

LATVIJAS UNIVERSITĀTE
PEDAGOĢIJAS, PSIHOLOĢIJAS UN MĀKSLAS FAKULTĀTE
PSIHOLOĢIJAS NODAĻA

**ATTĀLINĀTĀ DARBA SAISTĪBA AR PSIHOLOĢISKO
LABKLĀJĪBU UN APMIERINĀTĪBU AR
PARTNERATTIECĪBĀM**

MAGISTRA DARBS

Autors: Diāna Liepiņa

Studenta apliecības Nr.: dl17049

Darba vadītājs: Dr. psych. Anda Gaitniece - Putāne

ANOTĀCIJA

Pētījuma mērķis bija noskaidrot, vai darba formai, konkrēti attālinātā darba formai, ir saistība ar apmierinātību ar partnerattiecībām un psiholoģisko labklājību, papildus formulējot jautājumus attālinātā darba veicēju un pilna laika klātienē darbinieku atšķirību noteikšanai. Datu analīzes laikā tika izstrādāts papildjautājums par attālinātā darba veicēju demogrāfisko datu saistību ar pētāmajiem mainīgajiem. Pētījumā piedalījās 170 partnerattiecībās esoši, gan attālināta darba (N=89), gan tikai klātienē strādājoši (N=81) Latvijas iedzīvotāji, vecumā no 19-59 gadi (M=27,75). Tika izmantota Apmierinātības ar partnerattiecībām aptauja (The Comprehensive Marital Satisfaction Scale –CMSS, Blum & Mehrabian, 1999) un Psiholoģiskās labklājības aptauja (Scales of psychological well – being, Ryff, 1989). Pētījumā tika noskaidrots, ka darba formai un attālinātajam darbam nav saistība ar psiholoģisko labklājību, bet ir saistība ar apmierinātību ar partnerattiecībām, norādot, ka attālinātā darba režīmā nostrādātais dienu skaits nedēļā pozitīvi korelē ar apmierinātību ar partnerattiecībām.

Atslēgas vārdi: Attālinātais darbs, klātienē darbs, Psiholoģiskā labklājība, Apmierinātība ar partnerattiecībām, darbs

ABSTRACT

The aim of this study was to find out whether the form of work, in particular the form of remote work, is related to marital satisfaction (relationship with partner) and psychological well-being, in addition to formulating questions to distinguish differences between remote workers and full-time employees. During the data analysis, an additional question was developed on the relationship of demographic data of remote workers with the studied variables. The study involved 170 Latvian residents, aged 19-59 ($M = 27.75$) who are remote workers ($N = 89$) and full-time workers ($N = 81$), and who are in romantic relationships. The Comprehensive Marital Satisfaction Scale (CMSS, Blum & Mehrabian, 1999) and the Scales of Psychological Well-Being (Ryff, 1989) were used. The study found that the form of work and remote work is not related to psychological well-being, but is related to marital satisfaction, indicating that the number of days worked per day in teleworking is positively correlated with satisfaction with the partnership.

Key words: Telework, remote work, remote work employees, full time presence work, on-site work, on- site employees, Psychological well-being, marital satisfaction, relationship

SATURA RĀDĪTĀJS

ANOTĀCIJA	2
ABSTRACT	3
IEVADS	5
TEORĒTISKĀ DAĻA	8
ATTĀLINĀTAIS DARBS	8
Attālinātā darba pozitīvā un negatīvā ietekme	9
LABKLĀJĪBA	12
Labklājības definīcijas	12
Subjektīvās un psiholoģiskās labklājības atšķirības	12
Psiholoģiskā labklājība	13
PSIHOĻOĢISKĀS LABKLĀJĪBAS SAISTĪBA AR ATTĀLINĀTO DARBU	15
PARTNERATTIECĪBAS	17
Partnerattiecību definīcijas	17
Apmierinātības ar partnerattiecībām skaidrojums	17
Demogrāfisko datu saistība ar apmierinātību ar partnerattiecībām	17
ATTĀLINĀTĀ DARBA SAISTĪBA AR APMIERINĀTĪBU AR PARTNERATTIECĪBĀM	19
METODE	21
Petījuma dalībnieki	21
Instrumentārijs	22
Procedūra:	23
REZULTĀTI	24
DISKUSIJA	30
SECINĀJUMI	35
IZMANTOTĀS LITERATŪRAS SARAKSTS	37

IEVADS

Attālinātais darbs pēdējos dažus gadus ir audzis, taču 2019. gadā, kad pēkšņi uzliesmoja globāla pandēmija, pat uzņēmumiem, kuri neatbalstīja attālinātā darba iespējas, nebija citas izvēles, kā vien pievienoties šai tendencei. Statistika rāda, ka 2021. gadā 16% pasaules kompānijas strādā pilnībā attālināti (The Ultimate List Of Remote Work Statistics for 2021, 2021). Arī medijos tiek runāts par attālinātā darba attīstību, norādot, ka esošā pandēmija krietni palielinās attālināti strādājošo darbinieku gribētāju skaitu (LETA, 2020). Latvijā 2021. gada 3. ceturksnī 99,4 tūkstoši jeb 13,1 % darbinieku strādāja attālināti (Latvijas oficiālā statistika, 2021). Ekspertu kopums uzsver, ka attālinātais darbs pārvērtīsies par ikdienu daudzu cilvēku dzīvēs, jo attālinātais darbs ļauj ekonomēt laiku, elastīgāk plānot darba grafiku, samazināt izdevumus par transportu, kā arī tā radīto piesārņojumu. Savukārt, darba devēji attālinātā darba ietvaros, var ekonomēt izmaksas par biroju telpu uzturēšanu, kā arī atvieglo darbinieku meklējumus, jo ierobežojošs faktors vairs nav darbinieka dzīvesvieta (LSM, 2021). Ņemot vērā datus, kas pierāda, ka attālinātais darbs Latvijā un ne tikai pasaulē paliek arvien izplatītāks, jārunā par attālinātā darba ietekmi uz darbinieku.

Pētījumi liecina, ka darba efektivitāte lielā mērā ir saistīta arī ar psiholoģisko labklājību, kuru, savukārt, ietekmē partnerattiecību kvalitāte (Taris, Schaufeli, Van Veldhoven & Peccei, 2015). Pētījumi par attālinātā darba ietekmi uz produktivitāti un citiem ar darbu saistītiem aspektiem ir daudz, savukārt, zinātniskā literatūra, kas koncentrēta uz partnerattiecību apskati un psiholoģisko labklājību attālinātā darba veicējiem atrodami mazāk. Mičiganā veiktās aptaujas rezultāti vēsta, ka 47% vīriešu atzīst, ka viņu partnerattiecības ir saspīlētas attālinātā darba dēļ (The Detroit Free Press, 2020). Šāda pati tendence novērojama arī Ķīnā, kur ievāktie dati uzrāda, ka 31% cilvēku atzīst, ka partnerattiecības ir pasliktinājušās (Li, Tang, Song, Wang, Qunshan, Xu & Cao, 2020). Sākoties pandēmijai, palielinājies šķiršanās gadījumu skaits Amerikā, ko varēja ietekmēt piespiedu attālinātais darbs (Moric, 2020). Pētījumos par attālinātā darba un apmierinātību ar attiecībām saistību, parādās sakarība starp regulāru strādāšanu no mājām un ģimenes konfliktu biežumu, sakot, ka pilna laika attālinātais darbs var izraisīt biežākus ģimenes konfliktus, kas ietekmē apmierinātību ar partnerattiecībām, kā arī pētījumos izrietošie dati liecina, ka pilns attālinātais darbs var palielināt strādājošo stundu skaitu, kas beigās palielina ģimenes konfliktu daudzumu (Major, Klein & Ehrhart, 2002). Taču citviet pētījumi parāda, ka attālinātais darbs uzlabo attiecības ar mājniekiem, palielinās tuvuma izjūta, darbs mājās veicina to, ka ģimenes sasniedz labāku darba un privātās dzīves līdzsvaru (Evans, et.al. 2020, kā minēts Montaudon-Tomas, Pinto-López, Yañez-Moneda & Amsler, 2021; Madsen, 2003; Dockery & Bawa, 2015).

Ņemot vērā pētījumu rezultātus, kas pierāda, ka laimīgi darbinieki ir salīdzinoši produktīvāki (uzrāda labākus darba rezultātus) nekā mazāk laimīgi vai nelaimīgi darbinieki, darba devēju interesēs svarīgi ir izprast attālinātā darba veicēju psiholoģisko labklājību (Salgado, Blanco & Moscoso, 2019; Bryson, Forth & Stokes, 2017). Pētījumi rāda, ka attālinātais darbs var uzlabot psiholoģisko labklājību, ņemot vērā faktoros, ka darbiniekiem ir lielāka elastība un autonomija, kas ļauj viņiem labāk pārvaldīt un organizēt savu laiku un strādāt produktīvāk, kā arī attālinātais darbs samazina pārvietošanās laiku, kas ir galvenais faktors, kas nosaka darbinieku apmierinātību un ir saistīts ar nogurumu un stresu (Kemerling, 2002; Gottholmseder, Nowotny, Pruckner & Theurl, 2009; Roberts, Hodgson & Dolan, 2011). Pretēji pozitīvas saistības pētījumiem, cita zinātniskā literatūra norāda, ka attālinātā darba rezultātā, psiholoģiskās labklājības rādītājs var mazināties un darbinieks var izjust lielāku emocionālo spēku izsīkumu un kognitīvo stresu (Santuzzi & Barber, 2015; Nijp, Beckers van de Voorde, Geurts & Kompier, 2016).

Pētījumi par apmierinātību ar partnerattiecībām attālinātā darba veicējiem pirms pandēmijas ir limitēti, taču Covid-19 uzliesmojuma ietekmes rezultātā šie koncepti tiek pētīti biežāk. Pētījuma aktualitāte šī aspekta ietvaros parādās datos, kas liecina, ka ASV darbinieki vēlējušies izprast attālinātā darba saistību ar partnerattiecībām (The Detroit Free Press, 2020). Pētījumos novērojama gan pozitīva, gan negatīva ietekme uz partnerattiecībām attālinātā darba veicējiem, kas norāda uz nekonkrētību šo aspektu izprašanā, līdz ar to, ir būtiski saprast, vai attālinātais darbs, darba forma vispārīgi, jebkādi ietekmē partnerattiecības, ko ir svarīgi izprast cilvēkiem, kas apsver iespēju strādāt no mājām. Ņemot vērā iepriekš minēto pētījumu rezultātus, kas parāda, ka attālinātais darbs uzlabo attiecības ar mājiniekiem, kas, savukārt, uzlabo apmierinātību ar ģimenes dzīvi (Evans et.al., 2020, kā minēts Montaudon-Tomas et.al., 2021; Madsen, 2003), jāapsver, ka attālinātais darbs var būt saistīts arī ar apmierinātību ar partnerattiecībām. Literatūras apskatē noskaidrojās, ka attālinātā darba saistība ar psiholoģisko labklājību tiek pētīta biežāk, taču dati sniedz gan negatīvu, gan pozitīvu savstarpējo saistību. Globālā informācijas vietne Google vēsta, ka jautājumi, kas pēdējā laikā tiek bieži meklēti vietnē ir attālinātā darba saistība ar veselību un psiholoģisko labklājību, kas pierāda pētījuma aktualitāti šajā aspektā. Ņemot vērā datus, kas pierāda, ka starp labklājību un produktivitāti pastāv cieša saistība (Daniels & Harris, 2000) svarīgi saprast psiholoģiskās labklājības stāvokli attālinātā darba veicējiem, jo produktivitāte ir svarīgs aspekts organizācijas kopējai efektivitātei (Harada, Sivanadan & Ndanusa, 2018). Pētījums sniedz pienesumu attālinātā darba izpratnei, to saistībām ar psiholoģisko labklājību un apmierinātību ar partnerattiecībām, kā arī sniedz pievienoto vērtību zināšanu bāzei sociālajā un organizāciju

psiholoģijā, gan no darba devēja puses, gan darbinieka puses. Savukārt, apskatot visus iepriekšminētos pētījumus, tiek izvirzīts arī jautājums, vai psiholoģiskās labklājības rādītāji un apmierinātības ar partnerattiecībām rādītāji atšķiras pilna laika klātienes darbiniekiem un attālinātā darba veicējiem.

Darba temats: Attālinātā darba saistība ar psiholoģisko labklājību un apmierinātību ar partnerattiecībām.

Pētījuma mērķis: Noskaidrot vai pastāv saistība starp darba formu, konkrēti attālināto darba formu, un psiholoģisko labklājību, kā arī apmierinātību ar partnerattiecībām.

Pētījuma jautājumi:

1. Vai pastāv saistība starp darba formu un psiholoģisko labklājību?
2. Vai pastāv saistība starp darba formu un apmierinātību ar partnerattiecībām?
3. Vai pastāv atšķirības psiholoģiskās labklājības rādītājos starp attālinātā darba veicējiem un darbiniekiem, kuri strādā tikai klātienē?
4. Vai pastāv atšķirības apmierinātības ar partnerattiecībām rādītājos starp attālinātā darba veicējiem un darbiniekiem, kuri strādā tikai klātienē?
5. Vai attālināti nostrādāto dienu biežums nedēļā ietekmē apmierinātību ar partnerattiecībām un psiholoģisko labklājību?

