

LATVIJAS UNIVERSITĀTE
PEDAGOĢIJAS, PSIHOLOĢIJAS UN MĀKSLAS FAKULTĀTE
PSIHOLOĢIJAS NODAĻA

**IKDIENAS IESAISTE DARBĀ, ĀRPUSDARBA AKTIVITĀTES
UN PSIHOLOĢISKĀ DISTANCĒŠANĀS NO DARBA**

MAGISTRA DARBS

Autors: **Berga Linda**

Studenta apliecības Nr.: lb10106

Darba vadītājs: docente Dr.psych. Inese Muzikante

Rīga 2016

ANOTĀCIJA

Pamatojoties uz Resursu taupīšanas teoriju (Hobfoll, 1989) un Piepūles-atjaunošanās teoriju (Meijman & Mulder, 1998), šī darba mērķis ir noskaidrot, kā ikdienas iesaiste darbā ir saistīta ar pavadīto laiku ārpusdarba aktivitātēs un psiholoģisko distancēšanos pēc darba. Pētījuma izlasē iekļauti 287 darbinieki, kuri aizpildīja Utrehtas iesaistes darbā, dienas iesaistes darbā, psiholoģiskās distancēšanās no darba aptaujas un ārpusdarba aktivitātēs pavadīto laiku. Netika novērotas statistiski nozīmīgas saistības starp ārpusdarba aktivitātēs pavadīto laiku vai psiholoģiskās distancēšanās līmeni un nākamās dienas iesaistes darbā līmeni, tomēr, pavadot fiziskās aktivitātēs pēc darba vairāk nekā stundu, ir augstāks psiholoģiskās distancēšanās rādītājs vakarā.

Atslēgas vārdi: ikdienas iesaiste darbā, psiholoģiskā distancēšanās no darba, ārpusdarba aktivitātes

ABSTRACT

Based on Conservation of Resources (Hobfoll, 1989) and Effort-Recovery theory (Meijman & Mulder, 1998), the question of this study is how psychological detachment from work and off-job activities are related to daily or state work engagement. 287 Latvian workers filled out Utrecht work engagement scale, State work engagement questionnaire, Psychological detachment from work scale and time spent on various off-job activities. Psychological detachment or off-job activities are not significantly related to state work engagement next day, although spending time more than 1 hour on physical activities is related to higher psychological detachment from work in the evening.

Key words: daily work engagement, state work engagement, psychological detachment from work, off-job activities, UWES-9

SATURS

Iesaiste darbā.....	5
Iesaistes darbā jēdziens	6
Iesaisti darbā veicinošie faktori.....	8
Ikdienas iesaiste darbā.....	11
Kopsavilkums par 1.nodaļu.....	12
Iesaiste darbā un ārpusdarba aktivitātes.....	14
Kopsavilkums par 2.nodaļu.....	16
Iesaiste darbā, ārpusdarba aktivitātes un psiholoģiska distancēšanās no darba	18
Kopsavilkums par 3.nodaļu.....	20
Pētījuma jautājumi un hipotēzes	21
Metode	22
Pilotpētījuma dalībnieki	22
Pilotpētījuma instrumentārijs	22
Pilotpētījuma procedūra	23
Pētījuma dalībnieki.....	25
Instrumentārijs.....	26
Procedūra.....	27
Rezultāti	28
Diskusija.....	40
Secinājumi.....	45
Pateicības	48
Izmantotās literatūras un avotu saraksts.....	49
1. pielikums: Dienas iesaistes darbā faktoranalīze pilotpētījuma un maģistra pētījuma izlasēs	56
2. pielikums: Psiholoģiskās distancēšanās no darba parasti un iepriekšējā vakarā faktoranalīze pilotpētījuma un maģistra pētījuma izlasēs	59
3. pielikums: Biežumu sadaļjums ārpusdarba aktivitātēm pētījuma izlasē	61

IESAISTE DARBĀ

Iesaiste darbā ir mūsdienu biznesa un psiholoģijas pētnieku aktualitāte (piem., Kaliannan & Adjovu, 2015; Breevaart & Bakker, 2013; Rus, 2013; meta analīze Christian, Garza, & Slaughter, 2011; Harter, Schmidt, & Keyes, 2002), jo tā raksturo enerģiskus, aizrautīgus, darbā iegrimušus darbiniekus (Schaufeli, Salanova, González-Romá & Bakker, 2002), kas ir gatavi ieguldīt organizācijā vairāk, nekā no viņiem prasa (Schaufeli, Taris, & Bakker, 2006). Līdzšinējos pētījumos ir pierādīts, ka iesaistītie darbinieki saīdzinājumā ar ne tik iesaistītiem darbiniekiem ir ar mazākiem nodomiem aiziet (Schaufeli & Bakker, 2004), veicina organizācijai pozitīvākus rezultātus kopumā, iekļaujot klientu apmierinātību, mazāku darbinieku mainību, augstāku produktivitāti un finansiālos ieguvumus (Harter, Schmidt, & Hayes, 2002; Harter, Schmidt, Asplund, Killham & Agrawal, 2010); veicina klientu apmierinātību, tādējādi veicinot klientu lojalitāti (Salanova, Agut, & Peiró, 2005).

Iemesls, kāpēc iesaistītie darbinieki uzņēmumam ir tik vērtīgi, galvenokārt saistīti ar viņu produktivitāti – organizāciju psiholoģijas jomas pētnieki skaidro, ka ir vairāki aspekti, kas ietekmē iesaistīto darbinieku produktivitāti: 1) iesaistītie darbinieki piedzīvo vairāk pozitīvās emocijas darba vietā; 2) viņiem ir labāki veselības rādītāji; 3) iesaistītie darbinieki paši daudz vairāk veido un attīsta savu darbu un meklē resursus darba kvalitatīvākai paveikšanai, un 4) iesaistītie darbinieki spēj aizraut un iesaistīt arī citus darbiniekus (Bakker, 2009).

Ir vairāki ieguvumi, lai organizācijas realizētu intervences, kas balstītas uz iesaistes darbā pilnveidošanu, t.i., veidojot autonomu, jēgpilnu un aizrautīgu darbu, kur darbinieks spēj izmantot savus resursus, tādējādi samazinot izdegšanas sindroma attīstību (Schaufeli & Bakker, 2004), tomēr ir profesijas, kurās ikdienas darbs vienmēr būs saistīts ar augstākiem stresa faktoriem, piem., ārsti, skolotāji, finanšu speciālisti, u.c., tādēļ uz iesaisti darbā ir nepieciešams skatīties ne tikai no darba satura vai darba vides puses (organizācijas mainīgiem lielumiem), bet arī uz to, ko pats darbinieks var darīt, lai veicinātu savu iesaisti darbā (individuāli mainīgie lielumi).

Viens no šādiem aspektiem ir psiholoģiskā distancēšanās no darba, kas raksturo to, cik lielā mērā darbinieks dienas beigās ļauj sev kognitīvi atpūsties no darba vides radītiem stresoriem, t.i., vai darbinieks pēc darba ļauj sev atpūsties no domām par darbu (Sonnentag & Bayer, 2005). Otrs aspekts, kas var būt saistīts ar to, kā

darbinieks jūtas savā darbā, ir ārpusdarba aktivitātes, ko darbinieks veic pēc darba. Psiholoģiskā distancēšanās ir dažādi saistīta ar dažādām aktivitātēm, ko darbinieki veic pēc darba (Sonnetag & Bayer, 2005). Līdzšinējos pētījumos ir pierādīts, ka iepriekšējā vakara atpūšanās atstāj atšķirīgu iespaidu uz to, kā darbinieks jūtas nākamajā dienā (Sonnetag, 2003). To arī nav grūti iedomāties – ja pēc darba laika tiek strādātas virsstundas, mājās jāpaspēj izdarīt mājsaimniecības darbus, jāatrod laiks kopā ar bērniem pildīt mājasdarbus un pavadīt laiku sociālās aktivitātes ar ģimenes locekļiem vai draugiem vai dažādiem hobijiem, šādā vakarā darbinieks var justies vairāk noguris, nekā atpūties. It sevišķi, ja pēc darba laika izmanto tos pašus kognitīvos (vai fiziskos – atkarīgs no darba formas) resursus, kas jau izmantoti visas darba dienas garumā, nenotiek personisko resursu atjaunošana, kurai ir svarīga loma labsajūtas nodrošināšanā (Hobfoll, 1989) un iesaistes uzturēšanas procesā (Gorgievski & Hobfoll, 2008).

Līdz ar to pētījuma galvenā aktualitāte ir par to, ko pats darbinieks var darīt pēc darba, lai veicinātu savu iesaistes darbā līmeni nākamajā dienā.

Iesaistes darbā jēdziens

Vēsturiski iesaiste darbā ir skatīta četros veidos:

1) personīgā iesaiste (*personal engagement*, Kahn, 1990), ko raksturo fiziska, kognitīva un emocionāla iesaiste darba pienākumu veikšanā caur savas darbinieka lomas pieņemšanu;

2) izdegšana-iesaiste (*burnout/job engagement*, Maslach, 2011), kur iesaiste tiek raksturota kā pretēja izdegšanas sindromam - ar augstu enerģiju, spar un spēju pārvarēt grūtības darbā;

3) iesaiste darbā (*work engagement*, Schaufeli et al., 2002), kurai raksturīgs darba spars, aizrautība un iedziļināšanās;

4) darbinieku iesaiste (*employee engagement*, Harter, Schmidt, & Keyes, 2002), kas tiek skaidrota caur darbinieka entuziasmu, apmierinātību un iesaistīšanās līmeni savā darbā.

Šajā darbā tiek apskatīta tieši iesaiste darbā (*work engagement*), kura ir guvusi popularitāti zinātnes aprindās.

Kāns jau 1990. gadā (Kahn, 1990) iesaisti ir definējis kā fizisku, kognitīvu un emocionālu klātbūtni darba uzdevumu veikšanā, no kā pozitīvās psiholoģijas ietvaros ir attīstījušies tālākie pētījumi un izpratne par iesaisti darbā kā darbu motivējošu,

pozitīvu apziņas stāvokli, ko raksturo ar trīs aspektiem – darba spars (*vigor*), aizrautība (*dedication*) un iedziļināšanās (*absorption*) (Schaufeli et al., 2002).

Darba spar raksturo vēlme ieguldīt savā darbā, augsts enerģijas līmenis un psiholoģiskā noturība un elastība, par spīti grūtībām darba uzdevumu veikšanā (Schaufeli et al., 2002; Schaufeli & Bakker, 2004).

Aizrautību raksturo darba nozīmīguma izjūta, entuziasms darbā, iedvesmošanās, lepnuma un izaicinājuma izjūta par savu darbu (Schaufeli et al., 2002).

Iedziļināšanās tiek raksturota kā pilnīga koncentrēšanās un pozitīva aizraušanās darba laikā, ko raksturo izjūta, ka laiks ‘skrien’ un darbiniekam ir grūti atraut sevi no darba (Schaufeli et al., 2002; Schaufeli & Bakker, 2004).

Iesaistes darbā plašāki pētījumi ir sākotnēji attīstījušies no izdegšanas sindroma pētījumiem, uzskatot, ka iesaiste ir pretējs stāvoklis izdegšanas sindromam, tomēr pētījuma rezultāti par iesaistes un izdegšanas konstruktiem, izmantojot faktoranalīzi, nav apstiprinājuši teoriju, ka iesaistes un izdegšanas sindroma pamatā ir viens faktors, kas liecinātu, ka iesaiste un izdegšana ir pretēji poli (Schaufeli et al., 2002). Vēlākos pētījumos ir secināts, ka iesaistei darbā un izdegšanas sindromam ir citi veicinošie faktori (Schaufeli & Bakker, 2004).

Līdzīgi kā ar izdegšanas sindromu, zinātniekus ir interesējis, vai un kā iesaiste darbā ir atšķirīga no citiem psiholoģiskiem konstruktiem, piem., organizācijas pilsoniskās uzvedības, lojalitātes vai apmierinātības ar darbu. Iesaiste darbā, iesaistīšanās darbā un lojalitāte pret darbu ir līdzīgi konstrukti, kas visi attiecas uz pozitīvu attieksmi pret organizāciju vai darbu un tie pārklājas cits ar citu 12 – 21 % robežās, bet šī pārklāšanās nav tādā mērā, lai tos uzskatītu par līdzīgiem vai pat vienādiem konstruktiem (Hallberg & Schaufeli, 2006).

Empīriski pētītais teorētiskais modelis par iesaisti darbā un tās saistību ar darba izpildi ir darba prasību-darba resursu modelis (Job demands-resources model, Bakker & Demerouti, 2007). Tā ietvaros iesaiste darbā tiek skaidrota caur darba resursiem – atbalsts no kolēģiem un vadītāja, autonomija darbā, iespēja izmantot dažādas spējas un attīstīties – un personiskajiem resursiem, kas piemīt pašam cilvēkam – optimisms, pašefektivitāte, pašvērtējums, u.c. (Bakker, 2011).

Tieši iepriekš minētie faktori veicina iesaisti darbā, par ko vairāk izklāstīts nākamajā darba daļā.

Iesaisti darbā veicinošie faktori

Demeruti ar kolēģiem (Demerouti, Bakker, Nachreiner, & Schaufeli, 2001) ir izstrādājuši darba prasību – darba resursu modeli, kas skaidro darbinieku labsajūtu darbā ar individuāliem resursiem un darbu raksturojošiem elementiem. Darba prasības ir fiziskie, sociālie vai organizācijas vidi raksturojošie elementi, kas uztur un veicina fizisku vai psiholoģisku slodzi, līdz ar to prasa fiziskus vai psiholoģiskus spēkus (resursus). Darba resursi ir fiziskie, sociālie vai organizācijas aspekti, kas palīdz darbiniekam sasniegt mērķus, ietaupīt fiziskos vai psiholoģiskos spēkus un veicina personisko attīstību un izaugsmi.

Darba resursiem ir liela nozīme iesaistes darbā veidošanā, jo tie ir saistīti ar tādām pamata cilvēka vajadzībām kā vajadzība pēc autonomijas, nozīmīguma un kompetences (Bakker, 2009), aizgūstot ideju no pētījumiem par fizisko un psiholoģisko labsajūtu, kas veidojas no iesaistīšanās iekšēji motivējošās aktivitātēs (Ryan & Frederick, 1997). Kā piemērs ir situācija, kur vienu un to pašu darbu (trauku mazgāšana) cilvēki var veikt, jo viņiem ir ārējs motivators (darba pienākums, par ko saņem naudu) vai viņi ir iekšēji motivēti to darīt (mājsaimniecības darbi kā atpūta, rūpes par savu vidi), kā rezultātā no vienas un tās pašas darbības pirmā gadījumā cilvēks vairāk var izjust izsīkumu, kamēr otrā gadījumā cilvēks vairāk var izjust prieku un enerģiju, un sevi pozitīvi ‘uzlādēt’, veicinot sevī nozīmīguma un kompetences izjūtu.

Longitudinālā pētījumā par iesaistes darbā cēloņiem, izmantojot darba prasību – darba resursu modeli, pētnieki ir secinājuši, ka tādi darba resursi kā spēja pašam izvēlēties savu darbu veikšanas laiku un metodi (autonomija) un piederības izjūta organizācijai (pašapziņa par savu vērtību organizācijā) prognozē iesaisti darbā – augsta autonomija un pašapziņa organizācijā paaugstina un veicina iesaisti darbā pēc 2 gadiem (Mauno, Kinnunen & Roukolainen, 2007). Tai pašā laikā darba prasībām ir mazāka prognostiskā validitāte uz iesaisti darbā kopumā: atsevišķas darba prasības dažādi ietekmē iesaistes darbā dimensijas. No iepriekš minētā pētījuma var secināt, ka uzņēmumiem, kuri vēlas paaugstināt savu darbinieku iesaisti darbā, ir jāpievērš uzmanība darba resursu, t.i., autonomijas paaugstināšanai darbinieku vidū, piemēram, ar elastīgā darba laika ieviešanu.

Jāatzīmē, ka longitudinālie pētījumi ir apstiprinājuši arī savstarpējās saistības starp iesaisti darbā un darba resursiem, t.i., augsti darba resursi veicina iesaisti darbā

pēc ilgāka laika, un iesaiste darbā veicina labākus darba resursus pēc 3 gadiem (Hakanen, Perhoniemi & Toppinen-Tanner, 2008). Līdzīgas abpusējās saistības ir iesaistei darbā ar iniciatīvu – sakontēja iesaiste darbā veicina iniciatīvu pēc laika, un sākotnēja iniciatīva ir pozitīvi saistīta ar iesaisti darbā (Hakanen, Perhoniemi & Toppinen-Tanner, 2008).

Ir pētnieki, kas ir akcentējuši nozīmību tam, kā paši darbinieki uztver sava darba prasības, – pētījumā par medicīnas māsu iesaisti darbā un darba prasībām, tika izdalītas, vai konkrētais darba raksturlielums tiek uztverts kā izaicinājums (ar pozitīvu pieskaņu), vai kavējošs (ar negatīvu pieskaņu) (Bakker & Sanz-Vergel, 2013), piemēram, izaicinoša darba prasība medicīnas māsu vidē ir emocionālā spriedze, un kavējoša darba prasība ir laika spiediens. Līdz ar to ir nozīme arī tam, kādā profesijā darbinieki strādā, lai izvērtētu, kā darba prasības ietekmē iesaistes darbā līmeni. Pētnieki ir secinājuši, ka darba prasības un personīgās dzīves prasības (izaicinājumi mājās) tieši un netieši caur ģimenes-darba konfliktu iespaido izdegšanas sindromu (Peeters, Montgomery, Bakker & Schaufeli, 2005).

Individuālie un personiskie faktori ir otri svarīgi iesaisti darbā veidojošie elementi. Pētījumi ir pierādījuši, ka saistība starp personiskiem un darba resursiem un to ietekme uz iesaisti darbā nav tikai kā cēlonis, bet šīs saistības ir abpusējas – darba resursi un personiskie resursi prognozē iesaisti darbā pēc gada, un iesaiste darbā prognozē darba resursu un personisko resursu rādītājus pēc gada (Xanthopoulou, Bakker, Demerouti, & Schaufeli, 2009a). Tomēr pētījumu par personīgiem resursiem un to ietekmi uz iesaisti darbā nav daudz, ņemot vērā, ka iesaiste darbā, attīstoties no pozitīvās organizāciju psiholoģijas jomas, ir vairāk pētīta kā no darba vietas, nekā paša cilvēka stabilām iezīmēm atkarīgs konstrukts, lai zinātnieki gūtu praktiskus secinājumus, ko ieviest personāla vadībā (Luthans, 2002). Tajā pašā laikā ir pētījumi, kas skatās personības iezīmju saistību ar iesaisti darbā (Bakker, 2009; Kim, Schin & Swanger, 2009). Papildus, nesens pētījums ir pierādījis, ka augsts apzinīguma līmenis mediē iesaistes darbā un darba izpildes rezultātu pozitīvo saistību (Bakker, Demerouti & ten Brummelhuis, 2012).

