



VILNIAUS UNIVERSITETAS
EKONOMIKOS IR VERSLO ADMINISTRAVIMO FAKULTETAS
VADYBOS KATEDRA

Žmogiškųjų išteklių valdymo studijų programa

Saulenė Uogintaitė
MAGISTRO BAIGIAMASIS DARBAS

<p>EMOCINIO NUOVARGIO IR PSICHOLOGINIO KAPITALO ĮTAKA RYŠIUI TARP SUVOKIAMOS SOCIALINĖS PARAMOS IR KETINIMO PALIKTI ORGANIZACIJĄ DIRBANT NUOTOLINIU BŪDU</p>	<p>THE INFLUENCE OF EMOTIONAL FATIGUE AND PSYCHOLOGICAL CAPITAL ON THE RELATIONSHIP BETWEEN THE PERCEIVED SOCIAL SUPPORT AND THE TURNOVER INTENTION WHILE WORKING REMOTELY</p>
---	---

Darbo vadovas: Lekt., Dr. Žygimantas Grakauskas

Vilnius, 2022

TURINYS

SVARBIAUSIOS SAŲVOKOS	6
1. ĮVADAS	8
1.1. Nuotolinio darbo samprata	10
1.1.1. Nuotolinis darbas iki-pandeminiu laikotarpiu	11
1.1.2. Nuotolinis darbas pandeminiu laikotarpiu	13
1.1.3. Nuotolinio darbo ir darbo-šeimoms konflikto sukeliamas stresas	14
1.2. Darbo poreikių-išteklių modelis	16
1.2.1. Darbo poreikiai	18
Emocinis nuovargis kaip darbo poreikis	18
1.2.2. Darbo ištekliai	20
Suvokiama socialinė parama kaip darbo išteklius	21
1.2.3. Asmeniniai ištekliai	23
Psichologinis kapitalas kaip asmeninis išteklius	23
1.3. Ketinimo palikti organizaciją samprata	26
1.4. Tyrimo tikslas, uždaviniai ir hipotezės	30
2. TYRIMO METODIKA	32
2.1. Tyrimo instrumentai	32
Psichologinis kapitalas	32
Emocinis nuovargis	34
Suvokiama socialinė parama darbe	35
Ketinimas palikti organizaciją	36
2.2. Tyrimo dalyviai	39
2.3. Tyrimo eiga	39
2.4. Duomenų analizė	40
3. TYRIMO REZULTATAI	41
3.1. Tyrimo kintamųjų aprašomoji statistika	41
3.2. Tyrimo kintamųjų sąsajos su socialiniais-demografiniais rodikliais	43
3.3. Mediacijos analizė	48
Suvokiamos socialinės paramos poveikis emociniam nuovargiui	49
Suvokiamos socialinės paramos ir emocinio nuovargio poveikis ketinimui palikti organizaciją	49
Suvokiamos socialinės paramos poveikis ketinimui palikti organizaciją	50
Suvokiamos socialinės paramos poveikis ketinimui palikti organizaciją medijuojant emociniam nuovargiui	51

3.4. Moderacijos analizė	53
Suvokiamos socialinės paramos poveikis ketinimui palikti organizaciją moderuojant psichologiniam kapitalui	55
Suvokiamos socialinės paramos poveikis ketinimui palikti organizaciją moderuojant saviveiksmingumui, vilčiai, atsparumui ir optimizmui	55
Suvokiamos socialinės paramos poveikis emociniam nuovargiui moderuojant saviveiksmingumui, vilčiai, atsparumui ir optimizmui	56
4. REZULTATŲ APTARIMAS IR IŠVADOS	60
LITERATŪROS SĄRAŠAS	66
PRIEDAS NR. 1	73
LENTELIŲ SĄRAŠAS	79
PAVEIKSLŲ SĄRAŠAS	92

SANTRAUKA

EMOCINIO NUOVARGIO IR PSICHOLOGINIO KAPITALO ĮTAKA RYŠIUI TARP SUVOKIAMOS SOCIALINĖS PARAMOS IR KETINIMO PALIKTI ORGANIZACIJĄ DIRBANT NUOTOLINIU BŪDU

100 puslapių, 24 lentelės, 21 paveikslėlis, 92 literatūros šaltiniai

Covid-19 pandemija pakeitė daugelio organizacijų darbo organizavimo būdą – paplito nuotolinis darbas, kuris keičia darbo rinką, stebimas pasireiškiantis vis didesnis darbuotojų nuovargis ir masinis išėjimas iš darbo. Siekiant mažinti darbuotojų kaitos rodiklį, organizacijos siekia matuoti darbuotojo ketinimą palikti organizaciją ir aiškinasi ketinimo priežastis. Tarp tokių priežasčių atsiranda suvokiama socialinė parama darbe ir emocinis nuovargis. Mokslinė literatūra stokoja tyrimų, aiškinančių ketinimo palikti organizaciją ryšius su suvokiama socialine parama, psichologiniu kapitalu ir emociniu nuovargiu, todėl šiuo tyrimu buvo siekiama nustatyti emocinio nuovargio ir psichologinio kapitalo įtaką ryšiui tarp suvokiamos socialinės paramos ir ketinimo palikti organizaciją.

Naudojant Psichologinio kapitalo klausimyno skalę (Avey ir kiti, 2011), Maslach Burnout Inventory nuovargio poskalę (Roodt, 2004), Suvokiamų darbo charakteristikų socialinės paramos poskalę (Schaufeli ir kiti, 2020) ir Ketinimo palikti organizaciją skalę (Haynes ir kiti, 1999), 2022 metais buvo atliktas tyrimas, kurio metu buvo apklausti 305, 19-64 metų amžiaus, respondentai (221 moteris, 84 vyrai), dirbantys nuotoliniu būdu bent 1 dieną per savaitę.

Gauti rezultatai atskleidė, kad suvokiama socialinė parama neigiamai veikia ketinimą palikti organizaciją ir emocinį nuovargį, o emocinis nuovargis medijuoja ryšį tarp suvokiamos socialinės paramos ir ketinimo palikti organizaciją. Psichologinio kapitalo, kaip moderatoriaus, vaidmuo ryšiui tarp suvokiamos socialinės paramos ir ketinimo palikti organizaciją nebuvo patvirtintas.

Raktiniai žodžiai: suvokiama socialinė parama, emocinis nuovargis, psichologinis kapitalas, ketinimas palikti organizaciją, nuotolinis darbas, darbo-šeimos konfliktas, saviveiksmingumas, viltis, atsparumas, optimizmas.

SUMMARY

THE INFLUENCE OF EMOTIONAL FATIGUE AND PSYCHOLOGICAL CAPITAL ON THE RELATIONSHIP BETWEEN THE PERCEIVED SOCIAL SUPPORT AND THE TURNOVER INTENTION WHILE WORKING REMOTELY

100 pages, 24 tables, 21 pictures, 92 sources

The Covid-19 pandemic has changed the way many organizations organize their workforce – remote work has spread and it is changing the labor market, increasing employee fatigue and causing mass resignations. In order to reduce the employee turnover rate, organizations aim to measure the employee's intention to leave the organization and find out the reasons for that. Among such reasons are perceived social support at work and emotional fatigue. There is a lack of research in the scientific literature that explains the relationship between the intention to leave the organization and the perceived social support, psychological capital and emotional exhaustion, so this study aimed to determine the influence of emotional fatigue and psychological capital on the relationship between the perceived social support and the turnover intention.

Using the Psychological Capital Questionnaire scale (Avey et al., 2011), the Maslach Burnout Inventory fatigue subscale (Roodt, 2004), the Perceived Job Characteristics social support subscale (Schaufeli et al., 2020), and the Intention to Leave scale (Haynes et al., 1999), in 2022 group of 305 respondents, aged 19-64 (221 women, 84 men), who work remotely at least 1 day per week were surveyed.

The results revealed that perceived social support negatively affects the turnover intention and emotional fatigue, while emotional fatigue mediates the relationship between perceived social support and the turnover intention in the organisation. Moderating effect of psychological capital between perceived social support and turnover intention was not supported.

Keywords: perceived social support, emotional fatigue, psychological capital, intention to leave the organization, turnover intention, remote work, work-family conflict, self-efficacy, hope, resilience, optimism.

SVARBIAUSIOS SĄVOKOS

Asmeniniai ištekliai – asmeniniai aspektai, kurie susiję su individo atsparumu ir gebėjimu kontroliuoti bei sėkmingai paveikti aplinką (**Hobfoll, 2002**).

Atsparumas (*angl.* resiliency) – individo gebėjimas įveikti neigiamas situacijas, nesėkmės ir/ar nežinomybę, atsigauti nuo jų ir pasinaudoti šia patirtimi asmeniniam tobulėjimui (Luthans, 2004).

Darbo ištekliai (*angl.* job resources) – fiziniai, psichologiniai, socialiniai ar organizaciniai darbo aspektai, kurie padeda pasiekti darbinių tikslų, mažina darbo poreikius, siejamus su patiriamomis fiziologinėmis ir psichologinėmis „išlaidomis“, bei stimuliuoja darbuotojo asmeninį augimą, vystymąsi ir mokymąsi (Schaufeli ir Bakker, 2004).

Darbo poreikiai (*angl.* job demands) – fiziniai, psichologiniai, socialiniai ar organizaciniai darbo aspektai, kurie reikalauja asmens nuolatinių kognityvių ar emocinių pastangų ar įgūdžių ir yra siejami su patiriamomis fiziologinėmis ir psichologinėmis „išlaidomis“ (Schaufeli ir Bakker, 2004).

Emocinis įsipareigojimas (*angl.* emotional commitment) – darbuotojo atsidavimas įmonei ir jos sėkmei, kuriam būdingas priklausymo, lojalumo jausmas ir įsipareigojimas organizacijai (Rousseau ir Aube, 2010).

Emocinis nuovargis (*angl.* emotional exhaustion, emotional fatigue) – intensyvaus fizinio, psichinio ir kognityvinio krūvio pasėkmė, jaučiama dėl emocinių asmens išteklių išsekimo (Anbar ir Eker, 2007).

Iki-pandeminis laikotarpis (*angl.* pre-pandemic period) – laikas iki 2020 metų kovo 11 dienos, kai Pasaulio Sveikatos Organizacija (PSO) pripažino Covid-19 viruso protrūkį pasaulyje kaip pandemiją.

Ketinimas palikti organizaciją (*angl.* intention to leave, turnover intention) (ITL) – darbuotojo planas išeiti iš esamos organizacijos ir ieškoti kito darbo (Weisbeg, 1994).

Nuotolinis darbas (*angl.* telecommuting, telework, remote work, mobile working, homeworking) – darbas, reguliariai atliekamas vietoje, nutolusioje nuo įprastos darbo vietos, naudojant informacines ir ryšių technologijas (IRT) (*angl.* ICT) (Welz ir Wolf, 2010).

Optimizmas (*angl.* optimism) – asmens tendencija manyti, kad gyvenime jis pasieks ar jam nutiks geri dalykai (Scheier ir Carver, 1992).

Organizacinė savigarba (*angl.* organizational-based self-esteem) (OBSE) – organizacijos darbuotojų tikėjimo laipsnis, kad jų poreikiai gali būti patenkinti būnant organizacijos dalimi (Pierce, Gardner, Cummings ir Dunham, 1989).

Pandeminis laikotarpis (*angl.* pandemic period) – laikas nuo 2020 metų kovo 11 dienos, kai Pasaulio Sveikatos Organizacija (PSO) pripažino Covid-19 viruso protrūkį pasaulyje kaip pandemiją.

Perdegimas (*angl.* burnout) – konstruktas, susidedantis iš emocinio išsekimo, cinizmo ir profesinio neveiksmingumo (Maslach ir kiti, 1996).

Pozityvus organizacinis elgesys (*angl.* Positive Organizational Behavior) (POB) – tyrimų sritis, orientuota į žmogiškųjų išteklių stiprybių ir psichologinių gebėjimų, kuriuos galima išmatuoti ir vystyti, siekiant padidinti organizacijos našumą (Luthans, 2002).

Psichologinis kapitalas (PK) (*angl.* psychological capital) (PsyCap) – pozityvi asmens psichologinė būseną ir savybių rinkinys, kuris gali vystytis patirties ir mokymo dėka (Luthans, 2004).

Psichosocialinis saugumas (*angl.* psychosocial safety) – laisvė nuo psichologinės ir socialinės rizikos ar galimos žalos (Dollard ir Bakker, 2010).

Saviveiksmingumas (*angl.* self-efficacy) – individo tikėjimas savo gebėjimais ir elgimasis taip, kad būtų pasiekti norimi rezultatai (Bandura, 1993).

Suvokiama socialinė parama (*angl.* perceived social support) – potenciali nauda, kuria gali keistis siuntėjas ir gavėjas. Socialinė parama gali būti dvipusė (gaunama ir suteikiama) bei išreiškiama empatija, globa, meile, pasitikėjimo išreiškimu, piniginiiais ištekliais, skirtu laiku ar energija, patarimu ar pasiūlymu (Deutsch ir House, 1983).

Viltis (*angl.* hope) – teigiama motyvacinė asmens būseną, apimanti gebėjimą išsikelti vertingą tikslą ir būti įsitikinus, kad galima įveikti kliūtis kelyje link tikslo siekimo (Snyder, 2002).

1. ĮVADAS

Nuotolinio darbo (arba darbo iš namų) įtaka darbuotojams ir organizacijoms nagrinėjama jau nuo septintojo dešimtmečio, siekiant įvertinti tokio darbo organizavimo būdo privalumus ir trūkumus (Hilbrecht, Shaw, Johnson ir Andrey, 2013). Nuotolinis darbas iki-pandeminiu laikotarpiu aktualus buvo laisvai samdomiems specialistams ir organizacijoms, privalančioms vykdyti darbo funkcijas nelaimių kontekste. Tačiau pasaulyje prasidėjus Covid-19 pandemijai, daugelis darbuotojų buvo priversti savo darbo funkcijas tęsti nuotoliniu būdu, todėl yra stebimas akivaizdus darbo rinkos pokytis. Dėl šios priežasties per pastaruosius dvejus metus nuotolinį darbą analizuojančių tyrimų skaičius išaugo, o temos svarba padidėjo dėl šiuo metu jau esančio nuolatinio poreikio stebėti darbuotojų įpročių pokyčius ir pokyčių įtaką organizacijos rezultatams bei darbuotojų psichologinei būsenai (Mehta, 2021).

Iki šiol atlikti tyrimai rodo, kad nuotolinis darbas gali sukelti darbo-šeimoms konfliktą (Donnelly ir Proctor-Thomson, 2015) (Hilbrecht ir kiti, 2013) (Allen ir kiti, 2000), taip sutrikdydamas individų emocinę ir fizinę gerovę bei santykių kokybę (Goldberg ir kiti, 2021) ir, tapdamas dideliu stresoriumi, sumažinti darbuotojų įsitraukimą ir našumą (Srivastava ir kiti, 2021) (Mehta, 2021) (Darouei ir Pluut, 2021).

Pastarosios nuotolinio darbo, kaip darbo sąlygų pagrindo, pasekmės turi įtakos ketinimui palikti organizaciją, grįžtam savanorišku darbuotojų kaitos modeliu. Šis modelis, kurio pamatinis veiksnys yra pasitenkinimas darbu (Greenberg ir Baron, 1997), demonstruoja neigiamą ryšį tarp pasitenkinimo darbu ir ketinimo palikti organizaciją ir prognozuoja darbuotojų kaitą (Weisbeg, 1994) (Lam ir kiti, 2001). Kaitos rodiklis dabartinėje darbo rinkos situacijoje itin svarbus – darbdaviai kovoja dėl talentų ir pastebi paradoksalią masinio išėjimo iš darbo reiškinį, kuris stabdo dalies įmonių veiklas ir kelia darbuotojų kainas. Dėl šios priežasties nagrinėjant temą svarbu išsiaiškinti, kas gali turėti įtakos darbuotojo ketinimui palikti organizaciją dirbant nuotoliniu būdu.

Šiems ryšiams atsekti vertinamas patikrintas darbo poreikių-išteklių modelis (JD-R), kuris yra lankstus ir tinka nagrinėti pandemijos metu matomiems poreikiams ir ištekliams – emociniam nuovargiui, socialinei paramai ir psichologiniam kapitalui. Psichologinį kapitalą nagrinėjančių tyrimų kiekis ir temos populiarumas auga dėl organizacinės psichologijos paplitimo organizacijose ir žmogiškojo kapitalo valdymo ir ugdymo svarbos, siekiant turėti efektyvų darbuotoją. Todėl būtina suvokti šio konstrukto įtaką darbuotojo ketinimui palikti organizaciją. Psichologinio kapitalo

dimensijos daro įtaką darbuotojo motyvacijai (Luthans ir Jensen, 2002), darbo našumui ir pasitenkinimui darbu (Peterson ir Luthans, 2003) (Coutu, 2002) (Luthans ir Youssef, 2004).

Socialinė parama, kaip darbo išteklius, teigiamai veikia darbuotojo emocinį įsipareigojimą organizacijai, o šis mažina ketinimo palikti organizaciją rodiklį (Hassan ir kiti, 2006). Taip pat suvokiama socialinė parama darbe teigiamai veikia darbuotojų pasitenkinimą ir įsipareigojimą organizacijai, bei neigiamai veikia ketinimą palikti organizaciją (Lobburi, 2011).

Ryšį tarp socialinės paramos ir ketinimo palikti organizaciją medijuoja darbo poreikis, emocinis nuovargis, kuris sumažėja kai darbuotojas suvokia darbe suteikiamos socialinės paramos lygį kaip aukštą (Srivastava ir Agarwal, 2021) bei, atvirkščiai, kuris sustiprėja, kai darbuotojas patiria darbo-šėimos konfliktą dirbant nuotoliniu būdu (Glaser, 2013) ir patiria stresą dalyvaudamas nuotoliniuose *vaizdo formatu* vykdomuose darbo susitikimuose (Nesher Shoshan ir Wehrt, 2021) (Shockley ir kiti, 2021).

Tad, remiantis iki šiol atliktais paminėtais tyrimais galima daryti prielaidas, kad suvokiama socialinė parama darbe daro neigiamą įtaką ketinimu palikti organizaciją ir emociniam nuovargiui, pastarajam medijuojant, o psichologiniam kapitalui moderuojant šį ryšį. Šioms prielaidoms tikrinti suformuotas pastarasis **tyrimo tikslas**: ištirti emocinio nuovargio ir psichologinio kapitalo įtaką ryšiui tarp suvokiamos socialinės paramos ir ketinimo palikti organizaciją. Tikslui pasiekti iškelti šie **tyrimo uždaviniai**:

1. Išnagrinėti psichologinio kapitalo, socialinės paramos, emocinio nuovargio ir ketinimo palikti organizaciją raišką imtyje ir jų tarpusavio sąsajas.
2. Išnagrinėti psichologinio kapitalo, socialinės paramos, emocinio nuovargio ir ketinimo palikti organizaciją raišką atsižvelgiant į socialines-demografines charakteristikas.
3. Išnagrinėti psichologinio kapitalo, socialinės paramos, emocinio nuovargio ir ketinimo palikti organizaciją raišką atsižvelgiant į nuotolinio darbo trukmę.
4. Nustatyti, ar emocinis nuovargis veikia kaip mediatorius ryšiui tarp suvokiamos socialinės paramos ir ketinimo palikti organizaciją.
5. Nustatyti, ar psichologinis kapitalas veikia kaip moderatorius ryšiui tarp suvokiamos socialinės paramos ir ketinimo palikti organizaciją.

1.1. Nuotolinio darbo samprata

Nuotolinis darbas plačiaja prasme reiškia darbą (darbo funkcijas), reguliariai atliekama vietoje, nutolusioje nuo įprastos darbo vietos, naudojant informacines ir ryšių technologijas (IRT) (Welz ir Wolf, 2010). Nuotolinis darbas, kaip lankstaus darbo forma, apima platų alternatyvių darbo funkcijų vykdymo vietų spektrą – palydovinius biurus (padalinius), telecentrus, bendradarbiavimo erdves, viešąsias erdves ir, dažniausiai, darbuotojų namus. Dėl šios priežasties mokslinėje literatūroje nuotolinio darbo sąvoka gali būti keičiama darbo iš namų sąvoka, taip identifikuojant konkrečią nuotolinio darbo vietą. Organizacijoms praplečiant šias darbo vietas ir darbo laiko ribas, nuotolinis darbas suteikia privalumų ir darbuotojams, ir organizacijoms, tokių kaip didesnis produktyvumas ar darbo ir profesinio asmeninio gyvenimo pusiausvyra (Hilbrecht ir kiti, 2013).

Darbas neapibrėžtoje aplinkoje, kuriai būdingas nestabilumas, kintantys išteklių, padidėjusios atsakomybės ir pažeista infrastruktūra, skatina vertinti galimas darbo formas ir svarstyti naujus darbo būdus, būtinus verslo išlikimui ir darbuotojų išlaikymui (Drabek ir McEntire, 2003), o vienas iš tokių darbo organizavimo ir funkcijų vykdymo būdų yra nuotolinis darbas. Nelaimių valdymo kontekste nuotolinis darbas yra veiksminga ir vis labiau skatinama priemonė, padedanti atkurti ir užtikrinti organizacijų veiklos pajėgumus sudėtingose situacijose ir palengvinti darbo užduočių persikirstymą, kai darbo vieta yra nepasiekiamą ar nesaugi (Alvaro ir kiti, 2011). Organizacijoms, privalančioms vykdyti funkcijas ir nelaimių metu (pavyzdžiui, klientus konsultuojančioms ir aptarnaujančioms viešosioms įstaigoms), nuotolinis darbas atlieka svarbų vaidmenį užtikrinant sklandų ir nenutrūkstamą būtinų paslaugų teikimą (Donnelly ir Proctor-Thomson, 2015).

Kaip teigia Baruch (2001), susidomėjimas nuotoliniu darbu prasidėjo 1970 metais ir jau tuomet buvo teigiama, jog 1980 metais tai sukels darbo vietų revoliuciją, o organizacijos ilgainiui taps virtualios. Iki šių dienų nuotolinio darbo ar darbo iš namų sąvoka vis dažniau minima tyrimuose, jo privalumai ir trūkumai bei įtaka žmogiškųjų išteklių praktikoms aktyviai nagrinėjama mokslinėje literatūroje, nuolat renkama statistika suprasti nuotolinio darbo paplitimą ir įtaką socialinės grupėms. “EUROFOUND”, Europos Sąjungos agentūra, užsiimanti tyrimų veikla, kas penkerius metus atlieka “Europos Darbo Sąlygų apklausą”, kurioje dalyvauja apie 30 000 Europoje dirbančių pagal darbo sutartį ar laisvai samdomų asmenų nuo 15 metų. Vienas iš atliekamos apklausos klausimų identifikuoja, kiek apklaustųjų per tam tikrą laikotarpį dirbo nuotoliniu būdu iš

namų (nuotoliniu darbu apklausoje įvardintas darbo būdas, kurio metu asmuo dirba nešiojamu ar stacionariu kompiuteriu namuose). Pažvelgę į 2005 metais atliktos apklausos rezultatus galime matyti, kad apklaustose Europos valstybėse nuotoliniu būdu darbo funkcijas vykdė vidutiniškai 9% apklaustųjų (Paveikslas nr. 1), tuo tarpu 2020 metais atlikta apklausa atskleidė, kad apklaustose Europos valstybėse nuotoliniu būdu darbo funkcijas vykdė vidutiniškai 38% apklaustųjų (Paveikslas nr. 1). Lyginant 2005 metų ir 2020 metų apklausos duomenis matoma, jog rezultatai indikuoja 29% išaugusį darbuotojų, funkcijas vykdančių nuotoliniu būdu, skaičių per 15 metų – tai vienareikšmiškai demonstruoja ir atitinkamai didėjančią šios temos svarbą, ir dalinai paaiškina didėjančių tyrimų skaičių nuotolinio darbo įtakai nagrinėti. Didelį nuotolinį darbą ar darbą iš namų praktikuojančių asmenų šuolį 2020 metais nulėmė Covid-19 pandemija – nors dalis darbų ir būtinų paslaugų negali būti suteikiami nuotoliniu būdu, likusios organizacijos pasinaudojo technologiniais sprendimais ar reorganizacija ir įvedė nuotolinio darbo principą pandemijos rizikoms suvaldyti ir verslo funkcijoms tęsti.

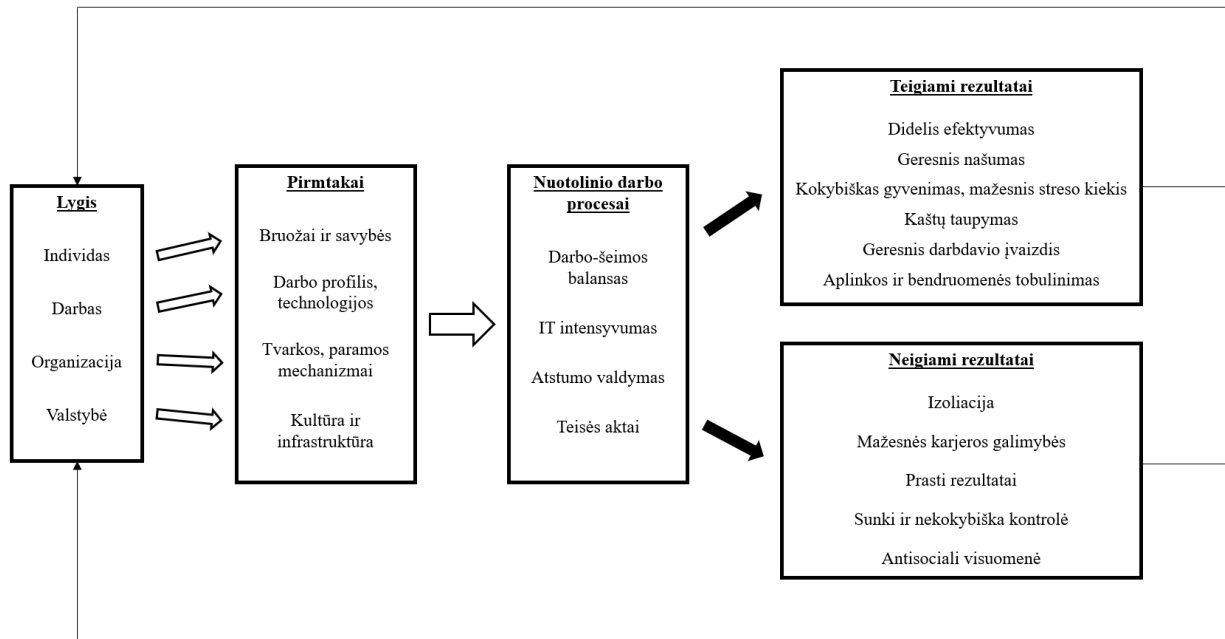
Norint tikslingai išnagrinėti ir pateikti autorių požiūrius į nuotolinį darbą iki Covid-19 pandemijos ir Covid-19 pandemijos metu, jo privalumus ir trūkumus, mokslinė literatūra toliau bus analizuojama atskiriant du laikotarpius – iki-pandeminį ir pandeminį.

1.1.1. Nuotolinis darbas iki-pandeminiu laikotarpiu

Iki-pandeminiu laikotarpiu didžioji dalis mokslinės literatūros nagrinėjo teigiamus nuotolinio darbo aspektus ir rezultatus, tačiau, suprantama, kad nuotolinio darbas taikymas organizacijose nebūtinai garantuoja sėkmę ir gali turėti neigiamų pasekmių. Dėl šios priežasties Baruch (2001) išvystė sisteminių nuotolinio darbo procesų ciklo modelį (Paveikslas nr. 2), apibendrinantį to meto tyrimų išvadas bei įvardijantį teigiamus ir neigiamus rezultatus taikant nuotolinį darbą. Modelis teigia, kad, priklausomai nuo nagrinėjamo lygio, nuotolinio darbo poreikio pirmtakai yra skirtingi, tačiau visi jie turi įtakos bendriems susidariusiems nuotolinio darbo procesams, o šiems procesams vykstant galima pastebėti teigiamus ir neigiamus rezultatus, kurie ilgainiui turi įtakos nagrinėjamiems lygiams. Pavyzdžiui, darbo profilis ir suteikiamos technologijos organizacijoje leidžia praktikuoti nuotolinį darbą, dėl šios priežasties individas susikuria naują, darbo-šeimos balanso lūkestį atitinkančią, rutiną, o organizacija užtikrina nuotolinio vadovavimo ir atsiskaitymo tvarką. Ilgainiui organizacija pastebi, kad nuotolinis darbas padidino darbuotojų efektyvumą ir sumažino kaštus, tačiau darbuotojai tapo anti-socialūs ir

nekomandiški. Šis neigiamas pokytis ilgainiui turės įtakos individo savybėms ir, galimai, nuotoliniu būdu dirbančiai visuomenės daliai, jei toks tendencingumas pasikartos ir kitose individų grupėse.

Paveikslas nr. 2: *Nuotolinio darbo procesų ciklo modelis (Baruch, 2001)*



Donnelly ir Proctor-Thomson (2015) atlikę tyrimą, nagrinėjantį organizacijos iššūkius nelaimės kontekste, išskyrė tris pagrindinius veiksnius, lėmusius nuotolinio darbo valdymo iššūkius: nestabili ir nekontroliuojama išorinė aplinka, individualus darbuotojų savarankiškumo lygis ir individualizuotas darbo organizavimas, bei vadovų pasiruošimas ir palaikymas (darbų planavimo ir paskirstymo, sveikatos ir saugos užtikrinimo sferose). Dėl šių veiksnių įtakos organizacijos darbuotojai, dirbdami nuotoliniu būdu, pastebėjo pagerėjusią vidinę komunikaciją, sumažėjusį stresą dėl darbo lankstumo, o „reikalavimas“ dirbti iš namų nelaimės laikotarpiu sukėlė darbo-šeimos balanso, organizacijos duomenų apsaugos, darbuotojų sveikatos ir saugumo problemų. Hilbrect, Shaw ir Johnson (2013) atliktame tyrime nuotolinio darbo iššūkiai buvo nagrinėjami per priklausomybės nuo lyties prizmę: tėčio vaidmenį šeimoje atliekantys vyrai pasirinko nuotoliniu būdu dirbti pirmoje dienos pusėje, taip vakare skirdami daugiau laiko šeimai ir sumažindami patiriamą stresą dėl šeimos absenteizmo, o tuo tarpu mamos vaidmenį šeimoje atliekančios moterys savo darbo grafikus keitė atitinkamai ir individualiai priklausomai nuo

situacijos, taip stengdamosi sumažinti darbo-šeimos konfliktus, tačiau padidindamos stresą dėl nuolatinio „skubėjimo jausmo“. Taigi, nuotolinio darbo arba darbo iš namų konceptas, taikomas organizacijose ir nagrinėjamas ne vieną dešimtmetį, yra tiek teigiamą, tiek ir neigiamą įtaką darantis darbo organizavimo būdas.

1.1.2. Nuotolinis darbas pandeminiu laikotarpiu

Darbas nuotoliu namuose yra vienas reikšmingiausių ir labiausiai matomų pokyčių pandemijos metu – daugiau žmonių pradėjo (ar turėjo pradėti) dirbti dėl vyriausybės įsakymų ir priimtų pandemijos valdymo sprendimų, tokių kaip karantinas, izoliacija ir judėjimų apribojimai. Pastebima, kad kai kurios profesijų grupės gali lengvai prisitaikyti prie neplanuoto nuotolinio darbo, o kai kurioms tai daug iššūkių sukelti patirtis – tai galima paaiškinti nagrinėjant profesijos pobūdį (pavyzdžiui, individualus darbas prieš poreikį dirbti realiu laiku su kitais), ankstesne nuotolinio darbo patirtimi ir namų tinkamumu darbui (pavyzdžiui, fizinė erdvė, prižiūrėtojo vaidmuo, interneto ryšys). Nors informacinės ir ryšių technologijos (IRT) palaiptai mažina fizinio darbo reikalavimų keikį ir svarbą, darbo sąlygų ir aplinkos faktoriai vis dar yra kritiniai. Ergonomiška darbo aplinka ir tinkamos fizinės sąlygos (pavyzdžiui, optimali temperatūra ar žemas triukšmo lygis) padidina darbuotojų produktyvumą ir padeda išvengti nuovargio bei fizinių traumų (Birimoglu Okuyan ir Begen, 2021). Mehta (2021) atliktame tyrime nagrinėja ryšius tarp autonomijos darbo iš namų metu, patogumo (*angl.* convenience) darbo iš namų metu, psichosocialinio saugumo (*angl.* psychosocial safety) darbo iš namų metu, darbuotojų įsitraukimo darbo iš namų metu ir darbuotojų laimės darbo iš namų metu. Kiekybinio tyrimo rezultatai atskleidė, jog:

- Autonomija dirbant iš namų turi didelės įtakos įsitraukimui į darbą;
- Psichosocialinis saugumas dirbant iš namų turi didelės įtakos įsitraukimui į darbą;
- Patogumas dirbant iš namų turi didelės įtakos įsitraukimui į darbą;
- Tarp įsitraukimo į darbą ir darbuotojo laimės egzistuoja stiprus ryšys.

