

# LANKSČIŲ DARBO SĄLYGŲ SĄSAJOS SU DARBUOTOJŲ PSICHOLOGINIŲ KAPITALU: SAVIVEIKSMINGUMU, OPTIMIZMU, VILTIMI IR ATSPARUMU

Vilija Kuodytė, Viktorija Ivleva, Birutė Pajarskienė

Higienos institutas

## Santrauka

Straipsnyje pristatomu tyrimu buvo siekiama išsiaiškinti, kaip lanksčios darbo sąlygos (lankstus laikas, vieta ir autonomija darbe) susijusios su darbuotojų psichologiniu kapitalu (jų atsparumu, viltimi, optimizmu ir saviveiksmingumu) Lietuvos darbovietėse.

**Tyrimo tikslas** – įvertinti lanksčių darbo sąlygų ir darbuotojų psichologinio kapitalo tarpusavio sąsajas.

**Medžiaga ir metodai.** Tyrime dalyvavo 429 darbuotojai, dirbantys 3 sektoriuose: informacijos ir ryšių; profesinės, mokslinės ir techninės veiklos; sveikatos priežiūros ir socialinio darbo. Atliktas internetinis anketavimas. Anketą sudarė klausimai apie darbuotojo darbo vietos ir laiko lankstumą, darbuotojo patiriamą autonomiją darbe (Morgeson ir bendraautorių Darbo charakteristikų klausimynas), psichologinį kapitalą (Luthans ir bendraautorių Psichologinio kapitalo klausimynas) ir demografinius duomenis.

**Rezultatai ir išvados.** Nustatyta, kad darbuotojų autonomija darbe ir galimybės dirbti lanksčiu darbo laiku prognozuoja psichologinio kapitalo komponentes. Darbas ne įmonės patalpose prognozuoja darbuotojų saviveiksmingumą, optimizmą ir viltį. Taip pat nustatyta, kad sąsajos tarp lankstaus darbo laiko ir psichologinio kapitalo komponentių gali būti paaiškintos atsižvelgiant į autonomijos poveikį. Remiantis tyrimo rezultatais galima teigti, kad lanksčios darbo sąlygos, ypač autonomija darbe, gali būti naudingos darbuotojams ir įmonėms.

**Reikšminiai žodžiai:** lanksčios darbo sąlygos, psichologinis kapitalas, saviveiksmingumas, optimizmas, viltis, atsparumas.

## ĮVADAS

Europos Sąjungos (ES) šalyse pastaraisiais metais darbas vis dažniau organizuojamas lanksčiai, ir manoma, kad ateityje lanksčios darbo sąlygos sulauks dar didesnio populiarumo [1]. Tačiau žinių apie tai, kaip lanksčios darbo sąlygos veikia darbuotojų sveikatą ir gerovę, nepakanka.

Lankstumas organizuojant darbą gali būti dvejopas: priderintas prie darbuotojų poreikių arba priderintas prie įmonės reikmių. Pastarasis darbo lankstumas apima nestandartines darbo formas (darbas slankiuoju grafiku, laikinos darbo sutartys, sezoninis darbas ir pan.), kurios dažnai siejamos su neigiamu poveikiu darbuotojų sveikatai ir gerovei [2]. Šiame straipsnyje nagrinėjama kita lankstumo forma – prie darbuotojo poreikių priderintos lanksčios darbo sąlygos. Lanksčios darbo sąlygos apibūdinamos kaip darbuotojų

galimybės lanksčiai organizuoti savo darbą: daryti įtaką, kada, kur ir kaip atlikti su darbu susijusias užduotis. Kitaip šios sąlygos gali būti vadinamos lanksčiu darbo laiku, vieta ar autonomija darbe. Prie darbuotojų poreikių priderintos lanksčios darbo sąlygos gali tapti jų gerovę stiprinančia prielaida. Lanksčios darbo sąlygos suteikia galimybes derinti darbo reikalavimus ir asmeninį gyvenimą. Tai padeda darbuotojams lengviau susidoroti su asmeninio gyvenimo krizėmis ar iššūkiais, kylančiais įvairiais amžiaus tarpsniais (šeimos pagausėjimas, susirgusio artimojo priežiūra, skyrybos ir pan.). Lanksčios darbo sąlygos gali padėti išsilaikyti darbo rinkoje tiems darbuotojams, kuriems standartinėmis darbo sąlygomis dirbti sudėtinga (pvz., vyresnio amžiaus, iš dalies netekę darbingumo ar grįžę į darbą po ligos žmonės) [3–5]. Lietuvoje atliktos apklausos metu taip pat paaiškėjo, kad lanksčias darbo sąlygas palankiausiai vertina nedirbantys žmonės, manantys, jog tokios galimybės padėtų išsilaikyti darbo rinkoje [6].

Lanksčių darbo sąlygų paplitimas ES šalyse skiriasi, o Lietuvos darbovietėse lanksčios darbo sąlygos organizuojamos palyginti nedažnai [7, 8].

**Adresas susirašinėti:** Viktorija Ivleva  
Higienos instituto Profesinės sveikatos centras  
Didžioji g. 22, 01128 Vilnius  
El. p. viktorija.ivleva@hi.lt

Teigiama, kad mūsų šalyje lanksčių darbo sąlygų tradicijos istoriškai nesusiformavo dėl nepalankios tam valstybinės politikos ir kai kuriais atvejais diegiamos įmonėse siekiant nuslėpti nelegalų darbą [9]. Nepaisant to, lanksčių darbo sąlygų ir jų poveikio Lietuvos darbuotojų sveikatai ir gerovei tyrinėjimo poreikis yra svarbus ir tampa dar aktualesnis dėl naujai priimtų Darbo kodekso pataisų, kuriose numatytos gerokai palankesnės sąlygos darbe plėtoti lankstumą [10]. Tarptautinė ekonominio bendradarbiavimo ir plėtros organizacija Lietuvai taip pat rekomenduoja atidžiai stebėti, kaip šie Darbo kodekso pakeitimai veiks praktiškai ir kaip paveiks darbuotojų profesinę sveikatą [11].

Gera darbuotojų sveikata – tai ne tik sutrikimų nebuvimas, bet ir vidinių išteklių egzistavimas, padedantis optimaliai funkcionuoti [12]. Psichologinis kapitalas yra konstruktas, kuris atspindi šį pozityvų profesinės sveikatos aspektą. Psichologinis kapitalas apibrėžiamas kaip pozityvi psichologinė būseną, kuri pasižymi: 1) sutelkiamomis pastangomis tam, kad būtų įvykdytos sudėtingos užduotys; 2) gebėjimu atsigauti ar išlikti atspariam, patyrus nesėkmės ar sunkumus, tam, kad būtų pasiekti tikslai; 3) ištvermingumu siekiant tikslų ar elgesio keitimu tam, kad būtų pasiekti tikslai; 4) pozityvumu, nukreiptu į dabartinių pasiekimų vertinimą ir sėkmės ateityje numatymą [13–15]. Mokslininkai, pasiūlę psichologinio kapitalo konstrukto idėją, teigia, kad darbuotojai, kurių psichologinis kapitalas yra didelis, pasižymi gausiais vidiniais psichologiniais ištekliais, arba kitaip – jų saviveiksmingumo, atsparumo, vilties ir optimizmo rodikliai yra aukšti [14]. Nustatyta, kad psichologinis kapitalas padeda prognozuoti geresnius darbuotojų psichikos sveikatos rodiklius (neigiamos sąsajos su psichikos sutrikimais, priklausomybėmis, nerimu, streso išgyvenimu darbe), susijęs su pozityvia būseną ir elgesiu įmonėje (kūrybingumu, įsitraukimu, įsipareigojimu įmonei, organizaciniu pilietiškumu, neigiamai susijęs su žalingu elgesiu įmonėje) bei gerais darbinės veiklos rezultatais [13, 15–20]. Tad galima daryti prielaidą, jog psichologinis kapitalas gali svariai prisidėti tyrinėjant profesinę sveikatą ir darbuotojų gerovę.