Savstarpēja pozitīva saistība ir iesaistei darbā, apmierinātībai ar darbu un organizācijas pilsoniskai uzvedībai un negatīva saistība ir iesaistei darbā ar veselības problēmām (Simbula & Guglielmi, 2013). Longitudinālā pētījumā, kas veikts skolotāju izlasē, tika secināts, ka iesaistes līmenis darbā pirms pusgada ir negatīvi saistīts ar veselības problēmām, pozitīvi saistīts ar apmierinātību ar darbu un

organizācijas pilsonisko uzvedību. Veicot analīzi par savstarpējām saistībām, pētnieki secināja, ka esošas veselības problēmas negatīvi ietekmē iesaistes darbā līmeni pēc pusgada un apmierinātība ar darbu un organizācijas pilsoniskā uzvedība pozitīvi ietekmē iesaistes darbā līmeni pēc pusgada.

Paplašināti skatoties, kā iesaiste darbā ir saistīta ar apmierinātību ar darbu, afektīvo lojalitāti pret organizāciju, darba izpildes rezultātiem un nodomu aiziet, pētnieki secinājuši, ka iesaiste darbā ir daļējs mediators starp apmierinātību ar darbu un nodomu aiziet (Yalabik, Popaitoon, Chowne & Rayton, 2013). Iepriekš minētajā pētījumā ir uzsvērts, ka afektīvā lojalitāte pret organizāciju un apmierinātība ar darbu ir iesaisti darbā veidojošie faktori, un darba izpilde un nodomi aiziet ir iesaistes darbā rezultējošā uzvedība, kas nozīmē, ka organizācijas var iesaisti darbā veicināt ne tikai tiešās intervencēs, bet arī veicinot apmierinātību ar darbu un afektīvo lojalitāti, kā rezultātā pieaugs iesaistes darbā līmenis.

No šiem pētījumiem var secināt būtisku atziņu par to, ka daži no faktoriem nav tikai kā cēloņi vai sekas iesaistei darbā, bet iesaistes darbā līmenis veidojas dinamiski un laika gaitā, savstarpēji ietekmējoties no citiem mainīgajiem lielumiem, tāpēc ir nozīme skatīties vairāku faktoru saistību ilgtermiņā un kopumā. Piemēram, pārbaudot, kā darba prasību-darba resursu modelis izpaužas ilgtermiņā, pētnieki secināja, ka, pieaugot darba prasībām, pēc laika novērojams pieaugums izdegšanas sindroma līmenī; pieaugot darba resursiem, iesaiste darbā paaugstinās, un, pieaugot darba prasībām, tās neietekmē nākotnes iesaistes darbā līmeni (Schaufeli, Bakker & van Rhenen, 2009).

Iesaistes darbā nozīmīgumu un tā ietekmi uz biznesa rezultātiem raksturo pētījums, kurā tika pētīts restorāna un viesnīcu apkalpojošā personāla darba sniegums un klientu apmierinātība (Salanova, Agut & Peiró, 2005). Zinātnieki izpētīja, ka iesaiste darbā ir mediators starp sniegtā pakalpojuma klimatu un darbinieku darba izpildi, kas tālāk veicina klientu lojalitāti. Līdz ar to iesaiste darbā ir ne tikai darbinieku produktivitātes labā, bet arī klientu apkalpošanas apmierinātības labā. Iesaistes darbā nozīmīgumu pastiprina uzņēmuma "Gallup Organization" pētījumi, kur meta-analīzē secināts, ka augsti darbinieku iesaistes rādītāji samazina darbinieku mainību par 29% uzņēmumos, kuros ir augsts procentuālais aizejošo darbinieku skaits, un vidēji 10% uzņēmumos, kuros ir zems aizejošo darbinieku skaits (Harter, Schmidt & Keyes, 2002). Šāds darbinieku rotācijas samazinājums uzņēmumā ietaupa ievērojamus līdzekļus, ņemot vērā, ka viena darbinieka atlase var izmaksāt vairākus

tūkstošus: pēc SIA Eiro Personāls pētījuma rezultātiem, Latvijā vidēji viena darbinieka nomaīņa izmaksā EUR 4000, skaitot tiešās un netiešās izmaksas (Latvijas Tirdzniecības un rūpniecības kamera, 2015).

Ikdienas iesaiste darbā

Pēdējos gados pētniekus interesē ikdienas iesaistes darbā līmenis - kā tieši šodien darbinieks jūtas savā darbā-, nevis vispārīgais iesaistes darbā līmenis (kā gada ietvaros parasti darbinieks jūtas savā darbā), jo pat iesaistītākajiem darbiniekiem mēdz būt dienas, kurā iesaiste nav tik augsta un darba rezultāti ir zemāki, piemēram, pētījumā par ikdienas iesaistes līmeni ātrās ēdināšanas iestādē Grieķijā tika pierādīts, ka dienas iesaistes līmenis prognozē uzņēmuma dienas ieņēmumus (Xanthopoulou, Bakker, Demerouti & Schaufeli, 2009b), apliecinot iesaistes darbā nozīmīgumu organizācijas kontekstā.

Tā kā darba dienas lielākoties uzņēmumos atšķiras, darbinieki izjūt citu pieredzi katru dienu (Bakker, 2014): mēdz būt dienas, kurās darba uzdevumu ir vairāk nekā darba stundu, kas attiecīgi var negatīvi ietekmēt darbinieka resursus, kamēr mēdz būt dienas, kurās izjūt augstu motivāciju, lielu enerģijas līmeni un radošumu.

2010. gada pētījumā skolotāju vidē tika apstiprināts, ka darba prasību-darba resursu modelis ir spēkā arī pie ikdienas iesaistes darbā – skolotāji, kuri tajā dienā saņēma atbalstu no kolēģiem (sociālais atbalsts kā personiskais resurss), jūtas vairāk iesaistīti savā darbā un vairāk apmierināti ar savu darbu (Simbula, 2010). Līdzīgi ir ar citiem ikdienas resursiem – dienās, kad darbinieki izjūt tādus resursus kā labs psiholoģiskais klimats, autonomija un atkopšanās līmenis, viņi jūtas vairāk iesaistīti darbā (Kühnel, Sonnentag & Bledow, 2012).

Dienasgrāmatu pētījumā lidmašīnu apkalpes izlasē pētnieki (Xanthopoulou, Heuven, Demerouti, Bakker & Schaufeli, 2008) ir secinājuši, ka ikdienas iesaiste darbā nozīmīgi prognozē darbinieku uzvedību sava amata pienākumu ietvaros un papildus pienākumu uzņemšanos. Viņu pētījums, kurā tika apskatīta iesaiste darbā gan komandas līmenī, gan tās izmaiņas ikdienas individuālā līmenī, apstiprinājis, ka atbalstošs kolektīvs paaugstina darbinieka iesaistes līmeni un pašefektivitātes izjūtu.

Ikdienas iesaiste darbā ir ‘lipīga’ – iesaistītie darbinieki ar savu enerģiju, pozitīvo noskaņojumu un iedziļināšanos darbā spēj veicināt augstāku iesaistīšanos citiem darbiniekiem dienās, kad mijiedarbība ar citiem ir biežāka, piemēram, kad ir

vairāk telefona zvanu, e-pastu vai klātienēs neformālās un biznesa tikšanās (Bakker & Xanthopoulou, 2009).

Kopsavilkums par 1.nodaļu

Iesaiste darbā ir fiziska, kognitīva un emocionāla klātbūtne darba uzdevumu veikšanā (Kahn, 1990), ko raksturo ar trīs aspektiem – darba spars, aizrautība un iedziļināšanās (Schaufeli et al., 2002): a) darba spar raksturo vēlme ieguldīt savā darbā, augsts enerģijas līmenis un psiholoģiskā noturība un elastība, par spīti grūtībām darba uzdevumu veikšanā (Schaufeli et al., 2002; Schaufeli & Bakker, 2004); b) aizrautību raksturo darba nozīmīguma izjūta, entuziasms darbā, iedvesmošanās, lepnuma un izaicinājuma izjūta par savu darbu (Schaufeli et al., 2002); c) iedziļināšanās tiek raksturota kā pilnīga koncentrēšanās un pozitīva aizraušanās darba laikā, ko raksturo izjūta, ka laiks ‘skrien’ un darbiniekam ir grūti atraut sevi no darba (Schaufeli et al., 2002; Schaufeli & Bakker, 2004).

Līdzšinējos pētījumos ir pierādīts, ka iesaistītie darbinieki salīdzinājumā ar ne tik iesaistītiem darbiniekiem: ir ar mazākiem nodomiem aiziet (Schaufeli & Bakker, 2004), veicina organizācijai pozitīvākus rezultātus kopumā, (Harter, Schmidt, & Hayes, 2002; Harter et al., 2010), iekļaujot augstāku klientu apmierinātību, mazāku darbinieku mainību, augstāku produktivitāti un vairāk finansiālos ieguvumus.

Demeruti ar kolēģiem (Demerouti et al., 2001) ir izstrādājuši darba prasību – darba resursu modeli, kur a) darba prasības raksturo fiziskie, sociālie vai organizācijas vidi raksturojošie elementi, kas uztur un veicina fizisku vai psiholoģisku slodzi, līdz ar to prasa fiziskus vai psiholoģiskus resursus; un b) darba resursi ir tie fiziskie, sociālie vai organizācijas aspekti, kas palīdz izpildīt darba mērķus, palīdz ietaupīt fiziskos vai psiholoģiskos spēkus un veicina personisko attīstību un izaugsmi. Tādi darba resursi kā spēja pašam izvēlēties savu darbu veikšanas laiku un metodi (autonomija) un piederības izjūta organizācijai (pašapziņa par savu vērtību organizācijā) prognozē iesaisti darbā (Mauno, Kinnunen & Roukolainen, 2007).

Individuālie un personiskie faktori ir otri svarīgi iesaisti darbā veidojošie mainīgie, kuriem ir abpusēja saistība ar darba resursiem un iesaisti darbā, – augstāka pašefektivitātes izjūta un optimisms prognozē iesaistes darbā līmeni pēc gada, un iesaistes darbā līmenis prognozē pašefektivitātes un optimisma rādītājus pēc gada (Xanthopoulou et al., 2009a).

Pēdējos gados pētniekus interesē ikdienas iesaistes darbā līmenis – kā tieši šodien darbinieks jūtas savā darbā-, nevis vispārīgais iesaistes darbā līmenis (kā gada ietvaros parasti darbinieks jūtas savā darbā), jo pat iesaistītākajiem darbiniekiem mēdz būt dienas, kurā iesaiste nav tik augsta un darba rezultāti ir zemāki (Xanthopoulou et al., 2009b), piemēram, pētnieki (Xanthopoulou et al., 2008) ir secinājuši, ka ikdienas iesaiste darbā nozīmīgi prognozē darbinieku uzvedību sava amata pienākumu ietvaros un papildus pienākumu uzņemšanos.

IESAISTE DARBĀ UN ĀRPUSDARBA AKTIVITĀTES

Ir pētījumi, kas liecina, ka iesaistei darbā mēdz būt negatīvas sekas uz veselību vai kopējo labklājību - darbinieki ar augstu iedziļināšanās līmeni var attīstīt sev veselības problēmas, jo viņi ir tik iegrimuši savā darbā, ka aizmirst par atpūtas pauzēm, mājās neatpūšas, un rezultātā nenotiek atkopšanās no darba (Bakker, 2009).

Atkopšanās no darba ir svarīga ikdienas sastāvdaļa, lai darbinieku varētu uzturēt savu motivāciju un iedvesmu darbam; piemēram, strādāšana ārpus darba laika ir negatīvi saistīta ar labsajūtu nākamajā dienā un zemas piepūles aktivitātes ir pozitīvi saistītas ar labsajūtu nākamajā dienā (Sonntag, 2001). Saskaņā ar Resursu saglabāšanas teoriju (Hobfoll, 1989), cilvēkam ir vairāki personiskie resursi – fiziskā enerģija, emocionālā enerģija un kognitīvā enerģija-, kas dienas laikā tiek izlietoti un tos nepieciešams atjaunot, un, kā tos atjauno, tā tie veicina vēl vairāk resursu.

2003. gadā veiktā pētījumā 147 darbinieku izlasē tika pārbaudīta ikdienas iesaistes darbā, atpūšanās līmeņa un proaktīvas uzvedības izpausmes 5 darba dienu garumā (Sonntag, 2003). Pētniece secināja, ka ārpusdarba aktivitātes, kas palīdz cilvēkam atpūsties un justies priecīgam, prognozē nākamās dienas iesaistes darbā līmeni, izslēdzot individuālos faktoros (demogrāfiskie dati) un darbu raksturojošos elementus kā alternatīvu skaidrojumu.

Ikdienas atkopšanās palīdz darbiniekam atgūt enerģiju un atjaunoties pēc darbā izjustiem stresoriem, kas piedzīvoti dienas laikā (Sonntag, Mojza, Demerouti, & Bakker, 2012). Papildus, pētnieki secināja, ka atkopšanās līmenis prognozē iesaistes darbā līmeni nākamajā dienā, un dienas iesaistes darbā līmenis prognozē atkopšanās līmeni darba dienas beigās. Ne vienmēr šī saistība bija spēkā – ikdienas stresori iespaido to, vai darbinieka atpūta iepriekšējā vakarā prognozē ikdienas iesaisti darbā un atkopšanās līmeni vakarā. Ir iespējama situācija, kad veidojas 'ieguvumu spirāle', respektīvi, piedzīvojot augstu ikdienas atkopšanās līmeni, tiek piedzīvota augsts iesaistes darbā līmenis, kas attiecīgi pozitīvi ietekmē atkopšanās vakarā līmeni, un tas savukārt veicina nākamās dienas iesaistes darbā līmeni. Līdz ar to ir svarīgi saprast, vai ir novērojama šāda 'ieguvumu spirāle' attiecībā uz ārpusdarba aktivitātēm iepriekšējā vakarā un ikdienas iesaistes līmeni nākamajā rītā.

Pētot ārpusdarba aktivitāšu un darbinieku labsajūtu pirms gulētiešanas (Sonntag & Natter, 2004), pavadītais laiks fiziskās aktivitātēs un atkopšanās līmenis pēc darba veicina augstāku enerģijas līmeni, zemākas depresijas izjūtas pirms

gulēšanas, no kā var izdarīt secinājumu, ka vakarā pavadītajam laikam dažādās aktivitātēs ir nozīme izjūtās pirms gulēšanas. Tam, ka ārpusdarba aktivitātēm ir nozīme uz labsajūtu, akcentē vēl viens pētījums (Sonntag & Zijlstra, 2006), kurā tika pētīts, kā ārpusdarba aktivitātes ir saistītas ar vajadzību pēc atpūtas. Strādāšana ārpus darba laika veicina vajadzību pēc atpūtas, kamēr iesaistīšanās fiziskās un sociālās aktivitātēs šo vajadzību neveicina. Var secināt, ka fiziskās un sociālās aktivitātes darbinieki jau uztver kā pietiekamas atpūtas aktivitātes. Fizisko aktivitāšu pozitīvā saistība ar atpūtas līmeni vakarā ir pierādīta arī darbaholiķiem (Bakker, Demerouti, Oerlemans & Sonntag, 2013).

Šajos pētījumos (Sonntag, 2001; Sonntag & Natter, 2004; Sonntag & Zijlstra, 2006) ārpusdarba aktivitātes tika mērītas pēc pavadītā laika piecās aktivitāšu grupās: ar darbu saistītie pienākumi, ar mājsaimniecību saistītie darbi (ēst gatavošana, iepirkšanās, tai skaitā bērnu aprūpe), kas vairāk tiek uzskatītas par piepūles aktivitātēm un zemas piepūles aktivitātes (piem., televīzijas skatīšanās), fiziskās aktivitātes un sociālās aktivitātes, kas vairāk tiek uzskatītas par atpūtas aktivitātēm. Pēdējos gados (ten Brummelhuis & Bakker, 2012) mājsaimniecības un bērnu aprūpes darbi tiek izdalīti divās atsevišķās kategorijās, veidojot 3 piepūles un 3 atpūtas aktivitāšu grupas.

Balstoties teorētiskajā pieejā par piepūles (resursu izmantošanu) un atpūšanās (resursu atjaunošanu) nepieciešamību (Meijman & Mulder, 1998), ārpusdarba aktivitāšu veidiem ir nozīme – ja darbinieks vakarā izmanto tos pašus resursus, kas izmantoti jau darba laikā, ir iespēja, ka viņš nemaz neatpūšas un savus resursus neatjauno (ten Brummelhuis & Bakker, 2012), tāpēc pētnieki ir izdalījuši, kādas aktivitātes visvairāk veicina atpūtu no darba, t.i., sociālā saskarsme, zemas piepūles aktivitātes un fiziskās nodarbības.

Vienā no pētījumiem par nākamās dienas iesaistes darbā līmeni un iepriekšējā vakara aktivitātēm, ir novērota negatīva saistība ar sociālām aktivitātēm un pozitīva saistība ar mājsaimniecības darbiem (ten Brummelhuis & Trougakos, 2014), t.i., jo vairāk laiks tiek pavadīts sociālās aktivitātēs, jo zemāka nākamās dienas iesaiste, un jo vairāk laiks tiek pavadīts mājsaimniecības darbos, jo augstāka nākamās dienas iesaiste. Lai gan iepriekš minētā pētījuma mērķis bija izpētīt iekšējo un ārējo motivācijas iespaidu uz dažādām aktivitātēm un atkopšanās līmeni, šis pētījums sniedz ieskatu, ka ārpusdarba aktivitātēm var būt nozīme saistībā ar nākamās dienas iesaistes darbā līmeni.

