

VILNIAUS UNIVERSITETAS
EKONOMIKOS IR VERSLO ADMINISTRAVIMO FAKULTETAS

VADYBOS KATEDRA

ŽMOGIŠKŲJŲ IŠTEKLIŲ VALDYMO PROGRAMA

Gedvinė Pakienaitė

MAGISTRO BAIGIAMASIS DARBAS

NUOTOLINIO DARBO STRESORIŲ POVEIKIS PERDEGIMUI MODERUOJANT STRESO ĮVEIKOS STRATEGIJOMS	THE IMPACT OF REMOTE WORK STRESSORS ON BURNOUT MODERATED BY STRESS COPING STRATEGIES
-----------------------------------------------------------------------------------------------------------	---------------------------------------------------------------------------------------------------------

Magistrantas _____

(parašas)

Darbo vadovas _____

(parašas)

Darbo vadovas: Doc. Dr. Asta Stankevičienė

Darbo įteikimo data:

Registracijos Nr.

Vilnius, 2023

TURINYS

LENTELIŲ, PAVEIKSLŲ IR SANTRUMPŲ SĄRAŠAS.....	4
ĮVADAS.....	6
1. NUOTOLINIO DARBO, DARBE PATIRIAMO STRESO IR PERDEGIMO TEORINIAI ASPEKTAI.....	9
1.1. Nuotolinio darbo teorinis aktualizavimas.....	9
1.1.1. Nuotolinio darbo sąvokos interpretavimas ir elementai.....	9
1.1.2. Nuotolinio darbo iššūkiai.....	13
1.2. Streso darbe teorinis aktualizavimas.....	15
1.2.1. Streso darbe definicija ir jį sukeliančios priežastys (stresoriai).....	15
1.2.2. Streso darbe pasekmės ir įveikos strategijos.....	25
1.3. Perdegimo teorinis aktualizavimas.....	27
1.3.1. Perdegimo sąvokos interpretavimas ir lygių klasifikavimo aspektai.....	27
1.3.2. Perdegimo priežastys.....	30
1.4. Nuotolinio darbo, darbuotojų patiriamo streso ir perdegimo sąsajos.....	32
2. NUOTOLINIO DARBO STRESORIŲ POVEIKIO PERDEGIMUI MODERUOJANT STRESO ĮVEIKOS STRATEGIJOMS TYRIMO METODOLOGIJA.....	36
2.1. Tyrimo tikslas, uždaviniai, konceptualus tyrimo modelis ir hipotezės.....	36
2.2. Tyrimo imtis.....	40
2.3. Tyrimo metodas ir metodika.....	41
2.4. Tyrimo eiga ir organizavimas.....	47
3. NUOTOLINIO DARBO STRESORIŲ POVEIKIO PERDEGIMUI MODERUOJANT STRESO ĮVEIKOS STRATEGIJOMS TYRIMO REZULTATAI IR JŲ APTARIMAS.....	50
3.1. Tyrimo dalyviai.....	50
3.2. Tyrimo kintamųjų aprašomoji statistika.....	52
3.3. Respondentų socialinių – demografinių charakteristikų skirtumų reikšmė nuotolinio darbo stresoriams, perdegimui ir streso įveikos strategijoms.....	55
3.4. Nuotolinio darbo stresorių poveikis perdegimui.....	64
3.5. Streso įveikos strategijų poveikis ryšiui tarp nuotolinio darbo stresorių ir perdegimo....	67
3.6. Rezultatų aptarimas.....	73
IŠVADOS.....	76
REKOMENDACIJOS.....	78
LITERATŪROS IR ŠALTINIŲ SĄRAŠAS.....	79

SANTRAUKA.....	86
PRIEDAI.....	90
1 priedas. Nuotolinio darbo stresorių poveikio perdegimui moderuojant streso įveikos strategijoms anketos pavyzdys.....	90
2 priedas. Cronbach‘s Alpha patikimumo rodikliai.....	97
3 priedas. Kintamųjų normalumo pasiskirstymas atlikus Kolmogorov-Smirnov ir Shapiro-Wilk testus.....	99
4 priedas. Kintamųjų vidurkiai, standartiniai nuokrypiai, bei minimalios ir maksimalios reikšmės.....	100
5 priedas. Respondentų nuomonė apie kintamuosius pagal socialines – demografines charakteristikas.	100
6 priedas. Kintamųjų sąveikų reikšmingumas taikant neparametrinių duomenų Spearman‘s testą.....	116
7 priedas. Regresinės analizės duomenys.....	116
8 priedas. Nuotolinio darbo stresorių poveikis perdegimui moderuojant streso įveikos strategijoms.....	118

LENTELIŲ IR PAVEIKSLŲ SĄRAŠAS

Lentelių sąrašas:

1 lentelė	Nuotolinio darbo terminologija
2 lentelė	Nuotolinio darbo privalumai ir trūkumai
3 lentelė	Streso apibrėžimai
4 lentelė	Streso darbe apibrėžimai
5 lentelė	Stresorių klasifikavimas
6 lentelė	Stresą nuotoliniame darbe sukeltantys veiksniai
7 lentelė	Streso darbe pasekmės
8 lentelė	Perdegimo darbe apibrėžimai
9 lentelė	Moksliniai tyrimai susiję su nagrinėjama problema
10 lentelė	Nuotolinio darbo stresorių klausimynas
11 lentelė	Nuotolinio darbo stresorių klausimynas (Cronbach's Alfa koeficientai)
12 lentelė	Perdegimo sindromo klausimynas
13 lentelė	Perdegimo sindromo klausimynas (Cronbach's Alfa koeficientai)
14 lentelė	Streso įveikos klausimynas
15 lentelė	Streso įveikos klausimynas (Cronbach's Alfa koeficientai)
16 lentelė	Tyrimo klausimyno struktūra
17 lentelė	Respondentų pasiskirstymas pagal demografines charakteristikas
18 lentelė	Aprašomoji duomenų statistika
19 lentelė	Kintamųjų normalumo pasiskirstymas
20 lentelė	Respondentų nuomonė apie kintamuosius pagal lytį
21 lentelė	Respondentų nuomonė apie kintamuosius pagal amžių
22 lentelė	Respondentų nuomonė apie kintamuosius pagal išsilavinimą
23 lentelė	Respondentų nuomonė apie kintamuosius pagal darbo stažą organizacijoje.
24 lentelė	Respondentų nuomonė apie kintamuosius pagal organizacijos dydį
25 lentelė	Respondentų nuomonė apie kintamuosius pagal veiklos sritį
26 lentelė	Respondentų nuomonė apie kintamuosius pagal valandų skaičių dirbant nuotoliniu būdu.
27 lentelė	Kintamųjų sąveikų reikšmingumai
28 lentelė	Nuotolinio darbo streso poveikio perdegimui tiesinės regresinės analizės rodikliai

<i>29 lentelė</i>	Nuotolinio darbo stresorių poveikio perdegimui tiesinės regresinės analizės rodikliai
<i>30 lentelė</i>	Kintamųjų sąveikos koeficientai, kai moderatorius – socialinės paramos streso įveikos strategija
<i>31 lentelė</i>	Kintamųjų sąveikos koeficientai, kai moderatorius – problemų sprendimo streso įveikos strategija
<i>32 lentelė</i>	Kintamųjų sąveikos koeficientai, kai moderatorius – emocinės iškvovos streso įveikos strategija
<i>33 lentelė</i>	Kintamųjų sąveikos koeficientai, kai moderatorius – vengimo streso įveikos strategija

Paveikslų sąrašas:

<i>1 paveikslas</i>	Stresą darbe sukeltantys veiksniai
<i>2 paveikslas</i>	Perdegimo dimensijų klasifikavimas
<i>3 paveikslas</i>	Konceptualus tyrimo modelis
<i>4 paveikslas</i>	Konceptualus moderatoriaus tyrimo modelis
<i>5 paveikslas</i>	Statistinis moderatoriaus tyrimo modelis
<i>6 paveikslas</i>	Socialinės paramos streso įveikos, nuotolinio darbo stresorių ir perdegimo sąveika
<i>7 paveikslas</i>	Problemų sprendimo streso įveikos, nuotolinio darbo stresorių ir perdegimo sąveika
<i>8 paveikslas</i>	Emocinės iškvovos streso įveikos, nuotolinio darbo stresorių ir perdegimo sąveika
<i>9 paveikslas</i>	Vengimo streso įveikos, nuotolinio darbo stresorių ir perdegimo sąveika

ĮVADAS

Temos aktualumas ir naujumas. Šiuolaikiniame pasaulyje vykstantys pasikeitimai, stipriai daro įtaka organizacijoms ir jose dirbantiems darbuotojams. Pastarieji keli metai į individų gyvenimus įnešė nemažai chaoso ir įvairių pokyčių. 2019 metų pabaigoje pasirodžiusi koronaviruso ligos (COVID-19) pandemija, visame pasaulyje sutrikdė senai nusistovėjusius gyvenimo įpročius, paveikė didžiąją dalį darbo sričių ir pakeitė milijonų žmonių įprastus gyvenimus. Šalių vyriausybės ėmėsi įvairiausių būdų ir priemonių kontroliuoti užkratą – nuo griežtų įspėjimų iki kelis mėnesius trunkančių karantinų, kad tik būtų išvengiama žmonių būriavimosi ir tolimesnio viruso plytymo. Visame pasaulyje įsigalioję staigūs COVID-19 apribojimai reiškė, kad žmonių įprastame darbo režime ir namuose įvyko didelių pokyčių (Rigotti, De Cuyper, & Sekiguchi, 2020). Pasak Ozimek (2020), pandemijos poveikis mūsų darbui, be abejo yra drastiškiausias ir sparčiausias pasaulinės darbo jėgos pasikeitimas nuo antrojo pasaulinio karo.

Dauguma organizacijų buvo priversto imtis neįprastų veiksmų ir nuotolinis darbas daugumoje įmonių tapo vis dažnesnis reiškinys. Technologijų revoliucijos dėka, didžioji dalis darbuotojų be didelių trikdžių savo darbo vietas perkėlė į namų aplinką, na o kai kurias įmones užklupo netikėtas nuotolinio darbo galimybių poreikis (Virtaneva, M., Feshchenko, P., Hossain, A., Kariluoto, A., Himmanen, J., Kaitila, P., Kultanen, J., Kemell, K. ir Abrahamsson, P., 2021).

Tikslingai apibūdinti nuotolinio darbo sąvoką yra gana sudėtinga, kadangi mokslinėje literatūroje juntamas termino tikslumo trūkumas. Kurland ir Bailey, Konradt ir kt., Baruch, Fonner ir Roloff, kaip cituoja Grincevičienė (2020) teigia, kad nuotolinis darbas tai “darbo organizavimo forma, kuomet darbuotojas jam priskirtas darbo funkcijas iš dalies arba visiškai atlieka ne darbdavio patalpose, o kitoje nutolusioje darbo vietoje, naudojantis informacinėmis technologijomis”.

Nors dauguma kompanijų be didelių trikdžių sugebėjo suorganizuoti darbus taip, kad verslai nenukentėtų, žiniasklaidoje ėmė ryškėti susirūpinimo dėl psichinės žmonių sveikatos tema. Daugelis tyrimų parodė vieną visą apimančią išvadą, kad žmonijos psichikos sveikatai kilo pavojus dėl pandeminio nerimo, socialinės izoliacijos, darbo praradimo arba baimės jį prarasti (Hayes, S.W., Priestley, J. L., Iishmakhametov, N., ir Ray H. R., 2020).

Nuotolinis darbas nėra naujas reiškinys, tačiau šiandieniniame pasaulyje, jo poveikis žmonių emocinei būklei, ypač prasidėjus COVID-19 pandemijai, tapo labai svarbi ir visuomenei aktuali tema. Įmonėms pritaikius naujus, nuotolinio darbo procesus, išryškėjo ir naujos užduotys darbuotojams. Galimybė būti pasiekiamiems dvidešimt keturias valandas per parą, septynias dienas per savaitę tapo normalus reiškinys. Organizacijų darbuotojai turėjo susitaikyti su

mintimi, kad nuotolinis darbas nebuvo savanoriškas jų ar darbdavio pasirinkimas. Dėl pandemijos viskas privalėjo būti perkeliama į nuotolį ir visi paskirti darbai privalėjo būti atlikti tokiu būdu. Darbuotojai taip pat susidūrė su problema dirbti namų aplinkoje, kadangi žmonės turėjo prisitaikyti ir prie kitų namų ūkio gyventojų. (Sandoval-Reyes J., Indrovo-Carlier S., Jair Duque-Oliva E, 2021). Nuotolinio darbo poreikiai, nemokėjimas balansuoti darbo ir asmeninio gyvenimo ėmė kelti darbuotojams stresą, kuris tapo neatskiriamas kasdieninis gyvenimo palydovas todėl atsirado galimybė išsivystyti ir perdegimui.

Tačiau dalis dirbančiųjų nuotoliniu būdu, kaip tik gyrė tokio darbo sistemą, kuri pasak jų kaip tik padėjo jiems pagerinti darbo ir asmeninio gyvenimo pusiausvyrą. Darbuotojams suteikta teisė savarankiškai skirstyti ir kontroliuoti darbus, darbo metu prireikus atlikti asmeninius reikalus, pasak jų, padeda geriau derinti darbą su asmeniniu gyvenimu (Sandoval-Reyes J., Indrovo-Carlier S., ir Jair Duque-Oliva E.,2021).

Mokslinėje literatūroje yra daugybė tyrimų, kurie nagrinėja stresą ir perdegimą, stresą ir perdegimą darbo vietoje, bei sąsajas tarp jų. Tačiau nuotolinio darbo kontekste jie nagrinėti labai siaurai, atlikta labai nedaug tyrimų, kadangi tokia darbo forma stipriai išpopuliarėjo pastaraisiais metais, dėl pasaulinės pandemijos. Tikimasi, kad šis tyrimas padės išsiaiškinti kokį poveikį nuotolinio darbo stresoriai daro darbuotojų patiriamam perdegimui, moderuojant streso įveikos strategijoms.

Darbo problema. Kokį poveikį nuotolinio darbo stresoriai daro perdegimui moderuojant streso įveikos strategijoms?

Magistro darbo tikslas. Išsiaiškinti kokį poveikį nuotolinio darbo stresoriai daro darbuotojų perdegimui moderuojant streso įveikos strategijoms.

Darbo uždaviniai:

1. Išanalizuoti mokslinę literatūrą nuotolinio darbo, patiriamo streso ir perdegimo darbe temomis.
2. Sukurti konceptualų nuotolinio darbo stresorių, perdegimo darbe ir moderuojančių streso įveikos strategijų sąsajų modelį.
3. Remiantis sudarytu konceptualių nuotolinio darbo stresorių, perdegimo darbe ir moderuojančių streso įveikos strategijų sąsajų modeliu, atlikti empirinį tyrimą, pateikti ir aptarti gautus rezultatus.
4. Pagal atlikta mokslinės literatūros analizę, bei empirinį tyrimą, pateikti išvadas ir rekomendacijas.

Darbo metodai. Pagal išsikelto probleminį klausimą, atlikta mokslinės literatūros apžvalga, aprašyti palyginimai ir apibendrinimai. Sukurtas Atliktas empirinis tyrimas

kurį sudaro anketinė apklausa ir statistinė tyrimo duomenų analizė. Tyrimo duomenys apdoroti naudojant SPSS programą.

Darbo struktūra. Baigiamąjį magistro darbą sudaro trys skyriai: teorinė literatūros analizė, metodologinė bei empirinio tyrimo dalys. Pirmoje darbo dalyje, nagrinėjant mokslinius literatūros šaltinius mėginama išsigryninti nuotolinio darbo stresorių, perdegimo sindromo ir streso įveikos strategijų konceptualizacijos ir tarp jų esančius ryšius. Kitoje darbo dalyje aprašoma tyrimo metodologija, pagrindžiami tolimesni tyrimo veiksmai. Trečiojoje, empirinėje darbo dalyje, analizuojami gauti tyrimo rezultatai. Darbo pabaigoje yra pateikiamos išvados bei rekomendacijos, literatūros sąrašas, santrauka ir priedai. Darbo apimtį sudaro 85 puslapiai, 33 lentelės, 9 paveikslai ir 8 priedai, literatūros sąrašą sudaro 77 šaltiniai.

1. NUOTOLINO DARBO, DARBINIO STRESO IR PERDEGIMO TEORINIAI ASPEKTAI

1.1. Nuotolinio darbo teorinis aktualizavimas

1.1.1. Nuotolinio darbo sąvokos interpretavimas ir elementai

Nuotolinio darbo apibrėžimas turi ne vieną išsireiškimą ir kiekvieno autoriaus žodžiais yra aiškinamas skirtingai. Didelę šios definicijos apibrėžimų gausą ir įvairovę galima įvardinti kaip problemą, kadangi yra daug sunkiau palyginti skirtingų autorių atliktų tyrimų rezultatus.

Nuotolinio darbo forma nėra visiškai naujas reiškinys ir galimybė dirbti už įmonės biuro ribų yra vykdoma jau kelis dešimtmečius. Darbo iš namų aplinkos formavimosi pradžia yra siejama su 20 amžiaus aštuntuoju dešimtmečiu, kai Kalifornijos universiteto profesorius, literatūroje minimas kaip nuotolinio darbo "tėvas", Jack Nilles, 1975 metais mokslinėje literatūroje pirmą kartą paminėjo nuotolinio darbo apibrėžimą (N. Grincevičienė, 2020). Nors nuotolinio darbo atsiradimu laikomas aštuntasis dešimtmetis, kai kurie techniniai apribojimai stabdė jo sklaidą įvairiose pramonės šakose (Adamovic M., 2022).

Plačiaja prasme, nuotolinis darbas apibrėžiamas kaip darbas atliekamas neįprastoje darbo vietoje, naudojantis telekomunikacijos priemonės (Kurland N.B., 2002) ir ryšių technologijas (Adamovic M., 2022), ar naujas profesinių užduočių atlikimo būdas, kuris leidžia darbuotojams dirbti atitolus nuo fizinio buvimo biure, kuomet darbuotojas gali pats nuspręsti iš kur ir kiek laiko dirbti (Briznea V. M., Secara C. G., 2017).

Lietuvoje taip pat nėra vieno vienintelio apibrėžimo, kuris aiškintų nuotolinio darbo sąvoką. Darbas atliekamas nutolus nuo organizacijos kontoros taip pat yra vadinamas kaip nuotolinis darbas, e. darbas, darbas namuose ar lankstus darbas (A.Nakrošienė, Butkevičienė, 2016). Lietuvos Respublikos darbo kodekse, kuris įsigaliojo 2017 metų, liepos 7 dieną, 52 straipsnyje nuotolinis darbas aiškinamas kaip „darbo organizavimo forma arba darbo atlikimo būdas, kai darbuotojas jam priskirtas darbo funkcijas ar jų dalį, visą arba dalį darbo laiko su darbdaviu suderinta tvarka reguliariai atlieka nuotoliniu būdu..“. Paprastai tariant, darbas nuotoliniu būdu yra darbo forma, kuri leidžia darbuotojams dirbti ne tradicinėje biuro aplinkoje. Ji pagrįsta koncepcija, kad norint gerai atlikti pavestas užduotis, konkreti darbo vieta nėra reikalinga. Darbuotojai užuot kasdien važiuodami į biurą, gali vykdyti jiems priskirtas užduotis ir projektus iš bet kurios lokacijos. Žmonės turi galimybę lanksčiai planuoti savo dienas taip, kad jų profesinis ir asmeninis gyvenimas galėtų išnaudoti visas savo galimybes ir būti suderinamas tarpusavyje. Nepaisant to, nuotolinio darbo sąvoka nebuvo išaiškinta iki galo (Briznea V. M.,

Secara C. G., 2017), o jo sklaidą įvairiose pramonės šakose apribojo technologiniai trūkumai (Adamovic M., 2021).

Nors galimybė dirbti nuotoliniu būdu naudojama jau keletą dešimtmečių, nagrinėjant mokslinius straipsnius, matoma, kad nėra vieno vienintelio apibrėžimo ar sampratos aiškinančios nuotolinio darbo reikšmę. Literatūroje išryškėja nuotolinio darbo sąvokos tikslumo trūkumas ir didelė tokios darbo formos apibrėžčių gausa sudaro kur kas sunkesnes sąlygas nuotolinio darbo tematikai nagrinėti (Grincevičienė N., 2020), bei palyginti šia tema atliktus skirtingus tyrimus (Nakrošienė A. ir Butkevičienė E. 2016).

1 lentelėje nurodyti skirtingų laikotarpių, keleto autorių vartojami terminai kurie aiškina darbą atliekamą nutolus nuo centrinės organizacijos kontoros.

1 lentelė

Nuotolinio darbo terminologija

<i>Sąvoka</i>	<i>Autoriai</i>
<i>Teledarbas</i>	Martino (1979); Giuliano (1981); Europos sąjungos socialiniai partneriai (2002); Wilson, Greenhill (2005); Madsen (2011); Criscuolo ir kt. (2021); Adamovic (2022)
<i>Darbas namuose</i>	Ramsower (1985); Shin ir kt. (2000); Ammons, Markham (2004); Redman ir kt. (2009); Irawanto, Novianti, Roz (2021)
<i>Nuotolinis darbas</i>	Nilles (1997); Siha, Monroe (2006); Tamašauskaitė (2013); Grincevičienė (2020); Sandoval-Reyes ir kt. (2021); Licite-Kubre, Leonovica (2021)
<i>Virtualus biuras</i>	Martino (1979); Giuliano (1981); Gowda, Srivastava, Chakraborty, Ghosh, Raj (2021);
<i>E. darbas</i>	Gareis, Hüsing, Mentrup (2004); Beno (2021)

<i>Lankstus darbas</i>	O'Brien, Hayden (2008), Beigi, Shirmohammadi, Stewart (2018)
------------------------	--------------------------------------------------------------

Šaltinis: sudarytas darbo autorės remiantis: Nakrošienė A. ir Butkevičienė E., 2016; Beigi M., Shirmohammadi M., Stewart J., 2018, Grincevičienė N., 2020; Criscuolo C., Gal P., Leidecker T., Losma F. ir Nicoletti G., 2021; Sandoval-Reyes J., Indrovo-Carlier S. ir Jair Duque-Oliva E., 2021; Licite-Kubre L., Leonovica R., 2021; Beno M., 2021; Gowda M.C.P., Srivastava A., Chakraborty S., Ghosh A., Raj H., 2021; Irawanto D.W., Novianti K.R., Roz K., 2021; Adamovic, 2022.

Nagrinėtuose moksliniuose tyrimuose šios definicijos aiškinamos ir skirtingais apibrėžimais:

- *Teledarbas (angl. telework)* tai tokia darbo forma, kuomet dirbamas darbas atliekamas ne įprastoje darbo vietoje, o namuose, naudojant informacines ir ryšių technologijas (Adamovic, 2022);
- *Darbas namuose (angl. work from home)* tai lankstus darbo metodas, kuri nevaržo laikas, vieta, techninė komunikacija ar informacijos naudojimas (Irawanto, Novianti, Roz, 2021);
- *Nuotolinis darbas (angl. remote work, telecommuting)* tai darbo susitarimo rūšis, kai darbas kuris gali būti atliekamas darbdavio patalpose yra reguliariai atliekamas kitur, naudojant informacines technologijas (Licite-Kubre, Leonovica, 2021);
- *Virtualus biuras (angl. virtual office)* tai aplinka, kurioje saveika tarp dviejų žmonių pakeičiama virtualiais susitikimais, bendravimu telefonu ar elektroniniu paštu (Gowda M.C.P., Srivastava A., Chakraborty S., Ghosh A., Raj H., 2021);
- *E. Darbas (angl. w-work)*. Elektroninis darbas apibrėžiamas, kaip veikla, kuomet darbuotojas pusę arba pilną etato dalį dirba iš namų. Tačiau tai gali reikšti, kad darbuotojas dirba ir kelyje ar bet kurioje kitoje pasaulio šalyje (Beno M., 2021);
- *Lankstus darbas (flexible work)*. Tai lanksčios darbo galimybės, kurios leidžia individui dirbti nepriklausomai nuo tradicinių darbo dienos valandų ar pasirinktos darbo erdvės (Beigi, Shirmohammadi, Stewart, 2018).

Jau daug anksčiau buvo manoma, kad nuotolinio darbo plėtra yra neišvengiama dėl tokių veiksnių kaip (Briznea, Secara, 2017):

- Masinis informacinių technologijų įtraukimas į darbo vietas;
- Fiziologinių ir socialinių pavojų (tokių kaip stresas, užduočių terminų spaudimas) atsiradimas darbo vietoje;
- Didesnis darbuotojų poreikis atrasti balansą tarp darbo ir asmeninio gyvenimo;

- Ekonominiai ir aplinkosaugos reikalavimai su kuriais susiduria valdžios institucijos.

Tačiau pastaruoju metu, nuotolinio darbo formos vartojimas išaugo dėl kelių pagrindinių priežasčių, t.y COVID-19 pandemija, galimi privalumai darbuotojų gerovei, galimybė sutaupyti pinigus kelionėms į darbą, bei biurų nuomoms, globalizacija ir sudėtingai pasiekiamą verslo aplinką (Adamovic M., 2022).

Daugumoje nuotolinio darbo apibrėžimų išryškėja skirtumai, kurie yra labai svarbūs ir iš dalies gali keisti aiškinamos sąvokos reikšmę. Nagrinėtoje literatūroje autoriai išskiria atskirus nuotolinio darbo aspektus:

- *Darbo vieta.* Nuotolinis darbas yra procesas kuris yra atliekamas ne centralizuotose organizacijos patalpose. Tad vienas iš nuotolinio darbo skirstymo tipų yra darbo vieta (Grincevičienė N., 2020). Darbuotojai pilną arba dalį savo įprastos darbo dienos organizacijos biure, praleidžia kitose vietose, pavyzdžiui: namuose, kitame nutolusiame įmonės filiale (Garrett R. K. ir Danziger J. N., 2007) ar net keliaudami (Nakrošienė A. ir Butkevičienė E., 2016).
- *Informacinės ir ryšių technologijos.* Teigiama, kad šis tipas yra vienas labiausiai išsiskiriančių, kuris atskiria nuotolinio darbo rūšis (Grincevičienė N., 2020). Kad darbas nuotoliniu būdu būtų įmanomas ir galimas vadinti darbu iš namų, daugumoje apibrėžimų teigiama, kad tam turi pagelbėti technologijos (Garrett R. K. ir Danziger J. N., 2007).
- *Laiko paskirstymas darbo vietoje.* Tai tipas kuris nusako kaip dažnai darbuotojas dirba nuotoliniu būdu (Grincevičienė N., 2020). Pirmuosiuose nuotolinio darbo apibrėžimuose, buvo aiškinama, kad dirbant nuotoliniu būdu, visą darbo dieną individas turi dribti ne organizacijos biure (Garrett R. K. ir Danziger J. N., 2007). Tačiau naujesni tyrimai rodo, jog į nuotoliu dirbančių darbuotojų kategoriją įtraukiami ir asmenys, kurie didžiąją dalį savo darbo dienos praleidžia dirbdami kitose vietose, bet taip pat kartais dirbantys ir centriniame biure (Nakrošienė A. ir Butkevičienė E., 2016).
- *Susitarimas tarp darbuotojo ir darbdavio.* Skirtumas tarp skirtingų nuotolinio darbo tipų kartais grindžiamas tuo, ar darbuotojai yra nuolatiniai darbuotojai, savarankiškai dirbantys darbuotojai ar pagal darbo sutartį dirbantys asmenys. (Garrett R. K. ir Danziger J. N., 2007)

Daugelis literatūroje aiškinamų nuotolinio darbo apibrėžimų yra bandyti aiškinti remiantis šiomis dimensijomis, tačiau pasak kai kurių autorių retas reiškinys, kuomet visi aspektai būtų aiškinami vienoje teorinėje sampratoje.

1.1.2. Nuotolinio darbo iššūkiai

Nagrinėjant mokslinę literatūrą išryškėja priešaringi nuotolinio darbo formos vertinimai. Šaltinių autoriai atskleidžia skirtingas nuomones kurios stipriai išsiskiria. Vieni darbų autoriai nuotolinio darbo formą vertina kaip privalumą, na o kiti išskiria ir neigiamus jos veiksnus.

Darbas vykdomas atitolus nuo organizacijos kontoros nėra tik naujas būdas kaip vykdyti ir pateikti užduotis. Pasak Grincevičienės (2020) „Jis sukuria naują darbo organizavimo formą, kurioje kitaip veikia užduočių nustatymai, susiduriama su didesnėmis integracijos problemomis, kitokiomis nei įprasta vadovų atsakomybėmis, darbuotojų įgūdžiais bei gebėjimais“. Pastaruoju metu dauguma organizacijų į nuotolinį darbą pradeda žiūrėti, kaip į galimybę pritraukti ir išlaikyti kvalifikuotus darbuotojus tose verslo srityse, kuriose juntamas jų trūkumas (Kurbe L., Leonovica R., 2021).

Paskutinius kelis metus nuotolinis darbas sulaukė dar didesnio pripažinimo, kuris buvo vienintelis išsigelbėjimas daugumai verslų nuo žlugimo. COVID-19 pandemija ir priemonės jai suvaldyti smarkiai nuskurdino pasaulinę ekonomiką, o tai galėjo turėti ilgalaikių pasekmių daugumai organizacijų. Atsižvelgdamos į pasaulinę problemą, šalių vyriausybės norėdamos sumažinti viruso plėtojimą, įvedė griežtus reikalavimus ir apribojimus, kurie reikalavo socialinio atsiribojimo. Nuotolinio darbo įvedimas daugeliui organizacijų padėjo išvengti darbuotojų atleidimo iš darbo ir apskritai išlaikyti savo verslus (Criscuolo C., Gal P., Leidecker T., Losma F., Nicoletti G., 2021).

2002 metais nuotolinio darbo praktika buvo skelbiama kaip vaistas nuo įvairių organizacinių ir socialinių problemų. Tokia darbo forma buvo giriamą kaip puiki strategija, padedanti organizacijoms sumažinti nekilnojamo turto išlaidas, reaguoti į darbuotojų poreikius dėl darbo ir laisvalaikio balanso ir sumažinti oro taršą ir eismo spūstis keliaujant į darbą (Bayley D. E., Kurland N. B., 2002).

Visai neseniai atlikta apklausa parodė, kad net 40% amerikiečių stipriai vertina darbo nuotoliniu būdu lankstumą, kad būtų linkę ieškoti naujo darbo, jei organizacijos vadovybė paprašytų grįžti dirbti į biurą visam laikui (Barrero M. J., Bloom N., Davis S., 2021). Tačiau kita pusė darbuotojų vis tik linkę teigti, kad darbas biure tik palengviną jų dienotvarkę. Dirbant namuose ilgainiui jie pasijunta vieniši, jiems trūksta daugiau bendravimo su kolegomis, tampa sunkiau atskirti darbą nuo asmeninio gyvenimo, kadangi kyla rizika darbui „išiveržti“ į darbuotojo asmeninę erdvę, na o laikui bėgant, tai gali sukelti ir psichologinių problemų (Briznea, Secara, 2017).

2 lentelėje pateikiamos autorių mintys apie tokios darbo formos naudas ir vis tik neigiamai vertinamus veiksnus.

2 lentelė

Nuotolinio darbo privalumai ir trūkumai

<i>Nuotolinio darbo privalumai</i>	<i>Nuotolinio darbo trūkumai</i>
Laiko planavimo laisvė ir gyvenamos vietos pasirinkimas (Harpaz 2002; Buomprisco, Ricci, Perri, De Sio, 2021)	Ilgesnės darbo valandos (Madsen 2011)
Padidėjęs darbuotojo autonomiškumas ir efektyvumas (Hill ir kt. 2003)	Ribotos karjeros galimybės (Khaifa, Davidson 2000)
Kelionės išlaidų mažinimas ir laiko taupymas (Morgan 2004)	Mažesnis matomumas, žinomumas (Raišienė, Rapuano, 2021)
Galimybė derinti darbą ir asmeninį gyvenimą (Ammons, Markham 2004)	Nėra darbo ir asmeninio gyvenimo zonų atskyrimo (Redman ir kt. 2009)
Daugiau komforto darbuotojams (Raišienė, Rapuano, 2021)	Iššūkiai vadovams (Raišienė, Rapuano, 2021)
Didesnis pasitenkinimas darbu, galimybė sumažinti su darbu susijusį stresą (Salaff 2002)	Mažesnis pasitenkinimas darbu, psichinės problemos tokios kaip su darbu susijęs stresas (Buomprisco, Ricci, Perri, De Sio, 2021)
Galimybė sumažinti bendravimą su kolegomis (Khaifa, Davidson 2000)	Trūksta bendravimo akis į akį su kolegomis (Raišienė, Rapuano, 2021)
Savarankiškumas priimant sprendimus (Raišienė, Rapuano, 2021)	Sudetingesnis bendravimas (Raišienė, Rapuano, 2021)
Stipresnis ryšys su šeima ir draugais (Buomprisco, Ricci, Perri, De Sio, 2021)	Neužtikrinta darbo sauga (Buomprisco, Ricci, Perri, De Sio, 2021)

Šaltinis: Nakrošienė A., Butkevičienė E., 2016; Raišienė A.G., Rapuano V., 2021; Buomprisco G., Ricci S., Perri R., De Sio S., 2021.

Peržvelgiant lentelėje pateiktą informaciją, galime daryti prielaidą, kad nuotolinis darbas iš tiesų gali būti vertinamas tiek kaip nauda darbuotojui nešantis reiškinys, tiek kaip trūkumas, kuris kartais gali sukelti dėl darbo padidėjusį streso lygį, kuris priskiriamas psichologinių problemų kategorijai (Buomprisco G., Ricci S., Perri R., De Sio S., 2021). Gerai žinoma, kad įprastine darbo forma dirbantys darbuotojai, darbo vietoje yra patyrę padidėjusį vienatvės, nerimo jausmą, suprastėjusią bendrą prastą savijautą, tačiau pasak naujausių atliktų tyrimų visi šie simptomai

padažnėjo ir sustiprėjo per pirmuosius pandemijos mėnesius. Naujausi tyrimai taip pat rodo, kad didelė dalis darbuotojų dirbančiu nuotoliniu būdu patyrė didesnę darbo nesaugumo jausmą ar iš viso prarado darbo prasmę (Becker W.J., Belkin L.Y., Tuskey S.E., Conory A.A., 2022). Pasak autorių Buomprisco G. ir kt.(2021), pagrindinės psichologinės problemos kurios susijusios su nuotoliniu darbu yra miego trūkumas ir padidėjęs stresas.

Apibendrinant galime daryti išvadą, kad nors ir nuotolinio darbo sąvokos reikšmė tiek užsienio autorių moksliniuose spaudiniuose, tiek Lietuvių literatūroje aiškinamos labai panašiai, jos turi ne vieną terminologiją ir skirtinguose šaltiniuose galime rasti skirtingų šios sąvokos vartojimo terminų (tokių kaip teledarbas (*angl. telework*), darbas namuose (*angl. working from home*), e. darbas (*angl. e-work*) ir kt. Taip pat galime daryti prielaidą, kad ir taip sparčiai besivystantis nuotolinio darbo proceso diegimas organizacijose, (dėl informacinių technologijų vystymosi, didesnio dėmesio skyrimo į darbuotojų gerovę ir psichologinę būklę) dėl Covid-19 pandemijos metu įgytos nuotolinio darbo patirties, neabejotinai turės esminės įtakos ateities darbų organizavimui.

Svarbu paminėti, kad organizacijų darbuotojai neturi vieningos nuomonės dėl darbo nuotoliniu būdu. Individai išsiskiria šią koncepciją į dvi grupes: vertinančių tokią darbo specifiką kaip papildomą naudą, kuri turi įtakos streso darbo vietoje mažinimui, ir tokių kurie nuotolinį darbą vertina kaip trūkumą, kuris siejamas su dar didesniu streso lygiu darbovietėje, negu prieš tai dirbant įprasta darbo organizavimo forma (Sandoval-Reyes J., Indrovo-Carlier S., Jair Duque-Oliva E., 2021). Stresas patiriamas nuotolinio darbo kontekste priskiriamas psichologinių problemų diapazonui.

1.2. Streso darbe teorinis aktualizavimas

1.2.1. Streso darbe definicija ir jį sukeliančios priežastys (stresoriai)

Šiame magistro baigiamajame darbe nagrinėsime darbinio streso koncepciją ir kaip ji pasikeitė nuotolinio darbo kontekste, tačiau kad ją geriau suprastume, turėtume išsiaiškinti kas vis tik yra stresas, su kuriuo be išimties yra susidūręs kiekvienas individas.

Stresas yra viena didžiausių problemų šiandienos visuomenėje. Sparčiai besivystanti ekonomika, technologijų pažangumas spartina gyvenimo ritmą kuris verčia žmones judėti greičiau. Ši sumaištis pradeda žmonėms kelti susijaudinimą, įtampą ir stresą. Stresas yra mūsų kasdienis palydovas ir visiškai išsilaisvinti iš jo pančių neįmanoma.

Tyrinėjant mokslinės literatūros medžiagą, matoma, kad streso problemos tematika yra gana aktuali ir nagrinėjama daugelyje skirtingų šalių, skirtinguose kontekstuose ir sektoriuose. 2018 metų parengtais duomenimis, daugiausia tyrimų tiriančių streso problematiką atlikta Jungtinėse Amerikos Valstijose, Jungtinėje Karalystėje ir Indijoje (Burman R. ir Goswami T.G., 2018) . Šaltiniuose tiriamas studentų patiriamas stresas mokymosi įstaigose (Dennhardt, A. ir Murphy J. G., 2011.; Gibbons, C., 2015), Covid-19 pandemijos metu pasireiškę streso reiškiniai (Hayes, S.W., Priestley, J. L., Iishmakhametov, N., ir Ray H. R., 2020; Irawanto D.W., Novianti K.R., Roz K.,2021), darbuotojų patiriamas stresas darbo vietoje (Kerdpitak C., Jermsttiparser K., 2020; Stranks J., 2005), streso įtaka padidėjusiam darbuotojų svoriui (Barset M., Semmer N.K., Elfering A., Jacobshangen N., Meier L.L., 2011).

Streso pradininku ir teorijos kūrėju laikomas Monrealio universiteto mokslininkas H. Seley, kuris visuomenei pateikdamas streso teorijos tyrimo rezultatus, 1936 metais primą kartą pavartojo streso sąvoką. Jis teigė, kad stresas yra tokia žmogaus būseną, kuomet yra juntama psichinė ir fiziologinė įtampa, kuri pasireiškia dėl atsiradusių tam tikrų vidinių arba išorinių dirgiklių (E. Žiupkienė, 2009).

Lietuvių kalbos žodyne, stresas yra aiškinama kaip organizmo reakcija, veikiant nepalankiems faktoriams, įtampa (Lietuvių kalbos institutas, 2018). Paprastai tariant, tai yra organizmo reakcija į bet kokius pokyčius, kuri pasireiškia fiziniiais, psichologiniais ir emociniais atsakais (Hirenkumar Prayinbhai Vacchani, 2019). Stresas yra per didelis susijaudinimas, dėl kurio žmogus kenkia tiek savo kūnui tiek protui (Chris Gibbons, 2015), tačiau tai yra visiškai normalus reiškinys su kuriuo kiekvienas žmogus gyvenime yra susidūręs. Šis reiškinys šiandien persekioja beveik kiekvieną, nepaisant to ar žmogus dirbantis ar bedarbis, neatsižvelgiant į jo amžiaus cenzą, lytį ar socialinę padėtį (Turaga Revathi 2019).