Apibendrinant rezultatus, atliktas tyrimas patvirtina, jog Covid-19 pandemijos metu dirbant nuotoliniu būdu darbuotojai jaučiasi labiau įsitraukę į darbą kai jiems suteikiama autonomija, psichosocialinis saugumas ir patogumas, o padidėjęs įsitraukimas lemia darbuotojų laimę (Mehta, 2021). Tačiau Covid-19 pandemija ir nauja realybė sukėlė daug nerimo – Srivastava ir kitų (2021) tyrimas parodė, jog darbas iš namų pandemijos metu yra vienas iš pagrindinių streso šaltinių. Dėl

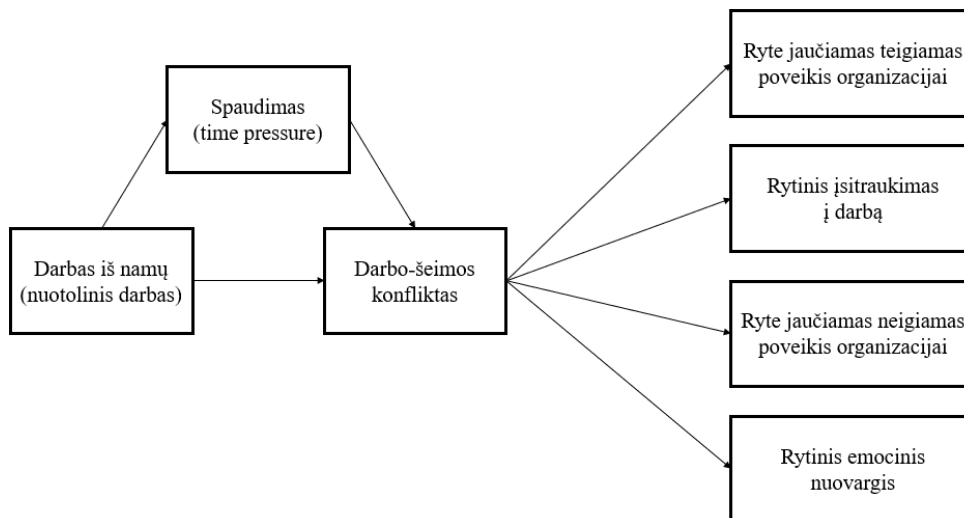
šios priežasties nuotolinį darbą, kaip stresorių, svarbu nagrinėti ir aiškintis jo sukeltą poveikį individams.

1.1.3. Nuotolinio darbo ir darbo-šeimos konflikto sukeltas stresas

Srivastava ir kitų (2021) tyrimo rezultatai identifikuoja darbą iš namų kaip pagrindinį rutininio streso (*angl.* routine stress) sukėlėją. Nuotolinis darbas iš namų gali mažinti asmeninį produktyvumą, kuris gali lemti suprastėjusius darbo rezultatus. Šių faktorių keliamą stresą sumažinti nepaveda ir faktas, jog dirbant iš namų sumažėja komandos kolaboravimas, sąveika ir palaikymas, o darbo-šeimos chaosas stresą stiprina dėl nuolatinio visų buvimo namuose ir negebėjimo susidėlioti veiklos prioritetų darbo valandomis – kitaip tariant, susikuria darbininkų-šeiminių atsakomybių konfliktas. Empiriniai tyrimai patvirtina, kad darbo-šeimos konfliktas Jungtinėse Amerikos Valstijose yra vienas iš pagrindinių streso veiksnių darbe, sukiantis tokias neigiamas pasekmes kaip asmens gerovės sutrikdymą (Allen ir kiti, 2000). Tai, kad darbo-šeimos konflikto problema ryškėja dirbant nuotoliniu būdu indikuoja mokslinių tyrimų, nagrinėjančių šį ryšį, kiekis, išaugęs nuo Covid-19 pandemijos pradžios. Neišvengiamas nuotolinis darbas siekiant sumažinti pandemijos plitimą ir vaikų mokymasis namuose yra sunkiai suvaldoma situacija, kurioje tėvams nelengva ar net neįmanoma išvengti streso ir pasiekti pasitenkinimo jausmą. Goldberg, McCormick ir Virginia (2021) Jungtinėse Amerikos Valstijose atliktas tyrimas nagrinėja, kaip Covid-19 pandemija ir su ja susijęs mokyklų uždarymas veikia tėvų darbo pasidalijimą šeimoje, bei kokią įtaką turi tėvų emocinei ir fizinei gerovei ir santykių kokybei. Tyrimo rezultatai parodė tris pagrindines išvadas ir tolimesnes svarbias tiriamąsias sritis. Visų pirma, dalyje apklaustų šeimų darbo pasidalijimas šeimoje yra ne vienodas, o toks atsakomybių pasidalijimas šeimoje sąlygojo konfliktus ir įtampą, kuri atsirado vienam partneriui jaučiantis pernelyg apsunkintam papildomų atsakomybių. Visų antra, beveik pusė apklaustųjų tėvų (44,9%) patikino, kad jų psichinė sveikata dirbant nuotoliniu būdu pandemijos metu išliko tokia pati, tuo tarpu 39% apklaustųjų tėvų nurodė, kad psichinė sveikata šiuo laikotarpiu pablogėjo. Kaip stresorius, veikiančius jų psichinę sveikatą, respondentai įvardijo „24-ių valandų darbo ciklą“ ir jo sukeltus anksčiau minimus konfliktus dėl atsakomybių pasidalijimo, nežinomybę dėl ateities ir sumažėjusias pajamas, socialinę izoliaciją, riziką šeimos nariams užsikrėsti Covid-19 virusu ir „laiko sau bei partneriui“ trūkumą. Visų trečia, vertinant santykių su partneriu kokybę pusė respondentų teigė, kad pokyčio nepastebėjo, o ketvirtadalis patvirtino, kad ji suprastėjo dėl jaučiamos įtampos dirbant iš namų – trintis tarp

partnerių atsirado dėl 24 valandas trunkančio darbo ir šeimos pareigų derinimo, nuolatinio buvimo kartu su visa šeima, bet ne dviese. Apibendrinant tyrimo autoriai daro išvadą, jog nuotolinis darbas pandemijos metu ir vaikų mokymasis namuose iššaukė papildomus stresorius tėvams, kurie atitinkamai lemia padidėjusi konfliktų kiekį, santykių kokybės prastėjimą ir psichologinės sveikatos pablogėjimą. Darouei ir Pluut (2021) pandemijos akivaizdoje pastebėjo tyrimų, nagrinėjančių darbo iš namų įtaką sekančiais darbo dienai, spragą, todėl jų vykdytas tyrimas ir jo metu sukurtas intraindividualus modelis tiria, kaip darbas iš namų veikia darbo-šeimos konfliktą, o šis atitinkamai įsitraukimą į darbą ir emocinį nuovargį, bei kaip šį ryšį moderuoja spaudimas (*angl.* time pressure) (Paveikslas nr. 3). Tyrimo rezultatai parodė, kad dienomis, kai individai dirbo iš namų, patiriamas spaudimas ir darbo-šeimos konfliktas buvo mažesni, o sumažėjęs darbo-šeimos konflikto lygis paveikė kitą rytą jaučiamą įsitraukimą į darbą (šis didėjo) ir emocinį nuovargį (šis mažėjo).

Paveikslas nr. 3: *Konceptualus tyrimo modelis (Baruch, 2001)*

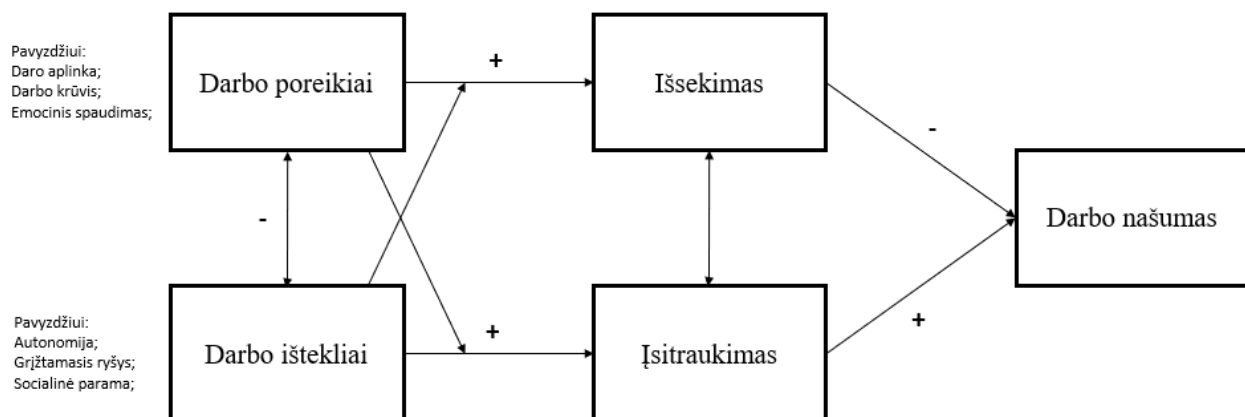


Apibendrinant nuotolinį darbą ir jo sukeltą stresą galima teigti, kad nuotolinio darbo svarba pastebima ir nagrinėjama organizacinės vadybos ir krizių valdymo kontekste. Ir nors toks darbo organizavimo būdas suteikia nemažai privalumų, prireiks laiko kol išmoksime susidoroti su ilgai atsirandančiais nuotolinio darbo trūkumais, tokiais kaip darbo-šeimos konflikto keliamas stresas, sumažėjęs komandų kolaboravimas, produktyvumas ir įsitraukimas į darbą.

1.2. Darbo poreikių-išteklių modelis

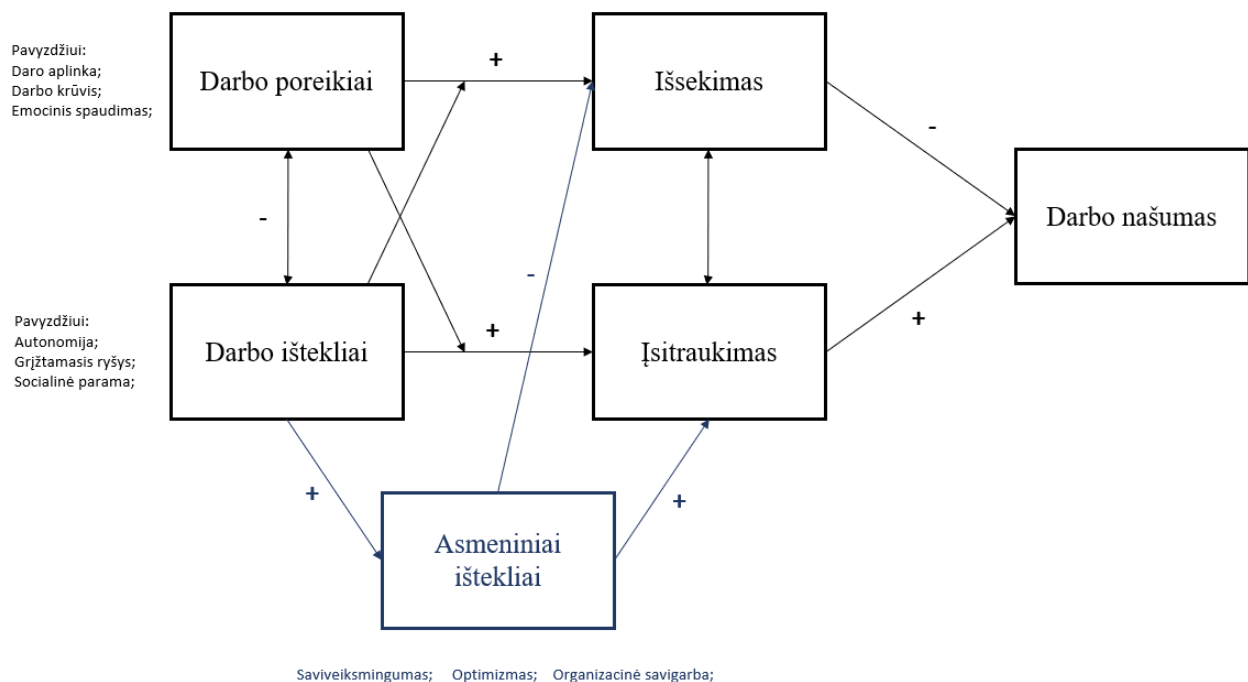
Pastarųjų trijų dešimtmečių moksliniai tyrimai rodo, kad darbo charakteristikos daro stiprią įtaką darbuotojo asmeninei gerovei – jie gali tiek skatinti darbuotojo motyvaciją, tiek ir sukelti darbuotojo išsekimą (Salanova ir kiti, 2006). Šiems priežasčių ir pasekmių ryšiams tarp charakteristikų nagrinėti Demerouti ir kiti (2001), inspiruoti poreikių-kontrolės modelio (Karasek, 1998), išvystė darbo poreikių-išteklių modelį (JD-R), vertinantį darbuotojo asmeninę gerovę pagal darbo aplinkos charakteristikas. JD-R modelis darbo aplinkos charakteristikas skirsto į dvi grupes – darbo poreikius ir darbo išteklius, kurie inkorporuoja skirtingus poreikius ir išteklius priklausomai nuo tyrimo lauko (Demerouti ir kiti, 2001). Šios dvi grupės aktyvioje darbo aplinkoje iššaukia du psichologinius procesus – darbo poreikiai gali išekvoti darbuotojo resursus ir sukelti išsekimą, o darbo ištekliai gali skatinti darbuotojo įsitraukimą ir našumą (Schaufeli ir Bakker, 2004) (Paveikslas nr. 4). JD-R modelis nurodo, kad darbo ištekliai taip pat gali atlikti *buferio* vaidmenį tarp darbo poreikių ir išsekimo, pavyzdžiui, dirbant daug reikalaujančiose darbo sąlygose darbuotojai, turintys daugiau darbo resursų, turi galimybę lengviau susitvarkyti su darbo poreikiais ir patiria mažesnę išsekimo riziką. Pastarasis modelis demonstruoja, kad keli skirtingi ištekliai gali būti *buferiu* keliems skirtingiems poreikiams, o ryšiai tarp jų priklauso nuo nagrinėjamos pozicijos specifikos (Schaufeli ir Bakker, 2004).

Paveikslas nr. 4: JD-R modelis (Bakker ir Demerouti, 2007)



Kiek vėliau Xanthopoulou ir kiti (2007) patobulino JD-R modelį – jų atliktas tyrimas siekė išplėsti modelį ir įvertinti asmeninių resursų įtaką ryšiams. Į modelį buvo įtraukti trys tipiniai asmeniniai ištekliai, kurie Hobfoll (2002) buvo pripažinti kaip pagrindiniai individualaus asmens prisitaikymo komponentai: saviveiksmingumas, organizacinė savigarba ir optimizmas. Šie ištekliai yra siejami su atsparumu stresui, turi teigiamą poveikį fizinei ir emocinei gerovei ir gali nulemti individo aplinkos suvokimą, jos formulavimą ir reakciją į ją (Hobfoll, 2002). Asmeniniai resursai medijuoja ryšį tarp darbo išteklių ir įsitraukimo bei rodo, kad darbo ištekliai skatina asmeninių išteklių vystymąsi (Paveikslas nr. 5). Šiame darbe bus naudojamas išplėstas JD-R modelis, inkorporuojantis darbo poreikius, darbo išteklius ir asmeninius išteklius, būtinus konceptualiam tyrimo modeliui.

Paveikslas nr. 5: išplėstas JD-R modelis (Bakker ir Demerouti, 2007)



Tačiau taip pat svarbu suprasti ir pasirinkto modelio trūkumus: JD-R modelis nėra konkretus modelis su nurodytais poreikių ir išteklių rinkiniais – naudojant atvirą modelį pastebima, kad darbo poreikiai, ištekliai ir asmeniniai ištekliai skirtinguose tyrimuose yra detalizuojami skirtingomis sąvokomis. Ir nors tai leidžia šį lankstų modelį šiame tyrime pritaikyti nagrinėjant pasirinktus

socialinės paramos ir psichologinio kapitalo konstruktus, jis nepateikia konkretaus generalizuoto psichologinio paaiškinimo apie tiriamus santykius.

1.2.1. Darbo poreikiai

Darbo poreikiai referuoja į fizinius, psichologinius, socialinius ar organizacinius darbo aspektus, kurie reikalauja asmens nuolatinių kognityvių ar emocinių pastangų ar įgūdžių ir yra siejami su patiriamomis fiziologinėmis ir psichologinėmis „išlaidomis“ (Schaufeli ir Bakker, 2004).

Pastarųjų aspektų pavyzdžiais būtų galima įvardinti:

- Nesaugi darbo vieta.
- Darbo krūvis.
- Spaudimas darbe.
- Emocinis nuovargis.
- Organizaciniai pasikeitimai.

Nors darbo poreikiai nebūtinai turi neigiamą įtaką, dažnai jie tampa stresoriais darbe, kuriame prireikia itin didelių pastangų šiuos darbo poreikius įgyvendinti, pavyzdžiui, darbo krūvis ir emocinė įtampa darbo aplinkoje nuspėja įvairių grupių darbuotojų išsekimą (Xanthopoulou ir kiti, 2007).

Emocinis nuovargis kaip darbo poreikis

Psichinė individo sveikata apima platų spektrą emocijų, minčių ir elgsenų, o gera psichinė sveikata indikuoja psichologinį individo atsparumą – juo pasižymintys darbuotojai lengviau toleruoja stresą, geriau prisitaiko prie organizacinių pokyčių, džiaugiasi su kolegomis kuriamais santykiais ir savo pasiekimais darbe, taip skirtingose srityse pilnavertiškai patenkindami savo socialinius poreikius. Tačiau, net ir itin gera psichine sveikata pasižymintys asmenys darbo vietoje gali patirti emocinį nuovargį, kurį nulemia fizinių ir/arba psichinių išteklių išsekvojimas. Emocinį nuovargį darbuotojui sukelti gali daugelis darbo aplinkoje pastebimų stresorių, iššauktų kitų darbo poreikių – nesėkmingai vystomi santykiai su kolegomis ir/ar vadovu, per maža arba per didelė kontrolė, didelis darbo krūvis, emociškai varginančios skiriamos užduotys, gąsdinantys organizaciniai pokyčiai. Šie stresoriai, ypač jeigu yra nuolat veikiantys arba pasikartojantys, sukelia ilgalaikę įtampą, kuri virsta nuovargiu. Pozityvioji Organizacijos Psichologija pabrėžia, kad darbuotojo fizinės sveikatos ir psichologinių gebėjimų, kuriuos galima vystyti ir valdyti, vaidmuo

yra svarbus ir jie turėtų būti įtraukti į organizacijos politiką, siekiant užtikrinti tiek efektyvų organizacijos funkcionalumą, tiek ir gerą darbuotojų psichinę sveikatą (Stajkovic, 2006).

Suvokiant psichinės sveikatos svarbą ir emocinio nuovargio įtaką organizacijai imta nagrinėti, kokios yra neakivaizdžios darbuotojo emocinio nuovargio priežastys. Rehman ir kitų (2017) tyrimo išvados teigia, jog egzistuoja neigiamas ryšys tarp psichologinio kapitalo ir emocinio nuovargio – stipriai išvystytas darbuotojo psichologinis kapitalas atlieka kritinę rolę minimizuojant emocinio nuovargio darbe tikimybę, taip netiesiogiai sumažinant prastų darbuotojo rezultatų šansą. Pastebėta, kad tyrimo dalyviams juntant emocinio nuovargio ar išsekimo požymius darbe, jie pasinaudoja teigiamais psichologiniais ištekliais iš savo psichologinio kapitalo, taip atremdami darbo sukeltą neigiamą poveikį ir išvengdami ūmaus emocinio nuovargio. Tačiau išvystyto psichologinio kapitalo trūkumas yra ne vienintelė priežastis – dar 2013 metais Glaser ir Hecht testavo ryšius tarp darbo-šeimos konflikto, saviveiksmingumo (psichologinio kapitalo sudedamosios dalies) ir emocinio nuovargio. Tyrimas parodė, kad tiek darbo-šeimos konfliktas, tiek šeimos-darbo konfliktas yra teigiamu ryšiu susijęs su emociniu nuovargiu, saviveiksmingumas su emociniu nuovargiu susijęs neigiamu ryšiu, o aukštu saviveiksmingumu pasižymintys individai gali būti stipriau paveikiami šeimos-darbo konflikto, nes sukelia sau frustraciją bandydami kontroliuoti faktorių, kuris nėra vien jų valioje. Emocinio nuovargio priežastimi taip pat gali tapti ir socialinės paramos trūkumas: Chastali-Sitara ir kitų (2020) atliktas tyrimas tarp Graikijos slaugytojų patvirtino, kad mažesnę suvokiamos socialinės paramos iš artimųjų lygį identifikuojantys darbuotojai dažniau patiria perdegimą, kurį, kaip vienas iš sukėlėjų, veikia emocinis nuovargis. Tuo tarpu Girardi ir kitų (2022) pandemijos metu atliktas tyrimas paantrino ir patikslino, kad ir suvokiama socialinė parama darbe daro įtaką emociniam nuovargiui – kuo suvokiama socialinė parama iš kolegų ir vadovų didesnė, tuo mažesnę emocinį nuovargį darbuotojas jaučia. Girardi tyrimą pratęsę Srivastava ir Agarwal (2021) savo modeliu patvirtino, kad emocinis nuovargis gali taip pat sėkmingai veikti kaip mediatorius tarp suvokiamos socialinės paramos darbe ir darbuotojo ketinimo palikti organizaciją.

Nauja tendencija pastebima persikėlus dirbti nuotoliniu būdu pandemijos metu – emocinis nuovargis pradėtas sieti su darbui naudojamomis technologijomis (ITR). Neshor Shoshan ir Wehrt (2021) pandemijos metu atliktas kiekybinis tyrimas indikuoja, kad *vaizdo formatu* vykdomi virtualūs susitikimai darbe nuspėja didėjančių darbuotojų emocinį nuovargį, tačiau susitikimų trukmė, tema ar dalyviai įtakos šiam ryšiui neturi. Šias išvadas patvirtina ir dar vienas, Shockley ir kitų

(2021) pandemijos metu atliktas tyrimas – jis antrina pirmojo tyrimo rezultatams ir įrodo, kad *vaizdo formatu* vykdomi virtualūs darbiniai susitikimai iššaukia darbuotojų emocinį nuovargį, o tai sumažina darbuotojo išitraukimą į susitikimus. Būnant stebimam, darbuotojui didėja poreikis suvaldyti savo įspūdžius ir reakcijas, taip apribojant emocijas ir ilgainiui atsisakant pozityvių virtualaus darbo praktikų.

Apibendrinant svarbu paminėti, kad emocinio nuovargio darbe konceptas svarbus tiek iki-pandeminiu, tiek pandeminiu laikotarpiu, o emocinį nuovargį sukeliančių opijų tiriamų priežasčių sąrašas didėja. Esant suvokiamos socialinės paramos darbe ir emocinio nuovargio ryšį nagrinėjančių naujų tyrimų trūkumui, bei pagrįstų tyrimu apie emocinio nuovargio, kaip mediatoriaus, vaidmenį veikiant ryšį su ketinimu palikti organizaciją, sudaromos šios tyrimo prielaidos:

H₂: Dirbant nuotoliniu būdu, suvokiamos socialinės paramos darbe lygis daro neigiamą įtaką asmens emocinio nuovargio lygiui.

H₃: Dirbant nuotoliniu būdu, asmens emocinio nuovargio lygis daro teigiamą įtaką ketinimo palikti organizaciją rodikliui.

H₄: Dirbant nuotoliniu būdu, asmens emocinio nuovargio lygis veikia kaip mediatorius tarp suvokiamos socialinės paramos darbe lygio ir ketinimo palikti organizaciją rodiklio.

1.2.2. Darbo ištekliai

Darbo ištekliai referuoja į fizinius, psichologinius, socialinius ar organizacinius darbo aspektus, kurie padeda pasiekti darbinių tikslų, mažina darbo poreikius (siejamus su patiriamomis fiziologinėmis ir psichologinėmis „išlaidomis“), bei stimuliuoja darbuotojo asmeninį augimą, vystymąsi ir mokymąsi (Schaufeli ir Bakker, 2004). Darbo ištekliai gali būti organizaciniame, socialinių ryšių, pozicijos ir atsakomybių lygiuose, pastarųjų pavyzdžiais būtų galima įvardinti:

- Autonomija darbe;
- Suvokiama socialinė parama darbe;
- Profesinis tobulėjimas;
- Užduočių įvairovė;
- Grįžtamasis ryšys iš vadovo.

Darbo ištekliai turi motyvacinį potencialą ir gali lemti darbuotojo didelį įsitraukimą, žemą cinizmą ir aukštą našumą. Šie ištekliai gali užimti tiek vidinę, tiek išorinę motyvacinę rolę, priklausomai nuo to, kokiems darbuotojo ir organizacijos tikslams daro įtaką (Xanthopoulou ir kiti, 2007).

Suvokiama socialinė parama kaip darbo ištekliai

Nagrinėjant suvokiamos socialinės paramos konceptą sutariama, kad ji gali būti suprantama kaip kelių skirtingų dimensijų konstruktas – emocinė, instrumentinė, įvertinimo ir informacinė parama yra pagrindinės socialinės paramos rūšys (Deutsch ir House, 1983). Šiame darbe, nagrinėjant suvokiamą socialinę paramą kaip darbo išteklį, atskiros paramos rūšys nebus aptariamoms – šio ištekliaus svarba grindžiama bendriniu suvokiamos socialinės paramos konstruktą. Suvokiama socialinė parama toliau pristatoma kaip potenciali nauda, kuria gali keistis siuntėjas ir gavėjas – abi šalys pasitiki, kad jų indėlis kada nors ateityje bus gražintas, taip kurdami naudingus ir ilgalaikius ryšius (Deutsch ir House, 1983).

Rousseau ir Aube (2010) tyrime nagrinėjo suvokiamos socialinės paramos efektą darbuotojui ir išsiaiškino, kad tiek tiesioginio vadovo, tiek kolegų potenciali socialinė parama darbe yra stipriai ir teigiamai susijusi su darbuotojo emociniu įsipareigojimu organizacijai, tačiau šį ryšį gali moderuoti kiti darbo ištekliai – tiesioginio vadovo ir kolegų potenciali socialinė parama darbuotojui stipriau veikia emocinį įsipareigojimą organizacijai, jeigu individo darbo ištekliai yra pakankami. Suvokiamos socialinės paramos kiekis gali priklausyti nuo darbuotojo psichologinio kapitalo – kuo stipresnėmis optimizmo, vilties ir saviveiksmingumo savybėmis pasižymi darbuotojas, tuo didesnė tikimybė sudėtingose situacija jam sulaukti socialinės paramos iš kolegų ir vadovo, o suvokiama socialinė parama tiesiogiai daro įtaką darbuotojo gerovei (Luthans, 2004). Van der Heijden ir kitų (2010) tyrimas atskleidė, kad suvokiama socialinė parama slaugytojų profesijoje turi neigiamą įtaką ketinimui palikti dabartinį darbą, o socialinės paramos darbe lygis neigiamai koreliuoja su slaugytojo amžiumi – kuo vyresnis darbuotojas, tuo mažesnė jo suvokiama socialinė parama darbe. Šį ryšį taip pat patvirtina Nissly ir kitų (2005) tyrimas, nustatęs neigiamą ryšį tarp suvokiamos socialinės paramos darbe ir ketinimo palikti organizaciją, bei identifikavęs, kad darbo-šeimos konfliktas šį ryšį medijuoja. Saudo Arabijoje atliktas tyrimas (Bajaba ir kiti, 2021) taip ne tik identifikuoja neigiamą ryšį tarp suvokiamos socialinės paramos darbe, suvokiamos

socialinės paramos namuose ir ketinimo palikti organizaciją, tačiau patvirtina ir darbo-šeimoms konfliktą kaip mediatorių.

Darbo-šeimoms konflikto konstrukta ypač svarbu aptarti dėl pandeminiu laikotarpiu patirto priverstinio darbo nuotoliniu būdu. Minimaliu periodu darbuotojo indėlis į komandos sėkmę, o tuo pačiu ir komandos pasiekiami rezultatai, gali sumažėti dėl darbuotojo patiriamo darbo-šeimoms konflikto dirbant nuotoliniu būdu. Jau anksčiau atlikti darbo-šeimoms derinimo strategiją nagrinėjantys tyrimai parodė, kad suvokiama socialinė parama darbo vietoje daro teigiamą įtaką darbuotojo rezultatams ir tobulėjimui darbe (ten Brummelhuis ir van der Lippe, 2010). Bakker, Oosterwaal ir ten Brummelhuis (2012) atliktas tyrimas nagrinėja suvokiamos socialinės paramos efektą organizacijoje: kolegų nepasitenkinimas didėja, kai vienas ar daugiau komandos narių turi šeiminių atsakomybių darbo metu, dėl nepasitenkinimo mažėja komandos narių tarpusavio pagalba ir socialinės interakcijos, kas nulemia prastą vidinį komandos klimata, žemesnį rezultatyvumą ir emocinę įtampą. Išskirdami tris organizacijoje aptinkamus socialinės paramos lygius (kolegų paramą, tiesioginio vadovo paramą ir organizacinės kultūros paramą) kaip moderatorius, autoriai atliktame tyrime įrodo, kad visų šių lygių socialinė parama yra stiprus moderatorius – ryšys tarp darbuotojo šeiminių įsipareigojimų ir komandos rezultatų yra stiprus ir teigiamas komandose, kurios pasižymi aukštu kolegų, tiesioginio vadovo ir organizacinės kultūros suvokiamos socialinės paramos indeksu. Tyrimo kontekste komandos nariai, potencialiai palaikantys vienas kitą ištikus darbo-šeimoms konfliktui ir vadovų supratingumas dvigubo pavaldinio įsipareigojimo atveju sukuria bendradarbiavimo atmosferą, kurioje klesti komandinis darbas ir rezultatyvumas, turintys neigiamą įtaką darbuotojo intencijai palikti organizaciją.

Apibendrinant, svarbu suprasti kad suvokiama socialinė parama darbe turi stiprų poveikį darbuotojo emociniam įsipareigojimui organizacijai, nulemiančiam darbuotojo ketinimą palikti organizaciją ir savanorišką darbuotojų kaitą, o jos padidėjusi svarba yra pastebima pandeminiu laikotarpiu, kai darbo-šeimoms konfliktas tampa papildomu stresoriumi darbe, kurį suvokiama socialinė parama sušvelnina. Dėl šios priežasties toliau bus tiriama ši tyrimo prielaida:

H₁: Dirbant nuotoliniu būdu, suvokiamos socialinės paramos darbe lygis daro neigiamą įtaką asmens ketinimo palikti organizaciją rodikliui

1.2.3. Asmeniniai ištekliai

Asmeniniai ištekliai yra asmeninės darbuotojo charakteristikos, susijusios su darbuotojo atsparumu ir savo aplinkos veikimu bei kontroliavimu (Hobfoll ir kiti, 2003). Šie asmeniniai ištekliai lemia individo gebėjimą daryti įtaką darbo poreikiams, darbo ištekliais ir darbo rezultatams, ir yra skirstomi į tris aspektus:

- Saviveiksmingumas – aspektas, kuris daro įtaką tam, kaip darbuotojas jaučiasi, mąsto, motyvuoja save ir, vėliau, elgiasi. Individo įsitikinimai apie saviveiksmingumą gali atsiskleisti pažinimo, motyvacinuose, emociniuose ir pasirinkimo procesuose kasdien tiek asmeninėje, tiek ir darbo aplinkoje. Sėkmingai pasiekti tikslai ar nuolatinė teigiama socialinė patirtis didina saviveiksmingumą, o šis skatina asmenį veikti (Bandura, 1993).
- Organizacinė savigarba – individai, pasižymintys aukšta organizacine savigarba save mato kaip svarbų, reikšmingą ir efektyvų darbuotoją organizacijos kontekste, o tai skatina organizacinį įsipareigojimą ir pasitenkinimą darbu (Pierce ir kiti, 1989).
- Optimizmas – asmens bruožas, svarbus prognozuojant subjektyvią darbuotojo gerovę. Optimistai dažniau jaučiasi pailsėję, mano, kad jų gyvenimas yra įdomus ir jame nedaug erzulį keliančių faktorių, bei yra kur kas labiau patenkinti savo darbu. Optimizmas gali veikti ir kaip atsparumo didintojas prieš darbe esančius stresorius (Scheier ir Carver, 1992).

Asmeninių išteklių vaidmens supratimas yra ribotas – tyrimai rodo, kad asmeniniai ištekliai gali elgtis kaip darbo ištekliai, paveikti darbo poreikių suvokimą ir susilpninti jų įtaką, arba veikti kaip mediatoriai. Xanthopoulou ir kitų (2007) tyrimas patvirtina, kad aprūpinimas darbo ištekliais aktyvuoja darbuotojo saviveiksmingumą, organizacinę savigarbą ir optimizmą, bei verčia juos pasijausti galinčiais kontroliuoti savo darbo aplinką. Dėl šios priežasties darbuotojas pasitiki ir didžiuojasi savo atliekamu darbu, randa jame prasmę ir yra įsitraukęs. Asmeniniai ištekliai taip pat turi neigiamą ryšį su išsekimu (Paveikslas nr. 5) – saviveiksmingas ir optimistiškas darbuotojas patiria mažesnę emocinę nuovargį ir tampa atsparesnis nepalankioms darbo sąlygoms (Hobfoll, 2002).