Kuriant darbo vietas, užtikrinančias darbuotojų gerovę, verta atsižvelgti į lanksčių darbo sąlygų galimybes įmonėje. Tyrimų duomenimis, lanksčios darbo sąlygos susijusios su darbuotojų pasitenkinimu darbu, darbo efektyvumu, įsipareigojimu įmonei ir veikia kaip apsauginis veiksnys nuo streso ar perdegimo darbe [21–26]. Įmonių analizė rodo, kad lanksčios

darbo sąlygos prisideda prie produktyvumo ir inovacijų [25]. Šie tyrimų rezultatai panašūs į psichologinio kapitalo tyrimais nustatytas sąsajas. Tad įdomu, ar lanksčios darbo sąlygos susijusios su psichologinio kapitalo komponentėmis.

Nepaisant gausių tyrimų rezultatų, atskleidžiančių lanksčių darbo sąlygų teikiamą naudą, svarbu paminėti, kad ne visi faktai rodo, jog lanksčios darbo sąlygos betarpiškai susijusios su profesine sveikata ir darbuotojų gerove [22, 26–29]. Pavyzdžiui, kai kurie tyrimai rodo, jog esant lanksčioms sąlygoms darbuotojai dirba intensyviau ir ilgas valandas, rizikuodami persidirbti [24]. Galima daryti prielaidą, kad svarbu ne tik galimybė dirbti lanksčiomis darbo sąlygomis, bet ir tai, kaip organizuojamos tokios darbo sąlygos.

Vienas iš tokių galimų lankstaus darbo sąlygų organizavimo aspektų yra darbo autonomija. Darbas lanksčiu laiku arba darbas ne įmonės patalpose gali sudaryti palankią terpę autonomijai darbe stiprinti. Kitaip sakant, autonomija darbe gali prisidėti prie darbuotojų gerovės dirbant lanksčiu darbo laiku ar ne įmonės patalpose. Mokslinės teorijos pagrindžia šią prielaidą. Pavyzdžiui, pagal savideterminacijos teoriją autonomija yra vienas iš svarbiausių žmogaus poreikių, kurio patenkinimas labai svarbus asmenybės augimui, sveikatai ir gerovei. Aplinkos veiksniai, įskaitant darbinę aplinką, gali padėti arba trukdyti šį poreikį patenkinti. Darbo aplinka, kuri leidžia patenkinti autonomijos poreikį, sustiprina darbuotojų vidinę darbo motyvaciją, padedančią pasiekti gerų veiklos rezultatų [30, 31]. Streso darbe teorijos, tokios kaip darbo reikalavimų ir kontrolės, darbo reikalavimų ir išteklių, Hackman ir Oldham darbo charakteristikų, asmens ir aplinkos atitikties, taip pat nurodo, jog palanki yra tokia psichosocialinė darbo aplinka, kuri sustiprina darbuotojų autonomiją arba savo darbo kontrolę [32–36]. Tyrimai šiuos teiginius patvirtina. Kai darbas stokoja autonomijos galimybių, darbuotojai dažniau jaučiasi išsekę, patiria stresą, daugiau dienų praleidžia dėl ligos, jų prastesni imuniteto rodikliai [37–39]. Įrodyta, kad autonomija darbe susijusi su darbuotojų pasitenkinimu darbu, motyvacija ir darbe įdedamomis pastangomis, įsitraukimu, darbo efektyvumu, įsipareigojimu įmonei [30, 39]. Be to, neigiamą aukštų reikalavimų poveikį darbuotojų sveikatai ir gerovei gali silpninti darbuotojams suteikta galimybė kontroliuoti savo darbą [32, 40].

Apibendrinant galima teigti, jog esamos žinios leidžia kelti prielaidą, kad lanksčių darbo sąlygų diegimas darbo vietose gali sietis su psichologinio kapitalo komponentėmis ir turėti reikšmingą įtaką

darbuotojų sveikatai ir gerovei, tačiau tyrimų rezultatai nevienareikšmiai. Tad atkreiptinas dėmesys į lankstaus darbo organizavimo ypatumus. Vienas potencialiai reikšmingų aspektų gali būti autonomija darbe, kuri šiame tyrime vertinama dvejopai: tiek kaip lankstaus darbo sąlyga, tiek kaip veiksnys, veikiantis kitų lanksčių darbo sąlygų (lankstaus darbo laiko ir vietos) ryšius su psichologiniu kapitalu.

**Tyrimo tikslas** – įvertinti lanksčių darbo sąlygų ir darbuotojų psichologinio kapitalo tarpusavio sąsajas.

## TYRIMO MEDŽIAGA IR METODAI

**Tiriamieji.** Tyrime dalyvavo 429 tiriamieji. Tyrimo dalyviai – Lietuvos darbuotojai, dirbantys įmonėse, kuriose įdarbinta nuo 10 iki 100 žmonių imtinai, 3 sektoriuose: informacijos ir ryšių; profesinės, mokslinės ir techninės veiklos; žmonių sveikatos priežiūros ir socialinio darbo (šie sektoriai sudaro 24,38 proc. visų ūkio subjektų) [41]. Šie sektoriai ir įmonių dydis pasirinktas keliant prielaidą, kad juose dirbantys darbuotojai turi galimybių dirbti lanksčiai. Suformuota 1 681 įmonės kontaktinės informacijos duomenų bazė: 369 informacijos ir ryšių, 708 žmonių sveikatos priežiūros ir socialinio darbo bei 604 mokslinės ir techninės veiklos sektorių įmonių. Įmonėms elektroniniu paštu buvo siunčiama nuoroda į klausimyną su prašymu dalyvauti tyrime. Prie tyrimo imties prijungta 30 bandomojo tyrimo dalyvių, dirbančių tuose pačiuose sektoriuose, bet atrinktų pasitelkiant patogiosios atrankos metodą.

**Tyrimo instrumentai.** Tyrimo metu buvo renkami duomenys apie lanksčias darbo sąlygas, psichologinio kapitalo ir demografinius kintamuosius. Skalių validumas patikrintas atlikus patvirtinamąjį faktorių analizę (PFA), naudojant R programos „Lavaan“ paketą ir taikant polichorines kovariacijas bei įstrižai svertinių mažiausių kvadratų metodą (angl. *Diagonally Weighted Least Squares*). Jei PFA gauti modelių tinkamumo indeksų įverčiai buvo nutolę nuo rekomenduojamų reikšmių, skalės modifikuotos pašalinant teiginius, kurių reikšmės pagal prasmę artimos kitiems skalės teiginiams.

