LATVIJAS UNIVERSITĀTE
PEDAGOĢIJAS, PSIHOLOĢIJAS UN MĀKSLAS FAKULTĀTE
PSIHOLOĢIJAS NODAĻA

UZTVERTĀ STRESA, DARBA-ĢIMENES KONFLIKTA RADĪTĀJU SAISTĪBA AR ATTĀLINĀTĀ DARBA BIEŽUMU

BAKALAURA DARBS

Autors: **Laura Muriņa**

Studenta apliecības Nr. lm12013

Darba vadītājs: Asoc.prof. Aija Dudkina

Rīga 2021

ANOTĀCIJA

Pētījuma "Uztvertā stresa, darba-ģimenes konflikta radītāju saistība ar attālinātā darba biežumu" mērķis bija noskaidrot kādas saistības pastāv starp uztverto stresu, darba-ģimenes konfliktu un attālinātā darba biežumu.

Pētījuma izlase tika veidota pēc brīvprātības principa. Pētījumā piedalījās viena respondentu grupa, vecumā no 25-50 gadiem. Pētījumā piedalījās 53 respondenti (N 53) , tai skaitā 10 (19%) vīrieši un 43 (81%) sievietes. Pētījuma piedalījās respondenti, kuri ir attālinātā darba veicēji un ģimenē viens no vecākiem veic attālināto darbu 35 (66%) gadījumos vai abi vecāki ģimenē veic attālināto darbu 18 (34%) gadījumos. Visās respondentu ģimenēs klātesoši ir bērni. Viens bērns ir 20 (38%) respondentu, divi un vairāk bērni 33 (62%) respondentu. Tika iegūti dati arī par bērnu vecumu: pirmskolas vecuma bērns 11 (21%) respondentam, skolas vecuma bērns 24 (45%) respondentiem, abu vecumu bērni 18 (34%) respondentiem.

Pētījuma grupas neveidojas respondentu datos par attālinātā darba biežumu, tie neatbilst normālām sadalījumam, jo iegūtajiem datiem nav liela izkliede un apjoms. Pētījuma grupas veidojas saistībā ar ģimenes struktūru, respondentiem, kuru ģimenēs ir viens vai vairāk bērni, kā arī ņemot vērā bērnu vecumu – pirmskolas, skolas vai abu vecumu bērni.

Pētījums veikts atbilstoši kvantitatīvi korelatīva pētījuma dizainam.

Pētījuma mērķa sasniegšanai tiek izmantotas četras aptaujas: Demogrāfisko datu aptauja, kas ietvēra jautājumus par respondentu dzimumu, bērnu skaitu ģimenē un bērnu vecumu: pirmskolas vecuma bērns vai skolas vecuma bērns, abu vecumu bērni. Attālinātā darba biežuma mērīšanas aptauja, ietver jautājumus par attālinātā darba stundu skaitu dienā un nedēļā; Uztvertā stresa skala (Perceived Stress Scale; Cohen, Kamarck, & Mermelstein, 1983; latviešu valodā adaptējusi Stokenberga, 2010); Daudzdimensionālā darba - ģimenes konflikta skala (Multidimensional Measure of Work-Family Conflict; Carlson, Kacmar, & Williams, 2000; latviešu valodā adaptējusi Zāģere, 2012);

Respondenti elektroniski aizpildīja aptaujas anketu, kas sastāvēja no 34 jautājumiem, ietverot sociāldemogrāfisko informāciju, attālinātā darba biežuma mērīšanas aptauju, uztvertā stresa un darba-ģimenes konfliktu aptaujas.

Pētījuma rezultātos tika secināts, ka uz izvirzītajiem pētījuma jautājumiem un izvirzītajām pētījuma hipotēzēm starp uztverto stresu un attālinātā darba veikšanas biežumu un starp attālinātā darba biežumu un darba-ģimenes konfliktu, kā arī starp attālinātā darba biežumu un ģimenes struktūru sakarības nepastāv.

Atslēgas vārdi: uztvertais stress, darba-ģimenes konflikts, attālinātais darbs.

ABSTRACT

The study of the study “Relationship between precepted stress, work-family conflict producers and the frequency of remote work” was to find out what connections exist between perceived stress, work-family conflict, and the frequency of telework.

The study was formed on a voluntary basis and they were responding to questionnaire electronically. The study participants were of age from 25 to 50 years old. Respondents who participated in the study formed one group. Fifty-three respondents (N 53) participated in the study, including 10 (19%) men and 43 (81%) women. Respondents who participated in the study were teleworkers of which in 35 (66%) cases, teleworker was one of the parents and in 18 (34%) cases teleworkers were both of parents. All respondents were families with children, of which 20 (38%) respondents had one child only, 33 (62%) respondents had two and more children. Children were dividet in to age groups: 11 (21%) respondents had children of pre-school age, 24 (45%) had children of school-age and 18 (34%) respondents had children of bouth ages groups. The study was performed in acordance with th design of the quantitatively correlated study.

Four tools were used to achieve the goal of the proposed study: Demographic data survey, which includes questions about gender, age, number of children in family and children age - preschool child or school age child. Teleworking frequency measurement survey, which includes questions on the frequency of teleworking during the day and week. Perceived stress scale (Cohen, Kamarck, & Mermelstein, 1983; adaptation in Latvian by Stokenberg, 2010); Multidimensional Measure of work-family conflict (Carlson, Kacmar, & Williams, 2000; adaptation in Latvian by Zagere, 2012);

The results of the study concluded that there is no relationship between perceived stress and the frequency of telework and between the frequency of telework and work-family conflict, as well as between the frequency of telework and family structures.

Key words: perceived stress, work-family conflict, teleworking.

SATURA RĀDĪTĀJS

ANOTĀCIJA 2
ABSTRACT 4
IEVADS 6
ATTĀLINĀTAIS DARBS 8
Vēsturiskais ieskats, definīcijas, mūsdienu tendences 8
DARBA-ĢIMENES KONFLIKTS 10
Darba-ģimenes konfliktu identificēšana 11
Robežu teorija 12
Sociālās apmaiņas teorija 13
STRESS 15
Stresa jēdziens un teorijas 15
Stresa iedarbība 16
DARBA UN ĢIMENES LĪDZSVARS 18
Resursu saglabāšanas teorija 18
Darba un ģimenes bagātināšana un līdzsvars 19
PĒTĪJUMA METODE 21
Pētījuma dalībnieki 21
Instrumentārijs 21
Pētījuma procedūra 22
REZULTĀTI 23
DISKUSIJA 31
SECINĀJUMI 33
LITERATŪRAS SARAKSTS 34
PIELIKUMS 39

IEVADS

Mūsdienu jaunākie tehnoloģiskie sasniegumi un mobilo sakaru iespējas veicina attālinātā darba popularitāti un darbu no mājām padara par pievilcīgu un perspektīvu darba režīmu. Attālinātais darbs kļuvis arvien pieejamāks darbiniekiem Eiropas savienībā un visā pasaulē (*Allen, Golden* & *Shockley, 2015*).

Savukārt, darbs un ģimene ir īpaši svarīgi komponenti ikviena cilvēka dzīvē. Ģimenēs, kurās ir bērni un vismaz viens no pieaugušajiem ir darbinieks, kurš strādā attālināto darbu, ģimenē būtiska ir darba-ģimenes attiecību līdzsvara saglabāšana (*Moazami-Goodarzi et al. 2019*).

Attīstoties tehnoloģiskajām jomām un mainoties biznesa modeļiem attālinātā darba veikšana kļuvusi par populāru alternatīvu tradicionālajai darba kārtībai, tomēr, ģimenes kurās ir bērni, un viens no pieaugušajiem strādā attālināto darbu, spētu sekmīgi realizēt attālinātā darba veikšanu, nepieciešama spēja pārvarēt spriedzi (T.W.Greer & S.C.Payne, 2014), uztverto stresu un sabalansēt darba un ģimenes lomas (Carlson, Thompson & Kacmar, 2019). Attālinātā darba veicēju ģimenēs darba-ģimenes konflikts rodas, ja darba dzīve traucē ģimenes dzīvi (P.Wang, Z.Wang & Z.Luo, 2020) un ģimenei veltītais laiks tiek atņemts no laika, kas tiek veltīts darba veikšanai un otrādi, rezultējoties ar darba-ģimenes konfliktu (Greenhaus & Beutell, 1985), centieni pēc iespējas veiksmīgāk apvienot darba-ģimenes lomas pieaugušajos rada emocionālo pārslodzi un trauksmi, kas ietekmē ģimenes dzīvi (Wang, Wang & Luo, 2020).

Pētījuma mērķis: noskaidrot vai pastāv statistiski nozīmīga saistības starp uztverto stresu, darba-ģimenes konfliktu un attālinātā darba veikšanas biežumu.

Pētījuma jautājumi:

1.Vai pastāv saistība starp uztverto stresu un attālinātā darba biežumu?

2.Vai pastāv saistība starp attālinātā darba biežumu un darba-ģimenes konfliktu?

3.Vai pastāv saistība starp ģimenes struktūru un attālinātā darba veikšanas biežumu?

Pētījuma hipotēzes:

1.Attālinātā darba veikšanas biežumam ir nozīmīga saistība ar uztverto stresu?

2.Attālinātā darba veikšanas biežumam ir nozīmīga saistība ar darba-ģimenes konfliktu?

3.Attālinātā darba veikšanas biežumam ir nozīmīga saistība ar ģimenes struktūru?

Pētījuma mainīgie lielumi: uztvertais stress, darba-ģimenes konflikts, attālinātā darba biežums, ģimenes struktūra.

Pētījuma izlase: Pētījuma izlase tika veidota no 53 (N 53) latviski runājošiem attālinātā darba veicējiem, 43 (81%) sievietēm un 10 (19%) vīriešiem, vecumā no 25 līdz 50 gadiem, kuru ģimenēs klātesoši ir pirmskolas vecuma bērni 11 (21%) gadījumos, skolas vecuma bērni 24 (45%) gadījumos vai abu vecumu bērni 18 (34%) gadījumu.

Pētījuma dizains: kvantitatīvs, korelatīvs pētījums.

Datu ievākšanas metodes: Pētījuma saistība starp attālinātā darba biežumu un uztverto stresu, attālinātā darba biežumu un ģimenes konfliktu, kā arī saistība starp ģimenes struktūru un attālinātā darba biežumu tika noteikta ar četru aptauju palīdzību:

1. Demogrāfisko datu aptauja, kas sastāvēja no jautājumiem par respondentu dzimumu, vecumu, klātesošo bērnu skaitu ģimenē un bērnu vecumu?
2. Attālinātā darba biežuma mērīšanas aptauja, kas sastāvēja no jautājuma par attālinātā darba biežumu: "Cik stundas dienā Jūs strādājat attālināti no darba vietas?" "Cik stundas nedēļā Jūs strādājat attālināti no darba vietas?" "Attālināti strādā viens vai abi vecāki?"
3. Daudzdimensionālās darba-ģimenes konflikta skalas (Multidimensional Measure of Work-Family Conflict - MDMWFC; Carlson, Kacmar, & Williams, 2000, adaptācija latviešu valodā, Zāģere, 2012).
4. Uztvertā stresa skalas (Percieved stress scale - PSS, Cohen, Kamatck & Mermelsten, 1983; adaptācija latviešu valodā Stokenberga, 2008).

Bakalaura darbs sastāv no Ievada daļas, un teorijas izklāsta, kas sastāv no četrām nodaļām un astoņām apakšnodaļām, metodes, rezultātiem, diskusijas, secinājumiem, izmantotās literatūras saraksta un pielikuma.