Psichologinis kapitalas kaip asmeninis išteklius

Toliau darbe JD-R modelio išteklių ryšiai nagrinėjami per vieno konkretaus asmeninio išteklių prizmę – psichologinį kapitalą. Psichologinis kapitalas, kaip teigia Luthans (2002), yra

kilęs iš devintajame dešimtmetyje atsiradusio pozityviosios psichologijos požiūrio – pozityvaus organizacinio elgesio (POB). Psichologinis kapitalas, kaip konstruktas, yra plačiai paplitęs tyrimuose ir buvo pasirinktas nagrinėti dėl akivaizdžių privalumų: visų pirma, konstruktą galima išmatuoti pasitelkiant standartizuotą Psichologinio kapitalo vertinimo klausimyną (PCQ). Visų antra, psichologinis kapitalas primeną būseną ir gali būti vystomas su minimalia intervencija (Luthans, 2002). Taip pat paskutinėse tyrimų apžvalgose teigiama, kad psichologinis kapitalas daro stiprią įtaką darbuotojui – gali tiesiogiai paveikti darbo poreikių ir išteklių suvokimą, asmens gerovę ir įsitraukimą į darbą, ir sumažinti darbo poreikių ir išteklių įtaką rezultatams (Schaufeli ir Taris, 2013). Norint turėti efektyvų organizacijos narį, kuris pasižymi aukštu našumu ir gerai jaučiasi darbe, vien profesinių kompetencijų nepakanka – būtinas išlavintas psichologinis kapitalas, priskiriamas emocinei kompetencijai (Luthans, 2004).

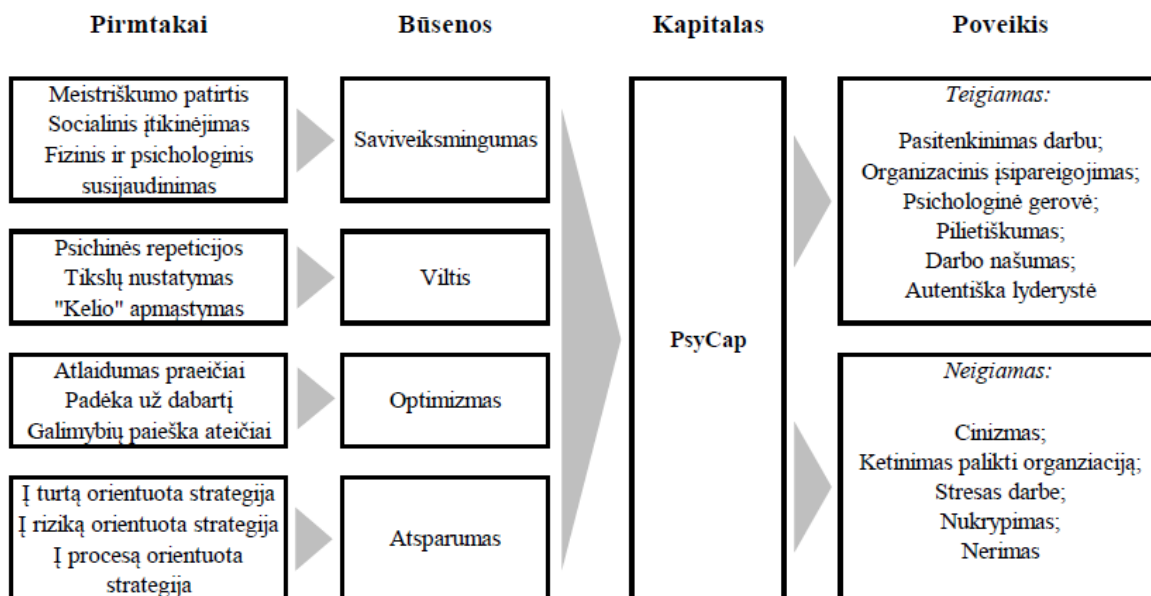
Psichologinis kapitalas, skirtingai nei kitų kapitalų konstruktai, atsako į klausimą „Kas aš esu?“ (Paveikslas nr. 6) ir matuoja 4 veiksnius, literatūroje žinomus „HERO“ akronimu:

- Viltis (*angl.* hope) – teigiama motyvacinė asmens būseną, apimanti gebėjimą išsikelti vertingą tikslą ir būti įsitikinęs, kad galima įveikti kliūtis kelyje link tikslo siekimo. Kitas svarbus vilties komponentas yra mąstymas apie alternatyvius kelius ir būdus ir sugebėjimas juos pasirinkti, kai susiduriama su kliūtimis siekiant tikslo (Snyder, 2002).
- Saviveiksmingumas (*angl.* self-efficacy) – konceptas, reiškiantis individo tikėjimą savo gebėjimais ir elgimasi taip, kad būtų pasiekti norimi rezultatai (referuoja į aukščiau aptartą asmeninį išteklių) (Bandura, 1993). Saviveiksmingumas padeda iškelti sudėtingus tikslus ir juos pasiekti, valdyti ir kontroliuoti savi-motyvaciją ir mokymosi procesą – psichologinio kapitalo struktūroje saviveiksmingumas yra įvairiais metodais nuolat tobulinamas bruožas.
- Atsparumas (*angl.* resiliency) – individo teigiamas gebėjimas įveikti neigiamas situacijas, nesėkmės ir/ar nežinomybę, atsigauti nuo jų ir pasinaudoti šia patirtimi asmeniniam tobulėjimui. Individai, pasižymintys dideliu atsparumu, priima tikrovę tokią, kokia ji yra, laikosi savo tvirtų vertybių ir tiki, kad gyvenimas turi prasmę. Taip pat jie linkę improvizuoti ir rizikuoti, be atvirai priimti kylančias negandas (Luthans, 2004).
- Optimizmas (*angl.* optimism) – asmens tendencija manyti, kad gyvenime jis pasieks ar jam nutiks geri dalykai (referuoja į aukščiau aptartą asmeninį išteklių) (Scheier ir Carver, 1992). PsyCap konstrukte naudojamas optimizmas atsižvelgia į teigiamus ir neigiamus įvykius, bei

vertina jų priežastis ir pasekmes. Luthans (2002) šį veiksnį apibūdina kaip asmens galimybę teigiamai priskirti galimybę pasiekti sėkmę dabar ir ateityje.

Tęsdamas psichologinio kapitalo tyrimus Luthans išaiškino, kad psichologinio kapitalo konstruktas yra trijų pirmtakų – ekonominio kapitalo, žmogiškojo kapitalo ir socialinio kapitalo – rezultatas (Paveikslas nr. 6). Tačiau keturios psichologinio kapitalo būsenos (HERO) taip pat turi savus pirmtakus (Paveikslas nr. 7). Pavyzdžiui, saviveiksmingumas yra priklausomas nuo darbuotojo meistriškumo patirties, viltį lemia tikslų išsikėlimas, jų skirstymas į mažus žingsnius, kelio nustatymas ir psichinės repeticijos, norint pasiekti aukštą optimizmo lygį svarbu susitvarkyti su praeities nesėkmėmis, susitaikyti su dabartimi jeigu jos negali paveikti, vertinti ateities apibrėžtumą kaip galimybę, na o atsparumo, pirmtakai yra orientuoti į teigiamo rezultato tikimybės didinimą (Luthans ir Youssef, 2004). Psichologinis kapitalas, apjungiantis keturias būsenas, daro įtaką darbuotojų nuostatoms, elgesiui ir veiklai – psichologinio kapitalo poveikį darbuotojo nuostatoms ir elgesiui moderuoja teigiamų emocijų lygis (Avey ir kiti, 2009). Psichologinis kapitalas teigiamai koreliuoja su darbuotojų pasitenkinimu darbu, organizaciniu įsipareigojimu ir psichologine gerove, tačiau taip pat gali būti susijęs su neigiamomis nuostatomis, tokiomis kaip cinizmas, ketinimas palikti organizaciją ir nerimas.

Paveikslas nr. 7: *PsyCap* pirmtakai, būsenos ir poveikis (Luthans ir Youssef, 2004)



Luthans ir Jensen (2002) psichologinį kapitalą nagrinėjantis tyrimas parodė, kad daug vilties turintys asmenys yra labiau motyvuoti ir pasitikintys savimi, geba kurti kelius į savo tikslus, turi reikiamą motyvaciją pasinaudoti sukurtais keliais tikslo siekimo procese, tokiu būdu pasižymint aukštesniais rezultatais. Kitame tyrime buvo nustatyta, kad viltis yra patikimas darbo našumo, darbuotojų išlaikymo ir asmenų pasitenkinimo darbu prognozuotojas. Viltis yra laikoma veiksmu, turinčiu vertingą indėlį į organizacinį psichologinį kapitalą ir turinčiu teigiamos įtakos darbuotojo veiklai (Peterson ir Luthans, 2003). Tyrimai, atlikti vertinant darbuotojo atsparumą organizacinėje aplinkoje, nustatė tiesioginį ryšį tarp atsparumo ir veiklos rezultatų (Coutu, 2002), tad sparčiai kintančioje verslo industrijoje atsparių asmenų našumas gali likti nepakitęs ar net padidėti. O tuo tarpu optimizmą tyrė Luthans ir Youssef (2004) nustatė tiesioginį ryšį tarp darbo našumo ir optimizmo – optimistiški individai nesėkmių nelaiko kliūtimis, yra labiau įsipareigoję savo darbui, todėl pasižymi geresniais darbo rezultatais (pasiektais tikslais). Nors aukščiau aprašyti viltis, atsparumas, optimizmas ir saviveiksmingumas yra individualios ir išskaidomos sąvokos, jos, kaip sudėtinė teorinė struktūra, taip pat rodo asmens psichologinį kapitalą – Cetin ir Basim (2012) tyrimas apibendrina, kad didelis darbuotojų vilties, optimizmo, saviveiksmingumo ir atsparumo lygis indikuoja jų aukštesnį motyvacijos lygį, didesnę pasitikėjimą savimi atliekant užduotis ir savarankiškumą, bei siekį ieškoti išeičių sunkiose situacijose. Pasak Yarcheski and Mahon (2016), psichologinis kapitalas moderuoja ryšį tarp jau nagrinėtos suvokiamos socialinės paramos ir psichinės darbuotojo sveikatos, o pasak Xu ir kitų (2022), psichologinis kapitalas moderuoja ryšį tarp suvokiamos socialinės paramos ir depresijos, depresijai darant tiesioginę teigiamą įtaką ketinimo palikti organizaciją rodikliui (Kilic ir kiti, 2016). Siekiant giliau išanalizuoti psichologinio kapitalo, kaip potencialaus moderatoriaus, įtaką ryšiams, sudaroma ši tyrimo prielaida:

H5: Dirbant nuotoliniu būdu, psichologinio kapitalo lygis veikia kaip moderatorius tarp suvokiamos socialinės paramos darbe lygio ir ketinimo palikti organizaciją rodiklio.

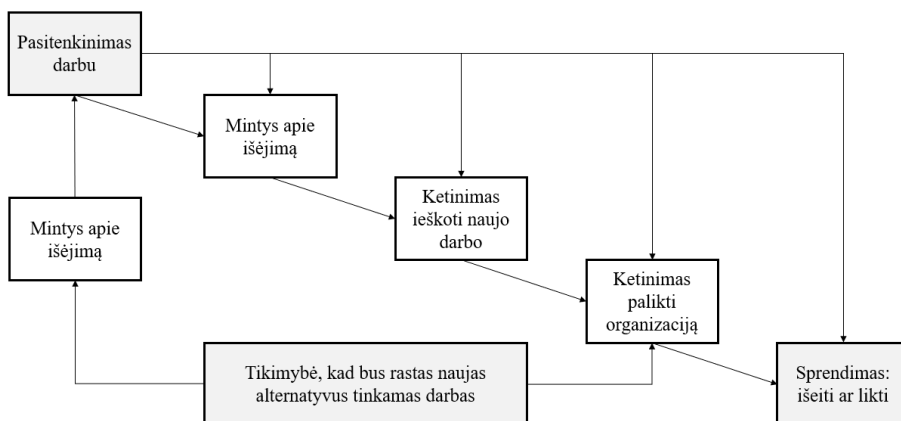
1.3. Ketinimo palikti organizaciją samprata

Ketinimas palikti organizaciją (ITL) apibrėžiamas kaip darbuotojo planas išeiti iš esamos organizacijos ir ieškoti kito darbo. Ketinimas palikti organizaciją laikomas sąmoningu ir apgalvotu individo noru artimiausiu metu pasitraukti iš dabartinės pozicijos ir organizacijos, ir yra naudojamas kaip tikimybės, kad darbuotojas artimiausiu metu paliks organizaciją, rodiklis. Šis rodiklis taip pat

reflektuoja, kaip individas vertina dabartinį darbą ir/ar organizaciją ir suvokia rinkoje esamas darbo alternatyvas (Weisbeg, 1994). Nagrinėjant ketinimo palikti organizaciją sampratą svarbu suprasti savanoriškos darbuotojų kaitos modelį (Paveikslas nr. 8). Ketinimui palikti organizaciją įtakos gali turėti skirtingi veiksniai – socialinė ir demografinė situacija (amžius, profesija, šeiminės pareigos ir pan.), su darbu susiję veiksniai (komandos klimatas ir pan.) ir makroekonominė situacija (vietinė darbo pasiūla ir pan.) (Hann, Reeves ir Sibbald, 2010), tačiau savanoriškos darbuotojų kaitos modelis nurodo pasitenkinimą darbu kaip pamatinį veiksnį, nuo kurio užsimezga tolimesni darbuotojo žingsniai – kyla mintys apie išėjimą, ketinama ir ieškoma naujo tinkamo darbo, ketinama palikti organizaciją ir, galų gale, priimama sprendimas išeiti arba pasilikti. Pirmasis modelio veiksnys, pasitenkinimas darbu, yra ketinimo palikti organizaciją prognozuotojas, o, tuo tarpu, ketinimas palikti organizaciją prognozuoja darbuotojų kaitą (Weisbeg, 1994). Lam, Baum ir Pina (2001) Kinijoje atliktas tyrimas patvirtina šį modelį ir demonstruoja neigiamą ryšį tarp pasitenkinimo darbu ir ketinimo palikti organizaciją – kuo labiau darbuotojas yra patenkintas savo darbu, tuo mažesnė tikimybė, kad darbuotojas ims planuoti palikti organizaciją. Žinodami, kad pasitenkinimas darbu prognozuoja ketinimą palikti organizaciją, Syed ir kiti (2020) tyrimu įrodė, kad pasitenkinimo darbu rodikliui teigiamą įtaką daro suvokiama socialinė parama darbe, taip netiesiogiai mažindama darbuotojo ketinimo palikti organizaciją tikimybę.

Ir nors daugelis tyrėjų sutinka, kad egzistuoja tiesioginis ryšys tarp pasitenkinimo darbu ir ketinimo palikti organizaciją, dalis literatūros nurodo, kad ryšys nėra paprastas ir tiesioginis – McCarthy, Tyrrell ir Lehane (2007) teigimu, ketinimas palikti organizaciją yra tiesioginio faktinio elgesio rodiklis ir veiksnys, tačiau šio ketinimo priežastys dažnai nėra iš tiesų nustatomos.

Paveikslas nr. 8: savanoriškos darbuotojų kaitos modelis (Greenberg and Baron, 1997)



Dėl skirtingų išvadų ir tyrimų modelių vien ryšiu tarp pasitenkinimo darbu ir ketinimo palikti organizaciją mokslininkai neapsiriboja – nagrinėjamas daug didesnis spektras priežasties ir pasekmės ryšių tarp ketinimo palikti organizaciją ir kitų veiksnių. Jau minėtame Rousseau ir Aube (2010) tyrime matoma, kad socialinė parama veikia darbuotojo emocinį įsipareigojimą organizacijai, o šis turi tiesioginės įtakos darbuotojo ketinimui palikti organizaciją. Tuo tarpu Alzayed ir Murshid (2017) tyrimas patvirtina šią išvadą ir teigia, kad darbuotojui suteikiama socialinė parama ir darbuotojo ketinimas palikti organizaciją, darbuotojo įsipareigojimas bei ketinimas palikti organizaciją turi stiprų neigiamą ryšį. Alshebami (2001) į ketinimo palikti organizaciją tyrimą įtraukė ir anksčiau aprašytą psichologinio kapitalo konstrukta ir priėjo išvados, kad psichologinis kapitalas turi tiesioginį teigiamą efektą pasitenkinimui darbu, o ketinimą palikti organizaciją veikia netiesiogiai per pasitenkinimą darbu.

Ketinimas palikti organizaciją itin dažnai tiriamas aukštą darbuotojų kaitą ir sunkias emocines sąlygas turinčiose profesijose – mokytojo, ligoninės darbuotojo, klientų aptarnavimo specialisto. Pasak Baba ir kitų (2009), asmenys, patiriantys didelį emocinį nuovargį, labiau pastebi savo individualių rezultatų suprastėjimą, todėl reaguodami į darbo poreikius sumažina darbo ir asmeninius išteklius, taip išprovokuodami didesnę emocinį išsekimą ir inicijuodami ketinimą palikti organizaciją. Shirom (1989) atliko tyrimą Izraelio aukštojoje mokykloje ir tyrė ryšius tarp emocinio nuovargio, somatinių nusiskundimų, nepasitenkinimo darbu ir ketinimo palikti organizaciją. Tyrimas nustatė, kad praėjus mėnesiui nuo mokslo metų pradžios, emocinis nuovargis paskatino didesnę nepasitenkinimą darbu, somatinius nusiskundimus ir ketinimą palikti darbo vietą likus mėnesiui iki mokslo metų pabaigos. Jackson ir kiti (2006) nustatė, kad apklausos būdu surenkami mokytojų emocinio nuovargio įvertinimo balai, indikuojantys emocinį išsekimą, nuspėjo darbuotojų mintis apie darbo keitimą ir faktinį išėjimą iš darbo. Nors rezultatai rodo, kad emocinis nuovargis sukelia ketinimą palikti organizaciją ir, atitinkamai, faktinį pasitraukimą, daugelis mokytojų, kurių emocinio nuovargio balas indikuoja emocinį išsekimą, dažnai lieka švietimo srityje ir dirba toliau – ketinimas nevirsta veiksmu, nes organizacijos palikimo procesas yra sudėtingas ir apima daug tarpinių sąsajų (maža tikimybė susirasti kitą darbą už tą patį atlyginimą ar pan.). Slaugos darbuotojus tyrė Havaei ir kiti (2015) išsiaiškino, kad aukštas emocinio nuovargio lygis tarp slaugytojų, sukeliama didelio fizinio darbo krūvio ir darbo-šeimos konflikto, didina darbuotojų ketinimą palikti organizaciją.

Tačiau ketinimo palikti organizaciją rodiklis pastaraisiais metais aktualus ne vien anksčiau paminėtoms profesijoms – Covid-19 pandemijos metu prasidėjus „masinio išėjimo iš darbo“ (*angl. the great resignation*) bangai pradėta pastarosios darbo rinkos situacijų analizė. Buvo pastebėta, kad atsparumas, vienas iš psichologinio kapitalo veiksnių, priklausančių asmeniniams ištekliams, turi įtakos darbuotojo ketinimui palikti organizaciją. Atsparumas atsispindi stabiliose darbuotojo emocinio nuovargio ir didelio emocinio įsipareigojimo lygiuose esant nuolatiniais sudėtingiems darbo poreikiams, o tai yra teigiamai susiję su darbuotojo ketinimu pasilikti organizacijoje (*angl. intention to stay*) (Flynn ir kiti, 2021). Tai indukuoja ir anksčiau atliktas Avey ir kitų (2009) tyrimas – psichologinio kapitalo, atsparumą apimančio konstrukto, veiksniai nuspėja darbuotojo ketinimą palikti organizaciją, tai yra, asmenų, kurių neigiamas emocinis nuovargis ir emocinis įsipareigojimas yra stabilūs ar stabiliai kintantys, ketinimai palikti organizaciją bus mažesni.

Taigi, ketinimas palikti organizaciją mokslinėje literatūroje tiriamas skirtingose dimensijose – bandoma suvokti ryšius tarp darbuotojo ketinimų ir pasitenkinimu darbu, emocinio nuovargio, psichologinės sutarties ir darbo poreikių, išteklių ir asmeninių išteklių. Tyrimo laukas plečiamas dėl per pandemiją pakitusios darbo rinkos situacijos, tiriant naujus ryšius tarp ketinimo palikti organizaciją ir pandemijos metu aktualių konstrukčių. Svarbu paminėti, kad nuotolinio darbo ir pandemijos kontekste atliktų tyrimų kiekis dar nėra didelis, todėl temos aktualumas ir poreikis nagrinėti išlieka. Dėl šios priežasties yra sudaromi šios, psichologinio kapitalo dimensijas, suvokiamą socialinę paramą ir ketinimą palikti organizaciją siejančios, prielaidos:

H_{5.1}: Neigiamas ryšys tarp suvokiamos socialinės paramos darbe ir ketinimo palikti organizaciją yra stipresnis, kai saviveiksmingumo lygis yra aukštas.

H_{5.2}: Neigiamas ryšys tarp suvokiamos socialinės paramos darbe ir ketinimo palikti organizaciją yra stipresnis, kai vilties lygis yra aukštas.

H_{5.3}: Neigiamas ryšys tarp suvokiamos socialinės paramos darbe ir ketinimo palikti organizaciją yra stipresnis, kai atsparumo lygis yra aukštas.

H_{5.4}: Neigiamas ryšys tarp suvokiamos socialinės paramos darbe ir ketinimo palikti organizaciją yra stipresnis, kai optimizmo lygis yra aukštas.

1.4. Tyrimo tikslas, uždaviniai ir hipotezės

Tyrimo tikslas – apklausiant respondentus iširti emocinio nuovargio ir psichologinio kapitalo įtaką ryšiui tarp suvokiamos socialinės paramos ir ketinimo palikti organizaciją.

Tyrimo uždaviniai:

1. Išnagrinėti psichologinio kapitalo, suvokiamos socialinės paramos, emocinio nuovargio ir ketinimo palikti organizaciją raišką imtyje ir jų tarpusavio sąsajas.
2. Išnagrinėti psichologinio kapitalo, suvokiamos socialinės paramos, emocinio nuovargio ir ketinimo palikti organizaciją raišką atsižvelgiant į demografines charakteristikas.
3. Išnagrinėti psichologinio kapitalo, suvokiamos socialinės paramos, emocinio nuovargio ir ketinimo palikti organizaciją raišką atsižvelgiant į nuotolinio darbo trukmę.
4. Nustatyti, ar emocinis nuovargis veikia kaip mediatorius ryšiui tarp suvokiamos socialinės paramos ir ketinimo palikti organizaciją.
5. Nustatyti, ar psichologinis kapitalas veikia kaip moderatorius ryšiui tarp suvokiamos socialinės paramos ir ketinimo palikti organizaciją.

Tyrimo hipotezės ir modelis:

H₁: Dirbant nuotoliniu būdu, suvokiamos socialinės paramos darbe lygis daro neigiamą įtaką asmens ketinimo palikti organizaciją rodikliui.

H₂: Dirbant nuotoliniu būdu, suvokiamos socialinės paramos darbe lygis daro neigiamą įtaką asmens emocinio nuovargio lygiui.

H₃: Dirbant nuotoliniu būdu, asmens emocinio nuovargio lygis daro teigiamą įtaką ketinimo palikti organizaciją rodikliui.

H₄: Dirbant nuotoliniu būdu, asmens emocinio nuovargio lygis veikia kaip mediatorius tarp suvokiamos socialinės paramos darbe lygio ir ketinimo palikti organizaciją rodiklio.

H₅: Dirbant nuotoliniu būdu, psichologinio kapitalo lygis veikia kaip moderatorius tarp suvokiamos socialinės paramos darbe lygio ir ketinimo palikti organizaciją rodiklio:

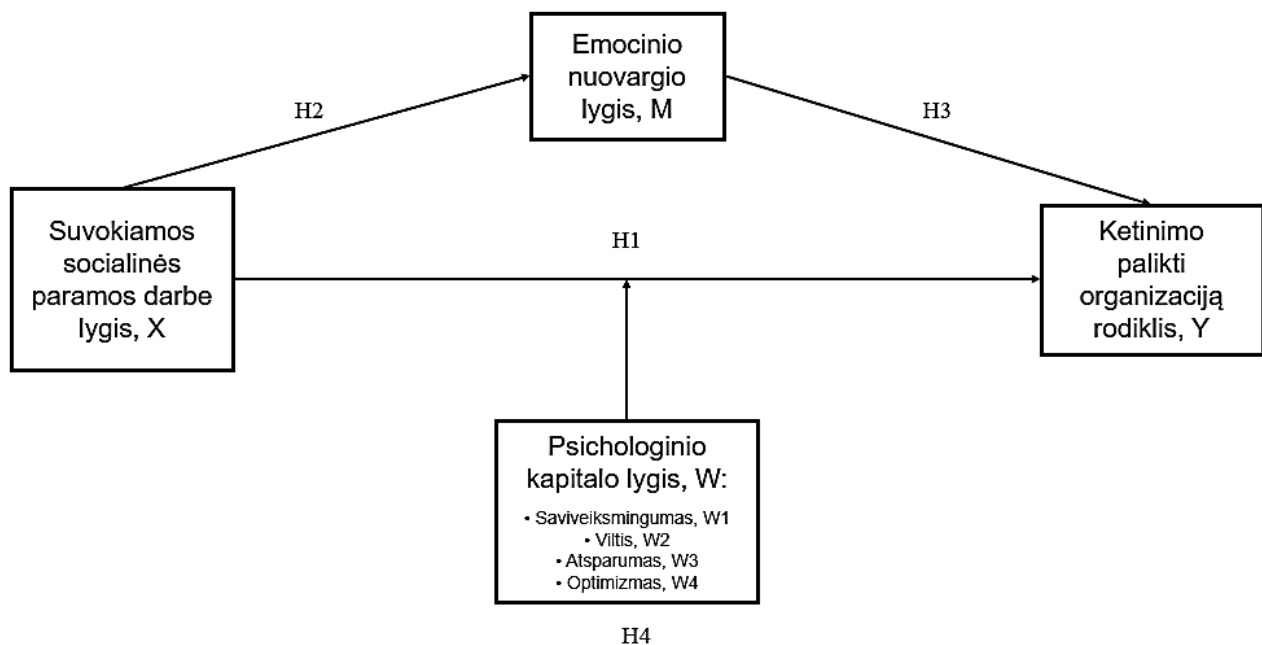
H_{5.1}: Neigiamas ryšys tarp suvokiamos socialinės paramos darbe ir ketinimo palikti organizaciją yra stipresnis, kai saviveiksmingumo lygis yra aukštas.

H_{5.2}: Neigiamas ryšys tarp suvokiamos socialinės paramos darbe ir ketinimo palikti organizaciją yra stipresnis, kai vilties lygis yra aukštas.

H_{5.3}: Neigiamas ryšys tarp suvokiamos socialinės paramos darbe ir ketinimo palikti organizaciją yra stipresnis, kai atsparumo lygis yra aukštas.

H_{5.4}: Neigiamas ryšys tarp suvokiamos socialinės paramos darbe ir ketinimo palikti organizaciją yra stipresnis, kai optimizmo lygis yra aukštas.

Paveikslas nr. 9: *konceptualus tyrimo modelis*



2. TYRIMO METODIKA

2.1. Tyrimo instrumentai

Tyrimo uždaviniams pasiekti buvo sudarytas tyrimo klausimynas, kurio tikslas – struktūruotos apklausos būdu gauti reikalingų dimensijų įvertinimus. Tyrimo klausimynas susideda iš socialinių-demografinių klausimų, nuotolinio darbo dažnumo įvertinimo klausimo ir keturių moksliniuose straipsniuose paplitusių skalių – psichologinio kapitalo lygio, emocinio nuovargio lygio, suvokiamos socialinės paramos darbe lygio ir ketinimo palikti organizaciją rodiklio – vertinimo klausimų. Iš viso klausimynas susideda iš 42 klausimų, į kuriuos atsakyti respondentams užtrunka iki 15 minučių.

Visoms skalėms esant publikuotoms anglų kalba, klausimynas į lietuvių kalbą buvo išverstas dvigubo vertimo principu.

Siekiant išlaikyti maksimalią įmanomą klausimyno sekos logiką, klausimų kategorijos išdėstomos taip: kontrolinis klausimas apie nuotolinio darbo dažnumą, psichologinio kapitalo vertinimas, emocinio nuovargio vertinimas, suvokiamos socialinės paramos darbe vertinimas, ketinimo palikti organizaciją vertinimas ir demografiniai klausimai (Priedas nr. 1).

Psichologinis kapitalas

Psichologinio asmens kapitalo lygiui įvertinti Luthans (2007) išvystė „Psichologinio kapitalo klausimyną“ (Psychological Capital Questionnaire, PCC), kurį sudaro 24 klausimai (PCQ-24), suskirstyti į 4 poskales. Klausimynas vertina keturias asmens psichologinio kapitalo dimensijas – saviveiksmingumą, viltį, atsparumą ir optimizmą. Šiame tyrime naudojama pilna klausimyno versija (PCQ-24) (Paveikslas nr. 10), kuri siekia įvertinti kiekvienos psichologinio kapitalo dimensijos lygį, asmeniui vertinant teiginius penkiabalėje Likerto skalėje (1 = visiškai nesutinku, 2 = nesutinku, 3 = nei sutinku, nei nesutinku, 4 = sutinku, 5 = visiškai sutinku). Atsakymai į poskalių teiginius yra sumuojami ir skaičiuojamas vidurkis, tad bendras psichologinio kapitalo rodiklis apskaičiuojamas iš 24 teiginių balų vidurkio:

- *Saviveiksmingumo* poskalę sudaro 6 teiginiai, vertinantys asmens tikėjimą savo gebėjimais ir jų panaudojimą siekiant rezultatų. Teiginių pavyzdžiai: „Jaučiuosi pasitikintis savimi, kai ieškau ilgalaikės problemos sprendimo“ ar „Gebu nusistatyti tikslus savo darbo pozicijoje“.

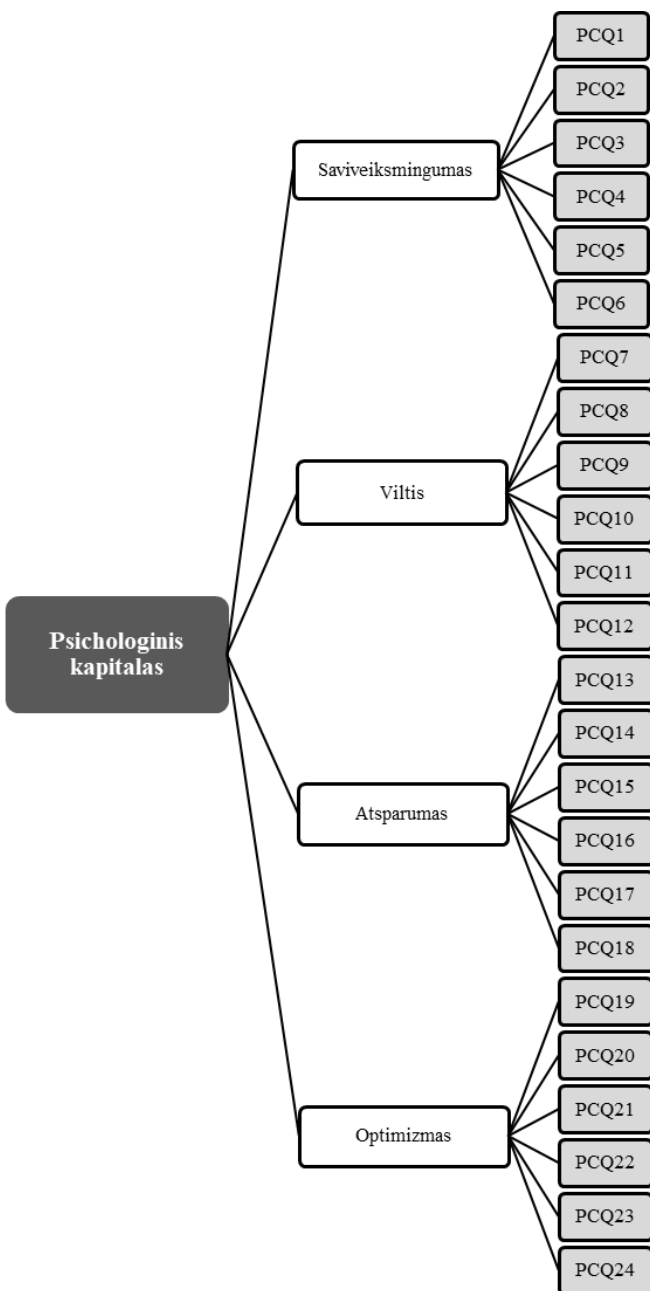
- *Vilties* poskalę sudaro 6 teiginiai, vertinantys asmens teigiamą motyvacinę būseną ir įsitikinimą, kad galima įveikti kliūtis kelyje tikslo link. Teiginių pavyzdžiai: „Manau, kad bet kokiai problemai spręsti yra daug būdų“ ar „Galiu sugalvoti daug būdų, kaip pasiekti savo darbinius tikslus“.
- *Atsparumo* poskalę sudaro 6 teiginiai, vertinantys asmens gebėjimą įveikti nesėkmes ir atsigauti nuo jų. Teiginių pavyzdžiai: „Manau, kad susitvarkau su savo darbu ir jo sunkumais“ ar „Paprastai įtemptus dalykus darbe priimu ramiai“.
- *Optimizmo* poskalę sudaro 6 teiginiai, vertinantys asmens tendenciją manyti, kad jam nutiks geri dalykai. Teiginių pavyzdžiai: „Jeigu man darbe gali nutikti kas nors blogo, tai ir nutiks“ ar „Visada matau pozityviają savo darbo pusę“.

Klausimyno autorius Luthans (2007) nurodo gerą psichologinio kapitalo skalę sudarančių poskalių vidinį suderinamumą (poskalių Cronbach α yra ne mažesnė nei 0,720), kaip ir visos skalės (Cronbach α yra 0,890). Dawkins ir kitų (2013) atliktas tyrimas analizavo 29 psichometrinius tyrimus, kurie naudojo skirtingas PCQ klausimyno versijas, ir nustatė PCQ-24 skalės reikšmingą patikimumą (Cronbach α didesnis nei 0,700) skirtinguose kultūriniuose ir organizaciniuose kontekstuose. Lietuvoje atlikto tyrimo (Diržytė ir kiti, 2021) rezultatai taip pat patvirtina psichologinio kapitalo skalės ir poskalių vidinį suderinamumą (Cronbach α yra 0,957), todėl daroma išvada, kad ši skalė yra tinkama naudoti atliekant paklausą Lietuvoje.