**Lankstus darbo laikas** įvertintas pasitelkus klausimus apie 6 skirtingus lankstaus darbo aspektus: darbuotojo galimybes daryti įtaką sprendžiant dėl darbo dienos trukmės, darbo dienos pradžios ir pabaigos, pertraukų darbo dienos metu darymo, asmeninių reikalų darbo dienos metu tvarkymo, apmokamų ir neapmokamų atostogų ar laisvų dienų. Kiekvienas lankstaus darbo laiko aspektas vertintas remiantis 5 balų Likerto tipo skale [42, 43]. PFA gauti modelio

tinkamumo kriterijai:  $\chi^2 - p < 0,05$ , RMSEA = 0,203, CFI = 0,973, TLI = 0,956, SRMR = 0,098, Kronbacho  $\alpha = 0,875$ , todėl 6 teiginių lankstaus darbo laiko modelis duomenims netinka. Modifikuotos skalės, kurios 1 faktorių sudaro 4 teiginiai, modelis duomenims tiko geriau ( $\chi^2 - p > 0,05$ , RMSEA = 0,044, CFI = 1, TLI = 0,99, SRMR = 0,019, Kronbacho  $\alpha = 0,824$ ), todėl jis buvo taikomas analizuojant duomenis.

**Darbo vietos lankstumas** įvertintas remiantis 1 klausimu, kuriuo prašyta tiriamųjų nurodyti, kokią dalį (procentais) per savaitę sudarė jų darbas už įmonės būstinės ribų, paprastai namuose ar kitoje vietoje (atmetant savanorišką viršvalandinį darbą, susitikimus su klientais ir tiekėjais, logistikos bei transportavimo darbus).

**Autonomija darbe** įvertinta pasitelkus Darbo charakteristikų klausimyno 9 klausimus apie autonomiją darbe, kurie sudaro 3 poskalės: darbo planavimo, sprendimų priėmimo ir darbo metodų autonomijos [36, 44]. Klausimai vertinti remiantis 5 balų Likerto tipo skale. Leidimą naudoti klausimyną suteikė autorius, vertimas į lietuvių kalbą atliktas Higienos instituto darbuotojų. Patvirtintas autonomijos darbe antros eilės faktorių modelis, kuriame 3 poskalės sudaro vieną bendrą autonomijos faktorių: RMSEA = 0,081, CFI = 0,999, TLI = 0,998, SRMR = 0,036. Apskaičiuoto  $\chi^2$  kriterijaus  $p < 0,05$ , tačiau šiame tyrime patvirtinamoji faktorių analizė atlikta turint gana didelę imtį – daugiau kaip 400 respondentų, todėl  $\chi^2$  gali būti statistiškai reikšmingas [45]. Darbo planavimo poskalės Kronbacho  $\alpha = 0,926$ , sprendimų priėmimo – 0,939, darbo metodų – 0,933, o bendras skalės – 0,960.

**Psichologinis kapitalas** vertintas naudojantis Luthans ir bendraautorių sukurtu Psichologinio kapitalo klausimynu, kurį sudaro 4 poskalės: saviveiksmingumo, optimizmo, vilties ir atsparumo [13–15]. Kiekvienas klausimas vertinamas pagal 6 balų Likerto tipo skalę. Leidimą naudoti tyrimui ir lietuvišką klausimyno versiją suteikė autorių atstovai. Psichologinio kapitalo modelio, kuriame 24 teiginiai sudaro 4 tarpusavyje susijusius latentinius faktorius,  $\chi^2$  kriterijaus  $p < 0,05$ , tačiau kiti koeficientų įverčiai rodo, kad modelis yra priimtinas: RMSEA = 0,077, CFI = 0,987, TLI = 0,986, SRMR = 0,068. Kronbacho  $\alpha$  saviveiksmingumo poskalės = 0,931, vilties poskalės – 0,880, atsparumo poskalės – 0,832, optimizmo poskalės – 0,806, bendras – 0,945.

**Bendrujų darbuotojų duomenų dalį** sudarė klausimai apie respondentų amžių, lytį, nepilnamečių vaikų turėjimą, darbo stažą, etatinį krūvį ir vadovaujamą darbą.

**Duomenų analizė** atlikta naudojant R programos „Lavaan“ paketą, taikant struktūrinių lygčių modeliavimą. Atliekant analizę taikytos polichorinės kovariacijos, o modeliai vertinti remiantis įstrižai svertinių mažiausių kvadratų metodu. Modelių tinkamumas patikrintas pagal  $\chi^2$ , RMSEA, CFI, TLI, SRMS kriterijus (kadangi analizė atliekama turint didelę imtį, laikoma, kad  $\chi^2$  gali būti statistškai reikšmingas [45]).

Tiriant lanksčių darbo sąlygų ir psichologinio kapitalo komponentių sąsajas vertinti 3 modeliai: pirmo modelio nepriklausomas kintamasis – lankstus darbo laikas, priklausomi kintamieji – psichologinio kapitalo komponentės (saviveiksmingumas, viltis, optimizmas, atsparumas); antro modelio nepriklausomas kintamasis – lanksti darbo vieta, priklausomi kintamieji – psichologinio kapitalo komponentės; trečio modelio nepriklausomas kintamasis – autonomija darbe, priklausomi kintamieji – psichologinio kapitalo komponentės. Rezultatai vertinti kaip statistškai reikšmingi, kai  $p < 0,05$ . Įvertinti  $R^2$ , standartizuoti ir nestandardizuoti modelių kelių koeficientai bei nestandardizuotų koeficientų pasikliautinieji intervalai (95 proc.).

Autonomijos darbe poveikis psichologinio kapitalo ir lankstaus darbo laiko arba vietos sąsajoms įvertintas tikrinant 2 modelius. Juose mediatorius – autonomija, nepriklausomi kintamieji – lankstus darbo laikas arba vieta, o priklausomi kintamieji – psichologinio kapitalo komponentės. Nustatyti kiekvieno modelio standartizuoti ir nestandardizuoti netiesioginiai, tiesioginiai ir bendri efektai bei nestandardizuotų efektų 95 proc. pasikliautinieji intervalai (apskaičiuoti taikant savirankos metodą [46]). Rezultatai vertinti kaip statistškai reikšmingi, kai  $p < 0,05$ .

## REZULTATAI

**Respondentų charakteristika.** Tyrime dalyvavo 123 (29 proc.) profesinės, mokslinės ir techninės veiklos sektoriuje dirbantys darbuotojai, 199 (46 proc.) sveikatos priežiūros ir socialinio darbo sektoriaus, 77 (18 proc.) informacijos ir ryšių sektoriaus darbuotojai bei 30 bandomojo tyrimo dalyvių. Respondentų amžiaus vidurkis – 37,94 metų (SN 10,36). Jauniausiam tyrimo dalyviui buvo 21 metai, vyriausiam – 65. Vidutinis darbo stažas dabartinėje darbovietėje – apie 8 metus. 40 proc. respondentų dirbo vadovaujama darba. Tyrimo dalyvių daugumą sudarė moterys (77 proc.). 39 proc. respondentų turėjo nepilnamečių vaikų. Didžioji dauguma tiriamųjų (91 proc.) dirbo visu ar didesniu nei visu etatu.

