

Darbuotojų saviorganizacijos dirbant nuotoliniu būdu analizė Lietuvos organizacijose

Įvadas

Šių dienų situacija ir darbo rinka yra unikalios, dėka sparčios informacinių technologijų plėtros, nuotoliniu būdu pastaraisiais metais dirba didžiausias skaičius darbuotojų. Tyrimuose matoma, kad pandemijos piko metu Lietuvoje nuotoliu dirbo vidutiniškai 40 proc. darbuotojų, šis skaičius išaugo nuo vos 13 proc., kurie buvo 2017 m. (Stankevičienė ir Grincevičienė, 2021). Tačiau vos prieš ketverius metus mažai kas galėjo pagalvoti, kad darbuotojai įpras prie nuotolinio darbo bei įgyto didesnio savarankiškumo. 2019 m. prasidėjus Covid-19 pandemijai didelė dalis darbo rinkos buvo priversta išmokti dirbti nuotoliniu būdu, nes tai buvo vienintelis saugus darbo organizavimo būdas norint apsaugoti aplinkinius ir neleisti virusui plisti. Tuo pačiu, tai buvo labai naudinga organizacijoms, kurios planavo darbuotojus skatinti dirbti nuotoliu ar hibridiniu būdu, nes aplinkybėse, kuriose nėra kito pasirinkimo, esi priverstas išmokti dirbti tokiu būdu, kokį lemia aplinkos sąlygos.

Saviorganizacija iš pirmo žvilgsnio gali pasirodyti gana paprasta ir paplitusi darbo organizavimo forma, kuri turėtų būti išsamiai analizuota moksliniuose darbuose, tačiau, atliekant literatūros analizę, pastebėta, jog yra priešingai. Saviorganizacija dažniau aprašoma ir minima kalbant apie biologinius veiksmus ir retai – kalbant apie asmenų ir darbuotojų veiksmų saviorganizaciją. Todėl, tik nedaugelis mokslininkų saviorganizaciją sieja su nuotoliniu darbu, tačiau esama tokių straipsnių, kurie aptaria šį šį darbe – Stankevičienė ir Grincevičienė (2021), Acienė (2020), Tavares (2017), Eseryel, Crowston ir Heckman (2020), Žukova ir Šiokajė (2021). Darbuotojas savo veiklą saviorganizacija turi užsiimti nuo savarankiško rutininių darbų organizavimo, planavimo, sprendimų priėmimo iki savo individualių poreikių paisymo, nes, dirbant nuotoliniu būdu, daliai žmonių sudėtinga nubrėžti tikslas ribas tarp asmeninio gyvenimo ir darbo, ir šis skirstymas vargina. Tačiau saviorganizacija turi labai daug patrauklių savybių: darbuotojai turi daugiau individualumo, savarankiškumo ir organizacijos lygmens sprendimų priėmimo galių, kurias neretai darbuotojai vertina labai pozityviai ir kaip didelį privalumą darbinėje veikloje.

Šiame darbe siekiama išanalizuoti darbuotojų nuotolinio darbo ir saviorganizacijos ypatybes Lietuvos organizacijose. Nustatyti ar tikrai darbuotojai užsiima saviorganizacija dirbant distanciniu būdu, nes literatūroje šios sritys labai retai analizuojamos kartu ir įvardinamos jų sąsajos. Taip pat, pateikti išvadas šia tema, bei rekomendacijas organizacijoms siekiančioms paskatinti darbuotojus tuo užsiimti.

Darbo tikslas – išanalizuoti darbuotojų saviorganizaciją dirbant nuotoliniu būdu Lietuvos organizacijose.

Darbo objektas – Lietuvos organizacijų darbuotojų saviorganizacija dirbant nuotoliniu būdu.

Tyrimo problema – darbuotojų galimybės saviorganizuotis dirbant nuotoliniu būdu Lietuvos organizacijose.

Darbuotojų saviorganizacijos dirbant nuotoliniu būdu teorinė analizė

Saviorganizacijos sąvoka dažniausiai yra randama ir naudojama analizuojant procesus biologijoje, kurių metu skirtingų komponentų sistemos sudaro stabilias struktūras su daugybe interaktyvių jungčių, kurios perduoda energiją, medžiagas ir informaciją įvairiais mazgų taškais. Savaimė besiorganizuojančios sistemos formuojasi be jokios pagrindinės intencijos (Chertow, Ehrenfeld, 2012). Tačiau ši sąvoka kaip būtent darbuotojų saviorganizacija yra ypatingai svarbi moderniam pasaulyje, tai yra šiuolaikiškos, stiprios organizacijos pagrindas, nes

tai greitina kūrybinį mąstymą, naujas struktūras ir idėjas (Buck ir Endenburg, 2010). Hudson (2005; cit. iš Grumadaitė, 2018) saviorganizaciją darbe apibrėžia, kaip sistemų mokėjimą, su mažu aplinkos įsitraukimu, kurti ir vystyti naujas tvarkas, organizacijos formas. Taip pat, svarbu pabrėžti, kad saviorganizacija „formuojasi kaip iš apačios į viršų nukreiptų iniciatyvų rezultatas, padedantis paprasčiau suvaldyti aplinkos kompleksiskumą ir savu laiku lanksčiau, kokybiškiau ir konkurencingiau prisitaikyti prie kintančių aplinkos sąlygų.“ (Grumadaitė ir Jucevičius, 2017).

Saviorganizacija, kaip organizacijų struktūrizavimo būdas, turi daug patrauklių savybių. Ji suteikia darbuotojams daugiau individualumo, savarankiškumo ir organizacijos lygmens sprendimų priėmimo galių. Jei būtų turima tikslų įrodymų apie sėkmę (arba nesėkmę) didinant darbuotojų įsitraukimą, lygiateisiškumą įgijimą ar produktyvumą, tai galėtų paskatinti platesnį tokios praktikos pritaikymą (Martela, 2019). Taip pat, saviorganizacija skatina kūrybiškumą, pagreitina prisitaikymą prie pokyčių, skatina lyderystę bei savidiscipliną. Tačiau, jei organizacija nori pereiti prie saviorganizacijos kaip pagrindinės darbo organizavimo priemonės, būtinas kruopštus įgyvendinimo planavimas, naujų koncepcijų mokymasis. Iš pradžių diegiant šią struktūrą gali būti sudėtingiau tiems darbuotojams, kurie nėra įpratę dalytis atsakomybe už nesudėtingų sprendimų priėmimą (Buck ir Endenburg, 2010). Lee ir Edmondson (2017) siūlo pereinant prie saviorganizacijos naudoti radikalius metodus, decentralizuoti valdžią ir pašalinti hierarchinį atskaitomybės ryšį tarp vadovo ir pavaldinio.

Saviorganizacija gali būti individualiu ir grupės lygmeniu. Individuali saviorganizacija – tai, kai kiekvienas darbuotojas individualiai sprendžia iškilusias problemas ir renka jų sprendimo būdus, siekiant įgyvendinti projektą, o grupės saviorganizacija – kai darbuotojų atsakomybės ir galia yra paskirstomos ir visi yra atsakingi už projekto sėkmę (Eseryel, Crowston ir Heckman, 2020).

Šiais greitai besivystančių informacinių technologijų laikais, kalbant apie darbo organizavimo vietą ir būdą, neretai kyla klausimas, ar jis bus vykdomas kontaktiniu ar nuotoliniu būdu. Darbuotojų neberiboja laikas, erdvė ar vieta, nes dažniausiai visada ir visose vietose jie turi prieigą dirbti. Tai galima apibrėžti kaip darbo erdvę, kuri yra nutolusi nuo organizacijos biuro (Nekrošienė ir Butkevičienė, 2016). Shin, Sheng ir Higa (2000; cit. iš Nekrošienė ir Butkevičienė, 2016) pastebi, jog vis dar nėra sutarta dėl vieningo nuo biuro nutolusios darbo vietos reiškinio apibūdinimo, nėra vienos vartotinos sąvokos. Tačiau visų jų idėja yra ta pati – tai darbas, kuris turi būti atliktas tam tikroje vietoje, bet ne vietoje, į kurią darbuotojas turi reguliariai eiti ir joje dirbti (Tavares, 2017).