TEORĒTISKĀ DAĻA

ATTĀLINĀTAIS DARBS

Pēc Valsts darba inspekcijas izsludinātās definīcijas, attālinātais darbs tiek definēts kā "Tāds darba izpildes veids, ka darbs, kuru nodarbinātais varētu veikt darba devēja uzņēmuma ietvaros, pastāvīgi vai regulāri tiek veikts ārpus uzņēmuma, tai skaitā darbs, ko veic, izmantojot informācijas un komunikācijas tehnoloģijas". Tāldarbs tiek definēts arī kā tāda darba prakse, kurā organizācijas darbinieki aizstāj daļu no sava klātienē darba laika (no dažām stundām nedēļā līdz pat pilnai slodzei), lai strādātu ārpus centrālās darba vietas, parasti galvenokārt no mājām (Bailey & Kurland, 2002; Gajendran & Harrison, 2007; Golden & Veiga, 2005; Golden, Veiga, & Simsek, 2006; Konradt, Schmook, & Malecke, 2000; Mokhtarian, 1992; Pinsonneault & Boisvert, 2001, kā minēts Allen, Golden & Shockley, 2015). Attālinātais darbs sākotnēji tika uzskatīts kā stratēģija, kas palīdz organizācijām samazināt nekustamā īpašuma izmaksas (Egan, 1997). Tāldarbs tika reklamēts arī kā veids, kā samazināt gaisa piesārņojumu un satiksmes sastrēgumus, kas bija viens no iemesliem, kāpēc radās ideja par attālinātā darba popularizēšanu un ieviešanu uzņēmumos (Handy & Mokhtarian, 1995).

Attālinātā darba jēdziens ir sastopams jau kopš pagājušā gadsimta 70. gadiem, taču tā darbības joma tajos gados bija ierobežotāka, nekā tas ir šobrīd, pateicoties telekomunikāciju attīstībai (Oakman, Kinsman, Stuckey, Graham & Weale, 2020). Par "tāldarba" jeb "attālinātā darba" termina un režīma ieviešanu tiek uzskatīts NASA inženieris Džeks Nilss (Jack Nilles), kurš lika pamatus modernam attālinātam darbam (Toptal Research, 2021). Deviņdesmitajos gados, reaģējot uz Tīra gaisa likumu, kas tika izveidots gaisa kvalitātes standartu uzlabošanai un uzturēšanai, organizācijas tika vēl vairāk motivētas izstrādāt attālinātā darba kārtību un ieviešanu (Goluboff, 2001, kā minēts Allen et al., 2015). Industriālās revolūcijas ietekmē, tehnoloģijām attīstoties, attālinātais darbs palika arvien vairāk sastopams dažādās darba organizācijās visā pasaulē. 2005. Gada statistikas dati liecināja, ka 1 819 355 darbinieku strādāja attālināti vismaz pusi no sava darbā pavadītā laika. 2012. Gadā to skaits pieauga līdz 3 268 525, kas liecina par attālinātā darba modeļa izplatības pieaugumu (Global Workplace Analytics, 2015). 2018. Gadā 70 % pasaules populācija vismaz reizi nedēļā strādāja attālināti (Toptal Research, 2021). Pirms pandēmijas sākuma, 2019. gadā, Eiropas Savienības dalībvalstīs vidēji 14,4% no kopējā nodarbināto skaita pilnībā vai daļēji strādāja attālinātā darba režīmā, savukārt, Covid-19 pandēmijas uzliesmojuma rezultātā, attālināti strādājošo

darbinieku skaits vidēji pieauga līdz pat 44,6 % (Ahrendt, Cabrita, Clerici, Hurley, Leončikas, Mascherini, Riso & Sándor, 2020).

Attālinātā darba pozitīvā un negatīvā ietekme

Pozitīvā ietekme. Pētījumos tiek parādīts, ka attālinātais darbs tiek pozitīvi saistīts ar dažādām cilvēka dzīves kvalitātēm, piemēram, labāks darba un privātās dzīves līdzsvars, kas nodrošina lielāku darba elastīgumu, lielāka apmierinātība ar darbu un darbinieku iesaiste, tiek novēroti arī tādi ieguvumi, kā profesionālā un personiskā attīstība, turklāt darba ņēmēji, kas strādā ik pa laikam attālināti ir mazāk saspringti, salīdzinot ar darbiniekiem, kuri strādā tikai klātienē (Grant, Wallace & Spurgeon, 2013; Prasad, Rao, Muralidhar & Vaidya, 2020). Attālinātā darba pozitīvā ietekme uz darba un privātās dzīves līdzsvaru novērojama lielāka tiem darbiniekiem, kuri intensīvāk strādā mājās, uzturas ilgāk mājās un kuriem ir vairāk ģimenes pienākumu (Golden, Veiga & Simsek, 2006; Shockley & Allen 2007, kā minēts Song & Gao, 2020). Attālinātais darbs prognozē arī noguruma samazināšanos un produktivitātes uzlabošanos, stresa samazināšanos (Oakman et al., 2020). Kādā korelāciju pētījumā tika secināts, ka tiem, darbiniekiem, kuri ik pa laikam strādāja no mājām, bija statistiski zemāki depresijas rādītāji par tiem darbiniekiem, kuri strādāja tikai klātienē (Henke, Benevent, Schulte, Rinehart, Crighton & Corcoran, 2016). Attālinātais darbs pozitīvu ietekmi var radīt ne tikai darba ņēmējiem, bet arī darba devējiem- tas ir viens no veidiem, kā samazināt biroja īres, elektrības, tīpašuma apdrošināšanas, biroja piederumu, uzturēšanas izmaksu un infrastruktūras izmaksas, interesanti ir arī tas, ka vairākos pētījumos tiek uzsvērts, ka darbinieki vēlas pamest savu pašreizējo darbu, lai strādātu darbavietā, kas piedāvā attālās darba iespējas (Prasad, Rao, Vaidya & Muralidhar, 2020; Molino, Ingusci, Signore, Manuti, Giancaspro, Russo & Cortese, 2020; Raišienė, Rapuano, Varkulevičiūtė & Stachová, 2020).

Negatīvā ietekme. Par spīti visiem iepriekš minētajiem attālinātā darba ieguvumiem, citi pētījumi tomēr uzrāda arī negatīvu ietekmi, tādu, kā darba pārslodze, robežu starp mājas darbu izplūšanu un spiedienu darba vietā, jo ne reti darbs mājās palielina arī darbā pavadīto stundu skaitu (Charalampous, Grant, Tramontano & Michailidis, 2019; Molino et al., 2020). Attālinātais darbs sākotnēji var radīt arī neskaidras attālinātā darba robežas, kas vēlāk var ietekmēt darba efektivitāti un darba sniegumu (Chesley, 2014). Šī fizisko un organizatorisko robežu neizpratne starp māju un darbu var arī negatīvi ietekmēt indivīda garīgo un fizisko veselību, ilgstošo stundu, darba un mājas atšķirības trūkuma vai neskaidras atšķirības un ierobežota organizāciju atbalsta dēļ (Oakman et al, 2020). Tiek pausts arī, ka attālinātā darba veicējiem var būt negatīvāki emocionālie stāvokļi, salīdzinot ar klātienē darbiniekiem

(Robison, 2020). Nijp un kolēģu veiktajā pētījumā izrieta rezultāti, kur attālinātā darba veicēji uzrādīja nelielu, bet statistiski nozīmīgu subjektīvi uztvertās veselības stāvokļa samazināšanos, salīdzinot ar klātienē darbiniekiem, taču pētnieku neizpratni raisīja tas, ka parastie veselības rādītāji un darba prasības strādājot attālināti nemainījās. Pētījumā arī izrieta, ka attālinātais darbs bija saistīts ar zemāku sociālo atbalstu, zemāku atgriezenisko saiti un lielāku lomu neskaidrību, kas palielināja izsīkuma izjūtu (Nijp, et.al., 2016).

Apkopojot iepriekš minēto pētījumu rezultātus, izriet, ka attālinātais darbs var radīt gan pozitīvas, gan arī negatīvas sekas, kas saistītas ar darba, veselības un privātās dzīves aspektiem.

LABKLĀJĪBA

Labklājības definīcijas

Labklājība ir dinamisks jēdziens, kas ietver subjektīvu sociālo un psiholoģisko dimensiju, kā arī ar veselību saistītu uzvedību (Ryff, 1995). Nav vienprātības par vienotu labklājības definīciju, taču pastāv vispārējs uzskats, ka labklājība ietver pozitīvu emociju un noskaņojumu kopumu (piemēram, laimi), negatīvu emociju neesamību (piemēram, depresiju, trauksmi), apmierinātību ar dzīvi, kā arī pozitīvu funkcionēšanu (Andrews & Withey, 1976; Diener, 2000; Ryff & Keyes, 1995). Labklājība ir saistīta ar panākumiem personīgajā, profesionālajā un starppersonu līmenī, kur cilvēkiem ar augstu labklājību ir lielāka produktivitāte darbā, efektīvāka mācīšanās, prosociālāka uzvedība un pozitīvas starppersonu attiecības (Diener, 2012; Huppert & So, 2013, Oishi, Diener & Lucas, 2007, kā minēts Ruggeri, Garcia-Garzon, Maguire, Matz & Huppert, 2020). Pētnieki no dažādām sfērām pētījuši ar labklājību saistītus aspektus, kā, piemēram, fiziskā labklājība, ekonomiskā labklājība, sociālā, psiholoģiskā un subjektīvā labklājība (Frey & Stutzer, 2002; Diener, 2000, Diener, Suh, Lucas & Smith, 1999; Eid, 2008). Zinātnieki izdalījuši divus labklājības veidus: subjektīvā labklājība (SWB) un psiholoģiskā labklājība (PWB) (Keyes et al., 2002; Deci & Ryan, 2008, kā minēts Hausler, Strecker, Huber, Höge & Höfer, 2017). Būtiski skatīt atšķirības šo divu veidu labklājības izpratnē, jo nereti šie divi konstrukti tiek uzskatīti par sinonīmiem.

Subjektīvās un psiholoģiskās labklājības atšķirības

Subjektīvā labklājība un psiholoģiskā labklājība ir savstarpēji saistīti konstrukti, bet empīriski atšķirīgi (Keyes, Shmotkin & Ryff, 2002; Ring, Höfer, McGee, Hickey & O'Boyle, 2007). Subjektīvā labklājība tiek definēta kā “personas kognitīvs un afektīvs vērtējums par savu dzīvi” (Diener, Lucas & Oishi, 2002). Amerikas Psiholoģijas Asociācija subjektīvo labklājību definē kā “personas novērtējumu par savu laimes un apmierinātības līmeni. Subjektīvā labklājība skata divus komponentus: cilvēka afektīvo labklājību (attiecas uz patīkama afekta esamību (piemēram, laimes sajūta)) pret nepatīkamas ietekmes neesamību (piemēram, nomākts garastāvoklis) un cilvēka kognitīvo labklājību, kas attiecas uz cilvēka vispārējo dzīves novērtējumu jeb apmierinātību ar dzīvi un konkrētu dzīves pieredzi (piemēram, apmierinātību ar darbu)”. “Psiholoģiskā labklājība” ir plašāks un visaptverošāks globāls termins, kas ietver subjektīvās labklājības komponentus, kā arī, atšķirībā no subjektīvās labklājības, psiholoģiskās labklājības koncepts stingri sakņojas psiholoģiskajos

formulējumos, kuru centrā ir cilvēka attīstība un, kas strukturēts uz spējām risināt dzīves izaicinājumus (Diener, Pressman, Hunter, Delgado-Chase, 2017; Siqueira et.al., 2008 kā minēts Ordonez, Lima-Silva & Cachioni, 2011).

Psiholoģiskā labklājība

Psiholoģiskā labklājība ir jēdziens, kas arvien lielāku uzmanību pievērš organizāciju zinātnēs (Dagenais-Desmarais & Savoie, 2011). Psiholoģijas profesore Kerola Rifa (Carol Ryff), kuras pieeja psiholoģiskās labklājības pētījumos tiek izmantota visbiežāk, psiholoģisko labklājību raksturo kā tiešanos pēc pilnības, maksimāli īstenojot savu iekšējo potenciālu dažādās jomās. Viņa izvirzīja sešus galvenos psiholoģiskās labklājības pamataspektus: autonomiju, prasmi īstenot ikdienas vajadzības (vides meistarība), pozitīvas attiecības ar citiem, dzīves mērķa izjūtu, personības izaugsmi un sevis pieņemšanu/akceptēšanu (Ryff, 1989). Šie visi Rifas identificētie aspekti definē psiholoģiskās labklājības koncepta būtību, kā arī šie seši aspekti galvenokārt ietekmē psiholoģisko labklājību kopumā. Psiholoģiskā labklājība tiek skaidrota kā cilvēka psiholoģiskās laimes un veselības līmenis, kas ietver apmierinātību ar dzīvi, kā arī sasnieguma izjūtu. Koncepts ietver indivīda subjektīvo skatījumu uz dzīvi, tostarp ne tikai priekšstatus par fizisko veselību, bet arī par pašcieņu, pašefektivitāti, attiecībām ar citiem, kā arī apmierinātību ar dzīvi kopumā (Psychology Research and Reference). Psiholoģiskā labklājība ir saistīta ar veiksmīgu dzīvi- tā ir labas pašsajūtas un efektīvas darbības kombinācija. Labas pašsajūtas jēdziens ietver gan laimes un apmierinātības izjušanu, gan ietver arī tādas emocijas kā interese, iesaistīšanās, pārlicība, pieķeršanās. Savukārt, efektīvas funkcionēšanas jēdziens ietver cilvēka potenciāla attīstību, zināmu kontroli pār savu dzīvi, dzīves mērķu izjūtu un pozitīvu attiecību izjušanu (Huppert, 2009).

