaip apsunkinančios darbą charakteristikos, kurios siejamos su darbine įtampa.

Metodikos validumas ir patikimumas. DTK validumas yra patvirtintas autorių (Karasek et. Al 1998) ir kitų tyrėjų įvairiose pasaulio šalyse (Cheng ir kt., 2003; Kawakami ir Fujigaki, 1996; de Araujo ir Karasek, 2008; Brisson ir kiti, 1998).

Atsižvelgiant į tai, kad metodika yra versta į lietuvių kalbą, norint patvirtinti metodikos validumą, buvo atlikta tiriamoji faktorinė analizė. Siekiant išskirti metodikos komponentus buvo naudojama principinių komponentų ištraukimo modelis su varimax (ortogonaliu) pasukimu. Buvo pasirinktas išankstinis faktorių skaičius – 9. Taip pat buvo pasirinktas faktorių slenkstis 0,4, tad teiginių kurių svoris žemesnis nei 0,4 nebuvo rodomi prie komponentų (B priedas).

KMO buvo lygus 0,755. Bartlet'o testo koeficientas buvo lygus 2340,6 ir jis buvo statistiškai reikšmingas ($p < 0,001$; $df = 741$), o kintamųjų bendrybės svyravo tarp 0,511 ir 0,743. Taigi faktorinė analizė atitiko tinkamumo kriterijus. Buvo išskirti 9 faktoriai, kurie paaiškino 59,7 proc. dispersijos. Išskirtuose komponentuose teiginių svoriai svyravo tarp 0,418 ir 0,866.

Nepasitenkinimo darbu, sprendimų laisvės, bendradarbių palaikymo ir vadovo palaikymo skalės buvo išskirtos pagal autorių pateiktą modelį.

Fizinių reikalavimų skalės teiginys buvo priskirtas psichologinių darbo reikalavimų skalei. Atsižvelgiant į tai, jog tiriami biuro darbuotojai, fiziniai darbo reikalavimai yra subjektyvi skalė, kurios validumą vertinti yra sudėtinga. Remiantis tuo, tolesnėje analizėje nuspręsta šia skale nesiremti.

Pavojingų darbo sąlygų skalėje atsispindėjo 6 iš 8 teiginių. Atsižvelgiant į tiriamųjų darbo pobūdį, labai aukštą skalės eksceso (13,726) ir asimetrijos (3,523) rodiklius. Remiantis šiais rezultatais nuspręsta šios skalės atsisakyti.

Taip pat buvo pašalintas teiginys iš nesaugumo dėl darbo skalės, psichologinių darbo reikalavimų skalės ir trys teiginiai iš įgūdžių įvairovės skalės. Dalis pašalintų teiginių, buvo aptarti metodikos autorių, kaip turintys validumo ribotumą metodiką verčiant į kitas kalbas (Karasek ir kt., 1998).

Atsižvelgus į šiuos pakeitimus buvo atlikta antra faktorinė analizė. Ji buvo atlikta pagal tuos pačius nustatymus, tik faktorių skaičius sumažintas iki 7, atsižvelgiant į tai, jog nebebuvo tiriamos dvi skalės. Antroji tiriamoji faktorinė analizė taip pat atitiko faktorinės analizės tinkamumo kriterijus. KMO pakilo iki $0,799 > 0,6$, o Bartlett'o testo koeficientas buvo 1809,7, jis buvo statistiškai reikšmingas ($p < 0,001$; $df = 300$). Bendrybių (Communalities) analizė parodė, kad visi kintamieji yra tarp ribinių 0,418 ir 0,799 reikšmių. Buvo išskirti 7 faktoriai kurie paaiškino 61,9 proc. kintamųjų dispersijos

Antroji faktorinė analizė patvirtino, kad pašalinus minėtus teiginius ir skales, faktorinės analizės sudaryti komponentai atitiko autorių pateiktus komponentus. Teiginių svoriai svyravo nuo 0,490 iki 0,850 (B priedas).

Taigi apibendrinant, galutiniame variante buvo atsakyta fizinių reikalavimų skalės ir pavojingų darbo sąlygų skalės. Buvo išimta po vieną teiginį iš psichologinių darbo reikalavimų ir nesaugumo dėl darbo skalių. Taip pat išimti trys teiginiai iš įgūdžių įvairovės skalės.

Autorių pateikiamas klausimyno patikimumo rodiklis Cronbach alpha svyruoja nuo 0,583 ir 0,838, priklausomai nuo skalės (Karasek ir kt., 1998).

Šio tyrimo patikimumo rodikliai pateikti 3 lentelėje.

2. Lentelė. *Psichosocialinių darbo charakteristikų skalių vidinio suderinamumo rodikliai Cronbach alpha*

Skalė (teiginių skaičius)	Cronbach alpha
Psichologiniai darbo reikalavimai (4)	0,681
Įgūdžių įvairovė (3)	0,644
Bendradarbių palaikymas (4)	0,833
Vadovo palaikymas (4)	0,722
Nesaugumas dėl darbo (2)	0,495
Nepasitenkinimas darbu (5)	0,796
Sprendimų laisvė (3)	0,585

Lentelėje nebepateikiami patikimumo rodikliai skalių, kurios nebus naudojamos. Taip pat svarbu atkreipti dėmesį, kad nesaugumo dėl darbo patikimumo rodiklis cronbach alpha yra labai arti kritinės reikšmės, nepaisant to, nuspręsta šią skalę vis tiek naudoti, kadangi ji susideda tik iš dviejų teiginių ir yra gana aukšta tikimybė, kad skalės susidedančios iš dviejų teiginių, turės žemą patikimumo rodiklį.

Atsigavimo patirtis. Atsigavimo patirties klausimynas (angl. *The Recovery experience questionnaire*) bus naudojamas darbuotojų laisvalaikiui vertinti. Klausimynas buvo sukurtas Sonnentag S. ir Fritz C. (2007). Leidimas naudoti ir versti metodiką buvo gautas iš klausimyno autorių. Klausimynas išverstas konsultuojantis su profesionalia vertėja Rasa Salitkiene.

Atsigavimo patirties klausimynas susideda iš 16 teiginių apibūdinančių kaip asmuo praleidžia savo laisvalaikį. Šis klausimynas matuoja atsigavimo patirties konstrukta, kuris autorių apibūdinamas kaip veikla padedanti žmogui iš stresinę keliančios situacijos grįžti į priešstresinę būseną. Kitaip tariant, tai tam tikras kaip atvirkštinis stresui procesas, padedantis žmogui atsigausti ir pailsėti (Sonnentag ir Fritz, 2007). 16 teiginių matuojančių atsigavimo patirtį yra vertinami 5 punktu Likert tipo skalėje (1- „visiškai nesutinku“, 2- „nesutinku“, 3- „Nei sutinku nei nesutinku“, 4- „sutinku“, 5- „visiškai sutinku“).

Šie teiginiai sudaro keturias charakteristikas, apibūdinančias laisvalaikio metu atsigausti padedančią patiriamą patirtį. Keturios charakteristikos apibūdinančios savaitgalio patirtį yra:

1. Psichologinis atsiribojimas (angl. *Psychological detachment*). Jis apibūdina tai kaip asmuo laisvu laiku psichologiškai atsiriboja nuo darbo ir jo reikalavimų. Ši skalė matuojama teiginiais kaip "*Laisvu laiku aš pamirštu apie darbą*".
2. Atsipalaidavimas (angl. *Relaxation*). Ši skalė apibūdina asmens galimybes atsipalaiduoti laisvu laiku. Ji yra matuojama keturiais teiginiais, pvz. "*Laisvu laiku aš darau tai kas mane atpalaiduoja*".
3. Kontrolė (angl. *Control*). Ši skalė apibūdina asmens galimybės susidaryti savo laisvalaikį pagal tai kaip jis nori. Ji matuojama tokiais teiginiais kaip "*laisvu laiku aš pats susidarau savo grafiką*".
4. Meistriškumo patirtis (angl. *Mastery experience*) apibūdinanti veiklą, kuri yra įtraukianti ir kelianti iššūkį kitoje sferoje nei darbas. Ši skalė matuojama teiginiais kaip "*laisvu laiku aš išmoku naujų dalykų*".

Kiekviena skalė yra matuojama keturiais teiginiais kurie yra vertinami skaitine išraiška nuo 1 iki 5, tad kiekviena skalė gali būti įvertinta skaitine išraiška tarp 5 ir 20. Kuo didesne skaitine išraiška skalė yra įvertinama, tuo geresnė yra geresnė yra atsigavimo patirtis.

Metodikos patikimumas ir validumas. Metodikos validumas tirti atsiribojimo patirtį yra patvirtintas autorių jų atliktame tyrime naudojant patvirtinančiąją faktorinę analizę (Sonnentag ir Fritz, 2007). Atsižvelgiant į tai, kad metodika buvo versta į lietuvių kalbą, siekiant patikrinti metodikos skalių validumą buvo atliekama tiriamoji faktorinė analizė. Siekiant išskirti metodikos komponentus buvo naudojama principinių komponentų ištraukimo modelis su varimax

(ortogonaliu) pasukimu. Buvo pasirinktas išankstinis faktorių skaičius – 4. Taip pat buvo pasirinktas faktorių slenkstis 0,4, tad teiginių kurių svoris žemesnis nei 0,4 nebuvo rodomi prie komponentų.

Pirmiausia buvo patikrintas faktorinės analizės tinkamumas. Atlikus faktorinę analizę buvo patvirtintas jos tinkamumas. KMO buvo $0,889 > 0,6$, o Bartlet'o testo koeficientas buvo 2110,7, jis buvo statistiškai reikšmingas ($p < 0,001$; $df=120$). Bendrybių (Communalities) analizė parodė, kad visi kintamieji yra nuo 0,575 ir 0,885,. Buvo išskirti 4 faktoriai kurie paaiškino 78 proc. kintamųjų dispersijos. Nors faktorinės analizės tinkamumas buvo patvirtintas, vis gi išskirti komponentai tik iš dalies atitiko autorių pateikiamas skales (B priedas).

Psichologinio atsiribojimo skalės, vienas teiginys „*Laisvu laiku aš galiu pailsėti nuo reikalavimų su kuriais susiduriu darbe*“ buvo priskirtas atsipalaidavimo skalei. Siekiant skalių validumo, šis teiginys buvo pašalintas iš tolesnės analizės.

Atsipalaidavimo skalės teiginys „*Aš pasilieku laiko laisvalaikiui*“ buvo priskirtas psichologinio atsiribojimo skalei. Atsižvelgiant į šių teiginių persipynimą, iš tolesnės analizės buvo pašalintas ir šis teiginys.

Po pakeitimų buvo atlikta antroji faktorinė analizė, kurios KMO buvo 0,863, Bartlet'o testo koeficientas buvo 1809,7, jis buvo statistiškai reikšmingas ($p < 0,001$; $df=91$), o bendrybės (communalities) svyravo nuo 0,686 iki 0,885. Buvo išskirti 4 komponentai kurie paaiškino 80,9 proc. dispersijos. Šiuo atveju visi teiginiai sukrito į atitinkamas skales, pagal autorių pateikiamas skales. Teiginių svoriai svyravo nuo 0,720 iki 0,908. Taigi metodikos validumas buvo patvirtintas faktorine analize pašalinus du teiginius.

Metodikos patikimumas yra patvirtintas. Autorių pateiktas metodikos patikimumas Cronbach alpha svyruoja nuo 0,79 ir 0,85 (Sonnentag ir Fritz, 2007). Šio tyrimo patikimumo rodikliai po pakeitimų atsižvelgiant į faktorinę analizę, pateikti lentelėje.

3. lentelė. Atsigavimo patirties klausimyno skalių vidinio suderinamumo rodikliai Cronbach alpha

Skalė (teiginių skaičius)	Cronbach alpha
Psichologinis atsiribojimas (3)	0,928
Atsipalaidavimas (3)	0,872
Kontrolė (4)	0,870
Meistriškumo patirtis (4)	0,918

Miego kokybė. Miego kokybei tirti naudotas Pitsburgo miego kokybės indeksas (angl. *Pittsburgh sleep quality index*) (Buysse ir kt., 1989). Originalus, anglų kalba pateikiamas Pitsburgo miego kokybės klausimynas yra viešai prieinamas ir leidžiamas naudoti tyrimuose. Visgi šiame tyrime buvo naudotas prof. habil. dr. Giedriaus Varonecko metodikos vertimas į lietuvių kalbą. Leidimas naudoti adaptuotą vertimą buvo gautas iš vertimo autoriaus.

Pitsburgo miego kokybės indeksas yra populiariausia ir plačiausiai naudojama metodika

skirta tirti subjektyviai miego kokybei ir matuoja ją per paskutinį mėnesį. Miego kokybės indeksas susideda iš 9 pagrindinių klausimų, vienas kurių yra sudarytas iš dešimties teiginių. Taigi bendrai miego kokybės indeksą sudaro 18 teiginių.

Šie 18 teiginių sudaro septynis miego kokybės komponentus, kurie buvo sudaryti remiantis autorių klinicine patirtimi ir atsižvelgiant į dažniausias miego sutrikimus atspindinčias charakteristikas. Kiekvienas komponentas įgija skaitinę išraišką tarp 0 ir 3. Kuo aukštesnę vertę komponentas įgija, tuo prastesnę miego kokybę atitinkamas komponentas atspindi.

1. Subjektyvi miego kokybė (angl. *Subjective sleep quality*) yra kokybinis komponentas apibūdinantis apibendrintą žmogaus subjektyvų miego vertinimą ir vertinamas vienu klausimu "*Kaip jūs apskritai įvertintumėte savo praėjusio mėnesio miego kokybę?*" į kurį galima atsakyti 4 punktų likert skalėje.
2. Užmigimo laikas (angl. *Sleep latency*) yra kiekybinis komponentas ir apibūdina tai kiek laiko žmogus bando užmigti. Šis komponentas vertinamas dviem klausimais. Pirmuoju klausimu prašoma asmens įrašyti minučių kiekį, per kurį jis užminga. Šis skaičius atitinkamai vertinamas skaitine išraiška atsižvelgiant į užmigimo laiką. Antrasis klausimas klausia „*Kiek kartu per praeitą mėnesį negalėjote užmigti per 30 minučių*“ ir atsakymas taip pat vertinamas skaitine išraiška.
3. Miego trukmė (angl. *Sleep duration*) yra kitas kiekybinis komponentas. Ji yra pateikiama tyrimo dalyvio ir vertinama pagal tai ar pakankamai laiko asmuo miega.
4. Miego efektyvumas (angl. *Habitual sleep efficiency*) atspindi miego ir laiko praleisto lovoje santykį. Jis yra skaičiuojamas remiantis gulimosi ir kėlimosi laiku. Tiriamųjų prašoma parašyti kada jie eina miegoti ir kada jie keliasi. Tuomet suskaičiuojamas lovoje praleistas laikas ir jis padalinamas iš miego trukmės. Taip gaunamas miego įpročių našumo indeksas, kuris vertinamas atitinkama skaitine išraiška.
5. Prabudimai (angl. *Sleep disturbances*) komponentas vertinamas pagal 9 klausimus apibūdinančius trukdžius naktį, pvz. „*Kaip dažnai per praėjusį mėnesį Jūs blogai miegojote dėl to, kad būdavo per šalta*“. Šie teiginiai vertinami 4 punktų Likert tipo skalėje. Taškai susumuojami ir remiantis sumos rezultatu, nustatomas indeksas tarp 0 ir 3. Kadangi šis komponentas sudarytas iš keleto teiginių, jam galima matuoti patikimumą ir jo patikimumo rodiklis Cronbach alpha, šiame tyrime, yra lygus 0,724.
6. Medikamentų vartojimas (angl. *Use of sleep medication*) matuojamas klausiant ar ir kaip dažnai per pastarąjį mėnesį žmogus vartojo vaistus dėl blogo miego.
7. Savijauta dieną (angl. *Daytime dysfunction*) vertinamas dvejais klausimais apibūdinančiais sunkumais dieną, dėl prasto miego pvz: "*Kaip dažnai per praėjusį mėnesį Jums būdavo sunku išlikti žvaliam vairuojant automobilį, valgant, atliekant socialinę veiklą?*", su kuriuo

galima sutikti 4 punktų likert tipo skalėje.

Kiekvienas komponentas galutiniame rezultate yra vertinamas tarp 0 (*jokių problemų*) ir 3 (*didelės problemos*). Šių septynių skalių rezultatai yra sumuojami ir gaunamas bendras miego kokybės indeksas (angl. *sleep quality index*), kuris atspindi bendrą asmens miego sutrikimų laipsnį, ir kuo jis didesnis, tuo prastesnė yra bendra subjektyvi asmens miego kokybė. Indekso įvertinimas gali svyruoti nuo 0 iki 21. Rezultatai nuo 0 iki 5 imtinai byloja apie gerą miego kokybę, tuo tarpu įvertis virš 5 byloja apie prastą miego kokybę (Buysse ir kt., 1989).

Metodikos patikimumas yra patvirtintas autorių, jų pateikiamas Cronbach alpha bendram miego kokybės indeksui yra lygus 0,83 ir ji yra validi tirti miego kokybei (Buysse ir kt., 1989). Lietuviškos versijos Patikimumas ir validumas buvo patvirtinti Lietuvos imtyje (Varoneckas ir kiti, 2007). Bendro miego kokybės indekso vidinio suderinamumo rodiklis, Cronbach alpha, šiame tyrime yra lygus 0,655.

Duomenų įvertinimo būdai. Statistinei duomenų analizei buvo naudojama SPSS 20.0 programa. Analizės metu buvo skaičiuojama respondentų sociodemografinių charakteristikų aprašomoji statistika (skaičius, procentinė išraiška). Taip pat buvo skaičiuota tyrime naudotų kintamųjų skalių aprašomoji statistika (vidurkis, minimali ir maksimali reikšmė, standartinis nuokrypis, dažnis, eksceso ir asimetrijos koeficientai). Siekiant palyginti tyrimo imtį su normaliaja imtimi buvo atliekamas Shapiro-Wilk'o testas.

Siekiant palyginti tiriamus konstruktus pagal lytį buvo naudojamas Stjudent t kriterijus, o siekiant nustatyti sąsajas tarp amžiaus, darbo stažo ir kitų kintamųjų buvo naudojamas Spearman neparametrinis koreliacijos koeficientas.