Šio tyrimo metu surinkti ir analizuoti duomenys rodo aukštą Psichologinio kapitalo skalės teiginių vidinį suderinamumą (Cronbach α yra 0,929) bei poskalių vidinį suderinamumą: *saviveiksmingumo* Cronbach α yra 0,864, *vilties* Cronbach α yra 0,854, *atsparumo* Cronbach α yra 0,754, *optimizmo* Cronbach α yra 0,780 (Lentelė nr. 3).

Poskalėms įvertinti buvo atlikta faktorinė analizė, kuri patvirtino poskalių vidinę struktūrą: *saviveiksmingumo* poskalės KMO yra 0,855, duomenų sklaidos paaiškinamumas – 59,89%, $p < 0,001$, teiginių svoriai yra didesni nei 0,4. *Vilties* poskalės KMO yra 0,851, duomenų sklaidos paaiškinamumas – 58,93%, $p < 0,001$, teiginių svoriai yra didesni nei 0,4. *Atsparumo* poskalės KMO yra 0,747, duomenų sklaidos paaiškinamumas – 45,50%, $p < 0,001$, teiginių svoriai yra didesni nei 0,4. *Optimizmo* poskalės KMO yra 0,775, duomenų sklaidos paaiškinamumas – 48,53%, $p < 0,001$, teiginių svoriai yra didesni nei 0,4 (Lentelė nr. 5). Rezultatai patvirtino, kad teiginių svoriai faktoriuose yra didesni nei 0,4, todėl pašalintų teiginių nebuvo.

Paveikslas nr. 10: *Psichologinio kapitalo klausimyno schema*



Emocinis nuovargis

Emocinio nuovargio lygis asmeniui dirbant organizacijoje šiame tyrime matuojamas pasitelkiant sąlyginai naują „Perdegimo vertinimo įrankį“ (Burnout Assessment Tool, BAT), kurį 2020 metais mokslinėje publikacijoje pristatė Schaufeli ir kiti. Perdegimo vertinimo įrankyje yra panaikinti dažniausiai naudojamo klausimyno „Maslach Burnout Inventory“ (MBI) trūkumai, tad šis klausimynas yra psichometriškai patikimas ir praktiškai naudingas asmens perdegimo lygiui

įvertinti (Schaufeli ir kiti, 2020). Šį klausimyną sudaro 33 klausimai, matuojantys pagrindines dimensijas (BAT-C) ir antrines dimensijas (BAT-S). Keturios pagrindinės dimensijos, kurios vertinamos pagal autoriaus sukurtus ir patikrintus teiginius, yra nuovargis, atsiribojimas, kognityvinis sutrikimas ir emocinis sutrikimas.

Kadangi šiame tyrime yra vertinamas emocinis asmens nuovargis, kuris gali tapti perdegimo priežastimi, klausimynas buvo adaptuotas įvertinus kiekvienos pagrindinės dimensijos sąsają su emociniu nuovargiu ir pasirinkta tirti BAT-C skalės nuovargio poskalę. Adaptuotame klausimyne naudojami aštuoni nuovargio dimensijos teiginiai, kuriuos asmuo vertina Likerto skalėje (1 = visiškai nesutinku, 2 = nesutinku, 3 = nei sutinku, nei nesutinku, 4 = sutinku, 5 = visiškai sutinku). Atsakymai į teiginius yra sumuojami ir skaičiuojamas vidurkis, tad bendras emocinio nuovargio lygis apskaičiuojamas iš 8 teiginių balų vidurkio. Teiginių pavyzdžiai: „Atsikėlus ryte man trūksta jėgų pradėti naują dieną darbe“ ar „Viskas, ką darau darbe, reikalauja didelių pastangų“.

Schaufeli ir kitų BAT-C skalės, nuovargio dimensijos poskalės nustatytas patikimumo rodiklis (Cronbach α) yra 0,920 (2020). Italijoje atlikto tyrimo metu (Romano ir kiti, 2022) buvo nustatytas BAT-C skalės, nuovargio poskalės aštuonių teiginių vidinis suderinamumas, kurio Cronbach α yra 0,820, Japonijoje atlikto tyrimo metu nuovargio poskalės teiginių Cronbach α yra 0,930. Vertinant autoriaus nustatytą poskalės patikimumą ir kitų tyrimų metu įrodytą vidinį suderinamumą, daroma išvada, kad poskalė yra tinkama naudoti.

Šio tyrimo metu surinkti ir analizuoti duomenys rodo aukštą nuovargio poskalės (toliau vadinama *emocinio nuovargio skale*) teiginių vidinį suderinamumą (Cronbach α yra 0,871) (Lentelė nr. 6).

Emocinio nuovargio skalei įvertinti buvo atlikta faktorinė analizė: skalės KMO yra 0,869, duomenų sklaidos paaiškinamumas – 56,55%, $p < 0,001$, teiginių svoriai yra didesni nei 0,4 (Lentelė nr. 4). Rezultatai patvirtino, kad teiginių svoriai faktoriuose yra didesni nei 0,4, todėl pašalintų teiginių nebuvo.

Suvokiama socialinė parama darbe

Asmens suvokiamos socialinės paramos darbe lygis tyrimo metu matuojamas „Suvokiamų darbo charakteristikų“ klausimynu (Perceived Work Characteristics, PWC), kuris vertina organizacijoje darbuotojui suteikiamą anatomiją ir kontrolę, grįžtamąjį ryšį, įtaką sprendimams, socialinę paramą, profesinį kompromisą, pozicijos aiškumą bei darbinius reikalavimus (Haynes ir

kiti, 1999). Šiame tyrime siekiant pamatuoti tik vieną iš darbo charakteristikų, suvokiamą socialinę paramą darbe, klausimynas yra adaptuotas – tyrimui naudojami 8 klausimai, vertinami Likerto skalėje (1 = visiškai nesutinku, 2 = nesutinku, 3 = nei sutinku, nei nesutinku, 4 = sutinku, 5 = visiškai sutinku), tiesiogiai įvertinantys darbuotojo suvokiamą socialinę paramą iš kolegų ir vadovo. Atsakymai į poskalės teiginius yra sumuojami ir skaičiuojamas vidurkis, tad bendras suvokiamos socialinės paramos lygis apskaičiuojamas iš 8 teiginių balų vidurkio. Teiginių pavyzdžiai: „Kolegos darbe mane palaiko“ ar „Mano vadovas skatina mane dėti visas įmanomas pastangas“.

Haynes ir kitų PWC skalės, suvokiamos socialinės paramos darbe poskalės, nustatytas patikimumo rodiklis (Cronbach α) yra 0,920 (1999). Ši poskalė sėkmingai naudojama tyrimuose JAV (Stansfeld ir kiti, 2013), kur nustatyta suvokiamos socialinės paramos darbe poskalės Cronbach α yra 0,790, Čilėje (Diaz ir kiti, 2015), kur nustatyta poskalės Cronbach α yra 0,850, ir Tailande (Bhanthumnavin, 2003), kur nustatyta poskalės Cronbach α yra 0,890. Vertinant autorių tyrimuose nustatytą poskalės patikimumą, daroma išvada, kad poskalė yra tinkama naudoti.

Šio tyrimo metu surinkti ir analizuoti duomenys rodo aukštą suvokiamos socialinės paramos darbe poskalės (toliau vadinama *suvokiamos socialinės paramos darbe skale*) teiginių vidinį suderinamumą (Cronbach α yra 0,869) (Lentelė nr. 7).

Suvokiamos socialinės paramos darbe skalei įvertinti buvo atlikta faktorinė analizė: skalės KMO yra 0,852, duomenų sklaidos paaiškinamumas – 71,51%, $p < 0,001$, teiginių svoriai yra didesni nei 0,4 (Lentelė nr. 5). Rezultatai patvirtino, kad teiginių svoriai faktoriuose yra didesni nei 0,4, todėl pašalintų teiginių nebuvo.

Ketinimas palikti organizaciją

Asmens ketinimo palikti organizaciją rodiklis tyrime matuojamas šešių klausimų skale (TIS-6), adaptuota Roodt (2004), pagal to pačio autoriaus penkiolikos klausimų „Ketinimo palikti organizaciją“ skalę (Turnover Intention Scale, TIS-15). Adaptuota ketinimo palikti organizaciją skalė sudaryta iš šešių klausimų, iš kurių pirmas – ketvirtas prasideda fraze „Kaip dažnai“ ir yra vertinami 5 balų Likerto skalėje (1 = niekada, 2 = retai, 3 = kartais, 4 = dažnai, 5 = labai dažnai/visada), o penktas – šeštasis prasideda fraze „Kiek tikėtina“ ir yra vertinami 5 balų Likerto skalėje (1 = netikėtina, 2 = labiau netikėtina, 3 = nei netikėtina, nei tikėtina, 4 = labiau tikėtina, 5 = tikėtina). Atsakymai į skalės teiginius yra sumuojami ir skaičiuojamas vidurkis, tad bendras ketinimo palikti organizaciją rodiklis apskaičiuojamas iš 6 klausimų balų vidurkio.

Originalios „Ketinimo palikti organizaciją“ skalės (TIS-15) nustatytas patikimumo rodiklis (Cronbach α) yra 0.84 (2004), o adaptuotos skalės (TIS-6) Cronbach α yra 0,800.

Šio tyrimo metu surinkti ir analizuoti duomenys rodo aukštą ketinimo palikti organizaciją skalės teiginių vidinį suderinamumą (Cronbach α yra 0,859) (Lentelė nr. 8).

Ketinimo palikti organizaciją skalei įvertinti buvo atlikta faktorinė analizė: skalės KMO yra 0,851, duomenų sklaidos paaiškinamumas – 59,90%, $p < 0,001$, teiginių svoriai yra didesni nei 0,4 (Lentelė nr. 6). Rezultatai patvirtino, kad teiginių svoriai faktoriuose yra didesni nei 0,4, todėl pašalintų teiginių nebuvo.

Socialiniai-demografiniai klausimai

Tyrimo dalyvaujantys asmenys taip pat atsako į papildomus klausimus, kurie padeda indikuoti jų socialinius-demografinius rodiklius. Tyrimo buvo fiksuoti pastarieji klausimai:

- Respondento lytis,
- Respondento amžius,
- Respondento išsilavinimas,
- Respondento stažas dabartinėje organizacijoje,
- Organizacijos, kurioje respondentas dirba, dydis,
- Organizacijos, kurioje respondentas dirba, sektorius,
- Respondento pareigos organizacijoje.

Siekiant įvertinti, kaip dažnai respondentas dirba nuotoliniu būdu ir ar nuotolinio darbo dažnumas turi įtakos kintamiesiems, klausiama „kaip dažnai dabartinėje organizacijoje dirbate nuotoliniu būdu?“, suteikiant šiuos atsakymo variantus: 1 = nedirbu nuotoliniu būdu (pasirinkę šį atsakymą eliminuojami iš tyrimo imties), 2 = dirbu 1-2 dienas per savaitę, 3 = dirbu 3-4 dienas per savaitę, 4 = dirbu 5 dienas per savaitę ir daugiau. Socialinių-demografinių atsakymų pasiskirstymo informacija pateikiama Lentelėje nr. 3.

Lentelė nr. 2: *Tyrimo konstrukty santrauka*

Konstruktas	Autorius
Psichologinio kapitalo lygis	Avey, Avolio ir Luthans, 2011
Ketinimo palikti organizaciją rodiklis	Roodt, 2004
Emocinio nuovargio lygis	Schaufeli, Desart, De Witte, 2020
Suvokiamos socialinės paramos darbe lygis	Haynes, Wall, Bolden, Stride, Rick, 1999

Lentelė nr. 4: *kintamųjų patikimumo rodikliai*

Kintamieji	Teiginių skaičius	α
Psichologinio kapitalo lygis	24	0,929
<i>Saviveiksmingumas</i>	6	0,864
<i>Viltis</i>	6	0,854
<i>Atsparumas</i>	6	0,754
<i>Optimizmas</i>	6	0,780
Ketinimo palikti organizaciją rodiklis	6	0,859
Emocinio nuovargio lygis	8	0,871
Suvokiamos socialinės paramos darbe lygis	8	0,869

2.2. Tyrimo dalyviai

Vykdytame tyrime dalyvavo 305 asmenys, atitinkantys kontrolinį kriterijų – dabartinėje organizacijoje dirbantys nuotoliniu būdu nuo 1 dienos iki 5 dienų per savaitę ar daugiau. Tyrime dalyvavo 221 moteris (72%) ir 84 vyrai (28%), kurių amžius svyruoja nuo 19 metų iki 64 metų, amžiaus vidurkis – 35,68 metai (SD = 13,276). 4 tiriamieji (1%) turi vidurinį išsilavinimą, 30 tiriamųjų (10%) turi nebaigtą aukštąjį išsilavinimą, 18 tiriamųjų (6%) turi aukštąjį neuniversitetinį išsilavinimą, 253 tiriamieji (83%) turi aukštąjį universitetinį išsilavinimą. Darbo stažas dabartinėje organizacijoje tarp tiriamųjų svyruoja nuo 1 mėnesio iki 20 metų ir daugiau, darbo stažo vidurkis – 4 metai 10 mėnesių (SD = 6,66). 236 respondentai (77%) dabartinėje organizacijoje užima specialisto pareigas (neturi pavaldžių asmenų), o 69 respondentai (23%) dabartinėje organizacijoje užima vadovo pareigas (turi pavaldžių asmenų). 163 tiriamieji (53%) dabartinėje organizacijoje nuotoliniu būdu dirba 1-2 dienas per savaitę, 98 tiriamieji (32%) dabartinėje organizacijoje nuotoliniu būdu dirba 3-4 dienas per savaitę, 43 tiriamieji (14%) nuotoliniu būdu dirba 5 dienas per savaitę ir daugiau. Detalesnis tiriamųjų respondentų pasiskirstymas pagal socialinius demografinius rodiklius pateiktas 2 priede.

2.3. Tyrimo eiga

2022 metų lapkričio – gruodžio mėnesiais buvo atliekamas tyrimas apklausiant įvairaus amžiaus ir išsilavinimo asmenis, dirbančius skirtingose organizacijose ir užimančius skirtingas pareigas (N = 305). Tyrimui reikalingi duomenys iš respondentų buvo renkami netikimybinės patogiosios atrankos būdu, elektroninėje struktūrizuotoje anketoje, tinklalapyje www.apklausa.lt. Minėtas tinklalapis išlaiko anonimiškumą, taip siekiant iš respondentų sulaukti kiek įmanoma atviresnių atsakymų duomenų tikslumui užtikrinti. Kvietimu atlikti internetinę apklausą buvo dalintasi su skirtingomis auditorijomis, norint pasiekti kuo daugiau nuotoliniu būdu dirbančių respondentų – apklausos nuoroda elektroniniu paštu dalinamasi su dalimi Vilniaus miesto savivaldybės įmonių, prašoma didžiausių Lietuvos bankų pasidalinti nuoroda su darbuotojais, apklausą kviečiami atlikti Vilniaus Universiteto studentai ir artimieji, taip pat apklausa reklamuojama Žmogiškųjų išteklių specialistų grupėse socialiniuose tinkluose. Kiekvienas

respondentas, prieš pildydamas anketą, buvo informuojamas apie duomenų apdorojimo taisykles, tyrimo temą, tikslą ir klausimyno dalis (1 priedas).

2.4. Duomenų analizė

Statistinė apklausos būdu gautų duomenų analizė atlikta naudojant *IBM SPSS Statistics* programą, šia programa apskaičiuota kintamųjų aprašomoji statistika ir tarpusavio sąsajos, kintamųjų skalių psichometriniai rodikliai ir skalių patikimumas (vidinio suderintumo įverčiai – Cronbach α), atliktos faktorinės analizės siekiant patikrinti konstrukto validumą. Vertinant kintamųjų skirstinių atitikimą normalumo kriterijams patikrintos duomenų asimetrijos ir eksceso koeficientų reikšmės (*Skeweness – Kurtosis* testas), atliktas *Shapiro – Wilk* testas ir išsiaiškinta, kad visų kintamųjų duomenys yra nenormaliai pasiskirstę (Lentelė nr. 10). Ryšiai tarp kintamųjų buvo nustatyti apskaičiuojant *Spearman* koreliacijos koeficientą. Siekiant palyginti kintamųjų vertinimų skirtumus skirtingose grupėse naudoti du testai: *Mann – Whitney* testas atliktas esant dviem grupėms, o *Kruskal – Wallis* testas atliktas lyginant tris grupes ir daugiau. Tiriant kintamųjų prognostinius veiksnius, mediacinius ir moderacinius ryšius, buvo atliekamos moderatoriaus ir mediatoriaus analizės.

3. TYRIMO REZULTATAI

Šioje darbo dalyje pateikiami tyrimo, kuriuo siekta nustatyti psichologinio kapitalo ir emocinio nuovargio įtaką ryšiui tarp suvokiamos socialinės paramos darbe ir ketinimo palikti organizaciją, rezultatai. Pirmoje rezultatų dalyje pristatoma tyrimo kintamųjų (psichologinio kapitalo, emocinio nuovargio, suvokiamos socialinės paramos darbe ir ketinimo palikti organizaciją) dirbant nuotoliniu būdu aprašomoji statistika – raiška bendroje imtyje, raiška pagal socialines-demografines charakteristikas, kintamųjų tarpusavio sąsajos. Antroje rezultatų apžvalgos dalyje analizuojami ketinimo palikti organizaciją prognostiniai veiksniai – suvokiamos socialinės paramos, emocinio nuovargio ir psichologinio kapitalo vaidmuo darbuotojo ketinimui palikti organizaciją, nagrinėjamas emocinio nuovargio, kaip mediatoriaus, vaidmuo, ir psichologinio kapitalo, kaip moderatoriaus, vaidmuo ryšiui tarp suvokiamos socialinės paramos darbe ir ketinimo palikti organizaciją.

3.1. Tyrimo kintamųjų aprašomoji statistika

Šioje dalyje pristatomi tyrimo kintamųjų duomenų analizės rezultatai, nagrinėjant aprašomąją statistiką bendroje imtyje ir pagal socialines-demografines charakteristikas, bei įvardijant kintamųjų tarpusavio sąsajas. Iš tyrimo kintamųjų aprašomosios statistikos lentelės (Lentelė nr. 9) galime identifikuoti, kad tyrimo respondentai pasižymi **aukštais saviveiksmingumo** (asmens tikėjimo savo gebėjimais ir jų panaudojimo siekiant rezultatų) ($M = 3,94$, $SD = 0,71$), **vilties** (asmens įsitikinimo, kad galima įveikti kliūtis kelyje tikslo link) ($M = 3,79$, $SD = 0,71$), **atsparumo** (asmens gebėjimo įveikti ir atsigauti nuo jų) ($M = 3,70$, $SD = 0,62$) ir **optimizmo** (asmens tendencijos manyti, kad jam nutiks geri dalykai) ($M = 3,71$, $SD = 0,63$) lygiais. Taip pat matome, kad tiriamieji susiduria su *emociniu nuovargiu* ($M = 2,77$, $SD = 0,81$), o *socialinę paramą darbe* suvokią kaip aukštą ($M = 3,69$, $SD = 0,75$). Tuo tarpu tyrimo respondentai *organizaciją palikti* svarsto tik kartais ($M = 2,73$, $SD = 0,88$).

Analizuojant kintamuosius *Shapiro – Wilk* testas ir išsiaiškinta, kad visų kintamųjų duomenys yra nenormaliai pasiskirstę (Lentelė nr. 10), tuo tarpu *Skeweness – Kurtosis* testas indikuoja, kad priklausomai nuo analizuojamų kintamųjų egzistuoja neigiamos ir teigiamos duomenų asimetrijos.

Lentelė nr. 9: kintamųjų aprašomoji statistika ir tarpusavio sąsajos

	N	M	SD	Min	Max	Asimetrijos koeficiento reikšmė (S)	Eksceso koeficiento reikšmė (K)	Saviveiksmingumas	Viltis	Atsparumas	Optimizmas	Ketinimas palikti organizaciją	Emocinis nuovargis	Suvokiama socialinė parama darbe
Saviveiksmingumas	305	3,94	0,71	1	5	-0,540	0,408	1						
Viltis	305	3,79	0,71	1	5	-0,352	-0,058	0,729**	1					
Atsparumas	305	3,70	0,62	1	5	-0,288	-0,296	0,657**	0,644**	1				
Optimizmas	305	3,71	0,63	1	5	-0,364	0,250	0,581**	0,554**	0,610**	1			
Ketinimas palikti organizaciją	305	2,73	0,88	1	5	0,470	-0,327	-0,476**	0,388**	0,306**	0,408**	1		
Emocinis nuovargis	305	2,77	0,81	1	5	0,226	-0,496	-0,405**	-0,296**	-0,399**	-0,425**	0,501**	1	
Suvokiama socialinė parama darbe	305	3,69	0,75	1	5	-0,348	-0,355	0,407**	-0,496**	-0,368**	-0,392**	-0,579**	-0,360**	1

Pastaba: ** $p < 0,01$

3.2. Tyrimo kintamųjų sąsajos su socialiniais-demografiniais rodikliais

Norint identifikuoti tyrime vertintų kintamųjų ir respondentų socialinių-demografinių charakteristikų sąsajas, šioje analizės dalyje apžvelgiami moterų ir vyrų grupių, specialistų ir vadovų grupių, išsivalinimo grupių, amžiaus ir stažo dabartinėje organizacijoje grupių, organizacijos dydžio grupių ir nuotolinio darbo dažnumo grupių vertinimų skirtumai.

Nagrinėti vertinimų tarp lyčių ir tarp pareigų skirtumus buvo pasirinktas *Mann – Whitney* testas, leidžiantis palyginti dvi grupes. Interpretuodami rezultatus teigiame, kad jeigu atlikus testą Sigma (p) reikšmė yra mažesnė negu 0,05, egzistuoja statistiškai reikšmingas skirtumas.

H_0 : kintamųjų pasiskirstymas pagal lytį yra vienodas.

Kintamųjų vertinimų skirtumų pagal lytį lentelėje (Lentelė nr. 11) matome, kad *Mann – Whitney* testo metu apskaičiuota Sigma (p) reikšmė ($p > 0,05$) nurodo, kad H_0 hipotezė pasitvirtino psichologinio kapitalo lygiui, ketinimo palikti organizaciją rodikliui, emocinio nuovargio lygiui ir suvokiamos socialinės paramos darbe lygiui – kintamųjų pasiskirstymas pagal lytį yra vienodas.

Lentelė nr. 11: *kintamųjų vertinimų skirtumai pagal lytį*

Kintamieji	Lytis	N	Vidutiniai rangai	Mann – Whitney testo rezultatai			
				Mann – Whitney U	Z	p	r
Psichologinio kapitalo lygis	Moteris	221	150,49	8727,500	-0,806	0,420	0,046
	Vyras	84	159,60				
Ketinimo palikti organizaciją rodiklis	Moteris	221	158,85	7989,000	-1,885	0,059	0,108
	Vyras	84	137,61				
Emocinio nuovargio lygis	Moteris	221	149,27	8457,500	-1,202	0,229	0,069
	Vyras	84	162,82				
Suvokiamos socialinės paramos darbe lygis	Moteris	221	157,31	8330,000	-1,386	0,166	0,079
	Vyras	84	141,67				

H_0 : kintamųjų pasiskirstymas pagal pareigas yra vienodas.

Atsižvelgus į kintamųjų vertinimų skirtumų pagal pareigas lentelėje (Lentelė nr. 12) galima teigti, kad H_0 hipotezė pasitvirtino trims kintamiesiems – *Mann – Whitney* testo metu apskaičiuota Sigma (p) reikšmė ($p > 0,05$) nurodo, kad ketinimo palikti organizaciją, emocinio nuovargio ir suvokiamos socialinės paramos pasiskirstymas pagal pareigas yra vienodas. Tačiau H_0 hipotezė nepasitvirtino psichologinio kapitalo lygiui – čia yra stebimi statistiškai reikšmingas skirtumas ($p = 0,004$), kurį interpretuojant galime teigti, kad vadovo pareigas užimantys respondentai pasižymi aukštesniu psichologinio kapitalo lygiu nei specialistai.

Lentelė nr. 12: kintamųjų vertinimų skirtumai pagal poziciją

Kintamieji	Pareigos	N	Vidutiniai rangai	Mann – Whitney testo rezultatai			
				Mann – Whitney U	Z	p	r
Psichologinio kapitalo lygis	Specialistas	236	145,08	6727,000	-2,904	0,004	0,166
	Vadovas	69	180,10				
Ketinimo palikti organizaciją rodiklis	Specialistas	236	158,24	6904,500	-1,926	0,054	0,110
	Vadovas	69	135,07				
Emocinio nuovargio lygis	Specialistas	236	153,99	7909,500	-0,362	0,717	0,021
	Vadovas	69	149,63				
Suvokiamos socialinės paramos darbe lygis	Specialistas	236	155,26	7609,000	-0,829	0,407	0,047
	Vadovas	69	145,28				

Siekiant patikrinti, ar yra statistiškai reikšmingų skirtumų tarp kintamųjų vertinimų priklausomai nuo respondentų išsilavinimo, organizacijos dydžio ir nuotolinio darbo dažnumo, buvo atliktas *Kruskal – Wallis* testas, leidžiantis palyginti tris ir daugiau nepriklausomas grupes. Interpretuodami rezultatus teigiame, kad jeigu atlikus testą Sigma (p) reikšmė yra mažesnė negu 0,05, egzistuoja statistiškai reikšmingas skirtumas.

H₀: kintamųjų pasiskirstymas pagal išsilavinimą yra vienodas.

Kintamųjų vertinimų skirtumų pagal išsilavinimą lentelėje (Lentelė nr. 13) matome, kad teste apskaičiuota Sigma (p) reikšmė ($p > 0,05$) nurodo, kad H₀ hipotezė pasitvirtino psichologinio kapitalo lygiui, ketinimo palikti organizaciją rodikliui ir suvokiamos socialinės paramos darbe lygiui – šių kintamųjų pasiskirstymas pagal išsilavinimą yra vienodas. Tačiau H₀ hipotezė nepasitvirtino emocinio nuovargio lygiui – čia yra stebimas statistiškai reikšmingas skirtumas ($p < 0,001$), tačiau *Kruskal – Wallis* testo metu neindikuojama, tarp kurių išsilavinimo grupių.

Lentelė nr. 13: kintamųjų vertinimų skirtumai pagal išsilavinimą

Kintamieji	Išsilavinimas	N	Vidutiniai rangai	Kruskal - Wallis testo rezultatai		
				x ²	df	p
Psichologinio kapitalo lygis	Vidurinis	4	115,88	4,652	3	0,199
	Nebaigtas aukštasis	30	125,28			
	Aukštasis neuniversitetinis	18	142,14			
	Aukštasis universitetinis	253	157,65			
Ketinimo palikti organizaciją rodiklis	Vidurinis	4	192,75	3,870	3	0,276
	Nebaigtas aukštasis	30	135,35			
	Aukštasis neuniversitetinis	18	181,08			
	Aukštasis universitetinis	253	152,47			
Emocinio nuovargio lygis	Vidurinis	4	97,13	17,324	3	<0,001
	Nebaigtas aukštasis	30	185,33			
	Aukštasis neuniversitetinis	18	217,83			
	Aukštasis universitetinis	253	145,44			
Suvokiamos socialinės paramos darbe lygis	Vidurinis	4	138,38	5,828	3	0,120
	Nebaigtas aukštasis	30	184,98			
	Aukštasis neuniversitetinis	18	126,19			
	Aukštasis universitetinis	253	151,35			

H₀: kintamųjų pasiskirstymas pagal organizacijos dydį yra vienodas.

Vertinant kintamųjų skirtumus pagal organizacijos, kuriame dirbama, dydį, lentelėje (Lentelė nr. 14) matome, kad testo metu apskaičiuota Sigma (p) reikšmė ($p > 0,05$) nurodo, kad H₀ hipotezė pasitvirtino psichologinio kapitalo lygiui ir ketinimo palikti organizaciją rodikliui – šių

kintamųjų pasiskirstymas pagal organizacijos dydį yra vienodas. Tačiau H_0 hipotezė nepasitvirtino emocinio nuovargio lygiui ir suvokiamos socialinės paramos darbe lygiui – čia yra stebimas statistiškai reikšmingas skirtumas ($p = 0,003$ ir $p = 0,013$), tačiau *Kruskal – Wallis* testo metu neindikuojama, tarp kurių organizacijos dydžio grupių.

Lentelė nr. 14: kintamųjų vertinimų skirtumai pagal organizacijos dydį

Kintamieji	Organizacijos dydis	N	Vidutiniai rangai	Kruskal - Wallis testo rezultatai		
				χ^2	df	p
Psichologinio kapitalo lygis	1-9 darbuotojai	14	175,21	2,331	3	0,507
	10-49 darbuotojai	80	148,38			
	50-249 darbuotojai	110	146,85			
	Daugiau nei 250 darbuotojų	101	160,27			
Ketinimo palikti organizaciją rodiklis	1-9 darbuotojai	14	125,29	2,389	3	0,496
	10-49 darbuotojai	80	156,97			
	50-249 darbuotojai	110	148,04			
	Daugiau nei 250 darbuotojų	101	159,10			
Emocinio nuovargio lygis	1-9 darbuotojai	14	127,89	14,314	3	0,003
	10-49 darbuotojai	80	183,03			
	50-249 darbuotojai	110	149,81			
	Daugiau nei 250 darbuotojų	101	136,17			
Suvokiamos socialinės paramos darbe lygis	1-9 darbuotojai	14	187,82	10,731	3	0,013
	10-49 darbuotojai	80	126,99			
	50-249 darbuotojai	110	160,91			
	Daugiau nei 250 darbuotojų	101	160,16			

H_0 : kintamųjų pasiskirstymas pagal nuotolinio darbo dažnumą yra vienodas.

Kintamųjų vertinimų skirtumų pagal nuotolinio darbo dažnumą lentelėje (Lentelė nr. 15) matome, kad testo metu apskaičiuota Sigma (p) reikšmė ($p > 0,05$) nurodo, jog H_0 hipotezė pasitvirtino visiems kintamiesiems – jų pasiskirstymas pagal nuotolinio darbo dažnumą yra vienodas.

Lentelė nr. 15: kintamųjų vertinimų skirtumai pagal nuotolinio darbo dažnumą

Kintamieji	Nuotolinio darbo dažnumas	N	Vidutiniai rangai	Kruskal - Wallis testo rezultatai		
				χ^2	df	p
Psichologinio kapitalo lygis	1-2 dienas per savaitę	163	150,25	0,617	2	0,735
	3-4 dienas per savaitę	98	158,76			
	5 dienas per savaitę ir daugiau	43	150,34			
Ketinimo palikti organizaciją rodiklis	1-2 dienas per savaitę	163	152,62	0,855	2	0,652
	3-4 dienas per savaitę	98	148,88			
	5 dienas per savaitę ir daugiau	43	163,58			
Emocinio nuovargio lygis	1-2 dienas per savaitę	163	154,65	0,188	2	0,910
	3-4 dienas per savaitę	98	152,36			
	5 dienas per savaitę ir daugiau	43	148,31			
Suvokiamos socialinės paramos darbe lygis	1-2 dienas per savaitę	163	158,28	2,694	2	0,260
	3-4 dienas per savaitę	98	152,88			
	5 dienas per savaitę ir daugiau	43	133,73			

Tyrimo respondentų amžiaus ir stažo dabartinėje organizacijoje sąsajos su kintamaisiais vertinamos taikant Spearman koreliaciją (Lentelė nr. 16). Koreliacijos rezultatuose matoma, kad psichologinis kapitalas teigiamai koreliuoja su darbuotojo amžiumi ($r = 0,150$, $p = 0,009$), tad vyresni darbuotojai turėtų pasižymėti aukštesniu psichologinio kapitalo lygiu. Taip pat darbuotojo emocinio nuovargio lygis neigiamai koreliuoja su amžiumi ($r = -0,189$, $p < 0,001$) ir stažu dabartinėje organizacijoje ($r = -0,149$, $p = 0,009$) – vyresni ir ilgesnį darbo stažą organizacijoje turintys asmenys jaučia mažesnę emocinio nuovargio lygį.

Lentelė nr. 16: kintamųjų ryšiai su tiriamųjų amžiumi ir stažu dabartinėje organizacijoje

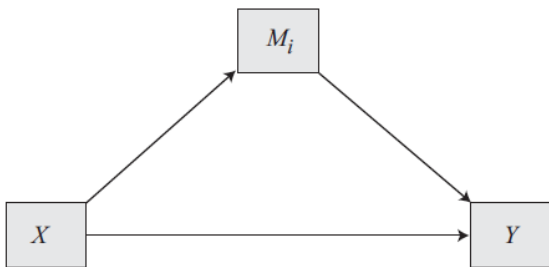
Kintamieji	Amžius		Stažas dabartinėje organizacijoje	
	r	p	r	p
Psichologinio kapitalo lygis	0,150**	0,009	0,046	0,421
Ketinimo palikti organizaciją rodiklis	-0,038	0,507	-0,097	0,089
Emocinio nuovargio lygis	-0,189**	<0,001	-0,149**	0,009
Suvokiamos socialinės paramos darbe lygis	-0,041	0,475	-0,035	0,546

Pastaba: ** $p < 0,01$. N – 305.

