



VILNIAUS UNIVERSITETAS
FILOSOFIJOS FAKULTETAS
PSICHOLOGIJOS INSTITUTAS

Asta Podgornaja

**Dirbančiųjų nuotoliniu būdu namų sąlygomis perdegimo ir darbo–namų
konflikto ryšys bei prielaidos**

Magistro darbas
Sveikatos psichologijos studijų programa

Darbo vadovas: Asist. dr. Arūnas Žiedelis

Vilnius, 2023

TURINYS

SANTRAUKA.....	4
SUMMARY.....	5
SVARBIAUSIOS SAŲVOKOS.....	6
PRATARMĖ.....	7
1. ĮVADAS.....	8
1.1. Nuotolinis darbas	8
1.1.1. Nuotolinio darbo samprata.....	8
1.1.2. Nuotolinio darbo namų sąlygomis privalumai	10
1.1.3. Nuotolinio darbo namų sąlygomis iššūkiai.....	12
1. 2. Perdegimas.....	13
1.2.1. Perdegimo samprata.....	13
1.2.2. Perdegimą sukeltantys veiksniai.....	15
1.2.3. Perdegimo pasekmės	18
1.2.4. Perdegimas dirbant nuotoliniu būdu.....	19
1. 3. Darbo-namų konfliktas.....	21
1.3.1. Darbo-namų konflikto samprata.....	21
1.3.2. Darbo-namų konflikto sąsajos su sociodemografiniais veiksniais	23
1.3.3. Darbo-namų atskyrimo preferencijų ir išteklių sąsajos su darbo-namų konfliktu.....	24
1.3.4. Darbo-namų konfliktas dirbant nuotoliniu būdu	25
1. 4. Darbo-namų konflikto ir perdegimo ryšys.....	26
1. 5. Tyrimų ribotumai pandeminiame kontekste bei popandeminių tyrimų poreikis.....	27
1. 6. Tyrimo tikslas ir uždaviniai.....	28
2. TYRIMO METODIKA.....	29
2. 1. Tyrimo dalyviai.....	29
2. 2. Tyrimo instrumentai.....	29
2. 3. Tyrimo eiga.....	31
2. 4. Duomenų analizė.....	31
3. REZULTATAI.....	32
3. 1. Skirtingų sociodemografinių grupių bei skirtingomis darbo sąlygomis nuotoliniu būdu namuose dirbančiųjų perdegimo bei darbo-namų konflikto raiška.....	32
3. 2. Perdegimo ir darbo-namų konflikto ryšys dirbant nuotoliniu būdu namų sąlygomis.....	37
3. 3. Perdegimo dirbant nuotoliniu būdu namų sąlygomis prielaidos.....	38
3. 4. Darbo-namų konflikto dirbant nuotoliniu būdu namų sąlygomis prielaidos	39

3. 5. Atskyrimo preferencijų ir atskyrimo išteklių sąveikos poveikis darbo-namų konfliktui.	41
4. REZULTATŲ APTARIMAS.....	43
IŠVADOS.....	51
LITERATŪRA.....	52
PRIEDAI.....	69
1 priedas. Tiriamųjų pasiskirstymas pagal sociodemografines charakteristikas ir darbo sąlygas namuose	69
2 priedas. Darbo-namų konflikto subskalės patvirtinančioji faktorinė analizė CFA.....	71
3 priedas. Profesinio perdegimo subskalės patvirtinančioji faktorinė analizė CFA	72
4 priedas. Atskyrimo preferencijų bei atskyrimo išteklių klausimyno patvirtinančioji faktorinė analizė CFA.....	73
5 priedas. Duomenų normalumo apskaičiavimas.....	74
6 priedas. Profesinio perdegimo ir darbo-namų konflikto išreikštumas.....	77
7 priedas. Profesinio perdegimo ir darbo-namų konflikto išreikštumas Post Hoc analizių rezultatai.....	83

SANTRAUKA

Dirbančiųjų nuotoliniu būdu namų sąlygomis perdegimo ir darbo–namų konflikto ryšys bei prielaidos
Asta Podgornaja. Vilnius, 2023, p. 84.

Pastaruoju metu nuotolinis darbas tampa įprasta darbo forma, ypatingai populiarumą įgauna hibridinis darbas, kuomet dalinai darbuotojams leidžiama dirbti namuose. Šiai dienai nuotolinio darbo namų sąlygomis tyrimų rezultatai perdegimo ir darbo-namų konflikto atžvilgiu rodo, kad nėra vieningos mokslinės pozicijos. Po Covid-19 pandemijos pasaulis yra stipriai pasikeitęs ir nėra aišku kaip normos ir tendencingumai atrasti iki pandemijos atitiks naujojo pasaulio realybę. Todėl tyrimai analizuojantys nuotolinį darbą namų sąlygomis yra reikalingi. Šio tyrimo tikslas – ištirti ir atskleisti nuotoliniu būdu namuose dirbančiųjų patiriamo profesinio perdegimo ir darbo-namų konflikto raišką, ryšį bei prielaidas, atsižvelgiant į skirtingą laiko dalį, dirbamą namų sąlygomis. Tyrimo imtį sudarė 320 įvairiais būdais namų sąlygomis dirbančiųjų, iš jų 219 (68 %) buvo moterys ir 101 (32 %) vyrai. Tiriamųjų amžius svyravo nuo 19 iki 64 metų, amžiaus vidurkis 37,67 m. ($SD = 9,44$). Tyrime buvo panaudoti SWING darbo-namų sąveikos, CBI perdegimo bei Kreiner atskyrimo preferencijų ir išteklių klausimynai. Svarbiausios perdegimo prielaidos namų sąlygomis yra darbo-namų konfliktas, darbo grafiko nelankstumas, stiprus darbuotojo poreikis atskirti darbo ir namų sferas bei galimybių, atskirti šias sferas, neturėjimas. Svarbiausios darbo-namų konflikto prielaidos namų sąlygomis yra stiprus asmens noras atskirti darbo ir namų sferas bei galimybių, atskirti šias sferas, nebuvimas. Atskyrimo preferencijų ir išteklių sąveika yra svarbi darbo-namų konflikto prielaida: kuo labiau darbuotojo poreikis darbo ir namų sferų segmentacijai sutaps su darbdavio suteikiamomis šių sferų atskyrimo galimybėmis, tuo bus mažiau darbo-namų konflikto. Šis suderinamumas yra svarbus, nes darbo-namų konfliktą ir perdegimą sieja stiprus teigiamas ryšys, kuris nesiskiria tarp skirtingą darbo laiko dalį namų sąlygomis dirbančiųjų.

Raktiniai žodžiai: nuotolinis darbas, profesinis perdegimas, darbo-namų konfliktas, darbo ir namų atskyrimo preferencijos, darbo ir namų atskyrimo ištekliai.

SUMMARY

The link and prerequisites of burnout and work-home conflict for teleworkers while working from home

Asta Podgornaja. Vilnius, 2023, p. 84.

Recently, teleworking has become a common form of work, with hybrid work, where part-time workers are allowed to work from home, gaining in popularity. To date, the results of research on home-based teleworking in relation to burnout and work-home conflict show that there is no unified scientific position. The world has changed a lot since the Covid-19 pandemic, and it is not clear how the norms and biases discovered before the pandemic will match the reality of the new world. Research analysing teleworking in the home environment is therefore needed. The aim of this study is to investigate and uncover the patterns, relationships and predictors of professional burnout and work-home conflict experienced by teleworkers, taking into account the varying proportion of time spent working at home. The sample consisted of 320 teleworkers working at home in different ways, of whom 219 (68 %) were women and 101 (32 %) were men. The age of the subjects ranged from 19 to 64 years, with a mean age of 37.67 years (SD = 9.44). The SWING work-home interaction, CBI burnout and Kreiner separation preferences and supplies questionnaires were used in the study. The most important predictors of burnout in the home context are work-home conflict, inflexibility of the work schedule, the employee's strong need to separate work and home, and the lack of opportunities to separate these spheres. The most important preconditions for work-home conflict in the home context are the strong desire of the individual to separate the spheres of work and home, and the lack of opportunities to separate these spheres. The interaction between separation preferences and supplies is a major prerequisite for work-home conflict: the more the worker's need for work-home segmentation coincides with the employer's provision of opportunities to separate the spheres, the less work-home conflict will occur. This compatibility is important because work-home conflict and burnout have a strong positive relationship that does not differ between those who work different hours at home.

Keywords: teleworking, job burnout, work-home conflict, work-home segmentation preferences, work-home segmentation supplies.

SVARBIAUSIOS SĄVOKOS

Nuotolinis darbas – tai darbo organizavimo forma arba darbo atlikimo būdas, kai darbuotojas jam priskirtas darbo funkcijas ar jų dalį visą arba dalį darbo laiko su darbdaviu suderinta tvarka reguliariai atlieka nuotoliniu būdu, tai yra sulygtoje darbo sutarties šalims priimtinoje kitoje, negu yra darbovietė, vietoje, taip pat naudodamas informacines ir elektroninių ryšių technologijas (teledarbas) (Teisės aktų registras Nr. 15174, 2022).

Profesinis perdegimas – tai fizinio ir psichologinio nuovargio bei išsekimo laipsnis, kurį asmuo suvokia kaip susijusį su jo darbu (Kristensen et al., 2005).

Darbo-namų/šeimos konfliktas (DNK) – tai sąvoka, apibūdinanti situaciją, kai darbo reikalavimai, jam skiriamas laikas ir darbo metu kylanti įtampa trukdo namų gyvenimui. Kaip rodiklis, darbo-namų konfliktas matuoja, kokių mastu darbas daro neigiamą poveikį asmeniniam dirbančiojo gyvenimui (Weale, Wells & Oakman, 2019).

Darbo-namų/šeimos atskyrimo preferencijos (AP) – tai rodiklis, kuris parodo kiek žmogus nori atskirti įvairius darbo ir šeimos aspektus vieną nuo kito, nustatydamas daugiau ar mažiau nepralaidžias ribas (Kreiner, 2006).

Darbo-namų/šeimos atskyrimo ištekliai (AI) – tai rodiklis, kuris parodo kiek darbovietė sudaro sąlygas, leidžiančias atskirti darbo ir namų sritis (Kreiner, 2006).

Raktiniai žodžiai: nuotolinis darbas, perdegimas, profesinis perdegimas, darbo-namų konfliktas, darbo-šeimos konfliktas, darbo ir šeimos atskyrimo preferencijos, darbo ir namų atskyrimo preferencijos, darbo ir šeimos atskyrimo ištekliai, darbo ir namų atskyrimo ištekliai.

PRATARMĖ

Šiuolaikinis informacinių technologijų pasaulis suteikia vis daugiau galimybių įvairius darbus atlikti nuotoliniu būdu. Be to, 2020 metais pasaulį ištikusi pasaulinė sveikatos krizė, susijusi su COVID-19 viruso plitimu, iš esmės reorganizavo daugelio įmonių bei organizacijų darbo pobūdį. Tuomet, dėl darbuotojų sveikatos saugumo ir griežtų asmens izoliacijos reikalavimų darbinė veikla, daugumoje atvejų, buvo organizuota ir vykdoma nuotoliniu būdu namų sąlygomis (Belzunegui-Eraso & Erro-Garcés, 2020). Milijonai žmonių visame pasaulyje per išskirtinai trumpą laiką, be specialių pasiruošimų ir mokymų, pradėjo dirbti namuose stengdamiesi vykdyti savo darbinius įsipareigojimus ir išlaikyti profesionalumą. Tačiau toks staigus darbo pobūdžio pakeitimas bei perkėlimas į naminę aplinką sukėlė daug iššūkių darbuotojams, jų psichologinei sveikatai ir gerovei (Sanz de Miguel, Caprile & Arasanz, 2021).

Nors pandemijos grėsmė šiuo metu yra atslūgusi ir daugelis apribojimų yra atšaukti, tačiau dauguma organizacijų išlaikė ar įvairiais būdais adaptavo nuotolinio darbo formą. Šiuo metu vis labiau populiarėja, taip vadinama, hibridinė darbo forma (Iqbal et al., 2021), kuomet darbuotojai dalinai dirba nuotoliniu būdu namų sąlygomis ir dalį darbinių įsipareigojimų privalo atlikti darbo vietoje. 27 Europos šalių apklausos duomenimis, paskelbtais Europos gyvenimo ir darbo sąlygų gerinimo fondo 2022m. metinėje ataskaitoje, daugiau kaip 60% darbuotojų teigė, kad norėtų bent kelis kartus per mėnesį dirbti iš namų (Eurofound, 2023a). Nepaisant to, kad pastaruoju metu nuotolinis darbas tampa įprasta darbo forma vis dar jaučiamas mokslinių tyrimų trūkumas diskutuojant apie nuotolinio darbo namų sąlygomis įtaką darbuotojų gerovei, nes pandemijos metu mokslininkams buvo sunku nustatyti streso priežastis ir atskirti, ar pats nuotolinis darbas turi įtakos darbuotojų gerovei, ar neigiamas pasekmės lemia nestandartinė situacija namuose ir nerimas dėl ateities (Beckel & Fisher, 2022), o po pandemijos pasaulis yra stipriai pasikeitęs.

Lietuvai atgavus nepriklausomybę jau kelis dešimtmečius gana sparčiai vejamės labiau pažengusias vakarų pasaulio organizacijas, atsižvelgiant į savitas mūsų tautos kultūrinės savybės bei gyvenimo įpročius adaptuojame įvairias patirtis bei darbuotojų darbo organizavimo formas. Tačiau darbuotojų psichologinė sveikata, stresas, patiriamas darbo metu, darbo ir namų sąveika bei juos įtakoiantys veiksniai bei prielaidomis vis dar yra mažai ištirti. Taip pat, po patirtos COVID-19 sveikatos krizės, kartu su visu pasauliu išgyvename darbo organizavimo transformacijos etapą, grįstą populiarėjančia nuotolinio darbo namų sąlygomis forma. Taigi šiame transformacijos ir adaptacijos etape tikslinga ir prasminga tirti Lietuvoje gyvenančių ir namų sąlygomis dirbančių asmenų profesinį perdegimą, darbo-namų konfliktą, jų ryšį bei prielaidas, nes šie veiksniai daro įtaką dirbančiųjų savijautai bei sveikatai.

1. ĮVADAS

1.1. Nuotolinis darbas

1.1.1. Nuotolinio darbo samprata

2020 metų pavasaris tapo vienu iš įsimintiniausių ne vienam pasaulio gyventojui – kovo mėnesį Pasaulinė sveikatos organizacija (WHO, 2020) koronaviruso protrūkį priskyre pandemijos kategorijai ir patarė viso pasaulio vyriausybėms rimtai spręsti šį klausimą imantis tokių priemonių kaip gyventojų izoliacija. Siekiant sustabdyti COVID-19 pandemijos plitimą, milijonai darbuotojų ir organizacijų visame pasaulyje buvo priversti skubiai imtis nuotolinio darbo priemonių. Europos gyvenimo ir darbo sąlygų gerinimo fondo skaičiavimais beveik 40 % Europos Sąjungoje dirbančių asmenų dėl pandemijos pradėjo dirbti nuotoliniu būdu (Ahrendt et al., 2020). Pandemijos metu nuotolinis darbas tapo pagrindine darbo forma, galinčia užtikrinti darbuotojų saugumą ir ekonominės veiklos tęstinumą. Tiek nuotolinis darbas, tiek darbas namų sąlygomis, nėra nauji reiškiniai, tačiau iki pasaulinės sveikatos krizės, tai nebuvo labai populiarios darbo formos - 2019 m. tik 5,4 proc. dirbančiųjų 27-niose Europos Sąjungos valstybėse narėse paprastai dirbo nuotoliniu būdu namų sąlygomis (Milasi et al., 2020).

Nuotolinio darbo, dar vadinamo darbu namuose, koncepcija gyvuoja jau ne vieną šimtmetį. Jau senovėje įvairūs amatininkai ir prekybininkai dirbdavo savo namuose, dažnai tiesiogiai iš namų savo prekes ir paslaugas pardavinėdami klientams. Tačiau tik XX amžiuje nuotolinio darbo sąvoka tapo plačiau vartojama. Terminą "nuotolinis darbas" (ang. „telecommuting“) 1972 m. pirmą kartą pavartojo J.Nilles, dirbdamas su NASA ir JAV karinių oro pajėgų projektu. Dirbdamas ties jam paskirta užduotimi, jis sukūrė nuotolinio darbo projektą, kuriame dalyvavo net keli darbuotojai (Chiru, 2017). Vėlesniuose darbuose Nilles ir kiti (1976) akcentavo nuotolinio darbo naudą sprendžiant miesto transporto spūsčių problemą bei informacinių technologijų panaudojimo galimybes organizuojant darbą tiek namuose, tiek netoli darbuotojų namų esančiose darbui tinkamose erdvėse. Ekonominę darbo iš namų naudą išvelgė ir to meto JAV Ekonominės plėtros komiteto viceprezidentas F.Schiff. Jis parašė straipsnį laikraščiui "The Washington Post", kuriame aprašė darbo namuose bent vieną ar kelias dienas į savaitę ekonominę naudą (Schiff, 1979). Taigi skatindamas darbdavius lanksčiau pažvelgti į darbo vietos koncepciją Schiff apibūdino tai, ką dabar dažnai vadiname hibridine nuotolinio darbo organizavimo forma.

Ekonominė nuotolinio darbo nauda II pasaulinio karo išsekintame pasaulyje bei sparčiai besivystančios informacinės technologijos sukūrė puikias sąlygas plisti nuotolinio darbo idėjai. Pasaulyje išplitus nuotolinio darbo organizavimo būdams pagausėjo ir straipsnių mokslinėje literatūroje, tačiau galutinai nebuvo sutarta dėl vieno bendro termino ne pagrindiniame organizacijos biure atliekamam darbui apibūdinti (Catana et al., 2022; Gohoungodji et al., 2023; Nakrošienė ir

Butkevičienė, 2016). Šių dienų moksliniuose straipsniuose galima sutikti ne vieną nuotolinį darbą apibūdinančią sąvoką ir nors jos turi skirtumų, tačiau iš esmės jos yra viena kitą pakeičiančios, kartais papildančios, patikslinančios ar praplečiančios sąvokos (Qu & Yan, 2023; Raišienė ir kt., 2023). Tarkim sąvoka „teledarbas“ (angl. telework, teleworking) nuo sąvokos „nuotolinis darbas“ skiriasi pagrįste tuo, kad teledarbas aprėpia ne tik faktą jog darbuotojas dirba nuotoliniu būdu ne pagrindinės darbovietės patalpose, bet ir reikalavimą darbo metu naudoti informacines ir elektroninių ryšių technologijas: kompiuterius, telefonus ir kt. (Zhou & Zhou, 2022). Ypatingai plati nuotolinį darbą apibūdinančių sąvokų variacija sutinkama anglų kalboje: telecommuting, remote work/-ing, work from home, homeworking, home based work, teleworking, telework, virtual work, e-work.

Apibendrinant nuotolinio darbo sąvokas sutinkamas šių dienų mokslinėje literatūroje, galima teigti, kad nuotolinis darbas dažniausiai suprantamas kaip darbo forma, kuomet darbuotojai gali atlikti savo darbinės pareigas distanciniu būdu, paprastai iš savo namų ar kitų vietų, esančių ne pagrindiniame įstaigos biure. Tam, kad palaikytų ryšį su bendradarbiais ir tinkamai atliktų užduotis, darbuotojai gali naudotis įvairiomis ryšių technologijomis (pavyzdžiui vaizdo konferencijomis, elektroniniu paštu, įvairiomis elektroninėje erdvėje pritaikytomis susirašinėjimo programomis, telefoniniu ryšiu ir pan.), tačiau tai nėra privaloma nuotolinio darbo sąlyga. Nuotolinis darbas gali būti dirbamas visą arba ne visą darbo dieną, priklausomai nuo susitarimo su darbdaviu (pvz.: hibridinė darbo forma).

Lietuvoje nuotoliniu darbu ilgą laiką buvo vadinamas namudinis darbas – „darbas, kurį atlieka asmuo, susitaręs su darbdaviu, už sulygtą darbo užmokestį namuose“ (*Valstybės žinios Nr.81(1)-3690*, 2003). Atkūrus Lietuvos nepriklausomybę namudininkams pradėtos taikyti visos Lietuvos Respublikos Darbo kodekso ir kitų teisės aktų nuostatos. Remiantis namudinio darbo samprata, įteisinta tuometiniame darbo kodekse, žmonės remiantis namudinio darbo sutartimi nuotoliniu būdu teisę dirbti turėjo tik namuose (šioje sutartyje teisiškai nebuvo numatytos jokios kitos darbo vietos galimybės, išskyrus darbovietę arba namus). Vykstant pokyčiams Lietuvos darbo rinkoje siekiu atitikti naujus rinkos poreikius ir natūraliai gausėjant teisinių santykių, nusakančių darbo sąlygas įvairovei „namudinio darbo“ teisinė sąvoka tapo nebepakankama. Remiantis Darbo kodekso pakeitimais, kurie įsigaliojo 2010 m. rugpjūčio 1.d , buvo panaikinta namudininkų darbui reguliuoti skirta darbo sutarties rūšis, ją keičiant galimybe sudaryti nuotolinio darbo sutartį (*Valstybės žinios, Nr.81-4221*, 2010). Po šio svarbaus teisinio pakeitimo, nuotolinis darbas buvo apibrėžtas kaip darbuotojo kitose nei darbovietė jam priimtinosiose vietose atliekama darbo funkcija ar funkcijos (*Teisės aktų registras Nr. 23709*, 2016). Po Lietuvą sukrėtusios COVID-19 sukeltos sveikatos ir ekonominės krizės nuotolinio darbo teisinio reglamentavimo tikslinimas ir tobulinimas tapo svarbiais vyriausybės uždaviniais. 2022 metų liepos mėnesį buvo nutarta pakeisti Lietuvos Respublikos darbo kodekso 52 straipsnio 1 dalį ir ją išdėstyti taip: „Nuotolinis darbas yra darbo organizavimo forma arba darbo

atlikimo būdas, kai darbuotojas jam priskirtas darbo funkcijas ar jų dalį visą arba dalį darbo laiko su darbdaviu suderinta tvarka reguliariai atlieka nuotoliniu būdu, tai yra sulygtoje darbo sutarties šalims priimtinoje kitoje, negu yra darbovietė, vietoje, taip pat naudodamas informacines ir elektroninių ryšių technologijas (teledarbas)“ (Teisės aktų registras Nr. 15174, 2022). Ši nuotolinio darbo samprata Lietuvoje yra galiojanti iki dabar ir būtent ja vadovausiuosi savo darbe.