Siekiant tirti sąsajas tarp tiriamų konstrukto taip pat buvo naudojamas Spearman neparametrinis kriterijus koreliacijoms nustatyti. Siekiant nustatyti konstrukto prognostines savybes buvo naudojama daugiamatė tiesinė regresinė analizė. Siekiant tirti moderacijos efektą buvo naudojamas A. Hayes sukurtas SPSS programinės įrangos priedėlis PROCESS, skirtas moderacijos ir mediacijos modeliams tirti.

2.3. Tyrimo eiga

Sudarius tyrimo anketą, ji buvo patalpinta internetiniame portale www.apklausa.lt taip pat buvo atspausdinta popieriniame variante. Dalis anketų buvo pateiktos popieriniame variante, kita dalis buvo pildoma internetu. Tyrimas buvo vykdomas 2016m. kovo mėnesį.

Pateikiant popierines anketas, tyrėjas asmeniškai kreipėsi į įvairias įmones Kaune ir jose buvo prašoma, kad įstaigos biuro darbuotojai užpildytų pateiktas anketas. Buvo užpildyta 31 popierinė anketa.

Pateikiant internetines anketas buvo kreipiamasi į tam tikras, tyrėjui prieinamas, įmones elektroniniu paštu prašant jų biuro darbuotojų užpildyti anketas. Taip pat buvo kreipiamasi į asmeninius tyrėjo kontaktus, kurie buvo biuro darbuotojai. Internetinė anketa nebuvo viešai prieinama, užpildyti anketai buvo reikalinga nuoroda. Internetu buvo užpildytos 143 anketos.

Anketoje tiriamieji buvo informuoti, kad tyrimas yra skirtas Mykolo Romerio universiteto studento Magistro baigiamajam darbui. Buvo užtikrintas asmeninis respondentų anonimiškumas ir respondentai buvo informuoti, kad anketos duomenys bus naudojami tik tyrimo tikslais. Respondentai taip pat buvo informuoti, kad kilus klausimams arba norint gauti tyrimo rezultatus, jie gali kreiptis į tyrėją nurodytą elektroniniu paštu. Klausimyno struktūra, eiga, aprašymas ir instrukcija popieriniame ir internetiame variante buvo vienodos.

Atliekant kokybiškų duomenų atranką, buvo pašalintos anketos kurios buvo užpildytos per labai trumpą laiką, kurių atsakymai turėjo vizualinę seką arba kuriose trūko atsakymų. Surinkus visus duomenis jie buvo peržiūrėti, ir suvesti į SPSS programą statistinei analizei kurios metu buvo siekiama patvirtinti iškeltas hipotezes.

3. REZULTATAI

3.1 *Aprašomoji statistika*

Pradžioje buvo įvertintos duomenų minimalios ir maksimalios reikšmės, standartinis nuokrypis bei vidurkiai (4 lentelė). Visų PMKI komponentų minimalios reikšmės buvo 0, tačiau bendros miego kokybės indekso minimali reikšmė lygi 1, kas byloja, jog nėra nei vieno dalyvio, kuris neturėtų visiškai jokių miego problemų. Peržiūrėjus duomenų vidurkius ir standartinius nuokrypius nebuvo pastebėta išskirtinai mažų ar didelių standartinių nuokrypių santykyje su vidurkiais, išskyrus PMKI medikamentų vartojimo komponentą. Medikamentų vartojimo komponento vidurkis buvo lygus 0,208, o standartinis nuokrypis buvo 0,618. Šie rezultatai reiškia, kad didžioji dauguma apklaustųjų medikamentų miegui nevartoja. Aukščiausias PMKI komponentų vidurkis buvo savijautos dieną ir lygus 1,258. Tai reiškia, kad dažniausiai pasitaikanti miego kokybės problema yra savijauta diena.

Taip pat svarbu pastebėti, kad tarp APK skalių, žemiausias vidurkis yra psichologinio atsiribojimo skalės, kas byloja, jog žmonėms yra sunkiau atsiriboti nuo darbo nei patirti kitas atsigavimo patirtis.

Siekiant validžios statistinės analizės yra siektina, jog duomenų sklaidos asimetrija neviršytų kritinės 3 ribos, o ekscesas kritinės 10 ribos (Kline, 2010). Visgi PMKI komponento - medikamentų vartojimo duomenų sklaidos asimetrijos rodiklis viršija 3, o ekscesas viršija 10 (A priedas). Atsižvelgiant į tai, kad PMKI komponentams asimetrija ir ekscesas yra būdingi, duomenis nuspręsta naudoti tolimesnėje analizėje, tačiau į tai svarbu atsižvelgti.

Šiuo atveju svarbu atsižvelgti į bendros miego kokybės indekso skirstinį, kurio asimetrija yra lygi 1,419, o ekscesas 2,911. Atsižvelgiant į priklausomo kintamojo jautrumą regresinėje analizėje, nuspręsta naudoti duomenų transformaciją, siekiant sumažinti asimetriją ir ekscesą. Iš bendro miego kokybės indekso buvo traukta kvadratinė šaknis. Atlikus šį veiksmą, asimetrija ir ekscesas priartėjo prie normaliojo skirstinio. Asimetrija nuo 1,419 sumažėjo iki 0,509, o ekscesas nuo 2,911 iki 0,908. Transformuotas bendras miego kokybės indeksas naudojamas tik kaip priklausomas kintamasis regresinėje ir moderacijos analizėse.

Siekiant tiksliau išsiaiškinti duomenų atitikimą normaliai imčiai, buvo atliktas Shapiro-Wilk testas. Testo rezultatai parodė, kad matuojamų kintamųjų skirstiniai yra statistiškai reikšmingai nutolę nuo normaliojo skirstinio (A priedas). Nors šio testo jautrumas yra labai aukštas ir atveju normalumas psichologiniuose tyrimuose pasitaiko retai, atsižvelgiant į asimetrijos ir eksceso rodiklius, tyrime svarbu naudoti neparametrinius testus skirtus imtims, kurios neatitinka normalaus pasiskirstymo kriterijų.

4 lentelė. Atsigavimo patirties skalės, psichosocialinių darbo charakteristikų ir miego kokybės komponentų aprašomoji statistika

Atsigavimo patirties skalės	N	Min. reikšmė	Maks. reikšmė	SD	Vidurkis
Psichologinis atsiribojimas	168	4,00	20,00	4,248	12,008
Atsipalaidavimas	168	4,00	20,00	3,284	15,643
Meistriškumo patirtis	168	4,00	20,00	3,031	13,607
Kontrolė	168	4,00	20,00	3,237	15,911
Psichosocialinės darbo charakteristikos					
Psichologiniai darbo reikalavimai	168	15,00	40,00	5,002	25,916
Igūdžių įvairovė	153	6,00	16,00	2,319	12,791
Sprendimų laisvė	168	12,00	48,00	6,521	34,119
Nesaugumas dėl darbo	168	2,00	8,00	1,255	4,220
Bendradarbių palaikymas	168	4,00	16,00	2,011	12,202
Vadovo palaikymas	153	6,00	16,00	2,318	12,790
Nepasitenkinimas darbu	168	0,20	0,80	0,139	0,385
Miego kokybės komponentai					
Subjektyvi miego kokybė	168	0,00	3,00	0,627	1,119
Užmigimo laikas	168	0,00	3,00	0,812	1,155
Miego trukmė	168	0,00	3,00	0,702	0,351
Miego efektyvumas	168	0,00	3,00	0,839	0,446
Prabudimai	168	0,00	3,00	0,501	1,190
Medikamentų vartojimas	168	0,00	3,00	0,618	0,208
Savijauta dieną	168	0,00	3,00	0,887	1,250
Bendras miego kokybės indeksas	168	1,00	18,00	2,919	5,726
Bendras miego kokybės indeksas (transformuotas)	168	1,00	4,24	0,581	2,322

3.2. Sąsajos tarp demografinių charakteristikų ir psichosocialinių darbo charakteristikų bei miego kokybės

Iš pradžių buvo tikrinama 1.1 hipotezė, kad moterys jaučia didesnę bendradarbių palaikymą negu vyrai, o vyrai jaučia didesnę sprendimų laisvę. Ji buvo tikrinama lyginant grupes naudojant

stjudento t kriterijų (Priedas C). Moterys turėjo statistiškai reikšmingai aukštesnę bendradarbių palaikymo vidurkį ($t=-3,839$; $p<0,001$). Tiriant ar vyrai turi didesnę sprendimų laisvę darbe nei moterys, taip pat buvo lyginamos grupės pagal stjudento t kriterijų. Nebuvo pastebėta reikšmingo skirtumo tarp vyrų ir moterų sprendimų laisvės vidurkio ($p>0,05$). Šie pastebėjimai tik iš dalies patvirtina 1.1 hipotezę ir leidžia teigti, kad moterys jaučia didesnę bendradarbių palaikymą darbe už vyrus, tačiau vyrai nepasižymi didesne sprendimų laisve už moteris.

Tiriant 1.2 hipotezę, kad moterys pasižymi prastesne miego kokybe negu vyrai, taip pat buvo naudojamas stjudento t kriterijus grupėms palyginti (Priedas C). Rezultatai parodė, kad nebuvo statistiškai reikšmingo bendro miego kokybės indekso skirtumo tarp lyčių ($p>0,05$), tačiau moterys pasižymėjo statistiškai reikšmingai didesniu medikamentų vartojimo vidurkiu už vyrus ($t=-2,232$; $p<0,05$) ir žemesniu miego efektyvumo vidurkiu ($t=-2,109$; $p<0,05$). Tai leidžia manyti, kad moterys dažniau vartoja medikamentus miegui ir miega mažiau efektyviai. Tai tik iš dalies patvirtina 1.2 hipotezę, kadangi tik 2 iš 7 PMKI komponentų reikšmingai skiriasi tarp lyčių, o bendras miego kokybės indeksas reikšmingai nesiskiria.

Siekiant patikrinti 1.3 hipotezę, kad vyresniems darbuotojams būdinga didesnė sprendimų laisvė darbe ir prastesnė miego kokybė, buvo naudojamas Spearman neparimetrinis koreliacijos koeficientas. Sprendimų laisvės ir miego kokybės koreliaciją galima matyti 5 lentelėje.

5 lentelė. Sprendimų laisvės ir amžiaus sąsaja

	Amžius	
	rho	p
Sprendimų laisvė	0,246**	0,001

Pastaba. ** $p<0,01$

Rezultatai parodė, kad sprendimų laisvė turėjo statistiškai reikšmingą ryšį su amžiumi ($p<0,01$; $r=0,246$). Galima manyti, kad vyresni žmonės jaučia didesnę sprendimų laisvę savo darbe.

Siekiant patikrinti ar vyresni žmonės pasižymi prastesne miego kokybe, buvo naudojamas Spearman neparimetrinis koreliacijos koeficientas. Rezultatai parodė, kad amžius neturėjo reikšmingo ryšio su asmens miego kokybės vertinimu. Nei bendras miego kokybės indeksas, nei visi 7 PMKI komponentai neturėjo reikšmingo ryšio su amžiumi (priedas D). Remiantis rezultatais 1.3 hipotezė patvirtina tik iš dalies. Vyresni žmonės pasižymėjo didesne sprendimų laisve darbe, tačiau nepasižymėjo prastesne miego kokybe.

3.3. Psichosocialinių darbo charakteristikų ir miego kokybės sąsajos

Siekiant patikrinti 2 hipotezę, kad psichosocialinės darbo charakteristikos ir miego kokybė turi reikšmingas sąsajas, buvo svarbu patikrinti ryšius tarp kintamųjų. Atsižvelgiant į tai, kad kintamieji neatitinka normalumo reikalavimų, koreliacijoms atrasti naudotas neparimetrinis

Spearman testas.

Tiriamos 2.1 hipotezės, kad psichologiniai darbo reikalavimai, nesaugumas dėl darbo ir nepasitenkinimas darbu yra neigiamai susiję su geresne miego kokybe, rezultatus galima matyti 6 lentelėje.

6 lentelė. *Psichosocialinių darbo charakteristikų ir miego kokybės komponentų sąsajos*

Miego kokybės komponentai	Psichosocialinės darbo charakteristikos					
	PDR		NDD		ND	
	rho	p	rho	p	rho	p
Subjektyvi miego kokybė	0,243**	0,002	0,257**	0,001	0,135	0,082
Užmigimo laikas	0,162*	0,036	0,230**	0,003	0,142	0,067
Miego trukmė	0,178*	0,021	0,079	0,307	0,231**	0,003
Miego efektyvumas	0,123	0,113	0,026	0,741	0,083	0,286
Prabudimai	0,378**	0,000	0,189*	0,014	0,167*	0,031
Medikamentų vartojimas	0,114	0,142	0,224**	0,003	0,182*	0,018
Savijauta dieną	0,156*	0,043	0,210**	0,006	0,270**	0,000
Bendras miego kokybės indeksas	0,326**	0,000	0,259**	0,001	0,305**	0,000

Pastaba. * $p < 0,05$; ** $p < 0,01$; PDR – psichologiniai darbo reikalavimai; NDD – nesaugumas dėl darbo; N.D – nepasitenkinimas darbu.

Kuo didesni buvo psichologiniai darbo reikalavimai tuo didesnis buvo bendras miego kokybės indeksas ($P < 0,001$; $r = 0,326$). Su bendru miego kokybės indeksu ryšį turėjo ir nesaugumas dėl darbo ($P < 0,001$; $r = 0,259$), bei nepasitenkinimas darbu ($P < 0,001$; $r = 0,305$). Remiantis šiomis koreliacijomis galima daryti prielaidą, kad kuo aukštesnis nepasitenkinimas darbu, nesaugumas dėl darbo ir kuo didesni psichologiniai darbo reikalavimai, tuo prasčiau žmonės miega.

Plačiau nagrinėjant ryšius tarp psichosocialinių darbo charakteristikų ir miego kokybės komponentų (6 lentelė), buvo pastebėta, kad psichologiniai darbo reikalavimai turi reikšmingą ryšį su subjektyvia miego kokybe ($P < 0,01$; $r = 0,243$), užmigimo laiku ($P < 0,05$; $r = 0,162$), miego trukme ($P < 0,05$; $r = 0,178$), prabudimais ($P < 0,001$; $r = 0,378$) ir savijauta dieną ($P < 0,05$; $r = 0,156$). Psichologiniai darbo reikalavimai neturėjo reikšmingo ryšio su medikamentų vartojimu ir miego efektyvumu. Taigi 5 iš 7 PMKI komponentų ir bendras miego kokybės indeksas reikšmingai koreliavo su psichologiniais darbo reikalavimais. Tai leidžia teigti, kad asmenys, susiduriantys su dideliais psichologiniais reikalavimais darbe, ilgiau užtrunka užmigdami, miega trumpiau, dažniau prabunda naktį, prasčiau jaučiasi dieną ir jaučia mažesnę miego kokybę.

Nesaugumas dėl darbo turi reikšmingą ryšį su subjektyvia miego kokybe ($P < 0,01$; $r = 0,257$), užmigimo laiku ($P < 0,01$; $r = 0,230$), medikamentų vartojimu ($P < 0,01$; $r = 0,224$), prabudimais ($P < 0,05$; $r = 0,189$) ir savijauta dieną ($P < 0,01$; $r = 0,210$). Taigi nesaugumas dėl darbo taip pat turėjo reikšmingą ryšį su 5 iš 7 PMKI komponentų ir bendru miego kokybės indeksu. Tai leidžia teigti,

kad asmenys, kurie jaučiasi mažiau saugūs dėl darbo, ilgiau užtrunka užmigdami, dažniau naudoja medikamentus miegui, dažniau prabunda naktį, prasčiau jaučiasi dieną ir prasčiau vertina savo miego kokybę.

Nepasitenkinimas darbu turėjo statistiškai reikšmingą ryšį su miego trukme ($P < 0,01$; $r = 0,231$), prabudimais ($P < 0,05$; $r = 0,167$), medikamentų vartojimu ($P < 0,05$; $r = 0,182$) ir savijauta dieną ($P < 0,001$; $r = 0,270$). Taigi nepasitenkinimas darbu turėjo reikšmingą ryšį su 4 iš 7 PMKI komponentų ir bendru miego kokybės indeksu. Tai leidžia manyti, kad asmenys, kurie jaučia mažesnę pasitenkinimą darbu miega trumpiau, dažniau prabunda naktį, dažniau vartoja medikamentus miegui ir prasčiau jaučiasi dieną.

Šie rezultatai patvirtina 2.1 hipotezę ir atskleidžia, kad psichologiniai darbo reikalavimai, nesaugumas dėl darbo ir nepasitenkinimas darbu turi reikšmingą neigiamą ryšį su miego kokybe.

Tiriant 2.2 hipotezę, vadovo ir bendradarbių palaikymas, įgūdžių įvairovė bei sprendimų laisvė yra teigiamai susiję su geresne miego kokybe, buvo pastebėta, kad vadovo palaikymas ir bendradarbių palaikymas, įgūdžių įvairovė ir sprendimų laisvė neturėjo statistiškai reikšmingų ryšių su bendru miego kokybės indeksu ($p > 0,05$). Rezultatus galima matyti 7 lentelėje.

7 lentelė. *Psichosocialinių darbo charakteristikų ir miego kokybės komponentų sąsajos*

Miego kokybės komponentai	Psichosocialinės darbo charakteristikos							
	VP		BP		SL		IĮ	
	rho	p	rho	p	rho	p	rho	p
Subjektyvi miego kokybė	-0,073	0,369	-0,073	0,345	0,058	0,452	0,134	0,084
Užmigimo laikas	-0,115	0,157	0,027	0,733	0,006	0,942	0,146	0,058
Miego trukmė	-0,054	0,504	0,003	0,969	0,100	0,195	0,020	0,799
Miego efektyvumas	-0,087	0,287	0,060	0,437	-0,122	0,115	0,091	0,240
Prabudimai	-0,151	0,063	-0,120	0,121	0,014	0,858	0,139	0,072
Medikamentų vartojimas	-0,163*	0,044	-0,176*	0,023	-0,124	0,109	-0,104	0,179
Savijauta dieną	-0,160*	0,048	-0,042	0,588	-0,235**	0,002	-0,062	0,425
Bendras miego kokybės indeksas	-0,153	0,059	-0,032	0,679	-0,100	0,199	0,058	0,453

Pastaba. * $p < 0,05$; ** $p < 0,01$; VP – vadovo palaikymas; BP – bendradarbių palaikymas; SL – sprendimų laisvė; IĮ – įgūdžių įvairovė.