Ārpusdarba aktivitāšu un ikdienas iesaistes darbā saistība ir ne tikai no iepriekšējā vakara aktivitātēm uz nākamās dienas iesaisti, bet arī dienas iesaisti uz tā paša vakara aktivitātēm. Nesenā pētījumā (ten Brummelhuis & Bakker, 2012) ir secināts, ka iesaistes darbā līmenis ir pozitīvi saistīts ar tā paša vakara mājsaimniecības darbos pavadīto laiku un negatīvi saistīts ar sociālās aktivitātēs pavadīto laiku – jo augstāka dienas iesaiste, jo mazāk iesaistās sociālās aktivitātēs un jo vairāk iesaistās mājsaimniecības darbos. Pētot, kā iepriekšējā vakara aktivitātes ir saistītas ar nākamās dienas iesaisti, ir novērota negatīva saistība ar strādāšanu ārpus darba un pozitīva saistība ar bērnu aprūpes, sociālām, zemas piepūles un fiziskām aktivitātēm. Jāņem vērā, ka pētnieki izmantoja dienasgrāmatas pētījuma dizainu, pie ārpusdarba aktivitāšu un iesaistes darbā saistībām ņemot vērā konkrētās dienas rīta iesaisti darbā un tā paša vakara ārpusdarba aktivitātes.

Kopsavilkums par 2.nodaļu

Saskaņā ar Resursu saglabāšanas teoriju (Hobfoll, 1989), cilvēkam ir vairāki personiskie resursi, kas dienas laikā tiek izlietoti un tos nepieciešams atjaunot, un, kā tos atjauno, tā tie veicina vēl vairāk resursu. Atkopšanās no darba ir svarīga ikdienas sastāvdaļa, lai darbinieku varētu uzturēt savu motivāciju un iedvesmu darbam (Sonnentag, 2001).

Ikdienas atkopšanās līmenis prognozē ikdienas iesaistes darbā līmeni, un ikdienas iesaistes darbā līmenis prognozē atkopšanās līmeni darba dienas beigās atkarībā no tā, kādi bijuši darba stresori dienas laikā (Sonnentag et al., 2012).

Ārpusdarba aktivitātes mēra pēc pavadītā laika piecās vai sešās kategorijās (Sonnentag, 2001; Sonnentag & Natter, 2004; Sonnentag & Zijlstra, 2006): 1) ar darbu saistītie pienākumi, 2) ar mājsaimniecību saistītie darbi (piem., ēst gatavošana, iepirkšanās), 3) tai skaitā bērnu aprūpe, ko pēdējos gados izdala kā atsevišķu kategoriju (ten Brummelhuis & Bakker, 2012), 4) zemas piepūles aktivitātes (piem., televīzijas skatīšanās), 5) fiziskās aktivitātes un 6) sociālās aktivitātes.

Balstoties teorijā par piepūles aktivitāšu (resursu izmantošanu) un atpūšanās (resursu atjaunošana) nepieciešamību (Meijman & Mulder, 1998), ārpusdarba aktivitāšu veidiem ir nozīme – ja darbinieks vakarā izmanto tos pašus resursus, kas izmantoti jau darba laikā, ir iespēja, ka viņš nemaz neatpūšas un savus resursus neatjauno (ten Brummelhuis & Bakker, 2012), tāpēc pētnieki ir izdalījuši, kādas

aktivitātes varētu veicināt atpūtu no darba, t.i., sociālā saskarsme, zemas piepūles aktivitātes un fiziskās nodarbības.

Saistības starp ārpusdarba aktivitātēm un iesaisti darbā nav viennozīmīgas (ten Brummelhuis & Bakker, 2012; ten Brummelhuis & Trougakos, 2014), līdz ar to tiek izvirzīts pirmais *pētījuma jautājums* – kā ārpusdarba aktivitātes iepriekšējā vakarā ir saistītas ar ikdienas iesaistes līmeni nākamajā dienā?

IESAISTE DARBĀ, ĀRPUSDARBA AKTIVITĀTES UN PSIHOLOĢISKA DISTANCĒŠANĀS NO DARBA

Psiholoģiska distancēšanās no darba ārpus darba laika veicina cilvēka atkopšanās līmeni darba dienas beigās (Sonnetag & Bayer, 2005), it sevišķi, ja pavadītā darbadiena diena bijusi saspringta. Psiholoģiskā distancēšanās ietver sevī tādu uzvedību, kas nekādā mērā nav saistīta ar darba pienākumiem – darbinieks nekontaktējas ar kolēģiem par darba jautājumiem un nedomā par darbu saistītiem jautājumiem savā brīvajā laikā (Etzion, Eden, & Lapidot, 1998). Kā norāda pētnieki, ikdienas valodā to var saukt par psiholoģisku ‘atslēgšanos’ no darba, fiziski un kognitīvi neesot darbā pēc darbalaika beigām (Sonnetag, Binnewies & Mojza, 2010). Lai samazinātu izdegšanas sindroma attīstību, tādējādi paaugstinot atpūtu un atkopšanās līmeni, darbiniekiem visieteicamākais ir pilnībā distancēties no hronisku stresu izraisošiem darba faktoriem un iesaistīties tādās aktivitātēs, kas rada pozitīvas emocijas ārpus darba vietas (Etzion, Eden, & Lapidot, 1998). Piemēram, pētījumā par stresa faktoriem darbā, iesaistīšanās darbā un atpūšanās no darba (Sonnetag & Krueel, 2006), liels darba apjoms un augsta iesaistīšanās (job involvement) ir negatīvi saistīts ar psiholoģiskās distancēšanās līmeni vakarā; un atpūtas līmenis no rīta ir pozitīvi saistīts ar dienas iesaisti darbā (Kühnel, Sonnetag & Bledow, 2012).

Bieži pētījumos par psiholoģisko distancēšanos no darba iepriekšējā vakarā un tā saistībām ar iesaisti darbā nākamajā dienā tiek izmantota dienasgrāmatas pētījuma metode, t.i., vairāki mērījumi vienam cilvēkam nedēļas vai divu garumā, paredzot, ka gan iesaiste darbā, gan psiholoģiska distancēšanās ir mainīga no dienas dienā (piem., Sonnetag & Bayer, 2005; Bakker, 2014; Sonnetag & Kühnel, 2016). Izmantojot šādu metodi, pētnieki ir apstiprinājuši, ka psiholoģiskās distancēšanās līmenis no darba iepriekšējā vakarā ir nozīmīgi saistīts ar iesaistes darbā līmeni nākamajā darba dienā (Sonnetag & Kühnel, 2016) un ka atpūšanās līmenis no rīta ir pozitīvi saistīts ar iesaistes darbā līmeni attiecīgajā dienā (Sonnetag et al., 2012).

Darbiniekiem ar izteikti zemāku psiholoģiskās distancēšanās rādītāju, augstas darba prasības veicina zemāku iesaisti darbā (Sonnetag, Binnewies & Mojza, 2010). Tomēr šādas saistības nav lineāras – darbiniekiem, kuriem ir augsti psiholoģiskās distancēšanās rādītāji un augstas darba prasības, psiholoģiskā distancēšanās nav bijis būtisks iesaistes darbā prognozētājs. Skatoties no emociju puses, iesaiste darbā ir moderators starp pozitīvo un negatīvo emociju saistību ar psiholoģisko distancēšanos

no darba (Sonntag, Mojza, Binnewies & Scholl, 2008). Pētījuma rezultāti apliecina, ka arī tad, ja darbinieks ir augsti iesaistīts, viņam ir nepieciešama distancēšanās no darba, lai saglabātu savas pozitīvās emocijas ilgākā laikā, tomēr pie negatīvām emocijām psiholoģiskā distancēšanās no darba netiek pierādīts kā mehānisms, kā tikt galā ar darbā radītām stresa situācijām. Līdz ar to svarīgi ir arī citi mainīgie lielumi starp psiholoģisko distancēšanos un iesaisti darbā, piem., ārpusdarba aktivitātēs pavadītais laiks.

Psiholoģiskās distancēšanās līmenis kopumā ir pozitīvi saistīts ar iesaistes darbā līmeni – jo vairāk cilvēks distancējas no darba, jo augstāka ir iesaiste darbā (Kühnel, Sonntag & Westman, 2009; Siltaloppi, Kinnunen & Feldt, 2009) arī iepriekšējā vakara un nākamās dienas ietvaros (ten Brummelhuis & Bakker, 2012; Sonntag & Kühnel, 2016). Tomēr jāatzīmē, ka ir pētījumi, kas norāda uz negatīvu saistību ar iesaistes darbā līmeni (Shimazu, Sonntag, Kubota & Kawakami, 2012; Sonntag, Binnewies & Mojza, 2010), kas ir skaidrojams ar to, ka psiholoģisko distancēšanos visvairāk prognozē augstas darba prasības (laika spiediens, darbu daudzums), kas var traucēt darbiniekiem pēc darba psiholoģiski distancēties, jo ir palikuši vēl nepadarīti darbi (Sonntag, 2012). S.Zonentaga norāda, ka ir nepieciešami papildus pētījumi, vai pie augstas iesaistes darbā, psiholoģiskā distancēšanās ir nepieciešama, lai veicinātu atpūšanos no darba, ņemot vērā, ka atmiņas par pozitīvo pieredzi darbā var iedvesmot cilvēku vakarā.

Pētot, kā psiholoģiskā distancēšanās ārpus darba laika ir saistīta ar iesaisti darbā ilgtermiņā, ir secināts, ka darbinieki ar augstām darba prasībām un zemu psiholoģisko distancēšanos pēc darbalaika, izjūt vairāk emocionālo izsīkumu (Sonntag, Binnewies & Mojza, 2010). Tas liecina, ka ir nozīme, vai pēc darba darbinieki ne tikai fiziski, bet arī mentāli atpūšas no darba, lai rūpētos par savu labklājību ilgtermiņā.

Papildus, ir pētīts, kā ārpusdarba aktivitātes un psiholoģiskā distancēšanās no darba ietekmē iesaistes darbā dimensiju “darba spars”, secinot, ka psiholoģiskā distancēšanās no darba ārpus darba laika pozitīvi mediē saistību starp ārpusdarba aktivitātēm iepriekšējā vakarā un darba sparū nākamajā dienā (ten Brummelhuis & Bakker, 2012).

Veicot literatūras apkopojumu par psiholoģiskās distancēšanās saistībām, ietekmi un veidošanos, pētnieki izvirza, ka iesaiste darbā ir labas psiholoģiskās distancēšanās rezultāts un darbiniekiem daudz vairāk būtu jādomā par to, kādās ārpusdarba aktivitātēs pēc darba iesaistīties, lai pilnībā distancētu sevi no darba

(Sonnentag & Fritz, 2015). Ir pierādīts, ka fiziskās aktivitātes, sociālās aktivitātes un brīvprātīgais darbs ir pozitīvi saistīts ar psiholoģisko distancēšanos no darba (Mojza, Sonnentag & Bornemann, 2011), tomēr šīs saistības nav viennozīmīgas, jo ir pētījumi, kuros psiholoģiskā distancēšanās nav saistīta ne ar vienu no ārpusdarba aktivitāšu veidiem (Volman, Bakker & Xanthopoulou, 2013). Saistības starp ārpusdarba aktivitātēm, psiholoģisko distancēšanos un iesaisti darbā vēl ir pētāmas.

Kopsavilkums par 3.nodaļu

Psiholoģiskā distancēšanās ietver sevī tādu uzvedību, kas nekādā mērā nav saistīta ar darba pienākumiem – darbinieks nekontaktējas ar kolēģiem par darba jautājumiem un nedomā par darbu saistītiem jautājumiem savā brīvajā laikā (Etzion, Eden, & Lapidot, 1998). Psiholoģiska distancēšanās no darba ārpus darba laika veicina cilvēka atkopšanās līmeni darba dienas beigās (Sonnentag & Bayer, 2005),

Darbiniekiem ieteicamākais ir pilnībā distancēties no hronisku stresu izraisošiem darba faktoriem un iesaistīties tādās aktivitātēs, kas rada pozitīvas emocijas ārpus darba vietas (Etzion, Eden, & Lapidot, 1998).

Psiholoģiskās distancēšanās līmenis no darba iepriekšējā vakarā ir nozīmīgi saistīts ar iesaistes darbā līmeni nākamajā darba dienā (Sonnentag & Kühnel, 2016), un atpūšanās līmenis no rīta ir pozitīvi saistīts ar iesaistes darbā līmeni attiecīgajā dienā (Sonnentag et al., 2012).

Pētījuma rezultāti apliecina, ka arī tad, ja darbinieks ir augsti iesaistīts, viņam ir nepieciešama distancēšanās no darba, lai saglabātu savas pozitīvās emocijas ilgākā laikā (Sonnentag et al., 2008).

Saistības starp iesaisti darbā, psiholoģisko distancēšanos no darba un ārpusdarba aktivitātēm nav viennozīmīgas. Iesaiste darbā un psiholoģiskā distancēšanās no darba ir pārsvarā saistīta pozitīvi (Sonnentag & Kühnel, 2016; Kühnel, Sonnentag & Westman, 2009; Siltaloppi, Kinnunen & Feldt, 2009; ten Brummelhuis & Bakker, 2012), tomēr ir vairāki pētījumi, kas norāda uz negatīvu saistību (Sonnentag, Binnewies & Mojza, 2010; Shimazu et al., 2012).

Pozitīvi ar psiholoģisko distancēšanos ir saistīti bērnu aprūpes darbi (ten Brummelhuis & Bakker, 2012), sociālās aktivitātes (ten Brummelhuis & Bakker, 2012; Mojza, Sonnentag & Bornemann, 2011), zemas piepūles aktivitātes (ten Brummelhuis & Bakker, 2012) un fiziskās aktivitātes (ten Brummelhuis & Bakker, 2012; Sonnentag & Bayer, 2005), tomēr jāatzīmē, ka katra no iepriekš minētajām

aktivitātēm citos pētījumos nav bijusi statistiski nozīmīgi saistīta ar psiholoģisko distancēšanos no darba (Sonntag & Bayer, 2005; Mojza, Sonntag & Bornemann, 2011; Volman, Bakker & Xanthopoulou, 2013).

Negatīvi ar psiholoģisko distancēšanos no darba ir saistīta strādāšana pēc darba laika beigām (ten Brummelhuis & Bakker, 2012; Sonntag & Bayer, 2005) un ar mājāsaimniecību saistītie darbi (ten Brummelhuis & Bakker, 2012), lai gan katra no šīm aktivitātēm citos pētījumos nav bijusi statistiski nozīmīgi saistīta ar psiholoģisko distancēšanos no darba (Volman, Bakker & Xanthopoulou, 2013; Mojza, Sonntag & Bornemann, 2011; Sonntag & Bayer, 2005).

Pētījuma jautājumi un hipotēzes

Apkopojot teorētiskās daļas secinājumus, iesaistes darbā dienas līmenis varētu būt saistīts ar iepriekšējā vakara ārpusdarba aktivitātēm un psiholoģisko distancēšanos no darba iepriekšējā vakarā, pamatojoties uz Resursu saglabāšanas teoriju (Hobfoll, 1989) un Piepūles-atjaunošanās teoriju (Meijman & Mulder, 1998), tomēr šīs saistības nav viennozīmīgas, no kā rodas pētījuma jautājumi:

1. Kādas ārpusdarba aktivitātes iepriekšējā vakarā ir saistītas ar iesaisti darbā nākamajā dienā?

H1. Pavadītais laiks atpūtas aktivitātēs ir pozitīvi saistīts ar iesaistes darbā līmeni nākamajā dienā.

2. Kā psiholoģiskā distancēšanās iepriekšējā vakarā ir saistīta ar iesaisti darbā un ārpusdarba aktivitātēm?

H2. Zemāka psiholoģiskā distancēšanās no darba iepriekšējā vakarā ir saistīta ar zemāku iesaistes darbā līmeni nākamajā dienā.

3. Vai ārpusdarba aktivitātes, psiholoģiskā distancēšanās no darba vai individuālie (demogrāfiskie) rādītāji prognozē nākamās dienas iesaistes līmeni darbā?

METODE

Sākotnēji darbā izmantoto aptauju adaptācijai tika veikts pilotpētījums, lai noteiktu tulkoto apgalvojumu iekšējo saskaņotību un tā izmantošanu maģistra pamatpētījumā. Turpmāk tiek aprakstīts pilotpētījuma process.

Pilotpētījuma dalībnieki

Lai veiktu ikdienas iesaistes darbā un psiholoģiskās distancēšanās no darba aptauju sākotnējo tulkojumu adaptāciju, tika veikts pilotpētījums mazā izlasē (veidota pēc pieejamības principa). Pilotpētījuma dalībnieku skaits $N=72$ (59 sievietes un 13 vīrieši), vecums $M=34,10$, $SD=9,71$. Pārsvārā speciālisti ($n=44$) no privātā un publiskā sektora, kas strādā pilnas slodzes normālu darba laiku (8 stundas dienā no pirmdienas līdz piektdienai).

Pilotpētījuma instrumentārijs

1) Dienas iesaistes darbā aptauja (State Work Engagement; Breevaart, Bakker, Demerouti & Hetland, 2012), kas sastāv no 9 apgalvojumiem, kuri jānovērtē skalā no 0 – nepiekrītu vislielākajā mērā līdz 6-piekrītu vislielākajā mērā. Aptauja ir pielāgotā Utrehtas iesaistes darbā aptauja (Kronberga, 2014), lai tā atbilstu dienas iesaistes līmenim, piem., “šodien darbā es jutos enerģijas pārpilns”. Aptaujas tulkojums tika veikts divos virzienos (angliski-latviski 4 neatkarīgi tulkojumi, no kuriem tika izveidotas divas versijas ar atpakaļtulkojumu angļu valodā, pēc kuriem izveidota gala aptaujas versija).

2) Psiholoģiskās distancēšanās skala (Psychological detachment from work; Sonnentag & Fritz, 2007), kas sastāv no 4 jautājumiem, kuri jānovērtē skalā no 1 – pilnībā nepiekrītu līdz 5 – pilnībā piekrītu. Aptauja mēra psiholoģisko distancēšanos no darba iepriekšējā vakarā attiecībā pret konkrētās dienas iesaisti darbā (aptaujas pildīšanas dienu), piem., “es vakar spēju aizmirst par darbu”. Šāda aptaujas pielāgotā versija par vakara psiholoģiskās distancēšanās līmeni ir pārbaudīta kā ticams instruments citos pētījumos (Bakker, Sanz-Vergel, Rodríguez-Muñoz & Oerlemans, 2015);

3) Ārpusdarba aktivitātes, ko mēra pēc pavadītā laika 6 dažādās kategorijās: 1) ar darbu saistītie uzdevumi; 2) mājsaimniecības darbi; 3) ar bērnu audzināšanu saistītie uzdevumi; 4) sociālās aktivitātes; 5) fiziskās aktivitātes; 6) zemas piepūles

aktivitātes (no ten Brummelhuis & Bakker, 2012). Respondentiem jānorāda pavadītais laiks stundās un minūtēs iepriekšējā vakarā pēc darba attiecībā pret konkrētās dienas iesaisti darbā (aptaujas pildīšanas dienu).

