MYKOLO ROMERIO UNIVERSITETAS

ŽMOGAUS IR VISUOMENĖS STUDIJŲ FAKULTETAS

PSICHOLOGIJOS INSTITUTAS

JUSTINA TOMKUTĖ

(NUOLATINĖS MAGISTRO STUDIJOS)

ĮKYRAUS MĄSTYMO APIE DARBĄ SĄSAJOS SU NUOVARGIU IR ĮSITRAUKIMU Į DARBĄ

Magistro baigiamasis darbas

Darbo vadovė –

Lekt. dr. Natalija Norvilė

Vilnius, 2021

TURINYS

PRATARMĖ 4

1. ĮKYRAUS MĄSTYMO APIE DARBĄ SĄSAJOS SU NUOVARGIU IR ĮSITRAUKIMU Į DARBĄ 6

1.1. Įkyrus mąstymas apie darbą 6

1.2. Nuovargis 10

1.2.1. Nuovargio sąvoka kitų konstruktų fone 11

1.3. Įsitraukimas į darbą 12

1.3.1. Įsitraukimas į darbą kitų konstruktų fone 14

1.4. Su darbu susijusio įkyraus mąstymo, nuovargio ir įsitraukimo į darbą sąsajos 15

1.5. Tyrimo problema, tikslas, uždaviniai ir hipotezės 19

2. TYRIMO METODIKA 21

2.1. Tyrimo dalyviai 21

2.2. Duomenų rinkimo ir įvertinimo būdai 22

2.2.1. Tyrimo metodikos 22

2.2.2. Duomenų įvertinimo būdai 26

2.3. Tyrimo eiga 26

3. TYRIMO REZULTATAI 28

3.1. Aprašomoji kintamųjų statistika 28

3.2. Įkyraus mąstymo apie darbą ir nuovargio sąsajos 28

3.3. Įkyraus mąstymo apie darbą sąsajos su įsitraukimu į darbą 34

3.4. Įsitraukimo į darbą ir nuovargio sąsajos 44

4. REZULTATŲ APTARIMAS 47

4.1. Tyrimo privalumai ir trūkumai 51

5. IŠVADOS 53

LITERATŪROS SĄRAŠAS 54

SANTRAUKA 63
SUMMARY 64
PRIEDAI 65

PRATARMĖ

Gerai žinoma, jog įvairūs darbo stresoriai, išsikelti ir nepabaigti darbo tikslai (Smit, 2015) bei neužbaigtos užduotys (Syrek & Antoni, 2014), gali trukdyti pailsėti po darbo dienos, kas vėliau pasireiškia įvairiais simptomais ir sutrikimais, tokiais kaip nemiga, perdegimas ar depresija (Brosschot, Pieper & Thayer, 2005). Persekiojantis mąstymas apie darbo problemas po darbo valandų yra vadinimas įkyriu mąstymu apie darbą arba ruminavimu (Cropley & Zijlstra, 2011). Cropley ir Zijlstra (2011) išskyrė tris kontraversiškus įkyraus mąstymo apie darbą tipus, kurie, manoma, skirtingai veikia poilsį po darbo valandų, nes pasižymi skirtingu sužadinimo lygiu, todėl atitinkamai neigiamai gali veikti ir nuovargį, ir įsitraukimą į darbą. Pirmiausia, emocinis ruminavimas pasireiškia kaip įkyrus, pasikartojantis mąstymas apie darbo situacijas ar problemas, kas reikalauja didelių resursų kovoti su tuo ir jausti adekvatų poilsį po darbo, o tai, bėgant laikui, gali pasireikšti išsekimu (Sonnentag, Binnewies & Mojza, 2010). Kita vertus, problemų sprendimų apmąstymas yra teigiamas įkyraus mąstymo apie darbą aspektas, nes jei asmuo įkyriai mąsto apie darbo problemas ir randa sprendimą problemoms išspręsti, asmuo jausis kažko pasiekęs/ įgyvendinęs (Cropley & Zijlstra, 2011). Tuo tarpu atsiribojimas nuo darbo reprezentuoja įkyrių minčių nebuvimą (Querstret & Cropley, 2012). Vis dėlto, nors šie įkyraus mąstymo apie darbą tipai yra kontraversiški ir kaip jie veikia darbuotojus, yra kalbama gerokai mažiau, nes ilgą laiką įkyrus mąstymas buvo nagrinėjamas klinikiniame kontekste.

Mokslinėje literatūroje galima rasti straipsnių apie įkyrų mąstymą, tačiau ne retai šie tyrimai būna prieštaringi vieni kitiems. Pavyzdžiui, viename iš tyrimų (Firoozbadi, Uitdewilligen & Zijlstra, 2018) teigiama, jog mąstymas apie darbą po darbo valandų gali būti kaip teigiama patirtis, nes tokiu būdu, asmuo randa sprendimus darbinėms problemoms, kurias gali pritaikyti kitą dieną, ir tai nesisieja su asmens nuovargiu po darbo. Tuo tarpu kitame tyrime (Querstret & Cropley, 2012) rašoma atvirkščiai, jog, mąstant apie darbines problemas ir ieškant sprendimų joms, asmuo gali patirti emocinį sužadinimą, kuris trukdo kokybiško poilsio laiką ir reikalauja daugiau protinės energijos resursų. Taigi, galima teigti, kad nėra aišku, kuris įkyraus mąstymo apie darbą tipas trukdo, o kuris galbūt gerina darbuotojo efektyvumą.

Dėl tokių prieštaravimų organizacijoms arba vadovams itin svarbu suprasti, kaip kokybiškas darbuotojo poilsio laikas yra susijęs su darbuotojo efektyvumu darbe. Vienas iš būdų, kaip suprasti darbuotojo efektyvumą darbe, yra išsiaiškinti jo juntamą nuovargį. Dažniausia literatūroje nuovargis yra išskiriamas į du tipus – ūmų ir lėtinį. Darbiniame kontekste, ūmus nuovargis susijęs su noru kuo greičiau pailsėti nuo darbinių reikalavimų ir streso, ir dažniausia jis sumažėja, kai asmuo kokybiškai pailsi ir valdo stresą, tačiau lėtinis nuovargis po tokių atsipalaidavimo metodų nepraeina – lėtinis nuovargis labiau kenkia asmens kasdieniam gyvenimui ir jo kokybei (Aaronson et al., 1999). Lėtinis

nuovargis veikia kognityvias ir psichomotorines funkcijas bei motyvaciją (Williamson et al., 2011). Be to, labai svarbus ir įsitraukimas į darbą, kuris yra tiesiogiai susijęs su darbuotojo darbo atlikimu, pasinėrimu į darbą ir energingumu jį atliekant (Schaufeli & Bakker, 2004). Taip pat šis konstruktas svarbus ir dėl to, kad įsitraukimas į darbą yra naudingas tiek organizacijai, nes prognozuoja organizacinį įsipareigojimą bei didesnį klientų pasitenkinimą, tiek darbuotojui, nes skatina gerovės jausmą ir kokybiškesnį darbo atlikimą (Bailey, Madden, Alfes & Fletcher, 2017; Christian, Garza & Slaughter, 2011; Halbesleben, 2010).

Šiuo tęstiniu tyrimu siekiama atrasti ir išgryninti įkyraus mąstymo apie darbą aspektus, kurie padeda arba trukdo patirti darbuotojo įsitraukimą į darbą ir kurie gali paskatinti arba sumažinti darbuotojo juntamą nuovargį. Tyrimų, kurie nagrinėtų šiuos tris konstruktus kartu, nepavyko aptikti, juolab tokių, kurie įkyrų mąstymą nagrinėtų tiek ryte prieš darbą, tiek vakare po jo. Šio tyrimo tikslas yra nagrinėti sąsajas tarp įkyraus mąstymo apie darbą, nuovargio ir įsitraukimo į darbą, kurių žinojimas padėtų organizacijoms arba vadovams atkreipti dėmesį į tai, ar darbuotojai kokybiškai ilsisi po darbo valandų ir efektyvinti darbo kokybę bei padėtų užkirsti kelią nuovargiui išsiplėtoti į perdegimą.

1. ĮKYRAUS MĄSTYMO APIE DARBĄ SĄSAJOS SU NUOVARGIU IR ĮSITRAUKIMU Į DARBĄ

1.1. Įkyrus mąstymas apie darbą

Dauguma dirbančiųjų greičiausiai sutiktų, kad sunkios darbo savaitės pabaigoje, siekiant atgauti jėgas, pradedama galvoti apie artėjantį savaitgalį, nes jėgų atgavimas yra gyvybiškai svarbus (Van Hooff & Geurts, 2014). Ne veltui kiekviename darbe yra skiriamos poilsio dienos, pavyzdžiui, savaitgaliai ar atostogos. Nepakankamas poilsis pasireiškia kūne jaučiama įtampa, kuri, bėgant laikui, gali trikdyti normalų fizinį bei protinį veiksmingumą (McEwen, 1998). Tuo tarpu tinkamas poilsis mažina juntamo nuovargio kaupimąsi kūne (angl. *accumulation*) (Perko, Kinnunen & Feldt, 2017; Querstret & Cropley, 2012; Zijlstra & Sonnentag, 2006). Produktyvus poilsis ir jėgų atgavimas turi sąsajų su atlikto darbo profesionalumu ir efektyvumu jame (Van Hooff & Geurts, 2014). Remiantis darbo sveikatos tyrimais žinoma, kad išsikelti ir nepabaigti darbo tikslai (Smit, 2015) bei neužbaigtos užduotys (Syrek & Antoni, 2014) darbo dienos pabaigoje gali trukdyti poilsio laiką, t.y., atsipūsti nuo darbo ir jo keliamų reikalavimų. Psichologijos moksle jau yra gana seniai žinoma, kad nepabaigtos spręsti užduotys yra tarsi motyvas jas išspręsti vėliau arba apie jas galvoti/ ilgiau prisiminti lyginant su atliktomis užduotimis. Tai patvirtina 1920 Zeigarnik atliktas eksperimentas, kuriame, darant skirtingas užduotis, buvo naudojami įsiterpimai ir trukdžiai (Weigelt, Schmitt, Syrek & Urbach, 2019). Po eksperimento apklausti tiriamieji atsiminė geriau tas užduotis, kurios nebuvo atliktos iki galo. Šie eksperimentai buvo pakartoti ir kitų mokslininkų, pavyzdžiui, savo tyrime tai patvirtino ir Weigelt su kolegomis (2019). Šie tyrėjai patvirtina išvadą, kad darbo savaitės pabaigoje nepabaigtos užduotys, trukdo savaitgalio poilsį. Tai reiškia, kad dažniausiai poilsis yra atidedamas tol, kol mes nepatvirtiname, kad užduotis buvo atlikta iki galo (Larsen & Christenfeld, 2011).

Darbas yra svarbus ir reikšmingas kiekvieno žmogaus gyvenime, todėl nenuostabu, kad būtent tai sukelia dažną galvojimą apie darbą nedirbant. Yra nemažai dalykų ir užduočių, apie kurias žmonės kasdien įkyriai mąsto, tačiau tik visai neseniai įkyrus mąstymas patraukė ir profesinės sveikatos psichologijos dėmesį (Vahle-Hinz, Mauno, de Bloom & Kinnunen, 2017). *Su darbu susijęs įkyrus mąstymas* (angl. *Work-Related Rumination*) arba kitaip vadinamas *ruminavimas*, apibūdinamas kaip sąmoningų minčių klasė, kuri sukasi apie bendrą instrumentinę temą ir tai pasireiškia tada, kai nėra jokių aplinkos veiksnių, sukeliančių tas mintis (Martin & Tesser, 1996). Kitaip tariant – tai būsena, kai darbuotojas po darbo valandų vis dar mąsto apie darbą ir apie su juo susijusias problemas ar neišspręstas užduotis. Ankstesni įkyraus mąstymo tyrimai buvo atliekami klinikinės psichologijos bei sveikatos srityse ir dažniausiai koncentravosi į emocinius įkyrių minčių aspektus bei į daugybę psichologinių sutrikimų (Querstret, Cropley, Kruger & Heron, 2015). Yra keletas veiksnių, kodėl vieni žmonės apie darbą mąsto daugiau, o kiti mažiau: kai kurie žmonės mąsto apie darbą, kol nėra

darbe ir jie dažniausiai daro tai, kai yra kamuojami problemų jame; kiti įkyriai mąsto apie darbą tada, kai tą dieną dirbo labai intensyviai (Cropley & Zijlstra, 2011).

Tyrinėjant ruminavimą reikėtų atkreipti dėmesį į kelias jo savybes. Pirmiausia, įkyrus mąstymas yra netyčinis ir sunkiai pašalinamas procesas – jis gali tęstis ilgus metus ir taip veikti asmens protinį gyvenimą (Martin & Tesser, 1996). Antra, ruminavimas yra susijęs su daugybe pažintinių, emocinių bei elgesio fenomenų, pavyzdžiui, depresija ir nerimu, neigiamu emocingumu (tokiu kaip frustracija, susierzinimas, emocinis išsekimas) (Lyubomirsky, Calwell & Nolen-Hoeksema, 1998; Mellings & Alden, 2000; Thomsen, Mehlsen, Zachariae & Christensen, 2003). Žmonės, kurie dažnai ir įkyriai mąsto, jaučia įvairius fizinius ir somatinius simptomus (Sansone & Sansone, 2012), bejėgiškumo ir kontrolės praradimo jausmus (Lyubomirski, Kasri & Zehm, 2003; Lyubomirsky et al., 1998). Tyrimai parodė, kad žmonės, kurie yra linkę į įkyrių minčių turėjimą, dažniau rūko, vartoja alkoholį, neužsiima jokia fizine veikla ir prastai miega (Cropley, Dijk & Stanley, 2006), o tai, savo ruožtu, neigiamai veikia tiek fizinę, tiek psichinę sveikatą.

Dažniausia literatūroje apie profesinę sveikatą rašoma, jog su darbu susijęs įkyrus mąstymas tipiškai formuojamas kaip negatyvus fenomenas, nes trukdo atsipalaiduoti po darbo (Cropley, Michalianou, Pravettoni & Millward, 2011; Vahle-Hinz, Bamberg, Dettmers, Friedrich & Keller, 2014). Nepaisant to, kai kurie mokslininkai teigia, kad mąstymas apie darbą gali būti pozityvus ir naudingas, nes gerina gebėjimą spręsti problemas (Querstret & Cropley, 2012; Syrek, Weigelt, Peifer & Antoni, 2016). Pavyzdžiui, jei darbuotojas, išėjęs iš darbo mąsto apie tam tikrą neišspręstą darbo problemą ir pakeliui namo jis mintyse randa sprendimą, kuris gali būti panaudotas kitą dieną darbe išspręsti tai problemai, tai gali sukelti teigiamas emocijas ir pagerinti poilsio kokybę. Kitaip tariant, apima laimėjimo, pasiekimo/ įvykdymo jausmus. Remiantis tiek negatyviomis, tiek pozityviomis ruminavimo savybėmis, mokslininkai Cropley ir Zijlstra (2011) pasiūlė tris skirtingus su darbu susijusių įkyrių minčių tipus, kuriais šiame darbe ir bus remiamasi: emociškai įkyrios mintys (angl. *affective rumination*), problemų sprendimų apmąstymas (angl. *problem-solving pondering*) ir atsiribojimas (angl. *detacment*) (teorinis modelis pateiktas 1 paveiksle). Toliau analizuojant literatūrą, bus apžvelgtas kiekvienas iš jų.

Emocinis ruminavimas. Emocinis ruminavimo tipas apibūdinamas kaip įkyrios, plintančios, pasikartojančios mintys, kuriose pagrindinis dėmesys skiriamas jausmams, susijusiems su darbo problemomis. Jeigu šios mintys nėra sukontroliuojamos, persekiojantis mąstymas apie darbo problemas gali tapti kognityviai ir emociškai trukdantis poilsio laikui (Cropley & Zijlstra, 2011). Žmonės dažniausiai turi pakankamai resursų kovoti su emociniu įkyrumu, tačiau, bėgant laikui, kai asmeniniai resursai yra naudojami nuolat, emocinis įkyrumas gali tapti išsekimu (Sonnentag et al., 2010). Atliktų tyrimų rezultatai su įvairių profesijų žmonėmis, pvz., profesionaliais treneriais,

seselėmis, rodo, kad išsekimas turėjo teigiamas sąsajas su įkyriu mąstymu apie darbą (Donahue, Forest, Vallerand, Lemyren & Bergeron, 2012). Remiantis kito tyrimo duomenimis (Hamesch, Cropley & Lang, 2014), kurio tiriamieji buvo odontologijos studentai, išsiaiškinta, kad emociškai įkyrus mąstymas apie darbą, buvo teigiamai susijęs su depresija 6 mėnesių laikotarpyje. Dar daugiau, skerspjūvio tyrime pasitvirtino, kad aukštas emocinio įkyrumo lygis buvo susijęs su aukšto lygio ūmiu ir lėtiniu nuovargiu (Querstret & Cropley, 2012).

Taigi, apibendrinant emocinio ruminavimo tipą, svarbu paminėti, kad emocinis, ilgalaikis ir įkyrus darbinių problemų apmąstymas, kenkia normaliam asmens poilsiui ir veda prie išsekimo bei nuovargio, o tai, savo ruožtu, gali trukdyti darbo efektyvumui.

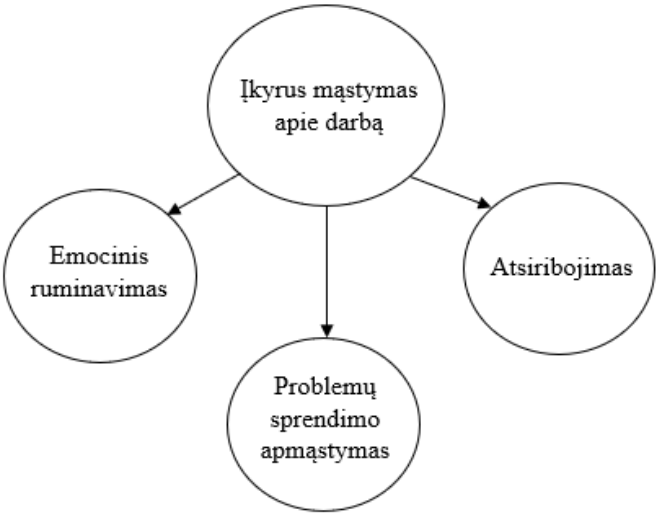
Problemų sprendimo apmąstymas. Problemų sprendimo apmąstymo tipas apibūdinamas kaip užsitęsęs mąstymas apie galimus sprendimus problemoms, siekiant progreso sprendimų pasirinkime (Pravettoni, Cropley, Leotta & Bagnara, 2007). Būtent šis įkyraus mąstymo tipas turi teigiamą poveikį, nes skatina inovatyvumą ir kūrybinį mąstymą ieškant sprendimo problemai, o pati užduotis darbuotojui dažniausiai atrodo maloni ir apdovanojanti (Cropley & Zijlstra, 2011). Martin ir Tesser (1996) įkyrių minčių savęs reguliacijos modelyje (angl. *self-regulation of ruminative thought*) nagrinėjo tai, kad yra trys mechanizmai, kuriais įkyrus mąstymo procesas gali būti sustabdytas: išblaškymas, atsiribojimas nuo tikslo ir tikslo pasiekimas. Šiame kontekste, problemų sprendimų apmąstymas atitinka tikslo pasiekimą (jei sprendimas sugalvojamas), kuris suteikia laimėjimo ir malonumo jausmą asmeniui. Tuomet individai turi daugiau laiko poilsiui.

Taigi, apibendrinant problemų sprendimo apmąstymo tipą, galima teigti, kad tai yra teigiamas įkyrių minčių apie darbą tipas, nes, jei randamas sprendimas, kurį galima panaudoti darbinei problemai išspręsti, asmuo jausis pasiekęs tikslo ir turės daugiau laiko poilsiui.

Atsiribojimas. Atsiribojimas (angl. *detachment*) nusako, kaip lengvai darbuotojai gali „atsijungti“ nuo darbo po darbo valandų (Cropley & Zijlstra, 2011). Šis konstruktas reprezentuoja įkyrių minčių nebuvimą (Querstret & Cropley, 2012). Empiriniai tyrimai neužbaigtas darbo užduotis ir po darbo valandų mąstymą apie jas, sieja su nepakankamu psichologiniu atsiribojimu (Smit, 2015; Weigelt & Syrek, 2017). Kai kurie darbuotojai galvoja apie neužbaigtas darbines užduotis, kiti – apie darbo problemas, kurios turi būti išspręstos, apie darbo santykius ar negatyvius įvykius jame (Querstret & Cropley, 2012). Nepakankamas atsiribojimas nuo darbo būnant ne darbo aplinkoje reiškia protinį užimtumą darbiniais stresoriais (Firoozabadi, Uitdewilligen & Zijlstra, 2018), o tai, laikui bėgant, gali sukelti įvairias ligas, nes asmuo negauna reikiamo poilsio (Cropley, Rydstedt, Devereux & Middleton, 2013). Poilsiu čia laikomas toks poilsis, kai aktyviai įsitraukiama į bet kokią kitą veiklą, kuri padeda nukreipti mintis nuo darbo (Cropley & Zijlstra, 2011). Taip pat nemokėjimas

atsiriboti nuo darbo yra teigiamai susijęs su išsekimu, nuovargiu ir padidėjusiu poreikiu atsistatyti (Kinnunen et al., 2011; Querstret et al., 2015; Siltaloppi, Kinnunen & Feldt, 2009).

Taigi, apibendrinant atsiribojimą nuo įkyrių minčių apie darbą, svarbu paminėti, kad, jei asmeniui pavyksta negalvoti apie darbą po darbo valandų, toks asmuo bus labiau pailsėjęs, nes jo nekamuos įkyrios mintys apie neįveiktas darbo problemas ar užduotis.



1 pav. Teorinis įkyraus mąstymo modelis

Toliau kalbant apie ruminavimą, verta paminėti, kad Cropley ir Zijlstra (2011) pasiūlė, jog šie, su darbu susijusių įkyrių minčių tipai, gali turėti skirtingus poveikius poilsio procesui dėl jų skirtingo poveikio psichofiziologiniam sužadinimui. Jei *emocinis įkyrumas* sukelia užsitęsusią psichofiziologinę aktyvaciją, kuri apsunkina normalią organizmo veiklą, tai *problemų sprendimo apmąstymas* gali pasireikšti tik kaip trumpalaikis psichofiziologinis efektas, nes šis sužadinimo lygis sumažės iš karto, kai bus randamas sprendimas arba kai bus gaunamas pozityvus rezultatas. Tokie žmonės mąstys apie darbą ir su juo susijusias problemas todėl, kad jiems tai įdomu (Cropley & Zijlstra, 2011). Kitaip tariant, kai individai mąsto apie savo darbą, nes juo mėgaujasi ir tai padeda jiems išspręsti tam tikras darbines problemas, su kuriomis tuo metu yra susidūrę, tai nėra nieko blogo būti „neatsijungusiu“ nuo darbo. Firoozbadi su kolegomis (2018) taip pat patvirtina ir ankstesnius tyrimus, kad kuo labiau žmonės apmąsto problemų sprendimus, tuo jie turi mažesnius nuovargio pasireiškimo rezultatus. Tai rodo, kad įkyrios mintys apie darbą ne visada yra negatyvus procesas, nes tai priklauso nuo minčių tipo ir žmogaus gebėjimo jas pritaikyti, todėl įkyrus mąstymas apie darbą ne visada trukdo atsipalaiduoti (Bisht, 2019). Kita vertus, problemų sprendimų apmąstymas reikalauja daug protinės energijos, todėl individai, su žemu energijos lygiu, linkę mažiau įsitraukti į problemų sprendimų apmąstymus (Firoozabadi et al., 2018). Be to, kartais, kai žmonės mąsto apie darbą per problemų sprendimų apmąstymo tipą, gali patirti emocinį sužadinimą, kas yra būdinga emocinio įkyraus mąstymo tipui (Querstret & Cropley, 2012). Pavyzdžiui, kai žmogus bando rasti

sprendimus problemoms ir jų neranda, jis susierzina, o tai iššaukia panašias psichofiziologines reakcijas kaip emocinis įkyraus mąstymo tipas. Tyrinėjant tiek pozityvius, tiek negatyvius, su darbu susijusių įkyrių minčių aspektus tuo pačiu metu, galima naujai pažvelgti į keliamą klausimą, ar visgi darbuotojai turėtų ar neturėtų galvoti apie darbą, kol iš tikrųjų nėra darbe (Vahle-Hinz et al., 2017).

Taigi, apibendrinant įkyraus mąstymo apie darbą svarbą, verta paminėti, jog kol kas vis dar nėra galutinai aišku, ar įkyrus mąstymas labiau pozityvus, ar negatyvus gyvenimo aspektas. Žvelgiant iš vienos pusės, nemokėjimas atsiriboti nuo darbo ir emocinis įsitraukimas į jį, įsiterpia į žmogaus poilsio laiką, blogina tiek psichinę, tiek fizinę savijautą, trukdo darbiniam efektyvumui. Iš kitos pusės, jei asmuo po darbo dienos mąsto apie nepabaigtus darbus ir randa sprendimą, kurį galės panaudoti kitą dieną darbe, jis jausis iš dalies ją atlikęs ir patirs laimėjimo jausmą. Tačiau toks mąstymas reikalauja daug protinės energijos, kurios gali trūkti asmeniui, nuolat patiriančiam nuovargį. Apie nuovargį ir jo poveikį kasdieniam žmogaus gyvenimui plačiau bus aptariama tolesniame skyriuje.