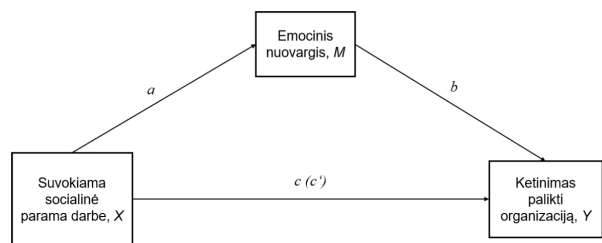
3.3. Mediacijos analizė

Siekiant tiksliau įvertinti kintamųjų sąsajas ir patikrinti iškeltas hipotezes ($H_1 - H_4$) atliekama mediacijos analizė, remiantis Hayes (2013) vieno moderatoriaus tyrimo modeliu (Paveikslas nr. 11 ir Paveikslas nr. 12).

Paveikslas nr. 11: *konceptualus mediacijos modelis nr. 4 (Hayes, 2013)*



Paveikslas nr. 12: *statistinis mediacijos modelis*



Pasak Hayes, X žymi sąlyginį veiksnį (nepriklausomą kintamąjį), M žymi mediatorių, Y žymi pasekmės kintamąjį (priklausomą kintamąjį), a žymi ryšį tarp sąlyginio veiksnio ir mediatoriaus, b žymi ryšį tarp mediatoriaus ir pasekmės kintamojo, c žymi tiesioginį ryšį tarp sąlyginio kintamojo ir pasekmės kintamojo, neatsižvelgiant į mediatorių, o c' žymi tiesioginį ryšį tarp sąlyginio kintamojo ir pasekmės kintamojo, atsižvelgiant į mediatorių. Modelyje c' reikšmė vaizduojama pažymint, kad nustatant mediacijos efektą c' netaptų nereikšmingas.

Mediacijos poveikis buvo skaičiuojamas SPSS 4.2 versijos programa, naudojant Hayes PROCESS procedūrą. Procedūros metu buvo atliktos keturios regresinės analizės, kiekviename žingsnyje nagrinėjant statistinio tyrimo modelio (Paveikslas nr. 12) koeficientų reikšmes:

- 1 Regresinė analizė: tiriama suvokiamos socialinės paramos (X) poveikis emociniam nuovargiui (M).
- 2 Regresinė analizė: tiriama suvokiamos socialinės paramos (X_1) ir emocinio nuovargio (X_2) poveikis ketinimui palikti organizaciją (Y).
- 3 Regresinė analizė: tiriama suvokiamos socialinės paramos (X) poveikis ketinimui palikti organizaciją (Y).

- 4 Regresinė analizė: tiriama, kaip suvokiama socialinė parama (X) veikia ketinimą palikti organizaciją (Y) per emocinį nuovargį (M).

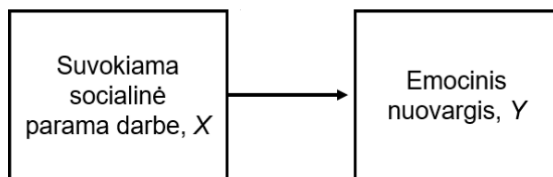
Suvokiamos socialinės paramos poveikis emociniam nuovargiui

Pagal Paveiksle nr. 13 esantį modelį regresinėje analizėje buvo analizuojamas ryšys tarp suvokiamos socialinės paramos darbe ir emocinio nuovargio. Analizės metu įrodyta, kad tarp suvokiamos socialinės paramos darbe ir emocinio nuovargio yra statistiškai reikšmingas ryšys ($F = 45,0609$, $p = 0,0000$), o suvokiama socialinė parama darbe daro neigiamą įtaką emociniam nuovargiui ($B = -0,3869$, $p = 0,0000$), kas reiškia, jog rezultatai patvirtina hipotezę:

H₂: dirbant nuotoliniu būdu, suvokiamos socialinės paramos darbe lygis daro neigiamą įtaką emocinio nuovargio lygiui, t.y. kuo suvokiamos socialinės paramos darbe lygis aukštesnis, tuo jaučiamas mažesnis emocinis nuovargis.

Suvokiama socialinė parama 12,95% paaiškina emocinį nuovargį, o suvokiamos socialinės paramos vertinimui padidėjus 100%, emocinio nuovargio vertinimas sumažėja 35,98%. Detalesnė regresinės analizės informacija pateikiama Lentelėje nr. 12.

Paveikslas nr. 13: *regresinės analizės modelis nr. 1*



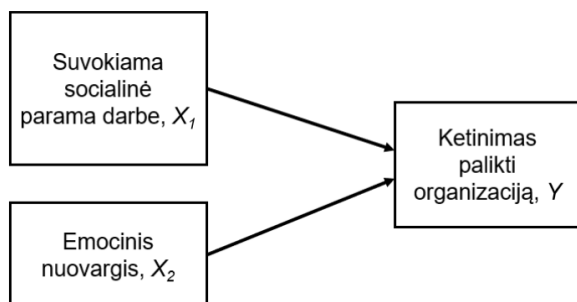
Suvokiamos socialinės paramos ir emocinio nuovargio poveikis ketinimui palikti organizaciją

Pagal Paveiksle nr. 14 esantį modelį regresinėje analizėje buvo analizuojamas ryšys tarp dviejų nepriklausomų kintamųjų – suvokiamos socialinės paramos darbe ir emocinio nuovargio, ir priklausomo kintamojo – ketinimo palikti organizaciją. Analizės metu įrodyta, kad tarp nepriklausomų kintamųjų ir priklausomo kintamojo yra statistiškai reikšmingas ryšys ($F = 115,3240$, $p = 0,0000$), suvokiama socialinė parama darbe daro neigiamą įtaką ketinimui palikti organizaciją ($B = -0,5368$, $p = 0,0000$), o emocinis nuovargis daro teigiamą įtaką ketinimui palikti organizaciją (Koeff. = $0,3665$, $p = 0,0000$), kas reiškia, jog rezultatai patvirtina hipotezę:

H₃: dirbant nuotoliniu būdu, emocinio nuovargio lygis daro teigiamą įtaką ketinimo palikti organizaciją rodikliui, t.y. kuo asmens emocinio nuovargio lygis aukštesnis, tuo ketinimo palikti organizaciją rodiklis didesnis.

Suvokiama socialinė parama ir emocinis nuovargis kartu 43,30% paaiškina ketinimą palikti organizaciją. Suvokiamos socialinės paramos vertinimui padidėjus 100%, ketinimo palikti organizaciją vertinimas sumažėja 45,77%, o emocinio nuovargio vertinimui padidėjus 100%, ketinimo palikti organizaciją vertinimas padidėja 33,60%. Detalesnė regresinės analizės informacija pateikiama Lentelėje nr. 12.

Paveikslas nr. 14: *regresinės analizės modelis nr. 2*



Tiesinės regresijos analizės rezultatai patvirtina, kad suvokiama socialinė parama ir emocinis nuovargis yra tinkami prognozuoti priklausomąjį kintamąjį ir gerai nuspėja darbuotojo ketinimą palikti organizaciją – bendra nepriklausomų kintamųjų įtaka priklausomam kintamajam yra 43,33% ($R^2 = 0,433$, $p < 0,001$), o β reikšmės dar kartą patvirtina, kad suvokiama socialinė parama turi neigiamą ryšį su ketinimu palikti organizaciją, tuo tarpu emocinio nuovargio ir ketinimo palikti organizaciją ryšys teigiamas ($\beta = -0,458$, $\beta = 0,336$).

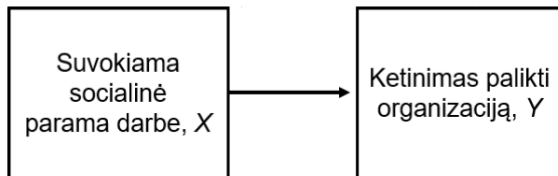
Suvokiamos socialinės paramos poveikis ketinimui palikti organizaciją

Pagal Paveiksle nr. 15 esantį modelį regresinėje analizėje buvo analizuojamas ryšys tarp suvokiamos socialinės paramos darbe ir ketinimo palikti organizaciją. Analizės metu įrodyta, kad tarp suvokiamos socialinės paramos darbe ir ketinimo palikti organizaciją yra statistiškai reikšmingas ryšys ($F = 152,4561$, $p = 0,0000$), o suvokiama socialinė parama darbe daro neigiamą įtaką ketinimui palikti organizaciją ($B = -0,3869$, $p = 0,0000$), kas reiškia, jog rezultatai patvirtina hipotezę:

H₁: dirbant nuotoliniu būdu, suvokiamos socialinės paramos darbe lygis daro neigiamą įtaką ketinimo palikti organizaciją rodikliui, t.y. kuo suvokiamos socialinės paramos darbe lygis aukštesnis, tuo mažesnis ketinimo palikti organizaciją rodiklis.

Suvokiama socialinė parama 33,47% paaiškina ketinimą palikti organizaciją, o suvokiamos socialinės paramos vertinimui padidėjus 100%, ketinimo palikti organizaciją vertinimas sumažėja 57,86%. Detalesnė regresinės analizės informacija pateikiama Lentelėje nr. 12.

Paveikslas nr. 15: *regresinės analizės modelis nr. 3*



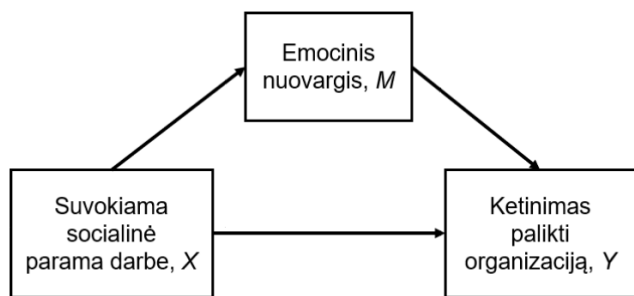
Suvokiamos socialinės paramos poveikis ketinimui palikti organizaciją medijuojant emociniam nuovargiui

Pagal Paveiksle nr. 16 esantį modelį buvo analizuojamas mediacinis ryšys, kai suvokiama socialinė parama darbe veikia ketinimą palikti organizaciją per emocinį nuovargį. Analizės metu įrodyta, bendras efektas yra statistiškai reikšmingas ($p = 0,0000$) (Lentelė nr. 18, Lentelė nr. 19), o tiesioginis efektas (suvokiamos socialinės paramos darbe ketinimui palikti organizaciją) egzistuoja ir yra statistiškai reikšmingas ($p = 0,0000$) (Lentelė nr. 20). Mediacinis efektas yra patvirtintas, o emocinis nuovargis, kaip mediatorius, veikia neigiamai kas reiškia, jog rezultatai patvirtina hipotezę:

H₄: Dirbant nuotoliniu būdu, asmens emocinio nuovargio lygis veikia kaip mediatorius tarp suvokiamos socialinės paramos darbe lygio ir ketinimo palikti organizaciją rodiklio, t.y. kuo suvokiamos socialinės paramos darbe lygis aukštesnis, tuo žemesnis emocinis nuovargis, tuo mažesnis ketinimo palikti organizaciją rodiklis.

Tuo tarpu tiesioginis efektas sudaro 79% bendro efekto, o netiesioginis efektas – 21% bendro efekto.

Paveikslas nr. 16: regresinės analizės modelis nr. 4 (mediacijos modelis)



Lentelė nr. 18: vieno mediatoriaus tyrimo modelio regresinės analizės

Regresija	Model summary			Model		β
	R^2	F	p	B	p	
Nr. 1	0,1295	45,0609	0,0000	-0,3869	0,0000	-0,3598
Nr. 2 (X_1)	0,4330	115,3240	0,0000	-0,5368	0,0000	-0,4577
Nr. 2 (X_2)				0,3665	0,0000	-0,3360
Nr. 3	0,3347	152,4561	0,0000	-0,6786	0,0000	-0,5786

Lentelė nr. 19: mediacijos modelio analizė

Regresija nr. 4	Efektas	Standartinė paklaida	t	p	LLCI	ULCI
Bendras efektas	-0,6786	0,0550	-12,3473	0,0000	-0,7876	-0,5704
Tiesioginis efektas	-0,5368	0,0545	-9,8550	0,0000	-0,6439	-0,4269
	Efektas	BootSE	BootLLCI	BootULCI		
Netiesioginis efektas	-0,1418	0,0312	-0,2091		-0,0848	

Lentelė nr. 20: *suvokiamos socialinės paramos ir emocinio nuovargio tiesinės regresijos poveikis ketinimui palikti organizaciją*

				Suvokiama socialinė parama			Emocinis nuovargis		
	R	R²	F*	B	t*	β	B	t*	β
Suvokiama socialinė parama + emocinis nuovargis → ketinimas palikti organizaciją	0,658	0,433	115,324	-0,537	-9,855	-0,458	0,366	7,236	0,336

Pastaba: * $p < 0,001$

3.4. Moderacijos analizė

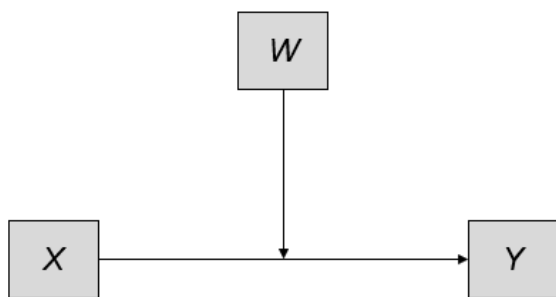
Toliau siekiant patikrinti iškeltą hipotezę (H_5), pasirenkamas konceptualus moderacijos tyrimo modelis, kuriame vertinamas moderuojančio veiksnio W poveikis ryšiui tarp nepriklausomo kintamojo X ir priklausomo kintamojo Y (Paveikslas nr. 17).

Moderacijos poveikis skaičiuojamas SPSS 4.2 versijos programa, naudojant Hayes PROCESS procedūrą. Procedūros metu buvo atliktos trys regresinės analizės, kiekviename žingsnyje nagrinėjant statistinio tyrimo modelio (Paveikslas nr. 17) koeficientų reikšmes:

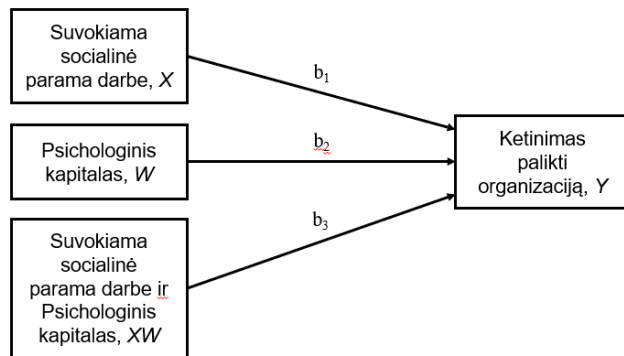
1. Regresinė analizė: tiriamas suvokiamos socialinės paramos (X) poveikis ketinimui palikti organizaciją (Y).
2. Regresinė analizė: tiriamas psichologinio kapitalo (W) poveikis ketinimui palikti organizaciją (Y).
3. Regresinė analizė: tiriama, kaip suvokiama socialinė parama (X) veikia ketinimą palikti organizaciją (Y) per psichologinio kapitalą (W).

Kadangi psichologinį kapitalą, kaip moderatorių, sudaro 4 skirtingos dimensijos (saviveiksmingumas, viltis, atsparumas ir optimizmas), kiekviena dimensija taip pat individualiai analizuojama kaip moderatorių siekiant patikrinti hipotezes $H_{5,1} - H_{5,4}$ (Paveikslas nr. 19).

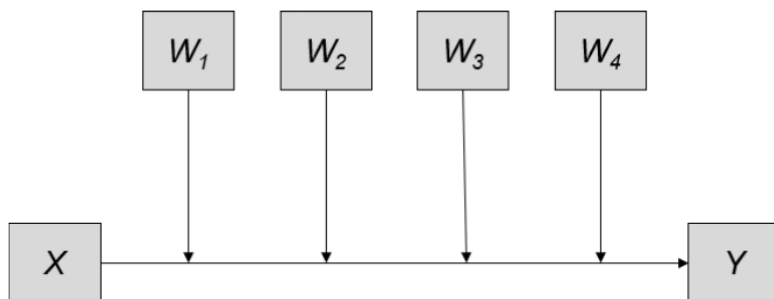
Paveikslas nr. 17: *konceptualus moderacijos modelis (Hayes, 2013)*



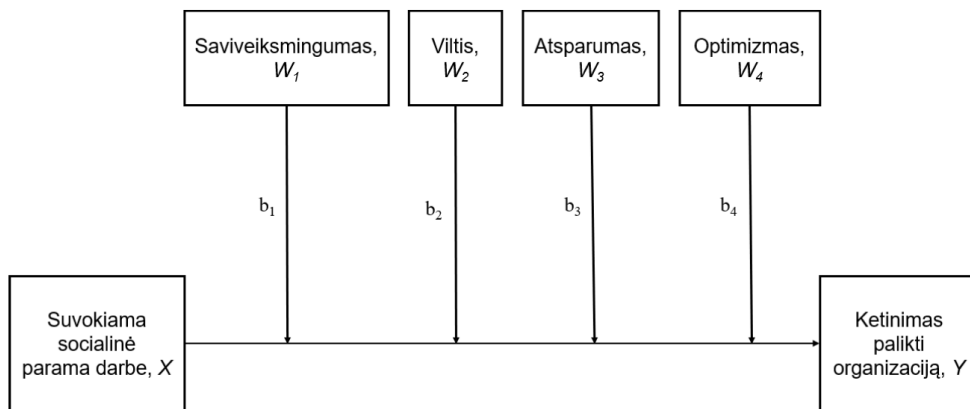
Paveikslas nr. 18: *statistinis moderacijos modelis*



Paveikslas nr. 19: *konceptualus keturių moderatorių modelis*



Paveikslas nr. 20: *psichologinio kapitalo dimensijų, kaip moderatorių, statistinis modelis*



Suvokiamos socialinės paramos poveikis ketinimui palikti organizaciją moderuojant psichologiniam kapitalui

Pagal statistinį moderacijos modelį buvo analizuojamas moderacinis ryšys, kai suvokiama socialinė parama darbe veikia ketinimą palikti organizaciją per psichologinį kapitalą. Analizės metu išsiaiškinta, kad moderatoriaus modelis yra statistiškai nereikšmingas ($F = 68,1446$, $p = 0,7780$, $R^2 = 0,4045$) (Lentelė nr. 21) – psichologinis kapitalas neveikia ryšio tarp suvokiamos socialinės paramos ir ketinimo palikti organizaciją, kas reiškia, jog rezultatai nepatvirtina hipotezės ir moderacijos efektas yra paneigtas: **H₅: Dirbant nuotoliniu būdu, psichologinio kapitalo lygis veikia kaip moderatorius tarp suvokiamos socialinės paramos darbe lygio ir ketinimo palikti organizaciją rodiklio.**

Lentelė nr. 21: moderacijos modelio analizė

	R²	F	t	p	LLCI	ULCI
Psichologinis kapitalas	0,4045	68,1446	0,2691	0,7780	-0,1504	0,1980

Suvokiamos socialinės paramos poveikis ketinimui palikti organizaciją moderuojant saviveiksmingumui, vilčiai, atsparumui ir optimizmui

Vadovaujantis psichologinio kapitalo dimensijų, kaip moderatorių, statistiniu modeliu (Paveikslas nr. 20), Hayes PROCESS procedūros metu atliktos keturios regresinės analizės, kiekviename žingsnyje nagrinėjant koeficientų reikšmes:

1. Regresinė analizė: tiriama, kaip suvokiama socialinė parama (X) veikia ketinimą palikti organizaciją (Y) per saviveiksmingumą (W_1).
2. Regresinė analizė: tiriama, kaip suvokiama socialinė parama (X) veikia ketinimą palikti organizaciją (Y) per viltį (W_2).
3. Regresinė analizė: tiriama, kaip suvokiama socialinė parama (X) veikia ketinimą palikti organizaciją (Y) per atsparumą (W_3).
4. Regresinė analizė: tiriama, kaip suvokiama socialinė parama (X) veikia ketinimą palikti organizaciją (Y) per optimizmą (W_4).

Šia modeliui buvo iškeltos keturios hipotezės:

H_{5.1}: Neigiamas ryšys tarp suvokiamos socialinės paramos darbe ir ketinimo palikti organizaciją yra stipresnis, kai saviveiksmingumo lygis yra aukštas.

H_{5.2}: Neigiamas ryšys tarp suvokiamos socialinės paramos darbe ir ketinimo palikti organizaciją yra stipresnis, kai vilties lygis yra aukštas.

H_{5.3}: Neigiamas ryšys tarp suvokiamos socialinės paramos darbe ir ketinimo palikti organizaciją yra stipresnis, kai atsparumo lygis yra aukštas.

H_{5.4}: Neigiamas ryšys tarp suvokiamos socialinės paramos darbe ir ketinimo palikti organizaciją yra stipresnis, kai optimizmo lygis yra aukštas.

Analizės metu išsiaiškinta, kad psichologinio kapitalo dimensijų, kaip moderatorių, modelis yra statistiškai nereikšmingas (Lentelė nr. 22) – saviveiksmingumas ($p = 0,6172$), viltis ($p = 0,2730$), atsparumas ($p = 0,7942$) ir optimizmas ($p = 0,4077$) neveikia ryšio tarp suvokiamos socialinės paramos ir ketinimo palikti organizaciją, kas reiškia, jog rezultatai nepatvirtina hipotezių H_{5.1} – H_{5.4} ir moderacijos efektas yra paneigtas.

Lentelė nr. 22: *psichologinio kapitalo dimensijų, kaip moderatorių, modelio analizė*

	R²	F	t	p	LLCI	ULCI
Saviveiksmingumas	0,3765	60,5807	0,0661	0,6172	-0,0893	0,1710
Viltis	0,4240	73,8460	1,0982	0,2730	-0,0612	0,2157
Atsparumas	0,3752	60,2549	0,2611	0,7942	-0,1488	0,1943
Optimizmas	36,45	57,7738	-0,8290	0,4077	-0,2398	0,0976

Suvokiamos socialinės paramos poveikis emociniam nuovargiui moderuojant saviveiksmingumui, vilčiai, atsparumui ir optimizmui

Iškeltoms moderatoriaus hipotezėms nepasitvirtinus, toliau siekiama patikrinti, ar psichologinis kapitalas ir keturios jo dimensijos alternatyviai gali veikti kaip moderatorius tarp suvokiamos socialinės paramos ir emocinio nuovargio. Prieš atliekant alternatyvią moderatoriaus analizę, išsikeliamos alternatyvios hipotezės:

H₆: Dirbant nuotoliniu būdu, psichologinio kapitalo lygis veikia kaip moderatorius tarp suvokiamos socialinės paramos darbe lygio ir emocinio nuovargio lygio.

H_{6.1}: Neigiamas ryšys tarp suvokiamos socialinės paramos darbe ir emocinio nuovargio yra stipresnis, kai saviveiksmingumo lygis yra žemas.

H_{6.2}: Neigiamas ryšys tarp suvokiamos socialinės paramos darbe ir emocinio nuovargio yra stipresnis, kai vilties lygis yra žemas.

H_{6.3}: Neigiamas ryšys tarp suvokiamos socialinės paramos darbe ir emocinio nuovargio yra stipresnis, kai atsparumo lygis yra žemas.

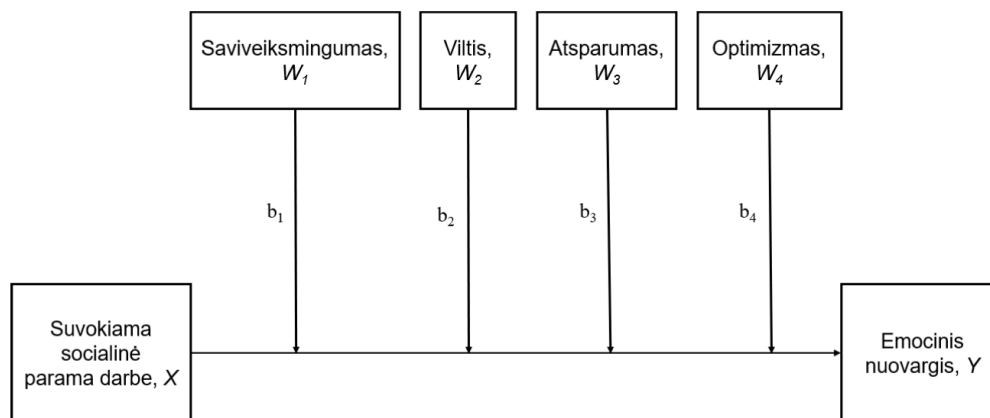
H_{6.4}: Neigiamas ryšys tarp suvokiamos socialinės paramos darbe ir emocinio nuovargio yra stipresnis, kai optimizmo lygis yra žemas.

Siekiant patikrinti iškeltas hipotezes (H_{6.1} – H_{6.4}), vadovaujamosi alternatyviu psichologinio kapitalo dimensijų, kaip moderatorių, statistiniu modeliu (Paveikslas nr. 21). Hayes PROCESS procedūros metu atliktos keturios regresinės analizės, kiekviename žingsnyje nagrinėjant koeficientų reikšmes:

1. Regresinė analizė: tiriama, kaip suvokiama socialinė parama (X) veikia emocinį nuovargį (Y) per saviveiksmingumą (W₁).
2. Regresinė analizė: tiriama, kaip suvokiama socialinė parama (X) veikia emocinį nuovargį (Y) per viltį (W₂).
3. Regresinė analizė: tiriama, kaip suvokiama socialinė parama (X) veikia emocinį nuovargį (Y) per atsparumą (W₃).
4. Regresinė analizė: tiriama, kaip suvokiama socialinė parama (X) veikia emocinį nuovargį (Y) per optimizmą (W₄).

Analizės metu išsiaiškinta, kad psichologinio kapitalo dimensijų, kaip moderatorių, alternatyvus modelis yra statistiškai nereikšmingas ($p = 0,7642$) (Lentelė nr. 23) – saviveiksmingumas ($p = 0,8069$), viltis ($p = 0,4824$), atsparumas ($p = 0,5783$) ir optimizmas ($p = 0,5691$) neveikia ryšio tarp suvokiamos socialinės paramos ir emocinio nuovargio, kas reiškia, jog rezultatai nepatvirtina hipotezių H₆ ir H_{6.1} – H_{6.4} ir moderacijos efektas yra paneigtas.

Paveikslas nr. 21: *alternatyvus psichologinio kapitalo dimensijų, kaip moderatorių, statistinis modelis*



Lentelė nr. 23: *psichologinio kapitalo dimensijų, kaip moderatorių, alternatyvaus modelio analizė*

	R²	F	t	p	LLCI	ULCI
Saviveiksmingumas	0,1618	19,3665	-0,2447	0,8069	-0,1555	0,1211
Viltis	0,1595	19,0352	0,7031	0,4824	-0,0985	0,2081
Atsparumas	0,2222	28,6589	-0,5564	0,5783	-0,2251	0,1259
Optimizmas	0,2233	28,8494	-0,5700	0,5691	-0,2207	0,1215
Psichologinis kapitalas	0,2097	23,6301	-0,3003	0,7642	-0,2120	0,1559

Iš apibendrintų tyrimo rezultatų, pateikiamų Lentelėje nr. 24, galime teigti, kad **pirmoji hipotezė** patvirtino – dirbant nuotoliniu būdu, suvokiamos socialinės paramos darbe lygis daro neigiamą įtaką ketinimo palikti organizaciją rodikliui. **Antrąja hipoteze** statistiškai reikšmingas ryšys tarp suvokiamos socialinės paramos ir emocinio nuovargio buvo patvirtintas – dirbant nuotoliniu būdu, suvokiamos socialinės paramos darbe lygis daro neigiamą įtaką emocinio nuovargio lygiui. Tyrimo rezultatai parodė, kad dirbant nuotoliniu būdu, emocinio nuovargio lygis daro teigiamą įtaką ketinimo palikti organizaciją rodikliui, todėl galime teigti, kad **trečioji hipotezė** patvirtino. Mediacinė analizė patvirtino ir **ketvirtąją hipotezę** – emocinio nuovargio, kaip mediatoriaus, efektas yra statistiškai reikšmingas ir neigiamai veikia ryšį tarp suvokiamos socialinės paramos ir ketinimo palikti organizaciją. Visos psichologinio kapitalo ir jo dimensijų, kaip galimo moderatoriaus, hipotezės nepatvirtino – psichologinio kapitalo, saviveiksmingumo,

vilties, atsparumo ir optimizmo efektas ryšiui tarp suvokiamos socialinės paramos ir ketinimo palikti organizaciją yra statistiškai nereikšmingas.

Lentelė nr. 24: *apibendrinti tyrimo rezultatai*

Hipotezė	Būsena
H ₁ : dirbant nuotoliniu būdu, suvokiamos socialinės paramos darbe lygis daro neigiamą įtaką ketinimo palikti organizaciją rodikliui	Patvirtinta
H ₂ : dirbant nuotoliniu būdu, suvokiamos socialinės paramos darbe lygis daro neigiamą įtaką emocinio nuovargio lygiui	Patvirtinta
H ₃ : dirbant nuotoliniu būdu, emocinio nuovargio lygis daro teigiamą įtaką ketinimo palikti organizaciją rodikliui	Patvirtinta
H ₄ : Dirbant nuotoliniu būdu, asmens emocinio nuovargio lygis veikia kaip mediatorius tarp suvokiamos socialinės paramos darbe lygio ir ketinimo palikti organizaciją rodiklio	Patvirtinta
H ₅ : Dirbant nuotoliniu būdu, psichologinio kapitalo lygis veikia kaip moderorius tarp suvokiamos socialinės paramos darbe lygio ir ketinimo palikti organizaciją rodiklio	Nepatvirtinta
H _{5.1} : Neigiamas ryšys tarp suvokiamos socialinės paramos darbe ir ketinimo palikti organizaciją yra stipresnis, kai saviveiksmingumo lygis yra aukštas	Nepatvirtinta
H _{5.2} : Neigiamas ryšys tarp suvokiamos socialinės paramos darbe ir ketinimo palikti organizaciją yra stipresnis, kai vilties lygis yra aukštas	Nepatvirtinta
H _{5.3} : Neigiamas ryšys tarp suvokiamos socialinės paramos darbe ir ketinimo palikti organizaciją yra stipresnis, kai atsparumo lygis yra aukštas	Nepatvirtinta
H _{5.4} : Neigiamas ryšys tarp suvokiamos socialinės paramos darbe ir ketinimo palikti organizaciją yra stipresnis, kai optimizmo lygis yra aukštas	Nepatvirtinta
H ₆ : Dirbant nuotoliniu būdu, psichologinio kapitalo lygis veikia kaip moderorius tarp suvokiamos socialinės paramos darbe lygio ir emocinio nuovargio lygio	Nepatvirtinta
H _{6.1} : Neigiamas ryšys tarp suvokiamos socialinės paramos darbe ir emocinio nuovargio yra stipresnis, kai saviveiksmingumo lygis yra žemas	Nepatvirtinta
H _{6.2} : Neigiamas ryšys tarp suvokiamos socialinės paramos darbe ir emocinio nuovargio yra stipresnis, kai vilties lygis yra žemas	Nepatvirtinta
H _{6.3} : Neigiamas ryšys tarp suvokiamos socialinės paramos darbe ir emocinio nuovargio yra stipresnis, kai atsparumo lygis yra žemas	Nepatvirtinta
H _{6.4} : Neigiamas ryšys tarp suvokiamos socialinės paramos darbe ir emocinio nuovargio yra stipresnis, kai optimizmo lygis yra žemas	Nepatvirtinta

4. REZULTATŲ APTARIMAS

Šiuo tyrimu buvo siekiama nustatyti emocinio nuovargio ir psichologinio kapitalo įtaką ryšiui tarp suvokiamos socialinės paramos darbe ir ketinimo palikti organizaciją. Remiantis jau atliktų tyrimų rezultatais ir iškeltomis prielaidomis buvo tikimasi, jog suvokiamos socialinės paramos darbe lygis nuspės darbuotojo ketinimą palikti organizaciją, emocinis nuovargis medijuos ryšį tarp suvokiamos socialinės paramos darbe ir ketinimo palikti organizaciją, o psichologinis kapitalas ir jo keturios dimensijos moderuos ryšį tarp suvokiamos socialinės paramos darbe ir ketinimo palikti organizaciją.

Tyrimas pradėtas atliekant apklausą, o tada analizuojant ir aprašant atsakymus į klausimus pagal skirtingus kriterijus. Pirma, respondentų atsakymai bendroje imtyje buvo lyginami pagal socialines-demografines charakteristikas: lytį, amžių, pareigas, išsilavinimą, organizacijos, kurioje šiuo metu dirba, dydį, stažą dabartinėje organizacijoje ir nuotolinio darbo dažnumą.

Analizuojant atliktų tyrimų duomenis matoma, kad Soman ir kitų (2016) tyrimo rezultatai identifikuoja tendenciją, kad vyrų suvokiamos socialinės paramos lygis yra žymiai aukštesnis, Purvanova ir Muros (2010) tyrimas nustatė, kad moterys darbe patiria didesnę emocinį nuovargį. Nors Chawla ir Sharma (2019) tyrimas neparodė skirtumo tarp vyrų ir moterų psichologinio kapitalo lygio, tačiau identifikavo, kad aukštas moterų psichologinio kapitalo dydis daro didesnę įtaką asmens gerovei. Miller ir Wheeler (1992) žymusis tyrimas identifikavo, kad ketinimo palikti organizaciją rodiklis tarp moterų yra dvigubai didesnis nei tarp vyrų, Pipan (2022) tyrimas antrina nurodydamas, kad moterys yra labiau linkusios svarstyti palikti organizaciją nei vyrai. Tačiau šio atlikto tyrimo duomenys nesutampa su pastaraisiais tyrimų rezultatais ir rodo, kad visi tyrime dalyvavę asmenys, nepriklausomai nuo lyties, identifikuoja vienodą socialinės paramos darbe lygį, emocinio nuovargio lygį, psichologinio kapitalo rodiklį ir vienodai dažnai svarsto apie ketinimą palikti organizaciją. Nors gauti rezultatai prieštarauja įvardintiems tyrimams, tačiau ankstesnės kiekybinės apklausos atliktos netaikant nuotolinio darbo dažnumo kriterijaus.