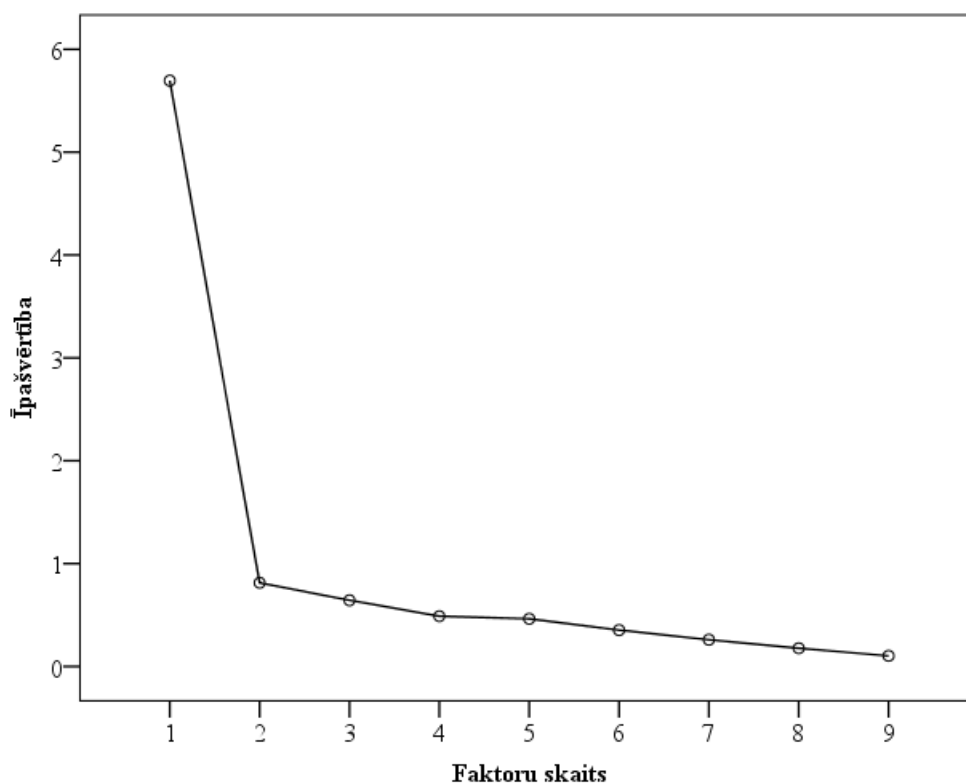
Papildus tiek mērīti individuālie (demogrāfiskie) rādītāji: vecums, dzimums, ilgums organizācijā, amats, darba slodze, iepriekšējās dienas miega daudzums un kvalitāte.

Pilotpētījuma procedūra

Pētījuma dalībniekiem tika izdalīta anketa papīra formātā vai aizsūtīta elektroniskā adrese aptaujas aizpildīšanai tiešsaistē. Aptauja tika aizpildīta dienas otrajā pusē neilgi pirms darba laika beigām, lai atbildētu par dienas iesaistes darbā jautājumiem. Pēc tiem sekoja jautājumi par psiholoģisko distancēšanos no darba iepriekšējā vakarā un ārpusdarba aktivitātēs pavadīto laiku iepriekšējā vakarā. Aptaujas beigās bija lūgums aizpildīt demogrāfiskos datus izlases raksturošanai.

Pilotpētījuma rezultāti

Vispirms tika veikta ikdienas iesaistes darbā aptaujas faktoranalīze, no kuras secināts, ka netiek novērotas tādas 3 dimensijas, kā oriģinālās aptaujas angļu valodas versijā. Pēc oriģinālo aptaujas autoru darbiem, Utrehtas iesaistes darbā aptauja saīsinātajai versijai vienlīdz labi der 1 faktora un 3 faktoru risinājums (Schaufeli & Bakker, 2003). Faktoranalīzes rezultāti ikdienas iesaistes darbā aptaujai apkopoti 1.pielikumā. Ir pamats secināt, ka ikdienas iesaistes aptauju vislabāk raksturo viena faktora risinājums, balstoties uz īpašvērtību vismaz viens (skat. 1.attēlu).



1. attēls. Faktoru sadalījums dienas iesaistes darbā aptaujas apgalvojumiem.

Abu aptauju rādītāju vidējie aritmētiskie, iekšējās saskaņotības un atbilstības normālam sadalījumam rādītāji apkopoti 1.tabulā.

1.tabula.

Aprakstošās statistikas, iekšējās saskaņotības rādītāji un atbilstība normālam sadalījumam adaptētajām aptaujas versijām (N=72)

	<i>M</i>	<i>SD</i>	α	Normālais sadalījums
Ikdienas iesaiste darbā	3,07	1,21	0,92	Nav ($p < 0,05$)
Darba spars	3,50	1,34	0,83	Nav ($p = 0,04$)
Aizrautība	3,83	1,27	0,84	Nav ($p < 0,01$)
Iedziļināšanās	3,77	1,36	0,83	Nav ($p < 0,05$)
Psiholoģiskā distancēšanās no darba	3,31	1,17	0,89	Nav ($p < 0,01$)

Dienas iesaistes darbā aptaujas iekšējā saskaņotība ir ļoti labā līmenī, raksturojama kā teicama $\alpha = 0,92$ ($M = 3,07$, $SD = 1,21$). Iesaistes darbā apakšskalām, kuras izdalījuši oriģinālās aptaujas autori, ir šādi iekšējās saskaņotības rādītāji: darba spars $\alpha = 0,83$ (ja neiekļauj 5.jautājumu, to iespējams paaugstināt līdz $\alpha = 0,86$; $M = 3,50$,

$SD=1,34$; laba ticamība), aizrautība $\alpha=0,84$ ($M=3,83$, $SD=1,27$; laba ticamība), iedziļināšanās $\alpha=0,83$ ($M=3,77$, $SD=1,36$; laba ticamība).

Psiholoģiskās distancēšanās no darba aptaujai iekšējās saskaņotības rādītājs ir labas ticamības līmenī $\alpha=0,89$ ($M=3,31$, $SD=1,17$).

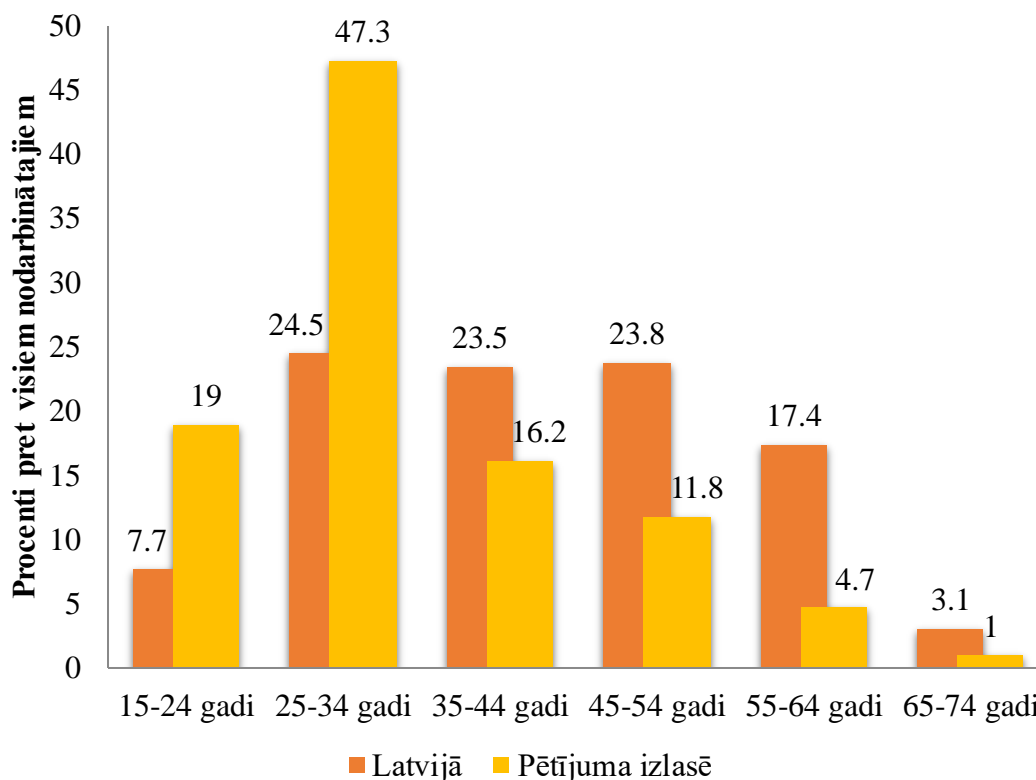
Rezultātā secināts, ka tulkotie aptaujas apgalvojumi dienas iesaistes darbā un psiholoģiskās distancēšanās no darba aptaujām ir saglabājami pilotpētījumā izmantotā redakcijā.

Pēc pilotpētījuma tika veikts maģistra galveno jautājumu un hipotēžu pētījums, kurā tika aicināti piedalīties dažādu privāto un publisko organizāciju darbinieki pēc brīvprātības principa. Izlase tika veidota, aicinot piedalīties pētījumā tādu jomu pārstāvjus, kuri ikdienā izjūt augstas darba prasības – ārstniecības personāls, skolotāji, finanšu speciālisti, u.c. jomu pārstāvji. Anketas tika izsūtītas elektroniski vai izdalītas papīra formā uzņēmumu darbiniekiem. No vairāk nekā 500 izsūtītiem privātiem e-pastiem, vairāk nekā 100 uzaicinājumiem organizācijās un kopīgotām aptaujām 3 sociālos tīklos, aizpildīto aptauju īpatsvars ir zems (zem 30 %).

Pētījuma dalībnieki

Kopumā pētījumā tika iegūtas 319 aizpildītas aptaujas anketas, no kurām 248 aizpildījušas sievietes un 70 vīrieši (1 respondents nenorādīja savu dzimumu) vecumā no 15 līdz 66 gadiem ($M=33,32$, $SD=10,76$). Pārsvarā pilnas slodzes (89,07%) normāla darba laika (91,38%) speciālisti, kuriem nav padoto (72,1%) no dažādu jomu organizācijām, visvairāk no valsts pārvaldes (28,52%), izglītības/ zinātnes jomas (13,42%) un bankas/ finanšu/ apdrošināšanas jomām (12,42%). Pēc centrālās statistikas pārvaldes datiem (iegūti publiskajā Centrālās statistikas pārvaldes datubāzē), Latvijā 2015.gadā ir nodarbināti kopumā 896,10 tūkstoši iedzīvotāji vecumā no 15 līdz 74 gadiem, no kuriem 443,9 tūkstoši ir vīrieši (49,54%) un 452,10 tūkstoši sievietes (50,45%), līdz ar to esošā izlase nereprezentē Latvijā nodarbinātos pēc dzimuma sadalījuma. Pa vecuma grupām 2015.gadā Latvijā nodarbināto procentuālais sadalījums un salīdzinājums ar šī pētījuma izlasi ir apkopots 2.attēlā.

Pēc 2.attēla ir redzams, ka pētījuma izlasē ir vairāk jaunāka vecuma respondentu, un sadalījumā pa vecuma grupām, pētījuma izlase nereprezentē Latvijā nodarbinātos.



2.attēls. 2015.gadā Latvijā nodarbināto un pētījuma izlases respondentu sadalījums pa vecuma grupām

Instrumentārijs

Darbā tika izmantotas šādas aptaujas:

1) Utrehtas iesaistes darbā aptauja saīsinātā versija (Utrecht Work Engagement Scale – UWES-9, Schaufeli & Bakker, 2003), kas sastāv no 9 apgalvojumiem (piem., “darbā es jūtos enerģijas pārpilns”), kuri jānovērtē skalā no 0 – nekad līdz 6 – vienmēr/katru dienu. Latvijā aptauju adaptējusi Sanita Kronberga (Kronberga, 2014).

2) Dienas iesaistes darbā aptauja (State Work Engagement, Breevaart et al., 2012). Ikdienas iesaistes darbā mērīšanai Utrehtas iesaistes darbā aptauja pielāgota, lai tā atbilstu dienas iesaistes līmenim, piem., “šodien darbā es jūtos enerģijas pārpilns”. Apgalvojumi jānovērtē skalā no 0 – nepiekrītu vislielākajā mērā līdz 6 – piekrītu vislielākajā mērā. Aptaujas adaptācija tika veikta šī darba ietvaros.

3) Psiholoģiskās distancēšanās skala (Psychological detachment from work, Sonnentag & Fritz, 2007), kas sastāv no 4 jautājumiem, kuri jānovērtē skalā no 1 – pilnībā nepiekrītu līdz 5 – pilnībā piekrītu. Jautājumi tika uzdoti par vispārīgo spēju psiholoģiski distancēties no darba ārpus darbalaika, gan situāciju konkrētās aptaujas aizpildīšanas dienas iepriekšējā vakarā. Šāda aptaujas pielāgotā versija par konkrētās

dienas psiholoģiskās distancēšanās līmeni ir pārbaudīta kā ticams instruments citos pētījumos (Bakker et al., 2015). Aptaujas adaptācija tika veikta šī darba ietvaros.

4) Ārpusdarba aktivitātes uzskaitījums, ko mēra pēc pavadītā laika 6 dažādās kategorijās: 1) ar darbu saistītie uzdevumi; 2) mājsaimniecības darbi; 3) ar bērnu audzināšanu saistītie uzdevumi; 4) sociālās aktivitātes; 5) fiziskās aktivitātes; 6) zemas piepūles aktivitātes (no ten Brummelhuis & Bakker, 2012). Papildus pētījumā tika pievienota sadaļa “citas aktivitātes”, ņemot vērā, ka pilotpētījumā vairāki dalībnieki bija norādījuši, ka tādas aktivitātes kā mācības universitātē vai pārbraucieni uz/no darba, kas būtiski ietekmē ikdienas atpūtas līmeni, nav iekļaujami nevienā no aktivitāšu grupām.

Papildus tika mērīti individuālie (demogrāfiskie) rādītāji: vecums, dzimums, ilgums organizācijā, amats, darba slodze, organizācijas joma un iepriekšējās dienas miega daudzums un kvalitāte.

Procedūra

Pētījuma dalībniekiem tika izdalīta anketa papīra formātā vai aizsūtīta elektroniskā adrese aptaujas aizpildīšanai tiešsaistē. Aptauja papīra formā tika pildīta divas reizes dienā – no rīta atbildot par jautājumiem, kāda ir vispārīgā iesaiste darbā un kādas aktivitātes veiktas iepriekšējā vakarā, un pēcpusdienā atbildot uz jautājumiem par esošās dienas iesaistes darbā līmeni, pēc kuriem bija lūgums aizpildīt demogrāfiskos datus izlases raksturošanai. Aptaujas elektroniskā versija tika pildīta vienā reizē – darba dienas beigās, vispirms atbildot uz jautājumiem par vispārīgo iesaisti darbā, cik lielā mērā distancējas no darba ārpus darbalaika, pēc tam atbildot uz jautājumiem par esošās dienas iesaistes līmeni, kam sekoja jautājumi par psiholoģiskās distancēšanās līmeni un aktivitātēm iepriekšējā vakarā, kā arī demogrāfisko datu bloks.

Turpmākā analīzē izmantotas 287 no 319 aptaujām, jo 28 aptaujās nodarbinātie strādājuši esošā organizācijā mazāk par pusgadu, 3 aptaujās tika nekorekti aizpildīts ārpusdarba aktivitāšu bloks (piem., netika norādīts nekāds laiks vai neadekvāts laiks) un vienā aptaujā netika aizpildīta aptaujas otrā daļa par ikdienas iesaistes līmeni.

REZULTĀTI

Aprakstošās statistikas rezultāti, aptauju iekšējā saskaņotība un atbilstība normālam sadalījumam vispārīgajam iesaistes darbā līmenim (mērīts skalā, cik bieži darbinieks izjūt aptaujas apgalvojumos ietvertās izjūtas), ikdienas iesaistes darbā līmenim (mērīts skalā, cik lielā mērā darbinieks piekrīt, ka ir izjutis konkrētā dienā aptaujas apgalvojumos ietvertās izjūtas), psiholoģiskās distancēšanās no darba parasti un iepriekšējā vakarā līmeņiem ir apkopota 2.tabulā. Kā redzams, iekšējā saskaņotība aptaujām ir ticamā līmenī, tomēr nevienā no aptaujām nav novērots normālais sadalījums. Iegūtos datus ir vairāk pozitīvu atbilžu – mediānas iesaistes aptaujām ir virs teorētiski vidējās vērtības 3 un psiholoģiskās distancēšanās skalām virs 3,5.

2.tabula.

Aprakstošās statistikas rezultāti, iekšējā saskaņotība un aptauju un apakšskalu atbilstība normālam sadalījumam (N=287)

	<i>M</i>	<i>SD</i>	<i>α</i>	Normālais sadalījums	<i>Mdn</i>
Iesaiste darbā (parasti)	4,04	1,02	0,90	Nav ($p < 0,01$)	4,22
Darba spars	4,01	1,08	0,77	Nav ($p < 0,01$)	4,00
Aizrautība	3,89	1,27	0,87	Nav ($p < 0,01$)	4,00
Iedziļināšanās	4,24	1,03	0,62	Nav ($p < 0,01$)	4,33
Ikdienas iesaiste darbā	3,35	1,30	0,93	Nav ($p < 0,01$)	3,44
Dienas darba spars	3,22	1,47	0,83	Nav ($p < 0,01$)	3,33
Dienas aizrautība	3,37	1,43	0,87	Nav ($p < 0,01$)	3,67
Dienas iedziļināšanās	3,39	1,38	0,80	Nav ($p < 0,01$)	3,67
Psiholoģiskā distancēšanās no darba parasti	3,52	1,03	0,86	Nav ($p < 0,01$)	3,75
Psiholoģiskā distancēšanās no darba iepriekšējā vakarā	3,86	1,13	0,91	Nav ($p < 0,01$)	4,25

Lai noteiktu adaptēto aptaujas versiju faktoru sadalījumu, tika veikta iesaistes darbā un psiholoģiskās distancēšanās no darba aptauju faktoranalīze (1. un 2.pielikums). Rezultāti liecina, ka latviešu valodas versijā vispārējās iesaistes darbā un konkrētās dienas iesaistes darbā aptaujās nav novērojams 3 faktoru sadalījums, kā to paredzējuši oriģinālās aptaujas autori, tomēr arī viena faktora sadalījums pēc aptauju

autoru uzskatiem ir vienlīdz labs Utrehtas iesaistes darbā 9 jautājumu versijai (Schaufeli & Bakker, 2003). Psiholoģiskā distancēšanās no darba gan parasti, gan konkrētā dienā skalām ir viens faktors, kā tas paredzēts oriģinālajā aptaujā (2.pielikumā).