1.2. Nuovargis

Žmogaus negebėjimas tinkamai pailsėti, gali iššaukti nuovargį. Nuovargis yra didelė gyvenimo dalis, kurią anksčiau ar vėliau išgyvena kiekvienas žmogus (Hockey, 2013). Darbo ritmas daugelyje pasaulio vietų tapo intensyvesnis ir greitesnis, todėl atsiranda taip vadinamos „24/7 visuomenės“ terminas, o nuovargis tampa dažnu, beveik visuotiniu modernaus gyvenimo bruožu (Dawson, Noy, Harma, Akerstedt & Belenky, 2011). Tačiau nuovargio terminas vis dar menkai suprantamas (Hockey, 2013). Taip yra todėl, kad nuovargio sąvoka yra naudojama daugelyje skirtingų sričių ir neturi vieno konkretaus apibrėžimo (Dawson et al., 2011). Dažniausiai literatūroje yra išskiriami du nuovargio tipai: ūmus ir lėtinis nuovargis (Querstret, Cropley & Fife-Schaw, 2017). Apie tai aptariama tolesnėje literatūros analizėje.

Ūmus nuovargis. Ūmus nuovargis (angl. *acute fatigue*) yra trumpalaikis (pavyzdžiui, nuovargis darbo dienos pabaigoje) ir signalizuoja apie tai, kad individui reikia poilsio. (Querstret ir Cropley, 2012). Remiantis Piper (cit. pagal Aaronson et al., 1999), ūmus nuovargis yra apsauginis, dažniausia susijęs su konkrečia priežastimi, pasitaikantis sveikiems asmenims ir yra suvokiamas kaip normalus, greitai prasidedantis ir trumpai trunkantis simptomas. Darbiniame kontekste, ūmus nuovargis reprezentuoja norą kuo skubiau pailsėti nuo darbo reikalavimų (Kinnunen et al., 2011). Ūmus nuovargis dažniausia sumažėja po gero ir atitinkamo poilsio, laikantis sveikos mitybos, atliekant mankštą bei valdant stresą gyvenime/ darbe (Aaronson et al., 1999). Jei individas laikosi šių sąlygų, ūmus nuovargis turi ne žymų poveikį kasdienio gyvenimo veiklai bei kokybei ir dažniausiai nekels streso (Winwood, Lushington & Winefield, 2006). Kita vertus, jei yra patiriamas ilgalaikis vidinis ar išorinis spaudimas, ūmus nuovargis pasireiškia padidėjusiu streso lygiu (Bultmann et al., 2002).

Apibendrinant ūmų nuovargį, svarbu paminėti, kad toks nuovargio tipas pasireiškia kiekvienam sveikam individui ir tai yra visiškai normali būsena po intensyvios darbo dienos ar savaitės. Tačiau negebėjimas atsipalaiduoti ir gauti tinkamo poilsio reikštų užsitęsusį juntamą ūmų nuovargį, kuris gali kelti didesnį stresą.

Lėtinis nuovargis. Lėtinis nuovargis (angl. *chronic fatigue*) yra nuolatinis ir vystosi tada, kai nėra adekvataus poilsio nuolat patiriant stresą (Winwood, Bakker & Winefield, 2007). Lėtinis nuovargis suprantamas sunkiau, nes jis dažnai patiriamas net ir kai nėra susijęs su konkrečia veikla ar krūviu (cit. pagal Aaronson et al., 1999). Lėtinis nuovargis suvokiamas kaip nenormalus, neįprastas, stiprus, prasidedantis klastingai ir ilgai išliekantis. Paprastai jis nepraeina po tokių atpalaidavimo metodų, kurie tinka ūmiam nuovargiui. Lėtinis nuovargis kenkia asmens kasdieniam gyvenimui ir gyvenimo kokybei (Aaronson et al., 1999). Šis nuovargio tipas paveikia psichomotoriką ir kognityvines funkcijas, taip pat nuotaikas bei motyvaciją (Williamson et al., 2011). Dažniausiai gali pasireikšti nuotaikos nebuvimu (nuobodulys ar apatija), nesukoncentruota protine būsena (išsiblaškymas, frustracija, diskomfortas) arba kaip nemaloni kūno jausena, įskaitant ir galvos skausmus, įtampą ir neaiškius raumenų bei sąnarių skausmus. Dar didesnės įtampos atvejais, nuovargis gali pasireikšti kaip fizinis išsekimas, motyvacijos nebuvimas ar depresija (Hockey, 2013). Taip pat lėtinis nuovargis siejasi su sumažėjusiu budrumu, pablogėjusia atmintimi, prastesniu sprendimų darymu, informacijos apdorojimu ir psichomotorine koordinacija (Lyznicki, Doege, Davis & Williams, 1998). Dar daugiau, nuovargis yra tarp dažniausiai pasitaikančių sveikatos nusiskundimų pirminės sveikatos priežiūros klinikose Vakarų šalyse, kaip beveik visų ligų požymis. O kalbant apie kognityvinę veiklą, nuovargis siejamas su problemomis užbaigti ar net pradėti tam tikras užduotis, ypač tas, kurios reikalauja daug pastangų ir kurios tęsiasi ilgą laiko tarpą (Hockey, 2013). Todėl nėra abejonių, kad nuovargis gali turėti rimtų padarinių ir darbo aplinkoje. Pavyzdžiui, seselės, kurios patiria nuovargį, padaro daugiau klaidų paskirstant vaistus pacientams, pasižymi sumažėjusiu produktyvumu, prastesniais kognityviniais gebėjimais, taip pat patiria daugiau su darbu susijusių traumų (Kunert, King & Kolkhorst, 2007). Trumpiau tariant, darbinis nuovargis yra siejamas su darbo intensyvumu, trukme ir darbo bei poilsio laiko išbalansavimu (Dawson et al., 2011).

Apibendrinant lėtinį nuovargi, reikia paminėti, kad šio tipo nuovargis išsivysto esant ilgai uždelstam poilsiui, kuris pasireiškia tiek psichologiškai, tiek fiziškai ir dažnai patiriamas net ir tuomet, kai nėra susijęs su konkrečia veikla. Lėtinis nuovargis neabejotinai pablogina darbo kokybę, efektyvumą bei motyvaciją, todėl lėtinį nuovargį svarbu aptikti kuo ankstyvesnėje stadijoje.

1.2.1. Nuovargio sąvoka kitų konstruktų fone

Siekiant geriau suprasti nuovargio sąvoką, derėtų jį panagrinėti kitų konstruktų fone. Nuovargis gali būti sustiprintas gyvenimo veiksnių, kurie pagreitina perdegimo progresą ir dar prieš

asmeniui suprantant, kad jis patiria stresą ir nuovargį, jis jau gali būti pakeliui į perdegimą (Waddill-Goad, 2019). Perdegimo (angl. *burnout*) terminą pirmą kartą apibrėžė Freudenberger 1970 metais – tai nuotaikos, požiūrio, motyvacijos ir asmenybės pasikeitimai. Freudenberger tvirtino, kad perdegimas nuo darbo pasireiškia tada, kai žmogus tampa psichologiškai pavargęs dėl per didelių reikalavimų darbe (cit. pagal Waddill-Goad, 2019). Vėliau jis patikslino perdegimo apibrėžimą sakydamas, kad perdegimas pasireiškia tada, kai asmuo jaučia nuovargį arba yra nusivylęs darbu (cit. pagal Umoren & Ekanem, 2019) Maslach ir Jackson (1981) perdegimą apibrėžė platesne prasme – kaip emocinį išsekimą, depersonalizaciją ir sumažėjusius asmeninius pasiekimus. Šios trys dimensijos pasireiškia darbuotojams, kurie turi įtemptus santykius su kitais, darbo aplinkoje. Remiantis autoriais, *emocinis išsekimas* tai išsekimo ir nuovargio būsena, kuri yra pagrindinė perdegimo sudedamoji dalis (Maslach & Jackson, 1981; Schaufeli & Dierendonck, 1993). Taip pat emocinio išsekimo dimensija yra stipriai susijusi su neigiamomis pasekmėmis individui, nes ji dažniausiai siejasi su sveikatos problemomis, sumažėjusia gerove ir įvairių medžiagų vartojimu taip pat ir energijos praradimu bei nuovargiu (Maslach Schaufeli & Leiter, 2001). *Depersonalizacija* pasireiškia emocinių resursų sumažėjimu, negatyviu ir cinišku požiūriu į kitus, nemaloniu elgesiu su kolegomis. Taip pat depersonalizacija siejasi su sumažėjusiu darbuotojo jautrumu tiek sau, tiek kitiems. *Sumažėję asmeniniai pasiekimai* apibūdinami kaip depresija, demoralizacija, tarpasmeninių santykių vengimas, sumažėjęs produktyvumas, nesėkmingas streso valdymas, nesėkmės jausmas (Maslach & Jackson, 1981). Taip pat Malasch ir Jackson (1981) ir Maslach (2003) išskyrė, kad perdegimas būna sukeltas darbo aplinkos veiksnių, per kuriuos asmuo persitempia dirbdamas, o dažniausiai asmuo persitempia dėl darbuotojo ir darbo nesuderinamumo ar netinkamo darbo pasirinkimo. Perdegimas siejasi su įvairiomis atsitraukimo nuo darbo formomis, pavyzdžiui, neatvykimu į darbą, noru palikti darbą, o tuos, kurie lieka darbe, perdegimas veda į žemesnį produktyvumą ir efektyvumą darbe, mažesnį pasitenkinimą darbu ir įsitraukimą į jį (Maslach, 2003).

Taigi galima teigti, kad nuovargis yra dažnas reiškinys mūsų visuomenėje, kuris pradėtas tyrinėti labai seniai, tačiau jo ištakos ir funkcijos iki galo nėra aiškios. Tiek lėtinis, tiek ūmus nuovargis ilgą laiką jaučiamas ir nemalšinamas, gali tapti psichologiniu sindromu – perdegimu – kuris dar stipriau neigiamai veikia asmens gyvenimo kokybę, pasitenkinimą kasdienybe bei produktyvumą ir įsitraukimą į darbą.

1.3. Įsitraukimas į darbą

Šiais laikais žmonės gali vis drąsiau bandyti keisti ir vėl iš naujo rinktis profesiją bei darbo vietą, todėl, kai darbas nebeteikia džiaugsmo, jį galima pakeisti kitu, asmeniui labiau tinkančiu. Asmenys, dirbantys jiems patinkamą darbą, yra optimistiškesni, energingesni ir geriau susidoroja su stresoriais darbe ir tuomet atitinkamai palaiko energingą darbo tempą ir išlieka atsidavę darbui net ir

tada, kai patiria sunkumus (Hobfoll, Johnson, Ennis & Jackson, 2003; Xanthopoulou, Bakker, Demerouti & Schaufeli, 2009). Kahn (1990) buvo pirmasis, kuris pradėjo kalbėti apie *įsitraukimą į darbą* (angl. *work engagement*), jis apibūdino šį konstruktą kaip darbuotojų visišką fizinį, kognityvinį ir emocinį susivienijimą su darbo rolėmis (cit. pagal Saks & Gruman, 2011). Šiuo metu yra keletas įsitraukimo į darbą apibrėžimų, tačiau tiksliausias ir dažniausiai literatūroje naudojamas yra Schaufeli ir Bakker (2004) apibūdinimas. Šis apibūdinimas teigia, kad *įsitraukimas į darbą* (angl. *work engagement*) yra aktyvi ir teigiama, teikianti daug pasitenkinimo, su darbu susijusi, protinė būsena. Įsitraukę darbuotojai turi aukštą energijos lygį ir yra entuziastingai įsitraukę į darbo užduotis, taip pat yra pilnai pasinėrę į darbą, todėl tokiems darbuotojams laikas darbe neprailgsta (May, Gilson, & Harter, 2004). Įsitraukimas į darbą yra naudingas tiek darbuotojui, tiek organizacijai, nes jis reikšmingai prognozuoja darbuotojų darbo atlikimą, organizacinį įsipareigojimą, klientų pasitenkinimą ir gerovės jausmą (Bailey et al., 2017; Christian et al., 2011; Halbesleben, 2010). Dar tiksliau, įsitraukimas į darbą yra teigiama, su darbu susijusi būsena, kuri apibūdinama tokiais konstruktais kaip energingumas, atsidavimas ir pasinėrimas (Schaufeli, Salanova, Gonzalez-Roma & Bakker, 2002). Toliau aptariamas kiekvienas iš jų.

Energingumas. Energingumui (angl. *vigour*) būdingas aukštas energijos lygis ir protinis atsparumas dirbant, noras investuoti jėgas į savo darbą ir atkaklumas net ir iškilus sunkumams darbe (Schaufeli, Bakker & Salanova, 2006). Atidžiau energingumo sąvoką pradėjo tyrinėti dar Froidas (1923) savo psichodinaminiame modelyje sakydamas, kad kiekvienas individas turi ribotą kiekį libido arba psichinės energijos, kurią gali išnaudoti. Kuo labiau asmuo yra laisvas nuo represijos ir konfliktų, tuo geresnė asmens prieiga prie šios energijos, ego stiprumo, gyvybingumo ir kūrybiškumo (cit. pagal Peterson & Seligman, 2004, psl. 275). Shirom (2004) energingumą apibūdino kaip fizinės stiprybės jausmą, emocinę energiją ir kognityvinį žvalumą. Energingumas yra kaip aktyvi, pozityvi emocija, kuri gali būti atskiriama nuo kitų emociškai stiprių patirčių, tokių kaip įtampa ar pyktis, dėl to, kad energingumas turi pozityvų atspalvį, o tie asmenys, kurie turi aukštą energingumo lygį, taip pat turi daugiau entuziazmo, kurį nukreipia į tam tikrą veiklą, į kurią renkasi įsitraukti (Ryan, Nix, Manly & Deci, 1999). Jautimasis energingu yra ne tik pozityvi patirtis, bet ir padeda kasdieniame gyvenime: dirbdamas asmuo įdeda daugiau iniciatyvos (Frese & Fay, 2001), labiau įsitraukia į darbines užduotis, nes energija įgalina žmones atlikti užduotis su daugiau gyvybės. Energingumas gali būti interpretuojamas tiek kaip savybė, tiek kaip būsena. Toks požiūris leidžia suprasti, kad energingumas svyruoja tarp tarpasmeninio ir individualaus lygių – asmenys skiriasi bendru energijos lygiu (Ryan & Frederick 1997). Dar daugiau, to paties individo energijos lygis gali kisti skirtingomis dienomis (Reis, Sheldon, Gable, Roscoe & Ryan, 2000; Ryan & Frederick, 1997). Pavyzdžiui, asmuo

gali turėti aukštą energingumo lygį (lyginant su kitais), bet po įtemptos dienos darbe, to asmens energijos lygis bus žymiai mažesnis, kol negaus atitinkamo poilsio.

Atsidavimas. Atsidavimas (angl. *dedication*) apibūdinamas kaip dažnas dalyvavimas savo darbo užduotyse, stiprus įsitraukimas į jas ir entuziazmo, įkvėpimo, pasididžiavimo, iššūkio bei reikšmingumo jausmo patyrimas/ išgyvenimas (Bakker, 2011; Schaufeli et al., 2006).

Pasinėrimas. Pasinėrimas (angl. *absorbtion*) reiškia buvimą visiškai susikoncentravusiu ir susižavėjusiu savo darbu, jautimu, kad darbo diena greitai bėga ir sunkiu atsiribojimu nuo darbo (Bakker, 2011; Schaufeli et al., 2006).

1.3.1. Įsitraukimas į darbą kitų konstruktų fone

Apžvelgiant mokslinę literatūrą, gali kilti klausimas, kuo įsitraukimas į darbą skiriasi nuo darboholizmo, nes tiek įsitraukimas į darbą, tiek darboholizmas simbolizuoja sunkų darbą, ilgas darbo valandas ir stiprų atsidavimą darbui. Kai kurie tyrėjai teigia, kad šios dvi sąvokos turėtų būti atskirtos ir naudojamos kaip pozityvus ir negatyvus konstruktai (Schaufeli, Taris & Bakker, 2006). Įsitraukę darbuotojai daug dirba (energingumas), yra atsidavę ir laimingai susikoncentravę (pasinėrę) į savo darbą. Iš pirmo žvilgsnio gali atrodyti, kad tai panašu į darboholizmą. Tačiau, priešingai darboholikams, įsitraukę darbuotojai sunkiai dirba todėl, kad jiems tai patinka, o ne todėl, kad jaučia stiprų vidinį reikalavimą daryti ir neleisti sau atsisakyti (Schaufeli, Taris & Bakker, 2006). Tuo tarpu *darboholizmas* (angl. *workaholism*) apibūdinamas kaip kompulsyvus ir nekontroliuojamas poreikis nepaliaujamai dirbti (Schaufeli, Taris & Bakker, 2006). Darboholikų poreikis dirbti yra toks perdėtas, kad eikvoja jų sveikatą, mažina laimės jausmą ir pablogina tarpasmeninius santykius bei socialinę funkciją. Kai kurie mokslininkai savo knygose darboholizmą gretina su priklausomybe alkoholiui. Pavyzdžiui, Cherrington knygoje „Development of a Work Ethic“ (1977); Killinger knygoje „Workaholics: The respectable addicts“ (1991) ir pan. Porter (1996) teigė, kad kaip alkoholikai apleidžia kitas gyvenimo sferas piktnaudžiaudami alkoholiu, taip ir darboholikai apleidžia visa kita dėl darbo. Priešingai, kiti autoriai teigia, kad darboholizmas gali būti kaip teigiama savybė. Pavyzdžiui, Machlowitz (1980) (cit. pagal Porter, 1996) išsiaiškino, kad darboholikai yra patenkinti savo darbu ir yra produktyvūs. Taip vadinamas „gerasis“ darboholizmas įgavo kitą pavadinimą – įsitraukimas į darbą, kuris yra priešingas perdegimui nuo darbo (Maslach et al., 2001). Priešingai nuo tų, kurie kenčia nuo perdegimo, įsitraukę darbuotojai yra energingi ir efektyviai atlieka su darbu susijusias užduotis ir mato save kaip galinčius susitvarkyti su reikalavimais darbe.

Įsitraukimas į darbą skiriasi ir nuo kitų konstruktų, tokių kaip pasitenkinimas darbu: įsitraukimas į darbą apjungia aukštą pasitenkinimo darbu lygį (atsidavimas) ir aukštą aktyvacijos lygį (energingumas ir susidomėjimas), tuo tarpu pasitenkinimas darbu yra labiau pasyvi darbuotojo

gerovės forma (Bakker, 2011). Taip pat įsitraukimas į darbą skiriasi ir nuo motyvacijos, nes įsitraukimas remiasi ne tik pačia motyvacija (atsidavimas), bet ir pažinimu (angl. *cognition*) (susidomėjimas) ir afektu (energingumas). Todėl nenuostabu, kad įsitraukimo į darbą konstruktas geriau apibūdina darbo našumą nei ankstesni apibrėžimai (Bakker, 2011).

Apibendrinant šį skyrių, galima teigti, kad įsitraukę į savo darbą asmenys darbą atlieka su malonumu, jausdamiesi taip, lyg darytų kažką reikšmingo ir malonaus, nėra priklausomi nuo jo. Dar daugiau, įsitraukimas į darbą siejasi su geresniais rezultatais, kurie rodo, kad darbuotojas yra pasitikintis, efektyvus ir harmonijoje su savimi. Tuo tarpu darboholikai dirba daugiau nei reikia dėl vidinio kompulsyvaus reikalavimo iš savęs, bet ne dėl išorinių faktorių, kaip finansiniai apdovanojimai, karjeros perspektyvos ir pan.

1.4. Su darbu susijusio įkyraus mąstymo, nuovargio ir įsitraukimo į darbą sąsajos

Nors yra įvairių veiksnių, kurie paaiškina santykius tarp streso darbe ir prastos sveikatos, tačiau kritinis veiksnys yra netinkamas psichologinis bei fizinis poilsis (Fritz, Sonnentag, Spector & Mcinroe, 2010). Tyrimai rodo, kad netinkamas poilsis po darbo siejasi su suprastėjusia sveikata, kaip, pavyzdžiui, širdies ir kraujagyslių ligos, cukrinis diabetas, nutukimas, insultas (Shankar, Syamala & Kalidindi, 2010), neigiama nuotaika (Pravettoni et al., 2007), miego problemos ir nuovargis (Akerstedt, Fredlund, Gillberg & Jansson, 2002; Cropley et al., 2006; Nylen, Melin & LAflamme, 2007). Negatyvios emocinės būsenos, tokios kaip liūdesys, baimė ar nuovargis gali sietis su jaučiama įtampa darbe ir, atitinkamai, su tam tikru neigiamu darbuotojų elgesiu (Fritz et al., 2010). Kai darbas yra intensyvus, nuovargis tampa dažnu, beveik universaliu modernaus gyvenimo reiškiniu (Dawson et al., 2011). Nuovargis paveikia psichomotorines ir kognityvines funkcijas, nuotaikas ir motyvaciją (Williamson et al., 2011), sprendimų priėmimą, informacijos apdorojimą ir pan. (Lyznicki et al., 1998). Todėl galima manyti, kad padidėjęs nuovargio lygis gali turėti rimtų sveikatos ir psichologinių pasekmių asmens kasdienybei ir tuo pačiu darbo kokybei.

Kai darbas yra intensyvus, vienas svarbiausių dalykų tinkamam poilsiui gauti yra mokėjimas psichologiškai atsiriboti nuo darbo – suvokti, kad jis nebėra toje darbo situacijoje (Etzion, Eden & Lapidot, 1998). Tačiau neretai žmonės grįžę po darbo ruminuoja (kitaip – įkyriai mąsto) apie darbą (Querstret & Cropley, 2012). Kai kurie įkyriai mąsto apie užduotis, kurias paliko neužbaigtas, kiti – apie darbines arba santykių su kolegomis problemas, kurias reikia išspręsti, ar neigiamus įvykius darbe, kurie jau yra iškilę arba, tikėtina, iškils netolimoje ateityje (Cropley & Zijlstra, 2011). Iš analizuotos literatūros galima manyti, kad ruminavimas dažniausiai tapatinamas su neigiama patirtimi kalbant apie poilsį, nes įkyrus mąstymas koncentruojasi į pasikartojančias mintis apie tam tikrą situaciją ar įvykį (Pravettoni et al., 2007). Toks įkyraus mąstymo tipas yra vadinamas emociniu ruminavimu – kai pasikartojančios mintys turi persekiojantį, emocinį pagrindą ir neleidžia asmeniui

tinkamai pailsėti (Cropley & Zijlstra, 2011). Tačiau pasikartojantis mąstymas apie darbą nebūtinai yra neigiama patirtis ir gali turėti platesnę reikšmę. Segerstrom, Stanton, Alden ir Shortridge (2003) teigė, kad mintys turėtų būti skirstomos ne tik į teigiamas ar neigiamas, bet ir pagal savo tikslą – kas atspindi kitą įkyraus mąstymo tipą – problemų sprendimo apmąstymą. Taigi, galima manyti, kad problemų sprendimo apmąstymo tipas gali teigiamai veikti asmens poilsio laiką, tačiau tokių tyrimų nepavyko aptikti pakankamai. Vienas iš rastų tyrimų yra atliktas Quarstret ir Cropley (2012), kuriame mokslininkai tyrinėjo ryšį tarp su darbu susijusio įkyraus mąstymo, miego kokybės ir nuovargio. Po tyrimo paaiškėjo, kad emocinis ruminavimas ir prasta miego kokybė prognozuoja padidėjusį nuovargio lygį, o hipotezė, kad problemų sprendimų apmąstymas ir psichologinis atsiribojimas sumažina nuovargio lygį, pasitvirtino tik iš dalies. Svarbiausias šio tyrimo atradimas buvo tai, kad emocinis ruminavimas aiškiausiai prognozavo lėtinį bei ūmų nuovargį. Taip pat paaiškėjo, kad įkyrių minčių konstrukto sudedamosios dalys turi ryšį su poilsio laiku: problemų sprendimų apmąstymas ir sprendimų radimas buvo mažiau žalingas poilsio procesui nei emocinis ruminavimas. Taigi galima teigti, kad šie du ruminavimo tipai, skirtingai veikia poilsį ir atitinkamai juntamą nuovargį.

Vėliau Querstret su kolegomis (2015) atliko longitudinį kvazieksperimentą, kurio tikslas buvo nagrinėti, kaip kognityvinės elgesio terapijos taikymas atsiliepia emociniam, su darbu susijusiam ruminavimui, nuovargiui ir miego kokybei. Kognityvinės elgesio terapijos tikslas yra padėti dalyviams geriau suprasti emocijas, mąstymo įtaką darbo aplinkoje, identifikuoti asmenines stiprybes kovojant su įtampa darbe ir pan. (Querstret et al., 2015). Šis tyrimas atskleidė, kad tie žmonės, kurie dalyvavo kognityvinės elgesio terapijos užsiėmimuose, pasižymėjo sumažėjusiu lėtinio nuovargio ir emocinio ruminavimo lygiu nei asmenys, kurie nelankė šio užsiėmimo. Tyrėjai teigia, kad toks nuovargio ir ruminavimo pokytis įvyko greičiausiai dėl to, kad terapijos metu dalyviai mokėsi efektyviai valdyti darbo laiką, kūrė artimesnius ryšius su kolegomis, turėjo laiko apmąstyti savo mintis ir pan.