**Lanksčių darbo sąlygų sąveikos su psichologiniu kapitalu modeliavimas.** 1 lentelėje pateikti struktūrinių lygčių modeliavimo analizės būdu gauti rezultatai: standartizuoti modelių kelių koeficientai, nestandardizuoti koeficientai ir jų 95 proc. pasikliautinieji intervalai,  $R^2$  bei modelių tinkamumo duomenys.

Modelis, kurio nepriklausomas kintamasis – autonomija, o priklausomi kintamieji – saviveiksmingumas, viltis, optimizmas ir atsparumas, tinka duomenims. Autonomija darbe reikšmingai prognozuoja psichologinio kapitalo komponentes ( $R^2$  varijuoja nuo 0,229 iki 0,297).

Modelis, kurio nepriklausomas kintamasis – lankstus darbo laikas, o priklausomi kintamieji – saviveiksmingumas, viltis, optimizmas ir atsparumas, tinka duomenims. Lankstus laikas reikšmingai prognozuoja psichologinio kapitalo komponentes, nors  $R^2$  ir mažesnis (0,046–0,083).

Modelis, kurio nepriklausomas kintamasis – lanksti darbo vieta, o priklausomi kintamieji – saviveiksmingumas, viltis, optimizmas ir atsparumas, taip pat tinka duomenims. Tačiau tikrinant, kaip lanksti darbo vieta prognozuoja psichologinio kapitalo komponentes, nustatyta, kad ne visi modelio keliai yra statistškai reikšmingi: lanksti darbo vieta

**1 lentelė.** Lankstaus darbo laiko, vietos ir autonomijos prognostinių modelių rezultatai

	PSICHOLOGINIS KAPITALAS			
	Saviveiksmingumas	Optimizmas	Viltis	Atsparumas
	<b>AUTONOMIJA</b>			
$\beta$	0,478 ( $p < 0,001$ )	0,507 ( $p < 0,001$ )	0,545 ( $p < 0,001$ )	0,537 ( $p < 0,001$ )
B [95 % PI]	0,409 [0,340; 0,478]	0,399 [0,331; 0,468]	0,436 [0,372; 0,499]	0,237 [0,182; 0,291]
$R^2$	0,229	0,257	0,297	0,288
<b>Tinkamumo indeksai</b>	$\chi^2 p < 0,05$ ; RMSEA = 0,062; CFI = 0,993; TLI = 0,992; SRMS = 0,056			
	<b>LANKSTUS LAIKAS</b>			
$\beta$	0,260 ( $p < 0,001$ )	0,215 ( $p < 0,001$ )	0,287 ( $p < 0,001$ )	0,247 ( $p < 0,001$ )
B [95 % PI]	0,344 [0,208; 0,480]	0,264 [0,134; 0,393]	0,362 [0,237; 0,488]	0,175 [0,100; 0,250]
$R^2$	0,067	0,046	0,083	0,061
<b>Tinkamumo indeksai</b>	$\chi^2 p < 0,05$ ; RMSEA = 0,071; CFI = 0,986; TLI = 0,984; SRMS = 0,063			
	<b>LANKSTI VIETA</b>			
$\beta$	0,127 ( $p < 0,01$ )	0,123 ( $p < 0,05$ )	0,169 ( $p < 0,001$ )	0,067 ( $p > 0,05$ )
B [95 % PI]	0,006 [0,002; 0,010]	0,005 [0,001; 0,010]	0,008 [0,004; 0,011]	0,002 [-0,001; 0,004]
$R^2$	0,016	0,015	0,029	0,005
<b>Tinkamumo indeksai</b>	$\chi^2 p < 0,05$ ; RMSEA = 0,075; CFI = 0,987; TLI = 0,985; SRMS = 0,063			

prognozuoja saviveiksmingumą ( $R^2 = 0,016$ ), viltį ( $R^2 = 0,029$ ) ir optimizmą ( $R^2 = 0,015$ ), o atsparumo lanksti darbo vieta statistiškai reikšmingai neprognozuoja. Statistiškai reikšmingi  $R^2$  įverčiai yra žemesni nei kitų dviejų modelių.

**Autonomijos mediacijos modeliavimas.** Struktūrinių lygčių modeliavimu tikrinti mediacijos modelių rezultatai pateikti 2 ir 3 lentelėse: nurodyti standartizuoti efektai, nestandardizuoti efektai ir jų 95 proc. pasikliautiniai intervalai,  $R^2$  bei modelių tinkamumo duomenys.

2 lentelės duomenys rodo, kad modelis, kai nepriklausomas kintamasis – lankstus darbo laikas, priklausomi kintamieji – psichologinio kapitalo komponentės: saviveiksmingumas, viltis, optimizmas ir atsparumas, o mediatorius – autonomija, tinka duomenims. R programa paleidus 10 000 replikacijų saviranką, pavyko 3 061 replikacija, gauti efektų 95 proc. pasikliautiniai intervalai. Rezultatai patvirtino, kad darbo autonomija medijuoja lankstaus darbo laiko ir psichologinio kapitalo komponentių ryšį. Netiesioginiai ir bendri efektai statistiškai reikšmingi, o jų pasikliautinių intervalų reikšmės nutolusios nuo 0. Tiesioginis efektas – lankstaus darbo laiko sąsajos su psichologinio kapitalo komponentėmis, veikiant autonomijai, tampa statistiškai nereikšmingos. Kiti modelio kelių koeficientai rodo, kad lankstus darbo laikas prognozuoja autonomiją ( $\beta = 0,548$ ,  $p \leq 0,001$ ), o ši savo ruožtu psichologinio kapitalo komponentes: saviveiksmingumą

( $\beta = 0,480$ ,  $p \leq 0,001$ ), viltį ( $\beta = 0,552$ ,  $p \leq 0,001$ ), optimizmą ( $\beta = 0,573$ ,  $p \leq 0,001$ ) ir atsparumą ( $\beta = 0,553$ ,  $p \leq 0,001$ ). Tad lankstaus darbo laiko ir psichologinio kapitalo komponentių ryšys gali būti paaiškintas autonomijos poveikiu. Tai rodo, kad kuo daugiau lankstaus darbo laiko galimybių darbuotojai turi, tuo daugiau autonomijos jų darbe ir tuo didesni jų saviveiksmingumas, viltis, optimizmas ir atsparumas.

Modelis, kurio nepriklausomas kintamasis – lanksti darbo vieta, priklausomi kintamieji – psichologinio kapitalo komponentės: saviveiksmingumas, viltis, optimizmas ir atsparumas, o mediatorius – autonomija, tinka duomenims (žr. 3 lentelę). R programa paleidus 10 000 replikacijų saviranką, pavyko 3 037 replikacijos, gauti efektų 95 proc. pasikliautiniai intervalai. Rezultatai šiame modelyje nepatvirtino autonomijos mediacijos efekto. Netiesioginiai efektai statistiškai reikšmingai nesiskyrė nuo nulio, jų pasikliautinių intervalų reikšmės arti 0. Lanksčios darbo vietos modelio bendri efektai statistiškai reikšmingai skyrėsi nuo 0, tačiau tiesioginis efektas – lanksčios darbo vietos ryšys su psichologinio kapitalo komponentėmis, veikiant autonomijai, statistiškai nereikšmingas. Kiti mediacijos modelio keliai rodo, kad lanksti darbo vieta statistiškai reikšmingai neprognozuoja autonomijos ( $\beta = 0,140$ ,  $p > 0,05$ ), nors ši savo ruožtu prognozuoja psichologinio kapitalo komponentes: saviveiksmingumą ( $\beta = 0,471$ ,  $p \leq 0,001$ ), viltį