Nuotolinio darbo koncepcija tiek Pasaulyje, tiek Lietuvoje vis labiau pripažįstama ir tikėtina, kad artimiausiais metais ji taps vis labiau paplitusia praktika, ypač kai įmonės pripažins jos teikiamą naudą išlaidų taupymo, darbuotojų pasitenkinimo ir produktyvumo požiūriu (Eurofound, 2022a; Iqbal et al., 2021; Smite et al., 2023). Covid-19 pandemijos metu atlikti prognostinių tyrimų rezultatai rodo, kad ir patys darbuotojai vis dažniau renkasi nuotolinį ir hibridinį darbą net ir nusulūgus sveikatos grėsmei (Williamson et al., 2021). Prognozuojant darbo rinkos ateities prioritetus daug dėmesio yra skiriama hibridinės darbo vietos modeliui. Pagrindinė tokio darbo modelio nauda – turint kuo mažiau sąnaudų sukurti kuo didesnę vertę. Iš esmės hibridinis darbo modelis tarsi sujungia du kraštutinius polius: darbą tik darbovietėje ir darbą tik nuotoliniu būdu. Abi šios darbo organizavimo formos turi savitų plusų ir minusų, o hibridinis apjungimas suteikia galimybę pasinaudoti abiejų šių darbo koncepcijų privalumais kartu sprendžiant pagrindinių trūkumų klausimus. Todėl stipriai tikėtina, kad darbo ateitis greičiausiai bus hibridinės koncepcijos darbo vietos modeliai. Dėl šios vis dar novatoriškos ir neišvengiamos tikrovės svarbu įgyti kuo daugiau įvairių įgūdžių, reikalingų hibridinėje darbo aplinkoje (Iqbal et al., 2021). Tuo tikslu svarbu tirti procesus vykstančius skirtingą laiką nuotoliniu būdu dirbančiųjų asmenų tarpe, analizuoti veiksnius galinčius vienaip ar kitaip paveikti darbuotojų tiek fizinę, tiek psichinę sveikatą, tirti jų poreikius, motyvaciją bei kitus darbinį procesą įtakojančius veiksnius.

1.1.2. Nuotolinio darbo namų sąlygomis privalumai

Pastaraisiais metais, kai technologijos suteikė mums galimybę dirbti nuotoliniu būdu, darbo namuose koncepcija tapo labai populiari. Nuotolinis darbas namų sąlygomis naudingas abiem pusėms - tiek darbuotojams, tiek darbdaviams, todėl net ir pasibaigus pasaulinei sveikatos krizei pilnas arba dalinis darbas iš namų vis dar lieka labai dažnai siūloma darbo forma. Valdez ir kiti (2023) teigia, kad daugelis žmonių buvo ganėtinai patenkinti savo darbu darbovietėje, tačiau po Covid-19 pandemijos, sužinoję ir išbandę nuotolinį ar hibridinį darbą namų sąlygomis, žmonės vis dažniau reikalauja palikti tokį darbo pobūdį, kadangi tai teikia daugiau pasitenkinimo.

Pirmiausia darbas iš namų leidžia žmonėms sutaupyti pinigų, kuriuos jie išleidžia transportui vykstant į darbą ir iš jo, o tai gerina jų finansinę būklę ir emocinę sveikatą, nes dirbant tiek pat, išsileidžiama mažiau (Sahut & Lissillour, 2023). Dirbantieji nuotoliniu būdu namų sąlygomis patiria

finansinę naudą ne tik tiesiogiai, bet ir netiesiogiai: pavyzdžiui nereikia pirkti ofiso aprangos kodą atitinkančių drabužių, kurie dažnai kainuoja brangiai (Schramm, 2021). Finansinė nauda yra ne tik darbuotojams, bet ir darbdaviams, nes leidžiant dirbti nuotoliniu būdu, darbdaviui pigiau išlaikyti savo darbuotojus. Nereikia mokėti už vandenį, elektrą, šilumą bei kitų su biuro eksploatacija susijusių mokesčių (Bloom et al., 2015). Taip pat darbo lankstumas, kurį suteikia nuotolinis namudinis darbas, didina žmonių motyvaciją, kadangi jie gali kitaip planuoti savo laiką, gali keltis vėliau į darbą, o tokiu būdu dažnai atsiranda didesnis pasitenkinimas darbu (Ng et al., 2022). Dirbant namuose galima susikurti sau tinkamą darbo aplinką, atitinkančią asmeninius poreikius tiek pagal sveikatos reikalavimus, tiek atsižvelgiant į asmeninį stilių, kurį dažnai riboja įvairios biuro taisyklės ir reikalavimai. Galimybė įsirengti asmeniškai pritaikytą darbo vietą ypač aktuali žmonėms, kuriuos vargina, įvairios ligos ar fiziniai skausmai tokie kaip pavyzdžiui nugaros. Dirbant namų sąlygomis darbuotojai nebūtinai turi sėdėti ofiso kėdėje 8-10 valandų per dieną, o turi pasirinkimą dirbti gulint, pusiau sėdom, atsistojus, darant pertraukas pasivaikščioti ir pan. (Jansen et al., 2022).

Kaip jau buvo minėta nuotolinio darbo namų sąlygomis nauda yra abipusė (tiek darbuotojui, tiek įmonei). Įmonėms nuotolinė darbo galimybė leidžia rinktis darbuotojus iš viso pasaulio, tokiu būdu jos gali pasirinkti geriausius, tinkamiausius savo verslo poreikiams specialistus. Nereikia rinktis vien tik iš šalies ar miesto, kuriame yra įmonė ar įstaiga, darbuotojų rinkos (Williamson et al., 2021). Taip pat ir žmogui atsiranda galimybė įsidarbinti nebūtinai įmonėje, esančioje jo šalyje, bet atsiranda galimybė darbovietę rinktis ir kitų šalių darbo rinkoje (Kniffin et al., 2020). Tai labai svarbus nuotolinio darbo namų sąlygomis privalumas, ypač aktualus kaimuose ir mažuose miestuose gyvenantiems žmonėms, ar žmonėms su fizine negalia. Nuotolinis darbas virsta tarsi langu iš darbuotojo namų į platųjį pasaulį, kuriame yra milijonai savęs realizavimo galimybių. Remiantis Maslow (2006) poreikių teorija „savęs realizavimas“ yra poreikių piramidės viršuje ir siejasi su žmogaus siekimu tapti tuo, kuo jis pajėgus, galimybe atskleisti savąjį potencialą.

Dar vienas labai svarbus veiksnys yra ekologijos išsaugojimas globaliu mastu. Dirbant nuotoliniu būdu namuose mažėja transporto ir kitų su ekologija susijusių išteklių naudojimas: išmetamosios dujos, šiluma ir pan. Šie faktoriai mažina gamtos taršą bei prisideda prie ekologijos saugojimo (Baumeister et al., 2013). Jungtinių Tautų priimtoje „Ekologinio vystymosi 2030 m. darbotvarkėje“ 13 tikslas yra „imtis skubių veiksmų kovojant su klimato kaita ir jos poveikiu“ (United Nations, 2015), o nuotolinio darbo namų sąlygomis padidėjęs populiarumas bei skatinimas gali veiksmingai padėti pasiekti šį tikslą.

Yra mokslininkų, kurie teigia, kad darbas nuotoliniu būdu namų sąlygomis lyginant su darbu biuruose vis tik turi daugiau privalumų nei trūkumų (Blumberga & Pylinskaya, 2019). Tačiau ši nuomonė nevienareikšmė, todėl svarbu tirti ir aiškintis kokie veiksniai dirbant nuotoliniu būdu namų sąlygomis veikia neigiamai tiek darbuotojus, tiek pačias organizacijas.

1.1.3 Nuotolinio darbo namų sąlygomis iššūkiai

Nepaisant visų nuotolinių darbo privalumų, ši darbo organizavimo forma turi ir trūkumų, kurie trukdo visuotinai darbą perkelti vien į nuotolį ir namų erdvę. Visų pirma, žmogus, kuris pripratęs dirbti darbovietėje, apsuptas kolegų ir bendraminčių, gali pasijausti labai vienišas ir izoliuotas, jeigu pradeda dirbti vien tik nuotoliniu būdu. Žmogus yra sociali būtybė, kuriam visada reikėjo ir reikės kitų žmonių, todėl ypač vienišiams žmonėms, kurie visą dieną prabūna namie, nes dirba, o vėliau neturi kur išeiti arba su kuo susitikti ir pabendrauti, nuotolinis darbas namuose gali turėti neigiamos įtakos. Covid-19 pandemijos laikotarpiu atlikto tyrimo metu, buvo nustatyta, kad dauguma darbuotojų dirbdami namuose patyrė savizoliacijos jausmą bei fizinio įsitraukimo trūkumą (Ferreira et al., 2021). Taigi dirbdami vien namų sąlygose žmonės tampa labiau izoliuoti, vieniši, ima prarasti savo socialinius įgūdžius, jiems gali pradėti vystytis įvairios psichologinės problemos, iš kurių gana dažna yra depresija (Cacioppo et al., 2015).

Mokslininkės Blumberga ir Pylinskaya (2019) teigia, kad nuotolinis darbas namų sąlygomis gali būti efektyvus tik esant gerai suderintam vadovų ir nuotolių dirbančiųjų darbuotojų bendradarbiavimui bei tinkamai išplėtotam komunikacijos procesui. Prie darbo namų sąlygomis trūkumų autorės priskiria padidėjusią darbuotojų savivaldą ir sumažėjusią darbdavių kontrolę. Tam, kad darbinis procesas vyktų sklandžiai darbuotojai, dirbdami namų sąlygomis, turi turėti gerai išvystytą savidisciplinos jausmą, o namų aplinkoje ne visiems darbuotojams pavyksta nepasiduoti įvairioms pagundoms (pvz.: pamiegoti ilgiau ryte ar pasiilginti darbinę pertrauką).

Kitas svarbus iššūkis yra darbo ir šeimyninio gyvenimo balanso stoka. Daugelyje šeimų gali kilti pykčių, kai visą laiką visi šeimos nariai kartu yra namie, ypač jei gyvenamoji vieta yra mažo ploto ir/arba jei yra mažamečių vaikų, kurie irgi būna visą laiką namie. Kai asmeninio gyvenimo ir darbo pusiausvyra yra pažeidžiama, gali didėti įtampa, atsirasti stresas, nepasitenkinimas, demotyvacija (Golden et al., 2008). Tokiais atvejais dažnai kyla darbo-namų konfliktas. Mokslininkų komanda iš Belgijos vieno tyrimo metu nustatė, kad su darbu susijusių informacinių technologijų naudojimas ne darbo metu didino darbo ir namų konfliktą darbuotojams, teikiantiems pirmenybę darbo ir namų segmentacijai, o darbuotojams, teikiantiems pirmenybę darbo ir namų integracijai tai neturėjo neigiamo poveikio (Gadeyne et al., 2018). Didžiosios Britanijos mokslininkai gilinasi į darbo-namų sąveikų konfliktus dirbant nuotoliniu būdu namų sąlygomis. Savo tyrime jie nustatė, kad didesnį konfliktą dėl sunkumų suderinti namų ir darbo reikalavimus patiria tradicinių pažiūrų į lyties vaidmenis moterys, nei vyrai. Moterims, kurių pažiūros į lyties vaidmenis buvo remtos lygiavertiškumo principu, konfliktas namuose dažniau kildavo derinant darbinis įsipareigojimus (t.y. darbas namuose labiau trukdė tinkamai atlikti darbinis nei šeimynines užduotis) (Yucel & Chung, 2021). Taigi galima manyti, kad priklausomai nuo sociodemografinių bei įvairių darbuotojų

gyvenimo namuose sąlygų darbo-namų konfliktas gali stiprėti arba silpnėti. Todėl svarbu tyrinėti, kurie faktoriai dirbant nuotoliniu būdu namų sąlygomis gali įtakoti darbo-namų sąveikų disbalansą, kuris veda į konfliktus ir neigiamai veikia darbuotojus.

Dar vienas nuotolinio darbo trūkumas yra šiuolaikinės informacinės technologijos. Paradoksalu, nes būtent technologijų dėka nuotolinis darbas tapo prieinamas didžiajai daugumai žmonių. Naujausios technologijos turėtų tarnauti efektyvesniam bendradarbiavimui darbinėje srityje ir darbui, tačiau kai kuriems žmonėms tai gali kelti didelius sunkumus bei nerimą. Nuotoliniu būdu vykstantis darbas, įvairių internetinėje erdvėje susitikimų derinimas, itin didelis elektroninių laiškų bei žinučių kiekis gali kelti papildomus iššūkius darbuotojams (Golden & Eddleston, 2020). Taip pat dirbant namų sąlygomis galimos techninės problemos, tokios kaip blogas interneto ryšys, prastesnis kompiuteris nei darbe, gali kelti daug nepatogumų bei iššūkių (Pack, 2012). Be to dirbant namų sąlygomis gali tekti dalintis kompiuterine įranga su šeimos nariais ar kitais kartu gyvenančiais asmenimis, kas gali kelti papildomų sunkumų tinkamai atlikti savo pareigas (Das Swain et al., 2020).

Ne mažiau reikšmingas darbo namų sąlygomis trūkumas yra ergonominė darbuotojo padėtis darbo metu daranti įtaką jo sveikatai. Šiuolaikiniuose ofisuose stalai, kėdės, apšvietimas dažnai būna sureguliuoti taip, kad žmogus jaustųsi kuo patogiau ir ergonomiškiau. Nors dirbant iš namų žmonės turi galimybę susikurti patys savo darbo vietą, tačiau ne kiekvienas kreipia dėmesį į ergonomiškumo faktorius, kas vėliau gali vesti prie įvairių nugaros skausmų, pečių bei kaklo įtampos (Woo et al., 2016). Taigi tam tikra prasme laisvė įsirengti darbo vietą namuose gali būti ir privalumas ir trūkumas.

Kaip matome darbas nuotoliniu būdu namų sąlygomis turi ne tik privalumų, bet ir trūkumų, kurie žmogui gali kelti fizinius skausmus, emocinį stresą bei psichologinę įtampą. Įsivardinus problemas, galima ieškoti jų sprendimo būdu. Todėl svarbu tyrinėti, kurie faktoriai dirbant namų sąlygomis daro reikšmingiausią įtaką darbuotoju gerovei.

1.2.Perdegimas

1.2.1. Perdegimo samprata

Per paskutinius kelis dešimtmečius, ypač atsiradus įvairioms informacinėms technologijoms, žmonių gyvenimo ir darbo ritmas stipriai pasikeitė. Sakoma, kad šiuolaikinis žmogus gyvena “skubėjimo” ritmu. Toks gyvenimo ritmo pasikeitimas daro įtaką ir darbuotojų sveikatai. Pasaulinės analitikos ir konsultacijų įmonės Gallup daryto tyrimo duomenimis net 74 % darbuotojų teigė, kad bent retsykais patiria perdegimą darbe (Pendell, 2022). Ši būseną, kaip individuali žmogaus reakcija į lėtinį stresą darbinėje veikloje, vystosi palaipsniui ir galiausiai gali tapti rimta problema, sukeliančia neigiamus sveikatos pokyčius (Edu-Valsania et al., 2022). Pirmasis perdegimo terminą pavartojo Freudenberg (1974) remdamasis žodžio “perdegti” žodynine prasme, kuri reiškė “žlugti, susidėvėti arba išsekti dėl pernelyg didelių energijos, jėgos ir išteklių reikalavimų”.

Freundenberger profesiniu perdegimu pavadino darbuotojų fizinės bei psichinės sveikatos prastėjimą. Pasaulinė sveikatos organizacija atnaujintame tarptautiniame ligų klasifikacijos leidime TLK-11, kuris įsigaliojo nuo 2022 m. sausio 1 d., pateikia tokį perdegimo apibrėžimą – „perdegimas yra sindromas, sukeltas lėtinio streso darbo vietoje, kuris nebuvo sėkmingai valdomas“ (WHO, 2022). Šiandien Lietuvoje sveikatos apsaugos ministerijos patvirtintoje sistemoje vis dar naudojama TLK-10 versija, kurioje perdegimui yra suteiktas kodas Z73.0 ir jis yra priskiriamas prie diagnozių grupės, apjungiančios problemas, susijusias su gebėjimu įveikti gyvenimo sunkumus (Valstybinė ligonių kasa, 2022).

Profesorės Maslach ir Jackson (1984) perdegimą apibrėžia kaip 3 dimensijų (emocinio išsekimo, depersonalizacijos ir sumažėjusio asmeninio efektyvumo) sindromą. Vėlesniuose profesorės darbuose depersonalizacijos konstruktas buvo pakeistas į cinizmą. Maslach (2003) taip pat atkreipė dėmesį į tai, kad perdegimas, kaip reakcija į nuolatinius stresorius darbe, nėra trumpalaikė ir greitai praeinanti žmogaus būseną. Vėliau buvo pasiūlytas 4 dimensijų perdegimo modelis, kuriame buvo siūloma išskirti depersonalizaciją ir cinizmą kaip dvi atskiras dimensijas (Salanova et al., 2005). Šiandien vis tik labiau paplitęs yra 3 dimensijų modelis (Edu-Valsania et al., 2022; McCormack et al., 2018), kuriame cinizmas apjungiamas kartu su depersonalizacija į vieną dimensiją, grindžiant tuo, jog tiek cinizmas, tiek depersonalizacija yra psichologinio distancijavimosi apraiškos. Depersonalizacijos atveju šis atsiribojimas yra nukreiptas į žmones, su kuriais dirbama, o cinizmo atveju atsiribojimas yra nukreiptas į platesnį paties darbo kontekstą (Salanova et al., 2005). Maslach ir kiti (2001) teigia, kad yra stiprus ryšys tarp emocinio išsekimo ir depersonalizacijos bei cinizmo, nes atsiradus išsekimui greitai tempu pradeda vystytis psichologinis atsiribojimas. Žmonėms, kurie jaučiasi emociškai išsekę ir psichologiškai atitolę nuo darbo tampa sunku teigiamai vertinti savo pasiekimus, todėl pradeda vystytis neefektyvumas. Nors mokslinėje literatūroje nėra galutinai įrodyta, ir išsiaiškinta kuriuo eiliškumu ir koku stiprumu pasireiškia šios trys dimensijos perdegimo sindromo kontekste, tačiau remiantis Maslach (2003) tridimensiniu modeliu vis tiek pirmenybė suteikiama išsekimui, kurio pasėkoje išsivysto du neigiami požūriai: vienas nukreiptas į išorę (darbą bei darbinę aplinką - cinizmas ir depersonalizacija), kitas - į žmogaus vidų, į patį save (asmeninio efektyvumo ir pasiekimų nuvertinimas).

Išsekimo svarbą perdegimo kontekste pastebėjo ir garsūs mokslininkai Schaufeli ir Greenglass (2001). Jie perdegimą apibrėžia kaip fizinio, emocinio ir protinio išsekimo būseną, atsirandančią dėl ilgalaikio dalyvavimo emociškai sunkiose darbo situacijose. Kopenhagos perdegimo klausimyno kūrėjai Kristensen ir kiti (2005) taip pat linkę manyti, kad perdegimo esmė yra darbuotojų nuovargis ir išsekimas. Jų sukurtame instrumente su darbu susijęs perdegimas apibrėžiamas kaip fizinio ir psichologinio nuovargio ir išsekimo laipsnis, kurį asmuo suvokia kaip susijusį su jo darbu. 2018 m. mokslininkų komanda išnagrinėjo literatūrą susijusią su praktikuojančių

psichologų perdegimu, analizė parodė, kad dažniausiai minimas perdegimo aspektas buvo emocinis išsekimas (McCormack et al., 2018). Pensilvanijos universiteto mokslininkės Yang ir Hayes (2020) atliko empirinės literatūros susijusios su perdegimu apžvalgą, savo darbe jos teigia, kad emocinis išsekimas yra pagrindinis perdegimo požymis. Žmonės apibūdinantys save ar kitus kaip patiriančius perdegimą, dažniausiai irgi kalba apie išsekimą. Tačiau tai, kad išsekimas yra akivaizdžiausias ir būtinas perdegimo kriterijus, nereiškia, kad vien išsekimo pakanka tam, jog teigtume, kad žmogus išgyvena perdegimo būseną. Išsekimas yra nuovargis, kurį sukelia pernelyg didelės pastangos, kurias dedate atlikdami užduotis. Keletas simptomų, kurie gali lydėti išsekimą, yra motyvacijos stoka, nuovargis, nemiga, atminties problemos, nervingumas, dirglumas ir kt. (Yerbo, 2020). Taip pat esant stipriam išsekimui gali atsirasti ir kitų sveikatos problemų, kurios darbuotojams gali atrodyti visai nesusijusios su jų atliekamu darbu (pvz.: galvos skausmai, skrandžio ir virškinimo trakto ligos, skydliaukės sutrikimai, miego sutrikimai, kraujospūdžio problemos ir kt.) (Gabriel & Aguinis, 2022; Marquez, 2022; McCormack et al., 2018; Yang & Hayes, 2020). Emocinį išsekimą galime atpažinti iš tokių simptomų kaip noras atsiriboti ir nenoras kontaktuoti su aplink esančiais žmonėmis. Energijos stoka pasireiškia nuo pat darbinės dienos pradžios, o po darbo būna sunku atgauti jėgas. Darbo metu žmogus jaučiasi neturintis nei protinės, nei fizinės energijos atlikti jam paskirtas užduotis. Dažnai tokie darbuotojai būna suirzę, jaučia emocinę įtampą, gali būti ypatingai jautrūs arba konfliktiški. Taip pat perdegusiems ir išsekusiems darbuotojams būdingas sumažėjęs gebėjimas jausti malonumus, bei lytinį potraukį bei jausmo, jog jie yra nenaudingi atsiradimas (Marquez, 2022). Natūralu, kad išsekusių darbuotojų darbo produktyvumas ir darbo efektyvumo stipriai mažėja, kas, savo ruožtu, sukelia neigiamų nuostatų į save atsiradimą.

Nors iki dabar nėra susitarta dėl vieningo perdegimo apibrėžimo (Demerouti et al., 2021; Edu-Valsania et al., 2022), apibendrintai galima sakyti, kad perdegimas tai kompleksinis dirbančio žmogaus išsekimas, pasireiškiantis tiek fiziniais, tiek emociniais, tiek elgesio, mąstymo ir kognityvinių funkcijų pasikeitimais.