Kadangi įkyraus mąstymo apie darbą ir nuovargio kontekste nepavyko rasti daugiau tyrimų, būtų tikslinga šiuos konstruktus panagrinėti kitų, panašių konstruktų fone. Sonnentag, Binnewies ir Mojza (2008) tyrinėjo psichologinį atsiribojimą įtraukiant poilsį ir emocines būsenas. Šio tyrimo metu paaiškėjo, kad prastas psichologinis atsiribojimas nuo darbo vakare, siejosi su nuovargiu ir sumažėjusia energija ryte. Toks rezultatas rodo, kad psichologinis atsiribojimas turi stiprų ryšį su kokybišku poilsio laiku. Tuo tarpu Fritz su kolegomis (2010) tyrinėjo psichologinio atsiribojimo ryšį nuo darbo su emocinėmis būsenomis. Tyrėjai išsiaiškino, kad psichologinis atsiribojimas nuo darbo savaitgalį, prognozuoja pozityvią emocinę asmens būseną. Šis tyrimas yra itin svarbus tuo, kad nors kiti tyrimai rodė, jog psichologinis atsiribojimas darbo savaitės eigoje siejosi su teigiama emocine būsena (Schaufeli & Bakker, 2004), tačiau šio tyrimo rezultatai parodė, kad pozityvi emocinė būsena

buvo nepastovi. Nors su darbu susijusios mintys ne visada pozityvios, tačiau jos gali turėti teigiamų pasekmių, nes taip asmuo paruošia save sunkumams, kurie galimai nutiks darbo metu (Fritz et al., 2010). Taigi galima manyti, jog atsiribojimas nuo darbo savaitgalį ir darbo savaitės eigoje, gali skirtingai veikti darbuotojų emocinę būseną.

Literatūroje randama prieštaringų tyrimų ir apmąstymų apie tai, kad psichologinis atsiribojimas nuo darbo po darbo valandų ne visus individus veikia vienodai. Pavyzdžiui, psichologinis atsiribojimas ne toks svarbus tiems, kurie yra labai įsitraukę į savo darbą, nes jiems darbas yra teigiama patirtis ir ši teigiama patirtis lieka aktyvi ir po darbo valandų (Fritz & Sonnentag, 2005). Tie patys autoriai prideda, jog įsitraukusiems į darbą asmenims, neatsiribojimas nuo darbo gali būti naudingas, kai bandoma rasti sprendimą esamai problemai darbe. Kai kurie mokslininkai teigia, kad įsitraukę darbuotojai, dažnai jaučia teigiamas emocijas darbo savaitės pabaigoje, nes stipriai įsipareigoję darbuotojai rečiau patiria nuovargį/ išsekimą (Schaufeli & Bakker, 2004). Tačiau yra ir mokslininkų, kurie teigia priešingai. Demerouti ir kolegų (2001) atliktas tyrimas šiuos rezultatus paremia ir savo tyrimo išvada, kad tie asmenys, kurie turi aukštą įsipareigojimą darbui, gauna daugiau naudos iš psichologinio atsiribojimo nuo darbo po darbo valandų nei tie, kurie yra įsipareigoję mažiau. Dar daugiau, asmenys, kurie yra įsitraukę į darbą yra greičiau ir dažniau paveikiami įvairių stresorių (Britt, Castro & Adler, 2005). Manoma, kad taip gali būti dėl to, kad su darbu susiję įvykiai jiems yra reikšmingi ir stiprus domėjimasis (angl. *absorption*) savo darbu gali reikšti ir stipresnį susidomėjimą darbo problemomis.

Verta paminėti, kad kai įsitraukę darbuotojai toliau mąsto apie darbą po darbo valandų ar netgi toliau tęsia darbus, jų energingumo/ sužadinimo lygis liks aukštas ir nors bus pozityvus, gali apsunkinti atsipalaidavimo, poilsio ir miego procesą (Brosschot et al., 2005). Ir atvirkščiai, darbuotojai, kurie turi žemą įsitraukimo lygį, yra mažiau paveikiami neigiamų įvykių darbe, todėl psichologinis atsiribojimas jiems ne toks reikšmingas (Britt et al., 2005). Sonnentag ir kolegos (2008) atliko tyrimą, kuriame tyrė įsitraukimo į darbą ir negebėjimo atsiriboti nuo jo po darbo valandų poveikį emocinėms būsenoms darbo savaitės pabaigoje. Šis tyrimas patvirtino, kad psichologinis atsiribojimas nuo darbo po darbo valandų yra kritiškai svarbus tiems darbuotojams, kurie turi aukštą įsitraukimo į darbą lygį, todėl jiems labai svarbu po darbo užsiimti tokia veikla, kuri nebūtų susijusi su jų dirbamu darbu. Dar daugiau, šis tyrimas patvirtino, kad balansas tarp įsitraukimo į darbą ir atsiribojimo nuo jo ne darbo valandomis yra labai svarbus norint apsaugoti darbuotojų gerovės jausmą. Po poros metų tie patys tyrėjai – Sonnentag su kolegomis (2010) – atliko longitudinį tyrimą, po kurio paaiškėjo, kad negebėjimas atsiriboti nuo darbo po darbo, nulėmė padidėjusį emocinį išsekimą metų laikotarpyje. Tokie rezultatai rodo, kad mąstymas apie darbą ne darbo metu, veda į sumažėjusį energingumą ir padidėjusį išsekimo lygį, o vėliau gali pereiti ir į perdegimą (Sonnentag

et al., 2010). Taip pat rezultatai parodė, kad psichologinis atsiribojimas nuo darbo nepadidina įsitraukimo į darbą lygio. Tyrėjai daro prielaidą, jog taip gali būti todėl, kad, kai asmuo mąsto apie darbą po darbo valandų, jo įsitraukimas į darbą gali sumažėti, nes toliau eikvojami energijos resursai. Tačiau iš kitos pusės, kai darbas teikia teigiamas emocijas, protinis įsitraukimas į apmąstymus apie darbą, gali netgi padidinti darbuotojo įsitraukimą, nes tai didina atsidavimą ir susidomėjimą darbu. Tai pasitvirtino Sonnentag bei Kuhnel (2016) atlikto tyrimo metu, kai paaiškėjo, kad psichologinis atsiribojimas nuo darbo po darbo valandų, siejosi su didesniu įsitraukimu į darbines užduotis. Įsitraukimą į darbą ir atsiribojimą nuo jo nagrinėjo ir Brummelhuis bei Bakker (2012). Tyrėjai išsiaiškino, kad darbuotojai, kurie po darbo valandų nepailsėjo, o užsiiminėjo veikla, kuri susijusi su jų darbu arba kuri panaši į jų dirbamą darbą, ne tik kad turėjo mažesnį energijos lygį kitos dienos rytą, bet ir buvo mažiau įsitraukę į darbą.

Jau išsiaiškinome, kad neigiamos, pasikartojančios mintys vakare, po darbo valandų, yra susijusios su aukštesniu nuovargio lygiu (Querstret & Cropley, 2012). Tačiau būna rytų, kai žmonės jaučiasi žvalūs ir energingi. Casper ir Sonnentag (2019) savo tyrime kėlė prielaidą, kad darbų planavimas iš vakaro (kas yra tapatu problemų sprendimų apmąstymo tipui) siejasi su kito ryto energingumu, kuris yra vienas iš įsitraukimo į darbą sudedamųjų elementų. Verta paminėti, kad šiame tyrime planavimas iš vakaro nesisiejo su energingumu nei teigiamai, nei neigiamai, kas rodo, jog nors darbo planavimas iš vakaro nėra naudingas darbuotojams, tačiau jis nėra ir žalingas. Tačiau šis tyrimas taipogi parodė, kad planavimas iš vakaro ir energingumas teigiamai siejosi tada, kai buvo aukšta miego kokybė. Taip pat tyrėjai mano, jog išankstinis darbo planavimas gali padėti tik esant procesui, pavyzdžiui, kitos dienos darbų susiplanavimas gali būti susijęs su didesniu įsitraukimu į darbo užduotį darbo dienos metu, o ne iš karto rytą po to, kai vyko planavimas. Viena priežasčių, kodėl darbų planavimas iš vakaro nesisiejo su aukštesniu energijos lygiu gali būti ta, jog darbų planavimas laisvalaikio metu nepadeda asmeniui pailsėti nuo su darbu susijusių problemų (Brosschot, Gerin & Thayer, 2006). Kitas paaiškinimas gali būti toks, kad kai darbuotojai planuoja kitą darbo dieną poilsio metu, jie negali atsipalaiduoti ir tai mažina jų energijos resursus (Sonnentag & Fritz, 2007). Šią išvadą paremia ir eksperimentinis tyrimas, kurio metu buvo nustatyta, kad tiek konstruktyvios (pvz., problemų sprendimų apmąstymas), tiek nekonstruktyvios (pvz., persekiojantis emocinis ruminavimas) mintys siejasi su aukštesniu kraujospūdžiu (Ottaviani et al., 2017), o tai gali reikšti, kad mąstymas apie darbą po darbo valandų gali sužadinti darbuotojus ir vietoj to, kad darbuotojas atgautų jėgas po darbo, jis toliau naudoja savo energijos resursus.

Apibendrinant galima teigti, kad ryšys tarp įkyraus mąstymo apie darbą, nuovargio ir įsitraukimo į darbą lygio egzistuoja, tačiau vis dar nėra aiškios linijos tarp emocinio ruminavimo ir problemų sprendimo apmąstymo tipų ir kokį šie du tipai turi ryšį su nuovargiu bei įsitraukimu į darbą.

Taip pat iš analizuotos literatūros matoma, kad įsitraukimo į darbą ir atsiribojimo nuo darbo tyrimai yra prieštaringi vieni kitiems, todėl svarbu išsiaiškinti, koks visgi egzistuoja ryšys tarp jų. Na o tyrimų, kurie nagrinėtų visus konstruktus kartu – įkyrų mąstymą apie darbą, nuovargį ir įsitraukimą į darbą – nepavyko aptikti.

1.5. Tyrimo problema, tikslas, uždaviniai ir hipotezės

Tyrimo problema. Dauguma žmonių kasdien įkyriai mąsto apie įvairias užduotis ar įvykius, tačiau tik visai neseniai įkyrus mąstymas patraukė ir profesinės sveikatos psichologijos dėmesį (Vahle-Hinz et al., 2017), nes ankstesni įkyraus mąstymo tyrimai buvo atliekami klinikinės psichologijos bei sveikatos srityse (Querst et al., 2015). Taip pat dažniausiai profesinės sveikatos literatūroje su darbu susijęs įkyrus mąstymas pateikiamas kaip negatyvus reiškinys, nes manoma, kad trikdo normalų poilsio laiką (Vahle-Hinz et al., 2014; Cropley et al., 2011). Nepaisant to, kai kurie mokslininkai teigia, kad įkyrus mąstymas apie darbo problemas ar užduotis, gali būti pozityvus, nes gerina gebėjimą spręsti įvairias problemas (Syrek et al., 2016; Cropley et al., 2012). Remiantis tuo, mokslininkai Cropley ir Zijlstra (2011) pasiūlė tris skirtingus su darbu susijusių įkyrių minčių tipus: emociškai įkyrios mintys, problemų sprendimų apmąstymas ir atsiribojimas. Manoma, kad šie skirtingi įkyrių minčių tipai gali turėti skirtingą poveikį poilsio procesui dėl jų skirtingo psichofiziologinio sužadinimo (Cropley & Zijlstra, 2011), o tai atitinkamai skirtingai gali veikti ir juntamo nuovargio lygį bei įsitraukimą į darbą. Mokslininkai Cropley ir Zijlstra (2011) teigia, kad mokslinėje literatūroje nėra aptinkama pakankamai tyrimų, kurie nagrinėtų skirtingų ruminavimo tipų poveikį nuovargiui. Iš analizuotos literatūros pavyko išsiaiškinti, kad problemų sprendimų apmąstymas reikalauja daug protinės energijos, todėl individai su žemu energijos lygiu linkę mažiau įsitraukti į problemų sprendimų apmąstymus (Firoozbadi et al., 2018). Taigi, vis dar nėra aišku, kaip skirtingi įkyraus mąstymo tipai veikia ne tik nuovargio, bet ir įsitraukimo į darbą lygį, jei net ir teigiamas ruminavimo tipas gali mažinti darbuotojo energijos resursus.

Taip pat labai svarbu paminėti, kad nepavyko aptikti pakankamai mokslinės literatūros apie įkyraus mąstymo ir įsitraukimo į darbo sąsajas todėl informacijos teko ieškoti ir analizuoti kitų, panašių į įkyrų mąstymą konstruktų fone. Iš to, ką pavyko aptikti, buvo rasta vienas kitam prieštaraujančių tyrimų apie psichologinį atsiribojimą nuo darbo ir įsitraukimo į jį (Casper & Sonnentag 2019; Brummelhuis & Bakker 2012; Fritz & Sonnentag, 2005, Britt et al., 2005, Brosschot et al., 2005,).

Taigi šiuo tyrimu bus siekiama empiriškai patikrinti sąsajas tarp įkyraus mąstymo apie darbą tipų, nuovargio bei įsitraukimo į darbą. Taip pat bus siekiama patikrinti šių konstruktų skirtumus ryte ir vakare. Šis tyrimas svarbus ir tuo, jog iš analizuotos literatūros buvo rasta daug prieštaringų tyrimų, kurie siejo įkyraus mąstymo ir nuovargio arba įsitraukimo į darbą ir mąstymo apie jį ryšius. Taip pat

mokslinėje literatūroje nepavyko aptikti tyrimų, kurie detaliau analizuotų šiuos tris konstruktus kartu, o ypač tokių, kurie bandytų tikrinti ryšius ryte ir vakare. Šį tyrimą atlikti svarbu ir todėl, kad mokslinėje literatūroje būtų daugiau empiriniais duomenimis grįstos informacijos apie įkyraus mąstymo apie darbą, nuovargio ir įsitraukimo į darbą ryšius, kuri ateityje leistų daryti tiek darbuotojams, tiek darbų vadovams atitinkamus pastebėjimus ir sprendimus, kurie turėtų reikšmingą poveikį tiek darbuotojų teigiamai psichologinei būsenai, tiek geresniems rezultatams darbo aplinkoje.

Tyrimo tikslas. Nustatyti skirtingų įkyraus mąstymo apie darbą tipų, nuovargio (ūmaus bei lėtinio) bei įsitraukimo į darbą sąsajas ryte ir vakare.

Tyrimo uždaviniai. Siekiant įgyvendinti šio tyrimo tikslą, buvo išsikelti tokie uždaviniai:

1. Įvertinti įkyraus mąstymo apie darbą tipų prognozuojamą poveikį nuovargio lygiui;
2. Įvertinti įkyraus mąstymo apie darbą tipų prognozuojamą poveikį įsitraukimui į darbą;
3. Įvertinti įsitraukimo į darbą ir nuovargio ryšį.

Tyrimo hipotezės. Prieš atliekant tyrimą, buvo išsikeltos šios hipotezės:

1. Įkyrus mąstymas apie darbą prognozuos nuovargio lygį:
   1.1. Emocinis ruminavimas apie darbą ryte prognozuos nuovargį vakare;
   1.2. Emocinis ruminavimas apie darbą vakare prognozuos nuovargį rytais savaitės eigoje;
   1.3. Problemų sprendimų apmąstymas ryte prognozuos nuovargį vakare;
   1.4. Problemų sprendimų apmąstymas vakare prognozuos nuovargį rytais savaitės eigoje;
   1.5. Atsiribojimas nuo darbo ryte, prognozuos nuovargį vakare;
   1.6. Atsiribojimas nuo darbo vakare, prognozuos nuovargį rytais savaitės eigoje.
2. Įkyrus mąstymas apie darbą prognozuos įsitraukimą į darbą:
   2.1. Emocinis ruminavimas apie darbą ryte prognozuos įsitraukimą į darbą vakare;
   2.2. Emocinis ruminavimas apie darbą vakare prognozuos įsitraukimą į darbą rytais savaitės eigoje;
   2.3. Problemų sprendimų apmąstymas ryte prognozuos įsitraukimą į darbą vakare;
   2.4. Problemų sprendimų apmąstymas vakare prognozuos įsitraukimą į darbą rytais savaitės eigoje;
   2.5. Atsiribojimas nuo darbo ryte prognozuos įsitraukimą į darbą vakare;
   2.6. Atsiribojimas nuo darbo vakare, prognozuos įsitraukimą į darbą rytais savaitės eigoje.
3. Kuo didesnis įsitraukimas į darbą, tuo mažesnis nuovargis tiek ryte, tiek vakare.

2. TYRIMO METODIKA

2.1. Tyrimo dalyviai

Žvalgomojo tyrimo imtį sudarė Lietuvoje dirbantys žmonės, kurių amžius svyravo nuo 22 iki 50 metų. Žvalgomojo tyrimo imtis buvo sudaryta patogiosios imties būdu, dalinantis anketa socialiniame tinkle „Facebook“. Žvalgomajame tyrime dalyvavo 30 tiriamųjų (15 moterų ir 15 vyrų).

Galutinio tyrimo imtį sudarė lietuviai, dirbantys Lietuvoje, Didžiojoje Britanijoje ir Naujojoje Zelandijoje. Ši tyrimo imtis buvo pasirinkta dėl tokio tipo tyrimų trūkumo, siekiant įvertinti įkyraus mąstymo apie darbą, nuovargio ir įsitraukimo į darbą ryšius. Tyrimo imtis buvo surinkta patogiosios imties metodu, dalinantis anketa socialiniuose tinkluose „Facebook“ ir „LinkedIn“ bei kreipiantis į Lietuvos įmones. Iš viso buvo surinktos 102 tyrimo dalyvių užpildytos anketos. Respondentų nurodyti sociodemografiniai duomenys pateikiami 1 lentelėje.

1 lentelė. Tyrimo dalyvių sociodemografiniai duomenys

Rodiklis		N	Procentai
Lytis	Moteris	74	73%
	Vyras	28	27%
Šiuo metu jūs dirbate	Iš namų	53	52%
	Dalį laiko iš ofiso, dalį iš namų	23	23%
	Iš ofiso/ darbo įstaigos	26	25%
Gyvenate	Vienas (-a)	15	15%
	Su partneriu (-e)	49	48%
	Su partneriu (-e) ir vaiku (-ais)	18	18%
	Vienas (-a) su vaiku (-ais)	5	5%
	Su tėvais/ kambariokais	15	15%
Kiek laiko dirbate dabartiniame darbe?	Mažiau nei metus	29	28%
	1-5 metus	56	55%
	6-10 metų	11	11%
	11-15 metų	2	2%
	16 ir daugiau	4	4%
Šiuo metu	Tik dirbu	77	75%
	Dirbu ir studijuoju/ mokausi	15	15%
	Dirbu daugiau nei viename darbe	10	10%

Pastaba. N=102

Svarbu atkreipti dėmesį, kad šiame tyrime didžioji dalis tiriamųjų buvo moterys (73 proc.), kurių amžiaus vidurkis buvo 31 metai (SD=7,62) ir svyravo nuo 21 iki 64 metų. Likusi tiriamųjų dalis buvo vyrai, kurių amžiaus vidurkis buvo taip pat 31 metai (SD=7,64), o amžius svyravo nuo 24-41 metų. Bendras tiriamųjų amžiaus vidurkis buvo 31 metai (SD=7,59) ir svyravo nuo 21 iki 64 metų.

Didžioji dalis tiriamųjų nurodė, kad šiuo metu dirba iš namų (N=53; 52 proc.) Didesnė dalis tiriamųjų nurodė, kad gyvena su partneriu/ partnere (N=49; 48 proc.). Iš jų 31 (30,4 proc.) buvo dirbantys iš namų. Į klausimą „Kiek laiko dirbate dabartiniame darbe?“ dauguma tiriamųjų nurodė, kad nuo vienerių iki penkerių metų (N=56; 55 proc.). Iš jų 33 (32,4 proc.) buvo moterys. Daugiausia tiriamųjų nurodė, jog šiuo metu tik dirba (N=77; 75 proc.). Iš jų 42 (41,2 proc.) savo darbe buvo dirbantys nuo vienerių iki penkerių metų.

2.2. Duomenų rinkimo ir įvertinimo būdai

2.2.1. Tyrimo metodikos

Šiame tyrime, siekiant nustatyti sąsajas tarp įkyraus mąstymo apie darbą, nuovargio ir įsitraukimo į darbą, buvo sudaryta tyrimo anketa iš keturių pagrindinių dalių:

1. Sociodemografiniai klausimai;
2. Su darbu susijusio įkyraus mąstymo klausimynas (angl. *Work-Related Rumination Questionnaire (WRRQ)*);
3. Profesinio nuovargio, išsekimo, atsigavimo skalė (angl. *Occupational Fatigue, Exhaustion, Recovery scale (OFER*));
4. Utrechto įsitraukimo į darbą skalė (angl. *The Utrecht Work Engagement Scale (UWES-9)*).

Sociodemografiniai klausimai. Tiriamiesiems buvo užduoti klausimai apie jų sociodemografinius duomenis (amžių, lytį, šeimos statusą). Taip pat buvo užduoti klausimai, kurie suteikia informacijos apie darbą (darbo stažas dabartinėje darbovietėje, ar šiuo metu studijuoja/ dirba dviejuose darbuose, šiuo metu dirba iš namų ar ofiso, su kuo gyvena). Šio tyrimo anketos klausimai buvo sudaryti taip, kad tyrimo dalyviams reikėjo pažymėti savo lytį, įrašyti savo amžių metais, pažymėti laikotarpį, kiek laiko dirba dabartiniame darbe, pasirinkti ir pažymėti dabartinį šeimos statusą ir pažymėti, ar šiuo metu dirba viename ar keliuose darbuose, ar dirba ir studijuoja, pažymėti, su kuo gyvena.

Su darbu susijusio įkyraus mąstymo klausimynas. Įvertinti darbuotojo įkyrų mąstymą apie darbą buvo naudotas Cropley, Michalianou, Pravettoni ir Millward (2012) sukurtas įkyraus mąstymo apie darbą klausimynas (angl. *Work-Related Rumination Questionnaire*). Šį klausimyną sudaro trys dalys: klausimai apie (1) emociškai įkyrias mintis (angl. *affective rumination*), (2) problemų sprendimų apmąstymą (angl. *problem-solving pondering*) ir (3) atsiribojimą (angl. *detacment*).

Leidimas naudoti šią metodiką buvo gautas iš vieno iš klausimyno autorių (Priedas nr.1), o tyrimo klausimyno vertimui buvo naudotas dvigubo vertimo metodas ir atliktas pilotinis tyrimas, siekiant patikrinti skalių vidinį suderinamumą.

Tyrime naudotas su darbu susijusio įkyraus mąstymo klausimynas buvo sudarytas iš 15 klausimų, kurie sudarė 3 subskales. Tyrimo dalyvių buvo prašoma įvertinti šiuos klausimus Likert skalėje, kai 1 – *labai retai/ niekada,* o 5 – *labai dažnai/ visada*. Subskalių įverčiai gaunami apskaičiuojant visų subskalei priklausančių teiginių aritmetinį vidurkį. Kuo didesnis emocinio ruminavimo ir problemų sprendimų subskalių vidurkis, tuo asmuo labiau linkęs ruminuoti. Su atsiribojimo subskale atvirkščiai – kuo didesnis vidurkis, tuo asmuo labiau atsiribojęs nuo darbo ir jo problemų.

Su darbu susijusio įkyraus mąstymo klausimyno subskalės:

1. Emociškai įkyrios mintys (angl. *affective rumination*) – ši subskalė matuoja persekiojančias, įkyrias, pasikartojančias mintis apie darbą, kurios yra neigiamos emocine prasme. Šią subskalę sudaro 5 teiginiai, kurie apibūdina darbuotojo savijautą apie iškylančias mintis apie darbą po darbo valandų. Klausimų pavyzdžiai: *„Ar tampi įsitempęs (-usi), kai mąstai apie su darbu susijusias problemas laisvalaikiu?“, „Ar jautiesi nerimaujantis (-i) dėl darbo problemų ne darbo metu?“* ir pan.
2. Problemų sprendimo apmąstymas (angl. *problem-solving pondering*) – ši subskalė matuoja tas darbuotojo mintis apie darbą, kurios susijusios su konkrečia darbine problema ar klausimu, kai apmąstoma, kaip galima būtų tai patobulinti arba išspręsti, tačiau ši subskalė nematuoja emocinio įsitraukimo, atvirkščiai, ji apibūdina tokį mąstymą apie darbą, kuris kyla iš susidomėjimo darbu. Šią subskalę sudaro 5 teiginiai: *„Randu sprendimus su darbu susijusioms problemoms laisvu nuo darbo laiku“, „Laisvu nuo darbo laiku pastebiu save pergalvojant tai, ką dariau darbe“* ir pan.
3. Atsiribojimas (angl. *detacment*) – jei vieni žmonės gali turėti tiek kognityvių, tiek emocinių minčių apie darbą, kiti žmonės gali lengviau atsiriboti nuo jo ir apie jį nemąstyti laisvalaikiu, todėl ši subskalė matuoja tai, ar individas visiškai atsiribojęs nuo minčių apie darbą po darbo valandų. Ši subskalė tai pat turi 5 teiginius, pvz., *„Atsijungiu“ nuo darbo tą pačią akimirką, kai jį palieku“, „Galiu nustoti mąstyti apie su darbu susijusias problemas laisvalaikiu“* ir pan.