Aptauju ticamības rādītāji ir ļoti labā līmenī arī atsevišķi pa iesaistes darbā dimensijām, tomēr turpmāk darbā šīs apakšskalas netiks izmantotas, ņemot vērā, ka faktoranalīzē šādas dimensijas netika izdalītas. Balstoties uz izpētošo faktoranalīzi (īpašvērtība vismaz viens), tāpat kā pilotpētījumā, arī šajā izlasē ir pamats secināt, ka ikdienas iesaistes aptauju vislabāk raksturo viena faktora risinājums.

Ārpusdarba aktivitātēs vidēji pavadītais laiks un citi aprakstošās statistikas rādītāji apkopoti 3.tabulā. Kā citas aktivitātēs ir atzīmētas tādas aktivitātes, kuras neiekļāvās kādās no sešām definētajām aktivitātēm, piemēram, ēdienreizēm atvēlētais laiks, universitātes darbi, transportā pie stūres pavadītais laiks, u.c. Tabulas pēdējā kolonnā norādīts to respondentu skaits, kuri ir atzīmējuši, ka piedalās šajā aktivitātē vairāk nekā 5 minūtes pēc darba laika beigām.

3.tabula.

Aprakstošās statistikas rādītāji ārpusdarba aktivitātēs

	<i>M</i>	<i>SD</i>	<i>Mdn</i>	<i>Moda</i>	<i>Skaitis, kas iesaistās aktivitātē</i>
Ar darbu saistītie pienākumi stundās (n=281)	0,70	1,26	0,08	0,00	141
Mājsaimniecības darbi stundās (n=285)	1,53	1,35	1,00	1,00	268
Bērnu aprūpes darbi stundās (n=287)	0,70	1,46	0,00	0,00	92
Sociālās aktivitātes stundās (n=280)	1,64	1,46	1,00	1,00	250
Zemas piepūles aktivitātes stundās (n=287)	1,58	1,17	1,00	1,00	267
Fiziskās aktivitātes stundās (n=287)	0,78	1,14	0,50	0,00	177
Citas aktivitātes stundās (n=287)	0,43	1,05	0,00	0,00	65

Kā atpūtas ārpusdarba aktivitātes tiek pieņemtas sociālās, zemas piepūles un fiziskās aktivitātes un piepūles aktivitātes – ar darbu, mājsaimniecību un bērnu aprūpi saistītās aktivitātes. Sākotnēji atpūtas un piepūles aktivitātēs pavadītais laiks tika summēts, un papildus tika saskaitīts, cik dažādās aktivitātēs darbinieks iesaistās un cik no atpūtas un piepūles aktivitāšu veidiem iesaistās (pieļaujot, ka vairākās aktivitātēs var piedalīties vienlaicīgi, piem., rūpēties par bērniem un paralēli skatīties televīziju). Aprakstošie rādītāji ir apkopoti 4.tabulā. Kā redzams 4.tabulā, vidēji vakarā respondenti nodarbojas ar 4,40 dažādām aktivitātēm ($SD=1,09$), kopā pavadot vidēji 7,36 stundas ($SD=3,48$). Ņemot vērā, ka parasti normālais darba laiks beidzas laikā no 17:00-18:00, ir redzams, ka vairākas aktivitātes tiek darītas paralēli, tāpēc turpmākā analīzē piepūles un atpūtas aktivitātes tiks skatītas atsevišķi pa aktivitāšu veidiem, nesummējot kopā pavadīto laiku šajās aktivitātēs.

4.tabula.

Ārpusdarba aktivitātēs sadalījums pa atpūtas un piepūles aktivitātēm

	<i>M</i>	<i>SD</i>	<i>Mdn</i>
Ārpusdarba aktivitātēs pavadītās stundas (272)	7,36	3,48	7,00
Piepūles aktivitātēs pavadītās stundas (n=279)	2,91	2,43	2,25
Atpūtas aktivitātēs pavadītās stundas (n=280)	3,99	2,29	3,99
Dažādu ārpusdarba aktivitāšu skaits	4,40	1,09	4,00
Piepūles aktivitātēs skaits	1,76	0,74	2,00
Atpūtas aktivitātēs skaits	2,44	0,66	3,00

Lai atbildētu uz pētījuma pirmajiem diviem jautājumiem, kā ārpusdarba aktivitātes un psiholoģiskā distancēšanās iepriekšējā vakarā ir saistītas ar iesaisti darbā nākamajā dienā, tika veikta korelācijas analīze, iekļaujot atsevišķi pavadīto laiku dažādu aktivitāšu veidos un aktivitāšu kopskaitu. Tā kā ikdienas iesaistei darbā un psiholoģiskās distancēšanās no darba līmenim nav atbilstības normālam sadalījumam, tika izmantots Spīrmena korelācijas koeficients. Secinotās statistikas rezultāti apkopoti 5.tabulā.

Iesaistes darbā, psiholoģiskās distancēšanās no darba un ārpusdarba aktivitāšu Spīrmena korelāciju koeficienti

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
1. Ikdienas iesaiste darbā	-										
2. Psiholoģiskā distancēšanās no darba (parasti)	0,02	-									
3. Psiholoģiskā distancēšanās no darba iepriekšējā vakarā	0,04	0,59**	-								
4. Ar darbu saistītie pienākumi	0,04	-0,35**	-0,52**	-							
5. Mājsaimniecības darbi	-0,02	-0,02	0,02	0,03	-						
6. Bērnu aprūpes darbi	0,03	-0,02	0,01	-0,07	0,25**	-					
7. Sociālās aktivitātes	-0,04	-0,13*	-0,04	0,06	-0,01	-0,04	-				
8. Zemas piepūles aktivitātes	-0,08	-0,00	0,04	-0,08	0,02	-0,20**	-0,03	-			
9. Fiziskās aktivitātes	-0,01	0,10	0,11	-0,06	0,01	-0,15**	0,13*	0,11	-		
10. Citas aktivitātes	0,05	-0,01	0,03	-0,02	0,04	-0,06	0,10	-0,08	0,09	-	
11. Dažādo aktivitāšu skaits	0,10	-0,15*	-0,21**	0,44**	0,24**	0,25**	0,24**	0,03	0,40**	0,41**	-
12. Iesaiste darbā (parasti)	0,73**	-0,08	0,01	0,09	0,06	0,03	-0,04	-0,05	-0,10	-0,03	0,03

* $p < 0,05$; ** $p < 0,01$

Kā redzams 5.tabulā, nav statistiski nozīmīgu saistību starp ikdienas iesaistes darbā līmeni un iepriekšējā vakara ārpusdarba aktivitātēs pavadīto laiku un psiholoģiskās distancēšanās no darba līmeni. Psiholoģiskās distancēšanās līmenis iepriekšējā vakarā ir negatīvi saistīts ar strādāšanu pēc darba ($r_s = -0,52, p < 0,01$), un dažādo aktivitāšu skaitu ($r_s = -0,21, p < 0,01$). Tas nozīmē, ka, pieaugot stundām, ko darbinieks pavada strādājot pēc darba, samazinās psiholoģiskās distancēšanās līmenis, un, pieaugot dažādo aktivitāšu skaitam, samazinās psiholoģiskās distancēšanās līmenis. Tā kā nav novērotas statistiski nozīmīgas atšķirības starp iesaisti darbā un atpūtas aktivitātēs pavadīto laiku, ir noraidāma pētījuma pirmā hipotēze.

Lai atbildētu uz pētījuma otro hipotēzi, ka zema psiholoģiskā distancēšanās iepriekšējā vakarā saistāma ar zemākiem iesaistes darbā rādītājiem nākamajā dienā, tika izveidotas 2 grupas, atlasot pēc kvartilēm augstākos 25% rezultātu un zemākos 25% rezultātus dienas iesaistes darbā un psiholoģiskās distancēšanās no darba iepriekšējā vakarā līmeņos. Šāda metode izmantota, ņemot vērā, ka iepriekšējos pētījumos netika apstiprināta lineāra saistība starp psiholoģiskās distancēšanās līmeni un nākamās dienas iesaistes darbā līmeni (Sonntag, Binnewies & Mojza, 2010). Netika izmantotas standartnovirzes, jo psiholoģiskās distancēšanās rādītājā pētījuma izlasē netika novērots normālais sadalījums. Lai secinātu, vai zemākam psiholoģiskās distancēšanās rādītājam iepriekšējā vakarā ir saistība ar zemākas iesaistes darbā līmeni nākamajā dienā, tika veikta biežumu analīze, izmantojot Hī kvadrāta testu (abas skalas pārveidotas 2x2 nominālās skalās – augstāki un zemāki rādītāji). Secinās statistikas rādītāji apkopoti 6.tabulā.

Kā redzams 6.tabulā, nav statistiski nozīmīgu atšķirību zemākam vai augstākam psiholoģiskās distancēšanās rādītājam no darba iepriekšējā vakarā ar zemākiem vai augstākiem ikdienas iesaistes darbā rezultātiem. Arī šī pētījuma hipotēze ir noraidāma.

Lai atbildētu uz pētījuma trešo jautājumu, vai ārpusdarba aktivitātes, psiholoģiskā distancēšanās no darba un individuālie (demogrāfiskie) rādītāji prognozē iesaistes darbā līmeni nākamā dienā, tika veikta soļu regresiju analīze.

H² kvadrāta tests starp psiholoģisko distancēšanos no darba iepriekšējā vakarā un ikdienas iesaisti darbā (N=79)

		Psiholoģiskā distancēšanās no darba iepriekšējā vakarā			χ^2
		Zemāka (n=73)	Augstāka (n=65)	Kopā	
Dienas iesaiste darbā	Zemāka (n=74)	19	21	40	0,01
	Augstāka (n=73)	19	20	39	
	Kopā	38	41	79	

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

Individuālo (demogrāfisko) rādītāju un ikdienas iesaistes darbā Spīrmena korelāciju koeficienti apkopoti 7.tabulā, no kuriem secināms, ka ikdienas iesaiste darbā ir pozitīvi saistīta ar vecumu ($r_s=0,13$, $p < 0,05$), iepriekšējās nakts miega daudzumu ($r_s=0,16$, $p < 0,01$) un miega kvalitāti ($r_s=0,19$, $p < 0,01$). Tas nozīmē, ka, pieaugot vecumam, miega daudzumam un miega kvalitātei iepriekšējā naktī, pieaug nākamās dienas iesaistes darbā rādītājs.

Apkopojot 5. un 7.tabulā iekļautos mainīgos lielumus, regresiju modeli tika iekļauti 4 mainīgie, kuriem ir statistiski nozīmīgas saistības ar ikdienas iesaistes darbā rezultātiem: iesaiste darbā parasti, vecums, miega daudzums un miega kvalitāte iepriekšējā naktī. Regresiju analīzes rezultāti apkopoti 8.tabulā.

Dienas iesaistei darbā ir trīs statistiski nozīmīgi prognozētāji: iesaistes darbā līmenis parasti, miega kvalitāte iepriekšējā naktī un respondenta vecums ($F_{(3;279)}=115,97$, $p < 0,01$) un visi trīs mainīgie izskaidro 55,50 % no ikdienas iesaistes darbā variācijas. Jāatzīmē, pie iesaistes darbā līmeņa (parasti) pievienojot miega kvalitāti un respondenta vecumu, izskaidrojošā variācija pieaug tikai par 1,5%, tomēr šis pieaugums ir statistiski nozīmīgs (skat. 8.tabulu).

Ikdienas iesaistes darbā un individuālo rādītāju Spīrmena korelāciju koeficienti

	1	2	3	4	5	6	7	8	9
1. Ikdienas iesaiste darbā	-								
2. Vecums	0,13*	-							
3. Dzimums	-0,03	-0,04	-						
4. Normāls darba laiks	-0,03	-0,17**	0,02	-					
5. Darba slodze nedēļā	0,04	0,24**	0,02	-0,03	-				
6. Nostrādātais laiks organizācijā	0,07	0,66**	-0,01	-0,10	0,24**	-			
7. Amats	0,04	0,17**	-0,02	-0,04	0,05	0,22**	-		
8. Organizācijas joma	-0,04	0,30**	-0,11	-0,17**	0,10	0,21**	-0,04	-	
9. Miega daudzums iepriekšējā naktī	0,16**	-0,04	0,05	-0,02	0,07	0,07	0,04	0,01	-
10. Miega kvalitāte iepriekšējā naktī	0,19**	0,00	0,01	-0,00	0,02	-0,05	-0,17**	0,05	0,27**

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

Soļu regresijas analīze ikdienas iesaistes darbā prognozēšanai (N=283)

Neatkarīgais mainīgais	Atkarīgais mainīgais			Ikdienas iesaiste darbā		
	B	SE B	β	R ²	ΔR^2	F izmaiņa
<i>1.modelis</i>				0,54	0,54	328,65**
Iesaiste darbā (parasti)	0,94	0,05	0,73			
<i>2.modelis</i>				0,55	0,01	5,82*
Iesaiste darbā (parasti)	0,92	0,05	0,72			
Miega kvalitāte iepriekšējā naktī	0,23	0,10	0,10			
<i>3.modelis</i>				0,56	0,01	4,00*
Iesaiste darbā (parasti)	0,91	0,05	0,71			
Miega kvalitāte iepriekšējā naktī	0,24	0,10	0,10			
Vecums	0,01	0,01	0,08			

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

Katrs atsevišķi ikdienas iesaistes darbā līmeni prognozē iesaiste darbā parasti ($R^2=53,8\%$, $F_{(1;285)}=332,23$, $p < 0,01$), miega kvalitāte iepriekšējā naktī ($R^2=3,9\%$, $F_{(1;283)}=11,52$, $p < 0,01$), miega daudzums iepriekšējā naktī ($R^2=2,0\%$, $F_{(1;285)}=5,67$, $p=0,02$), un respondenta vecums ($R^2=1,9\%$, $F_{(1;282)}=5,32$, $p=0,02$). Ja salīdzina prognozētājus ikdienas iesaistei darbā, miega daudzums iepriekšējā vakarā netiek iekļauts kopējā modelī. No tā var secināt, ka miega daudzums ikdienas iesaisti darbā neprognozē tik būtiski, kā to prognozē miega kvalitāte.

Lai izvērtētu, vai ārpusdarba aktivitātēs iesaistīto darbinieku iesaistes vai psiholoģiskās distancēšanās līmenis atšķiras starp vairāk aktivitātē pavadītā laika un mazāk aktivitātē pavadītā laika, tika izveidotas 3 grupas katram aktivitātes veidam, balstoties uz kvartilēm – zemākie 25% tika iekļauti grupā, kur ir maz pavadīts laiks konkrētā aktivitātē, 25%-75% iegūtais rezultāts tika iekļauts vidējā rādītāja grupā un virs 75% rezultāti tika iekļauti grupā ar daudz pavadīto laiku konkrētā aktivitātē (3.pielikums). Izmantojot Kruskala-Valisa testu, tika veikta analīze starp iesaistes

darbā un psiholoģiskās distancēšanās rādītājiem maz, vidēji un daudz aktivitātē pavadītā laika grupās (9.tabula).

9.tabula.

Starpgrupu atšķirības starp pavadītā laika ārpusdarba aktivitātēs un iesaistes darbā un psiholoģiskās distancēšanās rādītājiem

	Dienas iesaiste darbā <i>H</i>	Psiholoģiskā distancēšanās no darba <i>H</i>
1. Ar darbu saistītie pienākumi Maz (n=140), vidēji (n=91), daudz (n=50)	1,316	72,29**
2. Mājsaimniecības darbi Maz (n=75), vidēji (n=152), daudz (n=58)	1,90	1,43
3. Bērnu aprūpes darbi Maz (n=195), vidēji (n=39), daudz (n=53)	1,70	2,81
4. Sociālās aktivitātes Maz (n=50), vidēji (n=162), daudz (n=68)	1,30	0,17
5. Zemas piepūles aktivitātes Maz (n=74), vidēji (n=155), daudz (n=58)	2,14	1,80
6. Fiziskās aktivitātes Maz (n=110), vidēji (n=116), daudz (n=61)	0,53	7,04*
7. Dažādu aktivitāšu veidi Zem 3 (n=47), 4-5 (n=185), vairāk nekā 5 (n=39)	1,34	7,21*

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

Kā redzams 9.tabulā, ir statistiski nozīmīgas atšķirības starp psiholoģiskās distancēšanās rādītāju un pavadīto laiku ar darbu saistītos pienākumos, fiziskās aktivitātēs, un dažādo aktivitāšu veidu skaitā. Pārējās aktivitāšu grupās un dienas iesaistes darbā rādītājā starpgrupu atšķirības netiek novērotas.

Vidējie rādītāji psiholoģiskās distancēšanās līmenim ar darbu saistītos pienākumos un fiziskās aktivitātēs pavadītajā laikā, un dažādo aktivitāšu veidu skaitā pa grupām apkopoti 10.tabulā. Papildus tika veikta Manna-Vitneja analīze, lai noteiktu, kuras grupas statistiski nozīmīgi atšķiras savā starpā (izmantojot statistiskās nozīmības līmeni $p = 0,05$ /grupu skaits = $0,05/3 = 0,0125$).

Aprakstošās un secinošās statistikas rādītāji psiholoģiskās distancēšanās līmenī nozīmīgi atšķirīgo aktivitāšu grupās

	Maz pavadītais laiks aktivitātē		Vidēji (25-75%)		Daudz pavadītais laiks		Manna Vitneja tests		
	<i>M</i>	<i>SD</i>	<i>M</i>	<i>SD</i>	<i>M</i>	<i>SD</i>	Maz-Vidēji	Maz-Daudz	Vidēji-Daudz
1. Ar darbu saistītie pienākumi Maz (n=140; pavadītais laiks 0 minūtes), vidēji (n=91; pavadītais laiks no 5 minūtēm līdz 1 stundai), daudz (n=50; pavadītais laiks virs 1 stundas)	4,39	0,74	3,71	1,00	2,73	1,33	3665,50*	1004,50*	1276,00*
2. Fiziskās aktivitātes Maz (n=110; pavadītais laiks 0 minūtes), vidēji (n=116; pavadītais laiks no 10 minūtēm līdz 1 stundai), daudz (n=61; pavadītais laiks virs 1 stundas)	3,77	1,24	3,78	1,06	4,17	1,01	6160,50	2706,50	2697,50*
3. Dažādu aktivitāšu veidi Zem 3 aktivitāšu veidiem (n=47), 4-5 aktivitāšu veidi (n=185), vairāk nekā 5 dažādi aktivitāšu veidi (n=39)	4,22	0,92	3,88	1,15	3,62	1,19	3584,50	622,00*	3030,50

* $p < 0,0125$

Kā redzams 10.tabulā, ar darbu saistītos pienākumos katra grupa nozīmīgi atšķiras no citas pēc psiholoģiskās distancēšanās līmeņa vakarā, t.i., ja nemaz nestrādā (pirmā grupa, kurā visvairāk tika norādīts 0 minūtes), psiholoģiskās distancēšanās rādītājs ir augstāks, nekā ja strādā sākot no 5 minūtēm līdz pat vairākām stundām (atšķirības starp maz un vidēji pavadīto laiku ar darbu saistītos pienākumos $U_{(2)}=3665,50, p<0,0125$; maz un daudz pavadīto laiku $U_{(2)}=1004,50, p<0,0125$; vidēji un daudz pavadīto laiku $U_{(2)}=1276,00, p<0,0125$).