Mokslinėje literatūroje yra gausu apibrėžimų, aiškinančių streso sąvoką. Šis žodis vartojamas daugelyje skirtingų kontekstų ir įvairiose mokslo šakose, tad yra gana sudėtinga pateikti vientisą šios sąvokos reikšmės paaiškinimą. 3 lentelėje pateikiami įvairūs streso apibrėžimai, skirtingais laikotarpiais.

3 lentelė.

Streso apibrėžimai

<i>Streso sąvokos aiškinimas</i>	<i>Metai</i>	<i>Autorius</i>
Tai žmogaus psichinės ir fiziologinės įtampos būseną, atsiradusi dėl išorinių arba vidinių dirgiklių.	1936	H. Seley
Ypatingas asmens ir aplinkos santykis, kuris	1984	R.S. Lazarus

asmens įvertintas kaip apsunkinantis arba viršijantis jo turimus išteklius ir keliantis grėsmę gerovei.		
Per didelis arba per mažas susijaudinimas, dėl kurio kenkiama protui ir kūnui.	1992	Schafer
Reakcija, kuri atsiranda stresinėse situacijose, kai žmogui yra iškeliami dideli reikalavimai.	2005	J. Pikūnas ir A. Palujanskienė
Dinamiška būseną, kuomet individas susiduria su suvaržymu ar reikalavimu, susijusiu su jo troškimais ir kurio rezultatas suvokiamas kaip labai svarbus, bet neaiškus.	2007	Robbins S.P
Biologinė ir psichologinė reakcija, kuri patiriama susidūrus su grėsme, kuriai mūsų manymu nebeturime pakankamai jėgų susidoroti.	2010	Saul McLeod
Stresas yra sveikas ir teigiamas konstruktyvus stresinių įvykių ir atsako į stresą rezultatas.	2014	Kupriyanov ir Zhdanov
Stresas yra ne kas kita, kaip socialiai priimtina psichinės ligos forma.	2018	Burman, Goswami
Neurologijos srityje tai neigiama reakcija galinti sukelti arba pabloginti psichopatologiją.	2021	G. R. Levin ir C. Sandi

Šaltinis: sudaryta darbo autorės, remiantis: Žiupkienė E., 2009; McLeod S., 2010; Kupriyanov R. ir Zhdanov R., 2014; Gibbons C., 2015; Burman R., Goswami T.G., 2018,; Burman R., Goswami T.G., 2018; Levin G.R., Sandi C., 2021.

Iš lentelėje pateiktų apibrėžimų aiškinimų, susistemintus įvairių autorių skirtingų laikotarpių išreikštas mintis, galime daryti išvadą, kad tik pradėjus tyrinėti streso tematiką, jis buvo apibūdinamas kaip individo juntama įtampa ar susijaudinimas. Kiek vėliau autorių tyrimuose aptinkama, kad stresas įvardintas kaip žmogaus reakcija susidūrus su kažkokia grėsme, suvaržymais ar didesniais reikalavimais. Nagrinėjant streso temą taip pat nesunku pastebėti, kad stresas kai kurių autorių teigimu yra vertinamas kaip žmogaus kūnui ir sielai žala darantis veiksnys, tačiau kiti tam prieštarauja ir teigia, kad stresas yra teigiamas ir sveikas reiškinys.

Nagrinėjant mokslinius straipsnius streso tema, išryškėja dvi sąvokos kurias aštunto dešimtmečio pradžioje įvedė fiziologas H. Selye. Šie terminai, eustresas (*angl. eustress*) ir distresas (*angl. distress*) pasak mokslininko buvo reikalingi atskirti ar stresas sukėlė neigiamus, nemalonius jausmus ar teigiamas emocijas (Szabo S., Tache Y., Somogy A., 2012).

Streso reakciją gali sukelti ne tik neigiami gyvenimo reiškiniai, tačiau ir teigiami pokyčiai (Hirenkumar Prayinbhai Vacchani 2019):

- *Teigiamas stresas* yra daugumos autorių ignoruojama tema ir gana sunku rasti šios streso rūšies apibrėžimų (Kupriyanov R. ir Zhdanov R., 2014). Dar kitaip, geras stresas yra vadinamas „eustresu“ (*angl. eustress*) ir jis pasireiškia tada, kai stresinę situaciją žmonės suvokia kaip galimybę, kuri gali lemti gerą rezultatą. Ši streso rūšis skiriasi nuo neigiamo streso, kada stresorių žmogus suvokia kaip neigiamą grėsmę, kuri turės prastą rezultatą. Eustresas skatina žmogų susidurti su iššūkiu ir atlikti svarbią užduotį. Įveikus šį streso etapą, teigiamas stresas gali sukelti pasitenkinimo, pasiekimų ir gerovės jausmą (Hirenkumar Prayinbhai Vacchani, 2019).
- *Destruktyvus stresas* – „distresas“ (*angl. distress*), literatūroje yra plačiau aptariamas ir nagrinėjamas. Visiškai priešingą reikšmę turintis distresas, kenkia žmogaus organizmui ir sveikatai. Žmogaus organizmas tokiu atveju nebesugeba kovoti su stresoriais. Valgymo sutrikimai, didelis alkoholinio ar kitų psichotropinių medžiagų naudojimas, depresija, problemos bendraujant su artimaisiais yra distreso požymiai (Dennhardt, A., Murphy J. G., 2011).

Stresas darbo aplinkoje per kelis dešimtmečius laipsniškai išaugo ir tapo pagrindiniu darbuotojų streso šaltiniu. Jis yra vienas pagrindinių iššūkių su kuriais susiduria organizacijų darbuotojai (Bubelienė D., 2010), kuris gali turėti neigiamų pasekmių darbuotojų sveikatos būklei ir gerovei (Kerdpitak C., Jermstiparser K., 2020). Darbinis stresas neigiamą įtaką daro ne tik darbuotojui, tačiau ir visai organizacijai (Bubelienė D., 2010). Individas tampa vangus, jaučia nepasitenkinimą darbu, praranda produktyvumą, o dėl šių priežasčių nukentčia jo darbo rezultatai (Station J.M., Blazer W., Smith P., Para L.F, Ironson G., 2001). Europos saugos ir sveikatos darbe agentūros pranešime, pateikta informacija rodo, kad stresas darbe užima labai didelę dalį darbuotojų sveikatos sutrikimų ir dėl šios priežasties darbuotojai gali tapti nedarbingais net kelioms savaitėms (Bubelienė D., 2010).

Stresas darbo vietoje gali pasireikšti ir ne tik dėl darbinio problemų. Žmonės būdami ir darbo aplinkoje nepamiršta savo asmeninio gyvenimo. Autoriai Kerdpitak C. ir Jermstiparser K. (2020) išskiria stresą į darbinį ir su juo nesusijusį stresą:

- *Su darbu susijęs stresas*. Tokia streso forma gali išsivystyti, kai darbuotojas susiduria su sunkiomis užduotimis ir atsakomybėmis, kurias reikia atlikti. Didelis darbo krūvis, biurokratija organizacijoje, vaidmenų neaiškumas ir pavesti projektai turi reikšmingos įtakos darbuotojų patiriamam stresui darbo vietoje.

- *Ne su darbu susijęs stresas.* Stresą darbo vietoje gali kelti ir su darbu visiškai nesietinos problemos tokios kaip finansai, santuokos nutrūkimas šeimoje, asmeninės šeimos ligos.

Darbinio streso apibrėžimui trūksta vieningo apibūdinimo, kadangi vienas požiūris gali neatsižvelgi į jo reikšmių visumą. 4 lentelėje pateikiami skirtingų autorių ir laikotarpių streso darbe sąvokos aiškinimai.

4 lentelė

Streso darbe apibrėžimai

<i>Streso darbe sąvokos aiškinimas</i>	<i>Metai</i>	<i>Autorius</i>
Stresas yra psichologinė būseną, kuri atsiranda žmonėms suvokus disbalansą tarp darbo poreikių ir jų gebėjimų susidoroti su šiais reikalavimais.	1993	Cox T.
Stresas darbe yra spaudimas ir ekstremalus reikalavimai, keliami žmogui kuris nėra pajėgus su jais susidoroti.	1995	The Health and safety Executive
Darbo įtampa yra emocinė, pažinimo, elgesio ir fiziologinė reakcija į nepalankius ir kenksmingus darbo, darbo aplinkos aspektus. Tai būseną, kuriai būdingas didelis susijaudinimas, nerimas, dažnai susijęs su nesunitvarkymo jausmu.	1999	European Commission, DG, guidance on work – related stress
Darbinis stresas yra reakcija, kurią žmogus patiria dėl darbinių reikalavimų, neatitinkančių jo žinių ir galimybių.	2003	Leka S., Griffiths A., Cox T.
Psichologinė reakcija kuri atsiranda dėl nesugebėjimo susidoroti su problemomis; Nuolatinio nerimo jausmas, kuris ilgainiui veda į ligą.	2005	Stranks J.
Organizmo būseną kylanti dėl netikėtų nepalankių aplinkybių (stresorių) dezorganizuojančių darbinę veiklą, poveikio.	2005	Pikūnas J. ir Palujanskienė A.
Stresas darbe įvardijamas kaip su darbu	2008	Chen ir Silverthorne

susijęs psichologinis spaudimas ir darbuotojo gebėjimas reaguoti ir meistriškai suvaldyti konkrečia situaciją darbo vietoje.		
Stresas darbe yra darbo stresą sukeliančių veiksnių arba dirgiklių darbo vietoje procesas, sukeliantis įtampą arba neigiamas reakcijas.	2017	Glazer ir Liu
Stresas darbo vietoje yra ne tik neigiama reakcija į užduotis kurias darbuotojas turi atlikti pagal pareigybių aprašymą, bet ir neigiama reakcija į darbo aplinką.	2020	Kerdpitak C., Jermstittiparser K.
Darbo stresas yra būseną paveikianti žmogaus emocijas ir mąstymo procesus.	2021	Irawanto D.W., Novianti K.R., Roz K.

Šaltinis: sudarytas darbo autorės, remiantis: Bagočiūtė A., 2010; Stranks J., 2005; Glazer S., Liu C., 2017; Burman R., Goswami T.G., 2018; Kerdpitak C., Jermstittiparser K., 2020; Irawanto D.W., Novianti K.R., Roz K., 2021.

Nagrinėjant streso ir streso darbo aplinkoje sąvokų apibrėžimus, išryškėja ir veiksniai, kurie daro įtaką darbinio streso pasireiškimui. Sąvoką „stresorius“ yra gana sudėtinga apibrėžti, kadangi tik nuo paties individo priklauso kaip jis priima stresinę situaciją ir kokio stiprumo reakciją ji gali sukelti. Vienus žmones stresinė situacija gali stipriai pažeisti, kitiems ji gali sukelti net gi teigiamus jausmus ir emocijas.

Kiekvienas stresą sukeliantis reiškinys darbo vietoje kyla dėl stresinių stimulų. N. Chimel, kaip rašo Žiupkienė E. (2009), „stresinius stimulus pavadino stresoriais, o jų pasekmės – stresinėmis reakcijomis arba įtampa“. Lietuvių kalbos žodynas aiškina, kad „stresorius“ yra „streso būseną sukeliantis žmogaus ar gyvūno organizmui nepalankus veiksnys - psichinė trauma, pavojingos darbo sąlygos ir kt.“ (Lietuvių žodynas, 2022).

Su stresoriais darbo vietoje yra susidūręs bene kiekvienas individas. Vieniems nepavyksta išlaikyti gerų santykių su kolegomis, kiti jaučia, kad jų darbas yra nesaugus ir gali pakenkti sveikatai, tretiems darbdavys jau metus laiko nepakelia atlyginimo ir darosi sunku sudurti galą su galu, o ketvirtiems priskirtos atsakomybės yra visiškai neaiškios ir niekas nėra nesiruošia pagelbėti. Stresą darbo aplinkoje gali sukelti daugybė streso stimulų. 1 paveiksle, autoriai Burman R. ir Goswami T.G. (2018), literatūros apie stresą darbo vietoje parengtoje apžvalgoje, išskiria dažniausiai autorių minimus pagrindinius stresą sukeliančius veiksniai, darbo aplinkoje.



1 paveikslas. Stresą darbe sukiantys veiksniai.

Šaltinis: Burman R. ir Goswami T.G., 2018.

Išvardinti reiškiniai kurie sukelia stresines darbuotojų reakcijas nėra sudėtinga ir literatūroje aptikti juos nėra sudėtinga, tačiau nagrinėjant mokslines publikacijas, taip pat nesunku pastebėti, kad dauguma autorių stresorius išskiria į atskiras kategorijas.

- *Psichiniai stresoriai.* Šiai stresorių kategorijai priskiriami tokie stresoriai, kurie darbuotojui gali kelti labai daug nemalonių nepatogumų. Juos galima įvardinti kaip kliūtis, kurios darbuotojui neleidžia tinkamai atlikti savo pareigų. Šiai kategorijai priskiriami tokie veiksniai kaip per greitas darbo tempas, per didelis darbų kiekis, skirtingi vadovų nurodymai nors darbuotojas nėra gerai supažindintas su darbu, griežti darbų atlikimo terminai. (Bagočiūtė A., 2010).
- *Fiziniai stresoriai.* Tai tokia stresorių grupė, kuri gali kelti grėsmę individo fizinei būklei ar gyvybei. Jiems priskiriami tokie stresoriai kaip sužeidimai, didžiulis triukšmas darbo aplinkoje, įtemptas darbo krūvis ir pan. (Bojarska.L., 2021).
- *Socialiniai stresoriai.* Tai veiksniai kurie išsivysto esant blogam santykiui darbovietėje, “kuomet diskriminuojami darbuotojai” (Bagočiūtė, 2010). Tai individo juntama grėsmė, pritaikiama prie darbovietės komandos. Šie stresoriai susiję su socialiniu priešišku darbuotojui, konfliktais darbo aplinkoje su kolegomis ir vadovais, nesąžiningas elgesys ir bendras neigiamas socialinis klimatas komandoje (Barset M., Semmer N.K., Elfering A., Jacobshangen N., Meier L.L., 2011).

- *Išoriniai stresoriai*. Tai tokie stresiniai stimulai, kurie labai netikėtai atsiranda iš išorinės aplinkos ir stipriai veikia žmogaus psichinę būklę bei organizmą. Šiai kategorijai priklauso organizacijos darbuotojų kaitos dirgiklis, atskirtumo nuo kolegų jausmas, kuomet žmogus gali pasijusti vienišas ir pan. (Bagočiūtė A., 2010).
- *Vidiniai stresoriai*. Kalbant apie vidinių stresorių klasifikacija, autoriai įvardina ją kaip paties žmogaus vidinius stresorius. Šiai kategorijai priskiriamas paties žmogaus mąstymas apie save, teigiamas ar neigiamas nusiteikimas, savęs vertinimas (Bagočiūtė A., 2010).

5 lentelėje pateikiamos skirtingos stresorių kategorijos ir joms priskiriami veiksniai.

5 lentelė.

Stresorių klasifikavimas.

<i>Stresorių kategorijos</i>	<i>Stresoriai</i>
<i>Psichiniai</i>	Didelis darbo krūvis, per dideli reikalavimai, kontroliavimo baimė, nepakankamas supažindinimas su darbu (Wittig-Goetz, 2008);
<i>Fiziniai</i>	Pavojus darbuotojo gyvybei, susižeidimas, didelis triukšmas darbo aplinkoje, netinkama oro temperatūra (Wittig-Goetz, 2008); įtemptas darbas (Bojarska.L., 2021).
<i>Socialiniai</i>	Konfliktai su kolegomis ir vadovais, nesąžiningas kolegų elgesys (Barset M., Semmer N.K., Elfering A., Jacobshangen N., Meier L.L., 2011); prastas vadovo ir komandos narių įvertinimas, prasta organizacijos atmosfera, konkurencija, baimė netekti einamų pareigų, neištraukimas į organizacijos svarbius įvykius, nesidalinimas svarbia informacija (Wittig-Goetz, 2008); darbuotojų diskriminacija (Bojarska.L., 2021).
<i>Išoriniai</i>	Darbuotojų kaita, ilgai atliekamas darbas kuris sukelia nuovargį, darbas atliekamas atskirtai nuo kitų darbuotojų, kuomet juntamas vienatvės jausmas (Lape, 1980),
<i>Vidiniai</i>	Nesėkmė, baimės, skubinio jautimas, nemalonūs fiziniai pojūčiai (Lape, 1980),

Šaltinis: sudarytas darbo autorės remiantis: Bagočiūtė A., 2010; Barset M., Semmer N.K., Elfering A., Jacobshangen N., Meier L.L., 2011; Bojarska.L., 2021.

Stresą sukeliantys veiksniai yra nagrinėjami ne tik tradicinio biuro aplinkoje, tačiau ir nuotolinio darbo kontekste. Pastaraisiais metais buvo atliktas didelis kiekis tyrimų ir apžvalgų, kuriais buvo siekiama išsiaiškinti nuotolinio darbo poveikį darbuotojų psichologinei gerovei. Apžvalgose atskleidžiami su darbu susiję stresoriai, atsirandantys dėl specifinių nuotolinio darbo sąlygų (Konradt U., Hertel G., Schmook R., 2003). Darbuotojus dirbančius nuotoliniu būdu veikia kiek kitokios aplinkos ypatybės ir jos skiriasi nuo tradicinio biuro aplinkos. Tokia darbo forma dirbantiems darbuotojams namuose gali būti sunkiau perduoti ir gauti informaciją, darbuotojai tampa socialiai izoliuoti nuo kitų kolegų, gali pasikeisti jų darbo krūvio kiekis, atsirasti pusiausvyros sutrikimai tarp darbo ir namų aplinkos ar sudėtingiau suprantamas vaidmenų dviprasmiškumas. Būtent tokie stresą sukeliantys veiksniai gali skirtis nuo įprastinės darbo vietos stresorių (Weinert C., Maier C., Laumer S., 2015).

Literatūroje aptinkamas gausus kiekis veiksnių kurie nuotolinio darbo kontekste darbuotojams gali kelti stresą, tad 6 lentelėje išskiriami dažniausiai autorių minimi stresoriai.

6 lentelė.

Stresą nuotoliniame darbe sukeliantys veiksniai

<i>Stresoriai nuotolinio darbo kontekste</i>	<i>Autorius</i>
Darbo krūvis	Weinert, Maier, Laumer (2015); Glazer, Liu (2017); Heiden, Widar, Wiitavaara, Boman (2020); Shao, Frang, Wang ir kt. (2021); Camacho ir Barrios (2022)
Informacijos trūkumas	Weinert, Maier, Laumer (2015); Valstybinė darbo inspekcija (2020)
Vaidmenų dviprasmiškumas	Weinert, Maier, Laumer (2015); Glazer, Liu (2017);
Savarankiškumas	Weinert, Maier, Laumer (2015); Valstybinė darbo inspekcija (2020)
Darbo - namų konfliktai	Weinert, Maier, Laumer (2015); Glazer, Liu (2017); Heiden, Widar, Wiitavaara, Boman (2020); Shao, Frang, Wang ir kt. (2021); Camacho ir Barrios (2022)
Izoliacija	Weinert, Maier, Laumer (2015); Valstybinė darbo inspekcija (2020)

Šaltinis: sudarytas darbo autorės remiantis: Weinert C., Maier C., Laumer S., 2015; Glazer S., Liu C., 2017; Heiden, Widar, Wiitavaara, Boman 2020; Valstybinė darbo inspekcija 2020; Shao Y., Frang Y., Wang M., Chang C., Wang L., 2021; Camacho S., ir Barrios A., 2022.

Priežasčių sukelenčių stresą nuotolinio darbo kontekste aptinkama gausiai, bet kad geriau jas suprasti verta pasigilinti į kiekvienos jų apibrėžimą:

- *Darbo krūvis*. Per didelis darbo krūvis yra vienas ryškiausių stresorių darbo vietoje. Šis veiksnys apibūdinamas, kaip darbo krūvis, kuris neatitinka individo galimybių ir nuotolinio darbo kontekste laikomas kaip streso sukėlėju (Weinert, Maier, Laumer, 2015). Literatūroje išskiriami du darbo krūvio tipai, tai kiekybinis ir kokybinis. Kiekybinis darbo krūvis reiškia per didelį darbo kiekį, na o kokybinis tai darbo sudėtingumas. Jis taip pat gali būti skirstomas į protinį krūvį, kuris esant per ne lyg didelei apkrovai gali sukelti psichologinius išgyvenimus, tokius kaip nerimas arba fizinį, kuris gali sukelti fizinį diskomfortą ar ligą (Glazer, Liu, 2017).
- *Informacijos trūkumas*. Informacijos dalijimasis ir jos gavimas yra reikšmingas veiksnys, kuris nuotolinio darbo kontekste sukelia sunkumų darbuotojams. Su darbu susijusios diskusijos, ofiso paskalos yra veiksniai kuriuos sunku perduoti telekomunikacijų pagalba. Nuotoliniu būdu dirbantys darbuotojai pasigenda spontaniško ir neformalaus mokymosi, kurio negalima suplanuoti, kadangi dauguma įgūdžių ir gebėjimų yra tiesiog įgyjami neformalaus ir spontaniško bendravimo būdu (Weinert, Maier, Laumer, 2015).
- *Vaidmenų dviprasmiškumas*. Nuotolinio darbo kontekste šis veiksnys apibūdinamas kaip informacijos trūkumas apie užimamą darbuotojo vaidmenį organizacijoje. Darbuotojui dviprasmiškumo jausmas atsiranda kai trūksta informacijos ir aiškumo kokio elgesio ir veiksmų iš jo tikimasi ar kuomet darbuotojas gauna nesuderinamų pareigų užduočių iš savo vadovybės (Glazer, Liu, 2017). Šis nevaldomas stresorius gali sukelti darbuotojui neigiamus psichinius ir emocinius jausmus (Weinert, Maier, Laumer (2015).
- *Savarankiškumas*. Nuotolinis darbas sustiprina darbuotojų suvokiamą savarankiškumą. Žmonės turi teisę pasirinkti kokių darbo grafiku ir kuriomis valandomis jie nori atlikti pavestas užduotis. Pasak autorių Weinert, Maier ir Laumer (2015) „Savarankiškumas yra kaip mąstas, kuriuo asmenys gali susisteminti ir kontroliuoti kaip ir kada jie atlieka savo konkrečias užduotis“.
- *Darbo - namų konfliktai*. Darbo ir šeimos konfliktą galima įvardinti kaip vaidmenų konflikto forma, kai darbo ir šeimos sričių reikalavimai tam tikru mastu yra nesuderinami tarpusavyje. Šis stresorius yra laikomas neigiama nuotolinio darbo sąvoka dėl neapibrėžtų ribų tarp namų ir darbo aplinkos. Nuotoliniu būdu dirbantys darbuotojai dirba privačioje darbuotojo erdvėje, o tai gali sukelti įtampą tarp darbo ir šeimos (Weinert, Maier, Laumer, 2015). Darbas gali trukdyti šeimai, o šeima gali trukdyti darbui dėl su laiku susijusių įsipareigojimų dalyvauti vienoje ar kitoje srityje,

nesuderinamų elgesio lūkesčių ar kai įtampa persikelia iš vienos srities į kitą (Glazer, Liu, 2017).

- *Izoliacija*. Tai viena dažniausiai minimų neigiamų nuotolinio darbo savybių. Nuotoliniu būdu dirbantys darbuotojai tai patiria, kadangi jie yra atskirti vieni nuo kitų, fiziškai nedirba kitų kolegų apsuptyje. Izoliacija apibūdinama kaip „jausmas, kuomet žmogus yra atskirtas nuo kitų ir kursis atsiranda tuomet, kai yra nepatenkinamas paramos, supratimo ir kitų socialinių bei emocinių veiksnių sąveikos aspektų troškimas“ sako Weinert, Maier ir kt. (2015).

Peržvelgiant autorių mintis, galime apibendrinti, kad stresas darbo aplinkoje yra neigiama žmogaus organizmo reakcija, kuri kyla dėl per didelių reikalavimų ar spaudimo iš darbdavio, kuomet žmogus neturi pakankamai kompetencijų susidoroti su paskirtomis užduotimi. Tai nuolatinis nerimo jausmas, kuris kyla dėl netikėtų aplinkybių ir galintis trikdyti darbuotojų darbinę veiklą, paveikti emocinę būseną ir mąstymą, tam tikrais atvejais net išsivystyti į ligą. Nagrinėjant literatūrą matoma, kad stresas darbe tiriamas ne tik tradiciniame biure, bet ir dirbant nutolus nuo organizacijos. Stresoriai šioje vietoje minimaliai išsiskiria, kadangi atsiranda specifinių nuotolinio darbo sąlygų. Pagal pateiktas stresorių klasifikavimo grupes matome, kad nemaža dalis tiek Lietuvos tiek užsienio autorių, stresorius skirto panašiai ir išskiria pagrindines šešias jų skirstymo kategorijas, t.y. psichiniai, fiziniai, socialiniai, išoriniai ir vidiniai stresoriai. Tad apibendrinant galime daryti prielaidą, kad streso rūšių ir priežasčių gali būti labai skirtingų ir skirtingame darbo vietos kontekste jos gali skirtis, tačiau yra labai svarbu laiku atpažinti stresorius, kad būtų galima išvengti sunkių, streso darbe pasekmių.

1.2.2. Streso darbe pasekmės ir įveikos strategijos

Stresas yra susijęs su sunkiomis fizinėmis ir elgesio pasekmėmis, kurios Coetzer W. J. ir Rothmann S. (2001) teigimu gali būti netgi mirtinos. Kognityvinės pasekmės gali turėti neigiamos įtakos darbuotojų organizaciniam įsipareigojimui, emocinės sutrikdyti santykius su kolegomis.

N. Chimel, kaip teigia Žiuperkienė E. (2009), J. Stranks (2005) ir dauguma kitų autorių, išskiria pagrindines keturias streso simptomų grupes, kuriomis gali pasireikšti stresinės reakcijos: kognityvinės, elgesio, emocinės ir fizinės pasekmės. 7 lentelėje pateikiamos stresinės reakcijos kurios priskiriamos atitinkamai pasekmių grupei.

7 lentelė.

Streso darbe pasekmės

Kognityvinės pasekmės	Elgesio pasekmės	Emocinės pasekmės	Fizinės pasekmės
Susikaupimo problemos, prastai priimami sprendimai, sumažėjęs darbo našumas, nuolat juntamas nervingumas, psichikos ligos, dirglumas, perdėtas susirūpinimas smulkmenomis, nepasitenkinimas darbu.	Miego sutrikimai, prasti mitybos įpročiai, alkoholio ir narkotinių medžiagų vartojimas, atsakomybių nepaisymas.	Nesitvardymas, nekantrumas, depresija, atsiskyrimas, padidėjęs nerimas, agresija, pasimetimas.	Nugaros, kaklo, galvos skausmai, širdies problemos, pagreitėję kvėpavimas, kraujospūdžio sutrikimai, pykinimas, virškinimo sutrikimai, labiau negu įprastai įsitempę raumenys.

Šaltinis: sudarytas darbo autorės remiantis: Stranks J., 2005; Žiupkienė E., 2009; Burman R., Goswami T.G., 2018; Bagočiūtė A., 2010; Station J.M. ir kt., 2001.

Apžvelgus autorių pateiktus streso padarinius, galime daryti prielaidą, kad stresas gali turėti stiprių ir neigiamą poveikį darbuotojo sveikatai ir gerovei turinčių pasekmių. Jis gali turėti tiek žmogaus psichikos, tiek elgesio, emocinių ar fizinių sutrikimų ir pažeidimų, todėl yra labai svarbu atpažinti pirminius streso signalus ir pasinaudoti streso įveikos būdais, kad užkirsti kelią perdegimo vystymuisi darbo vietoje.

Streso valdymą galima įvardinti kaip vieną iš raktų į sėkmingesnį ir laimingesnį gyvenimą. Tai procesas kuris apima platų technikų ir psichoterapijų spektrą, kurie padeda stresą patiriančiam individui geriau funkcionuoti. Mokslininkas R. S. Lazarus, vienas iš streso tyrinėtojų, streso įveiką aiškina kaip procesą, kurio metu žmogus kognityvinėmis arba fizinėmis pastangomis bando kontroliuoti nepriimtina jam aplinkos įtaką (Grakauskas Ž., Valickas G., 2006). Pasak autoriaus Stranks J. (2005) norint susidoroti su savo gyvenime patiriamu stresu, individai pirmiausia turi suprasti kad jie patiria stresą, tuomet įsivertinti kokia jų organizmo reakcija į stresą (pvz. nemiga), pasistengti suprasti įvykius ar aplinkybes kurios sukelia stresą (pvz. pasiruošimas atostogoms, darbuotojų drausminimas, susidorojimas su agresyviais klientais) ir tik tada susikurti savo asmeninę streso įveikos strategiją (Stranks J., 2005).

Šiandieninėje visuomenėje yra apstu siūlomų įvairiausių mokymų programų, kuriose žmonės neva gali sužinoti daugybę patarimų ir metodų kaip gyventi be streso, tačiau autorė

Turaga Revathi (2019), teigia, kad: „Gyvenimo be streso samprata yra mitas! Toks, kurs neįmanomas! Visos technikos yra ne gyventi be streso, o gyventi įtemptą gyvenimą su laime ir linksmybėmis“. Kitaip tariant, net jei tam tikros gyvenimiškos situacijos mums sukelia stresą, mes turime ieškoti būdų ką galėtume padaryti, kad pasiektume tokią būseną, kurioje nepaisant streso galėtume toliau gyventi palaimoje.

Nagrinėjant mokslinius straipsnius aptinkamas didelis kiekis streso įveikos būdų. Grakauskas Ž. Ir Valickas G. (2006) pristatė lietuvišką streso įveikos vertinimo metodiką, kurioje išskirtos keturios pagrindinės streso įveikos strategijos: problemų sprendimo, vengimo, socialinės paramos ir emocijų iškvovos.

- *Socialinės paramos strategija*. Ši strategija apima instrumentinę ir socialinę paramą.
- *Problemų sprendimo strategija (taikoma, kai situaciją galima pakeisti)*. Streso įveikos strategijos kaip problemų sprendimas, apima problemos analizę, sprendimo paiešką, sprendimų įgyvendinimo planavimą ir žinių kaupimą, kurios galėtų padėti spręsti iškilusius sunkumus.
- *Emocijų iškvovos strategija*. Šis strategijos tipas apima bandymus įveikti stresines situacijas ieškant ką apkaltinti ir išliejant ant jų susikaupusias neigiamas emocijas.
- *Vengimo strategija (sąmoningas individo atsitraukimas nuo streso sukėlėjo)*. Taikant vengimo strategiją yra naudojami įvairiausi dėmesio nukreipimo metodai siekiant įveikti susiklosčiusią stresinę situaciją. (Rovas.L, Lapėnienė J., Baltrušaitytė R., 2012).

1.3. Perdegimo teorinis aktualizavimas

1.3.1. Perdegimo sąvokos interpretavimas ir lygių klasifikavimo aspektai

Santykis tarp žmogaus ir jo darbo, jame kylantys sunkumai yra vieni reikšmingiausių reiškinių šiuolaikinio žmogaus gyvenime. Perdegimas darbo vietoje pradėtas nagrinėti jau labai senai, tačiau tik paskutinį dešimtmetį mokslininkai skyrė daug daugiau dėmesio šios reakcijos aiškinimuisi (Navaitienė J., Danilovienė V., 2017). Perdegimas darbo vietoje iš pat pradžių buvo pradėtas tyrinėti psichiatrijos ir medicinos profesijų kontekstuose (Gabriel K. P. ir Aguinis H., 2021). Aštunto dešimtmečio viduryje, vokiečių psichologas Herbert Freudenberg ir Kalifornijos universiteto profesorė Christina Maslacha, psichologinėje literatūroje pristatė perdegimo sąvoką (Kristensen T.S., Borritz M., Villadsen E., Christensen K.B., 2005). Tačiau bėgant laikui perdegimas tapo nerimą keliantis reiškinys ir daugumoje kitų profesijų ir pramonės šakų (Gabriel K. P. ir Aguinis H., 2021), o nuo 2018 metų, birželio 18 dienos, jis įtrauktas į Tarptautinių ligų klasifikacijos sąrašą (Būta A., 2021).

Pasak Būtos A. (2021), „perdegimas yra apie konkrečius reiškinius profesiniame kontekste ir neturėtų būti taikomas apibūdinti patirtį kitose gyvenimo srityse“. Jei žmonės grįžę namo taip pat jaučia negatyvumą, energijos trūkumą ar kitus neigiamus jausmus asmeninio gyvenimo kontekste, tai nėra perdegimo sindromas arba kaip straipsnio autorius teigia, nebe tik perdegimas. Už to gali slypėti ir dar daugiau problemų. 8 lentelėje pateikiamos skirtingų autorių, skirtingų laikotarpių suvokiamos ir aiškinamos perdegimo darbe sąvokos, kad dar aiškiau galėtume suprasti perdegimo darbe reikšmę.

8 lentelė.

Perdegimo darbe apibrėžimai

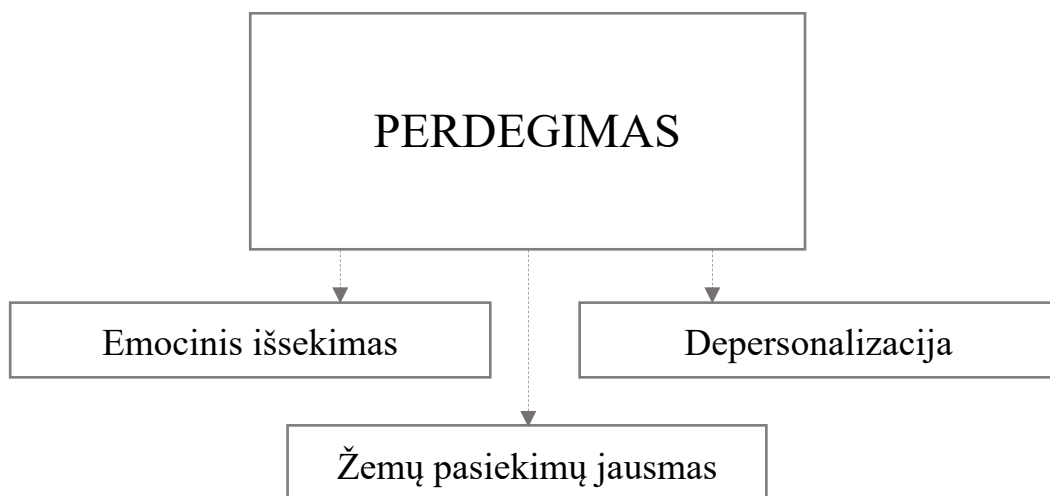
<i>Perdegimo darbe sąvokos aiškinimas</i>	<i>Metai</i>	<i>Autorius</i>
Perdegimas yra sindromas, kurio sudedamosios dalys apima emocinį išsekimą, depersonalizaciją ir sumažėjusius asmeninius pasiekimus.	1986	Maslacho, Jackson, Leiterio, Schaufeli, Schwabo
Perdegimas yra ilgai trunkanti asmens reakcija į nuolatinius emocinius ir tarpasmeninius stresorius.	2014	Leiter, Bakker ir Maslacha
Emocinis išsekimas, nuasmeninimas ir menkas asmeninio pasiekimo jausmas.	2017	Navaitienė, Danilovienė
Perdegimas yra psichologinis sindromas, atsirandantis dėl ilgalaikio, konkrečiai darbui būdingo fizinio ir emocinio išsekimo.	2020	Hayes, Priestley, Iishmakhametov ir Ray;
Perdegimas yra profesinis sindromas, atsirandantis kaip ilgalaikis atsakas.	2021	Gabriel ir Aguinis

Perdegimas yra sindromas, kuris atsiranda kaip nesėkmingai valdomo lėtinio streso darbo vietoje rezultatas.	2021	Tarptautinė ligų klasifikacija
-------------------------------------------------------------------------------------------------------------	------	--------------------------------

Šaltinis: sudarytas darbo autorės, remiantis: Navaitienė J., Danilovienė V., 2017; Hayes, S.W., Priestley, J. L., Iishmakhametov, N., ir Ray H. R., 2020; Būta A., 2021; Gabriel K. P. ir Aguinis H., 2021.

Perdegimas darbo vietoje atsiranda dėl lėtinio su darbu susijusio streso, kuris yra labai žalingas reiškinys tiek individo sveikatai, tiek įmonių rezultatams. Neigiamos perdegimo pasekmės apima ne tik darbuotojų individualias emocijas ir jausmus, bet ir bendrus komandos ir organizacijos rezultatus (Gabriel, Aguinis, 2021).

Nagrinėjant mokslines publikacijas, matoma, kad autoriai klasifikuoja tris šio emocinio sutrikimo aspektus. Dauguma tyrėjų teigia, kad perdegimo sudedamosios dalys susideda iš emocinio išsekimo, depersonalizacijos ir žemų asmeninių pasiekimų jausmo:



2 paveikslas. Perdegimo dimensijų klasifikavimas.

Šaltinis: sudarytas autorės remiantis: Maslach, Leiter, 2016; Navaitienė, Danilovienė, 2017; Peasley, Hochstein, Britton, Srivastava, 2020.

Tad labai svarbu suprasti kokie konkretūs reiškiniai yra priskiriami tam tikram aspektui:

- *Emocinio išsekimo lygmuo.* Emocinis išsekimas reiškia jausmą, kad žmogus yra išseiktas emocinių išteklių (Maslach C., Goldberg J., 1998). Toks išsekimas atsiranda dėl streso, kurį darbuotojai patiria susidūrę su itin aukštais reikalavimais ar darbo funkcijomis, kuomet darbuotojas turi nepakankamai gebėjimų pavestoms užduotims atlikti (Peasley, Hochstein, Britton, Srivastava, 2020), jaučiasi išnaudojamas ir yra

eikvojami jo emociniai ir fiziniai ištekliai (Maslach C., Leiter M.P., 2016). Darbuotojai nebesugeba tinkamai atlikti paskirtų užduočių ir jiems keliamų reikalavimų. Jie jaučiasi emociškai išsisėmęs ir persidirbęs (Navaitienė, Danilovienė, 2017).

- *Žemų pasiekimų jausmas*. Šis komponentas atspindi tarpasmeninį perdegimo aspektą. Profesinis neefektyvumas (Maslach, Leiter, 2016), kompetencijos ir gebėjimų darbo vietoje sumažėjimas (Peasley, Hochstein, Britton, Srivastava, 2020) reiškia produktyvumo darbe nuosmukį. Individai vis labiau dirbdami, nejaucia pasitenkinimo darbu, jaučiasi neįvertinti ir nenaudingi organizacijai, junta savo kompetencijos nuvertėjimą (Navaitienė, Danilovienė, 2017; Kristensen, Borritz, Villadsen, Christensen, 2005).
- *Depersonalizacijos lygmuo*. Į šią kategoriją priskiriamiems žmonėms, paprastai pasireiškia neigiamas nusiteikimas į klientus, kolegas, vadovus ir jų nuomonę. Depersonalizacijai būdingas žmogiškumo trūkumas bendraujant su aplinkiniais (Peasley, Hochstein, Britton, Srivastava, 2020). Iš individo pasireiškia ciniškas elgesys, šaltas bendravimas ir tam tikras atsiribojimas. Darbuotojas jaučia nepasitikėjimą ir nusivylimą bendraujant su kolegomis (Navaitienė, Danilovienė, 2017). Paprastai jis išsivysto reaguojant į emocinio išsekimo perkrovą (Maslach, Leiter, 2016).