Vienas šio klausimyno klausimas buvo atvirkštinis, todėl prieš atliekant statistinius skaičiavimus, jo reikšmė buvo pakeista (5 į 1; 4 į 2 ir t.t.). Šio teiginio numeris klausimyne yra 6.

Metodikos validumas ir patikimumas. Įkyraus mąstymo apie darbą klausimyno validumas yra patvirtintas autorių, taikant faktorinę analizę, kuri sudarė 68,4% sklaidos (Cropley et al., 2012). Taip pat klausimyno autorių atliktas tyrimas rodo, jog įkyraus mąstymo apie darbą skalių patikimumas (Cronbach α) yra 0,90. Kadangi metodika buvo versta iš anglų į lietuvių kalbą, buvo siekiama patikrinti metodikos patikimumą, todėl buvo atliktas pilotinis tyrimas. Bendra įkyraus mąstymo apie darbą klausimyno Cronbach α buvo 0,904, o galutiniame tyrime Cronbach α siekė 0,979.

Profesinio nuovargio, išsekimo, atsigavimo skalė. Įvertinti darbuotojų nuovargio lygį buvo naudota Winwood, Dawson, Winefield ir Lushington (2005) sukurta profesinio nuovargio, išsekimo, atsigavimo skalė (angl. *Occupational Fatigue, Exhaustion, Recovery scale).* Ši metodika buvo pasirinkta dėl to, kad ji pritaikyta naudoti darbiniame kontekste profesiniam nuovargiui matuoti, taip pat joje atskirai matuojamas tiek lėtinis, tiek ūmus nuovargis, kas leidžia plačiau vertinti darbuotojų juntamą nuovargio lygį. Šią skalę sudaro trys dalys: teiginiai apie (1) lėtinį nuovargį (angl. *chronic fatigue*), (2) ūmų nuovargį (angl. *acute fatigue*) ir (3) atsigavimą (angl. *recovery*) po darbo. Kadangi šiame darbe buvo siekiama įvertinti darbuotojų patiriamą nuovargį, į tyrimo klausimyną klausimai apie atsigavimą po darbo nebuvo įtraukti.

Leidimas naudoti šį klausimyną buvo gautas iš skalės autorių (Priedas nr.1). Klausimynas buvo verstas dvigubo vertimo metodu ir derinamas su klausimyno autoriais, taip pat buvo atliktas pilotinis tyrimas skalių vidiniam suderinamumui įvertinti.

Tyrime naudota nuovargio skalė buvo sudarytas iš 10 teiginių, kurie sudarė 2 subskales. Tyrimo dalyvių buvo prašoma įvertinti teiginius Likert skalėje, kai 0 – *visiškai nesutinku,* o 6 – *visiškai sutinku*. Subskalių įverčiai gaunami apskaičiuojant visų subskalei priklausančių teiginių aritmetinį vidurkį. Didesnis balas reiškia didesnį juntamą nuovargį.

Profesinio nuovargio, išsekimo, atsigavimo subskalės:

1. Lėtinis nuovargis (angl. *chronic fatigue*) – ši subskalė matuoja lėtinį, nuolatinį nuovargį/ išsekimą, kuris apima tiek psichinius, tiek fizinius elementus. Šią subskalę sudaro 5 teiginiai: *„Šiandien jaučiausi išnaudojęs (-usi) savo jėgų limitą darbe“, „Šiandien atsibudau su siaubu dėl naujos darbo dienos“* ir pan.
2. Ūmus nuovargis (angl. *acute fatigue*) – ši subskalė matuoja visišką energijos nebeturėjimą, tos energijos išnaudojimą darbinei veiklai. Šią subskalę sudaro 5 teiginiai, pavyzdžiui: *„Šiandien po darbo jaučiausi turintis (-i) mažai likusios energijos“, „Šiandien darbas išgręžė visą mano energiją“* ir pan.

Pora šio klausimyno teiginių buvo atvirkštiniai, todėl prieš atliekant statistinius skaičiavimus, jų reikšmės buvo pakeistos (6 į 0; 5 į 1 ir pan.). Tokių teiginių numeriai yra 9 ir 10.

Metodikos validumas ir patikimumas. Nuovargio bendros skalės validumas yra patvirtintas autorių, atlikus struktūrinių lygčių modelio analizę, kurios rezultatai buvo tokie: TLI = 0,96, CFI = 0,97 ir RMSEA = 0.05. Winwood ir kolegos. (2005) nurodo, kad lėtinio nuovargio subskalės vidinio suderinamumo Cronbach α buvo 0,93, ūmaus nuovargio subskalės Cronbach α siekė 0,82. Kadangi metodika buvo versta iš anglų į lietuvių kalbą, buvo siekiama patikrinti metodikos patikimumą, todėl buvo atliktas pilotinis tyrimas. Bendra profesinio nuovargio ir išsekimo klausimyno Cronbach α buvo 0,899, o galutiniame tyrime Cronbach α siekė 0,987.

Utrechto įsitraukimo į darbą skalė. Įvertinti darbuotojų įsitraukimą į darbą buvo naudota Schaufeli ir Bakker (2003) trumpoji Utrechto įsitraukimo į darbą skalė (angl. *The Utrecht Work Engagement Scale)*. Šią skalę sudaro trys dalys: klausimai apie (1) energingumą (angl. *vigor*), (2) atsidavimą (angl. *dedication*) ir (3) pasinėrimą (angl. *absorption*).

Šią skalę galima laisvai naudoti moksliniams darbams atlikti, o tyrime naudotos skalės vertimas panaudotas Goštautaitės (2014) verstas variantas.

Tyrime naudota nuovargio skalė buvo sudaryta iš 9 teiginių, kurie sudarė 3 subskales. Tyrimo dalyvių buvo prašoma įvertinti teiginius Likert skalėje, kai 0 – *niekada*, o 6 – *visada*. Subskalių įverčiai gaunami apskaičiuojant visų subskalei priklausančių teiginių aritmetinį vidurkį. Didesnis balas reiškia didesnį asmens įsitraukimą į darbą.

Utrechto įsitraukimo į darbą subskalės:

1. Energingumas (angl. *vigor*) – ši subskalė skirta matuoti, kiek darbuotojas investuoja energijos atliekant jam paskirtas užduotis darbe, kiek atkakliai stengiasi jas atlikti. Šią subskalę sudaro 3 teiginiai: *„Savo darbe aš jaučiuosi kupinas (-a) energijos“, „Savo darbe jaučiuosi stiprus (-i) ir aktyvus (-i)“* ir pan.
2. Atsidavimas (angl. *dedication*) – ši subskalė matuoja darbuotojo entuziazmą, įkvėpimą, pasididžiavimą, kurį jis jaučia atliekamam darbui. Šią subskalę sudaro 3 teiginiai. Teiginių pavyzdžiai: *„Aš esu kupinas (-a) entuziazmo“, „Mano darbas mane įkvepia“* ir pan.
3. Pasinėrimas (angl. *absorption*) – ši subskalė skirta matuoti darbuotojo įsitraukimo/ pasinėrimo lygį, kuris darbuotojui kelia malonius ir iššūkį keliančius jausmus. Šią subskalę sudaro 3 teiginiai: *„Aš esu visiškai pasinėręs (-usi) į savo darbą“, „Dirbdamas (-a) aš atitrūkstu nuo kitų minčių“* ir pan.

Metodikos validumas ir patikimumas. Įsitraukomo į darbą bendros skalės validumas yra patvirtintas autorių atlikus struktūrinių lygčių modelio analizę. Rezultatai buvo tokie: CFI = 0,962, RMSEA = 0,085 ir SRMR = 0,034. Schaufeli ir Bakker (2002) nurodo, kad energingumo subskalės vidinio suderinamumo Cronbach α buvo 0,84, atsidavimo darbui – 0,89 ir pasinėrimo – 0,87. Atlikto pilotinio tyrimu metu bendra šio klausimyno Cronbach α siekė 0,911, o galutiniame tyrime Cronbach α siekė 0,986.

2.2.2. Duomenų įvertinimo būdai

Žvalgomojo tyrimo metu, buvo naudojamos SPSS 20.0 ir Microsoft Excel programinės įrangos. Analizės metu buvo skaičiuojami skalių vidinio suderinamumo rodikliai. Šio darbo galutinio tyrimo metu statistinei analizei buvo naudojamos Jasp 0.13.1.0 ir Jamovi 1.6.1 ir Microsoft Excel programinės įrangos. Analizės metu buvo skaičiuojama tyrime naudotų skalių ir subskalių aprašomoji statistika (vidurkis, standartinis nuokrypis, eksceso ir asimetrijos koeficientai). Siekiant nustatyti, ar tyrimo duomenų skirstiniai statistiškai reikšmingai nesiskyrė nuo normaliojo skirstinio, buvo remtasi asimetrijos ir eksceso rodikliais.

Įvertinus, kad tyrimo kintamųjų subskalės statistiškai reikšmingai nesiskiria nuo normaliojo skirstinio, statistinėje analizėje buvo naudojami parametriniai kriterijai. Tyrimo subskalių asimetrijos ir eksceso rodiklius galima rasti skyriuje Priedai (priedas Nr. 2). Ryšiams tarp skalių tirti buvo naudojama Pearson koreliacijos kriterijus, o siekiant nustatyti konstruktų prognostines savybes, buvo naudojamas SEM (angl. *Structural Equation Modelling*) analizės metodas.

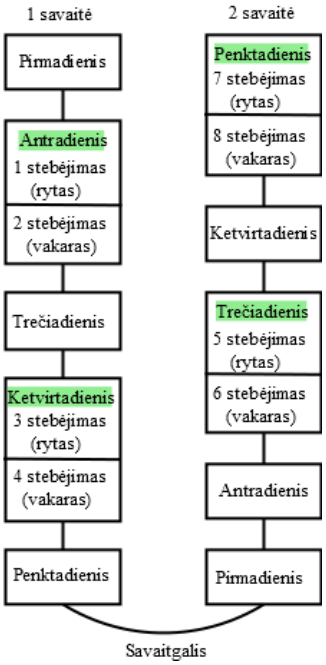
2.3. Tyrimo eiga

Sudarius tyrimo anketą žvalgomajam tyrimui, anketa buvo patalpinta į „Google Forms“ apklausų portalą. Visa žvalgomojo tyrimo imtis buvo surinkta naudojantis šia internetine apklausa. Tyrimo anketa buvo viešai dalinamasi socialiniame tinkle „Facebook“, kreipiantis į asmeninius tyrėjos kontaktus. Žvalgomasis tyrimas buvo vykdomas 2020 metų balandžio mėnesį. Žvalgomajam tyrimui buvo užpildyta 30 anketų.

Atlikus žvalgomąjį tyrimą ir įsitikinus, kad tyrimo anketa tinkama naudoti tolimesniam tyrimo etapui, anketa buvo sukurta ir patalpinta į apklausų portalą www.zoho.com/survey/. Tyrimo imtis buvo surinkta naudojant šią apklausą. Apie atliekamą tyrimą buvo viešai dalinamasi tyrimo skelbimu (žr. Priedas Nr. 3) socialiniuose tinkluose „Facebook “, „Gmail“ ir „LinkedIn“, kreipiantis į tyrėjai prieinamas įmones, prašant darbuotojų įsitraukimo į tyrimą, taip pat buvo kreipiamasi į tyrėjos asmeninius kontaktus. Informacija apie įvyksiantį tyrimą buvo skleidžiama įvairiose socialinių tinklų grupėse, perduodama informacija iš vienų asmenų kitiems ir norintieji dalyvauti turėjo nurodyti savo

elektroninius paštus. Pati tyrimo anketa buvo prieinama tik tiems, kurių elektroniniai paštai buvo įtraukti į apklausos sistemą. Tyrimas buvo vykdomas 2021 metais vasario mėnesį ir vyko dvi savaites, po dvi dienas ryte ir vakare – pirmąją savaitę tyrimas vyko antradienio ir ketvirtadienio ryte ir vakare, antrąją savaitę – trečiadienio ir penktadienio ryte ir vakare (žr. 2 pav.). Tyrimui buvo surinkti 123 dalyviai.

Tyrimo dalyviai buvo surinkti patogiosios imties būdu, dalinantis tyrimo anketa socialiniuose tinkluose. Prieš pateikiant tyrimo klausimus, tiriamieji buvo informuoti, kad tyrimas yra atliekamas Mykolo Romerio studentės Magistro baigiamajam darbui. Tiriamieji buvo supažindinti su tyrimo tikslais ir buvo informuoti, kad visi surinkti duomenys bus naudojami tyrimo tikslais. Taip pat buvo užtikrintas tiriamųjų anonimiškumas. Tyrimas buvo atliekamas keturias dienas per dvi savaites rytais ir vakarais. Tyrimo dienų schema pateikta 2 paveikslėlyje. Kiekvieno pildymo metu, tiriamieji gaudavo elektroninius laiškus su anketa į savo elektroninius paštus. Taip pat visi dalyviai gaudavo ir priminimus pildymo dieną. Tyrimo dalyviai buvo informuoti, kad norėdami gauti grįžtamąjį ryšį apie tyrimo rezultatus, gali kreiptis į tyrėją nurodytu el. paštu. Tyrimo anketoje aprašytą instrukciją galima rasti skyriuje Priedai (priedas Nr. 4).



2 pav. Tyrimo dienų schema

Atlikus pirminę duomenų analizę, buvo pašalinta 21 anketa: tos, kurios buvo užpildytos ne iki galo, tos, kurios buvo užpildytos ne laiku, ir tos, kurių dalyviai nebedalyvavo kituose tyrimo etapuose. Tinkamos ir iki galo užpildytos anketos buvo perkeltos į Jasp programą tolimesnei statistinei analizei. Atliekant statistinę analizę, buvo naudojamas 0,05 dydžio statistinio reikšmingumo lygmuo (α =0,05).

3. TYRIMO REZULTATAI

3.1. Aprašomoji kintamųjų statistika

Šiame skyriuje bus pateikta apskaičiuota įkyraus mąstymo apie darbą, įsitraukimo į darbą ir nuovargio aprašomoji statistika. Buvo apskaičiuoti tyrimo kintamųjų vidurkiai, standartiniai nuokrypiai, asimetrijos ir eksceso rodikliai.

Visų tyrimo kintamųjų statistika pateikiama skyriuje Priedai (priedas Nr. 2) esančioje nuorodoje. Visi kintamieji yra susiję tiesiniais ryšiais ir, remiantis jų asimetrijos bei eksceso koeficientais, pasižymi apytikriai normalia sklaida.

Apžvelgus visų įkyraus mąstymo apie darbą matavimų vidurkius ir standartinius nuokrypius, buvo pastebėti iš esmės panašūs duomenys (žr. priedą Nr. 3). Visgi galima atkreipti dėmesį į emocinio ruminavimo ir atsiribojimo subskales. Duomenys rodo, kad tyrimo dalyviai visomis dienomis, tiek ryte, tiek vakare, prasčiau vertino emocinį ruminavimą (M=2,79, SD=0,95 (pirma diena); M=2,79, SD=0,89 (antra diena) ir t.t.) nei atsiribojimą nuo darbo (M=3,26, SD=0,96 (pirma diena); M=3,24, SD=0,97 (antra diena) ir t.t.).

Tikrinant nuovargio skalių vidurkius ir standartinius nuokrypius, buvo pastebėta, kad visų dienų skalių vidurkiai yra panašūs (žr. priedą Nr. 3). Tačiau galima paminėti, jog tyrimo duomenys rodo, jog tyrimo dalyviai visomis tyrimo dienomis tiek ryte, tiek vakare prasčiau vertino lėtinį nuovargį (M=2,12, SD=1,33 (pirma diena); M=2,29, SD=1,30 (antra diena) ir t.t.) nei ūmų (M=2,36, SD=1,45 (pirma diena); M=2,58, SD=1,56 (antra diena) ir t.t.).

Analizuojant įsitraukimo į darbą skalių vidurkius ir standartinius nuokrypius pastebėta, kad visų įkyraus mąstymo subskalių vidurkiai yra panašūs (žr. priedą Nr. 2). Verta paminėti, kad energingumo (M=3,58, SD=1,00 (pirma diena); M=3,63, SD=1,04 (antra diena) ir t.t.) įverčiai buvo mažesni nei pasinėrimo (M=3,90, SD=0,99 (pirma diena); M=3,99, SD=1,00 (antra diena) ir t.t.). Remiantis tokiais duomenimis, galima kelti prielaidą, kad šio tyrimo dalyviai yra labiau linkę įsitraukti į tokias darbo užduotis, kurios yra jiems emociškai malonesnės, bet nereikalauja per didelio energingumo įsitraukiant į jas.

3.2. Įkyraus mąstymo apie darbą ir nuovargio sąsajos

Šiame skyrelyje bus analizuojami ryšiai tarp tyrimo dalyvių įkyraus mąstymo apie darbą ir nuovargio. Pirmiausia, buvo patikrinta emocinio ruminavimo apie darbą ryte prognozė nuovargiui vakare bei emocinio ruminavimo vakare prognozė nuovargiui ryte. Po to buvo tikrinama problemų

sprendimo apmąstymų ryte prognozė nuovargiui vakare bei problemų sprendimo apmąstymo vakare prognozė nuovargiui ryte. Galiausiai buvo tikrinama atsiribojimo nuo darbo ryte prognozė nuovargiui vakare bei atsiribojimo nuo darbo vakare prognozė nuovargiui ryte. Buvo apskaičiuotas įkyraus mąstymo apie darbą modelis, kuris buvo papildytas dviem kintamaisiais: lėtinis nuovargis ir ūmus nuovargis.

Emocinio ruminavimo apie darbą ryte sąsajos su nuovargiu vakare. Siekiant patikrinti hipotezę, kad emocinis ruminavimas ryte gali prognozuoti nuovargį vakare, buvo atlikta SEM analizė. Lėtinį bei ūmų nuovargį vakarais prognozuoja emocinis ruminavimas rytais. Su išlygomis, modelis tinka duomenims (Hooper, Coughlan, Mullen, 2008). Du ryšiai tarp kintamųjų buvo statistiškai reikšmingi (žr. 2 lentelę). Tad galima teigti, jog 1.1 hipotezė pasitvirtino iš dalies. Kintamųjų prognostinės savybės pateikiamos 14 lentelėje.

2 lentelė. Emocinio ruminavimo ryte ir nuovargio vakare modelis

			B	**se**	**z**	***p***	**LL**	**UL**	**Std. B**
Lėtinis nuovargis (1 vakaras)	←	Emocinis ruminavimas (1 rytas)	0,055	0,090	0,612	0,540	-0,121	0,231	0,038
Ūmus nuovargis (1 vakaras)	←	Emocinis ruminavimas (1 rytas)	0,074	0,115	0,645	0,519	-0,152	0,300	0,044
Lėtinis nuovargis (2 vakaras)	←	Emocinis ruminavimas (2 rytas)	0,187	0,077	2,421	0,015	0,036	0,338	0,119
Ūmus nuovargis (2 vakaras)	←	Emocinis ruminavimas (2 rytas)	0,397	0,077	5,153	0,001	0,246	0,548	0,245
Lėtinis nuovargis (3 vakaras)	←	Emocinis ruminavimas (3 rytas)	0,070	0,073	0,953	0,340	-0,074	0,214	0,047
Ūmus nuovargis (3 vakaras)	←	Emocinis ruminavimas (3 rytas)	0,096	0,068	1,410	0,159	-0,037	0,229	0,058
Lėtinis nuovargis (4 vakaras)	←	Emocinis ruminavimas (4 rytas)	-0,009	0,051	-0,173	0,863	-0,109	0,091	-0,006
Ūmus nuovargis (4 vakaras)	←	Emocinis ruminavimas (4 rytas)	-0,186	0,101	-1,840	0,066	-0,384	0,012	-0,111

Pastabos. $\chi^2(1470)=2934{,}789$, $p<.005$; CFI=.896, TLI=.858, NFI=.818, RMSEA=.099, SRMR=.246. LL – žemutinė 95% pasikliautinojo intervalo riba, UL – aukštutinė 95% pasikliautinojo intervalo riba.

Emocinio ruminavimo apie darbą vakare sąsajos su nuovargiu rytais. Siekiant patikrinti hipotezę, kad emocinis ruminavimas vakare gali prognozuoti nuovargį rytais savaitės eigoje, buvo atlikta SEM analizė. Lėtinį bei ūmų nuovargį rytais prognozuoja emocinis ruminavimas vakare. Su išlygomis, modelis tinka duomenims (Hooper et al., 2008). Nė vienas ryšys tarp kintamųjų nebuvo statistiškai reikšmingas (žr. 3 lentelę). Tad galima teigti, jog 1.2 hipotezė nepasitvirtino. Kintamųjų prognostinės savybės pateikiamos 14 lentelėje.

3 lentelė. Emocinio ruminavimo vakare ir nuovargio rytais modelis

			B	**se**	**z**	***p***	**LL**	**UL**	**Std. B**
Lėtinis nuovargis (2 rytas)	←	Emocinis ruminavimas (1 vakaras)	0,120	0,065	1,845	0,065	-0,007	0,248	0,074
Ūmus nuovargis (2 rytas)	←	Emocinis ruminavimas (1 vakaras)	-0,044	0,075	-0,588	0,556	-0,190	0,102	-0,024
Lėtinis nuovargis (3 rytas)	←	Emocinis ruminavimas (2 vakaras)	0,063	0,059	1,055	0,292	-0,054	0,179	0,042
Ūmus nuovargis (3 rytas)	←	Emocinis ruminavimas (2 vakaras)	0,015	0,075	0,206	0,837	-0,131	0,162	0,010
Lėtinis nuovargis (4 rytas	←	Emocinis ruminavimas (3 vakaras)	0,069	0,075	0,922	0,357	-0,078	0,217	0,047
Ūmus nuovargis (4 rytas)	←	Emocinis ruminavimas (3 vakaras)	0,072	0,071	1,019	0,308	-0,066	0,210	0,046

Pastabos. $\chi^2(1470)=2934{,}789$, $p<.005$; CFI=.896, TLI=.858, NFI=.818, RMSEA=.099, SRMR=.246. LL – žemutinė 95% pasikliautinojo intervalo riba, UL – aukštutinė 95% pasikliautinojo intervalo riba.

Problemų sprendimo apmąstymo ryte sąsajos su nuovargiu vakare. Siekiant patikrinti hipotezę, kad problemų sprendimo apmąstymas ryte gali prognozuoti nuovargį vakare, buvo atlikta SEM analizė. Lėtinį bei ūmų nuovargį vakarais prognozuoja problemų sprendimo apmąstymas rytais. Su išlygomis, modelis tinka duomenims (Hooper et al., 2008). Vienas ryšys tarp kintamųjų buvo statistiškai reikšmingas (žr. 4 lentelę). Tad galima teigti, jog 1.3 hipotezė pasitvirtino iš dalies. Kintamųjų prognostinės savybės pateikiamos 14 lentelėje.

4 lentelė. Problemų sprendimo apmąstymas ryte ir nuovargio vakare modelis

			B	se	z	*p*	LL	UL	Std. B
Lėtinis nuovargis (1 vakaras)	←	Problemų sprendimo apmąstymas (1 rytas)	0,038	0,131	0,289	0,773	-0,219	0,294	0,019
Ūmus nuovargis (1 vakaras)	←	Problemų sprendimo apmąstymas (1 rytas)	0,303	0,133	2,282	0,022	0,043	0,564	0,134
Lėtinis nuovargis (2 vakaras)	←	Problemų sprendimo apmąstymas (2 rytas)	0,005	0,102	0,049	0,961	-0,194	0,204	0,002
Ūmus nuovargis (2 vakaras)	←	Problemų sprendimo apmąstymas (2 rytas)	-0,075	0,111	-0,677	0,498	-0,293	0,143	-0,037
Lėtinis nuovargis (3 vakaras)	←	Problemų sprendimo apmąstymas (3 rytas)	-0,035	0,063	-0,560	0,576	-0,159	0,088	-0,020
Ūmus nuovargis (3 vakaras)	←	Problemų sprendimo apmąstymas (3 rytas)	0,063	0,105	0,598	0,550	-0,143	0,269	0,032
Lėtinis nuovargis (4 vakaras)	←	Problemų sprendimo apmąstymas (4 rytas)	-0,041	0,053	-0,777	0,437	-0,144	0,062	-0,024
Ūmus nuovargis (4 vakaras)	←	Problemų sprendimo apmąstymas (4 rytas)	-0,065	0,073	-0,882	0,378	-0,209	0,079	-0,034

Pastabos. $\chi^2(1470)=2934{,}789$, $p<.005$; CFI=.896, TLI=.858, NFI=.818, RMSEA=.099, SRMR=.246. LL – žemutinė 95% pasikliautinojo intervalo riba, UL – aukštutinė 95% pasikliautinojo intervalo riba.

Problemų sprendimo apmąstymo vakare sąsajos su nuovargiu rytais. Siekiant patikrinti hipotezę, kad problemų sprendimo apmąstymas vakare gali prognozuoti nuovargį rytais savaitės eigoje, buvo atlikta SEM analizė. Lėtinį bei ūmų nuovargį rytais prognozuoja problemų sprendimo apmąstymas vakare. Su išlygomis, modelis tinka duomenims (Hooper et al., 2008). Nė vienas ryšys tarp kintamųjų nebuvo statistiškai reikšmingas (žr. 5 lentelę). Taigi, galima teigti, jog 1.4 hipotezė nepasitvirtino. Kintamųjų prognostinės savybės pateikiamos 14 lentelėje.