1.2.2. Perdegimą sukeliantys veiksniai

Apžvelgus perdegimo sindromą nagrinėjančią literatūrą, galima išskirti tris veiksnių grupes, galinčias turėti įtakos perdegimo atsiradimui: demografiniai veiksniai, asmeniniai veiksniai ir organizaciniai arba situaciniai veiksniai (Akbari & Egthesadi Roudi, 2020). Kadangi įvairių mokslininkų tyrimų rezultatai dėl sociodemografinių veiksnių ir perdegimo sąsajų yra prieštaringi (Yang & Hayes, 2020), tai dažniausiai perdegimo priežastys skirstomos į priežastis susijusias su pačio darbuotojo asmenybiniais bruožais ir į priežastis, susijusias su darbine aplinka ir darbo metu patiriamu stresu. Reikia atkreipti dėmesį, kad perdegimas neatsiranda staiga, o išsivysto palaipsniui

kaip reakcija į lėtinį stresą (Gabriel & Aguinis, 2022). Beto perdegimą sukelia ne kuris nors konkretus su pačiu asmeniu ar darbu susijęs veiksnys, o šių veiksnių visuma veikianti darbuotoją tam tikrą laiką.

Su darbu bei jo aplinka susiję situaciniai veiksniai apima įvairius aspektus: tai ir darbinių užduočių rūšys, jų organizavimo būdai, santykiai tarp kolegų ir/ar viršininų, santykiai su klientais ir kt. Visi šie veiksniai gali tapti perdegimo sukėlėjais. Pasaulinės analitikos ir konsultacijų įmonės Gallup (2020) apklausos duomenimis pagrindinės su darbo aplinka susijusios darbuotojų perdegimo priežastys:

- nesąžiningas elgesys darbuotojų atžvilgiu (teisingumo stoka);
- nevaldomas ir neįveikiamas darbo krūvis;
- neaiški komunikacija ir vadovų bendravimas;
- nepakankamas vadovų palaikymas;
- nerealistiški ir neadekvatūs reikalavimai darbo atlikimo laikui.

Taip pat darbuotojų perdegimą gali įtakoti ir kiti organizaciniai veiksniai (Akbari & Eghtesadi Roudi, 2020; Edu-Valsania et al., 2022; Lamprinou et al., 2021; Lubbadah, 2020; Nambiappan et al., 2021):

- nestabilus darbo laiko grafikas;
- darbo perkrova (kuomet darbuotojui paskiriama atlikti per daug užduočių, nei jis gali fiziškai atlikti) bei daugiafunkcinis darbas (angl.k. "multitasking");
- pastovus darbuotojų darbo stebėjimas (angl.k. "micro-management");
- darbui reikalingų priemonių trūkumas arba neatitikimas;
- nepakankamas atlygis už darbą bei prastas konfliktų valdymas;
- prieštaringi reikalavimai bei vaidmenų konfliktai.

Šiandieniniame technologijų ir informacijos pasaulyje labai dažnai daug įtampos bei įvairias stresines situacijas darbe sukelia reikalavimas kiek įmanoma greičiau apdoroti kuo didesnius kiekius gaunamos informacijos. Informacinį apkrovimą sukuria per laiko vienetą priimtų sprendimų kiekis. Kai informacinis apkrovimas padidėja, pavyzdžiui, kai per tą patį laiko tarpą privaloma priimti daug daugiau atsakingų sprendimų, o kartu labiau juos pagrįsti bei motyvuoti, susidaro informacinis perkrovimas. Didėjant stresui darbuotojui darosi vis sunkiau apdoroti gaunamą informaciją, o tai savo ruožtu dar labiau sustiprina įtampą (Kasiulis ir Barvydienė, 2001). Ilgą laiką patiriant tokį stresą tikėtina, kad pas darbuotoją gali pasireikšti "perdegimo" sindromas (Pikūnas ir Pajulanskienė, 2005).

Kita vertus žmonės yra skirtingi - vieni nuo kitų mes skiriamės savo vertybėmis, požiūriu, charakteriu, temperamentu, reakcija į vykstančius reiškinius ir kitomis su asmenybe susijusiomis savybėmis. Taigi į tuos pačius su darbu susijusius reiškinius, keli darbuotojai gali sureaguoti skirtingai. Nenuostabu, kad tyrinėjant profesinį perdegimą mokslininkai pastebėjo, kad vieni darbuotojai yra jautresni, kiti – gerokai atsparesni profesinį perdegimo sindromą sukeliantiems

veiksniams. Viena iš pirmųjų perdegimo teorijų teigė, kad perdegimas pagrįste susijęs su asmenybiniais darbuotojo bruožais. Pagal šią teoriją perdegimą patiria geriausi ir idealistiškiausi darbuotojai - tai atspindi paplitusi frazė: "Tam, kad perdegtum, turi būti užsidegęs". Šiuo atveju manoma, kad tokie atsidavę darbuotojai galiausiai persidirba tam, kad atitiktų savo vidinius idealus. Kai jų pasiaukojimo ir pasišventimo nebeužtenka tikslams pasiekti, atsiranda išsekimas ir galiausiai cinizmas (Maslach et al., 2001, p. 407). Dažniausiai yra išskiriami šie asmenybiniai perdegimo rizikos veiksniai (Bianchi, 2018; Collin et al., 2020; Edu-Valsania et al., 2022; Jurado et al., 2018; Lubbadah, 2020; Nambiappan et al., 2021): perfekcionizmas, žema savivertė, išorinis kontrolės lokusas, žema ekstraversija, žemas saviveiksmingumas, žemas sutarumas, neurotiškumas.

Dar vienas svarbus veiksnys įtakojantis perdegimą yra darbuotojo nesugebėjimas rasti pusiausvyros tarp darbo ir asmeninio gyvenimo (AkbariRad et al., 2020). Neretai pusiausvyros tarp šių žmogui svarbių sričių nebuvimas veda prie darbo-namų konflikto (Kulik, 2019). Moksliniai tyrimai rodo, kad darbo-namų konfliktas yra glaudžiai susijęs su perdegimu (Blom et al., 2014; Gupta & Srivastava, 2020; Langballe et al., 2011; Terry & Woo, 2020). Negalėdamas tinkamai suderinti darbo ir asmeninio gyvenimo poreikių, žmogus išgyvena įtampą, kuri su laiku stipriai išsekina.

Be asmenybinių bruožų bei su pačiu darbu susijusių rizikos veiksnių paskutiniu metu mokslininkai vis dažniau atkreipia dėmesį į sociodemografinius veiksnius, kurie gali turėti įtakos darbuotojų perdegimui. Aljabri ir kolegų (2022) atlikto tyrimo rezultatai parodė, kad perdegimo sindromui įtakos turėjo tokie sociodemografiniai veiksniai kaip amžius, lytis, šeimyninis statusas. Jų tyrimo rezultatai parodė, kad labiau perdega 36-50m. asmenys, lyties atžvilgiu buvo moterys bei susituokę darbuotojai. O'Connor ir kolegų (2018) atliktoje sisteminėje perdegimo sindromą tarp sveikatos specialistų nagrinėjančioje mokslinių straipsnių apžvalgoje pagal amžiaus kriterijų rezultatai buvo skirtingi: vieni tyrimai rodė neigiamą amžiaus ryšį su perdegimo dimensijom, o kiti teigiamą. Lyties atžvilgiu daugelis tyrimų rodo, kad perdegimas dažniau būdingas moterims (Artz et al., 2022; Shenoj et al., 2018; Templeton & Nora, 2019). Dažnai tai siejama su tuo, kad dirbančios moterys tradiciškai yra atsakingos už namų ruošos darbus bei vaikų priežiūrą, todėl tikėtina, kad jos dažniau susiduria su sunkumais derinant asmeninį ir profesinį gyvenimą. Šeimyninės padėties rodiklis skirtingai koreliuoja su perdegimo dimensijomis. Kai kurie tyrimai rodo, kad vieniši darbuotojai dažniau susiduria su perdegimu, lyginant su gyvenimo partnerį turinčiais asmenimis (Edu-Valsania et al., 2022). Kita vertus yra tyrimų su priešingais rezultatais - kinų mokslininkų komanda tyrinėjusi slaugytojų perdegimą nustatė, kad lyginant su ištekėjusiomis slaugytojomis, vienišų slaugytojų emocinis išsekimas buvo mažesnis (Zhang et al., 2020). Taip pat yra tyrimų, kuriuose šeimyninė padėtis neturėjo jokių reikšmingų sąsajų su darbuotojų perdegimu. (Kocalevent et al., 2020; Lee Id et al., 2020; Yektatalab et al., 2019). Kitokias išvadas gavo Yang ir Hayes (2020), tyrinėjusios perdegimą tarp psichoterapeutų, jos teigia, kad vaikų turėjimas gali apsaugoti

psichoterapeutus nuo perdegimo. Dar vienas įdomus tyrimas buvo atliktas Ispanijoje, tyrimo rezultatai parodė, kad slaugytojų tarpė didžiausią riziką perdegti turi vieniši vaikų neturintys vyrai (Canadas-De la Fuente et al., 2018). Skaitant mokslinę literatūrą pastebima, kad tyrimų, analizuojančių sociodemografinius veiksnius, kurie gali turėti įtakos darbuotojų perdegimui, rezultatai ne visada nuoseklūs ir kartais netgi prieštaringi, todėl yra poreikis išsamiau tyrinėti šią sritį.

1.2.3. Perdegimo pasekmės

Pasaulinės analitikos ir konsultacijų įmonės Gallup daryto tyrimo duomenimis (Pendell, 2022) net 74 % darbuotojų teigė, kad bent retsykais patiria perdegimą darbe. Tyrimu metu buvo nustatyta, kad darbuotojai, kurie teigia, kad labai dažnai arba visada perdega, 23 % dažniau kreipiasi į greitosios pagalbos skyrių, 63% labiau linkę imti nedarbingumo pažymėjimą („biuletinį“) ir 2,6 karto dažniau ieško kito darbo (Gallup, 2020). Kito tyrimo metu buvo nustatyta, kad perdegimas įtakoja 50% ir daugiau metinės darbuotojų kaitos didelėse įmonėse (Rosberg, 2021). Dažniausiai pasitaikančios darbuotojų perdegimo pasekmės darbdaviams yra šios:

- dažna darbuotojų kaita;
- dažnas darbuotojų nedarbingumas (jei reikia gydyti "perdegimą", tai gali trukti 2-3 mėn.);
- darbo praleidinėjimas be pateisinamų priežasčių bei vėlavimas į darbą;
- sumažėjęs darbuotojų produktyvumas, iniciatyvos ir kūrybingumo stoka;
- dažniau daromos profesinės klaidos bei darbo funkcijų atlikimo atmestinumas;
- suprastėjusi emocijų kontrolė (susierzinimas bei pyktis bendraujant su klientais bei kolegomis).

Ekonomikos ir verslo pasaulyje dažniausiai procesai vertinami pinigais ir darbuotojas tai tam tikra prasme piniginis vienetas. Išvardintos perdegimo pasekmės tiek darbdaviams, tiek valstybei (nes susirgus piliečiui, juo turi pasirūpinti valstybinės sveikatos institucijos) yra ekonomiškai nenaudingos (Williams et al., 2020), todėl paskutiniu metu vis daugiau dėmesio skiriama šio sindromo bei jį sukeliančių veiksnių prevencijai.

Gilinantį į perdegimo pasekmes svarbu nepamiršti pačio darbuotojo, nes ši sudėtinga būklė gali turėti didelį poveikį žmogaus fizinei bei psichinei sveikatai, taip pat asmeniniam ir profesiniam gyvenimui. Perdegimo pasekmės darbuotojui yra tiesiogiai susijusios su sveikata (Albieri et al., 2017). Bayes ir kiti (2021) teigia, kad perdegimo padariniai darbuotojų fizinei sveikatai gali būti: padidėjęs alostatinis krūvis, ekscitotoksiškumas, imunosupresija, metabolinio sindromo atsiradimas, struktūriniai ir funkciniai smegenų pokyčiai, įvairūs sisteminiai uždegimai, širdies ir kraujagyslių ligos bei ankstyva mirtis. Didžioje Britanijoje atlikto tyrimo rezultatai parodė, kad darbuotojų perdegimas buvo susijęs su somatiniais nusiskundimais (pvz.: galvos skausmais), ligomis (pvz.:

gastritu), neigiamais kortizolio pakeitimais (Madigan et al., 2023). Be įvairių jau anksčiau minėtų fizinės sveikatos sutrikimų, perdegimą patiriantiems žmonėms gali atsirasti ir psichikos sveikatos problemų (Wu, 2020), tokių kaip nerimas ir depresija (Yang & Hayes, 2020). Ryšys tarp perdegimo ir depresijos ypač stiprus, kai kurie mokslininkai teigia, kad taip yra dėl to, kad emocinis išsekimas ir jo simptomai tarsi persidengia su depresijos simptomais (Meier & Kim, 2022; Schonfeld & Verkuilen, 2019). Depresijos būseną gali sukelti susikaupimo bei koncentracijos sutrikimus, psichomotorinių funkcijų sulėtėjimą, energijos praradimą, apatiją, neigiamas mintis, tiesos ir tikrovės perspektyvos praradimą, įvairius miego sutrikimus (Tabur et al., 2022), tačiau visi šie simptomai taip pat gali pasireikšti ir perdegimą išgyvenančiam žmogui. Dar viena svarbi galima perdegimo pasekmė žmogui yra piktnaudžiavimas narkotinėmis ir kitomis, priklausomybę sukeliančiomis medžiagomis (AkbariRad et al., 2020; Stehman et al., 2019; Williams et al., 2020). Yra tyrimų rodančių, kad yra stiprus ryšys tarp perdegimo ir savižudybės rizikos (AkbariRad et al., 2020; Stehman et al., 2019; Wray & Jarrett, 2019). Ypatingai tokia rizika pasižymi perdegę medicinos darbuotojai (Stehman et al., 2019; Williams et al., 2020).

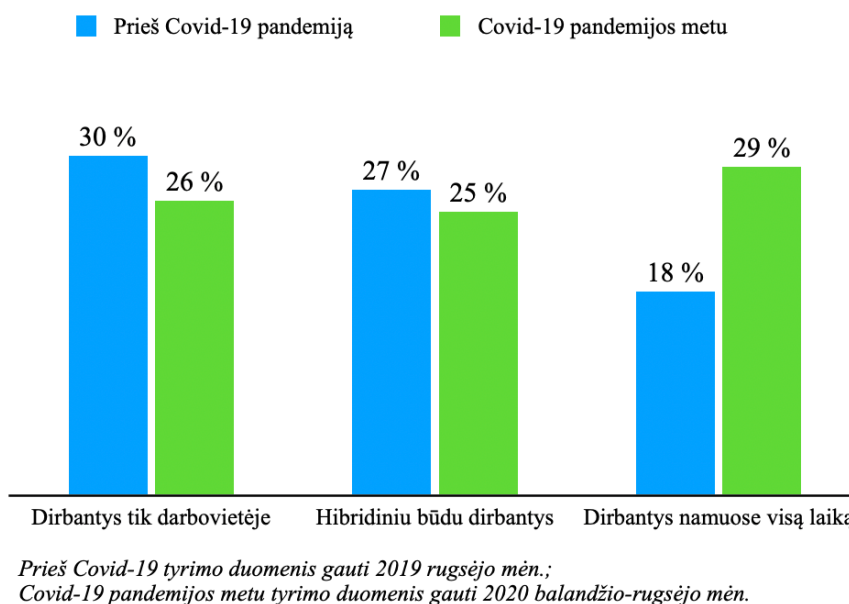
Perdegimas taip pat gali paveikti asmeninius santykius. Perdegusiam ir išsekusiam žmogui gali būti sunku bendrauti ir megzti ryšius su kitais žmonėmis, todėl toks žmogus gali norėti atsiriboti nuo draugų ir šeimos. Šeimoje perdegusiam darbuotojui gali tapti sunkiau atlikti savo įsipareigojimus ir tada gali kilti konfliktų (Terry & Woo, 2020). Dar viena šešėlinė perdegimo pusė yra galimi finansiniai sunkumai (pavyzdžiui sumažėjusios pajamos dėl prastų darbo rezultatų, atsiradusių pravaikštų ar nedarbingumo). Perdegusiems darbuotojams dėl iškilusių sveikatos problemų daug dažniau tenka deklaruoti laikiną nedarbingumą darbovietėje (Albieri et al., 2017), o valstybės mokamos išmokos nėra tolygios darbo užmokesčiui. Beto perdegę darbuotojai yra linkę dažniau keisti darbo vietą (Yang & Hayes, 2020), o tai gali neigiamai atsiliiepti žmogaus profesinės karjeros galimybėms.

Apibendrintai galima sakyti, kad perdegimas neigiamai veikia darbuotojus sukeldamas jiems fizinės ir psichinės sveikatos problemų, sumažindamas jų produktyvumą ir gebėjimą tinkamai atlikti savo pareigas, o perdegę darbuotojai neigiamai veikia ne tik organizaciją, kurioje dirba, bet ir atsiliepia valstybės, kurioje gyvena gerovei. Todėl labai svarbu spręsti profesinio perdegimo problemas, kad būtų išvengta šių pasekmių.

1.2.4. Perdegimas dirbant nuotoliniu būdu

Darbas nuotoliniu būdu po COVID-19 protrūkio skyrėsi nuo iki pandemijos buvusios nuotolinio darbo tvarkos. Gallup apklausos duomenimis prieš pandemiją dėl nuotolinio darbo privalumų darbuotojų, dirbančių nuotoliniu būdu, perdegimo lygis buvo mažesnis, palyginti su

darbuotojais, kurie visą laiką dirbo darbovietėse (Wigert & Robinson, 2020). Procentinis darbuotojų, patyrusių perdegimą santykis prieš Covid-19 pandemiją ir pandemijos metu pateikiamas 1 paveiksle. Tai, kad nuotolinis darbas iki pandemijos teikė daugiau privalumų nei trūkumų patvirtina ir Barros (2017) atliktas tyrimas, jo rezultatai parodė, kad nuotoliniu būdu dirbantieji teigiamai vertino savo gyvenimą bei darbo sąlygas.



1 pav. Darbuotojų, kurie jautėsi perdegę darbe procentinis santykis (Wigert & Robinson, 2020)

Vienas iš pagrindinis skirtumų nuotolinio darbo koncepcijoje prieš COVID-19 pandemiją ir jos metu buvo tas, kad pandemijos metu nuotolinis darbas namų sąlygomis buvo privalomas, o ne savanoriškas darbuotojo pasirinkimas. Taip pat dėl sveikatos saugumo reikalavimų uždarius didžiąją dalį įstaigų ir organizacijų (įskaitant mokyklas bei kitas vaikų priežiūros įstaigas) darbas namuose buvo atliekamas tuo metu, kai visi namiškiai būdavo kartu (Barriga Medina et al., 2021; Jamal et al., 2023). Tai, kad ne visos įmonės galėjo aprūpinti savo darbuotojus tinkamomis darbui namuose priemonėmis ar padėti įsirengti patogią darbo vietą irgi turėjo įtakos tiek darbo rezultatams, tiek darbuotojų savijautai. Šis išskirtinis staigaus, privalomo ir intensyvaus nuotolinio darbo laikotarpis pareikalavo iš darbuotojų itin greito prisitaikymo, todėl atsirado naujų stresorių, kurie galėjo lemti padidėjusį perdegimo lygį (Serrao et al., 2022). Tikėtina, kad priverstinis ir neišvengiamas darbas vienoje erdvėje su šeimos nariais darė neigiamą įtaką šeimos ir darbo sferų sąveikai ir taip pat lėmė padidėjusį darbo ir šeimos konfliktų bei darbuotojų perdegimo lygį (Barriga Medina et al., 2021). Padidėję darbuotojų perdegimo rodikliai pandemijos metu buvo stebimi įvairiose pasaulio šalyse. Lietuvoje Raišienė ir kiti (2023) atliko tyrimą, kurio metu apklausė per visą pandemijos laikotarpį nuotoliniu būdu namų sąlygomis dirbusius darbuotojus. Tyrimo rezultatai parodė, kad nuotolinis darbas turėjo gana neigiamą poveikį darbuotojų gerovei. Dauguma nuotolinį darbą dirbančiųjų ir

apklausoje dalyvavusių Lietuvos gyventojų pandemijos metu jautė, kad patiria psichinį ir fizinį išsekimą bei socialinę deprivaciją.

Nors Covid-19 pandemijos metu (ypatingai pirmaisiais epidemijos metais) atlikti tyrimai daugumoje atveju rodė perdegimo darbuotojų tarpe padidėjimą, vėlesni moksliniai tyrimai ne visada sutampa su šia tendencija. Rumunijoje, kuomet nuotolinis darbas jau nebebuvo privalomas, atlikto tyrimo rezultatai parodė, kad yra neigiamas ryšys tarp nuotolinio darbo namuose ir perdegimo, t.y. dirbant namuose perdegimas mažėja (Osoian & Petre, 2022). Panašūs rezultatai buvo gauti Belgijoje, kuomet apklaustieji darbuotojai nuotoliniam darbui daugiausia priskyre teigiamų savybių, tokių kaip padidėjęs efektyvumas ir mažesnė perdegimo rizika (Moens et al., 2022). Eurofound (2022b) pateiktoje ataskaitoje teigiama, kad pandemija atskleidė didžiulį nuotolinio darbo potencialą gerinant darbuotojų gyvenimo ir darbo sąlygas, sudarant jiems galimybę derinti darbo laiką tarp asmeninio ir šeimos gyvenimo. Anksčiau nuotoliniu būdu nedirbę darbuotojai patyrė nuotolinio darbo privalumus, tokius kaip laiko, skirto nuvykti į darbovietę ekonomiją, didesnę darbo savarankiškumą bei galimybę lanksčiau derinti asmeninius/šeimyninius reikalus. Taigi manoma, kad hibridinė darbo organizavimo forma yra nauja pasikeitusio pasaulio realybė (Eurofound, 2023b). Todėl šiuo transformacijos laikotarpiu yra svarbu tirti nuotoliniu būdu namų sąlygomis dirbančiųjų savijautą bei ją įtakančius veiksniai, nes tai gali padėti sukurti optimaliausias tiek darbuotojams, tiek darbdaviams darbo sąlygas.