**2 lentelė.** Autonomijos darbe mediacijos tarp lankstaus darbo laiko ir psichologinio kapitalo modelio rezultatai

	PSICHOLOGINIS KAPITALAS			
	Saviveiksmingumas	Optimizmas	Viltis	Atsparumas
<b>Netiesioginis standartizuotas efektas</b>	<b>0,263</b> ( $p \leq 0,01$ )	<b>0,303</b> ( $p \leq 0,01$ )	<b>0,303</b> ( $p \leq 0,01$ )	<b>0,314</b> ( $p \leq 0,01$ )
Nestandardizuotas efektas [95 % PI]	0,299 [0,201; 0,457]	0,353 [0,255; 0,510]	0,361 [0,271; 0,511]	0,373 [0,272; 0,535]
<b>Tiesioginis standartizuotas efektas</b>	<b>-0,003</b> ( $p > 0,05$ )	<b>-0,085</b> ( $p > 0,05$ )	<b>-0,014</b> ( $p > 0,05$ )	<b>-0,065</b> ( $p > 0,05$ )
Nestandardizuotas efektas [95 % PI]	-0,003 [-0,171; 0,161]	-0,098 [-0,293; 0,071]	-0,016 [-0,171; 0,133]	-0,078 [-0,241; 0,085]
<b>Bendras standartizuotas efektas</b>	<b>0,260</b> ( $p \leq 0,01$ )	<b>0,219</b> ( $p \leq 0,01$ )	<b>0,289</b> ( $p \leq 0,01$ )	<b>0,248</b> ( $p \leq 0,01$ )
Nestandardizuotas efektas [95 % PI]	0,296 [0,192; 0,445]	0,255 [0,117; 0,415]	0,345 [0,216; 0,512]	0,295 [0,171; 0,465]
<b><math>R^2</math></b>	0,229	0,262	0,297	0,291
<b>Tinkamumo indeksai</b>	$\chi^2 p < 0,05$ ; RMSEA = 0,058; CFI = 0,992; TLI = 0,992; SMRM = 0,056			

**3 lentelė.** Autonomijos darbe mediacijos tarp lanksčios darbo vietos ir psichologinio kapitalo modelio rezultatai

	PSICHOLOGINIS KAPITALAS			
	Saviveiksmingumas	Optimizmas	Viltis	Atsparumas
<b>Netiesioginis standartizuotas efektas</b>	0,066 ( $p > 0,05$ )	0,070 ( $p > 0,05$ )	0,074 ( $p > 0,05$ )	0,075 ( $p > 0,05$ )
Nestandardizuotas efektas [95 % PI]	0,004 [0,001; 0,009]	0,004 [0,001; 0,011]	0,005 [0,001; 0,011]	0,005 [0,001; 0,011]
<b>Tiesioginis standartizuotas efektas</b>	0,061 ( $p > 0,05$ )	0,054 ( $p > 0,05$ )	0,096 ( $p > 0,05$ )	-0,006 ( $p > 0,05$ )
Nestandardizuotas efektas [95 % PI]	0,004 [-0,001; 0,009]	0,003 [-0,005; 0,011]	0,006 [-0,001; 0,012]	0 [-0,007; 0,006]
<b>Bendras standartizuotas efektas</b>	<b>0,127</b> ( $p \leq 0,05$ )	<b>0,124</b> ( $p \leq 0,05$ )	<b>0,170</b> ( $p \leq 0,001$ )	0,069 ( $p > 0,05$ )
Nestandardizuotas efektas [95 % PI]	0,008 [0,001; 0,016]	0,008 [0,001; 0,016]	0,011 [0,005; 0,018]	0,004 [-0,001; 0,011]
<b><math>R^2</math></b>	0,233	0,259	0,304	0,283
<b>Tinkamumo indeksai</b>	$\chi^2 p < 0,05$ ; RMSEA = 0,060; CFI = 0,993; TLI = 0,992; SMRM = 0,056			

( $\beta = 0,530$ ,  $p \leq 0,001$ ), optimizmą ( $\beta = 0,499$ ,  $p \leq 0,001$ ) ir atsparumą ( $\beta = 0,553$ ,  $p \leq 0,001$ ). Tad lanksčios darbo vietos ir psichologinio kapitalo komponentių ryšiai negali būti aiškinami remiantis autonomijos poveikiu, nors nereikėtų atmesti prielaidos, kad patikrinus šį modelį turint didesnę tiriamųjų imtį efektai statistiškai reikšmingai skirtųsi nuo 0.

## REZULTATŲ APTARIMAS

Tyrimo rezultatai patvirtina, kad darbuotojams suteikta galimybė lanksčiau organizuoti savo darbą, t. y. daryti įtaką, kada, kur ir kaip atlikti darbo užduotis, gali prisidėti kuriant darbo vietas, kuriose užtikrinama darbuotojų sveikata ir gerovė. Rasta įrodymų, kad lankstus darbo laikas, lanksti darbo vieta ir autonomija darbe prognozuoja darbuotojų psichologinį kapitalą. Taip pat pavirtinta, kad lankstaus darbo laiko ir psichologinio kapitalo ryšiui svarbus autonomijos darbe vaidmuo.

Šiame straipsnyje pristatomo tyrimo rezultatai parodė, kad *autonomija* geriau už lankstų darbo laiką ir vietą prognozuoja saviveiksmingumą, viltį, optimizmą ir atsparumą. Tai patvirtina teorinius modelius ir užsienio šalyse atliktų tyrimų rezultatus, rodančius, jog autonomija darbe prognozuoja profesinės sveikatos ir darbuotojų gerovės aspektus [30–40, 47]. Šiame straipsnyje pristatomo tyrimo rezultatai rodo, kad ir *lankstus darbo laikas* prognozuoja darbuotojų saviveiksmingumą, viltį, atsparumą ir optimizmą. Ir tai papildoma tyrimais, kuriais nustatytos pozityvios lankstaus darbo laiko sąsajos su kitais darbuotojų gerovės ir sveikatos veiksniais. Pavyzdžiui, daugeliu tyrimų nustatomi lankstaus darbo laiko pozityvūs ryšiai su darbo reikalavimų ir asmeninio gyvenimo derinimu [23, 48]. Ir priešingai, lankstaus darbo laiko stoka siejama su prastesniu miegu, nuovargiu, įskaitant ir nustatytus neigiamus ryšius su somatiniais nusiskundimais, nerimu, stresu, depresija, darbo praleidimu dėl ligos, nedarbingumu dėl skeleto ir raumenų sistemos sutrikimų [27, 43, 49–51]. Svarbu atkreipti dėmesį į autonomijos vaidmenį, organizuojant lankstaus darbo laiko galimybes. Šiame straipsnyje pristatomas tyrimas parodė, kad lankstus darbo laikas psichologinį kapitalą veikia per padidėjusią darbuotojų autonomiją. Užsienio tyrimai šį ryšį patvirtina. Pavyzdžiui, kai kurių tyrimų duomenimis, būtent darbuotojo galimybės lanksčiai organizuoti savo darbą skiria užtikrinančią darbuotojo gerovę lankstumą nuo darbuotojui žalingo lankstumo [27].