5 lentelė. Problemų sprendimo apmąstymas vakare ir nuovargio rytais modelis

			B	se	z	*p*	LL	UL	Std. B
Lėtinis nuovargis (2 rytas)	←	Problemų sprendimo apmąstymas (1 vakaras)	-0,072	0,085	-0,845	0,398	-0,240	0,095	-0,035
Ūmus nuovargis (2 rytas)	←	Problemų sprendimo apmąstymas (1 vakaras)	-0,093	0,095	-0,981	0,327	-0,278	0,093	-0,040
Lėtinis nuovargis (3 rytas)	←	Problemų sprendimo apmąstymas (2 vakaras)	-0,026	0,087	-0,296	0,767	-0,196	0,144	-0,013
Ūmus nuovargis (3 rytas)	←	Problemų sprendimo apmąstymas (2 vakaras)	-0,193	0,100	-1,923	0,054	-0,389	0,004	-0,098
Lėtinis nuovargis (4 rytas	←	Problemų sprendimo apmąstymas (3 vakaras)	-0,018	0,050	-0,370	0,711	-0,116	0,079	-0,011
Ūmus nuovargis (4 rytas)	←	Problemų sprendimo apmąstymas (3 vakaras)	-0,078	0,056	-1,386	0,166	-0,188	0,032	-0,046

Pastabos. $\chi^2(1470)=2934{,}789$, $p<.005$; CFI=.896, TLI=.858, NFI=.818, RMSEA=.099, SRMR=.246. LL – žemutinė 95% pasikliautinojo intervalo riba, UL – aukštutinė 95% pasikliautinojo intervalo riba.

Atsiribojimo nuo darbo ryte sąsajos su nuovargiu vakare. Siekiant patikrinti hipotezę, kad atsiribojimas nuo darbo ryte gali prognozuoti nuovargį vakare, buvo atlikta SEM analizė. Lėtinį bei ūmų nuovargį vakarais prognozuoja atsiribojimas rytais. Su išlygomis, modelis tinka duomenims (Hooper et al., 2008). Trys ryšiai tarp kintamųjų buvo statistiškai reikšmingi (žr. 6 lentelę). Tad galima teigti, jog 1.5 hipotezė pasitvirtino iš dalies. Kintamųjų prognostinės savybės pateikiamos 14 lentelėje.

6 lentelė. Atsiribojimo nuo darbo ryte ir nuovargio vakare modelis

			B	se	z	*p*	LL	UL	Std. B
Lėtinis nuovargis (1 vakaras)	←	Atsiribojimas (1 rytas)	-0,076	0,126	-0,603	0,546	-0,322	0,170	-0,054
Ūmus nuovargis (1 vakaras)	←	Atsiribojimas (1 rytas)	0,093	0,110	0,845	0,398	-0,122	0,308	0,057
Lėtinis nuovargis (2 vakaras)	←	Atsiribojimas (2 rytas)	-0,054	0,055	-0,996	0,319	-0,161	0,053	-0,039
Ūmus nuovargis (2 vakaras)	←	Atsiribojimas (2 rytas)	-0,126	0,064	-1,967	0,049	-0,252	-0,001	-0,088
Lėtinis nuovargis (3 vakaras)	←	Atsiribojimas (3 rytas)	-0,071	0,055	-1,273	0,203	-0,179	0,038	-0,054
Ūmus nuovargis (3 vakaras)	←	Atsiribojimas (3 rytas)	-0,074	0,081	-0,911	0,362	-0,233	0,085	-0,051
Lėtinis nuovargis (4 vakaras)	←	Atsiribojimas (4 rytas)	-0,128	0,034	-3,789	0,001	-0,195	-0,062	-0,102
Ūmus nuovargis (4 vakaras)	←	Atsiribojimas (4 rytas)	-0,374	0,067	-5,563	0,001	-0,505	-0,242	-0,265

Pastabos. $\chi^2(1470)=2934{,}789$, $p<.005$; CFI=.896, TLI=.858, NFI=.818, RMSEA=.099, SRMR=.246. LL – žemutinė 95% pasikliautinojo intervalo riba, UL – aukštutinė 95% pasikliautinojo intervalo riba.

Atsiribojimo nuo darbo vakare sąsajos su nuovargiu rytais. Siekiant patikrinti hipotezę, kad atsiribojimas nuo darbo vakare gali prognozuoti nuovargį rytais savaitės eigoje, buvo atlikta SEM analizė. Lėtinį bei ūmų nuovargį rytais prognozuoja atsiribojimas nuo darbo vakare. Su išlygomis, modelis tinka duomenims (Hooper et al., 2008). Du ryšiai tarp kintamųjų buvo statistiškai reikšmingi (žr. 7 lentelę). Taigi, galima teigti, jog 1.6 hipotezė pasitvirtino iš dalies. Kintamųjų prognostinės savybės pateikiamos 14 lentelėje.

7 lentelė. Atsiribojimo nuo darbo vakare ir nuovargio rytais modelis

			B	se	z	*p*	LL	UL	Std. B
Lėtinis nuovargis (2 rytas)	←	Atsiribojimas (1 vakaras)	0,045	0,075	0,591	0,554	-0,103	0,192	0,031
Ūmus nuovargis (2 rytas)	←	Atsiribojimas (1 vakaras)	-0,148	0,074	-2,011	0,044	-0,292	-0,004	-0,091
Lėtinis nuovargis (3 rytas)	←	Atsiribojimas (2 vakaras)	0,043	0,058	0,732	0,464	-0,072	0,157	0,031
Ūmus nuovargis (3 rytas)	←	Atsiribojimas (2 vakaras)	-0,250	0,065	-3,857	0,001	-0,377	-0,123	-0,181
Lėtinis nuovargis (4 rytas	←	Atsiribojimas (3 vakaras)	0,069	0,070	0,976	0,329	-0,069	0,206	0,050
Ūmus nuovargis (4 rytas)	←	Atsiribojimas (3 vakaras)	-0,039	0,068	-0,566	0,571	-0,173	0,095	-0,027

Pastabos. $\chi^2(1470)=2934{,}789$, $p<.005$; CFI=.896, TLI=.858, NFI=.818, RMSEA=.099, SRMR=.246. LL – žemutinė 95% pasikliautinojo intervalo riba, UL – aukštutinė 95% pasikliautinojo intervalo riba.

3.3. Įkyraus mąstymo apie darbą sąsajos su įsitraukimu į darbą

Šiame skyrelyje bus analizuojami ryšiai tarp tyrimo dalyvių įkyraus mąstymo apie darbą ir įsitraukimo į darbą. Pirmiausia buvo patikrinta emocinio ruminavimo apie darbą ryte prognozė įsitraukimui į darbą vakare bei emocinio ruminavimo vakare prognozė įsitraukimui į darbą ryte. Po to buvo tikrinama problemų sprendimo apmąstymų ryte prognozė įsitraukimui į darbą vakare bei problemų sprendimo apmąstymo vakare prognozė įsitraukimui į darbą ryte. Galiausiai buvo tikrinama atsiribojimo nuo darbo ryte prognozė įsitraukimui į darbą vakare bei atsiribojimo nuo darbo vakare prognozė įsitraukimui į darbą ryte. Buvo apskaičiuotas įkyraus mąstymo apie darbą modelis, kuris buvo papildytas trimis kintamaisiais: energingumas, atsidavimas ir pasinėrimas.

Emocinio ruminavimo apie darbą ryte sąsajos su įsitraukimu į darbą vakare. Siekiant patikrinti hipotezę, kad emocinis ruminavimas ryte gali prognozuoti įsitraukimą į darbą vakare, buvo atlikta SEM analizė. Energingumą, atsidavimą ir pasinėrimą vakarais prognozuoja emocinis ruminavimas rytais. Su išlygomis, modelis tinka duomenims (Hooper et al., 2008). Vienas ryšys tarp kintamųjų buvo statistiškai reikšmingas (žr. 8 lentelę). Taigi, galima teigti, jog 2.1 hipotezė pasitvirtino iš dalies. Kintamųjų prognostinės savybės pateikiamos 14 lentelėje.

8 lentelė. Emocinio ruminavimo ryte ir įsitraukimo į darbą vakare modelis

			B	**se**	**z**	***p***	**LL**	**UL**	**Std. B**
Energingumas (1 vakaras)	←	Emocinis ruminavimas (1 rytas)	-0,061	0,084	-0,721	0,471	-0225	0,104	-0,055
Atsidavimas (1 vakaras)	←	Emocinis ruminavimas (1 rytas)	0,070	0,075	0,922	0,356	-0,078	0,217	0,055
Pasinėrimas (1 vakaras)	←	Emocinis ruminavimas (1 rytas)	-0,080	0,080	-1,000	0,317	-0,237	0,077	-0,067
Energingumas (2 vakaras)	←	Emocinis ruminavimas (2 rytas)	0,003	0,064	0,046	0,964	-0,122	0,128	0,003
Atsidavimas (2 vakaras)	←	Emocinis ruminavimas (2 rytas)	0,046	0,065	0,706	0,480	-0,081	0,173	0,036
Pasinėrimas (2 vakaras)	←	Emocinis ruminavimas (2 rytas)	-0,003	0,065	-0,048	0,961	-0,131	0,125	-0,003
Energingumas (3 vakaras)	←	Emocinis ruminavimas (3 rytas)	0,038	0,037	1,026	0,305	-0,034	0,110	0,032
Atsidavimas (3 vakaras)	←	Emocinis ruminavimas (3 rytas)	0,098	0,049	2,006	0,002	0,194	0,098	0,074
Pasinėrimas (3 vakaras)	←	Emocinis ruminavimas (3 rytas)	0,052	0,050	1,031	0,302	-0,047	0,150	0,041
Energingumas (4 vakaras)	←	Emocinis ruminavimas (4 rytas)	-0,082	0,050	-1,641	0,101	-0,179	0,016	-0,069
Atsidavimas (4 vakaras)	←	Emocinis ruminavimas (4 rytas)	-0,064	0,053	-1,207	0,227	-0,167	0,040	-0,050
Pasinėrimas (4 vakaras)	←	Emocinis ruminavimas (4 rytas)	0,031	0,037	0,848	0,397	-0,041	0,103	0,025

Pastabos. $\chi^2(1470)=2934{,}789$, $p<.005$; CFI=.896, TLI=.858, NFI=.818, RMSEA=.099, SRMR=.246. LL – žemutinė 95% pasikliautinojo intervalo riba, UL – aukštutinė 95% pasikliautinojo intervalo riba.

Emocinio ruminavimo apie darbą vakare sąsajos su įsitraukimu į darbą rytais. Siekiant patikrinti hipotezę, kad emocinis ruminavimas vakare gali prognozuoti įsitraukimą į darbą rytais savaitės eigoje, buvo atlikta SEM analizė. Energingumą, atsidavimą ir pasinėrimą rytais prognozuoja emocinis ruminavimas vakare. Su išlygomis, modelis tinka duomenims (Hooper et al., 2008), tačiau

nė vienas ryšys tarp kintamųjų nebuvo statistiškai reikšmingas (žr. 9 lentelę). Tad galima teigti, jog 2.2 hipotezė nepasitvirtino. Kintamųjų prognostinės savybės pateikiamos 14 lentelėje.

9 lentelė. Emocinio ruminavimo vakare ir įsitraukimo į darbą rytais modelis

			B	**se**	**z**	***p***	**LL**	**UL**	**Std. B**
Energingumas (2 rytas)	←	Emocinis ruminavimas (1 vakaras)	0,004	0,056	0,075	0,940	-0,105	0,113	0,004
Atsidavimas (2 rytas)	←	Emocinis ruminavimas (1 vakaras)	-0,107	0,064	-1,670	0,095	-0,233	0,019	-0,079
Pasinėrimas (2 rytas)	←	Emocinis ruminavimas (1 vakaras)	0,015	0,050	0,307	0,759	-0,082	0,113	0,012
Energingumas (3 rytas)	←	Emocinis ruminavimas (2 vakaras)	0,033	0,050	0,661	0,508	-0,065	0,132	0,030
Atsidavimas (3 rytas)	←	Emocinis ruminavimas (2 vakaras)	0,004	0,047	0,080	0,936	-0,088	0,096	0,003
Pasinėrimas (3 rytas)	←	Emocinis ruminavimas (2 vakaras)	0,078	0,051	1,526	0,127	-0,022	0,178	0,066
Energingumas (4 rytas)	←	Emocinis ruminavimas (3 vakaras)	-0,093	0,050	-1,870	0,062	-0,191	0,005	-0,080
Atsidavimas (4 rytas)	←	Emocinis ruminavimas (3 vakaras)	-0,066	0,045	-1,484	0,138	-0,154	0,021	-0,055
Pasinėrimas (4 rytas)	←	Emocinis ruminavimas (3 vakaras)	-0,071	0,038	-1,857	0,063	-0,147	0,004	-0,061

Pastabos. $\chi^2(1470)=2934{,}789$, $p<.005$; CFI=.896, TLI=.858, NFI=.818, RMSEA=.099, SRMR=.246. LL – žemutinė 95% pasikliautinojo intervalo riba, UL – aukštutinė 95% pasikliautinojo intervalo riba.

Problemų sprendimo apmąstymo ryte sąsajos su įsitraukimu į darbą vakare. Siekiant patikrinti hipotezę, kad problemų sprendimo apmąstymas ryte gali prognozuoti įsitraukimą į darbą vakare, buvo atlikta SEM analizė. Energingumą, atsidavimą ir pasinėrimą vakarais prognozuoja problemų sprendimo apmąstymas rytais. Su išlygomis, modelis tinka duomenims (Hooper et al., 2008). Du ryšiai tarp kintamųjų buvo statistiškai reikšmingi (žr. 10 lentelę). Taigi, galima teigti, jog 2.3 hipotezė pasitvirtino iš dalies. Kintamųjų prognostinės savybės pateikiamos 14 lentelėje.

10 lentelė. Problemų sprendimo apmąstymas ryte ir įsitraukimo į darbą vakare modelis

			B	se	z	*p*	LL	UL	Std. B
Energingumas (1 vakaras)	←	Problemų sprendimo apmąstymas (1 rytas)	0,073	0,101	0,714	0,475	-0,126	0,271	0,050
Atsidavimas (1 vakaras)	←	Problemų sprendimo apmąstymas (1 rytas)	-0,109	0,104	-1,051	0,293	-0,312	0,094	-0,064
Pasinėrimas (1 vakaras)	←	Problemų sprendimo apmąstymas (1 rytas)	0,048	0,109	0,442	0,659	-0,165	0,261	0,030
Energingumas (2 vakaras)	←	Problemų sprendimo apmąstymas (2 rytas)	0,178	0,090	1,971	0,049	0,001	0,355	0,126
Atsidavimas (2 vakaras)		Problemų sprendimo apmąstymas (2 rytas)	0,162	0,087	1,865	0,062	-0,008	0,333	0,101
Pasinėrimas (2 vakaras)	←	Problemų sprendimo apmąstymas (2 rytas)	0,273	0,075	3,660	0,001	0,127	0,419	0,178
Energingumas (3 vakaras)	←	Problemų sprendimo apmąstymas (3 rytas)	0,053	0,051	1,039	0,299	-0,047	0,154	0,038
Atsidavimas (3 vakaras)	←	Problemų sprendimo apmąstymas (3 rytas)	0,021	0,049	0,423	0,673	-0,076	0,117	0,013
Pasinėrimas (3 vakaras)	←	Problemų sprendimo apmąstymas (3 rytas)	-0,061	0,061	-0,999	0,318	-0,182	0,059	-0,041
Energingumas (4 vakaras)	←	Problemų sprendimo apmąstymas (4 rytas)	0,061	0,052	1,168	0,243	-0,041	0,162	0,044
Atsidavimas (4 vakaras)	←	Problemų sprendimo apmąstymas (4 rytas)	0,020	0,035	0,566	0,571	-0,048	0,088	0,013
Pasinėrimas (4 vakaras)	←	Problemų sprendimo apmąstymas (4 rytas)	-0,003	0,044	-0,058	0,954	-0,088	0,083	-0,002

Pastabos. $\chi^2(1470)=2934{,}789$, $p<.005$; CFI=.896, TLI=.858, NFI=.818, RMSEA=.099, SRMR=.246. LL – žemutinė 95% pasikliautinojo intervalo riba, UL – aukštutinė 95% pasikliautinojo intervalo riba.

Problemų sprendimo apmąstymo vakare sąsajos su įsitraukimu į darbą rytais. Siekiant patikrinti hipotezę, kad problemų sprendimo apmąstymas vakare gali prognozuoti įsitraukimą į darbą rytais savaitės eigoje, buvo atlikta SEM analizė. Energingumą, atsidavimą ir pasinėrimą rytais prognozuoja problemų sprendimo apmąstymas vakare. Su išlygomis, modelis tinka duomenims (Hooper et al., 2008) ir keturi ryšiai tarp kintamųjų buvo statistiškai reikšmingi (žr. 11 lentelę). Tad galima teigti, jog 2.4 hipotezė pasitvirtino iš dalies. Kintamųjų prognostinės savybės pateikiamos 14 lentelėje.

11 lentelė. Problemų sprendimo apmąstymas vakare ir įsitraukimo į darbą rytais modelis

			B	se	z	*p*	LL	UL	Std. B
Energingumas (2 rytas)	←	Problemų sprendimo apmąstymas (1 vakaras)	0,036	0,059	0,621	0,535	-0,079	0,152	0,025
Atsidavimas (2 rytas)	←	Problemų sprendimo apmąstymas (1 vakaras)	0,148	0,074	2,001	0,045	0,003	0,293	0,086
Pasinėrimas (2 rytas)	←	Problemų sprendimo apmąstymas (1 vakaras)	0,011	0,060	0,185	0,853	-0,107	0,129	0,007
Energingumas (3 rytas)	←	Problemų sprendimo apmąstymas (2 vakaras)	0,188	0,098	1,908	0,056	-0,005	0,381	0,130
Atsidavimas (3 rytas)	←	Problemų sprendimo apmąstymas (2 vakaras)	0,187	0,078	2,408	0,016	0,035	0,339	0,115
Pasinėrimas (3 rytas)	←	Problemų sprendimo apmąstymas (2 vakaras)	0,166	0,080	2,080	0,037	0,010	0,322	0,109
Energingumas (4 rytas)	←	Problemų sprendimo apmąstymas (3 vakaras)	0,025	0,053	0,467	0,641	-0,079	0,129	0,019
Atsidavimas (4 rytas)	←	Problemų sprendimo apmąstymas (3 vakaras)	-0,065	0,044	-1,479	0,139	-0,151	0,021	-0,049
Pasinėrimas (4 rytas)	←	Problemų sprendimo apmąstymas (3 vakaras)	-0,084	0,036	-2,293	0,022	-0,155	-0,012	-0,065

Pastabos. $\chi^2(1470)=2934{,}789$, $p<.005$; CFI=.896, TLI=.858, NFI=.818, RMSEA=.099, SRMR=.246. LL – žemutinė 95% pasikliautinojo intervalo riba, UL – aukštutinė 95% pasikliautinojo intervalo riba.

Atsiribojimo nuo darbo ryte sąsajos su įsitraukimu į darbą vakare. Siekiant patikrinti hipotezę, kad atsiribojimas nuo darbo ryte gali prognozuoti įsitraukimą į darbą vakare, buvo atlikta SEM analizė. Energingumą, atsidavimą ir pasinėrimą vakarais prognozuoja atsiribojimas nuo darbo rytais. Su išlygomis, modelis tinka duomenims (Hooper et al., 2008). Du ryšiai tarp kintamųjų buvo statistiškai reikšmingi (žr. 12 lentelę). Taigi, galima teigti, jog 2.5 hipotezė pasitvirtino iš dalies. Kintamųjų prognostinės savybės pateikiamos 14 lentelėje.

12 *lentelė. Atsiribojimas nuo darbo ryte ir įsitraukimo į darbą vakare modelis*

			B	se	z	*p*	LL	UL	Std. B
Energingumas (1 vakaras)	←	Atsiribojimas (1 rytas)	0,101	0,104	0,975	0,329	-0,102	0,304	0,096
Atsidavimas (1 vakaras)	←	Atsiribojimas (1 rytas)	0,110	0,098	1,125	0,261	-0,082	0,302	0,090
Pasinėrimas (1 vakaras)	←	Atsiribojimas (1 rytas)	0,007	0,102	0,071	0,943	-0,193	0,208	0,006
Energingumas (2 vakaras)	←	Atsiribojimas (2 rytas)	0,075	0,040	1,858	0,063	-0,004	0,154	0,076
Atsidavimas (2 vakaras)		Atsiribojimas (2 rytas)	0,089	0,053	1,675	0,094	-0,015	0,194	0,079
Pasinėrimas (2 vakaras)	←	Atsiribojimas (2 rytas)	0,091	0,046	1,962	0,050	0,001	0,182	0,085
Energingumas (3 vakaras)	←	Atsiribojimas (3 rytas)	0,023	0,049	0,471	0,638	-0,073	0,118	0,022
Atsidavimas (3 vakaras)	←	Atsiribojimas (3 rytas)	0,101	0,050	2,031	0,042	0,004	0,198	0,087
Pasinėrimas (3 vakaras)	←	Atsiribojimas (3 rytas)	0,047	0,043	1,085	0,278	-0,038	0,131	0,042
Energingumas (4 vakaras)	←	Atsiribojimas (4 rytas)	0,033	0,042	0,780	0,435	-0,049	0,114	0,032
Atsidavimas (4 vakaras)	←	Atsiribojimas (4 rytas)	-0,041	0,038	-1,097	0,272	-0,115	0,032	-0,038
Pasinėrimas (4 vakaras)	←	Atsiribojimas (4 rytas)	0,010	0,032	0,312	0,755	-0,052	0,072	0,009

Pastabos. $\chi^2(1470)=2934{,}789$, $p<.005$; CFI=.896, TLI=.858, NFI=.818, RMSEA=.099, SRMR=.246. LL – žemutinė 95% pasikliautinojo intervalo riba, UL – aukštutinė 95% pasikliautinojo intervalo riba.

Atsiribojimas nuo darbo vakare sąsajos su įsitraukimu į darbą rytais. Siekiant patikrinti hipotezę, kad atsiribojimas nuo darbo vakare gali prognozuoti įsitraukimą į darbą rytais savaitės eigoje, buvo atlikta SEM analizė. Energingumą, atsidavimą ir pasinėrimą rytais prognozuoja atsiribojimas nuo darbo vakare. Su išlygomis, modelis tinka duomenims (Hooper et al., 2008). Du ryšiai tarp kintamųjų buvo statistiškai reikšmingi (žr. 13 lentelę). Tad galima teigti, jog 2.6 hipotezė pasitvirtino iš dalies. Kintamųjų prognostinės savybės pateikiamos 14 lentelėje.

13 lentelė. Atsiribojimo nuo darbo vakare ir įsitraukimo į darbą rytais modelis

			B	se	z	*p*	LL	UL	Std. B
Energingumas (2 rytas)	←	Atsiribojimas (1 vakaras)	0,062	0,057	1,082	0,279	-0,050	0,175	0,061
Atsidavimas (2 rytas)	←	Atsiribojimas (1 vakaras)	0,040	0,049	0,820	0,412	-0,056	0,136	0,033
Pasinėrimas (2 rytas)	←	Atsiribojimas (1 vakaras)	0,005	0,059	0,092	0,927	-0,111	0,122	0,005
Energingumas (3 rytas)	←	Atsiribojimas (2 vakaras)	0,123	0,064	1,911	0,056	-0,003	0,248	0,120
Atsidavimas (3 rytas)	←	Atsiribojimas (2 vakaras)	0,028	0,052	0,549	0,583	-0,073	0,130	0,025
Pasinėrimas (3 rytas)	←	Atsiribojimas (2 vakaras)	0,103	0,054	1,887	0,059	-0,004	0,210	0,096
Energingumas (4 rytas)	←	Atsiribojimas (3 vakaras)	-0,100	0,056	-1,785	0,074	-0,210	0,010	-0,092
Atsidavimas (4 rytas)	←	Atsiribojimas (3 vakaras)	-0,116	0,055	-2,117	0,034	-0,222	-0,009	-0,102
Pasinėrimas (4 rytas)	←	Atsiribojimas (3 vakaras)	-0,091	0,036	-2,542	0,011	-0,161	-0,021	-0,083

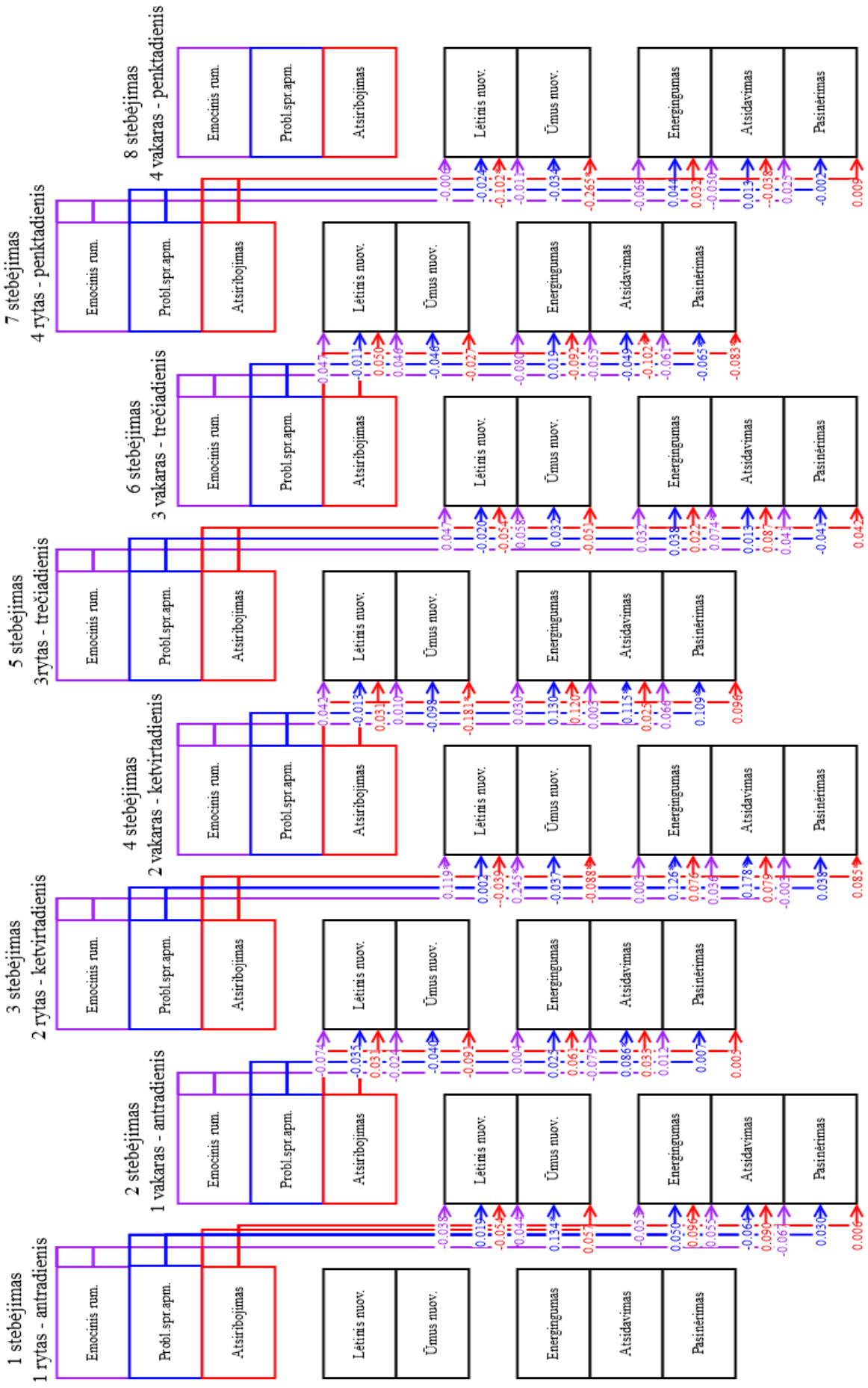
Pastabos. $\chi^2(1470)=2934{,}789$, $p<.005$; CFI=.896, TLI=.858, NFI=.818, RMSEA=.099, SRMR=.246. LL – žemutinė 95% pasikliautinojo intervalo riba, UL – aukštutinė 95% pasikliautinojo intervalo riba.