Nuotolinio darbo organizavimo forma pradėjo plisti septintajame dešimtmetyje Jungtinėse Amerikos Valstijose, kai prasidėjo naftos krizė. Buvo paskaičiuota, kad, jei kas septintas darbuotojas dirbtų iš namų, JAV nebereikėtų importuoti naftos (Tavares, 2017). Tačiau nuotolinis darbas ir jo organizavimas tuo metu buvo kitoks. Septintajame dešimtmetyje žmonės neturėjo tokių pažangių technologijų kaip dabar, todėl į namus nešdavosi įvairius dokumentus ir dirbdavo su jais, o tokią darbo formą sudėtinga pritaikyti kai kurioms specialybėms. Nuotolinio darbo atsiradimo priežastis ir galimybes pirmasis pradėjo tyrinėti Jack Nilles, 1972 m., dar vadinamas „teledarbo tėvu“. Jis inspiravo daugelį kitų mokslininkų domėtis ir tyrinėti šį reiškinį (Nekrošienė ir Butkevičienė, 2016).

Nesudėtinga pastebėti, kad vis dažniau renkama dirbti nuotoliniu būdu. Nuo 2005 m. iki 2019 m. reguliarius nuotolinis darbas išaugo 216 % (Global Workplace Analytics, 2020), net prieš pandemiją vien Jungtinėse Amerikos Valstijose nuotoliniu būdu dirbo 5,7 milijono darbuotojų, tai sudaro 4,1 % JAV darbuotojų (Global Workplace Analytics, 2019). Tuo laikotarpiu nuotolinis darbas buvo darbuotojų ar darbdavių laisvas pasirinkimas. Tokį darbo organizavimo būdą dažniausiai rinkdavosi asmenys, dirbantys savo pačių įmonėse (Eurostat, 2018). Tačiau, prasidėjus karantinui, susiformavo palankesnės sąlygos taikyti nuotolinio darbo formą, todėl pandemijos piko metu net 69 % JAV darbuotojų dirbo nuotoliniu būdu (State of the Remote Workforce, Global Workplace Analytics ir OwlLabs, 2020). Taip pat, pastebima, kad didesnė dalis darbuotojų dirbančių nuotoliniu būdu yra moterys (Eurostat, 2021). Apklausoje 77 % respondentų sutinka, kad po COVID-19 sąlygotų ribojimų, jie jaustųsi laimingesni, jei galėtų dirbti iš namų (Owl Labs, 2021).

Nors nuotolinis darbas Lietuvoje nėra naujovė, tačiau 2020 m. kovo mėn. prasidėjus pirmajam karantinui šią darbo formą reikėjo pritaikyti dideliame darbuotojų kiekiui ir gana greitai, nes tuo metu tai buvo saugiausia darbo forma. „Bitė Lietuva“ 2020 m. balandžio mėnesio pabaigoje atliko tyrimą apie nuotolinį darbą Lietuvoje. Jo duomenimis Lietuvoje 40 % darbuotojų pirmojo karantino metu dirbo nuotoliniu būdu, tačiau tokį darbo organizavimo būdą dažniausiai rinkosi 26–45 metų apklaustieji su aukštuoju išsilavinimu ir gyvenantys didmiesčiuose. Didžioji dalis šios apklausos respondentų nuotolinį darbą norėtų tęsti ir karantinui pasibaigus, nes, jų teigimu, sugaištama mažiau laiko vykstant į darbą (taip teigė 68 % apklaustųjų) ir sutaupoma pinigų (52 %).

Prieš pandemiją atlikti tyrimai rodė, kad maždaug 80% darbuotojų norėtų dirbti nuotoliniu būdu bent dalį darbo savaitės (Global Workplace Analytics, 2019). Kyla klausimas kiek darbuotojų galės tęsti nuotolinį/hibridinį darbą pasibaigus pandemijai. „Global Workplace Analytics“ prezidentė Kate Lister (2021) prognozuoja, jog 25–30 % JAV darbuotojų dirbs, bent vieną dieną per savaitę, iš namų pasibaigus pandemijai. Dalis darbuotojų sutiktų, jei jų alga šiek tiek sumažėtų, bet jie turėtų galimybę dirbti nuotoliniu būdu. Taip pat, pastebima, kad darbuotojai, kurie paprasčiau prisitaikė prie nuotolinio darbo, geba dirbti savarankiškai, organizuoti darbą.

Darbas nuotoliniu būdu, kaip ir bet kas kitas, turi teigiamų ir neigiamų ypatumų. Kai kurių autorių požiūriai skiriasi: tie patys vienus įvardyti kaip nuotolinio darbo privalumus, kitų – laikomi trūkumais. Kaip nuotolinio darbo plusus Allen, Golden ir Scockley (2015) išskiria didesnę pasitenkinimą darbu, organizacinį įsipareigojimą, sumažėjusį stresą, geresnius darbo rezultatus, atlyginimą ir karjeros potencialą. Tavares (2017) pabrėžia, kad nuotolinis darbas teikia geresnę balansą tarp buvimo namuose ir darbe, padidėja darbuotojo lankstumas, autonomija, sutrumpėja kelionės į darbą ir atgal laikas, taip pat padidėja produktyvumas. Šiam teiginiui taip pat pritaria Beauregard, Basile ir Canónico (2019). Vilniaus universiteto mokslininkai atliko tyrimą ir pastebėjo, kad darbovietės, kurios leidžia dirbti nuotoliniu būdu, padidina darbuotojo įsipareigojimo jausmą organizacijai, padidėja pareigos ir atsakomybės jausmas. Darbuotojai jaučiasi skolingi įmonei, nes ji jiems suteikė lankstesnį darbo grafiką (Stankevičienė ir Grincevičienė, 2021). Čekijos mokslininkas Beno (2021) atliko meta analizę, kurioje lyginami 20 straipsnių, kuriuose išskiriami nuotolinio darbo plusai ir minusai. 55 % straipsnių autorių išskyrė lankstumą kaip nuotolinio darbo pranašumą, 65% – produktyvumą ir efektyvumą, 40 % – didesnę pasitenkinimą darbu, 20% trumpesnę kelionės į ir iš darbo trukmę.

Nepaisant to, kad vis daugiau žmonių mato lanksčių darbo sąlygų naudą, beveik pusė įmonių visame pasaulyje (44 %) vis dar neleidžia dirbti nuotoliniu būdu. Žinoma, vien todėl, kad įmonės teigia, kad leidžia dirbti nuotoliniu būdu, dar nereiškia, kad jos to laikosi, todėl tokių įmonių tikrasis skaičius gali būti dar didesnis (Owl Labs, 2021). Sprendimą riboti nuotolinį darbą gali lemti tokio darbo organizavimo metodo trūkumai. Dirbant nuotoliniu būdu mažėja vadovo parama, kyla dirbančiųjų streso lygis, didėja socialinė izoliacija, greičiau pervargstama, sutrinka pusiausvyra tarp darbo ir asmeninio gyvenimo (Stankevičienė ir Grincevičienė, 2021). Taip pat didėja neigiamas poveikis komandiniam darbui, kuo ilgiau dirbama nuotoliniu būdu, tuo labiau mažėja pasitenkinimas darbu, tampa sudėtinga nubrėžti ribas tarp darbo ir laisvalaikio (Beauregard, Basile, ir Canónico 2019). Ankščiau minėto Čekijos mokslininko Beno (2021) atliktoje straipsnių meta analizėje 35 % jų išskiriamas padidėjęs konfliktų skaičius su bendradarbiais ir šeimos nariais, 25 % – išaugęs stresas, depresija, izoliacijos jausmas.