Nepaisant to, kad šios darbo charakteristikos neturėjo reikšmingo ryšio su bendru miego kokybės indeksu, buvo pastebėta, kad vadovo palaikymas turi reikšmingą ryšį su medikamentų vartojimu ($p < 0,05$; $r = -0,163$) bei savijauta dieną ($p < 0,05$; $r = -0,160$). Bendradarbių palaikymas turėjo reikšmingą ryšį su medikamentų vartojimu ($p < 0,05$; $r = -0,176$). Sprendimų laisvė turėjo reikšmingą ryšį su savijauta dieną ($p < 0,01$; $r = -0,235$). Tai leidžia manyti, kad asmenys, kurie jaučia didesnę vadovų palaikymą, rečiau vartoja medikamentus dėl miego ir geriau jaučiasi dieną. Žmonės, kurie jaučia didesnę bendradarbių palaikymą, rečiau vartoja medikamentus miegui, o jaučiantys didesnę sprendimų laisvę darbe geriau jaučiasi dieną.

Šie rezultatai tik iš dalies patvirtina 2.2 hipotezę. Vadovo palaikymas, bendradarbių palaikymas ir sprendimų laisvė darbe turėjo reikšmingą ryšį tik su 2 iš 7 PMKI komponentų.

3.4 Miego kokybės ir atsigavimo patirties sąsajos

Siekiant ištirti 3 hipotezę, kad psichologinis atsiribojimas, atsipalaidavimas, kontrolė ir meistriškumo patirtis turi teigiamą ryšį su miego kokybės komponentais, buvo atliekama Spearman koreliacinė analizė. Rezultatus galima matyti 8 lentelėje.

8 lentelė. Atsigavimo patirties skalių ir miego kokybės komponentų sąsajos

Miego kokybės komponentai	Atsigavimo patirties skalės							
	P.A		A		MP		K	
	rho	p	rho	p	rho	p	rho	p
Subjektyvi miego kokybė	-0,187*	0,015	-0,190*	0,013	-0,018	0,815	-0,239**	0,002
Užmigimo laikas	-0,093	0,229	-0,142	0,066	0,014	0,858	-0,140	0,070
Miego trukmė	-0,097	0,211	-0,065	0,404	0,174*	0,024	0,045	0,561
Miego efektyvumas	-0,024	0,755	0,033	0,672	-0,066	0,392	0,054	0,490
Prabudimai	-0,290**	0,000	-0,249**	0,001	-0,170*	0,028	-0,236**	0,002
Medikamentų vartojimas	-0,304**	0,000	-0,282**	0,000	-0,194*	0,012	-0,178*	0,021
Savijauta dieną	-0,119	0,126	-0,183*	0,018	-0,052	0,502	-0,163*	0,035
Bendras miego kokybės indeksas	-0,247**	0,001	-0,233**	0,002	-0,024	0,757	-0,172*	0,026

Pastaba. * $p < 0,05$; ** $p < 0,01$; P.A – psichologinis atsiribojimas; A – atsipalaidavimas; MP – meistriškumo patirtis; K – kontrolė

Rezultatai parodė, kad psichologinis atsiribojimas ($P < 0,05$; $r = 0,247$), atsipalaidavimas laisvu laiku ($P < 0,05$; $r = 0,233$) ir kontrolė ($P < 0,05$; $r = 0,172$), turi statistiškai reikšmingą ryšį su bendru miego kokybės indeksu. Meistriškumo patirtis reikšmingo ryšio su miego kokybės indeksu neturėjo.

Kalbant apie APK skalių ryšius su PMKI komponentais galima pastebėti, kad psichologinis atsiribojimas turi reikšmingą ryšį su subjektyvia miego kokybe ($P < 0,05$; $r = 0,187$), prabudimais ($P < 0,001$; $r = 0,290$) ir medikamentų vartojimu ($P < 0,001$; $r = 0,304$).

Atsipalaidavimas turėjo reikšmingą ryšį su subjektyvia miego kokybe ($P < 0,05$; $r = 0,190$), prabudimais ($P < 0,01$; $r = 0,249$), medikamentų vartojimu ($P < 0,001$; $r = 0,282$) ir savijauta dieną ($P < 0,05$; $r = 0,183$).

Meistriškumo patirtis turėjo reikšmingą ryšį su miego trukme ($P < 0,05$; $r = 0,174$), prabudimais ($P < 0,05$; $r = 0,190$) ir medikamentų vartojimu ($P < 0,05$; $r = 0,194$).

Kontrolė turėjo reikšmingą ryšį su subjektyvia miego kokybe ($P < 0,01$; $r = 0,239$), prabudimais naktį ($P < 0,01$; $r = 0,236$), medikamentų vartojimu ($P < 0,05$; $r = 0,178$) ir savijauta dieną ($P < 0,05$; $r = 0,163$).

Šie rezultatai iš dalies patvirtina 3 hipotezę. Psichologinis atsiribojimas, atsipalaidavimas ir kontrolė laisvu laiku turėjo reikšmingą ryšį su bendru miego kokybės indeksu bei tam tikrais PMKI

komponentais.

3.5. Psichosocialinių darbo charakteristikų ir atsigavimo patirties sąsajos

Siekiant patikrinti 4 hipotezę, kad psichosocialinės darbo charakteristikos ir atsigavimo patirtis yra reikšmingai susiję, buvo tikrinami ryšiai tarp psichosocialinių darbo charakteristikų ir atsigavimo patirties skalių, naudojant neparametrinį Spearman koreliacijos koeficientą.

Tikrinant 4.1 hipotezę, kad didesnis vadovo ir bendradarbių palaikymas, įgūdžių įvairovė bei sprendimų laisvė, turi yra teigiamai susiję su atsigavimo patirtimi (9 lentelė), buvo pastebėta, kad vadovo palaikymas turėjo reikšmingą ryšį su visomis APK skalėmis: psichologiniu atsiribojimu ($P < 0,05$; $r = 0,262$), atsipalaidavimu ($P < 0,05$; $r = 0,277$), meistriškumo patirtimi ($P < 0,001$; $r = 0,352$) ir kontrole ($P < 0,001$; $r = 0,371$).

Bendradarbių palaikymas taip pat turėjo statistiškai reikšmingą ryšį su visomis APK skalėmis. Bendradarbių palaikymas turėjo ryšius su psichologiniu atsiribojimu ($P < 0,05$; $r = 0,240$), atsipalaidavimu ($P < 0,05$; $r = 0,359$), meistriškumo patirtimi ($P < 0,05$; $r = 0,187$) ir kontrole ($P < 0,001$; $r = 0,317$). Šie rezultatai leidžia manyti, kad žmonės, kurie patiria didesnę vadovų ir bendradarbių palaikymą darbe, gali geriau atsigauti laisvu laiku.

Sprendimų laisvė neturėjo statistiškai reikšmingų ryšių su APK skalėmis, kas leidžia manyti, kad darbuotojų turima sprendimų laisvė darbe neturi tiesioginio ryšio su darbuotojo atsigavimo patirtimi.

Įgūdžių įvairovė darbe statistiškai reikšmingai koreliavo su meistriškumo patirtimi ($p < 0,001$; $r = 0,279$). Tai leidžia manyti, kad asmenys, kurių darbas reikalauja didesnės įgūdžių įvairovės, patiria didesnę meistriškumo patirtį laisvalaikiu.

9 lentelė. Atsigavimo patirties skalių ir psichosocialinių darbo charakteristikų sąsajos

Atsigavimo patirties skalės	Psichosocialinės darbo charakteristikos							
	VP		SL		BP		IĮ	
	rho	p	rho	p	rho	p	rho	p
Psichologinis atsiribojimas	0,262*	0,001	-0,122	0,115	0,240**	0,002	-0,144	0,062
Atsipalaidavimas	0,277**	0,001	-0,051	0,508	0,359**	0,000	-0,082	0,289
Meistriškumo patirtis	0,352**	0,000	0,080	0,305	0,187**	0,015	0,279**	0,000
Kontrolė	0,371**	0,000	0,022	0,777	0,317**	0,000	0,033	0,675

Pastaba. * $p < 0,05$; ** $p < 0,01$; VP – vadovo palaikymas; SL – sprendimų laisvė; BP – bendradarbių palaikymas; IĮ – įgūdžių įvairovė.

Šie rezultatai iš dalies patvirtina 4.1 hipotezę. Vadovo ir bendradarbių palaikymas turi reikšmingą ryšį su atsigavimo patirties skalėmis, tačiau sprendimų laisvė reikšmingų sąsajų neturi.

Tikrinant 4.2 hipotezę, kad nesaugumas dėl darbo, nepasitenkinimas darbu bei psichologiniai darbo reikalavimai, yra neigiamai susiję su atsigavimo patirtimi laisvalaikiu (10 lentelė), buvo pastebėta, kad psichologiniai darbo reikalavimai reikšmingai koreliavo su psichologiniu atsiribojimu ($P < 0,05$; $r = -0,219$), tačiau neturėjo reikšmingų ryšių su kitomis APK skalėmis. Nesaugumas dėl darbo reikšmingai koreliavo su atsipalaidavimu ($P < 0,05$; $r = -0,207$), tačiau neturėjo statistiškai reikšmingų ryšių su kitomis APK skalėmis.

Nepasitenkinimas darbu taip pat statistiškai reikšmingai koreliavo su atsipalaidavimo skale ($P < 0,05$; $r = 0,167$), tačiau neturėjo reikšmingo ryšio su kitomis APK skalėmis.

Šie rezultatai leidžia manyti, kad žmonės, kurie patiria didesnius psichologinius darbo reikalavimus, patiria didesnius sunkumus atsiribodami nuo darbo laisvu laiku. O asmenys, kurie patiria didesnę nesaugumą dėl darbo ir nepasitenkinimą darbu, laisvalaikiu mažiau atsipalaiduoja.

10 lentelė. Atsigavimo patirties skalų ir psichosocialinių darbo charakteristikų sąsajos

Atsigavimo patirties skalės	Psichosocialinės darbo charakteristikos					
	PDR		NDD		N.D	
	rho	p	rho	p	rho	p
Psichologinis atsiribojimas	-0,219**	0,004	-0,121	0,117	-0,147	0,057
Atsipalaidavimas	-0,108	0,165	-0,207**	0,007	-0,167*	0,030
Meistriškumo patirtis	0,078	0,312	-0,084	0,282	0,020	0,794
Kontrolė	-0,130	0,094	-0,142	0,066	-0,143	0,065

Pastaba. * $p < 0,05$; ** $p < 0,01$; PDR – psichologiniai darbo reikalavimai; NDD – nesaugumas dėl darbo; N.D – nepasitenkinimas darbu.

Šie rezultatai tik iš dalies patvirtina 4.2 hipotezę. Psichologiniai darbo reikalavimai turėjo reikšmingą ryšį tik su psichologiniu atsiribojimu, o nepasitenkinimas darbu ir nesaugumas dėl darbo turėjo reikšmingą ryšį tik su atsipalaidavimu.

3.6. Atsigavimo patirties prognozavimas pagal psichosocialines darbo charakteristikas

Siekiant patikrinti 5 hipotezę, kad psichosocialinės darbo charakteristikos leidžia prognozuoti atsigavimo patirtį laisvalaikiu, buvo atlikta daugiamatė tiesinė regresija. Šiuo atveju, į analizę buvo įtraukti tik tie kintamieji kurie turėjo statistiškai reikšmingus ryšius atliekant Spearman koreliacinę analizę. Siekiant iširti tai, kaip psichosocialinės darbo charakteristikos prognozuoja atsigavimo patirtį, daugiamatė tiesinė regresinė analizė buvo atliekama su kiekviena APK skale, kaip priklausomu kintamuoju, atskirai.

Pirmoji regresinė analizė buvo atlikta su psichologiniu atsiribojimu kaip priklausomu kintamuoju. Nepriklausomi kintamieji, kuriais prognozuojamas psichologinis atsiribojimas, buvo psichologiniai darbo reikalavimai, bendradarbių palaikymas ir vadovo palaikymas. Modelis buvo statistiškai reikšmingas ($p < 0,05$) ir tarp kintamųjų nebuvo multikolinearumo ($VIF < 4$).

Rezultatus galima matyti 11 lentelėje. Modelis paaiškina apie 17,3 proc. ($R^2 = 0,173$) atsiribojimo nuo darbo dispersijos. 2 iš 3 pasirinktų psichosocialinių darbo charakteristikų statistiškai reikšmingai prognozuoja psichologinį atsiribojimą: psichologiniai darbo reikalavimai (Beta = -0,268; $t = -3,526$; $p < 0,01$) ir vadovo palaikymas (Beta = 0,213, $t = 2,429$, $p < 0,05$). Bendradarbių palaikymas statistiškai reikšmingai neprognozavo psichologinio atsiribojimo ($p > 0,05$). Remiantis šiais rezultatais galima teigti, kad psichologiniai darbo reikalavimai

reikšmingai prognozuoja mažesnę psichologinę atsiribojimą, o vadovo palaikymas didesnę psichologinę atsiribojimą.

11 lentelė. Psichologinio atsiribojimo prognozavimas pagal psichosocialines darbo charakteristikas

Nepriklausomi kintamieji	Beta	t	p	R ²
Psichologiniai darbo reikalavimai	-0,268**	-3,526	0,001	0,173
Bendradarbių palaikymas	0,097	1,093	0,276	
Vadovo palaikymas	0,213*	2,429	0,016	

Pastaba. * $p < 0,05$; ** $p < 0,01$; Priklausomas kintamasis – psichologinis atsiribojimas.

Tiriant atsipalaidavimą, kaip priklausomą kintamąjį, nepriklausomais kintamaisiais buvo: bendradarbių ir vadovo palaikymas, nesaugumas dėl darbo ir nepasitenkinimas darbu. Modelis buvo statistiškai reikšmingas ($p < 0,05$) ir tarp kintamųjų nebuvo multikolinearumo ($VIF < 4$).

Rezultatus galima matyti 12 lentelėje. Modeliu galima prognozuoti apie 24,2 proc. ($R^2 = 0,242$) atsipalaidavimo skalės dispersijos.

Analizė parodė, kad statistiškai reikšmingai atsipalaidavimą prognozuoja bendradarbių palaikymas ($Beta = 0,332$, $t = 3,893$, $p < 0,001$) ir nesaugumas dėl darbo ($Beta = -0,215$, $t = 2,429$, $p < 0,05$). Vadovo palaikymas ir nepasitenkinimas darbu šiame modelyje statistiškai reikšmingai atsipalaidavimo neprognozavo. Remiantis šiais rezultatais, galima manyti, kad didesnis bendradarbių palaikymas prognozuoja didesnę atsipalaidavimą, o nesaugumas dėl darbo, prognozuoja mažesnę atsipalaidavimą laisvalaikio.

12 lentelė. Atsipalaidavimo prognozavimas pagal psichosocialines darbo charakteristikas

Nepriklausomi kintamieji	Beta	t	p	R ²
Bendradarbių palaikymas	0,332**	3,893	0,000	0,242
Vadovo palaikymas	0,113	1,295	0,197	
Nesaugumas dėl darbo	-0,215**	-2,801	0,006	
Nepasitenkinimas darbu	0,027	0,339	0,735	

Pastaba. ** $p < 0,01$; Priklausomas kintamasis – atsipalaidavimas.

Tiriant meistriškumo patirtį, kaip priklausomą kintamąjį, nepriklausomais kintamaisiais buvo: bendradarbių palaikymas, vadovo palaikymas ir įgūdžių įvairovė. Modelis buvo statistiškai reikšmingas ($p < 0,05$) ir tarp kintamųjų nebuvo multikolinearumo ($VIF < 4$).

Analizės rezultatai pateikti 13 lentelėje. Modeliu galima prognozuoti apie 21,3 proc. ($R^2 = 0,213$) meistriškumo patirties dispersijos.

Analizė parodė, kad statistiškai reikšmingai meistriškumo patirtį prognozuoja vadovo palaikymas ($Beta = 0,343$, $t = 3,988$, $p < 0,01$) ir įgūdžių įvairovė ($Beta = 0,251$, $t = 3,402$, $p < 0,01$).

Bendradarbių palaikymas šiame modelyje statistiškai reikšmingai neprognozavo meistriškumo patirties ($p > 0,05$). Remiantis šiais rezultatais galima teigti, kad vadovo palaikymas ir įgūdžių įvairovė reikšmingai prognozuoja didesnę meistriškumo patirtį.

13 lentelė. Meistriškumo patirties prognozavimas pagal psichosocialines darbo charakteristikas

Nepriklausomi kintamieji	Beta	t	p	R ²
Bendradarbių palaikymas	0,019	0,215	0,830	0,213
Vadovo palaikymas	0,343**	3,988	0,000	
Įgūdžių įvairovė	0,251**	3,402	0,001	

Pastaba. ** $p < 0,01$; Priklausomas kintamasis – meistriškumo patirtis.

Tiriant kontrolę kaip priklausomą kintamąjį, nepriklausomais kintamaisiais buvo pasirinkti: bendradarbių palaikymas ir vadovo palaikymas. Modelis buvo statistiškai reikšmingas ($p < 0,05$) ir tarp kintamųjų nebuvo multikolinearumo ($VIF < 4$).

Analizės rezultatai pateikti 14 lentelėje. Modeliu galima prognozuoti apie 19,9 proc. ($R^2 = 0,199$) kontrolės dispersijos. Šiuo atveju statistiškai reikšmingai kontrolę prognozavo tiek vadovo palaikymas ($Beta = 0,232$, $t = 2,698$, $p < 0,01$), tiek bendradarbių palaikymas ($Beta = 0,278$, $t = 3,223$, $p < 0,01$). Remiantis šia analize galima teigti, kad bendradarbių palaikymas ir vadovo palaikymas darbe reikšmingai prognozuoja kontrolę: kuo didesnis palaikymas, tuo aukštesnė kontrolė.