ATTĀLINĀTAIS DARBS

Vēsturiskais ieskats, definīcijas, mūsdienu tendences

Attālinātā darba rašanās pirmsākumi meklējami Amerikas savienotajās valstīs, kad 1973. gadā inženieris un fiziķis Džeks Nils (*Nilles,* 1973) izstrādāja spēju stratēģiju kā strādāt ārpus biroja. Ideja strādāt ārpus biroja turpināja attīstīties un J. Nils pieradīja, ka attālinātais darbs ietver gan pozitīvas, gan negatīvas tendences attiecībās ar darba devēju un pārējiem darba komandas locekļiem (*Hickman,* 2019).

Attālināto darbu (*remote work*) var raksturot kā elastīgo darbu formu un tā apzīmēšanai tiek izmantoti dažādi termini, piemēram, teledarbs (*telework, telecommuting*), distances darbs (*distance work*), mobilais darbs (*mobile working*). Vēl viena no attālināta darba definīcijām nosaka, ka attālinātais darbs tiek veikts ārpus tradicionālās darba vietas, ārpus organizācijas vai darba devēja noteiktās darba vietas un paredz informācijas tehnoloģiju, mobilo ierīču izmantošanu, darba veikšanas procesā un komunikācijā (*Lundberg & Lindfors,* 2002). Attālināto darbu var raksturot kā algotu darbu ilgstošā režīmā, kas daļēji vai pilnībā tiek veikts ar informācijas tehnoloģiju un telekomunikāciju aprīkojuma starpniecību, kas atrodas ārpus organizācijas (Lundberg & Lindfors, 2002).

Mūsdienās attīstoties dažādām telekomunikāciju tehnoloģijām attālinātais darbs (telework), kļūst aizvien populārāka alternatīva tradicionālajam darbam biroja vidē.

Attālinātais darbs, ir kas vairāk par fiziskās darba vietas maiņu, attālinātais darbs maina darbinieka apkārtējo vidi, pieprasa apgūt dažādas prasmes, integrēt esošos resursus un aprīkojumu, kas nepieciešami darba veikšanā, kā arī ietekmē savstarpējo darbinieku mijiedarbību (*Sardeshmukh et al*., 2012).

Amerikas savienotajās valstīs 2012. gadā attālinātā darba veicēji ar augstāko izglītību (bakalaura vai maģistra grāds) attālināto darbu daļēji vai pilnā apmērā visas dienas garumā katru dienu, vai vienu dienu nedēļā, no mājām, veica 38% darbinieku (*Greer & Payne,* 2014).

Attālinātā darba veicēji un darba devēji saskaras arī ar dažādiem izaicinājumiem un ieguvumiem ieviešot un nodrošinot attālinātā darba iespējas, daži no ieguvumiem gan darbiniekiem, gan organizācijai ietver: mazāku gaisa piesārņojumu un atvieglotu satiksmes kustību pilsētā, samazinātas biroja uzturēšanas telpu izmaksas, samazinās savstarpējais attiecību spiediens konfliktsituāciju gadījumos. Darbiniekiem un darba devējiem rodas iespēja

iegūt lielāku elastību un kontroli pār ikdienas pienākumiem, tomēr, gan darbiniekiem, gan darba devējiem, kuri nodrošina un veic attālināto darbu pastāv arī riski un zaudējumi attālinātā darba režīmā. Riski un zaudējumi ir saistīti ar attieksmi pret darbu un psiholoģiskajiem stāvokļiem, kas saistīti gan ar darbinieka indivuduālajiem rezultātiem, gan organizācijas rezultātiem kopumā (Greer & Payne, 2014).

Periodiski attālinātais darbs var atvieglot uzņēmējdarbības turpināšanu normālā darba laikā, tas parasti attiecināms uz nepārvaramas varas apstākļiem vai ārkārtas situācijās, kuras nosaka daļēju vai pilnīgu valsts iestāžu un uzņēmējdarbību slēgšanu uz laiku (Greer & Payne, 2014), savukārt, 2020. gada pētījumā ASV un Singapūras pētnieki Chongs un Huangs ar Chang secinājuši, ka laikā attālinātais darbs saistīts ar stresu nonākot krīzes un apdraudējuma apstākļos (*Chong, Hunag et al*. 2020) un palielinoties darba un ģimenes konfliktam.

DARBA-ĢIMENES KONFLIKTS

Darba un ģimenes konflikts *(work-family conflict)* pēdējās desmitgadēs ir identificēts kā svarīgs ar darbu saistīts stresa faktors un plaši pētīts fenomens organizāciju psiholoģijā (Bellavia & Frone, 2005; ten Brummelhuis & Bakker, 2012, kā minēts Yihao Liu & Mo Wang et al., 2015) saskaņā ar pētnieku Grīnhausa (*Greenhause*) un Beitela (*Beutell*) pausto, darba-ģimenes konflikts tiek definēts kā starpkonfliktu forma, kurā darba un ģimenes lomas ir savstarpēji nesavienojamas.

Darba-ģimenes konflikts izriet no konkurējošām prasībām starp personīgajām un profesionālajām lomām (Greenhaus & Beutell, 1985).

Savstarpējā darba-ģimenes lomu nesavienojamība rodas apstākļos, kad indivīds cenšas izpildīt abas lomas vienlaicīgi, radot apstākļus, kuros darba lomas prasību izpilde traucē ģimenes lomas prasību izpildei un otrādi (*Liu et al*., 2015), savstarpējo lomu nesavienojamība rada darba un ģimenes konfliktu. Darba un ģimenes konflikts rada negatīvas emocionālas reakcijas, piemēram, naidīgumu un vainas sajūtu, par nespēju vienlīdz labi veikt abas lomas (Liu et al 2015). Darba un ģimenes konflikts pēc pētnieku paustā noris divos atsevišķos virzienos: pirmkārt, darba-ģimenes konflikts attīstās apstākļos, kad notiek ģimenes iejaukšanās darbā (*family interfere work*) un, otrkārt, darba-ģimenes konflikts attīstās apstākļos, kad darbs traucē ģimenes savstarpējās attiecībās (*work interfere wamily*) un atspoguļojas darba-ģimenes savstarpējā konfliktā (*French & Allen*, 2020).

Darba-ģimenes konfliktu var līdzvērtīgi aplūkot arī kā darba-dzīves konfliktu *(work-life conflict)*. Darba-dzīves konflikts atspoguļojas privātās dzīves līdzsvara pakāpē, kādā indivīds jūtas spējīgs apmierināt gan darba, gan privātās dzīves vajadzības (*Davis & Tuttle*,2017).

Pētnieks Grīnhaus ar kolēģiem, savos veiktajos pētījumos, (*Greenhaus, Collins & Shaw*, 2003; *Grzywacz & Carlson*, 2007; *Marks & MacDermid*, 1996 kā minēts Davis &Tuttle, 2017) atklājuši, ka darba un privātās dzīves līdzsvars atspoguļojas caur indivīda spēju vienlaicīgi iesaistīties darba pienākumu pildīšanā un vienlaicīgi būt iesaistītam sociālo lomu pildīšanā.

Pētnieki secinājuši, ka spēju saglabāt līdzsvaru starp darba un ģimenes lomām nosaka līdzsvara uztvere, nevis ģimenes konflikts (Davis & Tuttle, 2017).

Darba-ģimenes konfliktu identificēšana

Tradicionāli darba-ģimenes virziens tika pētīts no aspekta vai darbs ir atkarīgs no ģimenes un vai tas rada konfliktu darba-ģimenes attiecībās, apstākļos, kad darbs sāka traucēt ģimenes lomas izpildei (Greenhaus & Beutell, 1985).

Pagājušā gadsimta deviņdesmitajos gados pētnieki identificē darba-ģimenes konfliktu divos virzienos: 1) darba iejaukšanos ģimenē un 2) ģimenes iejaukšanos darbā (*Gutek, Searle & Klepa*, 1991; *Duxbury, Higgins & Mills*, 1992; *Frone et al*., 1992), lai pilnībā izprastu darba-ģimenes saskarni, jāņem vērā abi darba-ģimenes virzieni.

Pētnieki Grīnhaus un Butels darba-ģimenes konfliktu identificē trīs veidos, nosakot: laika konfliktu, uzvedības konfliktu un piepūles konfliktu.

Laika konflikts rodas apstākļos, kad izveidojas konflikti starp darba un ģimenes lomu izpildi, piemēram, darba lomas īstenošanai tiek veltīts vairāk laika (darba stundu) nekā ģimenes lomas īstenošanai. Darba lomas prasību izpilde rada spriedzi, kas traucē pilnvērtīgi izpildīt ģimenes lomas prasības (Greenhaus & Beutell, 1985).

Uzvedības konflikts nosaka, ka specifiska uzvedība, kas nepieciešama vienas lomas izpildei traucē un nav saderīga ar otras lomas gaidām(Greenhaus & Beutell, 1985).

Piepūles konflikts rodas apstākļos, kad darba pienākumi kļūst apjomīgāki, sarežģītāki, dzīvesbiedra darba un ģimenes lomu izpilde nenoris saskaņoti, neattaisno otra dzīvesbiedra gaidas, darba noslogojums un enerģijas resursu nepietiekamība rada nespēku kvalitatīvai lomu izpildei, ģimenes dzīvē pieaug spriedze un stress (Greenhaus & Beutell, 1985; *Voydanoff*, 2008).

Apvienojot darba-ģimenes konflikta virzienus un identificējot darba-ģimenes konflikta veidus rodas sešas darba-konflikta dimensijas:

1) darba-ģimenes laika konflikts – veltītais laiks darbam, samazina ģimenei veltīto laiku.
2) ģimenes-darba laika konflikts – veltītais laiks ģimenei, samazina darbam veltīto laiku.
3) darba-ģimenes piepūles konflikts – veltītās pūles darba lomas izpildei, samazina piepūli ģimenes lomas izpildē.
4) ģimenes-darba piepūles konflikts – veltītās pūles ģimenes lomas izpildei, samazina piepūli darba lomas izpildē.
5) darba-ģimenes uzvedības konflikts – darba specifiskā uzvedība nav savietojama ar gaidām ģimenes uzvedībā.
6) ģimenes-darba uzvedības konflikts – ģimenes specifiskā uzvedība nav savietojama ar gaidām darba uzvedībā (*Kacmar & Williams*, 2000; *van Daalen et al*.,2006).

Pētnieks Allens (*Allen*) ar kolēģiem atklājuši, ka epizodisks darba-ģimenes konflikts (*epizodic work-family conflict*) ietver indivīda emocionālo novērtējumu, epizodiska darba-ģimenes konflikta laikā, piemēram, kā indivīds jutās, kad notika konflikts? Kā indivīds jutās konflikta laikā? Kā indivīds jutās, kad konflikts tika atrisināts? (*Shockley & Allen,* 2015).

Darbs var iejaukties ģimenes dzīvē, tomēr, tajā pašā laika ģimenes dzīve var iejaukties darba dzīvē. Izmantojot daudzdimensiju pieeju, kas atspoguļo darba ietekmi uz ģimeni un ģimenes ietekmi uz darbu iespējams iegūt detalizētāku izpratni par pieredzi, kas saistīta ar darba un ģimenes lomu prasībām (*Houlfort et al.*, 2018).

Pētnieks Allens ar kolēģiem veicis epizodiskā darba-ģimenes konflikta pieeju pētniecībā, kas radījusi iespēju izpētīt indivīda asociācijas starp darba un ģimenes konflikta epizodēm un akūto epizodiska darba-ģimenes konflikta iznākumu. Balstoties uz iepriekš minēto, arī epizodisks darba un ģimenes konflikts saistīts ar diviem iepriekš izpētītajiem darba-ģimenes konflikta virzieniem, proti, konfliktu starp darba-ģimenes lomām un indivīda spēju iesaistīties darba prasību izpildē un konfliktu starp ģimenes-darba lomām un indivīda spēju iesaistīties ģimenes prasību izpildē (*French & Allen*, 2019).