1.3. Darbo-namų konfliktas

1.3.1. Darbo-namų konflikto samprata

Dar iki Covid-19 pasaulinės krizės mokslininkai pradėjo domėtis darbo ir asmeninio gyvenimo santykiu. Daug dėmesio skiriama darbo-asmeninio gyvenimo/šeimos/namų pusiausvyros (*angl.k. work-life balance*) analizei, nagrinėjamos šių konstruktyvų sąsajos bei įtaka darbuotojų gerovei (Kelliher et al., 2019). Dažnai tyrimai atliekami norint suprasti kaip darbuotojai derina savo darbą ir namų reikalus ir kaip tai atsiliepiama santykiams šeimoje ir namų atmosferoje. Geurts ir kiti (2005) darbo ir namų sąveiką apibrėžia kaip procesą, kurio metu darbuotojo elgesys vienoje srityje (pvz., darbe) veikia jo elgesį kitoje srityje (pvz., namuose). Analizuojant darbo-namų sąveikos ryšius mokslinėje literatūroje namų sferos sąvoka dažnai apibrėžiama labai plačiai, apimant išplėstinę ir branduolinę šeimą, dalyvavimą bendruomeninėse veiklose, laisvalaikį bei draugus. Atrastos sąsajos tarp darbo ir namų sferų tapo teoriniu pagrindu tokioms sąvokoms kaip „darbo-šeimos konfliktas“ bei „šeimos-darbo konfliktas“ (Greenhaus & Kossek, 2014). Kadangi sąvokos „namai“ ir „šeima“ kalbant apie darbo-namų sąveiką mokslinėje literatūroje persidengia (Delanoëje et al., 2019; Gadeyne et al., 2018), savo darbe naudosis šiuos žodžius kaip sinonimus.

Darbo ir namų sritys yra vienos iš svarbiausių daugelio žmonių gyvenime ir jos ne visada gali būti suderinamos tarpusavyje, todėl gali kilti konfliktų (Aybas et al., 2022), kurie sukelia neigiamų padarinių tiek darbuotojams (pvz.: dėl streso darbe arba ilgų darbo valandų sunku vykdyti šeimos pareigas arba užsiimti asmenine veikla), tiek darbdaviams (dėl streso namie ar šeimyninių rūpesčių darbuotojas atmetinai atlieka savo darbinės pareigas). Darbo-namų konfliktas dažnai traktuojamas kaip vaidmenų konflikto forma, kurią asmenys patiria dėl nesuderinamų vaidmenų spaudimo darbe ir namuose. Dėl konkuruojančių reikalavimų individo ištekliams gali būti sunkiau dalyvauti abiejose (Kroumova et al., 2021). Kita vertus turint gerą darbo-namų sąveiką, tikėtina, kad darbuotojai bus produktyvesni, darbinės užduotis atliks greičiau ir geriau, pasieks aukštesnių rezultatų ne tik darbe, bet ir šeimoje (Loscalzo et al., 2019). Suprasdami kaip veikia darbo ir namų sąveika, darbdaviai gali didinti darbuotojų produktyvumą bei motyvaciją kurdami įvairias darbuotojų skatinimo programas, reguliuodami ir adaptuodami darbo grafikus (Miller et al., 2022).

Kaip jau buvo minėta konfliktas tarp darbo ir namų sferų gali būti dvikryptis: darbas gali trukdyti namams, o namai ir šeima gali trukdyti darbui (Amstad & Semmer, 2009), tačiau savo darbe analizuosiu kryptį, kuomet darbas trukdo namams. Taigi darbo-namų konfliktas (toliau DNK) - tai sąvoka, apibūdinanti situaciją, kai darbo reikalavimai, jam skiriamas laikas ir darbo metu kylanti įtampa trukdo namų gyvenimui. Kaip rodiklis, DNK matuoja, koku mastu darbas daro neigiamą poveikį asmeniniam darbuotojo gyvenimui (Weale et al., 2019). Kuomet darbuotojai susiduria su dideliais darbo reikalavimais, jų turimi ištekliai gali būti maksimaliai išnaudojami, todėl tenkinti poreikiams, susijusiems su šeima ir namais, jų beveik nelieka (Smith et al., 2019).

DNK gali kilti dėl įvairiausių priežasčių. Su darbu susijusios priežastys gali būti nepatogus darbo grafikas, per dideli iššūkiai darbe, daug stresinių situacijų, per didelis darbo krūvis, nepatenkinamas atlygis. Su namų aplinka susijusios priežastys, kurios gali kelti konfliktą su darbu yra nepakankamas laiko kiekis šeimai, asmeninių pomėgių bei pramogų atsisakymas dėl nuovargio, laiko stygiaus ir pan. (Lu et al., 2017). Greenhaus ir Beutell (1985) išskyrė tris DNK tipus: laiko, įtampos ir elgsenos:

- laiko kriterijumi grįstas konfliktas atsiranda kai laikas, skiriamas vieno vaidmens veiklai, trukdo atlikti kito vaidmens pareigas: laiko, skirto vieno vaidmens veiklai, paprastai neįmanoma skirti kito vaidmens atlikimui. Dažniausiai šis konfliktas siejamas su nelanksčiu darbo grafiku, darbo valandų skaičiumi, pamaininiu darbu bei dirbamais viršvalandžiais ir jų dažnumu.
- įtampos kriterijumi grįstas konfliktas atsiranda kai stresas, nuovargis bei įtampa, susiję su vieno vaidmens atlikimu, trukdo kito vaidmens atlikimui. Pavyzdžiui veiksniai sukeliantys stresą darbe gali darbuotojui sukelti nerimą, nuovargį, apatiją, dirglumą ar net depresiją. Išgyvenant šiuos simptomus darbuotojui gali būti sunku atlikti namuose keliamus reikalavimus ir atliepti šeimos lūkesčius.

- elgesio kriterijumi grįstas konfliktas kyla kai vieno vaidmens elgesys yra nesuderinami su kito vaidmens elgesiu, kurio yra tikimasi iš žmogaus. Pavyzdžiui karininkai arba užimantys aukštas pareigas vadovai dažnai darbe turi atitikti griežto, emocinį šaltumą bei distanciją laikančio žmogaus vaidmenį, o namuose iš jų tikimasi šilto, rūpestingo, emocionalaus tėvo/vyro vaidmens atlikimo. Taigi jei asmuo nesugeba adaptuoti savo elgesio, kad atitiktų skirtingų vaidmenų lūkesčius, tikėtina, kad jis patirs konfliktą tarp šių vaidmenų.

Greenhaus ir Beutell pasiūlyti kriterijai nėra vieninteliai veiksniai galintys sukelti darbo ir namų sferų susikirtimą. Apibendrinant įvairių tyrimų rezultatus galima sakyti, kad DNK kyla dėl darbo reikalavimų, vaidmenų konflikto ir vaidmenų dviprasmiškumo (Nikmah et al., 2020). Tačiau šių svarbių žmogui sričių sąveika vis dar yra plačiai nagrinėjama mokslinėje bendruomenėje, todėl svarbu analizuoti veiksnius galinčius daryti įtaką darbo-namų konfliktui, nes gerai suprasdami situaciją galime judėti link įveikos mechanizmų.

1.3.2. Darbo-namų konflikto sąsajos su sociodemografiniais veiksniais

DNK lygis gali priklausyti nuo daugelio veiksnių, tame tarpe ir sociodemografinių, tokių kaip amžius, lytis, rasė, šeimos statusas, darbo stažas, finansinis stabilumas bei kiti. Lyčių skirtumas yra viena iš svarbiausių ir dar iki galo neišspręstų darbo namų konflikto priežasčių. Daugumoje šalių moterys nuo senų laikų nėra laikomos lygiavertėmis su vyrais darbuotojomis, remiantis prielaida, kad jos yra silpnesnės fiziškai, silpnesnės emociškai ir turi mažesnę darbo našumą. Taip pat vyrauja nuostata, kad vaikų turinčios moterys niekada maksimaliai neatsiduos vien tik darbui ir joms reikės lankstesnio darbo grafiko, todėl gali kilti DNK (Colasanti et al., 2022). Tuo tarpu vyrai dažnai patiria spaudimą dėl jiems priskirtos atsakomybės rūpintis šeimos išlaikymu, kas taip pat gali kelti konfliktą (Guarino & Borden, 2017). Vis tik tyrimai rodo, kad dažniau DNK patiria moterys negu vyrai (Dilmaghani et al., 2022; Yucel & Chung, 2023).

Kitas reikšmingas faktorius yra amžius. Jaunesniems žmonėms gali kilti DNK dėl to, kad jie yra aktyvesni, turi įvairių laisvalaikio pomėgių, taip pat gali tekti rūpintis sergančiais tėvais ar vaikais. Konfliktas kyla ir vyresnio amžiaus žmonėms dėl neretai pasitaikančių sveikatos problemų, mažėja jų darbo našumas, motyvacija, lėtesnis darbo tempas (Van Hassel et al., 2017).

Šeimyninis statusas taip pat gali būti svarbus veiksnys dėl kurio gali kilti DNK. Vieniši žmonės susiduria su sunkumais, nes visas atsakomybes ir visus naminius reikalus jie apsiima ir privalo tvarkyti savarankiškai, be partnerio/-ės pagalbos. Kai tuo tarpu vedusiems žmonėms arba gyvenantiems su antra puse rūpintis namais tikėtina yra lengviau. Kita vertus gyvenant poroje, reikia atsižvelgti ir į kito žmogaus poreikius, derintis prie jo gyvenimo stiliaus ir lūkesčių, dėl šios priežasties irgi gali kilti DNK (Yan et al., 2022). Remiantis šeimos statuso kriterijumi tyrimų

rezultatai nevienareikšmiai, kai kurie mokslininkai teigia, kad yra reikšmingas ryšys tarp šeimos statuso ir DNK, kiti gi tokio reikšmingumo tyrimuose negavo (Iqbal et al., 2020; Yan et al., 2022).

Tokie faktoriai kaip tėvystė, vaikų turėjimas ar neturėjimas bei vaikų skaičius taip pat gali įtakoti DNK (Bernhardt et al., 2022; Yucel & Chung, 2023). Daugiau vaikų turintys žmonės, dažnai turi dirbti daugiau, kad galėtų juos išlaikyti. Tuo pačiu metu gali kilti konfliktas, nes norisi praleisti daugiau laiko su šeima, užsiimti su vaikais, o to padaryti neišeina, nes reikia pajamų šeimai išlaikyti. Su laiku atsirandantis nuovargis derinant tėvystę bei darbą gali vesti prie sumažėjusios motyvacija abiejuose vaidmenyse. Vieno nesena atlikto tyrimo rezultatai parodė, kad aukštas DNK lygis buvo rastas šeimose, turinčiose vieną arba tris vaikus (Lee et al., 2022).

Tyrimų, kuriais bandoma nustatyti sociodemografinių faktorių reikšmingumą darbo-namų konfliktui, rezultatai nėra vienareikšmiai. Šie veiksniai gali turėti skirtingą įtaką skirtingoms žmonių grupėms atsižvelgiant į jų kultūrinius bei asmenybinius skirtumus, be to skirtingas darbo pobūdis irgi gali reikšmingai įtakoti darbo-namų sąveikos rodiklius. Todėl tiriant šias sąveikas svarbu atsižvelgti į įvairius veiksnius ir naudoti holistinį požiūrį.

1.3.3. Darbo-namų atskyrimo preferencijų ir išteklių sąsajos su darbo-namų konfliktu

Darbas ir namai yra tarpusavyje susijusios ir tuo pačiu metu dvi atskiros žmogaus gyvenimo sritys. Mokslininkė Clark (2000) pristatė darbo-namų ribų teoriją, kuria aiškinama, kaip žmonės naudodami kognityvines ir elgsenos strategijas valdo ribas tarp darbo ir nedarbo sričių, įskaitant šeimą ir asmeninį gyvenimą. Ribų valdymas svarbus tam, kad galima būtų išlaikyti sveiką pusiausvyrą tarp darbo ir namų ir šiose sferose nekiltų konfliktų (Ashforth et al., 2000). Ribas tarp šių sferų galima valdyti per atskyrimo arba integravimo procesus (Bulger et al., 2007).

Žmonės yra skirtingi, todėl skirtingai renkasi ar atskirti, ar integruoti darbo ir namų sritis. Vieni darbuotojai nori sukurti ir išlaikyti tvirtas ribas, kad atskirtų savo darbo ir namų sritis ir tokiu būdu išvengtų darbo problemų poveikio šeimai (pavyzdžiui tokie asmenys gali norėti turėti atskirus mobilius telefonus: darbinį ir asmeninį; neatsakinėti į darbinius elektroninius laiškus ar skambučius ne darbo metu; atsisakyti dalyvauti darbuotojams skirtuose įmonės vakarėliuose, jei jie organizuojami savaitgaliais ir pan.). Darbuotojai, kurie mėgsta apjungti darbo ir namų sritis, teiks pirmenybę itin pralaidžioms darbo ir namų sferų riboms (pavyzdžiui pageidaus turėti technologinę įrangą (kompiuterį, telefoną), skirtą ir naudojamą tiek darbiniais, tiek asmeniniams reikalams; teiks pirmenybę nuotoliniam darbui namų sąlygomis ir pan.) (Kreiner, 2006; Powell & Greenhaus, 2010; Yang et al., 2019).

Kuomet darbovietės darbo ir namų sričių atskyrimo pasiūla neatitinka darbuotojo šių sričių atskyrimo pageidavimų, tikėtina, kad DNK padidės. Pavyzdžiui darbuotojui, kuris teikia pirmenybę integracijai, gali būti sunkiau patenkinti šeimos poreikius darbo aplinkoje, kuri yra stipriai segmentuota (Basile & Beauregard, 2021). Profesorius Kreiner (2006) atliko tyrimą, kurio tikslas buvo nustatyti kaip sąveika tarp asmens pageidaujamo darbo ir namų sferų atskyrimo ir darbovietės teikiamos šio atskyrimo pasiūlos veikia DNK. Darbo ir šeimos sričių atskyrimo preferencijos (toliau AP) rodo, kiek žmogus nori atskirti įvairius darbo ir šeimos aspektus vienas nuo kito, nustatydamas daugiau ar mažiau nepralaidžias ribas aplink darbo ir šeimos sritis, o darbovietės atskyrimo ištekliai (toliau AI) – kiek darbovietė sudaro sąlygas, leidžiančias pasiekti tam tikrą atskyrimo ar integracijos lygį. Šio tyrimo rezultatai patvirtino, kad asmens AP ir AI atitikimas veikia DNK – esant didesniai atitikimui DNK mažėja. Kreiner teigia, kad AP ir AI suderinamumas nėra vienintelis būdas mažinti DNK, todėl ateities moksliniuose tyrimuose svarbu tirti darbuotojų atskyrimo preferencijas kartu su konkrečiomis darbo sąlygomis (pavyzdžiui grafiko lankstumas, darbas nuotoliniu būdu, vadovo bei kolegų parama ir pan.).

1.3.4. Darbo-namų konfliktas dirbant nuotoliniu būdu

Vystantis informacinėms technologijom ir plečiantis nuotolinio darbo prieinamumui ši darbo forma populiarėja. Nuotolinio darbo populiarėjimas gali būti aiškinamas ekonomine šios darbo formos nauda (laiko bei kitų išteklių taupymas) bei tokiais svarbiais žmogui faktoriais kaip lankstumas ir savarankiškumas. Lankstumas dirbant nuotoliniu būdu namų sąlygomis leidžia darbuotojams lengviau ir produktyviau planuoti savo darbo laiką atsižvelgiant į namų poreikius (Golden et al., 2006; Kossek et al., 2006; Kuruzovich et al., 2021). Pavyzdžiui dirbant iš namų galima trumpam nutraukti darbą tam, kad susitvarkyti namus, paimiti vaikus ir mokyklos, išsiskalbti skalbinius bei atlikti kitus su namais susijusius įsipareigojimus bei reikalus. Taigi dirbant nuotoliniu būdu namų sąlygomis atsiradusi organizavimo laisvė gali palengvinti tą dieną atliekamų namų vaidmenų vykdymą, o sutaupytas laikas (nuvykti/atvykti į darbovietę) irgi palengvina namų vaidmens atlikimą. Taigi kai kurie tyrimai rodo, kad nuotolinis darbas namuose yra susijęs su mažesniu DNK (Delanoeije et al., 2019; Dockery & Bawa, 2014; Golden et al., 2006; Hill et al., 2010).

Kita vertus, dirbant nuotoliniu būdu namų sąlygomis, tampa sunkiau išlaikyti ribas tarp darbo ir namų reikalų bei laisvalaikio, todėl darbuotojai gali patirti daugiau, o ne mažiau darbo-namų konfliktų (Abendroth & Reimann, 2018; Bellmann & Hubler, 2020; Schieman & Young, 2010; Voydanoff P., 2005). Kai žmonės dirba namuose, jiems gali būti sunku atskirti su darbu susijusias užduotis ir pareigas nuo asmeninio gyvenimo, jau vien dėl to, kad nebelieka fizinio atskyrimo. Nesugebėjimas psichologiškai atsijungti nuo darbo ir būtinybė vienu metu derinti kelis vaidmenis ir

pareigas didina įtampa bei kelia stresą, o šie veiksniai neigiamai atsiliepia šeimos gyvenimui. Beto dirbant namų sąlygomis darbuotojai dažnai dalį darbo atlieka ne „darbo valandomis“, pavyzdžiui vakarais, naktimis ar savaitgaliais, o tai jiems gali trukdyti patenkinti šeimos poreikius. Pasaulį ištikus Covid-19 sveikatos krizei padaugėjo tyrimų rodančių, kad dirbant namuose DNK didėja (Andrade & Matias, 2022; Čikic & Rajačić, 2021; Raul et al., 2021).

Šiai dienai tyrimų rezultatai DNK ir nuotolinio darbo namų sąlygomis atžvilgiu rodo, kad nėra vieningos mokslinės pozicijos šių konstrukčių sąveikos atžvilgiu. Be to po Covid-19 sveikatos krizės pasaulis yra stipriai pasikeitęs ir nėra aišku kaip taisyklės ir normos galiojusios iki pandemijos bus pritaikomos naujame pasaulyje. Todėl tyrimai analizuojantys šiuos konstruktus, jų sąveikas bei prielaidas yra reikalingi šiame naujame transformacijos etape.

1.4. Darbo-namų konflikto ir perdegimo ryšys

Tyrinėdami perdegimo sindromą mokslininkai nustatė, kad yra teigiamas ryšys tarp DNK ir perdegimo (Dilmaghani et al., 2022; Jaegers et al., 2021; Junca-Silva & Freire, 2022; Medrano & Trogolo, 2018; Recuero & Segovia, 2021; Smith et al., 2019; Terry & Woo, 2020). Kuomet darbo reikalavimai trukdo šeimos pareigoms ir asmeninei veiklai, asmenys gali jaustis prislėgti ir įsitempę, todėl padidėja emocinis išsekimas ir sumažėja pasitenkinimo jausmas. Ilgainiui patiriant darbo-namų konfliktą tai gali prisidėti prie perdegimo išsivystymo (Jerg-Bretzke et al., 2020; Recuero & Segovia, 2021). Kita vertus tikėtina, kad asmenims, patiriantiems perdegimą, gali būti sunku atskirti su darbu susijusį stresą nuo asmeninio gyvenimo. Psichologinė įtampa bei emocinis išsekimas jaučiami profesinio perdegimo metu gali persikelti į asmeninį gyvenimą ir trukdyti tinkamai atlikti šeimynines pareigas bei namudinius įsipareigojimus. Tačiau mokslinėje literatūroje trūksta empirinių tyrimų įrodančių profesinio perdegimo įtaką darbo-namų konfliktui.

Pandemijos metu atlikti DNK ir perdegimo sąsajų tyrimai rodo, kad yra teigiamas ryšys tarp šių dviejų konstrukčių, tačiau mokslininkai savo tyrimuose nurodo, kad diskutuojant apie darbo patirtį nuotoliniu būdu namų sąlygomis, labai svarbu tirti skirtingas darbo sąlygas ir socialinio klimato įtaką (Barriga Medina et al., 2021). Viena iš svarbių darbo sąlygų yra nuotolinio darbo intensyvumas. Yra įrodymų, kad intensyvus nuotolinis darbas gali sukelti konfliktų asmeniniame gyvenime, tokiu būdu didinant DNK, kas savo ruožtu veikia emocinį nuovargį bei kitus perdegimo aspektus (Gascn et al., 2022). Remiantis ribų teorija, galima numanyti, kad dirbant namuose, kuomet ribos tarp namų ir darbinio gyvenimo stipriai išblunka, o dažnai ir susilieja, ryšys tarp perdegimo ir DNK tampa ypatingai stiprus. Taigi darbas namuose kartais vadinamas darbo intensyvinimo priemone (D. Yang et al., 2023). Tikėtina, kad kontroliuojant šį intensyvumą, galima būtų paveikti jo daromą įtaką darbo-namų konflikto bei perdegimo ryšiui. Yang ir kiti (2023) teigia, kad dirbant namų sąlygomis, kuomet

erdvinės darbo ir namų ribos yra neryškios, svarbu nustatyti aiškias laiko ribas. Supratimas apie skirtingą laiko, dirbamo namuose, poveikį gali padėti organizacijoms sudaryti lanksčius darbo grafikus, atitinkančius darbuotojų poreikius, o tai gali padėti atskirti darbo-namų sferas ir tokiu būdu sumažinti DNK bei jo ryšį su profesiniu perdegimu. Apskritai, tiriant dirbamo namuose laiko kiekį bei jo poveikį, galima padėti asmenims ir organizacijoms optimizuoti darbo organizavimo procesus ir pasiekti geresnių rezultatų.