Analizuojant saviorganizaciją ir nuotolinį darbą galima pastebėti, jog ne kiekvienas žmogus tai geba, reikia turėti tam tikras savybes. Mokslininkai atliko empirinį tyrimą, pandemijos laikotarpiu, kurio metu apklausė virš 400 darbingo amžiaus žmonių (18–64 metų), kurie turi darbinių santykių, ir buvo nustatyta, kad teigiamą poveikį nuotolinio darbo rezultatams turi asmeniniai darbuotojo sugebėjimai dirbti nuotoliniu būdu (Stankevičienė ir Grincevičienė, 2021). Dirbti nuotoliniu būdu ir prie jo prisitaikyti yra paprasčiau žmonėms, kurie moka saviorganizuoti darbą (Acienė, 2020) – geba dirbti savarankiškai, laikytis disciplinos, organizuoti laiką, užduotis, jų vykdymą, užsibrėžti ir laikytis tikslų (Stankevičienė ir Grincevičienė, 2021). Darbuotojas turi išmanyti savo poziciją darbovietėje, žinoti kokius darbus turi atlikti, nes dirbant nuotoliniu būdu sudėtingiau tikrinti procesus (Tavares, 2017). Dirbant saviorganizuojančioje grupėje nuotoliniu būdu, komandos nariai savo kasdienes užduotis atlieka ne vadovaudamiesi kieno nors nurodymais, o bendrais darbo modeliais ir bendromis normomis, kaip dirbti ir kas yra aukštos kokybės darbas, kuris yra priimtinas tos grupės nariams (Eseryel, Crowston ir Heckman, 2020). Taip pat, darbuotojas turi būti stiprus emociškai ir mokėti atskirti darbą nuo asmeninio gyvenimo, mokėti valdyti darbo intensyvumą (Stankevičienė ir Grincevičienė, 2021). Struktūrizavimo teorija rodo, kad savarankiškai besitvarkančiose virtualiose komandose turėtų būti atsižvelgiama į struktūrą (t. y. taisykles ir išteklius) ir veiksmus šiose komandose bei kaip jie yra tarpusavyje susiję. Struktūra svarbi, nes bendros struktūros kūrimas leidžia komandos nariams nustatyti, kaip prisidėti prie bendro komandos tikslo ir taip pasiekti komandos sėkmę. Tokiu būdu struktūra gali pakeisti įprastą lyderystę tiek, kiek ji nukreipia individų veiksmus link norimų grupės rezultatų (Eseryel, Crowston ir Heckman, 2020).

Darbuotojų saviorganizacijos dirbant nuotoliniu būdu analizė Lietuvos organizacijose

Buvo pasirinkta atlikti kiekybinį tyrimą, naudojant anketinę, anoniminę apklausą. Anketinė apklausa buvo vykdoma internetu, tokiu būdu paprasčiau ja dalintis ir apklausti didesnę kiekį žmonių. Sukurta anketa buvo patalpinta apklausų rengimui ir vykdymui skirtoje platformoje – www.forms.office.com, kuri pasirinkta dėl nesudėtingo apklausos rengimo ir vykdymo būdo. Anketą sudarė 12 uždaro tipo klausimų, kuriais norima sužinoti informaciją apie respondentų darbo nuotoliniu būdu organizavimą. Klausimai buvo sudaryti remiantis teorinėje analizės dalyje skirtingų autorių išskirtais nuotolinio darbo ir saviorganizacijos ypatumais.

Siekiant įvertinti vidinį kiekybinės anketos patikimumą buvo naudojamas Cronbach alpha koeficientas. Jis apskaičiuotas remiantis atsakymų įvairove ir rezultatų suderinamumu, o vertinama kaip „patikima“, jei $\alpha > 0,5$ (Gaižauskaitė ir Mikėnė, 2014). Šiame tyrime neįtraukti demografinių rodiklių $\alpha=0,771$, todėl galima teigti, kad anketos patikimumas atitinka reikalavimus ($0,771 > 0,5$) ir klausimai yra validūs (de Vaus, 2002; Nardi, 2006; Babbie, 2007 ir kt.; cit iš Gaižauskaitė ir Mikėnė, 2014).

Norint apskaičiuoti kiek darbuotojų Lietuvoje yra dirbę nuotoliniu būdu, galime remtis anksčiau minėtu „Bitė Lietuva“ 2020 m. balandžio mėn. pabaigoje atliktu tyrimu apie nuotolinį darbą Lietuvoje, kurio duomenimis 40 % darbuotojų Lietuvoje pirmojo karantino metu dirbo nuotoliniu būdu. Remiantis SoDra (2022) duomenimis, 2021 m. Lietuvoje buvo apdrausti 1455 000 darbuotojai. Galime daryti prielaidą, kad pastaraisiais ataskaitiniais metais Lietuvoje nuotoliniu būdu dirbo 582 000 darbuotojų ($1455000 \times 40/100$). Tyrimo imtis skaičiuota naudojant tam skirtą programą – „RoaSoft“. Tikimybės rodiklis pasirinktas 95 %, paklaida – 7 %. Reikalingas imties dydis yra 196 respondentai.

Toliau aptariamos tiriamosios imties socialinės-demografinės charakteristikos. Norint sužinoti daugiau informacijos apie respondentus, buvo užduoti klausimai apie demografinius veiksnius: lytį, amžių, išsilavinimą, šeiminių padėčių, sektorių, kuriame dirbama, sritį ir pareigas. Duomenys apdoroti ir išanalizuoti. Apklausos tyrime dalyvavo 196 respondentai, iš kurių – 72 proc. moterys ir 28 proc. vyrai. Šis netolygus respondentų skirtumas pagal lytį tolimesnei analizei neturi įtakos.