14 lentelė. Kintamųjų prognostinės savybės (R^2)

	2	3	4	5	6	7	8
Emocinis ruminavimas	0,736	0,833	0,779	0,805	0,812	0,870	0,832
Problemų sprendimų apmąstymas	0,712	0,788	0,800	0,770	0,814	0,846	0,878
Atsiribojimas	0,725	0,818	0,844	0,846	0,881	0,847	0,870
Lėtinis nuovargis	0,780	0,836	0,847	0,856	0,872	0,882	0,917
Ūmus nuovargis	0,778	0,864	0,777	0,813	0,832	0,838	0,818
Energingumas	0,720	0,820	0,851	0,799	0,839	0,852	0,873
Atsidavimas	0,827	0,871	0,846	0,878	0,892	0,904	0,920
Pasinėrimas	0,749	0,832	0,837	0,840	0,877	0,923	0,930

Pastabos. 2-8 – stebėjimai.

Žemiau pateikiama pilna SEM analizės kelių diagrama (žr. 3 pav.). Taip pat prieduose pateikiama SEM analizės kelių diagrama su autoregresijomis (žr. Priedas Nr. 5).



3 pav. SEM analizės kelių diagrama

3.4. Įsitraukimo į darbą ir nuovargio sąsajos

Šiame skyrelyje bus analizuojami ryšiai tarp tyrimo dalyvių įsitraukimo į darbą ir nuovargio. Pirmiausia buvo patikrintas ryšys tarp įsitraukimo į darbą ir nuovargio pirmąją dieną (žr. 15 lentelę), vėliau antrąją (žr. 16 lentelę), trečiąją (žr. 17 lentelę) ir ketvirtąja (žr. 18 lentelę) dienas atskirai.

Norint patikrinti hipotezę, kad kuo didesnis įsitraukimas į darbą, tuo mažesnis nuovargis tiek ryte, tiek vakare, buvo atlikta koreliacinė analizė naudojantis Pearson koreliacijos koeficientu. Visos keturios dienos pateikiamos žemiau esančiose lentelėse.

15 lentelė. Įsitraukimo į darbą ir nuovargio sąsajos pirmąją dieną

Kintamasis		**Įsitraukimas**	
Nuovargis	Pearson r	-0,562	***

Pastabos. *** p < .001

Po pirmos tyrimo dienos rastas statistiškai reikšmingas neigiamas ryšys tarp įsitraukimo į darbą ir nuovargio tiek ryte, tiek vakare (r=-0,562, p < 0,01).

16 lentelė. Įsitraukimo į darbą ir nuovargio sąsajos antrąja dieną

Kintamasis		**Įsitraukimas**	
Nuovargis	Pearson r	-0,565	***

Pastabos. *** p < .001

Po antros tyrimo dienos rastas statistiškai reikšmingas neigiamas ryšys tarp įsitraukimo į darbą ir nuovargio tiek ryte, tiek vakare (r=-0,565, p < 0,01).

17 lentelė. Įsitraukimo į darbą ir nuovargio sąsajos trečiąją dieną

Kintamasis		**Įsitraukimas**	
Nuovargis	Pearson r	-0,494	***

Pastabos. *** p < .001

Po trečios tyrimo dienos rastas statistiškai reikšmingas neigiamas ryšys tarp įsitraukimo į darbą ir nuovargio tiek ryte, tiek vakare (r=-0,494, p < 0,01).

18 lentelė. Įsitraukimo į darbą nuovargio sąsajos ketvirtąją dieną

Kintamasis		Įsitraukimas
Nuovargis	Pearson's r	-0,533 ***

Pastabos. *** p < .001

Po ketvirtos tyrimo dienos rastas statistiškai reikšmingas neigiamas ryšys tarp įsitraukimo į darbą ir nuovargio tiek ryte, tiek vakare (r=-0,533, p < 0,01).

Remiantis šiais rezultatais, galima teigti, jog trečioji hipotezė, kad kuo didesnis įsitraukimas į darbą, tuo mažesnis nuovargis tiek ryte, tiek vakare, buvo patvirtinta visomis tyrimo dienomis.

Apibendrinant šį skyrių galima teigti, kad 1 hipotezę pavyko patvirtinti iš dalies: 1.1 hipotezė pasitvirtino iš dalies – vieną iš keturių tyrimo dienų, emocinis ruminavimas ryte statistiškai reikšmingai prognozuoja ūmų bei lėtinį nuovargį vakare. 1.2 hipotezė nepasitvirtino – nė vieną iš keturių tyrimo dienų. Emocinis ruminavimas vakare statistiškai reikšmingai nesisiejo nei su ūmiu, nei lėtiniu nuovargiu ryte. 1.3 hipotezė pasitvirtino iš dalies – vieną iš keturių tyrimo dienų problemų sprendimo apmąstymas ryte statistiškai reikšmingai prognozavo ūmų nuovargį vakare. 1.4 hipotezė taip pat nepasitvirtino – nė vieną iš keturių tyrimo dienų problemų sprendimo apmąstymas vakare statistiškai reikšmingai nesisiejo su ūmiu ar lėtiniu nuovargiu ryte. 1.5 hipotezė pasitvirtino iš dalies – vieną dieną iš keturių tyrimo dienų, atsiribojimas statistiškai reikšmingai prognozavo tiek lėtinį, tiek ūmų nuovargį vakare ir vieną tyrimo dieną atsiribojimas nuo darbo ryte prognozavo ūmų nuovargį vakare. 1.6 hipotezė pasitvirtino iš dalies – du vakarus iš keturių tyrimo vakarų, atsiribojimas statistiškai reikšmingai prognozavo ūmų nuovargį ryte.

Taip pat ir 2 hipotezę pavyko patvirtinti iš dalies: 2.1 hipotezė pasitvirtino iš dalies, nes vieną tyrimo dieną iš keturių, emocinis ruminavimas ryte statistiškai reikšmingai prognozavo atsidavimą darbui vakare. 2.2 hipotezė nepasitvirtino – nė vieną dieną iš keturių tyrimo dienų. Emocinis ruminavimas vakare statistiškai reikšmingai nesisiejo su įsitraukimu į darbą ryte. 2.3 hipotezė pasitvirtino iš dalies, nes vieną dieną iš keturių tyrimo dienų, problemų sprendimo apmąstymas statistiškai reikšmingai siejosi su energingumu bei pasinėrimu vakare. 2.4 hipotezė pasitvirtino iš dalies – vieną vakarą problemų sprendimo apmąstymas statistiškai reikšmingai prognozavo tiek atsidavimą darbui, tiek pasinėrimą į darbą ryte, taip pat vieną vakarą problemų sprendimų apmąstymas siejosi su atsidavimu darbui ryte, o kitą vakarą su pasinėrimu ryte. 2.5 hipotezė pasitvirtino iš dalies, nes vieną rytą iš keturių tyrimo rytų atsiribojimas nuo darbo statistiškai reikšmingai prognozavo pasinėrimą į darbą vakare, o kitos dienos atsiribojimas nuo darbo ryte statistiškai reikšmingai siejosi su atsidavimu darbui vakare. 2.6 hipotezė pasitvirtino iš dalies, nes

vieną vakarą iš keturių tyrimo vakarų atsiribojimas nuo darbo vakare prognozavo atsidavimą ir pasinėrimą į darbą ryte.

3 hipotezė buvo patvirtinta – įsitraukimas į darbą statistiškai reikšmingai neigiamai siejasi su nuovargiu tiek ryte, tiek vakare.

4. REZULTATŲ APTARIMAS

Šio tyrimo tikslas buvo nustatyti skirtingų įkyraus mąstymo apie darbą tipų, nuovargio bei įsitraukimo į darbą sąsajas ryte ir vakare. Tikslui pasiekti buvo išsikelti uždaviniai ir hipotezės, kurios bus aptariamos šiame skyrelyje.

Prieš pradedant nagrinėti šio tyrimo rezultatus, verta paminėti, jog šis tyrimas yra žvalgomojo pobūdžio, todėl jo rezultatus reikėtų interpretuoti atsargiai. Tokio pobūdžio tyrimams buvo atliktas pirmą kartą ir todėl yra skirtas ateities tyrimams naudoti, kaip pagrindas kelti naujas hipotezes ir papildyti šį modelį kitais, šiame tyrime nekontroliuojamais, kintamaisiais.

Analizuojant 1.1 hipotezę, kad „Emocinis ruminavimas apie darbą ryte prognozuos nuovargio lygį vakare“ buvo gauta, kad vieną iš keturių tyrimo dienų ryšys tarp šių kintamųjų buvo teigiamas. Vadinasi, kuo labiau darbuotojas emociškai įsitraukęs į apmąstymus apie darbo užduotis, tuo labiau jis bus linkęs patirti lėtinį bei ūmų nuovargį vakare. Tai iš dalies patvirtina ir Querstret ir Cropley (2012) atliktas tyrimas, kuriame pasitvirtino, jog emociškai įkyrios mintys apie darbą siejosi su ūmiu bei lėtiniu nuovargiu. Kitomis savaitėmis dienomis reikšmingų ryšių tarp kintamųjų nepavyko aptikti. Galima daryti prielaidą, jog skirtingomis savaitės dienomis, darbuotojai skirtingai jaučiasi, patiria skirtingas emocijas arba užsiima tam tikromis atpalaiduojančiomis strategijomis, kaip meditacija, sportas, dalyvavimas veiklose, kurios nėra susijusios su darbu ir tai teigiamai veikia jų emocinę būseną savaitės eigoje prieš ir po darbo (Shimazaki, Uechi & Takenaka, 2019). Taip pat verta paminėti, jog asmenys, turintys aukštesnę savęs ir emocijų reguliaciją, mažiau nerimauja, mažiau įkyriai mąsto ir geriau miega (Crain, Schonert-Reichl & Roeser, 2017), todėl ateityje būtų verta panagrinėti šias sąsajas su emociniu ruminavimu. Dar daugiau, iš mokslinės literatūros žinoma, kad įkyrus mąstymas apie darbą siejasi su tam tikrais nepasiektais/ neužbaigtais tikslais, o dideli darbiniai reikalavimai ir stresoriai darbe tik paskatina emocinį ruminavimą (Larsen & Christenfeld, 2011). Taigi, kai darbo reikalavimai yra aukšti, darbuotojai turi turėti daugiau resursų susidoroti su jais tiek emociškai, tiek kognityviai (Syrek & Antoni, 2014; Syrek et al., 2016). Iš praktikos žinome, kad darbo krūvis skirtingomis dienomis būna skirtingas, tad tai gali būti dar vienas iš kintamųjų, kuriuos reikėtų apžvelgti tyrinėjant įkyrų mąstymą apie darbą.

1.2 hipotezė, kuri teigia, kad „Emocinis ruminavimas apie darbą vakare prognozuoja nuovargio lygį rytais savaitės eigoje“, nepasitvirtino. Pirmiausia reikėtų paminėti, jog taip galėjo nutikti dėl to, kad buvo didesnis laiko tarpas tarp tyrimo stebėjimų vakare ir ryte, pavyzdžiui, vakarinis stebėjimas buvo antradienio vakare, o rytinis stebėjimas buvo ketvirtadienio ryte, tad ryšio nebuvimas tarp šių rezultatų galėjo būti dėl to. Kita vertus, nei vieną tyrimo dieną emocinis ruminavimas vakarais galėjo neturėti ryšio su nuovargiu rytais dėl tos pačios priežasties, kuri buvo minėta anksčiau – dėl darbuotojų gebėjimo naudoti tam tikras relaksacines technikas po darbo ir

psichologinių poreikių patenkinimo. Tai patvirtina ir tyrimai, kurie nagrinėja darbuotojų sveikatą, kurie teigia, kad kasdienis psichologinių poreikių patenkinimas po darbo valandų siejasi su darbuotojų geresniu poilsiu vakare (Van Hoof & Geurts, 2014) ir netgi sekančios dienos jausena (Mojza, Sonnentag & Bornemann, 2011). Taip pat verta paminėti, kad Querstret ir kolegų (2015) atliktas tyrimas atskleidė, kad darbuotojai, kurie moka efektyviai valdyti savo darbo laiką, supranta savo emocijas, kuria artimesnius ryšius su kolegomis, tad tai gali būti dar vienas iš kintamųjų, kuriuos vertėtų apžvelgti nagrinėjant įkyraus mąstymo apie darbą ir nuovargio sąsajas.

Analizuojant antrą įkyraus mąstymo apie darbą konstruktą, buvo išsikelta 1.3 hipotezė, jog „Problemų sprendimų apmąstymas ryte, prognozuoja nuovargį vakare“. Tyrimo rezultatai atskleidė, jog tarp problemų sprendimų apmąstymo ryte ir ūmaus nuovargio vakare yra teigiamas ryšys. Vadinasi, kai asmuo iš ryto apmąsto esančias problemas darbe ir ieško joms sprendimų, toks darbuotojas vakare bus linkęs jausti didesnį nuovargį. Nors yra tyrimų, po kurių paaiškėjo, jog kuo labiau darbuotojai linkę apmąstyti įvairius problemų sprendimus, reikalingus darbinėms užduotims išspręsti, tuo mažiau nuovargio jie jaus (Cropley & Zijlstra, 2012; Firoozbadi et al., 2018), tačiau šios tyrimo hipotezės rezultatas parodė priešingai. Taip gali būti dėl to, kad ne visi asmenys turi pakankamai resursų susidoroti su įtampa ir apmąstyti visus galimus variantus darbinei problemai išspręsti, o problemų sprendimų apmąstymo tipas reikalauja nemažai protinės energijos (Firoozbadi et al., 2018). Taip pat gali būti, jog asmuo, mąstęs apie galimus darbinių problemų sprendimų būdus, nerado tinkamo sprendimo, kurį tą dieną galėjo panaudoti darbe, kas eigoje galėjo sužadinti emocijas panašias į tas, kurios sukelia emocinį ruminavimą (Querstret & Cropley, 2012). Kadangi 1.1 hipotezė patvirtino, jog emocinis ruminavimas siejasi su didesniu nuovargiu, todėl tai gali būti vienas iš paaiškinimų, kodėl problemų sprendimų apmąstymas, vis dėlto taip pat teigiamai siejosi su nuovargiu.

1.4 hipotezė teigė, kad „Problemų sprendimų apmąstymas vakare prognozuoja nuovargio lygį rytais savaitės eigoje “. Ši hipotezė nepasitvirtino. Taip galėjo nutikti dėl panašių priežasčių, kurios buvo paminėtos aptarinėjant 1.2 hipotezę – dėl nelygių tarpų tarp tyrimo dienų ir dėl kintamųjų, kurie nebuvo kontroliuojami šiame tyrime. Taip pat ir ankstesni tyrimai tik iš dalies patvirtino ryšį tarp problemų sprendimo apmąstymo ir nuovargio (Querstret & Cropley, 2012).

Šio tyrimo 1.5 hipotezė, kad „Atsiribojimas nuo darbo ryte prognozuoja nuovargį vakare“, pasitvirtino iš dalies. Iš gautų rezultatų galima matyti, kad antrąją tyrimo dieną (ketvirtadienis), atsiribojimas ryte ir ūmus nuovargis vakare siejosi neigiamai. Taip pat ir ketvirtąją tyrimo dieną (penktadienį) atsiribojimas nuo darbo neigiamai siejosi tiek su lėtiniu, tiek su ūmiu nuovargiu. Tokie rezultatai leidžia daryti prielaidą, jog kuo labiau asmuo jaučiasi atsiribojęs nuo darbo rytais, tuo mažiau jis jaus tiek ūmaus, tiek lėtinio nuovargio simptomus. Tokius rezultatus galima interpretuoti

remiantis Sonnentag ir kolegų (2014) atliktu tyrimu, po kurio paaiškėjo, jog kuo labiau asmenys jaučiasi išsekę, tuo sunkiau jiems atsiriboti nuo darbo ir minčių apie jį. Vadinasi, šis tyrimas patvirtina prieš tai atliktų tyrimų rezultatus iš tos pusės, jog asmenys, kurie labiau atsiriboja nuo darbo po darbo valandų, bus linkę jausti mažesnį nuovargio lygį vakarais po darbo.

Analizuojant 1.6 hipotezę, kad „Atsiribojimas nuo darbo vakare prognozuoja nuovargį rytais savaitės eigoje“, galima matyti, jog hipotezė pasitvirtino iš dalies. Du tyrimo vakarus atsiribojimas nuo darbo ir ūmus nuovargis turėjo neigiamą ryšį. Vadinasi, jei asmuo yra atsiribojęs nuo darbo vakare, jis jus mažesnį nuovargį ryte prieš darbą. Šiuos gautus tyrimo rezultatus patvirtina ir kiti, anksčiau atlikti moksliniai tyrimai, kurie teigė, kad atsiribojimas nuo darbo leidžia asmeniui labiau atsipalaiduoti, pailsėti, dėl ko asmuo jausis mažiau pavargęs (Siltaloppi et al., 2009; Kinnunen et al., 2011; Querstret et al., 2015).

Taigi galima teigti, jog pirmoji tyrimo hipotezė, kad „Įkyrus mąstymas apie darbą prognozuoja nuovargio lygį“, pasitvirtino iš dalies.

2.1 hipotezė teigė, kad „Emocinis ruminavimas apie darbą ryte prognozuos įsitraukimą į darbą vakare “– ši hipotezė pasitvirtino iš dalies. Emocinis ruminavimas trečiąjį tyrimo rytą (trečiadienį) teigiamai siejosi su atsidavimu darbui tos pačios dienos vakare. Vadinasi, kuo labiau asmuo emociškai stipriau įsitraukęs į ruminavimo procesą prieš darbą, tuo labiau jis bus atsidavęs darbui. Tai prieštarauja anksčiau atliktam tyrimui, kuris atskleidė, jog emocinis ruminavimas neigiamai siejosi su įsitraukimu į darbą (Kinnunen et al., 2017). Vienas iš potencialių paaiškinimų šiam rezultatui galėtų būti, jog kai kurie žmonės turi daugiau psichologinių resursų susidoroti su neigiamomis emocijomis ar mintimis tam tikrą laiką, tačiau tai galiausiai gali privesti prie išsekimo bėgant laikui (Firoozbadi et al., 2018).

Toliau analizuojant 2.2 hipotezę – „Emocinis ruminavimas apie darbą vakare prognozuos įsitraukimą į darbą ryte“ – paaiškėjo, jog ši hipotezė nepasitvirtino. Taip galėjo nutikti dėl panašių priežasčių, kurios buvo minėtos anksčiau – jog buvo ne vienodi tarpai tarp vakarinių ir rytinių stebėjimų ir dėl šiame tyrime nekontroliuojamų kintamųjų.

Apžvelgiant 2.3 hipotezę, kad „Problemų sprendimų apmąstymas ryte prognozuos įsitraukimą į darbą vakare“, matome, jog ji pasitvirtino iš dalies. Antrąją tyrimo dieną (ketvirtadienį), problemų sprendimų apmąstymas ryte, teigiamai siejosi su energingumu ir pasinėrimu į darbą tos pačios dienos vakare. Vadinasi, kuo labiau asmuo apmąsto darbines problemas ar kaip spręsti neišspręstas užduotis darbe, tuo energingesnis ir labiau pasinėręs į darbą asmuo jausis. Tai patvirtina ir Weigelt bei kolegų atliktas tyrimas (2019), kuriame autoriai nagrinėjo sąsajas tarp įkyraus mąstymo apie darbą, įsitraukimo į jį ir pozityvaus darbo atspindžio (angl. *positve work reflection*). Šis tyrimas atskleidė,

kad problemų sprendimų apmąstymas stipriausiai teigiamai siejosi su įsitraukimu į darbą, kai darbuotojai teigiamai mąstė apie savo darbą. Tai iš dalies gali paaiškinti, kodėl kitomis tyrimo dienomis ryšiai nebuvo rasti – tyrimas buvo atliktas karantino metu, kai daugiau nei pusė tyrimo dalyvių (52%) dirbo iš namų arba tik dalį laiko iš ofiso (23%). Tad tai galėjo būti dar vienas tyrimo nekontroliuojamų kintamųjų, kurie galėjo veikti tyrimo rezultatus.

2.4 hipotezė teigė, kad „Problemų sprendimų apmąstymas vakare prognozuos įsitraukimą į darbą rytais savaitės eigoje“. Ši hipotezė buvo patvirtinta iš dalies, nes problemų sprendimų apmąstymas pirmąjį tyrimo vakarą (antradienį) teigiamai siejosi su atsidavimu darbui kitos tyrimo dienos ryte (ketvirtadienį). Antrąjį tyrimo vakarą (ketvirtadienį) problemų sprendimų apmąstymas teigiamai siejosi tiek su atsidavimu darbui, tiek su pasinėrimu į jį kitos tyrimo dienos ryte (trečiadienį). Tačiau priešingi rezultatai buvo trečiąjį tyrimo vakarą (trečiadienį), nes problemų sprendimų apmąstymas neigiamai siejosi su pasinėrimu į darbą ketvirtąjį tyrimo rytą (penktadienį). Iš vienos pusės tokie rezultatai rodo, jog kai darbuotojas apmąsto neužbaigtus darbus ir ieško sprendimų jiems, jis jausis labiau atsidavęs ir pasinėręs į savo darbą savaitės eigoje rytais. Tačiau kiti šio tyrimo rezultatai rodo, jog gali būti ir priešingai – kuo labiau darbuotojas mąsto apie darbines problemas ir sprendimus joms, tuo mažiau jis jausis pasinėręs į savo darbus rytais. Taip pat reikėtų neatmesti ir prielaidos, kad tokiems tyrimo rezultatams galėjo daryti poveikį jau anksčiau minėti kintamieji, kurie šiame tyrime nebuvo kontroliuojami, t. y., skirtingas darbo krūvis skirtingomis darbo savaitės dienomis, teigiamas/ neigiamas darbo atspindys, miego kokybė ir pan.

Analizuojant 2.5 hipotezę, kad „Atsiribojimas nuo darbo ryte prognozuos įsitraukimą į darbą vakare“ matome, jog ji pasitvirtino iš dalies. Antrąjį tyrimo rytą (ketvirtadienį) atsiribojimas nuo darbo teigiamai siejosi su pasinėrimu į jį tos pačios dienos vakare. Taip pat ir trečiosios tyrimo dienos ryte (trečiadienį) atsiribojimas nuo darbo teigiamai siejosi su atsidavimu darbui tos pačios dienos vakare. Vadinasi, kuo labiau asmuo atitrūksta mintimis nuo darbo, tuo labiau jis jaus didesnį pasinėrimą ir atsidavimą darbui. Tokius rezultatus gali paremti ir Weigelt ir kolegų (2019) atliktas tyrimas, po kurio paaiškėjo, jog atsiribojimas, nors ir silpnai, tačiau teigiamai siejosi su įsitraukimu į darbą, o tai, savo ruožtu, siejosi su jaučiama gerove ne tik darbiniame, bet ir asmeniniame gyvenime.