14 lentelė. Kontrolės prognozavimas pagal psichosocialines darbo charakteristikas

Nepriklausomi kintamieji	Beta	t	p	R ²
Bendradarbių palaikymas	0,278**	3,223	0,002	0,199
Vadovo palaikymas	0,232**	2,698	0,008	

Pastaba. ** $p < 0,01$; Priklausomas kintamasis – kontrolė.

Šie rezultatai iš dalies patvirtina 5 hipotezę, kad psichosocialinės darbo charakteristikos prognozuoja atsigavimo patirtį. Vadovo palaikymas reikšmingai prognozavo didesnę psichologinį atsiribojimą, meistriškumo patirtį ir kontrolę. Tuo tarpu, bendradarbių palaikymas prognozavo didesnę kontrolę ir atsipalaidavimą. Įgūdžių įvairovė prognozavo didesnę meistriškumo patirtį. Psichologiniai darbo reikalavimai reikšmingai prognozavo prastesnę psichologinį atsiribojimą, o nesaugumas dėl darbo prastesnę atsipalaidavimą. Taigi, 5 hipotezė pasitvirtino iš dalies. Remiantis tam tikromis psichosocialinėmis darbo charakteristikomis galima reikšmingai prognozuoti atsigavimo patirtį laisvalaikio.

3.7. Miego kokybės prognozavimas laisvalaikio kokybės ir psichosocialinių darbo charakteristikų modeliu

Siekiant patikrinti 6 hipotezę, kad psichosocialinės darbo charakteristikos ir atsigavimo

patirtis leidžia prognozuoti subjektyvią miego kokybę, buvo atliekama daugiamatė dviejų žingsnių regresinė analizė. Nepriklausomais kintamaisiais į modelį buvo įtraukti kintamieji, kurie turėjo statistiškai reikšmingą ryšį su bendru miego kokybės indeksu, kuris buvo priklausomu kintamuoju. Taigi, prognozuoti bendram miego kokybės indeksui pasirinktos psichosocialinės darbo charakteristikos buvo: psichologiniai darbo reikalavimai, nepasitenkinimas darbu, nesaugumas dėl darbo, o iš atsigavimo patirties skalių buvo pasirinktos: atsipalaidavimas, kontrolė ir psichologinis atsiribojimas.

Daugiamatė tiesinė regresinė analizė buvo atliekama dviem žingsniais, pirmajame žingsnyje į modelį buvo įtrauktos tik psichosocialinės darbo charakteristikos: psichologiniai darbo reikalavimai, nesaugumas dėl darbo ir nepasitenkinimas darbu. Modelis buvo statistiškai reikšmingas ($p < 0,05$) ir tarp kintamųjų nebuvo multikolinearumo ($VIF < 4$). Rezultatai pateikti 15 lentelėje.

15 lentelė. Bendro miego kokybės indekso prognozavimas pagal psichosocialines darbo charakteristikas ir atsigavimo patirties skales

	Nepriklausomi kintamieji	Beta	t	p	R²
1	Psichologiniai darbo reikalavimai	0,333**	4,930	0,000	0,264
	Nesaugumas dėl darbo	0,225**	3,176	0,002	
	Nepasitenkinimas darbu	0,211**	2,962	0,004	
	Nepriklausomi kintamieji	Beta	t	p	R²
2	Psichologiniai darbo reikalavimai	0,294**	4,229	0,000	0,300
	Nesaugumas dėl darbo	0,174*	2,424	0,016	
	Nepasitenkinimas darbu	0,195**	2,767	0,006	
	Psichologinis atsiribojimas	0,001	0,014	0,989	
	Atsipalaidavimas	-0,195*	-1,981	0,049	
	Kontrolė	-0,017	-0,208	0,835	

Pastaba. * $p < 0,05$; ** $p < 0,01$; Priklausomas kintamasis – bendras miego kokybės indeksas.

Kaip matome, pirmajame žingsnyje modelis prognozuoja apie 26,4 proc. ($R^2 = 0,264$) bendro miego kokybės indekso. Psichologiniai darbo reikalavimai ($Beta = 0,333$, $t = 4,930$, $p < 0,001$), nesaugumas dėl darbo ($Beta = 0,225$, $t = 3,176$, $p < 0,01$) ir nepasitenkinimas darbu ($Beta = 0,211$, $t = 2,962$, $p < 0,01$) statistiškai reikšmingai leido prognozuoti didesnę bendrą miego kokybės indeksą. Šis ryšys leidžia daryti prielaidą, kad kuo aukštesni psichologiniai darbo reikalavimai, nesaugumas dėl darbo ir nepasitenkinimas darbu, tuo prastesnė yra miego kokybė.

Antrasis žingsnis į modelį įtraukė APK skales, kurios turėjo reikšmingą ryšį su bendru miego kokybės indeksu. Tai buvo psichologinis atsiribojimas, atsipalaidavimas ir kontrolė. Bendras modelis buvo statistiškai reikšmingas ($p < 0,05$) ir tarp kintamųjų nebuvo multikolinearumo ($VIF < 4$).

Bendras modelis (antrasis žingsnis) paaiškino apie 30 proc. ($R^2=0,3$) bendro miego kokybės indekso dispersijos. Visi kintamieji, išskyrus psichologinį atsiribojimą ir kontrolę laisvu laiku, statistiškai reikšmingai prognozavo miego kokybę. Psichologiniai darbo reikalavimai ($Beta = 0,295$, $t=2,441$ $p<0,001$), nesaugumas dėl darbo ($Beta = 0,174$, $t=2,441$ $p<0,05$), nepasitenkinimas darbu ($Beta = 0,196$, $t=2,801$ $p<0,01$) ir atsipalaidavimas ($Beta = -0,204$, $t=2,439$ $p<0,05$) reikšmingai leido prognozuoti bendrą miego kokybės indeksą. Vis gi, R^2 pokytis pridėjus atsipalaidavimą buvo tik 0,036, o tai reiškia, jog APK skalių įtraukimas į modelį padidino bendros miego kokybės indekso prognozavimą tik 3.6 proc.

Šie rezultatai patvirtina 6 hipotezę, kad psichosocialinės darbo charakteristikos ir atsigavimo patirtis leidžia reikšmingai prognozuoti miego kokybę. Psichologiniai darbo reikalavimai, nepasitenkinimas darbu ir nesaugumas dėl darbo reikšmingai prognozuoja didesnę bendrą miego kokybės indeksą (prastesnę miego kokybę), o atsipalaidavimas prognozuoja mažesnę bendrą miego kokybės indeksą (geresnę miego kokybę).

3.8. Atsigavimo patirties, kaip moderatoriaus tarp psichosocialinių darbo charakteristikų ir miego kokybės analizė

Siekiant patikrinti 7 hipotezę, kad ryšį tarp psichosocialinių darbo charakteristikų ir miego kokybės moderuoja atsigavimo patirtis, buvo naudota PROCESS statistinė analizė sukurta A. Hayes. APK skalių moderacinės savybės buvo tiriamos tik tarp tų psichosocialinių darbo charakteristikų kurios turėjo statistiškai reikšmingą ryšį bendru miego kokybės indeksu, t.y., psichologiniai darbo reikalavimai, nesaugumas dėl darbo ir nepasitenkinimas darbu.

Žvelgiant į 16 lentelę, galima matyti, kad rezultatai rodo, jog psichologinis atsiribojimas statistiškai reikšmingai moderuoja ryšį tarp psichologinių darbo reikalavimų ir bendro miego kokybės indekso ($\Delta R^2=0,045$; $p<0,01$), bei ryšį tarp nesaugumo dėl darbo ir bendro miego kokybės indekso ($\Delta R^2=0,019$; $p<0,05$). Tai leidžia manyti, kad asmenys, susiduriantys su aukštesniais darbo reikalavimais ir nesaugumu dėl darbo, miega prasčiau, tačiau jeigu jiems pavyksta psichologiškai atsiriboti, šis ryšys tampa silpnesnis.

16 lentelė. Psichologinio atsiribojimo moderacijos ryšiui tarp bendro miego kokybės indekso ir psichosocialinių darbo charakteristikų modelių duomenys

Nepriklausomi kintamieji	B(int)	R ²	ΔR^2	F	p
Psichologiniai darbo reikalavimai	-0,005	0,212	0,045*	9,412	0,002
Nesaugumas dėl darbo	-0,146	0,165	0,019*	3,911	0,049
Nepasitenkinimas darbu	-0,081	0,166	0,008	1,758	0,186

Pastaba. * $p<0,05$; Priklausomas kintamasis – bendras miego kokybės indeksas; Moderatorius – psichologinis atsiribojimas; B(int) – interakcijos komponento B koeficientas.

Duomenys pateikti 17 lentelėje rodo, kad atsipalaidavimas statistiškai reikšmingai

moderuoja ryšį tarp psichologinių darbo reikalavimų ir bendro miego kokybės indekso ($\Delta R^2=0,023$, $p<0,05$). Tačiau ryšio tarp nesaugumo dėl darbo bei nepasitenkinimo darbu ir miego kokybės, atsipalaidavimas reikšmingai nemoderuoja. Tai leidžia manyti, kad psichologiniai darbo reikalavimai turi silpnesį ryšį su bendru miego kokybės indeksu pas žmones kurie geriau atsipalaiduoja laisvalaikiu.

17 lentelė. Atsipalaidavimo moderacijos ryšiui tarp bendro miego kokybės indekso ir psichosocialinių darbo charakteristikų modelių duomenys

Nepriklausomi kintamieji	B(int)	R ²	ΔR^2	F	p
Psichologiniai darbo reikalavimai	-0,004	0,239	0,023*	4,917	0,028
Nesaugumas dėl darbo	-0,008	0,176	0,004	0,786	0,377
Nepasitenkinimas darbu	-0,083	0,200	0,005	1,074	0,302

Pastaba. * $p<0,05$; Priklausomas kintamasis – bendras miego kokybės indeksas; Moderatorius – atsipalaidavimas; B(int) – interakcijos komponento B koeficientas.

18 lentelėje pateikti rezultatai rodo, kad meistriškumo patirtis reikšmingai nemoderavo ryšio tarp psichologinių darbo reikalavimų ir bendro miego kokybės indekso, tačiau statistiškai reikšmingai moderavo nesaugumo dėl darbo ($\Delta R^2=0,0232$ $p<0,05$) ir nepasitenkinimo darbu ($\Delta R^2=0,0248$; $p<0,05$) ryšį su bendru miego kokybės indeksu. Tai leidžia daryti prielaidą, kad asmenims, kurie laisvalaikiu užsiima meistriškumo patirtį suteikiančia veikla, nepasitenkinimo darbu bei nesaugumo dėl darbo sąsajos su bendru miego kokybės indeksu yra silpnesnės.

18 lentelė. Meistriškumo patirties moderacijos ryšiui tarp bendro miego kokybės indekso ir psichosocialinių darbo charakteristikų modelių duomenys

Nepriklausomi kintamieji	B(int)	R ²	ΔR^2	F	p
Psichologiniai darbo reikalavimai	-0,004	0,159	0,010	2,003	0,159
Nesaugumas dėl darbo	-0,020	0,123	0,023*	4,330	0,039
Nepasitenkinimas darbu	-0,197	0,139	0,025*	4,716	0,031

Pastaba. * $p<0,05$; Priklausomas kintamasis – bendras miego kokybės indeksas; Moderatorius – meistriškumo patirtis; B(int) – interakcijos komponento B koeficientas.

Kaip galima matyti iš 19 lentelės, kontrolė statistiškai reikšmingai nemoderavo ryšio tarp psichosocialinių darbo charakteristikų ir bendro miego kokybės indekso.

19 lentelė. Kontrolės moderacijos ryšiui tarp bendro miego kokybės indekso ir psichosocialinių darbo charakteristikų modelių duomenys

Nepriklausomi kintamieji	B(int)	R ²	ΔR^2	F	p
Psichologiniai darbo reikalavimai	-0,004	0,189	0,016	3,164	0,077
Nesaugumas dėl darbo	0,000	0,136	0,000	0,002	0,967
Nepasitenkinimas darbu	-0,132	0,160	0,013	2,446	0,120

Pastaba. * $p<0,05$; Priklausomas kintamasis – bendras miego kokybės indeksas; Moderatorius – kontrolė; B(int) – interakcijos komponento B koeficientas.

Apibendrinant, galima teigti, kad 7 hipotezė pasitvirtino iš dalies. Tam tikros atsigavimo patirties charakteristikos statistiškai reikšmingai moderuoja ryšį tarp tam tikrų psichosocialinių darbo charakteristikų ir bendro miego kokybės indekso, tačiau moderacija yra gana silpna.

4. REZULTATŲ APITARIMAS

Šiuo tyrimu buvo siekiama geriau pažinti sąsajas tarp psichosocialinių darbo charakteristikų, miego kokybės ir laisvalaikio. Tam buvo skaičiuojama koreliacija tarp kintamųjų, atliekama regresinė analizė ir tiriama atsigavimo patirtis laisvu laiku kaip moderatorius tarp darbo charakteristikų ir miego kokybės.

Tyrime, taip pat, buvo analizuoti ryšiai tarp tam tikrų demografinių charakteristikų ir šių kintamųjų. Iš pradžių buvo tiriamas lyties ryšys su minėtomis charakteristikomis. Šio tyrimo rezultatai atskleidžia, kad moterys jaučia didesnę bendradarbių palaikymą darbe ir tai patvirtino išsikeltą 1.1 hipotezę. Lyginant su kitais tyrimais, galima pastebėti, kad Europos šalyse atsispindi panašūs rezultatai. Campos-Serna ir kiti (2013), atlikę tyrimų analizę pastebėjo, kad yra nemažai tyrimų kurių rezultatai rodo, jog vyrai pasižymi žemesniu socialiniu palaikymu darbe už moteris. Kita vertus, svarbu atsižvelgti į tai, kad tai gali priklausyti nuo darbo pobūdžio, pvz, moterys dirbančios darbuose, kuriuose didžiąją dalį darbuotojų sudaro vyrai, jaučia mažesnę socialinį palaikymą (Antecol ir Cobb-Clark, 2013). Tai patvirtina ir tyrimas atliktas Japonijoje, kurio rezultatai taip pat rodė, kad moterys patiria žemesnę bendradarbių palaikymą už vyrus (Nagami ir kt., 2010). Šie skirtingi rezultatai leidžia manyti, kad tiriant socialinį palaikymą svarbu atsižvelgti į šalies kultūrą ir darbo pobūdį. Tyrimų leidžiančių palyginti šiuos rezultatus su Lietuvos imtimi trūksta. Skirtumų tarp lyties ir kitų darbo charakteristikų šiame tyrime pastebėta nebuvo. Todėl buvo atmesta 1.3 hipotezė teigianti, kad vyrai jaučia didesnę sprendimų laisvę darbe. Šie rezultatai šiek tiek prieštarauja Campos-Serna ir kt. (2013) tyrimų apžvalgos rezultatams, kurie parodė, kad moterys dažnai jaučia mažesnę kontrolę darbe. Tikėtina, kad tai gali atsiremti į kultūrinius ir pareigų skirtumus kurie buvo tirti.

Kitas lyčių skirtumas kuris buvo tiriamas buvo tai, kad moterys pasižymi prastesne miego kokybe už vyrus. Visgi šis skirtumas pasireiškė tik su dvejais miego kokybės komponentais: medikamentų vartojimu ir miego efektyvumu. Analizuojant šiuos rezultatus svarbu atsižvelgti į tai, kad labai maža dalis tyrimo dalyvių vartojo medikamentus, kas leidžia manyti, jog medikamentus vartojanti dalis buvo sąlyginai išimtis. Tai verčia atsargiau remtis šiais rezultatais, kadangi maža imtis padidina atsitiktinumo tikimybę. Nepaisant to, galima teigti, kad šis tyrimas atskleidžia, kad moterys dažniau už vyrus naudoja medikamentus padedančius miegui, bei pasižymi mažesniu miego efektyvumu, kas byloja apie tai, jog moterys daugiau laiko praleidžia lovoje nemiegodamos. Tai iš dalies patvirtino 1.2 hipotezę, kad moterys pasižymi prastesne miego kokybe už vyrus, tačiau bendras subjektyvios miego kokybės indeksas skirtumo tarp lyčių neturėjo. Šie rezultatai tik iš dalies sutinka su Reyner, Home ir Reyner (1995) atliktu tyrimu, kuriame autoriai, taip pat pastebėjo, kad moterys pasižymi prastesne miego kokybe. Vis gi, jie patebėjo, kad moterys pasižymi

dažnesniais prabudimais. Tai, kad moterys dažniau naudoja medikamentus miegui pastebėjo ir Middelkoop ir kt. (1996). Kita vertus, Lietuvoje atliktas tyrimas skirtumų tarp vyrų ir moterų miego kokybės nepastebėjo (Mikaliūkštienė ir kt., 2012), tačiau svarbu atsižvelgti, kad minėtas tyrimas buvo atliktas su studentais, o ne darbuotojais. Galima pastebėti, kad įvairūs tyrimai pastebi kitokius miego kokybės skirtumus tarp lyčių, tačiau tendenciją, kad moterys pasižymi prastesne miego kokybe galima pastebėti.

Šiame tyrime nebuvo pastebėtas reikšmingas ryšys tarp amžiaus ir miego kokybės ir todėl buvo atmesta 1.5 hipotezė. Šie rezultatai buvo šiek tiek stebinantys, kadangi naujesni tyrimai gana užtikrintai kalba apie miego kokybės prastėjimą su amžiumi (Madrid-Valero ir kiti, 2017; Landry, Best ir Liu-Ambrose, 2015). Vitiello, Larsen ir Moe (2004) teigia, kad su amžiumi gali keistis ne tik miego kokybė, tačiau ir asmeniniai lūkesčiai iš miego ir jo vertinimas. Kita priežastis, dėl kurios galėjo neatsiskleisti miego kokybės ir amžiaus ryšys buvo tai, kad imtis buvo sąlyginai jauna.