Epizodiskā darba-ģimenes konflikta pieeja nosaka, ka darba un ģimenes konflikta epizodes notiek visu laiku mijiedarbībā ar pārējām ikdienas darba un ģimenes epizodēm (French & Allen, 2020).

Piedzīvojot epizodisku darba un ģimenes konfliktu vai arī epizodisku ģimenes-darba konfliktu indivīdam jāpieņem nepopulāri lēmumi un jāpārkāpj darba-ģimenes robežas (Shockley & Allen, 2015), kas indivīdam rada laika resursa un emocionālā resursa patēriņu (French & Allen, 2020), tādēļ svarīgi veidot izpratni un noteikt robežas starp darba un mājas pienākumiem.

Robežu teorija

Attālinātais darbs maina tradicionālo izpratni par robežām starp darbu un mājas pienākumiem, tādēļ robežu teorija (*Boundary theory*), nosaka aspektus, kāpēc attālinātais darbs rada riskus un zaudējumus, kas nav sastopami tradicionālajos darba apstākļos (*Clark,* 2000).

Attālinātā darba veicējiem pārejot no vienas sadzīves jomas uz citu, piemēram, no darba pienākumu veikšanas uz mājas pienākumu veikšanu, attālinātā darba veicēji šķērso īslaicīgās fiziskās un/vai psiholoģiskās robežas (Clark, 2000). Attālinātā darba veicējiem liels konfliktu

potenciāls rodas, ja netiek saglabātas robežas un kontekstuālas norādes starp darba un mājas lomām, tiek izmainītas laika, fiziskās un psiholoģiskās robežas (*Sardeshmukh et al.*, 2012).

Fizisko robežu izmaiņas starp darba veikšanu un mājas pienākumiem veicina darba stundu pieaugu uz mājas pienākumu veikšanas rēķina un rada jaunu fizisku robežu izveidošanos, starp darba darbiniekiem, informācijas un fiziskā izolācija, pieredzes apmaiņas trūkums, komunikācijas trūkums, tādēļ darba devējiem pastiprināta uzmanība jāpievērš aktīvas, produktīvas savstarpējās komunikācijas veidošanai savstarpējā un komandas sadarbībā (Sardeshmukh et al., 2012).

Papildus fizisko robežu maiņai attālinātā darba veicēji saskaras arī ar laika robežu maiņu, nosakot citādākas laika robežās tradicionālajam klātienes darbam, attālinātā darba veicēji izmaina laiku, kad pieejami citiem darba kolēģiem un savai ģimenei, izmainītajam laika grafikam var būt negatīva ietekme uz sadarbību ar citiem kolēģiem un aktīvas sadarbības trūkums var apdraudēt darba komandas sadarbības spējas (*Mustafa & Gold,* 2013).

Attālinātā darba veicējiem izmainītas psiholoģiskās robežas ietver izmaiņas domāšanā, uzvedības modelī un emociju regulācijā, atšķirīgā attieksmē (Clark, 2000). Pārvarot psiholoģiskās robežas starp pāreju no darba pienākumu veikšanas uz mājas pienākumu veikšanu attālinātā darba veicējiem nepieciešama emocionāla sagatavošanās, kas var ietvert īpaši izstrādātus rituālus veiksmīgākai lomu maiņai (*Greer & Payne,* 2014). tomēr, nereti starp darba un ģimenes lomu pārejām un pienākumu veikšanu rodas konflikti, kas rada nepieciešamību pēc veidot jaunas stratēģijas un pārvarēt izaicinājumus (Greer & Payne, 2014), ņemot vērā attālinātā darba organizatorisko ietekmi, veiksmīgu savstarpējo sadarbību, ko nosaka sociālās apmaiņas teorija.

Sociālās apmaiņas teorija

Veiksmīgu organizatorisko darbību attālinātā darba veicējiem nosaka sociālās apmaiņas teorija (*Social exchange theory*), pamatlicējs, pētnieks Emersons norāda, ka savstarpējā sociālā apmaiņa ir divpusējs, abpusēji atkarīgs, savstarpēji izdevīgs process organizācijai sadarbībā ar attālinātā darba veicējiem (*Emerson,* 1976).

Galvenais sociālās apmaiņas teorijas aspekts - vienai pusei, saņemot labumu no otras puses, jāievēro savstarpējais labvēlīguma princips (*Kelliher & Anderson,* 2010), tādēļ, attālinātā darba veicēji nereti jūt pienākuma izjutu attiecībā pret darba devēju, attālināto darbu uztverot kā privilēģiju, tādēļ, ka attālinātā darba laikā rodas iespēja apvienot darba un mājas lomas (Kelliher & Anderson, 2010).

Nereti starp darba un ģimenes lomu pārejām, robežu noteikšanu un izpildi, darba un ģimenes pienākumu veikšanu rodas konflikti, kas attālinātā darba veicējos rada nepieciešamību pēc iepriekšējo stratēģiju izvērtēšanas, jaunas stratēģijas izveides, lai veiksmīgāk spētu pārvarēt jaunos izaicinājumus (*Greer & Payne*, 2014) un stresu ilgstoši strādājot attālināto darbu. Stresam ir nozīmīga ietekme uz indivīda fizisko un psihisko veselību. Stress ir neatņemama ikdienas dzīves sastāvdaļa. Stresa un veselības nozīmīgo savstarpējo saistību nosaka bioloģiskie, psiholoģiskie un sociālie aspekti (*Mārtinsone*, 2016).

STRESS

Stresa jēdziens un teorijas

Termins "stress" zinātniskajā kontekstā minēts pagājušā gadsimta četradesmitajos gados. Mūsdienās izveidojušās vairākas stresa teorijas ar atšķirīgiem skaidrojumiem no fizioloģiskiem līdz psiholoģiskiem faktoriem (Mārtinsone, 2016).

Profesors Valters Bredfords Kenons (*Walter Bradford Cannon*), kurš darbojās Medicīnas skolā, atklāj cīņas vai bēgšanas reakciju, interpretējot cīņas vai bēgšanas reakciju stresa teorijā (*Cannon,* 1932), vienlaicīgi pētot organisma līdzsvaru jeb hemostāzi, profesors Bredfords to definē kā fizioloģiskus koordinētus procesus, kas saglabā iekšējas vides nemainību (*Cooper*, 2008).

Pagājušā gadsimta septiņdesmito gadu sākumā turpinot profesora Bredforda Kenona pētniecības darbu stresa teoriju attīstībā pētnieks Hans Selje, pētot stresa teoriju (*Selye,* 1978), stresu definē kā nespecifisku organisma reakciju uz *stresoru* – jebkuru notikumu vai stimulu, kas izraisa fizioloģisku vai psiholoģisku stresu jeb faktors, kas organismā izsauc stresa reakciju (Selje, 2012). H. Selje akcentē arī terminus *distress* - negatīvais stress, *eustress* - pozitīvais stress, terminu izpēte radīja iespēju diferencēt stresa izcelsmi (*Szabo, Tache, Somogyi*, 2012).

Teorētiskos skaidrojumus, kas saistīti ar stresa veidošanās mehānismiem var iedalīt divās teorijā definētās pieejās: 1) fizioloģiskā pieeja; 2) psiholoģiskā pieeja. Fizioloģiskā pieeja balstīta stresa teorijas pamatlicēja H. Selje teorijā (Selye, 1978), savukārt, psiholoģiskā pieeja balstīta Ričarda Lazarusa (*Richard Lazarus*) un Sūzanas Folkmenas (*Susan Folkman*) Tranzaktīvajā stresa teorijā (Lazarus, 1966; Lazarus & Folkman, 1984), kas nosaka, ka indivīds izvērtē gan stresa situāciju, gan stresa pārvarēšanas resursus, lai noteiktu cik intensīva būs stresa izjūta. Subjektīvā situācijas interpretācija attiecībā pret stresoru, emocijām un uzvedību rada kognitīvā novērtējuma nozīmību (Lazarus & Folkman, 1984), ja indivīds saprot, ka stresa pārvarēšanai nepieciešamo resursu daudzums ir pietiekams rodas pozitīvais stress (*eustress*), ja resursu daudzums stresa pārvarēšanai ir nepietiekams, rodas negatīvais stress (*distress*).

Saistību starp stresa psiholoģiskajiem un fizoloģiskajiem aspektiem pauž pētnieks Ogden (*Ogden*), norādot, ka tieši stresa psiholoģiskajam novērtējumam ir noteicošā loma stresa reakcijas laikā, kas savukārt ietekmē ķermeņa fizioloģisko reakciju.

Stresa notikuma novērtēšana darbojās kā palaidējmehānisms, kas sākotnēji izraisa fizioloģiskas izmaiņas, kas iespējams kļūst acīmredzamas, tomēr, tās spēj kompensēt individuālās personības iezīmes, apgūtas stresa pārvarēšanas metodes, sociālais atbalsts (*Ogoden, 2012*).

Stress var radīt nelabvēlīgu ietekmi uz indivīda veselības stāvokli. Stress var būt ilgstošs ar kaitīgu ietekmi vai īslaicīgs ar pozitīvu ietekmi (*Kovall, 2016*).

Mūsdienās stress ir saistāms ar organisma iekšējām un ārējām reakcijām, kad ķermenis piedzīvo pārslodzi, fizisko nespēju, kas saistītas ar prasību nesamērīgām attiecībām un nepārtrauktu ķermeņa pielāgošanu vides prasībām (*Baethge, Vahle-Hinz & Rigotti, 2020*).

Stresa iedarbība

Pagājušā gadsimta astoņdesmitajos gados pētnieki Lazarus un Folkmena psiholoģisko stresu definē izmantojot divas teorijas *Kognitīvo stresa teoriju* un *Tranzaktīvo stresa teoriju*, abas teorijas nosaka, ka stress ir kā īpašas attiecības starp indivīdu un vidi.

Kognitīvā teorijā noradīts, ka stress ir dinamisks un komplicēts process, kurā indivīds vides novērtējumā un stresa pārvarēšanā saskata nepieciešamību palielināt resursu patēriņu un izjūt apdraudējumu savai labklājībai (Lazarus & Folkman, 1987, 1987, 1984). Papildus pētnieki norāda, ka reakcija uz stresu ir atkarīga no diviem indivīda novērtējumiem: primārā novērtējuma, kurā indivīds nosaka cik bīstams, apdraudošs, izaicinošs un nozīmīgs ir notikums, kas var radīt stresu un sekundārā novērtējuma, kurā indivīds nosaka pieejamo resursu daudzumu stresa pārvarēšanai, piemēram, psiholoģisko, fizisko, materiālo un sociālo resursu daudzumu (Lazarus & Folkman, 1984). Pētnieki akcentē, ka fizioloģiskā stresa līmenis katram indivīdam ļoti atšķiras, atkarībā no indivīda interpretācijas par notikumu (Lazarus & Folkman, 1984).

Ņemot vērā pētnieka Granta (*Grant*) un kolēģu pausto, uzskatāms, ka nav vienprātības un skaidrības par konsekventu stresa definīciju, tomēr, pastāv konsekventa stresa pazīme, kas norāda uz to, ka pastāv vides faktors, kas apdraud vai pārsniedz indivīda fiziskās vai garīgās spējas pārvarēt stresa situāciju (Grant et al., 2003).

Pētnieks Grants ar kolēģiem savos stresa pētījumos stresu un stresa faktorus definē kā atšķirīgus terminus, nosakot, ka *stresa faktors* ir konkrētā indivīda pieredze attiecīgos ārējās vides apstākļos, ietverot fizioloģiskos un kognitīvos procesus, kas tiek aktivizēti stresa faktora laikā. Savukārt terminu *stresors,* Grants ar kolēģiem definē kā vispārēju, mazu vai lielu dzīves notikumu (stresa izraisītāju) visas dzīves garumā, piemēram, pēkšņas saslimšanas, hroniskas slimības (Grant et al., 2004).