Šiame straipsnyje pristatomo tyrimo rezultatai parodė, kad *lanksčios darbo vietos*, arba darbo neįmonės patalpose, ryšiai su psichologinio kapitalo komponentėmis yra silpnesni nei kitų dviejų lankstumo formų, be to, lanksti darbo vieta statistiškai reikšmingai neprognozuoja darbuotojų atsparumo. Užsienio šalių tyrimų apie darbą neįmonės patalpose rezultatai taip pat nevienodi. Nustatomos teigiamos lanksčios darbo vietos sąsajos su pasitenkinimu darbu, darbo efektyvumu, įsipareigojimu įmonei, įsitraukimu į darbą [52–54]. Vis dėlto kai kurie tyrėjai teigia, kad tinkamai neorganizavus nuotolinio darbo darbuotojams kyla rizika dirbti didesniu nei įprasta darbo krūviu, gauti nepakankamai informacijos darbui, patirti socialinę izoliaciją [24, 55, 56]. Dalis tyrimų rodo, kad dirbantys nuotoliniu būdu darbuotojai nurodo dedantys mažiau pastangų, mažiau įsitraukiantys į darbą nei įmonėje dirbantys darbuotojai [57, 58]. Tyrimai, nagrinėjantys lanksčiomis darbo vietos sąlygomis dirbančių darbuotojų galimybes derinti darbo reikalavimus ir asmeninį gyvenimą, pateikia prieštarigus rezultatus [23, 52, 55, 56]. Tad galima kelti prielaidą, kad darbo neįmonės patalpose sąsajoms su darbuotojų gerove gali turėti įtakos papildomi veiksniai. Atliekant šiame straipsnyje pristatomą tyrimą nepavyko patvirtinti autonomijos darbe veiksnio vaidmens lanksčios darbo vietos ir psichologinio kapitalo komponentių ryšiui. Tikėtina, kad šiam ryšiui įtakos gali turėti kiti veiksniai. Pavyzdžiui, šiame kontekste gali būti svarbi kolegų parama. Nuotoliniu būdu dirbantys darbuotojai rizikuoja pabloginti santykius su kolegomis ir darbo už įmonės ribų organizavimo sėkmė susijusi su socialine kolegų parama [56, 59, 60]. Kitas galimas veiksnys – tiesioginių vadovų parama. Užsienio šalių tyrimai rodo, kad vadovai prasčiau vertina darbuotojų, dirbančių nuotoliniu būdu, įsipareigojimą įmonei ir tai netiesiogiai lemia suteikiamas mažesnes mokymosi, atlyginimo didinimo ir karjeros galimybes [61]. Tyrimais taip pat įvardyti įvairūs neigiami vadovų elgesio aspektai, organizuojant nuotolinį darbą: vadovai imasi perteklinio lanksčiomis sąlygomis dirbančių darbuotojų kontroliavimo, nepakankamai bendrauja ar nesidalija darbui svarbia informacija, skiria daugiau nei įprasta darbo, susisiečia su darbuotojais jų poilsio metu [24, 62]. Trečia priežastis, dėl kurios tyrimo metu nepavyko nustatyti stiprių ryšių tarp darbo už įmonės ribų ir psichologinio kapitalo komponentių, gali būti tokio darbo apimties aspektas. Tyrimai rodo, kad geriausi nuotolinio darbo rezultatai pasiekiami, kai toks darbas vyksta ne visą laiką, o darbuotojai turi

galimybių ir gyvai komunikuoti su darbo kolektyvu [54, 55, 63, 64]. Todėl gali būti, kad ryšys tarp lanksčios darbo vietos ir darbuotojų gerovės veiksnių yra netiesinis.

Pabaigoje reikėtų paminėti šiame straipsnyje pristatomo *tyrimo ribotumas ir pasiūlymus* ateities tyrimams. Siekiant visapusiškai ištirti lanksčių darbo sąlygų aspektus vertėtų atlikti tyrimus nagrinėjant sąsajas ir su kitais kintamaisiais, pavyzdžiui, fizinės sveikatos rodikliais. Taip pat vertėtų atlikti tyrimus, tiesiogiai matuojančius lanksčių darbo sąlygų intervencijų efektyvumą darbuotojų sveikatai ir gerovei. Svarbu paminėti ir šio tyrimo imties ribotumą. Tyrimo dalyvavo trijuose sektoriuose dirbantys respondentai. Siekiant išsamiau suprasti lanksčių darbo sąlygų ypatumus Lietuvos darbovietėse, į tyrimą galima įtraukti ir kitų sektorių darbuotojus. Taip pat nemažą tiriamųjų dalį sudarė vadovaujanti darba dirbantys asmenys, todėl tikėtina, kad šis veiksnys galėjo turėti įtakos tyrimo rezultatams.

Remiantis gautais tyrimo rezultatais ir mokslinė literatūra galima formuluoti *rekomendacijas* dėl lanksčių darbo sąlygų diegimo įmonėse. Visų pirma, rekomenduotina kurti lanksčias darbo sąlygas, kuriomis galėtų pasinaudoti to pageidaujantys darbuotojai. Ypač svarbu peržvelgti galimybes stiprinti darbo autonomiją. Leidžiant darbuotojams dirbti lanksčiu darbo laiku, rekomenduotina suteikti jiems pakankamai autonomijos organizuoti savo darbą. Be to, diegiant lanksčias darbo sąlygas, ypač organizuojant darbą ne įmonės patalpose, svarbu atsižvelgti į įvairius psichosocialinius aspektus: izoliaciją, organizacinį teisingumą (ar nediskriminuojama dalis

darbuotojų dėl lanksčių darbo sąlygų suteikimo, ar bendradarbiams, dirbantiems standartinėmis sąlygomis, netenka nepagrįstai „atidirbti“ už kolegas) [56]. Kadangi lanksčias darbo vietas nagrinėjančių tyrimų rezultatai yra kontroversiški, organizuojant darbą ne įmonės patalpose rekomenduotina periodiškai pasitikslinti, ar darbuotojai gerai jaučiasi, ar tinkamai suplanuoti jų darbai bei krūvis ir ar užtikrinama pakankama komunikacija [56, 65, 66].

Apibendrinant galima teigti, kad šiame straipsnyje pristatomo tyrimo rezultatai ne tik praplečia esamas žinias, bet ir leidžia informuoti visuomenę apie lanksčias darbo sąlygas Lietuvos darbovietėse. Remiantis tyrimo rezultatais galima teigti, kad lanksčios darbo sąlygos gali būti naudingos įmonėms. Tikimasi, kad šiame straipsnyje pristatomo tyrimo rezultatai prisidės mažinant nepagrįstas neigiamas nuostatas dėl lanksčių darbo sąlygų ir galbūt paskatins tokias sąlygas diegti Lietuvoje.

## IŠVADOS

1. Darbuotojų autonomija darbe ir galimybės dirbti lanksčiu darbo laiku prognozuoja didesnę darbuotojų saviveiksmingumą, viltį, optimizmą ir atsparumą.
2. Darbuotojai, kuriems suteiktos lanksčios darbo vietos sąlygos, pasižymi didesniu saviveiksmingumu, viltimi ir optimizmu.
3. Sąsajos tarp lankstaus darbo laiko ir psichologinio kapitalo komponentų gali būti paaiškintos remiantis autonomijos poveikiu.