Apibendrinant galime teigti, kad nuo pat 1986 metų iki pat šių dienų autoriai labai panašiai dėsto mintis ir išsireiškia kalbėdami apie perdegimo apibrėžimą. Perdegimas yra įvardijamas kaip profesinis, psichologinis sindromas ar emocinė reakcija, kuri kyla dėl lėtinio tam tikrų stresorių ignoravimo ir apima tokius veiksmus kaip emocinį išsekimą, depersonalizaciją ir sumažėjusius asmeninius pasiekimus. Galima daryti prielaidą, kad emocinį išsekimą darbuotojai darbo vietoje patiria kai susiduria su per dideliais reikalavimais ar funkcijomis, kurioms atlikti jie neturi pakankamai išteklių. Į depersonalizacijos būseną, darbuotojai dažniausiai patenka tada, kuomet nėra sureaguojama į emocinio išsekimo dimensiją. Jį galima atpažinti tada, kad individas tampa atitolęs, šaltai bendraujantis su klientais, kolegomis ar vadovais. Žemų pasiekimų jausmo dimensijoje perdegimą patiriantys žmonės jaučiasi praradę pasitenkinimą darbu, savimi ir savo pasiekimais.

1.3.2. Perdegimo darbe priežastys

Ankstesniuose poskyriuose, išsiaiškinome, kad perdegimas yra laipsniškas procesas atsirandantis kaip lėtinis atsakas į nespręstas stresines situacijas. Perdegimas darbo vietoje jau senai buvo pripažintas kaip pavojus įvairiose profesinėse srityse, o jo patirtis kenkia ne tik

asmeniniam funkcionavimui, tačiau ir aplinkiniams, kuriuos tas žmogus savo būseną paveikė (Maslach C., Goldberg J., 1998). Tokie veiksniai kaip “netinkamai organizuojamas darbas, netinkama organizacijos kultūra gali gerokai didinti perdegimo tikimybę” (Būta A., 2021). Literatūroje aptinkamos perdegimo priežastys, dažniausiai yra skirstomos į šešias situacines priežastis tokias kaip per didelis darbo krūvis, kontrolė, organizacijos bendruomenė, atlygis, sąžiningumas ir kompanijos vertybės (Cooper C.L., 1998; Vladut C.I., Kallay E., 2010;):

- *Darbo krūvis.* Ši savybė yra vienas pagrindinių veiksnių lemiančių darbuotojo perdegimą (Vladut C.I., Kallay E., 2010). Didelis pavestų darbų skaičius atsiranda tada, kai darbo reikalavimai viršija žmogaus ribas (Cooper C.L., 1998). Tai sukelia nuovargį, nes išnaudoja darbuotojo turimus išteklius užduočiai atlikti, todėl didėja emocinis išsekimas.
- *Kontrolė darbo vietoje.* Darbuotojas galintis savo darbo vietoje kontroliuoti savo užduotis ir jų atlikimą jaučiasi laimingas ir patenkintas savo darbu. Kontrolės trūkumas atsiranda kai darbuotojas nebegali kontroliuoti savo atliekamo darbo dėl organizacijos politikos, griežtos priežiūros (Cooper C.L., 1998), atsiradus didelėms darbų apkrovoms, esant mažiems laiko terminams, ar kuomet juntamas asmeninių išteklių trūkumas atlikti užduotį (Vladut C.I., Kallay E., 2010). Visa tai sukelia darbuotojų perdegimą.
- *Bendruomenė.* Jaustis gerai komandoje, gauti iš kolegų palaikymą ir įvertinimą, kartu bendradarbiauti – tai yra sveika dirbančių žmonių komanda. Priklausymas tokiai bendruomenei leidžia darbuotojui jaustis gerai, tuo pačiu ir produktyviai dirbti (Vladut, Kallay, 2010). Šis aspektas tampa perdegimo priežastimi, kuomet žmonės praranda teigiamą ryšį su aplinkiniais darbo vietoje (Cooper C.L., 1998).
- *Atlyginimas.* Nepakankamas atlygis padidina asmens pažeidžiamumą perdegimui (Vladut, Kallay, 2010). Kuomet darbuotojas pripažįsta tai kaip trūkumą jo požiūris į darbą tampa stipriai nuvertinamas (Cooper C.L., 1998). Darbuotojas jaučiasi neįvertintas ir nepripažintas, o tai mažina darbuotojo atliekamų darbų vertę, kaip ir motyvaciją stengtis.
- *Sąžiningumas.* Tai labai svarbus aspektas kiekvienam darbuotojui. Neteisingai paskiriami paaugštinimai, netinkamai kitų kolegų ar vadovų priimami sprendimai, sukčiavimas (Vladut, Kallay, 2010), teisingos sistemos ir procedūrų trūkumas gali sukelti perdegimą (Cooper C.L., 1998).
- *Vertybės.* Dirbant darbovietėje kurioje darbuotojo ir kompanijos kultūra ir vertybės sutampa yra prasmingas ir motyvuojantis stengtis aspektas. Vertybinis konfliktas atsiranda tada, kuomet darbuotojas pajunta, kad jo asmeninis požiūris stipriai skiriasi nuo organizacijos siekiamų tikslų (Vladut, Kallay, 2010), kai darbuotojas jaučiasi suvaržytas

dėl darbo dalykų, kurie yra neetiški jo atžvilgiu ir neatitinka jo paties turimų vertybių (Cooper C.L., 1998).

Apibendrinant galime teigti, kad perdegimas darbovietėje gali kilti dėl įvairių situacinių priežasčių kaip darbo krūvis kuomet darbuotojas nėra pajėgus susitvarkyti su dideliu kiekiu užduočių, kontrolės trūkumas, kai darbuotojas nebesugeba kontroliuoti jam pavestų užduočių, teigiamo ryšio su organizacijos bendruomene praradimas, darbuotojo pastangų neįvertinimas finansiškai, sąžiningumo kompanijoje trūkumas, bei vertybių su darbovieta išsiskyrimas.

1.4. Nuotolinio darbo, darbuotojų patiriamo streso ir perdegimo sąsajos

Nuotolinio darbo poveikis patiriamam stresui ir perdegimui darbe. Nagrinėjant mokslinės literatūros medžiagą, matoma, kad nuotolinio darbo forma pradėta nagrinėti jau labai senai ir yra siejama su 20 amžiaus aštuntuoju dešimtmečiu (N. Grincevičienė, 2020), tačiau jo poveikis darbuotojų stresui ir perdegimui mažai nagrinėta tema. 2016 metais, Nakrošienės ir Butkevičienės atliktas tyrimas atskleidė jog nuotolinis darbas daro teigiamą poveikį darbuotojo patiriamo streso darbe mažėjimui. Šios temos aktualumas stipriai išaugo pastaraisiais metais, atsiradus COVID-19 ligai, kuri sukėlė pasaulinę pandemiją. Nuotolinio darbo forma stipriai išpopuliarėjo ir daugeliui organizacijų buvo tarsi išsigelbėjimas. Tokioje netikėtoje situacijoje, tiek darbdaviai, tiek darbuotojai galėjo būti nepasiruošę fiziškai ir protiškaitei įveikti visus kylančius iššūkius dirbant namuose, ko pasekoje išsivystydavo stresas ir perdegimas. Būtent dėl šių veiksnių, literatūroje juntamas nagrinėjamos problematikos, naujų šaltinių pagausėjimas. 2021 metais, Sandoval-Reyes, Indrovo-Carlier ir Jair Duque-Oliva atliktas tyrimo rezultatai pagrindė neigiamą nuotolinio darbo poveikį stresui, o tais pačiais metais Barriga Medina H.R., Aguirre R.C., Coello-Montecel D., Pacheco P.O. ir Paredes-Aguirre M.I. atlikti tyrimo duomenys parodė, kad nuotolinis darbas taip pat turi neigiamą tiesioginį ryšį ir tarp visų trijų perdegimo dimensijų.

Patiriamo streso ir perdegimo sąsajos. Dauguma individų dažnai painioja streso ir perdegimo sąvokas, o kartais jas ir sutapatina, tad vien šis teiginys leidžia suvokti esamą ryšį tarp streso ir perdegimo. Literatūroje aptinkama didžiulė dalis straipsnių nagrinėjančių šiuos ryšius tarpusavyje įvairių profesijų kontekstuose. 2011 metais Khattak J.K., Khan M.A., Haq A.U., Arif M. ir Minhas A.A. atlikti tyrimo rezultatai rodo, kad ryšys tarp streso ir perdegimo darbe yra labai reikšmingas ir stiprus. Tyrimas rodo, kad kuo didesnis patiriamas stresas darbo aplinkoje, tuo didesnė rizika perdegti. 2013 metais atlikto tyrimo duomenimis, taip pat teigiama, kad stresas išlaikė reikšmingą ryšį su perdegimu ir yra teigiamai susiję. Gomes, Faria, Goncalves

autorių gautais tyrimo rezultatais, stresas ir perdegimas yra suvokiami kaip vienakrypčiai teiginiai, o tai reiškia, kad perdegimas yra laikomas su darbu susijusio streso pasekme. 2021 metais Dima G., Schmitz L.M., Simon M.C. atliktas tyrimas taip pat pagrindė, kad aukštas streso lygis darbo aplinkoje yra susijęs su darbuotojų perdegimu.

Apibendrinant galime daryti prielaidą, kad ryšiai tarp visų nagrinėjamų objektų yra tiesioginiai. Nuotolinio darbo forma daro poveikį darbuotojų patiriamam stresui ir perdegimui (Nakrošienė, 2016; Suarez Barros, 2017; Sandoval-Reyes, Indrovo-Carlier, Jair Duque-Oliva 2021), o stresas ir perdegimas yra glaudžiai vienas su kitu susiję reiškiniai, kurie turėtų būti analizuojami kartu kaip viena tema. Stresas sukelia emocines pasekmes, o emocijos apima visą streso procesą, kuris išsivysto į perdegimą (Gomes, Faria, Goncalves, 2013). 9 lentelėje pateikiami moksliniai tyrimai su nagrinėjamos temos problematika.

9 lentelė.

Moksliniai tyrimai susiję su nagrinėjama problema.

Metai	Autorius	Pavadinimas	Išvados
2011	Khattak, Khan, Haq, Arif ir Minhas	Occupational stress and burnout in Pakistan's banking sector	Tyrimo rezultatai rodo, kad ryšys tarp streso ir perdegimo darbe yra labai reikšmingas ir stiprus.
2013	Gomes, Faria, Goncalves	Cognitive appraisal as a mediator in the relationship between stress and burnout	Tyrimo rezultatai rodo, kad stresas ir perdegimas tarpusavyje yra susiję ir turėtų būti analizuojami kartu kaip viena tema.
2016	Nakrošienė	Nuotolinis darbas Lietuvoje: samprata, privalumai ir iššūkiai	Atlikto tyrimo rezultatai atskleidė, kad nuotolinis darbas daro teigiamą poveikį darbuotojo patiriamo streso darbe mažinimui.
2017		Subjective Well-Being and Burnout Syndrome: correlation analysis	Atlikto tyrimo gauti duomenys rodo, kad

	Suarez Barros	teleworkers Education Sector	nuotolinio darbo forma daro poveikį darbuotojų patiriamam perdegimui.
2021	Dima, Schmitz, Simon	Job Stress and Burnout among Social Workers in the VUCA World of COVID-19 Pandemic	Atliktas tyrimas pagrindė, kad aukštas streso lygis darbo aplinkoje yra susijęs su darbuotojų perdegimu.
2021	Sandoval-Reyes, Indrovo-Carlier, Jair Duque-Oliva	Remote Work, Work Stress, and Work–Life during Pandemic Times: A Latin America Situation	Atlikto tyrimo rezultatai rodo, kad darbuotojų tradicinį darbą pakeitus į nuotolinį, padidėjo jų juntamas stresas.

Šaltinis: sudarytas darbo autorės remiantis: Khattak, Khan, Haq, Arif ir Minhas, 2011; Gomes, Faria, Goncalves 2013; Nakrošienė, 2016; Suarez Barros 2017; Dima, Schmitz, Simon, 2021; Sandoval-Reyes, Indrovo-Carlier, Jair Duque-Oliva 2021.

Apibendrinant teorinę dalį, galima teigti, kad nuotolinis darbas yra darbo stilius, kuris suteikia galimybę individams dirbti ne tradicinėje jiems įprastoje darbo vietoje. Tokia darbo forma, gali būti minima ir kitokiais terminais, tokiais kaip tele darbas, darbas iš namų, elektroninis darbas ir pan. kurie tai pat reiškia atliekamą darbą atitolus nuo centrinio organizacijos biuro. Apibrėžimo suvokimą kiek apsunkina nuotolinio darbo skirtumai. Darbo vieta, informaciniai ir technologiniai įrankiai, dirbamo laiko paskirstymas ar paties darbo sąlygų susitarimas, tarp darbdavio ir darbuotojo, iš dalies gali keisti suvokiamo nuotolinio darbo apraišką. Organizacijų darbuotojai skirtingai vertina nuotolinio darbo formą. Vieniems ji pasirodė kaip papildoma nauda, dėl kurios jie būtų pasiryžę net keisti darbovietę, o kai kuriems tai pasirodė kaip iššūkis, kadangi tokia darbo forma jiems kelia dar didesnę stresą.

Streso darbe apibrėžimas apima neigiamą žmogaus organizmo reakciją, nerimo jausmą, įtampos būseną, per didelį ar per mažą susijaudinimą ir net gi teigiamą konstruktyvų stresinių įvykių atsako į stresą rezultata. Stresinės reakcijos gali sukelti ne tik neigiamus jausmus kurie vadinami „distresu“, bet ir tokios kurios teikia palaimos jausmą ir yra įvardijamos kaip „eustresas“. Stresinės reakcijos kyla dėl stimuliuojamų stresorių, tokių kaip psichiniai, fiziniai, socialiniai, išoriniai ir vidiniai. Stresą sukeltantys veiksniai yra nagrinėjami ne tik tradicinio

biuro aplinkoje, bet ir nuotolinio darbo kontekste. Dažniausiai išskiriamos stresą nuotoliniame darbe keliančios priežastys yra didelis darbo krūvis, informacijos trūkumas, vaidmenų dviprasmiškumas, savarankiškumo stoka, darbo-namų konfliktai ir izoliacija. Labai svarbu į juos atkreipti dėmesį, kad lengvos stresinės situacijos darbo vietoje, ilgainiui neperaugtų į kognityvines, elgesio, emocines ar fizines pasekmes. Pastebėjus streso sukeltus simptomus svarbu pritaikyti tinkamas streso įveikos strategijas, pavyzdžiui: problemų sprendimo, vengimo, socialinės paramos ir emocijų iškvos. Streso įveikos būdai tai raktas į sėkmingą ir laimingą gyvenimą ir technika padėsianti užkirsti kelią perdegimo sindromui.

Perdegimas darbo vietoje yra emocinis išsekimas, psichologinis sindromas, kuris kyla ilgainiui nereaguojant į stresą keliančius veiksnius. Perdegimas darbo vietoje yra klasifikuojamas į tris galimus perdegimo dimensijų lygmenis kaip emocinis išsekimas, depersonalizacija, bei žemų pasiekimų jausmas. Perdegimas darbo vietoje gali kilti dėl įvairių priežasčių, tokių kaip didelis darbo krūvis, darbo kontrolės nebuvimas, konfliktai su organizacijos darbuotojais, netinkamas atlygis už atliekamą darbą, sąžiningumo nebuvimas ar darbuotojo ir jo darbovietės kultūros ir vertybių skirtumai.

2. NUOTOLINIO DARBO STRESORIŲ POVEIKIO PERDEGIMUI MODERUOJANT STRESO ĮVEIKOS STRATEGIJOMS TYRIMO METODOLOGIJA

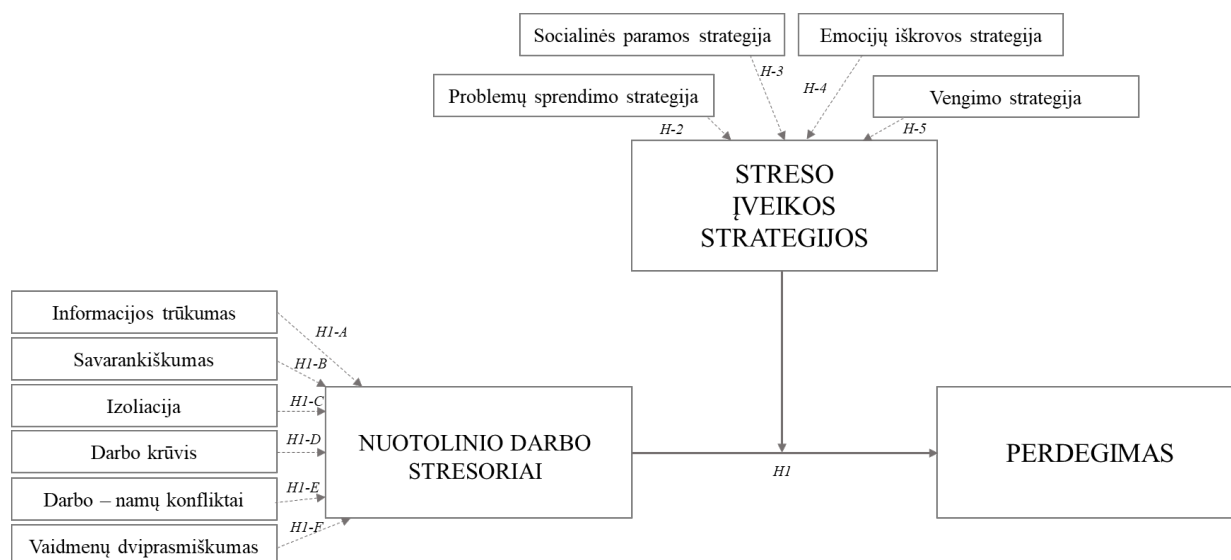
2.1. Tyrimo tikslas, uždaviniai, konceptualus tyrimo modelis ir hipotezės

Tyrimo tikslas – Ištirti nuotolinio darbo stresorių poveikį perdegimui moderuojant streso įveikos strategijoms.

Tyrimo uždaviniai :

1. Naudojantis struktūrizuota anketine apklausa, atlikti nuotolinio darbo stresorių, perdegimo ir streso įveikos strategijų vertinimus.
2. Įvertinti nuotolinio darbo streso poveikį perdegimui.
3. Įvertinti darbo krūvio nuotoliniame darbe poveikį perdegimui.
4. Įvertinti informacijos trūkumo nuotoliniame darbe poveikį perdegimui.
5. Įvertinti vaidmenų dviprasmiškumo nuotoliniame darbe poveikį perdegimui.
6. Įvertinti savarankiškumo nuotoliniame darbe poveikį perdegimui.
7. Įvertinti darbo – namų konfliktų nuotoliniame darbe poveikį perdegimui.
8. Įvertinti izoliacijos nuotoliniame darbe poveikį perdegimui.
9. Įvertinti problemų sprendimo strategijos poveikį ryšiui tarp nuotolinio darbo stresorių ir perdegimo.
10. Įvertinti socialinės paramos strategijos poveikį ryšiui tarp nuotolinio darbo stresorių ir perdegimo.
11. Įvertinti emocijų išsekimo strategijos poveikį ryšiui tarp nuotolinio darbo stresorių ir perdegimo.
12. Įvertinti vengimo strategijos poveikį ryšiui tarp nuotolinio darbo stresorių ir perdegimo.
13. Įvertinti nuotoliniu būdu dirbančių darbuotojų demografinių charakteristikų skirtumus nuotolinio darbo stresoriams, perdegimui ir streso įveikos strategijoms.

Siekiant nustatyti nuotolinio darbo stresorių poveikį perdegimui moderuojant streso įveikos strategijoms, pateikiamas konceptualus tyrimo modelis (3 paveikslas). Šis modelis apima tris kintamųjų sąveikas: nuotolinio darbo stresorius, perdegimą darbe ir streso įveikas. Nuotolinio darbo stresoriai išskiriami į atskiras sudedamąsias: darbo krūvis, informacijos trūkumas, vaidmenų dviprasmiškumas, savarankiškumo stoka, darbo-namų konfliktai ir izoliacija. Po 3 paveikslu pateikiamos konceptualaus tyrimo modelio keliamos hipotezės.



3 paveikslas. Konceptualus tyrimo modelis.

Šaltinis: sudarytas darbo autorės remiantis: Maslach C., Jackson S., 1981; Grakauskas Ž., Valickas G., 2006; Weinert C., Maier C., Laumer S., 2015.

Kiekvienas stresą sukeltis reiškinys darbo vietoje kyla dėl stresinių stimulų (Žiupkienė E., 2009). Nuotoliniu būdu dirbančius darbuotojus veikia kiek kitokios aplinkos ypatybės, nei įprastoje darbo vietoje. Darbuotojai dirbami namuose naudojami technologijomis, todėl streso priežastys ir šaltiniai gali skirtis nuo tradicinės darbo formos. Labai svarbu laiku atpažinti stresą sukeltiančias priežastis, kad būtų galima išvengti perdegimo sindromo, kuris atsiranda dėl lėtinio su darbu susijusio streso (Gabriel K.P., Aguinis H., 2021). Todėl darome prielaidą, kad:

1 Hipotezė (H1) - nuotolinio darbo stresas daro teigiamą poveikį perdegimui;

Nuotolinio darbo kontekste dalijimasis informacija yra laikomas pagrindiniu iššūkiu ir kiek skiriasi, nuo darbo tradiciniame biure. Dirbant įprasta darbo forma yra lengviau užmegzti santykius su kolegomis, bei palaikyti tvirtus ir gilius ryšius, nes nuotolinis darbas kiek apsunkina informacijos perdavimą (Weinert C. ir kt., 2015). Nežinomybė apie pokyčius ir situacijas įmonėje, bei baimė būti neįtrauktam į darbo kolektyvo gyvenimą, vertinami kaip galimi trūkumai lyginant su įprastiniu darbo režimu (Valstybinė darbo inspekcija, 2020), kurie gali pradėti kelti stresą, o ilgainiui pereiti į perdegimą. Todėl keliamė hipotezę, kad:

2 Hipotezė (H1-A)- informacijos trūkumas nuotoliniame darbe daro teigiamą poveikį perdegimui;

Savarankiškumas literatūroje minimas, kaip viena pozityviausių ir palankiausių nuotolinio darbo charakteristikų (Weinert C. ir kt., 2015). Savarankiškumas suteikia darbuotojui dirbančiam nuotoliniu būdu galimybę lanksčiai planuoti savo dienotvarkę, koreguoti planus. Darbuotojas gali atlikti savo užduotis pagal savo norus, o tai sumažina galimybę patirti perdegimo sindromą. Tad galime daryti prielaidą, kad:

3 Hipotezė (H1-B) – savarankiškumo stoka nuotoliniame darbe daro teigiamą poveikį perdegimui;

Literatūroje izoliacija yra dažniausiai minima neigiama nuotolinio darbo savybė ir yra priskiriama prie profesinių rizikos veiksnių nuotolinio darbo kontekste (Valstybinė darbo inspekcija, 2020). Darbuotojai dėl šios priežasties gali būti nepastebėti ar pamiršti. Kuomet darbuotojas jaučiasi nepastebėtas, jis gali norėti įrodyti savo gabumus, kas reiškia ilgesnes darbo valandas (Weinert C. ir kt., 2015), o didelis darbo krūvis ilgainiui gali išsivystyti į perdegimo būseną. Tad galime teigti, kad:

4 Hipotezė (H1-C) - izoliacija nuotoliniame darbe daro teigiamą poveikį perdegimui;

Nuotoliniame darbe, viena iš stresą sukeliančių priežasčių yra per didelis darbo krūvis. (Weinert C. ir kt., 2015). Darbo perkrova tai individo suvokimas, kad reikia atlikti per didelį kiekį užduočių, negu pajėgiama. Literatūroje aptinkama daugybė šaltinių, kuriuose sprendžiami per didelio darbo krūvio ir perdegimo klausimai (Barriga Medina H. R. ir kt., 2021) ir kuriuose teigiama, kad darbo krūvis prisideda prie perdegimo, nes išikvoja žmonių gebėjimą patekinti atliekamų darbų poreikius (Maslach C., Leiter M.P., 2016). Tad galime kelti hipotezę, kad:

5 Hipotezė (H1-D) - darbo krūvis nuotoliniame darbe daro teigiamą poveikį perdegimui;

Darbo – namų konfliktai nuotolinio darbo kontekste, taip pat yra viena iš priežasčių keliančių stresą (Weinert C. ir kt., 2015). Pastaraisiais metais, daugiau dėmesio buvo skiriama būtent darbo ir šeimos konflikto nuotoliniame darbe santykiams tirti. Ginčai tarp šeimos ir darbo sričių vyksta beveik kasdien ir turi pasekmių tiek profesinei veiklai, tiek asmeniniam individo gyvenimui. Literatūroje ryšys tarp darbo – šeimos konflikto ir perdegimo analizuojamas įvairiuose kontekstuose (Barriga Medina H. R. ir kt., 2021). Ir atlikti empiriniai tyrimai rodo, kad tarp darbo - šeimos konflikto ir perdegimo yra teigiami ryšiai. Žmonės balansuodami tarp

darbo ir šeimos vaidmenų, gali patekti į neigiamas būsenas, kurios gali sukelti depresiją ir perdegimą (Jensen M.T., 2016). Todėl galime daryti prielaidą, kad:

6 Hipotezė (H1-E) - darbo – namų konfliktai nuotoliniame darbe daro teigiamą poveikį perdegimui;

Nuotolinio darbo kontekste, vaidmenų dviprasmiškumas suvokiamas, kaip informacijos apie savo vaidmenį organizacijoje trūkumas. Dirbant nuotoliniu būdu, darbuotojai nebežino į ką reikėtų sutelkti savo dėmesį: ar į savo kaip darbuotojo pareigas ar į šeimos nario atsakomybes. Vaidmenų dviprasmiškumas sukelia papildomus psichinius ir emocinius jausmus, kurie didina išsekimą (Weinert C. ir kt., 2015). Dėl neigiamo vaidmenų dviprasmiškumo suvokimo darbuotojai patenka į stresines situacijas, ko pasekoje gali išsivystyti ir perdegimo sindromas. Todėl darome prielaidą, kad:

7 Hipotezė (H1-F) - vaidmenų dviprasmiškumas nuotoliniame darbe daro teigiamą poveikį perdegimui;

Streso įveikos strategijos, mokslinėje literatūroje yra įvertintos kaip vienas iš kintamųjų, tarpininkaujančių arba moderuojančių tarp nuotolinio darbo stresą sukeliančių priežasčių ir perdegimo (Barriga Medina H. R. ir kt., 2021). Socialinė parama tai emocinis ir fizinis komfortas, kuris leidžia subjektui manyti, kad jis yra globojamas, mylimas ir jam bet kada gali būti suteikiama kitų žmonių pagalba. Teigiama, kad socialinė parama gali apsaugoti žmones nuo įvairiausių pataloginių būklių, tarp kurių yra ir kasdienis patiriamas stresas (Cobb S., 1976). Tad galime teigti, kad:

8 Hipotezė (H2) – socialinės paramos strategija moderuoja ryšį tarp nuotolinio darbo stresorių ir perdegimo.

Problemų sprendimas yra individo elgsenos procesas, kurio metu asmuo atranda arba nustato veiksmingas priemones, kurios padėtų susidoroti su problemine situacija (D'Zurilla T. J., Nezu A. M., Maydeu-Olivares A., 1982). Taikant šią strategiją ji efektyviai pasitarnauja tarp neigiamo gyvenimo streso ir depresinės nuotaikos (Nezu A. M., Nezu C. M., Saraydarian L, Kalmar K. ir Ronan G.F, 1986) tad galime teigti, kad:

9 Hipotezė (H3) – problemų sprendimo strategija moderuoja ryšį tarp nuotolinio darbo stresorių ir perdegimo.

Literatūroje aptinkamas didelis kiekis informacijos, rodančios kad emocijų paleidimas yra labai dažnai vartojamas būdas norint atsikratyti mumyse įstrigusių, neišgyventų jausmų ir emocijų. Kaip teigia Grakauskas Ž. ir Valickas G., (2006) į emocijas nukreipta streso įveikos strategija mažina stresinės situacijos sukeltą destruktivų stresą . Todėl, darome prielaidą, kad:

10 *Hipotezė (H4)* – emocijų iškvos strategija moderuoja ryšį tarp nuotolinio darbo stresorių ir perdegimo.

Vengimo strategija yra gerai žinomas procesas, kuriuo siekiama susidoroti su situacija atsiribojant nuo jos. Žmogus imasi veiksmų keisti savo elgesį, kad negalvotų, nejaustų ir neišgyventų kilusios stresinės situacijos ir taip sumažinti kilusius neigiamus jausmus (Scott E., 2022). Tad galime teigti, kad:

11 *Hipotezė (H5)* – vengimo strategija moderuoja ryšį tarp nuotolinio darbo stresorių ir perdegimo.

2.2. Tyrimo imtis

Tyrimo imtis. Remiantis Lietuvos statistikos departamento, rodiklių duomenų baze, Lietuvos darbo rinkoje 2022 m. pirmąjį ketvirtį dirbo 1 339 385 gyventojai. Statistinių duomenų, kiek iš jų dirba nuotoliniu būdu nėra, tad dėl šios priežasties, anketinės apklausos įžangoje prašoma anketą pildyti tik tuo atveju, jei respondentas dirba nuotolinio darbo forma. Tyrimo imties dydžiui nustatyti naudojama Paniotto formulė, kurios patikimumas 95%, paklaida 5%.

$$n = \frac{1}{\Delta^2 + \frac{1}{N}}$$

kur:

n – imties dydis;

Δ- imties paklaidos dydis (=0,05);

N – populiacijos dydis

$$n = \frac{1}{0,05^2 + \frac{1}{1339385}} = 399,9$$

Atlikus skaičiavimus, apskaičiuota tyrimo imtis yra 400 respondentų. Tyrimo dalyviai atrinkti naudojant netikimybinės, patogiosios atrankos metodą.

2.3. Tyrimo metodas ir metodika

Nuotolinio darbo stresoriai. Nuotolinio darbo stresorius įvertinti tyrime naudotas Weinter, Maier ir Laumer (2015) sudarytas klausimynas (11 lentelė) iš autorių straipsnio „Why are teleworkers stressed? An empirical analysis of the causes of telework-enabled stress”, *Wirtschaftsinformatik Proceedings*. Autoriai siekdami užtikrinti klausimyno turinio pagrįstumą naudojo elementus, kurie buvo naudojami ankstesniuose moksliniuose straipsniuose. Klausimyno vertimui atlikti buvo taikomas dvigubo vertimo modelis – klausimyną iš anglų kalbos atliko šio darbo autorė su lituanistikos išsilavinimą turinčio žmogaus priežiūra. Klausimynas sudarytas iš 20 teiginių, kurie susideda iš šešių stresą sukeliančių priežasčių, nuotolinio darbo kontekste. Informacijos trūkumui nuotolinio vertinti išskirti 3 teiginiai, pavyzdžiui: „Dirbant nuotoliniu būdu, gaunu daug mažiau informacijos iš kolegų biure“; „Dirbant nuotoliniu būdu sunkiau gauti aktualią informaciją iš kolegų“. Savarankiškumui matuoti pateikti 4 teiginiai, pavyzdžiui: „Dirbant nuotoliniu būdu, galiu nuspręsti, kaip man atlikti užduotis“; „Dirbdamas (-a) nuotoliniu būdu, galiu laisvai pasirinkti metodą kurį taikysiu atlikdamas savo užduotis“. Izoliacijai matuoti pateikti trys teiginiai, pavyzdžiui: „Dirbant nuotoliniu būdu jaučiuosi mažiau įsitraukęs (-usi) į komandos darbą“; „Dirbant nuotoliniu būdu jaučiu, jog mano komanda netinkamai mane informuoja dėl keblumų darbe“. Šių trijų, nuotolinio darbo stresorių respondentų atsakymai yra vertinami Likerto skalėje nuo 1 (visiškai nesutinku) iki 5 (visiškai sutinku). Atskirame teiginių bloke, išskiriami likusieji nuotolinio darbo stresoriai, kadangi respondentų atsakymai vertinami 7 balų skalėje nuo 1 (visiškai nesutinku) iki 7 (visiškai sutinku). Darbo krūviui įvertinti pateikiami 3 teiginiai, pavyzdžiui: „Darbas nuotoliniu būdu man sukelia įvairių problemų, prašymų ir nusiskundimų, kurių nebūtų jei dirbčiau biure“; „Dirbdamas (-a) nuotoliniu būdu jaučiuosi skubinamas“. Darbo- namų konfliktams vertinti išskirti 3 teiginiai, pavyzdžiui: „Dirbant nuotoliniu būdu ribos tarp mano darbo ir asmeninio gyvenimo išnyksta“; „Dirbant nuotoliniu būdu, kyla priešprieša tarp darbo ir asmeninių atsakomybių“. Vaidmenų dviprasmiškumui įvertinti pateikti 4 teiginiai, pavyzdžiui:

„Nežinau ar dirbant nuotoliniu būdu turėčiau susitelkti į darbą ar asmeninių problemų sprendimą“; „Nežinau ar dirbant nuotoliniu būdu turėčiau teikti pirmenybę darbo ar asmeninėms problemoms“. 10 lentelėje pateikiamas pilnas nuotolinio darbo stresorių klausimynas.

10 lentelė

Nuotolinio darbo stresorių klausimynas.

<i>Informacijos trūkumas</i>	<ul style="list-style-type: none"> - Dirbant nuotoliniu būdu, gaunu daug mažiau informacijos iš kolegų biure; - Dirbant nuotoliniu būdu sunkiau gauti aktualią informaciją iš kolegų; - Dirbant nuotoliniu būdu, gaunu daug mažiau informacijos iš kolegų.
<i>Savarankiškumas</i>	<ul style="list-style-type: none"> - Dirbant nuotoliniu būdu, galiu nuspręsti, kaip man atlikti užduotis; - Dirbdamas (-a) nuotoliniu būdu, galiu pasirinkti metodą kurį taikysiu atlikdamas užduotis; - Dirbdamas (-a) nuotoliniu būdu galiu kontroliuoti savo darbo grafiką; - Dirbdamas (-a) nuotoliniu būdu galiu kontroliuoti savo užduočių atlikimo seką.
<i>Izoliacija</i>	<ul style="list-style-type: none"> - Dirbant nuotoliniu būdu jaučiuosi mažiau įsitraukęs (-usi) į komandos darbą; - Dirbant nuotoliniu būdu jaučiu, jog mano komanda netinkamai mane informuoja dėl keblumų darbe; - Dirbant nuotoliniu būdu, man sunkiau pasinaudoti įmonės suteikiamomis privilegijomis ir galimybėmis.
<i>Darbo krūvis</i>	<ul style="list-style-type: none"> - Darbas nuotoliniu būdu man sukelia įvairių problemų, prašymų ir nusiskundimų, kurių nebūtų jei dirbčiau biure; - Dirbdamas (-a) nuotoliniu būdu jaučiuosi skubinamas; - Dirbdamas (-a) nuotoliniu būdu jaučiuosi įsitemęs (-usi).
<i>Darbo – namų konfliktai</i>	<ul style="list-style-type: none"> - Dirbant nuotoliniu būdu ribos tarp mano darbo ir asmeninio gyvenimo išnyksta;

	<ul style="list-style-type: none"> - Dirbant nuotoliniu būdu, kyla priešprieša tarp darbo ir asmeninių atsakomybių; - Dirbant nuotoliniu būdu neatlieku visų užduočių, nes neturiu prieigos prie priemonių esančių biure.
<i>Vaidmenų dviprasmiškumas</i>	<ul style="list-style-type: none"> - Nežinau ar dirbant nuotoliniu būdu turėčiau susitelkti į darbą ar asmeninių problemų sprendimą; - Nežinau ar dirbant nuotoliniu būdu turėčiau teikti pirmenybę darbo ar asmeninėms problemoms; - Dirbant nuotoliniu būdu, negaliu skirti pakankamai laiko darbui, kadangi dirbant iš namų turiu daug asmeninių veiklų; - Dirbant nuotoliniu būdu, laikas praleistas sprendžiant asmenines problemas man trukdo įvykdyti darbe keliamas užduotis.

Šaltinis: sudarytas darbo autorės remiantis: Weinert C., Maier C., Laumer S., 2015.

Nuotolinio darbo stresorių klausimye buvo aptikti reversiniai klausimai, kurie buvo perkoduoti siekiant gauti kuo tikslesnius duomenis. Bendras nuotolinio darbo stresorių patikimumo rodiklis Cronbach's Alfa (α) - 0,933. Toks rodiklis patvirtina aukštą skalės vidutinį patikimumą, kadangi Cronbach's Alfa koeficientas yra didesnis nei 0,7. Tai rodo jog duomenys yra patikimi tolimesniai analizei. Šio klausimyno patikimumo rodikliai pateikiami 11 lentelėje.

11 lentelė

Nuotolinio darbo stresorių klausimynas (Cronbach's Alfa koeficientai)

<i>Skalės</i>	<i>Cronbach's Alfa šiame tyrime</i>	<i>Cronbach's Alfa (Weinert, Maier, Laumer, 2015)</i>
Informacijos trūkumas	0,908	0,950
Savarankiškumas	0,850	0,899
Izoliacija	0,763	0,853
Darbo krūvis	0,911	0,948
Darbo – namų konfliktai	0,796	0,875
Vaidmenų dviprasmiškumas	0,952	0,960

Šaltinis: sudarytas darbo autorės remiantis: Weinert C., Maier C., Laumer S., 2015 ir šio tyrimo gautais rezultatais

Perdegimas. Perdegimui įvertinti tyrime naudotas Maslach ir Jackson (1981) „Maslach Burnout Inventory“ (MBI) klausimynas (12 lentelė). Šis klausimynas buvo išverstas į lietuvių kalbą iš autorių Maslach ir Jackson straipsnio „The measurement of experienced burnout“, *Journal of occupational behaviour*. Klausimyno vertimui atlikti taip pat buvo taikomas dvigubo vertimo modelis - klausimyną iš anglų kalbos atliko šio darbo autorė su lituanistikos išsilavinimą turinčio žmogaus priežiūra. Šis klausimynas yra sudarytas iš 22 teiginių, kuris susideda iš trijų matuojamų dimensijų: emocinis išsekimas, asmeniniai laimėjimai ir depersonalizaciją. Emocinio išsekimo lygmenyje žmogus jaučiasi emociškai išsisėmęs, persidirbęs, išsekęs ir šiai dimensijai vertinti išskirti 9 teiginiai, pavyzdžiui: „Jaučiuosi emociškai išsekęs (-usi) nuo savo darbo“; „Darbo dienos pabaigoje jaučiuosi pavargęs (-usi)“. Asmeninių pasiekimų dimensija pažymima kaip kompetentingumo darbe jausmas ir klausimyne sudaryta iš 8 teiginių, tokių kaip: „Galiu lengvai suprasti kolegų jausmus“; „Efektyviai sprendžiu kolegų problemas“. Trečioji dimensija - depersonalizacija, pasireiškia individo cinišku elgesiu, šaltu bendravimu ir tam tikras atsiribojimas. Klausimyne šiai dimensijai yra priskirti 5 teiginiai, pavyzdžiui: „Jaučiu, kad su kolegomis elgiuosi, kaip su daiktais, o ne žmonėmis“; „Nuo tada kai ėmiausi šio darbo, jaučiu, kad žmonėms tampa atžagaresniu (-ia)“. Respondentų atsakymai yra vertinami 7 balų skalėje nuo 1 (labai silpnai) iki 7 (labai stipriai). Nulinė reikšmė pateikiama, jei respondentas pažymi, kad nepatiria paminėto jausmo. Anketoje šis pasirinkimas buvo žymimas kaip 8 skalės balas, tačiau atliekant statistinę analizę jis buvo perkoduotas į nulinę reikšmę. 12 lentelėje pateiktas visas perdegimo sindromo klausimynas.