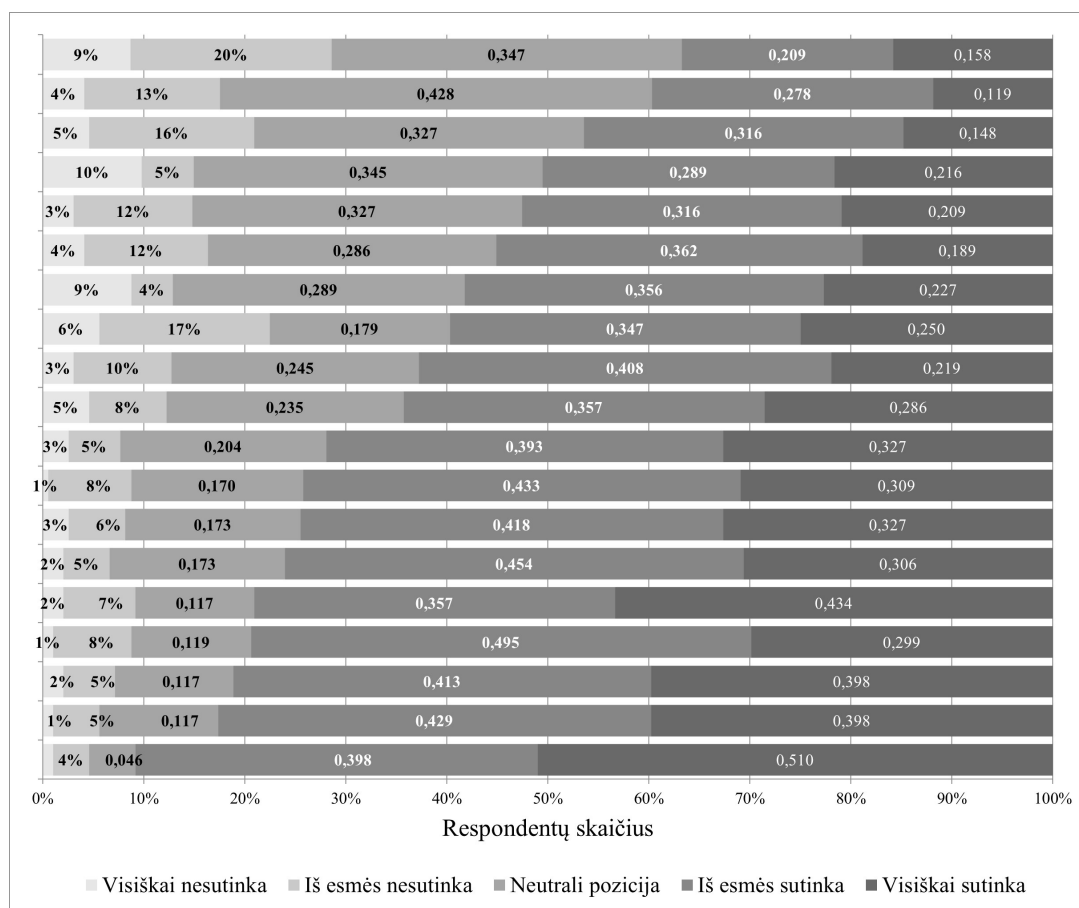
Galime pastebėti, kad tyrime aktyviausiai dalyvavo jaunimas; jų anketų šiek tiek daugiau nei dvigubai lyginant su kitų amžiaus grupių dalyviais ir jos sudaro 58,2 % visų anketų. Mažiausiai aktyvi grupė buvo penktoji grupė, tai vos 1 % užpildytų anketų. Iš duomenų galima matyti, kad didžioji dalis respondentų – 69,4 %, yra įgiję aukštąjį išsilavinimą, 29,1 % – vidurinį ir vos 1,5 % respondentų turi pagrindinį ir profesinį išsilavinimą. Kitame klausime respondentai turėjo pažymėti pasirinkti, kuriai grupei pagal šeiminių padėčių save priskiria. Beveik pusė atsakiusių gyvena poroje – 41,3 proc. respondentų, 20,9 proc. yra vieniša/s, nedaug atsiliko poroje ir su vaiku/ais esantys asmenys – 19,4 proc. Visi respondentai dirba organizacijose, todėl toliau pateikti klausimai buvo susiję su jų darbovietėmis. Pirmajame klausime buvo prašoma pažymėti, kokiame sektoriuje dirba respondentas. Matyti, kad daugiausiai respondentų dirba privačiame sektoriuje (75,6 proc.), 22,4 proc. – valstybiniame ir vos 2 proc. dirba nevyriausybinėse organizacijose. Sekantis pateiktas tyrimo klausimas – kokioje srityje dirba respondentas. Pasitelkiant statistikos departamento duomenis buvo pasirinktos dešimt, didžiausių darbuotojų skaičių 2021 m. Lietuvos darbo rinkoje turinčios sritys. Didžiausia dalis atsakiusių (29,1 %) dirba administracinėje ir aptarnavimo srityje, antra pagal dydį grupė (19,9 %) – prekybos srityje. Mažiausiai respondentų dirba apgyvendinimo ir maitinimo paslaugų srityse ir žemės ūkyje; abejose po 1,5 %. Paskutiniuoju, demografiniu klausimu, buvo siekiama sužinoti, kokias pareigas užima respondentas. Tyrime daugiausiai dalyvavo specialistų – 41,3 proc., gana panašus vadovų skaičius – 19,9 proc., vadybininkų – 16,2 proc. ir darbininkų – 14,8 proc. Mažiausiai respondentų dirbo aptarnavimo srityje – 8 proc.

Statistinei duomenų analizei atlikti naudota SPSS Statistics (20) programinė įranga ir MS Excel (2016) kompiuterinė programa. Buvo pasirinkta naudoti aprašomąją duomenų statistiką, procentiniais dažniais (proc.) nagrinėjant požymių pasiskirstymą pasirinktoje imtyje. Analizuojant ryšį ir jo stiprumą tarp kintamųjų, buvo naudotas Spearman koreliacijos koeficientas (r). Jei $0 < r \leq 0,3$, duomenys yra silpnai priklausomi, jei $0,3 < r \leq 0,8$, vidutiniškai priklausomi, jeigu $0,8 < r \leq 1$, duomenys yra stipriai priklausomi. Taip pat, reikia patikrinti ar koreliacija yra statistiškai reikšminga. Koreliaciją galima laikyti statistiškai reikšminga, kai $p < \alpha$, o statistiškai nereikšminga, kai $p \geq \alpha$, šiuo atveju $\alpha=0,05$ (Pukėnas, 2009). Gauti duomenys pateikiami naudojant diagramas.

Analizuojant darbuotojų saviorganizaciją nuotoliniu būdu tyrimo dalyje buvo norima penkių balų Likerto skalėje nuo „Visiškai nesutinku“ iki „Visiškai sutinku“ įvertinant išsiaiškinti, kokias kompetencijas/ savybes naudoja ir kokias veiklas vykdo respondentai saviorganizuodami darbą nuotoliniu būdu (žr. 1 pav.). Šie teiginiai taip pat buvo suformuluoti remiantis šio tyrimo teorinėje dalyje surinkta informacija apie saviorganizacijai

būdingus bruožus. Analizuojant gautus rezultatus nustatyta, kad daugiausiai respondentų sutinka su tuo, kad jie savarankiškai planuoja savo veiklą ir darbus (iš esmės sutinka ir visiškai sutinka 91 proc. $V = 4,36$; $MD = 5,0$), savarankiškai priima rutininius ir paprastus sprendimus (iš esmės sutinka ir visiškai sutinka 83 proc. $V = 4,16$; $MD = 4,0$), prisiima atsakomybę už atliekamas veiklas (iš esmės sutinka ir visiškai sutinka 81 proc. $V = 4,12$; $MD = 4,0$), savarankiškai sprendžia iškilusias problemas (iš esmės sutinka ir visiškai sutinka 79 proc. $V = 3,99$; $MD = 4,0$), paiso savo individualių poreikių (iš esmės sutinka ir visiškai sutinka 79 proc. $V = 4,11$; $MD = 4,0$), kūrybiškai mąsto (iš esmės sutinka ir visiškai sutinka 74 proc. $V = 3,98$; $MD = 4,0$). Tuo tarpu mažiausiai buvo sutinkama su tuo, kad respondentas naudoja lyderystę darbui komandoje (iš esmės sutinka ir visiškai sutinka 37 proc. $V = 3,15$; $MD = 3,0$), kad analizuoja konkurencinę aplinką (iš esmės sutinka ir visiškai sutinka 40 proc. $V = 3,30$; $MD = 3,0$), kad inicijuoja pokyčius (iš esmės sutinka ir visiškai sutinka 46 proc. $V = 3,36$; $MD = 3,0$) ir bendradarbiauja su partneriais versle (iš esmės sutinka ar visiškai sutinka 51 proc. $V = 3,47$; $MD = 4,0$).