Galiausiai nagrinėjant 2.6 hipotezę, kad „Atsiribojimas nuo darbo vakare prognozuos įsitraukimą į darbą rytais savaitės eigoje“, galima teigti, jog ji pasitvirtino iš dalies. Trečiąjį tyrimo vakarą (trečiadienį) atsiribojimas nuo darbo neigiamai siejosi su atsidavimu ir pasinėrimu į darbą kitos tyrimo dienos ryte (penktadienį). Vadinasi, kuo labiau asmuo atsiribojęs nuo darbo vakare, tuo jis mažiau bus linkęs jausti atsidavimą darbui ir pasinėrimą į jį kitos dienos ryte. Šios hipotezės rezultatai prieštarauja prieš tai analizuotos tyrimo hipotezės rezultatams. Šios hipotezės rezultatus iš dalies galėtų paremti Bakker ir Bal (2010) atliktas tyrimas, kuris parodė, jog darbuotojai, kurie yra

labiau įsitraukę į savo darbą, turi didesnį autonomijos jausmą, patys kontroliuoja savo resursus ir siekia darbinių tikslų darbo savaitės eigoje. Tad galima kelti prielaidą, kad savaitės pabaigoje, dauguma darbų būna jau padaryti arba susiplanuojami ir nukeliami kitai savaitei, tad tokiomis dienomis darbuotojai bus labiau atsiriboję nuo darbo ir mažiau į jį įsitraukę. Taip pat toks tyrimo rezultatas praplečia prieš tai atliktus tyrimus, kurie teigė, kad atsiribojimas teigiamai siejasi su įsitraukimu į darbą (Kuhnel, Sonnentag, & Westman, 2009; Siltaloppi et al., 2009).

Taigi galima teigti, jog antroji tyrimo hipotezė – „Įkyrus mąstymas apie darbą prognozuos įsitraukimą į darbą“ – pasitvirtino iš dalies.

Trečioji tyrimo hipotezė, kad „Kuo didesnis įsitraukimas į darbą, tuo mažesnis nuovargis tiek ryte, tiek vakare“, pilnai pasitvirtino visomis tyrimo dienomis. Vadinasi, kuo asmuo labiau jaučiasi įsitraukęs į darbą, tuo mažesnį darbinį nuovargį jis jaus. Tokius rezultatus gali paremti Junker ir kolegų (2020) atliktas tyrimas, kuris parodė, jog įsitraukimas į darbą susijęs su mažesniu išsekimu, tačiau ilgainiui, jei asmuo per ilgai įsitraukęs į darbą, neatitrūksta nuo jo, nepasiima pertraukų tarp darbų ir pan., tokiu atveju, įsitraukimas į darbą gali sietis su padidėjusiu išsekimu.

4.1. Tyrimo privalumai ir trūkumai

Svarbu atkreipti dėmesį į šio tyrimo privalumus ir trūkumus. Kalbant apie privalumus, verta paminėti, jog tyrimų, kurie nagrinėtų su darbu susijusį įkyrų mąstymą, nėra daug, o tokių, kurie nagrinėtų sąsajas tarp įkyraus mąstymo, nuovargio ir įsitraukimo į darbą, apskritai nepavyko aptikti. Tai leido kiekvieną šiame tyrime tirtą objektą apžvelgti nauju kampu. Taipogi šis tyrimas buvo atliekamas dviejų savaičių laikotarpiu, kas leido detaliau apžvelgti ir įvertinti kiekvieną nagrinėtą konstruktą kelias dienas.

Kita vertus, ateityje atliekant panašaus pobūdžio tyrimą, vertėtų atkreipti dėmesį į keletą svarbių aspektų. Pirmiausia, tyrimo imtis turėtų būti reprezentatyvesnė ir didesnė, kas leistų tiksliau įvertinti darbuotojų įkyrų mąstymą apie darbą po darbo valandų, juntamą nuovargį bei įsitraukimą į darbą. Šio tyrimo imtis yra per maža daryti užtikrintas išvadas, tačiau leidžia kelti prielaidas ir rekomendacinius apibendrinimus ateities tyrimams.

Kitas svarbus aspektas – naudotos SEM analizės modelio tinkamumas duomenims. Šio tyrimo SEM analizės indeksai buvo žemesni, kas neleido daryti tvirtų išvadų apie šio tyrimo rezultatus. Ateities tyrimams reikėtų atlikti tokio paties modelio analizę su latentiniais kintamaisiais, o ne su vidurkiais, kaip kad buvo pasirinkta daryti šiame tyrime. Taip pat reikėtų ieškoti daugiau būdų, kaip pagerinti šio modelio tinkamumą duomenims.

Trečiasis dalykas, į kurį reikėtų atkreipti dėmesį – vienodi tarpai tarp tyrimo dienų. Šis tyrimas vyko keturias dienas per dvi savaites, tad tarpai, tarp darbo, poilsio ir tyrimo dienų buvo nevienodi, kas neleido daryti užtikrintų išvadų apie įkyrų mąstymą, nuovargį bei įsitraukimą į darbą. Ateityje atliekant panašaus pobūdžio tyrimus, būtų verta apmąstyti, kaip suplanuoti ir atlikti tyrimą taip, kad būtų vienodi tarpai tarp tyrimo dienų ir kad nebūtų per didelio išmokimo pildant klausimynus kelis kartus.

Taigi apibendrinant privalumus ir trūkumus, galima pastebėti, kad šis tyrimas yra išskirtinis tuo, jog tokio pobūdžio longitudinio tyrimo, kuris nagrinėtų sąsajas tarp įkyraus mąstymo, nuovargio ir įsitraukimo į darbą, nepavyko rasti. Šio tyrimo rezultatai gali būti kaip orientacinis pagrindas kitiems panašiems tyrimams šia tema. Taip pat šis tyrimas gali būti vienas iš būdų parodyti organizacijoms, kokią reikšmę kokybiškas poilsis po darbo valandų turi darbuotojams. Vis dėlto, atliekant tyrimą, buvo pastebėta keletas trūkumų, kurie neleidžia teigti tvirtų išvadų. Nepaisant to, tyrimo metodas ir gauti rezultatai, leidžia kelti prielaidas ir rekomendacijas ateities tyrimams tokia ar panašia tema.

5. IŠVADOS

1. Emocinis ruminavimas vakare tam tikrais savaitės rytais statistiškai teigiamai susijęs su lėtiniu ir ūmiu nuovargiu vakare. Tačiau reikšmingų sąsajų tarp emocinio ruminavimo vakare ir nuovargio kitos tyrimo dienos ryte nepavyko rasti.
2. Problemų sprendimų apmąstymas tam tikrais savaitės rytais statistiškai reikšmingai susijęs su ūmiu nuovargiu vakare, tačiau problemų sprendimų apmąstymas vakare ir nuovargis kitos dienos ryte reikšmingų sąsajų neturi.
3. Atsiribojimas nuo darbo tam tikrais savaitės rytais statistiškai neigiamai siejasi su lėtiniu bei ūmiu nuovargiu vakarais. Taipogi atsiribojimas nuo darbo vakarais statistiškai reikšmingai neigiamai siejasi su kitos dienos ūmiu nuovargiu.
4. Emocinis ruminavimas tam tikrų savaitės dienų rytais statistiškai reikšmingai siejasi su atsidavimu darbui vakarais, tačiau emocinis ruminavimas vakare reikšmingų sąsajų su įsitraukimu į darbą neturi.
5. Problemų sprendimų apmąstymas tam tikrais savaitės rytais statistiškai teigiamai siejosi su energingumu ir pasinėrimu į darbą. Taip pat ir tam tikrais darbo savaitės vakarais problemų sprendimų apmąstymas statistiškai teigiamai siejasi su atsidavimu ir pasinėrimu į darbą kitos dienos ryte, tačiau kai kuriomis savaitės dienomis šis ryšys gali būti neigiamas.
6. Atsiribojimas nuo darbo tam tikrais darbo savaitės rytais statistiškai reikšmingai teigiamai siejasi su atsidavimu ir pasinėrimu į darbą tos pačios dienos vakare, tačiau atsiribojimas nuo darbo vakare statistiškai reikšmingai neigiamai siejasi su atsidavimu ir pasinėrimu į darbą kitos dienos ryte.
7. Įsitraukimas į darbą neigiamai siejasi su darbiniu nuovargiu.

LITERATŪROS SĄRAŠAS

1. Aaronson, L. S., Teel, C. S., Cassmeyer, V., Neuberger, G. B., Pallikkathayl, L., Pierce, J., Press, A. N., Williams, P. D., & Wingate, A. (1999). Defining and measuring fatigue. *Journal of Nursing Scholarship, 31*(1), 45-50;

2. Akerstedt, T., Fredlund, P., Gillberg, M., & Jansson, B. (2002). Work load and work hours in relation to disturbed sleep and fatigue in a large representative sample. *Journal of Psychosomatic Research, 53*, 585-588;

3. Bailey, C., Madden, A., Alfes, K., & Fletcher, L. (2017). The meaning, antecedents and outcomes of employee engagement: A narrative synthesis. *International Journal of Management Reviews, 19*, 31-53;

4. Bakker, A. B. (2011). An evidence-based model of work engagement. *Current Directions in Psychological Science, 20*(4), 265-269;

5. Bakker, A. B., & Bal, P. M. (2010). Weekly work engagement and performance: A study among starting teachers. *Journal of Occupational and Organizational Psychology, 83*, 189-206;

6. Bakker, A. B., & Leiter, M. P. (2010). *Work Engagement: A Handbook O Essential Theory and Research*. Psychology Press;

7. Bisht, N. (2019). A Study on the Role of Work-Related Rumination in the Relationship between Job Characteristics and Burnout. *South Asian Journal of Management, 26*(2), 65;

8. Britt, T. W., Castro, C. A., & Adler, A. (2005). Self-engagement, stressors, and health: A longitudinal study. *Personality and Social Psychology Bulletin, 31*(11), 1475-1486;

9. Brosschot, J. F., Gerin, W., & Thayer, J. F. (2006). The perseverative cognition hypothesis: A review of worry, prolonged stress-related physiological activation, and health. *Journal of Psychosomatic Research, 60*, 113-124;

10. Brosschot, J. F., Pieper, S., & Thayer, J. F. (2005). Expanding stress theory: prolonged activation and perseverative cognition. *Psychoneuroendocrinology, 30*, 1043-1049;

11. Bültmann, U., Kant, Ij., Kasl, S. V., Schröer, K. A. P., Swaen, G. M. H., & Van den Brandt, P. A. (2002). Lifestyle factors as risk factors for fatigue and psychological distress in the working population: Prospective results from the Maastricht cohort study. *Journal of Occupational and Environmental Medicine*, *44*(2), 116–124. https://doi.org/10.1097/00043764-200202000-00006;

12. Casper, A., & Sonnentag, S. (2019). Feeling exhausted or vigorous in anticipation of high workload? The role of worry and planning during the evening. *Journal of Occupational and Organizational Psychology, 93*(1), 215-242;

13. Christian, M. S., Garza, A. S., & Slaughter, J. E. (2011). Work engagement: a quantitative review and test of its relations with task and contextual performance. *Personnel Psychology, 64*, 89-136;

14. Crain, T. L., Schonert-Reichl, K. A., & Roeser, R. W. (2017). Cultivating Teacher Mindfulness: Effects of a Randomized Controlled Trial on Work, Home, and Sleep Outcomes. *Journal of Occupational Health Psychology, 22*(2), 138-152;

15. Cropley, M., & Zijlstra, F. R. H. (2011). Work and rumination. *Handbook of Stress in the Occupations, January*, 487–501. https://doi.org/10.4337/9780857931153.00061;

16. Cropley, M., Dijk, D., & Stanley, N. (2006). Job strain, work rumination, and sleep in school teachers. *European Journal of Work and Organizational Psychology, 15*(2), 181-196;

17. Cropley, M., Michalianou, G., Pravettoni, G., & Millward, L. J. (2011). The relation of post-work ruminative thinking with eating behaviour. *Stress an Health, 28*, 23-30;

18. Cropley, M., Rydstedt, L. W., Devereux, J. J., & Middleton, B. (2013). The relationship between work-related rumination and evening and morning salivary cortisol secretion. *Stress and Health, 31*(2), 150–157. https://doi.org/10.1002/smi.2538;

19. Dawson, D., Ian Noy, Y., Härmä, M., Kerstedt, T., & Belenky, G. (2011). Modelling fatigue and the use of fatigue models in work settings. *Accident Analysis and Prevention, 43*(2), 549–564). https://doi.org/10.1016/j.aap.2009.12.030;

20. Demerouti, E., Schaufeli, W. B., & de Jonge, J. (2001). Burnout and engagement as a function of demands and control. *Scandinavian Journal of Work, Environment and Health, 27*(4), 279-286;

21. Donahue, E. G., Forest, J., Vallerand, R. J., Lemyre, P. N., Crevier-Braud, L., & Bergeron, É. (2012). Passion for Work and Emotional Exhaustion: The Mediating Role of Rumination and Recovery. *Applied Psychology: Health and Well-Being*, *4*(3), 341–368. https://doi.org/10.1111/j.1758-0854.2012.01078.x;

22. Etzion, D., Eden, D., & Lapidot, Y. (1998). Relief from job stressors and burnout: Reserve service as a respite. *Journal of Applied Psychology*, *83*(4), 577–585. https://doi.org/10.1037/0021-9010.83.4.577;

23. Firoozabadi, A., Uitdewilligen, S., & Zijlstra, F. R. H. (2018). Should you switch off or stay engaged? The consequences of thinking about work on the trajectory of psychological well-being over time. *Journal of Occupational Health Psychology*, *23*(2), 278–288. https://doi.org/10.1037/ocp0000068;

24. Frese, M., & Fay, D. (2001). Personal initiative: an active work for the 21st century. *Research in Organizational Behavior*, *23*, 133–187;

25. Fritz, C., & Sonnentag, S. (2005). Recovery, health, and job performance: effects of weekend experiences. *Journal of Occupational Health Psychology*, *10*(3), 187-199;

26. Fritz, C., Sonnentag, S., Spector, P. E., & McInroe, A. (2010). The weekend matters: relationships between stress recovery and affective experiences. *Journal of Organizational Behavior, 31*, 1137-1162;

27. Hamesch, U., Cropley, M., & Lang, J. (2014). Emotional versus Cognitive Rumination: Are They Differentially Affecting Long-term Psychological Health? The Impact of Stressors and Personality in Dental Students. *Stress and Health, 30*, 222-231;

28. Hobfoll, S. E., Johnson, R. J., Ennis, N., & Jackson, A. P. (2003). Resource loss, resource gain, and emotional outcomes among inner city women. *Journal of Personality & Social Psychology*, 84(3), 632–643). https://doi.org/10.1037//0022-3514.84.3.632;

29. Hockey, R. (2013). *The Psychology of Fatigue: Work, Effort and Control*. Cambridge: Cambridge University Press. Prieiga internetu: http://web.a.ebscohost.com.skaitykla.mruni.eu

30. Hooper, D., Coughlan, J., & Mullen, M. R. (2008). Structural Equation Modelling: Guidelines for Determining Model Fit. *The Electronic Journal of Business Research Methods*, *6*(1), 53-60;

31. Junker, N. M., Kaluza, A. J., Hausser, J. A., Mojzisch, A., van Dick., R., Knoll, M, & Demerouti, E. (2020). Is Work Engagement Exhausting? The Longitudinal Relationship Between Work Engagement and Exhaustion Using Latent Growth Modeling. *Applied Psychology*, *70*(2), 788-815. https://doi.org/10.1111/apps.12252;

32. 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. https://doi.org/10.1080/1359432X.2010.524411;

33. Kinnunen, U., Feldt, T., Sianoja, M., de Bloom, J., Korpela, K. & Geurts, S. (2017). Identifying long-term patterns of work-related rumination: associations with job demands and well-being outcomes. *European Journal of Work and Organizational Psychology, 26*(4), 1-13;

34. Kunert, K., King, M., & Kolkhorst, F. (2007). Fatigue and Sleep Quality in Nurses. *Journal of Psychosocial Nursing and Mental Health Services, 45*(8), 30-37;

35. Larsen, B. A., & Christenfeld, N. J. S. (2011). Cognitive distancing, cognitive restructuring, and cardiovascular recovery from stress. *Biological Psychology, 86*(2), 143-148;

36. Lyubomirsky, S., Caldwell, N. D., & Nolen-Hoeksema, S. (1998). Effects of Ruminative and Distracting Responses to Depressed Mood on Retrieval of Autobiographical Memories. In *Journal of Personality and Social Psychology*, *75*(1), 166–177. https://doi.org/10.1037/0022-3514.75.1.166;

37. Lyubomirski, S., Kasri, F., & Zehm, K. (2003). Dysphoric Rumination Impairs Concentration on Academic Tasks. *Cognitive Therapy and Research, 27*(3), 309-330;

38. Lyznicki, J. M., Doege, T. C., Davis, R. M., & Williams, M. A. (1998). Sleepiness, Driving, and Motor Vehicle Crashes. *JAMA, 279*(23), 1908-1913;

39. May, D. R., Gilson, R. L., & Harter, L. M. (2004). The psychological conditions of meaningfulness, safety and availability and the engagement of the human spirit at work. *Journal of Occupational and Organizational Psychology, 77*, 11-37;

40. Martin, L. L., & Tesser, A. (1996). *Ruminative Thoughts.* University of Illinois;

41. Maslach, C. (2003). Job Burnout: New Directions in Research and Intervention. *Current Directions in Psychological Science, 12*(5), 189-192;

42. Maslach, C., & Jackson, S. E. (1981). The messurement of experienced Burnout. Journal of Occupational Behaviour. In *Journal of Occupational Behaviour, 2*, 99–113;

43. Maslach, C., Schaufeli, W. B., & Leiter, M. P. (2001). Job burnout. *Annual Review of Psychology, 52*, 397-422;

44. McEwen, B. S. (1998). Protective and damaging effects of stress mediators. *New England Journal of Medicine, 338*, 171-179;

45. Mellings, T. M. B., & Alden, L. E. (2000). Cognitive processes in social anxiety: The effects of self-focus, rumination and anticipatory processing. In *Behaviour Research and Therapy*, *38*(3), 243–257. https://doi.org/10.1016/S0005-7967(99)00040-6;

46. Mojza, E. J., Sonnentag, S., & Bornemann, C. (2011). Volunteer work as a valuable leisure-time activity: A day-level study on volunteer work, non-work experiences, and well-being at work. *Journal of Occupational and Organizational Psychology, 84*, 123-152;

47. Nylén, L., Melin, B., & Laflamme, L. (2007). Interference between work and outside-work demands relative to health: Unwinding possibilities among full-time and part-time employees. In *International Journal of Behavioural Medicine*, 14(4), 229–236. https://doi.org/10.1007/BF03002997;

48. Ottaviani, C., Brosschot, J. F., Lonigro, A., Medea, B., Diest, I., & Thayer, J. F. (2017). Hemodynamic Profiles of Functional and Dysfunctional Forms of Repetitive Thinking. *Annals of Behavioral Medicine, 51*(2), 261-271;

49. Perko, K., Kinnunen, U., & Feldt, T. (2017). Long-term profiles of work-related rumination associated with leadership, job demands, and exhaustion: A three-wave study. *Work and Stress*, *31*(4), 395–420. https://doi.org/10.1080/02678373.2017.1330835;

50. Peterson. C., & Seligman, M. E. P. (2004). *Character Strengths and Virtues: A Handbook and Classification.* Oxford University Press;

51. Porter, G. (1996). Organizational Impact of Workaholism: Suggestions for Researching the Negative Outcomes of Excessive Work. *Journal of Occupational Health Psychology, 1*(1), 70-84;

52. Pravettoni, G., Cropley, M, Leotta, S. N., & Bagnara, S. (2007). The differential role of mental rumination among industrial and knowledge workers. *Ergonomics, 50*(11), 1931-1940;

53. Querstret, D., & Cropley, M. (2012). Exploring the relationship between work-related rumination, sleep quality, and work-related fatigue. *Journal of Occupational Health Psychology*, *17*(3), 341–353. https://doi.org/10.1037/a0028552;

54. Querstret, D., Cropley M., Kruger, P., & Heron, R. J. L. (2015). Assessing the effect of a Cognitive Behaviour Therapy (CBT)-based workshop on work-related rumination, fatigue, and sleep. *European Journal of Work and Organizational Psychology, 25*(1), 50-67;

55. Reis, H. T., Sheldon, K. M., Gable, S. L., Roscoe, J., & Ryan, R. M. (2000). Personality and social psycholog y bulletin Daily Well-Being: The Role of Autonomy, Competence, and Relatedness. In *Personality & social psychology bulletin*, *26*(4), 419–435);

56. Ryan, R. M., & Frederick, C. (1997). On energy personality, and health: subjective vitality as a dynamic reflection of well-being. *Journal of Personality, 65*(3), 529-565;

57. Ryan, R. M., Deci, E. L., Nix, G. A., & Manly, J. B. (1999). Revitalization through Self-Regulation: The Effects of Autonomous and Controlled Motivation on Happiness and Vitality. *Journal of Experimental Social Psychology*, *35*, 266–284;

58. Saks, A. M., & Gruman, J. A. (2011). Manage Employee Engagement to Manage Performance. *Industrial and Organizational Psychology, 4*, 204-207;

59. Schaufeli, W. B, & Dierendonck, D. V. (1993). The construct validity of two burnout measures. *Journal of Organizational Behavior, 14*, 631-647;

60. Schaufeli, W. B., & Bakker, A. B. (2004). Utrecht work engagement scale Preliminary Manual Version 1.1. *Occupational Health Psychology Unit Utrecht University*, *December*, 1–60. https://doi.org/10.1037/t01350-000;

61. Schaufeli, W. B., Bakker, A. B., & Salanova, M. (2006). Work Engagement with a Short Questionnaire: A Cross-National Study. *Educational and Psychological Measurement, 66*(4), 701-7016;

62. Schaufeli, W. B., Salanova, M., Gonzalez-Roma, V., & Bakker, A. B. (2000). The measurement of engagement and burnout: a two-sample confirmatory factor analytic approach. *Journal of Happiness Studies, 3*, 71-92;

63. Schaufeli. W. B., Taris. T. W., & Bakker, A. B. (2006). Dr Jekyll or Mr Hyde? On the differences between work engagement and workaholism. *Research Companion to Working Time and Work Addiction,* 193-217;

64. Segerstrom, S. C., Stanton, A. L., Alden, L. E., & Shortridge, B. E. (2003). A Multidimensional Structure for Repetitive Thought: What's on Your Mind, and How, and How Much? *Journal of Personality and Social Psychology, 85*(5), 909-921;

65. Shankar, A., Syamala, S., & Kalidindi, S. (2010). Insufficient rest or sleep and its relation to cardiovascular disease, diabetes and obesity in a national, multi-ethnic sample. *PLoS ONE, 5*(11). https://doi.org/10.1371/journal.pone.0014189;

66. Siltaloppi, M., Kinnunen, U., & Feldt, T. (2009). Recovery experiences as moderators between psychosocial work characteristics and occupational well-being. *Work and Stress, 23*(4), 330-348;

67. Shimazaki, T., Uechi, H., & Takenaka, K. (2019). Mental Health Promotion Behaviours Associated With a 6-Month Follow-Up on Job-Related Mood Among Japanese Workers. *International Perspectives in Psychology: Research, Practice, Consultation, 9*(1), 48-64;

68. Shirom, A. (2004). Feeling vigorous at work? The construct of vigour and the study of positive affect in organizations. *Occupational Stress and Well Being, 3*, 135-164;

69. Syrek, C., & Antoni, C. H. (2014). Unfinished Tasks Foster Rumination and Impair Sleeping - Particularly if Leaders Have High Performance Expectations. *Journal of Occupational Health Psychology, 19*(4), 490-499;

70. Syrek, C., Weigelt, O., Peifer, C., & Antoni, C. H. (2016). Zeigarnik's Sleepless Nights: How Unfinished Tasks at the End of the Week Impair Employee Sleep on the Weekend Through Rumination. *Journal of Occupational Health Psychology, 22*(2), 225-238;

71. Smit, B. (2015). Successfully leaving work at work: The self-regulatory underpinnings of psychological detachment. *Journal of Occupational and Organizational Psychology, 89*(3), 493-514;

72. 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), 206-216;

73. 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), 204-221;

74. Sonnentag, S., & Kühnel, J. (2016). Coming back to work in the morning: Psychological detachment and reattachment as predictors of Work engagement. *Journal of Occupational Health Psychology, 21*(4), 379–390. https://doi.org/10.1037/ocp0000020;

75. 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), 674–684;

76. Sonnentag, S., Binnewies, C., & Mojza, E. J. (2010). Staying well and engaged when demands are high: the role of psychological detachment. *Journal of Applied Psychology, 95*(5), 965–976;

77. Sonsone, R. A., & Sansone, L. A. (2021). Rumination: Relationships with Physical Health. *Innovations in Clinical Neuroscience, 9*(2), 29-34;

78. Ten Brummelhuis, L. L., & Bakker, A. B. (2012). Staying engaged during the week: The effect of off-job activities on next day work engagement. In *Journal of Occupational Health Psychology, 17*(4), 445–455). https://doi.org/10.1037/a0029213;

79. Thomsen, D. K., Mehlsen, M. Y., Zachariae, R., & Christensen, S. (2003). Rumination—relationship with negative mood and sleep quality. *Personality and Individual Differences, 34,* 1293-1301;