12 lentelė.

Perdegimo sindromo klausimynas.

<i>Emocinis išsekimas:</i>
Jaučiuosi emociškai išsekęs (-usi) nuo savo darbo;
Darbo dienos pabaigoje jaučiuosi pavargęs (-usi);
Aš jaučiuosi pavargęs (-usi), kai atsikeliu ryte ir vėl turiu eiti į darbą
Darbas su žmonėmis visą dieną man kelia įtampą;
Jaučiuosi perdegęs (-usi) nuo savo darbo;
Jaučiuosi nusivylęs (-usi) savo darbu;
Jaučiuosi įdedantis (-i) per daug pastangų savo darbui;
Tiesioginis darbas su žmonėmis man sukelia per daug streso;
Jaučiuosi praradęs (-usi) kantrybę/ bejėgis (-ė).
<i>Žemų pasiekimų jausmas:</i>

Galiu lengvai suprasti kolegų jausmus;
Efektyviai sprendžiu kolegų problemas;
Savo darbu jaučiuosi darantis (-i) teigiamą įtaką kitų žmonių gyvenimams;
Jaučiuosi labai energingas (-a);
Galiu lengvai sukurti ramią atmosferą su savo kolegomis;
Jaučiuosi labai laimingas (-a) dirbdamas (-a) su kolegomis;
Šiame darbe jaučiuosi vertas (-a) pagarbos;
Savo darbe problemas sprendžiu labai ramiai.
<i>Depersonalizacija:</i>
Jaučiu, kad su kolegomis elgiuosi, kaip su daiktais, o ne žmonėmis;
Nuo tada kai ėmiausi šio darbo, jaučiu, kad žmonėms tampa atžagaresniu (-ia);
Nerimauju, kad šis darbas mane apsunkina emociškai;
Man nerūpi, kas nutiks mano kolegoms;
Jačiu, kad kolegos yra patys kalti dėl savo problemų.

Šaltinis: sudarytas darbo autorės remiantis: Maslach C., Jackson S., 1981.

Perdegimo sindromo klausimyne taip pat aptikti atvirkštiniai teiginiai, kurie buvo perkoduoti siekiant gauti tikslesnius rezultatus. Šio klausimyno bendras patikimumo koeficientas Cronbach's Alfa (α) -0,895, kuris pagrindžia skalės patikimumą. Visi šio klausimyno patikimumo rodikliai pateikiami 13 lentelėje.

13 lentelė.

Perdegimo sindromo klausimynas (Cronbach's Alfa koeficientai)

<i>Skalės</i>	<i>Cronbach's Alfa šiame tyrime</i>	<i>Cronbach's Alfa (Maslach, Jackson, 1981)</i>
Emocinis išsekimas	0,916	0,74
Žemų pasiekimų jausmas	0,804	0,72
Depersonalizacija	0,824	0,57

Šaltinis: sudarytas darbo autorės remiantis: Maslach C., Jackson S., 1981 ir šio tyrimo gautais rezultatais

Streso įveika. Streso įveikos strategijoms matuoti, tyrime naudotas Grakausko ir Valicko (2006) streso įveikos klausimynas (13 lentelė). Klausimynas aptiktas autorių Grakauskas Ž., Valickas G. straipsnyje „Streso įveikos klausimynas: keturių faktorių modelio taikymas“.

Psichologija. Streso įveikos klausimyną viso sudaro 24 teiginiai, kurie po 6 išskiriami prie kiekvienos streso įveikos strategijos. Socialinės paramos strategijai įvertinti pateikiami tokie teiginiai, kaip: „Problemos sprendimo būdų ieškau kalbėdamasis su man artimais žmonėmis“; „Ieškau žmogaus, kuris padėtų įveikti iškilusius sunkumus“. Problemų sprendimo strategijai matuoti pateikti teiginiai, pavyzdžiui: „Apgalvoju galimus veiksmų padarinius“; „Išsikeliu pagrindinius ir tarpinius tikslus bei numatau jų siekimo būdus“. Emocinės iškvovos strategijai vertinti pateikiami tokie teiginiai, kaip: „Stengiuosi save įtikinti, kad ne aš esu atsakingas už iškilusią problemą“; „Kritikuoju ir kaltinu save dėl atsiradusios problemos“. Vengimo strategijai vertinti pateikiami taip pat 6 teiginiai, pavyzdžiui: „Manau, kad laikas išspręs visas problemas“; „Įsivaizduoju, kad mano padėtis geresnė nei yra iš tikrųjų“. 14 lentelėje pateikiamas pilnas streso įveikos strategijų klausimynas. Respondentų atsakymai yra vertinami 5 balų skalėje nuo 1 (niekada) iki 5 (visada).

14 lentelė.

Streso įveikos klausimynas.

<i>Socialinės paramos</i>	<i>Problemų sprendimo</i>	<i>Emocinės iškvovos</i>	<i>Vengimo</i>
Problemos sprendimo būdų ieškau kalbėdamasis su man artimais žmonėmis	Stengiuosi išsiaiškinti, ar probleminės situacijos nesukėlė mano pastangų stoka	Kritikuoju ir kaltinu kitus dėl atsiradusios problemos	Manau, kad laikas išspręs visas problemas
Kreipiuosi į tuos, kurie gali mane suprasti	Stengiuosi įgyti naujų žinių, kurios galėtų būti naudingos problemai spręsti	Išlieju pyktį ant žmogaus, dėl kurio kaltės atsirado problema	Stengiuosi užsiimti kitais dalykais, kad negalvočiau apie patirtus sunkumus
Problemos sprendimo būdų ieškau kalbėdamasis su kitais žmonėmis, anksčiau patyrusiais panašių problemų	Stengiuosi atskleisti probleminę situaciją lėmusias savo klaidas	Kaltinu likimą dėl savo nesėkmių	Stengiuosi nukreipti dėmesį nuo problemos į visiškai neutralius arba malonius dalykus
Ieškau žmogaus, kuris padėtų įveikti iškilusius sunkumus	Apgalvoju galimus veiksmų padarinius	Stengiuosi save įtikinti, kad ne aš esu atsakingas už iškilusią problemą	Juokaudamas apie tai, kas įvyko, bandau pakelti sau nuotaiką

Priimu kitų žmonių, patyrusių panašią problemą, užuojautą ir supratimą	Apgalvoju visus variantus, kaip galėčiau elgtis spręsdamas problemą	Jaučiu stiprią emocinę įtampą, kurią išreiškiu žodžiais užsipuldamas aplinkinius	Stengiuosi pailsėti ir negalvoti apie tai, kas įvyko
Siekiu man artimų žmonių emocinės paramos	Išsikieliu pagrindinius ir tarpinius tikslus bei numatau jų siekimo būdus	Kritikuoju ir kaltinu save dėl atsiradusios problemos	Įsivaizduoju, kad mano padėtis geresnė nei yra iš tikrųjų

Šaltinis: sudarytas darbo autorės remiantis: Grakauskas Ž., Valickas G., 2006.

Pagal tyrimo duomenis, visoms keturioms streso įveikos strategijoms, taip pat buvo nustatyti Cronbach's Alfa rodikliai. Visi šio klausimyno patikimumo koeficientai pateikiami 15 lentelėje.

15 lentelė.

Streso įveikos klausimynas (Cronbach's Alfa koeficientai)

<i>Skalės</i>	<i>Cronbach's Alfa šiame tyrime</i>	<i>Cronbach's Alfa (Grakauskas, Valickas, 2006)</i>
Socialinės paramos	0,868	0,832
Problemų sprendimo	0,835	0,760
Emocinės iškvos	0,856	0,721
Vengimo	0,821	0,624

Šaltinis: sudarytas darbo autorės remiantis: Grakauskas Ž., Valickas G., 2006 ir šio tyrimo gautais rezultatais

2.4. Tyrimo eiga ir organizavimas

Empiriniam tyrimo atlikimui buvo naudojamas kiekybinis tyrimo metodas, tai anoniminė anketinė apklausa. Pagal konceptualų tyrimo modelį sudaryta anketa yra parengta ir talpinama internetinėje svetainėje www.apklausa.lt. Tyrimui atlikti buvo pasirinktas būtent šis tyrimo metodas ir įrankis, kadangi jis garantuoja apklausos dalyvių anonimiškumą, juo paprasta ir lengva naudotis. Norint, kad į anketos klausimyną atsakytų tikslinė žmonių grupė, nuoroda į

anketą dalinamasi socialiniuose tinkluose Facebook, Messenger, LinkedIn, bei Instagram platformose. Siekiant iširti nuotolinio darbo stresorių poveikį perdegimui moderuojant streso įveikos strategijoms, parengtas tyrimo klausimynas, kuris skirtas darbuotojams dirbantiems tik nuotolinio darbo forma. Todėl apklausos žangoje prašoma apklausoje dalyvauti tik tuos respondentus, kurie dirba tik nuotoliniu būdu. 16 lentelėje pateikta tyrimo klausimyno struktūra.

Kaip matome, 16 lentelėje pateiktą klausimyno struktūrą, sudaro penkios dalys su 73 teiginiais. Pirmoji – atrankinis klausimas skirtas respondento darbo formai įvertinti, antroji – nuotolinio darbo stresoriams, trečioji dalis – perdegimui, ketvirtoji – streso įveiką vertinti, na ir penktoji – informacija apie respondentų socialinės – demografinės charakteristikas.

16 lentelė.

Tyrimo klausimyno struktūra.

<i>Eil. nr.</i>	<i>Klausimynas</i>	<i>Klausimyno autorius</i>	<i>Teiginių atitikimas anketoje</i>	<i>Teiginių skaičius</i>
1.	Informacija apie respondento darbo forma. Atrankinis klausimas.	-	1	1
2.	Nuotolinio darbo stresoriai	Weinert, Maier, Laumer (2015)	2-21	20
3.	Perdegimas	Maslach, Jackson (1981)	22-43	22
4.	Streso įveika	Grakauskas, Valickas (2006)	44-67	24
5.	Informacija apie respondentą. Socialinės – demografinės charakteristikos.	-	68-73	6

Šaltinis: sudarytas darbo autorės remiantis: Maslach C., Jackson S., 1981; Grakauskas Ž., Valickas G., 2006; Weinert C., Maier C., Laumer S., 2015.

Gauti rezultatai, buvo analizuojami matematinės statistikos programine įranga – IBM SPSS, bei papildomu įskiepiu A.F. Hayes PROCESS.

Atliekant statistinę analizę nepriklausomu kintamuoju (X) pasirinktas – nuotolinio darbo stresoriai, o priklausomu kintamuoju (Y) - perdegimas. Keturios streso įveikos strategijos tyrime atliko moderatoriaus (W) rolę. Surinkti duomenys yra sisteminami ir analizuojami, o tuomet

grafiškai atvaizduojami naudojant aprašomosios statistikos metodą. Kad įsitikintume ar konstruktai yra validūs, atliekami Cronbach's Alpha vertės skaičiavimai. Toliau yra skaičiuojami visų skalių (nuotolinio darbo stresorių, streso įveikos strategijų ir perdegimo) ir subskalių (darbo krūvio, informacijos trūkumo, vaidmenų dviprasmiškumo, savarankiškumą, darbo – namų konflikto, izoliacijos, socialinės paramos, problemų sprendimo, emocinės iškrovos, vengimo) mažiausios ir didžiausios vertės vidurkiai ir standartiniai nuokrypiai. Duomenų pasiskirstymo normalumas yra vertinamas Kolmagorov – Smirnov bei Shapiro – Wilk testais. Vėliau yra atliekamas statiškai reikšmingų skirtumų suradimas naudojant Mann-Whitney U, bei Kruskal-Wallis H testus. Šie testai atskleis skirtumus tarp demografinių respondentų duomenų, bei nuotolinio darbo stresorių, streso įveikų ir perdegimo kintamųjų. Vėliau atliekamos teisinės regresinės analizės, kurių pagalba yra siekiama išsiaiškinti kaip nuotolinio darbo stresoriai veikia perdegimą. Galiausiai atliekamos moderatorių statistinės analizės, kurios parodo, kaip kiekviena streso įveikos strategija veikia nuotoliniame darbe patiriamo streso ir perdegimo ryšį.

3. NUOTOLINIO DARBO STRESORIŲ POVEIKIO PERDEGIMUI MODERUOJANT STRESO ĮVEIKOS STRATEGIJOMS TYRIMO REZULTATAI IR JŲ APTARIMAS

Tyrimas buvo atliktas 2022m. Lapkričio – gruodžio mėnesiais. Vykdamas nuotolinio darbo stresorių poveikio perdegimui moderuojant streso įveikos strategijoms tyrimą, jame viso dalyvavo 442 respondentai. Nustatyta tyrimui reikalinga imtis sudarė 400 apklausiamuosius, tad tyrime sudalyvavo kiek didesnis kiekis respondentų. Pirmasis anketos klausimas buvo kontrolinis, kuriuo buvo siekiama nustatyti ar darbuotojas dirba nuotolinio darbo forma, kadangi šiame tyrime aktualūs tik dirbantys nuotoliniu būdu atstovai. Pastebėta, kad 28 apklaustieji pažymėjo, jog nuotoliniu būdu nedirba, tad į statistinę analizę įtraukti 414 tiriamųjų atsakymai.

3.1. Tyrimo dalyviai

Tyrime dalyvavusių respondentų buvo prašoma nurodyti kiek laiko per savaitę jie dirba nuotoliniu būdu („1-10val.“, „11-20val.“, „21-30val.“, „31-40val.“, „daugiau kaip 40val.“), lytį („vyras“, „moteris“, „kita“), amžių („18-25“, „26-35“, „36-45“, „46-55“, „56 ir daugiau“), kuris atliekant duomenų analizę pagal prasmę yra sugrupuojamas į tolygesnio dydžio grupes „18-25“, „26-35“, „36-45“, „46 ir daugiau“, kadangi respondentų atsakiusiųjų „56 ir daugiau“ grupė buvo labai maža, išsilavinimą („daktaro laipsnis“, „aukštasis universitetinis išsilavinimas“ (magistro kvalifikacinis laipsnis)“, „aukštasis universitetinis išsilavinimas (bakaluro kvalifikacinis laipsnis)“, „aukštasis neuniversitetinis“, „aukštesnysis arba profesinis išsilavinimas“, „vidurinis išsilavinimas“), darbo stažą („iki 1 metų“, „1-5 metai“, „6-10 metų“, „11-15 metų“, „16-20 metų“, „21 ir daugiau metų“), dydį („iki 10 darbuotojų“, „nuo 10 iki 50 darbuotojų“, „maža organizacija“, „nuo 50 iki 250 darbuotojų“, daugiau negu 250 darbuotojų“), bei veiklos sritį („gamyba“, „informacijos ir ryšių paslaugos“, „finansų ir draudimo paslaugos“, „švietimo ir lavinimo paslaugos“, „apgyvendinimo ir maitinimo paslaugos“, „nekilnojamojo turto paslaugos“, „teisinės paslaugos“, „apskaitos paslaugos“, „konsultacinės valdymo paslaugos“, „viešųjų ryšių ir komunikacijos paslaugos“, „architektūros ir inžinerijos paslaugos“, „mokslinių ir taikomųjų tyrimų paslaugos“, „reklamos ir rinkos tyrimų paslaugos“, „transporto paslaugos“, „prekybos (didmeninė ir mažmeninė prekyba“, „viešasis“, „individuali veikla“) organizacijos, kurioje dirba. Respondentų pasiskirstymas pagal socialines – demografines charakteristikas pateiktas 17 lentelėje.

17 lentelė.

Respondentų pasiskirstymas pagal demografines charakteristikas.

<i>Socialiniai – demografiniai duomenys</i>		<i>Kiekis (N)</i>	<i>Santykis (%)</i>
<i>Laikas dirbant nuotoliniu būdu per savaitę</i>	1-10 val.	157	37,9
	11-20 val.	72	17,4
	21-30 val.	69	15,6
	31-40 val.	71	16,1
	daugiau kaip 40 val.	45	10,2
<i>Lytis</i>	Vyras	144	34,8
	Moteris	265	64
	Kita	2	0,5
	Neatsakė į klausimą	3	0,7
<i>Amžius</i>	18-25	85	20,5
	26-35	188	45,4
	36-45	56	13,5
	46-55	80	19,3
	56 ir daugiau	3	0,7
	Neatsakė į klausimą	2	0,5
<i>Išsilavinimas</i>	Daktaro laipsnis	3	0,7
	Aukštasis universitetinis išsilavinimas (magistro kvalifikacinis laipsnis)	74	17,9
	Aukštasis universitetinis išsilavinimas (bakaluro kvalifikacinis laipsnis)	233	56,3
	Aukštasis neuniversitetinis	63	15,2
	Aukštesnysis arba profesinis išsilavinimas	13	3,1
	Vidurinis išsilavinimas	24	5,8
	Neatsakė į klausimą	4	1
<i>Darbo stažas</i>	Iki 1 metų	52	12,6
	1-5 metai	195	47,1
	6-10 metų	59	14,3
	11-15 metų	15	3,6
	16-20 metų	36	8,7
	21 ir daugiau metų	54	13
	Neatsakė į klausimą	3	0,7
<i>Organizacijos dydis</i>	Iki 10 darbuotojų (labai maža organizacija)	35	8,5
	Nuo 10 iki 50 darbuotojų (maža organizacija)	100	24,2
	Nuo 50 iki 250 darbuotojų (vidutinė organizacija)	170	41,1
	Daugiau negu 250 darbuotojų (stambi organizacija)	107	25,8
	Neatsakė į klausimą	2	0,5
<i>Veiklos sritis</i>	Gamyba	45	10,9
	Informacijos ir ryšių paslaugos	70	16,9
	Finansų ir draudimo paslaugos	19	4,6
	Švietimo ir lavinimo paslaugos	91	22
	Apgyvandinimo ir maitinimo paslaugos	7	1,7
	Nekilnojamo turto paslaugos	3	0,7
	Teisinės paslaugos	7	1,7
	Apskaitos paslaugos	8	1,9
	Konsultacinės valdymo paslaugos	11	2,7
	Architektūros ir inžinerijos paslaugos	10	2,4
	Mokslinių ir taikomųjų tyrimų paslaugos	1	0,2
	Reklamos ir rinkos tyrimų paslaugos	13	3,1
	Transporto paslaugos	19	4,6
	Prekybos (didmeninė ir mažmeninė prekyba)	68	16,4
	Viešasis (valstybės valdymo, biudžetinės įstaigos, viešasis administravimas ir kt.)	11	2,7
	Individuali veikla	15	3,6
	Neatsakė į klausimą	16	3,9

Šaltinis: sudarytas darbo autorės remiantis gautais tyrimo duomenimis.

Kaip matyti pateiktoje lentelėje, didžioji dalis respondentų dalyvavusių tyrime nurodė, kad nuotoliniu būdu per savaitę dirba nuo 1 – 10 val. (N=157; 37,9%), beveik tolygiai pasiskirstė dirbančių 11-20 val. (N=72; 17,4%), 21-30val. (N=69; 15,6%), ir 31-40 val. (N=71; 16,1%) grupės, o daugiau kaip 40val. dirbančiųjų, tyrime sudalyvavo mažiausias skaičius (N=45; 10,2%). Tad pagal rezultatus matoma, kad labiau įprastas būdas yra dirbti tik dalį laiko nuotoliniu būdu, ne visą dieną. Gauti duomenys taip pat parodė, kad tyrime didžiausią dalyvavusių skaičių sudarė moterys (N=256; 64%). Pagal amžiaus kategorijas matyti, kad tyrime daugiausiai dalyvavo asmenys nuo 26 – 35 metų (N=188; 45,4%), beveik tolygiai pasiskirstė 18-25 (N=85; 20,5%) ir 46-55 (N=80; 19,3%) grupės. Gauti rezultatai taip pat rodo, kad pagal išsilavinimą, dauguma apklaustųjų turi aukštąjį universitetinį išsilavinimą (bakalauro kvalifikacinį laipsnį) (N=233; 56,3%). Pagal darbo stažą, matoma, kad daugiausiai respondentu savo organizacijose dirba nuo 1-5 metų (N=195; 47,1%). Respondentai apklausoje turėjo pažymėti kokio dydžio organizacijoje jie dirba, tad rezultatai rodo, kad dauguma apklaustųjų dirba mažose (N=100; 24,2%) arba vidutinio (N=170; 41,1%) dydžio organizacijose. Galiausiai pagal organizacijos veiklos sritį, matoma kad dominuoja trys veiklos sritys, tai informacijos ir ryšių paslaugos (N=70; 16,9%), švietimo ir lavinimo paslaugos (N=91; 22%), bei prekybos (N=68; 16,4%) sektoriai.

3.2. Tyrimo kintamųjų aprašomoji statistika

Atlikus tyrimą, buvo gauti duomenys apie tyrimo kintamuosius: nuotolinio darbo stresorius (informacijos trūkumas, savarankiškumas, izoliacija, darbo krūvis, darbo-namų konfliktai, vaidmenų dviprasmiškumas), perdegimą, bei streso įveikos strategijas (socialinės paramos, problemų sprendimo, emocinės iškvos, vengimo). 18 lentelėje pateikiami kintamųjų skalių galimos ribos, minimalios bei maksimalios reikšmės, vidurkių ir standartinių nuokrypių skaičiavimai.

18 lentelė.

Aprašomoji duomenų statistika.

<i>Kintamieji</i>	<i>Galimos skalės balų ribos</i>	<i>Tyrimo nustatyti rodikliai</i>			
		<i>Minimali reikšmė</i>	<i>Maksimali reikšmė</i>	<i>Vidurkis</i>	<i>St. nuokr.</i>
<i>Nuotolinio darbo stresas</i>	1-5	1.10	5.30	3.29	1.01
	1-7				
<i>Informacijos trūkumas</i>	1-5	1	5	3.21	1.01

<i>Savarankiškumas</i>	1-5	1	5	2.17	0.83
<i>Izoliacija</i>	1-5	1	5	3.07	0.90
<i>Darbo krūvis</i>	1-7	1	7	3.65	1.71
<i>Darbo-namų konfliktai</i>	1-7	1	7	4.21	1.51
<i>Vaidmenų dviprasmiškumas</i>	1-7	1	7	3.64	1.80
<i>Perdegimas</i>	0-7	0	6.23	3.44	1.05
<i>Streso įveikos strategijos</i>	1-5	1	4.33	3.15	0.51
<i>Socialinės parama</i>	1-5	1	5	3.46	0.77
<i>Problemų sprendimas</i>	1-5	1	5	3.66	0.69
<i>Emocinė iškrova</i>	1-5	1	4.33	2.39	0.86
<i>Vengimas</i>	1-5	1	5	3.09	0.80

Šaltinis: sudarytas darbo autorės remiantis gautais tyrimo duomenimis.

Pagal lentelėje pateiktus duomenis, matome, kad nuotolinio darbo stresorių skalėse nebuvo asmenų, kurie būtų surinkę mažiausią, bei didžiausią skalės įvertį (bendrai abiejų skalių mažiausia vertė – 1.10, didžiausia -5.30). Lyginant subskales atskirai (informacijos trūkumas, savarankiškumas, izoliacija, darbo krūvis, darbo-namų konfliktai, vaidmenų dviprasmiškumas) matome, kad nuotolinio darbo stresorių mažiausios gautos reikšmės buvo 1.00, o didžiausios 5.00 arba 7.00. Tačiau atkreipiant dėmesį į vidurkius, matyti, kad respondentai savarankiškumą nuotoliniame darbe vertina kaip mažiau keliantį stresą ($M=2.17$), o su darbo – namų-konfliktais jie susiduria dažniau ir jie galimai kelia didesnę stresą ($M=4.21$). Atsižvelgiant į bendrą perdegimo sindromo skalę, matyti, kad respondantai surinko mažiausią skalės galimą vertę (bendra mažiausia vertė – 0.00), tačiau didžiausio galimos skalės įverčio surinkti nepavyko – 6.23. Atsižvelgiant į bendrą perdegimo vidurkį, matome, kad jis yra vidutinis ($M=3.44$). Tuo tarpu, streso įveikos strategijų skalės mažiausia reikšmė taip pat nesiskyrė nuo skalėje esančio mažiausio įvertinimo (t.y. 1.00), o didžiausias skalės įvertis nebuvo surinktas – 4.33. Lyginant streso įveikos strategijų subskales atskirai, galime pastebėti, kad socialinės paramos, problemų sprendimo ir vengimo strategijų, didžiausios reikšmės buvo gautos - 5.00, o emocinės iškrovos strategijos didžiausias įvertis buvo – 4.33. Atsižvelgiant į gautus subskalių vidurkius, galime

manyti, kad respondentai dažniau naudoja socialinės paramos ($M=3.46$), problemų sprendimo ($M=3.66$) ir vengimo strategijas ($M=3.09$) norit įveikti stresinę situaciją, o emocijų iškrovos strategija yra naudojama rečiau ($M=2.39$).

Norint išsiaiškinti ar duomenys atitinka normalumo sąlygas ir žinoti kokius testus naudoti tolimesnėje analizėje, reikia patikrinti ar duomenys yra parametriniai ir atitinka normaliojo pasiskirstymo reikalavimus. Tam nustatyti, buvo naudojami Kolmogorav Smirnov ir Shapiro-Wilk testai. Iš gautų rezultatų galime matyti, kad beveik visų skalių gauti duomenys neatitinka normaliojo skirstinio ($p<0.05$), išskyrus bendrą streso įveikos strategijų skalę, kuri pagal Kolmogorov Smirnov kriterijus buvo normaliai pasiskirsčiusi ($p>0.05$) (Vaitkevičius R., Saudargienė A. 2010). Todėl galime teigti, kad gauti duomenys yra neparametriniai. Peržvelgus 19 lentelėje pateiktus kintamųjų normalumo pasiskirstymo duomenis, matome, kad asimetrijos (skewness) ir ekceso (kurtosis) reikšmės daugumoje skalių (informacijos trūkumas, savarankiškumas, izoliacija, darbo-namų konfliktai, perdegimas, streso įveikos strategijos, socialinė parama, problemų sprendimas, emocinė iškrova, vengimas) neperžengia nuo -1 iki 1 intervalo, todėl galime teigti, kad šie duomenys yra ganėtinai arti normalumo pasiskirstymo. Tačiau likusių skalių (nuotolinio darbo stresoriai, darbo krūvis, vaidmenų dviprasmiškumas, problemų sprendimas) ekceso reikšmės rodo, kad skalės viršija intervalus nuo -1 iki 1, o tai rodo, kad toliau dirbti galima tik naudojant neparametrinius statistinius testus.

19 lentelė.

Kintamųjų normalumo pasiskirstymas.

<i>Kintamieji</i>	<i>Kolmogorov-Smirnov kriterijus</i>		<i>Shapiro-Wilk kriterijus</i>		<i>Skewness</i>	<i>Kurtosis</i>
	<i>Statistika</i>	<i>p</i>	<i>Statistika</i>	<i>p</i>		
<i>Nuotolinio darbo stresas</i>	0.10	<0.001	0.96	<0.001	-0.19	-1.08
<i>Informacijos trūkumas</i>	0.12	<0.001	0.96	<0.001	-0.32	-0.58
<i>Savarankiškumas</i>	0.13	<0.001	0.93	<0.001	-0.75	-0.70
<i>Izoliacija</i>	.014	<0.001	0.96	<0.001	-0.27	-0.57
<i>Darbo krūvis</i>	0.13	<0.001	0.93	<0.001	0.03	-1.34
<i>Darbo-namų konfliktai</i>	0.13	<0.001	0.94	<0.001	-0.39	-0.96
<i>Vaidmenų dviprasmiškumas</i>	0.14	<0.001	0.91	<0.001	-0.03	-1.44

<i>Perdegimas</i>	0.08	<0.001	0.96	<0.001	-0.54	-0.06
<i>Streso įveikos strategijos</i>	0.03	0.17	0.98	<0.001	-0.41	0.91
<i>Socialinė parama</i>	0.12	<0.001	0.96	<0.001	-0.62	0.39
<i>Problemų sprendimas</i>	0.11	<0.001	0.95	<0.001	-0.81	1.74
<i>Emocinė iškrova</i>	0.11	<0.001	0.95	<0.001	0.38	-0.79
<i>Vengimas</i>	0.08	<0.001	0.97	<0.001	-0.40	-0.29

Šaltinis: sudarytas darbo autorės remiantis gautais tyrimo duomenimis.

3.3. Nuotolinio darbo stresorių, perdegimo ir streso įveikos strategijų palyginimas atsižvelgiant į socialines demografines respondentų charakteristikas

Kadangi išsiaiškinome, kad gauti duomenys yra nesimetriškai pasiskirstę, jiems toliau analizuoti naudojami tik neparametriniai statistiniai testai. Įvertinti respondentų nuomonę apie kintamuosius pagal lytį buvo atliekamas Mann Whitney testas, kadangi turime dvi nepriklausomas grupes. Gauti rezultatai parodė, kad pagal lytį, buvo gauti beveik visi statistiškai reikšmingi skirtumai (statistiškai reikšmingi skirtumai, kai $p < 0.05$). Kadangi vertinamų kintamųjų skaičius didelis, buvo gautas gausus kiekis duomenų, tad jie pateikiami 5 priedo, 1 punkte. Statistiškai reikšmingi skirtumai pagal lytį pateikiami 20 lentelėje.

20 lentelė.

Respondentų nuomonė apie kintamuosius pagal lytį.

<i>Kintamieji</i>	<i>Lytis</i>	<i>N</i>	<i>Vidutinis Rangas (mean rank)</i>	<i>Rangų suma (sum of ranks)</i>	<i>Mann-Whitney U kriterijaus statistika</i>	<i>p</i>
<i>Nuotolinio darbo stresas</i>	Vyrai	144	171.52	24699.50	14259.00	<0.001
	Moterys	265	233.19	59145.50		
<i>Izoliacija</i>	Vyrai	144	187.07	26938.50	16498.500	0.023
	Moterys	265	214.74	56906.50		
<i>Darbo krūvis</i>	Vyrai	144	168.55	24271.00	13831.000	<0.001
	Moterys	265	224.81	59574.00		

<i>Darbo-namų konfliktai</i>	Vyrai	144	165.34	23809.00	13369.000	<0.001
	Moterys	265	226.55	60036.00		
<i>Vaidmenų dviprasmiškumas</i>	Vyrai	144	172.27	24807.50	14367.500	<0.001
	Moterys	265	222.78	59037.50		
<i>Perdegimas</i>	Vyrai	144	169.30	24379.00	13939.000	<0.001
	Moterys	265	224.40	59466.00		
<i>Streso įveikos strategijos</i>	Vyrai	144	164.69	23716.00	13276.000	<0.001
	Moterys	265	226.90	60129.00		
<i>Socialinė parama</i>	Vyrai	144	168.62	24281.00	13841.000	<0.001
	Moterys	265	224.77	59564.00		
<i>Emocinė iškrova</i>	Vyrai	144	183.94	26487.50	16047.500	0.008
	Moterys	265	216.44	57357.50		
<i>Vengimas</i>	Vyrai	144	171.01	24626.00	14186.000	<0.001
	Moterys	265	223.47	59219.00		

Šaltinis: sudarytas darbo autorės remiantis gautais tyrimo duomenimis.

Vertinant vyrų ir moterų nuotolinio darbo stresorių rodiklius nustatytas statistiškai reikšmingas skirtumas ($p < 0.05$), kuris rodo, kad moterys dirbančios nuotoliniu būdu patiria didesnę stresą (mean rank =233.19). Gauti rezultatai, taip pat rodo, kad pagal lytį izoliacija, darbo krūvis, darbo-namų konfliktai ir vaidmenų dviprasmiškumas taip pat rodo statistiškai reikšmingą skirtumą. Pateikti rodikliai rodo, kad moterys dirbančios nuotoliniu būdu jaučiasi daugiau izoliuotos (mean rank =214.74), jos jaučia didesnę darbo krūvį (mean rank =224.81), susiduria su darbo-namų konfliktais (mean rank =226.55), bei sunkiau supranta savo vaidmenį tarp darbo ir asmeninio gyvenimo (mean rank =222.78). Vertinant perdegimo rodiklių rezultatus, nustatytas taip pat reikšmingas skirtumas, kuris rodo kad moterys dirbdamos nuotoliniu būdu stipriau patiria perdegimą (mean rank=224.40) negu vyrai. Kalbant apie streso įveikos strategijas, matome taip pat statistiškai reikšmingą skirtumą, kuris leidžia suprasti, kad moteriškos lyties atstovės dažniau naudoja streso įveikos strategijas (mean rank =226.90). Statistiškai reikšmingi rodikliai taip pat nustatyti socialinės paramos, emocinės iškrovos bei vengimo strategijoms. Gauti duomenys rodo, kad moterys dažniau ieško pagalbos kalbant su aplinkiniais, bei siekia jų emocinės paramos (mean rank=224.77), dažniau išlieja susikaupusias emocijas ant aplinkinių, kaltina save dėl susidariusių problemų (mean rank=204.92) ir dažniau negu vyrai taiko vengimo strategiją (mean rank=223.47).

Kadangi tyrimas parodė, kad duomenys nėra normaliai pasiskirstę ir yra neparametriniai, norint palyginti tris ar daugiau nepriklausomus kintamuosius, tolimesniuose palyginimuose buvo atliekamas Kruskal-Wallis H testas. Pilnos lentelės su visais kintamųjų vertinimais pateiktos 5 priedo, 2-7 punktuose.

Kaip matome 21 lentelėje, gauti rezultatai parodė, kad pagal respondentų amžių, buvo gauti statistiškai reikšmingi skirtumai (nuotolinio darbo stresoriai, informacijos trūkumas, izoliacija, darbo krūvis, darbo-namų konfliktai, vaidmenų dviprasmiškumas, perdegimas, streso įveikos strategijos, problemų sprendimas, emocinė iškrava, vengimas). Statistiškai reikšmingi skirtumai, kai $p < 0.05$.

21 lentelė.

Respondentų nuomonė apie kintamuosius pagal amžių.

<i>Kintamieji</i>	<i>Amžius</i>	<i>N</i>	<i>Vidutinis rangas</i>	<i>Kruskal-Wallis H</i>	<i>p</i>
<i>Nuotolinio darbo stresas</i>	46 ir daugiau	83	316.73	102.792	<0.001
<i>Informacijos trūkumas</i>	46 ir daugiau	83	273.19	44.889	<0.001
<i>Izoliacija</i>	46 ir daugiau	83	277.22	42.359	<0.001
<i>Darbo krūvis</i>	46 ir daugiau	83	315.74	100.799	<0.001
<i>Darbo-namų konfliktai</i>	46 ir daugiau	83	311.88	85.963	<0.001
<i>Vaidmenų dviprasmiškumas</i>	46 ir daugiau	83	311.10	95.177	<0.001
<i>Perdegimas</i>	46 ir daugiau	83	288.39	57.593	<0.001

<i>Streso įveikos strategijos</i>	46 ir daugiau	83	266.97	29.136	<0.001
<i>Problemų sprendimas</i>	26-35	188	226.12	20.498	<0.001
<i>Emocinė iškrova</i>	46 ir daugiau	83	276.94	48.433	<0.001
<i>Vengimas</i>	46 ir daugiau	83	279.69	45.667	<0.001

Šaltinis: sudarytas darbo autorės remiantis gautais tyrimo duomenimis.

Vertinant respondentų amžiaus grupes, matome, kad didesnę nuotolinio darbo stresą patiria asmenys nuo 46 ir daugiau metų (mean rank=316.73). Tai rodo, kad vyresni žmonės su nuotolinio darbo keliamais sunkumais susiduria ypatingai dažniau. Atsižvelgiant į nuotolinio darbo stresorius atskirai, taip pat matome, kad vyresni žmonės, esantys amžiaus kategorijoje nuo 46 ir daugiau metų, dirbdami nuotolinio darbo forma, jaučiasi gaunantys daug mažiau informacijos iš savo darbovietės (mean rank=273.19), jie jaučiasi daugiau atskirti nuo komandos (mean rank=277.22), taip pat mano, kad jų darbo krūvis yra padidėjęs (mean rank=315.74) ir jiems yra sunkiau atskirti darbinės ir asmenines atsakomybes (mean rank=311.10), bei susidurti su darbo-namų konfliktais (mean rank=311.88). 21 lentelėje taip pat matome, kad vyresnio amžiaus žmonės (nuo 46 ir daugiau metų) dirbdami nuotoliniu būdu patiria stipresnę perdegimo sindromą, negu jaunesni apklaustieji. Lentelės duomenys taip pat atskleidžia, kad streso įveiką taiko taip pat vyresniųjų respondentų amžiaus grupė (nuo 46 ir daugiau metų, mean rank=266.97). Vertinant streso įveikos strategijas atskirai, matome, kad esant stresinėms situacijoms, problemas spręsti yra linkę individai, patenkantys į 26-35 metų amžiaus grupę (mean rank= 226.12), o vyresni (46 ir daugiau metų) dažniau išlieja savo emocijas (mean rank=276.94) ar stengiasi vengti susiklosčiusios situacijos (mean rank=279.69).

Atlikta analizė, rodo, kad pagal išsilavinimą, statistiškai reikšmingų rodiklių yra stipriai mažiau, negu prieš tai nagrinėtuose demografinėse respondentų charakteristikose. Iš duomenų pateiktų 22 lentelėje, matome kad statistiškai reikšmingi skirtumai, kai $p < 0.05$ yra perdegimas, bei viena iš streso įveikos strategijų – vengimas.

22 lentelė.

Respondentų nuomonė apie kintamuosius pagal išsilavinimą.

<i>Kintamieji</i>	<i>Išsilavinimas</i>	<i>N</i>	<i>Vidutinis rangas</i>	<i>Kruskal-Wallis H</i>	<i>p</i>
<i>Perdegimas</i>	Daktaro laipsnis	3	85.50	17.711	0.003
	Aukštasis universitetinis išsilavinimas (magistro kvalifikacinis laipsnis)	74	184.15		
	Aukštasis universitetinis išsilavinimas (bakalauro kvalifikacinis laipsnis)	233	213.06		
	Aukštasis neuniversitetinis	63	237.17		
	Aukštesnysis arba profesinis išsilavinimas	13	139.23		
	Vidurinis išsilavinimas	24	165.67		
<i>Vengimas</i>	Daktaro laipsnis	3	118.50	11.291	0.046
	Aukštasis universitetinis išsilavinimas (magistro kvalifikacinis laipsnis)	74	174.83		
	Aukštasis universitetinis išsilavinimas (bakalauro kvalifikacinis laipsnis)	233	213.44		
	Aukštasis neuniversitetinis	63	226.10		
	Aukštesnysis arba profesinis išsilavinimas	13	215.12		
	Vidurinis išsilavinimas	24	174.60		

Šaltinis: sudarytas darbo autorės remiantis gautais tyrimo duomenimis.

Rezultatų išklotinėje matome, kad tyrimo dalyviai, turintys aukštąjį neuniversitetinį išsilavinimą perdegimą patiria stipriau (mean rank=237.17) ir streso įveikos strategiją – vengimą, naudoja dažniau (mean rank=226.10).