Tyrimo metu siekta nustatyti sąsajas tarp nuotolinio darbo metu naudojamų kompetencijų bei vykdomų veiklų ir respondentų lyties, amžiaus ir išsilavinimo. Spearmano koreliacijos metodu buvo nustatyti statistiškai reikšmingi ($p < 0,05$) ryšiai, kurie parodė, kad savo individualių poreikių paisymas reikšmingai labiau būdingas jaunesniems asmenims ($r = -0,212$, $p = 0,003 < 0,05$); atsparumas stresui, iškilus galimiems netikėtumams, reikšmingai labiau būdingas jaunesniems asmenims ($r = -0,221$, $p = 0,002 < 0,05$); grįžtamojo ryšio iš kolegų prašymas reikšmingai labiau būdingas jaunesniems asmenims ($r = -0,174$, $p = 0,014 < 0,05$); bendravimas su kolegomis reikšmingai labiau būdingas jaunesniems ($r = -0,193$, $p = 0,007 < 0,05$) ir žemesnio išsilavinimo asmenims ($r = -0,165$, $p = 0,021 < 0,05$); savarankiškas kilusių problemų sprendimas reikšmingai labiau būdingas vyresniems asmenims ($r = 0,146$, $p = 0,042 < 0,05$).



1 pav. Dažniausiai nuotolinio darbo metu naudojamų kompetencijų ir vykdomų veiklų vertinimas

Analizuojant darbuotojų saviorganizaciją, nuotoliniu būdu buvo klausiama, kokią darbo dalį respondentai praleidžia dirbdami nuotoliniu būdu. Didžiausia dalis respondentų (27 proc.) dirba nuotoliniu būdu 1–2 dienas per savaitę, o mažiausia dalis (16,3 proc.) dirba nuotoliniu būdu nuolat. Tyrimo metu siekta nustatyti

sąsajas tarp nuotolinio darbo dažnumo ir respondentų lyties, amžiaus ir išsilavinimo, tačiau visi ryšiai silpnai priklausomi tarpusavyje.

Sekantis tyrimo klausimas apie vietą, kurioje organizuoja darbą nuotoliniu būdu. Šiame klausime buvo galimybė pasirinkti kelis atsakymo variantus, didžioji dauguma – 96,4 proc. atsakiusių namus įvardino kaip vietą, kurioje organizuoja savo nuotolinį darbą, tuo tarpu tokiose vietose kaip kavinės, biblioteka, gamta dirba mažiau nei kas dešimtas. Tyrimo metu siekta nustatyti sąsajas tarp nuotolinio darbo vietos ir respondentų lyties, amžiaus ir išsilavinimo, tačiau jos buvo silpnos.

Tyrimo dalyvių buvo taip pat klausama ar pas juos darbovietėje vyko mokymai prieš pradedant dirbti nuotoliniu būdu ir kokie. Vis gi daugiau nei pusė respondentų, 59,7 proc., pasirinko, kad jų darbovietėje jokie mokymai susiję su darbu nuotoliniu būdu nevyko (žr. 1 pav.). O tuo tarpu kitose organizacijose dažniausiai vyko tokie mokymai kaip technologijų naudojimas (26 proc.) ir laiko planavimas (15 proc.), rečiausiai – darbo ir asmeninio gyvenimo derinimas (9 proc.) ir psichologijos (3 proc.). Siekta nustatyti sąsajas tarp dažniausiai nurodytų mokymų, vykdytų prieš pradedant dirbti nuotoliniu būdu, ir respondentų lyties, amžiaus ir išsilavinimo. Spearmano koreliacijos metodu buvo nustatyti statistiškai reikšmingi ($p < 0,05$) ryšiai, kurie parodė, kad darbo ir asmeninio gyvenimo suderinimo mokymai reikšmingai dažniau vyko moterims ir jaunesnio amžiaus asmenims, tačiau šios sąsajos nebuvo stiprios ($r < 0,3$). Taip pat, technologijų naudojimo mokymai reikšmingai dažniau buvo organizuojami vyresniems asmenims, tačiau ir šiuo atveju sąsaja nebuvo stipri ($r < 0,3$). Tuo tarpu statistiškai reikšmingų sąsajų tarp kitų mokymų ir respondentų lyties, amžiaus ir išsilavinimo nebuvo nustatyta ($p > 0,05$).

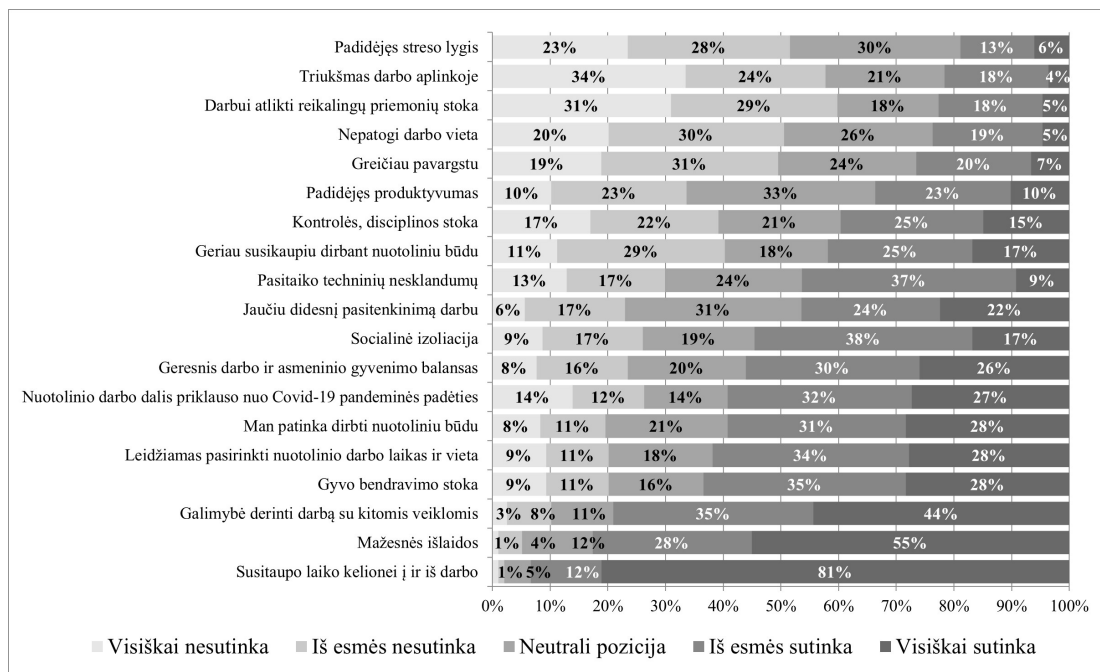
Anketoje toliau sekė klausimai, kuriais buvo siekiama išsiaiškinti respondentų nuomonę skirtingais nuotolinio darbo aspektais (žr. 2 pav.). Aspektai buvo suformuluoti remiantis šio tyrimo teorija. Teorijoje šie aspektai buvo išskirti kaip darbo nuotoliniu būdu naudos, norint juos patvirtinti arba paneigti buvo pateikti respondentams ir prašoma įvertinti penkių balų Likerto skalėje nuo „Visiškai nesutinku“ iki „Visiškai sutinku“. Ryškiausią respondentų sutikimą galime pastebėti pirmame pateikiamame teiginyje – susitaupo laiko kelionei į ir iš darbo (žr. 2 pav.). Su šiuo teiginiu sutinka didžioji dauguma apklaustųjų, 81,1 % visiškai sutinka, 12,2 % iš esmės sutinka ir bendrai tai sudaro net 93,3 % visų apklaustųjų. 4,6 % žmonių yra neutralios nuomonės apie šį teiginį ir 2 % nesutinka. Apskaičiavus šios kategorijos teiginių vidurkį pastebėta, kad atsakymų vidurkio pasiskirstymas yra tolygus. Taip pat iš medianos matome, kokie yra vidutiniai respondentų atsakymai į pateiktus konkrečius klausimus, dažniausiai „visiškai sutinka“ pažymėjo teiginyje, kad susitaupo laiko kelionei į ir iš darbo ($V = 4,71$; $MD = 5,0$) ir mažesnės išlaidos ($V = 4,32$; $MD = 5,0$). Poziciją „iš dalies sutinka“ – su geresniu darbo ir asmeninio gyvenimo balansu ($V = 3,51$; $MD = 4,0$), galimybė derinti darbą su kitomis veiklomis ($V = 4,11$; $MD = 4,0$), ir neutrali pozicija dažniausiai žymėta ties teiginiais – padidėjęs produktyvumas ($V = 3,0$; $MD = 3,0$), geriau susikaupiu dirbant nuotoliniu būdu ($V = 3,07$; $MD = 3,0$), ir jaučiu didesnę pasitenkinimą darbu ($V = 3,4$; $MD = 3,0$).