Vides faktori, kas var izraisīt stresu mēdz būt dažādi, piemēram, ikdienas dzīves notikumi vai piedzīvoti traumatiski notikumi. Stress izraisa psiholoģiskās un fizioloģiskās hemostāzes pārtraukšanos. Stress ir būtiska sastāvdaļa psihopatoloģijas attīstībā, piemēram vides izraisīts stress ir būtisks faktors indivīda attīstībā(Grant et al., 2006).

Pētniecībā tiek izšķirti dažādi stresa termini, piemēram, absolūtais stress (*absolute stress*) un relatīvais stress (*relative stress*). Absolūtais stress ir novērojams situācijās, kad pastāv reāls, tūlītējs apdraudējums indivīda veselībai un dzīvībai. Absolūtais stress ir apdraudējums, ko indivīds nespēj novērst un ietekmēt, piemēram, pēkšņas ārkārtējas un dzīvībai bīstamas situācijas, piemēram, dabas stihijas un katastrofas, kas indivīdā izraisa automātisku un strauju stresa reakciju. Savukārt relatīvais stress raksturojams ar situāciju, ko indivīds uztver kā jaunu, arī neparedzamu un nekontrolējamu situāciju un papildus uztver to kā sociāli bīstamu situāciju. Relatīvā stresa situācija tiek uztverta kā draudi indivīdam un indivīdā izraisa dažādas pakāpes stresa reakcijas, piemēram, kognitīvo funkciju kontekstā - publiska uzstāšanās, darba kolektīva maiņa (*Dikerson & Kemeny*, 2004; *Lupien, et al*., 2007).

Pētījumos plaši tiek izmantota uztvertā stresa skala (*Perceived stress scale*) (Cohen & Williamson, 1988), kas tika konstruēta kā uztverta stresa subjektīvs mērījums, lai novērtētu, cik lielā mērā indivīds savu dzīvi uztvēra kā neparedzamu, nekontrolējamu, pārslogotu (Cohen & Williamson, 1988 kā minēts *Miller et al*., 2020) attiecībā pret indivīda spējām tikt galā ar uztverto stresu.

Psiholoģiskiem procesiem, kas tiek īstenoti, lai mazinātu un novērstu stresu nepieciešams precīzs uztvertā stresa novērtējums. Stresa aspekti, kas precīzi novērtēti individuālā līmenī prognozē indivīdam samazināt uzņēmību pret ilgtermiņa stresu un hroniska stresa attīstību (*Denissen, Luhmann, Chung & Bleidorn*, 2019). Pētnieks Millers ar kolēģiem secinājuši, ka zems uztvertā stresa līmenis saistāms ar tādām personības iezīmēm kā pašpārliecinātība un pašefektivitāte (Miller et al., 2020), kas var palīdzēt pārvarēt ar attālināto darbu saistītos izaicinājumus un saglabāt darba un ģimenes līdzsvaru, kas tiks aplūkots nākamajā nodaļā.

Darba un ģimenes līdzsvaru definē dažādi, pētnieki Marks (*Marks*) un Makdermains (*Macdermind*) pagājušā gadsimta deviņdesmitajos gados darba un ģimenes līdzsvaru (*work–family balance*) definē kā visu lomu balansētu sistēmu, kurā vienlīdzīgi labā kvalitātē tiek izpildīta katra loma, ar īpaši rūpīgu un uzmanīgu pieeju (*Marks & Macdermind*, 1996 kā minēts *Pheng & Chau*, 2019).

Pētnieks Clarks (*Clark*) darba un ģimenes līdzsvaru definē kā gandarījuma sasniegumu un labu lomu izpildes sniegumu, nonākot minimālos lomu konfliktos (Clark, 2000 kā minēts Pheng&Chau, 2019).

Pētnieki Grzaivakz (*Grzaywacz*) un Karlsons (*Carlson*) darba un ģimenes līdzsvaru definē kā savstarpējo partneru diskusiju par cerībām, par gaidām, kas saistītas ar ģimenes-darba lomu izpildi.

Pētnieki Grīnhauss (*Greenhaus*) un Allens (*Allen*) darba un ģimenes līdzsvaru (Greenhaus & Allen, 2011) definē kā pakāpi, kādā indivīdi ir apmierināti gan darba, gan ģimenes lomās, nodrošinot pietiekami labu sadarbību un lomu izpildi ar viszemāko konfliktu līmeni (*Wayne et al*., 2017).

Pētījumos darba un ģimenes dinamikas izpēte ir mainījusies no darba-ģimenes konfliktu uz darba-ģimenes līdzsvaru (*Moazami-Goodarzeti et al*., 2019).

Darba un ģimenes līdzsvara saglabāšanai nepieciešami dažādi resursi. Enerģētiski rezervuāri tiek uzskatīti par resursiem, kam indivīds var piekļūt, lai risinātu dažādas stresa izraisītās situācijas (*Hobfoll*, 1989, 2002, kā minēts *Haines et al*., 2020), lai mazinātu negatīvās sekas stresa izraisītajām situācijām indivīdam nepieciešama iekšējo resursu atjaunošana un saglabāšana, nākamā apakšnodaļa ietvers resursu teorijas pamatprincipu izklāstu.

Resursu saglabāšanas teorija

Resursu saglabāšanas teorijas (*conservation of resource theory)*, pamatprincipi balstīti uz ikviena cilvēka individuālo vērtību sistēmu, kas nosaka, katra indivīda pamatmērķi – vēlmi iegūt konkrētas lietas, piemēram, automašīnu, māju, vēlmi radīt apstākļus, piemēram, iegūt labi atalgotu darbu, nodibināt ģimeni, kā arī, nepieciešamību pielietot personīgās īpašības,

piemēram, uzturēt optimismu un individuālo profesionalitāti (Hobfoll 2001, 2002, kā minēts *Goldfarb & Bez-Zur*, 2017).

Psiholoģisks stress rodas, ja indivīds piedzīvo resursu zaudējuma apdraudējumu vai resursu zaudējumu, vai arī, apstākļos, kad indivīds iegulda resursus, tomēr, pretī ieguldītajiem resursiem nesaņem pietiekamu ieguvumu (Goldfarb & Bez-Zur, 2017). Resursu saglabāšanas teorija nosaka, ka resursu zaudēšana ir daudz nozīmīgāks un ievērojamāks pārdzīvojums kā resursu iegūšana, tādēļ, indivīds ir vairāk fokusēts uz sevis pasargāšanu no resursu zaudēšanas. Turklāt, indivīdi, kas piedzīvojuši resursu zaudēšanu un izjūt pieejamo resursu trūkumu, ir mazāk aizsargāti pret turpmāku resursu zaudēšanu (Goldfarb & Bez-Zur, 2017).

Resursus iespējams iegūt gan ģimenes vidē, gan ārpus ģimenes vides. Resursu deficīts saistīts ar darba un ģimenes spriedzi (Haines et al., 2020).

Konstruktīva ģimenes vide spēj nodrošināt vērtīgus atbalsta resursus darba un ģimenes līdzsvara saglabāšanā. Vecāki ģimenē cenšas nodrošināt emocionālo atbalstu, kas izpaužas empātijā, rūpēs un mīlestībā, informatīvo atbalstu, kas izpaužas savstarpējā informācijas apmaiņā, padomu, ieteikumu uzklausīšanā, patērētais laiks, enerģija un finanšu līdzekļi arī uzskatāmi kā ģimenes atbalsta resurss, lai risinātu konfliktējošās darba un ģimenes lomu prasības. Veiksmīgas darba un ģimenes lomas realizācijā sociālais atbalsts ir viens no būtiskākajiem resursiem, kas nodrošina darba un ģimenes līdzsvaru. Resursu zaudēšana var saasināt darba un ģimenes konfliktu (Haines et al., 2020). Tāldarba veikšanā neparedzētu, unikālu un ikdienā traucējošu faktoru novēršanai nepieciešamas adaptīvas un uzvedību regulējošas prasmes, kā arī, lai mazinātu emocionālo izsīkumu (*Chong, Hunag et al*., 2020) nepieciešams darba un ģimenes dzīves līdzsvars un bagātināšana.

Darba un ģimenes bagātināšana un līdzsvars

Darba un ģimenes bagātināšana (*work and family enrichment*) tiek definēta dažādi, piemēram, kā darba un ģimenes lomu prasību izpildes vieglums, kas radies pateicoties atbilstošai videi, atbalstam un dzīves prasmēm, kas iegūtas no citām dzīves lomām.

Savukārt darba un ģimenes līdzsvaru (*work family balance*) definē kā pakāpi kādā indivīdi ir apmierināti un labi darbojas gan darba, gan ģimenes jomās, ar viszemāko konfliktu līmeni (*Clark,* 2000). Darba un ģimenes līdzsvars ir atzīts par unikālu un noderīgu papildinājumu darbinieku labklājības izpratnei (*Greenhaus & Allen, 2011; Grzywacz & Carlson, 2007; Wayne, Butts, Casper, & Allen*, 2017).

Darba un ģimenes izpēte ir pārgājusi no darba un ģimenes bagātināšanas un darba, un ģimenes konflikta uz darba un ģimenes bagātināšanu (Greenhaus & Allen, 2011; Grzywacz & Carlson, 2007; Wayne, Butts, Casper & Allen, 2017). Darba un ģimenes bagātināšanas kontekstā darba un ģimenes konflikts tiek uzskatīts par uztveramu grūtību izpildīt abas lomas vienlaicīgi un lomu izpilde saistīta ar enerģijas resursu nepietiekamību (Moazami-Goodarzeti et al., 2019).

Darba-ģimenes konflikta neesamība nenorāda uz darba un ģimenes līdzsvaru, savukārt, darba un ģimenes līdzsvars var sastāvēt vienlaicīgi no iegūtās pieredzes darba un ģimenes konfliktā un darba un ģimenes bagātināšanas (Moazami-Goodarzeti et al., 2019).

Darba-ģimenes līdzsvaru ietekmē darba kontrole, kas attiecināma uz pakāpi kādā indivīds kontrolē savus uzdevumus un vispārējo darba aktivitāti (Karasek & Theorell, 1990; Moazami-Goodarzeti et al., 2019). Darba kontrole notiek apstākļos, kad darbinieks var kontrolēt darba specifiku, ātrumu un apstākļus. Darba kontrole sastāv no lēmumu pieņemšanas autonomijas un prasmju izmantošanas iespējām (Häusser, Mojzisch, Niesel,& Schulz-Hardt, 2010).

Saskaņā ar resursu saglabāšanas teoriju(Hobfoll, 1989, 2001), kas nosaka, ka indivīds mēģina aizsargāt, saglabāt un veidot resursus (enerģijas patēriņu, apstākļu nodrošinājumu, personiskās īpašības un objektus), ko indivīds novērtē visaugstāk. Teorijas pamatprincipi nosaka resursu ieguldījumu pasargāšanu, izvairīšanos no zaudēšanas vai atkārtotu iegūšanu. Iegūstot resursus indivīdam ir labākas iespējas iegūt papildus resursus (Halbesleben, Neveu, Paustian-Underdahl & Westman, 2014), tādēļ indivīdi ir motivēti meklēt un iegūt kontroli pār savu vidi un darbu. Kontrolējot vidi un darbu indivīdi vairo un uzlabo savu labklājību un samazina darba un ģimenes konfliktu līmeni (Cheng, Mauno & Lee, 2014).

Darba un ģimenes lomu izpildi ietekmē darba-ģimenes līdzsvars un darbinieka pašnovērtējums, piemēram, darbinieki ar pozitīvu pašvērtējumu var būt spējīgāki izaicinājuma un stresa situācijās, kā rezultātā veiksmīgāki un ar pozitīvāku novērtējumu indivīdi ir gan darba, gan ģimenes lomās (Moazami-Goodarzeti et al., 2019).