Tiriant darbuotojų amžiaus ir psichosocialinių darbo charakteristikų sąsajas buvo pastebėta, kad vyresni darbuotojai jaučia didesnę sprendimų laisvę ir tai patvirtino 1.4 hipotezę, kad su amžiumi sprendimų laisvė darbe auga. Karasek ir kt. (1998), taip pat, pastebėjo, kad vyresni darbuotojai turi didesnę sprendimų spektrą už jaunesnius darbuotojus. Tikėtina, kad daugeliu atvejų, amžius, šiame tyrime, atspindėjo ir darbo stažą organizacijoje. Tad galima svarstyti ar amžius ar darbo stažas lemia didesnę sprendimų laisvę darbe. Žinoma, didesnė patirtis, paprastai siejasi su daugiau atsakomybės reikalaujančiais darbais, kurie gali suteikti didesnę sprendimų laisvę.

Kalbant apie sąsajas tarp tirtų konstrukčių, pirmiausia svarbu buvo patvirtinti, kad yra ryšys tarp psichosocialinių darbo charakteristikų ir miego kokybės. Šiame tyrime gauti rezultatai parodė, kad tam tikros psichosocialinės darbo charakteristikos prognozuoja darbuotojo miego kokybę. Tyrime atsiskleidė, kad psichologiniai darbo reikalavimai, nesaugumas dėl darbo ir nepasitenkinimas darbu prognozuoja prastesnę bendrą miego kokybę. Tai patvirtino 2.1 hipotezę, kad įtampą didinančios darbo charakteristikos prognozuoja prastesnę miego kokybę. Kita vertus bendradarbių ir vadovo palaikymas, įgūdžių įvairovės ir sprendimų laisvės charakteristikos nebuvo reikšmingai susijusios bendra miego kokybe, kas leido atmesti 2.2 hipotezę, kad teigiamos darbo charakteristikos turi ryšius su geresne miego kokybe. Šie rezultatai atitinka didžiosios dalies tyrimų rezultatus. Laethem ir kt. (2013) apžvelgę įvairius tyrimus miego ir darbo charakteristikų srityje patvirtina, kad didžioji dalis tyrimų randa neigiamus ryšius tarp psichologinių darbo reikalavimų ir miego kokybės. Taigi teiginys, kad žmogus patyręs įtampą ir sunkumus darbe miega prasčiau, yra adekvatus. Apie neigiamų darbo charakteristikų ir miego kokybės ryšius kalba ir kiti autoriai, taip pat pastebintys, kad darbo reikalavimai ir įtampa darbe prastina miego kokybę (Burgard ir Ailshire, 2009). Knuudsen ir kt. (2007), teigė, kad persidirbimas ir didelis darbo krūvis blogina miego kokybę. Tad galima matyti akivaizdžią tendenciją, kad didesni darbo sukeliami reikalavimai turi

neigiamą ryšį su asmens miego kokybe. Ši tendencija atsispindėjo ir šiame darbe, prisidedant prie tyrimų bazės teigiančios, kad psichologiniai darbo reikalavimai, nesaugumas dėl darbo ir nepasitenkinimas darbu turi reikšmingą ryšį su miego kokybe. Tikėtina, kad psichologiškai išsvargintas darbuotojas kuris nėra patenkintas savo darbu ir nesijaučia dėl jo saugus sunkiau atsipalaiduos namuose, daugiau galvos apie darbą ir negalės gerai išsimiegoti. O atėjęs į darbą pavargęs jis vėl susidurs su tais pačiais reikalavimais kurie vargins dar labiau, taip užsidarant į tam tikrą uždarą ratą.

Šiek tiek priešingi rezultatai šiame tyrime buvo gauti kalbant apie teigiamų, arba darbą palengvinančių darbo charakteristikų ir miego kokybės sąsajas. Šio tyrimo rezultatai tik iš dalies patvirtino 2.2 hipotezę, kad kuo didesnis yra vadovo ir bendradarbių palaikymas, įgūdžių įvairovė bei sprendimų laisvė, tuo geresnė yra miego kokybė. Bendradarbių ir vadovo palaikymas, bei sprendimų laisvė darbe turėjo reikšmingą ryšį tik su medikamentų miegui vartojimu ir savijauta diena. Atsižvelgiant į tai, kad sprendimų laisvė teoriniame modelyje atspindi kontrolę darbe, kuri remiantis daugeliu tyrimu turi teigiamus ryšius su miego kokybe (Laethem ir kt., 2013), stebina, kad šiame tyrime sprendimų laisvė turėjo reikšmingą ryšį tik su savijauta diena. Knudsen ir kt. (2007), taip pat, kalba, kad autonomiškumas darbe turi teigiamus ryšius su miego kokybe, kitaip tariant leidžia išsimiegoti geriau. Kontrolės darbe ryšį su miego kokybe patvirtino ir De Lange ir kt. (2009), atlikdami longitudinį tyrimą, tad gauti rezultatai yra silpnesni nei tikėtasi remiantis kitais tyrimais. Kita vertus, svarbu atsižvelgti, kad šiame tyrime buvo tiriama specifinė kohorta – biuro darbuotojai, kas galėtų byloti, kad imtis savaime pasižymi gana aukšta sprendimų laisve savo darbe ir todėl palyginimai imties viduje, gali parodyti silpnesnius rezultatus. Sunku įvertinti konkrečias priežastis, kodėl šiame tyrime sprendimų laisvė turėjo ryšį tik su savijauta diena, ir neturėjo ryšių su kitais miego kokybės komponentais. Žinoma, svarbu atsižvelgti į tai, kad kalbant apie psichosocialinių darbo charakteristikų ryšius su kitais kintamaisiais, svarbus yra ne tik charakteristikų pasireiškimo lygis, tačiau ir santykis su kitomis charakteristikomis (Bakker ir Demerouti, 2014; Karasek, 1979). Kitaip tariant darbuotojai susiduriantys su aukštais darbo reikalavimais, tačiau pasižymintys aukšta sprendimų laisve (kontrole) turėtų miegoti geriau nei tie, kurie pasižymi aukštais darbo reikalavimais ir žema sprendimų laisve. Kitaip tariant, gali būti, kad sprendimų laisvė ir įgūdžių įvairovė darbe savaime neturi tiesioginio ryšio su miego kokybe, tačiau jų santykis su kitomis psichosocialinėmis darbo charakteristikomis gali prognozuoti miego kokybę. Šiame tyrime neatsiskleidžia galimas sąsajų tarp įgūdžių įvairovės ir sprendimų laisvės bei kitų psichosocialinių darbo charakteristikų ryšys su miego kokybe.

Kitas įdomus pastebėjimas yra tai, kad šio tyrimo rezultatai parodė, kad vadovo ir bendradarbių palaikymas turėjo ryšius tik su savijauta diena ir medikamentų miegui vartojimu. Kitaip tariant ryšys buvo tik su dviem iš septynių miego kokybės komponentų. Loft ir Cameron

(2014) teigia, kad teigiamos su darbu susijusios emocijos turi teigiamą ryšį su miego kokybe, tačiau tokie rezultatai šiame darbe atsispindėjo tik iš dalies. Bendrai šie rezultatai galėjo atsiskleisti dėl keleto priežasčių. Viena jų yra anksčiau minėtas vidinis santykis tarp darbo charakteristikų, tai, kad šiame tyrime buvo nuspręsta remtis atskiromis charakteristikomis, o ne santykiu tarp jų. Kita galima priežastis yra specifinės imties – biuro darbuotojų savybės. Trečioji galima priežastis yra tai, kad miego kokybės indeksas tiria neigiamą miego kokybės pusę, kitaip tariant kuo didesnis indeksas, tuo prastesnė yra miego kokybė, o nulinis indekso rodiklis rodo, kad nėra miego sutrikimų/problemų. Kitaip tariant, darbo charakteristikos kurios turėtų prisidėti prie blogesnio miego, sustiprina prasto miego pasireiškimą. Tačiau jeigu darbo charakteristikos turi sąsajas su kitomis savybėmis, kurios savaime prisidėtų prie miego kokybės gerinimo, kaip, pvz sąmoningumu (Allen ir Kiburz, 2012) šis tyrimas tų ryšių neatskleistų.

Psichosocialinės darbo charakteristikos ir laisvalaikis taip pat turėjo reikšmingus ryšius. Priešingai nei su miego kokybe, teigiamos darbo charakteristikos, kaip vadovo ir bendradarbių palaikymas turėjo reikšmingus ryšius su visomis atsigavimo patirties skalėmis, t.y psichologiniu, atsipalaidavimu, meistriškumo patirtimi ir kontrole, ir todėl tyrimas patvirtino 4.1 hipotezę, teigiančią, kad kuo didesnis darbdavio ir bendradarbių palaikymas, bei sprendimų laisvė, tuo geresnė atsigavimo patirtis laisvalaikiu. Šie rezultatai atsispindi ir kituose tyrimuose. Sonnentag ir Fritz (2015) kalbėdamos apie šį ryšį teigia, kad asmuo kuris yra socialiai palaikomas darbe, grįžęs namo gali lengviau atsipalaiduoti ir atsiriboti nuo darbo, kadangi jis žino, jog darbe jis yra palaikomas ir suprastas, kad jis turės erdvę ir galimybes prireikus išsikalbėti. Kita vertus, jeigu darbuotojas darbe negali išsikalbėti, jis norės išsikalbėti namuose ar su draugais, o kalbant apie darbą, natūraliai psichologinis atsiribojimas nuo darbo įvykti negali. Šio tyrimo rezultatai patvirtina socialinio palaikymo darbe svarbą siekiant kokybiškos atsigavimo patirties laisvalaikiu.

Psichologiniai darbo reikalavimai turi ryšį su psichologiniu atsiribojimu, tačiau nebuvo pastebėtos sąsajos su kitomis atsigavimo patirties skalėmis. Šie rezultatai tik iš dalies patvirtina 4.2 hipotezę, kad kuo didesnis nesaugumas dėl darbo, nepasitenkinimas darbu, bei psichologiniai darbo reikalavimai, tuo prastesnė atsigavimo patirtis laisvalaikiu. Psichologinių darbo reikalavimų sąsaja su psichologiniu atsiribojimu atsispindi kituose tyrimuose, aukšti reikalavimai labiau išvargina žmogų ir jis yra linkęs daugiau apie tai galvoti. Kunnunent ir Feldt (2013) savo tyrime pastebėjo, kad darbo reikalavimai turi ryšius ir su atsipalaidavimu ir kontrolės jausmu, tačiau šiame tyrime rastas ryšys tik tarp darbo reikalavimų ir atsiribojimu nuo darbo laisvu laiku. Taigi tyrimas atskleidžia, kad psichologiniai darbo reikalavimai neleidžia asmeniui tinkamai atsiriboti nuo darbo savo laisvu laiku, tikėtina, kad asmuo daugiau galvoja apie darbą ir laisvu laiku yra paveiktas darbinės įtampos. Tai, kad psichologiniai darbo reikalavimai neturėjo reikšmingo ryšio su kitomis atsigavimo patirties skalėmis, galima mėginti aiškinti tai, jog tiriami buvo biuro darbuotojai. Biuro

darbuotojai paprastai pasižymi reguliariu darbo grafiku, kas gali suteikti jiems didesnę kontrolę ir galimybes atsipalaiduoti bei užsiimti mėgstama veikla.

Tyrime taip pat atspindėjo, kad asmenys kurie patiria didesnę nepasitenkinimą darbu ir didesnę nesaugumą dėl darbo sunkiau atsipalaiduoja laisvalaikiu. Iš esmės nepasitenkinimas darbu ir nesaugumas dėl darbo prisideda prie darbo sukeltos įtampos ir ryšys su atsigavimo patirtimi gali būti interpretuojamas taip pat kaip ir psichologinių darbo reikalavimų. Vis gi, galima manyti, jog asmenys kurie jaučiasi nesaugūs dėl darbo bus linkę labiau stengtis jo neprarasti ir neleis sau atsipalaiduoti laisvalaikiu, arba laisvalaikiu ieškos alternatyvių darbo vietų.

Įgūdžių įvairovės darbo charakteristika šiame tyrime turėjo ryšį su meistriškumo patirtimi. Jaber (2012) teigia, kad darbuotojai kurie darbe turi didesnę kontrolę patiria meistriškumo patirtį kaip tinkamą būdą atsipalaiduoti. Šio tyrimo rezultatai iš dalies tai patvirtina ir rodo, kad darbuotojai kurie darbe jaučia, kad turi naudotis platesne įgūdžių įvairove savo darbe, laisvalaikiu užsiima daugiau meistriškumo patirtį suteikiančios veiklos. Sunku pasakyti šio ryšio kryptingumą. Gali būti, kad asmenys kurie laisvalaikiu užsiima veikla kuri meta jiems iššūkį dirba darbą kuris reikalauja didesnės įgūdžių įvairovės. Taip pat, gali būti, kad darbuotojai kurie susiduria su daugiau įgūdžių reikalaujančiu darbu mieliau pasirenka aktyvų laisvalaikį.

Kalbant apie atsigavimo patirties ir miego kokybės ryšius, statistiškai reikšmingus ryšius su bendru miego kokybės indeksu turėjo psichologinis atsiribojimas, atsipalaidavimas ir kontrolė laisvu laiku. Tai iš dalies patvirtino 3 hipotezę, teigiančią, kad psichologinis atsiribojimas, atsipalaidavimas, kontrolė ir meistriškumo patirtis laisvalaikiu turi teigiamą ryšį su miego kokybe. Sonnentag, Binnewies ir Mojza (2008) kalbėjo, kad atsipalaidavimas laisvu laiku, kaip ir miego kokybė, turi ryšį su ramybės jausmu ryte, tačiau netyrė ryšio tarp atsipalaidavimo ir miego kokybės. Nasermoaddeli ir kt. (2005) kalbėjo apie meistriškumo ir miego kokybės ryšius, tačiau tyrimų kalbančių apie, būtent, atsipalaidavimo patirtį laisvu laiku ir miego kokybę stygsta.

Daugiamatė tiesinė regresinė analizė, tyrimo eigoje, kad nors ryšį su bendru miego kokybės indeksu turi psichologinis atsiribojimas, kontrolė ir atsipalaidavimas, bendrame modelyje bendrą miego kokybės indeksą prognozuoja tik atsipalaidavimas laisvu laiku. Tai leidžia manyti, kad ryšys tarp miego kokybės ir įvairių atsigavimo patirčių persipina ir yra paaiškinamas atsipalaidavimo. Visgi šie rezultatai kelia klausimus apie tai kokie ryšiai yra tarp atsigavimo patirties skalių, ar atsipalaidavimas medijuoja ryšį tarp psichologinio atsiribojimo ir miego kokybės, ar rezultatai gali būti paaiškinti stiprių ryšių tarp atsigavimo patirties skalių? Tikėtina, kad dėl stiprių ryšių tarp psichologinio atsiribojimo, atsipalaidavimo ir kontrolės jie visi turėjo reikšmingą ryšį su bendru miego kokybės indeksu, tačiau daugiamatė tiesinė regresinė analizė atskleidė, kad tas ryšys persipina.

Bendras atsigavimo patirties skalių ir psichosocialinių darbo charakteristikų modelis

prognozavimo miego kokybę, ir tai patvirtino 6 hipotezę, teigiančią, kad psichosocialinės darbo charakteristikos ir atsigavimo patirtis leidžia prognozuoti subjektyvią miego kokybę. Tyrime buvo atskleista, kad psichologiniai darbo reikalavimai, nesaugumas dėl darbo ir nepasitenkinimas darbu reikšmingai prognozuoja prastesnę miego kokybę, tuo tarpu atsipalaidavimas laisvu laiku reikšmingai prognozuoja geresnę miego kokybę.

Galiausiai šis tyrimas atskleidė, kad tam tikros atsigavimo patirties charakteristikos moderuoja ryšį tarp psichosocialinių darbo charakteristikų ir bendro miego kokybės indekso. Ir tai iš dalies patvirtino tai teigiančią 7 hipotezę.

Šis tyrimas parodė, kad psichologinis atsiribojimas moderuoja psichologinių darbo reikalavimų ir nesaugumo dėl darbo sąsajas su bendru miego kokybės indeksu. Tai leidžia teigti, kad darbuotojai kurie sėkmingai psichologiškai atsiriboja savo laisvalaikiu, gali geriau išsimiegoti nepaisant didelių psichologinių darbo reikalavimų ar nesaugumo dėl darbo. Tikėtina, kad darbuotojai kurie dirba sunkiai, tačiau laisvu laiku sugeba psichologiškai atsiriboti nuo darbo, apie jį negalvoti ir užsiimti kita veikla, vakare yra mažiau paveikti darbo sukeltos įtampos ir gali geriau išsimiegoti. Šie rezultatai yra svarbūs, kadangi ne visada yra įmanoma sumažinti psichologinius darbo reikalavimus, tad norint padėti darbuotojams kitą dieną grįžti į darbą pailsėjusiems, svarbu suteikti jiems sąlygas tinkamai psichologiškai atsiriboti nuo darbo.

Sonnentag ir Fritz (2007) teigia, kad atsiribojimas nuo darbo ir atsipalaidavimas padeda negalvoti apie darbą ir padeda miegui. Tai paaiškintų moderacines atsigavimo patirties savybes tarp darbo charakteristikų ir miego kokybės. Šiame tyrime atsipalaidavimas moderavo ryšį tarp psichologinių darbo reikalavimų ir bendro miego kokybės indekso. Šie pastebėjimai leidžia manyti, kad darbuotojai kurie užsiima veikla kuri leidžia jiems atsipalaiduoti, eigoje nebėra taip išsvarginti psichologinių darbo reikalavimų ir gali geriau išsimiegoti naktį.

Įdomūs ir svarbūs rezultatai kurie atsiskleidė šiame tyrime buvo tai, kad meistriškumo patirtis moderavo ryšį tarp nesaugumo dėl darbo ir bendro miego kokybės indekso, bei nepasitenkinimo darbu ir bendro miego kokybės indekso. Šie rezultatai yra aktualūs ir svarbūs tuo, jog meistriškumo patirtis savaime neturėjo reikšmingo ryšio su bendru miego kokybės indeksu, psichologiniais darbo reikalavimais, nesaugumo dėl darbo ar nepasitenkinimu darbu. Tai iš dalies leidžia atmesti tikimybę, kad statistiškai reikšminga moderacija buvo pastebėta dėl meistriškumo patirties ryšių su kitais komponentais. Atsižvelgiant į tai, kad meistriškumo patirtis apibūdina asmens veiklą, kuri įtraukia jį kognityviškai ir emociškai, tačiau yra nesusijusi su darbu, tikėtina, kad nepasitenkinimas darbu turi mažesnę poveikį miego kokybei, kadangi asmuo užsiima kita veikla kuri jį įtraukia ir jam nėra būtina mėgautis darbu, nes tas emocijas jis randa kitoje veikloje. Taip pat meistriškumo patirtis gali byloti apie alternatyvios veiklos turėjimą, kas leistų manyti, kad nesaugumas dėl darbo neturi tokio poveikio miegui. Šiuo atveju svarbu atsižvelgti į tai, kad šiame

tyrime nesaugumo dėl darbo konstruktas labiau atspindi tikimybę, kad asmuo neteks darbo, nei asmens nesaugumo jausmą. Tai iš dalies paaiškintų kodėl meistriškumo patirtis laisvu laiku neturi reikšmingo ryšio su nesaugumu dėl darbo, tačiau moderuoja jo ryšį su miego kokybe.