Pēc Rifas pētījumu rezultātiem un apkopojumiem (Ryff, 1989, kā minēts Ryff et al., 2007), psiholoģiskās labklājības kopumu ietekmē 6 dimensijas, kuras tika pieminētas apakšnodaļas sākumā. Pašnoteikšanās sajūta jeb *autonomija* (autonomy) nozīmē indivīda personīgās neatkarības un pārlicības saglabāšanu, pat ja tas ir pretrunā ar citu uzskatiem. *Vides meistarība* (environment mastery) ir saistīta ar savas apkārtējās vides pārvaldību, lai apmierinātu savas spējas un vajadzības. Tas nozīmē būt spējīgam pārvaldīt un tikt galā ar vides ietekmi un situācijām, kas var rasties. Pārvaldīt savu vidi nozīmē arī zināt, kā izmantot radušās iespējas. Vides pārvaldīšanas trūkuma izjūta cilvēkā rada bezpalīdzības sajūtu-indivīds nejūtas spējīgs tikt galā ar ikdienas situācijām, rodas bezcerības sajūta konkrēto situāciju uzlabot. *Pozitīvas sociālās attiecības* (Positive relations with others), kas attiecas uz

to, kā indivīds attiecas pret citiem. *Dzīves mērķa izjūta* (Purpose in life), kas nozīmē, ka persona saredz savas dzīves nozīmi gan pagātnē, gan tagadnē, gan nākotnē. Turklāt indivīdam ir sapņi un mērķi, uz kuriem viņš mērķtiecīgi tiecas. *Personīgā izaugsme* (Personal growth) nozīmē nepārtrauktu savu spēju pilnveidošanu un attīstību. Tas saistās ar mācīšanos, jaunas pieredzes apgūšanu, kas rezultējas savu vājo pušu un uzvedības izzināšanā, emocionālās inteliģences attīstīšanā un produktivitātes, kompetences celšanā. *Sevis pieņemšana* (Self-acceptance) lielā mērā ietekmē apmierinātības līmeni ar mūsu dzīvi. Pieņemt sevi nozīmē atpazīt un pieņemt visas savas stiprās un vājās puses, kā arī pieņemt savu personību. Tas nozīmē arī pozitīvu attieksmi pret sevi, būt mierā un apmierinātam ar savu pagātni. Pēc Šeparda teiktā, sevis pieņemšana ir indivīda apmierinātība vai laime ar sevi, un tiek uzskatīts, ka tā ir nepieciešama labai garīgajai veselībai (Shepard, 1979).

PSIHOLOĢISKĀS LABKLĀJĪBAS SAISTĪBA AR ATTĀLINĀTO DARBU

2021. gada veiktajā pētījumā secina, ka attālinātais darbs pozitīvi ietekmējis darbinieku psiholoģisko labsajūtu, norādot, ka respondenti izjūt augstu sasnieguma sajūtu un labu psiholoģisko veselību (Mostafa, 2021). Gan pirms pandēmijas, gan pandēmijas laikā veiktajos pētījumos parādās, ka darbiniekiem, kuri dažas dienas nedēļā strādā attālināti, ir labāka psiholoģiskā labklājība (jūtas viegli, pateicīgi, entuziastiski, laimīgi, lepni), salīdzinot ar pilna laika klātienē darbiniekiem (Robison, 2020; Anderson, Kaplan & Vega, 2015; Bosua, Gloet, Kurnia, Mendoza & Young, 2013). Attālinātā darba veicēji ziņo par uzlabotu personīgās labklājības sajūtu, jo viņi vairs neatrodas saspringtā biroja vidē (Tietze & Nadin, 2011). Andersons un viņa kolēģi sava pētījuma ietvaros atklāja, ka attālinātā darba formai pastāv pozitīva ietekme uz labklājību (entuziasma izjūšana, laime un lepnums) ar mazāku negatīvu ietekmi uz pašsajūtu (garlaicība, dusmas, nemierīgums un nogurums) (Anderson, Kaplan & Vega, 2015). Attālinātais darbs var uzlabot psiholoģisko labklājību, ņemot vērā faktorus, ka darbiniekiem ir lielāka elastība un autonomija, kas ļauj viņiem labāk pārvaldīt un organizēt savu laiku un strādāt produktīvāk, kā arī attālinātais darbs samazina pārvietošanās laiku, kas ir galvenais faktors, kas nosaka darbinieku tūlītēju baudu un ir saistīts ar nogurumu, stresu, kā arī tieši sieviešu respondentu vidū arī psiholoģisko veselību (Kemerling, 2002; Gottholmseder, Nowotny, Pruckner & Theurl, 2009; Roberts, Hodgson & Dolan, 2011). Neskatoties uz pētījumiem, kas pierāda attālinātā darba pozitīvo saistību ar psiholoģisko labklājību, jāapskata pētījumi, kas pierāda pretējo. 2021. gada pētījuma rezultāti norāda, ka attālinātais darbs negatīvi ietekmē labklājības rādītājus (Giovannis & Ozdamar, 2021). Amerikas Psihiatriskā Asociācija (American Psychiatric Association) veica tiešsaistes aptauju, kurā piedalījās 1000 attālināti strādājoši darbinieki. Aptaujas rezultātos parādījās negatīva saistība starp attālināto darbu un labklājību. Lielākā daļa aptaujāto atzina, ka viņi ir piedzīvojuši negatīvu ietekmi uz labsajūtu, tostarp izolāciju, vientulību un grūtības atrasties no darba dienas beigās (APA, 2021). Pētījumā par pilna attālinātā darba veicējiem, izrieta secinājumi, ka attālinātā darba rezultātā var rasties slikta labklājība, kā arī attālinātā darba negatīvo seku pastiprināta un bieža izpausme var ietekmēt darbinieka labklājību (Santuzzi & Barber, 2015). Vēl kādā pētījumā tika secināts, ka tie, kas mājās strādā vairāk dienas, piedzīvoja lielāku emocionālo spēku izsīkumu un kognitīvo stresu, kas var ietekmēt psiholoģisko labklājību (Nijp et al., 2016).

Turklāt, pētījumu apskates laikā tika noskaidrots, ka attālinātā darba ietekme uz labklājību atšķiras, atkarībā no vecāku statusa un dzimuma, kā arī pastāv spēcīga saikne starp

vecumu un psiholoģisko labklājību, kas liecina, ka psiholoģiskā labklājība ir atkarīga no vecuma. (Song & Gao, 2020; Maroof & Khan, 2016).

PARTNERATTIECĪBAS

Partnerattiecību definīcijas

No juridiskā viedokļa pasaulē vēl līdz šim nav vienotas ārpus laulības kopdzīves partnerattiecību definīcijas. Vairākās valstīs novērojama tendence partnerattiecību konstatēšanai izmantot nepieciešamo kritēriju uzskaitījumu- neregistrēta laulība, kopdzīve, emocionālās saiknes pastāvēšana un ekonomiskā līdzdalība (Eversheds Sutherland Bitāns, 2008). Savukārt, Francijā partnerattiecības dēvē par konkubinātu, ko skaidro kā savienību, kurai ir kopdzīve, atrodas stabilās un ilgstošās attiecībās starp viena vai divu dzimuma personām, kas dzīvo kā pāris (Pacte civil de solidarité, kā minēts Eversheds Sutherland Bitāns, 2008). Savukārt termins “attiecības” tiek definētas kā divu cilvēku savienību, kas ir precējušies vai citādi cieši saistīti romantiski vai seksuāli (Oxford languages), kā arī romantiskas attiecības tiek aprakstītas kā tuvība un emocionalitāte (Encyclopedia of Adolescence, 2011).

Apmierinātības ar partnerattiecībām skaidrojums

Pētījumi par romantisku partnerattiecību un laulības kvalitātes nozīmi pastāv jau kopš 1970. gada, kad psiholoģiskās palīdzības meklēšana, saistībā ar partnerattiecību problēmām, bija izteikti izplatīta (Fincham & Bradbury, 1987; Sacco & Phares, 2001, kā minēts Mizāne, 2006). Apmierinātību ar partnerattiecībām definē kā subjektīvu vērtējumu par to, kā indivīds jūtas pret savu partneri un viņu attiecībām (Spanier & Cole, 1974), kā attieksmi, kāda indivīdam ir pret savām partnerattiecībām (King, 2016). Apmierinātība ar partnerattiecībām dinamiskā mērķa teorijā tiek definēta arī kā cilvēka subjektīvs novērtējums par viņa attiecību kvalitāti (Li & Fung, 2011). Citu autoru skatījumā, apmierinātību ar laulību/partnerattiecībām definē kā gandarījuma un baudas stāvokli, ko katrs pāra loceklis bauda abpusēji, ja tiek ņemti vērā visi viņu kopdzīves aspekti (Tavoni & Anisi, 2005). Apmierinātība ar partnerattiecībām vai laulību ir viens no svarīgākajiem dzīves apmierinātības un ģimenes funkcionēšanas faktoriem, kas ietekmē indivīda darba panākumus, sociālās attiecības, kā arī indivīda psiholoģisko labklājību (Bloom, Asher, & White, 1978; Sergaves, 1982, kā minēts Mizāne, 2006; Aliabadi, Vazirinasab, Bordbar, Izadi, Mirzaei, Azaraeen, Kamali & Kiani, 2018).

Demogrāfisko datu saistība ar apmierinātību ar partnerattiecībām

Dažādu pētījumu rezultāti liecina, ka apmierinātība ar partnerattiecībām/laulību ir atkarīga no tādiem mainīgajiem lielumiem kā dzimuma, vecuma atšķirībām, partnerattiecību

ilguma, bērniem (Sorokowski et.al., 2017). Demogrāfisko datu saistību ar apmierinātību ar partnerattiecībām ir svarīgi apskatīt, lai nodrošinātu šī pētījuma izstrādes korektumu, rezultātu interpretēšanas un apstrādes procesā.

Dzimums. Vairāki pētījumu autori nonākuši pie secinājuma, ka vīrieši un sievietes partnerattiecības un laulības piedzīvo atšķirīgi. Vairāki agrīni veiktie pētījumi liecina, ka vīrieši ir vairāk apmierināti ar savām attiecībām, salīdzinot ar sievietēm (Schumm et al., 1998, Rostami et al., 2014, kā minēts Sorokowski et.al., 2017; Kamp Dush, Taylor & Krooger, 2008, Stevenson & Wolfers, 2009, kā minēts Jackson, Miller, Oka & Henry, 2014). Tomēr, dzimumu atšķirības apmierinātībā ar laulību dažādās kultūrās var atšķirties (Pardo et al., 2012). Izpētot Latvijas mērogā veiktos pētījumus izriet, ka nepastāv statistiski nozīmīgas dzimumatšķirības saistībā ar apmierinātību ar partnerattiecībām (Vilka, 2011; Freimane, 2016).

Vecums. 2017. gada pētījumā tika pētīts, kā vecuma atšķirības ietekmē apmierinātību ar partnerattiecībām. Pētījumā atklājās, ka abi dzimumi vairāk ir apmierināti ar partnerattiecībām, ja partneris ir gados jaunāks (Lee & McKinnish, 2017). Citā pētījumā parādās, ka pieaugot vecumam, apmierinātība ar laulību samazinās (Shakerian, 2010; Tavakol, Nikbakht Nasrabadi, Behboodi Moghadam, Salehiniya & Rezaei, 2017).

Partnerattiecību ilgums. Pētījumos pierādīts, ka laiks, ko partneri ir pavadījuši kopā, korelē ar apmierinātību ar laulību- apmierinātība ar laulību samazinās līdz ar attiecību ilgumu, bet pēc kāda laika apmierinātība ar attiecībām var atkal palielināties (Kurdek, 1999; Lavner and Bradbury, 2010; Karney and Bradbury, 1995; Kurdek, 1999, kā minēts Sorokowski et. al., 2017). Savukārt citi pētījumi pierāda pretējo- apmierinātības ar partnerattiecībām uzlabošanas līdz ar attiecību ilgumu (Anderson, Keltner & John, 2003; Schröder & Schmiedeberg, 2015).

Bērni. Pētījumi no dažādām kultūrām atklāj pretrunīgus rezultātus attiecībā uz korelāciju starp bērnu skaitu un apmierinātību ar laulību (Twenge et al., 2003; Onyishi et al., 2012, kā minēts Sorokowski et. al., 2017). 2019. gada pētījuma rezultāti parāda, ka pastāv negatīva vidēja korelācija starp apmierinātību ar laulību un bērnu skaitu, t.i. jo lielāks bērnu skaits, jo augstāka tika konstatēta negatīva korelācija starp apmierinātību ar laulību (Karayağız, Taş & Hamurcu, 2019). Rezultātu nesakritību var skaidrot ar to, ka daži kultūras faktori var ietekmēt saistību starp apmierinātību ar laulību un bērnu skaitu (Sorokowski et. al., 2017). Savukārt Latvijā veiktais pētījums parāda, ka sievietes un vīrieši bez bērniem uzrāda statistiski nozīmīgi augstāku apmierinātību ar partnerattiecībām nekā vīrieši un sievietes ar bērniem (Dimante, 2014).

ATTĀLINĀTĀ DARBA SAISTĪBA AR APMIERINĀTĪBU AR PARTNERATTIECĪBĀM

Vairākos pētījumos tiek pētīta saistība starp darbu un laulību vai partnerattiecībām, šie pētījumi norāda, ka darbam ir saistība ar apmierinātību ar partnerattiecībām. Piemēram, pētījumu analīze liecina, ka pastāv būtiska negatīva saikne starp darba vidi un apmierinātību ar partnerattiecībām, kas nozīmē, ka cilvēkam ar augstu darba vides stresu, visticamāk, ir mazāka apmierinātība ar partnerattiecībām (Srinivasan, 2010), cita pētījuma rezultāti parāda, ka apmierinātība ar partnerattiecībām rīta maiņas darbiniekiem bija ievērojami augstāka nekā tiem, kuri strādā rotācijas (rotating shift work) maiņu darbu (Aliabadi, Vazirinasab, Bordbar, Izadi, Mirzaei, Azaraeen, Kamali & Kiani, 2020). Iepriekš minētie pētījumi norāda, ka darba formai ir saistība ar partnerattiecībām. Savukārt, literatūras apskati un pētījumi attālinātā darba un apmierinātības ar partnerattiecībām saistību izprašanā ir limitēti, bet arvien vairāk šis jautājums tiek pētīts gan no pētnieku puses, gan arī paši darbinieki vēlas izprast attālinātā darba un apmierinātību ar partnerattiecībām saistību.