Atliktas Kruskal-Wallis H testas rodo, kad pagal darbo stažą (žr. 23-ą lentelę), nuotolinio darbo stresas, informacijos trūkumas, izoliacija, darbo krūvis, darbo-namų konfliktai, vaidmenų dviprasmiškumas, perdegimas, streso įveikos strategijos, problemų sprendimas, emocinė iškrova ir vengimas yra statistiškai reikšmingi.

23 lentelė.

Respondentų nuomonė apie kintamuosius pagal darbo stažą organizacijoje.

<i>Kintamieji</i>	<i>Darbo stažas organizacijoje</i>	<i>N</i>	<i>Vidutinis rangas</i>	<i>Kruskal-Wallis H</i>	<i>p</i>
<i>Nuotolinio darbo stresas</i>	21 ir daugiau	54	319.66	119.317	<0.001
<i>Informacijos trūkumas</i>	16-20 metų	36	289.07	62.248	<0.001

<i>Izoliacija</i>	21 ir daugiau	54	291.21	58.961	<0.001
<i>Darbo krūvis</i>	21 ir daugiau	54	322.88	120.730	<0.001
<i>Darbo-namų konfliktai</i>	21 ir daugiau	54	309.31	88.457	<0.001
<i>Vaidmenų dviprasmiškumas</i>	21 ir daugiau	54	311.29	105.914	<0.001
<i>Perdegimas</i>	16-20 metų	36	302.58	71.189	<0.001
<i>Streso įveikos strategijos</i>	16-20 metų	36	300.04	38.502	<0.001
<i>Problemų sprendimas</i>	1-5 metai	195	220.98	12.057	0.034
<i>Emocinė iškrova</i>	16-20 metų	36	300.07	50.678	<0.001
<i>Vengimas</i>	16-20 metų	36	291.33	46.890	<0.001

Šaltinis: sudarytas darbo autorės remiantis gautais tyrimo duomenimis.

Iš gautų duomenų, 23 lentelėje matome, kad žmonės dirbantys organizacijoje 21 ir daugiau metų, jaučia didesnę nuotolinio darbo stresą (mean rank=319.66). Rezultatai taip pat rodo, kad dirbantys organizacijoje 21 ir daugiau metų, jaučiasi izoliuoti (mean rank=291.21), darbo krūvis jiems yra didesnis (mean rank=322.88), ji neišvengia konfliktų tarp darbo ir namų (mean rank=309.31), bei susiduria su vaidmenų dviprasmiškumu (mean rank=311.29). Kalbant apie respondentus dirbančius organizacijoje 16-20 metų, pagal pateiktus duomenis, matome, kad dirbant nuotoliniu būdu jie jaučiasi mažiau įtraukti į organizacijos gyvenimą (mean rank=289.07). Stipresnę perdegimą taip pat patiria respondentai organizacijoje dirbantys nuo 16-20 metų (mean rank=302.58) ir jie dažniau taiko streso įveikos strategijas (mean rank=300.04), tokias kaip emocinė iškrova (mean rank=300.07) ir vengimas (mean rank=291.33). Apklaustieji dirbantys organizacijoje 1-5 metų dažniau taiko problemų sprendimo strategiją (mean rank=220.98). Tad iš gautų rezultatų, galime manyti, kad darbuotojai kurių stažas organizacijoje pakankamai didelis, dirbdami nuotoliniu būdu stresą patiria dažniau ir taip pat stipriau perdega, negu asmenys kurie organizacijoje dirba vos keletą metų. Matyti, kad dėl šios priežasties, streso įveikos strategijas jie taip pat taiko dažniau.

Analizė parodė, kad žmonių dirbančių skirtingo dydžio organizacijose, pateiktuose duomenyse, yra taip pat didelis kiekis statistiškai reikšmingų skirtumų. Duomenų išsklotinė pateikiama 24 lentelėje.

24 lentelė.

Respondentų nuomonė apie kintamuosius pagal organizacijos dydį.

<i>Kintamieji</i>	<i>Organizacijos dydis</i>	<i>N</i>	<i>Vidutinis rangas</i>	<i>Kruskal-Wallis H</i>	<i>p</i>
<i>Nuotolinio darbo stresas</i>	Vidutinė organizacija	170	242.98	28.772	<0.001
<i>Informacijos trūkumas</i>	Vidutinė organizacija	170	232.09	15.647	<0.001
<i>Izoliacija</i>	Vidutinė organizacija	170	237.86	25.960	<0.001
<i>Darbo krūvis</i>	Vidutinė organizacija	170	237.74	21.105	<0.001
<i>Darbo-namų konfliktai</i>	Vidutinė organizacija	170	233.57	16.622	<0.001
<i>Vaidmenų dviprasmiškumas</i>	Vidutinė organizacija	170	241.57	26.184	<0.001
<i>Streso įveikos strategijos</i>	Vidutinė organizacija	170	230.07	11.873	0.008
<i>Emocinė iškrova</i>	Vidutinė organizacija	170	228.92	11.687	0.009
<i>Vengimas</i>	Vidutinė organizacija	170	227.08	9.019	0.029

Šaltinis: sudarytas darbo autorės remiantis gautais tyrimo duomenimis.

Iš lentelės galime matyti, kad darbuotojai dirbantys vidutinio dydžio organizacijose, kuriose dirba nuo 50 iki 250 žmonių yra linkę patirti stipresnę nuotolinio darbo stresą (mean

rank=242.98), negu mažesnėse organizacijose dirbantys apklaustieji. Jie jaučia, kad gauna per mažai informacijos iš centrinės būstinės (mean rank=232.09), jie taip pat jaučiasi labiau atskirti nuo komandos (mean rank=237.86) ir mano kad jiems skiriamas darbo krūvis yra per didelis (mean rank=237.74). Matyti, kad jiems taip pat yra sunkiau atrasti ribas tarp darbo ir asmeninio gyvenimo (mean rank=233.57), bei kyla dvejonų kam turėtų būti teikiama pirmenybė, darbo ar asmeninėms problemoms (mean rank=241.57). Iš gautų duomenų, taip pat galime matyti, kad asmenys dirbantys vidutinio dydžio organizacijose, dažniau taiko streso įveikos strategijas (mean rank=230.07). Jie linkę esant probleminei situacijai kreiptis į aplinkinius, taip siekiant socialinės paramos (mean rank=219.88), taip pat taiko emocijų iškrovos strategiją ir išsilieja ant kitų ar ant savęs (mean rank=228.92), bei dažnai stengiasi pabėgti nuo susiklosčiusios situacijos taikydami vengimo streso įveiką (mean rank=227.08).

Vertinant tyrimo dalyvių nuomonę apie kintamuosius pagal veiklos sritį, taip pat aptikta statistiškai reikšmingų rodiklių. Kadangi tiek kintamųjų, tiek veiklos sričių skaičius labai didelis, 25 lentelėje pateikiami tik statistiškai reikšmingi rodikliai ir atitinkamos sritys.

25 lentelė.

Respondentų nuomonė apie kintamuosius pagal veiklos sritį.

<i>Kintamieji</i>	<i>Veiklos sritis</i>	<i>N</i>	<i>Vidutinis rangas</i>	<i>Kruskal-Wallis H</i>	<i>p</i>
<i>Nuotolinio darbo stresas</i>	Švietimo ir lavinimo paslaugos	91	293.82	96.346	<0.001
<i>Informacijos trūkumas</i>	Švietimo ir lavinimo paslaugos	91	261.55	45.411	<0.001
<i>Izoliacija</i>	Švietimo ir lavinimo paslaugos	91	261.54	46.454	<0.001
<i>Darbo krūvis</i>	Švietimo ir lavinimo paslaugos	91	286.37	84.160	<0.001
<i>Darbo-namų konfliktai</i>	Švietimo ir lavinimo paslaugos	91	293.63	99.740	<0.001
<i>Vaidmenų dviprasmiškumas</i>	Apgyvandinimo ir maitinimo paslaugos	7	294.43	99.644	<0.001
<i>Perdegimas</i>	Viešasis sektorius	11	266.18	63.880	<0.001
<i>Streso įveikos strategijos</i>	Apgyvandinimo ir maitinimo paslaugos	7	259.43	34.706	0.003
<i>Emocinė iškrova</i>	Apgyvandinimo ir maitinimo paslaugos	7	271.50	31.270	0.008
<i>Vengimas</i>	Švietimo ir lavinimo paslaugos	91	257.43	44.049	<0.001

Šaltinis: sudarytas darbo autorės remiantis gautais tyrimo duomenimis.

Matoma, kad pagal veiklos sritis švietimo ir lavinimo paslaugų sektoriuje dirbantys apklaustieji, su nuotolinio darbo stresu susiduria daugiau (mean rank=293.82). Didžiausi streso sukėlėjai jiems yra per mažas gaunamos informacijos srautas (mean rank=261.55), izoliacija

(mean rank=261.54), darbo krūvis (mean rank=286.37), darbo namų konfliktai (mean rank=293.63). Taip pat nustatyta, kad esant stresinei situacijai jie taiko vengimo strategiją (mean rank=257.43). Analizuojant duomenis, taip pat matyti, kad su vaidmenų dviprasmiškumo stresoriumi daugiausiai susiduria dirbantys apgyvendinimo ir maitinimo paslaugų sektoriuje dirbantys apklaustieji (mean rank=294.43). Matoma, kad jie streso įveikos strategijas taiko dažniausiai (mean rank=259.43) ir labiausiai naudojama yra emocinė iškrova (mean rank=31.270). Taip pat pastebima, kad dažniausiai perdega viešajame sektoriuje dirbantys darbuotojai (mean rank=266.18).

Gauti duomenys rodo, kad lyginant respondentus pagal valandų skaičių, dirbant nuotoliniu būdu, rastas taip pat didelis kiekis statistiškai reikšmingų skirtumų. Jie pateikiami 26 lentelėje.

26 lentelė.

Respondentų nuomonė apie kintamuosius pagal valandų skaičių dirbant nuotoliniu būdu.

<i>Kintamieji</i>	<i>Valandų skaičius dirbant nuotoliu</i>	<i>N</i>	<i>Vidutinis rangas</i>	<i>Kruskal-Wallis H</i>	<i>p</i>
<i>Nuotolinio darbo stresas</i>	1-10 val.	157	261.44	57.854	<.001
<i>Informacijos trūkumas</i>	1-10 val.	157	243.70	30.449	<.001
<i>Izoliacija</i>	1-10 val.	157	247.26	32.379	<.001
<i>Darbo krūvis</i>	1-10 val.	157	264.67	66.436	<.001
<i>Darbo-namų konfliktai</i>	1-10 val.	157	258.49	51.775	<.001
<i>Vaidmenų dviprasmiškumas</i>	1-10 val.	157	260.46	57.066	<.001
<i>Perdegimas</i>	1-10 val.	157	249.32	42.709	<.001
<i>Streso įveikos strategijos</i>	1-10 val.	157	246.52	27.750	<.001
<i>Emocinė iškrova</i>	1-10 val.	157	246.10	30.762	<.001
<i>Vengimas</i>	1-10 val.	157	246.14	29.470	<.001

Šaltinis: sudarytas darbo autorės remiantis gautais tyrimo duomenimis.

Iš pateiktų duomenų rezultatų, išsklotinėje matyti, kad visų kintamųjų statistiškai reikšmingi skirtumai, stipriausiai pasireiškė darbuotojų kategorijoje, kurie nuotoliniu būdu dirba nuo 1 iki 10val. per savaitę. Jie stipriau jaučia nuotolinio darbo keliamą stresą (mean rank=261.44), bei visus stresorius atskirai informacijos trūkumą (mean rank=243.70), izoliaciją (mean rank=247.26), didesnę darbo krūvį (mean rank=264.67), darbo-namų konfliktą (mean rank=258.49), bei vaidmenų dviprasmiškumą (mean rank=260.46). Jų patiriamas perdegimas taip pat didesnis (mean rank=249.32). Kalbant apie streso įveikos strategijas, šios grupės

respondentai jas naudoja dažniau (mean rank=246.52), o ypatingai emocinės iškvos (mean rank=246.10) ir vengimo (mean rank=246.14) streso įveikas.

Apibendrinant gautus rezultatus, matoma, kad moterys nuotoliniame darbe stresą patiria daugiau negu vyrai, dėl to jų patiriamas perdegimas yra taip pat stipresnis ir jos dažniau taiko streso įveikos strategijas, negu vyrai. Aptariant amžiaus grupes, duomenys rodo kad vyresnio amžiaus žmonės nuotolinio darbo stresorius jaučia dažniau, negu jaunesni asmenys, ko pasėkoje būtent vyresnio amžiaus kategorijoje, išsivysto ir stipresnis perdegimas. Kalbant apie streso įveikos strategijas amžiaus grupėse, taip pat matoma, kad vyresnio amžiaus žmonės arba išlieja susikaupusias emocijas arba stengiasi vengti stresinių situacijų ir mano, kad tai padės išspręsti visas problemas. Priešingai, jaunesni apklausos dalyviai su stresu stengiasi kovoti ieškodami informacijos, analizuodami savo veiksmus. Vertinant išsilavinimą matoma, kad žmonės turintys aukštesnįjį neuniversitetinį išsilavinimą jaučia didesnę perdegimą, negu turintys aukštesnius arba žemesnius išsilavinimus apklausos dalyviai. Atkreipiant dėmesį į darbo stažą organizacijoje, aiškiai matoma, kad žmonės dirbantys toje pačioje įstaigoje daugiau metų labiau susiduria nuotolinio darbo stresoriais, greičiau perdega ir greičiausiai dėl šios priežasties, streso įveikos strategijas jie taip pat taiko dažniau. Kalbant apie organizacijos dydį, rezultatai taip pat rodo, kad dirbantys didesnėse organizacijose linkę patirti didesnę stresą ir perdegimą, negu mažesnių ar didelių organizacijų darbuotojai, na ir streso įveikos strategijas jie taiko taip pat dažniau. Gauti rezultatai taip pat atskleidė, kad švietimo įstaigose dirbantys stresą patiria dažniau, tačiau viešajame sektoriuje juntamas stipresnis perdegimas. Atsižvelgiant į darbuotojų valandų skaičių, dirbantys mažiausiai valandų nuotoliu, patiria stipresnę stresą ir perdegimą.

3.4. Nuotolinio darbo stresorių poveikis perdegimui

Norint įvertinti nuotolinio darbo stresorių poveikį perdegimui buvo patikrintos koreliacijos, t.y. ar kintamieji yra tarpusavyje susiję. Kadangi gauti rezultatai parodė, kad duomenys yra neparametriniai, šiuo atveju buvo taikomas Spearman‘s testas.

27 lentelė.

Kintamųjų sąveikų reikšmingumai.

<i>Kintamieji</i>		Perdegimas
<i>Nuotolinio darbo stresas</i>	ρ	0.517**
	p	<0.001
<i>Informacijos trūkumas</i>	ρ	0.367**

	p	<0.001
<i>Savarankiškumas</i>	ρ	0.189**
	p	<0.001
<i>Izoliacija</i>	ρ	0.361**
	p	<0.001
<i>Darbo krūvis</i>	ρ	0.507**
	p	<0.001
<i>Darbo namų konfliktai</i>	ρ	0.430**
	p	<0.001
<i>Vaidmenų dviprasmiškumas</i>	ρ	0.424**
	p	<0.001

Šaltinis: sudarytas darbo autorės remiantis gautais tyrimo duomenimis.

Atlikus šį testą, galime matyti, kad bendras nuotolinio darbo stresas ir kiekvienas kintamasis atskirai t.y. informacijos trūkumas, savarankiškumas, izoliacija, darbo krūvis, darbonamų konfliktai, bei vaidmenų dviprasmiškumas yra statistiškai reikšmingi ir teigiamai susiję su perdegimu. Stipriausias ryšys, kaip matome 25 lentelėje nustatytas tarp bendro nuotolinio darbo streso bei perdegimo ($\rho=0.517$; $p<0.001$). Tai reiškia, kuo aukščiau vertinamas bendras nuotolinio darbo keliamas stresas, tuo stipresnis perdegimas. Taip pat gana stiprus ryšys nustatytas tarp darbo krūvio bei perdegimo ($\rho=0.507$; $p<0.001$), kuris taip pat rodo, kad kuo aukščiau vertinamas darbo krūvis, tuo stipresnis perdegimas. Silpniausias ryšys nustatytas tarp savarankiškumo ir perdegimo ($\rho=0.189$; $p<0.001$).

Tolimesnėje darbo dalyje, aptarsime pirmąsias septynias išsikeltas hipotezes. Joms patikrinti buvo atliekama tiesinė regresinė analizė.

Pirmoji hipotezė (H1) teigė, kad nuotolinio darbo stresas daro teigiamą poveikį perdegimui. Regresijos modelyje, nuotolinio darbo stresas - nepriklausomas kintamasis (X), perdegimas – priklausomas kintamasis (Y). 28 lentelėje pateikiama rezultatų išklotinė su gautais duomenimis.

28 lentelė.

Nuotolinio darbo streso poveikio perdegimui tiesinės regresinės analizės rodikliai .

HIPOTEZĖ	Modelio apibendrinimas		Koeficientai			ANOVA		Bootstrap koef. patikimumo intervalas	
	Determinacijos	Durbin-Watson	p	Standartizuotas Beta	Nestandartizuotas B	F	p	Apatinis	Viršutinis

	koef. R ²								
<i>H1</i>	0.222	1.926	<0.001	0.471	0.491	117.399	<0.001	0.380	0.599

Šaltinis: sudarytas darbo autorės remiantis gautais tyrimo duomenimis.

Lentelėje matyti, kad šioje tiesinėje regresijoje, R² determinacijos koeficientas yra lygus - 0.222 (22.2%). Kadangi R² turi būti didesnis už 0.2, kad būtų galima paaiškinti priklausomą kintamąjį, šiuo atveju, tai reiškia, kad nuotolinio darbo stresas paaiškina patiriamą perdegimą. Durbin-Watson rodikliai, tyrime nurodo, dalyvavusių vertinimų reikšmės ir regresinės reikšmės paklaidų skirtumą, kuris turi būti 1.5 – 2.5. Iš pateiktų duomenų matyti, kad ši reikšmė yra 1.926, o tai rodo kad nuotolinio darbo stresas gali tikslingai prognozuoti perdegimą. Lentelėje taip pat matyti, kad gautas koeficientas $p < 0.001$ (statistiškai reikšminga, kai $p < 0.05$), o tai rodo, kad nuotolinio darbo stresas reikšmingai prognozuoja perdegimą. Atsižvelgiant į standartizuotą Beta (0.471) ir nestandardizuotą B (0.491) koeficientus, matome, kad didėjant nuotolinio darbo stresui, perdegimas taip pat didėja, tad hipotezė *H1 pasitvirtina - nuotolinio darbo stresas daro teigiamą poveikį perdegimui*.

Siekiant išsiaiškinti ar nuotolinio darbo stresoriai daro poveikį perdegimui, buvo išsikeltos šešios hipotezės, kiekvienam stresoriui atskirai: 2 hipotezė (*H1-A*) - *informacijos trūkumas nuotoliniame darbe daro teigiamą poveikį perdegimui*, 3 hipotezė (*H1-B*) – *savarankiškumo stoka nuotoliniame darbe daro teigiamą poveikį perdegimui*, 4 hipotezė (*H1-C*) – *izoliacija nuotoliniame darbe daro teigiamą poveikį perdegimui*, 5 hipotezė (*H1-D*) – *darbo krūvis nuotoliniame darbe daro teigiamą poveikį perdegimui*, 6 hipotezė (*H1-E*) – *darbo-namų konfliktai nuotoliniame darbe daro teigiamą poveikį perdegimui*, 7 hipotezė (*H1-F*) – *vaidmenų dviprasmiškumas nuotoliniame darbe daro teigiamą poveikį perdegimui*. Regresijos modelyje, nuotolinio darbo stresoriai (informacijos trūkumas, savarankiškumas, izoliacija, darbo krūvis, darbo-namų konfliktai, vaidmenų dviprasmiškumas) nepriklausomi kintamieji (X), perdegimas – priklausomas kintamasis (Y). 29 lentelėje pateikiama rezultatų išklotinė su gautais duomenimis.

29 lentelė.

Nuotolinio darbo stresorių poveikio perdegimui tiesinės regresinės analizės rodikliai.

Modelio ypatybės			
Determinacijos koef. R ²	0.235	F	20.825
Durbin-Watson	1.936	<i>p</i>	<0.001

HIPOTEZĖ	Koeficientai			Bootstrap koef. patikimumo intervalas	
	p	Standartizuotas Beta	Nestandartizuotas B	Apatinis	Viršutinis
<i>H1-A</i>	0.300	0.066	0.069	-0.065	0.197
<i>H1-B</i>	0.002	0.135	0.170	0.051	0.287
<i>H1-C</i>	0.998	0.000	0.000	-0.136	0.138
<i>H1-D</i>	<0.001	0.275	0.169	0.078	0.261
<i>H1-E</i>	0.248	0.091	0.063	-0.043	0.166
<i>H1-F</i>	0.404	0.066	0.039	-0.051	0.131

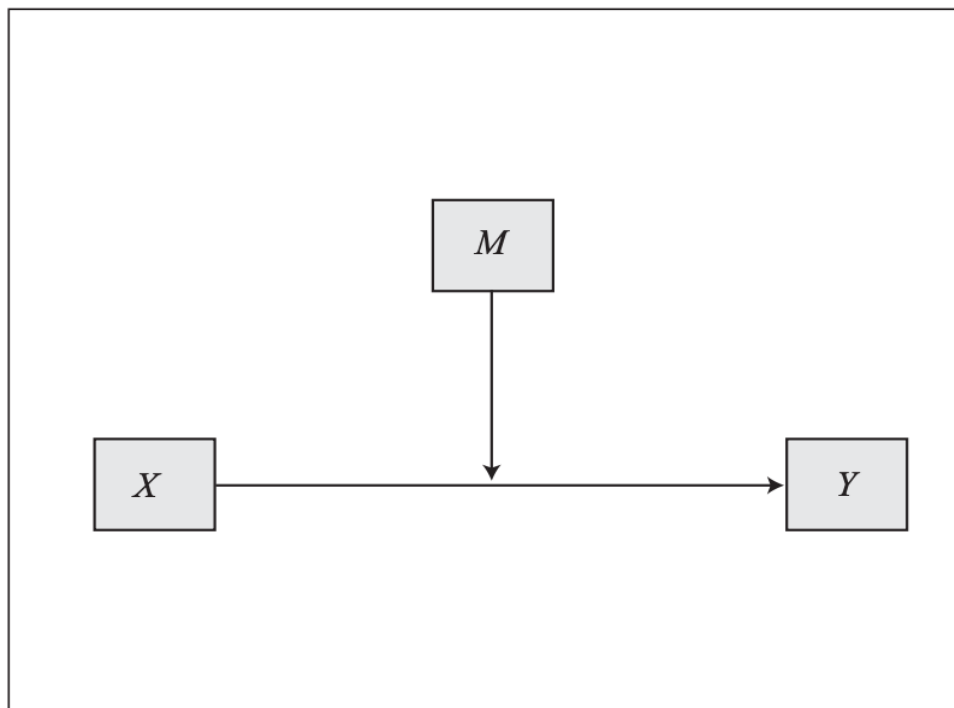
Šaltinis: sudarytas darbo autorės remiantis gautais tyrimo duomenimis.

Iš lentelėje pateiktų duomenų apie modelį, matome, kad visų nuotolinio darbo stresorių R^2 determinacijos koeficientas yra lygus - 0.235 (23.5%), tad teigiame, kad nuotolinio darbo stresoriai paaiškina perdegimo sindromą. Pagal Dubrin-Watson testo gautus skaičius (1.936), jie telpa intervale tarp 1.5 ir 2.5, o tai reiškia, kad nuotolinio darbo stresoriai gali tikslingai prognozuoti perdegimą. Atsižvelgiant į pateiktus koeficientus matome, kad nepriklausomojo kintamojo H1-B $p=0.002$ ir tai yra statistiškai reikšmingi duomenys, kurie sako, kad darbuotojai kurie dirbant nuotoliniu būdu yra mažiau savarankiški, tuo jų perdegimas yra didesnis. Tad hipotezė (*H1-B*) – *savarankiškumo stoka nuotoliniame darbe daro teigi poveikį perdegimui – pasitvirtino*. Lentelėje taip pat matyti, kad kintamojo H1-E gautas koeficientas ($p=0.001$) yra taip pat statistiškai reikšmingas, tad suprantame, kad didelis darbo krūvis prognozuoja didesnę perdegimą ir hipotezė (*H1-D*) – *darbo krūvis nuotoliniame darbe daro teigiamą poveikį perdegimui – pasitvirtino*. Pagal gautus rezultatus, matome, kad hipotezės *H1-A* ($p=0.300$), *H1-C* ($p=0.998$), *H1-E* ($p=0.248$) ir *H1-F* ($p=0.404$) yra **atmetamos**, kadangi jų gauti koeficientai rodo, kad $p>0.05$, o žinome, kad statistiškai reikšmingi rezultatai yra, kai $p<0.05$.

3.5. Streso įveikos strategijų poveikis ryšiui tarp nuotolinio darbo stresorių ir perdegimo

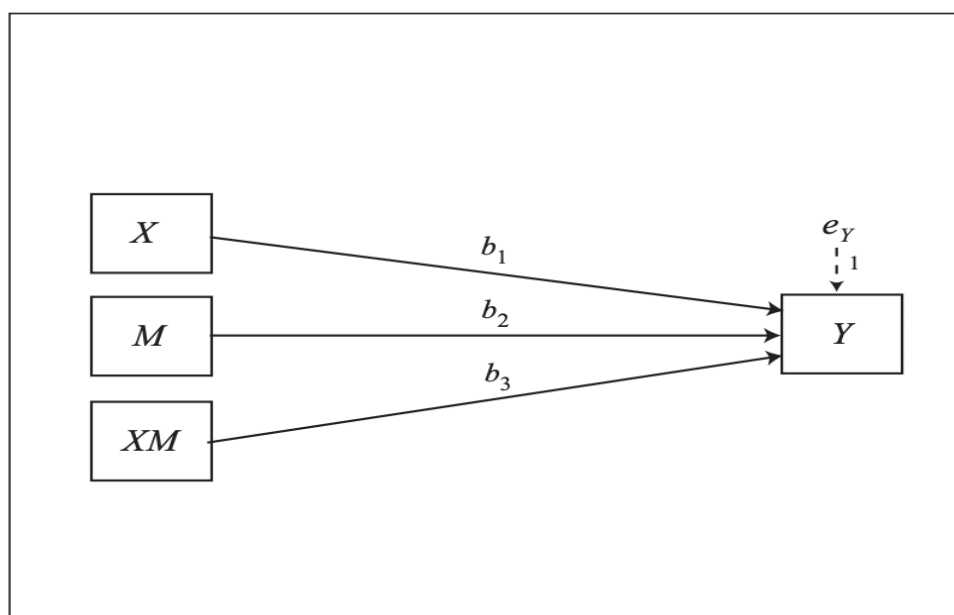
Moderacijos poveikis yra apibrėžiamas kaip sąveikos efektas. Tad šios analizės tikslas yra nustatyti kintamųjų sąveikas, t.y. kokį poveikį moderuojantis veiksnys (W) daro X ir Y kintamųjų ryšiui. Atliktai analizei buvo naudojama SPSS programa, papildomai naudojant

Andrew F. Hayes PROCESS versijos 4.2 makrokomandą. 4 paveiksle pateikiamas analizėje naudotas 1 moderatoriaus tyrimo modelis, kuris buvo taikomas visoms atskiroms streso įveikos strategijoms. 5 paveiksle taip pat pateikiamas statistinis moderatoriaus tyrimo modelis (Hayes A. A., 2013).



4 paveikslas. Konceptualus moderatoriaus tyrimo modelis

Šaltinis: Hayes, A. F., 2013.



5 paveikslas. Statistinis moderatoriaus tyrimo modelis

Šaltinis: Hayes, A. F., 2013.

Atliktoje analizėje nepriklausomas kintamasis (X) buvo nuotolinio darbo stresoriai, o priklausomas kintamasis (Y) perdegimas. Moderatoriai (W) analizėje yra problemų sprendimo, socialinės paramos, emocinės iškvovos bei vengimo streso įveikos strategijos. Sąveikos analizė buvo atliekama su visais keturiais kintamaisiais atskirai. 30 lentelėje pateikiami kintamųjų sąveikos koeficientai, kai moderatorius – socialinės paramos streso įveika, 31 lentelėje kai moderatorius – problemų sprendimo streso įveika, 32 lentelėje kai moderatorius – emocinė iškvova ir galiausiai 33 lentelėje pateikiami duomenys, kai moderatorius – vengimo streso įveikos strategija.

30 lentelė.

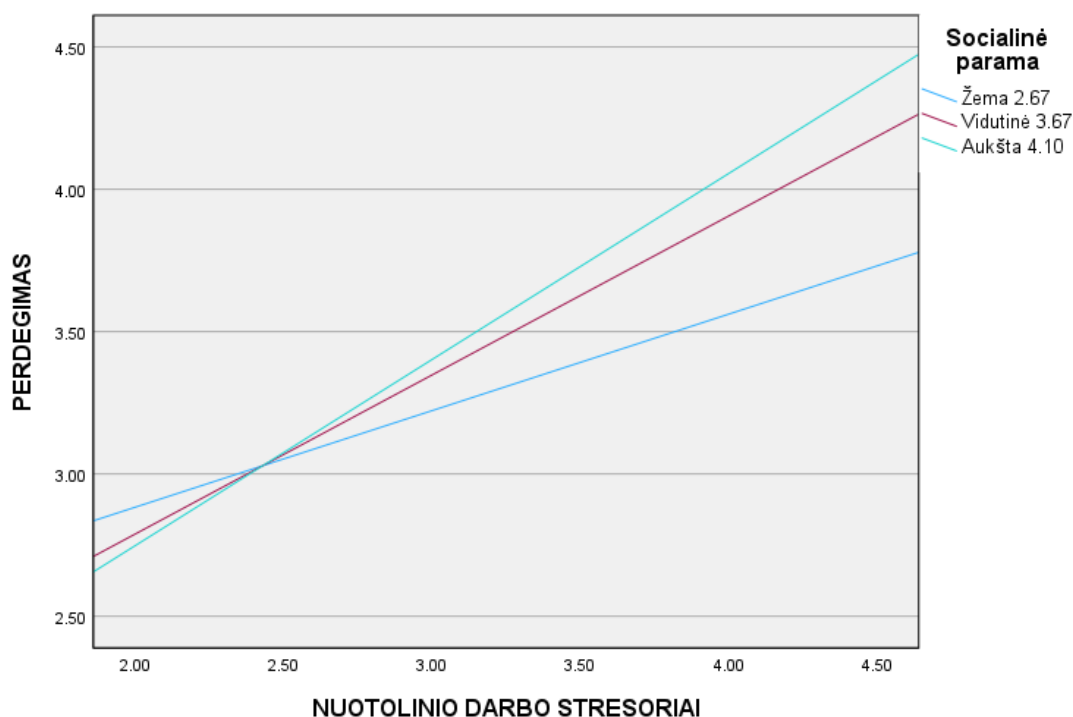
Kintamųjų sąveikos koeficientai, kai moderatorius – socialinės paramos streso įveikos strategija.

<i>Nepriklausomas kintamasis (X)</i>	<i>Priklausomas kintamasis (Y)</i>	<i>Modelio parametrai</i>			<i>Moderacinio efekto parametrai</i>			
		<i>R²</i>	<i>F</i>	<i>p</i>	<i>Koef.</i>	<i>p</i>	<i>Apatinis pasitikėjimo intervalas</i>	<i>Viršutinis pasitikėjimo intervalas</i>
<i>Nuotolinio darbo stresoriai</i>	<i>Perdegimas</i>	0.2794	52.9905	0.0000	0.2198	0.0000	0.1195	.3201

Šaltinis: sudarytas darbo autorės remiantis gautais tyrimo duomenimis.

Iš pateiktų duomenų lentelėje, matome, kad moderatoriaus poveikis yra statistiškai reikšmingas (statistiškai reikšminga, kai $p < 0,05$). Darbe buvo iškelta tyrimo hipotezė (H2) – *socialinės paramos strategija moderuoja ryšį tarp nuotolinio darbo stresorių ir perdegimo - pasivirtino*. Socialinės paramos įveikos strategija daro poveikį sąsajai tarp nuotolinio darbo stresorių ir perdegimo (R^2 koeficientas = 0.2794, $F=52.9905$, $p<0,001$).

6 paveiksle grafiškai pavaizduota nuotolinio darbo stresorių (X) ir perdegimo ryšys (Y), kai socialinės parama (W) suvokiama kaip žema, vidutinė ir aukšta.



6 paveikslas. Socialinės paramos streso įveikos, nuotolinio darbo stresorių ir perdegimo sąveika.
Šaltinis: sudarytas autorės remiantis gautais tyrimo duomenimis.

31 lentelė.

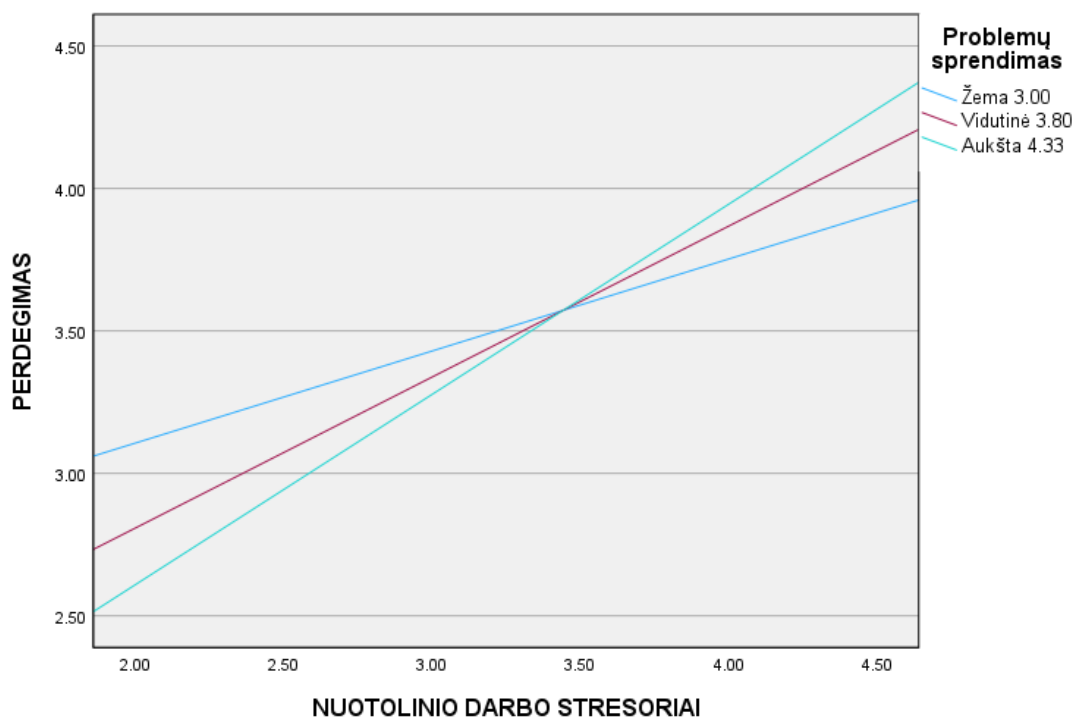
Kintamųjų sąveikos koeficientai, kai moderatorius – problemų sprendimo streso įveikos strategija.

Nepriklausomas kintamasis (X)	Priklausomas kintamasis (Y)	Modelio parametrai			Moderacinio efekto parametrai			
		R ²	F	p	Koef.	p	Apatinis pasitikėjimo intervalas	Viršutinis pasitikėjimo intervalas
Nuotolinio darbo stresoriai	Perdegimas	0.2577	47.4532	0.0000	0.2589	0.0000	0.1447	0.3731

Šaltinis: sudarytas darbo autorės remiantis gautais tyrimo duomenimis.

Pagal 31 lentelėje pateiktus duomenis, matome, kad problemų sprendimo streso įveikos moderacija yra taip pat statistiškai reikšminga (statistiškai reikšminga, kai $p < 0,05$). Keliama hipotezė (H3) – problemų sprendimo strategija moderuoja ryšį tarp nuotolinio darbo stresorių ir perdegimo – **pasitvirtino**. Problemų sprendimo strategija daro poveikį sąsajai tarp nuotolinio darbo stresorių ir perdegimo (R^2 koeficientas = 0.2577, $F=47.4532$, $p<0,001$).

7 paveiksle grafiniame pavidale pavaizduotas nuotolinio darbo stresorių (X) ir perdegimo ryšys (Y), kai problemų sprendimo strategija (W) suvokiama kaip žema, vidutinė ir aukšta.



7 paveikslas. Problemų sprendimo streso įveikos, nuotolinio darbo stresorių ir perdegimo sąveika.

Šaltinis: sudarytas autorės remiantis gautais tyrimo duomenimis.

32 lentelė.

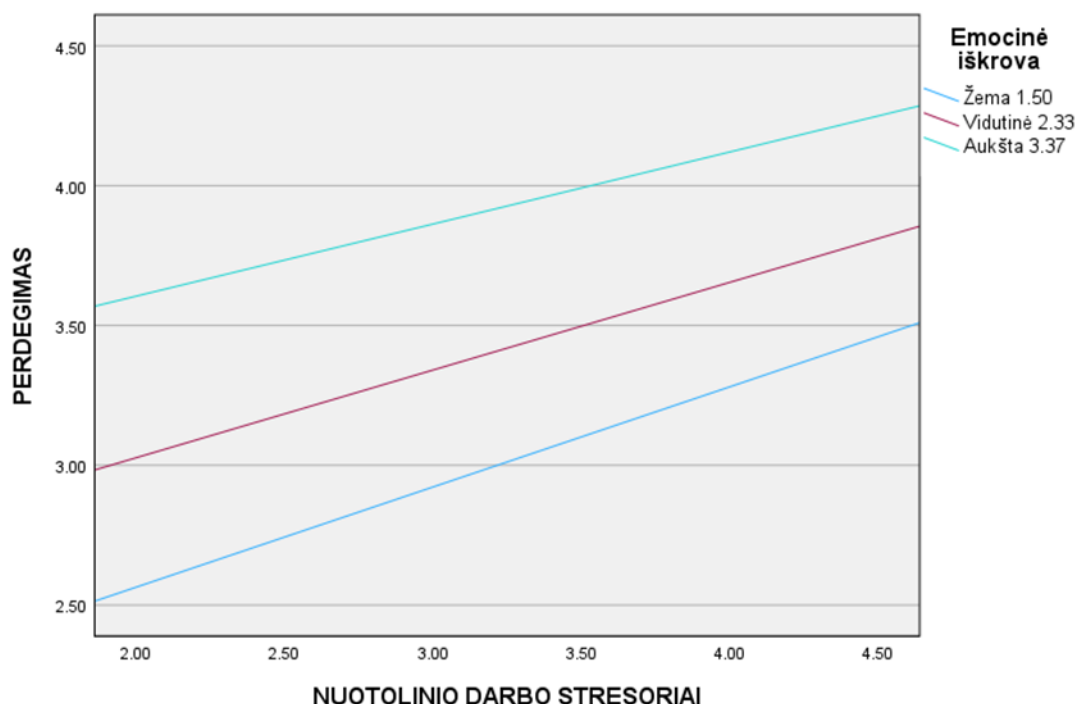
Kintamųjų sąveikos koeficientai, kai moderatorius – emocinės iškvos streso įveikos strategija.