Nav statistiski nozīmīgu atšķirību psiholoģiskās distancēšanās līmenī starp to, vai vispār neiesaistās fiziskā aktivitātē, vai daudz pavada laiku aktivitātē (atšķirības starp pirmo grupu, kurā visvairāk tika norādīts 0 minūtes un daudz pavadīto laiku fiziskās aktivitātēs $U=2706,50, p>0,0125$), vai vispār neiesaistās aktivitātē un iesaistās fiziskās aktivitātēs līdz 1 stundai (atšķirības starp maz un vidēji pavadīto laiku fiziskās aktivitātēs $U=6160,50, p=0,65$). Psiholoģiskās distancēšanās rādītājs ir nozīmīgi augstāks, ja vispār iesaistās fiziskā aktivitātē un dara to ilgāk par 1 stundu (atšķirības starp vidēji un daudz pavadīto laiku fiziskās aktivitātēs $U=2697,50, p<0,0125$).

Psiholoģiskās distancēšanās līmenis ir augstāks, ja darbinieks iesaistās ne vairāk kā 3 dažādās aktivitātēs (piem., mājsaimniecības darbi, sociālās un fiziskās aktivitātes). Statistiski nozīmīgi zemāks ir psiholoģiskās distancēšanās rādītājs, ja darbinieks iesaistās vairāk nekā 5 dažādās aktivitātēs (piem., strādā pēc darba, uzkopj māju, pieskata bērnus un iesaistās sociālās, zemas piepūles un fiziskās aktivitātes) (atšķirība starp grupām līdz 3 aktivitātēm un vairāk nekā 5 aktivitātēm $U=622,00, p=0,01$). Nav nozīmīgu atšķirību psiholoģiskās distancēšanās rādītājā, pavadot laiku 3 vai 4-5 dažādās aktivitātēs ($U=3584,50, p=0,06$) vai starp 4-5 un vairāk nekā piecām aktivitātēm ($U=3030,50, p=0,11$).

Kopumā dienas iesaiste darbā nav statistiski nozīmīgi saistīta ar iepriekšējā vakara ārpusdarba aktivitātēs pavadīto laiku vai psiholoģisko distancēšanos no darba, tomēr tā ir pozitīvi saistīta ar respondenta vecumu, miega daudzumu un tā kvalitāti iepriekšējā naktī un vispārīgo iesaisti darbā. Tas nozīmē, ka jo augstāka vispārīgā iesaiste darbā, jo augstāka ikdienas iesaiste darbā ($r_s=0,73, p<0,01$) – pieaugot vispārīgās iesaistes rādītājam, pieaug ikdienas iesaistes darbā rādītājs. Jo vecāks darbinieks, jo augstāka ikdienas iesaiste ($r_s=0,13, p<0,05$). Jo vairāk gulēts un

kvalitatīvāks miegs iepriekšējā naktī, jo augstāka iesaiste nākamajā dienā. (attiecīgi $r_s=0,16, p<0,01$ un $r_s=0,19, p<0,01$).

Psiholoģiskā distancēšanās no darba ir negatīvi saistīta ar strādāšanu ārpus darba laika ($r_s=-0,52; p<0,01$) un iesaistīšanos pēc skaita vairākos aktivitāšu veidos ($r_s=-0,21; p<0,01$). Tas nozīmē, ka, pieaugot laikam, ko darbinieks strādā ārpus darba laika, un, pieaugot dažādo aktivitāšu skaitam, samazinās psiholoģiskās distancēšanās rādītājs vakarā. Papildus nozīmīgi augstāks ir psiholoģiskās distancēšanās rādītājs, ja darbinieks iesaistās fiziskā aktivitātē virs 1 stundas ($U=622,00, p=0,01$).

Netiek apstiprinātas pētījuma hipotēzes, ka vairāk pavadītais laiks atpūtas aktivitātēs ir pozitīvi saistīts ar nākamās dienas iesaisti darbā (sociālās aktivitātes $r_s=-0,04, p>0,05$; zemas piepūles $r_s=-0,08, p>0,05$; fiziskās $r_s=-0,01, p>0,05$) vai ka zemāka psiholoģiskā distancēšanās iepriekšējā vakarā ir saistāma ar zemākiem iesaistes darbā rezultātiem nākamajā dienā ($\chi^2_{(1)}=0,01, p>0,05$).

Prognozējot ikdienas iesaisti darbā, ar modeli, kurā iekļauta vispārīgā iesaiste darbā, iepriekšējās nakts miega kvalitāte un darbinieka vecums, ir iespējams izskaidrot 55,50% no ikdienas iesaistes darbā variācijas ($F_{(3;279)}=115,97, p<0,01$).

DISKUSIJA

Atbildot uz pirmo pētījuma jautājumu, kādas ārpusdarba aktivitātes ir saistītas ar ikdienas iesaisti darbā, šajā izlasē netika novērotas saistības nevienā no ārpusdarba aktivitāšu veidiem, tai skaitā, vairāk pavadītais laiks atpūtas aktivitātēs nav saistīts ar augstāku iesaistes darbā līmeni nākamajā dienā (noraidīta pirmā pētījuma hipotēze).

Psihologiskā distancēšanās iepriekšējā vakarā nav saistīta ar iesaisti darbā nākamajā dienā, un zemāki psiholoģiskās distancēšanās rādītāji neveicina zemāku iesaisti darbā nākamajā dienā (noraidīta otrā pētījuma hipotēze).

No psiholoģijas teoriju viedokļa šādu saistību neesamība liecina par to, ka atpūšanās līmenim, kas šajā pētījumā netika iekļauts kā mainīgais lielums, ir prognozējama lielāka nozīme saistībā ar ārpusdarba aktivitātēm un nākamās dienas iesaisti darbā (Sonntag, 2003; Demerouti, Bakker, Geurts & Taris, 2009).

Saistību neesamība starp ārpusdarba aktivitātēm un iesaistes darbā līmeni ir pretrunā ar neseniem pētījumiem (ten Brummelhuis & Bakker, 2012; ten Brummelhuis & Trougakos, 2014). To var, pirmkārt, skaidrot ar esošā pētījuma modeļa izvēli – šajā pētījumā tika skatīta iesaiste darbā un ārpusdarba aktivitātes vienas dienas ietvaros, kamēr iepriekšējie pētījumi ir veikti, izmantojot dienasgrāmatu metodi un novērojot ārpusdarba aktivitāšu un iesaistes darbā saistību vairākas dienas pēc kārtas. Papildus, aptaujas iepriekšējos pētījumos ir pildītas konkrētā vakarā, nevis sniedzot atbildes par iepriekšējo vakaru nākamajā dienā. Cilvēkiem ir tendence pieļaut dažādas domāšanas kļūdas, atceroties notikumus, un lai šo ierobežojumu novērstu, pētnieki ir izstrādājuši metodi, kas cenšas novērst šo kļūdu rašanos (Day Reconstruction Method, Kahneman, Krueger, Schkade, Schwarz & Stone, 2004). Turpmāk pētījumos ir ieteikums vai nu izmantot šo modeli, vai dienas laikā veikt vairākus mērījumus izmantojot dienasgrāmatu metodi, kas mūsdienās gūst popularitāti organizāciju psiholoģijas pētījumos (Ohly, Sonntag, Niessen & Zapf, 2010).

Izvērtējot teorētiskās atziņas Resursu taupīšanas modeļa ietvaros (Hobfoll, 1989), iegūtie rezultāti neapstiprina, ka vakarā izmantoto kognitīvo, fizisko vai emocionālo resursu laiks (ārpusdarba aktivitātes un psiholoģiskā distancēšanās no darba) ir saistīts ar šo resursu izmantošanu nākamajā dienā (iesaistes darbā līmenis nākamajā dienā). Nozīmīgs prognozētājs nākamās dienas iesaistei ir miega kvalitāte,

kas saistīta ar resursu atjaunošanu, tai skaitā iesaistes darbā izjūtām un emociju regulāciju (Diestel, Rivkin & Schmidt, 2015).

Iespējams, kā vēl viens iemesls šādiem rezultātiem ir tas, ka iesaiste darbā, lai gan prasa kognitīvos, fiziskos un emocionālos resursus, ir definējama kā motivācijas konstrukts caur Pašnoteikšanās teoriju (Ryan & Deci, 2000). Ņemot vērā ciešo saistību starp aptaujas apgalvojumiem, kā rezultātā iesaisti darbā vislabāk raksturo viena faktora risinājums, iespējams, ir cits latentais konstrukts, kā darbinieki uztver jautājumus, domājot par konkrētās dienas iesaistes darbā līmeni. Piemēram, ņemot vērā to, kā parasti jūtas darbā, un salīdzinot, kāda konkrētā dienā bijusi iesaiste darbā. Izmantojot Resursu taupīšanas teorijas atziņas, ir iespējama situācija, ka kognitīvie vai fiziskie resursi no rīta darbā nav bijuši tik augstā līmenī, tomēr tie atjaunojas, darot darbus, kas iedvesmo.

Tā kā izlasē netika novērots normālais sadalījums nevienā no mērītajām pazīmēm un netika apstiprināts aptaujas oriģināla autoru izvirzītās 3 kategorijas iesaistes darbā konstruktam, arī saistība starp pavadīto laiku dažādās aktivitātēs un iesaistes darbā līmeni nākamajā dienā var nebūt novērota. Iesaiste darbā šīs izlases datos ir viena faktora konstrukts, tādēļ nav iespējams novērot konkrētas saistības starp atsevišķās ārpusdarba aktivitātēs pavadīto laiku (resursu izmantošanas laiku) un atsevišķu iesaistes darbā komponentu (resursu izmantošanas kapacitāti) nākamajā dienā. Piemēram, iesaistes darbā dimensija “darba spars” iekļauj fizisko enerģiju, ko būtu vērtīgi salīdzināt ar iepriekšējā vakara fiziskām aktivitātēm vai miega kvalitāti. Pētot darba spara dimensiju, pētnieki ir scinājuši, ka pastāv saistība starp ārpusdarba aktivitātēs pavadīto laiku un darba spara dimensiju (ten Brummelhuis & Bakker, 2012).

Līdzšinējos pētījumos zinātnieki ir akcentējuši, ka ir svarīgi pētīt ne tikai aktivitātes, kādās cilvēks pavada savu brīvo laiku, bet arī prieka izjūtu, veicot šīs aktivitātes (Oerlemans, Bakker & Demerouti, 2014), vai atpūšanās kvalitāti un līmeni – cik ļoti iesaistīšanās konkrētā aktivitātē ir palīdzējusi atkopties no ikdienas darbā izmantotiem resursiem (piem., van Hooff, Geurts, Beckers & Kompier, 2011; Oerlemans, Bakker & Demerouti, 2014) vai cik ļoti šī aktivitāte tiek uztverta kā piepūles vai atpūtas aktivitāte (van Hooff, Geurts, Kompier & Taris, 2007), kas palīdz atkopties pēc darba (Sonnentag, 2001). Tāpat svarīgi nākotnē būtu pētīt, kā motivācija veikt konkrēto ārpusdarba aktivitāti ietekmē atkopšanās līmeni un iesaisti darbā nākamajā dienā (ten Brummelhuis & Trougakos, 2014). Šo pētījumu var atkārtot,

iekļaujot papildus mainīgos lielumus, kuriem ir nozīme saistībā starp ārpusdarba aktivitātēs pavadīto laiku un iesaistes darbā līmeni nākamajā dienā: atkopšanās līmenis vakarā vai no rīta; motivācija veikt konkrēto aktivitāti, prieka izjūta, veicot šo aktivitāti, un darba dienas piepūles izjūta (stresori vai darba prasības).

Analizējot iemeslus, kādēļ psiholoģiskā distancēšanās no darba iepriekšējā vakarā nav saistīta ar nākamās dienas iesaistes darbā līmeni, jāatzīmē, ka šis nav vienīgais pētījums, kur ir šādi rezultāti - iepriekšējos pētījumos saistība starp iesaisti darbā un psiholoģisko distancēšanos no darba netika pierādīta, mērot psiholoģisko distancēšanos nevis dienas, bet nedēļas līmenī (Sonntag et al., 2008). Mūsdienās robežas darbalaikam kļūst arvien izplūdušākas, ņemot vērā tehnoloģiju attīstīšanos (e-pastu un mobilo telefonu izmantošana ārpus darbalaika), un, lai gan ir svarīgi nodalīt atpūtas laiku, lai atkopšanās no darba ir veiksmīga (Sonntag, 2001), darbinieki var uztvert, ka vakarā lasīt darba e-pastus vai sarunāties ar kolēģi par darba projektu nav strādāšana pēc darba laika. Ir pierādīts, ka saistības starp psiholoģisko distancēšanās no darba un iesaisti darbā nākamajā dienā pastāv, ja ņem vērā dienā izjusto stresa līmeni un piepūli, kas bijusi nepieciešama darba uzdevumu veikšanai (Sonntag et al., 2012). Ja darba dienā nav izjusti pietiekami izaicinājumi, psiholoģiskā distancēšanās ārpus darba laika nav saistīta ar iesaistes darbā līmeni nākamajā dienā, turpretim, ja dienas laikā izjūsts augsts stresa līmenis, psiholoģiskās distancēšanās trūkums ārpus darba laika samazina nākamās dienas iesaistes darbā līmeni caur noguruma un citām izdegšanas sindroma pazīmēm.

Pētnieku vidū notiek diskusijas, vai psiholoģiskā distancēšanās dienā, kad bijusi prieka izjūta par darbā sasniegto, ir vēlama, lai darbinieks uzturētu savu iesaisti darbā, spekulējot, ka sasniegumu atcerēšanās var pozitīvi ietekmēt darbinieka iesaistes darbā līmeni (Sonntag, Binnewies & Mojza, 2010; Sonntag, 2012). Ir pētījumi, kuros, pētot pozitīvas un negatīvas emocijas, psiholoģisko distancēšanos no darba un iesaisti darbā (Sonntag et al., 2008), apstiprinājums šai spekulācijai nav atrasts.

Atbildot uz pētījuma galveno jautājumu, vai ārpusdarba aktivitātes, psiholoģiskā distancēšanās no darba un individuālie (demogrāfiskie) rādītāji prognozē nākamās dienas iesaistes līmeni darbā, ir izvirzīti trīs nozīmīgi iesaistes darbā prognozētāji - vispārīgais iesaistes darbā līmenis, iepriekšējā vakara miega kvalitāte un darbinieka vecums. Kopā šis modelis izskaidro 55,60% no nākamās dienas iesaistes darbā variācijas, kur procentuāli visvairāk izskaidro tieši kopējā iesaiste darbā. Tas liecina,

ka organizācijā iesaistes darbā veicināšanai ikdienā ir svarīgi skatīties darbinieka kopējo iesaisti darbā kā nozīmīgāko prognozētāju. Miega kvalitāte saistībā ar ārpusdarba aktivitātēm, psiholoģisko distancēšanos un iesaisti darbā kā mainīgais iepriekš nav daudz pētīta, tomēr izmantojot piepūles-atjaunošanās teoriju, kas nosaka, ka ir svarīgi atjaunot dienas laikā iztērētos resursus, miega kvalitāte ir pētīta saistībā ar vakara iesaistes darbā dimensijām (Diestel, Rivkin & Schmidt, 2015).

Pētījuma stiprās puses ir aptauju augstā ticamība, kas liecina par iesaistes darbā un psiholoģiskās distancēšanās no darba konstruktū validitāti. Ir nepieciešami papildus pētījumi, kā iesaistes darbā oriģinālās aptaujas autoru izvirzītās 3 dimensijas ir novērojamas ikdienas iesaistes darbā. Iespējams, šādu dimensiju neesamība ir novērota īpatnējās izlases dēļ, iespējams, Latvijā nodarbināto izlasē līdzīgi kā Japānā iesaiste darbā tiek uztverta kā viens latentais faktors, neizdalot atsevišķi 3 dimensijas (Shimazu, Schaufeli, Kosugi, Suzuki, Nashiwa, Kato, Sakamoto, Irimajiri, Amano, Hirohata, Goto & Kitaoka-Higashiguchi, 2008).

Pētījuma piensums ir miega daudzuma un miega kvalitātes iekļaušana iesaistes darbā prognozētāju sarakstā, no kuriem miega kvalitātei iepriekšējā naktī ir nozīme iesaistes darbā rezultātos nākamajā dienā. Šis ir viens no retajiem pētījumiem, kuros ārpusdarba aktivitātes ir pētītas kopā ar iesaistes darbā un psiholoģiskās distancēšanās rādītāju kā atkopšanās līmeni.

Pētījuma galvenais ierobežojums ir nereprezentatīva izlase, līdz ar to esošā pētījuma secinājumi nav vispārināmi Latvijā nodarbināto līmenī un attiecas uz vairāk iesaistītajiem darbiniekiem. Svarīgs ierobežojums ir neatbilstība mērāmo pazīmju normālam sadalījumam – pārsvarā izlasē ir iesaistītāki darbinieki, kuriem ir augsts psiholoģiskās distancēšanās līmenis. Izmantojot apstiprinošo faktorānāli, adaptētās dienas iesaistes aptaujas versijā netiek izdalīti 3 iesaistes darbā atsevišķie komponenti, kas liecina, ka pētījuma izlasē dienas iesaiste darbā tiek uztverta kā vienots faktors – kā darbinieks šodien jūtas savā darbā.