Pētījumos par attālinātā darba un apmierinātību ar attiecībām saistību, parādās sakarība starp regulāru strādāšanu no mājām un ģimenes konfliktu biežumu, sakot, ka pilna laika attālinātais darbs var izraisīt biežākus ģimenes konfliktus, kas var ietekmēt apmierinātību ar partnerattiecībām, kā arī pētījumos izrietošie dati liecina, ka pilns attālinātais darbs var palielināt strādājošo stundu skaitu, kas beigās palielina ģimenes konfliktu skaitu rezultējoties apmierinātībā ar attiecībām pazemināšanos (Major, Klein & Ehrhart, 2002). Arī citi pētījumi, kas apskata attālināti strādājošo darba stundu skaitu izmaiņas attiecībā pret klātienē darbu, pierāda, ka attālinātais darbs krietni palielina darba stundu skaitu, kas laika gaitā var kaitēt attiecību funkcionēšanai un, tāpat, arī to apmierinātībai (Lavner & Clark, 2017). Sākoties attālinātajam darbam, vīrieši ziņojuši, ka izjūt saspīlējumu partnerattiecībās (The Detroit Free Press, 2020).

Pētījumu izpēti laikā tiek noskaidrots, ka attālinātais darbs sniedz arī pozitīvu pienesumu darbinieku personiskajās attiecībās. Pētnieks no Mančestras Metropolitēna universitātes 2 gadu longitudinālā pētījuma ietvaros atklāja, ka darbs no mājām padara precētus pārus laimīgākus (Giovanis, 2017), arī Miro veiktais pētījums, kurā piedalījās 1000 attālinātā darba veicēji, norāda, ka gandrīz puse pētījuma dalībnieku (49%), kas ir precējušies vai dzīvo partnerattiecībās, apgalvo, ka darbs no mājām ir uzlabojis viņu attiecības ar partneri (Miro, 2021). 2020. gada publicētais pētījums liecina, ka darbinieki, kas strādājuši attālināti un vairāk laika pavadījuši mājās, izjutuši papildu tuvību ar ģimeni un draugiem (Schawbel,

2021; Evans, Mikocka-Wlatus, Klas, Olive, Sciberras, Karantzas & Westrupp, 2020). Arī pētījumi, kas veikti pirms pandēmijas norāda, ka darbs mājās veicina labāku darba un privātās dzīves līdzsvaru, kas saistās ar apmierinātību ar partnerattiecībām. Šo pašu rezultātu atbalsta arī cita publikācija, kuras ietvaros tika secināts, ka attālinātais darbs uzlabo attiecības ar mājiniekiem- tātad, ietekmē arī partnerattiecības. (Madsen, 2003; Dockery & Bawa, 2015).

Kopumā pētījumi saistībā ar attālināto darba formu un apmierinātību ar partnerattiecībām ir pretrunīgi, iespējams, atkarīgi arī no kultūras faktoriem. Novērojams, ka dažādu valstu veiktajos pētījumos rezultāti būtiski atšķiras. Pēc iepriekš minēto pētījumu apkopojuma, secināms, ka attālinātais darbs ir gan negatīvi, gan pozitīvi saistīts ar apmierinātību ar partnerattiecībām. Ņemot vērā nekonkrētību starp iepriekš aprakstītajiem un pieminētajiem pētījumiem tiek izvirzīti sekojoši jautājumi:

1. Vai pastāv saistība starp darba formu un psiholoģisko labklājību?
2. Vai pastāv saistība starp darba formu un apmierinātību ar partnerattiecībām?
3. Vai pastāv atšķirības psiholoģiskās labklājības rādītājos starp attālinātā darba veicējiem un darbiniekiem, kuri strādā tikai klātienē?
4. Vai pastāv atšķirības apmierinātības ar partnerattiecībām rādītājos starp attālinātā darba veicējiem un darbiniekiem, kuri strādā tikai klātienē?
5. Vai attālināti nostrādāto dienu biežums nedēļā ietekmē apmierinātību ar partnerattiecībām un psiholoģisko labklājību?

METODE

Pētījuma dalībnieki

Pētījuma dalībnieki ir partnerattiecībās esošie Latvijas iedzīvotāji, vecumā no 19 līdz 59 gadiem. Kopā pētījumā piedalījās 190 Latvijā sradājoši, partnerattiecībās esoši cilvēki, no kuriem 19, tālākai datu apstrādei nederēja, jo neatbilda iekļaujošajiem kritērijiem, savukārt 1 respondents no datu apstrādes tālāk tika izņemts, grupu pielīdzināšanas dēļ. Grupā pielīdzināšanas process sākās ar Levenes testu, ar kura palīdzību tika noskaidrots, ka attālinātā un klātienē grupas vecuma ziņā nav vienlīdzīgas. No pētījuma tika izņemta 62 gadus veca respondente, kā rezultātā grupas savstarpēji neatšķīrās (1. tabula). Kopumā no 170 respondentiem ($n=170$), pētījumā piedalījās 162 sievietes ($N=162$) un 8 vīrieši ($N=8$), no kuriem 81 ($N=81$) respondents ir pilna laika darbinieks, bet 89 ($N=89$) respondenti ir attālinātajā formā stādājoši darbinieki (kuri norādījuši, cik dienas nedēļā strādā attālināti). Respondentu vidējais vecums ir 27,75 gadi ($M=27,75$) (sk.2. tabulu)

1. tabula

Levene's tests grupu demogrāfisko datu atšķirību skatīšanai

	p	F
Vecums	0,90	2,91
Dzimums	0,24	1,39
Partnerattiecību ilgums	0,50	0,457
Bērnu skaits ģimenē	0,46	0,534

2. tabula

Respondentu demogrāfiskie rādītāji

		Klātienē darba forma (N=81)	Attālinātā darba forma (N=89)	Visi pētījuma respondenti (N=170)
Vecums	M	26,65	28,75	27,75
	SD	8,11	9,55	8,93
	Diapozons	19-58	19-59	19-59
Dzimums	Vīrieši (N)	3	5	8
	Sievietes (N)	78	84	162
Partnerattiecību ilgums				
	Līdz vienam gadam	5	6	11

	1-5 gadi	43	41	84
	5-10 gadi	16	23	39
	10-20gadi	12	9	21
	20-30 gadi	5	9	14
	40 un vēl ilgāk	0	1	1
<hr/>				
Bērnu skaits ģimenē				
	M	0,53	0,45	0,50
	SD	0,95	0,95	0,95
	Diapozons	0-5	0-6	0-6

Pētījuma dalībniekiem pirms instrumentāriju aizpildes bija jānorāda sekojošo datu informācija- dzimums, vecums, bērnu skaits ģimenē, pilns klātienes darbs/attālinātais darbs (norādot cik dienas nedēļā strādā attālināti), vai ir partnerattiecības, vai ikdienā dzīvo vienā mājsaimniecībā ar savu partneri, vai ģimenē vēl kāds strādā/mācās no mājām, jānorāda arī apmierinātība ar darba formu, partnerattiecību ilgums.

Pētījuma dalībnieku iekļaušanas kritēriji:

- Šobrīd atrodas partnerattiecībās, dzīvojot vienā mājsaimniecībā.
- Dzimtā valoda latviešu.

Lai nodrošinātu klātienes un attālinātā darba veicēju grupu vienlīdzīgumu, pirms saistību un atšķirību pētīšanas tiks skatīts, vai grupas statistiski nozīmīgi neatšķiras viena no otras.

Instrumentārijs

- 1) Apmierinātības ar partnerattiecībām aptauja (The Comprehensive Marital Satisfaction Scale –CMSS, Blum & Mehrabian, 1999). Metodi Latvijā veikusi Ilze Mizāne, 2006.

Apmierinātības ar partnerattiecībām aptauja sastāv no 35 apgalvojumiem. Aptaujā jāatzīmē viens no deviņiem atbilžu variantiem, kur + 4 tiek uzskatīts par atbildi “ļoti spēcīgi piekrītu”, + 3 par “spēcīgi piekrītu”, + 2 = “vidēji piekrītu”, + 1 = “nenozīmīgi piekrītu”, 0 = “ne piekrītu, ne nepiekrītu”, - 1 = “nenozīmīgi nepiekrītu”, - 2 = “vidēji nepiekrītu”, -3 = “spēcīgi nepiekrītu”, -4 = “ļoti spēcīgi nepiekrītu”. 18 izteikumi ietver pozitīvu attiecību raksturojumu un 17 apgalvojumi tiek definēti kā negatīvi attiecību raksturojumi. Pozitīvie apgalvojumi ietverti jautājumos nr.-1, 3, 5, 7, 8, 10, 12, 13, 15, 18, 19, 21, 23, 26, 29, 32, 34, 35. Negatīvie apgalvojumi ietverti jautājumos nr.- 2, 4, 6, 9, 11, 14, 16, 17, 20, 22, 24, 25, 27, 28, 30, 31, 33. Kopējais punktu skaits tiek aprēķināts, no 18 pozitīvi formulēto vienumu

summas atņemot 17 negatīvi formulēto vienumu summu, un augstāki rādītāji norāda uz augstāku apmierinātību ar partnerattiecībām.

- 2) Psiholoģiskās labklājības aptauja (Scales of psychological well – being, Ryff, 1989)
Latvijā aptauju adaptējušas S. Voitkāne, S. Miezīte (2002) un M. Raščevska, S. Voitkāne, S. Miezīte (2004).

Psiholoģiskās labklājības aptauja sastāv no 54 apgalvojumiem, kas sadalās 6 apakšskalās: pozitīvas attiecības ar citiem, autonomija, ikdienas prasību īstenošana, mērķtiecība, personiskā izaugsme, sevis pieņemšana. Atbilžu varianti ir izkārtoti likerta skalā no 1 – 6 (1 - pilnīgi nepiekrītu, 2 – drīzāk nepiekrītu, 3 - drīzāk nepiekrītu kā piekrītu, 4 - drīzāk piekrītu kā nepiekrītu, 5 - drīzāk piekrītu, 6 - pilnīgi piekrītu).

- 3) Demogrāfiskā aptauja

Lūgums norādīt vecumu, dzimumu, bērnu skaitu ģimenē (ja ir), norādīt darba formu-pilns klātienē vai attālinātais darbs (ar lūgumu norādīt cik dienas nedēļā strādā attālināti), norādīt, vai atrodas partnerattiecībās un ikdienā dzīvo vienā māsaimniecībā ar partneri, kā arī sniegt informāciju vai vēl kāds ģimenē mācās/strādā no mājām, norādīt partnerattiecību ilgumu, jānorāda arī apmierinātība ar darba formu.

Procedūra:

Anketa tika izveidota interneta vidē *Visidati.lv* un cilvēki tika uzrunāti caur dažādu interneta vietņu palīdzību, kā arī aptauja tika sūtīta dažādiem uzņēmumiem un darba vietām, sniedzot īsu aprakstu par anketas saturu un tās mērķi. Sākumā tika lūgts aizpildīt demogrāfisko aptauju, iekļaujot jautājumus par dzimumu, vecumu, nodarbinātības formu (klātienē; attālināti (norādot, cik reizes nedēļā strādā attālināti)), bērnu skaitu ģimenē (var norādīt arī 0), vai ir partnerattiecības, vai ikdienā ar partneri dzīvo vienā māsaimniecībā, vai ģimenē vēl kāds strādā/mācās no mājām, apmierinātība ar darba formu, partnerattiecību ilgums. Tālāk tiek lūgts aizpildīt “Apmierinātības ar partnerattiecībām aptauja” (The Comprehensive Marital Satisfaction Scale –CMSS, Blum & Mehrabian, 1999) un “Psiholoģiskās labklājības aptauja” (Scales of psychological well – being, Ryff, 1989).

Respondenti tika informēti, ka iegūtie dati tiks anonīmi apstrādāti un izmantoti tikai pētījuma nolūkos, nepieļaujot datu izplatīšanu citām personām vai identificēt datu iesniedzēju. Pēc datu ievākšanas tika skatīts, vai attālinātā un klātienē grupa statistiski neatšķiras viena no otras. Pirms datu analizēšanas notika grupu demogrāfisko datu atšķirību noteikšana un vēlāk grupu pielīdzināšana.

REZULTĀTI

Rezultātu apstrādes daļa tika sākta ar aptauju iekšējās ticamības noteikšanu. Apmierinātības ar partnerattiecībām aptaujas (The Comprehensive Marital Satisfaction Scale –CMSS, Blum & Mehrabian, 1999) aprēķinātais Kronbaha alfas rādītājs pētījumā iekļauto respondentu grupai ir $\alpha = 0,65$. Psiholoģiskās labklājības aptaujas (Scales of psychological well – being, Ryff, 1989) Kronbaha alfas rādītāji ir $\alpha = 0,88$. Psiholoģiskās labklājības aptaujas apakšskalu iekšējās saskaņotības ticamības rādītāji ir: Pozitīvas attiecības ar citiem $\alpha=0,67$; Autonomija $\alpha= 0,71$; Vides meistarība $\alpha= 0,60$; Dzīves mērķa izjūta $\alpha= 0,61$; Personīgā izaugsme $\alpha= 0,60$; Sevis pieņemšana $\alpha= 0,71$. Izvērtējot iegūtos iekšējās saskaņotības Kronbaha alfa rādītājus, Apmierinātības ar partnerattiecībām aptauja uzrāda pieņemamu ticamību, bet Psiholoģiskās labklājības aptaujas Kronbaha alfas rezultāti liecina par augstu ticamību (3. tabula).

3. tabula

Instrumentāriju iekšējās saskaņotības rādītāji

	Kronbahs alfa (α)
Psiholoģiskās labklājības aptauja	0,88
Pozitīvas attiecības ar citiem	0,67
Autonomija	0,71
Vides meistarība	0,60
Dzīves mērķa izjūta	0,61
Personīgā izaugsme	0,60
Sevis pieņemšana	0,71
Apmierinātība ar partnerattiecībām aptauja	0,65

Pirms izvēlēties atbilstošās statistiskās analīzes metodes pētījuma jautājumu atbildēšanai, tika skatīti statistiskie rādītāji un, vai skalas atbilst normālam sadalījumam. Tā noskaidrošanai tika izmantots Kolmogorova Smirnova tests (4. tabula).