Nepriklausomas kintamasis (X)	Priklausomas kintamasis (Y)	Modelio parametrai			Moderacinio efekto parametrai			
		R ²	F	p	Koef.	p	Apatinis pasitikėjimo intervalas	Viršutinis pasitikėjimo intervalas
Nuotolinio darbo stresoriai	Perdegimas	0.3483	73.0334	0.0000	-0.0536	0.2937	-0.1539	-0.0467

Šaltinis: sudarytas darbo autorės remiantis gautais tyrimo duomenimis.

32 lentelėje pateiktoje išklotinėje, duomenys rodo, kad problemų emocinės iškvos moderacija nėra statistiškai reikšminga, kadangi $p > 0,05$. Keliama hipotezė (H4) – *emocijų iškvos strategija moderuoja ryšį tarp nuotolinio darbo stresorių ir perdegimo - atmetama.*

8 paveiksle grafiškai pavaizduotas nuotolinio darbo stresorių (X), perdegimo (Y) ir problemų sprendimo strategijos (W) pasiskirstymas. Aiškiai matoma, kad linijos eina paraleliai ir nesusikerta, tad matyti, kad moderacinis efektas neegzistuoja.



8 paveikslas. Emocinės iškravos streso įveikos, nuotolinio darbo stresorių ir perdegimo sąveika.

Šaltinis: sudarytas autorės remiantis gautais tyrimo duomenimis.

33 lentelė.

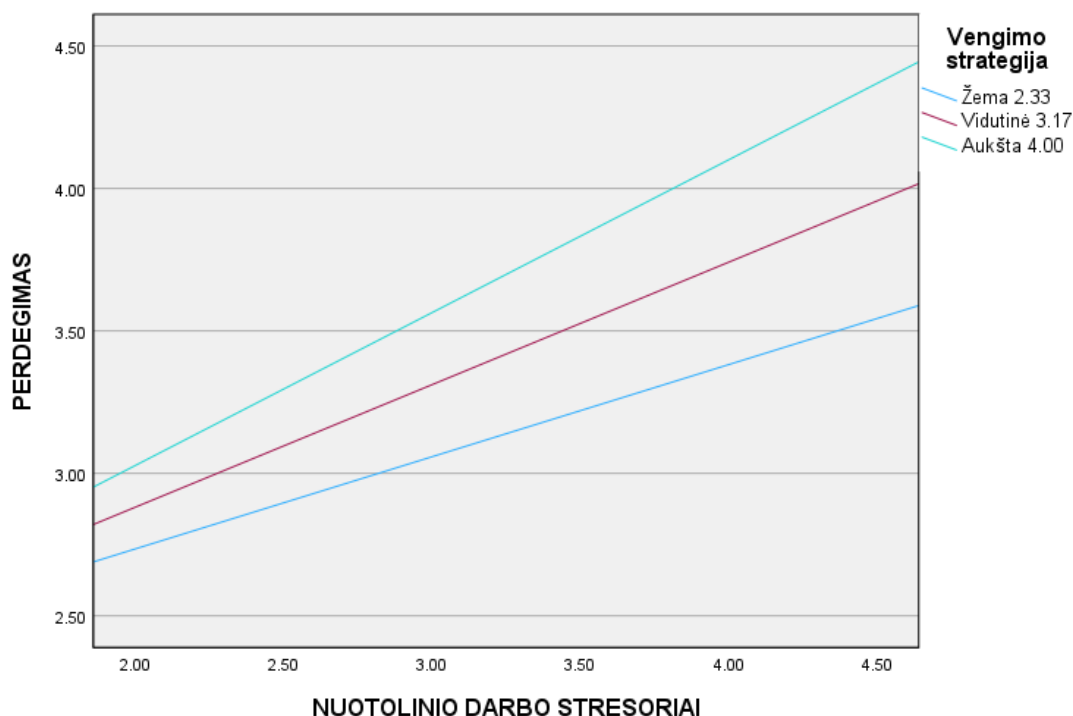
Kintamųjų sąveikos koeficientai, kai moderatorius – vengimo streso įveikos strategija.

Nepriklausomas kintamasis (X)	Priklausomas kintamasis (Y)	Modelio parametrai			Moderacinio efekto parametrai			
		R^2	F	p	Koef.	p	Apatinis pasitikėjimo intervalas	Viršutinis pasitikėjimo intervalas
Nuotolinio darbo stresoriai	Perdegimas	0.2890	55.5500	0.0000	0.1280	0.0115	0.0289	0.2271

Šaltinis: sudarytas darbo autorės remiantis gautais tyrimo duomenimis.

Iš pateiktų duomenų lentelėje, matome, kad moderatoriaus poveikis yra statistiškai reikšmingas (statistiškai reikšminga, kai $p < 0,05$). Darbe buvo iškelta tyrimo hipotezė (H5) – vengimo strategija moderuoja ryšį tarp nuotolinio darbo stresorių ir perdegimo - **pasitvirtino**. Tyrimo rezultatai parodė, kad vengimas daro poveikį sąsajai tarp nuotolinio darbo stresorių ir perdegimo (R^2 koeficientas = 0.2890, $F=55.5500$, $p<0,001$).

9 paveiksle grafiškai pavaizduotas nuotolinio darbo stresorių (X) ir perdegimo ryšys (Y), kai problemų sprendimo strategija (W) suvokiama kaip žema, vidutinė ir aukšta.



9 paveikslas. Vengimo streso įveikos, nuotolinio darbo stresorių ir perdegimo sąveika.

Šaltinis: sudarytas autorės remiantis gautais tyrimo duomenimis.

Apibendrinant, galime teigti, kad didžioji dalis moderuojančių veiksnių, šiuo atveju trys streso įveikos strategijos (socialinė parama, problemų sprendimas, vengimas) iš tiesų daro poveikį streso ir perdegimo ryšiui. Tai reiškia, kad taikant šias streso įveikas, darbuotojai gali sušvelninti patiriamą stresą ir perdegimą. Rezultatai taip pat atskleidė, kad emocinės iškrovos streso įveikos moderacija nėra statistiškai reikšminga, o tai reiškia kad ši strategija nėra veiksminga.

3.6. Rezultatų aptarimas

Šio tyrimo tikslas buvo išsiaiškinti kokį poveikį nuotolinio darbo stresoriai daro perdegimui, kai streso įveikos strategijos atlieka moderatoriaus vaidmenį. Atliekant tyrimą, viso buvo iškeltos 11 hipotezių. Taikant skirtingus tyrimo metodus, tyrimo rezultatai parodė, kad šešios iš jų pasitvirtino, o likusios vis tik buvo atmetamos. Pasitvirtinusias hipotezes – kiekvieną atskirai, apžvelgsime žemiau.

Pirmoji hipotezė (H1) teigė, kad nuotolinio darbo stresas daro teigiamą poveikį perdegimui. Atlikus tiesinę regresinę analizę, gauti duomenys parodė, kad nuotolinio darbo stresas reikšmingai prognozuoja perdegimo sindromą ir kad didėjant patiriamam stresui, atitinkamai didėja ir perdegimas, tad hipotezė pasitvirtino. Ankstesni tyrimai taip pat pagrindė, kad nuotolinio darbo forma teigiamai veikia darbuotojų patiriamą stresą (Sandoval-Reyes, Indrovo-Carlier ir Jair Duque-Oliva, 2021) ir kad nuotolinis darbas taip pat turi neigiamą tiesioginį ryšį, tarp visų trijų perdegimo dimensijų (Barriga Medina H.R. ir kt., 2021).

Sekančioje tyrimo dalyje, taip pat taikant regresinės analizės metodą buvo nagrinėjami atskiri stresoriai ir jų poveikis perdegimui. Iš šešių hipotezių, tyrime pasitvirtino tik dvi. Trečioji hipotezė (H1-B) teigė, kad savarankiškumo stoka nuotoliniame darbe daro teigiamą poveikį perdegimui. Tai reiškia, kad kuomet darbuotojas jaučia savarankiškumo stoką dirbdamas nuotoliniu būdu ir neturi teisės planuoti savo darbų atlikimo seką, tuo jo patiriamas perdegimas bus didesnis. Penktoji, taip pat pasitvirtinusi hipotezė (H1-D) teigė, kad darbo krūvis nuotoliniame darbe daro teigiamą poveikį perdegimui, o tai reiškia, kad per didelis darbo krūvis dirbant nuotoliu - prognozuoja didesnę perdegimą. Likusios hipotezės nepasitvirtino, tad galime teigti, kad kai kurie nuotolinio darbo stresoriai iš tiesų yra iššūkis darbuotojams dirbantiems nuotoliniu būdu, o kiti gali būti laikomi net privalumais. Autorės A. Nakrošienė ir E. Butkevičienė (2015), savo atliktame kokybiniame tyrime taip pat priėjo išvadą, kad nuotolinis darbas iš vienos pusės gali būti patrauklus ir teigiamai vertinamas, kadangi darbuotojai turi planavimo laisvę, didesnę autonomiją. Tačiau pagal gautus atlikto tyrimo rezultatus, taip pat prieinama išvada, kad nuotoliu dirbantys darbuotojai dažnai turi didesnę darbo krūvį, jiems sunkiau atskirti asmeninį gyvenimą nuo namų aplinkos. Tad tai galima vertinti kaip neigiamus padarinius, kurie ilgainiui gali sukelti stresą ir perdegimą.

Paskutinėje tyrimo dalyje, buvo siekiama išsiaiškinti kaip skirtingos streso įveikos strategijos moderuoja streso ir perdegimo ryšį. Kiekvienai hipotezei patikrinti, buvo taikoma moderatoriaus analizė. Aštuntoji hipotezė (H2) teigė, kad socialinės paramos strategija moderuoja ryšį tarp nuotolinio darbo stresorių ir perdegimo, ir ji pasitvirtino. Rezultatai rodo, kad socialinės paramos įveikos strategija daro poveikį sąsajai tarp nuotolinio darbo stresorių ir perdegimo. Tad

darbuotojai kurie problemų sprendimų ieško kalbėdamiesi su aplinkiniais, priima kitų su panašia situacija susidūrusių žmonių patarimus, gali sumažinti patiriamą stresą ir taip išvengti perdegimo (Grakauskas Ž., Valickas G., 2006). Devintoji hipotezė (H3) teigė, kad problemų sprendimo strategija moderuoja ryšį tarp nuotolinio darbo stresorių ir perdegimo ir ji taip pat pasitvirtino. Problemų sprendimo strategija daro poveikį sąsajai, tarp nuotolinio darbo stresorių ir perdegimo, o tai reiškia kad darbuotojai stengdamiesi įgyti naujų žinių, kurios padėtų spręsti susidariusias problemas, apgalvotų galimus veiksmų padarinius, galėtų sumažinti patiriamą stresą (Grakauskas Ž., Valickas G., 2006). Anksčiau atlikti tyrimai rodo, kad slaugytojų tarpe problemų sprendimo strategija ir socialinės paramos įveika yra taikomos dažniausiai ir laikomos pačiomis veiksmingiausiomis (Rovas L., Lapienė J., Baltrušaitytė R., 2012). Vienuoliktoji hipotezė (H5) kuri teigė, kad – vengimo strategija moderuoja ryšį tarp nuotolinio darbo stresorių ir perdegimo taip pat buvo patvirtinta. Tai reiškia, kad stengdamiesi nukreipti savo mintis ir dėmesį nuo probleminių situacijų ar nuslėpdami tikruosius jausmus darbuotojai taip pat suvaldo stresines situacijas, kurios padeda užkirsti kelią perdegimui (Grakauskas Ž., Valickas G., 2006). Anksčiau atlikti tyrimai rodo, kad studentų tarpe, į vengimą orientuota streso įveikos strategija yra naudojama kiek rečiau (Sapranavičiūtė L., Perminas A., 2011), tad tai leidžia manyti, kad ji mažiau veiksminga.

IŠVADOS

1. Nuotolinio darbo populiarumas stipriai išaugo pastaraisiais metais, kuomet 2019 metų pabaigoje, pasirodžiusi koronaviruso ligos pandemija sutrikdė nusistovėjusius gyvenimo įpročius. Organizacijoms pritaikius naujus nuotolinio darbo procesus išryškėjo ir nauji specifiniai nuotolinio darbo iššūkiai su kuriais darbuotojai privalėjo susidurti. Per didelis darbo krūvis, informacijos trūkumas, savarankiškumo stoka, izoliacija, darbo-namų konfliktai, bei vaidmenų dviprasmiškumas tapo kasdieniais ir nuolatiniiais darbuotojų stresą didinančiais palydovais. Lėtinis su darbu susijęs stresas yra labai žalingas reiškinys, kuris nevaldomas dažnu atveju perauga į perdegimo sindromą. Neigiamos perdegimo pasekmės apima ne tik darbuotojų individualius jausmus ar emocijas, tačiau gali paveikti ir bendrus organizacijos rezultatus. Kad to išvengti, egzistuoja didžiulis informacijos srautas, įvairiausių metodų, kaip gyventi be streso ar padėti jį sumažinti. Manoma, kad taikant streso įveikos strategijas (socialinės paramos, problemų sprendimo, emocijų iškrovos, vengimo), jos turėtų užkirsti kelią stresui, bei galimam perdegimo sindromui.
2. Nustatyta, kad moterys dirbdamos nuotoliniu būdu daugiau patiria stresą ir stipresnį perdegimą negu vyrai. Svarbu paminėti ir tai, kad streso įveikos strategijas jos taip pat taiko dažniau. Kalbant apie amžiaus grupes, vyresnio amžiaus žmonės dirbant nutolus nuo centrinio biuro, stresorius patiria dažniau, negu jaunesni asmenys, ko pasekoje taip pat išsivysto stipresnis perdegimas. Pastebima, kad vyresni respondentai esant stresinei situacijai stengiasi vengti susiklosčiusios situacijos arba kaip tik išlieja susikaupusias emocijas ant aplinkinių ar kaltina save, o jaunesni – mėgina kovoti su stresu sprenddami problemas. Darbuotojai kurių stažas dirbant toje pačioje organizacijoje yra labai didelis taip pat dažniau susiduria su nuotolinio darbo stresu, stipriau perdega ir dėl šios priežasties, streso įveikos strategijas jie taip pat taiko dažniau. Atsižvelgiant į organizacijų dydį, darbuotojai dirbantys didesnėse įstaigose patiria didesnę stresą ir perdegimą ir norint jo išvengti matyti, kad streso įveikas taiko dažniau. Tyrimas taip pat atskleidė, kad švietimo įstaigos darbuotojų patiriamas stresas taip pat yra didesnis, nei dirbančių kituose sektoriuose, tačiau stipresnį perdegimą jaučia viešajame sektoriuje dirbantys darbuotojai. Atsižvelgiant į darbuotojų valandų skaičių, dirbantys mažesnę kiekį valandų nuotoliu, patiria stipresnį stresą ir perdegimą.
3. Nustatyta, kad nuotolinio darbo stresas daro teigiamą poveikį perdegimui. Tai reiškia, kad nesėkmingai valdomam lėtiniam stresui didėjant, perdegimas taip pat didėja.

Savarankiškumas individams suteikia galimybę patiems dėliotis dienos tvarką, koreguoti planus ir užduočių atlikimo seką. Kai yra pajuntama savarankiškumo stoka dirbant nuotoliniu būdu, ji sukelia darbuotojams didesnę stresą ir tai turi teigiamą poveikį perdegimo sindromui. Darbuotojo suvokimas, kad jam priskirtas per didelis užduočių ir atsakomybių skaičius su kuriuo jis nėra pajėgus susitvarkyti nuotoliniame darbe, daro teigiamą poveikį perdegimui.

4. Išsiaiškinta, kad taikant socialinės paramos streso įveikos strategiją, ji moderuoja ryšį tarp nuotolinio darbo stresorių ir perdegimo. Tokie rezultatai rodo, kad darbuotojai taikydami šią streso įveiką, geba valdyti patiriamą stresą ir taip išvengti perdegimo sindromo. Taip pat nustatyta, kad darbuotojai kurie naudoja problemų sprendimo streso įveikos strategiją, taip pat dažniau įveikia stresą, ko pasėkoje užkertamas kelias perdegimui. Emocinės iškvovos streso įveikos moderacija nepasitvirtino, o tai reiškia, kad tokia streso įveika nėra efektyvi ir ne taip stipriai padeda kovojant su stresu ir perdegimu. Kalbant apie vengimo strategiją, nustatyta, kad atsiribojant nuo stresinės situacijos ir stengiantis nukreipti dėmesį nuo problemos, patiriamas stresas mažėja ir tikimybė perdegti tampa nežymi.

REKOMENDACIJOS

Šiuolaikinėje organizacijoje, nuotolinio darbo stresas ir perdegimas yra neatskiriami kasdieniai darbuotojų palydovai. Neigiamos pasekmės veikia ne tik darbuotojų individualius jausmus ir emocijas, koreguoja jų elgesį ar gali iššaukti fizinius sutrikimus, bet ir neigiamai atsiliepia bendriems komandos ir organizacijos rezultatams. Organizacijų vadovai, kurdami naujas žmogiškųjų išteklių valdymo strategijas, turėtų skirti didesnę dėmesį į šiuos veiksnius ir stengtis daugiau įsigilinti į galimas, stresą sukeliančias priežastis (informacijos trūkumas, savarankiškumas, izoliacija, darbo krūvis, darbo-namų konfliktai, vaidmenų dviprasmiškumas).

Gauti tyrimo rezultatai rodo, kad didesnę dėmesį reikėtų sutelkti į moteris, kurios priklauso vyresnio amžiaus kategorijai ir toje pačioje organizacijoje dirba ilgą laiką, kadangi būtent jos dirbant nuotoliniu būdu, stresą ir perdegimą patiria dažniau. Reikėtų atkreipti dėmesį į tokius stresorius kaip suteikiamos informacijos kiekis ir jo aiškumas, peržvelgti skiriamo darbo krūvį, aiškiai apibrėžti užimamą vaidmenį organizacijoje, bei užtikrinti galimybę derinti darbinę, bei namuose kylančias atsakomybes. Tyrime taip pat pastebėta, kad švietimo įstaigose dirbantys darbuotojai stresą patiria dažniau, tačiau viešajame sektoriuje juntamas stipresnis perdegimas. Tad šių verslo sričių vadovai taip pat turėtų skirti didesnę dėmesį darbuotojų gerovei ir atsižvelgti į galimus streso sukėlėjus.

Pastebėta, kad darbuotojai taikantys streso įveikos strategijas (socialinė parama, problemų sprendimas, vengimo) patys gali padėti sumažinti juntamą stresą ir taip išvengti perdegimo sindromo, kadangi streso įveika moderuoja ryšį tarp stresorių ir perdegimo. Tad labai svarbu, kad organizacijų vadovai, bei žmogiškųjų išteklių specialistai skirtų daugiau dėmesio darbuotojų emocinei būklei – mokymams emocinės būsenos stiprinimui, streso įveikai. Taip pat labai svarbu, kad darbuotojams būtų komunikuojama esant probleminei situacijai kreiptis į žmogiškųjų išteklių specialistus, kurie galėtų išklausti ir įvertinus situaciją suteiktų pagalbą, pasiūlyt problemų sprendimo būdus.

LITERATŪROS ŠALTINIAI:

Adamovic M. (2021). How does employee cultural background influence the effects of telework on job stress? The roles of power distance, individualism, and beliefs about telework. *International Journal of Information Management*, Vol. 62.

Adamovic M. (2022). How does employee cultural background influence the effects of telework on job stress? The roles of power distance, individualism, and beliefs about telework. *International Journal of Information Management*, Nr. 62. Žiūrėta: 2022-04-24. Prieiga per internetą: <https://doi.org/10.1016/j.ijinfomgt.2021.102437>

Bagočiūtė A. (2010). Darbo stresą sukeltantys veiksniai: Šiaulių miesto paslaugų įmonių darbuotojų nuomonė. *Ekonomikos ir vadybos aktualijos*, ISSN 2029-1019.

Barrero M. J., Bloom N., Davis S. (2021). Let me work from home, or I will find another job. [Žiūrėta 2022-01-05]. Prieiga per internetą: <https://voxeu.org/article/let-me-work-home-or-i-will-find-another-job> .

Barriga Medina H.R., Aguirre R.C., Coello-Montecel D., Pacheco P.O. ir Paredes-Aguirre M.I. (2021). The Influence of Work–Family Conflict on Burnout during the COVID-19 Pandemic: The Effect of Teleworking Overload. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, Vol.18. Žiūrėta 2022-01-16. Prieiga per internetą: <https://doi.org/10.3390/ijerph181910302>

Barset M., Semmer N.K., Elfering A., Jacobshagen N., Meier L.L. (2011). Does stress at work make you gain weight? A two-year longitudinal study. *Scan J Work Environ Helth*, 37 (1):45-53. ISSN: 0355-3140 (Print), ISSN:1795-990X (Electronic).

Bayley D. E., Kurland N. B. (2002). A review of telework research: findings, new directions, and lessons for the nstudy of modern work. *Journal of Organizational Behavior*, 23, 383-400.

Becker W.J., Belkin L.Y., Tuskey S.E., Conory A.A. (2022). Surviving remotely: How job control and loneliness during a forced shift to remote work impacted employee work behaviors and well-being. *Human Resource Management*, ISSN 0090-4848. Žiūrėta: 2022-04-24. Prieiga per internetą: <https://doi.org/10.1002/hrm.22102>

Beigi M., Shirmohammadi M., Stewart J. (2018). Flexible Work Arrangements and Work-Family Conflict: A Metasynthesis of Qualitative Studies Among Academic. *Human Resource Development Review*, Vol.17, No.3. Žiūrėta: 2022-04-24. Prieiga per internetą: <https://doi.org/10.1177%2F1534484318787628>

Beno M. (2021). The Advantages and Disadvantages of E-working: An Examination using an ALDINE Analysis. *Emerging Science Journal*, Vol. 5, ISSN: 2610-9182.

- Bojarska L. (2021). Streso valdymas ikimokyklinio ugdymo įstaigose. *Klaipėdos valstybinė kolegija*.
- Briznea V. M., Secara C. G. (2017). The telework, a flexible way to work in a changing workplace. *Scientific Bulletin – Economic Sciences*, Vol. 16.
- Bubelienė D. (2010). Mokytojų profesinis stresas ir jo redukavimo prielaidos švietimo valdybos bei edukacinėmis priemonėmis. Daktaro disertacijos santrauka.
- Buomprisco G., Ricci S., Perri R., De Sio S. (2021). Health and Telework: New Challenges after COVID-19 Pandemic. *European Journal of Environment and Public Health*, Vol. 5, No. 2. E-ISSN: 2542-4904. Žiūrėta: 2022-04-24. Prieiga per internetą: <https://doi.org/10.21601/ejeph/9705>
- Burman R., Goswami T.G. (2018). A Systematic Literature Review of Work Stress. *International Journal of Management Studies*, ISSN (Print) 2249-0302, ISSN (Online) 2231-2528.
- Būta, A. (2021). Darbe “degti”, bet neperdegti. Ar tai įmanoma? Žiūrėta 2021-12-14. Prieiga per internetą: <https://www.grandpartners.lt/darbe-degti-bet-neperdegti-ar-tai-imanoma/>
- Camacho S., Barrios A. (2022). Teleworking and technostress: early consequences of a COVID-19 lockdown. *Cognition, Technology & Work*, . Žiūrėta: 2022-05-15. Prieiga per internetą: <https://doi.org/10.1007/s10111-022-00693-4>
- Cobb, S. 1976. Social support as a moderator of life stress. *Psychosomatic Medicine*, 38 (5). Žiūrėta: 2022-12-27. Prieiga per internetą: <https://psycnet.apa.org/doi/10.1097/00006842-197609000-00003>
- Coetzer W. J., Rothmann S. (2006). Occupational stress of employees in an insurance company. *South African Journal of Business Management*, 37 (3).
- Cooper C.L. (1998). Theories of Organizational Stress. Žiūrėta: 2022-01-19. Prieiga per internetą: [Theories of Organizational Stress](#)
- Criscuolo C., Gal P., Leidecker T., Losma F., Nicoletti G. (2021). The role of telework for productivity during and post Covid-19: results from an oecd survey among managers and workers. *OECD productivity working papers*, No. 31.
- D’Zurilla T. J., Nezu A. M., Maydeu-Olivares A. 1982. Social problem solving in adults. *Advances in cognitive-behavior research and therapy*, Vol. 1. Žiūrėta: 2022-12-27. Prieiga per internetą: http://www.ub.edu/gdne/documents/sps_chapter_in_APA_book.pdf
- Dennhardt, A., Murphy J. G. (2011). Associations between depression, distress tolerance, delay discounting, and alcohol-related problems in European American and African American college students. *American Psychological Association*, 25 (4).

- Dima G., Schmitz L.M., Simon M.C. (2021). Job Stress and Burnout among Social Workers in the VUCA World of Covid-19 Pandemic. *Sustainability*, Vol.13. Žiūrėta: 2022-01-18. Prieiga per internetą: <https://www.mdpi.com/2071-1050/13/13/7109>
- Gabriel K.P., Aguinis H. (2021). How to Prevent and Combat Employee Burnout and Create Healthier Workplaces During Crises and Beyond. *Business Horizons Journal*. Žiūrėta 2022-01-15. Prieiga per internetą: <https://doi.org/10.1016/j.bushor.2021.02.037>
- Garrett R. K., Danziger J. N. (2007). Which Telework? Defining and Testing a Taxonomy of Technology-Mediated Work at a Distance. *Social Science Computer Review*, Vol. 25, Nr. 1.
- Gibbons, C. (2015). Stress, eustress and the National Student Survey. *Psychology Teaching Review*, Vol. 21, No.2, ISSN-0965-948X.
- Glazer S., Liu C. (2017). Work, Stress, Coping, and Stress Management. *Oxford Research Encyclopedia of Psychology*. Žiūrėta: 2022-06-01. Prieiga per internetą: <https://doi.org/10.1093/acrefore/9780190236557.013.30>
- Gomes A.R., Faria S., Goncalves A.M. (2013). Cognitive appraisal as a mediator in the relationship between stress and burnout. *Work&Stress*, Vol.27, 4. Žiūrėta 2022-01-16. Prieiga per internetą: <https://doi.org/10.1080/02678373.2013.840341> .
- Gowda M.C.P., Srivastava A., Chakraborty S., Ghosh A., Raj H. (2021). Virtual Office Prototype: A Unity-2D work Simulation. *International Conference on Technological Advancements and Innovations*, Žiūrėta: 2022-04-24. Prieiga per internetą: <https://doi.org/10.1109/ICTAI53825.2021.9673456>
- Grakauskas Ž., Valickas G. (2006). Streso įveikos klausimynas: keturių faktorių modelio taikymas. *Psichologija*, 33. ISSN 1392–0359. Žiūrėta: 2022-06-02. Prieiga per internetą: <https://doi.org/10.15388/Psichol.2006..4316>
- Grincevičienė, N. (2020). Buhalterinės apskaitos teorija ir praktika. *Nuotolinio darbo naudojimo intensyvumo poveikis darbuotojų darbo ir asmeninio gyvenimo balansui*, Nr. 21, ISSN 2538-8762.
- Hayes, A. F. (2013). Introduction to Mediation, Moderation, and Conditional Process Analysis: A Regression-Based Approach. New York: Guilford Press.
- Hayes, S.W., Priestley, J. L., Iishmakhametov, N., ir Ray H. R. (2020). “I’m not Working from Home, I’m Living at Work”: Perceived Stress and Work-Related Burnout before and during COVID-19.
- Heiden M., Widar L., Wiitavaara B., Boman E. (2020). Telework in academia: associations with health and well-being among staff. *Higher Education*, Nr. 81. Žiūrėta: 2022-05-15. Prieiga per internetą: <https://doi.org/10.1007/s10734-020-00569-4>

- Irawanto D.W., Novianti K.R., Roz K. (2021). Work from Home: Measuring Satisfaction between Work – Life Balance and Work Stress during the COVID – 19 Pandemic in Indonesia. *Economies journal*, 9, 96.
- Jensen M.T. 2016. A two wave cross-lagged study of work-role conflict, work-family conflict and emotional exhaustion. *Scandinavian Journal of Psychology*, Nr. 57. Žiūrėta: 2022-06-12. Prieiga per internetą: <https://onlinelibrary.wiley.com/doi/epdf/10.1111/sjop.12328>
- Kerdpitak C., Jermstittiparser K. (2020). The effects of Workplace Stress, Work – Life Balance on Turnover Intention: An Empirical Evidence from Pharmaceutical Industry in Thailand. *A multifaceted review journal in the field of pharmacy*, Vol.11, ISSUE 2, ISSN 0976-2779.
- Khattak J.K., Khan M.A., Haq A.U., Arif M. ir Minhas A.A. (2011). Occupational stress and burnout in Pakistan's banking sector. *African Journal of Business Management*, Vol. 5 (3). Žiūrėta: 2022-01-18. Prieiga per internetą: <https://academicjournals.org/journal/AJBM/article-abstract/0D613A017816>
- Konradt U., Hertel G., Schmook R. (2003). Quality of management by objectives, task-related stressors, and non-task-related stressors as predictors of stress and job satisfaction among teleworkers. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, Vol. 12, No. 1. Žiūrėta: 2022-05-15. Prieiga per internetą: <https://doi.org/10.1080/13594320344000020>
- Kupriyanov R., Zhdanov R. (2014). The Eustress Concept: Problems and Outlooks. *World Journal of Medical Sciences*, Vol. 11, (2), ISSN 1817-3055.
- Kurbe L. L., Leonovica R. (2021). Economic Benefits of Remote Work from the Employer Perspective. *Economic Science for Rural Development Conference Proceedings*, ISSUE 55.
- Levin G. R., Sandi C. (2021). Labels Matter: Is it stress or is it Trauma? *Translational Psychiatry journal* Nr. 11, 385.
- Lietuvių kalbos institutas. (2018). [Žiūrėta 2022-01-07]. Prieiga per internetą: <http://www.lkz.lt/?zodis=stresas&id=24223420000> .
- Lietuvių žodynas. (2022). [Žiūrėta 2022-01-09]. Prieiga per internetą: <https://www.lietuviuzodynas.lt/terminai/Stresorius>
- Lietuvos Respublikos darbo kodeksas (2017). [Žiūrėta 2022-01-05]. Prieiga per internetą: <https://www.e-tar.lt/portal/lt/legalAct/f6d686707e7011e6b969d7ae07280e89/asr>
- Maslach C., Goldberg J. (1998). Prevention of burnout: New perspectives. *Applied & Preventive Psychology*, Vol.7.
- Maslach C., Jackson S.E. (1981). The measurement of experienced burnout. *Journal of occupational behaviour*, Vol. 2. Žiūrėta: 2022-06-02. Prieiga per internetą: <https://doi.org/10.1002/job.4030020205>

- Maslach C., Leiter M.P. (2016). Burnout. *Stress: Concepts, Cognition, Emotion, and Behavior*, Vol. 1. Žiūrėta 2022-01-15. Prieiga per internetą: <http://dx.doi.org/10.1016/B978-0-12-800951-2.00044-3>
- Maslach C., Leiter M.P. (2016). Understanding the burnout experience: recent research and its implications for psychiatry. *World Psychiatry*, Nr.15. [Žiūrėta 2022-06-12]. Prieiga per internetą: <https://doi.org/10.1002/wps.20311>
- McLeod, S. A. (2010). What is the stress response. *Simply Psychology*. [Žiūrėta 2022-01-08]. Prieiga per internetą: www.simplypsychology.org/stress-biology.html
- Nakrošienė A., Butkevičienė E. (2016). Nuotolinis darbas Lietuvoje: samprata, privalumai ir iššūkiai darbuotojams. *Lietuvos mokslų akademija. Filosofija, Sociologija*, T. 27, Nr. 4.
- Navaitienė J., Danilovienė V. (2017). Mokytojų perdegimas darbe ir perfekcionizmas. *Ugdymo psichologija*, Vol. 28, 38-55p. ISSN 1392-639X.
- Nezu A. M., Nezu C. M., Saraydarian L, Kalmar K., Ronan G.F. 1986. Social problem solving as a moderating variable between negative life stress and depressive symptoms. *Cognitive Therapy and Research*, Vol 10. Žiūrėta: 2022-12-27. Prieiga per internetą: <https://link.springer.com/article/10.1007/BF01177813> - Bib1
- Office of California Surgeon General (2020). *California Surgeon General's Playbook: Stress Relief during COVID-19*. [Žiūrėta 2021-11-13]. Prieiga per internetą: https://www.nevadacitychamber.com/wp-content/uploads/2020/04/california-surgeon-general_stress-busting-playbook_draft-v2clean_ada-04072020.pdf
- Oficialios statistikos portalas. Užimtų darbo vietos. Žiūrėta: 2022-06-02. Prieiga per internetą: <https://osp.stat.gov.lt/statistiniu-rodikliu-analize?indicator=S3R534> - /
- Ozimerk, A. (2020). The Future of Remote Work. [Žiūrėta 2021-12-20]. Prieiga per internetą: https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=3638597
- Peasley C.M., Hochstein B., Britton B.P., Srivastava R.V. (2020). Can't leave it at home? The effects of personal stress on burnout and salesperson performance. *Journal of Business Research*, Vol. 117.
- Raišienė A. G., Rapuano V. (2021). Does telework work? Gauging challenges of telecommuting to adapt to a „New Normal“. *Human Technology*, Vol.17, No.2. ISSN: 1795-6889. Žiūrėta: 2022-04-24. Prieiga per internetą: <https://ht.csr-pub.eu/index.php/ht/article/view/253/221>
- Revathi, T. (2019). Stress Management Techniques. *IUP Journal of Soft Skills*, Vol. 13 Issue 3, ISSN- 0973-8479.
- Rigotti, T., De Cuyper, N., Sekiguchi, T. (2020). The Corona Crisis: What Can We Learn from Earlier Studies in Applied Psychology? *Applied Psychology: An International Review*, 69 (3).

- Rovas.L., Lapėnienė J., Baltrušaitytė R. (2012). Slaugytojų darbe patiriamas stresas ir jo įveika. *Visuomenės sveikata*. Žiūrėta: 2022-06-11. Prieiga per internetą: http://hi.simplifit.lt/uploads/pdf/visuomenes_sveikata/2012.priedas1/VIS_1priedas_2012_Rovas.pdf
- Sandoval-Reyes J., Indrovo-Carlier S., Jair Duque-Oliva E. (2021). Remote Work, Work Stress, and Work-Life during Pandemic Times: A Latin America Situation. *Environmental Research and Public Health*, Vol. 18, 7069.
- Sapranavičiūtė L., Perminas A. 2011. Universiteto studentų naudojamų streso įveikimo strategijų ir nusiskundimų sveikata sąsajos. *Lietuvos sveikatos mokslų universitetas, Vytauto Didžiojo universitetas*, 1 (52).
- Scott E. 2022. Avoidance Coping and Why It Creates Additional Stress. Žiūrėta: 2022-12-27. Prieiga per internetą: <https://www.verywellmind.com/avoidance-coping-and-stress-4137836>
- Shao Y., Fang Y., Wang M., Chang C., Wang L. (2021). Making Daily Decisions to Work from Home or to Work in the Office: The Impacts of Daily Work- and COVID-Related Stressors on Next-Day Work Location. *Journal of Applied Psychology*, Vol. 106, No. 6. Žiūrėta: 2022-05-15. Prieiga per internetą: <https://doi.org/10.1037/apl0000929>
- Station J.M., Blazer W., Smith P., Para L.F, Ironson G. (2001). A general measure of work stress: the stress in general scale. *Educational and Psychological Measurement*, Vol. 61, No. 5, Sage publications.
- Stranks J. (2005). Stress at work. Management and Prevention. *Elsevier Butterworth – Heinemann*, ISBN 0750665424. [Žiūrėta 2022-01-09]. Prieiga per internetą: https://books.google.lt/books?hl=en&lr=&id=re-zAAAAQBAJ&oi=fnd&pg=PP1&dq=stress+in+work&ots=Eju5sI1C50&sig=G9OEhmXbNRkTxoP538-C4sZmqp4&redir_esc=y#v=onepage&q=stress%20in%20work&f=false.
- Suares Barros A.S. (2017). Subjective Well-Being and Burnout Syndrome: correlational analysis teleworkers Education Sector. *Procedia – Social and Behavioral Sciences*, Vol. 237. Žiūrėta 2022-01-16. Prieiga per internetą: <https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2017.02.144>.
- Szabo S., Tache Y., Somogy A. (2012). The legacy of Hans Selye and the origins of stress research: A retrospective 75 years after his landmark brief „Letter“ to the Editor # of Nature. *The International Journal on the Biology of Stress*, ISSN: 1025-3890.
- Vacchani, H. P. (2019). Management of Stress at Workplace. *An International Multidisciplinary Research e-Journal*, Vol. 6, No. 2, ISSN 2454-8596.
- Vaitkevičius R., Saudargienė A. 2010. Psichologinių tyrimų duomenų analizė. VDU leidykla, Nr. 96-08. ISBN978-9955-12-561-7.
- Valstybinė darbo inspekcija. (2020). Metodinės rekomendacijos dėl darbo nuotoliniu būdu organizavimo galimybių, privalumų ir diegimo įmonėse, įstaigose ir organizacijose bei

darbuotojų saugos ir sveikatos užtikrinimo. Žiūrėta: 2022-06-06. Prieiga per internetą:<https://www.vdi.lt/AtmUploads/Nuotolinisdarbas.pdf>

Virtaneva M., Feshchenko P., Hossain A., Kariluoto A., Himmanen J., Kaitila P., Kultanen J., Kemell K. and Abrahamsson P. (2021). COVID-19 Remote Work: Body Stress, Self-Efficacy, Teamwork, and Perceived Productivity of Knowledge Workers. *2th Scandinavian Conference on Information Systems, Vol. 8*.

Vladut C.I., Kallay E., (2010). Work stress, personal life, and burnout. *Cognition, Brain, Behavior. An interdisciplinary Journal*, Vol. 15, Nr. 3. Žiūrėta: 2022-01-18. Prieiga per internetą:

<https://www.proquest.com/openview/7d9ea9f27980e789188ffdf35a902183/1?cbl=29487&parentSessionId=mohLCwazRMn+u+PznzlyslisLjyZV7dvIQENWqZflIs=&pq-origsite=gscholar&accountid=15307>

Weinert C., Maier C., Laumer S. (2015). Why are teleworkers stressed? An empirical analysis of the causes of telework-enabled stress. *Wirtschaftsinformatik Proceedings*, Nr. 94. Žiūrėta: 2022-05-15. Prieiga per internetą: <https://aisel.aisnet.org/wi2015/94>

Žiupkienė E. (2009). Vadovų gebėjimas valdyti darbe kylantį stresą. *Vilniaus Gedimino technikos universitetas, Verslas, vadyba ir studijos*.

NUOTOLINIO DARBO STRESORIŲ POVEIKIS PERDEGIMUI MODERUOJANT STRESO ĮVEIKOS STRATEGIJOMS

Gedvinė PAKIENAITĖ

Magistro baigiamasis darbas

Žmogiškųjų išteklių valdymo programa

Vilniaus universiteto Ekonomikos ir verslo administravimo fakulteto Vadybos katedra

Darbo vadovė: Doc. Dr. Asta Stankevičienė

Vilnius, 2023

SANTRAUKA

Darbo dalį sudaro 85 puslapiai, 33 lentelės, 9 paveikslai, 77 nuorodos.

Magistro darbo tikslas - išsiaiškinti kokį poveikį nuotolinio darbo stresoriai daro darbuotojų perdegimui moderuojant streso įveikos strategijoms.