Tuo tarpu analizė atskleidė, kad darbuotojo psichologinis kapitalas teigiamai koreliuoja su darbuotojo amžiumi – kuo vyresnis darbuotojas, tuo jo psichologinio kapitalo lygis yra aukštesnis. Psichologinio kapitalo diferenciaciją tarp amžiaus grupių patvirtina Wang ir kitų (2016) tyrimo rezultatai, nurodantys, kad kapitalo lygis kyla didėjant asmens amžiui. Panašios išvados prieita ir Staples (2014) tyrime – psichologinio kapitalo lygis skiriasi priklausomai nuo kartos, kuo didesnis

kartos amžius, tuo aukštesnis jų psichologinio kapitalo lygis. Taip pat šio tyrimo analizė atskleidė, kad emocinio nuovargio lygis neigiamai koreliuoja su amžiumi ir stažu dabartinėje organizacijoje – kuo vyresnis yra darbuotojas ir kuo ilgiau dirba dabartinėje organizacijoje, tuo jo emocinio nuovargio lygis yra žemesnis. Panašūs rezultatai stebimi ir Hess ir Knight (2021) tyrime – buvo nustatyta, kad vyresni suaugę pasižymi reikšmingai mažesniu emocinio nuovargio lygiu nei jaunesni suaugę, nors Arnau ir kitų (2017) tyrimas skirtumų tarp amžiaus grupių neaptiko. Patikimų tyrimų, kuriuose būtų vertinama emocinio nuovargio ir stažo organizacijoje koreliacija, nebuvo rasta. Emocinio nuovargio mažėjimą augant amžiui galima būtų iš dalies aiškinti per psichologinį kapitalą: kaip rodo rezultatai, augant mažiui auga psichologinis kapitalas, kuris mažina emocinio nuovargio lygį (Yin ir kiti, 2016).

Van der Heijden ir kitų (2010) tyrimas identifikavo, kad amžius daro neigiamą įtaką suvokiamai socialinei paramai darbe, kas reikštų, kad kuo vyresnis yra darbuotojas, tuo mažesnis yra suvokiamos socialinės paramos darbe lygis – tyrimo metu ši prielaida nepasitvirtino ir nėra stebimas statistiškai reikšmingas pokytis suvokiamos socialinės paramos lygiui dėl skirtingo respondento amžiaus. Skirtumų taip pat nerado ir Lynch ir kiti (1999), tyrime padarę išvadą, kad suvokiamos socialinės paramos darbe lygis nepriklauso nuo amžiaus grupės.

Pagal tyrimo duomenis, aukštesniu psichologinio kapitalo lygiu pasižymi vadovai nei specialistai, tai patvirtina ir Rabenu ir Tziner (2020) tyrimo rezultatai.

Tyrimo rezultatuose stebimas statistiškai reikšmingas skirtumas emocinio nuovargio lygyje tarp skirtingo išsilavinimo respondentų, bei statistiškai reikšmingas skirtumas emocinio nuovargio lygiui ir suvokiamos socialinės paramos darbe lygiui tarp skirtingo dydžio organizacijose dirbančių respondentų. Patikimų tyrimų, kuriuose būtų vertinama emocinio nuovargio lygio ir skirtingo išsilavinimo lygių koreliacija, bei emocinio nuovargio lygio ir skirtingo organizacijos dydžių, nebuvo rasta, tačiau Bergman ir kitų (2021) tyrimas identifikavo, kad pagal individualią veiklą dirbantys asmenys patiria mažesnę emocinį nuovargį ir pasižymi geresne psichine sveikata nei organizacijose pagal darbo sutartį dirbantys asmenys.

Deja, tačiau analizė rodo, jog nuotolinio darbo dažnumas neturi įtakos suvokiamos socialinės paramos darbe lygiui, emocinio nuovargio lygiui, psichologinio kapitalo lygiui ar ketinimo palikti organizaciją rodikliui. Ir nors Collins ir kitų (2021) tyrimas identifikavo, kad ilgiau dirbant nuotoliniu būdu tarp darbuotojų mažėja socialinis ryšys, o to pasekoje mažėja suvokiama socialinė parama (tyrimai), šie rezultatai reprezentuoja tik nuolat nuotoliniu būdu dirbančius

respondentus. Tuo tarpu šio tyrimo rezultatams prieštarauja Darouei ir Pluut (2021) vykdytas tyrimas, kurio modelis teigia, kad dienomis, kai individai dirba iš namų, patiriamas spaudimas ir darbo-šeimos konfliktas yra mažesni, o sumažėjęs darbo-šeimos konflikto lygis paveikia įsitraukimą į darbą (šis didėjo) ir emocinį nuovargį (šis mažėjo). Skirtumą paaiškinti būtų galima remiantis faktu, jog per pastaruosius trejus pandeminius metus organizacijose pasikeitė darbo modelis – darbo sąlygų pasirinkimas tapo lankstus, tad darbuotojai savarankiškai pasirenka tokį nuotolinio darbo dažnumą, kuris sumažintų jų jaučiamą emocinį nuovargį.

Analizuojant ketinimo palikti organizaciją rodikliui įtaką darančius veiksnius, visų pirma buvo vertinta darbuotojų suvokiama socialinė parama darbe. Tyrimai rodo, kad suvokiama socialinė parama teigiamai veikia darbuotojo emocinį įsipareigojimą organizacijai, o šis mažina ketinimo palikti organizaciją rodiklį (Hassan ir kiti, 2006), taip pat suvokiama socialinė parama darbe teigiamai veikia darbuotojų pasitenkinimą darbu, įsipareigojimą organizacijai ir neigiamai veikia ketinimą palikti organizaciją (Lobburi, 2011). Šiuos rezultatus papildė ir atliktas pastarasis tyrimas, kuriame buvo išsiaiškinta, jog suvokiama socialinė parama darbe daro tiesioginę neigiamą įtaką darbuotojo ketinimui palikti organizaciją – kuo suvokiama socialinė parama didesnė, tuo ketinimo palikti organizaciją lygis mažesnis. Visų antra, analizuojant ketinimo palikti organizaciją rodikliui įtaką darančius veiksnius buvo vertinamas ryšys tarp jo ir emocinio nuovargio. Didžioji dalis paskelbtų tyrimų (Havaei ir kiti, 2015) (Scanlan ir Still, 2019) (Ahmadi ir Maleki, 2022) patvirtina ir šiame tyrime gautus rezultatus – egzistuoja ryšys tarp emocinio nuovargio lygio ir darbuotojo ketinimo palikti organizaciją rodiklio, įtaka yra teigiama, kas reiškia, jog didėjant emociniams nuovargiui, didėja ir ketinimo palikti organizaciją rodiklis. Visų trečia, siekis įsitikinti, kad suvokiama socialinė parama tiesiogiai veikia darbuotojo emocinį nuovargį, buvo sėkmingas – ne tik Chastali-Sitara ir kitų (2020) bei Girardi ir kitų (2022) atliktų tyrimų rezultatai, bet ir pastarojo tyrimo analizė patvirtino, kad neigiamas tiesioginis ryšys tarp suvokiamos socialinės paramos darbe lygio ir emocinio nuovargio lygio egzistuoja ir yra statistiškai reikšmingas.

Sudarant mediacijos modelį buvo tikėtasi, kad emocinis nuovargis veiks kaip mediatorius ryšiui tarp suvokiamos socialinės paramos darbe ir ketinimo palikti organizaciją. Ši prielaida patvirtino – buvo aptiktas statistiškai reikšmingas mediacijos efektas, tad šio tyrimo rezultatai atitinka Srivastava ir Agarwal (2021) tyrimo modelio rezultatus. Deja, bet prielaida, kad psichologinis kapitalas ir jo keturios dimensijos veikia kaip moderatorius ryšiui tarp suvokiamos socialinės paramos darbe ir ketinimo palikti organizaciją nepatvirtino. Dėl šios priežasties buvo

sukurtas alternatyvus moderatoriaus modelis, kurio prielaidos taip pat nebuvo patvirtintos – psichologinis kapitalas neveikia kaip moderatorius ryšiui tarp suvokiamos socialinės paramos darbe ir emocinio nuovargio. Ir nors (Xu ir kiti, 2022) tyrimas patvirtina, kad psichologinis kapitalas veikia kaip moderatorius tarp suvokiamos socialinės paramos ir depresijos, o depresija daro tiesioginę teigiamą įtaką ketinimui palikti organizaciją (Kilic ir kiti, 2016), šioje analizėje sukurtas modelis nebuvo patvirtintas.

5. IŠVADOS

Apibendrinant galima teigti, kad atliktas tyrimas leidžia geriau suprasti įtaką darbuotojo ketinimui palikti organizaciją turinčius veiksnius dirbant nuotoliniu būdu ir jų priklausomybę nuo socialinių-demografinių rodiklių:

1. Psichologinis kapitalas teigiamai koreliuoja su darbuotojo amžiumi.
2. Emocinis nuovargis neigiamai koreliuoja su darbuotojo amžiumi ir darbo stažu organizacijoje.
3. Vadovai pasižymi aukštesniu psichologinio kapitalo lygiu.
4. Suvokiama socialinė parama darbe daro neigiamą įtaką ketinimo palikti organizaciją rodikliui.
5. Suvokiama socialinė parama darbe daro neigiamą įtaką emocinio nuovargio lygiui.
6. Emocinis nuovargis daro teigiamą įtaką ketinimui palikti organizaciją.
7. Emocinis nuovargis veikia kaip mediatorius tarp suvokiamos socialinės paramos darbe lygio ir ketinimo palikti organizaciją rodiklio.
8. Suvokiamos socialinės paramos darbe, emocinio nuovargio, psichologinio kapitalo ir ketinimo palikti organizaciją rodiklis nekinta priklausomai nuo nuotolinio darbo dažnumo.

Nepaisant šių išvadų, atliktas tyrimas turi ir ribotumą: tyrimo imtis yra gana homogeniška. Didžiąją imties dalį sudaro aukštąjį universitetinį išsilavinimą turintys, specialisto pareigas užimantys asmenys iki 35 metų, taip pat didžioji respondentų dalis yra moterys, tad siekiant didesnio rezultatų patikimumo ir diferenciacijos bei gilesnės galimų koreliacijų analizės, reikėtų didinti respondentų imtį. Taip pat, respondentai į klausimus atsakė internetu, todėl neturėta galimybės užtikrinti galimų šalutinių veiksnių, darančių įtaką atsakymų kokybei, nebuvimą.

Išsiaiškinus ir duomenų analize patvirtinus ryšius tarp kintamųjų, būtų galima pasiūlyti keletą būdų darbuotojų ketinimo palikti organizaciją rodiklio mažinimui:

- Suvokiama socialinė parama darbe mažina ketinimą palikti organizaciją, todėl būtina kurti **remiančią organizacinę kultūrą** taip didinant darbuotojų pasitenkinimą (Asiedu, 2015). Remianti arba palaikanti organizacinė kultūra skatina darbuotojų įsipareigojimą, motyvaciją, bendradarbiavimą, identiteto vienodumą ir taip daro tiesioginę įtaką darbuotojo pasitenkinimui.

- Tiek kolegos, tiek vadovai turėtų sutelkti dėmesį į **socialinę paramą darbe**, ypač dėl COVID-19 pandemijos ir nuotolinio darbo sukeltų papildomų stresorių darbo aplinkoje, didinančių darbuotojų emocinį nuovargį. Todėl rekomenduojama pasitelkti tokias suvokiamos socialinės paramos didinimo priemones kaip nuolatinis grįžtamasis ryšys, neformalaus ryšio komandose kūrimas, bendradarbiavimo iniciatyvų įgyvendinimas ar lankstus darbo grafiko derinimas prie šeiminių veiklų, bei individualiai įvertinus kiekvieno darbuotojo socialinės paramos poreikį, koreguoti paramos prieinamumą taip didinant suvokiamą socialinę paramą.

- Siekiant laiku suvaldyti didėjančio emocinio nuovargio daromą įtaką, organizacijoms rekomenduojama atlikti periodinius **darbuotojų emocinės savijautos matavimus** vertinant jų potencialų perdegimą ir perdegimą sukeliančius veiksmus. Nuolatinis rezultatų stebėjimas padėtų identifikuoti emocinio nuovargio tendencijas ir suvaldyti ketinimo palikti organizaciją rodiklio pokyčius.

- Nors psichologinio kapitalo moderacinis efektas patvirtintas nebuvo, tačiau jis daro įtaką darbuotojo ketinimui palikti organizaciją (Nasria ir kiti, 2019), todėl turi būti **ugdomas**. Remiantis tyrimo duomenimis, pirmenybę ugdyti saviveiksmingumą, viltį, atsparumą ir optimizmą būtų galima teikti jaunesnio amžiaus darbuotojams ir specialisto pareigas užimantiems darbuotojams, nes šie pasižymi mažesniu psichologiniu kapitalu. Taip pat rekomenduojama naudoti psichologinį kapitalą kaip įrankį siekiant įvertinti stabiliausius darbuotojus organizacijoje – aukštu psichologiniu kapitalu pasižymintys darbuotojai bus tie, kurie nebijos prisiimti naujų iššūkių, patyrus nesėkmę nepasiduos, bus pokyčių ambasadoriai ir į organizacijoje esančius įvykius žvelgs optimistiškai.

LITERATŪROS SĄRAŠAS

1. Abdalla, M. J., Said, H., Ali, L., Ali, F. ir Chen, X. (2021), 'COVID-19 and unpaid leave: Impacts of psychological contract breach on organizational distrust and turnover intention: Mediating role of emotional exhaustion', *Tourism Management Perspectives* 39. <https://doi.org/10.1016/j.tmp.2021.100854>
2. Ahmadi, S., ir Maleki, A. (2022), 'The Relationship between Burnout and Intention to Leave Work among Midwives: The Long-Lasting Impacts of COVID-19', *Journal of Healthcare Engineering* 2022. <https://doi.org/10.1155/2022/8608732>
3. Ahrendt, D. ir Mascherini, M. (2020), 'Living, working and COVID-19', *European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions*. <https://imegsevee.gr/wp-content/uploads/2020/06/Eurofound-survey-COVID-19>
4. Allen, T. D., Herst, D. E. L., Bruck, C. S., ir Sutton, M. (2000), 'Consequences associated with work-to-family conflict: A review and agenda for future research', *Journal of Occupational Health Psychology* 5 (2). <https://doi.org/10.1037/1076-8998.5.2.278>
5. Alshebami, A. S. (2021), 'The Influence of Psychological Capital on Employees' Innovative Behavior: Mediating Role of Employees' Innovative Intention and Employees' Job Satisfaction', *SAGE Open*. <https://doi.org/10.1177/21582440211040809>
6. Alvaro, M., de Assis, G. ir Fernando, L. (2011), 'Lessons Learned from September 11th: Telework As an Organizational Resource to the Business Continuity Planning', *The Japanese Journal of Telework* 9 (1).
7. Alzayed, M. ir Murshid, M. A. (2017), 'Factors Influencing Employees' Intention to Leave Current Employment in the Ministry of Information in Kuwait', *European Journal of Business and Management* 9 (12).
8. Anbar, A., Eker, M. (2007), 'Burnout and work engagement: A thorough investigation of the independency of both constructs', *Journal occupational health Psychology* 15 (3).
9. Arnau, S., Möckel, T., Rinkenauer, G., ir Wascher, E. (2017), 'The interconnection of mental fatigue and aging: An EEG study', *International Journal of Psychophysiology* 117. <https://doi.org/10.1016/j.ijpsycho.2017.04.003>
10. Asiedu, E. (2015), 'Supportive Organizational Culture and Employee Job Satisfaction: A Critical Source of Competitive Advantage. A Case Study in a Selected Banking Company in Oxford, a City in the United Kingdom', *International Journal of Economics & Management Sciences* 04 (07). <https://doi.org/10.4172/2162-6359.1>
11. Avey, J. B., Luthans, F., ir Jensen, S. M. (2009), 'Psychological capital: A positive resource for combating employee stress and turnover', *Human Resource Management* 48 (5). <https://doi.org/10.1002/hrm.20294>
12. Baba, V. V., Tourigny, L., Wang, X., ir Liu, W. (2009), 'Proactive personality and work performance in China: The moderating effects of emotional exhaustion and perceived safety climate', *Canadian Journal of Administrative Sciences* 26 (1). <https://doi.org/10.1002/cjas.90>

13. Bajaba, S., Azim, M. T., ir Uddin, A. (2021), 'Social Support and Employee Turnover Intention: The Mediating Role of Work-Family Conflict'. *Revista Brasileira de Gestão de Negócios*. <https://www.scielo.br/j/rbgn/a/7gmsrYYkGpw5C4WZpxxBNSL/?format=pdf&lang=en>
14. Bakker, A. B., ir Demerouti, E. (2007), 'The Job Demands-Resources model: state of the art', *Journal of Managerial Psychology* 22 (3). <https://doi.org/10.1108/02683940710733115>
15. Bakker, A. B., Oosterwaal, A., ir ten Brummelhuis, L. L. (2012), 'Managing Family Demands in Teams', *Group & Organization Management* 37 (3). <https://doi.org/10.1177/1059601111435410>
16. Bandura, A. (1993), 'Perceived Self-Efficacy in Cognitive Development and Functioning', *Educational Psychologist* 28 (2). https://doi.org/10.1207/s15326985ep2802_3
17. Baruch, Y. (2001), 'The Status of Research on Teleworking and An Agenda for Future Research', *International Journal of Management Reviews* 3 (2).
18. Bergman, L. E., Bernhard-Oettel, C., Bujacz, A., Leineweber, C., ir Toivanen, S. (2021), 'Comparing Depressive Symptoms, Emotional Exhaustion, and Sleep Disturbances in Self-Employed and Employed Workers: Application of Approximate Bayesian Measurement Invariance', *Frontiers in Psychology* 11. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2020.598303>
19. Birimoglu Okuyan, C. Ir Begen, M. A. (2021), 'Working from home during the COVID-19 pandemic, its effects on health, and recommendations: The pandemic and beyond', *Perspectives in Psychiatric Care*. <https://doi.org/10.1111/ppc.12847>
20. Cetin, F., ir Basim, N. (2012), 'Organizational Psychological Capital: A Scale Adaptation Study', *Amme Idaresi Dergisi* 45.
21. Chastali-Sitara, Alikari, V., Platis, C., Tsironi, M., Zyga, S, Alefragkis, D., Theofilou, P. (2020), 'Association between perceived social support and occupational burnout in Greek nurses', *Prog Health Sci* 10 (2).
22. Chawla, S., ir Sharma, R. R. (2019), 'Enhancing Women's Well-Being: The Role of Psychological Capital and Perceived Gender Equity, With Social Support as a Moderator and Commitment as a Mediator'. *Frontiers in Psychology* 10. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2019.01377>
23. Collins, A. M., Hislop, D., ir Cartwright, S. (2016), 'Social support in the workplace between teleworkers, office-based colleagues and supervisors', *New Technology, Work and Employment* 31 (2). <https://doi.org/10.1111/ntwe.12065>
24. Coutu, Diane L. (2002), 'How Resilience Works', *Harvard Business Review* 80 (5).
25. Darouei, M. ir Pluut, H. (2021). 'Work from home today for a better tomorrow! How working from home influences work-family conflict and employees' start of the next workday', *Stress and Health* 37 (5). <https://doi.org/10.1002/smi.3053>
26. Demerouti, E., Bakker, A. B., Nachreiner, F., ir Schaufeli, W. B. (2001), 'The job demands-resources model of burnout', *Journal of Applied Psychology* 86 (3). <https://doi.org/10.1037/0021-9010.86.3.499>
27. Deutsch, S., ir House, J. S. (1983), 'Work Stress and Social Support', *Contemporary Sociology* 12 (3). <https://doi.org/10.2307/2069001>
28. Donnelly, N. ir Proctor-Thomson, S. B. (2015), 'Disrupted work: home-based teleworking (HbTW) in the aftermath of a natural disaster', *New Technology, Work and Employment* 30 (1). <https://doi.org/10.1111/ntwe.12040>

29. Drabek, T.E. ir McEntire, D.A. (2003), 'Emergent Phenomena and the Sociology of Disaster: Lessons, Trends and Opportunities from the Research Literature', *Disaster Prevention and Management* 12 (2). <https://doi.org/10.1108/09653560310474214>
30. Flynn, P. J., Bliese, P. D., Korsgaard, M. A., ir Cannon, C. (2021), 'Tracking the Process of Resilience: How Emotional Stability and Experience Influence Exhaustion and Commitment Trajectories', *Group & Organization Management* 46 (4). <https://doi.org/10.1177/10596011211027676>
31. Gakovic, A. ir Tetrick, L. E. (2003), 'Psychological contract breach as a source of strain for employees', *Journal of Business and Psychology* 18 (2). <https://doi.org/10.1023/a:1027301232116>
32. Girardi, D., dal Corso, L., Arcucci, E., di Sipio, A., ir Falco, A., 'Can perceived social support protect against emotional exhaustion in smart workers?', *Psychological Applications and Trends* 2022.
33. Glaser, W. ir Hecht, T. D. (2013), 'Work-family conflicts, threat-appraisal, self-efficacy and emotional exhaustion', *Journal of Managerial Psychology* 28 (2). <https://doi.org/10.1108/02683941311300685>
34. Glass, J. L., ir Finley, A. (2002), 'Coverage and effectiveness of family-responsive workplace policies', *Human Resource Management Review* 12 (3). [https://doi.org/10.1016/s1053-4822\(02\)00063-3](https://doi.org/10.1016/s1053-4822(02)00063-3)
35. Goldberg, A. E., McCormick, N., ir Virginia, H. (2020), 'Parenting in a Pandemic: Work-Family Arrangements, Well-Being, and Intimate Relationships Among Adoptive Parents', *Family Relations* 70 (1). <https://doi.org/10.1111/fare.12528>
36. Haynes, C. E., Wall, T. D., Bolden, R. I., Stride, C., Rick, J. E. (1999), 'Measures of perceived work characteristics for health services research: Test of a measurement model and normative data', *British Journal of Health Psychology* 4 (3). <https://doi.org/10.1348/135910799168614>
37. Hann, M., Reeves, D., ir Sibbald, B. (2010), 'Relationships between job satisfaction, intentions to leave family practice and actually leaving among family physicians in England', *The European Journal of Public Health* 21 (4). <https://doi.org/10.1093/eurpub/ckq005>
38. Hassan, A., Mohamed, F., ir Taylor, G. S. (2006), 'Affective Commitment and Intent to Quit: The Impact of Work and Non-work Related Issues', *Journal of Managerial Issues* 18 (4). https://scholarworks.moreheadstate.edu/msu_faculty_research/485/
39. Havaei, F., MacPhee, M., ir Susan Dahinten, V. (2015), 'RNs and LPNs: emotional exhaustion and intention to leave', *Journal of Nursing Management* 24 (3). <https://doi.org/10.1111/jonm.12334>
40. Hess, T. M., ir Knight, R. C. (2021). 'Adult age differences in the effects of chronic mental fatigue on task-related fatigue, appraisals, and performance', *Motivation Science* 7 (2). <https://doi.org/10.1037/mot0000216>
41. Hilbrecht, M., Shaw, S. M., Johnson, L. C., ir Andrey, J. (2013), 'Remixing work, family and leisure: teleworkers' experiences of everyday life', *New Technology, Work and Employment* 28 (2). <https://doi.org/10.1111/ntwe.12010>
42. Hobfoll, S. E. (2002), 'Social and Psychological Resources and Adaptation', *Review of General Psychology* 6 (4). <https://doi.org/10.1037/1089-2680.6.4.307>

43. Hobfoll, S. E., Johnson, R. J., Ennis, N., ir Jackson, A. P. (2003), 'Resource loss, resource gain, and emotional outcomes among inner city women', *Journal of Personality and Social Psychology* 84 (3). <https://doi.org/10.1037/0022-3514.84.3.632>
44. Jackson, S.E., Schwab, R.L., ir Schuler, R.S. (2006), 'Towards an Understanding of the Burnout Phenomenon', *Journal of Applied Psychology* 71 (4). <https://doi.org/10.12691/ajap-1-1-2>
45. Karasek, R.A. (1998), 'Demand/Control Model: a social, emotional, and physiological approach to stress risk and active behaviour development', *Encyclopaedia of Occupational Health And Safety* (Stellman, J.M.), 6–14 psl.
46. Kilic, R., Boc, H., ir Koc, E. (2016), 'Depression and turnover intention among hotel employees', *Yönetim ve Ekonomi Araştırmaları Dergisi* 14(1). <http://dx.doi.org/10.11611/JMER834>
47. Lam, T., Baum, T. ir Pine, R. (2001), 'Study of managerial job satisfaction in Hong Kong's Chinese restaurants', *International Journal of Contemporary Hospitality Management* 13 (1). <https://doi.org/10.1108/09596110110365634>
48. Lobburi, P. (2011), 'The Influence Of Organizational And Social Support On Turnover Intention In Collectivist Contexts', *Journal of Applied Business Research (JABR)* 28 (1). <https://doi.org/10.19030/jabr.v28i1.6687>
49. López Núñez, M. I., Santana-Cárdenas, S., Viseu, J. (2018), 'Validity and reliability evidence of the Psychological Capital Questionnaire-12 in a sample of Mexican workers', *Annales de Psychologia* 34 (3).
50. Luthans, F. (2002), 'Positive organizational behavior: Developing and managing psychological strengths', *Academy of Management Executive* (16). <http://dx.doi.org/10.5465/AME.2002.6640181>
51. Luthans, F., ir Jensen, S. M. (2002), 'Hope: A New Positive Strength for Human Resource Development', *Human Resource Development Review* 1 (3). <https://doi.org/10.1177/1534484302013003>
52. Luthans, F., ir Youssef, C. M. (2004), 'Human, Social, and Now Positive Psychological Capital Management', *Organizational Dynamics* 33 (2). <https://doi.org/10.1016/j.orgdyn.2004.01.003>
53. Luthans, F., Luthans, K. W., ir Luthans, B. C. (2004). 'Positive psychological capital: beyond human and social capital', *Business Horizons* 47 (1). <https://doi.org/10.1016/j.bushor.2003.11.007>
54. Luthans, F., Avolio, B. J., Avey, J. B., (2007), 'Positive psychological capital: Measurement and relationship with performance and satisfaction', *Personnel Psychology* 60. <https://doi.org/10.1111/j.1744-6570.00083>
55. Lynch, T. R., Mendelson, T., Robins, C. J., Krishnan, K. R., George, L. K., Johnson, C. S., ir Blazer, D. G. (1999), 'Perceived social support among depressed elderly, middle-aged, and young-adult samples: cross-sectional and longitudinal analyses', *Journal of Affective Disorders* 55 (2–3). [https://doi.org/10.1016/s0165-0327\(99\)00017-8](https://doi.org/10.1016/s0165-0327(99)00017-8)
56. McCarthy, G., Tyrrell, M. P. ir Lehane, E. (2007), 'Intention to "leave" or "stay" in nursing', *Journal of Nursing Management* 15 (3). <https://doi.org/10.1111/j.1365-2834.2007.00648.x>
57. Mehta, P. (2021), 'Work from home—Work engagement amid COVID-19 lockdown and employee happiness', *Journal of Public Affairs* 21 (4). <https://doi.org/10.1002/pa.2709>

58. Miller, J. G., ir Wheeler, K. G. (1992), 'Unraveling the mysteries of gender differences in intentions to leave the organization'. *Journal of Organizational Behavior* 13(5). <https://doi.org/10.1002/job.4030130504>
59. Nasria, A., Ouerdian, E. G. B., Salah, L. H. (2019), 'Psychological capital and its influence on the intention to leave: The mediating role of professional life satisfaction'. *Le Travail Humain* 82(4).
60. Neshor Shoshan ir Wehrt, W. (2021), 'Understanding "Zoom fatigue: A mixed-method approach', *Applied Psychology*. <https://doi.org/10.1111/apps.12360>
61. Nissly, J. A., Barak, M. E. M., ir Levin, A. (2005), 'Stress, Social Support, and Workers' Intentions to Leave Their Jobs in Public Child Welfare'. *Administration in Social Work* 29 (1). https://doi.org/10.1300/j147v29n01_06
62. Peterson, S. J., ir Luthans, F. (2003), 'The positive impact and development of hopeful leaders', *Leadership & Organization Development Journal* 24 (1). <https://doi.org/10.1108/01437730310457302>
63. Pierce, J. L., Gardner, D. G., Cummings, L. L., ir Dunham, R. B. (1989), 'Organization-Based Self-Esteem: Construct Definition, Measurement, And Validation', *Academy of Management Journal* 32 (3). <https://doi.org/10.5465/256437>
64. Pipan, R. (2022), 'Gender Differences in Employee-Turnover Predictors in Organisations Facing a Crisis'. *Revija Za Univerzalno Odličnost* 11(2). <https://doi.org/10.37886/ruo.2022.006>
65. Purvanova, R. K., ir Muros, J. P. (2010), 'Gender differences in burnout: A meta-analysis', *Journal of Vocational Behavior* 77 (2). <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2010.04.006>
66. Rehman, S. U., Qingren, C., Latif, Y. ir Iqbal, P. (2017), 'Impact of psychological capital on occupational burnout and performance of faculty members', *International Journal of Educational Management* 31 (4). <https://doi.org/10.1108/ijem-01-2016-0011>
67. Rousseau, V. ir Aube, C. (2010), 'Social Support at Work and Affective Commitment to the Organization: The Moderating Effect of Job Resource Adequacy and Ambient Conditions', *The Journal of Social Psychology* 150 (4). <https://doi.org/10.1080/00224540903365380>
68. Salanova, M., Bakker, A. B., ir Llorens, S. (2006), 'Flow at Work: Evidence for an Upward Spiral of Personal and Organizational Resources', *Journal of Happiness Studies* 7 (1). <https://doi.org/10.1007/s10902-005-8854-8>
69. Scanlan, J. N., ir Still, M. (2019), 'Relationships between burnout, turnover intention, job satisfaction, job demands and job resources for mental health personnel in an Australian mental health service', *BMC Health Services Research* 19 (1). <https://doi.org/10.1186/s12913-018-3841-z>
70. Schaufeli, W. B., ir Bakker, A. B. (2004), 'Job demands, job resources, and their relationship with burnout and engagement: A multi-sample study', *Journal of Organizational Behavior* 25 (3). <https://doi.org/10.1002/job.248>
71. Schaufeli, W. B., Desart, S., De Witte, H. (2020), 'Burnout Assessment Tool (BAT)—Development, Validity, and Reliability', *International Journal of Environmental Research and Public Health* 17 (24). <https://doi.org/10.3390/ijerph17249495>
72. Schaufeli, W., ir Taris, T. (2013), 'Het Job Demands-Resources model: overzicht en kritische beschouwing', *Gedrag & Organisatie* 26 (2). <https://doi.org/10.5117/2013.026.002.182>

73. Scheier, M. F., ir Carver, C. S. (1992), 'Effects of optimism on psychological and physical well-being: Theoretical overview and empirical update', *Cognitive Therapy and Research* 16 (2). <https://doi.org/10.1007/bf01173489>
74. Shirom, A. (1989), 'Burnout in work organizations', *International review of industrial and organizational psychology* 1989.
75. Shockley, K. M., Gabriel, A. S., Robertson, D., Rosen, C. C., Chawla, N., Ganster, M. L. ir Ezerins, M. E. (2021), 'The fatiguing effects of camera use in virtual meetings: A within-person field experiment', *Journal of Applied Psychology* 106 (8). <https://doi.org/10.1037/apl0000948>
76. Snyder, C. R., Harris, C., Anderson, J. R., Holleran, S. A., Irving, L. M., Sigmon, S. T., Yoshinobu, L., Gibb, J., Langelle, C., & Harney, P. (1991), 'The will and the ways: Development and validation of an individual-differences measure of hope', *Journal of Personality and Social Psychology* 60 (4). <https://doi.org/10.1037/0022-3514.60.4.570>
77. Snyder, C. R. (2002), 'Hope Theory: Rainbows in the Mind', *Psychological Inquiry* 13 (4). https://doi.org/10.1207/s15327965pli1304_01
78. Soman, S., Bhat, S. M., Latha, K. S., ir Praharaj, S. K. (2016), 'Gender Differences in Perceived Social Support and Stressful Life Events in Depressed Patients'. *East Asian Archives of Psychiatry* 26 (1).
79. Srivastava, S., ir Agarwal, S. (2020), 'Workplace bullying and intention to leave: a moderated mediation model of emotional exhaustion and supervisory support', *Employee Relations: The International Journal* 42 (6). <https://doi.org/10.1108/er-07-2019-0293>
80. Srivastava, R., Gupta, S., ir Sanjeev, M. A. (2021), 'Comprehending and measuring pandemic induced stress among professionals due to lockdown and work from home', *Journal of Public Affairs*. <https://doi.org/10.1002/pa.2791>
81. Stajkovic, A. D. (2006), 'Development of a core confidence-higher order construct', *Journal of Applied Psychology* 91 (6). <https://doi.org/10.1037/0021-9010.91.6.1208>
82. Staples, H. (2014), 'The Generational Divide: Generational Differences in Psychological Capital', *The Athenaeum* (42).
83. ten Brummelhuis, L. L., ir van der Lippe, T. (2010), 'Effective work-life balance support for various household structures', *Human Resource Management* 49 (2). <https://doi.org/10.1002/hrm.20340>
84. Thoits, P. A. (2010), 'Stress and health: Major findings and policy implications', *Journal of Health and Social Behavior* 51.
85. van Daalen, G., Willemsen, T. M., ir Sanders, K. (2006), 'Reducing work-family conflict through different sources of social support', *Journal of Vocational Behavior* 69 (3). <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2006.07.005>
86. van der Heijden, B., Kümmerling, A., van Dam, K., van der Schoot, E., Estryin-Béhar, M., ir Hasselhorn, H. (2010), 'The impact of social support upon intention to leave among female nurses in Europe: Secondary analysis of data from the NEXT survey'. *International Journal of Nursing Studies* 47 (4). <https://doi.org/10.1016/j.ijnurstu.2009.10.004>
87. Wang, X., Zhang, X., ir Zhang, D. (2016), 'The relationship between psychological Suzhi and mental health among Chinese college students'. *J. Biosci. Med.* 4. doi: 10.4236/jbm.2016.45002

88. Weisberg, J. (1994). 'Measuring Workers' Burnout and Intention to Leave'. *International Journal of Manpower* 15 (1). <https://doi.org/10.1108/01437729410053590>
89. Welz, C. ir Wolf, F. (2010), 'Telework in the European Union', *European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions*. https://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef_files/docs/eiro/tn0910050s/tn0910050s
90. Xanthopoulou, D., Bakker, A. B., Demerouti, E., ir Schaufeli, W. B. (2007), 'The role of personal resources in the job demands-resources model', *International Journal of Stress Management* 14 (2). <https://doi.org/10.1037/1072-5245.14.2.121>
91. Xu, H., Peng, L., Wang, Z., ir Liu, X. (2022), 'Effects of psychological capital and social support availability on anxiety and depression among Chinese emergency physicians: Testing moderated mediation model', *Frontiers in Psychology* 13. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2022.991239>
92. Yin, H., Wang, W., Huang, S., it Li, H. (2016), 'Psychological Capital, Emotional Labor and Exhaustion: Examining Mediating and Moderating Models', *Current Psychology* 37 (1). <https://doi.org/10.1007/s12144-016-9518-z>

PRIEDAS NR. 1

Tyrimo klausimynas lietuvių kalba

Esu Vilniaus Universiteto žmogiškųjų išteklių valdymo magistro programos antro kurso studentė. Šiuo metu atlieku magistro baigiamojo darbo tyrimą, kuriame siekiu išnagrinėti emocinio nuovargio ir gaunamos socialinės paramos įtaką ryšiui tarp psichologinio kapitalo ir ketinimo palikti organizaciją **dirbant nuotoliniu būdu**.