PĒTĪJUMA METODE

Pētījuma dalībnieki

Pētījumā piedalījās kopumā 53 respondenti (N 53), tai skaitā 10 (19%) vīrieši un 43 (81%) sievietes. Respondenti bija vecumā no 25-50 gadiem. Pētījuma piedalījās respondenti, kuri ir attālinātā darba veicēji un ģimenē viens no vecākiem veic attālināto darbu 35 (66%) gadījumos vai abi vecāki ģimenē veic attālināto darbu 18 (34%) gadījumos. Visās respondentu ģimenēs klātesoši ir bērni. Viens bērns ir 20 (38%) respondentu, divi un vairāk bērni 33 (62%) respondentu. Tika iegūti dati arī par bērnu vecumu: pirmskolas vecuma bērns 11 (21%) respondentiem, skolas vecuma bērns 24 (45%) respondentiem, abu vecumu bērni 18 (34%) respondentiem

Instrumentārijs

Ieskatu izlases raksturojumā autore ieguva izmantojot demogrāfisko datu aptauju, kas sastāvēja no jautājumiem par respondentu dzimumu, vecumu, klātesošo bērnu skaitu ģimenē un bērnu vecumu.

Nosakot attālinātā darba veikšanas biežumu autore izmantoja attālinātā darba biežuma mērīšanas aptauju, kas sastāvēja no jautājuma par attālinātā darba biežumu: "Cik stundas dienā Jūs strādājat attālināti no darba vietas?" "Cik stundas nedēļā Jūs strādājat attālināti no darba vietas?"

Nosakot darba-ģimenes konfliktu autore izmantoja Daudzdimensionālo darba-ģimenes konflikta skalu (Multidimensional Measure of Work-Family Conflict; Carlson, Kacmar, & Williams, 2000), ko Latvijā adaptējusi Andra Zāģere. Aptauju veido 18 jautājumi. Aptauja mēra indivīda divās dimensijās un sešās apakšdimensijās uztvertā darba un ģimenes konfliktu: Darba-ģimenes konflikta dimensija ietver 3 apakšdimensijas: Darba-ģimenes laika konflikts, Darba-ģimenes piepūles konflikts, Darba-ģimenes uzvedības konflikts, savukārt Ģimenes-darba konflikta dimensija ietver 3 apakšdomensijas: Ģimenes-darba laika konflikts, Ģimenes-darba piepūles konflikts, Ģimenes-darba uzvedības konflikts. Respondentiem tika piedāvāti pieci atbilžu varianti Likerta skalā – pilnībā piekrītu (+2), drīzāk piekrītu (+1), ne piekrītu, ne nepiekrītu (0), drīzāk nepiekrītu (-1), pilnībā nepiekrītu (-2). Nosakot darba un ģimenes konfliktu līmeņus katrā apakšdimensijā, tiek saskaitītas katras apakšdimensijas attiecīgo jautājumu iegūtās balles, savukārt, nosakot darba-ģimenes un ģimenes-darba konfliktu līmeņus, tiek saskaitītas katras dimensijas apakšdimensiju summas. Kronbaha alfas rādītājs adaptētajai versijai 0,83.

Stresa līmeņa noteikšnai autore izmantoja Uztvertā stresa skalu (Percieved stress scale (PSS), Cohen, Kamatck & Mermelsten, 1983), ko Latvijā adaptējusi Ieva Stokenberga. Aptauja sastāv no 10 apgalvojumiem par jūtām un domām pēdējā mēneša laikā, piemēram, Cik bieži pēdējā mēneša laikā esi juties satraukts kāda negaidīta notikuma dēļ", kuriem jānovērtē biežums Likerta tipa skalā no 0-nekad līdz 4- ļoti bieži. Skalā ir 4 jautājumi ar pozitīvu nozīmi un 6 jautājumi ar negatīvu. Jautājumi, kas ir ar pozitīvo nozīmi (4,5,7,8) datu apstrādē tiek apgriezti, respektīvi, ja respondents ir atbildējis ar "ļoti bieži", kas ir 4 balles, tad apgriešanas procesā šīs balles tiek pārvērstas par 0 (4=0, 3=1, 2=3, 1=3, 0=4). Aptaujas rezultātu iegūst summējot kopējo atbilžu rezultātu.

Pētījuma procedūra

Pētījuma datu vākšana notika ar tiešsaistes palīdzību. Pētījuma aptauja tika sagatavota elektroniskā veidā sistēmā visidati.lv un publicēta sociālajos tīklos un forumos, kas atbilda dotā pētījuma mērķauditorijai. Pētījuma dati ievākti laika posmā no oktobra līdz novembrim, ieskaitot. Pētījumā tika aicināti piedalīties respondenti, kas ir attālinātā darba veicēji, dzīvo partnerattiecībās un ģimenē klātesoši ir bērni. Dati tika ievākti anonīmi. Aptaujas aizpildīšanai nebija laika ierobežojuma. Kopumā tika aizpildītas 57 anketas no kurām pētījumā tika iekļautas 53, četras no anketām netika iekļautas pētījumā informācijas ievades kļūdas dēļ.

REZULTĀTI

Pētījuma izstrādes laikā iegūtos respondentu sākotnējos datus apstrādā SPSS programmā. Datu apstrāde statistikas aprēķinu programmā sniedz atbildes uz izvirzītajiem pētījuma jautājumiem un apstiprina vai noraida pētījuma hipotēzes.

Autore pētījumā ietvertos mainīgos lielumus analizē ņemot vērā aprakstošās un secinošās statistikas rādītājus.

Aptaujas skalu validitāte

Autore veic aptaujā izmantoto testu skalu un apakšskalu iekšējās saskaņotības noteikšanu veicot Kronbaha alfa koeficienta aprēķināšanu, kas kvantitatīvi parāda testu iekšējās saskaņotības mēru pa skalām un apakšskalām.

Par pieņemamu tiek uzskatīta alfas vērtība, kas vienāda ar 0,6 un augstāk. Kronbaha alfa koeficienti aprēķināti uztvertā stresa skalai un daudzdimensionālai darba-ģimenes konfliktu skalai (ietverot 2 dimensijas un 6 apakšdimensijas) izmantojot *SPSS (Reliability Analysis)* rīku palīdzību. Kronbaha alfas vērtības skalām atspoguļotas 1. tabulā.

1. tabula.

Skala	**Kronbaha alfa**
Uztvertā stresa skala	0,581 (0,689*)
1. dimensija: Darba-ģimenes konflikts	0,921
Darba-ģimenes laika konflikts	0,818
Darba-ģimenes piepūles konflikts	0,857
Darba-ģimenes uzvedības konflikts	0,822
2.dimensija Ģimenes-darba konflikts	0,916
Ģimenes-darba laika konflikts	0,854
Ģimenes-darba piepūles konflikts	0,873
Ģimenes-darba uzvedības konflikts	0,928

** izslēdzot 4. jautājumu*

Visām skalām ir pieņemama validitāte, izņemot uztvertā stresa skalu ($\alpha = 0,581$). Uztvertā stresa skala sastāv no 10 jautājumiem, lai uzlabotu validitātes rādītāju uztvertā stresa skalai, no skalas tiek izņemts 4. jautājums: "Cik bieži pēdējā mēneša laikā tu juties

pārliecināta/pārliecināts, ka spēj risināt savas attālinātā darba un ģimenes dzīves problēmas?", iegūstot α = 0,689.

Uztvertā stresa skala tiek iegūta, summējot jautājumu atbildes Likerta skalā (0=nekad, 1=gandrīz nekad, 2=dažreiz, 3=diezgan bieži, 4=ļoti bieži).

Daudzdimensionālai darba-ģimenes konfliktu skalai dimensijām un apakšdimensijām sākumā veic atbilžu pārkodēšanu, par izvēlēto atbilžu variantu respondenti iegūst attiecīgi balli no -2 līdz +2, pēc tam attiecīgie jautājumi tiek summēti, iegūstot skalu vērtības katram respondentam.

Normalitātes pārbaude.

Autore veic aptaujā iegūto datu normālā sadalījuma (normalitātes) pārbaudi, lai noskaidrotu vai pastāv statistiski nozīmīgas atšķirības starp empīrisko un normālo (teorētisko) datu sadalījumu. Normalitātes pārbaudē tiek izmantots Kolmogorova-Smirnova kritērijs, kas ir universāls līdzeklis normalitātes pārbaudei.

Autore veic normalitātes pārbaudi uztvertā stresa skalai un daudzdimensionālai darba-ģimenes konfliktu skalai (tai skaitā 2 dimensijām un 6 apakšdimensijām) vispārīgi un apakšgrupu ietvaros (ieņemamais amats, attālinātā darba veicēji), kā arī attālinātā darba stundu skaitam vispārīgi un apakšgrupu ietvaros (bērnu skaits, bērnu vecums, ieņemamais amats, attālinātā darba veicēji).

Rezultāti atspoguļoti 1. ielikumā.

Veicot aprēķinus autore norāda, ka uztvertās stresa skalas un daudzdimensionālas darba un ģimenes-konfliktu skalas aprakstošās un secinošās statistikas radītāji atbilst normālam sadalījumam, ar ticamību 95%. Rezultāti atspoguļoti 2. tabulā.

2. tabula.

Skala	***M***	***Me***	***SD***	***Kolmogorova-Smirnova tests***
uztvertā stresa skala	20,2	21,0	5,9	0,082*
darba-ģimenes uzvedības konflikts	-0,6	0,0	3,4	0,160*
ģimenes-darba piepūles konflikts	-0,9	-1,0	3,5	0,209*
ģimenes-darba konflikts	-2,6	-3,0	8,9	0,106*

** p > 0,05*

Pētījuma autore dalot grupās un apakšgrupās, ar ticamību 95% normālam sadalījumam iegūst: Uztvertā stresa skalu un daudzdimensionālā darba-ģimenes konfliktu skalu (ieskaitot 2 dimensijas un 6 apakšdimensijas) vispārīgi un apakšgrupā (attālinātā darba veicēji) ietvaros; kā arī attālinātā darba stundu skaitam vispārīgi un apakšgrupās (bērnu skaits, bērnu vecums, attālinātā darba veicēji) ietvaros, iegūstot, ka darba-ģimenes piepūles konflikts attālinātā darba veicēju grupās - viens (p=0,09) vai abi (p =0,20) vecāki; darba-ģimenes uzvedības konflikts attālinātā darba veicēju grupās - viens (p =0,08) vai abi (p=0,20) vecāki; darba-ģimenes konflikts attālinātā darba veicēju grupās - viens (p=0,20) vai abi (p=0,20) vecāki; ģimenes-darba laika konflikts attālinātā darba veicēju grupās - viens (p=0,12) vai abi (p=0,15) vecāki; ģimenes-darba konflikts attālinātā darba veicēju grupās - viens (p=0,20) vai abi (p=0,20) vecāki.

Sakarību analīze.

Attālinātā darba biežums un uztvertā stresa skala.

Autore atbildot uz pētījuma jautājumu par to, vai pastāv saistība starp uztverto stresu un attālinātā darba biežumu, veic korelāciju analīzi. Ņemot vērā, ka attālinātā darba biežums (gan dienā, gan nedēļā) neatbilst normālam sadalījumam, tiek izvēlēta Spīrmena korelācijas metode. Korelācijas rezultāti attālinātā darba biežumam un uztvertā stresa skalai atspoguļoti 3. tabulā.

3. tabula.