1.5. Tyrimų ribotumai pandeminiame kontekste bei popandeminių tyrimų poreikis

Reiktų atkreipti dėmesį, kad dauguma tyrimų atliktų pastaraisiais metais remiasi duomenimis surinktais COVID-19 pandemijos metu, kuomet nuotolinis darbas buvo privalomas visiems. Dėl SARS-CoV-2 viruso plitimo rizikos pandemijos metu netik darbuotojai buvo priversti dirbti namų sąlygomis, bet jų darbo metu namuose būdavo ir kiti šeimos nariai ar viename namų ūkyje gyvenantys asmenys. Ypač tai buvo aktualu darbuotojams turintiems vaikų, nes mokyklos bei vaikų darželiai buvo laikinai uždaryti. Dar svarbu paminėti, kad sveikatos krizė ištiko pasaulį netikėtai ir daugelis įmonių bei darbuotojų nebuvo pasiruošę tokiam staigiam perėjimui prie nuotolinio darbo namų sąlygomis: daugeliui žmonių teko patiems įsirengti darbo vietas, per labai trumpą laiką išmokti naudotis informacinėmis technologijomis, įmonės neturėjo aiškių gairių bei taisyklių kaip vadovauti darbo procesui dirbant nuotoliniu būdu. Tiek darbuotojams, tiek darbdaviams buvo neaišku kokios turėtų būti ribos tarp darbo ir namų esant tokioms ypatingoms gyvenimo sąlygoms. Visi šie faktoriai turėjo įtakos tiek darbo-namų konfliktui, tiek perdegimo laipsniui, tiek jų ryšiui, tuo sunkiau žmonijai laikotarpiu. Raišienė ir kiti (2023) Lietuvoje atlikto tyrimo ribotumuose nurodo, kad vertinti Covid-19 laikotarpiu surinktų duomenų rezultatus reiktų atsargiai, nes respondentų atsakymus galėjo įtakoti pandeminės situacijos sukelta psichoemocinė būseną, todėl buvo sunku atskirti nuotolinį darbą nuo Covid-19 sukulto streso poveikio. Autorės teigia, kad būtų naudinga nuotolinį darbą ir su juo susijusius klausimus tirti ne pandeminiame kontekste. Rumunijos mokslininkai nustatė reikšmingą nuotolinio darbo įtaką darbo-namų konfliktui bei kitiems su galimu profesiniu perdegimu susijusiems veiksniams, taip pat rekomenduoja tolesnius tyrimus atlikti „naujos normos“ kontekste, t.y. jau stabilioje sveikatos bei socio-ekonominių rodiklių aplinkoje (Nemteanu & Dabija, 2023).

Pastaruoju metu vis labiau populiarėja hibridinio darbo modelis, nes taip galima suderinti nuotolinio darbo namų sąlygomis privalumus su darbo fiziniame biure privalumais. Naujausioje Eurofund ataskaitoje (2023a) teigiama, kad nerimą kelia nuotolinio ir mišraus darbo reglamentavimas, todėl labai svarbu spręsti klausimus, susijusius su nuotolinio darbo namų sąlygomis atlikimo dažnumu bei kitais nuotolinio darbo aspektais. Ataskaitoje taip pat sakoma, kad hibridinis darbas, kaip sąvoka ir darbo praktika, vis dar vystosi ir nėra pakankamai ištirtas. Taigi šiai dienai

trūksta tyrimų, vertinančių skirtingą laiko dalį nuotoliniu būdu dirbančiųjų darbo bei gyvenimo rodiklius.

Dabar gyvename pasikeitusiame pasaulyje – jis nebetoks koks buvo iki COVID-19 pandemijos ir jau nebetoks koks buvo pandemijos metu. Esame naujame gyvenimo etape todėl svarbu aiškintis ir tyrinėti procesus įtakojančius žmonių psichologinę bei fizinę sveikatą, tikrinti, atrodytų jau nusistovėjusias normas, nes tai kas buvo atrasta ir įrodyta anksčiau gali būti kitaip šiame naujame pasaulyje.

1.6. Tyrimo tikslas ir uždaviniai

Šio *tyrimo tikslas* – ištirti ir atskleisti nuotoliniu būdu namuose dirbančiųjų patiriamo profesinio perdegimo ir darbo-namų konflikto raišką, ryšį bei prielaidas, atsižvelgiant į skirtingą laiko dalį, dirbamą namų sąlygomis.

Tyrimo uždaviniai:

- 1) palyginti skirtingų sociodemografinių grupių bei skirtingomis darbo sąlygomis nuotoliniu būdu namuose dirbančiųjų profesinio perdegimo ir darbo namų konflikto raišką;
- 2) nustatyti nuotoliniu būdu namuose dirbančiųjų patiriamo profesinio perdegimo ir darbo-namų konflikto ryšį, atsižvelgiant į skirtingą laiko dalį, dirbamą namų sąlygomis;
- 3) nustatyti profesinio perdegimo prielaidas dirbant nuotoliniu būdu namų sąlygomis;
- 4) nustatyti darbo-namų konflikto prielaidas dirbant nuotoliniu būdu namų sąlygomis;
- 5) nustatyti atskyrimo išteklių ir atskyrimo preferencijų sąveikos poveikį darbo-namų konfliktui nuotoliniu būdu namų sąlygomis dirbančiųjų imtyje.

2. TYRIMO METODIKA

2.1. Tyrimo dalyviai

Tyrimo dalyvavo 397 asmenys. Tyrimo imčiai sudaryti dalyviai buvo atrinkti netikimybinės tikslinės atrankos būdu, remiantis darbo vietą laiko atžvilgiu nusakančiu kriterijumi. Sudarant galutinę tyrimo imtį 66 anketos buvo atmestos, nes jose respondentai nurodė, kad visą darbo laiką dirba tik darbovietėje. 11 anketų buvo pašalintos sprendžiant duomenų normalumo klausimus (plačiau paaiškinta skyriuje 2.4). Galutinę tyrimo imtį sudarė 320 asmenys. Palyginamajai analizei respondentai buvo suskirstyti į 3 grupes: visą laiką namų sąlygomis dirbantieji, jų buvo 112 (35 %); pusę ir daugiau darbo laiko namų sąlygomis dirbantys, jų buvo 121 (37,8 %) ir mažiau nei pusę darbo laiko dirbantys namų sąlygomis, jų buvo 87 (27,2 %).

Pagal lyties kriterijų didesnę dalį dalyvių sudarė moterys 219 (68,4 %) ir 101 (31,6 %) vyriškos lyties respondentai. Tiriamųjų amžius svyravo nuo 19 iki 64 metų, amžiaus vidurkis 37,67 ($SD = 9,44$). Tiriamųjų pasiskirstymas pagal kitas sociodemografines charakteristikas bei darbo sąlygas pateiktas 1 priedo 1 lentelėje. Tiriamųjų pasiskirstymas pagal sociodemografines charakteristikas bei darbo sąlygas atskirose, priklausomai nuo dirbamo namuose laiko kiekio, grupėse pateiktas 1 priedo 2 lentelėje.

2.2. Tyrimo instrumentai

Tyrimui buvo parengtas specialus klausimynas, kuris respondentams buvo pateiktas internetinėje erdvėje. Tyrimo dalyviams buvo pateikta anketa, kurią sudarė 4 dalys: klausimų apie tyrimo dalyvių sociodemografines charakteristikas, darbo-namų sąveikos, profesinio perdegimo bei atskyrimo preferencijų bei išteklių subskalių.

Sociodemografinės charakteristikos apėmė klausimai apie respondentų amžių, lytį, šeimyninę padėtį, vaikus, darbo pobūdį, darbo grafiko lankstumą, darbo vietos namuose sąlygas bei gyvenimo sąlygas (kokio tipo būste gyvena ir kiek žmonių gyvena kartu).

Darbo-namų konfliktui įvertinti buvo panaudota neigiama darbo ir namų sąveikos subskalė, paimta iš darbo ir namų sąveikos klausimyno SWING (pilnas pavadinimas anglų kalba „Survey Work-Home Interaction – Nijmegen“). SWING klausimyną 2005 metais sukūrė S.Geurts su kolegomis (Geurts et al., 2005). Savo tyrime naudočiau L.Gustaitienės ir E.Asakavičiūtės 2007 metais iš anglų kalbos į lietuvių išverstą klausimyno versiją. Tyrimui gauti prof. L.Gustaitienės bei prof. S.Geurts raštiški sutikimai.

Tyrimui panaudota neigiama darbo ir namų vaidmenų sąveikos subskalė, kuri matuoja, neigiamą darbo įtaką darbuotojo asmeniniam gyvenimui. Subskalę sudaro 9 teiginiai. Teiginiai vertinami keturių balų sistemoje: 1- niekada; 2 – kartais; 3 – dažnai; 4 – visada. Minimali subskalės balų suma – 9, maksimali – 36. Didesnis balų skaičius rodo stipriau patiriamą negatyvią darbo-namų

vaidmenų sąveiką. Teiginio pavyzdys: „Jūsų įsipareigojimais darbu neleidžia jums atsipalaiduoti namuose“.

Neigiamos darbo-namų vaidmenų sąveikos subskalės patikimumas įvertintas paskaičiavus Kronbacho alfos (angl. *Cronbach's Alpha*) koeficientą. Kai šis koeficientas daugiau už 0,70 moksliniuose tyrimuose skalės laikomos patikimos. Šiam tyrimui panaudotos neigiamos darbo-namų vaidmenų sąveikos subskalės Cronbach alfa lygi 0,896, todėl subskalė yra patikima ir tinkama tyrimui. Geurts ir kiti (2005) pateikta neigiamos darbo-namų vaidmenų sąveikos subskalės Cronbach alfa buvo lygi 0,72. Patvirtinančiosios faktorinės analizės rezultatai bei faktorių svoriai pateikiami 2 priede.

Profesiniam perdegimui įvertinti panaudota Kopenhagos perdegimo klausimyno (angl. Copenhagen Burnout Inventory - CBI) subskalė, skirta tirti perdegimą, susijusį su darbu (Kristensen et al., 2005). Šis instrumentas buvo sukurtas Danijos nacionaliniame profesinės sveikatos institute vykdant PUMA projektą (perdegimo, motyvacijos ir pasitenkinimo darbu tyrimą, daniškas akronimas: PUMA). PUMA projektui vadovavo dr. T.S. Kristensen bei M.Borritz, šiuo metu kontaktiniu asmeniu paskirtas vyresnysis tyrėjas T. Clausen. Tyrimo metu dr. A.Žiedelio iš anglų kalbos į lietuvių išverstą klausimyno versiją. Tyrimui gauti dr. A.Žiedelio ir T.Clausen raštiški sutikimai naudoti šį instrumentą.

Su darbo sfera susijusį perdegimą matuojanti subskalė susideda iš 7 teiginių. 4 subskalės teiginiai vertinami pagal 5 balų Likerto skalę: 1 – niekada/beveik niekada; 2 – retai; 3 – kartais; 4 – dažnai; 5 – visada. Teiginio pavyzdys: „Ar jaučiate, jog kiekviena darbo valanda jus vargina?“ 3 teiginiai vertinami kiek kitaip: 1 – labai silpnai; 2 – silpnai; 3 – iš dalies; 4 – stipriai; 5 – labai stipriai. Didelis balų skaičius rodo stipriau patiriamą perdegimą. Teiginio pavyzdys: „Ar Jūsų darbas emociškai sekinantis?“.

Šiam tyrimui panaudotos su darbu susijusio perdegimo subskalės Cronbach'o alfa lygi 0,897, todėl subskalė yra patikima ir tinkama tyrimui. Patvirtinančiosios faktorinės analizės rezultatai bei faktorių svoriai pateikiami 3 priede.

Atskyrimo preferencijoms ir ištekliams matuoti buvo panaudotas prof. Kreiner parengtas klausimynas. Atskyrimo preferencijų subskalė susideda iš 4 teiginių ir vertina kam respondentai teikia asmeninę pirmenybę (Kreiner, 2006). Atskyrimo preferencijų subskalės teiginio pavyzdys: “ Man nepatinka, kai būnant namie man reikia galvoti apie darbą”. Atskyrimo išteklių subskalės teiginio pavyzdys:“Ten, kur dirbu, darbuotojai, grįžę namo gali psichologiškai atsiriboti nuo darbo”. Atsakymai vertinami pagal 7 balų Likerto skalę: 1 – visiškai nesutinku; 2 – nesutinku; 3 – iš dalies sutinku; 4 – nei sutinku, nei nesutinku; 5 – iš dalies sutinku; 6 – sutinku; 7 – visiškai sutinku.

Šiam tyrimui buvo gautas prof. Kreiner leidimas klausimyną versti ir naudoti tyrimo metu. Taikytas dvigubo vertimo principas. Patikrinus bendrą klausimyno patikimumą gauta Cronbach alfa lygi

0,773. Atskyrimo preferencijų subskalės Cronbach alfa koeficientas buvo lygus 0,711. Šis rodiklis nėra labai geras, tačiau $0,711 > 0,7$, todėl galima teigti, kad patikimumas yra tinkamas ir šią subskalę galima naudoti moksliniams tyrimams. Atskyrimo preferencijų subskalės Cronbach alfa koeficientas buvo lygus 0,935 ir parodė patikimumą. Patvirtinančiosios faktorinės analizės rezultatai bei faktorių svoriai pateikiami 4 priede.

2.3. Tyrimo eiga

Tyrimas buvo atliktas 2023 metų sausio-vasario mėnesiais patalpinus tyrimui paruoštą klausimyną elektroninėje „Google Forms“ anketavimo sistemoje. Kartu su klausimynu buvo pateiktas specialus tyrimo aprašymas, kuriame buvo paaiškintas tyrimo tikslas. Respondentai buvo informuoti, kad tyrimas vykdomas konfidencialiai ir jų atsakymai yra anonimiški bei bus analizuojami apibendrintoje tyrimo ataskaitoje. Taip pat buvo suteikta informacija, kad tyrimo rezultatai bus panaudoti tik moksliniais tikslais bei, kad dalyvavimas yra savanoriškas ir bet kuriuo metu galima atsisakyti dalyvauti tyrime. Tyrimui panaudotos tik tos anketos, kuriose tyrimo dalyviai atžymėjo, jog sutinka dalyvauti tyrime. Tyrimui paruošta anketa buvo platinama elektroniniu paštu, per asmeninę socialinio tinklo „Facebook“ paskyrą bei patalpinta įvairiose, su nuotoliniu darbu susijusiose, socialinėse grupėse.

2.4. Duomenų analizė

Gautų rezultatų analizei buvo panaudota aprašomoji statistika bei lyginamoji duomenų analizė. Rezultatų skaičiavimas buvo atliekamas naudojant IBM SPSS Statistics (26-ąją versiją) bei Mplus programą (7-tąją versiją). SPSS programa buvo apskaičiuoti: Cronbach alfa bei Pearson koreliacijos koeficientai. Taip pat atlikti: nepriklausomų imčių Stjudent T testai, vieno faktoriaus dispersinės analizės Anova, hierarchinės tiesinės regresijos, bei apskaičiuota moderacinė analizė. Moderacinės analizės grafiniam vaizdai sudaryti buvo panaudota Microsoft Excel programa. Mplus programa buvo atliktos patvirtinančiosios faktorinės analizės.

Įvertinus intervalinių požymių bendroje imtyje ($N = 331$) asimetrijos ir eksceso koeficientus, buvo nustatyta, kad požymių pasiskirstymai atitiko normalumo dėsnį. Tačiau atlikus normalumo pasiskirstymo analizę grupėse, suskirstytose pagal skirtingą namų sąlygomis nuotoliniu būdu dirbamą laiką, ne visi duomenys atitiko normalumo dėsnį (asimetrijos bei eksceso koeficientai bei normalumo apskaičiavimas pateiktas 5 priede). Kadangi skalių transformacija nepadėjo sutvarkyti normalumo pasiskirstymo duomenyse, tai normalumo klausimas buvo išspręstas pašalinus išskirtis. Pašalinus išskirtis, duomenis atitiko normalumo reikalavimus, tačiau sumažėjo bendroji imtis ($N = 320$). Sutvarkius normalumą tyrimo duomenims analizuoti buvo naudota parametrinė statistika.

3. TYRIMO REZULTATAI

3.1. Skirtingų sociodemografinių grupių bei skirtingomis darbo sąlygomis nuotoliniu būdu namuose dirbančiųjų perdegimo ir darbo-namų konflikto raiška

Pirmas tyrimo uždavinys buvo palyginti skirtingų sociodemografinių grupių bei skirtingomis darbo sąlygomis nuotoliniu būdu namuose dirbančiųjų perdegimo bei DNK raišką. Perdegimo ir DNK įverčiai buvo palyginti pagal lyties kriterijų naudojant nepriklausomų imčių Stjudent T testą. Bendroje tyrimo dalyvių imtyje buvo rasti statistiškai reikšmingi skirtumai. Tyrimas parodė, kad moterys dirbdamos namuose patiria daugiau perdegimo bei DNK lyginant su vyrais. Rezultatai pateikti 1 lentelėje.

1 lentelė. *Profesinio perdegimo ir DNK raiškos skirtumai priklausomai nuo lyties bendroje imtyje*

	Bendra imtis (N = 320)		<i>t</i>	<i>df</i>	<i>p</i>
	Vyrai (n = 101)	Moterys (n = 219)			
	<i>M (SD)</i>	<i>M (SD)</i>			
Perdegimas	2,24 (0,87)	2,58 (0,85)	-3,30	318	0,001
Darbo-namų konfliktas	1,89 (0,63)	2,06 (0,63)	-2,36	318	0,019

Pastaba. *M* – vidurkis, *SD* – standartiniai nuokrypiai. Statistiškai reikšmingi skirtumai pažymėti paryškintu šriftu.

Perdegimo bei DNK išreikštumas lyginant vyrų ir moterų grupes buvo palygintas skirtingą laiko dalį namuose dirbančiųjų tarpe. Tyrimas parodė, kad statistiškai reikšmingų skirtumų tarp moterų bei vyrų vertinant perdegimo įverčius bei DNK dirbant visą darbo laiką bei $< \frac{1}{2}$ darbo laiko namų sąlygomis nebuvo rasta. Vertinant $\geq \frac{1}{2}$ darbo laiko namuose dirbančiųjų atsakymus statistiškai reikšmingai skyrėsi DNK įverčiai ($t = -2,33$, $df = 199$, $p = 0,021$): moterys ($M = 2,66$, $SD = 0,84$) jautė stipresnį DNK nei vyrai ($M = 2,26$, $SD = 0,86$). Perdegimo įverčiai šioje imtyje statistiškai reikšmingai nesiskyrė. Rezultatai pateikiami 6 priedo 1 lentelėje.

Lyginant pagal amžiaus kriterijų tiriamieji buvo suskirstyti į 3 grupes pagal Pasaulinės darbo organizacijos statistikos bazėse „ILOSTAT“ (2023) bei Ekonominio bendradarbiavimo ir plėtros organizacijos „OECD“ (2023) naudojamą dirbančių žmonių skirstymą: pradedantis dirbti jaunimas (15-24 m.), pagrindinio darbinio amžiaus darbuotojai (25-54 m.) ir vyresnio amžiaus darbuotojai (55+ m.). Buvo atlikta palyginamoji analizė naudojant Anova metodą. Nei bendroje tiriamųjų imtyje, nei atskirose, pagal dirbamą namuose darbo laiko kiekį suskirstytose, grupėse statistiškai reikšmingų skirtumų nebuvo rasta. Rezultatai pateikiami 6 priedo 2 lentelėje.

Analizuojant perdegimo ir DNK išreikštumą šeimyninio statuso atžvilgiu, tiriamieji buvo suskirstyti į dvi grupes: turintys partnerį ($n = 243$) ir vieniši ($n = 77$). Analizė atlikta naudojant nepriklausomų imčių Stjudent T testą. Bendroje tiriamųjų imtyje statistiškai reikšmingo skirtumo tarp grupių nebuvo rasta. Išanalizavus duomenis skirtingose imtyse, pagal laiką dirbamą namų sąlygomis, buvo rastas statistiškai reikšmingas skirtumas dirbančiųjų visą darbo laiką namų sąlygomis imtyje perdegimo išreikštume: vieniši darbuotojai ($M = 2,72, SD = 1$) teigė jaučiantys stipresnį perdegimą nei turintys partnerį ($M = 2,24, SD = 0,87$). Šios grupės rezultatai pateikti 2 lentelėje. Bendros tiriamųjų imties bei kitų imčių rezultatai pateikiami 6 priedo 3 lentelėje.

2 lentelė. *Profesinio perdegimo ir darbo-namų konflikto vertinimų skirtumai priklausomai nuo šeimyninio statuso*

	Visą darbo laiką dirbantys namuose ($n = 112$)		<i>t</i>	<i>df</i>	<i>p</i>
	Turintys partnerį ($n = 87$)	Vieniši ($n = 25$)			
	<i>M (SD)</i>	<i>M (SD)</i>			
Perdegimas	2,24 (0,87)	2,72 (1,00)	-2,37	110	0,020
Darbo-namų konfliktas	1,90 (0,66)	2,19 (0,72)	-1,87	110	0,067

Pastaba. M – vidurkis, SD – standartiniai nuokrypiai. Statistiškai reikšmingi skirtumai pažymėti paryškintu šriftu.

Lyginant perdegimo ir DNK išreikštumą priklausomai nuo vaikų skaičiaus šeimoje (įskaitant ir vaikų neturėjimą) nei bendroje tiriamųjų imtyje, nei atskirose, pagal dirbamą namuose darbo laiko kiekį suskirstytose, grupėse statistiškai reikšmingų skirtumų nebuvo rasta. Palyginimas atliktas naudojant Anova metodą. Rezultatai pateikti 6 priedo 4 lentelėje.

Analizuojant nuotolinio darbo dirbant namuose sąlygas buvo išskirtas gyvenamosios vietos kriterijus pagal tai, kur gyvena darbuotojai: nuosavame name, 1-no kambario bute, 2-jų ir daugiau kambarių bute (bendrabutyje gyvenančiųjų grupė nebuvo įtraukta į analizę dėl labai mažo tiriamųjų kiekio $n = 5$). Palyginimui naudotas Anova metodas. Statistiškai reikšmingas skirtumas rastas tik bendroje imtyje vertinant perdegimo išreikštumą (lentelė 3). Atlikus Post Hoc testą statistiškai reikšmingai skyrėsi gyvenančių nuosavame bute ir gyvenančių 1-no kambario bute įverčiai bei gyvenančių 1-no kambario bute ir gyvenančių 2-jų ir daugiau kambarių butuose. Gyvenančių nuosavame name ir gyvenančių 2-jų ir daugiau kambarių butuose įverčiai statistiškai reikšmingai nesiskyrė (Post Hoc testo rezultatai pateikti 7 priedo 1 lentelėje). Tirtoje imtyje daugiausia perdegimo patyrė gyvenantys 1-no kambario bute. Darbo-namų konfliktas pagal gyvenamą plotą bendroje imtyje statistiškai reikšmingai nesiskyrė. Rezultatai pateikti 3 lentelėje.

3 lentelė. Profesinio perdegimo ir darbo-namų konflikto vertinimų skirtumai priklausomai nuo gyvenamojo ploto

	Bendra imtis (N = 315)				
	Nuosavas namas (n = 107)	1 kambario butas (n = 27)	2 ar daugiau kamb. butas (n = 181)		
	M (SD)	M (SD)	M (SD)		
Perdegimas	2,41 (0,92)	2,91 (0,88)	2,43 (0,82)	F = 4,02, df = 2	p = 0,019
Darbo-namų konfliktas	1,98 (0,65)	2,29 (0,65)	1,98 (0,62)	F = 2,09, df = 3	p = 0,054

Pastaba. M – vidurkis, SD – standartiniai nuokrypiai. Statistiškai reikšmingi skirtumai pažymėti paryškintu šriftu.