Nākotnes pētījumos ir nepieciešams noskaidrot, kādi mainīgie lielumi ietekmē ikdienas iesaistes līmeni. Visticamāk, tie būtu saistāmi ar konkrētās dienas notikumiem (piemēram, tajā dienā veiktie uzdevumi, darbinieka izmantotie personiskie resursi, stresa pārvarēšanas stratēģijas vai izjustais subjektīvais stresa līmenis). Svarīgi ir pētīt ikdienas iesaisti vairākas dienas pēc kārtas, jo tas, kā darbinieks jūtas darbā, var izskaidrot to, kādas ārpusdarba aktivitātes darbinieks

izvēlas veikt vakarā (ten Brummelhuis & Bakker, 2012), un kā šīs ārpusdarba aktivitātes ietekmē resursu atjaunošanos (Sonmentag et al., 2012).

Praktiski izmantojamie secinājumi organizācijās ikdienā, lai veicinātu darbiniekiem produktīvu vidi, ir saistīti ar vispārīgās iesaistes darbā paaugstināšanu. Organizācijās tas nozīmē pievērst uzmanību darba saturam, samazināt darba stresu, pilnveidot, motivēt un veidot jēgpilnu, indivīdam aizraujošu darba vidi (Bakker, 2009, Mauno, Kinnuen & Roukolainen, 2007, skat.1.nodaļu). Lai gan šajā pētījumā netika apstiprināta ikdienas iesaistes un psiholoģiskās distancēšanās no darba tieša saistība, papildus pētot tādos mainīgos lielumos kā atkopšanās līmenis no darba vai augstas darba prasības, nākotnē organizācijās varētu vairāk pievērst uzmanību, lai darbinieks pēc darba kvalitatīvi atpūšas. Kā piemēru var minēt vadītāju attieksmes paušanu, ka darbinieku produktivitātes veicināšanai nav nepieciešams strādāt 24 stundas dienā/ 7 dienas nedēļā (Perlow & Porter, 2009).

SECINĀJUMI

Iesaiste darbā ir fiziska, kognitīva un emocionāla klātbūtne darba uzdevumu veikšanā (Kahn, 1990), ko raksturo ar trīs aspektiem 1) vēlmi ieguldīt savā darbā, augstu enerģijas līmeni un psiholoģisko noturību par spīti grūtībām darba uzdevumu veikšanā (darba spars); 2) darba nozīmīguma izjūtu, entuziasmu darbā, lepnuma un izaicinājuma izjūta par savu darbu (aizrautība) un 3) pilnīgu koncentrēšanos un pozitīvu aizraušanos darba laikā, ko raksturo izjūta, ka laiks 'skrien' un darbiniekam ir grūti atraut sevi no darba (iedziļināšanās) (Schaufeli et al., 2002). Tomēr pat iesaistītākajiem darbiniekiem mēdz būt dienas, kurā iesaiste nav tik augsta un darba rezultāti ir zemāki, tādēļ pēdējos gados vairāk tiek pētīts konkrētas dienas iesaistes līmenis (piem., Xanthopoulou et al., 2009b; Bakker, 2014; Sonnentag & Kühnel, 2016).

Uz iesaisti darbā ir nepieciešams skatīties ne tikai no darba satura vai darba vides puses, bet arī ko pats darbinieks var darīt, lai veicinātu savu iesaisti darbā (individuāli mainīgie lielumi), jo ir profesijas, kurās ikdienas stresa līmeni darba vidē samazināt ir grūtāk, piem., ārsti, skolotāji, u.c. Viens no aspektiem, kam darbinieki var pievērst uzmanību ārpus darba, ir psiholoģiskā distancēšanās no darba, kas raksturo to, cik lielā mērā darbinieks dienas beigās ļauj sev atpūsties no darbā piedzīvotā stresa, nedomājot par darbu pēc darba laika beigām (Sonnentag & Bayer, 2005). Otrs aspekts ir ārpusdarba aktivitātēs pavadītais laiks, ko darbinieks veic pēc darba. Psiholoģiskā distancēšanās ir dažādi saistīta ar dažādām aktivitātēm (Sonnentag & Bayer, 2005), un pētījumos ir pierādīts, ka iepriekšējā vakara atpūšanās atstāj atšķirīgu iespaidu uz to, kā darbinieks jūtas nākamajā dienā (Sonnentag, 2003).

Pētījuma galvenā aktualitāte un mērķis ir saprast, ko pats darbinieks var darīt pēc darba, lai veicinātu savu iesaistes darbā līmeni nākamajā dienā. Iesaistes darbā dienas līmenis varētu būt saistīts ar iepriekšējā vakara ārpusdarba aktivitātēm un psiholoģisko distancēšanos no darba iepriekšējā vakarā, pamatojoties uz Resursu saglabāšanas teoriju (Hobfoll, 1989) un piepūles-atjaunošanās teoriju (Meijman & Mulder, 1998), tomēr šīs saistības nav viennozīmīgas, no kā rodas pētījuma jautājumi: 1) kādas ārpusdarba aktivitātes iepriekšējā vakarā ir saistītas ar iesaisti darbā nākamajā dienā? 2) vai psiholoģiskā distancēšanās iepriekšējā vakarā ir saistīta ar iesaisti darbā un ārpusdarba aktivitātēm? 3) vai ārpusdarba aktivitātes, psiholoģiskā

distancēšanās no darba vai individuālie (demogrāfiskie) rādītāji prognozē nākamās dienas iesaistes līmeni darbā?

Atbildot uz pirmo pētījuma jautājumu, šajā izlasē netika novērotas saistības nevienā no ārpusdarba aktivitāšu veidiem un nākamās dienas iesaisti darbā līmeni, tai skaitā vairāk pavadītais laiks atpūtas aktivitātes nav saistītas ar augstāku ikdienas iesaistes darbā līmeni nākamajā dienā. Atbildot uz otro pētījuma jautājumu, psiholoģiskā distancēšanās iepriekšējā vakarā nav saistīta ar iesaisti darbā nākamajā dienā un zemāki vai augstāki psiholoģiskās distancēšanās rādītāji neveicina zemāku vai augstāku iesaisti darbā nākamajā dienā. Atbildot uz pētījuma trešo jautājumu, vai ārpusdarba aktivitātes, psiholoģiskā distancēšanās no darba un individuālie (demogrāfiskie) rādītāji prognozē nākamās dienas iesaistes līmeni darbā, ir izvirzīti trīs nozīmīgi iesaistes darbā prognozētāji - vispārīgais iesaistes darbā līmenis (kā darbinieks parasti jūtas darbā), iepriekšējā vakara miega kvalitāte (jo augstāka miega kvalitāte, jo augstāka nākamās dienas iesaiste) un darbinieka vecums (jo vecāks darbinieks, jo augstāka dienas iesaiste). Kopā šis modelis izskaidro 55,60% no nākamās dienas iesaistes darbā variācijās, kur procentuāli visvairāk izskaidro vispārīgā iesaiste darbā.

No psiholoģijas teoriju viedokļa prognozēto saistību neesamība liecina par to, ka atpūšanās līmenim, kas šajā pētījumā netika iekļauts kā mainīgais lielums, ir iespējams, lielāka nozīme saistībā starp ārpusdarba aktivitātēm un nākamās dienas iesaisti darbā (Sonnentag, 2003; Demerouti et al., 2009), nekā tikai pētot psiholoģiskās distancēšanās no darba rādītāju kā atkopšanās līmeņa mainīgo. Vēl viens iemesls rezultātiem ir tas, ka iesaiste darbā, lai gan prasa kognitīvos, fiziskos un emocionālos resursus, tiek uztverta kā labsajūta darbā, salīdzinājumā ar citām dienām. Saskaņā ar Resursu taupīšanas teoriju, ir iespējama situācija, ka resursi atjaunojas, darot darbus, kas iedvesmo, tāpēc resursu trūkums no rīta nenozīmē, ka iesaiste darbā pēcpusdienā būs zemāka.

Līdzšinējos pētījumos zinātnieki ir akcentējuši, ka ir svarīgi pētīt arī prieka izjūtu, veicot dažādas ārpusdarba aktivitātes (Oerlemans, Bakker & Demerouti, 2014), atpūšanās kvalitāti un līmeni (piem., van Hooff et al., 2011; Oerlemans, Bakker & Demerouti, 2014), vai cik ļoti kāda ārpusdarba aktivitāte tiek uztverta kā piepūles vai atpūtas aktivitāte (van Hooff et al., 2007), kas palīdz atkopties pēc darba (Sonnentag, 2001). Šo pētījumu var atkārtot, iekļaujot vēl papildus mainīgos: atkopšanās līmenis

vakarā vai no rīta; motivācija veikt konkrēto aktivitāti, prieka izjūta, veicot šo aktivitāti, un darba dienas piepūles izjūta – stresa līmenis vai darba prasības.

Pētījuma piensums ir miega daudzuma un miega kvalitātes iekļaušana iesaistes darbā prognozētājos, no kuriem miega kvalitātei iepriekšējā naktī ir nozīme iesaistes darbā rezultātos nākamajā dienā. Papildus šis ir viens no retajiem pētījumiem, kuros ārpusdarba aktivitātes ir pētītas kopā ar iesaistes darbā līmeni un psiholoģiskās distancēšanās rādītāju kā atkopšanās rādītāju. Pētījuma galvenais ierobežojums ir nereprezentatīva izlase, līdz ar to esošā pētījuma secinājumi nav vispārināmi Latvijā nodarbināto līmenī, un ir attiecināmi uz vairāk iesaistītajiem darbiniekiem.

Praktiski izmantojamie secinājumi organizācijās ikdienā, lai veicinātu darbiniekiem produktīvu vidi, ir saistīti ar vispārīgās iesaistes darbā paaugstināšanu. Organizācijas ikdienā tas nozīmē vairāk domāt par darba stresa samazināšanu, pilnveidojot, motivējot un veidojot jēgpilnu, indivīdam aizraujošu darba vidi darba satura un izpildījuma ziņā, veicinot personisko resursu izmantošanu un ļaujot darbiniekiem autonomi strādāt (Bakker, 2009, Mauno, Kinnuen & Roukolainen, 2007, skat.1.nodaļu). Lai gan šajā pētījumā netika apstiprināta ikdienas iesaistes un psiholoģiskās distancēšanās no darba saistība, pētot tādus mainīgos lielumus kā atkopšanās līmenis no darba vai augstas darba prasības, nākotnē organizācijās vairāk varētu pievērst uzmanību, lai darbinieks pēc darba kvalitatīvi atpūšas, piemēram, ar vadītāju veicinātu attieksmi, ka produktivitātes nodrošināšanai nav nepieciešams strādāt 24 stundas dienā/ 7 dienas nedēļā (Perlow & Porter, 2009).

PATEICĪBAS

Par aizrautību ar iesaisti darbā un maģistra pētījuma fokusu izsaku lielu pateicību darba vadītājai Inesei Muzikantei, kura pievērsa uzmanību aizraujošajai organizāciju psiholoģijas jomai jau bakalaura pirmajosursos.

Vēlos teikt paldies gan pētījuma dalībniekiem, gan līdzjutējiem, kas morāli atbalstīja šī darba izstrādē.

Par organizatorisko atbalstu izsaku pateicību aptaujas tulkotājiem, kuri nesavtīgi veltīja laiku un enerģiju labāko apgalvojumu tulkojuma atrašanai, lai turpmāk varētu attīstīt pētījumus par ikdienas iesaisti darbā un psiholoģisko distancēšanos no darba.

Paldies!

IZMANTOTĀS LITERATŪRAS UN AVOTU SARAKSTS

- Bakker, A. B. (2009). Building engagement in the workplace. In R. J. Burke & C. L. Cooper (Eds.), *The peak performing organization* (pp. 50-72). Oxon, UK: Routledge.
- Bakker, A. B. (2011). An evidence-based model of work engagement. *Current Directions in Psychological Science*, 20, 265-269.
- Bakker, A. B. (2014). Daily fluctuations in work engagement. *European Psychologist*, 19, 227–236.
- Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2007). The job demands-resources model: State of the art. *Journal of Managerial Psychology*, 22, 309-328.
- Bakker, A. B., & Sanz-Vergel, A. I. (2013). Weekly work engagement and flourishing: The role of hindrance and challenge job demands. *Journal of Vocational Behavior*, 83, 397-409.
- Bakker, A. B., & Xanthopoulou, D. (2009). The crossover of daily work engagement: Test of an actor–partner interdependence model. *Journal of Applied Psychology*, 94, 1562–1571.
- Bakker, A. B., Demerouti, E., & ten Brummelhuis, L. L. (2012). Work engagement, performance, and active learning: The role of conscientiousness. *Journal of Vocational Behavior* 80, 555–564.
- Bakker, A. B., Demerouti, E., Oerlemans W., & Sonnentag, S. (2013). Workaholism and daily recovery: A day reconstruction study of leisure activities. *Journal of Organizational Behavior*, 34, 87–107.
- Bakker, A. B., Sanz-Vergel, A. I., Rodríguez-Muñoz, A., & Oerlemans, W. G. M. (2015). The state version of the recovery experience questionnaire: A multilevel confirmatory factor analysis. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 24, 350-359.
- Breevaart, K., & Bakker, A. B. (2013). How leaders influence their followers' work engagement. *European Work and Organizational Psychology in Practice*, 5, 31-35.
- Breevaart, K., Bakker, A. B., Demerouti, E., & Hetland, J. (2012). The measurement of state work engagement. *European Journal of Psychological Assessment*, 28, 305–312.

- Christian, M. S., Garza, A. S., & Slaughter, J. E. (2011). Work engagement: A quantitative review and test of its relations with task and contextual performance. *Personnel Psychology, 64*, 89-136.
- Demerouti, E., Bakker, A. B., Geurts, S. A. E., & Taris, T. W. (2009). Daily recovery from work-related effort during non-worktime. *Current Perspectives on Job-Stress Recovery Research in Occupational Stress and Well Being, 7*, 85–123.
- Demerouti, E., Bakker, A. B., Nachreiner, F., & Schaufeli, W. B. (2001). The job demands-resources model of burnout. *Journal of Applied Psychology, 86*, 499-512.
- Diestel, S., Rivkin, W., & Schmidt, K-H. (2015). Sleep quality and self-control capacity as protective resources in the daily emotional labor process: Results from two diary studies. *Journal of Applied Psychology, 100*, 809–827.
- Etzion, D., Eden, D., & Lapidot, Y. (1998). Relief from job stressors and burnout: Reserve service as a respite. *Journal of Applied Psychology, 83*, 577-585.
- Gorgievski, M. J., & Hobfoll, S. E. (2008). Work can burn us out or fire us up: Conservation of resources in burnout and engagement. In J. R. B. Halbesleben (Ed.), *Handbook of Stress and Burnout in Health* (pp. 7-22). New York: Nova Science Publishers.
- Hakanen, J. J., Perhoniemi, R., & Toppinen-Tanner, S. (2008). Positive gain spirals at work: From job resources to work engagement, personal initiative and work-unit innovativeness. *Journal of Vocational Behavior, 73*, 78-91.
- Hallberg, U. E., & Schaufeli, W. B. (2006). “Same same” but different? Can work engagement be discriminated from job involvement and organizational commitment? *European Psychologist, 11* (2), 119-127.
- Harter, J. K., Schmidt, F. L., & Hayes, T. L. (2002). Business-unit-level relationship between employee satisfaction, employee engagement, and business outcomes: A meta-analysis. *Journal of Applied Psychology, 87*, 268–279.
- Harter, J. K., Schmidt, F. L., & Keyes, C. L. (2002). Well-being in the workplace and its relationship to business outcomes. A Review of the Gallup studies. In C. L. Keyes & J. Haidt (Eds.) *Flourishing: The Positive Person and the Good Life* (pp 205-224). Washington D.C.: American Psychological Association.
- Harter, J. K., Schmidt, F. L., Asplund, J. W., Killham, E. A., & Agrawal, S. (2010). Causal impact of employee work perceptions on the bottom line of organizations. *Perspectives on Psychological Science, 5*, 378-389.

- Hobfoll, S.E. (1989). Conservation of resources: A new attempt at conceptualizing stress. *American Psychologist*, 44, 513-524.
- Kahn, W. A. (1990). Psychological conditions of personal engagement and disengagement at work. *Academy of Management Journal*, 33, 692-724.
- Kahneman, D., Krueger, A. B., Schkade, D. A., Schwarz, N. & Stone, A. A. (2004). A survey method for characterizing daily life experience: The day reconstruction method. *Science*, 306, 1776-1780.
- Kaliannan, M., & Adjovu, S. N. (2015). Effective employee engagement and organizational success: A case study. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 172, 161-168.
- Kim, H. J., Schin, K. H., & Swanger, N. (2009). Burnout and engagement: A comparative analysis using the Big Five personality dimensions. *International Journal of Hospitality Management*, 28, 96–104.
- Kronberga, S. (2014). Darbinieku iesaistes darbā saistība ar pašefektivitātes rādītājiem: bakalaura darbs. / darba vad.: Dr.psych. Inese Muzikante; rec.: Dr.psych. Anda Gaitniece-Putāne; LU Psiholoģijas nodaļa (nepublicēts materiāls).
- Kühnel, J., Sonnentag, S., & Bledow, R. (2012). Resources and time pressure as day-level antecedents of work engagement. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 85, 181–198.
- Kühnel, J., Sonnentag, S., & Westman, M. (2009). Does work engagement increase after a short respite? The role of job involvement as a double-edged sword. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 82, 575-594.
- Latvijas Tirdzniecības un rūpniecības kamera (2015). Mācību seminārs: Personāla atlases kvalitātes ietekme uz izmaksām. Iegūts 2016.gada 21.maijā no <http://www.place2go.lv/event/1681846072026917>.
- Luthans, F. (2002). The need for and meaning of positive organizational behavior. *Journal of Organizational Behavior*, 23, 695-706.
- Maslach, C. (2011). Burnout and engagement in the workplace: New perspectives. *The European Health Psychologist*, 13(3), 44-47.
- Mauno, S., Kinnunen, U., & Roukolinainen, M. (2007). Job demands and resources as antecedents of work engagement: A longitudinal study. *Journal of Vocational Behavior* 70, 149–171.