4. tabula

Aprakstošās statistikas rādītāji un Kolmogorova Smirnova tests

	Klātienēs darba forma n=81			Attālinātā darba forma n=89		
	K-S	M	SD	K-S	M	SD
Kopējā apmierinātība ar partnerattiecībām	0,23	60,10	39,86	0,22	78,08	40,53
Psiholoģiskās labklājības kopējais rādītājs	0,65	230,05	25,80	0,89	233,91	26,75
Pozitīvas attiecības ar citiem	0,77	37,51	6,47	0,81	38,82	6,98
Vides meistarība	0,77	39,25	5,40	0,77	39,39	5,55

Autonomija	0,75	36,28	6,52	0,57	37,49	6,47
Dzīves mērķa izjūta	0,44	40,26	5,54	0,97	39,74	5,81
Personīgā izaugsme	0,58	39,07	5,31	0,46	40,90	5,61
Sevis pieņemšana	0,77	37,70	5,43	0,71	37,60	6,07

Pēc Kolmogorova Smirnova testa izmantošanas tiek secināts, ka visi iegūtie aptauju dati un to apakšskalas abu grupu ietvaros atbilst normālsadalījumam.

1. Vai pastāv saistība starp darba formu un psiholoģisko labklājību?

2. Vai pastāv saistība starp darba formu un apmierinātību ar partnerattiecībām?

Lai atbildētu uz pētījumā izvirzītajiem pirmajiem diviem jautājumiem (Vai pastāv saistība starp darba formu un psiholoģisko labklājību? Vai pastāv saistība starp darba formu un apmierinātību ar partnerattiecībām?) tiek pētītas korelatīvās saistības darba formai starp mainīgajiem- psiholoģisko labklājību, apmierinātību ar partnerattiecībām (5. tabula).

5. tabula

Darba formas saistība ar Psiholoģisko labklājību un Apmierinātību ar partnerattiecībām, izmantojot Pīrsona korelācijas koeficientu (N=170)

	Psiholoģiskā labklājība	Pozit.att. ar citiem	Sevis pieņemšana	Pers. izaugsme	Dzīves mērķa izjūta	Vides meistarība	Autonomija	Apmierinātība ar partnerattiecībām
Darba forma	0,06	0,09	0,00	0,18*	-0,05	-0,01	0,05	0,20*

*p<0,05, **p<0,01

Tiek novērots, ka darba formai ir statistiski nozīmīga, bet vāja, pozitīva saistība ar apmierinātību ar partnerattiecībām ($r=0,20$; $p<0,05$), bet netiek novērota statistiski nozīmīga saistība starp darba formu un Psiholoģiskās labklājības kopējiem rādītājiem. Taču vienā no Psiholoģiskās labklājības skalām "Personīgā izaugsme", tiek novērota pozitīva, bet samērā statistiski nozīmīgi vāja saistība starp darba formu un personīgo izaugsmi ($r=0,18$, $p<0,05$).

3. Vai pastāv atšķirības psiholoģiskās labklājības rādītājos starp attālinātā darba veicējiem un darbiniekiem, kuri strādā tikai klātienē?

4. Vai pastāv atšķirības apmierinātības ar partnerattiecībām rādītājos starp attālinātā darba veicējiem un darbiniekiem, kuri strādā tikai klātienē?

Lai noskaidrotu aitbildi uz pētījumā izvirzītajiem atšķirību noteikšanas jautājumiem (Vai pastāv atšķirības psiholoģiskās labklājības rādītājos starp attālinātā darba veicējiem un darbiniekiem, kuri strādā tikai klātienē? Vai pastāv atšķirības apmierinātības ar partnerattiecībām rādītājos starp attālinātā darba veicējiem un darbiniekiem, kuri strādā tikai klātienē?), tiek skatīts T- tests divu grupu salīdzināšanai (6. tabula).

6. tabula

T testa aprēķini atšķirību noteikšanai

	T- tests		M		SD	
	t	p	Klātiene	Attālin.	Klātiene	Attālin.
Apmierinātība ar partnerattiecībām	-2,99	0,00	60,10	78,57	39,86	40,49
		*				
Psiholoģiskā labklājība	-1,03	0,30	230,05	234,21	25,80	26,75
Pozitīvas attiecības ar citiem	-1,31	0,19	37,51	38,87	6,47	7,01
Autonomija	-1,23	0,22	36,28	37,52	6,52	6,50
Vides meistarība	-,024	0,81	39,25	39,45	5,40	5,56
Dzīves mērķa izjūta	0,47	0,64	40,26	39,85	5,54	5,75
Personīgā izaugsme	-2,24	0,03	39,07	40,96	5,31	5,62
		*				
Sevis pieņemšana	0,08	0,93	37,70	37,63	5,43	6,11

Ar T-testa rādītāju noteikšanu tiek noskaidrots, ka pastāv statistiski nozīmīga atšķirība apmierinātībā ar partnerattiecībām pilna laika klātienē un attālinātā darba veicējiem, sakot, ka attālinātās darba formas veicēju apmierinātība ar partnerattiecībām ($M=78,57$; $SD=40,49$), ir statistiski nozīmīgi augstāka ($t(169,95) = -2,99$, $p=0,00$), nekā pilna laika klātienē darbiniekiem ($M=60,10$; $SD=39,86$). Savukārt psiholoģiskās labklājības apakšskalās “Personīgā izaugsme” rādītāji uzrāda, ka attālinātās formas darba veicējiem ir statistiski augstāki rādītāji ($t(169,55) = -2,24$, $p=0,03$) šajā skalā ($M=40,96$; $SD=5,62$), salīdzinot ar pilna laika klātienē darbiniekiem ($M=39,07$; $SD=5,31$). Pētījuma jautājums par atšķirības psiholoģiskās labklājības rādītājos starp pilna laika klātienē darbiniekiem un attālinātā darba veicējiem noteikšanu, neapstiprinās.

5. Vai nedēļā attālināti nostrādāto dienu biežums korelē ar apmierinātību ar partnerattiecībām un psiholoģisko labklājību?

Ņemot vērā, ka tika ievākti arī dati, kuri norāda, cik bieži nedēļā respondenti strādā attālināti, tad tika izvirzīts papildjautājums, lai noskaidrtu, vai nedēļā nostrādāto dienu biežums korelē ar apmierinātību ar partnerattiecībām un psiholoģisko labklājību (7. tabula). Ar Levena homogenitātes testu tika pierādīta dispersijas homogenitāte ($p=0,994$).

Apmierinātības ar partnerattiecībām rezultāti statistiski nozīmīgi atšķiras pēc attālināti nostrādāto dienu biežuma $F(3, 166) = p < 0,001$, kas nozīmē, jo vairāk dienas tiek strādātas attālināti, jo vairāk pieaug apmierinātība ar partnerattiecībām. Nekādas atšķirības starp psiholoģiskās labklājības, tās apakšskalām un attālināti strādāto dienu biežumu netika konstatētas.

7. tabula

ANOVA attālinātā darba biežuma nedēļā aprēķini ar Psiholoģisko labklājību un apmierinātību ar partnerattiecībām

	ANOVA	1-2 dienas ned. strādā attālināti (n=43)		3-4 dienas ned. strādā attālināti (n=21)		5 dienas ned. strādā attālināti (n=25)	
		F	M	SD	M	SD	M
Apmierinātība ar partnerattiecībām	5,420*	67,28	39,28	85,86	42,44	91,88	36,75
Psiholoģiskā labklājība	0,453	232,70	27,71	234,86	25,17	236,28	27,26
Pozitīvas attiecības ar citiem	0,574	38,87	7,71	39,05	5,85	38,72	6,87
Autonomija	2,102	35,98	6,12	39,14	6,60	38,80	6,71
Vides meistarība	1,282	39,07	5,28	38,19	5,64	41,16	5,76
Dzīves mērķa izjušana	0,388	40,33	5,49	38,86	4,75	39,89	6,96
Personīgā izaugsme	1,900	40,95	5,66	41,71	5,94	40,32	5,41
Sevis pieņemšana	0,003	37,65	6,59	37,62	5,50	37,60	5,95

Papildus jau veiktajiem aprēķiniem, attālinātajai darba grupai tiek skatītas demogrāfisko datu saistības ar psiholoģiskās labklājības un apmierinātības ar partnerattiecībām rādītājiem (8. tabula).

Pārsona korelāciju analīze attālinātās darba formas (N=89) demogrāfisko rādītāju un apmierinātības ar partnerattiecībām un psiholoģiskās labklājības skalām

	AAP	PL	PL_pa ac	PL_sa	PL_pi	PL_m	PL_ vm	PL_ a	V	BSK	PI	AD	ASA	VA	VSA
Apmierinātība ar partnerattiecībām (AAP)	–														
Psiholoģiskā labklājība (PL)	0,31**	–													
Pozitīvas attiecības ar citiem (PL_paac)	0,20	0,72*	–												
Sevis pieņemšana (PL_sa)	0,25*	0,89**	0,58**	–											
Personīgā izaugsme (PL_pi)	0,26*	0,70**	0,44**	0,56**	–										
Dzīves mērķa izjušana (PL_m)	0,12	0,60**	0,28**	0,51**	0,39**	–									
Vides meistarība (PL_vm)	0,21*	0,76**	0,44**	0,72**	0,69**	0,38**	–								
Autonomija (PL_a)	0,22*	0,61*	0,26*	0,50**	0,24*	0,18	0,35**	–							
Vecums (V)	-0,31	0,18	0,03	0,34**	0,07	0,9	0,15	0,12	–						
Bērnu skaits ģimenē (BSK)	-0,20	0,00	0,06	0,12	-0,11	-0,02	-0,10	0,12	0,45**	–					
Partnerattiecību ilgums (PI)	-0,06	0,18	0,07	0,31**	0,09	0,09	0,16	0,10	0,62**	0,51**	–				
Attālināti strādāto dienu biežums nedēļā (AD)	0,27*	0,03	-0,04	-0,03	-0,05	-0,2	0,12	0,17	-0,00	-0,01	-0,09	–			
Apmierinātība strādājot attālināti (ASA)	0,22*	0,10	-0,13	0,06	0,11	0,09	0,13	0,16	0,14	-0,06	0,06	0,27*	–		
Vides atbilstība darbam (VA)	0,32**	0,11	-0,01	0,13	0,17	0,06	0,10	0,15	0,08	-0,09	0,03	0,06	0,48**	–	
Vēl kāds māsajniecībā strādā attālin. (VSA)	0,00	-0,23*	-0,09	-0,24*	-0,08	-0,15	-0,33**	-0,13	-0,10	0,07	-0,12	-0,12	-0,07	-0,10	–

*p<.05, ** p<.01, *** p<.001

Pārsona korelāciju analīze parāda, ka pastāv pozitīva, taču vāja statistiski nozīmīga saistība starp vecumu un Psiholoģiskās labklājības apakšskalu “Sevis pieņemšana” ($r = 0,34$; $p = 0,01$), taču netiek novērotas nekādas saistības attālinātā darba veicēju grupai ar apmierinātību ar partnerattiecībām rādītājiem un psiholoģiskās labklājības kopējiem rādītājiem. Ar Psiholoģiskās labklājības apakšskalu “Sevis pieņemšana” pozitīvi korelē arī partnerattiecību ilgumu ($r = 0,31$; $p = 0,00$). Kā jau iepriekš tika noskaidrots, tad pastāv arī

pozitīva, bet vāja statistiski nozīmīga korelācija starp attālināti strādāto dienu biežumu nedēļā un apmierinātību ar partnerattiecībām ($r= 0,27$; $p= 0,01$). Novērojama arī pozitīva, vāja statistiski nozīmīga korelācija starp apmierinātību ar darbu strādājot attālināti un apmierinātību ar partnerattiecībām ($r= 0,22$; $p= 0,04$). Negatīva, vāja statistiski nozīmīga korelācija pastāv starp citu cilvēku atrašanos darba vietā (mājās, vai jebkur, kur cilvēks veic sava attālinātā darba pienākumus) un psiholoģisko labklājību ($r=-0,23$; $p= 0,03$), ar Psiholoģiskās labklājības apakšskalu “Sevis pieņemšana” ($r=-0,24$; $p= 0,02$) un negatīvi korelē arī ar Psiholoģiskās labklājības skalu “Vides meistarība” ($r=-0,33$; $p=0,00$). Pastāv pozitīva, vāja statistiski nozīmīga korelācija starp attālināti nostrādāto dienu biežumu un apmierinātību ar darbu strādājot attālināti ($r= 0,27$; $p= 0,01$). Pozitīva, vāja statistiski nozīmīga korelācija novērojama arī starp vides atbilstību darbam attālināti un apmierinātību ar partnerattiecībām ($r= 0,32$; $p= 0,00$) un apmierinātību ar darbu, norādot vidēji statistiski nozīmīgu korelāciju ($r= 0,47$; $p= 0,00$). Papildus tiek novērotas jau citos pētījumos pierādītas pozitīvas korelācijas starp bērnu skaitu ģimenē un vecumu ($r=0,45$ $p=0,00$), starp partnerattiecību ilgumu un vecumu ($r=0,62$, $p=0,00$) (stipra statistiski nozīmīga korelācija), starp partnerattiecību ilgumu un bērnu skaitu ģimenē ($r=0,51$, $p=0,00$).

DISKUSIJA

Tehnoloģijām attīstoties, darba ņēmējiem pēdējo gadu garumā ir parādījusies iespēja strādāt ne tikai klātienē, bet arī attālināti, kas palīdz viņiem samazināt transporta izdevumus un ekonomēt ceļā pavadīto laiku. Ņemot vērā, ka attālinātā darba veicēju skaits pasaulē un Latvijā pieaug, svarīgi ir izpētīt tā saistību ar dažādām cilvēka dzīves kvalitātēm. Pētījuma mērķis sākotnēji bija noskaidrot vai starp darba formu, konkrēti attālināto darba formu, un Psiholoģiskās labklājības, Apmierinātības ar partnerattiecībām rādītājiem pastāv statistiski nozīmīga saistība, kā arī pārbaudīt, vai pastāv atšķirības abos mainīgajos starp pilna laika klātienē darba grupu (N=81) un attālinātā darba veicēju grupu (N=89).