			Attālinātā darba stundu skaits dienā	Attālinātā darba stundu skaits nedēļā
Spīrmena korelācija	Uztvertā stresa skala	Korelācijas koeficents	0,002	0,040
		Sig.	0,990*	0,774*
		N	53	53

*p > 0,05

Veiktie aprēķini norāda, ka starp uztvertā stresa skalu un attālinātā darba stundu skaitu dienā nepastāv statistiski nozīmīga lineārā sakarība (r(53)= 0,002, p = 0,99), arī starp uztvertā stresa skalu un attālinātā darba stundu skaitu nedēļā nepastāv statistiski nozīmīga lineārā sakarība (r(53)= 0,040, p = 0,77), tādēļ autores iegūtais rezultāts uz pētāmo jautājumu atšķiras no citu valstu (Chong, Hunag et al., 2020) veiktā pētījuma rezultāta.

Attālinātā darba biežums un darba-ģimenes konflikts.

Autore veicot sakarību (korelācijas) analīzi attālinātā darba biežumam un darba-ģimenes konfliktam iegūtie rezultāti norāda, ka attālinātā darba biežums (gan dienā, gan nedēļā) neatbilst normālam sadalījumam, tāpēc tiek izvēlēta Spīrmena korelācijas metode, tiek analizēta darba-ģimenes konflikta dimensija, un 3 apakšdimensijas. Korelācijas rezultāti attālinātā darba biežumam un darba-ģimenes konfliktam atspoguļoti 4.tabulā.

4. tabula.

			Attālinātā darba stundu skaits dienā	Attālinātā darba stundu skaits nedēļā
Spīrmena korelācija	Darba-ģimenes konflikts	Korelācijas koeficients	0,013	-0,077
		Sig.	0,925*	0,586*
		N	53	53
	Darba-ģimenes laika konflikts	Korelācijas koeficients	0,051	-0,007
		Sig.	0,715*	0,960*
		N	53	53
	Darba-ģimenes piepūles konflikts	Korelācijas koeficents	0,211	0,067
		Sig.	0,130*	0,633*
		N	53	53
	Darba-ģimenes uzvedības konflikts	Korelācijas koeficents	-0,125	-0,187
		Sig.	0,372*	0,179*
		N	53	53

*p > 0,05

Autores iegūtie aprēķinu norāda, ka starp attālinātā darba stundu skaitu (gan dienā, gan nedēļā) un darba-ģimenes konflikta dimensiju un 3 apakšdimensijām (laika konflikts, piepūles konflikts, uzvedības konflikts) nepastāv statistiski nozīmīga lineārā sakarība, ar ticamību 95%.

Autore papildus veic analīzi, vai pastāv atšķirības korelācijās sekojošās grupās: attālinātā darba veicējs – *viens* un *abi* vecāki (5.tabula); Korelācijas rezultāti attālinātā darba biežumam un darba-ģimenes konfliktam attālinātā darba veicēju grupā atspoguļoti 5. tabulā.

5. tabula.

Dimensija	**Attālinātā darba stundu skaits**	**Spīrmena korelācija**	
		Strādā viens	**Strādā abi**
Darba-ģimenes konflikts	dienā	-0,057, p = 0,747*	0,073, p = 0,774*
	nedēļā	-0,121, p = 0,488*	0,048, p = 0,851*
Darba-ģimenes laika konflikts	dienā	0,043, p = 0,808*	-0,135, p = 0,592*
	nedēļā	-0,048, p = 0,786*	-0,118, p = 0,641*
Darba-ģimenes piepūles konflikts	dienā	0,163, p = 0,351*	0,196, p = 0,436*
	nedēļā	0,035, p = 0,842*	0,074, p = 0,771*
Darba-ģimenes uzvedības konflikts	dienā	-0,228, p = 0,188*	0,201, p = 0,423*
	nedēļā	-0,242, p = 0,161*	0,091, p = 0,720*

*p > 0,05

Autores iegūtie aprēķinu rezultāti norāda, ka starp attālinātā darba stundu skaitu (gan dienā, gan nedēļā) un darba-ģimenes konflikta dimensiju un 3 apakšdimensijām (laika konflikts, piepūles konflikts, uzvedības konflikts) nepastāv statistiski nozīmīga lineārā sakarība, ar ticamību 95% un attālinātā darba veicēju grupās – strādā viens vai abi vecāki.

Attālinātā darba biežums un ģimenes-darba konflikts

Autore veicot sakarību (korelācijas) analīzi attālinātā darba biežumam un ģimenes-darba konfliktam, iegūst rezultātus, kas norāda, ka attālinātā darba biežums (gan dienā, gan nedēļā) neatbilst normālam sadalījumam, tāpēc, tiek izvēlēta Spīrmena korelācijas metode un tiek analizēta gan ģimenes-darba konflikta dimensija, gan 3 apakšdimensijas. Korelācijas rezultāti attālinātā darba biežumam un ģimenes- darba konfliktam atspoguļoti 7. tabulā.

7. tabula.

			Attālinātā darba stundu skaits dienā	Attālinātā darba stundu skaits nedēļā
Spīrmena korelācija	Ģimenes-darba konflikts	Korelācija koeficents	0,011	-0,140
		Sig.	0,938*	0,316*
		N	53	53
	Ģimenes-darba laika konflikts	Korelācijas koeficents	0,109	-0,091
		Sig.	0,439*	0,517*
		N	53	53
	Ģimenes-darba piepūles konflikts	Korelācijas koeficents	0,099	0,014
		Sig.	0,479*	0,918*
		N	53	53
	Ģimenes-darba uzvedības konflikts	Korelācijas koeficents	-0,095	-0,258
		Sig.	0,496*	0,062*
		N	53	53

*p > 0,05

Autores iegūtie aprēķinu rezultāti starp attālinātā darba stundu skaitu (gan dienā, gan nedēļā) un ģimenes-darba konflikta dimensiju un apakšdimensijām (laika konflikts, piepūles konflikts, uzvedības konflikts) norāda, ka nepastāv statistiski nozīmīga lineārā sakarība, ar ticamību 95%.

Papildus autore analizē, vai pastāv atšķirības korelācijās sekojošā grupā: attālinātā darba veicējs – *viens* vai *abi* vecāki; Korelācijas rezultāti attālinātā darba biežumam un ģimenes - darba konfliktam attālinātā darba veicēju grupas, ņemot vērā, faktoru - strādā viens vai abi vecāki; rezultāti atspoguļoti 8.tabulā.

8. tabula.

Dimensija	**Attālinātā darba stundu skaits**	**Spīrmena korelācija**	
		Strādā viens	**Strādā abi**
Ģimenes-darba konflikts	dienā	-0,057, *p* = 0,747*	0,073, *p* = 0,774*
	nedēļā	-0,121, *p* = 0,488*	0,048, *p* = 0,851*

Ģimenes-darba laika konflikts	dienā	0,124, p = 0,479*	0,034, p = 0,893*
	nedēļā	-0,135, p = 0,439*	0,025, p = 0,922*
Ģimenes-darba piepūles konflikts	dienā	0,101, p = 0,565*	0,037, p = 0,885*
	nedēļā	-0,072, p = 0,681*	0,182, p = 0,471*
Ģimenes-darba uzvedības konflikts	dienā	-0,073, p = 0,676*	-0,122, p = 0,631*
	nedēļā	-0,287, p = 0,094*	-0,150, p = 0,552*

*p > 0,05

Autore secina, ka starp attālinātā darba stundu skaitu (gan dienā, gan nedēļā) un ģimenes-darba konflikta dimensiju un apakšdimensijām (laika konflikts, piepūles konflikts, uzvedības konflikts) nepastāv statistiski nozīmīga lineārā sakarība, ar ticamību 95% abās attālinātā darba veicēju grupā strādā viens vai abi vecāki.

Attālinātā darba biežums un ģimenes struktūra.

Ņemot vērā autores, izvirzīto pētījuma jautājumu, vai pastāv saistība starp ģimenes struktūru un attālinātā darba veikšanas biežumu, tiek veikta skalu vidējo līmeņu salīdzināšana sekojošās apakšgrupās: bērnu skaits: viens vai vairāki bērni; bērnu vecums: pirmskolas, skolas vai abu vecumu bērni, kā arī ņemot vērā, ka attālinātā darba biežums (gan dienā, gan nedēļā) neatbilst normālam sadalījumam izdalītajās apakšgrupās attālinātā darba biežumam pēc bērnu skaita ģimenē un bērnu vecuma ģimenē, aprēķini tiek veikti izvēloties neparametriskās salīdzināšanas metodes: Manna -Vitnija tests bērnu skaita salīdzināšanai ar attālināto darba biežumu, rezultāti ir atspoguļoti 9. tabulā.

9. tabula. Secinošā statistika attālinātā darba biežumam bērnu skaita grupās

	Bērnu skaits ģimenē	N	Vidējais rangs	Rangu summa	Mann-Whitney U	Z
Attālinātā darba stundu skaits dienā	Viens	20	24,33	486,50	486,50	-1,10
	Divi un vairāk	33	28,62	944,50		
	Kopā	53				
Attālinātā darba stundu skaits nedēļā	Viens	20	24,08	481,50	481,50	-1,10
	Divi un vairāk	33	28,77	949,50		
	Kopā	53				

Autore secina, ka attālināta darba stundu skaita dienā vidējo līmeņu atšķirības grupām *nav statistiski nozīmīgas, ar ticamību 95%* ($U(N_{viens} = 20, N_{vairāki} = 33) = 486{,}50, z = -1{,}10, p = 0{,}27$), kā arī, ka aattālināta darba stundu skaita nedēļā vidējo līmeņu atšķirības grupām nav statistiski nozīmīgas ar ticamību 95% ($U(N_{viens} = 20, N_{vairāki} = 33) = 481{,}50, z = -1{,}10, p = 0{,}27$).

Autore veicot secinošo statistiku attālinātā darba biežumam pēc bērnu vecuma grupas izmanto neparametriskas statistikas salīdzināšanas metodi, pielietojot, Kruskala-Vallisa testu, iegūtie rezultāti atspoguļoti 10. tabulā.

10. tabula. Secinošā statistika attālinātā darba biežumam bērnu vecuma grupās

	Bērnu vecums	N	Vidējais rangs	χ^2
Attālinātā darba stundu skaits dienā	Pirmskolas vecuma	11	28,91	0,33
	Skolas vecuma	24	26,02	
	Abu vecumu	18	27,14	
	Kopā	53		
Attālinātā darba stundu skaits nedēļā	Pirmskolas vecuma	11	25,73	0,18
	Skolas vecuma	24	27,92	
	Abu vecumu	18	26,56	
	Kopā	53		

Veiktajos aprēķinos autore secina, ka attālinātā darba stundu skaita dienā vidējo līmeņu atšķirības grupām nav statistiski nozīmīgas, ar ticamību 95% ($\chi^2(2) = 0{,}33, p = 0{,}85$), kā arī, ka aattālinātā darba stundu skaita nedēļā vidējo līmeņu atšķirības grupām nav statistiski nozīmīgas, ar ticamību 95% ($\chi^2(2) = 0{,}18, p = 0{,}91$).

Autores pētījumā statistiski iegūtie rezultāti, iespējams, ir saistīts ar to, ka pētījums tiek veikts Covid 19 pandēmijas izraisītās ārkārtas situācijas laikā, kas respondentiem rada neparedzētas, traucējošas situācijas, pastiprināti koncentrējot respondentu uzmanību uz finansiālā un veselības stāvokļa saglabāšanu. Papildus jāņem vērā, ka Latvijā attālinātā darba veikšana līdz Covid 19 pandēmijas sākumam nav bijusi izplatīta un ir strauji pieaugusi ņemot vērā valstī noteikto ārkārtas stāvokli, kas nepieciešamību pārstrukturēt ierastos ikdienas paradumus ģimenē.

DISKUSIJA

Šī pētījuma mērķis bija noskaidrot vai pastāv saistības starp uztverto stresu, darba ģimenes konfliktu un ģimenes struktūru ņemot vērā attālinātā darba veikšanas biežumu.