Kadangi atsiribojimo patirties laisvalaikio moderacija ryšiui tarp psichosocialinių darbo charakteristikų ir miego kokybės yra nauja tyrimų tema, gautus rezultatus paremti kitų tyrimais yra sudėtinga. Rivkin, Diestel ir Schmidt (2015), teigė, kad psichologinis atsiribojimas nuo darbo yra moderatorius tarp savikontrolės darbe ir sukeltos darbinės įtampos. Atsižvelgiant į tai, kad darbinė įtampa turi ryšius su miego kokybe (De Lange ir kiti, 2009), galima spėti, jog šioje vietoje yra mediacijos tikimybė. Jog psichologinių darbo reikalavimų sukelta darbinė įtampa medijuoja psichologinių darbo reikalavimų ryšį su miego kokybe, o atsigavimo patirtis moderuoja ryšį tarp psichologinių darbo reikalavimų ir darbo sukeltos įtampos. Svarbu atkreipti dėmesį, kad Rivkin, Diestel ir Schmidt (2015), tyrimas tyrė ne psichologinius darbo reikalavimus, o savikontrolės darbe įtampą, kas, nors tikėtina, kad siejasi su psichologiniais darbo reikalavimais, šiame tyrime nebuvo tirta, todėl šiuos rezultatus gretinti yra sudėtinga ir rizikinga. Todėl atsižvelgiant į tai ir siekiant patikrinti keltas prielaidas reikalingi tolimesni tyrimai šioje srityje, siekiant pilniau atpažinti ryšius tarp psichosocialinių darbo charakteristikų, laisvalaikio ir miego kokybės.

Apibendrinant svarbu pasakyti, kad šis tyrimas prisidėjo prie tyrimų bazės ir patvirtino ryšius tarp psichosocialinių darbo charakteristikų ir miego kokybės. Šiame tyrime buvo pastebėtos sąsajos tarp psichologinių darbo reikalavimų, nesaugumo dėl darbo ir nepasitenkinimo darbu ir miego kokybės. Taip pat, tyrimas įvertino atsigavimo patirties ir miego kokybės ryšius ir atskleidė, kad tik atsipalaidavimas galėjo reikšmingai prognozuoti geresnę bendrą miego kokybės indeksą. Taip pat buvo pastebėtas ryšys tarp bendradarbių ir vadovų palaikymo ir atsigavimo patirties. Ir galiausiai šiuo tyrimu buvo patvirtinta, kad psichologinis atsiribojimas moderuoja ryšį tarp nesaugumo dėl darbo, psichologinių darbo reikalavimų ir miego kokybės. Atsipalaidavimas iš dalies moderuoja ryšį tarp psichologinių darbo reikalavimų ir miego kokybės. Meistriškumo patirtis moderuoja ryšį tarp nesaugumo dėl darbo ir nepasitenkinimo darbu bei miego kokybės. Taigi, kuo aukštesnis nepasitenkinimas dėl darbo, nesaugumas dėl darbo ir didesni psichologiniai darbo reikalavimai, tuo prastesnė yra miego kokybė, tačiau atsigavimo patirtis šį ryšį gali sumažinti.

4.1. Tyrimo trūkumai ir rekomendacijos

Vienas tyrimo trūkumų buvo imtis. Siekiant iširti sudėtingus moderacijos efektus, pilnai atpažinti sąsajų kryptis, būtų gerai turėti didesnę imtį. Taip pat tyrimo dalyviais biuro darbuotojai, ir tai turi tiek teigiamą, tiek neigiamą pusę. Iš teigiamos pusės, darbo pobūdžio panašumas apsaugo nuo rezultatų atsirandančių dėl, iš esmės, skirtingų darbo sąlygų, kurias gali būti sunku numatyti. Tai leidžia didesnę dėmesį skirti ryšiams tarp kintamųjų. Iš neigiamos pusės, darbo charakteristikų

dispersija yra gana žema ir šio tyrimo rezultatai, tikėtina, rodo silpnesnius ryšius, nei jie būtų tiriant skirtingo darbo pobūdžio darbuotojus.

Kitas tyrimo trūkumas buvo ribotos statistinės analizės galimybės. Vidinės sąsajos tarp psichosocialinių darbo charakteristikų savaime yra sudėtingos, šiame tyrime buvo neatsižvelgta į vidinius darbo charakteristikų ryšius. Yra tikimybė, kad santykis tarp įvairių darbo charakteristikų gali būti svarbesnis miego kokybei, nei tam tikros psichosocialinės darbo charakteristikos išreiškimas savaime. Šiame tyrime buvo matuojama atskirų atsiribojimo patirties skalių moderacija ryšiui tarp atskirų psichosocialinių darbo charakteristikų ir bendros miego kokybės indekso. Tačiau nebuvo tiriama bendras visų psichosocialinių darbo charakteristikų ir atsiribojimo patirties skalių charakteristikų, bei miego kokybės modelis. Šis tyrimas buvo svarbus atpažinti, kad ryšius tarp šių kintamųjų verta tirti toliau ir buvo pastebėta, kad atsigavimo patirties skalės moderuoja ryšį tarp psichosocialinių darbo charakteristikų ir miego kokybės indekso, tačiau šis tyrimas paliečia tik šių ryšių „paviršių“.

Kitas tyrimo trūkumas buvo tai, kad nemažai kintamųjų turėjo reikšmingus statistinius ryšius su miego kokybės komponentu - medikamentų vartojimu, tačiau šio kintamojo asimetrija ir ekscesas buvo labai aukšti. Kitaip tariant, beveik visi asmenys kurie vartojo medikamentus pagerinti miegui buvo išimtis. Tai padidina tikimybę, kad kitose imtyse rezultatai gali nepasikartoti.

Rekomendacijos kitiems tyrimams būtų atlikti tyrimą su didesne imtimi. Taip pat ištirti atsigavimo patirties moderaciją ryšiui tarp įvairių psichosocialinių darbo charakteristikų ir miego kokybės naudojant vieną bendrą modelį.

5. IŠVADOS

1. Moterys jaučia didesnę bendradarbių palaikymą darbe nei vyrai.
2. Vyresni darbuotojai turi didesnę sprendimų laisvę savo darbe.
3. Moterys dažniau vartoja medikamentus miegui ir joms būdingas mažesnis miego efektyvumas nei vyrams.
4. Didesni psichologiniai darbo reikalavimai, nesaugumas dėl darbo ir nepasitenkinimas darbu yra susiję su prastesne darbuotojo miego kokybe.
5. Su didesniu vadovo palaikymu darbe, būdinga vartoti mažiau medikamentų miegui ir geriau jaustis dieną. Su didesniu bendradarbių palaikymu, būdingas mažesnis medikamentų miegui vartojimas. Su didesne sprendimų laisve darbe, būdinga geresnė savijauta dieną.
6. Esant geresnei atsigavimo patirčiai, būdinga geresnė miego kokybė. Psichologinis atsiribojimas, atsipalaidavimas ir kontrolė yra teigiamai susiję su bendra miego kokybe. Atskiri miego kokybės komponentai yra teigiamai susiję su atsigavimo patirties charakteristikomis.
7. Vadovo ir bendradarbių palaikymas yra teigiamai susiję su visomis atsigavimo patirties charakteristikomis, o įgūdžių įvairovė yra teigiamai susijusi su meistriškumo patirtimi. Didesni psichologiniai reikalavimai yra neigiamai susiję su psichologiniu atsiribojimu, o nesaugumas dėl darbo ir nepasitenkinimas darbu neigiamai susiję su atsipalaidavimu.
8. Didesnis vadovo palaikymas darbe prognozuoja didesnę psichologinę atsiribojimą, meistriškumo patirtį ir kontrolę laisvalaikiu, o didesnis bendradarbių palaikymas prognozuoja didesnę kontrolę ir atsipalaidavimą. Didesnė įgūdžių įvairovė darbe prognozuoja didesnę meistriškumo patirtį laisvalaikiu. Didesni psichologiniai darbo reikalavimai prognozuoja mažesnę atsiribojimą nuo darbo, o didesnis nesaugumas dėl darbo prognozuoja mažesnę atsipalaidavimą laisvalaikiu.
9. Didesni psichologiniai darbo reikalavimai, nesaugumas dėl darbo ir nepasitenkinimas darbu prognozuoja prastesnę bendrą miego kokybę, o didesnis atsipalaidavimas laisvu laiku prognozuoja geresnę bendrą miego kokybę.
10. Atsigavimo patirtis moderuoja ryšį tarp darbo charakteristikų ir miego kokybės:
 1. Didesnis psichologinis atsiribojimas silpnina neigiamą ryšį tarp psichologinių darbo reikalavimų, nesaugumo dėl darbo ir bendros miego kokybės.
 2. Didenis atsipalaidavimas silpnina neigiamą ryšį tarp psichologinių darbo reikalavimų ir bendros miego kokybės.
 1. Didesnė meistriškumo patirtis silpnina neigiamą ryšį tarp nesaugumo dėl darbo, nepasitenkinimo darbu ir bendros miego kokybės.

LITERATŪRA

1. Åkerstedt, T. (2003). Shift work and disturbed sleep/wakefulness. *Occupational medicine*, 53(2), 89-94.
2. Allen, T. D., & Kiburz, K. M. (2012). Trait mindfulness and work–family balance among working parents: The mediating effects of vitality and sleep quality. *Journal of Vocational Behavior*, 80(2), 372-379.
3. Andruškienė, J., Varoneckas, G., Martinkėnas, A., & Grabauskas, V. J. (2008). Factors associated with poor sleep and health-related quality of life. *Medicina*, 44(3), 240-246.
4. Antecol, H., & Cobb-Clark, D. A. (2013). Do psychosocial traits help explain gender segregation in young people's occupations?. *Labour Economics*, 21, 59-73.
5. Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2007). The job demands-resources model: State of the art. *Journal of managerial psychology*, 22(3), 309-328.
6. Bakker, A. B., Demerouti, E., & Dollard, M. F. (2008). How job demands affect partners' experience of exhaustion: integrating work-family conflict and crossover theory. *Journal of Applied Psychology*, 93(4), 901.
7. Bakker, A. B., Demerouti, E., & Sanz-Vergel, A. I. (2014). Burnout and work engagement: The JD–R approach. *Annu. Rev. Organ. Psychol. Organ. Behav.*, 1(1), 389-411.
8. Bakker, A. B., Van Emmerik, I. H., Geurts, S. A., & Demerouti, E. (2008). Recovery turns job demands into challenges: A diary study on work engagement and performance. *Unpublished Working paper. Erasmus Universitij*.
9. Berset, M., Semmer, N. K., Elfering, A., Amstad, F. T., & Jacobshagen, N. (2009). Work characteristics as predictors of physiological recovery on weekends. *Scandinavian journal of work, environment & health*, 188-192.
10. Brisson, C., Blanchette, C., Guimont, C., Dion, G., Moisan, J., Vézina, M., ... & M [acaron]sse, L. (1998). Reliability and validity of the French version of the 18-item Karasek Job Content Questionnaire. *Work & Stress*, 12(4), 322-336.
11. Buysse, D. J., Hall, M. L., Strollo, P. J., Kamarck, T. W., Owens, J., Lee, L., ... & Matthews, K. A. (2008). Relationships between the Pittsburgh Sleep Quality Index (PMQI), Epworth Sleepiness Scale (ESS), and clinical/polysomnographic measures in a community sample. *J Clin Sleep Med*, 4(6), 563-571.
12. Buysse, D. J., Reynolds, C. F., Monk, T. H., Berman, S. R., & Kupfer, D. J. (1989). The Pittsburgh Sleep Quality Index: a new instrument for psychiatric practice and research. *Psychiatry research*, 28(2), 193-213.

13. Buysse, D.J., Reynolds, C.F., Monk, T.H., Berman, S.R., & Kupfer, D.J. (1989). The Pittsburgh Sleep Quality Index (PMKI): A new instrument for psychiatric research and practice. *Psychiatry Research*, 28(2), 193-213.
14. Burgard S. A., Ailshire J. A. (2009). Putting Work to Bed: Stressful Experiences on the Job and Sleep Quality. *Journal of Health and Social Behavior*, Vol. 50, No. 4 (Dec., 2009), pp. 476-492
15. Burgard, S. A., & Ailshire, J. A. (2013). Gender and time for sleep among US adults. *American sociological review*, 78(1), 51-69.
16. Business dictionary. Job factors. *Prieiga per internetą*. [Žiūrėta 2017. 03. 24] <<http://www.businessdictionary.com/definition/job-factors.html>>
17. Campos-Serna, J., Ronda-Pérez, E., Artazcoz, L., Moen, B. E., & Benavides, F. G. (2013). Gender inequalities in occupational health related to the unequal distribution of working and employment conditions: a systematic review. *International journal for equity in health*, 12(1), 57.
18. Caplan R. D. (1987). Person-Environment Fit Theory and Organizations: Commensurate Dimensions, Time Perspectives, and Mechanisms. *Journal of Vocational Behavior* 31, 248-267 (1987)
19. Casini, A., Godin, I., Clays, E., & Kittel, F. (2013). Gender difference in sickness absence from work: a multiple mediation analysis of psychosocial factors. *The European Journal of Public Health*, 23(4), 635-642.
20. Cheng Y., Kawachi I., Coakley E. H., Schwartz J., Colditz G. (2000). Association between psychosocial work characteristics and health functioning in American women: prospective study. *BMJ volume 320 27 May 2000*
21. Cheng, Y., Luh, W. M., & Guo, Y. L. (2003). Reliability and validity of the Chinese version of the Job Content Questionnaire in Taiwanese workers. *International journal of behavioral medicine*, 10(1), 15-30.
22. Clinton, M. E., Conway, N., & Sturges, J. (2017). "It's tough hanging-up a call": The relationships between calling and work hours, psychological detachment, sleep quality, and morning vigor. *Journal of occupational health psychology*, 22(1), 28.
23. Curtis, M. P., & Reddy, J. (2015). Organization and positive psychology with diversity. *Indian Journal of Science and Technology*, 8(36).
24. de Araújo, T. M., & Karasek, R. (2008). Validity and reliability of the job content questionnaire in formal and informal jobs in Brazil. *SJWEH Supplements*, (6), 52-59.
25. De Jonge, J., & Dormann, C. (2003). The DISC model: Demand-induced strain compensation mechanisms in job stress. *Occupational stress in the service professions*, 43-

- 74.
26. De Jonge, J., & Schaufeli, W. B. (1998). Job characteristics and employee well-being: A test of Warr's Vitamin Model in health care workers using structural equation modelling. *Journal of organizational behavior*, 387-407.
 27. de Jonge, J., Spoor, E., Sonnentag, S., Dormann, C., & van den Tooren, M. (2012). "Take a break?!" Off-job recovery, job demands, and job resources as predictors of health, active learning, and creativity. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 21(3), 321-348.
 28. De Lange, A. H., Kompier, M. A., Taris, T. W., Geurts, S. A., Beckers, D. G., Houtman, I. L., & Bongers, P. M. (2009). A hard day's night: a longitudinal study on the relationships among job demands and job control, sleep quality and fatigue. *Journal of Sleep Research*, 18(3), 374-383.
 29. Demerouti, E., Bakker, A. B., Geurts, S. A., & Taris, T. W. (2009). Daily recovery from work-related effort during non-work time. In *Current perspectives on job-stress recovery* (pp. 85-123). Emerald Group Publishing Limited.
 30. Derks, D., Duin, D., Tims, M., & Bakker, A. B. (2015). Smartphone use and work-home interference: The moderating role of social norms and employee work engagement. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 88(1), 155-177.
 31. Doi Y, Minowa M, Tango T (2003). Impact and correlates of poor sleep quality in Japanese white-collar employees. *Sleep* [2003, 26(4):467-471]
 32. Donders, N. C., Bos, J. T., Van der Velden, K., & Van der Gulden, J. W. (2012). Age differences in the associations between sick leave and aspects of health, psychosocial workload and family life: a cross-sectional study. *BMJ open*, 2(4), e000960.
 33. Eschleman, K. J., Madsen, J., Alarcon, G., & Barelka, A. (2014). Benefiting from creative activity: The positive relationships between creative activity, recovery experiences, and performance-related outcomes. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 87(3), 579-598.
 34. Fila M. J., Purl J. D., Griffeth R., Bracker W. (2014). Demands, Control, Support: Exploring Moderator Effects of Gender, Occupation, and Nationality. *ACAD MANAGE PROC January 2014*
 35. Gildner, T. E., Liebert, M. A., Kowal, P., Chatterji, S., & Snodgrass, J. J. (2014). Associations between sleep duration, sleep quality, and cognitive test performance among older adults from six middle income countries: results from the Study on Global Ageing and Adult Health (SAGE). *J Clin Sleep Med*, 10(6), 613-621.
 36. Gommans, F. G., Jansen, N. W. H., Stynen, D., de Grip, A., & Kant, I. J. (2015). Need for