Antroji kategorija – nuotolinio darbo trūkumai. Teorijoje jie buvo išskirti kaip nuotolinio darbo padariniai, kurie darbą padaro sudėtingesniu. Šioje kategorijoje aiškiausiai respondentai pritarė, kad dirbant nuotoliniu būdu juntama gyvo bendravimo stoka, šiam teiginiui visiškai ir iš esmės pritarė 63,8% atsakiusieji, 19,9% tam nepritaria, o 16,3 % yra neutralios pozicijos. Galima prielaida, kad gyvo bendravimo stoką jaučia tie respondentai, kurie dirba nuotoliniu būdu dažniau.

Visgi, ne su visais teorijoje minėtais nuotolinio darbo minusais sutinka apklaustieji. Teiginiui, kad dirbant nuotoliu padidėja streso lygis nepritaria net 51,6 % respondentų, 29,6 % yra neutralios pozicijos. Taip pat, nesutinkama su teiginiu, kad dirbant nuotoliniu būdu yra greičiau pavargstama, taip teigia 49,5 % atsakiusių ir 24 % neutralios pozicijos. Panašių skaičių sulaukė ir teiginiai, jog nuotolinio darbo vieta yra nepatogi, padidėjęs triukšmas darbo aplinkoje, yra nuotoliniam darbui atlikti reikalingų priemonių stoka. Šios kategorijos atsakymų vidurkis taip pat tolygus, o iš medianos matome, kokie yra vidutiniai respondentų atsakymai į konkrečius, pateiktus klausimus, visiško sutikimo respondentai neišreiškė nei vienam klausime. Iš dalies sutinka su gyvo bendravimo stoka ($V = 3,62$; $MD = 4,0$), socialinė izoliacija ($V = 3,37$; $MD = 4,0$), pasitaiko techninių nesklandumų ($V = 3,13$; $MD = 3,0$), kontrolės, disciplinos stoka ($V = 2,98$; $MD = 3,0$). Iš esmės nesutinka su teiginiais – greičiau pavargstu ($V = 2,65$; $MD = 3,0$), nepatogi darbo vieta ($V = 2,58$; $MD = 2,0$), darbui reikalingų priemonių stoka ($V = 2,37$; $MD = 2,0$), triukšmas darbo aplinkoje ($V = 2,34$; $MD = 2,0$).

Sekanti, trečioji, kategorija buvo apie nuotolinio darbo organizavimą. Klausama, ar respondentai turi galimybę pasirinkti nuotolinio darbo laiką ir vietą, šiam teiginiui pritarė 62,3 %. Taip pat buvo klausama, ar nuotolinio darbo dalis priklauso nuo Covid-19 pandemijos padėties, su šiuo klausimu sutiko 59,6 % respondentų.

Ir galiausiai buvo paklausta, ar apklausos dalyviams patinka dirbti nuotoliniu būdu, didžioji dalis išreiškė sutikimą – 59,7 %. Apskaičiavus šios kategorijos teiginių vidurkį pastebėta, kad atsakymų vidurkio pasiskirstymas yra tolygus. Taip pat iš medianos matome, kokie yra vidutiniai respondentų atsakymai į konkrečius klausimus; su visais klausimais respondentai išreiškė sutinkantys iš dalies – kai leidžiamas pasirinkti nuotolinio darbo laikas ir vieta ($V = 3,60$; $MD = 4,0$), kai nuotolinio darbo dalis priklauso nuo Covid-19 pandemijos padėties ($V = 3,46$; $MD = 4,0$), kai patinka dirbti nuotoliniu būdu ($V = 3,60$; $MD = 4,0$).



2 pav. Nuotolinio darbo aspektų vertinimas

Tyrimo metu siekta nustatyti sąsajas tarp respondentų nuotolinio darbo aspektų vertinimo ir respondentų lyties, amžiaus ir išsilavinimo. Spearmano koreliacijos metodu buvo nustatyti statistiškai reikšmingi ($p < 0,05$) ryšiai, kurie parodė, kad:

- Su mažesnėmis išlaidomis reikšmingai dažniau sutiko jaunesni respondentai ($r = -0,190$, $p = 0,008 < 0,05$);
- Padidėjęs produktyvumas ($r = 0,206$, $p = 0,004 < 0,05$) ir galimybė geriau susikaupti ($r = 0,266$, $p = 0,000 < 0,05$) dirbant nuotoliniu būdu reikšmingai labiau būdinga aukštesnio išsilavinimo asmenims;
- Galimybė derinti nuotolinį darbą su kitomis veiklomis reikšmingai labiau būdinga jaunesnio amžiaus ($r = -0,242$, $p = 0,001 < 0,05$) ir žemesnio išsilavinimo asmenims ($r = -0,175$, $p = 0,014 < 0,05$);
- Didesnis pasitenkinimas darbu labiau jaučiamas jaunesnių asmenų ($r = -0,173$, $p = 0,015 < 0,05$);
- Padidėjęs streso lygis reikšmingai labiau būdingas vyresniems asmenims ($r = 0,141$, $p = 0,049 < 0,05$);
- Greitesnis pavargimas reikšmingai labiau būdingas žemesnio išsilavinimo asmenims ($r = -0,164$, $p = 0,022 < 0,05$);
- Triukšmas darbo aplinkoje reikšmingai labiau jaučiamas jaunesnio amžiaus asmenų ($r = -0,162$, $p = 0,02408 < 0,05$);
- Gyvo bendravimo stoka reikšmingai dažniau būdinga žemesnio išsilavinimo asmenims ($r = -0,141$, $p = 0,049 < 0,05$);
- Kontrolės ir disciplinos stoka reikšmingai labiau būdinga jaunesniems ($r = -0,221$, $p = 0,002 < 0,05$) ir žemesnio išsilavinimo asmenims ($r = -0,247$, $p = 0,033 < 0,05$);
- Dirbti nuotoliniu būdu reikšmingai labiau patinka jaunesniems asmenims ($r = -0,147$, $p = 0,041 < 0,05$).

Pagrindinis šio tyrimo tikslas yra išsiaiškinti, ar nuotolinis darbas yra susijęs su darbuotojų saviorganizacija ir ar dirbant nuotoliniu būdu darbuotojai naudoja kompetencijas ir savybes būdingas saviorganizacijai. Naudojant Spearmano koreliacijos metodą visi teiginiai apie nuotolinį darbą buvo lyginti su saviorganizacijos savybėmis/kompetencijomis, dauguma teiginių buvo statistiškai reikšmingi ($p < 0,05$) ryšiai, tačiau dalis jų buvo tik silpnai priklausomi vienas nuo kito, kita dalis buvo nustatyta, kad yra vidutiniškai priklausomi:

- Labiausiai vertinamas nuotolinio darbo privalumas, laiko sutaupymas kelionei į ir iš darbo, koreliuoja su savo veiklos ir darbų planavimas ($r=0,311$, $p<0,05$).
- Didesnį produktyvumą dirbant nuotoliniu būdu jaučia darbuotojai, kurie užsiima savikontrolė ($r=0,323$, $p<0,05$) ir nuolatinį kokybės gerinimu ($r=0,314$, $p<0,05$).
- Geriau susikaupia dirbant nuotoliniu būdu asmenys, kurie siekia nuolat gerinti kokybę ($r=0,375$, $p<0,05$) užsiima savikontrolė ($r=0,356$, $p<0,05$).
- Geresnį darbo ir asmeninio gyvenimo balansą jaučia darbuotojai, kurie yra linkę planuoti savo veiklas ir darbus ($r=0,304$, $p<0,05$), patenka savo individualius poreikius ($r=0,419$, $p<0,05$) nestresuoja dėl galimų netikėtumų ($r=0,349$, $p<0,05$) savikontroliuoja darbus ($r=0,400$, $p<0,05$); ir yra lankstūs prisitaikyti prie verslo aplinkos ($r=0,397$, $p<0,05$).
- Darbuotojai, kurie teigiamai vertina galimybę derinti darbą su kitomis veiklomis yra iš esmės saviorganizuojant planuoti savo veiklas ir darbus ($r=0,325$, $p<0,05$), taip pat yra linkę nestresuoti dėl galimų netikėtumų ($r=0,340$, $p<0,05$), užsiima savikontrolė ($r=0,314$, $p<0,05$), lanksčiai prisitaiko prie verslo aplinkos ($r=0,313$, $p<0,05$) ir patenka savo individualius poreikius ($r=0,335$, $p<0,05$).
- Jaučia didesnį pasitenkinimą darbu tie darbuotojai, kurie nestresuoja dėl galimų netikėtumų ($r=0,374$, $p<0,05$), linkę užsiimti savikontrolė ($r=0,339$, $p<0,05$), lanksčiai prisitaiko prie verslo aplinkos ($r=0,367$, $p<0,05$), patenka savo individualius poreikius ($r=0,320$, $p<0,05$).
- Mažesnį streso lygį jaučia darbuotojai, kurie iš esmės nėra linkę stresuoti ($r=-0,401$, $p<0,05$) yra lankstūs prisitaikymui prie verslo aplinkos ($r=-0,360$, $p<0,05$), nuolat gerina kokybę ($r=-0,302$, $p<0,05$).
- Nuotoliniu būdu patinka dirbti žmonėms, kurie pasižymi tokiais saviorganizacijos bruožais kaip kūrybiškas mąstymas ($r=0,335$, $p<0,05$), nuolatinis kokybės gerinimas ($r=0,332$, $p<0,05$), savo veiklos ir darbų planavimas ($r=0,371$, $p<0,05$), savo individualių poreikių patenkinimas ($r=0,370$, $p<0,05$), nestresavimas dėl galimų netikėtumų ($r=0,407$, $p<0,05$), savikontrolė ($r=0,452$, $p<0,05$), lankstus prisitaikymas prie verslo aplinkos ($r=0,459$, $p<0,05$).

Išvados

Apžvelgus mokslinę literatūrą nustatyta, kad dirbant nuotoliniu būdu darbuotojai yra neišvengiamai skatinami užsiimti saviorganizacija organizacijose. Tyrejai nurodo daugybę argumentų, kodėl darbuotojų saviorganizacija gali padėti organizacijoms realizuoti savo žmogiškųjų išteklių potencialą.

Šiuo tyrimu buvo siekiama išsiaiškinti, ar darbuotojų saviorganizacija nuotolinio darbo aplinkoje gali padėti įveikti įmonių valdymo iššūkius. Svarbu nepamiršti, kad saviorganizacija, kaip procesas, neturėtų būti savaimė suprantamas dirbant nuotoliniu būdu ir neretai klaidingai suvokiamas darbdavių, nes saviorganizacijos turi būti mokoma ir lavinama. Tačiau negalima leisti patiems užsiimti saviorganizacijos klausimais, susijusiems su grupinės veiklos organizavimu ir įmonei svarbių sprendimų priėmimu konkurencinėje aplinkoje. Todėl galima teigti, kad nuotoliniu būdu dirbančių įmonių vadovams gali prireikti daugiau pastangų ir darbo norint darbuotojams leisti savarankiškai saviorganizuoti įmonės valdymo procesus. Tačiau būtina nepamiršti, kad norint pereiti prie saviorganizacijos, kaip pagrindinės darbuotojų organizavimo formos, reikia sudaryti aiškų ir nuoseklų veiksmų planą, kaip pereiti prie tokio darbo, ir nepamiršti mokyti darbuotojus naujos koncepcijos ypatumų ir valdymo. Apžvelgus mokslinę literatūrą apie darbuotojų savarankiškumą dirbant nuotoliniu būdu, nustatyta, kad nuotolinis darbas yra neatsiejama modernaus pasaulio dalis, ypač pandemijos laikotarpiu. Nors šis reiškinys nagrinėjamas jau 50 metų, tačiau tam nėra priimtas vieningas apibūdinimas, nors visų tyrinėtojų sąvokos prasmė ta pati. Vis dažniau darbuotojai renkasi dirbti nuotoliniu būdu, ši tendencija pastebėta ir iki pandemijos pradžios, kuri, žinoma, nuotolinį darbą dar labiau išpopuliarino ir paskatino žmones jį išbandyti. Taigi nieko keisto, kad po pandemijos didžioji dalis darbuotojų norėtų tęsti tokią darbo organizavimo formą bent dalinai, nes ji suteikia įvairių naudų nuo laiko taupymo keliaujant į ir iš darbo, iki geresnio darbo ir asmeninio gyvenimo balanso.

Atlikus kiekybinį tyrimą patvirtinti ir paneigti literatūros analizėje skirtingų autorių pateikti saviorganizacijos ir nuotolinio darbo privalumai bei trūkumai. Nustatyta, kad darbuotojų saviorganizacija dirbant nuotoliniu būdu labiausiai išvystyta individualiu lygmeniu, kas leidžia darbuotojams pasiekti asmeninio gyvenimo ir darbo balansą ir didesnį pasitenkinimą darbu. Todėl darbų dalis, susijusi su sprendimų priėmimu individualiu lygmeniu, gali būti deleguota darbuotojams saviorganizuoti patiems, dirbant nuotoliniu būdu. Galima teigti, kad Lietuvos įmonių darbuotojai, dirbantys nuotoliniu būdu, savarankiškai organizuoja savo individualų darbo

laiką, vietą, veiklą, siekdami aukštesnio produktyvumo ir kokybės, siejamų su aukštais darbo ir asmeninio gyvenimo derinimo ir pasitenkinimo darbu rodikliais bei nenoru atsakyti nuotolinio darbo. Taip pat nustatyta, kad darbuotojų saviorganizacija grupės lygmeniu, nors ir yra susijusi su nuotoliniu darbu, tačiau nėra pakankamai išvystyta, darbuotojai negeba savarankiškai užsiimti saviorganizacija bendradarbiaujant su klientais, partneriais ir kolegomis grupės lygmeniu. Kaip ir darbuotojų saviorganizacija vadovaujant įmonei konkurencinėje aplinkoje dirbant nuotoliniu darbu nėra pakankamai išvystyta Lietuvos įmonėse, nes nuotoliniu būdu dirbantys darbuotojai labiau rūpinasi savo individualiu darbu nei įmonės reikalais.

Šio darbo naujumas išsiskiria tematika, nes nebuvo rasta literatūros analizėje tyrimų apie saviorganizaciją dirbant nuotoliniu būdu Lietuvos organizacijose. Buvo analizuojamos tik atskiros temos dalys – saviorganizacija ir nuotolinis darbas.

Gauti tyrimo rezultatai gali būti pritaikyti bet kurioje įmonėje, kuri iš dalies ar pilnai organizuoja darbą nuotoliniu būdu.

Tolimesnės darbo plėtojimo kryptys galėtų būti apie darbuotojų saviorganizaciją nuotoliniu būdu grupės ir organizacijos lygmeniu, ir apie tai, kodėl tai nėra būdinga ir kaip tai skatinti.