- Meijman, T. F., & Mulder, G. (1998). Psychological aspects of workload. In P.J. D. Drenth, H.Thierry & C.J.de Wolff (Eds.), *Handbook of work and organizational psychology: Work psychology* (pp. 5-28). United Kingdom: Psychology Press.
- Mojza, E. J., Sonnentag, S., & Bornemann, C. (2011). Volunteer work as a valuable leisure-time activity: A day-level study on volunteer work, non-work experiences, and well-being at work. *Journal of Occupational and Organizational Psychology, 84*, 123–152.
- Oerlemans, W. G. M., Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2014). How feeling happy during off-job activities helps successful recovery from work: A day reconstruction study. *Work & Stress, 28*, 198–216.
- Ohly, S., Sonnentag, S., Niessen, C., & Zapf, D. (2010). Diary studies in organizational research. *Journal of Personnel Psychology, 9*, 79-93
- Peeters, M. C. W., Montgomery, A. J., Bakker, A. B., & Schaufeli, W. B. (2005). Balancing work and home: How job and home demands are related to burnout. *International Journal of Stress Management, 12*, 43–61.
- Perlow, L. A., & Porter, J. L. (2009). Making time off predictable & required. *Harvard Business Review*, October 2009, 102- 109.
- Rus, D. (2013). Leading for engagement and performance – EAWOP Worklab 2012. *European Work and Organizational Psychology in Practice, 5*, 26-30.
- Ryan, R. M., & Deci, E. L. (2000). Self-determination theory and the facilitation of intrinsic motivation, social development, and well-being. *American Psychologist, 55*, 68-78.
- Ryan, R. M., & Frederick, C. (1997). On energy, personality, and health: Subjective vitality as a dynamic reflection of well-being. *Journal of Personality, 65*, 529-565.
- Salanova, M., Agut, S., & Peiró, J. M. (2005). Linking organizational resources and work engagement to employee performance and customer loyalty: The mediation of service climate. *Journal of Applied Psychology, 90*, 1217-1227.
- Schaufeli, W. B., & Bakker, A. B. (2003). *Utrecht work engagement scale: Preliminary Manual*. Utrecht University: Occupational Health Psychology Unit (unpublished).
- Schaufeli, W. B., & Bakker, A.B. (2004). Job demands, job resources, and their relationship with burnout and engagement: a multi-sample study. *Journal of Organizational Behavior, 25*, 293-315.

- Schaufeli, W. B., Bakker, A. B., & van Rhenen, W. (2009). How changes in job demands and resources predict burnout, work engagement, and sickness absenteeism. *Journal of Organizational Behavior, 30*, 893-917.
- Schaufeli, W. B., Salanova, M., González-Romá, V., & Bakker, A. B. (2002). The measurement of engagement and burnout: A two-sample confirmatory factor analytic approach. *Journal of Happiness Studies, 3*(1), 71-92.
- Schaufeli, W. B., Taris, T. W., & Bakker, A. B. (2006). Dr Jekyll or Mr Hyde? On the differences between work engagement and workaholism. In R. J. Burke (Ed.), *Research Companion to Working Time and Work Addiction* (pp. 193-217). United Kingdom: Edward Elgar Publishing.
- Shimazu, A., Schaufeli, W. B., Kosugi, S., Suzuki, A., Nashiwa, H., Kato, A., Sakamoto, M., Irimajiri, S., Amano, K., Hirohata, K., Goto, R., & Kitaoka-Higashiguchi, K. (2008). Work engagement in Japan: Validation of the Japanese version of the Utrecht work engagement scale. *Applied Psychology: An International Review, 57*, 510–523.
- Shimazu, A., Sonnentag, S., Kubota, K., & Kawakami, N. (2012). Validation of the Japanese version of the recovery experience questionnaire. *Journal of Occupational Health, 54*, 196–205.
- Siltaloppi, M., Kinnunen, U., & Feldt, T. (2009). Recovery experiences as moderators between psychosocial work characteristics and occupational well-being. *Work & Stress, 23*, 330-348.
- Simbula, S. (2010). Daily fluctuations in teachers' well-being: A diary study using the job demands-resources model. *Anxiety, Stress, & Coping, 23*, 563-584.
- Simbula, S., & Guglielmi, D. (2013). I am engaged, I feel good, and I go the extra-mile: Reciprocal relationships between work engagement and consequences. *Journal of Work and Organizational Psychology, 29*, 117-125.
- Sonnentag, S. (2001). Work, recovery activities, and individual well-being: A diary study. *Journal of Occupational Health Psychology, 6*, 196-210.
- Sonnentag, S. (2003). Recovery, work engagement, and proactive behavior: A new look at the interface between nonwork and work. *Journal of Applied Psychology, 88*, 518–528.
- Sonnentag, S. (2012). Psychological detachment from work during leisure time: The benefits of mentally disengaging from work. *Current Directions in Psychological Science, 21*, 114–118.

- Sonnentag, S., & Bayer, U-V. (2005). Switching off mentally: Predictors and consequences of psychological detachment from work during off-job time. *Journal of Occupational Health Psychology, 10*, 393–414.
- Sonnentag, S., & Fritz, C. (2007). The recovery experience questionnaire: Development and validation of a measure for assessing recuperation and unwinding from work. *Journal of Occupational Health Psychology, 12*, 204–221.
- Sonnentag, S., & Fritz, C. (2015). Recovery from job stress: The stressor-detachment model as an integrative framework. *Journal of Organizational Behavior, 36*, S72–S103.
- Sonnentag, S., & Krueger, U. (2006). Psychological detachment from work during off-job time: The role of job stressors, job involvement, and recovery-related self-efficacy. *European Journal of Work and Organizational Psychology, 15*, 197–217.
- Sonnentag, S., & Kühnel, J. (2016). Coming back to work in the morning: Psychological detachment and reattachment as predictors of work engagement. *Journal of Occupational Health Psychology*. Advance online publication. Retrieved May 14, 2016 from <http://dx.doi.org/10.1037/ocp0000020>.
- Sonnentag, S., & Natter, E. (2004). Flight attendants' daily recovery from work: Is there no place like home? *International Journal of Stress Management, 11*, 366–391.
- Sonnentag, S., & Zijlstra, F. R. H. (2006). Job characteristics and off-job activities as predictors of need for recovery, well-being, and fatigue. *Journal of Applied Psychology, 91*, 330–350.
- Sonnentag, S., Binnewies, C., & Mojza, E. J. (2010). Staying well and engaged when demands are high: The role of psychological detachment. *Journal of Applied Psychology, 95*, 965–976.
- Sonnentag, S., Mojza, E. J., Binnewies, C., & Scholl, A. (2008). Being engaged at work and detached at home: A week-level study on work engagement, psychological detachment, and affect. *Work & Stress, 22*, 257–276.
- Sonnentag, S., Mojza, E., Demerouti, E., & Bakker, A. B. (2012). Reciprocal relations between recovery and work engagement: The moderating role of job stressors. *Journal of Applied Psychology, 97*, 842–853.

- Ten Brummelhuis, L. L., & Bakker, A. B. (2012). Staying engaged during the week: The effect of off-job activities on next day work engagement. *Journal of Occupational Health Psychology, 17*, 445–455.
- Ten Brummelhuis, L. L., & Trougakos, J. P. (2014). The recovery potential of intrinsically versus extrinsically motivated off-job activities. *Journal of Occupational and Organizational Psychology, 87*, 177–199.
- Van Hooff, M. L. M., Geurts, S. A. E., Beckers, D. G. J., & Kompier, M. A. J. (2011). Daily recovery from work: The role of activities, effort and pleasure. *Work & Stress, 25*, 55-74.
- Van Hooff, M. L. M., Geurts, S. A. E., Kompier, M. A. J., & Taris, T. W. T. (2007). Workdays, in-between workdays and the weekend: A diary study on effort and recovery. *International Archives of Occupational and Environmental Health, 80*, 599–613.
- Volman, F. E., Bakker, A. B., & Xanthopoulou, D. (2013). Recovery at home and performance at work: A diary study on self–family facilitation. *European Journal of Work and Organizational Psychology, 22*, 218-234.
- Xanthopoulou, D., Bakker, A. B., Demerouti, E., & Schaufeli, W. B. (2009a). Reciprocal relationships between job resources, personal resources, and work engagement. *Journal of Vocational Behavior, 74*, 235–244.
- Xanthopoulou, D., Bakker, A. B., Demerouti, E., & Schaufeli, W. B. (2009b). Work engagement and financial returns: A diary study on the role of job and personal resources. *Journal of Occupational and Organizational Psychology, 82*, 183-200.
- Xanthopoulou, D., Heuven, E., Demerouti, E., Baker, A. B., & Schaufeli, W. B. (2008). Working in the sky: A diary study on work engagement among flight attendants. *Journal of Occupational Health Psychology, 13*, 345–356.
- Yalabik, Z. Y., Popaitoon, P., Chowne, J. A., & Rayton, B. A. (2013) Work engagement as a mediator between employee attitudes and outcomes. *The International Journal of Human Resource Management, 24*, 2799-2823.

1. PIELIKUMS: DIENAS IESAISTES DARBĀ FAKTORANALĪZE PILOTPĒTĪJUMA UN MAĢISTRA PĒTĪJUMA IZLASĒS

11.tabula.

Apstiprinošās faktoranalīzes rezultāti dienas iesaistes darbā aptaujai pilotpētījuma izlasē (N=72)

Aptaujas apgalvojums ¹	Faktoru svāri		
	1	2	3
1. Šodien es jutos enerģijas pārpilns/-a savā darbā (darba spars)	0,84	0,27	0,11
2. Šodien _ (darba spars)	0,77	0,43	0,13
3. Šodien _ (aizrautība)	0,65	0,62	0,11
4. Šodien _ (aizrautība)	0,42	0,76	0,23
5. Kad _ (darba spars)	0,74	0,09	0,43
6. Šodien _ (iedziļināšanās)	0,64	0,32	0,39
7. Šodien _ (aizrautība)	0,16	0,81	0,31
8. Šodien _ (iedziļināšanās)	0,18	0,27	0,90
9. Šodien _ (iedziļināšanās)	0,50	0,52	0,57
Īpašvērtības	3,17	2,33	1,66
% no dispersijas	35,17	25,84	18,45

Treknrakstā attēloti faktoru svāri virs 0,40. Faktori iegūti ar galveno komponentu metodi, pielietojot Varimaks rotāciju.

12.tabula.

Izpētošā faktoranalīze dienas iesaistes darbā aptaujai pilotpētījuma izlasē (N=72)

Aptaujas apgalvojums ¹	Faktora svārs
1. Šodien es jutos enerģijas pārpilns/-a savā darbā	0,79
2. Šodien _ spēcīgs _	0,84
3. Šodien _entuziastisks _	0,85
4. Šodien _ iedvesmoja	0,83
5. Kad _	0,76
6. Šodien _ intensīvi strādājot	0,80
7. Šodien es lepojos _	0,71
8. Šodien biju iegrimis _	0,67
9. Šodien _ aizrāva	0,89
Īpašvērtība	5,70
& no dispersijas	63,28

Faktori iegūti ar galveno komponentu metodi, balstoties uz īpašvērtību vismaz 1.

¹ Aptaujas apgalvojumu pilnā versija pieejama LU Psiholoģijas nodaļā

13.tabula.

Apstiprinošās faktoranalīzes rezultāti dienas iesaistes darbā aptaujai maģistra pētījuma izlasē (N=283)

Aptaujas apgalvojums ²	Faktoru svari		
	1	2	3
1. Šodien es jutos enerģijas pārpilns/-a savā darbā (darba spars)	0,30	0,88	0,17
2. Šodien _ (darba spars)	0,34	0,87	0,18
3. Šodien _ (aizrautība)	0,63	0,53	0,32
4. Šodien _ (aizrautība)	0,69	0,46	0,27
5. Kad _ (darba spars)	0,81	0,30	-0,05
6. Šodien _ (iedziļināšanās)	0,69	0,42	0,24
7. Šodien _ (aizrautība)	0,74	0,13	0,45
8. Šodien _ (iedziļināšanās)	0,17	0,20	0,91
9. Šodien _ (iedziļināšanās)	0,66	0,39	0,46
Īpašvērtības	3,20	2,52	1,55
% no dispersijas	35,58	27,97	17,19

Treknrakstā attēloti faktoru svari virs 0,40. Faktori iegūti ar galveno komponentu metodi, pielietojot varimaks rotāciju.

14.tabula.

Izpētošā faktoranalīze dienas iesaistes darbā aptaujas saīsinātai versijai maģistra pamatpētījuma izlasē (N=283)

Aptaujas apgalvojums ²	Faktora svars
1. Šodien es jutos enerģijas pārpilns/-a savā darbā	0,80
2. Šodien _ spēcīgs _	0,83
3. Šodien _entuziastisks _	0,88
4. Šodien _ iedvesmoja	0,67
5. Kad _	0,72
6. Šodien _intensīvi strādājot	0,83
7. Šodien es lepojos _	0,77
8. Šodien biju iegrimis _	0,60
9. Šodien _ aizrāva	0,88
Īpašvērtība	5,78
& no dispersijas	64,21

Faktori iegūti ar galveno komponentu metodi, balstoties uz īpašvērtību vismaz 1.

² Aptaujas apgalvojumu pilnā versija pieejama LU Psiholoģijas nodaļā

Apstiprinošā faktoranalīze Utrehtas iesaistes darbā aptaujas saīsinātai versijai maģistra pētījuma izlasē (N=286)

Aptaujas apgalvojums ³	Faktoru svāri		
	1	2	3
1. Darbā es jūtos enerģijas pārpilns (darba spars)	0,23	0,90	0,19
2. Darbā _ (darba spars)	0,41	0,77	0,14
3. Mans _ (aizrautība)	0,68	0,46	0,14
4. Mans _ (aizrautība)	0,77	0,38	0,18
5. Pieceļoties _ (darba spars)	0,67	0,43	0,06
6. Jūtos _ intensīvi (iedziļināšanās)	0,63	0,31	-0,27
7. Esmu _ (aizrautība)	0,83	0,16	0,26
8. Esmu _ (iedziļināšanās)	0,18	0,21	0,89
9. Darbs _ (iedziļināšanās)	0,79	0,17	0,39
Īpašvērtība	3,47	2,14	1,20
& no dispersijas	38,55	23,74	13,31

Treknrakstā attēloti faktoru svāri virs 0,40. Faktori iegūti ar galveno komponentu metodi, pielietojot varimaks rotāciju.

Izpētošā faktoranalīze Utrehtas iesaistes darbā aptaujas saīsinātai versijai maģistra pētījuma izlasē (N=286)

Aptaujas apgalvojums ³	Faktora svārs
1. Darbā _ pārpilns	0,73
2. Darbā _ enerģisks	0,79
3. Mans _ sajūsmina	0,83
4. Mans _ iedvesmo	0,87
5. Pieceļoties _	0,78
6. Jūtos _ intensīvi	0,60
7. Esmu _ daru	0,82
8. Esmu iegrimis _	0,50
9. Darbs _ aizrauj	0,82
Īpašvērtība	5,14
& no dispersijas	57,08

Faktori iegūti ar galveno komponentu metodi, balstoties uz īpašvērtību vismaz 1.

Izmantojot apstiprinošo faktoranalīzi, netiek izdalīti iesaistes darbā angļu valodas aptaujas versijā iekļautie 3 faktori ietilpstošie apgalvojumi. Dienas un Utrehtas iesaisti darbā raksturo viens faktors.

³ Aptaujas apgalvojumu pilnā versija pieejama LU Psiholoģijas nodaļā

2. PIELIKUMS: PSIHOĻĢISKĀS DISTANCĒŠANĀS NO DARBA PARASTI UN IEPRIEKŠĒJĀ VAKARĀ FAKTORANALĪZE PILOTPĒTĪJUMA UN MAĢISTRA PĒTĪJUMA IZLASĒS

17.tabula.

Izpētošā faktoranalīze psiholoģiskās distancēšanās no darba skalai (parasti) pētījuma izlasē (N=285)

Aptaujas apgalvojums ⁴	Faktora svars
1. Savā brīvajā laikā es spēju aizmirst par darbu	0,83
2. Savā _nedomāju _	0,86
3. Savā _distancējos _	0,87
4. Savā _atpūšos _	0,79
Īpašvērtība	2,80
% no dispersijas	70,08

Faktori iegūti ar galveno komponentu metodi, balstoties uz īpašvērtību vismaz 1.

Kā redzams 17.tabulā, psiholoģisko distancēšanos no darba (parasti) raksturo viens faktors, kā tas paredzēts aptaujas angļu valodas versijā.

Kā redzams 18. un 19.tabulā, psiholoģisko distancēšanos no darba iepriekšējā vakarā raksturo viens faktors, kā tas ir paredzēts aptaujas angļu valodas versijā.

18.tabula.

Izpētošā faktoranalīze dienas psiholoģiskās distancēšanās no darba skalai pilotpētījuma izlasē (N=72)

Aptaujas apgalvojums ⁴	Faktora svars
1. Es vakar spēju aizmirst par darbu	0,86
2. Es vakar _nedomāju _	0,85
3. Es vakar distancējos _	0,91
4. Es vakar atpūtos _	0,87
Īpašvērtība	3,04
% no dispersijas	76,05

Faktori iegūti ar galveno komponentu metodi, balstoties uz īpašvērtību vismaz 1.

⁴ Aptaujas apgalvojumu pilnā versija pieejama LU Psiholoģijas nodaļā

Izpētošā faktoranalīze dienas psiholoģiskās distancēšanās no darba skalai pētījuma izlasē (N=288)

Aptaujas apgalvojums⁵	Faktoru svāri
	1
Es vakar spēju aizmirst par darbu	0,91
Es vakar _nedomāju _	0,89
Es vakar distancējos _	0,93
Es vakar atpūtos _	0,83
Īpašvērtība	3,16
% no dispersijas	78,91

Faktori iegūti ar galveno komponentu metodi, balstoties uz īpašvērtību vismaz 1.

⁵ Aptaujas apgalvojumu pilnā versija pieejama LU Psiholoģijas nodaļā

3. PIELIKUMS: BIEŽUMU SADALĪJUMS ĀRPUSDARBA AKTIVITĀTĒM PĒTĪJUMA IZLASĒ

20.tabula.

Procentiņu sadalījums ārpusdarba aktivitātēs pavadītajā laikā

	25.procentile, maz pavadītā laika grupa	Vidējā grupa	75.procentile, daudz pavadītā laika grupa
Ar darbu saistītie pienākumi (N=281)	0,00	0,01-1,00	>1,00
Mājsaimniecības darbi (N=285)	0,50	0,51-2,00	>2,00
Ar bērnu aprūpi saistītie darbi (N=287)	0,00	0,01-1,00	>1,00
Sociālās aktivitātes (N=280)	0,50	0,50-2,00	>2,00
Zemas piepūles aktivitātes (N=287)	0,75	0,76-2,00	>2,00
Fiziskās aktivitātes (N=287)	0,00	0,01-1,00	>1,00
Dažādo aktivitāšu skaits (N=271)	3	4-5	>5