- recovery across work careers: the impact of work, health and personal characteristics. *International archives of occupational and environmental health*, 88(3), 281-295.
37. Gosling A., Batterham P., Glozier N., Christensen H., (2014). The influence of job stress, social support and health status on intermittent and chronic sleep disturbance: an 8-year longitudinal analysis. *Sleep Medicine* 15 (2014) 979–985
 38. Hackman, J. R., & Oldham, G. R. (1976). Motivation through the design of work: Test of a theory. *Organizational behavior and human performance*, 16(2), 250-279.
 39. Harvey, A. G., Stinson, K., Whitaker, K. L., Moskovitz, D., & Virk, H. (2008). The subjective meaning of sleep quality: a comparison of individuals with and without insomnia. *SLEEP-NEW YORK THEN WESTCHESTER-*, 31(3), 383.
 40. Häusser, J. A., Mojzisch, A., Niesel, M., & Schulz-Hardt, S. (2010). Ten years on: A review of recent research on the Job Demand–Control (-Support) model and psychological well-being. *Work & Stress*, 24(1), 1-35.
 41. Holtermann, A., Hansen, J. V., Burr, H., Søgaard, K., & Sjøgaard, G. (2012). The health paradox of occupational and leisure-time physical activity. *British Journal of Sports Medicine*, 46(4), 291-295.
 42. Hülshager, U. R., Lang, J. W., Depenbrock, F., Fehrmann, C., Zijlstra, F. R., & Alberts, H. J. (2014). The power of presence: The role of mindfulness at work for daily levels and change trajectories of psychological detachment and sleep quality. *Journal of Applied Psychology*, 99(6), 1113.
 43. Youngstedt S. D., Kline C. E., Arnold N. J. (2006). Epidemiology of exercise and sleep. *Sleep Biol Rhythms*. 2006 August ; 4(3): 215–221. doi:10.1111/j.1479-8425.2006.00235.x.
 44. Jaber, J. N. (2012). *The Moderating Effects of Work Control and Leisure Control on the Recovery-Strain Relationship* (Doctoral dissertation, Minnesota State University, Mankato).
 45. Jeurissen T., Nykliciek I. (2001). Testing the Vitamin Model of job stress in Dutch health care workers. *Work & stress*, 2001, vol. 15, no. 3, 254-264
 46. Jia, Y., Gao, J., Dai, J., Zheng, P., Wu, X., Li, G., & Fu, H. (2014). Difference of the associations between self-rated health and demographic characteristics, lifestyle, and psychosocial work environment between two types of Chinese worksite. *BMC Public Health*, 14(1), 851.
 47. Karasek R., (1979). Job Demands, Job Decision Latitude, and Mental Strain: Implications for Job Redesign. *Administrative Science Quarterly*, Vol. 24, No. 2 (Jun., 1979), pp.285-308.
 48. Karasek R., Baker D., Marxer F., Ahlbom A. Theorell T. (1981). Job Decision Latitude, Job Demands, and Cardiovascular Disease: A Prospective Study of Swedish Men. *American journal of public health*. July 1981, Vol. 71, No. 7

49. Karasek, R., Brisson, C., Kawakami, N., Houtman, I., Bongers, P., & Amick, B. (1998). The Job Content Questionnaire (DTK): an instrument for internationally comparative assessments of psychosocial job characteristics. *Journal of occupational health psychology*, 3(4), 322.
50. KAWAKAMI, N., & FUJIGAKI, Y. (1996). Reliability and validity of the Japanese version of Job Content Questionnaire: replication and extension in computer company employees. *Industrial health*, 34(4), 295-306.
51. Kinnunen, U., & Feldt, T. (2013). Job characteristics, recovery experiences and occupational well-being: Testing cross-lagged relationships across 1 year. *Stress and Health*, 29(5), 369-382.
52. Kinnunen, U., Feldt, T., Siltaloppi, M., & Sonnentag, S. (2011). Job demands–resources model in the context of recovery: Testing recovery experiences as mediators. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 20(6), 805-832.
53. Kinnunen, U., Mauno, S., & Siltaloppi, M. (2010). Job insecurity, recovery and well-being at work: Recovery experiences as moderators. *Economic and Industrial Democracy*, 31(2), 179-194.
54. Kline, R. B. (2010). Principles and practice of structural equation modeling (3rd ed.). New York: Guilford Press.
55. Knudsen H., Ducharme L. J., Roman P. M. (2007). Job Stress and Poor Sleep Quality: Data from an American Sample of Full-Time Workers. *Soc Sci Med.* 2007 May ; 64(10): 1997–2007.
56. Laethem V., Beckers M., Kompier M., Dijksterhuis A., Geurts., (2013). Psychosocial work characteristics and sleep quality: a systematic review of longitudinal and intervention research. *Scand J Work Environ Health* 2013;39(6):535-549 doi:10.5271/sjweh.3376
57. Lanaj, K., Johnson, R. E., & Barnes, C. M. (2014). Beginning the workday yet already depleted? Consequences of late-night smartphone use and sleep. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 124(1), 11-23.
58. Linton S. J., Kecklund G., Franklin K. A., Leissner L., Sivertsen B., Lindberg E., Svensson A. C., Hansson S. O., Sundin O., Hetta J., Bjorkelund C., Hall C., (2014). The effect of the work environment on future sleep disturbances: A systematic review. *Prieiga per internetą*: <<http://dx.doi.org/10.1016/j.smr.2014.10.010>>
59. Loft M., Cameron L. (2014). The importance of sleep: Relationships between sleep quality and work demands, the prioritization of sleep and pre-sleep arousal in daytime employees. *Work & Stress: An International Journal of Work, Health & Organisations*, 28:3, 289-304, DOI: 10.1080/02678373.2014.935523

60. Luchman, J. N., & González-Morales, M. G. (2013). Demands, control, and support: a meta-analytic review of work characteristics interrelationships.
61. Madrid-Valero, J. J., Martínez-Selva, J. M., do Couto, B. R., Sánchez-Romera, J. F., & Ordoñana, J. R. (2017). Age and gender effects on the prevalence of poor sleep quality in the adult population. *Gaceta Sanitaria*, *31*(1), 18-22.
62. Mauno, S., Ruokolainen, M., & Kinnunen, U. (2013). Does aging make employees more resilient to job stress? Age as a moderator in the job stressor–well-being relationship in three Finnish occupational samples. *Aging & Mental Health*, *17*(4), 411-422.
63. Middelkoop H. A. M., Doel D. A. S., Nevan A. K., Hilbert A. K. N., Kamphuisen A. C., Springer C. P. (1996). Subjective Sleep Characteristics of 1,485 Males and Females Aged 50-93: Effects of Sex and Age, and Factors Related to Self-Evaluated Quality of Sleep. *Journal of Gerontology: Medical sciences IW6. Vol. 51A. No. 3. MIOX-MI 15*
64. Miyata, S., Noda, A., Iwamoto, K., Kawano, N., Okuda, M., & Ozaki, N. (2013). Poor sleep quality impairs cognitive performance in older adults. *Journal of sleep research*, *22*(5), 535-541.
65. Mikaliūkštienė, A., Kalibatienė, D., Mickuvienė, J., & Varvuolytė, S. (2012). Medicinos studentų patiriamas stresas ir jo įtaka emocinei būsenai ir miego kokybei. *Medicinos teorija ir praktika*, *18*(4.1), 392-399.
66. Minowa, M., Uchiyama, M., & Okawa, M. (2001). Subjective sleep quality and sleep problems in the general Japanese adult population. *Psychiatry and Clinical Neurosciences*, *55*(3), 213-215.
67. Mojza, E. J., Lorenz, C., Sonnentag, S., & Binnewies, C. (2010). Daily recovery experiences: The role of volunteer work during leisure time. *Journal of Occupational Health Psychology*, *15*(1), 60.
68. Mollayeva, T., Thurairajah, P., Burton, K., Mollayeva, S., Shapiro, C. M., & Colantonio, A. (2016). The Pittsburgh sleep quality index as a screening tool for sleep dysfunction in clinical and non-clinical samples: a systematic review and meta-analysis. *Sleep medicine reviews*, *25*, 52-73.
69. Monk, T. H., Petrie, S. R., Hayes, A. J., & Kupfer, D. J. (1994). Regularity of daily life in relation to personality, age, gender, sleep quality and circadian rhythms. *Journal of Sleep Research*, *3*(4), 196-205.
70. Monk, T. H., Reynolds III, C. F., Buysse, D. J., DeGrazia, J. M., & Kupfer, D. J. (2003). The relationship between lifestyle regularity and subjective sleep quality. *Chronobiology international*, *20*(1), 97-107.
71. Nagami, M., Tsutsumi, A., Tsuchiya, M., & Morimoto, K. (2010). Job control and coworker

- support improve employee job performance. *Industrial health*, 48(6), 845-851.
72. Nägel, I. J., & Sonnentag, S. (2013). Exercise and sleep predict personal resources in employees' daily lives. *Applied Psychology: Health and Well-Being*, 5(3), 348-368.
 73. Nasermoaddeli, A., Sekine, M., Kumari, M., Chandola, T., Marmot, M., & Kagamimori, S. (2005). Association of sleep quality and free time leisure activities in Japanese and British civil servants. *Journal of occupational health*, 47(5), 384-390.
 74. Neuendorf, R., Wahbeh, H., Chamine, I., Yu, J., Hutchison, K., & Oken, B. S. (2015). The effects of mind-body interventions on sleep quality: a systematic review. *Evidence-Based Complementary and Alternative Medicine*, 2015.
 75. Newman, D. B., Tay, L., & Diener, E. (2014). Leisure and subjective well-being: A model of psychological mechanisms as mediating factors. *Journal of Happiness Studies*, 15(3), 555-578.
 76. Oh, I. S., Guay, R. P., Kim, K., Harold, C. M., Lee, J. H., Heo, C. G., & Shin, K. H. (2014). Fit happens globally: A meta-analytic comparison of the relationships of person–environment fit dimensions with work attitudes and performance across East Asia, Europe, and North America. *Personnel Psychology*, 67(1), 99-152.
 77. Ohayon, M., Wickwire, E. M., Hirshkowitz, M., Albert, S. M., Avidan, A., Daly, F. J., ... & Hazen, N. (2017). National Sleep Foundation's sleep quality recommendations: first report. *Sleep Health*, 3(1), 6-19.
 78. Oxford dictionary. Leisure time: *Prieiga per internetą* [Žiūrėta 2017. 03. 24] <https://en.oxforddictionaries.com/definition/leisure_time>
 79. Park, Y., Fritz, C., & Jex, S. M. (2011). Relationships between work-home segmentation and psychological detachment from work: the role of communication technology use at home. *Journal of occupational health psychology*, 16(4), 457.
 80. Parkinson, B., & Totterdell, P. (1999). Classifying affect-regulation strategies. *Cognition & Emotion*, 13(3), 277-303.
 81. Pikhart H., Bobak M., Siegrist J., Pajak A., Rywik S., Kysgegyi J., Gostautas A., Skodova Z., Marmot M. (2001). Psychosocial work characteristics and self rated health in four post-communist countries. *Epidemiol Community Health* 2001;55:624–630
 82. Pilcher J. J., Ginder R. G., Sadowsky B. (1997). Sleep quality versus sleep quantity: relationships between sleep and measures of health, well-being and sleepiness in college students. *Journal of Psychosomatic Research*, Vol. 42, No. 6, pp. 583-596. 1997
 83. Pilcher, J. J., Ginter, D. R., & Sadowsky, B. (1997). Sleep quality versus sleep quantity: relationships between sleep and measures of health, well-being and sleepiness in college students. *Journal of psychosomatic research*, 42(6), 583-596.

84. Preišegolavičiūtė, E., Leskauskas, D., & Adomaitienė, V. (2010). Associations of quality of sleep with lifestyle factors and profile of studies among Lithuanian students. *Medicina (Kaunas)*, 46(7), 482-9.
85. Pudrovskas, T., & Karraker, A. (2014). Gender, job authority, and depression. *Journal of health and social behavior*, 55(4), 424-441.
86. Radstaak M., Geurts S. A. E., Beckers D. G. J., Brosschot J. F., Kompier M. A. J. (2014). Work Stressors, Perseverative Cognition and Objective Sleep Quality: A Longitudinal Study among Dutch Helicopter Emergency Medical Service (HEMS) Pilots. *Occup Health 2014*; 56: 469–477
87. Reyner, L. A., Horne, J. A., & Reyner, A. (1995). Gender-and age-related differences in sleep determined by home-recorded sleep logs and actimetry from 400 adults. *Sleep*, 18(2), 127-134.
88. Rener-Sitar, K., John, M. T., Bandyopadhyay, D., Howell, M. J., & Schiffman, E. L. (2014). Exploration of dimensionality and psychometric properties of the Pittsburgh Sleep Quality Index in cases with temporomandibular disorders. *Health and quality of life outcomes*, 12(1), 10.
89. Rivkin, W., Diestel, S., & Schmidt, K. H. (2015). Psychological detachment: A moderator in the relationship of self-control demands and job strain. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 24(3), 376-388.
90. Rodriguez-Muñoz, A., Sanz-Vergel, A. I., Demerouti, E., & Bakker, A. B. (2012). Reciprocal relationships between job demands, job resources, and recovery opportunities. *Journal of personnel psychology*.
91. Rook, J. W., & Zijlstra, F. R. (2006). The contribution of various types of activities to recovery. *European journal of work and organizational psychology*, 15(2), 218-240.
92. Ross, C. E., & Reskin, B. F. (1992). Education, control at work, and job satisfaction. *Social Science Research*, 21(2), 134-148.
93. Sanders, A. E., Akinkugbe, A. A., Bair, E., Fillingim, R. B., Greenspan, J. D., Ohrbach, R., ... & Slade, G. D. (2016). Subjective Sleep Quality Deteriorates Before Development of Painful Temporomandibular Disorder. *The Journal of Pain*, 17(6), 669-677.
94. Savicka, A. (2006). Darbas ir laisvalaikis: naujos jų tarpusavio ryšio sampratos paieškos. *Kultūrologija*, (13), 183-204.
95. Schuurman J., (2011) Job Characteristics, Health and Satisfaction Can Satisfaction with Social Life Overcome Negative Job Traits? *MSc Thesis 2011-012*
96. Shelgikar, A. V., & Chervin, R. (2013). Approach to and evaluation of sleep disorders. *CONTINUUM: Lifelong Learning in Neurology*, 19(1, Sleep Disorders), 32-49.

97. Shin, Y. (2004). A person-environment fit model for virtual organizations. *Journal of Management*, 30(5), 725-743.
98. Siegrist J.(1996). Adverse health effects of high-effort/low-effort conditions. *Occup Health Psychol* 1996:1:27–41.
99. Sonnentag S., Zijlstra F. R. H (2006). Job Characteristics and Off-Job Activities as Predictors of Need for Recovery, Well-Being, and Fatigue. *Journal of Applied Psychology* 91(2006) 2 pp 330-350 2006
100. Sonnentag, S. (2003). Recovery, work engagement, and proactive behavior: a new look at the interface between nonwork and work. *Journal of applied psychology*, 88(3), 518.
101. Sonnentag, S. (2012). Psychological detachment from work during leisure time the benefits of mentally disengaging from work. *Current Directions in Psychological Science*, 21(2), 114-118.
102. Sonnentag, S., & Fritz, C. (2007). The Recovery Experience Questionnaire: development and validation of a measure for assessing recuperation and unwinding from work. *Journal of occupational health psychology*, 12(3), 204.
103. Sonnentag, S., & Fritz, C. (2015). Recovery from job stress: The stressor-detachment model as an integrative framework. *Journal of Organizational Behavior*, 36(S1), S72-S103.
104. Sonnentag, S., Arbeus, H., Mahn, C., & Fritz, C. (2014). Exhaustion and lack of psychological detachment from work during off-job time: Moderator effects of time pressure and leisure experiences. *Journal of occupational health psychology*, 19(2), 206.
105. Sonnentag, S., Binnewies, C., & Mojza, E. J. (2008). " Did you have a nice evening?" A day-level study on recovery experiences, sleep, and affect. *Journal of Applied Psychology*, 93(3), 674.
106. Takahashi, M., Iwasaki, K., Sasaki, T., Kubo, T., Mori, I., & Otsuka, Y. (2011). Worktime control-dependent reductions in fatigue, sleep problems, and depression. *Applied ergonomics*, 42(2), 244-250.
107. Turner A. N., Lawrence, P. R. (1965). Industrial jobs and the worker. *Boston: Harvard Graduate School of Business Administration*, 1965.
108. Uehli, K., Miedinger, D., Bingisser, R., Dürr, S., Holsboer-Trachsler, E., Maier, S., ... & Künzli, N. (2014). Sleep quality and the risk of work injury: A Swiss case–control study. *Journal of sleep research*, 23(5), 545-553.
109. Valintėlienė R., Varvuolienė R., Kranauskas A. (2012). Lietuvos gyventojų fizinis aktyvumas, vertinant GPAQ metodu. *"Visuomenės sveikata" Originalūs straipsniai* 2012/4(59).
110. Vanyperen N. W., Hagedoorn M. T., (2003) Do High job demands increase intrinsic

- motivation or fatigue or both? The role of job control and job social support. *Academy of Management Journal* 2003, Vol. 46, No. 3, 339–348.
111. Varoneckas G, Alonderis A, Duonėlienė I, Podlipskytė A, Valytė G, Zakarevičius L. Miego kokybės ir struktūros pokyčiai sergantiesiems išemine širdies liga. *Biologinė psichiatrija ir psichofarmakologija*. 2007;9(1):7-10
112. Vitiello, M. V., Larsen, L. H., & Moe, K. E. (2004). Age-related sleep change: gender and estrogen effects on the subjective–objective sleep quality relationships of healthy, noncomplaining older men and women. *Journal of psychosomatic research*, 56(5), 503-510.
113. Wall T. D., Jackson P. R., Mullarkey S., Parker S. K. (1996). The demands-control model of job strain: A more specific test. *Journal of Occupational and Organizational Psychology* (1996), 69,153-166;1996
114. Warr, P. (1994). A conceptual framework for the study of work and mental health. *Work & Stress*, 8(2), 84-97.
115. Winwood, P. C., & Lushington, K. (2006). Disentangling the effects of psychological and physical work demands on sleep, recovery and maladaptive chronic stress outcomes within a large sample of Australian nurses. *Journal of advanced nursing*, 56(6), 679-689.
116. Xanthopoulou, D., Bakker, A. B., Demerouti, E., & Schaufeli, W. B. (2012). A diary study on the happy worker: How job resources relate to positive emotions and personal resources. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 21(4), 489-517.
117. Zacher H., Feldman D. C., Schulz H. (2014). Age occupational Strain, and well-being: a personenvironment fit perspective. *The Role of Demographics in Occupational Stress and Well Being Research in Occupational Stress and Well Being, Volume 12*, 83-111
118. Zuo H., Shi Z., Yuan B., Dai Y., Hu G., Wu G., Hussain A., Zuo (2012). Interaction between physical activity and sleep duration in relation to insulin resistance among non-diabetic Chinese adults. *BMC Public Health* 2012;12:247.