Atbildot uz pētījuma pirmo jautājumu, vai darba formai pastāv saistība ar psiholoģisko labklājību, tiek noskaidrots, ka statistiski nozīmīga saistība darba formai un attiecīgā mainīgā lieluma pētījuma respondentu (N=170) vidū nepastāv. Iegūtie rezultāti nozīmē, ka ne pilna laika klātienē, ne attālinātais darbs nekorelē ar psiholoģiskās labklājības kopējo rādītāju, norādot, ka abām grupām Psiholoģiskās labklājības rādītāji statistiski nozīmīgi neatšķiras. Atskatoties uz teorijas daļā apskatītajiem pētījumiem, tiek novērots pretējais šajā pētījumā izrietošais- pastāv saistības starp darba formu un psiholoģisko labklājību, citviet saistība bija pozitīva, citviet tā bija negatīva. Pētījumu pretrunīgos rezultātus varētu skaidrot ar atšķirīgu instrumentāriju izmantošanu, kā arī to, ka liela daļa teorijas daļā minēto pētījumu ir izstrādāti Covid-19 pandēmijas laikā, kad darbs attālināti lielai daļai kompāniju bija obligāts, kas varētu ietekmēt to, kā cilvēks jūtas ikdienā, rezultējoties uz psiholoģisko labklājību. Teorijas apskates laikā tika secināts, ka pētījumi, kuri pēta šos mainīgos, nesaistīti ar Covid-19 pandēmiju, ir limitēti. Atšķirība šim pētījumam no citviet veiktajiem pētījumiem ir tāda, ka tagad darbs attālināti nav obligāts, bet gan pēc brīvas izvēles, līdz ar to, pētījums sniedz korektākus rezultātus. Lai gan saistība starp darba formu un psiholoģiskās labklājības kopējiem rādītājiem netiek novērota, tomēr analīze parāda, ka pastāv statistiski nozīmīga saistība darba formai un Psiholoģiskās labklājības skalai "Personīgā izaugsme" ($r=0,18$, $p<0,05$), kas nozīmē, ka attiecīgā darba forma ļoti vāji, bet spēj prognozēt augstākus Personīgās izaugsmes rādītājus. Pēc iegūto datu analīzes, atbildot uz otro jautājumu, vai pastāv saistība starp darba formu un apmierinātību ar partnerattiecībām, var secināt, ka statistiski nozīmīga saistība pastāv ($r=0,20$; $p<0,05$). Teorijā apskatītie pētījumi uzrāda, ka darba formai ir saistība ar apmierinātību ar partnerattiecībām (Aliabadi, et al, 2020, Major, et al, 2002, Giovanis, 2017).

Lai izprastu, kāda tieši ir šī pētījumā izrietošā saistība starp darba formu un psiholoģisko labklājību, kā arī apmierinātību ar partnerattiecībām, jārunā par psiholoģiskās labklājības un apmierinātības ar partnerattiecībām rādītāju atšķirībām starp pilna laika klātienē darbiniekiem un attālinātā darba veicējiem (pētījuma jautājumi nr. 3 un nr. 4). Pētījumā tika novērots, ka pilna laika klātienē darbinieki ($M=60,10$; $SD=39,86$) uzrāda statistiski zemāku apmierinātību ar partnerattiecībām ($t(169,95)=-2,99$, $p=0,00$), salīdzinot ar attālinātā darba veicējiem ($M=78,57$; $SD=40,49$). Atšķirības psiholoģiskās labklājības kopējos rādītājos starp šīm darba formām nebija manāmas, kā tas jau bija izprasts atbildot uz pētījuma pirmo jautājumu. Starpgrupu atšķirības bija novērotas Psiholoģiskās labklājības apakšskalā “personīgā izaugsme”, sakot, ka attālinātā darba veicēju personīgās izaugsmes rādītāji ($M=40,96$; $SD=5,62$), ir statistiski nozīmīgi augstāki ($t(169,55)=-2,24$, $p=0,03$) par pilna laika klātienē darbiniekiem ($M=39,07$; $SD=5,31$). Šo rezultātu var skaidrot ar to, ka attālinātais darbs Latvijā savu popularitāti ir ieguvis tikai nesen, pēc Covid-19 uzliesmojuma, līdz ar to cilvēkiem, kuri sākuši darbu arī attālinātajā režīmā, ne tikai klātienē režīmā, bija jāiemācās lietot jaunas programmas, kuras viņi iepriekš ikdienā iespējams nav izmantojuši, jāiemācās labāk organizēt savu laika menedžmentu. Viena no šīm programmām varētu būt saziņas vietne Zoom vai Microsoft Teams, Google Meet. Pārejot no pilna laika klātienē darba, darbiniekam jāiepazīstas un jāizprot šīs programmas izmantošana un pielietošana, kas jau var veicināt cilvēkā izjūtu par personīgās izaugsmes celšanos, ņemot vērā, ka tika apgūtas jaunas kompetences. Rifa (Ryff) norādījusi, ka Personīgā izaugsme ietver sevī mācīšanos, jaunas pieredzes apgūšanu, kas rezultējas savu vājo pušu un uzvedības izziņāšanā, emocionālās inteliģences attīstīšanā un produktivitātes, kompetences celšanā (Ryff, 1989, kā minēts Ryff et al., 2007). Līdz ar to iegūtie rezultāti par personīgās izaugsmes pozitīvo saistību ar attālināto darbu ir izprotami un loģiski skaidrojami ar jaunu kompetenču apgūšanu. Lai izpētītu, vai tiešām attālinātais darbs ir saistīts ar lielāku personīgo izaugsmi, būtu jāveic pētījums, kur viens no mainīgajiem ir “cik ilgi darbinieks strādā šādas formas darbu”, tādejādi novērojot vai vides maiņa un adaptēšanās tajā ir prognozējusi personīgās izaugsmes rādītāja palielināšanos, nevis to ietekmējusi darba formā kā tāda. Pētījumā noteikto atšķirību starp pilna laika klātienē darba un attālinātā darba veicēju apmierinātībā ar partnerattiecībām rezultāti sakrīt arī ar daļu no iepriekš teorijā apskatītajiem pētījumiem, sakot, ka attālinātā darba veicējiem ir augstāka apmierinātība ar partnerattiecībām. Īpaša uzmanība būtu jāpievērš Giovanis divu gadu longitudinālajam pētījumam, kurš secināja, ka darbs no mājām padara precētus pārus laimīgākus (Giovanis, 2017). Šim pētījumam vairāk būtu jāpievērš uzmanība, nekā pētījumiem, kas veikti vēlāk, konkrēti pēc 2018. gada, jo 2019. gadā sākās Covid-19 vīrusa izplatība, kas varēja ietekmēt apmierinātību ar partnerattiecībām. Arī citu pētnieku veiktajos

pētījumos pirms Covid-19 izplatības parādās attālinātā darba pozitīvā saistība ar apmierinātību ar partnerattiecībām (Madsen, 2003; Dockery & Bawa, 2015).

Tā, kā pētījumā tika ievākti arī demogrāfiskie rādītāji (vecums, dzimums, bērnu skaits ģimenē, darba forma- pilns klātienēs vai attālinātais darbs (norādot, cik dienas nedēļā strādā attālināti), informācija, vai vēl kāds ģimenē mācās/strādā no mājām, apmierinātība ar attiecīgo darba formu, vides piemērotība attālinātajam darbam, partnerattiecību ilgums), tad tika skatīta arī saistība starp šiem mainīgajiem un psiholoģisko labklājību, kā arī apmierinātību ar partnerattiecībām attālinātā darba veicēju grupai. Šī iegūto rezultātu apskate bija svarīga, lai noteiktu, vai attālinātā darba veicēju psiholoģisko labklājību un apmierinātību ar partnerattiecībām ietekmē attiecīgie mainīgie, jeb ievāktie demogrāfiskie dati. Pēc iegūto datu analīzes tika secināts, ka vecumam tiešu saistību ar apmierinātību ar partnerattiecībām vai psiholoģisko labklājību attālinātā darba grupai nav, bet pastāv pozitīva, bet vāja statistiski nozīmīga korelācija ar Psiholoģiskās labklājības apakšskalu "Sevis pieņemšana" ($r= 0,34$; $p= 0,01$), norādot, ka pieaugot vecumam pieaug sevis pieņemšana, kas nozīmē, ka pieaugot vecumam cilvēks vairāk atpazīst un pieņem visas savas stiprās un vājās puses, kā arī pieņem savu personību. Līdzīgus rezultātus uzrāda Psiholoģiskās labklājības skalas autores Rifas veiktais pētījums, sakot, ka līdz ar vecumu indivīdi panāk ciešāku atbilstību starp savu ideālo un faktisko sevis uztveri, kas tiek definēts, kā sevis pieņemšana (Ryff, 1991). Tiek novērota arī pozitīva, vāja statistiski nozīmīga korelācija starp Psiholoģiskās labklājības apakšskalu "Sevis pieņemšana" un partnerattiecību ilgumu attālinātā darba veicējiem ($r= 0,31$; $p= 0,00$), norādot, ka ilgāks partnerattiecību periods prognozē augstākus Sevis pieņemšanas rādītājus. Būtiski rezultāti, kas parādās ir attālināti nostrādāto dienu biežuma nedēļā pozitīvā korelācija ar apmierinātību ar partnerattiecībām ($r= 0,27$; $p= 0,01$), ko parāda arī pētījuma 5. jautājuma apskate. Tas nozīmē, ka biežāk strādājot attālināti, uzlabojas apmierinātība ar partnerattiecībām, bet ne psiholoģiskā labklājība. Svarīgi pieminēt arī analīzē izrietošos rezultātus - attālinātā darba grupā pastāv pozitīva korelācija starp apmierinātību ar partnerattiecībām un apmierinātību ar darba formu ($r= 0,22$; $p= 0,04$), un vides piemērotību attālinātā darba veikšanai ($r= 0,32$; $p= 0,00$). Kas nozīmē, ka attālinātā darba grupas apmierinātība ar partnerattiecībām ir atkarīga no apmierinātības ar darba vidi (vai darbiniekam pieejams miers, klusums un netraucētība darba veikšanā) un vispārējās apmierinātības ar savu darba formu. Tas, cik cilvēks būs apmierināts ar savām partnerattiecībām, strādājot attālinātā darba režīmā, lielā mērā ietekmē iepriekš minētie mainīgie. Iespējams, tas arī parāda teorijā minēto atšķirību iemeslu, jo pētījumos šie mainīgi netika kontrolēti vai apskatīti. Kā jau tika minēts, pastāv pozitīva, bet vāja statistiski nozīmīga

kerelācija starp apmierinātību ar partnerattiecībām un vides piemērotību attālinātā darba veikšanai, ko daļēji var izskaidrot ar stresu, kas rodas, ja vide nav piemērota un rada apgrūtinājumu kvalitatīvai strādāšanai. Apskatot pētījumus tiek secināts, ka darba vides piemērotības neatbilstība var veicināt stresu (CSP), kas savukārt, ietekmē arī apmierinātību ar attiecībām (Gana & Jakubowska, 2014). Lielākā daļa no darba vietas stresa cēloņiem ir emocionāla rakstura, tomēr nepiemērotāka darba vide var radīt arī fizisku stresu, neatkarīgi no tā, vai tas ir saistīts ar troksni, privātuma trūkumu, sliktu temperatūras kontroli vai neatbilstošām telpām, kas rezultējas apmierinātības ar partnerattiecībām rādītāju izmaiņās (CSP). Svarīga vidēji cieša statistiska korelācija parādās starp apmierinātību ar darbu un vides piemērotību darba veikšanai ($r=0,47$; $p=0,00$), ko pierāda arī citi veiktie pētījumi. Kā iepriekš tika minēts, tad arī vispārējā apmierinātība ar darbu pozitīvi korelē ar apmierinātību ar partnerattiecībām, ko apstiprina arī citi veiktie pētījumi (Ashkzari, Piriyaeei, Brojerdian & Ashkezari, 2017, Suswanto & Soeharto, 2022). Novērojama arī saistība, atsaucoties uz nedēļā nostrādāto dienu biežumu, sakot, ka biežāk strādājot attālināti ir novērojama lielāka apmierinātība ar attālināto darba formu ($r=0,27$; $p=0,01$). Tiek novērota arī svarīga saistība starp Psiholoģiskās labklājības un citu cilvēku klātesamību strādājot attālināti. Parādās negatīva, bet vāja statistiski nozīmīga korelācija starp Psiholoģisko labklājību un ģimenes locekļu esamību vienā māsaimniecībā ($r=-0,23$; $p=0,03$), kas nozīmē, ka, ja vēl kāds ģimenes loceklis atrodas mājās, tad tas rezultējas uz psiholoģiskās labklājības kopējo rezultātu pazemināšanos. Pēc pārējo datu analīzes noskaidrojas, ka citu cilvēku esamība mājās negatīvi korelē ar Psiholoģiskās labklājības apakšskalu “Vides meistarība” ($r=-0,33$; $p=0,00$), kas loģiski sasaucas ar iepriekš minēto negatīvo korelāciju (Vides meistarība-būt spējīgam pārvaldīt un tikt galā ar vides ietekmi un situācijām, kas var rasties), un “Sevis pieņemšana” ($r=-0,24$; $p=0,02$). Pārvaldīt savu vidi nozīmē arī zināt, kā izmantot radušās iespējas (Ryff, 1989, kā minēts Ryff et al., 2007)). Iegūtie dati ļauj secināt, ka ģimenes locekļu klātbūtne, strādājot attālināti, rada pārvaldīšanas trūkuma izjūtu, radot bezpalīdzības sajūtu un indivīds nejutās spējīgs tikt galā ar ikdienas situācijām, tādejādi rodas bezcerības sajūta konkrēto situāciju uzlabot (Ryff, 1989, kā minēts Ryff et al., 2007). Iespējams, citu mājinieku klātbūtne uzliek slogu attālinātā darba veicējiem (ēst gatavošana, mājas tīrīšana u.c.), it īpaši ņemot vērā, ka lielākā daļa respondentu šajā pētījumā ir sievietes.