Literatūra

1. Acienė, E. (2020). Work at Home as Challenge: Mission (Im)possible? *Latvian Christian Academy*, 6, 197–209. Prieiga per internetą: https://kra.lv/wp-content/uploads/2020/10/ZR6-2020-15_Aciene_197-209.pdf
2. Anzola, D., Barbrook-Johnson, P. ir Cano, J. I. (2016). Self-organization and social science. *Comput Math Organ Theory*, 23, 221–257. doi: 10.1007/s10588-016-9224-2
3. Beauregard, T. A., Basile, K. A., ir Canónico, E. (2019). Telework: Outcomes and facilitators for employees. *R. N. Landers: The Cambridge handbook of technology and employee behavior*, 511–543. Cambridge: Cambridge University Press.
4. Beno, M. (2021). The Advantages and Disadvantages of E-working: An Examination using an ALDINE Analysis. *Emerging Science Journal*, 5, 11–20. doi: 10.28991/esj-2021-SPER-02
5. Buck, J. A. ir Endenburg, G. (red.). 2010. The Creative Forces Of Self-Organization. Nyderlandai: Sociocratic Center.
6. Budžytė, A. (2015). Virtualaus darbo bruožai: teoriniai aspektai. *Tiltas į ateitį*, 1(9), 82–86. doi: 10.5755/e01.2029-9346.1.9
7. Celano, K. (2021). *45 WFA + Remote Work Statistics for 2021: Understanding Remote Work Data*. Prieiga per internetą: <https://resources.owlabs.com/blog/remote-work-statistics>
8. Christensen K. E. (red.). (2019). *The New Era of Home-Based Work: Directions and Policies*. New York: Routledge.
9. Gabaglio, E., Jacobs, G., Bonetti, A. ir Plassmann, R. (2002). Framework Agreement on Telework. *Trade union delegation*. Prieiga per internetą: https://resourcecentre.etuc.org/sites/default/files/2020-09/Telework%202002_Framework%20Agreement%20-%20EN.pdf
10. Gaižauskaitė, I. ir Mikėnė, S. (2014). *Socialinių tyrimų metodai: apklausa*. Vilnius: Mykolo Romerio universitetas.
11. Global Workplace Analytics (2021). *Telecommuting Trend Data*. Prieiga per internetą: <https://globalworkplaceanalytics.com/telecommuting-statistics>
12. Grumadaitė, K. (2018). *Saviorganizacija grindžiamų industrinių sistemų formavimosi įgalinimas*. Kaunas: leidykla "Technologija".
13. Grumadaitė, K. ir Jucevičius, G. (2017). Klasterių Lietuvoje radimosi prielaidos: nuo neformalaus bendradarbiavimo iki jo įteisinimo. *Organizacijų vadyba: sisteminiai tyrimai*, 77, 37–56. doi: <https://doi.org/10.1515/mosr-2017-0003>
14. Law, J. (2016). *A Dictionary of Business and Management*. Oxford: Oxford University Press. doi: 10.1093/acref/9780199684984.001.0001
15. Lee, M. Y. ir Edmundson, A. C. (2017). Self-managing organizations: Exploring the limits of less-hierarchical organizing. *Research in Organizational Behavior*, 37, 35–58. Prieiga per internetą: <https://doi.org/10.1016/j.riob.2017.10.002>
16. Lietuvos Respublikos Seimas (2016). *Lietuvos Respublikos darbo kodekso patvirtinimo, įsigaliojimo ir įgyvendinimo įstatymas*. Prieiga per internetą: <https://www.e-tar.lt/portal/lt/legalAct/f6d686707e7011e6b969d7ae07280e89/asr>
17. Mačiūnė, V. (2016). *Socialinių tyrimų metodų taikymas sociologijos krypties moksliniuose straipsniuose Lietuvoje*. Kaunas: Kauno technologijos universitetas.
18. Martela, F. (2019). What makes self-managing organizations novel? Comparing how Weberian bureaucracy, Mintzberg's adhocracy, and self-organizing solve six fundamental problems of organizing. *Journal of Organization Design*, 8(23), 1–23. Prieiga per internetą: <https://doi.org/10.1186/s41469-019-0062-9>
19. Nakrošienė, A. ir Butkevičienė, E. (2016). Nuotolinis darbas Lietuvoje: samprata, privalumai ir iššūkiai darbuotojams. *Filosofija. Sociologija*, 27(4), 364–372. Prieiga per internetą: <https://etalpykla.lituanistikadb.lt/fedora/objects/LT-LDB-0001:J.04~2016~1495197974244/datastreams/DS.002.0.01.ARTIC/content>
20. Narayanan, L., Menon, S., Plaisent, M. ir Bernard, P. (2017). Telecommuting: The Work Anywhere, Anyplace, Anytime Organization in the 21st Century. *Journal of Marketing and Management*, 8(2), 47–54. Prieiga per internetą: <https://gsmi-ijgb.com/wp-content/uploads/JMM-V8-N2-P04-Lakshmi-Narayanan-Telecommuting.pdf>

21. Ozimek, A. (n.d.). *Future Workforce Report 2021: How Remote Work is Changing Businesses Forever*. Prieiga per internetą: <https://www.upwork.com/research/future-workforce-report>
22. Parkinson, D. (2006). *Oxford Business English Dictionary for learners of English*. Oxford: Oxford University Press.
23. Plowman, D. A, Solansky, S., Beck, T. E., Baker, L. ir Kulkarni M. (2007). The role of leadership in emergent, self-organization. *The Leadership Quarterly*, 18(4), 341–356. doi: 10.1016/j.leaqua.2007.04.004
24. Pukėnas, K. (2009). *Kokybinių duomenų analizė SPSS programa: mokomoji knyga*. Kaunas: Lietuvos kūno kultūros akademija.
25. Stankevičienė, A. ir Grincevičienė, N. (2021). Nuotolinis darbas: kas iš jo laimi, kas nukenčia? *Spectrum*, 2(34), 2–7. Prieiga per internetą: <https://www.vu.lt/naujienos/spectrum/nauju-virusu-tyrimai-2021-ruduo>
26. Širokaja, M. J. ir Žukova O. I. (2021). Self-organization and self-control of remote work specialists with different individual typological characteristics during covid-19. *East European Scientific Journal*, 11(75), 66–71. doi: 10.31618/ESSA.2782-1994.2021.5.75.183
27. Tavares, A. I. (2017). Telework and health effects review. *International Journal of Healthcare*, 3(2), 30–36. doi: 10.5430/ijh.v3n2p30
28. Tyrimas apie lietuvių darbą po karantino: kas antras skundžiasi sumažėjusiu produktyvumu, bet džiaugiasi sutaupęs pinigų, (2020). Prieiga per internetą: <https://www.bite.lt/apie/ziniasklaidai/tyrimas-apie-lietuviu-darba-po-karantino>
29. *Work-at-Home After Covid-19 – Our Forecast* (n.d.). Prieiga per internetą: <https://globalworkplaceanalytics.com/work-at-home-after-covid-19-our-forecast>
30. *Working from home in the EU*, (2018). Prieiga per internetą: <https://ec.europa.eu/eurostat/en/web/products-eurostat-news/-/ddn-20180620-1>

Austėja LEONAVIČIŪTĖ

ANALYSIS OF EMPLOYEE SELF-ORGANIZATION BY WORKING REMOTELY IN LITHUANIAN ORGANIZATIONS

Summary

The article analyzes the self-organization of a teleworker that has spread around the world during a pandemic. The aim of this work is to determine whether employees are actually engaged in self-organization by working remotely.

Keywords: remote work, employee self-organization, Lithuanian organizations, self-organization working remotely, teleworking.