SANTRAUKA

Psichosocialinių darbo charakteristikų, laisvalaikio ir miego kokybės sąsajos

Tikslas. Šio darbo tikslas įvertinti ryšius tarp psichosocialinių darbo charakteristikų, laisvalaikio ir subjektyvios miego kokybės tarp biuro darbuotojų.

Tiriamieji. Tyrime dalyvavo 168 Lietuvos biuro darbuotojai iš skirtingų organizacijų.

Metodikos. Psichosocialinės darbo charakteristikos buvo tiriamos naudojant Karasek darbo turinio klausimyną (angl. Job content questionnaire), laisvalaikiui buvo skirtas atsigavimo patirties klausimynas (angl. Recovery experience questionnaire), o miego kokybei tirti naudotas Pitsburgo miego kokybės indeksas (angl. Pittsburgh sleep quality index).

Rezultatai. Pagrindiniai pastebėjimai tyrime buvo tai, kad moterys jaučia didesnę bendradarbių palaikymą darbe, o vyresnis darbuotojai pasižymi aukštesne sprendimų laisve. Taip pat pastebėta, kad įtampą keliančios darbo charakteristikos: psichologiniai darbo reikalavimai, nesaugumas dėl darbo ir nepasitenkinimas darbu, turi reikšmingą neigiamą ryšį su subjektyvios miego kokybės komponentais ir reikšmingai prognozavo prastesnę bendrą miego kokybės indeksą. Darbinę įtampą mažinančios charakteristikos: vadovo ir bendradarbių palaikymas darbe, turėjo reikšmingus teigiamus ryšius su atsigavimo patirties charakteristikomis, tad kuo didesnis bendradarbių ir vadovo palaikymas, tuo didesnis buvo psichologinis atsiribojimas, atsipalaidavimas, kontrolė ir meistriškumo patirtis. Tyrime taip pat buvo tiriamos atsigavimo patirties skalės kaip moderatoriai tarp psichosocialinių darbo charakteristikų ir bendro miego kokybės indekso. Buvo pastebėta, kad psichologinis atsiribojimas, atsipalaidavimas ir meistriškumo patirtis moderavo ryšį tarp minėtų įtampą keliančių psichosocialinių darbo charakteristikų ir miego kokybės. Kontrolė laisvalaikiu ryšio tarp darbo charakteristikų ir miego kokybės reikšmingai nemoderavo.

Raktiniai žodžiai: Psichosocialinės darbo charakteristikos, darbo turinys, miego kokybė, laisvalaikis, atsigavimo patirtis.

SUMMARY

The relations between psychosocial job characteristics, leisure and sleep quality

Aim. The aim of this study was to identify the relations between psychosocial job characteristics, leisure and sleep quality of office workers.

Participants. 168 lithuanian office workers from different organisations participated in this research.

Methods. Karasek's job content questionnaire was used to measure psychosocial job characteristics. To measure leisure the study used recovery experience questionnaire and for sleep quality measure Pittsburgh sleep quality index was used.

Results. The main findings in the study were that women feel more coworker support than men and older workers feel more decision authority than younger employees. Results also showed that job characteristics which are considered as causing strain: psychological job demands, job insecurity and job dissatisfaction are indeed significantly negatively related to sleep quality components and significantly predicts worse global sleep quality index. Positive job characteristics, such as, supervisor and coworker support showed significant positive relationship with recovery experience characteristics: psychological detachment, relaxation, control and mastery experience. Thus with higher coworker and supervisor support, higher recovery experience could be noticed. In this research recovery experience characteristics were measured as moderators between job characteristics and global sleep quality index. The analysis showed that recovery experience scales: detachment from work, relaxation and mastery experience significantly moderated the relationship between job characteristics and sleep quality, while control during leisure time showed no significant moderation.

Keywords: Psychosocial job characteristics, job content, sleep quality, leisure, recovery experience.

PRIEDAI

Priedas A. Shapiro-Wilk duomenų skirstinio normalumo testo lentelė

20 lentelė. Shapiro-Wilk duomenų skirstinio normalumo testas, asimetrijos ir eksceso koeficientai

Shapiro-Wilk testas					
Atsigavimo patirties skalės	Koeficientas	df	p	Asimetrija	Ekscesas
Psichologinis atsiribojimas	0,961	152	0,000	0,050	-0,758
Atsipalaidavimas	0,910	152	0,000	-0,935	1,432
Meistriškumo patirtis	0,982	152	0,047	-0,125	-0,092
Kontrolė	0,919	152	0,000	-0,709	0,534
Psichosocialinės darbo charakteristikos					
Įgūdžių įvairovė	0,936	152	0,000	-0,355	-0,147
Sprendimų laisvė	0,954	152	0,000	-0,360	0,330
Nesaugumas dėl darbp	0,936	152	0,000	0,293	-0,284
Psichologiniai darbo reikalavimai	0,988	152	0,001	-0,348	1,492
Vadovo palaikymas	0,938	152	0,000	-,355	-,147
Bendradarbių palaikymas	0,920	152	0,000	-0,348	1,492
Nepasitenkinimas darbu	0,935	152	0,000	0,724	0,181
Miego kokybės komponentai					
Subjektyvi miego kokybė	0,737	152	0,000	0,794	1,730
Užmigimo laikas	0,832	152	0,000	0,593	0,119
Miego trukmė	0,554	152	0,000	2,226	4,747
Miego efektyvumas	0,581	152	0,000	1,834	2,320
Prabudimai	0,658	152	0,000	0,911	1,703
Medikamentų vartojimas	0,383	152	0,000	3,386	11,463
Savijauta dieną	0,858	152	0,000	0,423	-0,459
Bendras miego kokybės indeksas	0,887	152	0,000	1,419	2,911
Bendras miego kokybės indeksas (Transformuotas)	0,959	152	0,000	0,509	0,908

Priedas B. Tiriamosios faktorinės analizės rezultatai ir duomenys

21 lentelė. KMO ir Bartlet'o testas pirmajai darbo turinio klausimyno faktorinei analizei

KMO	Chi kvadratas	df	p
0,756	2340,640	741	0,000

22 lentelė. Pirmosios darbo turinio klausimyno regresinės analizės sklaidos dispersijos paaiškinimo komponentais po rotacijos, rezultatai

Išskirto faktoriaus numeris	Tikrinės reikšmės	Dispersijos proc.	Sudėtinis proc.
1	4,149	10,638	10,638
2	4,093	10,495	21,132
3	3,176	8,144	29,277
4	2,628	6,739	36,016
5	2,433	6,238	42,253
6	2,053	5,264	47,517
7	1,633	4,186	51,704
8	1,628	4,174	55,878
9	1,491	3,824	59,702

Pastaba. Naudotas principinių komponentų ištraukimo modelis

23 lentelė. KMO ir Bartlet'o testas antrajai darbo turinio klausimyno faktorinei analizei

KMO	Chi kvadratas	df	p
0,799	1285,510	300	0,000

24 lentelė. Antrosios darbo turinio klausimyno regresinės analizės sklaidos dispersijos paaiškinimo komponentais po rotacijos, rezultatai

Darbo turinio klausimyno skalės	Tikrinės reikšmės	Dispersijos proc.	Sudėtinis proc.
Nepasitenkinimas darbu	3,024	12,096	12,096
Vadovo palaikymas	2,975	11,899	23,995
Bendradarbių palaikymas	2,292	9,168	33,163
Psichologiniai darbo reikalavimai	2,190	8,762	41,925
Įgūdžių įvairovė	1,877	7,507	49,432
Sprendimų laisvė	1,871	7,485	56,916
Nesaugumas dėl darbo	1,488	5,951	62,868

Pastaba. Naudotas principinių komponentų ištraukimo modelis

25 lentelė. Antrosios darbo turinio klausimyno faktorinės analizės komponentų matrica po rotacijos

	Psichosocialinės darbo charakteristikos							Bendrybės
	N.D	VP	BP	PDR	II	SL	NDD	
Ar esate patenkintas (-a) savo darbu?	0,816							0,797
Ar rinktumėtės šį darbą dar kartą?	0,802							0,701
Ar tikėtina, kad per ateinančius metus susirasite kitą darbą?	0,705							0,524
Ar patartumėte draugui imtis šio darbo?	0,703							0,641
Ar šis darbas yra toks, kokio norėjote, kai teikėte paraišką jame dirbti?	0,490							0,542
Mano vadovas (-ė) yra paslaugus atliekant darbus.		0,811						0,712
Mano vadovas (-ė) sėkmingai paskatina žmones dirbti kartu.		0,785						0,711
Mano vadovas (-ė) rūpinasi savo pavaldinių gerove.		0,784						0,734
Mano vadovas (-ė) domisi tuo, ką sakau.		0,640						0,593
Žmonės, su kuriais dirbu, yra draugiški.			0,730					0,678
Žmonės, su kuriais dirbu, geranoriškai padeda atlikti darbą.		0,413	0,674					0,668
Žmonės, su kuriais dirbu, asmeniškai domisi manimi.			0,669					0,559
Žmonės, su kuriais dirbu, turi pakankamai kompetencijos savo darbui atlikti.			0,513					0,629
Atlikdamas (-a) savo darbą turiu dirbti labai greitai.				0,792				0,657
Atlikdamas (-a) savo darbą turiu dirbti labai sunkiai.				0,755				0,675
Turiu pakankamai laiko darbui atlikti.				0,701				0,609
Iš manęs nereikalaujama pernelyg daug dirbti.				0,491				0,418
Savo darbui atlikti turiu mokytis naujų dalykų.					0,783			0,656
Mano darbas reikalauja aukšto gebėjimų lygio.					0,708			0,646
Darbe turiu galimybę lavinti savo asmeninius ypatingus gebėjimus.					0,615			0,548
Aš turiu nemažai įtakos tam, kas vyksta mano darbe.						0,706		0,561
Atlikdamas (-a) savo darbą turiu labai mažą darbo atlikimo būdo pasirinkimo laisvę.						0,632		0,547
Savo darbe galiu pats (-i) priimti daugelį sprendimų.						0,611		0,527
Kartais žmonės visam laikui netenka darbų, kuriuos norėtų išlaikyti. Kokia yra tikimybė, kad per ateinančius keletą metų jūs neteksite savo dabartinio darbo pas esamą darbdavį?							0,850	0,758
Dėl darbo aš esu saugus (-i)							0,624	0,624

Pastaba. N.D - nepasitenkinimas darbu; VP – vadovo palaikymas 3; BP – bendradarbių palaikymas; PDR – psichologiniai darbo reikalavimai; II – įgūdžių įvairovė; SL – sprendimų laisvė; NDD – nesaugumas dėl darbo; reikšmės <0,4 nerodomos.

26 lentelė. KMO ir Bartlet'o testas pirmajai atsigavimo patirties klausimyno faktorinei analizei

KMO	Chi kvadratas	df	p
0,889	2110,749	120	0,000

27 lentelė. Pirmosios atsigavimo patirties klausimyno regresinės analizės dispersijos paaiškinimo komponentais po rotacijos, rezultatai

Išskirto faktoriaus numeris	Tikrinės reikšmės	Dispersijos proc.	Sudėtinis proc.
1	3,380	21,126	21,126
2	3,334	20,839	41,965
3	2,987	18,672	60,637
4	2,862	17,885	78,521

Pastaba. Naudotas principinių komponentų ištraukimo modelis

28 lentelė. KMO ir Bartlet'o testas antrajai atsigavimo patirties klausimyno faktorinei analizei

KMO	Chi kvadratas	df	p
0,863	1809,682	91	0,000

29 lentelė. Antrosios atsigavimo patirties klausimyno regresinės analizės sklaidos dispersijos paaiškinimo komponentais po rotacijos, rezultatai

Atsiribojimo patirties klausimyno komponentai	Tikrinės reikšmės	Dispersijos proc.	Sudėtinis proc.
Kontrolė	3,199	22,848	22,848
Meistriškumo patirtis	2,949	21,065	43,912
Psichologinis atsiribojimas	2,778	19,841	63,753
Atsipalaidavimas	2,394	17,097	80,850

Pastaba. Naudotas principinių komponentų ištraukimo modelis

30 lentelė. Antrosios atsigavimo patirties klausimyno faktorinės analizės komponentų matrica po rotacijos

	Komponentai				Bendrybės
	K	MP	P.A	A	
Aš pats/pati nusprendžiu, kaip praleisiu savo laisvą laiką.	0,904				0,867
Aš pats/pati susidarau savo laisvalaikio grafiką.	0,854				0,804
Laisvu laiku aš viską pasidarau taip, kaip pats/pati noriu.	0,842				0,837
Jaučiu, kad pats/pati galiu nuspręsti, kuo užsiimti laisvu laiku.	0,725				0,794
Laisvu laiku aš užsiimu veikla, kuri man kelia iššūkį.		0,868			0,766
Laisvu laiku aš siekiu veiklos, kuri man būtų intelektinis iššūkis.		0,864			0,761
Laisvu laiku aš vis išmoku ko nors naujo.		0,788			0,752
Laisvu laiku aš darau tai, kas plečia mano akiratį.		0,759			0,686
Laisvu laiku man nekyla minčių apie darbą.			0,908		0,879
Laisvu laiku aš atsiribuju nuo darbo.			0,875		0,881
Laisvu laiku aš pamirštu apie darbą.			0,870		0,885
Laisvu laiku aš užsiimu veikla, kuri man leidžia atsipalaiduoti.				0,864	0,879
Laisvu laiku aš galiu atsipūsti ir atsipalaiduoti.				0,748	0,817
Laisvą laiką aš skiriu tam, kad atsipalaiduočiau.				0,72	0,713

Pastaba. K – kontrolė; MP – meistriško patirtis; P.A – psichologinis atsiribojimas; A - atsipalaidavimas; reikšmės <0,4 nerodomos.

Priedas C. Kintamųjų palyginimas pagal lytį remiantis Stjudent t kriterijumu

31 lentelė. Kintamųjų palyginimas pagal lytį

Atsigavimo patirties skalės	Lytis	N	Vidurkis	p	t
Psichologinis atsiribojimas	Vyras	55	11,782	0,632	-0,480
	Moteris	113	12,118		
Atsipalaidavimas	Vyras	55	15,273	0,310	-1,019
	Moteris	113	15,823		
Meistriškumo patirtis	Vyras	55	13,909	0,369	0,900
	Moteris	113	13,460		
Kontrolė	Vyras	55	15,436	0,186	-1,328
	Moteris	113	16,142		
Psichosocialinės darbo charakteristikos					
Psichologiniai darbo reikalavimai	Vyras	55	24,782	0,040	-2,072*
	Moteris	113	26,469		
Įgūdžių įvairovė	Vyras	55	1,600	0,815	0,438
	Moteris	113	1,575		
Sprendimų laisvė	Vyras	55	34,618	0,490	0,691
	Moteris	113	33,876		
Nesaugumas dėl darbo	Vyras	55	4,091	0,333	-0,976
	Moteris	113	4,283		
Bendradarbių palaikymas	Vyras	55	11,382	0,000	-3,839**
	Moteris	113	12,602		
Nepasitenkinimas darbu	Vyras	55	0,395	0,460	0,741
	Moteris	113	0,379		
Vadovo palaikymas	Vyras	46	12,7391	0,857	-0,180
	Moteris	107	12,8131		
Miego kokybės komponentai					
Subjektyvi miego kokybė	Vyras	55	1,055	0,354	-0,930
	Moteris	113	1,150		
Užmigimo laikas	Vyras	55	1,055	0,242	-1,176
	Moteris	113	1,204		
Miego trukmė	Vyras	55	0,309	0,589	-0,541
	Moteris	113	0,372		
Miego efektyvumas	Vyras	55	0,273	0,037	-2,109*
	Moteris	113	0,531		
Prabudimai	Vyras	55	1,164	0,629	-0,483
	Moteris	113	1,204		
Medikamentų vartojimas	Vyras	55	0,090	0,027	-2,232*
	Moteris	113	0,265		
Savijauta dieną	Vyras	55	1,127	0,195	-1,303
	Moteris	113	1,310		
Bendras miego kokybės indeksas	Vyras	55	5,127	0,063	-1,869
	Moteris	113	6,018		

Pastaba. *p<0,05; **p<0,01

Priedas D. Amžiaus sąsajų su kitais komponentais lentelės

32 lentelė. Amžiaus ir miego kokybės komponentų sąsajos

		SMK	UL	MT	ME	P	MV	S	BMKI
Amžius	rho	0,062	-0,037	0,096	-0,087	0,146	0,127	-0,095	0,011
	p	0,423	0,632	0,214	0,259	0,059	0,101	0,221	0,884

Pastaba. SMK - subjektyvi miego kokybė; UL - užmigimo laikas; MT - miego trukmė; ME - miego efektyvumas; P - prabudimai; MV - medikamentų vartojimas; S - savijauta dieną; BMKI – bendras miego kokybės indeksas.

33 lentelė. Amžiaus sąsajos su psichosocialinėmis darbo charakteristikomis ir atsigavimo patirties skalėmis

Atsigavimo patirties skalės		Amžius
Atsiribojimas nuo darbo	rho	-0,092
	p	0,235
Atsipalaidavimas laisvu laiku	rho	-0,029
	p	0,706
Meistriškumo patirtis	rho	-0,025
	p	0,745
Kontrolė laisvalaikio	rho	-0,072
	p	0,352
Psichosocialinės darbo charakteristikos		
Psichologiniai darbo reikalavimai	rho	0,127
	p	0,101
Vadovo palaikymas	rho	-0,112
	p	0,168
Įgūdžių įvairovė	rho	0,063
	p	0,417
Sprendimų laisvė	rho	0,246**
	p	0,001
Nesaugumas dėl darbo	rho	0,167*
	p	0,030
Bendradarbių palaikymas	rho	-0,220**
	p	0,004
Nepasitenkinimas darbu	rho	-0,020
	p	0,801

Pastaba. * p<0,05; **p<0,01