Pētījumā piedalījās 162 sievietes un 8 vīrieši, tāpēc šī pētījuma rezultātus vairāk var attiecināt uz sieviešu dzimtes pārstāvēm. Iepriekš veiktie pētījumi ir uzrādījuši saistības starp apmierinātību ar partnerattiecībām un dzimumu, sakot, ka sievietes uzrāda zemāku apmierinātības ar attiecībām līmeni nekā vīrieši, savukārt, Latvijā veiktais pētījums šo

secinājumu neapstiprina (Schumm et al., 1998, Rostami et al., 2014, kā minēts Sorokowski et.al., 2017; Kamp Dush, Taylor & Krooger, 2008, Stevenson & Wolfers, 2009, kā minēts Jackson, Miller, Oka & Henry, 2014, Vilka, 2011; Freimane, 2016). Lai pārlicinātos par šo sakarību un sniegtu korektākus skaidrojumus par attālinātā darba saistību ar partnerattiecībām vai psiholoģisko labklājību, būtu jāveic pētījums, kurā piedalās vairāk vīriešu nekā šajā pētījumā. Papildus negatīvs aspekts, kas izrieta pētījumā iegūto datu apstrādē bija Apmierinātības ar partnerattiecībām instrumentārija Kronbaha alfas rādītājs ($\alpha = 0,65$). Šis rādītājs tiek raksturots, kā pieņemams, bet skatāms ar piesardzību. Iemesli, kāpēc šis rādītājs ir tik zems, varētu būt likerta skalas daudzo atbilžu piedāvājums respondentiem (9 atzīmes). Pastāv arī iespēja, ka respondenti nav atbildējuši godīgi vai aptauja ir novecojusi, neatbilst mūsdienu partnerattiecību tendencēm un vajadzīgs pārbaudīt tās ticamību, validitāti. Oriģinālās aptaujas ticamības koeficients ir 0,94 un pēc 6 nedēļu intervāla, testa atkārtotas pārbaudes ticamības koeficients ir 0,83 (Blum and Mehrabian, 1999). Pētot tulkotās aptaujas Kronbaha alfas ticamības rādītājus, tiek secināts, ka tie variē no 0,67- 0,84 (Mizāne, 2006).

Šis pētījums sniedz svarīgu ieskatu attālinātā darba saistībā ar psiholoģisko labklājību un apmierinātības ar partnerattiecības rādītājiem, ir palīdzīgs materiāls darbiniekiem, kuri apsver iespēju strādāt attālināti un vēlas izpast ar attālināto darbu saistītus aspektus.

SECINĀJUMI

1. Darba formai ir vāja, bet statistiski nozīmīga saistība ar apmierinātību ar partnerattiecībām ($r=0,20$; $p<0,05$).
2. Starp darba formu un psiholoģiskās labklājības kopējiem rādītājiem nepastāv statistiski nozīmīga saistība.
3. Attālinātā darba veicēji ($M=78,57$; $SD=40,49$) uzrāda statistiski nozīmīgi augstākus apmierinātības ar partnerattiecībām rezultātus ($t(169,95) = -2,99$, $p=0,00$), salīdzinot ar pilna laika klātienes darbiniekiem ($M=60,10$; $SD=39,86$).
4. Attālinātā darba veicēji ($M=40,96$; $SD=5,62$), uzrāda statistiski nozīmīgi augstākus Psiholoģiskās labklājības apakšskalas "Personīgā izaugsme" rādītājus ($t(169,55) = -2,24$, $p=0,03$), nekā pilna laika klātienes darbinieki ($M=39,07$; $SD=5,31$), taču Psiholoģiskās labklājības rādītāji pilna laika klātienes un attālinātā darba veicēju vidū statistiski nozīmīgi neatšķiras.
5. Pastāv pozitīva, bet vāja statistiski nozīmīga korelācija starp attālināti nostrādāto dienu biežumu nedēļā un apmierinātību ar partnerattiecībām, kas nozīmē, jo vairāk dienas nedēļā tiek strādātas attālināti, jo labāki apmierinātības ar partnerattiecībām rādītāji. Šāda saistība ar psiholoģisko labklājību nav novērota.
6. Attālinātā darba veicēju apmierinātību ar partnerattiecībām ietekmē darbinieka vides piemērotība attālinātā darba veikšanas laikā (vai darbiniekam pieejams miers, klusums un netraucētība darba veikšanā). Ja darbiniekam amata pienākumu veikšanas laikā nav piemērota vide, tas negatīvi atspoguļojas apmierinātībā ar partnerattiecībām.
7. Attālinātā darba veicēju apmierinātību ar partnerattiecībām ietekmē vispārējā apmierinātība ar darbu. Zemāki apmierinātības ar darbu rādītāji prognozēs zemāku apmierinātību ar partnerattiecībām.
8. Attālinātā darba veicēju Psiholoģiskās labklājības rādītāju ietekmē citu ģimenes locekļu klātesamība (atrodas vienā mājstāvētnībā). Ģimenes locekļu klātesamība attālinātā darba veikšanas laikā negatīvi korelē ar Psiholoģisko labklājību.
9. Ģimenes locekļu klātesamība attālinātā darba veikšanas laikā negatīvi korelē ar Psiholoģiskās labklājības apakšskalu "Vides meistarība" (Vides meistarība-būt spējīgam pārvaldīt un tikt galā ar vides ietekmi un situācijām, kas var rasties).
10. Attālinātā darba veicēju vecums un partnerattiecību ilgums pozitīvi korelē ar Psiholoģiskās labklājības apakšskalu "Sevis pieņemšana".
11. Vides atbilstība darbam pozitīvi korelē ar apmierinātību ar darbu.
12. Apmierinātība ar dabu pozitīvi korelē ar attālināti nostrādāto dienu biežumu nedēļā.

Kopsummējot tiek secināts, ka pastāv saistība starp darba formu un apmierinātību ar partnerattiecībām, bet netiek novērotas saistības starp darba formu un psiholoģisko labklājību. Attiecīgi izriet secinājums, ka attālinātā darba forma ir saistīta ar apmierinātību ar partnerattiecībām. Strādājot attālināti, Psiholoģisko labklājību negatīvi var ietekmēt citu ģimenes locekļu atrašanās mājāsaimniecībā, kas cieši ir saistīts ar Psiholoģiskās labklājības skalu "Vides meistarība", kas nozīmē, ka citu cilvēku atrašanās mājāsaimniecībā negatīvi ietekmē spēju pārvaldīt un tikt galā ar vides ietekmi un situācijām, kas var rasties. Lai nodrošinātu, ka attālinātā darba forma neietekmē apmierinātību ar partnerattiecībām, būtu jānodrošina atbilstoša vide, kurā ir miers, klusums un pilnīga netraucētība no ģimenes locekļu puses, kā arī svarīgs aspekts, lai apmierinātība ar attiecībām nepazeminātos, ir paša darbinieka apmierinātība ar savu darbu, strādājot attālināti. Paralēli novērota bija arī vāja, bet pozitīva korelācija starp attālināti strādāto dienu biežumu un apmierinātību ar partnerattiecībām.

IZMANTOTĀS LITERATŪRAS SARAKSTS

Ahrendt, D., Cabrita, J., Clerici, E., Hurley, J., Leončikas, T., Mascherini, M. & Sandor, E. (2020). Living, working and Covid-19. Publications Office of the European Union. European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, Luxembourg, 68 p. DOI, 10, 467608.

Aliabadi, E. G., Vazirinasab, H., Bordbar, M., Izadi, F., Mirzaei, M., Azaraeen, S., & Kiani, A. (2020). Effect of shift work on marital satisfaction of employees of Jiroft University of Medical Sciences in 2018. *Archivos Venezolanos de Farmacología y Terapéutica*, 39(7), 853-861.

Aliabadi, E. G., Vazirinasab, H., Bordbar, M., Izadi, F., Mirzaei, M., Azaraeen, S., ... & Kiani, A. (2020). Effect of shift work on marital satisfaction of employees of Jiroft University of Medical Sciences in 2018. *Archivos Venezolanos de Farmacología y Terapéutica*, 39(7), 853-861.

Allen, T. D., Golden, T. D., & Shockley, K. M. (2015). How effective is telecommuting? Assessing the status of our scientific findings. *Psychological science in the public interest*, 16(2), 40-68.

American Psychiatric Association, (2021). As Americans Begin to Return to the Office, Views on Workplace Mental Health Are Mixed. Retrieved January 4, 2022 from <https://www.psychiatry.org/newsroom/news-releases/as-americans-begin-to-return-to-the-office-views-on-workplace-mental-health-are-mixed>

Anderson, A. J., Kaplan, S. A., & Vega, R. P. (2015). The impact of telework on emotional experience: When, and for whom, does telework improve daily affective well-being? *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 24(6), 882-897.

Anderson, C., Keltner, D., & John, O. P. (2003). Emotional convergence between people over time. *Journal of personality and social psychology*, 84(5), 1054.

Andrews, F. M., & Crandall, R. (1976). The validity of measures of self-reported well-being. *Social Indicators Research*, 3(1), 1-19.

Ashkezari, M. K., Piryaei, S., Brojerdian, N., & Ashkezari, E. K. (2017). The relationship between job satisfaction with marital satisfaction and mental health: The specific case of female employees. *European Psychiatry*, 41(S1), S737-S737.

Barber, L. K., & Santuzzi, A. M. (2015). Please respond ASAP: workplace telepressure and employee recovery. *Journal of Occupational Health Psychology, 20*(2), 172.

Blum, J. S., & Mehrabian, A. (1999). Personality and temperament correlates of marital satisfaction. *Journal of personality, 67*(1), 93-125.

Bosua, R., Gloet, M., Kurnia, S., Mendoza, A., & Yong, J. (2013). Telework, productivity and wellbeing: an Australian perspective. *Telecommunications Journal of Australia, 63*.

Bryson, A., Forth, J., & Stokes, L. (2017). Does employees' subjective well-being affect workplace performance?. *Human relations, 70*(8), 1017-1037.

Charalampous, M., Grant, C. A., Tramontano, C., & Michailidis, E. (2019). Systematically reviewing remote e-workers' well-being at work: A multidimensional approach. *European Journal of Work and Organizational Psychology, 28*(1), 51-73.

Chesley, N. (2014). Information and communication technology use, work intensification and employee strain and distress. *Work, Employment and Society, 28*(4), 589-610.

CSP, Work Stress: Causes, Symptoms, and Solutions. Retrieved May 27 from <https://online.csp.edu/resources/article/work-stress/>

Dagenais-Desmarais, V., & Savoie, A. (2012). What is psychological well-being, really? A grassroots approach from the organizational sciences. *Journal of Happiness Studies, 13*(4), 659-684.

Daniels, K., & Harris, C. (2000). Work, psychological well-being and performance. *Occupational Medicine, 50*(5), 304-309.

De-Juanas, Á., Bernal Romero, T., & Goig, R. (2020). The Relationship Between Psychological Well-Being and Autonomy in Young People According to Age. *Frontiers in Psychology, 3055*.

Diener, E. (2000). Subjective well-being: The science of happiness and a proposal for a national index. *American psychologist, 55*(1), 34.

Diener, E. S. E. M., Suh, E. M., Lucas, R. E., & Smith, H. L. (1999). Subjective well-being: Three decades of progress. *Psychological bulletin, 125*(2), 276-302.

- Diener, E., Lucas, R. E., & Oishi, S. (2002). Subjective well-being: The science of happiness and life satisfaction. *Handbook of positive psychology*, 2, 63-73.
- Dimante, Z., (2014). Sieviešu un vīriešu ar un bez bērniem apmierinātība ar partnerattiecībām.
- Dockery, A. M., & Bawa, S. (2015). *When two worlds collide: working from home and family functioning* (No. WP1504). Bankwest Curtin Economics Centre (BCEC), Curtin Business School.
- Egan B. 1997. Feasibility and Cost Benefit Analysis. International Telework Association Annual International Conference: Crystal City, VA
- Eid, M., & Larsen, R. J. (Eds.). (2008). *The science of subjective well-being*. Guilford Press.
- Eversheds Sutherland Bitāns, (2008). Iegūts 2022. gada 6 janvārī no https://www.tm.gov.lv/sites/tm/files/lv_documents_petijumi_viriesa_un_sievietes_nereg_partneratt1.doc
- Freimane, L., (2016). Piesaistes saistība ar apmierinātību ar partnerattiecībām sievietēm un vīriešiem.
- Frey, B. S., & Stutzer, A. (2002). What can economists learn from happiness research?. *Journal of Economic literature*, 40(2), 402-435.
- Gana K, Jakubowska S. Relationship between infertility-related stress and emotional distress and marital satisfaction. *J Health Psychol*. 2016;21(6):1043–1054.
- Giovanis, E. (2017). Does teleworking affect housework division and improve the well-being of couples?. *International Journal of Happiness and Development*, 3(3), 256-282.
- Giovanis, E., & Ozdamar, O. (2020). Implications of COVID-19: the effect of working from home on financial and mental well-being in the UK. *Available at SSRN 3752237*.
- Global Workplace Analytics, (2015). Retrieved December 16, 2021 from <https://globalworkplaceanalytics.com/telecommuting-statistics>
- Gottholmseder, G., Nowotny, K., Pruckner, G. J., & Theurl, E. (2009). Stress perception and commuting. *Health economics*, 18(5), 559-576.

Gottholmseder, G., Nowotny, K., Pruckner, G. J., & Theurl, E. (2009). Stress perception and commuting. *Health economics*, 18(5), 559-576.