*Straipsnis gautas 2018-08-10, priimtas 2018-09-12*

## Literatūra

1. Anttila T, Oinas T. Patterns of Working Time and Work Hour Fit in Europe. In: Family, Work and Well-Being. 2018;49-61.
2. Bender KA, Theodossiou I. The Unintended Consequences of Flexicurity: The Health Consequences of Flexible Employment. Review of Income and Wealth. 2017;(00):1-23.
3. Galea C, Houkes I, De Rijk A. An insider's point of view: How a system of flexible working hours helps employees to strike a proper balance between work and personal life. International Journal of Human Resource Management. 2014;25(8):1090-1111.
4. Oldenkamp M, Bültmann U, Wittek R, Stolk R, Hagedoorn M, Smidt N. Combining informal care and paid work: The use of work arrangements by working adult-child caregivers in the Netherlands. Health Soc Care Community. 2018;26(1):122-131.
5. Morelock JC, Mcnamara TK, James JB. Workability and Requests for Flexible Work Arrangements Among Older Adults: The Role of a Time and Place Management Intervention. Journal of Applied Gerontology. 2016;36(11):1-23.
6. Žičkienė S, Kovierienė A. Lankstūs darbo organizavimo modeliai: teoriniai ir praktiniai aspektai. Ekonomika ir vadyba: aktualijos ir perspektyvos. 2008;3(12):405-419.
7. Eurostat. Statistics Explained. Employment statistics [žiūrėta 2018 m. kovo 1 d.]. Prieiga per internetą: <[http://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php/Employment\\_statistics#Part-time\\_work](http://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php/Employment_statistics#Part-time_work)>.
8. Lopes H, Calapez T, Lopes D. The determinants of work autonomy and employee involvement: A multilevel analysis. Economic and Industrial Democracy. 2015;1-15.
9. Bagdanskis T, Usonis J. Problems of Introduction of Flexibility Into Lithuanian Labour Law. Jurisprudencija. 2011;6195(2):595-612.
10. Lietuvos Respublikos darbo kodekso patvirtinimo, įsigaliojimo ir įgyvendinimo įstatymas Nr. XII-2603, patvirtintas Lietuvos Respublikos Prezidentės 2016 m. rugsėjo 14 d.
11. OECD. OECD Reviews of Labour Market and Social Policies: Lithuania. Organisation for Economic Cooperation and Development, 2018.
12. Šorytė D, Pajarskienė B. Darbuotojų gerovė ir ją skatinantys psichosocialinės darbo aplinkos veiksniai. Visuomenės sveikata. 2014;2(65):9-19.
13. Luthans F, Avolio BJ, Avey JB, Norman SM. Positive Psychological Capital: Measurement and Relationship with Performance and Satisfaction. Personnel Psychology. 2007;60:541-572.

14. Luthans F, Youssef CM, Avolio BJ. *Psychological Capital: Developing the Human Competitive Edge*. Oxford: Oxford University Press, 2007.
15. Dawkins S, Martin A, Scott J, Sanderson K. Building on the positives: A psychometric review and critical analysis of the construct of Psychological Capital. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*. 2013;86(3):348-370.
16. Avey JB, Reichard RJ, Luthans F, Mhatre KH. Meta-Analysis of the Impact of Positive Psychological Capital on Employee Attitudes, Behaviors, and Performance. *Human Resource Development Quarterly*. 2011;22(2):127-152.
17. Avey JB, Luthans F, Jensen SM. Psychological capital: a positive resource for combating employee stress and turnover. *Human Resource Management*. 2009;48(5):677-693.
18. Avey JB, Luthans F, Smith RM, Palmer NF. Impact of positive psychological capital on employee well-being over time. *Journal of Occupational Health Psychology*. 2010;15(1):17-28.
19. Krasikova DV, Lester PB, Harms PD. Effects of psychological capital on mental health and substance abuse. *Journal of Leadership & Organizational Studies*. 2015;22(3):280-291.
20. Luthans F, Youssef CM, Sweetman DS, Harms PD. Meeting the Leadership Challenge of Employee Well-Being Through Relationship PsyCap and Health PsyCap. *Journal of Leadership & Organizational Studies*. 2013;20(1):118-133.
21. Maruyama T, Hopkinson PG, James PW. A multivariate analysis of work-life balance outcomes from a large-scale telework programme. *New Technology, Work and Employment*. 2009;24(1):76-88.
22. Butler AB, Grzywacz JG, Ettner SL, Liu B. Workplace flexibility, self-reported health, and health care utilization. *Work & Stress*. 2009;23(1):45-59.
23. Hayman J. Flexible work schedules and employee well-being. *New Zealand Journal of Employment Relations*. 2010;35(2):76-87.
24. Kelliher C, Anderson D. Doing more with less? Flexible working practices and the intensification of work. *Human Relations*. 2010;63(1):83-106.
25. Preenen PTY, Vergeer R, Kraan K, Dhondt S. Labour productivity and innovation performance: The importance of internal labour flexibility practices. *Economic and Industrial Democracy*. 2017;38(2):271-293.
26. Timms C, Brough P, O'Driscoll M, et al. Flexible work arrangements, work engagement, turnover intentions and psychological health. *Asia Pacific Journal of Human Resources*. 2015;53(1):83-103.
27. Joyce K, Pabayo R, Critchley J, Bambra C. Flexible working conditions and their effects on employee health and wellbeing. *Cochrane Database of Systematic Reviews*. 2010;(2. Art. No.: CD008009):1-88.
28. Nijp HH, Beckers DGJ, van de Voorde K, Geurts SAE, Kompier MAJ. Effects of new ways of working on work hours and work location, health and job-related outcomes. *Chronobiology International*. 2016;33(6):604-18.
29. Gerards R, de Grip A, Baudewijns C. Do new ways of working increase work engagement? *Personnel Review*. 2018;47(2):517-534.
30. Van den Broeck A, Ferris DL, Chang CH, Rosen CC. A Review of Self-Determination Theory's Basic Psychological Needs at Work. *Journal of Management*. 2016;42(5):1195-1229.
31. Gagne M, Deci EL. Self-determination theory and work motivation. *Journal of Organizational Behavior*. 2005;26:331-362.
32. Bakker AB, Demerouti E. The Job Demands-Resources model: state of the art. *Journal of Managerial Psychology*. 2007;22(3):309-328.
33. Weale VP, Wells YD, Oakman J. Flexible working arrangements in residential aged care: applying a person-environment fit model. *Asia Pacific Journal of Human Resources*. 2017;55(3):356-374.
34. Beckers DGJ, Kompier MAJ, Kecklund G, Harma M. Worktime control: Theoretical conceptualization, current empirical knowledge, and research agenda. *Scandinavian Journal of Work, Environment and Health*. 2012;38(4):291-297.
35. Parker SK, Ohly S. Designing motivating jobs. In: *Work Motivation: Past, Present, and Future*. 2008;1-60.
36. Humphrey SE, Nahrgang JD, Morgeson FP. Integrating motivational, social, and contextual work design features: A meta-analytic summary and theoretical extension of the work design literature. *Journal of Applied Psychology*. 2007;92(5):1332-1356.
37. Boscolo P, Forcella L, Reale M, et al. Job strain in different types of employment affects the immune response. *Work*. 2012;41:2950-2954.
38. Duijts SFA, Kant I, Swaen GMH, van den Brandt PA, Zeegers MPA. A meta-analysis of observational studies identifies predictors of sickness absence. *Journal of Clinical Epidemiology*. 2007;60(11):1105-1115.
39. Skaalvik EM, Skaalvik S. Teacher Self-Efficacy and Perceived Autonomy: Relations with Teacher Engagement, Job Satisfaction, and Emotional Exhaustion. *Psychological Reports*. 2014;114(1):68-77.
40. Hughes EL, Parkes KR. Work hours and well-being: The roles of work-time control and work-family interference. *Work & Stress*. 2007;21(3):264-278.
41. Lietuvos statistikos departamentas. *Ekonominės veiklos rūšių klasifikatorius (EVRK 2 red.)* [žiūrėta 2017 m. kovo 1 d.]. Prieiga per internetą: <<https://osp.stat.gov.lt/600>>.
42. Ala-Mursula L, Vahtera J, Kivimäki M, Kevin MV, Pentti J. Employee control over working times: associations with subjective health and sickness absences. *Journal of Epidemiology and Community Health*. 2002;56(4):272-278.
43. Takahashi M, Iwasaki K, Sasaki T, Kubo T, Mori I, Otsuka Y. Worktime control-dependent reductions in fatigue, sleep problems, and depression. *Applied Ergonomics*. 2011;42(2):244-250.
44. Morgeson FP, Humphrey SE. The Work Design Questionnaire (WDQ): Developing and validating a comprehensive measure for assessing job design and the nature of work. *Journal of Applied Psychology*. 2006;91(6):1321-1339.
45. Čekanaivičius V, Murauskas G. *Statistika ir jos taikymai III*. Vilnius: TEV, 2009.
46. Hayes AF. *Multilevel Mediation Analysis*. 2014;1-29.
47. Kossek EE, Lautsch BA, Eaton SC. Telecommuting, control, and boundary management: Correlates of policy use and practice, job control, and work-family effectiveness. *Journal of Vocational Behavior*. 2006;68(2):347-367.
48. Nijp HH, Beckers DGJ, Geurts SAE, Tucker P, Kompier MAJ. Systematic review on the association between employee worktime control and work-non-work balance, health and well-being, and job-related outcomes. *Scandinavian Journal of Work, Environment and Health*. 2012;38(4):299-313.
49. Tucker P, Bejerot E, Kecklund G, Aronsson G, Akerstedt T. The impact of work time control on physicians' sleep and well-being. *Applied ergonomics*. 2015;47:109-116.
50. Vahtera J, Laine S, Virtanen M, et al. Employee control over working times and risk of cause-specific disability pension: the Finnish Public Sector Study. *Occupational and Environmental Medicine*. 2010;67(7):479-485.
51. Zolnierczyk-Zreda D, Bedynska S, Warszevska-Makuch M. Work Time Control and Mental Health of Workers Working Long Hours: The Role of Gender and Age. *International Journal of Occupational Safety and Ergonomics*. 2012;18(3):311-320.
52. Gajendran RS, Harrison DA. The good, the bad, and the unknown about telecommuting: meta-analysis of psychological mediators and individual consequences. *The Journal of Applied Psychology*. 2007;92(6):1524-1541.
53. Golden TD. Avoiding depletion in virtual work: Telework and the intervening impact of work exhaustion on commitment and turnover intentions. *Journal of Vocational Behavior*. 2006;69(1):176-187.
54. Anderson AJ, Kaplan SA, Vega RP. The impact of telework on emotional experience: When, and for whom, does telework improve daily affective well-being? *European Journal of Work and Organizational Psychology*. 2015;24(6):882-897.
55. Suh A, Lee J. Understanding teleworkers' technostress and its influence on job satisfaction. *Internet Research*. 2013.
56. Tavares AI. Telework and health effects review. *International Journal of Healthcare*. 2017;3(2):30.
57. Caillier JG. Do Role Clarity and Job Satisfaction Mediate the Relationship between Telework and Work Effort? *International Journal of Public Administration*. 2014;37(4):193-201.
58. Morganson VJ, Major DA, Oborn KL, Verive JM, Heelan MP. Comparing telework locations and traditional work arrangements: Differences in work-life balance support, job satisfaction, and inclusion. *Journal of Managerial Psychology*. 2010;25(6):578-595.