80. Umoren, O. A., & Ekanem, M. (2019). Role of supervisory behaviour and family relations in unravelling burnout among nurses in uyo metropolis. *IFE Psychologia: An International Journal, 27*(2), 223-234;

81. Vahle-Hinz, T., Bamberg, E., Dettmers, J., Friedrich, N., & Keller, M. (2014). Effects of work stress on work-related rumination, restful sleep, and nocturnal heart rate variability experienced on workdays and weekends. In *Journal of Occupational Health Psychology, 19*(2), 217–230. https://doi.org/10.1037/a0036009;

82. Vahle-Hinz, T., Mauno, S., De Bloom, J., & Kinnunen, U. (2017). Rumination for innovation? Analysing the longitudinal effects of work-related rumination on creativity at work and off-job recovery. *Work and Stress, 31*(4), 315–337. https://doi.org/10.1080/02678373.2017.1303761;

83. Van Hooff, M. L. M., & Geurts, S. A. E. (2014). Need satisfaction during free evening hours: Examining its role in daily recovery. *Stress and Health, 30*(3), 198–208. https://doi.org/10.1002/smi.2595;

84. Waddill-Goad, S. M. (2019). Stress, Fatigue, and Burnout in Nursing. *Journal of Radiology Nursing, 38*(1), 44–46. https://doi.org/10.1016/j.jradnu.2018.10.005;

85. Weigelt, O., & Syrek, C. J. (2017). Ovsiankina's Great Relief: How Supplemental Work during the Weekend May Contribute to Recovery in the Face of Unfinished Tasks. *International Journal of Environmental Research and Public Health, 14*(2), 1606;

86. Weigelt, O., Syrek, C. J., Schmitt, A., & Urbach, T. (2019). Finding peace of mind when there still is so much left undone-a diary study on how job stress, competence need satisfaction, and proactive work behavior contribute to work-related rumination during the weekend. *Journal of Occupational Health Psychology*, *24*(3), 373–386. https://doi.org/10.1037/ocp0000117;

87. Williamson, A., Lombardi, D. A., Folkard, S., Stutts, J., Courtney, T. K., & Connor, J. L. (2011). The link between fatigue and safety. In *Accident Analysis and Prevention*, 43(2), 498–515. https://doi.org/10.1016/j.aap.2009.11.011;

88. Winwood, P. C., Winefield, A. H., Dawson, D., & Lushington, K. (2005). Development and validation of a scale to measure work-related fatigue and recovery: The Occupational Fatigue Exhaustion/Recovery scale (OFER). *Journal of Occupational and Environmental Medicine*, *47*(6), 594–606. https://doi.org/10.1097/01.jom.0000161740.71049.c4;

89. Winwood, P., Bakker, A. B., & Winefield, A. H. (2007). An Investigation of the Role of Non–Work-Time Behavior in Buffering the Effects of Work Strain. *Journal of Occupational and Environmental Medicine, 49(*8), 862-871;

90. Winwood, P., Lushington, K., & Winefield, A. H. (2006). Further Development and Validation of the Occupational Fatigue Exhaustion Recovery (OFER) Scale. *Journal of Occupational and Environmental Medicine, 48*(4), 381-389;

91. Querstret, D., Cropley, M., Fife-schaw. (2017*).* Internet-Based Instructor-Led Mindfulness for Work-Related Rumination, Fatigue, and Sleep: Assessing Facets of Mindfulness as Mechanisms of change. A randomized waitlist control trial. *Journal of Occupational Health Psychology, 22*(2), 153–169;

92. Xanthopoulou, D., Bakker, A. B., Demerouti, E., & Schaufeli, W. B. (2009). Work engagement and financial returns: A diary study on the role of job and personal resources. *Journal of Occupational and Organizational Psychology, 82,* 183-200;

93. Zijlstra, F. R. H., & Sonnentag, S. (2006). Job characteristics and off-job activities as predictors of need for recovery, well-being, and fatigue. *Journal of Applied Psychology, 91*(2), 330-350.

SANTRAUKA

Įkyraus mąstymo apie darbą sąsajos su nuovargiu ir įsitraukimu į darbą

Tyrimo tikslas – nustatyti skirtingų įkyraus mąstymo apie darbą tipų, nuovargio bei įsitraukimo į darbą sąsajas.

Dviejų savaičių tyrime dalyvavo 102 dirbantys žmonės iš skirtingų Lietuvos ir užsienio organizacijų. Tyrimas buvo atliekamas internetinės apklausos būdu. Tyrimo anketą sudarė sociodemografiniai klausimai apie darbuotoją, *Su darbu susijusio įkyraus mąstymo klausimynas* (Cropley, Michalianou, Pravettoni & Millward, 2012), *Profesinio nuovargio, išsekimo, atsigavimo skalė* (Winwood, Dawson, Winefield & Lushington, 2005) ir *Trumpoji Utrechto įsitraukimo į darbą skalė* (Schaufeli & Bakker, 2003).

Tyrimo rezultatai parodė, kad nors ir ne visomis savaitės dienomis, tačiau įkyrus mąstymas apie darbą turi sąsajų su nuovargiu – vienomis dienomis ar net skirtingu laiku dienoje, ryšys tarp šių kintamųjų gali būti teigiamas, o kartais ir neigiamas, kas reiškia, jog mąstymas apie darbą po darbo valandų gali tiek teigiamai, tiek neigiamai veikti darbuotojus ir jų psichinę sveikatą. Taip pat buvo gauta, jog įkyrus mąstymas apie darbą prognozuoja ir įsitraukimą į darbą – kuo labiau darbuotojas emociškai įsitraukęs į apmąstymus apie darbines užduotis, kuo daugiau mąsto apie neišspręstas darbines situacijas, tuo labiau jis bus įsitraukęs į darbą. Tačiau buvo gauti ir kontraversiški rezultatai, kurie rodė, jog kai kuriomis dienomis arba tam tikrais rytais ar vakarais savaitėje, įkyrus mąstymas apie darbą neigiamai veikė įsitraukimą į darbą. Dar daugiau, šiame tyrime nustatyta, kad kuo didesnis darbuotojo įsitraukimas į darbą tiek ryte, tiek vakare, tuo mažiau nuovargio jis jaus savaitės eigoje. Kita vertus, šis tyrimas yra žvalgomojo pobūdžio, tad jo rezultatus reikėtų interpretuoti atsargiai ir naudoti tolimesniems tyrimams kaip pagrindą.

Raktiniai žodžiai: įkyrus mąstymas; nuovargis; įsitraukimas į darbą; tęstinis tyrimas.

SUMMARY

Relationships between Work-Related Rumination, Fatigue, and Work Engagement.

Aim of this research – to measure relations between different types of work-related rumination, fatigue and work engagement.

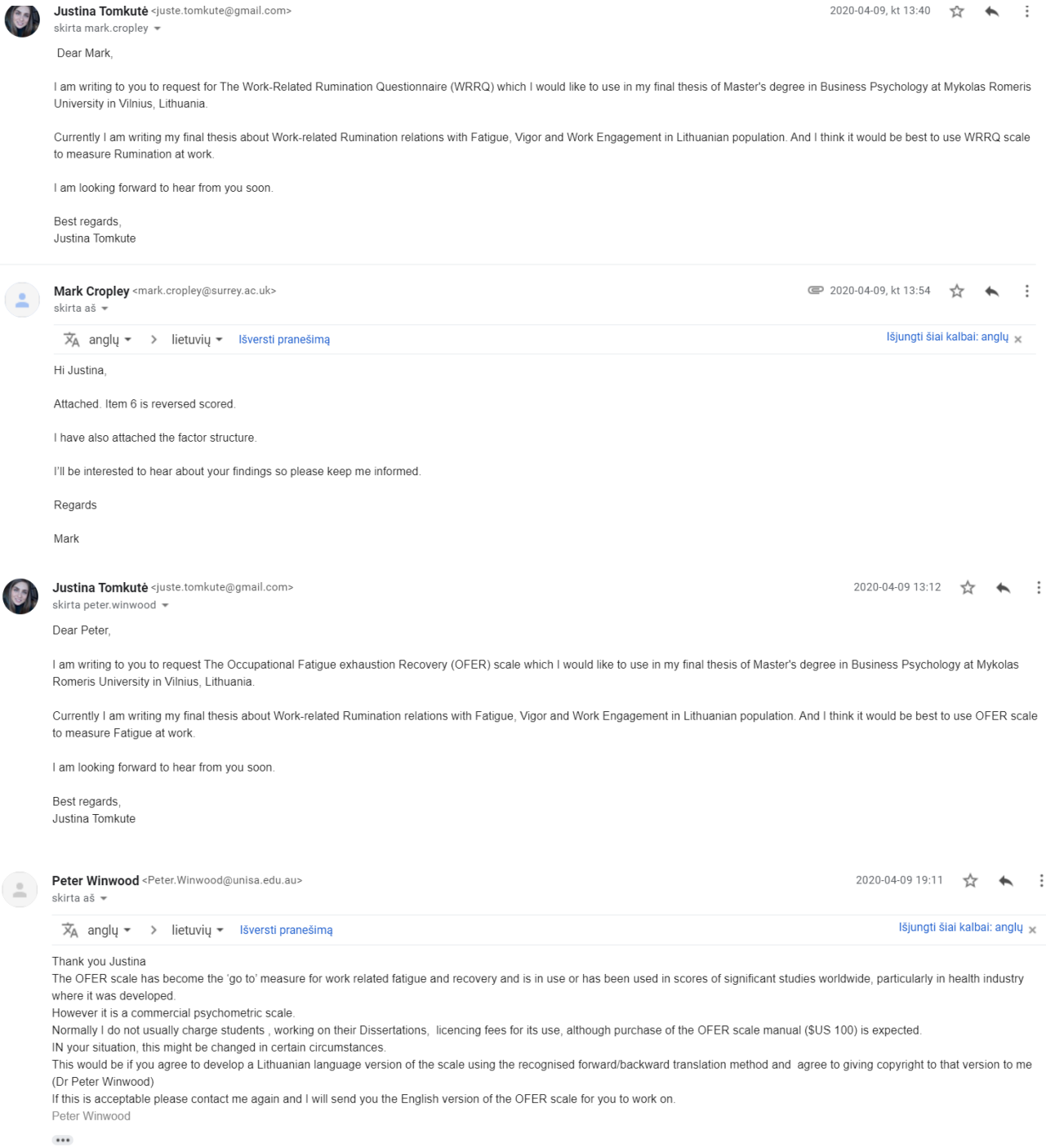
102 working individuals from different organizations in Lithuania and abroad countries have participated in this two-week long research. Research was completed with the help of an online surveys. This survey included sociodemographic questions about employees, *Work-Related Rumination Questionnaire (WRRQ)* (Cropley, Michalianou, Pravettoni & Millward, 2012), *Occupational Fatigue, Exhaustion, Recovery Scale (OFER)* (Winwood, Dawson, Winefield & Lushington, 2005) and *The Utrecht Work Engagement Scale (UWES-9)* (Schaufeli & Bakker, 2003).

Results of this research have shown, that work rumination has relationship with fatigue, however it was not relevant for all days of the working week. Some days of the working week or even different times of the same day might have positive or negative relations between these two variables, which means that ruminating about work after work can both, positively and negatively, influence employees and their mental health. Also, this research has shown that rumination about work predicts work engagement – the more employee is emotionally involved in thinking about work-related tasks and unsolved situations at work, the more he will be engaged to work. On the contrary, some of the results have shown that rumination about work have been negatively related to work engagement on some of the research days or certain mornings or evenings of the week. Moreover, research has shown that the more employee is engaged in work both, in the morning and in the evening, the less fatigue he will experience during the week. On the other hand, this research is more of the pilot study, which means that results of it should be interpreted carefully and the future findings should use it as the basis only.

Key words: work-related rumination; fatigue; work engagement; longitudinal study.

PRIEDAI

Priedas nr.1. Leidimai naudoti tyrimo klausimynus



Justina Tomkutė <juste.tomkute@gmail.com> 2020-04-09, kt 13:40
skirta mark.cropley

Dear Mark,

I am writing to you to request for The Work-Related Rumination Questionnaire (WRRQ) which I would like to use in my final thesis of Master's degree in Business Psychology at Mykolas Romeris University in Vilnius, Lithuania.

Currently I am writing my final thesis about Work-related Rumination relations with Fatigue, Vigor and Work Engagement in Lithuanian population. And I think it would be best to use WRRQ scale to measure Rumination at work.

I am looking forward to hear from you soon.

Best regards,
Justina Tomkute

Mark Cropley <mark.cropley@surrey.ac.uk> 2020-04-09, kt 13:54
skirta aš

anglų › lietuvių Išversti pranešimą Išjungti šiai kalbai: anglų

Hi Justina,

Attached. Item 6 is reversed scored.

I have also attached the factor structure.

I'll be interested to hear about your findings so please keep me informed.

Regards

Mark

Justina Tomkutė <juste.tomkute@gmail.com> 2020-04-09 13:12
skirta peter.winwood

Dear Peter,

I am writing to you to request The Occupational Fatigue exhaustion Recovery (OFER) scale which I would like to use in my final thesis of Master's degree in Business Psychology at Mykolas Romeris University in Vilnius, Lithuania.

Currently I am writing my final thesis about Work-related Rumination relations with Fatigue, Vigor and Work Engagement in Lithuanian population. And I think it would be best to use OFER scale to measure Fatigue at work.

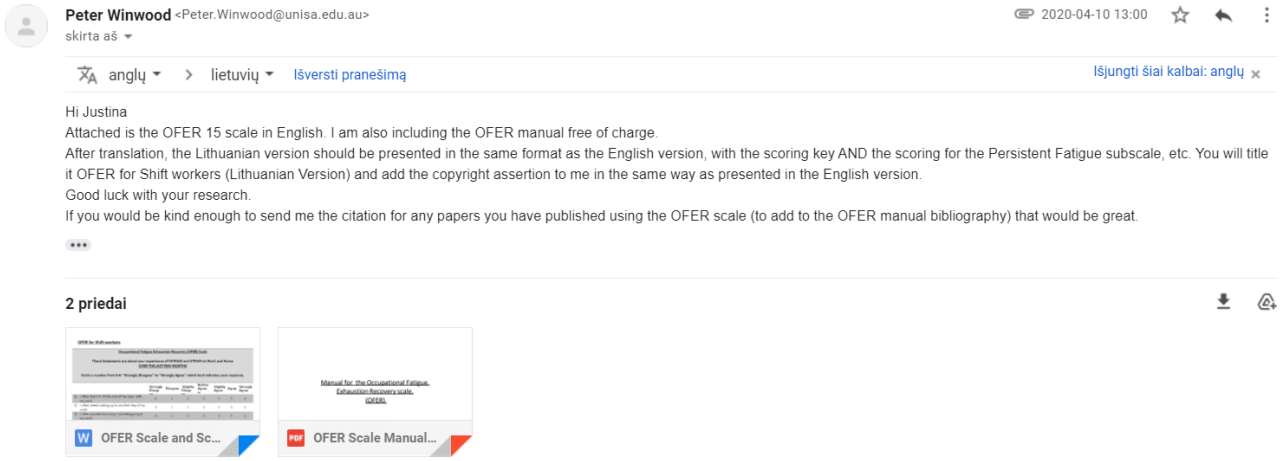
I am looking forward to hear from you soon.

Best regards,
Justina Tomkute

Peter Winwood <Peter.Winwood@unisa.edu.au> 2020-04-09 19:11
skirta aš

anglų › lietuvių Išversti pranešimą Išjungti šiai kalbai: anglų

Thank you Justina
The OFER scale has become the 'go to' measure for work related fatigue and recovery and is in use or has been used in scores of significant studies worldwide, particularly in health industry where it was developed.
However it is a commercial psychometric scale.
Normally I do not usually charge students , working on their Dissertations, licencing fees for its use, although purchase of the OFER scale manual ($US 100) is expected.
IN your situation, this might be changed in certain circumstances.
This would be if you agree to develop a Lithuanian language version of the scale using the recognised forward/backward translation method and agree to giving copyright to that version to me (Dr Peter Winwood)
If this is acceptable please contact me again and I will send you the English version of the OFER scale for you to work on.
Peter Winwood



Peter Winwood <Peter.Winwood@unisa.edu.au>
skirta aš

2020-04-10 13:00

anglų › lietuvių Išversti pranešimą

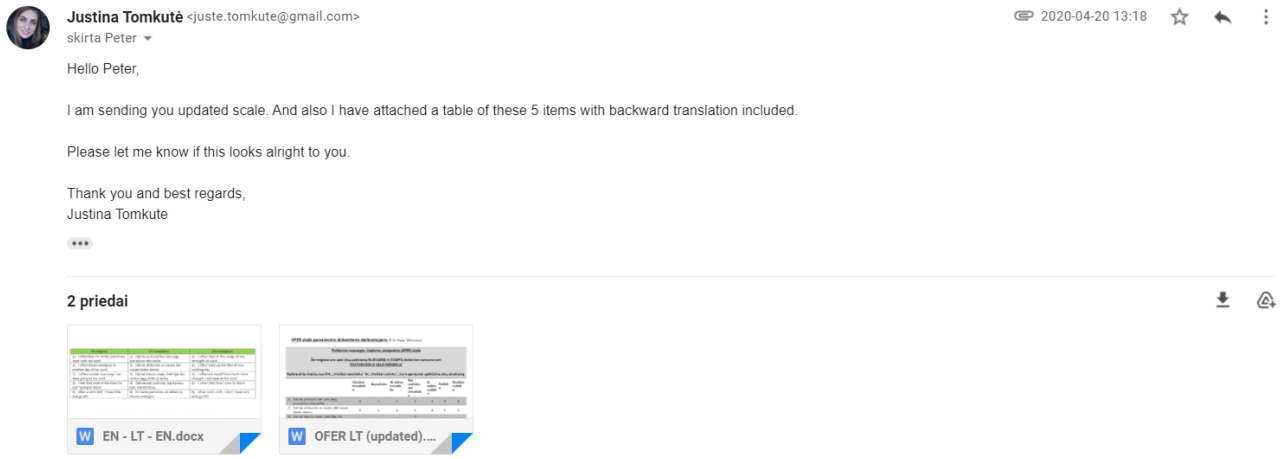
Išjungti šiai kalbai: anglų

Hi Justina
Attached is the OFER 15 scale in English. I am also including the OFER manual free of charge.
After translation, the Lithuanian version should be presented in the same format as the English version, with the scoring key AND the scoring for the Persistent Fatigue subscale, etc. You will title it OFER for Shift workers (Lithuanian Version) and add the copyright assertion to me in the same way as presented in the English version.
Good luck with your research.
If you would be kind enough to send me the citation for any papers you have published using the OFER scale (to add to the OFER manual bibliography) that would be great.

2 priedai

OFER Scale and Sc...

OFER Scale Manual...



Justina Tomkutė <juste.tomkute@gmail.com>
skirta Peter

2020-04-20 13:18

Hello Peter,

I am sending you updated scale. And also I have attached a table of these 5 items with backward translation included.

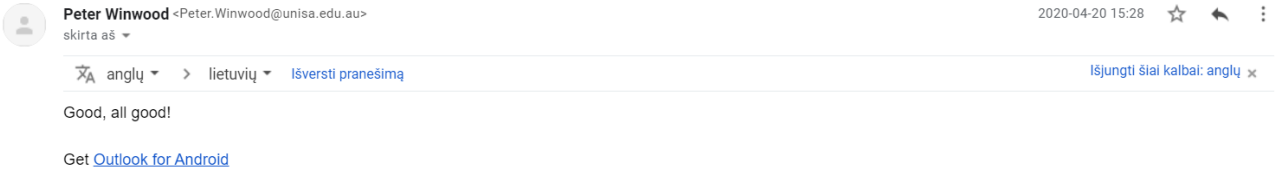
Please let me know if this looks alright to you.

Thank you and best regards,
Justina Tomkute

2 priedai

EN - LT - EN.docx

OFER LT (updated)....



Peter Winwood <Peter.Winwood@unisa.edu.au>
skirta aš

2020-04-20 15:28

anglų › lietuvių Išversti pranešimą

Išjungti šiai kalbai: anglų

Good, all good!

Get Outlook for Android

Priedas nr. 2. Tyrimo išvesties failas

https://drive.google.com/file/d/18MDMOolJM_9qrUBAI1225KbVKfPV3lY4/view?usp=sharing

Priedas nr. 3. Tyrimo instrukcija tyrimo dalyviams



Priedas nr. 4. Tyrimo instrukcija tyrimo dalyviams

Sveiki!
Esu Mykolo Romerio universiteto, verslo psichologijos studentė ir atlieku tyrimą savo magistro baigiamajam darbui.

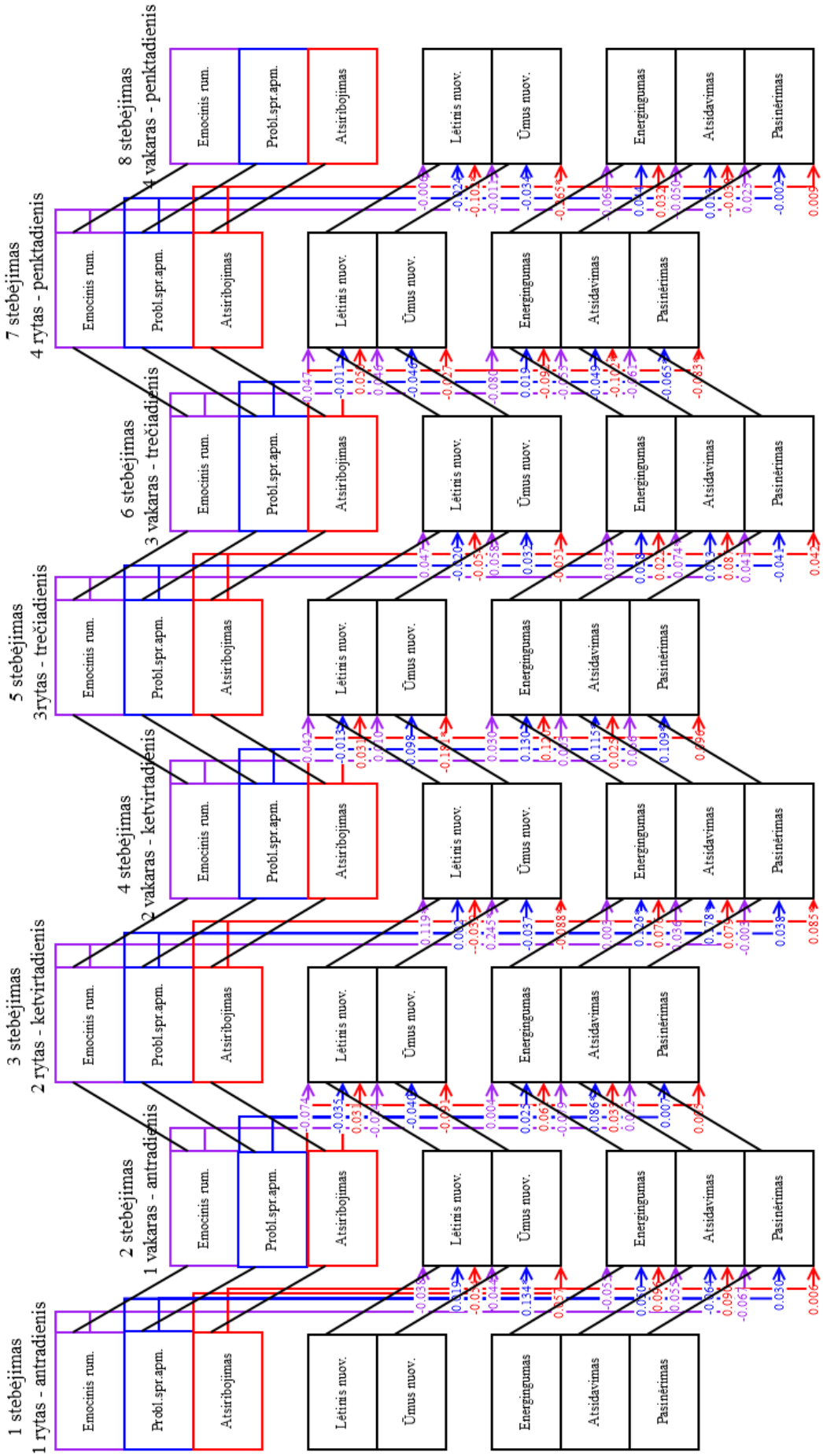
Tyrimu siekiama išsiaiškinti, ar mąstymas apie darbo užduotis po darbo, siejasi su patiriama įtampa, o gal kaip tik su didesne motyvacija dirbti.

Prie kiekvieno teiginio pateikti atsakymų variantai. Labai prašau jūsų atidžiai ir nuoširdžiai atsakyti į kiekvieną teiginį taip, kaip atrodo teisingiausia ir pasirinkti tokį atsakymo variantą, kuris yra jums tinkamiausias. Klaidingų ar teisingų atsakymų čia nėra!
Užtruksite apie 7 min.

Jei nutiktų taip, kad praleistumėt vieną pildymo etapą, kitų galima ir nebepildyti, kad rezultatai nebūtų iškreipti. Tokiu atveju gali rašyti man (juste.tomkute@gmail.com) ir įtraukčiau tave iš naujo.

Labai dėkoju už nuoširdumą!

Priedas nr. 5. Kelių diagrama su autoregresijomis



Justina Tonkute
justa.tonkute@gmail.com
2021-05-13