Atbildot uz pētījuma pirmo jautājumu – vai pastāv saistība starp uztverto stresu un attālinātā darba biežumu autore secina, ka starp uztverto stresu un attālinātā darba stundu skaitu dienā un nedēļā nepastāv statistiski nozīmīga lineārā sakarība, autores iegūtais rezultāts uz pētāmo jautājumu atšķiras no citu valstu (Chong, Hunag et al., 2020) veiktā pētījuma rezultāta.

Atbildot uz pētījuma otro jautājumu – vai pastāv saistība starp darba-ģimenes konfliktu un attālinātā darba veikšanas biežumu, autore secina, ka nepastāv statistiski nozīmīga lineārā sakarība.

Atbildot uz trešo pētījuma jautājumu – vai pastāv saistība starp ģimenes struktūru un attālinātā darba biežumu, autore secina, ka nepastāv statistiski nozīmīga lineārā sakarība.

Atbildot uz pētījumā izvirzītajām hipotēzēm, tās tiek noraidītas, secinot, ka attālinātā darba veikšanas biežums neietekmē attālinātā darba veicēju uztverto stresu, darba-ģimenes konfliktu un ģimenes struktūru, kas atšķiras no iepriekš veiktajiem pētījumiem (Chong, Hunag et al., 2020, Allen & Kimberly, 2020, Allen, Golden & Shockley, 2015).

Autores iegūtie rezultāti, iespējams, ir saistīti ar to, ka pētījums tiek veikts Covid 19 pandēmijas izraisītās ārkārtas situācijas laikā, kas respondentiem rada neparedzētas, traucējošas situācijas, pastiprināti koncentrējot respondentu uzmanību uz savas veselības, materiālā stāvokļa un sociālo kontaktu saglabāšanu.

Papildus jāņem vērā, ka Latvijā attālinātā darba veikšana līdz Covid 19 pandēmijas sākumam nav bijusi izplatīta un Latvijā līdz ārkārtas stāvokļa ieviešanai nav izveidojusies stabila situācija ar attālinātā darba veikšanu.

Pētījuma veikšanas laikā attālinātā darba veikšana pastiprinājusies valstī izsludinātās ārkārtas situācijas laikā, Covid 19 pandēmijas ietekmē, radot respondentiem neparedzētas, traucējošas situācijas. Ņemot vērā iepriekš minēto veicot respondentu aptauju, iespējams, respondentu uzmanība fokusējās uz veselības saglabāšanu, materiālā stāvokļa nodrošināšanu, neziņu par turpmāko notikumu virzību saistībā ar valstī noteiktajiem ierobežojumiem un epidemioloģisko situāciju.

Veicot pētījumu, atkārtoti, apstākļos, kad Covid 19 izplatība un valstī noteiktie ierobežojumi būs mazinājušies, kā arī epidemioloģiskā situācija stabilizējusies, pētījuma rezultāti varētu atšķirties.

Nākotnē veicot atkārtotu pētījumu, iespējams, varētu iegūt izkliedētākus datus par attālinātā darba veikšanas biežumu, stabilizējoties situācijai , iespējams, veidotos izkliedētāka respondentu grupa un būtu iespēja iegūt datus no lielākas izlases, kas ietekmētu atbildes arī uz uztvertā stresa un darba-ģimenes konflikta jautājumiem.

Ņemot vērā, ka dati saistībā ar attālinātā darba biežumu izveidojās ar nevienmērīgu sadalījumu, pētot attālinātā darba biežumu, nākotnē, jāizvēlas cits attālinātā darba biežuma diferencēšanas mērs, piemēram, mērot to nostrādāto dienu skaitā, nedēļas ietvaros.

Autores respondentu grupā, izvēloties veikt attālinātā darba biežuma mērīšanu pēc nostrādāto stundu skaita dienā un nedēļā neizveidojās normāls sadalījums, kas saistāms ar datu slikto izkliedētību un iegūto izlases apjomu.

Attālinātā darba biežuma mērīšanas neatbilstību normālām sadalījuma bija iespējams konstatēt tikai pēc aprēķinu veikšanas statistikas programmā. Iegūto rezultātu varēja ietekmēt arī respondentu sniegtas sociāli vēlamas atbildes, ņemot vērā aptaujā ietverto jautājumu jutīgumu un katra respondenta individuālo uztveri.

Latvijā, attīstoties un nostabilizējoties attālinātā darba veikšanai, uzlabotos attālinātā darba biežuma mērīšanas iespējas.

SECINĀJUMI

Bakalaura darba pētījuma mērķis bija noskaidrot vai pastāv saistība starp uztverto stresu un attālinātā darba biežumu, starp attālinātā darba biežumu un darba-ģimenes konfliktu un ģimenes struktūru.

Apkopojot visu informāciju, kas izklāstīta bakalaura darbā un atbildot uz izvirzītajiem pētījuma jautājumiem un izvirzītajām pētījuma hipotēzēm, par to vai attālinātā darba veikšanas biežumam ir nozīmīga saistība ar uztverto stresu un attālinātā darba veikšanas biežumam ir nozīmīga saistība ar darba-ģimenes konfliktu, kā arī vai attālinātā darba veikšanas biežumam ir nozīmīga saistība ar ģimenes struktūru, pētījuma autore secina, ka starp uztverto stresu un attālinātā darba veikšanas biežumu un starp attālinātā darba biežumu un darba-ģimenes konfliktu, kā arī starp attālinātā darba biežumu un ģimenes struktūru nepastāv sakarības.

Autores iegūtie pētījuma rezultāti, uz pētījumā izvirzītajiem jautājumiem un hipotēzēm, atšķiras no iepriekš veiktajiem pētījumiem (Chong, Hunag et al., 2020, Allen & Kimberly, 2020, Allen, Golden & Shockley, 2015), kas saistāms ar izlases apjomu, datu izkliedētību, ,iespējams, respondentu sniegtām sociāli vēlamam atbildēm, kā arī aptaujā iekļauto jautājumu sociālo jutīgumu. Papildus jāņem vērā, ka Latvijā attālinātā darba veikšana līdz Covid 19 pandēmijas sākumam nav bijusi izplatīta.

Autores pētījumā iegūtie rezultāti, iespējams, ir saistīti ar to, ka respondenti, kas piedalījās pētījuma veikšanā izveidoja vienmērīgu respondentu grupu, respektīvi, neizveidojās salīdzināmā grupa pēc attālinātā darba veikšanas biežuma, ko ietekmēja apstākļi, ka pētījums tiek veikts Covid 19 pandēmijas izraisītās ārkārtas situācijas laikā, kas respondentiem rada neparedzētas, traucējošas situācijas, pastiprināti koncentrējot respondentu uzmanību uz sociālo, materiālo vajadzību nodrošināšanu un veselības saglabāšanu.

Attālināto darbu, pētījumā aptaujātā, respondentu grupa veic nepārtraukti un visi respondenti attālināto darbu veic vienlaicīgi, ņemot vērā valstī noteiktos ierobežojumus. Veidojot pētījumu nebija paredzams valstī noteiktās ārkārtas situācijas ilgums un darba dzīves un ikdienas ierobežojumu pieaugums.

LITERATŪRAS SARAKSTS

Allen, T.D.& Kimberly A.F.(2020).*Episodic work-family conflict and strain: A dynamic perspective*. Journal of Applied Psychology. Vol.105, No.8, 863–888. http://dx.doi.org/10.1037/apl0000470

Allen, T.D., Golden T.D. & Shockley K.M.(2015). *How effective is telecommuting? Assessing the status of our scientificf findings*. Psychological Science in the Public Interest Vol.16(2) 40–68. http://doi:10.1177/1529100615593273

Allen, T. D.& Shockley K. M.(2015). *Deciding between work and family: An episodic approach*. Personnel Psychology. Vol.68, 283–318. http://dx.doi.org/10.1111/peps.12077

Bathge, A, Vahle-Hinz, T., Rigotti T. (2020). *Coworker Support and Its Relationship to Allostasis During a Workday: A Diary Study on Trajectories of Heart Rate Variability During Work*. Journal of Applied Psychology. Vol.105, No. 5, 506 –526. https://doi.org/10.1037/apl0000445

Carlson, D.S., Thompson, N.J., Kacmar, K.M.(2019). *Double Crossed: The Spillover and Crossover Effects of Work Demands on Work Outcomes Through the Family*. Journal of Applied Psychology. Vol. 104, No. 2, 214–228. http://dx.doi.org/10.1037/apl0000348

Cannon, W.B.(1932). The wisdom of the body. New York, NY: Norton.

Carlson, D. S., Kacmar, K., & Williams, L. J. (2000). *Construction and initial validation of a multidimensional measure of work-family conflict.* Journal of Vocational Behavior. Vol.56(2), 249-276.

Clark, S. C. (2000). *Work/family border theory: A new theory of work/family balance*. Human Relations. Vol.53, 747–770. http://doi:10.1177/0018726700536001

Cheng, T., Mauno, S., & Lee, C. (2014). *Do job control, support, and optimism help job insecure employees? A three-wave study of buffering effects on job satisfaction, vigor and work-family enrichment*. Social Indicators Research. Vol.118, 1269 –1291. http://dx.doi.org/10.1007/s11205-013-0467-8

Chong, S.H, Hunag Y, Chang C.H.(Daysiy). (2020). *Supporting Interdependent Telework*

Employees: A Moderated-Mediation Model Linking Daily COVID-19 Task Setbacks to Next-Day Work Withdrawal. Vol. 105, No.12, 1408 –1422. http://dx.doi.org/10.1037/apl0000843

Cooper, S.J.(2008). *From Claude Bernard to Walter Cannon. Emergence of the concept of hemostasis*. Appetitte 51(3), 419-427. http://doi:101016/j.appet.2008.06.005

Davis, S.N.&Tuttle J.D.(2017). *Context, Opportunity, and Demands: Satisfaction with Work-Life Balance in 26 Countries. Journal of Comparative Family Studies*. Vol. 48, No. 4, 329-348. https://www.jstor.org/stable/44509192

Denissen, J. J. A., Luhmann, M., Chung, J. M., & Bleidorn, W. (2019). *Transactions between life events and personality traits across the adult lifespan*. Journal of Personality and Social Psychology. Vol.116, 612–633. http://dx.doi.org/10.1037/pspp0000196

Dickerson, S., & Kemeny, M. (2004). *Acute stressors and cortisol responses: A theoretical integration and synthesis of laboratory research*. Psychological Bulletin. Vol.130(3), 355-391. http://doi:10.1037/0033-2909.130.3.355

Emerson, R.M. (1976). *Social exchange theory*. Annual Review of Sociology. Vol.2, 335–362. http://doi:10.1146/annurev.so.02.080176.002003

Grant, K., Compas, B., Stuhlmacher, A., Thurm, A., McMahon, S., & Halpert, J. (2003). *Stressors and child and adolescent psychopathology: Moving from markers to mechanisms of risk*. Psychological Bulletin. Vol.29, 447-466. http://doi:10.1037/0033-2909.129.3.447

Grant, K. E., Compas, B. E., Thurm, A. E., McMahon, S. D., & Gipson, P. Y. (2004). *Stressors and child and adolescent psychopathology: Measurement issues and prospective effects*. Journal of Clinical Child and Adolescent Psychology. Vol.33, 412-425. http://doi:10.1207/s15374424jccp3302_23

Grant, K. E., Compas, B. E., Thurm, A. E., McMahon, S. D., Gipson, P. Y., Campbell, A. J., Westerholm, R. I.(2006). Stressors and child and adolescent psychopathology: Evidence of moderating and mediating effects. Clinical Psychology Review. Vol.26(3), 257-283. http://doi:10.1016/j.cpr.2005.06.011

Greenhaus, J. H., & Beutell, N. J. (1985). *Sources and conflict between work and family roles*. The Academy of Management Review. Vol.10, No1. 76–88. https://doi.org/10.5465/amr.1985.4277352

Greenhaus, J. H., & Allen, T. D. (2011). *Work-family balance: A review and extension of the literature. In J. C. Quick & L. E. Tetrick (Eds.)*. Handbook of occupational health psychology (pp.165–183). Washington, DC: American Psychological Association.