Grant, C. A., Wallace, L. M., & Spurgeon, P. C. (2013). An exploration of the psychological factors affecting remote e-worker's job effectiveness, well-being and work-life balance. *Employee Relations*.

Harada, T., Sivanadan, S., & Ndanusa, M. M. N. (2018). Effect of productivity and perceived quality on organizational performance from lean management practice perspective. *Research Journal of Business Management*, 12, 1-9.

Hausler, M., Strecker, C., Huber, A., Brenner, M., Höge, T., & Höfer, S. (2017). Distinguishing relational aspects of character strengths with subjective and psychological well-being. *Frontiers in psychology*, 8, 1159.

Henke, R. M., Benevent, R., Schulte, P., Rinehart, C., Crighton, K. A., & Corcoran, M. (2016). The effects of telecommuting intensity on employee health. *American Journal of Health Promotion*, 30(8), 604-612.

Huppert, F. A. (2009). Psychological well-being: Evidence regarding its causes and consequences. *Applied psychology: health and well-being*, 1(2), 137-164.

Jackson, J. B., Miller, R. B., Oka, M., & Henry, R. G. (2014). Gender differences in marital satisfaction: A meta-analysis. *Journal of marriage and family*, 76(1), 105-129.

Karayağız, Ş., Ertuğrul, T. A. Ş., & Hamurcu, A. (2019). The effect of number of children on marital satisfaction and spouse support. *Cumhuriyet Üniversitesi Edebiyat Fakültesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 43(1), 145-154.

Kemerling, K. R. (2002). *The effects of telecommuting on employee productivity: A perspective from managers, office co-workers and telecommuters* (Doctoral dissertation, Colorado Technical University).

Kemerling, K. R. (2002). *The effects of telecommuting on employee productivity: A perspective from managers, office co-workers and telecommuters* (Doctoral dissertation, Colorado Technical University).

Keyes, C. L., Shmotkin, D., & Ryff, C. D. (2002). Optimizing well-being: the empirical encounter of two traditions. *Journal of personality and social psychology*, 82(6), 1007.

Keyes, C. L., Shmotkin, D., & Ryff, C. D. (2002). Optimizing well-being: the empirical encounter of two traditions. *Journal of personality and social psychology*, 82(6), 1007.

King, M. E. (2016). Marital satisfaction. *Encyclopedia of Family Studies*, 1-2.

Latvijas oficiālā statistika, 2021. Iegūts 20. decembrī no <https://stat.gov.lv/lv/statistikas-temas/valsts-ekonomika/covid/7501-covid-19-ietekme-attalini-ti-nodarbinato-darbinieku>

Lavner, J. A., & Clark, M. A. (2017). Workload and marital satisfaction over time: Testing lagged spillover and crossover effects during the newlywed years. *Journal of Vocational Behavior*, 101, 67–76.

Lee, W. S., & McKinnish, T. (2018). The marital satisfaction of differently aged couples. *Journal of population economics*, 31(2), 337-362.

LETA (2020). Iegūts 2021.gada 10. jūnijā no <https://www.lsm.lv/raksts/zinas/zinu-analize/prognoze-attalinatais-darbs-saglabasies-ari-pec-covid-19-domajams-uz-visiem-laikiem.a404743/>

Li, G., Tang, D., Song, B., Wang, C., Qunshan, S., Xu, C., & Cao, Y. (2020). Impact of the COVID-19 pandemic on partner relationships and sexual and reproductive health: cross-sectional, online survey study. *Journal of medical Internet research*, 22(8), e20961.

Li, T., & Fung, H. H. (2011). The dynamic goal theory of marital satisfaction. *Review of General Psychology*, 15(3), 246-254.

LSM (2021). Vai attālinātais darbs ir uz palikšanu? Attālināti strādājošo skaits audzis gan Eiropā, gan Latvijā. Iegūts 15. novebrī no <https://www.lsm.lv/raksts/zinas/ekonomika/vai-attalinatais-darbs-ir-uz-paliksanu-attalinati-stradajoso-skaits-audzis-gan-eiropa-gan-latvija.a424907/>

Madsen, S. R. (2003). The effects of home-based teleworking on work-family conflict. *Human Resource Development Quarterly*, 14(1), 35-58.

Major, V. S., Klein, K. J., & Ehrhart, M. G. (2002). Work time, work interference with family, and psychological distress. *Journal of applied psychology*, 87(3), 427.

Major, V. S., Klein, K. J., & Ehrhart, M. G. (2002). Work time, work interference with family, and psychological distress. *Journal of applied psychology*, 87(3), 427.

Maroof, R. Y., & Khan, M. J. (2016). Age and gender as predictors of psychological well-being. *The Journal of Humanities and Social Sciences*, 24(1), 43.

Miro (2021). Is remote work working? A one year check-in. Retrieved January 5, 2022 from [A look into the work from home experience \(miro.com\)](https://www.miro.com)

Mizāne-Novikova, I., (2006). Subjektīvās labklājības saistība ar apmierinātību ar partnerattiecībām grūtniecēm un viņu partneriem.

Mokhtarian, P. L., Handy, S. L., & Salomon, I. (1995). Methodological issues in the estimation of the travel, energy, and air quality impacts of telecommuting. *Transportation Research Part A: Policy and Practice*, 29(4), 283-302.

Molino, M., Ingusci, E., Signore, F., Manuti, A., Giancaspro, M. L., Russo, V., ... & Cortese, C. G. (2020). Wellbeing costs of technology use during Covid-19 remote working: An investigation using the Italian translation of the technostress creators scale. *Sustainability*, 12(15), 5911.

Montaudon-Tomas, C. M., Pinto-López, I. N., Yañez-Moneda, A. L., & Amsler, A. (2021). The Effects of Remote Work on Family Relationships: Examples From Academia. In *Future of Work, Work-Family Satisfaction, and Employee Well-Being in the Fourth Industrial Revolution* (pp. 30-52). IGI Global.

Montaudon-Tomas, C. M., Pinto-López, I. N., Yañez-Moneda, A. L., & Amsler, A. (2021). The Effects of Remote Work on Family Relationships: Examples From Academia. In *Future of Work, Work-Family Satisfaction, and Employee Well-Being in the Fourth Industrial Revolution* (pp. 30-52). IGI Global.

Moric, L., (2020). US Divorce Rates Soar During COVID-19 Crisis. Retrieved December 16, 2021 from <https://legaltemplates.net/resources/personal-family/divorce-rates-covid-19/>

Mostafa, B. A. (2021). The Effect of Remote Working on Employees Wellbeing and Work-Life Integration during Pandemic in Egypt.

Nijp, H. H., Beckers, D. G., van de Voorde, K., Geurts, S. A., & Kompier, M. A. (2016). Effects of new ways of working on work hours and work location, health and job-related outcomes. *Chronobiology international*, 33(6), 604-618.

Oakman, J., Kinsman, N., Stuckey, R., Graham, M., & Weale, V. (2020). A rapid review of mental and physical health effects of working at home: how do we optimise health?. *BMC Public Health*, 20(1), 1-13.

Ordonez, T. N., Lima-Silva, T. B., & Cachioni, M. (2011). Subjective and psychological well-being of students of a university of the third age: benefits of continuing education for psychological adjustment in the elderly. *Dementia & neuropsychologia*, 5(3), 216-225.

Prasad, D. K., Rao, M., Vaidya, D. R., & Muralidhar, B. (2020). Organizational climate, opportunities, challenges and psychological wellbeing of the remote working employees during COVID-19 pandemic: a general linear model approach with reference to information technology industry in hyderabad. *International Journal of Advanced Research in Engineering and Technology (IJARET)*, 11(4).

Psychology Research and Reference. Retrieved December 21, 2021 from <http://psychology.iresearchnet.com/health-psychology-research/psychophysiology/psychological-well-being-definition/>

Raišienė, A. G., Rapuano, V., Varkulevičiūtė, K., & Stachová, K. (2020). Working from home-who is happy? A survey of Lithuania's employees during the COVID-19 quarantine period. *Sustainability*, 12(13), 5332.

Ring, L., Höfer, S., McGee, H., Hickey, A., & O'Boyle, C. A. (2007). Individual quality of life: can it be accounted for by psychological or subjective well-being?. *Social Indicators Research*, 82(3), 443-461.

Roberts, J., Hodgson, R., & Dolan, P. (2011). "It's driving her mad": Gender differences in the effects of commuting on psychological health. *Journal of health economics*, 30(5), 1064-1076.

Robison, J. (2020). The Emotional State of Remote Workers: It's Complicated. Retrieved June 12, 2021 from <https://www.gallup.com/workplace/327569/emotional-state-remote-workers-complicated.aspx>

Ruggeri, K., Garcia-Garzon, E., Maguire, Á., Matz, S., & Huppert, F. A. (2020). Well-being is more than happiness and life satisfaction: a multidimensional analysis of 21 countries. *Health and quality of life outcomes*, 18(1), 1-16.

Ryff, C. D. (1989). Happiness is everything, or is it? Explorations on the meaning of psychological well-being. *Journal of personality and social psychology*, 57(6), 1069.

Ryff, C. D., & Keyes, C. L. M. (1995). The structure of psychological well-being revisited. *Journal of personality and social psychology*, 69(4), 719.

Ryff, C. D., Almeida, D. M., Ayanian, J. S., Carr, D. S., Cleary, P. D., Coe, C., ... Williams, D. (2007). National Survey of Midlife Development in the United States (MIDUS II), 2004-2006: Documentation of the Psychosocial Constructs and Composite Variables in MIDUS II Project 1. Ann Arbor, MI: Inter-university Consortium for Political and Social Research.

Ryff, C. D. (1991). Possible selves in adulthood and old age: a tale of shifting horizons. *Psychology and aging*, 6(2), 286.

Salgado, J. F., Blanco, S., & Moscoso, S. (2019). Subjective well-being and job performance: Testing of a suppressor effect. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 35(2), 93-102.

Schawbel, D., (2021) How Remote Work Has Impacted Relationships One Year Into COVID-19. Retrieved January 5, 2022 from <https://www.linkedin.com/pulse/how-remote-work-has-impacted-relationships-one-year-dan-s-chawbel/>

Schröder, J., & Schmiedeberg, C. (2015). Effects of relationship duration, cohabitation, and marriage on the frequency of intercourse in couples: Findings from German panel data. *Social Science Research*, 52, 72-82.

Shakerian, A. (2010). Evaluation of the factors influencing marital satisfaction in the students of Islamic Azad University in Sanandaj. *Scientific Journal of Kurdistan University of Medical Sciences*, 14(4), 40-49.

Shepard, L. A. (1979). Self-acceptance: The evaluative component of the self-concept construct. *American Educational Research Journal*, 16(2), 139-160.

Song, Y., & Gao, J. (2020). Does telework stress employees out? A study on working at home and subjective well-being for wage/salary workers. *Journal of Happiness Studies*, 21(7), 2649-2668.

Sorokowski, P., Randall, A. K., Groyecka, A., Frackowiak, T., Cantarero, K., Hilpert, P., ... & Sorokowska, A. (2017). Marital satisfaction, sex, age, marriage duration, religion, number of children, economic status, education, and collectivistic values: Data from 33 countries. *Frontiers in psychology*, 8, 1199.

Spanier, G. B., & Cole, C. (1974). Toward clarification and investigation of marital adjustment. *International Journal of Sociology of the Family*, 6, 121-146.

Srinivasan, P. (2010). The relationship between work environment stress and marital happiness among software professionals. *Sunway academic journal*, 7, 105.

Steward, The Ultimate List Of Remote Work Statistics for 2021 (2021). Retrieved June 18, 2021 from <https://findstack.com/remote-work-statistics/>

Suswanto, A., & Soeharto, E. N. T. D. (2022). Job Satisfaction and Marital Satisfaction Work Family Conflict In Mothers Who Work As Teachers. *Psikostudia: Jurnal Psikologi*, 11(1), 69-78.

Taris, T. W., Schaufeli, W., Van Veldhoven, M., & Peccei, R. (2015). Well-being and performance at work: The role of context.

Tavoni, S., & Anisi, B. (2005). Postpartum sexual functioning and sexual factor associated. In *Proceeding of the 2nd Congress of Familial and Sexual*. Shahed University, Tehran.

The Detroit Free Press, (2020). Working from home causes strain on relationships, 47% of men surveyed say. Iegūts 20. decembrī no <https://eu.freep.com/story/news/local/michigan/2020/04/03/coronavirus-survey-working-from-home-relationships/2939883001/>

Tietze, S., & Nadin, S. (2011). The psychological contract and the transition from office-based to home-based work. *Human Resource Management Journal*, 21(3), 318-334.

Toptal Reseach, (2021). The History of Remote Work, 1560-Present (with Infographic) (Updated). Retrieved December 16, 2021 from [The History of Remote Work \(with Infographic\) | Toptal](#)

Vilka, L., (2011). Laulāto attieksmes pret neuzticību saistība ar apmierinātību ar pāra attiecībām un seksuālo apmierinātību.

DOKUMENTĀRĀ LAPA

Maģistra darbs „Attālinātā darba saistība ar Psiholoģisko labklājību un Apmierinātību ar partnerattiecībām” izstrādāts LU Pedagoģijas, psiholoģijas un mākslas fakultātē.

Ar savu parakstu apliecinu, ka pētījums veikts patstāvīgi, izmantoti tikai tajā norādītie informācijas avoti un iesniegtā darba elektroniskā kopija atbilst izdrukai.

Autors: _____ Diāna Liepiņa

Rekomendēju/nerekomendēju darbu aizstāvēšanai

Vadītāja: docente, Dr. psych. Anda Gaitniece-Putāne (_____)

_____._____.

Recenzents: _____ (_____)

Darbs iesniegts Psiholoģijas nodaļā 01.06.2022.

Dekāna pilnvarotā persona: metodiķe Alise Ikauniece (_____)

Darbs aizstāvēts bakalaura gala pārbaudījuma komisijas sēdē

_____._____._____. prot. Nr. _____

Komisijas sekretāre: _____ (_____)