Darbas sudarytas iš trijų dalių: literatūros ir mokslinių tyrimų analizės, empirinio tyrimo ir jo rezultatų aptarimo, išvadų ir rekomendacijų.

Pirmoje darbo dalyje pristatomas nuotolinio darbo sąvokos interpretavimas, elementai, bei su kokiais iššūkiais tenka susidurti dirbant nuotoliu. Darbe taip pat analizuojama streso darbe definicija ir stresą sukeltantys veiksniai, streso darbe pasekmės ir įveikos strategijos. Taip pat aiškinamasi perdegimo sąvoka ir perdegimo lygių klasifikavimas, bei analizuojamos perdegimo priežastys. Galiausiai analizuojamas nuotolinio darbo, darbuotojų patiriamo streso ir perdegimo sąsajos panašiuose tyrimuose.

Norint išsiaiškinti nuotolinio darbo stresorių poveikį perdegimui moderuojant streso įveikos strategijos, atliekamas empirinis tyrimas. Tyrime viso dalyvavo 442 respondentai. Kadangi šiame tyrime aktualūs tik dirbantys nuotoliniu būdu, kontrolinis klausimas padėjo juos atskirti, tad į statistinę analizę įtraukti 414 tiriamųjų atsakymai. Duomenys buvo renkami naudojant anoniminę anketinę apklausą. Tyrimo rezultatai buvo apdorojami SPSS programine įranga ir papildoma Andrew F. Hayes PROCESS versijos 4.2 makrokomandą.

Tyrime nustatyta, kad nuotolinio darbo stresas daro teigiamą poveikį perdegimui. Tai reiškia, kad nesėkmingai valdomam lėtiniam stresui didėjant, perdegimas taip pat didėja. Savarankiškumas nuotoliniame darbe individams suteikia galimybę patiems dėti darbotvarkę, tad kuomet darbuotojai pajunta savarankiškumo stoką, ji sukelia didesnę stresą ir tai turi teigiamą poveikį perdegimo sindromui. Didelis užduočių ir atsakomybių skaičius su kuriuo darbuotojas

nėra pajėgus susitvarkyti nuotoliniame darbe, taip pat daro teigiamą poveikį perdegimui. Nustatyta, kad socialinės paramos, problemų sprendimo ir vengimo streso įveikos moderuoja ryšį tarp nuotolinio darbo stresorių ir perdegimo, o tai reiškia kad taikant jas patiriamas stresas mažėja ir tikimybė perdegti tampa taip pat mažesnė.

Dėl mokslinio naujumo, kai tiriamas nuotolinio darbo stresas, perdegimas bei moderuojančios streso įveikos, šis ryšys turėtų būti analizuojamas ir ateities tyrėjų, kadangi tai šiandieninėje visuomenėje labai aktuali tema. Organizacijų vadovai, bei žmogiškųjų išteklių specialistai turėtų skirti didesnę dėmesį į nuotolinio darbo streso sukėlėjus ir stengtis juos mažinti. Jie taip pat turėtų šviesti savo darbuotojus apie galimas streso įveikas, kurios padėtų sumažinti patiriamą stresą ir iš jo išsivystantį perdegimą.

Raktiniai žodžiai: nuotolinis darbas, nuotolinio darbo stresoriai, stresoriai, stresas, perdegimas, streso įveikos strategijos, streso įveika, socialinė parama, problemų sprendimas, emocinė iškrova, vengimas.

THE IMPACT OF REMOTE WORK STRESSORS ON BURNOUT MODERATED BY STRESS COPING STRATEGIES

Gedvinė PAKIENAITĖ

Paper of the Master's degree

Human Resource Management Master's Program

Vilnius University, Faculty of Economics and Business Administration

Supervisor: Assoc. Professor Asta Stankevičienė

Vilnius, 2023

SUMMARY

Master thesis consist of 85 pages, 33 charts, 9 pictures, 77 references.

The aim of the master's thesis is to find out what effect remote work stressors have on employee burnout by moderating stress coping strategies.

The work consists of three parts: literature and scientific research analysis, empirical research and discussion of its results, conclusions, and recommendations.

In the first part of the work presents the interpretation of the concept of remote work, its elements, and what challenges you have to face working remotely. The Master thesis also analyzes the definition of stress at work and stress-causing factors, the consequences of stress at work and coping strategies. The concept of burnout and the classification of burnout levels are also explained, and the causes of burnout are analyzed. Finally, it is also investigated the relationship between remote work, employee stress and burnout in similar studies.

The empirical study is conducted to find out the impact of remote work stressors on burnout through the moderation of stress coping strategies. In the study participated 442 respondents. Since this study is relevant only to those who work remotely, a control question helped to separate them, so the answers of 414 subjects were included in the statistical analysis. An anonymous survey was used to collect the data. The results of the study were processed with SPSS software and supplemented with Andrew F. Hayes PROCESS version 4.2 macro.

The study found that the stress of remote work has a positive effect on burnout. This means that if chronic stress increase is not managed, burnout also increases. Autonomy in remote work gives individuals the opportunity to set their own agenda, so when employees feel a lack of autonomy, it causes more stress, and this has a positive effect on burnout syndrome. A large number of tasks and responsibilities, which the employee is not able to cope with in remote work, also has a positive effect on burnout. It was found that that social support, problem

solving, and avoidance stress coping moderates the relationship between remote work stressors and burnout, which means that when applying them, the experienced stress decreases and the probability of burnout also decreases.

Due to the scientific novelty, the examined remote work stress, burnout, and moderating stress coping relation should be analyzed by the future researchers as well, because it is a very relevant topic in today's society. Managers of organizations and human resources specialists should pay more attention to the remote work stressors and try to reduce it. They should also educate their employees about possible stress management techniques to reduce stress and burnout.

Keywords: remote work, remote work stressors, stressors, stress, burnout, stress coping strategies, coping with stress, social support, problem solving, emotional discharge, avoidance.

PRIEDAI

1 priedas. Nuotolinio darbo stresorių poveikio perdegimui moderuojant streso įveikos strategijoms anketos pavyzdys.

ANKETA

Gerb. respondente,

Esu Vilniaus Universiteto, Ekonomikos ir verslo administravimo, Žmogiškųjų išteklių valdymo, magistro studijų, antro kurso studentė Gedvinė Pakienaitė. Kviečiu sudalyvauti apklausoje, kurios tikslas ištirti nuotolinio darbo stresorių poveikį perdegimui moderuojant streso įveikos strategijoms. Tad norėčiau paprašyti, kad anketą pildytumėte jei dirbate tik nuotolinio darbo forma. Anketa yra anoniminė, o gauti rezultatai bus susisteminti ir panaudoti mokymosi tikslams.

Nuoširdžiai dėkoju už jūsų skirtą laiką ir atsakymus!

Kiek laiko per savaitę dirbate nuotoliniu būdu?

- ◇ Nedirbu;
- ◇ 1-10 val.;
- ◇ 11-20 val.;
- ◇ 21-30 val.;
- ◇ 31-40 val.;
- ◇ daugiau kaip 40 val.;

Įvertinkite veiksnius kurie Jums kelia stresą darbe nuo 1 - (visiškai nesutinku) iki 5 - (visiškai sutinku).

<i>Eil. nr.</i>	<i>Teiginys</i>	<i>Visiškai nesutinku</i>	<i>Nesutinku</i>	<i>Iš dalies sutinku</i>	<i>Sutinku</i>	<i>Visiškai sutinku</i>

2.	Dirbant nuotoliniu būdu, gaunu daug mažiau informacijos iš kolegų biure 1	1	2	3	4	5
3.	Dirbant nuotoliniu būdu sunkiau gauti aktualią informaciją iš kolegų1	1	2	3	4	5
4.	Dirbant nuotoliniu būdu, gaunu daug mažiau informacijos iš kolegų1	1	2	3	4	5
5.	Dirbant nuotoliniu būdu galiu nuspręsti, kaip man atlikti užduotis	1	2	3	4	5
6.	Dirbant nuotoliniu būdu, galiu pasirinkti metodą kurį taikysiu atlikdamas užduotis	1	2	3	4	5
7.	Dirbant nuotoliniu būdu galiu kontroliuoti savo darbo grafiką	1	2	3	4	5
8.	Dirbant nuotoliniu būdu galiu kontroliuoti savo užduočių atlikimo seką	1	2	3	4	5
9.	Dirbant nuotoliniu būdu jaučiuosi mažiau įsitraukęs (-usi) į komandos darbą	1	2	3	4	5
10.	Dirbant nuotoliniu būdu jaučiu, jog mano komanda netinkamai mane informuoja dėl keblumų darbe	1	2	3	4	5
11.	Dirbant nuotoliniu būdu, man sunkiau pasinaudoti įmonės suteikiamomis privilegijomis ir galimybėmis	1	2	3	4	5

Įvertinkite veiksnius kurie Jums kelia stresą darbe nuo 1 (visiškai nesutinku) iki 7 (visiškai sutinku).

<i>Eil. nr.</i>	<i>Teiginys</i>	<i>Visiškai nesutinku</i>	<i>Nesutinku</i>	<i>Iš dalies nesutinku</i>	<i>Negaliu apsispręsti</i>	<i>Iš dalies sutinku</i>	<i>Sutinku</i>	<i>Visiškai sutinku</i>
12.	Darbas nuotoliniu būdu man sukelia įvairių problemų, prašymų ir nusiskundimų, kurių nebūtų jei dirbčiau biure	1	2	3	4	5	6	7
13.	Dirbdamas (-a) nuotoliniu būdu jaučiuosi skubinamas	1	2	3	4	5	6	7

14.	Dirbdamas (-a) nuotoliniu būdu jaučiuosi įsitempęs (-usi)	1	2	3	4	5	6	7
15.	Dirbant nuotoliniu būdu ribos tarp mano darbo ir asmeninio gyvenimo išnyksta	1	2	3	4	5	6	7
16.	Dirbant nuotoliniu būdu, kyla priešprieša tarp darbo ir asmeninių atsakomybių	1	2	3	4	5	6	7
17.	Dirbant nuotoliniu būdu negaliu atlikti visų užduočių, nes neturiu prieigos prie priemonių esančių biure	1	2	3	4	5	6	7
18.	Nežinau ar dirbant nuotoliniu būdu turėčiau susitelkti į darbą ar asmeninių problemų sprendimą	1	2	3	4	5	6	7
19.	Nežinau ar dirbant nuotoliniu būdu turėčiau teikti pirmenybę darbo ar asmeninėms problemoms	1	2	3	4	5	6	7
20.	Dirbant nuotoliniu būdu, negaliu skirti pakankamai laiko darbui, kadangi dirbant iš namų turiu daug asmeninių veiklų	1	2	3	4	5	6	7
21.	Dirbant nuotoliniu būdu, laikas praleistas sprendžiant asmenines problemas man trukdo įvykdyti darbe keliamas užduotis	1	2	3	4	5	6	7

Įvertinkite pateiktus teiginius kurie atspindi kaip jūs jaučiatės dirbdami nuotoliniu būdu nuo 1 - (labai silpnai) iki 7 - (labai stipriai). Jei nesate patyrę tokio jausmo ar susidūrę su tokia situacija, pažymėkite tai laukelyje - niekada.

<i>Eil. nr.</i>	<i>Teiginys</i>	<i>Labai silpnai</i>	<i>Silpnai</i>	<i>Iš dalies silpnai</i>	<i>Negaliu apsispręsti</i>	<i>Iš dalies stipriai</i>	<i>Stipriai</i>	<i>Labai stipriai</i>	<i>Niekada</i>
22.	Jaučiuosi emociškai išsekęs (-usi) nuo savo darbo	1	2	3	4	5	6	7	
23.	Darbo dienos pabaigoje jaučiuosi pavargęs (-	1	2	3	4	5	6	7	

	usi)								
24.	Aš jaučiuosi pavargęs (-usi), kai atsikeliu ryte ir vėl turiu eiti į darbą	1	2	3	4	5	6	7	
25.	Darbas su žmonėmis visą dieną man kelia įtampą	1	2	3	4	5	6	7	
26.	Jaučiuosi perdegęs (-usi) nuo savo darbo	1	2	3	4	5	6	7	
27.	Jaučiuosi nusivylęs (-usi) savo darbu	1	2	3	4	5	6	7	
28.	Jaučiuosi įdedantis (-i) per daug pastangų savo darbui	1	2	3	4	5	6	7	
29.	Tiesioginis darbas su žmonėmis man sukelia per daug streso	1	2	3	4	5	6	7	
30.	Jaučiuosi praradęs (-usi) kantrybę/ bejėgis (-ė)	1	2	3	4	5	6	7	
31.	Galiu lengvai suprasti kolegų jausmus	1	2	3	4	5	6	7	
32.	Efektyviai sprendžiu kolegų problemas	1	2	3	4	5	6	7	
33.	Savo darbu jaučiuosi darantis (-i) teigiamą įtaką kitų žmonių gyvenimams	1	2	3	4	5	6	7	
34.	Jaučiuosi labai energingas (-a)	1	2	3	4	5	6	7	
35.	Galiu lengvai sukurti ramią atmosferą su savo kolegomis	1	2	3	4	5	6	7	
36.	Jaučiuosi labai laimingas (-a) dirbdamas (-a) su kolegomis	1	2	3	4	5	6	7	
37.	Šiame darbe jaučiuosi vertas (-a) pagarbos	1	2	3	4	5	6	7	
38.	Savo darbe problemas sprendžiu labai ramiai	1	2	3	4	5	6	7	
39.	Jaučiu, kad su kolegomis elgiuosi kaip su daiktais, o ne žmonėmis	1	2	3	4	5	6	7	
40.	Nuo tada kai ėmiausi šio darbo, jaučiu, kad žmonėms tampa atžagaresniu (-ia)	1	2	3	4	5	6	7	
41.	Nerimauju, kad šis darbas mane apsunkina emociškai	1	2	3	4	5	6	7	
42.	Man nerūpi, kas nutiks mano kolegoms	1	2	3	4	5	6	7	
43.	Jaučiu, kad kolegos yra patys kalti dėl savo	1	2	3	4	5	6	7	

problemų									
----------	--	--	--	--	--	--	--	--	--

Įvertinkite ar taikote pateiktas streso įveikos strategijas darbe 1 - (niekada) iki 5 – (visada)

Eil. nr.	Teiginys	Niekada	Retai	Vidutiniškai	Dažnai	Visada
44.	Problemos sprendimo būdų ieškau kalbėdamasis su man artimais žmonėmis	1	2	3	4	5
45.	Kreipiuosi į tuos, kurie gali mane suprasti	1	2	3	4	5
46.	Problemos sprendimo būdų ieškau kalbėdamasis su kitais žmonėmis, anksčiau patyrusiais panašių problemų	1	2	3	4	5
47.	Ieškau žmogaus, kuris padėtų įveikti iškilusius sunkumus	1	2	3	4	5
48.	Priimu kitų žmonių, patyrusių panašią problemą, užuojautą ir supratimą	1	2	3	4	5
49.	Siekiu man artimų žmonių emocinės paramos	1	2	3	4	5
50.	Stengiuosi išsiaiškinti, ar probleminės situacijos nesukėlė mano pastangų stoka	1	2	3	4	5
51.	Stengiuosi įgyti naujų žinių, kurios galėtų būti naudingos problemai spręsti	1	2	3	4	5
52.	Stengiuosi atskleisti probleminę situaciją lėmusias savo klaidas	1	2	3	4	5
53.	Apgalvoju galimus veiksmų padarinius	1	2	3	4	5
54.	Apgalvoju visus variantus, kaip galėčiau elgtis spręsdamas problemą	1	2	3	4	5
55.	Išsikeliu pagrindinius ir tarpinius tikslus bei numatau jų siekimo būdus	1	2	3	4	5
56.	Kritikuoju ir kaltinu kitus dėl atsiradusios problemos	1	2	3	4	5
57.	Išlieju pyktį ant žmogaus, dėl kurio kaltės atsirado problema	1	2	3	4	5

58.	Kaltinu likimą dėl savo nesėkmių	1	2	3	4	5
59.	Stengiuosi save įtikinti, kad ne aš esu atsakingas už iškilusią problemą	1	2	3	4	5
60.	Jaučiu stiprią emocinę įtampą, kurią išreiškiu žodžiais užsipuldamas aplinkinius	1	2	3	4	5
61.	Kritikuoju ir kaltinu save dėl atsiradusios problemos	1	2	3	4	5
62.	Manau, kad laikas išspręstis visas problemas	1	2	3	4	5
63.	Stengiuosi užsiimti kitais dalykais, kad negalvočiau apie patirtus sunkumus	1	2	3	4	5
64.	Stengiuosi nukreipti dėmesį nuo problemos į visiškai neutralius arba malonius dalykus	1	2	3	4	5
65.	Juokaudamas apie tai, kas įvyko, bandau pakelti sau nuotaiką	1	2	3	4	5
66.	Stengiuosi pailsėti ir negalvoti apie tai, kas įvyko	1	2	3	4	5
67.	Įsivaizduoju, kad mano padėtis geresnė nei yra iš tikrųjų	1	2	3	4	5

Jūsų lytis:

- ◇ Vyras;
- ◇ Moteris;
- ◇ Kita.

Jūsų amžius:

- ◇ 18-25;
- ◇ 26-35;
- ◇ 36-45;
- ◇ 46-55;
- ◇ 56 ir daugiau.

Jūsų išsilavinimas:

- ◇ Daktaro laipsnis;
- ◇ Aukštasis universitetinis išsilavinimas (magistro kvalifikacinis laipsnis);
- ◇ Aukštasis universitetinis išsilavinimas (bakaluro kvalifikacinis laipsnis);
- ◇ Aukštasis neuniversitetinis;

- ◇ Aukštesnysis arba profesinis išsilavinimas;
- ◇ Vidurinis išsilavinimas.

Darbo stažas organizacijoje:

- ◇ Iki 1 metų;
- ◇ 1-5 metai;
- ◇ 6-10 metų;
- ◇ 11-15 metų;
- ◇ 16-20 metų;
- ◇ 21 ir daugiau metų.

Jūs dirbate organizacijoje, kurioje pagal verslo dydį dirba:

- ◇ Iki 10 darbuotojų (labai maža organizacija);
- ◇ Nuo 10 iki 50 darbuotojų (maža organizacija);
- ◇ Nuo 50 iki 250 darbuotojų (vidutinė organizacija);
- ◇ Daugiau negu 250 darbuotojų (stambi organizacija).

Jūsų organizacijos veiklos sritis:

- ◇ Gamyba
- ◇ Informacijos ir ryšių paslaugos
- ◇ Finansų ir draudimo paslaugos
- ◇ Švietimo ir lavinimo paslaugos
- ◇ Apgyvendinimo ir maitinimo paslaugos
- ◇ Nekilnojamojo turto paslaugos
- ◇ Teisinės paslaugos
- ◇ Apskaitos paslaugos
- ◇ Konsultacinės valdymo paslaugos
- ◇ Viešųjų ryšių ir komunikacijos paslaugos
- ◇ Architektūros ir inžinerijos paslaugos
- ◇ Mokslinių ir taikomųjų tyrimų paslaugos
- ◇ Reklamos ir rinkos tyrimų paslaugos
- ◇ Transporto paslaugos
- ◇ Prekybos (didmeninė ir mažmeninė prekyba)
- ◇ Viešasis (valstybės valdymo, biudžetinės įstaigos, viešasis administravimas ir kt.)
- ◇ Individuali veikla

2 priedas. Cronbach's Alpha patikimumo rodikliai.

Bendras nuotolinio darbo stresorių patikimumo rodiklis.

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.802	10

Informacijos trūkumo patikimumo rodiklis.

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.908	3

Savarankiškumo patikimumo rodiklis.

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.850	4

Izoliacijos patikimumo rodiklis.

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.763	3

Darbo krūvio patikimumo rodiklis.

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.911	3

Darbo-namų konfliktų patikimumo rodiklis.

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.796	3

Vaidmenų dviprasmiškumo patikimumo rodiklis.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.952	4

Bendras perdegimo patikimumo rodiklis.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.895	22

Emocinio išsekimo patikimumo rodiklis.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.916	9

Žemų pasiekimų jausmo patikimumo rodiklis.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.804	8

Depersonalizacijos patikimumo rodiklis.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.824	5

Socialinės paramos streso įveikos patikimumo rodiklis.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.868	6

Problemų sprendimo streso įveikos patikimumo rodiklis.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.835	6

Emocinės iškrovos streso įveikos patikimumo rodiklis.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.835	6

Vengimo streso įveikos patikimumo rodiklis.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.821	6

3 priedas. Kintamųjų normalumo pasiskirstymas atlikus Kolmogorov-Smirnov ir Shapiro-Wilk testus.

Tests of Normality

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Statistic	df	Sig.	Statistic	df	Sig.
STRESAS	.103	414	<.001	.960	414	<.001
InfoTruk	.121	414	<.001	.961	414	<.001
Savarank	.130	414	<.001	.938	414	<.001
Izoliac	.114	414	<.001	.969	414	<.001
DarboK	.132	414	<.001	.932	414	<.001
DarboNam	.137	414	<.001	.944	414	<.001
Vaidmen	.146	414	<.001	.915	414	<.001
PERDEGIM	.082	414	<.001	.969	414	<.001
STRATEG	.038	414	.178	.985	414	<.001
SocPar	.120	414	<.001	.965	414	<.001
ProblemS	.116	414	<.001	.953	414	<.001
Emocls	.113	414	<.001	.958	414	<.001
Vengimo	.083	414	<.001	.975	414	<.001

a. Lilliefors Significance Correction

4 priedas. Kintamųjų vidurkiai, standartiniai nuokrypiai, bei minimalios ir maksimalios reikšmės.

Descriptive Statistics					
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
STRESAS	414	1.10	5.30	3.2904	1.01012
InfoTruk	414	1.00	5.00	3.2174	1.01029
Savarank	414	1.00	5.00	2.1777	.83836
Izoliac	414	1.00	5.00	3.0717	.90701
DarboK	414	1.00	7.00	3.6522	1.71694
DarboNam	414	1.00	7.00	4.2162	1.51959
Vaidmen	414	1.00	7.00	3.6419	1.80411
PERDEGIM	414	.00	6.23	3.4419	1.05297
STRATEG	414	1.00	4.33	3.1546	.51655
SocPar	414	1.00	5.00	3.4601	.77487
ProblemS	414	1.00	5.00	3.6664	.69676
Emocls	414	1.00	4.33	2.3957	.86705
Vengimo	414	1.00	5.00	3.0947	.80266
Valid N (listwise)	414				

5 priedas. Respondentų nuomonė apie kintamuosius pagal socialines – demografines charakteristikas.

1) Respondentų nuomonė apie kintamuosius pagal lytį, naudojant Mann_Whitney U testą.

<i>Kintamieji</i>	<i>Lytis</i>	<i>N</i>	<i>Vidutinis Rangas (mean rank)</i>	<i>Rangų suma (sum of ranks)</i>	<i>Mann-Whitney U kriterijaus statistika</i>	<i>p</i>
<i>Nuotolinio darbo stresas</i>	Vyrai	144	171.52	24699.50	14259.00	<0.001
	Moterys	265	233.19	59145.50		
<i>Informacijos trūkumas</i>	Vyrai	144	205.53	29597.00	19003.000	0.946
	Moterys	265	204.71	54248.00		
<i>Savarankiškumas</i>	Vyrai	144	199.96	28794.50	18354.500	0.522
	Moterys	265	207.74	55050.50		
<i>Izoliacija</i>	Vyrai	144	187.07	26938.50	16498.500	0.023
	Moterys	265	214.74	56906.50		
<i>Darbo krūvis</i>	Vyrai	144	168.55	24271.00	13831.000	<0.001
	Moterys	265	224.81	59574.00		
<i>Darbo-namų konfliktai</i>	Vyrai	144	165.34	23809.00	13369.000	<0.001
	Moterys	265	226.55	60036.00		
<i>Vaidmenų</i>	Vyrai	144	172.27	24807.50	14367.500	<0.001

<i>dviprasmiškumas</i>	Moterys	265	222.78	59037.50		
<i>Perdegimas</i>	Vyrai	144	169.30	24379.00	13939.000	<0.001
	Moterys	265	224.40	59466.00		
<i>Streso įveikos strategijos</i>	Vyrai	144	164.69	23716.00	13276.000	<0.001
	Moterys	265	226.90	60129.00		
<i>Socialinė parama</i>	Vyrai	144	168.62	24281.00	13841.000	<0.001
	Moterys	265	224.77	59564.00		
<i>Problemų sprendimas</i>	Vyrai	144	205.15	29542.00	19058.000	0.985
	Moterys	265	204.92	54303.00		
<i>Emocinė iškrova</i>	Vyrai	144	183.94	26487.50	16047.500	0.008
	Moterys	265	216.44	57357.50		
<i>Vengimas</i>	Vyrai	144	171.01	24626.00	14186.000	<0.001
	Moterys	265	223.47	59219.00		

2) Respondentų nuomonė apie kintamuosius pagal amžių naudojant Kruskal-Wallis H testą.

<i>Kintamieji</i>	<i>Amžius</i>	<i>N</i>	<i>Vidutinis rangas</i>	<i>Kruskal-Wallis H</i>	<i>p</i>
<i>Nuotolinio darbo stresas</i>	18-25	85	174.81	102.792	<0.001
	26-35	188	164.72		
	36-45	56	231.50		
	46 ir daugiau	83	316.73		
<i>Informacijos trūkumas</i>	18-25	85	187.93	44.889	<0.001
	26-35	188	176.10		
	36-45	56	237.91		
	46 ir daugiau	83	273.19		
<i>Savarankiškumas</i>	18-25	85	201.14	2.880	0.410
	26-35	188	200.29		
	36-45	56	207.07		
	46 ir daugiau	83	225.67		
<i>Izoliacija</i>	18-25	85	176.56	42.359	<0.001
	26-35	188	184.59		
	36-45	56	220.68		
	46 ir daugiau	83	277.22		
<i>Darbo krūvis</i>	18-25	85	177.44	100.799	<0.001
	26-35	188	164.63		
	36-45	56	229.26		
	46 ir daugiau	83	315.74		
<i>Darbo-namų konfliktai</i>	18-25	85	174.66	85.963	<0.001
	26-35	188	173.61		
	36-45	56	209.05		

	46 ir daugiau	83	311.88		
<i>Vaidmenų dviprasmiškumas</i>	18-25	85	180.91	95.177	<0.001
	26-35	188	164.01		
	36-45	56	232.98		
	46 ir daugiau	83	311.10		
<i>Perdegimas</i>	18-25	85	186.54	57.593	<0.001
	26-35	188	173.52		
	36-45	56	226.13		
	46 ir daugiau	83	288.39		
<i>Streso įveikos strategijos</i>	18-25	85	206.68	29.136	<0.001
	26-35	188	183.28		
	36-45	56	194.57		
	46 ir daugiau	83	266.97		
<i>Socialinė parama</i>	18-25	85	203.67	2.927	0.403
	26-35	188	207.87		
	36-45	56	185.69		
	46 ir daugiau	83	220.34		
<i>Problemų sprendimas</i>	18-25	85	222.99	20.498	<0.001
	26-35	188	226.12		
	36-45	56	161.71		
	46 ir daugiau	83	175.39		
<i>Emocinė iškrova</i>	18-25	85	197.74	48.433	<0.001
	26-35	188	171.65		
	36-45	56	232.40		
	46 ir daugiau	83	276.94		
<i>Vengimas</i>	18-25	85	203.75	45.667	<0.001
	26-35	188	174.03		
	36-45	56	211.21		
	46 ir daugiau	83	279.69		

3) Respondentų nuomonė apie kintamuosius pagal išsilavinimą naudojant Kruskal-Wallis H testą.

<i>Kintamieji</i>	<i>Išsilavinimas</i>	<i>N</i>	<i>Vidutinis rangas</i>	<i>Kruskal-Wallis H</i>	<i>p</i>
<i>Nuotolinio darbo stresas</i>	Daktaro laipsnis	3	120.33	7.905	0.162
	Aukštasis universitetinis išsilavinimas (magistro kvalifikacinis laipsnis)	74	185.91		
	Aukštasis universitetinis išsilavinimas (bakalauro kvalifikacinis laipsnis)	233	213.69		
	Aukštasis neuniversitetinis	63	219.55		
	Aukštesnysis arba profesinis išsilavinimas	13	182.42		
	Vidurinis išsilavinimas	24	172.69		
<i>Informacijos trūkumas</i>	Daktaro laipsnis	3	95.83	6.911	0.227
	Aukštasis universitetinis išsilavinimas (magistro kvalifikacinis laipsnis)	74	187.31		
	Aukštasis universitetinis išsilavinimas (bakalauro kvalifikacinis laipsnis)	233	212.67		
	Aukštasis neuniversitetinis	63	204.67		
	Aukštesnysis arba profesinis išsilavinimas	13	240.88		
	Vidurinis išsilavinimas	24	188.67		
	Daktaro laipsnis	3	309.00	3.304	0.653

<i>Savarankiškumas</i>	Aukštasis universitetinis išsilavinimas (magistro kvalifikacinis laipsnis)	74	196.59		
	Aukštasis universitetinis išsilavinimas (bakalauro kvalifikacinis laipsnis)	233	207.74		
	Aukštasis neuniversitetinis	63	209.17		
	Aukštesnysis arba profesinis išsilavinimas	13	186.58		
	Vidurinis išsilavinimas	24	198.90		
<i>Izoliacija</i>	Daktaro laipsnis	3	50.33	6.326	0.276
	Aukštasis universitetinis išsilavinimas (magistro kvalifikacinis laipsnis)	74	204.76		
	Aukštasis universitetinis išsilavinimas (bakalauro kvalifikacinis laipsnis)	233	210.84		
	Aukštasis neuniversitetinis	63	198.60		
	Aukštesnysis arba profesinis išsilavinimas	13	210.960.130		
<i>Darbo krūvis</i>	Vidurinis išsilavinimas	24	190.54	8.509	0.130
	Daktaro laipsnis	3	127.00		
	Aukštasis universitetinis išsilavinimas (magistro kvalifikacinis laipsnis)	74	184.56		
	Aukštasis universitetinis išsilavinimas (bakalauro kvalifikacinis laipsnis)	233	212.28		
	Aukštasis neuniversitetinis	63	225.59		
<i>Darbo – namų konfliktai</i>	Aukštesnysis arba profesinis išsilavinimas	13	184.81	6.033	0.303
	Vidurinis išsilavinimas	24	172.50		
	Daktaro laipsnis	3	114.17		
	Aukštasis universitetinis išsilavinimas (magistro kvalifikacinis laipsnis)	74	201.72		
	Aukštasis universitetinis išsilavinimas (bakalauro kvalifikacinis laipsnis)	233	172.50		
<i>Vaidmenų dviprasmiškumas</i>	Aukštasis neuniversitetinis	63	211.88	7.544	0.183
	Aukštesnysis arba profesinis išsilavinimas	13	162.04		
	Vidurinis išsilavinimas	24	175.19		
	Daktaro laipsnis	3	135.67		
	Aukštasis universitetinis išsilavinimas (magistro kvalifikacinis laipsnis)	74	184.20		
<i>Perdegimas</i>	Aukštasis universitetinis išsilavinimas (bakalauro kvalifikacinis laipsnis)	233	212.60	17.711	0.003
	Aukštasis neuniversitetinis	63	237.17		
	Aukštesnysis arba profesinis išsilavinimas	13	139.23		
	Vidurinis išsilavinimas	24	165.67		
	Daktaro laipsnis	3	85.50		
<i>Streso įveikos strategijos</i>	Aukštasis universitetinis išsilavinimas (magistro kvalifikacinis laipsnis)	74	184.15	8.216	0.145
	Aukštasis universitetinis išsilavinimas (bakalauro kvalifikacinis laipsnis)	233	211.16		
	Aukštasis neuniversitetinis	63	225.42		
	Aukštesnysis arba profesinis išsilavinimas	13	196.04		
	Vidurinis išsilavinimas	24	173.40		
<i>Socialinė parama</i>	Daktaro laipsnis	3	183.17	3.612	0.607
	Aukštasis universitetinis išsilavinimas (magistro kvalifikacinis laipsnis)	74	192.80		
	Aukštasis universitetinis išsilavinimas (bakalauro kvalifikacinis laipsnis)	233	209.41		

	Aukštasis neuniversitetinis	63	205.37			
	Aukštesnysis arba profesinis išsilavinimas	13	248.88			
	Vidurinis išsilavinimas	24	186.29			
<i>Problemų sprendimas</i>	Daktaro laipsnis	3	137.17	2.508	0.775	
	Aukštasis universitetinis išsilavinimas (magistro kvalifikacinis laipsnis)	74	214.52			
	Aukštasis universitetinis išsilavinimas (bakalauro kvalifikacinis laipsnis)	233	208.37			
	Aukštasis neuniversitetinis	63	193.30			
	Aukštesnysis arba profesinis išsilavinimas	13	194.50			
	Vidurinis išsilavinimas	24	196.33			
	Daktaro laipsnis	3	138.00			
<i>Emocinis išsekimas</i>	Aukštasis universitetinis išsilavinimas (magistro kvalifikacinis laipsnis)	74	194.14	9.266	0.099	
	Aukštasis universitetinis išsilavinimas (bakalauro kvalifikacinis laipsnis)	233	208.38			
	Aukštasis neuniversitetinis	63	233.58			
	Aukštesnysis arba profesinis išsilavinimas	13	157.69			
	Vidurinis išsilavinimas	24	173.17			
	Daktaro laipsnis	3	118.50			
	Aukštasis universitetinis išsilavinimas (magistro kvalifikacinis laipsnis)	74	174.83			11.291
Aukštasis universitetinis išsilavinimas (bakalauro kvalifikacinis laipsnis)	233	213.44				
Aukštasis neuniversitetinis	63	226.10				
Aukštesnysis arba profesinis išsilavinimas	13	215.12				
Vidurinis išsilavinimas	24	174.60				
<i>Vengimas</i>						

4) Respondentų nuomonė apie kintamuosius pagal darbo stažą organizacijoje naudojant Kruskal-Wallis H testą.

<i>Kintamieji</i>	<i>Darbo stažas organizacijoje</i>	<i>N</i>	<i>Vidutinis rangas</i>	<i>Kruskal-Wallis H</i>	<i>p</i>
<i>Nuotolinio darbo stresas</i>	Iki 1 metų	52	157.20	119.317	<0.001
	1-5 metai	195	165.66		
	6-10 metų	59	190.68		
	11-15 metų	15	290.10		
	16-20 metų	36	314.58		
	21 ir daugiau	54	319.66		
<i>Informacijos trūkumas</i>	Iki 1 metų	52	189.57	62.248	<0.001
	1-5 metai	195	175.87		
	6-10 metų	59	182.50		
	11-15 metų	15	253.80		
	16-20 metų	36	289.07		
	21 ir daugiau	54	287.63		
	Iki 1 metų	52	189.15		

<i>Savarankiškumas</i>	1-5 metai	195	204.43	4.461	0.485
	6-10 metų	59	198.04		
	11-15 metų	15	228.60		
	16-20 metų	36	237.03		
	21 ir daugiau	54	209.62		
<i>Izoliacija</i>	Iki 1 metų	52	194.63	58.961	<0.001
	1-5 metai	195	174.37		
	6-10 metų	59	187.55		
	11-15 metų	15	274.43		
	16-20 metų	36	267.65		
	21 ir daugiau	54	291.21		
<i>Darbo krūvis</i>	Iki 1 metų	52	145.80	120.730	<0.001
	1-5 metai	195	169.25		
	6-10 metų	59	190.06		
	11-15 metų	15	277.40		
	16-20 metų	36	313.06		
	21 ir daugiau	54	322.88		
<i>Darbo-namų konfliktai</i>	Iki 1 metų	52	160.16	88.457	<0.001
	1-5 metai	195	172.68		
	6-10 metų	59	193.82		
	11-15 metų	15	260.30		
	16-20 metų	36	295.07		
	21 ir daugiau	54	309.31		
<i>Vaidmenų dviprasmiškumas</i>	Iki 1 metų	52	157.66	105.914	<0.001
	1-5 metai	195	166.05		
	6-10 metų	59	202.73		
	11-15 metų	15	294.77		
	16-20 metų	36	302.68		
	21 ir daugiau	54	311.29		
<i>Perdegimas</i>	Iki 1 metų	52	201.20	71.189	<0.001
	1-5 metai	195	170.18		
	6-10 metų	59	187.15		
	11-15 metų	15	224.27		
	16-20 metų	36	302.58		
	21 ir daugiau	54	291.10		
<i>Streso įveikos</i>	Iki 1 metų	52	208.72		

<i>strategijos</i>	1-5 metai	195	182.06	38.502	<0.001
	6-10 metų	59	190.05		
	11-15 metų	15	193.77		
	16-20 metų	36	300.04		
	21 ir daugiau	54	247.97		
<i>Socialinė parama</i>	Iki 1 metų	52	211.92	8.533	0.129
	1-5 metai	195	195.88		
	6-10 metų	59	202.97		
	11-15 metų	15	197.27		
	16-20 metų	36	257.57		
	21 ir daugiau	54	208.18		
<i>Problemų sprendimas</i>	Iki 1 metų	52	217.10	12.057	0.034
	1-5 metai	195	220.98		
	6-10 metų	59	201.92		
	11-15 metų	15	153.80		
	16-20 metų	36	190.53		
	21 ir daugiau	54	170.50		
<i>Emocinė iškrova</i>	Iki 1 metų	52	195.63	50.678	<0.001
	1-5 metai	195	173.30		
	6-10 metų	59	206.59		
	11-15 metų	15	244.40		
	16-20 metų	36	300.07		
	21 ir daugiau	54	260.05		
<i>Vengimas</i>	Iki 1 metų	52	207.30	46.890	<0.001
	1-5 metai	195	178.59		
	6-10 metų	59	185.36		
	11-15 metų	15	201.93		
	16-20 metų	36	291.33		
	21 ir daugiau	54	270.50		

5) Respondentų nuomonė apie kintamuosius pagal organizacijos dydį naudojant Kruskal-Wallis H testą.