59. Golden T. Co-workers who telework and the impact on those in the office: Understanding the implications of virtual work for co-worker satisfaction and turnover intentions. *Human Relations*. 2007;60(11):1641-1667.
60. Bentley TA, Teo STT, McLeod L, Tan F, Bosua R, Gloet M. The role of organisational support in teleworker wellbeing: A socio-technical systems approach. *Applied Ergonomics*. 2016;52:207-215.
61. Kelliher C, Anderson D. For better or for worse? An analysis of how flexible working practices influence employees' perceptions of job quality. *International Journal*. 2008;19(3):419-431.
62. Solís M. Moderators of telework effects on the work-family conflict and on worker performance. *European Journal of Management and Business Economics*. 2017;26(1):21-34.
63. Coenen M, Kok RAW. Workplace flexibility and new product development performance: The role of telework and flexible work schedules. *European Management Journal*. 2014;32(4):564-576.
64. Vega RP, Anderson AJ, Kaplan SA. A Within-Person Examination of the Effects of Telework. *Journal of Business and Psychology*. 2015;30(2):313-323.
65. Van Yperen NW, Rietzschel EF, De Jonge KMM. Blended working: For whom it may (not) work. *PLoS ONE*. 2014;9(7):1-8.
66. Collins AM, Hislop D, Cartwright S. Social support in the workplace between teleworkers, office-based colleagues and supervisors. *New Technology, Work and Employment*. 2016;31(2): 161-175.

## The relationship between flexible work arrangements and employee psychological capital (self-efficacy, hope, optimism and resilience)

Vilija Kuodytė, Viktorija Ivleva, Birutė Pajarskienė  
*Institute of Hygiene*

### Summary

The present study was conducted to evaluate the relationship between flexible work arrangements (flexible work time, place and autonomy at work) and psychological capital of employees (self-efficacy, resilience, hope and optimism) at the Lithuanian workplaces.

**Aim.** To evaluate relationships between flexible work arrangements and psychological capital of employees.

**Methods.** 429 employees participated in the online survey. Study participants were employees in one of 3 sectors: Information and communication; Professional, scientific, technical business; Health and social work. The questionnaire consisted of questions on work time and place flexibility, work autonomy (Morgeson et al. The Work Design Questionnaire), psychological capital (Luthans et al. Psychological Capital Questionnaire), and additional demographic questions.

**Results and conclusions.** Results show that autonomy at work and work-time flexibility predicts psychological

capital. Flexible workplace predicts 3 components of psychological capital: self-efficacy, hope and optimism. Autonomy mediates relationship between work-time flexibility and psychological capital. Results show that flexible work arrangements, especially autonomy at work, might be beneficial for employees and companies.

**Keywords:** flexible work arrangements, psychological capital, self-efficacy, optimism, hope, resilience.

**Correspondence to** Viktorija Ivleva  
 Institute of Hygiene  
 Didžioji str. 22, LT-01128 Vilnius, Lithuania  
 E-mail: viktorija.ivleva@hi.lt

Received 10 August 2018,  
 accepted 12 September 2018