Greer, T.W.& Pyne S.C. (2014). *Overcoming Telework Challenges: Outcomes of Successful Telework Strategies*. The Psychologist-Manager Journal. Vol. 17, No.2, 87–111. http://doi:10.1037/mgr0000014

Goldfarb, R. & Ben-Zur H.(2017). *Resource Loss and Gain Following Military Reserve Duty in Israel: An Assessment of Conservation of Resources (COR) Theory*. International Journal of Stress Management. Vol. 24, No. 2, 135–155. http://dx.doi.org/10.1037/str0000036

Gutek, B., Searle, S., & Klepa, L. (1991). *Rational versus gender role-explanations for work±family con¯ict*. Journal of Applied Psychology.Vol.76, 560-568.

Grzywacz, J. G., & Carlson, D. S. (2007). *Conceptualizing work–family balance: Implications for practice and research*. Advances in Developing Human Resources. Vol.9, 455– 471. http://dx.doi.org/10.1177/1523422307305487

Haines V.Y., Doray-Demers P., Guerrero S., Genin E. (2020). *Nonstandard Work Schedules, Resource Shortfalls, and Individual/Family Functioning*. International Journal of Stress Management. Online First Publication, April 6, 2020. http://dx.doi.org/10.1037/str0000159

Häusser, J. A., Mojzisch, A., Niesel, M., & Schulz-Hardt, S. (2010). Ten years on: A review of recent research on the Job Demand–Control(-Support) model and psychological well-being. Work and Stress. Vol.24, 1–35. http://dx.doi.org/10.1080/02678371003683747

Halbesleben, J. R., Neveu, J. P., Paustian-Underdahl, S. C., & Westman, M. (2014). *Getting to the "COR" understanding the role of resources in conservation of resources theory*. Journal of Management. Vol.40, 1334–1364. http://dx.doi.org/10.1177/0149206314527130

Hicman, A.(2019). *Workplace Isolation Occurring in Remote Workers*. Dissertation Submitted in Partial Fulfillment of the Requirements for the Degree of Doctor of Philosophy Management. Walden University.

Hobfoll, S. E. (1989). *Conservation of resources. A new attempt at conceptualizing stress.* American Psychologist, 44, 513–524. http://dx.doi.org/10.1037/0003-066X.44.3.513

Hobfoll, S. E. (2001). *The influence of culture, community, and the nested-self in the stress process: Advancing conservation of resources theory*. Applied Psychology: An International Review, 50, 337–421. http://dx.doi.org/10.1111/1464-0597.00062

Karasek, R. A., & Theorell, T. (1990). *Health work: Stress, productivity and the reconstruction of working Life*. New York, NY: Basic Book.

Kelliher, C.& Anderson D. (2010). *Doing more with less? Flexible working practices and the intensification of work*. Human Relations. Vol.63, 83–106. http://doi:10.1177/0018726709349199

Kovall, L.(2016). *Stress management among health care professionals. Psychological methods and coping techniques*. Laurea University of Applied Sciences. 7-20.

Moazami-Goodarzi, A. & Nurmi J.E.et al.(2019). *Longitudinal latent profiles of work–wamily balance: Examination of antecedents and outcomes*. International Journal of Stress Management. Vol. 26, No. 1, 65–77. http://dx.doi.org/10.1037/str0000093

Lazarus, R. S. (1966). *Psychological stress and the coping process*. New York: McGraw-Hill.

Lazarus, R. S., & Launier, R. (1978). *Stress-Related Transactions between Person and Environment*. Perspectives in Interactional Psychology, 287–327.

Lazarus, R. S., & Folkman, S. (1987). T*ransactional theory and research on emotions and coping*. European Journal of Personality. Vol.1(3), 141–169.

Lazarus, R. S., & Folkman, S. (1984). *Stress, appraisal, and coping*. NewYork: Springer.

Lundberg, U. & Lindfors P.(2002). *Psychophysiological reactions to telework in female and male white-collar workers*. Journal of Occupational Health Psychology. 2002, Vol.7, No. 4, 354–364. http://doi:10.1037//1076-8998.7.4.354

Lupien, S. J., Maheu, F.,Tu, M., Fiocco, A., & Schramek, T. E. (2007). *The effects of stress and stress hormones on human cognition: Implications for the field of brain and cognition*. Brain and Cognition. Vol.65, 209-237. http://doi:10.1016/j.bandc.2007.02.007

Martinsone, K. autoru kolektīvs(2016). Veselības psiholoģija. Rīga: RSU.

Miller,Y.R., Medvedev O.N., Hwang Y.S., Shing N.N.(2020). *Applying Generalizability Theory to the Perceived Stress Scale to Evaluate Stable and Dynamic Aspects of Educators' Stress*. International Journal of Stress Management. Brief Report. http://dx.doi.org/10.1037/str0000207

Mustafa, M. & Gold. M. (2013). *Chained to my work? Strategies to manage temporal and physical boundaries among self-employed teleworkers*. Human Resource Management Journal. Vol.23, 413–429. https://doi.org/10.1111/1748-8583.12009

Moazami-Goodarzi, A.,& Nurmi, J.E. (2019). *Longitudinal Latent Profiles of Work–Family Balance: Examination of Antecedents and Outcomes*. International Journal of Stress Management. Vol. 26, No. 1, 65–77. http://dx.doi.org/10.1037/str0000093

Ogden, J.(2012). *Health psychology*: A Textbook. Open University Press. 289-307.

Pheng, L. S., & Chua, B. K. Q. (2019). *Work-Life Balance in Construction: Millennials in Singapore and South Korea*. Singapore: Springer. 7-15.

Sardeshmukh, S. R., Sharma D., & Golden T. D. (2012).*Impact of telework on exhaustion and job engagement: A job demands and job resources model.* New Technology. Work and Employment.Vol. 27, 193–207. https://doi:10.1111/j.1468-005X.2012.00284.x

Selje, H. (2012). *Mana mūža stress*: zinātnieka memuāri. Rīga: Jumava.

Szabo, Sandor & Tache, Yvette & Somogyi, Arpad. (2012). *The legacy of Hans Selye and the origins of stress research: A retrospective 75 years after his landmark brief "Letter" to the Editor # of Nature*. Amsterdam: Informa Healthcare.

Voydanoff, P. (2008). *A conceptual model of the work-family interface. In K. Korabik, D. S. Lero, & D. Whitehead (Eds), Handbook of Work-Family Integration: Research, Theory and Best Practises* (pp.37-55). London: Academic Press.

Van Daalen, G., Willemsen, T.M., & Sanders, K. (2006). *Reducing work-family conflict through different sources of social support*. Journal of Vocational Behavior. Vol.69, 462-476. https://doi.org/10.1016/j.jvb.2006.07.005

Wayne, J. H., Butts, M. M., Casper, W. J., & Allen, T. D. (2017). *In search of balance: A conceptual and empirical integration of multiple meanings of work–family balance*. Personnel Psychology, 70, 167–210. http://dx.doi.org/10.1111/peps.12132

Wang, P., Wang, Z., Luo Z. (2020). *From Supervisors' Work–Family Conflict to Employees' Work–Family Conflict: The Moderating Role of Employees' Organizational Tenure*. International Journal of Stress Management. Vol. 27, No. 3, 273–280. http://dx.doi.org/10.1037/str0000154

PIELIKUMI

1. pielikums.

Kolmogorova-Smirnova testa rezultāti

	N	Mean	SD	T-stat	Sig
Uztvertā stresa skala	53	20,17	5,944	0,115	0,077*
Darba-ģimenes laika konflikts	53	-1,72	3,249	0,125	0,037**
Darba-ģimenes piepūles konflikts	53	-1,70	3,406	0,158	0,002**
Darba-ģimenes uzvedības konflikts	53	-,60	3,404	0,118	0,065*
Darba-ģimenes konflikts	53	-4,02	8,844	0,122	0,048**
Ģimenes-darba laika konflikts	53	-1,17	3,215	0,149	0,005**
Ģimenes-darba piepūles konflikts	53	-,91	3,477	0,119	0,058*
Ģimenes-darba uzvedības konflikts	53	-,47	3,750	0,154	0,003**
Ģimenes-darba konflikts	53	-2,55	8,885	0,064	0,200*
Attālinātā darba stundu skaits dienā	53	8,32	6,287	0,351	0,000**
Attālinātā darba stundu skaits nedēļā	53	31,98	14,045	0,225	0,000**

*p > 0,05

**p < 0,05

Normalitātes tests

		Kolmogorova-Smirnova tests[a]		
	Bērnu skaits ģimenē	Stat.	N	Sig.
Attālinātā darba stundu skaits dienā	Viens	0,423	20	0,000**
	Divi un vairāk	0,308	33	0,000**
Attālinātā darba stundu skaits nedēļā	Viens	0,229	20	0,007**
	Divi un vairāk	0,221	33	0,000**

a. Lilliefors Signifikance korekcija

**p < 0,05

Normalitātes tests

		Kolmogorov-Smirnov[a]		
	Bērnu vecums	Stat.	N	Sig.
Attālinātā darba stundu skaits dienā	Pirmskolas vecuma	0,426	11	0,000**
	Skolas vecuma	0,389	24	0,000**
	Abu vecumu	0,298	18	0,000**
Attālinātā darba stundu skaits nedēļā	Pirmskolas vecuma	0,223	11	0,133*
	Skolas vecuma	0,241	24	0,001**
	Abu vecumu	0,222	18	0,019**

a. Lilliefors Signifikance korekcija

*p > 0,05

**p < 0,05

Normalitātes tests

		Kolmogorova-Smirnova[a]		
	Attālinātā darba veicēji	Stat.	N	Sig.
Uztvertā stresa skala (bez 4.jautājuma)	Viens no vecākiem	0,158	35	0,026**
	Abi vecāki	0,165	18	0,200*
Darba-ģimenes laika konflikts	Viens no vecākiem	0,123	35	0,198*
	Abi vecāki	0,230	18	0,012**
Darba-ģimenes piepūles konflikts	Viens no vecākiem	0,137	35	0,093*
	Abi vecāki	0,147	18	0,200*
Darba-ģimenes uzvedības konflikts	Viens no vecākiem	0,139	35	0,083*
	Abi vecāki	0,120	18	0,200*
Darba-ģimenes konflikts	Viens no vecākiem	0,120	35	0,200*
	Abi vecāki	0,146	18	0,200*
Ģimenes-darba laika konflikts	Viens no vecākiem	0,133	35	0,122*
	Abi vecāki	0,174	18	0,154*
Ģimenes-darba piepūles konflikts	Viens no vecākiem	0,183	35	0,004**
	Abi vecāki	0,145	18	0,200*

Ģimenes-darba uzvedības konflikts	Viens no vecākiem	0,126	35	0,178*
	Abi vecāki	0,206	18	0,042**
Ģimenes-darba konflikts	Viens no vecākiem	0,078	35	0,200*
	Abi vecāki	0,091	18	0,200*

a. Lilliefors Signifikance korekcija

*p > 0,05

**p < 0,05

Normalitātes tests

		Kolmogorova-Smirnova[a]		
	Attālinātā darba veicēji	Stat.	N	Sig.
Attālinātā darba stundu skaits dienā	Viens no vecākiem	0,357	35	0,000**
	Abi vecāki	0,383	18	0,000**
Attālinātā darba stundu skaits nedēļā	Viens no vecākiem	0,274	35	0,000**
	Abi vecāki	0,199	18	0,058*

a. Lilliefors Signifikance korekcija

*p > 0,05

**p < 0,05