Tyrimą sudaro 5 trumpos dalys, kurias užpildyti užtruksite iki 15 minučių. Neskubėkite, nes tik į visus klausimus atsakymus turinčios anketos yra vertingos vykdomam tyrimui. Anketoje nėra teisingų atsakymų, todėl vertindami įsivaizduokite savo dabartinę situaciją ir atsakykite nuoširdžiai.

Pažadu, jog kiekvienam respondentui yra užtikrinamas visiškas anonimiškumas ir konfidencialumas, todėl pasirinkau nerinkti jūsų asmeninių kontaktų.

Anketą vienas respondentas pildyti gali tik vieną kartą.

Jeigu turite klausimų, kviečiu drąsiai kreiptis el. paštu saulene.uogintaite@evaf.stud.vu.lt

Nuotolinio darbo dažnumo įvertinimas

	Nedirbu nuotoliniu būdu	Nuotoliniu būdu dirbu 1-2 dienas per savaitę	Nuotoliniu būdu dirbu 3-4 dienas per savaitę	Nuotoliniu būdu dirbu 5 dienas per savaitę ir daugiau
Kaip dažnai dabartinėje organizacijoje dirbate nuotoliniu būdu?				

Psichologinio kapitalo įvertinimas

Psichologinis kapitalas - pozityvi asmens psichologinė būseną ir savybių rinkinys, kuris gali vystytis patirties ir mokymo dėka. Įsivaizduokite įvykusias darbinės situacijas dirbant nuotoliniu būdu ir įvertinkite teiginių atitikimą jums, kur 1 - visiškai nesutinku, o 5 - visiškai sutinku.

	1 = visiškai nesutinku	2 = nesutinku	3 = nei sutinku, nei nesutinku	4 = sutinku	5 = visiškai sutinku
Jaučiuosi pasitikintis savimi, kai ieškau ilgalaikės problemos sprendimo					
Jaučiuosi užtikrintai atstovaudamas savo poziciją prieš vadovybę					
Jaučiuosi užtikrintai dalyvaudamas diskusijose apie organizacijos strategiją					
Gebu nusistatyti tikslus savo darbo pozicijoje					
Jaučiuosi užtikrintai, kai turiu susisiekti su žmonėmis už įmonės ribų ir spręsti problemas					
Jaučiuosi užtikrintai pristatydamas informaciją bendradarbiams					
Jeigu darbinėje situacijoje pasijausčiau užstrigęs, galėčiau sugalvoti daugybę būdų, kaip iš jos išeiti					
Šiuo metu savo tikslų stengiuosi siekti su didele energija					
Manau, kad bet kokiai problemai spręsti yra daug būdų					
Manau, kad šiuo metu darbe esu sėkmingas					
Galiu sugalvoti daug būdų, kaip pasiekti savo darbinius tikslus					
Šiuo metu siekiu darbinių tikslų, kuriuos užsibrėžiau pats sau					
Kai darbe patiriu nesėkmę, man sunku po jos atsigauti ir judėti pirmyn					
Manau, kad susitvarkau su savo darbu ir jo sunkumais					
Jei reikia, darbe galiu būti ir veikti vienas					

	1 = visiškai nesutinku	2 = nesutinku	3 = nei sutinku, nei nesutinku	4 = sutinku	5 = visiškai sutinku
<p>Paprastai įtemptus dalykus darbe priimu ramiai</p> <p>Galiu išgyventi sunkius laikus darbe, nes anksčiau jau esu patyręs sunkumų</p> <p>Manau, kad darbe galiu susitvarkyti su keliais skirtingais dalykais vienu metu</p> <p>Kai darbe kyla neaiškumų, aš visada tikiuosi geriausio</p> <p>Jeigu man darbe gali nutikti kas nors blogo, tai ir nutiks</p> <p>Visada matau pozityviąją savo darbo pusę</p> <p>Esu optimistiškai nusiteikęs dėl to, kas man nutiks ateityje darbo sferoje</p> <p>Darbe viskas nesiklosto taip, kaip norėčiau</p> <p>Kad ir kokia bloga situacija atrodytų, joje visada įžvelgiu ką nors gero</p>					

Emocinio nuovargio įvertinimas

Emocinis nuovargis - intensyvaus fizinio ir psichinio krūvio pasėkmė, jaučiama dėl emocinių išteklių išsekimo. Įsivaizduokite įvykusias darbinės situacijas dirbant nuotoliniu būdu ir įvertinkite teiginių atitikimą jums, kur 1 - visiškai nesutinku, o 5 - visiškai sutinku

	1 = visiškai nesutinku	2 = nesutinku	3 = nei sutinku, nei nesutinku	4 = sutinku	5 = visiškai sutinku
<p>Darbe jaučiuosi psichiškai išsekęs</p> <p>Viskas, ką darau darbe, reikalauja didelių pastangų</p> <p>Atsikėlus ryte man trūksta jėgų pradėti naują dieną darbe</p> <p>Noriu būti aktyvus darbe, bet man tai nepavyksta</p> <p>Kai darbe stengiuosi, greitai pavargstu</p>					

	1 = visiškai nesutinku	2 = nesutinku	3 = nei sutinku, nei nesutinku	4 = sutinku	5 = visiškai sutinku
Darbo dienos pabaigoje jaučiuosi išsekęs Po darbo savaitės man sunku atgauti jėgas					

Suvokiamos socialinės paramos darbe įvertinimas

Suvokiama socialinė parama – emocinė, informacinė ar praktinė asmeniui svarbių asmenų potenciali pagalba. Įsivaizduokite įvykusias darbinės situacijas dirbant nuotoliniu būdu ir įvertinkite teiginių atitikimą jums, kur 1 - visiškai nesutinku, o 5 - visiškai sutinku.

	1 = visiškai nesutinku	2 = nesutinku	3 = nei sutinku, nei nesutinku	4 = sutinku	5 = visiškai sutinku
Kolegos išklauso mane, kai man reikia išsikalbėti apie problemas darbe Kolegos darbe mane palaiko Kolegos darbe man padeda atlikti sudėtingas užduotis Kolegos darbe man padeda ištikus krizinei situacijai, net jei tai reikalauja jų asmeninio laiko Mano vadovas skatina mane dėti visas įmanomas pastangas Mano vadovas rodo pavyzdį pats sunkiai dirbdamas Mano vadovas siūlo naujas idėjas mano darbinėms problemoms spręsti Mano vadovas skatina tuos, kurie dirba komandiškai					

Ketinimo palikti organizaciją įvertinimas

Ketinimas palikti organizaciją – darbuotojo planas išeiti iš esamos organizacijos ir ieškoti kito darbo. Išivaizduokite jums įvykusias darbinės situacijas dirbant nuotoliniu būdu ir atsakykite į klausimus.

	1 = niekada	2 = retai	3 = kartais	4 = dažnai	5 = labai dažnai/visada
Kaip dažnai svajojate apie kitą darbą, kuris labiau atitiktų jūsų asmeninius poreikius? Kaip dažnai būnate nusivylęs, kai darbe jums nesuteikia galimybės pasiekti darbinių tikslų? Kaip dažnai laukiate kitos dienos darbe? Kaip dažnai svarstote išeiti iš darbo?					

	1 = netikėtina	2 = labiau netikėtina	3 = nei netikėtina, nei tikėtina	4 = labiau tikėtina	5 = tikėtina
Kiek tikėtina, kad jūsų dabartinis darbas patenkins jūsų asmeninius poreikius? Kiek tikėtina, kad priimtumėte kito darbo pasiūlymą už tą patį atlyginimą?					

Socialiniai-demografiniai klausimai

	Moteris		Vyras		Kita	
Jūsų lytis						
Jūsų amžius	Iki 18 m.	19-25 m.	26-35 m.	36-45 m.	46-55 m.	56-64 m. 65 m. ir daugiau

	Nebaigtas vidurinis	Vidurinis	Nebaigtas aukštasis	Aukštasis neuniversitetinis	Aukštasis universitetinis
Jūsų išsilavinimas					
	0-3 m.	4-7 m.	8-11 m.	12-15 m.	16-19 m.
					20 m. ir daugiau
Jūsų darbo stažas dabartinėje organizacijoje					
	1-9 darbuotojai	10-49 darbuotojai	50-249 darbuotojai	Daugiau nei 250 darbuotojai	
Organizacijos, kurioje dirbate, dydis					
				Specialistas (neturite pavaldžių asmenų)	Vadovas (turite pavaldžių asmenų)
Jūsų pareigos organizacijoje, kurioje dirbate					
	Gamyba	Didmeninė ir mažmeninė prekyba	Žemės ūkis	Finansinės paslaugos	IT paslaugos
				Statybų ir rangos paslaugos	Švietimo paslaugos
					Sveikatos apsaugos paslaugos
					Viešasis administravimas
					Kita
Organizacijos, kurioje dirbate, veiklos sritis					

LENTELIŲ SĄRAŠAS

Lentelė nr. 1: Nuotolinio darbo paplitimas ES27 ir Norvegijoje (Welz ir Wolf, Europos Darbo Sąlygų apklausa, 2005)

Valstybė	%, dirbantys nuotoliniu būdu bent ketvirtadalį darbo laiko ar daugiau	%, dirbantys nuotoliniu būdu beveik visą laiką
Čekija	15.2	9.0
Danija	14.4	2.6
Belgija	13.0	2.2
Latvija	12.2	1.8
Nyderlandai	12.0	1.9
Estija	11.8	1.4
Suomija	10.6	1.6
Lenkija	10.3	2.3
Norvegija	9.7	1.3
Švedija	9.4	0.4
Austrija	8.6	3.2
Jungtinė Karalystė	8.1	2.5
Slovakija	7.2	3.4
Graikija	7.2	1.4
Ispanija	6.9	1.5
Lietuva	6.8	0.7
Slovėnija	6.7	1.9
Vokietija	6.7	1.2
Prancūzija	5.7	1.6
Kipras	5.7	0.0
Liuksemburgas	4.8	0.0
Airija	4.2	0.5
Vengrija	2.8	0.5
Rumunija	2.5	0.7
Italija	2.3	0.5
Portugalija	1.8	0.4
Bulgarija	1.6	0.0
Malta	0.0	0.0

Pastaba: Rezultatai pagrįsti atsakymais į klausimą: „Ar jūsų pagrindinis apmokamas darbas apima nuotolinį darbą namuose su kompiuteriu?“

Lentelė nr. 2: Tyrimo konstrukty santrauka

Konstruktas	Autorius
Psichologinio kapitalo lygis	Avey, Avolio ir Luthans, 2011
Ketinio palikti organizaciją rodiklis	Roodt, 2004
Emocinio nuovargio lygis	Schaufeli, Desart, De Witte, 2020
Suvokiamos socialinės paramos darbe lygis	Haynes, Wall, Bolden, Stride, Rick, 1999

Lentelė nr. 3: tyrimo dalyvių pasiskirstymas pagal socialinius demografinius rodiklius

Socialiniai demografiniai rodikliai		Tyrimo dalyvių skaičius	Procentas
Lytis	Moteris	221	72%
	Vyras	84	28%
	Kita	0	0%
Amžius	iki 18 m.	0	0%
	19-25 m.	48	16%
	26-35 m.	147	48%
	36-45 m.	50	16%
	46-55 m.	25	8%
	56-64 m.	35	11%
	65 m. ir daugiau	0	0%
Išsilavinimas	Nebaigtas vidurinis	0	0%
	Vidurinis	4	1%
	Nebaigtas aukštasis	30	10%
	Aukštasis neuniversitetinis	18	6%
	Aukštasis universitetinis	253	83%
Pozicija dabartinėje organizacijoje	Specialistas	236	77%
	Vadovas	69	23%
Stažas dabartinėje organizacijoje	0-3 m.	167	55%
	4-7 m.	84	28%
	8-11 m.	10	3%
	12-15 m.	10	3%
	16-19 m.	6	2%
	20 m. ir daugiau	28	9%
Dabartinės organizacijos sektorius	Gamyba	24	8%
	Didmeninė ir mažmeninė prekyba	16	5%
	Žemės ūkis	1	0%

Finansinės paslaugos	34	11%
IT paslaugos	24	8%
Statybų ir rangos paslaugos	19	6%
Švietimo paslaugos	25	8%
Sveikatos apsaugos paslaugos	49	16%
Viešasis administravimas	34	11%
Kita	79	26%

Socialiniai demografiniai rodikliai		Tyrimo dalyvių skaičius	Procentas
Dabartinės organizacijos dydis	1-9 darbuotojai	14	5%
	10-49 darbuotojai	80	26%
	50-249 darbuotojai	110	36%
	daugiau nei 250 darbuotojų	101	33%
Kaip dažnai dabartinėje organizacijoje dirbate nuotoliniu būdu?	1-2 dienas per savaitę	163	53%
	3-4 dienas per savaitę	98	32%
	5 dienas per savaitę ir daugiau	43	14%

Lentelė nr. 4: kintamųjų patikimumo rodikliai

Kintamieji	Teiginių skaičius	α
Psichologinio kapitalo lygis	24	0,929
<i>Saviveiksmingumas</i>	6	0,864
<i>Viltis</i>	6	0,854
<i>Atsparumas</i>	6	0,754
<i>Optimizmas</i>	6	0,780
Ketinio palikti organizaciją rodiklis	6	0,859
Emocinio nuovargio lygis	8	0,871
Suvokiamos socialinės paramos darbe lygis	8	0,869

Lentelė nr. 5: psichologinio kapitalo skalės teiginių faktorių analizės rezultatai

Poskalė	Psichologinio kapitalo lygis	
	Teiginiai	1 faktorius
Saviveiksmingumas	1 teiginys	0,800
	2 teiginys	0,821
	3 teiginys	0,786
	4 teiginys	0,747

	5 teiginys	0,691
	6 teiginys	0,791
<i>Determinant = 0,074. KMO = 0,855. Duomenų sklaidos paaiškinamumo procentas = 59,89%</i>		
Viltis	1 teiginys	0,798
	2 teiginys	0,735
	3 teiginys	0,640
	4 teiginys	0,794
	5 teiginys	0,853
	6 teiginys	0,767
<i>Determinant = 0,078. KMO = 0,851. Duomenų sklaidos paaiškinamumo procentas = 58,93%</i>		
Atsparumas	1 teiginys	0,604
	2 teiginys	0,700
	3 teiginys	0,663
	4 teiginys	0,724
	5 teiginys	0,724
	6 teiginys	0,621
<i>Determinant = 0,254. KMO = 0,747. Duomenų sklaidos paaiškinamumo procentas = 45,50%</i>		
Optimizmas	1 teiginys	0,729
	2 teiginys	0,557
	3 teiginys	0,781
	4 teiginys	0,679
	5 teiginys	0,639
	6 teiginys	0,769
<i>Determinant = 0,188. KMO = 0,775. Duomenų sklaidos paaiškinamumo procentas = 48,53%</i>		

Lentelė nr. 6: emocinio nuovargio skalės teiginių faktorių analizės rezultatai

	Teiginiai	1 faktorius
Emocinio nuovargio lygis	1 teiginys	0,823
	2 teiginys	0,653
	3 teiginys	0,790
	4 teiginys	0,658
	5 teiginys	0,682
	6 teiginys	0,799
	7 teiginys	0,834
<i>Determinant = 0,042. KMO = 0,869. Duomenų sklaidos paaiškinamumo procentas = 56,55%</i>		

Lentelė nr. 7: *Suvokiamos socialinės paramos darbe skalės teiginių faktorių analizės rezultatai*

	Teiginiai	1 faktorius
Suvokiamos socialinės paramos darbe lygis	1 teiginys	0,732
	2 teiginys	0,761
	3 teiginys	0,667
	4 teiginys	0,728
	5 teiginys	0,703
	6 teiginys	0,687
	7 teiginys	0,775
	8 teiginys	0,753
<i>Determinant = 0,015. KMO = 0,852. Duomenų sklaidos paaiškinamumo procentas = 71,51%</i>		

Lentelė nr. 8: *ketinimo palikti organizaciją skalės teiginių faktorių analizės rezultatai*

	Teiginiai	1 faktorius
Ketinimo palikti organizaciją rodiklis	1 teiginys	0,893
	2 teiginys	0,786
	3 teiginys	0,514
	4 teiginys	0,916
	5 teiginys	0,822
	6 teiginys	0,632
<i>Determinant = 0,040. KMO = 0,851. Duomenų sklaidos paaiškinamumo procentas = 59,90%</i>		

Lentelė nr. 9: kintamųjų aprašomoji statistika ir tarpusavio sąsajos

	N	M	SD	Min	Max	Asimetrijos koeficiento reikšmė (S)	Eksceso koeficiento reikšmė (K)	Saviveiksmingumas	Viltis	Atsparu-Optimizmas	Ketinimas palikti organizaciją	Emocinis nuovargis	Suvokiama socialinė parama darbe	
Saviveiksmingumas	305	3,94	0,71	1	5	-0,540	0,408	1						
Viltis	305	3,79	0,71	1	5	-0,352	-0,058	0,729**	1					
Atsparumas	305	3,70	0,62	1	5	-0,288	-0,296	0,657**	0,644**	1				
Optimizmas	305	3,71	0,63	1	5	-0,364	0,250	0,581**	0,554**	0,610**	1			
Ketinimas palikti organizaciją	305	2,73	0,88	1	5	0,470	-0,327	-0,476**	0,388**	0,306**	0,408**	1		
Emocinis nuovargis	305	2,77	0,81	1	5	0,226	-0,496	-0,405**	-0,296**	-0,399**	-0,425**	0,501**	1	
Suvokiama socialinė parama darbe	305	3,69	0,75	1	5	-0,348	-0,355	0,407**	-0,496**	-0,368**	-0,392**	-0,579**	-0,360**	1

Pastaba: ** $p < 0,01$

Lentelė nr. 10: kintamųjų skirstinių normalumo tikrinimo rezultatai

Kintamieji	Aprašomoji statistika				Shapiro-Wilk kriterijus		
	M	SD	S	K	Statistika	df	p
Psichologinio kapitalo lygis	3,79	0,57	-0,490	0,092	0,975	305	<0,001
Ketinimo palikti organizaciją rodiklis	2,73	0,88	0,470	-0,327	0,967	305	<0,001
Emocinio nuovargio lygis	2,77	0,81	0,226	-0,496	0,980	305	<0,001
Suvokiamos socialinės paramos darbe lygis	3,69	0,75	-0,348	-0,355	0,976	305	<0,001

Pastaba: M = vidurkis. SD = standartinis nuokrypis. S = Asimetrijos koeficiento reikšmė.
K = Eksceso koeficiento reikšmė.

Lentelė nr. 11: kintamųjų vertinimų skirtumai pagal lytį

Kintamieji	Lytis	N	Vidutiniai rangai	Mann – Whitney testo rezultatai			
				Mann – Whitney U	Z	p	r
Psichologinio kapitalo lygis	Moteris	221	150,49	8727,500	-0,806	0,420	0,046
	Vyras	84	159,60				
Ketinimo palikti organizaciją rodiklis	Moteris	221	158,85	7989,000	-1,885	0,059	0,108
	Vyras	84	137,61				
Emocinio nuovargio lygis	Moteris	221	149,27	8457,500	-1,202	0,229	0,069
	Vyras	84	162,82				
Suvokiamos socialinės paramos darbe lygis	Moteris	221	157,31	8330,000	-1,386	0,166	0,079
	Vyras	84	141,67				

Lentelė nr. 12: kintamųjų vertinimų skirtumai pagal poziciją

Kintamieji	Pareigos	N	Vidutiniai rangai	Mann – Whitney testo rezultatai			
				Mann – Whitney U	Z	p	r
Psichologinio kapitalo lygis	Specialistas	236	145,08	6727,000	-2,904	0,004	0,166
	Vadovas	69	180,10				
Ketinimo palikti organizaciją rodiklis	Specialistas	236	158,24	6904,500	-1,926	0,054	0,110
	Vadovas	69	135,07				
Emocinio nuovargio lygis	Specialistas	236	153,99	7909,500	-0,362	0,717	0,021
	Vadovas	69	149,63				
Suvokiamos socialinės paramos darbe lygis	Specialistas	236	155,26	7609,000	-0,829	0,407	0,047
	Vadovas	69	145,28				

Lentelė nr. 13: kintamųjų vertinimų skirtumai pagal išsilavinimą

Kintamieji	Išsilavinimas	N	Vidutiniai rangai	Kruskal - Wallis testo rezultatai		
				x ²	df	p
Psichologinio kapitalo lygis	Vidurinis	4	115,88	4,652	3	0,199
	Nebaigtas aukštasis	30	125,28			
	Aukštasis neuniversitetinis	18	142,14			
	Aukštasis universitetinis	253	157,65			
Ketinimo palikti organizaciją rodiklis	Vidurinis	4	192,75	3,870	3	0,276
	Nebaigtas aukštasis	30	135,35			
	Aukštasis neuniversitetinis	18	181,08			
	Aukštasis universitetinis	253	152,47			
Emocinio nuovargio lygis	Vidurinis	4	97,13	17,324	3	<0,001
	Nebaigtas aukštasis	30	185,33			
	Aukštasis neuniversitetinis	18	217,83			
	Aukštasis universitetinis	253	145,44			
Suvokiamos socialinės paramos darbe lygis	Vidurinis	4	138,38	5,828	3	0,120
	Nebaigtas aukštasis	30	184,98			
	Aukštasis neuniversitetinis	18	126,19			
	Aukštasis universitetinis	253	151,35			

Lentelė nr. 14: kintamųjų vertinimų skirtumai pagal organizacijos dydį

Kintamieji	Organizacijos dydis	N	Vidutiniai rangai	Kruskal - Wallis testo rezultatai		
				x ²	df	p
Psichologinio kapitalo lygis	1-9 darbuotojai	14	175,21	2,331	3	0,507
	10-49 darbuotojai	80	148,38			
	50-249 darbuotojai	110	146,85			
	Daugiau nei 250 darbuotojų	101	160,27			
Ketinimo palikti organizaciją rodiklis	1-9 darbuotojai	14	125,29	2,389	3	0,496
	10-49 darbuotojai	80	156,97			
	50-249 darbuotojai	110	148,04			
	Daugiau nei 250 darbuotojų	101	159,10			
Emocinio nuovargio lygis	1-9 darbuotojai	14	127,89	14,314	3	0,003
	10-49 darbuotojai	80	183,03			
	50-249 darbuotojai	110	149,81			
	Daugiau nei 250 darbuotojų	101	136,17			
Suvokiamos socialinės paramos darbe lygis	1-9 darbuotojai	14	187,82	10,731	3	0,013
	10-49 darbuotojai	80	126,99			
	50-249 darbuotojai	110	160,91			
	Daugiau nei 250 darbuotojų	101	160,16			

Lentelė nr. 15: kintamųjų vertinimų skirtumai pagal nuotolinio darbo dažnumą

Kintamieji	Nuotolinio darbo dažnumas	N	Vidutiniai rangai	Kruskal - Wallis testo rezultatai		
				x ²	df	p
Psichologinio kapitalo lygis	1-2 dienas per savaitę	163	150,25	0,617	2	0,735
	3-4 dienas per savaitę	98	158,76			
	5 dienas per savaitę ir daugiau	43	150,34			
Ketinimo palikti organizaciją rodiklis	1-2 dienas per savaitę	163	152,62	0,855	2	0,652
	3-4 dienas per savaitę	98	148,88			
	5 dienas per savaitę ir daugiau	43	163,58			
Emocinio nuovargio lygis	1-2 dienas per savaitę	163	154,65	0,188	2	0,910
	3-4 dienas per savaitę	98	152,36			
	5 dienas per savaitę ir daugiau	43	148,31			
Suvokiamos socialinės paramos darbe lygis	1-2 dienas per savaitę	163	158,28	2,694	2	0,260
	3-4 dienas per savaitę	98	152,88			
	5 dienas per savaitę ir daugiau	43	133,73			

Lentelė nr. 16: kintamųjų ryšiai su tiriamųjų amžiumi ir stažu dabartinėje organizacijoje

Kintamieji	Amžius		Stažas dabartinėje organizacijoje	
	<i>r</i>	<i>p</i>	<i>r</i>	<i>p</i>
Psichologinio kapitalo lygis	0,150**	0,009	0,046	0,421
Ketinimo palikti organizaciją rodiklis	-0,038	0,507	-0,097	0,089
Emocinio nuovargio lygis	-0,189**	<0,001	-0,149**	0,009
Suvokiamos socialinės paramos darbe lygis	-0,041	0,475	-0,035	0,546

Pastaba: ** $p < 0,01$. N – 305.

Lentelė nr. 17: kintamųjų aprašomoji statistika pagal lytį

Kintamieji	Moterys (N = 221)		Vyrai (N = 84)	
	Vidurkis (M)	Standartinis nuokrypis (SD)	Vidurkis (M)	Standartinis nuokrypis (SD)
Psichologinio kapitalo lygis	3,76	0,58	3,84	0,54
Ketinimo palikti organizaciją rodiklis	2,78	0,83	2,60	1,00
Emocinio nuovargio lygis	2,74	0,80	2,86	0,84
Suvokiamos socialinės paramos darbe lygis	3,74	0,72	3,58	0,82

Lentelė nr. 18: vieno mediatoriaus tyrimo modelio regresinės analizės

Regresija	Model summary			Model		β
	R^2	F	<i>p</i>	B	<i>p</i>	
Nr. 1	0,1295	45,0609	0,0000	-0,3869	0,0000	-0,3598
Nr. 2 (X_1)	0,4330	115,3240	0,0000	-0,5368	0,0000	-0,4577
Nr. 2 (X_2)				0,3665	0,0000	-0,3360
Nr. 3	0,3347	152,4561	0,0000	-0,6786	0,0000	-0,5786

Lentelė nr. 19: *mediacijos modelio analizė*

Regresija nr. 4	Efektas	Standartinė paklaida	t	p	LLCI	ULCI
Bendras efektas	-0,6786	0,0550	-12,3473	0,0000	-0,7876	-0,5704
Tiesioginis efektas	-0,5368	0,0545	-9,8550	0,0000	-0,6439	-0,4269
	Efektas	BootSE	BootLLCI	BootULCI		
Netiesioginis efektas	-0,1418	0,0312	-0,2091	-0,0848		

Lentelė nr. 20: *suvokiamos socialinės paramos ir emocinio nuovargio tiesinės regresijos poveikis ketinimui palikti organizaciją*

			Suvokiama socialinė parama			Emocinis nuovargis			
R	R²	F*	B	t*	β	B	t*	β	
Suvokiama socialinė parama + emocinis nuovargis → ketinimas palikti organizaciją	0,658	0,433	115,324	-0,537	-9,855	-0,458	0,366	7,236	0,336

Pastaba: * $p < 0,001$

Lentelė nr. 21: *moderacijos modelio analizė*

	R²	F	t	p	LLCI	ULCI
Psichologinis kapitalas	0,4045	68,1446	0,2691	0,7780	-0,1504	0,1980

Lentelė nr. 22: *psichologinio kapitalo dimensijų, kaip moderatorių, modelio analizė*

	R²	F	t	p	LLCI	ULCI
Saviveiksmingumas	0,3765	60,5807	0,0661	0,6172	-0,0893	0,1710
Viltis	0,4240	73,8460	1,0982	0,2730	-0,0612	0,2157
Atsparumas	0,3752	60,2549	0,2611	0,7942	-0,1488	0,1943
Optimizmas	36,45	57,7738	-0,8290	0,4077	-0,2398	0,0976

Lentelė nr. 23: *psichologinio kapitalo dimensijų, kaip moderatorių, alternatyvaus modelio analizė*

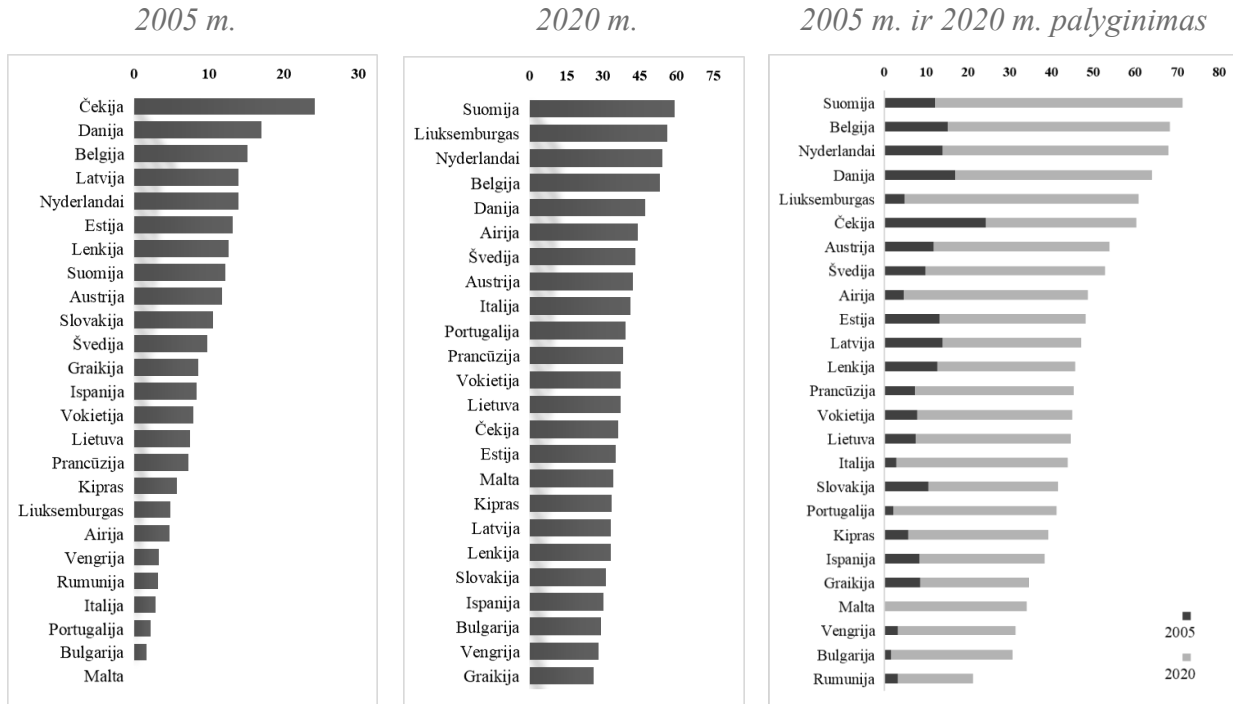
	R²	F	t	p	LLCI	ULCI
Saviveiksmingumas	0,1618	19,3665	-0,2447	0,8069	-0,1555	0,1211
Viltis	0,1595	19,0352	0,7031	0,4824	-0,0985	0,2081
Atsparumas	0,2222	28,6589	-0,5564	0,5783	-0,2251	0,1259
Optimizmas	0,2233	28,8494	-0,5700	0,5691	-0,2207	0,1215
Psichologinis kapitalas	0,2097	23,6301	-0,3003	0,7642	-0,2120	0,1559