Vertinant duomenis atsižvelgiant į skirtingą laiką dirbant namų sąlygomis statistiškai reikšmingi skirtumai buvo rasti visą laiką namuose dirbančiųjų grupėje DNK įverčiuose ($F = 3,28$, $df = 2$, $p = 0,042$). Išanalizavus Post Hoc testo rezultatus (Post Hoc testo rezultatai pateikti 7 priedo 2 lentelėje) buvo nustatyta, kad statistiškai reikšmingai skyrėsi gyvenančių 1-no kambario bute DNK išreikštumas nuo gyvenančių nuosavame bute: gyvenantys 1-no kambario bute patyrė daugiau DNK nei gyvenantys nuosavame name. Tarp kitų grupių statistiškai reikšmingų skirtumų nebuvo rasta. Rezultatai pateikti 6 priedo 5 lentelėje.

Tyrime buvo atsižvelgta ir į darbo vietos komfortiškumą ir tinkamumą darbiniam uždaviniams atlikti. Buvo įvertinta kaip skyrėsi perdegimo ir DNK įverčiai priklausomai nuo darbo vietos įrengtumo (naudojant Anova metodą). Rezultatai pateikti 4 lentelėje.

4 lentelė. Profesinio perdegimo ir darbo-namų konflikto vertinimų skirtumai priklausomai darbo vietos įrengtumo

	Bendra imtis (N = 320)					
	Privatus kambarys (n = 63)	Specialiai įrengta vieta (n = 126)	Atsitiktinė vieta (n = 127)			
	M (SD)	M (SD)	M (SD)			
Perdegimas	2,23 (0,75)	2,51(0,86)	2,56(0,87)	F = 2,22	df = 2	p = 0,041
Darbo-namų konfliktas	1,87 (0,56)	2,02 (0,62)	2,04 (0,64)	F = 1,72	df = 2	p = 0,180

Pastaba. M – vidurkis, SD – standartiniai nuokrypiai. Statistiškai reikšmingi skirtumai pažymėti paryškintu šriftu.

4 lentelėje gauti duomenys rodo, kad bendroje tiriamųjų imtyje statistiškai reikšmingai skyrėsi perdegimo raiška ($F = 2,22$, $df = 2$, $p = 0,041$). Atlikus Post Hoc testą (Post Hoc testo rezultatai pateikti 7 priedo, 3 lentelėje) gauta, kad mažesnis perdegimo išreikštumas buvo pas darbuotojus, dirbančius atskirame darbui skirtame kambaryje, šios grupės įverčiai statistiškai reikšmingai skyrėsi nuo specialiai įrengtos darbo vietos ir atsitiktinės darbo vietos bendrose patalpose dirbančiųjų grupių. Statistiškai reikšmingi skirtumai tarp specialiai įrengtos darbo vietos ar atsitiktinės darbo vietos grupių nebuvo rasti. Kaip matyti iš 4 lentelės duomenų darbo vietos įrengimas neturėjo reikšmingų skirtumų vertinant DNK bendroje imtyje. Išanalizavus rezultatus skirtingą laiką namuose dirbančiųjų imtyse statistiškai reikšmingų skirtumų perdegimo ir DNK išreikštume nebuvo rasta (rezultatai pateikti 6 priedo, 6 lentelėje).

Taip pat buvo įvertinta ar yra statistiškai reikšmingų skirtumų skirstant grupes pagal darbo grafiko lankstumą. Palyginimas atliktas Anova metodu. Statistiškai reikšmingas skirtumas perdegimo atžvilgiu rastas ir bendroje ir pagal skirtingą darbo laiką namuose dirbančiųjų grupėse. Rezultatai pateikti 5 lentelėje. Buvo atliktas Post Hoc testas, kuris parodė, kad bendroje imtyje statistiškai reikšmingai skyrėsi visų grupių rezultatai: darbuotojai, kurių darbo grafikas buvo nelankstus patyrė didžiausią perdegimą ($M = 2,92$, $SD = 0,93$), dalinai lanksčiu grafiku dirbantieji mažesnę nei nelanksčiu ($M = 2,50$, $SD = 0,84$), bet didesnę nei lanksčiu ir mažiausią perdegimo išreikštumą jautė darbuotojai dirbantys lanksčiu grafiku ($M = 2,14$, $SD = 0,69$). Vertinant skirtingą laiko dalį namuose dirbančiųjų grupes, Post Hoc testo rezultatai, parodė statistinį reikšmingumą tik tarp nelanksčiu ir lanksčiu grafiku dirbančiųjų, o dalinai lanksčiu grafiku dirbančiųjų perdegimo įverčiai statistiškai reikšmingai nesiskyrė nuo šių grupių (Post Hoc testų rezultatai pateikiami 7 priede, 4 lentelėje). DNK išreikštumas statistiškai reikšmingai nesiskyrė nei bendroje imtyje, nei pagal skirtingą darbo laiką namuose dirbančiųjų grupėse.

5 lentelė. *Profesinio perdegimo ir darbo-namų konflikto vertinimų skirtumai priklausomai nuo darbo grafiko lankstumo*

	Bendra imtis ($N = 320$)			F	df	p
	Nelankstus grafikas ($n = 80$)	Dalinai lankstus ($n = 120$)	Lankstus grafikas ($n = 120$)			
	$M (SD)$	$M (SD)$	$M (SD)$			
Perdegimas	2,92 (0,93)	2,50 (0,84)	2,14 (0,69)	$F = 21,99$	$df = 2$	$p < 0,001$
Darbo-namų konfliktas	2,12 (0,73)	2,02 (0,64)	1,92 (0,54)	$F = 2,28$	$df = 2$	$p = 0,104$

Visą darbo laiką dirbantys namuose ($n = 112$)

	Nelankstus grafikas ($n = 20$)	Dalinai lankstus ($n = 41$)	Lankstus grafikas ($n = 51$)			
	$M (SD)$	$M (SD)$	$M (SD)$			
Perdegimas	2,93 (1,11)	2,41 (0,94)	2,07 (0,92)	$F = 7,25$	$df = 2$	$p = 0,001$
Darbo-namų konfliktas	2,14 (0,84)	1,96 (0,71)	1,90 (0,59)	$F = 0,96$	$df = 2$	$p = 0,387$

Pusę ir daugiau darbo laiką dirbantys namuose ($n = 121$)

	Nelankstus grafikas ($n = 31$)	Dalinai lankstus ($n = 53$)	Lankstus grafikas ($n = 37$)			
	$M (SD)$	$M (SD)$	$M (SD)$			
Perdegimas	2,92 (0,96)	2,58 (0,80)	2,19 (0,73)	$F = 6,56$	$df = 2$	$p = 0,002$
Darbo-namų konfliktas	2,12 (0,78)	2,06 (0,65)	1,95 (0,48)	$F = 0,58$	$df = 2$	$p = 0,557$

Mažiau nei pusę darbo laiko dirbantys namuose ($n = 87$)

	Nelankstus grafikas ($n = 29$)	Dalinai lankstus ($n = 26$)	Lankstus grafikas ($n = 32$)			
	$M (SD)$	$M (SD)$	$M (SD)$			
Perdegimas	2,91 (0,80)	2,48 (0,77)	2,20 (0,65)	$F = 7,09$	$df = 2$	$p = 0,001$
Darbo-namų konfliktas	2,09 (0,62)	2,03 (0,51)	1,93 (0,57)	$F = 0,66$	$df = 2$	$p = 0,522$

Pastaba. M – vidurkis, SD – standartiniai nuokrypiai. Statistiškai reikšmingi skirtumai pažymėti paryškintu šriftu.

Dar vienas kriterijus vertinant tyrimo dalyvių profesinio perdegimo bei DNK išreikštumą buvo tai, kiek žmonių, be pačio darbuotojo, gyvena kartu viename namų ūkyje. Tyrimo dalyviai buvo suskirstyti į 5 grupes: gyvenantys vieni, gyvenantys dviese; gyvenantys trise; gyvenantys keturiese; kai kartu gyvena 4 ir daugiau žmonių. Anova metodu buvo iširti skirtumai tarp šių grupių. Nei bendroje imtyje, nei skirtingą laiką namuose dirbančiųjų imtyse, statistiškai reikšmingų skirtumų vertinant perdegimą bei DNK pagal kartu gyvenančių žmonių skaičių nebuvo rasta (rezultatai pateikti 6 priedo 7 lentelėje).

Gauti tyrimo rezultatai rodo, kad išskirtinai mažai skirtumų buvo rasta skirtingą laiko dalį namuose nuotoliniu būdu dirbančiųjų grupėse patiriamo perdegimo bei DNK išreikštumuose. Taigi buvo patikrintas bendras perdegimo bei DNK išreikštumas pagal skirtingą laiko dalį, dirbamą namuose. Tuo tikslu buvo atlikta palyginamoji analizė naudojant Anova metodą. Tyrimo rezultatai parodė, kad perdegimo ir DNK raiška tarp skirtingą laiko dalį namų sąlygomis dirbančiųjų statistiškai reikšmingai nesiskyrė. Rezultatai pateikiami 6 priedo 8 lentelėje.

3.2. Perdegimo ir darbo-namų konflikto ryšys dirbant nuotoliniu būdu namų sąlygomis

Antras uždavinys buvo ištirti ryšį tarp perdegimo ir DNK. Atlikus Pearson koreliacija, buvo gauta, kad nuotoliniu būdu dirbant namų sąlygomis tarp perdegimo ir DNK yra stiprus teigiamas statistiškai reikšmingas ryšys ($r = 0.69, p < 0.001$). Tai leidžia daryti prielaidą, kad stiprėjant darbo-namų konfliktui stiprėja dirbančiųjų perdegimas.

Analizuojant skirtingą darbo laiką namų sąlygomis dirbančiųjų perdegimo ir DNK sąsajas buvo taip pat gauti stiprūs teigiami statistiškai reikšmingi ryšiai (6 lentelė).

6 lentelė. *Perdegimo ir DNK ryšys skirtingą laiko dalį nuotoliniu būdu namų sąlygomis dirbančiųjų grupėse*

	Pearson koef.	Reikšmingumo lygmuo
visą laiką namų sąlygomis dirbantieji	$r = 0,72$	$p < 0,001$
pusę ir daugiau darbo laiko namuose dirbantys	$r = 0,68$	$p < 0,001$
mažinau nei pusę darbo laiko namuose dirbantys	$r = 0,65$	$p < 0,001$

Iš 3 lentelėje pateiktų rezultatų matome, kad mažėjant darbo laikui praleidžiamam dirbant namų sąlygomis ryšis labai nestipriai silpnėja. Buvo nuspręsta patikrinti ar šie skirtumai skiriasi reikšmingai. Naudojant Fisher transformacijos metodą buvo apskaičiuotos Zobs reikšmės ir atlikta palyginamoji analizė (rezultatai pateikti 7 lentelėje).

7 lentelė. *Skirtingą laiką namuose dirbančiųjų grupių koreliacijos koeficientų palyginimai*

	visą laiką namų sąlygomis dirbantieji	pusę ir daugiau darbo laiko namuose dirbantys	mažinau nei pusę darbo laiko namuose dirbantys
visą laiką namų sąlygomis dirbantieji		Zobs = 0,59, $p = 0,277$	Zobs = 0,91, $p = 0,181$
pusę ir daugiau darbo laiko namuose dirbantys	Zobs = - 0,59, $p = 0,277$		Zobs = 0,38, $p = 0,353$
mažinau nei pusę darbo laiko namuose dirbantys	Zobs = - 0,91, $p = 0,181$	Zobs = - 0,38, $p = 0,353$	

Iš 7 lentelėje gautų duomenų matyti, kad reikšmingų skirtumų tarp koreliacijų nebuvo. Taigi tyrimas parodė, kad dirbant nuotoliniu būdu namų sąlygomis tarp DNK ir profesinio perdegimo egzistuoja statistiškai reikšmingas teigiamas ryšys. Šis ryšys statistiškai reikšmingai nesiskiria tarp skirtingą laiką namų sąlygomis dirbančiųjų.

3.3. Perdegimo dirbant nuotoliniu būdu namų sąlygomis prielaidos

Trečias tyrimo uždavinys buvo ištirti profesinio perdegimo prielaidas dirbant nuotoliniu būdu namų sąlygomis. Tuo tikslu buvo nuspręsta sudaryti hierarchinę tiesinę regresiją, kintamuosius įvedant blokais: sociodemografiniais veiksniais; su darbiniais procesais susiję veiksniai; AP ir AI; DNK. Dėl išskirtinai mažos imties gyvenantys bendrabutyje tiriamieji nebuvo įtraukti į analizę. Darbo vietos įrengimo bei gyvenamojo ploto kintamieji buvo kategoriniai (turintys daugiau nei dvi kategorijas), dėlto jie buvo transformuoti į binarinius kintamuosius (Harrison et al., 2021). Gauto modelio rezultatai pateikiami 8 lentelėje.

8 lentelė. *Profesinio perdegimo prognostiniai veiksniai dirbant nuotoliniu būdu namų sąlygomis (bendra imtis N=315).*

Prognostiniai veiksniai	Modelis			
	Sociodemografinis	Su darbiniais procesais susijusių veiksmių	Atskyrimo preferencijų ir išteklių	Darbo-namų konflikto
Beta (β) koeficientai				
Lytis ^a	0,21***	0,14*	0,10	0,06
Amžius	0,00	-0,02	-0,02	-0,02
Vaikai	-0,13	-0,06	-0,06	-0,08
Šeimyninis statusas ^b	-0,02	-0,03	-0,04	-0,05
1-no kambario butas ^c	0,15*	0,17**	0,14*	0,08
2-jų ir daugiau kambarių butas ^c	-0,02	-0,03	-0,04	-0,03
Kartu gyvenančių žmonių skaičius	0,02	0,03	0,02	0,01
Privatus darbo kambarys ^c		-0,08	-0,07	-0,06
Atsitiktinė darbo vieta bendrose patalpose ^c		0,06	0,05	0,05
Grafiko lankstumas		-0,32***	-0,23***	-0,22***
Namuose dirbama laiko dalis		-0,02	0,00	0,00
Atskyrimo preferencijos			0,26***	0,16***
Atskyrimo ištekliai			-0,36***	-0,10*
Darbo-namų konfliktas				0,58***
R^2	0,08	0,19	0,35	0,59
F (df)	3,31 (7)**	5,75 (11)***	11,21 (13)***	28,22 (14)***

Pastaba. * $p < 0,05$; ** $p < 0,01$; *** $p < 0,001$; statistiškai reikšmingi rezultatai pažymėti paryškintu šriftu; a – nominalinis kintamasis, kur „1“ atitinka „Vyras“, „2“ – „Moteris“; b – nominalinis kintamasis, kur „1“ atitinka „Turi romantinį partnerį“, „2“ – „Neturi romantinio partnerio“; c – dichotominis kintamasis, kur „0“ atitinka „Ne“, „1“ – „Taip“. Sprendžiant multikoliniarumo klausimą bei pasirenkant referentinį kintamąjį binariniams kintamiesiems į modelį nebuvo įtraukti kintamieji: „specialiai darbui įrengta vieta bendrose patalpose“ ir „nuosavas namas“.

8 lentelės duomenys rodo, kad visi sudaryti modeliai buvo statistiškai reikšmingi. Remiantis R^2 , galutinis modelis prognozavo 59% profesinio perdegimo dirbančiųjų nuotoliniu būdu namų sąlygomis imtyje. Sociodemografiniai kintamieji paaiškina tik 8% perdegimo, iš jų statistiškai reikšmingai perdegimą prognozavo lytis bei gyvenimas 1-no kambario bute. Su darbiniais procesais susijusių veiksnių modelis paaiškina 10% perdegimo, jame statistišką reikšmingumą turėjo darbo grafiko lankstumas. Kontroliuojant su darbiniais procesais susijusius veiksnius, statistiškai reikšmingą prognostinę reikšmę išlaikė lytis bei gyvenimas 1-kambario bute. AP bei AI modelis paaiškina 17% perdegimo. Ir AP, ir AI statistiškai reikšmingai prognozavo profesinį perdegimą; lyties kriterijus prarado reikšmingumą; gyvenimas 1-kambario bute bei darbo grafiko lankstumas vis dar buvo statistiškai reikšmingi prognostiniai perdegimo veiksniai. DNK modelis turėjo didžiausią statistiškai reikšmingą prognostinę reikšmę, jis paaiškino net 24% profesinio perdegimo dirbant namų sąlygomis. Kuomet buvo kontroliuojamas DNK, nei lytis, nei gyvenimas 1-no kambario bute, nebeturėjo statistinio reikšmingumo prognostiniu atžvilgiu.

Remiantis holistiniu požiūriu ir siekiant išsiaiškinti kas labiausiai gali nuspėti profesinį perdegimą dirbant namų sąlygomis į galutinį hierarchinės regresijos bloką buvo įtraukti visi anksčiau tyrime aptarti veiksniai. Regresijos analizė parodė, kad didžiausią įtaką perdegimui tirtoje imtyje turėjo DNK. Kiek mažiau bet statistiškai reikšmingai perdegimą prognozuoja darbo grafiko nelankstumas, noras atskirti darbo ir namų sferas (AP) bei galimybių segmentuoti šias sferas (AI) nebuvimas.

Remiantis Harrison ir kolegų (2021) aprašytomis statistinių paskaičiavimų taisyklėmis norint sudaryti tiesinę regresiją ir pasitikėti jos rezultatais, tiriamųjų imtis turi būti ne mažesnė nei $50+8x$ (nepriklausomų kintamųjų skaičius). Grupės, gautos suskirsčius bendrąją tiriamųjų imtį pagal skirtingą laiką nuotoliniu būdu namų sąlygomis dirbančiuosius, neatitiko imties dydžio reikalavimų tiesinės regresijos naudojimui. Todėl šių grupių rezultatai nebuvo analizuoti šiame uždavinyje.

3.4. Darbo-namų konflikto dirbant nuotoliniu būdu namų sąlygomis prielaidos

Remiantis tais pačiais kriterijais kaip ir tikrinant perdegimo prielaidas šiam uždaviniui atlikti buvo sudaryta hierarchinė tiesinė regresija, kintamuosius įvedant blokais: sociodemografiniai veiksniai; su darbiniais procesais susiję veiksniai; atskyrimo preferencijos ir ištekliai. Gauto modelio rezultatai pateikiami 9 lentelėje.

9 lentelė. Darbo-namų konflikto prognostiniai veiksniai dirbant nuotoliniu būdu namų sąlygomis (bendra imtis $N=315$).

Prognostiniai veiksniai	Modelis		
	Sociodemografinis	Su darbiniais procesais susijusių veiksnių	Atskyrimo preferencijų ir išteklių
Beta (β) koeficientai			
Lytis ^a	0,14*	0,11	0,06
Amžius	0,03	0,03	0,00
Vaikai	0,01	0,03	0,03
Šeimyninis statusas ^b	0,04	0,04	0,02
1-no kambario butas ^c	0,15*	0,15*	0,11
2-jų ir daugiau kambarių butas ^c	0,00	-0,01	-0,03
Kartu gyvenančių žmonių skaičius	0,03	0,02	0,01
Privatus darbo kambarys ^c		-0,05	-0,01
Atsitiktinė darbo vieta bendrose patalpose ^c		0,00	0,00
Grafiko lankstumas		-0,10	-0,03
Namuose dirbama laiko dalis		-0,01	-0,02
Atskyrimo preferencijos			0,17**
Atskyrimo ištekliai			-0,46***
R^2	0,04	0,06	0,26
F (df)	1,77 (7)	1,49 (11)	7,56 (13)***

Pastaba. * $p<0,05$; ** $p<0,01$; *** $p<0,001$; statistiškai reikšmingi rezultatai pažymėti paryškintu šriftu; a – nominalinis kintamasis, kur „1“ atitinka „Vyras“, „2“ – „Moteris“; b – nominalinis kintamasis, kur „1“ atitinka „Turi romantinį partnerį“, „2“ – „Neturi romantinio partnerio“; c – dichotominis kintamasis, kur „0“ atitinka „Ne“, „1“ – „Taip“. Sprendžiant multikolinariumo klausimą bei pasirenkant referentinį kintamąjį binariniams kintamiesiems į modelį nebuvo įtraukti kintamieji: „specialiai darbui įrengta vieta bendrose patalpose“ ir „nuosavas namas“.

9 lentelės duomenys rodo, kad pirmuose dviejuose modeliuose DNK dirbančiųjų namų sąlygomis imtyje statistiškai reikšmingai prognozavo lytis (tik sociodemografiniame modelyje) bei gyvenimas 1-kambario bute, tačiau šie modeliai buvo statistiškai nereikšmingi. Remiantis R^2 , galutinis modelis prognozavo 26% DNK ir buvo statistiškai reikšmingas. Taigi atsižvelgiant į visus, šiame tyrime nagrinėtus veiksnius (sociodemografinius bei su darbiniais procesais susijusius veiksnius, įskaitant ir AP bei AI), buvo gauta, kad didžiausią prognostinę reikšmę DNK turi AI, t.y.

kuo mažiau darbdaviai leido atskirti darbo-namų sferas, tuo patiriamas DNK didėjo. Taip pat DNK statistiškai reikšmingai prognozavo AP, t.y. darbuotojai, kurie turėjo didesnę poreikį atskirti darbo ir namų sferas patyrė didesnę DNK. Nei lytis, nei gyvenimas 1-kambario bute, nebeturėjo statistiškai reikšmingo prognostinio efekto tirtoje nuotoliniu būdu namų sąlygomis dirbančiųjų imtyje kontroliuojant su darbo procesais susijusius veiksnius bei atskyrimo preferencijas ir išteklius.

Prognostinė analizė skirtingą darbo laiką nuotoliniu būdu namuose dirbančiųjų grupėse nebuvo galima dėl minimalios imties regresinei analizei reikalavimų neatitikimo (Harrison et al., 2021).