<i>Kintamieji</i>	<i>Organizacijos dydis</i>	<i>N</i>	<i>Vidutinis rangas</i>	<i>Kruskal-Wallis H</i>	<i>p</i>
	Labai maža organizacija	35	168.27		

<i>Nuotolinio darbo stresas</i>	Maža organizacija	100	192.18	28.772	<0.001
	Vidutinė organizacija	170	242.98		
	Stambi organizacija	107	174.44		
<i>Informacijos trūkumas</i>	Labai maža organizacija	35	180.94	15.647	<0.001
	Maža organizacija	100	201.59		
	Vidutinė organizacija	170	232.09		
	Stambi organizacija	107	178.79		
<i>Savarankiškumas</i>	Labai maža organizacija	35	195.51	3.998	0.262
	Maža organizacija	100	204.92		
	Vidutinė organizacija	170	219.15		
	Stambi organizacija	107	191.47		
<i>Izoliacija</i>	Labai maža organizacija	35	167.01	25.960	<0.001
	Maža organizacija	100	205.92		
	Vidutinė organizacija	170	237.86		
	Stambi organizacija	107	170.14		
<i>Darbo krūvis</i>	Labai maža organizacija	35	179.04	21.105	<0.001
	Maža organizacija	100	193.94		
	Vidutinė organizacija	170	237.74		
	Stambi organizacija	107	177.59		
<i>Darbo-namų konfliktai</i>	Labai maža organizacija	35	164.99	16.622	<0.001
	Maža organizacija	100	194.05		
	Vidutinė organizacija	170	233.57		
	Stambi organizacija	107	188.71		
<i>Vaidmenų dviprasmiškumas</i>	Labai maža organizacija	35	180.37	26.184	<0.001
	Maža organizacija	100	190.42		
	Vidutinė organizacija	170	241.57		
	Stambi organizacija	107	174.36		
<i>Perdegimas</i>	Labai maža organizacija	35	162.07	11.313	0.010
	Maža organizacija	100	195.06		
	Vidutinė organizacija	170	227.10		
	Stambi organizacija	107	199.00		
<i>Streso įveikos strategijos</i>	Labai maža organizacija	35	191.79	11.873	0.008
	Maža organizacija	100	183.50		
	Vidutinė organizacija	170	230.07		
	Stambi organizacija	107	195.36		
<i>Socialinė parama</i>	Labai maža organizacija	35	202.20		

	Maža organizacija	100	197.20	3.769	0.287
	Vidutinė organizacija	170	219.88		
	Stambi organizacija	107	195.35		
<i>Problemų sprendimas</i>	Labai maža organizacija	35	204.07	0.337	0.953
	Maža organizacija	100	209.76		
	Vidutinė organizacija	170	202.91		
	Stambi organizacija	107	209.95		
<i>Emocinė iškrava</i>	Labai maža organizacija	35	207.97	11.687	0.009
	Maža organizacija	100	181.62		
	Vidutinė organizacija	170	228.92		
	Stambi organizacija	107	193.65		
<i>Vengimas</i>	Labai maža organizacija	35	182.11	9.019	0.029
	Maža organizacija	100	195.60		
	Vidutinė organizacija	170	227.08		
	Stambi organizacija	107	191.97		

6) Respondentų nuomonė apie kintamuosius pagal organizacijos veiklos sritį naudojant Kruskal-Wallis H testą.

<i>Kintamieji</i>	<i>Veiklos sritis</i>	<i>N</i>	<i>Vidutinis rangas</i>	<i>Kruskal-Wallis H</i>	<i>p</i>
<i>Nuotolinio darbo stresas</i>	Gamyba	45	187.13	96.346	<0.001
	Informacijos ir ryšių paslaugos	70	150.39		
	Finansų ir draudimo paslaugos	19	157.50		
	Švietimo ir lavinimo paslaugos	91	293.82		
	Apgyvendinimo ir maitinimo paslaugos	7	273.57		
	Nekilnojamojo turto paslaugos	3	201.00		
	Teisinės paslaugos	7	164.93		
	Apskaitos paslaugos	8	185.88		
	Konsultacinės valdymo paslaugos	11	196.23		
	Architektūros ir inžinerijos paslaugos	10	188.35		
	Mokslinių ir taikomųjų tyrimų paslaugos	1	146.00		
	Reklamos ir rinkos tyrimų paslaugos	13	222.31		
	Transporto paslaugos	19	157.66		
	Prekybos (didmeninė ir mažmeninė prekyba)	68	152.27		
Viešasis (valstybės valdymo, biudžetinės įstaigos, viešasis administravimas ir kt.)	11	222.09			

	Individuali veikla	15	179.47		
<i>Informacijos trūkumas</i>	Gamyba	45	178.83	45.411	<0.001
	Informacijos ir ryšių paslaugos	70	162.61		
	Finansų ir draudimo paslaugos	19	198.82		
	Švietimo ir lavinimo paslaugos	91	261.55		
	Apgyvandinimo ir maitinimo paslaugos	7	253.14		
	Nekilnojamojo turto paslaugos	3	183.33		
	Teisinės paslaugos	7	142.00		
	Apskaitos paslaugos	8	161.19		
	Konsultacinės valdymo paslaugos	11	159.23		
	Architektūros ir inžinerijos paslaugos	10	201.85		
	Mokslinių ir taikomųjų tyrimų paslaugos	1	158.00		
	Reklamos ir rinkos tyrimų paslaugos	13	217.00		
	Transporto paslaugos	19	210.29		
	Prekybos (didmeninė ir mažmeninė prekyba)	68	180.41		
	Viešasis (valstybės valdymo, biudžetinės įstaigos, viešasis administravimas ir kt.)	11	211.18		
	Individuali veikla	15	163.37		
<i>Savarankiškumas</i>	Gamyba	45	191.91	17.641	0.282
	Informacijos ir ryšių paslaugos	70	204.01		
	Finansų ir draudimo paslaugos	19	206.89		
	Švietimo ir lavinimo paslaugos	91	204.58		
	Apgyvandinimo ir maitinimo paslaugos	7	217.07		
	Nekilnojamojo turto paslaugos	3	323.00		
	Teisinės paslaugos	7	170.29		
	Apskaitos paslaugos	8	211.50		
	Konsultacinės valdymo paslaugos	11	254.32		
	Architektūros ir inžinerijos paslaugos	10	255.25		
	Mokslinių ir taikomųjų tyrimų paslaugos	1	174.00		
	Reklamos ir rinkos tyrimų paslaugos	13	176.69		
	Transporto paslaugos	19	147.47		
	Prekybos (didmeninė ir mažmeninė prekyba)	68	202.45		
	Viešasis (valstybės valdymo, biudžetinės įstaigos, viešasis administravimas ir kt.)	11	176.09		
	Individuali veikla	15	149.17		
	Gamyba	45	197.42		
	Informacijos ir ryšių paslaugos	70	172.56		

<i>Izoliacija</i>	Finansų ir draudimo paslaugos	19	162.50	46.454	<0.001
	Švietimo ir lavinimo paslaugos	91	261.54		
	Apgyvandinimo ir maitinimo paslaugos	7	240.93		
	Nekilnojamojo turto paslaugos	3	207.00		
	Teisinės paslaugos	7	172.86		
	Apskaitos paslaugos	8	217.50		
	Konsultacinės valdymo paslaugos	11	182.55		
	Architektūros ir inžinerijos paslaugos	10	176.00		
	Mokslinių ir taikomųjų tyrimų paslaugos	1	176.50		
	Reklamos ir rinkos tyrimų paslaugos	13	239.15		
	Transporto paslaugos	19	187.61		
	Prekybos (didmeninė ir mažmeninė prekyba)	68	159.71		
	Viešasis (valstybės valdymo, biudžetinės įstaigos, viešasis administravimas ir kt.)	11	212.27		
	Individuali veikla	15	165.30		
<i>Darbo krūvis</i>	Gamyba	45	192.50	84.160	<0.001
	Informacijos ir ryšių paslaugos	70	156.08		
	Finansų ir draudimo paslaugos	19	131.63		
	Švietimo ir lavinimo paslaugos	91	286.37		
	Apgyvandinimo ir maitinimo paslaugos	7	262.50		
	Nekilnojamojo turto paslaugos	3	150.83		
	Teisinės paslaugos	7	182.71		
	Apskaitos paslaugos	8	183.56		
	Konsultacinės valdymo paslaugos	11	192.77		
	Architektūros ir inžinerijos paslaugos	10	173.05		
	Mokslinių ir taikomųjų tyrimų paslaugos	1	127.50		
	Reklamos ir rinkos tyrimų paslaugos	13	225.35		
	Transporto paslaugos	19	160.76		
	Prekybos (didmeninė ir mažmeninė prekyba)	68	160.88		
Viešasis (valstybės valdymo, biudžetinės įstaigos, viešasis administravimas ir kt.)	11	224.55			
Individuali veikla	15	189.50			
	Gamyba	45	195.10		
	Informacijos ir ryšių paslaugos	70	145.58		
	Finansų ir draudimo paslaugos	19	149.21		
	Švietimo ir lavinimo paslaugos	91	293.63		
	Apgyvandinimo ir maitinimo paslaugos	7	235.71		

<i>Darbo-namų konfliktai</i>	Nekilnojamojo turto paslaugos	3	170.83	99.740	<0.001
	Teisinės paslaugos	7	212.86		
	Apskaitos paslaugos	8	184.88		
	Konsultacinės valdymo paslaugos	11	184.68		
	Architektūros ir inžinerijos paslaugos	10	146.25		
	Mokslinių ir taikomųjų tyrimų paslaugos	1	245.00		
	Reklamos ir rinkos tyrimų paslaugos	13	234.69		
	Transporto paslaugos	19	152.68		
	Prekybos (didmeninė ir mažmeninė prekyba)	68	154.96		
	Viešasis (valstybės valdymo, biudžetinės įstaigos, viešasis administravimas ir kt.)	11	233.36		
	Individuali veikla	15	196.60		
<i>Vaidmenų dviprasmiškumas</i>	Gamyba	45	188.66	99.644	<0.001
	Informacijos ir ryšių paslaugos	70	149.94		
	Finansų ir draudimo paslaugos	19	158.18		
	Švietimo ir lavinimo paslaugos	91	291.88		
	Apgyvandinimo ir maitinimo paslaugos	7	294.43		
	Nekilnojamojo turto paslaugos	3	203.67		
	Teisinės paslaugos	7	163.21		
	Apskaitos paslaugos	8	187.50		
	Konsultacinės valdymo paslaugos	11	205.23		
	Architektūros ir inžinerijos paslaugos	10	203.30		
	Mokslinių ir taikomųjų tyrimų paslaugos	1	135.50		
	Reklamos ir rinkos tyrimų paslaugos	13	197.54		
	Transporto paslaugos	19	167.45		
	Prekybos (didmeninė ir mažmeninė prekyba)	68	142.98		
	Viešasis (valstybės valdymo, biudžetinės įstaigos, viešasis administravimas ir kt.)	11	228.59		
Individuali veikla	15	208.17			
	Gamyba	45	182.14		
	Informacijos ir ryšių paslaugos	70	150.44		
	Finansų ir draudimo paslaugos	19	203.42		
	Švietimo ir lavinimo paslaugos	91	262.35		
	Apgyvandinimo ir maitinimo paslaugos	7	261.71		
	Nekilnojamojo turto paslaugos	3	36.17		
	Teisinės paslaugos	7	93.79		
	Apskaitos paslaugos	8	211.13		

<i>Perdegimas</i>	Konsultacinės valdymo paslaugos	11	212.00	63.880	<0.001
	Architektūros ir inžinerijos paslaugos	10	153.10		
	Mokslinių ir taikomųjų tyrimų paslaugos	1	158.00		
	Reklamos ir rinkos tyrimų paslaugos	13	230.73		
	Transporto paslaugos	19	170.71		
	Prekybos (didmeninė ir mažmeninė prekyba)	68	186.21		
	Viešasis (valstybės valdymo, biudžetinės įstaigos, viešasis administravimas ir kt.)	11	266.18		
	Individuali veikla	15	186.37		
<i>Streso įveikos strategijos</i>	Gamyba	45	167.80	34.706	0.003
	Informacijos ir ryšių paslaugos	70	169.45		
	Finansų ir draudimo paslaugos	19	145.34		
	Švietimo ir lavinimo paslaugos	91	244.69		
	Apgyvendinimo ir maitinimo paslaugos	7	259.43		
	Nekilnojamojo turto paslaugos	3	123.83		
	Teisinės paslaugos	7	150.79		
	Apskaitos paslaugos	8	205.19		
	Konsultacinės valdymo paslaugos	11	227.91		
	Architektūros ir inžinerijos paslaugos	10	215.05		
	Mokslinių ir taikomųjų tyrimų paslaugos	1	89.50		
	Reklamos ir rinkos tyrimų paslaugos	13	218.65		
	Transporto paslaugos	19	219.66		
	Prekybos (didmeninė ir mažmeninė prekyba)	68	198.76		
	Viešasis (valstybės valdymo, biudžetinės įstaigos, viešasis administravimas ir kt.)	11	164.00		
	Individuali veikla	15	199.53		
<i>Socialinė parama</i>	Gamyba	45	172.74	17.708	0.278
	Informacijos ir ryšių paslaugos	70	182.49		
	Finansų ir draudimo paslaugos	19	198.08		
	Švietimo ir lavinimo paslaugos	91	216.95		
	Apgyvendinimo ir maitinimo paslaugos	7	267.00		
	Nekilnojamojo turto paslaugos	3	205.33		
	Teisinės paslaugos	7	144.50		
	Apskaitos paslaugos	8	168.94		
	Konsultacinės valdymo paslaugos	11	263.45		
	Architektūros ir inžinerijos paslaugos	10	198.95		
	Mokslinių ir taikomųjų tyrimų paslaugos	1	79.50		

	Reklamos ir rinkos tyrimų paslaugos	13	196.42		
	Transporto paslaugos	19	207.55		
	Prekybos (didmeninė ir mažmeninė prekyba)	68	213.08		
	Viešasis (valstybės valdymo, biudžetinės įstaigos, viešasis administravimas ir kt.)	11	163.41		
	Individuali veikla	15	183.23		
<i>Problemų sprendimas</i>	Gamyba	45	184.56	14.851	0.462
	Informacijos ir ryšių paslaugos	70	213.40		
	Finansų ir draudimo paslaugos	19	186.50		
	Švietimo ir lavinimo paslaugos	91	180.91		
	Apgyvendinimo ir maitinimo paslaugos	7	198.71		
	Nekilnojamojo turto paslaugos	3	130.17		
	Teisinės paslaugos	7	231.93		
	Apskaitos paslaugos	8	160.88		
	Konsultacinės valdymo paslaugos	11	227.23		
	Architektūros ir inžinerijos paslaugos	10	233.60		
	Mokslinių ir taikomųjų tyrimų paslaugos	1	173.00		
	Reklamos ir rinkos tyrimų paslaugos	13	202.73		
	Transporto paslaugos	19	235.47		
	Prekybos (didmeninė ir mažmeninė prekyba)	68	220.08		
	Viešasis (valstybės valdymo, biudžetinės įstaigos, viešasis administravimas ir kt.)	11	155.23		
Individuali veikla	15	177.90			
<i>Emocinė iškrava</i>	Gamyba	45	185.46	31.270	0.008
	Informacijos ir ryšių paslaugos	70	169.86		
	Finansų ir draudimo paslaugos	19	140.29		
	Švietimo ir lavinimo paslaugos	91	243.29		
	Apgyvendinimo ir maitinimo paslaugos	7	271.50		
	Nekilnojamojo turto paslaugos	3	218.00		
	Teisinės paslaugos	7	145.29		
	Apskaitos paslaugos	8	240.44		
	Konsultacinės valdymo paslaugos	11	218.59		
	Architektūros ir inžinerijos paslaugos	10	203.85		
	Mokslinių ir taikomųjų tyrimų paslaugos	1	155.00		
	Reklamos ir rinkos tyrimų paslaugos	13	206.27		
	Transporto paslaugos	19	210.63		
	Prekybos (didmeninė ir mažmeninė prekyba)	68	182.15		

	Viešasis (valstybės valdymo, biudžetinės įstaigos, viešasis administravimas ir kt.)	11	199.91		
	Individuali veikla	15	199.87		
<i>Vengimas</i>	Gamyba	45	175.57	44.049	<0.001
	Informacijos ir ryšių paslaugos	70	165.20		
	Finansų ir draudimo paslaugos	19	180.79		
	Švietimo ir lavinimo paslaugos	91	257.43		
	Apgyvendinimo ir maitinimo paslaugos	7	205.07		
	Nekilnojamojo turto paslaugos	3	55.67		
	Teisinės paslaugos	7	123.36		
	Apskaitos paslaugos	8	215.31		
	Konsultacinės valdymo paslaugos	11	168.59		
	Architektūros ir inžinerijos paslaugos	10	229.10		
	Mokslinių ir taikomųjų tyrimų paslaugos	1	120.00		
	Reklamos ir rinkos tyrimų paslaugos	13	229.69		
	Transporto paslaugos	19	211.47		
	Prekybos (didmeninė ir mažmeninė prekyba)	68	188.83		
	Viešasis (valstybės valdymo, biudžetinės įstaigos, viešasis administravimas ir kt.)	11	177.14		
Individuali veikla	15	188.53			

7) Respondentų nuomonė apie kintamuosius pagal valandų skaičių dirbant nuotoliniu būdu naudojant Kruskal-Wallis H testą.

<i>Kintamieji</i>	<i>Valandų skaičius dirbant nuotoliu</i>	<i>N</i>	<i>Vidutinis rangas</i>	<i>Kruskal-Wallis H</i>	<i>p</i>
<i>Nuotolinio darbo stresas</i>	1-10 val.	157	261.44	57.854	<.001
	11-20 val.	72	198.99		
	21-30 val.	69	178.41		
	31-40 val.	71	148.72		
	Daugiau kaip 40 val.	45	170.29		
<i>Informacijos trūkumas</i>	1-10 val.	157	243.70	30.449	<.001
	11-20 val.	72	210.88		
	21-30 val.	69	187.87		
	31-40 val.	71	158.58		
	Daugiau kaip 40 val.	45	183.09		
<i>Savarankiškumas</i>	1-10 val.	157	199.73	4.995	0.288
	11-20 val.	72	200.00		
	21-30 val.	69	224.92		
	31-40 val.	71	198.82		

	Daugiau kaip 40 val.	45	233.59		
<i>Izoliacija</i>	1-10 val.	157	247.26	32.379	<.001
	11-20 val.	72	198.65		
	21-30 val.	69	181.02		
	31-40 val.	71	161.68		
	Daugiau kaip 40 val.	45	195.83		
<i>Darbo krūvis</i>	1-10 val.	157	264.67	66.436	<.001
	11-20 val.	72	200.75		
	21-30 val.	69	178.93		
	31-40 val.	71	145.29		
	Daugiau kaip 40 val.	45	160.80		
<i>Darbo-namų konfliktai</i>	1-10 val.	157	258.49	51.775	<.001
	11-20 val.	72	199.33		
	21-30 val.	69	180.64		
	31-40 val.	71	165.81		
	Daugiau kaip 40 val.	45	149.63		
<i>Vaidmenų dviprasmiškumas</i>	1-10 val.	157	260.46	57.066	<.001
	11-20 val.	72	200.85		
	21-30 val.	69	178.85		
	31-40 val.	71	147.47		
	Daugiau kaip 40 val.	45	172.01		
<i>Perdegimas</i>	1-10 val.	157	249.32	42.709	<.001
	11-20 val.	72	207.58		
	21-30 val.	69	194.09		
	31-40 val.	71	142.37		
	Daugiau kaip 40 val.	45	184.80		
<i>Streso įveikos strategijos</i>	1-10 val.	157	246.52	27.750	<.001
	11-20 val.	72	184.26		
	21-30 val.	69	190.42		
	31-40 val.	71	185.24		
	Daugiau kaip 40 val.	45	169.86		
<i>Socialinė parama</i>	1-10 val.	157	222.61	6.275	0.180
	11-20 val.	72	188.53		
	21-30 val.	69	209.75		
	31-40 val.	71	206.66		
	Daugiau kaip 40 val.	45	183.00		
<i>Problemų sprendimas</i>	1-10 val.	157	205.02	7.477	0.113
	11-20 val.	72	185.44		
	21-30 val.	69	202.13		
	31-40 val.	71	238.35		
	Daugiau kaip 40 val.	45	211.02		
<i>Emocinė iškraiva</i>	1-10 val.	157	246.10	30.762	<.001
	11-20 val.	72	199.11		
	21-30 val.	69	184.08		
	31-40 val.	71	160.58		
	Daugiau kaip 40 val.	45	196.19		
<i>Vengimas</i>	1-10 val.	157	246.14	29.470	<.001
	11-20 val.	72	197.06		
	21-30 val.	69	184.64		
	31-40 val.	71	186.08		
	Daugiau kaip 40 val.	45	158.24		

6 priedas. Kintamųjų sąveikų reikšmingumas taikant neparametrinių duomenų Spearman‘s testą.

		Correlations								
		STRESAS	InfoTruk	Savarank	Izoliac	DarboK	DarboNam	Vaidmen	PERDEGIM	
Spearman's rho	STRESAS	Correlation Coefficient	1.000	.729**	.271**	.767**	.909**	.871**	.903**	.517**
		Sig. (2-tailed)	.	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001
		N	414	414	414	414	414	414	414	414
InfoTruk		Correlation Coefficient	.729**	1.000	.062	.679**	.637**	.553**	.568**	.367**
		Sig. (2-tailed)	<.001	.	.209	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001
		N	414	414	414	414	414	414	414	414
Savarank		Correlation Coefficient	.271**	.062	1.000	.076	.207**	.098*	.076	.189**
		Sig. (2-tailed)	<.001	.209	.	.124	<.001	.045	.123	<.001
		N	414	414	414	414	414	414	414	414
Izoliac		Correlation Coefficient	.767**	.679**	.076	1.000	.649**	.627**	.639**	.361**
		Sig. (2-tailed)	<.001	<.001	.124	.	<.001	<.001	<.001	<.001
		N	414	414	414	414	414	414	414	414
DarboK		Correlation Coefficient	.909**	.637**	.207**	.649**	1.000	.775**	.767**	.507**
		Sig. (2-tailed)	<.001	<.001	<.001	<.001	.	<.001	<.001	<.001
		N	414	414	414	414	414	414	414	414
DarboNam		Correlation Coefficient	.871**	.553**	.098*	.627**	.775**	1.000	.786**	.430**
		Sig. (2-tailed)	<.001	<.001	.045	<.001	<.001	.	<.001	<.001
		N	414	414	414	414	414	414	414	414
Vaidmen		Correlation Coefficient	.903**	.568**	.076	.639**	.767**	.786**	1.000	.424**
		Sig. (2-tailed)	<.001	<.001	.123	<.001	<.001	<.001	.	<.001
		N	414	414	414	414	414	414	414	414
PERDEGIM		Correlation Coefficient	.517**	.367**	.189**	.361**	.507**	.430**	.424**	1.000
		Sig. (2-tailed)	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	.
		N	414	414	414	414	414	414	414	414

** Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

7 priedas. Regresinės analizės duomenys.

1) *Pirmas regresijos modelis*

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.471 ^a	.222	.220	.93004	1.926

a. Predictors: (Constant), STRESAS

b. Dependent Variable: PERDEGIM

Bootstrap for Model Summary

Model	Durbin-Watson	Bootstrap ^a			
		Bias	Std. Error	95% Confidence Interval	
				Lower	Upper
1	1.926	-.700	.116	1.005	1.453

a. Unless otherwise noted, bootstrap results are based on 5000 bootstrap samples

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	101.547	1	101.547	117.399	<.001 ^b
	Residual	356.368	412	.865		
	Total	457.915	413			

a. Dependent Variable: PERDEGIM

b. Predictors: (Constant), STRESAS

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.827	.156		11.716	<.001
	STRESAS	.491	.045	.471	10.835	<.001

a. Dependent Variable: PERDEGIM

2) *Antras regresijos modelis*

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.485 ^a	.235	.224	.92780	1.936

a. Predictors: (Constant), Vaidmen, Savarank, InfoTruk, Izoliac, DarboNam, DarboK

b. Dependent Variable: PERDEGIM

Bootstrap for Model Summary

Model	Durbin-Watson	Bootstrap ^a			
		Bias	Std. Error	95% Confidence Interval	
				Lower	Upper
1	1.936	-.702	.117	1.009	1.462

a. Unless otherwise noted, bootstrap results are based on 5000 bootstrap samples

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	107.561	6	17.927	20.825	<.001 ^b
	Residual	350.354	407	.861		
	Total	457.915	413			

a. Dependent Variable: PERDEGIM

b. Predictors: (Constant), Vaidmen, Savarank, InfoTruk, Izoliac, DarboNam, DarboK

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	1.827	.216		8.456	<.001		
	InfoTruk	.069	.067	.066	1.037	.300	.459	2.181
	Savarank	.170	.056	.135	3.048	.002	.956	1.046
	Izoliac	.000	.077	.000	.002	.998	.424	2.359
	DarboK	.169	.050	.275	3.402	<.001	.287	3.484
	DarboNam	.063	.054	.091	1.156	.248	.304	3.288
	Vaidmen	.039	.046	.066	.835	.404	.301	3.324

a. Dependent Variable: PERDEGIM

8 priedas. Nuotolinio darbo stresorių poveikis perdegimui moderuojant streso įveikos strategijoms.

1) *Socialinės paramos streso įveikos moderacijos duomenys.*

Run MATRIX procedure:

```
***** PROCESS Procedure for SPSS Version 4.2 beta
*****
```

Written by Andrew F. Hayes, Ph.D.
www.afhayes.com
 Documentation available in Hayes (2022).
www.guilford.com/p/hayes3

```
*****
*****
```

```
Model : 1
Y : PERDEGIM
X : STRESAS
W : SocPar
```

Sample
 Size: 414

```
*****
*****
```

OUTCOME VARIABLE:
 PERDEGIM

```
Model Summary
      R      R-sq      MSE      F      df1
df2      p
410.0000 .5286 .2794 .8048 52.9905 3.0000
      .0000
```

```
Model
      coeff      se      t      p      LLCI
ULCI
```

constant	3.6281	.6715	5.4033	.0000	2.3082
4.9480					
STRESAS	-.2465	.1831	-1.3461	.1790	-.6065
.1135					
SocPar	-.5343	.1840	-2.9037	.0039	-.8960
-.1726					
Int_1	.2198	.0510	4.3067	.0000	.1195
.3201					

Product terms key:

Int_1 : STRESAS x SocPar

Test(s) of highest order unconditional interaction(s):

	R2-chng	F	df1	df2	p
X*W	.0326	18.5476	1.0000	410.0000	.0000

Focal predict: STRESAS (X)
Mod var: SocPar (W)

Conditional effects of the focal predictor at values of the moderator(s):

	SocPar	Effect	se	t	p
LLCI	ULCI				
.2201	2.6667	.3396	.0608	5.5860	.0000
	.4591				
.4703	3.6667	.5594	.0453	12.3445	.0000
	.6484				
.5477	4.1000	.6546	.0544	12.0332	.0000
	.7615				

Moderator value(s) defining Johnson-Neyman significance region(s):

Value	% below	% above
1.9324	3.6232	96.3768

Conditional effect of focal predictor at values of the moderator:

	SocPar	Effect	se	t	p
LLCI	ULCI				
.2905	1.0000	-.0267	.1342	-.1993	.8422
	.2371				
.2277	1.2000	.0172	.1246	.1382	.8902
	.2622				
.1651	1.4000	.0612	.1151	.5314	.5954
	.2875				
.1028	1.6000	.1051	.1058	.9939	.3208
	.3131				
.0408	1.8000	.1491	.0966	1.5433	.1235
	.3390				
.0000	1.9324	.1782	.0907	1.9658	.0500
	.3564				

2.0000	.1930	.0877	2.2023	.0282
.0207	.3654			
2.2000	.2370	.0790	2.9993	.0029
.0817	.3923			
2.4000	.2810	.0708	3.9683	.0001
.1418	.4201			
2.6000	.3249	.0632	5.1438	.0000
.2007	.4491			
2.8000	.3689	.0564	6.5460	.0000
.2581	.4797			
3.0000	.4128	.0507	8.1447	.0000
.3132	.5125			
3.2000	.4568	.0466	9.8029	.0000
.3652	.5484			
3.4000	.5007	.0445	11.2484	.0000
.4132	.5883			
3.6000	.5447	.0447	12.1781	.0000
.4568	.6326			
3.8000	.5887	.0472	12.4717	.0000
.4959	.6814			
4.0000	.6326	.0516	12.2582	.0000
.5312	.7341			
4.2000	.6766	.0575	11.7647	.0000
.5635	.7896			
4.4000	.7205	.0645	11.1721	.0000
.5938	.8473			
4.6000	.7645	.0723	10.5811	.0000
.6225	.9065			
4.8000	.8085	.0806	10.0360	.0000
.6501	.9668			
5.0000	.8524	.0893	9.5503	.0000
.6770	1.0279			

Data for visualizing the conditional effect of the focal predictor:
 Paste text below into a SPSS syntax window and execute to produce plot.

```

DATA LIST FREE/
  STRESAS      SocPar      PERDEGIM      .
BEGIN DATA.
  2.1000      2.6667      2.9164
  3.3500      2.6667      3.3409
  4.4000      2.6667      3.6974
  2.1000      3.6667      2.8437
  3.3500      3.6667      3.5429
  4.4000      3.6667      4.1302
  2.1000      4.1000      2.8122
  3.3500      4.1000      3.6304
  4.4000      4.1000      4.3177
END DATA.
GRAPH/SCATTERPLOT=
  STRESAS WITH PERDEGIM BY SocPar .

```


***** ANALYSIS NOTES AND ERRORS

Level of confidence for all confidence intervals in output:
95.0000

W values in conditional tables are the 16th, 50th, and 84th percentiles.

----- END MATRIX -----

2) *Problemu sprendimo streso įveikos moderacijos duomenys.*

Run MATRIX procedure:

***** PROCESS Procedure for SPSS Version 4.2 beta

Written by Andrew F. Hayes, Ph.D.
www.afhayes.com
Documentation available in Hayes (2022).
www.guilford.com/p/hayes3

Model : 1
Y : PERDEGIM
X : STRESAS
W : ProblemS

Sample
Size: 414

OUTCOME VARIABLE:
PERDEGIM

Model Summary

	R	R-sq	MSE	F	df1
df2	p				
	.5077	.2577	.8290	47.4532	3.0000
410.0000		.0000			

Model

	coeff	se	t	p	LLCI
ULCI					
constant	5.1320	.8143	6.3021	.0000	3.5312
6.7327					
STRESAS	-.4531	.2170	-2.0885	.0374	-.8796
-.0266					

ProblemS	-.8912	.2116	-4.2122	.0000	-1.3072
-.4753					
Int_1	.2589	.0581	4.4572	.0000	.1447
.3731					

Product terms key:

Int_1 : STRESAS x ProblemS

Test(s) of highest order unconditional interaction(s):

	R2-chng	F	df1	df2	p
X*W	.0360	19.8670	1.0000	410.0000	.0000

Focal predict: STRESAS (X)

Mod var: ProblemS (W)

Conditional effects of the focal predictor at values of the moderator(s):

ProblemS	Effect	se	t	p
LLCI	ULCI			
3.0000	.3236	.0599	5.4062	.0000
.2059	.4412			
3.8000	.5307	.0473	11.2090	.0000
.4376	.6238			
4.3333	.6688	.0612	10.9255	.0000
.5485	.7891			

Moderator value(s) defining Johnson-Neyman significance region(s):

Value	% below	% above
2.4032	3.8647	96.1353

Conditional effect of focal predictor at values of the moderator:

ProblemS	Effect	se	t	p
LLCI	ULCI			
1.0000	-.1942	.1607	-1.2085	.2275
.5102	.1217			
1.2000	-.1424	.1496	-.9520	.3417
.4366	.1517			
1.4000	-.0907	.1386	-.6540	.5135
.3632	.1819			
1.6000	-.0389	.1278	-.3044	.7610
.2900	.2122			
1.8000	.0129	.1170	.1102	.9123
.2171	.2429			
2.0000	.0647	.1065	.6075	.5438
.1446	.2739			
2.2000	.1165	.0961	1.2114	.2265
.0725	.3054			
2.4000	.1682	.0862	1.9528	.0515
.0011	.3376			

2.4032	.1691	.0860	1.9658	.0500
.0000	.3381			
2.6000	.2200	.0766	2.8711	.0043
.0694	.3707			
2.8000	.2718	.0678	4.0107	.0001
.1386	.4050			
3.0000	.3236	.0599	5.4062	.0000
.2059	.4412			
3.2000	.3754	.0533	7.0406	.0000
.2706	.4802			
3.4000	.4271	.0487	8.7699	.0000
.3314	.5229			
3.6000	.4789	.0466	10.2763	.0000
.3873	.5705			
3.8000	.5307	.0473	11.2090	.0000
.4376	.6238			
4.0000	.5825	.0508	11.4649	.0000
.4826	.6824			
4.2000	.6343	.0565	11.2285	.0000
.5232	.7453			
4.4000	.6860	.0638	10.7533	.0000
.5606	.8115			
4.6000	.7378	.0722	10.2126	.0000
.5958	.8798			
4.8000	.7896	.0815	9.6909	.0000
.6294	.9498			
5.0000	.8414	.0913	9.2198	.0000
.6620	1.0208			

Data for visualizing the conditional effect of the focal predictor:
 Paste text below into a SPSS syntax window and execute to produce plot.

```

DATA LIST FREE/
  STRESAS      ProblemS      PERDEGIM      .
BEGIN DATA.
  2.1000      3.0000      3.1378
  3.3500      3.0000      3.5423
  4.4000      3.0000      3.8820
  2.1000      3.8000      2.8598
  3.3500      3.8000      3.5231
  4.4000      3.8000      4.0804
  2.1000      4.3333      2.6744
  3.3500      4.3333      3.5104
  4.4000      4.3333      4.2126
END DATA.
GRAPH/SCATTERPLOT=
  STRESAS WITH PERDEGIM BY ProblemS .

```

***** ANALYSIS NOTES AND ERRORS *****

Level of confidence for all confidence intervals in output:
95.0000

W values in conditional tables are the 16th, 50th, and 84th percentiles.

----- END MATRIX -----

3) *Emocinės iškrovos streso įveikos moderacijos duomenys.*

Run MATRIX procedure:

***** PROCESS Procedure for SPSS Version 4.2 beta

Written by Andrew F. Hayes, Ph.D.
www.afhayes.com
Documentation available in Hayes (2022).
www.guilford.com/p/hayes3

Model : 1
Y : PERDEGIM
X : STRESAS
W : EmocIs

Sample
Size: 414

OUTCOME VARIABLE:
PERDEGIM

Model Summary

	R	R-sq	MSE	F	df1
df2	p				
	.5901	.3483	.7279	73.0334	3.0000
	410.0000	.0000			

Model

	coeff	se	t	p	LLCI
ULCI					
constant	.8521	.4174	2.0415	.0418	.0316
1.6725					
STRESAS	.4390	.1232	3.5623	.0004	.1967
.6812					
EmocIs	.6630	.1879	3.5279	.0005	.2936
1.0324					
Int_1	-.0536	.0510	-1.0515	.2937	-.1539
.0467					

Product terms key:

Int_1 : STRESAS x EmocIs

Test(s) of highest order unconditional interaction(s):

	R2-chng	F	df1	df2	p
X*W	.0018	1.1056	1.0000	410.0000	.2937

Focal predict: STRESAS (X)

Mod var: EmocIs (W)

Data for visualizing the conditional effect of the focal predictor:

Paste text below into a SPSS syntax window and execute to produce plot.

DATA LIST FREE/

STRESAS EmocIs PERDEGIM .

BEGIN DATA.

2.1000 1.5000 2.5994

3.3500 1.5000 3.0475

4.4000 1.5000 3.4239

2.1000 2.3333 3.0579

3.3500 2.3333 3.4502

4.4000 2.3333 3.7797

2.1000 3.3733 3.6302

3.3500 3.3733 3.9527

4.4000 3.3733 4.2236

END DATA.

GRAPH/SCATTERPLOT=

STRESAS WITH PERDEGIM BY EmocIs .

***** ANALYSIS NOTES AND ERRORS

Level of confidence for all confidence intervals in output:

95.0000

----- END MATRIX -----

4) *Vengimo streso įveikos moderacijos duomenys.*

Run MATRIX procedure:

***** PROCESS Procedure for SPSS Version 4.2 beta

Written by Andrew F. Hayes, Ph.D.

www.afhayes.com

Documentation available in Hayes (2022).

www.guilford.com/p/hayes3

```

*****
*****
Model   : 1
      Y   : PERDEGIM
      X   : STRESAS
      W   : Vengimo

```

```

Sample
Size: 414

```

```

*****
*****

```

```

OUTCOME VARIABLE:
  PERDEGIM

```

Model Summary

df2	R	R-sq	MSE	F	df1
	p				
	.5376	.2890	.7941	55.5500	3.0000
410.0000	.0000				

Model

	coeff	se	t	p	LLCI
ULCI					
constant	2.2743	.5143	4.4222	.0000	1.2633
	3.2853				
STRESAS	.0253	.1600	.1582	.8744	-.2892
	.3398				
Vengimo	-.0806	.1698	-.4747	.6352	-.4143
	.2531				
Int_1	.1280	.0504	2.5381	.0115	.0289
	.2271				

Product terms key:

```

Int_1   :          STRESAS  x          Vengimo

```

Test(s) of highest order unconditional interaction(s):

	R2-chng	F	df1	df2	p
X*W	.0112	6.4420	1.0000	410.0000	.0115

```

      Focal predict: STRESAS  (X)
      Mod var: Vengimo  (W)

```

Conditional effects of the focal predictor at values of the moderator(s):

Vengimo	Effect	se	t	p
LLCI	ULCI			
2.3333	.3239	.0578	5.6046	.0000
.2103	.4375			
3.1667	.4306	.0459	9.3868	.0000
.3404	.5208			

4.0000	.5372	.0663	8.0998	.0000
.4069	.6676			

Moderator value(s) defining Johnson-Neyman significance region(s):

Value	% below	% above
1.3125	2.1739	97.8261

Conditional effect of focal predictor at values of the moderator:

Vengimo	Effect	se	t	p	
LLCI	ULCI				
1.0000	.1533	.1125	1.3621	.1739	-
.0679	.3745				
1.2000	.1789	.1034	1.7302	.0843	-
.0244	.3821				
1.3125	.1933	.0983	1.9658	.0500	
.0000	.3866				
1.4000	.2045	.0944	2.1653	.0309	
.0188	.3901				
1.6000	.2301	.0857	2.6837	.0076	
.0616	.3986				
1.8000	.2557	.0774	3.3048	.0010	
.1036	.4078				
2.0000	.2813	.0695	4.0497	.0001	
.1447	.4178				
2.2000	.3069	.0622	4.9353	.0000	
.1846	.4291				
2.4000	.3325	.0558	5.9600	.0000	
.2228	.4421				
2.6000	.3581	.0506	7.0759	.0000	
.2586	.4575				
2.8000	.3837	.0470	8.1554	.0000	
.2912	.4761				
3.0000	.4093	.0455	8.9975	.0000	
.3198	.4987				
3.2000	.4348	.0461	9.4262	.0000	
.3442	.5255				
3.4000	.4604	.0489	9.4168	.0000	
.3643	.5566				
3.6000	.4860	.0534	9.0934	.0000	
.3810	.5911				
3.8000	.5116	.0594	8.6159	.0000	
.3949	.6284				
4.0000	.5372	.0663	8.0998	.0000	
.4069	.6676				
4.2000	.5628	.0740	7.6062	.0000	
.4174	.7083				
4.4000	.5884	.0822	7.1593	.0000	
.4269	.7500				
4.6000	.6140	.0908	6.7650	.0000	
.4356	.7924				

4.8000	.6396	.0996	6.4204	.0000
.4438	.8355			
5.0000	.6652	.1087	6.1200	.0000
.4515	.8789			

Data for visualizing the conditional effect of the focal predictor:
 Paste text below into a SPSS syntax window and execute to produce plot.

```
DATA LIST FREE/
  STRESAS      Vengimo      PERDEGIM      .
BEGIN DATA.
  2.1000      2.3333      2.7665
  3.3500      2.3333      3.1714
  4.4000      2.3333      3.5115
  2.1000      3.1667      2.9233
  3.3500      3.1667      3.4615
  4.4000      3.1667      3.9137
  2.1000      4.0000      3.0801
  3.3500      4.0000      3.7517
  4.4000      4.0000      4.3158
END DATA.
GRAPH/SCATTERPLOT=
  STRESAS WITH PERDEGIM BY Vengimo .
```

```
***** ANALYSIS NOTES AND ERRORS
*****
```

Level of confidence for all confidence intervals in output:
 95.0000

W values in conditional tables are the 16th, 50th, and 84th percentiles.

----- END MATRIX -----