Lentelė nr. 24: apibendrinti tyrimo rezultatai

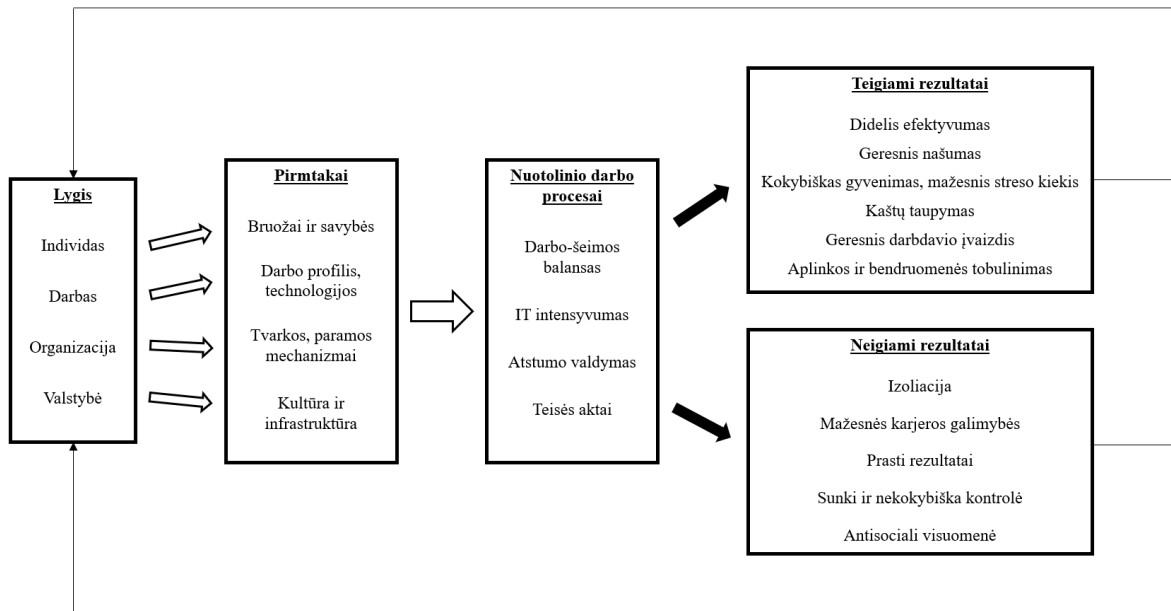
Hipotezė	Būsena
H ₁ : dirbant nuotoliniu būdu, suvokiamos socialinės paramos darbe lygis daro neigiamą įtaką ketinimo palikti organizaciją rodikliui	Patvirtinta
H ₂ : dirbant nuotoliniu būdu, suvokiamos socialinės paramos darbe lygis daro neigiamą įtaką emocinio nuovargio lygiui	Patvirtinta
H ₃ : dirbant nuotoliniu būdu, emocinio nuovargio lygis daro teigiamą įtaką ketinimo palikti organizaciją rodikliui	Patvirtinta
H ₄ : Dirbant nuotoliniu būdu, asmens emocinio nuovargio lygis veikia kaip mediatorius tarp suvokiamos socialinės paramos darbe lygio ir ketinimo palikti organizaciją rodiklio	Patvirtinta
H ₅ : Dirbant nuotoliniu būdu, psichologinio kapitalo lygis veikia kaip moderatorius tarp suvokiamos socialinės paramos darbe lygio ir ketinimo palikti organizaciją rodiklio	Nepatvirtinta
H _{5.1} : Neigiamas ryšys tarp suvokiamos socialinės paramos darbe ir ketinimo palikti organizaciją yra stipresnis, kai saviveiksmingumo lygis yra aukštas	Nepatvirtinta
H _{5.2} : Neigiamas ryšys tarp suvokiamos socialinės paramos darbe ir ketinimo palikti organizaciją yra stipresnis, kai vilties lygis yra aukštas	Nepatvirtinta
H _{5.3} : Neigiamas ryšys tarp suvokiamos socialinės paramos darbe ir ketinimo palikti organizaciją yra stipresnis, kai atsparumo lygis yra aukštas	Nepatvirtinta
H _{5.4} : Neigiamas ryšys tarp suvokiamos socialinės paramos darbe ir ketinimo palikti organizaciją yra stipresnis, kai optimizmo lygis yra aukštas	Nepatvirtinta
H ₆ : Dirbant nuotoliniu būdu, psichologinio kapitalo lygis veikia kaip moderatorius tarp suvokiamos socialinės paramos darbe lygio ir emocinio nuovargio lygio	Nepatvirtinta
H _{6.1} : Neigiamas ryšys tarp suvokiamos socialinės paramos darbe ir emocinio nuovargio yra stipresnis, kai saviveiksmingumo lygis yra žemas	Nepatvirtinta
H _{6.2} : Neigiamas ryšys tarp suvokiamos socialinės paramos darbe ir emocinio nuovargio yra stipresnis, kai vilties lygis yra žemas	Nepatvirtinta
H _{6.3} : Neigiamas ryšys tarp suvokiamos socialinės paramos darbe ir emocinio nuovargio yra stipresnis, kai atsparumo lygis yra žemas	Nepatvirtinta
H _{6.4} : Neigiamas ryšys tarp suvokiamos socialinės paramos darbe ir emocinio nuovargio yra stipresnis, kai optimizmo lygis yra žemas	Nepatvirtinta

PAVEIKSLŲ SĄRAŠAS

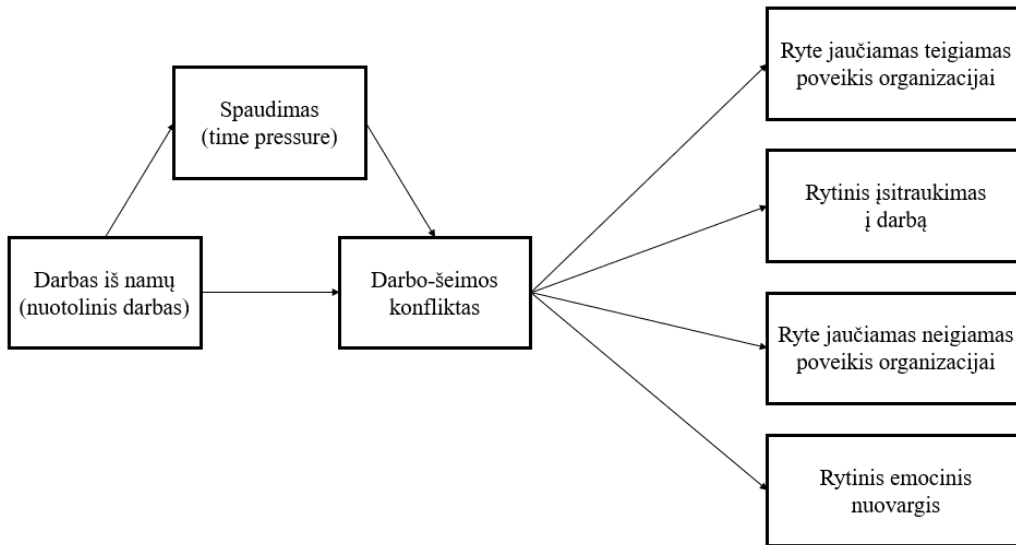
Paveikslas nr. 1: Darbuotojų proporcijos, dirbančių nuotoliniu būdu pagal šalį (%) ir jų palyginimas pagal šalį (%) (Europos Darbo Sąlygų Apklausa, 2005 ir 2020).



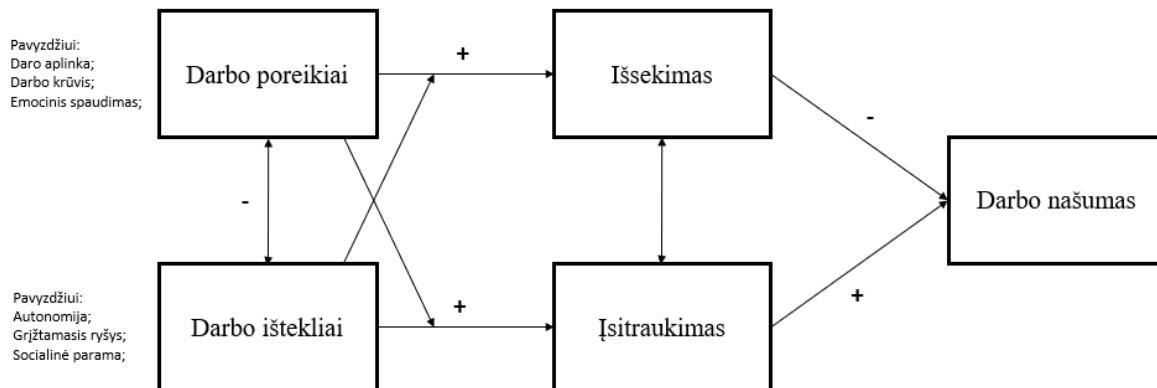
Paveikslas nr. 2: Nuotolinio darbo procesų ciklo modelis (Baruch, 2001)



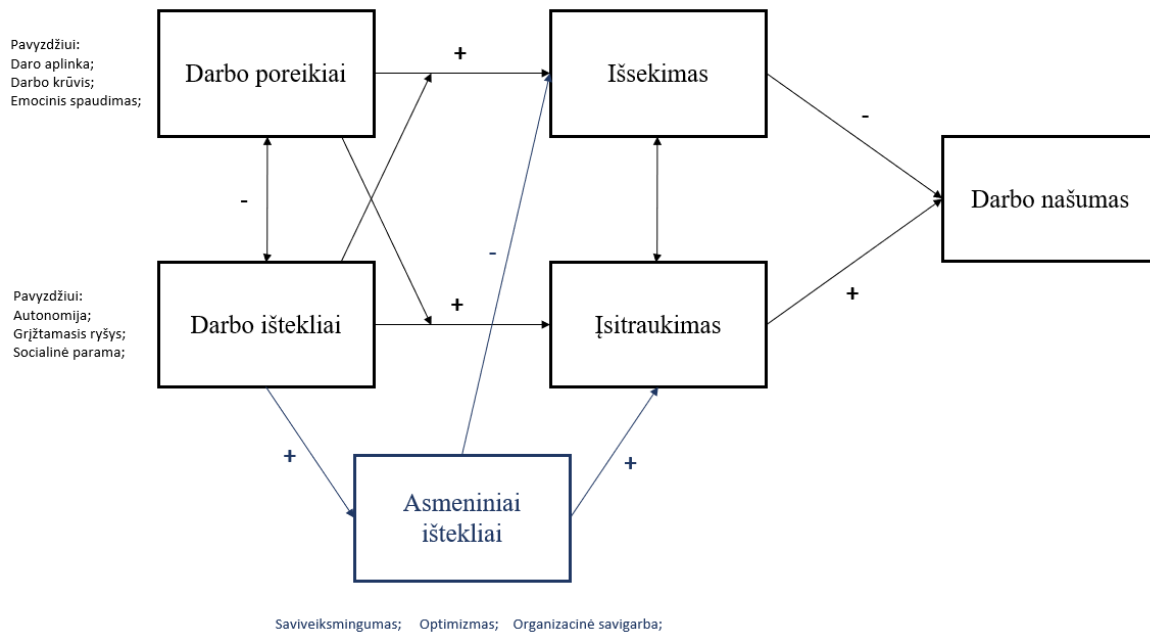
Paveikslas nr. 3: *Konceptualus tyrimo modelis (Baruch, 2001)*



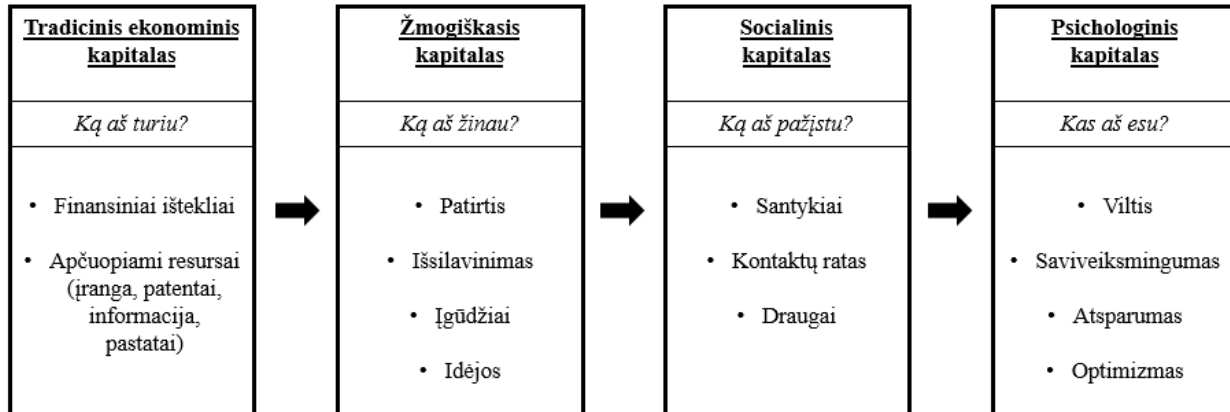
Paveikslas nr. 4: *JD-R modelis (Bakker ir Demerouti, 2007)*



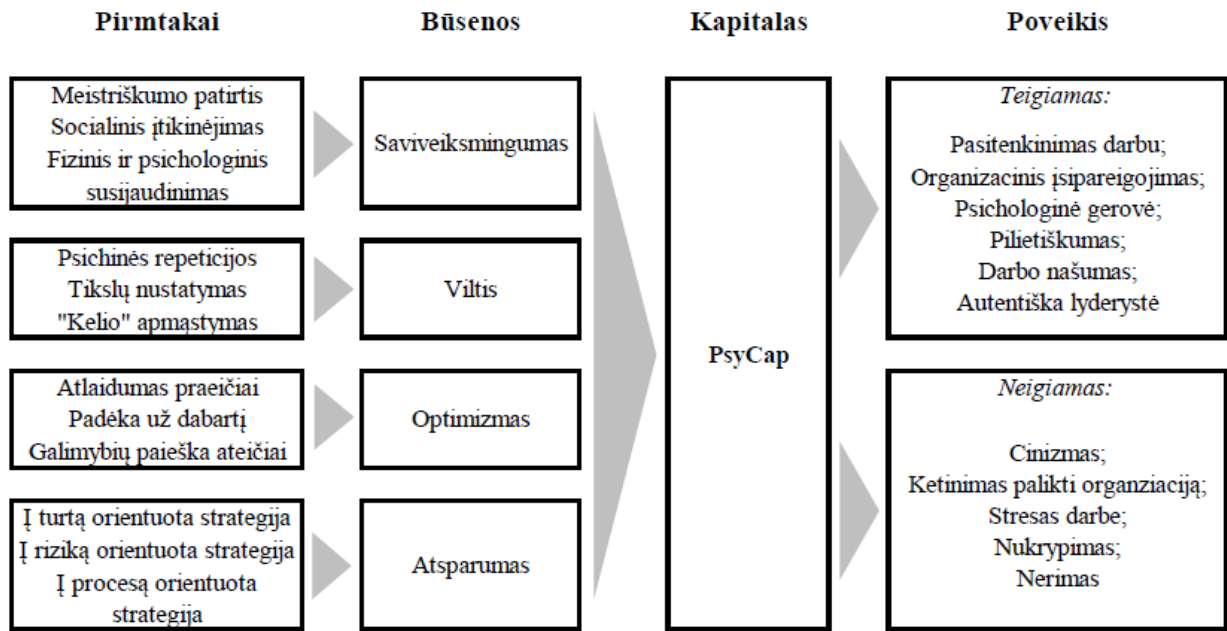
Paveikslas nr. 5: išplėstas JD-R modelis (Bakker ir Demerouti, 2007)



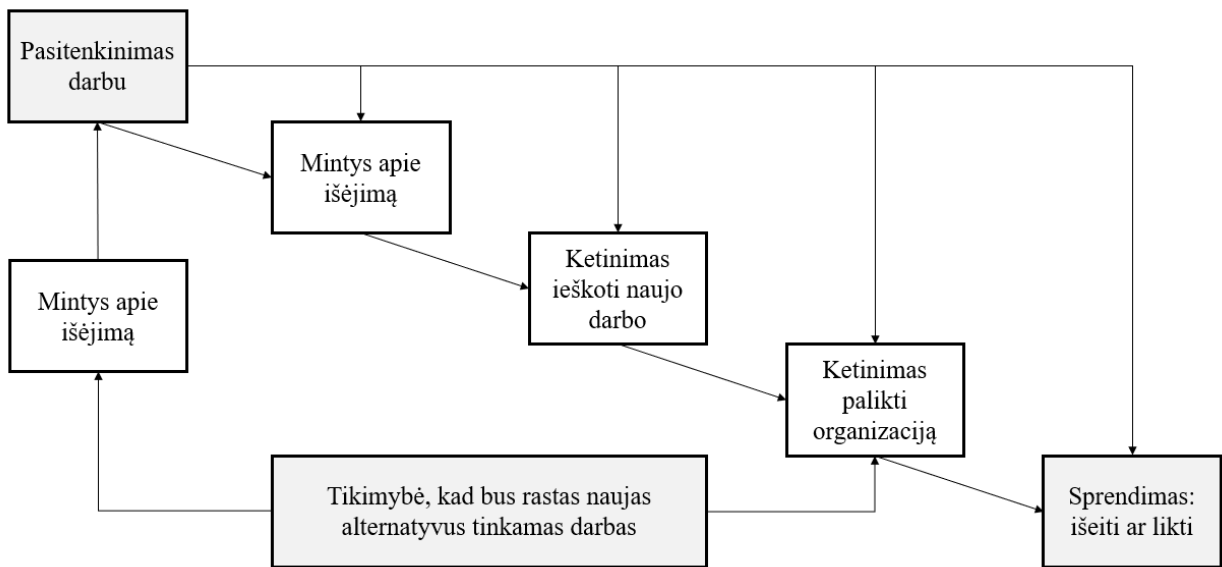
Paveikslas nr. 6: kapitalo plėtimas siekiant konkurencinio pranašumo (Luthans, 2004)



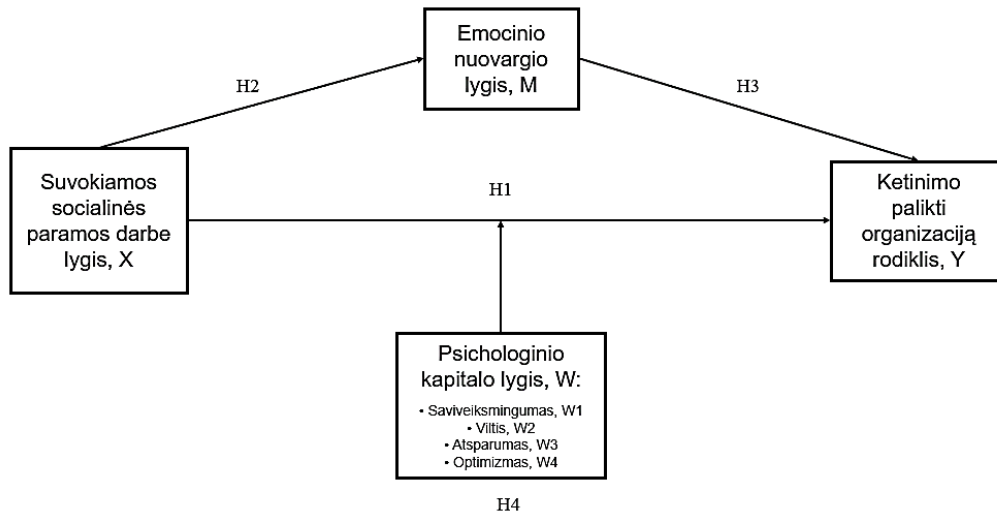
Paveikslas nr. 7: *PsyCap* pirmtakai, būsenos ir poveikis (Luthans ir Youssef, 2004)



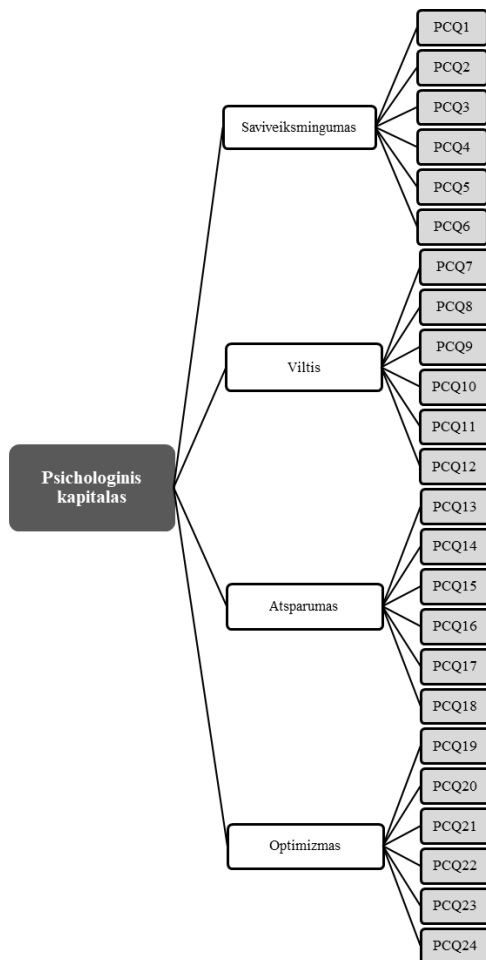
Paveikslas nr. 8: *savanoriškos darbuotojų kaitos modelis* (Greenberg and Baron, 1997)



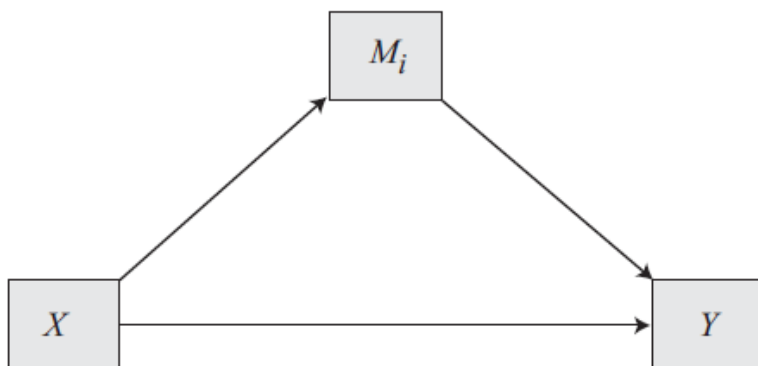
Paveikslas nr. 9: *konceptualus tyrimo modelis*



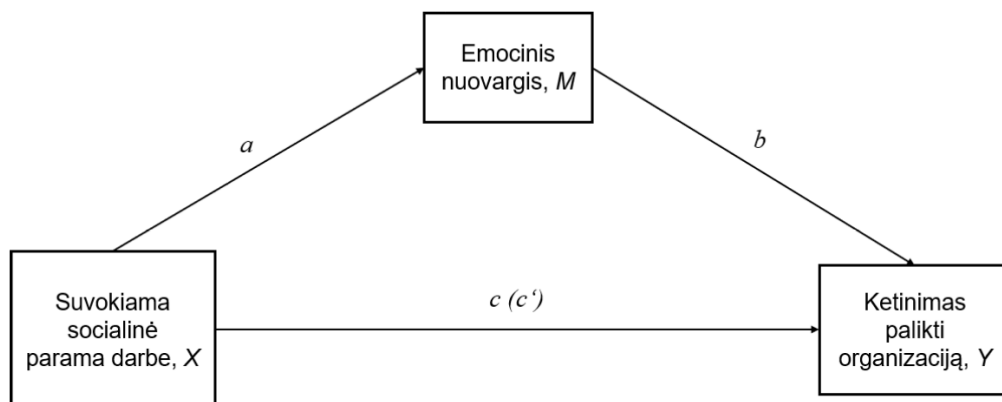
Paveikslas nr. 10: *Psichologinio kapitalo klausimyno schema*



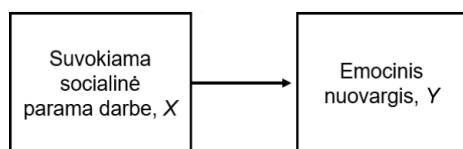
Paveikslas nr. 11: *konceptualus mediacijos modelis nr. 4 (Hayes, 2013)*



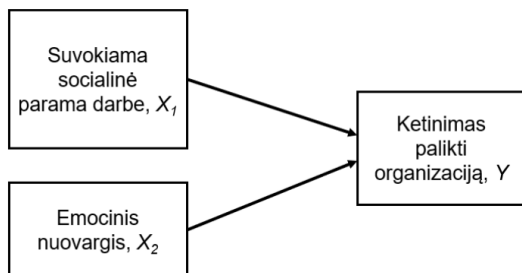
Paveikslas nr. 12: *statistinis mediacijos modelis*



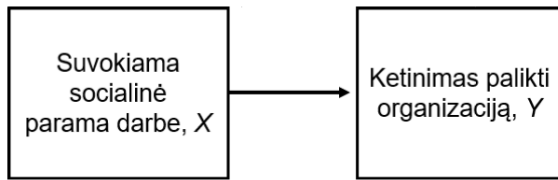
Paveikslas nr. 13: *regresinės analizės modelis nr. 1*



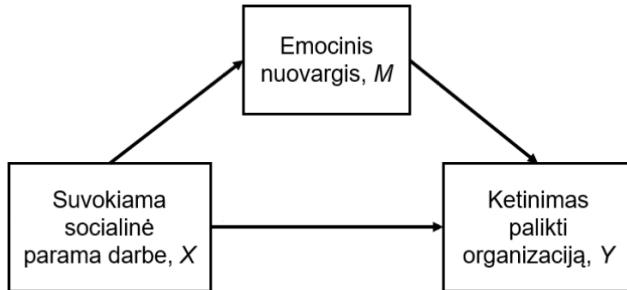
Paveikslas nr. 14: *regresinės analizės modelis nr. 2*



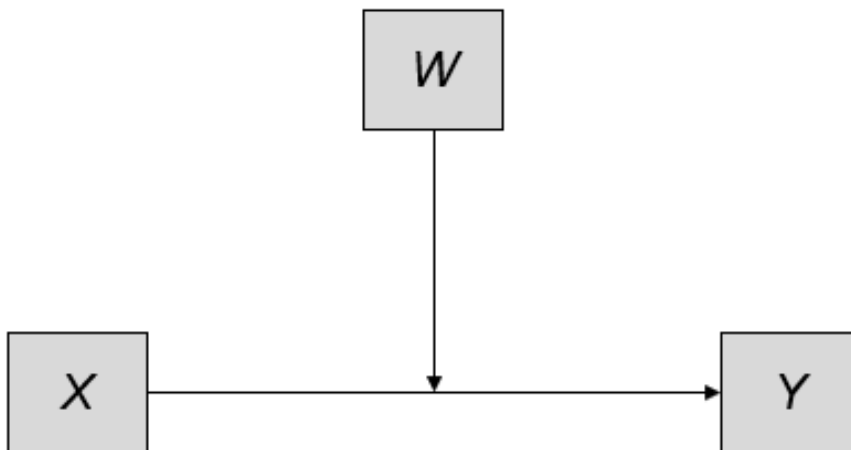
Paveikslas nr. 15: *regresinēs analizēs modelis nr. 3*



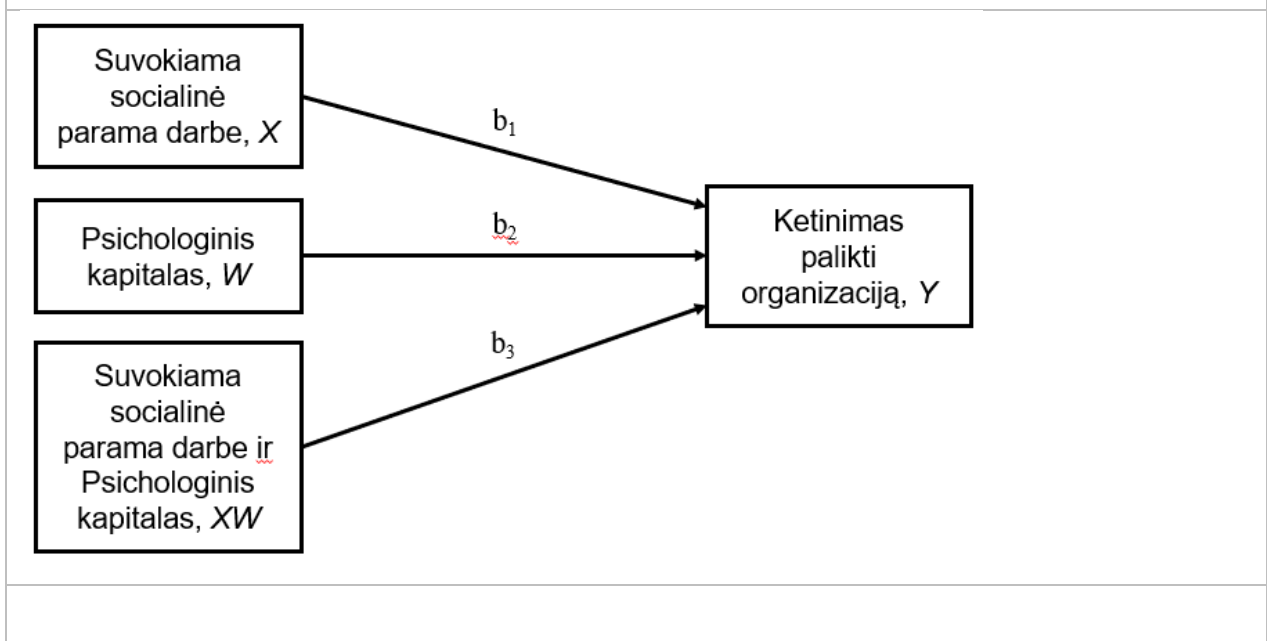
Paveikslas nr. 16: *regresinēs analizēs modelis nr. 4 (mediacijos modelis)*



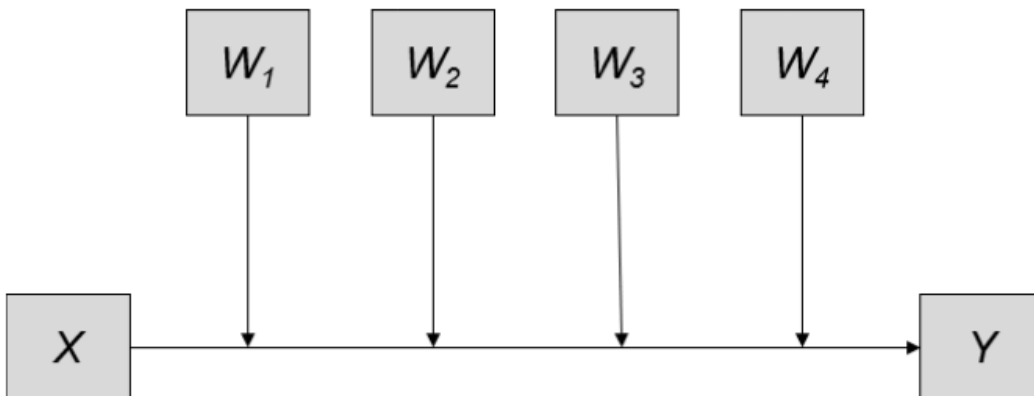
Paveikslas nr. 17: *konceptualus moderacijos modelis (Hayes, 2013)*



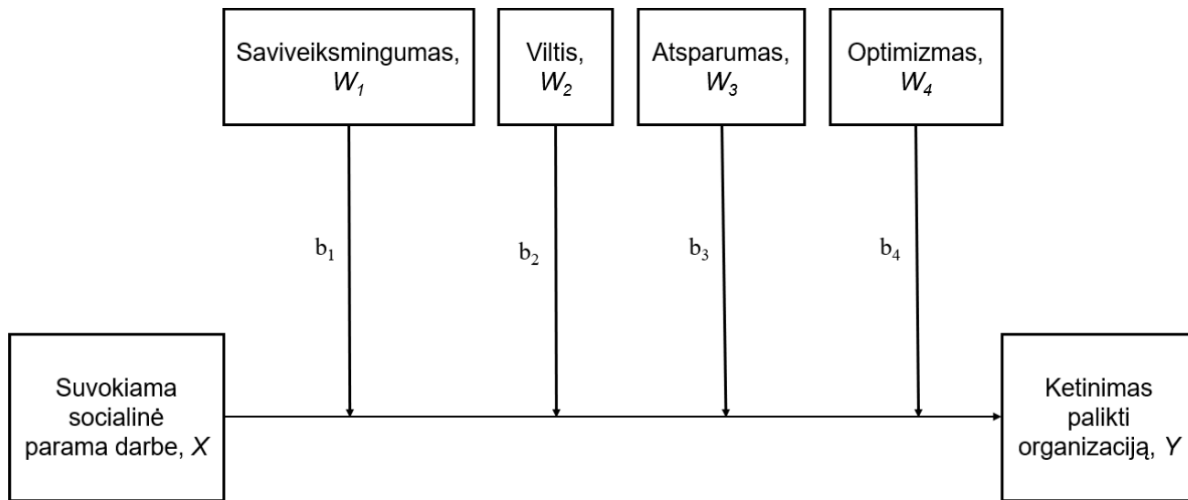
Paveikslas nr. 18: *statistinis moderacijos modelis*



Paveikslas nr. 19: *konceptualus keturių moderatorių modelis*



Paveikslas nr. 20: *psichologinio kapitalo dimensijų, kaip moderatorių, statistinis modelis*



Paveikslas nr. 21: *alternatyvus psichologinio kapitalo dimensijų, kaip moderatorių, statistinis modelis*