3.5. Atskyrimo preferencijų ir atskyrimo išteklių sąveikos poveikis darbo-namų konfliktui

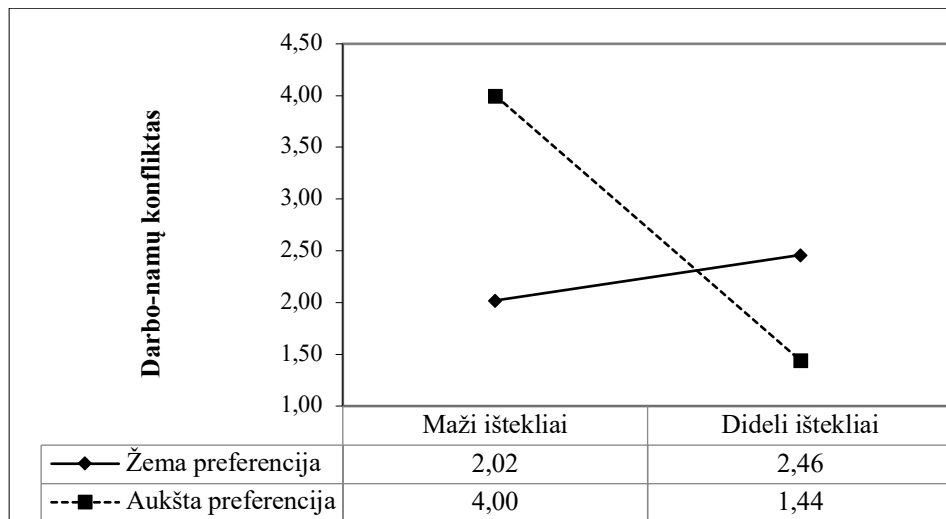
Paskutinis uždavinys buvo ištirti AP ir AI sąveikos poveikį DNK. Buvo sudarytas specialus kintamasis (AI ir AP sąveika) ir atlikta moderacinė analizė tikslu išsiaiškinti AI ir AP sąveikos efektą DNK. Nepriklausomu kintamuoju buvo pasirinkti AI sugrupuoti į dvi grupes (maži ir dideli), nes jie stipriausiai prognozavo DNK, moderatoriumi – AP, sugrupuota į dvi grupes (žema ir aukšta), o priklausomas kintamasis buvo DNK. Gauti rezultatai atvaizduoti 10 lentelėje ir 2 paveiksle.

10 lentelė. AI ir AP sąveikos poveikis DNK (bendra imtis $N=320$)

Nepriklausomi kintamieji	Priklausomas kintamasis – Darbo-namų konfliktas	
	Modelis	
	1 modelis	2 modelis
	Beta (β) koeficientai	
Atskyrimo ištekliai	-0,39***	-0,41***
Atskyrimo preferencija		0,18***
Atskyrimo ištekliai x atskyrimo preferencija (sąveika)		-0,12*
R^2	0,15	0,20
F pokytis (df)	55,54 (1)***	25,80 (3)***

Pastaba. * $p<0,05$; ** $p<0,01$; *** $p<0,001$; statistiškai reikšmingi rezultatai pažymėti paryškintu šriftu.

10 lentelėje gauti duomenys rodo, kad įvedus AI ir AP sąveiką į regresinę analizę gautas naujas modelis paaiškina daugiau DNK ir šis modelis yra statistiškai reikšmingas. Atskyrimo ištekliams liko reikšmingi (mažėjant ištekliams didėja DNK), atskyrimo preferencijos irgi buvo reikšmingos (didėjant atskyrimo preferencijai didėja DNK). Išteklių bei preferencijų sąveika neigiamai statistiškai reikšmingai nuspėja DNK.



2 pav. Atskyrimo išteklių ir darbo-namų konflikto ryšio moderacinė analizė grafinis vaizdas

2 paveikslas parodo, kad esant žemai atskyrimo preferencijai, kuomet ji artėja prie didelių išteklių, DNK didėja, nes nesuderinamas darbuotojo noras su siūlomomis galimybėmis (preferencijų ir išteklių sąveika nėra gera). Esant aukštai preferencijai, kuo ji artėja prie didelių atskyrimo išteklių, DNK mažėja, nes tinkamai suderinamas darbuotojo noras su siūlomomis darbdavio galimybėmis (vyksta gera atskyrimo preferencijų ir išteklių sąveika). Taigi matome, kad kuo ši sąveika bus prastesnė, tuo bus didesnis DNK. Ir atvirkščiai – kuo geresnė bus sąveika, tuo mažiau bus darbo-namų konflikto.

4. REZULTATŲ APTARIMAS

Kadangi COVID-19 pandemijos laikotarpiu daug resursų buvo skirta nuotolinio darbo namuose organizavimo bei adaptavimo procesams, o tyrimas darytas jau popandeminiame laikotarpyje (2023 sausio-vasario mėn.) buvo nuspręsta pažiūrėti kokie perdegimo bei darbo-namų konflikto išreikštumo skirtumai bus rasti tarp skirtingų sociodemografinių grupių bei skirtingomis darbo sąlygomis dirbančiųjų.

Profesinio perdegimo ir DNK įverčiai buvo palyginti pagal lyties kriterijų. Bendroje tyrimo dalyvių imtyje buvo rasti statistiškai reikšmingi skirtumai. Tyrimas parodė, kad moterys dirbdamos namuose patiria daugiau perdegimo bei DNK lyginant su vyrais. Analizuojant perdegimo išreikštumą mano tyrimo metu gauti rezultatai sutapo su daugelio tyrėjų rezultatais (Bakarich et al., 2022; Kumaresan et al., 2022; Stefanova et al., 2021.; Farrell, 2022). Mokslinėje literatūroje nėra išskiriama konkrečios tokių skirtumų priežasties, tačiau daromos prielaidos, kad lyčių skirtumas perdegimo atžvilgiu gali būti siejamas su tuo, jog moterys ir vyrai yra skirtingai veikiami darbinių ir nedarbinių stresorių bei į juos skirtingai reaguoja; vyrai vidutiniškai dažniau patiria geresnes darbo sąlygas nei moterys, bei patiria mažesnę DNK (Marchand et al., 2018), nes pagal daugumoje šalių vis dar veikiančias konservatyvias vyrų-moterų vaidmenų nuostatas, moterys turi rūpintis namų ruošą ir prižiūrėti vaikus (Aldossari & Chaudhry, 2021; Kumaresan et al., 2022). Mokslininkės Aldossari ir Chaudhry (2021) teigia, kad dėl vis dar egzistuojančios lyčių nelygybės vyrams namai tai tarsi atsipalaidavimo zona, o moterims jie paprastai asocijuojasi su papildomo neapmokamo darbo vieta. Taigi visuomenės lūkesčiai lyčių atžvilgiu, pagal kuriuos namų ruošą vis dar laikoma pagrindine moterų pareiga, dirbančioms moterims sukuria didelį spaudimą, kas savo ruožtu veda ir prie didesnio perdegimo ir prie didesnio DNK išreikštumo. Reiktų atkreipti dėmesį dar ir į tai, jog dirbant namų sąlygomis ribos tarp darbo ir namų sričių išblunka, todėl moterims tampa daug sunkiau derinti profesinį ir šeimyninį gyvenimą. Mano tyrimo metu gauti rezultatai taip pat parodė, kad bendroje tyrimo imtyje moterys patyrė didesnę DNK. Šie tyrimo rezultatai atitinka kitų mokslininkų gautus rezultatus (Albright et al., 2022; Stefanova et al., 2021; Tulay, 2022; Yucel & Chung, 2023). Tačiau jie prieštaravo Lietuvoje atlikto Raišienės ir kolegų (2023) tyrimo išvadoms, kuriuose teigiama, kad palyginti su moterimis, vyrai, dirbantys namuose, dažniau jaučia visus perdegimo požymius. Toks neatitikimas gali būti dėl to, kad Raišienė ir kolegės tyrė išskirtinai pandemijos metu ir tik nuotoliniu būdu dirbančiuosius. Be to staigus perėjimas į nuotolinį darbą tikėtina galėjo vyrams sukelti papildomo streso, nes jie istoriškai yra mažiau nei moterys įpratę vienu metu derinti ir darbinis ir namudinius reikalus. Atsižvelgiant į skirtingą namuose dirbamą laiko dalį lyginant perdegimo išreikštumą statistiškai reikšmingų skirtumų nebuvo rasta. Lyginant DNK išreikštumą statistiškai reikšmingas skirtumas buvo rastas tik $\geq \frac{1}{2}$ darbo laiko namuose dirbančiųjų tarpe: šioje grupėje

moters patyrė didesnę DNK nei vyrai. Dirbant namuose visą bei $< \frac{1}{2}$ darbo laiko statistiškai reikšmingų skirtumų tarp DNK įverčių nebuvo rasta. Deja nepavyko rasti panašių tyrimų, tiriančių skirtingą laiko dalį namuose dirbančiųjų perdegimą bei DNK, todėl nėra galimybės palyginti mano gautų rezultatų. Filipinuose buvo atliktas tyrimas, kuriame buvo nagrinėjami darbo ir namų pusiausvyros iššūkiai moterims dirbant hibridiniu būdu. Šio tyrimo autoriai rašo, kad moterims sunku suderinti darbą ir šeimos įsipareigojimus net ir dirbant hibridiniu būdu, nes su santuoka susiję lūkesčiai ir nevienodas namų ruošos darbų pasiskirstymas lyčių atžvilgiu išlieka ir šiandien (Shaari et al., 2022).

Lyginant pagal amžiaus kriterijų tiriamieji buvo suskirstyti į 3 grupes: pradedantis dirbti jaunimas (15-24 m.), pagrindinio darbinio amžiaus darbuotojai (25-54 m.) ir vyresnio amžiaus darbuotojai (55+ m.). Nei bendroje tiriamųjų imtyje, nei atskirose, pagal dirbamą namuose darbo laiko kiekį grupėse, statistiškai reikšmingų skirtumų perdegimo bei DNK atžvilgiu nebuvo rasta. Kadangi mokslininkų tarpe nėra vieningo susitarimo kaip skirstyti amžiaus grupes analizuojant darbo rinką lyginti kitų mokslininkų tyrimus šiuo aspektu yra sudėtinga. Kumaresan ir kitų (2022) Covid-19 pandemijos metu atlikto tyrimo rezultatai parodė, kad didesnę riziką patirti perdegimą turėjo vyresni darbuotojai (30-35 m.), lyginant su jaunesniais (25-30 m.). Lyginant su mano gautais rezultatais, galima būtų daryti prielaidą, kad ryšium su tuo, jog pandemijos laikotarpiu didžiuliai resursai buvo skirti darbuotojų adaptavimui ir apmokymui dirbti nuotoliniu būdu (įskaitant ir darbą su įvairiomis technologinėmis priemonėmis) šiai dienai amžiaus įtaka perdegimui nebėra tokia reikšminga. DNK atžvilgiu mano tyrimo rezultatai sutapo su Albright ir kitų (2022) atlikto tyrimo rezultatais, tirdami DNK mokslininkai nerado statistiškai reikšmingų skirtumų tarp amžiaus grupių (amžius buvo sugrupuotas į dvi grupes: $<$ nei 30m. ir $>$ nei 30m.).

Tiriant perdegimo ir DNK išreikštumą šeimyninio statuso atžvilgiu, tiriamieji buvo suskirstyti į dvi grupes: turintys partnerį ir vieniši. Bendroje tiriamųjų imtyje statistiškai reikšmingo skirtumo tarp grupių nebuvo rasta. Vertinant perdegimą mano rezultatai sutapo su Carvalho ir kitų (2021) bei Serrao ir kitų (2022) darytų tyrimų rezultatais. Tačiau vertinant DNK, Carvalho ir kolegų Covid-19 pandemijos įkarščio metu daryto tyrimo rezultatai parodė, kad šeimyninis statusas buvo statistiškai reikšmingai susijęs su DNK. Tikėtina, kad tuo metu kai visi šeimos nariai priverstinai buvo „užrakinti“ namuose partnerio pagalba arba jos nebuvimas vykdant namudinius darbus galėjo daryti stiprią įtaką DNK išreikštumui. Išanalizavus duomenis pagal skirtingą laiką dirbamą namų sąlygomis, buvo rastas statistiškai reikšmingas skirtumas perdegimo atžvilgiu dirbančiųjų visą laiką namų sąlygomis imtyje: vieniši darbuotojai teigė jaučiantys stipresnį perdegimą. Galima daryti prielaidą, kad toks perdegimo išreikštumas gali būti susietas su izoliacijos jausmu bei socialinės paramos trūkumu patiriant su darbu susijusią įtampą ir sunkumus.

Lyginant perdegimo ir DNK išreikštumą priklausomai nuo vaikų skaičiaus šeimoje (įskaitant ir vaikų neturėjimą) nei bendroje tiriamųjų imtyje, nei atskirose, pagal dirbamą namuose darbo laiko kiekį grupėse, statistiškai reikšmingų skirtumų nebuvo rasta. Mano gauti rezultatai sutapo su mokslininkų Carvalho ir kitų (2021) darytu tyrimu, kuriame vaikų kriterijus neturėjo įtakos perdegimo išreikštumui. Tačiau vis tik mano gauti rezultatai prieštarauja daugumos pandemijos metu atliktiems tyrimams. Serrao ir kiti (2022) rašo, kad asmenys, turintys kūdikį arba jaunesnį nei 12 m. vaiką, dažniau patyrė profesinį perdegimą. Straipsnio autoriai šiuos rezultatus aiškina tuo, kad per COVID-19 krizę dėl uždarytų mokyklų ir vaikų darželių nuotolinį darbą dažnai teko derinti su rūpinimusi vaikais, esančiais tuo pačiu metu namuose. Panašius rezultatus gavo ir tyrėjai Kumarsen ir kiti (2022), jų tyrimas parodė, kad pandemijos metu moterys dažniau susidūrė su perdegimo sindromu, ypač jaunesnių nei 5 m. vaikų motinos. Lietuvoje atliktas Raišienės ir kolegų tyrimas (2023) taip pat parodė, kad vaikų turėjimas siejosi su perdegimo išreikštumu. Covid-19 krizės metu panaši tendencija buvo ir DNK atžvilgiu - Carvalho ir kitų (2021) tyrimas parodė, kad vaikų turėjimas didino darbo namų konfliktą. Italijoje pandemijos metu atlikto tyrimo rezultatai taip pat parodė, kad darbuotojai, kurie turėjo vaikų patyrė didesnę DNK (Ghislieri et al., 2021). Taigi vertinant mano, popandeminio tyrimo rezultatus, su pandemijos metu darytais namuose dirbančiųjų tyrimais, galima būtų daryti prielaidą, kad tikėtina, jog kuomet buvimas su vaikais nėra privalomas darbo metu (šiandien Lietuvoje veikia ir darželiai ir mokyklos), tai vaikų turėjimas/neturėjimas perdegimui bei DNK praranda statistinį reikšmingumą.

Buvo iškelta prielaida, kad darbo sąlygos bei aplinka dirbant nuotoliniu būdu gali būti svarbios perdegimo bei DNK išreikštumui. Todėl buvo nuspręsta palyginti gautus tyrimo metu įverčius pagal darbuotojų gyvenamąją vietą, kartu gyvenančių žmonių skaičių, darbo vietos namuose įrengtumą (komfortas bei privatumas), darbo grafiko lankstumą bei skirtingą laiko dalį, dirbant namuose. Deja nepavyko rasti panašių tyrimų, tiriančių namuose dirbančiųjų perdegimą bei DNK atsižvelgiant į šių kriterijų išreikštumo skirtumus, todėl nėra galimybės palyginti mano gautų rezultatų.

Statistiškai reikšmingi skirtumai perdegimo išreikštume rasti lyginant grupes pagal gyvenamąjį plotą, darbo vietos įrengtumą bei darbo grafiko lankstumą. Atsižvelgiant į gyvenamąjį plotą bendroje imtyje reikšmingai skyrėsi gyvenančių nuosavame bute ir gyvenančių 1-no kambario bute įverčiai bei gyvenančių 1-no kambario bute ir gyvenančių 2-jų ir daugiau kambarių butuose. Gyvenančių nuosavame name ir gyvenančių 2-jų ir daugiau kambarių butuose įverčiai statistiškai reikšmingai nesiskyrė. Taigi tirtoje imtyje daugiausia perdegimo patyrė gyvenantys 1-no kambario bute. Gyvenant vieno kambario bute ribos tarp darbo erdvės ir asmeninės erdvės išblunka, todėl tikėtina, kad emocinis išsekimas gali būti didesnis, nes darbuotojas neturi poilsio nuo darbo zonos, kurioje galima būtų atsipalaiduoti ir pailsėti. Skirtingą laiko dalį namuose dirbančiųjų grupėse statistiškai reikšmingų skirtumų perdegimo įverčiuose pagal gyvenamąjį plotą nebuvo rasta.

Atsižvelgiant į darbo vietos įrengtumą bendroje imtyje: mažesnis perdegimo išreikštumas buvo pas darbuotojus, dirbančius atskirame darbui skirtame kambaryje, šios grupės įverčiai statistiškai reikšmingai skyrėsi nuo specialiai įrengtos darbo vietos bendrose patalpose grupės ir atsitiktinės darbo vietos bendrose patalpose dirbančiųjų grupės. Statistiškai reikšmingi skirtumai tarp specialiai įrengtos darbo vietos ar atsitiktinės darbo vietos grupių nebuvo rasti. Galima daryti prielaidą, kad perdegimui svarbesnis kriterijus yra privatumas, nes jeigu tenka dirbti bendro naudojimo patalpose, tuomet jau nėra reikšminga ar darbo vieta specialiai įrengta darbo reikmėm ar ne. Skirtingą laiko dalį namuose dirbančiųjų grupėse statistiškai reikšmingų skirtumų pagal darbo vietos įrengtumą nebuvo. Atsižvelgiant į darbo grafiko lankstumą (*lankstus grafikas buvo aiškinamas darbuotojo laisve savarankiškai nustatyti koku dienos metu ir kiek laiko bus dirbama; kaip dažnai asmuo ilsėsis ir kokios trukmės bus darbo pertraukos) bendroje imtyje reikšmingai skyrėsi visų grupių (nelankstus, dalinai lankstus, lankstus) rezultatai. Darbuotojai, kurių darbo grafikas buvo nelankstus patyrė didžiausią perdegimą, dalinai lanksčiu grafiku dirbantieji mažesnę nei nelanksčiu, bet didesnę nei lanksčiu ir mažiausią perdegimo išreikštumą jautė darbuotojai dirbantys lanksčiu grafiku. Panašius rezultatus darbo grafiko lankstumo atžvilgiu gavo Wohrmann ir Ebner (2021) tyrinėję nuotolinio darbo privalumus ir trūkumus. Mokslininkai nustatė, kad darbuotojai turintys daugiau galimybių kontroliuoti savo darbo grafiką išreiškia mažiau psichosomatinių nusiskundimų. Mokslininkas Corrado (2022) savo straipsnyje rašo, kad vadovai turi aktyviai skatinti lanksčius darbo grafikus, nes lankstumas gali padėti sumažinti perdegimą ir su darbu susijusį stresą. Skirtingo laiko dalį namuose dirbančiųjų grupėse rezultatai, parodė reikšmingumą tik tarp nelanksčiu ir lanksčiu grafiku dirbančiųjų, o dalinai lanksčiu grafiku dirbančiųjų perdegimo įverčiai statistiškai reikšmingai nesiskyrė.

Statistiškai reikšmingi skirtumai DNK išreikštume rasti visą laiką namuose dirbančiųjų imtyje lyginant grupes pagal gyvenamąjį plotą: reikšmingai skyrėsi gyvenančių 1-no kambario bute DNK raiška nuo gyvenančių nuosavame bute. DNO raiška tarp gyvenančių nuosavame name ir ≥ 2 kambarių bute reikšmingai nesiskyrė. Taigi visą laiką dirbant namuose gyvenantys 1-no kambario bute patyrė daugiau DNK. Šį rezultatą galima būtų paaiškinti remiantis tais pačiais kriterijais kaip ir perdegimo atžvilgiu, nes mažesnis gyvenamasis plotas veda prie didesnės trinties ir didesnių konfliktų. Tačiau bendroje tiriamųjų imtyje bei hibridiniu būdu dirbančiųjų imtyse reikšmingų skirtumų nebuvo rasta. Tikėtina, kad kuomet darbo metu nėra privaloma visą laiką būti namuose, gyvenamojo ploto dydis nebeturi tokio stipraus reikšmingumo.

Atsižvelgiant į kartu gyvenančių žmonių kiekį bei skirtingą darbo laiko dalį, dirbamą namų sąlygomis, statistiškai reikšmingų skirtumų vertinant perdegimą bei DNK nebuvo rasta. Jau buvo minėta, kad tyrimas darytas laikotarpyje, kuomet nėra priverstinio apribojimo būti namuose, todėl tikėtina, kad kartu gyvenančių žmonių skaičius nebeturi svarbos. Tai, kad laiko kiekis, praleidžiamas

dirbant namuose, nebuvo reikšmingas gali rodyti į tai, kad tyrimo dalyviai yra gerai prisitaikę prie nuotolinio bei hibridinio darbo pobūdžio. Tikėtina, kad Covid-19 pandemijos metu įgytas ir išvystytas asmeninis lankstumas besikeičiančių gyvenimo bei darbo aplinkybių atžvilgiu šiandien duoda savo teigiamus rezultatus. Vertinant DNK išreikštumą jokių reikšmingų skirtumų nebuvo rasta vertinant darbo vietos įrengtumą bei darbo grafiko lankstumą. Kaip ir buvo tikėtasi darbo vietos įrengtumas neturėjo reikšmingumo, tačiau nuostabą kelia tai, kad darbo grafiko lankstumas taip pat nebuvo reikšmingas, nes galimybė savarankiškai kontroliuoti darbo laiko pasiskirstymą turėtų padėti spręsti darbo-namų balanso klausimus (įskaitant ir DNK).

Antras tyrimo uždavinys buvo ištirti ryšį tarp perdegimo ir DNK. Tyrimas parodė, kad dirbant nuotoliniu būdu namų sąlygomis tarp darbo-namų konflikto ir profesinio perdegimo egzistuoja statistiškai reikšmingas teigiamas ryšys. Tai leidžia daryti prielaidą, kad stiprėjant darbo-namų konfliktui stiprėja dirbančiųjų perdegimas. Gauti tyrimo metu rezultatai sutampa su daugelio mokslininkų rezultatais (Barriga Medina et al., 2021; Gascon et al., 2022; Junca-Silva & Freire, 2022; Recuero & Segovia, 2021; Simaes et al., 2021). Patikrinus ryšį atsižvelgiant į skirtingą laiko dalį, dirbamą namų sąlygomis, buvo pastebėta, kad mažėjant darbo laikui, praleidžiamam dirbant namuose, ryšis labai nestipriai silpnėja. Tačiau atlikus statistinio reikšmingumo analizę buvo nustatyta, kad mano tirtoje imtyje ryšys tarp perdegimo ir DNK statistiškai reikšmingai nesiskyrė tarp skirtingą laiką namų sąlygomis dirbančiųjų. Kadangi suskirsčius bendrąją mano tyrimo imtį į skirtingą laiką namuose dirbančiųjų grupes, gautos tiriamųjų grupės pagal dalyvių kiekį nebuvo pakankamai didelės, galima būtų kelti prielaidą, kad atliekant panašų tyrimą su didesnėmis imtimis skirtumai tarp perdegimo ir DNK ryšio stiprumo galėtų statistiškai reikšmingai skirtis. Deja panašių tyrimų nepavyko rasti, nes hibridinis darbo modelis dar tik įgauna populiarumą ir mokslinėje literatūroje šiai dienai trūksta tyrimų nagrinėjančių hibridinio darbo modelių įvairiais pjūviais.

Trečias tyrimo uždavinys buvo ištirti profesinio perdegimo prielaidas dirbant nuotoliniu būdu namų sąlygomis. Buvo sudaryta tiesinė hierarchinė regresija, kintamuosius įvedant blokais: sociodemografiniai veiksniai; su darbiniais procesais susiję veiksniai; AP ir AI; DNK. Visi sudaryti modeliai buvo statistiškai reikšmingi. Sociodemografiniai kintamieji paaiškina tik 8% perdegimo, iš jų statistiškai reikšmingai perdegimą prognozavo lytis (t.y. moteriška lytis – tikėtina, kad jeigu esi moteris, tai dirbant namuose patirsi perdegimą, lyginat su vyrais moteriškos lyties darbuotojos patirs daugiau perdegimo) bei gyvenimas 1-no kambario bute. Lyties kriterijų kaip perdegimo prediktorių išskiria ir kiti mokslininkai (Chirico et al., 2022; Edu-Valsania et al., 2022). Mokslininkai Sinha ir Latha (2018) rašo, kad lyties kriterijaus prognostinė svarba gali būti paaiškinama tuo, kad moterys ir vyrai skirtingai reaguoja į stresą. Su darbiniais procesais susijusių veiksnių modelis paaiškina 10% perdegimo, jame statistišką reikšmingumą turėjo darbo grafiko lankstumas (t.y. kuo darbuotojai turi mažiau savarankiškumo valdyti savo darbo grafiką, tuo tikėtina jie patirs daugiau perdegimo).

Panašias išvadas pateikia Lee ir Eissenstat (2018). Jie savo straipsnyje rašo, kad mažos galimybės kontroliuoti savo darbo grafiką veda prie didesnio perdegimo. Mano gautas atskyrimo preferencijų ir išteklių modelis paaiškina 17% perdegimo. Tyrimas parodė, kad ir AP (t.y. didesnis noras atskirti darbo ir namų sferas), ir AI (t.y. mažesnės galimybės atskirti darbo ir namų sritis) statistiškai reikšmingai prognozavo profesinį perdegimą. AP ir AI rezultatai rodo, kad dirbant namuose svarbu, kad darbovietė sudarytų sąlygas atskirti darbo ir namų sferas, o žmonės nemokantys apjungti šių sferų tikėtina patirs didesnę įtampą, kuri gali vesti prie emocinio išsekimo ir perdegimo. Darbo-namų konflikto modelis turėjo didžiausią statistiškai reikšmingą prognostinę reikšmę (kuo didesnis DNK, tuo didesnis perdegimas), jis paaiškino net 24% profesinio perdegimo dirbant namų sąlygomis. Stiprią DNK prognostinę reikšmę perdegimui akcentuoja ir kiti mokslininkai (Barriga Medina et al., 2021; Junca-Silva & Freire, 2022; Soubelet-Fagoaga et al., 2022; Stefanova et al., 2021).

Remiantis holistiniu požiūriu ir siekiant išsiaiškinti kas labiausiai gali nuspėti profesinį perdegimą dirbant namų sąlygomis į galutinį regresijos bloką buvo įtraukti visi anksčiau tyrime aptarti veiksniai. Galutinis modelis prognozavo 59% profesinio perdegimo dirbančiųjų nuotoliniu būdu namų sąlygomis tirtoje imtyje. Tyrimas parodė, kad didžiausią įtaką perdegimui tirtoje imtyje turėjo DNK, kiek mažiau, bet statistiškai reikšmingai perdegimą prognozuoja darbo grafiko lankstumas, AP bei AT. Kuomet buvo kontroliuojamas DNK, nei lytis, nei gyvenimas 1-no kambario bute nebeturėjo statistinio reikšmingumo prognostiniu atžvilgiu. Apibendrintai galima būtų pasakyti, kad mano tyrimo rezultatai parodė, jog perdegimą, dirbant namų sąlygomis, labiau prognozuoja su darbo organizavimu bei darbiniais procesais susiję veiksniai nei žmogaus gyvenimo sąlygos.

Ketvirtas tyrimo uždavinys buvo ištirti DNK prielaidas dirbant nuotoliniu būdu namų sąlygomis. Į hierarchinę tiesinę regresiją, kintamieji buvo įvesti blokais: sociodemografiniai veiksniai; su darbiniais procesais susiję veiksniai; atskyrimo preferencijos ir ištekliai. Rezultatai parodė, kad pirmuose dviejuose modeliuose DNK statistiškai reikšmingai prognozavo lytis (t.y. moteriška lytis) bei gyvenimas 1-no kambario bute, tačiau šie modeliai buvo statistiškai nereikšmingi. Sociodemografiniame modelyje nei amžius nei vaikai šeimoje neturėjo reikšmingos prognostinės vertės, nors kai kurie DNK tyrimai rodo priešingus rezultatus (Andrade & Lousa, 2021; Ghislieri et al., 2021; Hong & Jex, 2022). Tačiau šie tyrimai buvo atliekami pandeminiu laikotarpiu, kai visos mokyklos ir darželiai buvo uždaryti, o mano atlikto tyrimo metu šių apribojimų nebuvo, todėl tikėtina, kad tai galėjo įtakoti skirtumus tarp rezultatų.

Galutinis regresijos modelis prognozavo 26% DNK ir buvo statistiškai reikšmingas. Taigi atsižvelgiant į visus, šiame tyrime nagrinėtus veiksnius (sociodemografinius bei su darbiniais procesais susijusius, įskaitant AP ir AI) buvo gauta, kad didžiausią prognostinę reikšmę DNK turi AI, (t.y. tikėtina, kad kuo mažiau darbdaviai leis atskirti darbo-namų sferas, tuo DNK didės). Taip pat DNK reikšmingai prognozavo AP (t.y. tikėtina, kad tie darbuotojai, kurie turės didesnę poreikį atskirti

darbo ir namų sferas, dirbant namų sąlygomis patirs didesnę DNK). Nei lytis, nei gyvenimas 1-kambario bute, nebeturėjo statistiškai reikšmingo prognostinio efekto tirtoje, nuotoliniu būdu namų sąlygomis dirbančiųjų, imtyje kontroliuojant su darbo procesais susijusius veiksnius bei AP ir AI. Panašius rezultatus pateikia Kinijos mokslininkų komanda, tyrinėjusi darbo-namų balanso prielaidas dar iki COVID-19 krizės. Jų tyrimas parodė, kad teigiamos AP (noras atskirti darbą ir namus) ir neigiamos AI (galimybių atskirti nebuvimas) yra reikšmingi darbo-namų balanso prediktoriai (Liu et al., 2019). Dalinai mano gauti rezultatai sutampa su Lietuvoje atliktu tyrimu, kurio rezultatai parodė AI prognostinį reikšmingumą DNK atžvilgiu, tačiau AP neturėjo statistiškai reikšmingo efekto (Žiedelis ir kt., 2021). Žiedelio ir kolegų tyrimas buvo atliktas Covid-19 pandemijos metu ir patys autoriai teigia, kad tikėtina, jog jų rezultatams įtakos turėjo priverstinis darbo ir namų sričių apjungimas, kuomet tiek darbas, tiek asmeninis gyvenimas turėjo vykti ribotoje namų erdvėje.

Paskutinis tyrimo uždavinys buvo iširti atskyrimo preferencijų ir atskyrimo išteklių sąveikos poveikis darbo-namų konfliktui. Prognostinės regresijos DNK atžvilgiu rezultatai parodė, kad AP ir AI yra pagrindiniai DNK prediktoriai (lyginant su kitais veiksniais įtrauktais į regresiją). Be to, prof. Kreiner (2006) savo darbe rašė, kad organizacijos teikiamų atskyrimo išteklių ir darbuotojų pageidaujamų darbo-namų sferų atskyrimo suderinimas turėtų mažinti DNK. Norint patikrinti šią teoriją tyrimo dalyvių dirbančiųjų namų sąlygomis imtyje buvo sudarytas specialus kintamasis (AI ir AP sąveika) ir atlikta moderacinė analizė tikslu pasižiūrėti AI ir AP sąveikos efektą darbo-namų konfliktui. Gauti rezultatai parodė, kad AI ir AP sąveika statistiškai reikšmingai nuspėja DNK. Moderacinė analizė atskleidė, kad kuo AI ir AP sąveika bus prastesnė, tuo DNK bus didesnis, kuo sąveika bus geresnė, tuo DNK bus mažesnis. Mano gauti rezultatai, patvirtina prof. Kreiner (2006) išsakytus teoretinius samprotavimus bei Ashforth ir kolegų (2000) pateiktoms idėjoms, kad tinkamas ribų valdymas yra svarbus norint sumažinti darbo ir namų sferų konfliktiškumą bei išlaikyti sveiką darbo ir namų pusiausvyrą. Deja tyrimų analizuojančių nuotoliniu būdu namų sąlygomis dirbančiųjų AI ir AP sąveikos poveikį DNK nepavyko rasti, tačiau panašų rezultatą gavo mokslininkai Basile ir Beauregard (2021), kurie atliko tyrimą tiek darbovietėje, tiek nuotoliniu būdu (bet ne namų sąlygomis) dirbančiųjų imtyje. Jų tyrimo eigoje buvo patvirtinta hipotezė, kad asmens ir organizacijos neatitikimas tarp darbo ir namų segmentacijos pageidavimų ir segmentacijos pasiūlos didins DNK.

Apibendrinant norėtusi atkreipti dėmesį, kad mano tyrimo rezultatai parodė, kad DNK turi daugiausia įtakos perdegimui dirbančiųjų namų sąlygomis imtyje – didėjant DNK didėja profesinis perdegimas, stiprų šių kintamųjų ryšį parodė ir koreliacinė analizė. Taigi tikėtina, kad dirbant namų sąlygomis nuotoliniu būdu sumažinus DNK, sumažės ir patiriamas profesinis perdegimas. Panašią mintį išsakė mokslininkai Junca-Silva ir Freire (2022) Covid-19 pandemijos tyrinėję mediacinį darbo-namų konflikto poveikį perdegimui ryšyje su organizaciniu klimatu. Prognostinių analizių rezultatai parodė, kad šiandien, kuomet nebėra pandeminių apribojimų (pilnu pajėgumu veikia

mokyklos ir vaikų darželiai, o darbas namuose esant visiems šeimos nariams kartu nėra privalomas) sociodemografiniai veiksniai bei darbuotojo gyvenimo sąlygos namuose nėra stipriai reikšmingi perdegimo bei DNK prediktoriai. Didesnį reikšmingumą turi su darbo organizavimu susiję procesai (pavyzdžiui darbuotojo laisvė organizuoti savo darbo laiką bei asmens ir organizacijos atitikimas AP ir AI suderinamumo atžvilgiu). Taigi norint išvengti bei mažinti darbuotojų perdegimą bei DNK, prevencija turėtų prasidėti jau pirminiame darbuotojų atrankos etape dėmesį kreipiant į AP ir AI suderinamumą, o organizuojant darbo procesus įmonių vadovai turėtų kreipti dėmesį į darbuotojų autonomijos svarbą nuotolinio darbo namų sąlygomis kontekste. Vis tik net ir patys tobuliausi vadovai negali visko padaryti vieni, todėl labai svarbus darbuotojų ir vadovų bendradarbiavimas, kurio pirminis etapas galėtų būti situacijos aptarimas ir tinkamiausios strategijos parinkimas atsižvelgiant į darbuotojų išsakytas mintis, nusiskundimus bei lūkesčius konkrečioje įstaigoje ar organizacijoje.

Tyrimo ribotumai ir rekomendacijos ateities tyrimams: pagrindinis mano tyrimo trūkumas buvo per maža tiriamųjų imtis. Nors pradinė imtis atrodė patraukliai, tačiau suskirsčius tiriamuosius pagal skirtingą laiko dalį, dirbamą namų sąlygomis, grupes tiriamųjų skaičius ženkliai sumažėjo. Tikėtina, kad nedidelis, ir dažnai stipriai netolygiai pasiskirstęs, tiriamųjų kiekis grupėse turėjo įtakos tyrimo rezultatams bei statistinių reikšmingumų nebuvimui. Naudotų klausimynų patvirtinančiosios faktorinės analizės rezultatai taip pat rodė prastus gautų modelių tinkamumus tyrimo duomenims, kas irgi turėjo neigiamo poveikio mano atlikto tyrimo rezultatams bei išvadų svoriui bei patikimumui. Todėl ateityje panašius tyrimus rekomenduočiau atlikti su daug didesnėmis imtimis, atsižvelgiant į kuo proporcingesnę tiriamųjų pasiskirstymą visose grupėse. Be to mano atliktas tyrimas buvo skerspjuvio tipo. Longitudinis, bent dviejų etapų, tyrimas leistų pagrįsčiau kalbėti apie prognostinę tyrimo metu atskleistų veiksnių (pvz.:atskyrimo preferencijų bei atskyrimo išteklių) reikšmę profesiniam perdegimui bei darbo-namų konfliktui.

IŠVADOS

1. Dirbant nuotoliniu būdu namų sąlygomis profesinis perdegimas ir DNK yra sietini su tam tikrais sociodemografiniais bei darbo sąlygų ypatumais:
 - a) dirbdamos namuose moterys patyrė daugiau perdegimo bei DNK nei vyrai;
 - b) stipriausiai perdegę buvo darbuotojai, gyvenantys 1-no kambario bute, lyginant su gyvenančiais nuosavuose namuose ar 2-jų ir daugiau kambarių butuose;
 - c) mažiausiai perdegė asmenys, turintys galimybę dirbti privačiame kambaryje, lyginant su dirbančiaisiais bendrose gyvenamosiose patalpose nepriklausomai ar darbo vieta specialiai įrengta ar ne;
 - d) kuo mažiau laisvės ir savarankiškumo darbinio grafiko atžvilgiu turėjo dirbantieji, tuo stipresnį perdegimą jie patyrė;
 - e) atsižvelgiant į skirtingą laiko dalį, dirbamą nuotoliniu būdu namų sąlygomis, dirbančiųjų visą laiką namuose grupėje didesnę perdegimą patyrė vieniši darbuotojai, nei turintys gyvenimo partnerį/-rę. Tiek hibridiniu būdu dirbančiųjų, tiek visą laiką namuose dirbančiųjų grupėse, nelanksčiu grafiku dirbantys darbuotojai perdegė stipriau nei lanksčiu, o dalinis grafiko lankstumas neturėjo reikšmingumo.
 - f) atsižvelgiant į skirtingą laiko dalį, dirbamą nuotoliniu būdu namų sąlygomis, darbas stipriau trukdė atlikti šeimyninius įsipareigojimus gyvenantiems 1-kambario bute ir dirbantiems namų sąlygomis išskirtinai visą laiką. Taip pat moterys, dirbančios namuose pusę ir daugiau darbo laiko, patyrė didesnę DNK nei vyrai;
 - g) bendroje nuotoliniu būdu dirbančiųjų imtyje perdegimo bei DNK raiška reikšmingai nesiskyrė priklausomai nuo darbo laiko dalies, dirbamos namų sąlygomis.
2. Tarp profesinio perdegimo ir DNK yra stiprus teigiamas statistiškai reikšmingas ryšys – stiprėjant darbo-namų konfliktui didėja dirbančiųjų nuotoliniu būdu namų sąlygomis profesinis perdegimas. Šis ryšys nesiskiria atsižvelgiant į skirtingą darbo laiko dalį, dirbamą namų sąlygomis.
3. Didžiausią prognostinę įtaką perdegimui dirbant namų sąlygomis daro DNK. Taip pat perdegimą prognozuoja darbo grafiko nelankstumas, stiprus darbuotojo poreikis atskirti darbo ir namų sferas bei galimybių atskirti šias sferas nebuvimas.
4. Didžiausią prognostinę įtaką darbo-namų konfliktui dirbant namų sąlygomis daro stiprus asmens noras atskirti darbo ir namų sferas bei galimybių atskirti šias sferas nebuvimas.
5. Prasta atskyrimo preferencijų ir atskyrimo išteklių sąveika nuspėja DNK. Kuo labiau darbuotojo poreikis darbo ir namų sferų segmentacijai sutaps su darbdavio suteikiamomis šių sferų atskyrimo galimybėmis, tuo bus mažiau DNK.

LITERATŪRA

- Abendroth, A.K., & Reimann, M. (2018). Telework and Work-Family Conflict across Workplaces. Investigating the Implications of Work-Family-Supportive and High-Demand Workplace Clutures. In S. L. Blair & J. Obradovic (Eds.). *Contemporary Perspectives in Family Research*, 13, 323–348. <https://doi.org/10.1108/S1530-353520180000013017>
- Ahrendt, D., Cabrita, J., Clerici, E., Hurley, J., Leončikas, T., Mascherini, M., Riso, S., & Sandor, E. (2020). *Living, working and COVID-19*. <https://doi.org/10.2806/76040>
- Akbari, R., & Eghtesadi Roudi, A. (2020). Reasons of Burnout: The Case of Iranian English Language Teachers. *Psychological Studies*, 65(2), 157–167. <https://doi.org/10.1007/s12646-019-00541-y>
- AkbariRad, M., Hassanzade Daloe, M., Rajabzadeh Kkarizi, S., & Sarabi, M. (2020). Physician Burnout: a Brief Review of Its Definition, Causes, and Consequences. *Reviews in Clinical Medicine*, 7(4), 150-156. <https://doi.org/10.22038/rm.2020.51483.1335>
- Albieri, D., Salvagioni, J., Melanda, F. N., Mesas, A. E., Durán González, A., Via, F., Gabani, L., & Maffei De Andrade, S. (2017). Physical, psychological and occupational consequences of job burnout: A systematic review of prospective studies. *PLOS ONE* 12(10). <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0185781>
- Albright, J., Shaukat, S., Bendixen, L. D., & Ayub, N. (2022). The Impact of Technostress on Teacher Educators' Work-Family Conflict and Life Satisfaction While Working Remotely during COVID-19 in Pakistan. *Education Science*, 12(9), 616. <https://doi.org/10.3390/educsci12090616>
- Aldossari, M., & Chaudhry, S. (2021). Women and burnout in the context of a pandemic. *Gender, Work and Organization*, 28(2), 826–834. <https://doi.org/10.1111/gwao.12567>
- Aljabri, D., Alshatti, F., Alumran, A., Al-Rayes, S., Alsalman, D., Althumairi, A., Al-kahtani, N., Aljabri, M., Alsuhaibani, S., & Alanzi, T. (2022). Sociodemographic and Occupational Factors Associated With Burnout: A Study Among Frontline Healthcare Workers During the COVID-19 Pandemic. *Frontiers in Public Health*, 10, 360. <https://doi.org/10.3389/FPUBH.2022.854687/BIBTEX>
- Amstad, F. T., & Semmer, N. K. (2009). Recovery and the work-family interface. *Occupational Stress and Well Being*, 7, 125–166. [https://doi.org/10.1108/S1479-3555\(2009\)0000007007](https://doi.org/10.1108/S1479-3555(2009)0000007007)
- Andrade, C., & Lousa, E. P. (2021). Telework and Work-Family Conflict during COVID-19 Lockdown in Portugal: The Influence of Job-Related Factors. *Administrative Science*, 11(3), 103. <https://doi.org/10.3390/admsci11030103>

- Andrade, C., & Matias, M. (2022). Work-related ICT use during off-job time, technology to family conflict and segmentation preference: a study with two generations of employees. *Information Communication and Society*, 25(14), 2162–2171.
<https://doi.org/10.1080/1369118X.2021.1933564>
- Artz, B., Kaya, I. & Kaya, O. (2022). Gender role perspectives and job burnout. *Rev Econ Household*, 20, 447–470. <https://doi.org/10.1007/s11150-021-09579-2>
- Ashforth, B. E., Kreiner, G. E., & Fugate, M. (2000). All in a day’s work: boundaries and micro role transitions. *The Academy of Management Review*, 25(3), 472–491.
<https://doi.org/10.2307/259305>
- Aybas, M., Özçelik, G., & Uyargil, C. (2022). Can Decent Work Explain Employee-Level Outcomes? The Roles of Work–Family and Family–Work Conflict. *Sustainability Switzerland*, 14(18). <https://doi.org/10.3390/su141811488>
- Bakarich, K. M., Marcy, A.S. & O’Brien, P. E. (2022). Has the fever left a burn? A study of the impact of COVID-19 remote working arrangements on public accountants burnout. *Accounting Research Journal*, 35(6), 792–814. <https://doi.org/10.1108/ARJ-09-2021-0249>
- Barriga Medina, H. R., Campoverde Aguirre, R., Coello-Montecel, D., Ochoa Pacheco, P., & Paredes-Aguirre, M. I. (2021). The influence of work–family conflict on burnout during the covid-19 pandemic: The effect of teleworking overload. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 18(19). <https://doi.org/10.3390/ijerph181910302>
- Barros, A. S. S. (2017). Subjective Well-being (Sb) and Burnout Syndrome (BnS): Correlational Analysis Teleworkers Education Sector. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 237, 1012–1018. <https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2017.02.144>
- Basile, K., & Beauregard, T. A. (2021). Oceans apart: work-life boundaries and the effects of an oversupply of segmentation. *International Journal of Human Resource Management*, 32(5), 1139–1170. <https://doi.org/10.1080/09585192.2018.1512513>
- Baumeister, R. F., Vohs, K. D., Aaker, J. L., & Garbinsky, E. N. (2013). Some key differences between a happy life and a meaningful life. *Journal of Positive Psychology*, 8(6), 505–516.
<https://doi.org/10.1080/17439760.2013.830764>
- Bayes, A., Tavella, G., & Parker, G. (2021). The biology of burnout: Causes and consequences. *The World Journal of Biological Psychiatry*, 22(9), 686–698.
<https://doi.org/10.1080/15622975.2021.1907713>
- Beckel, J. L.O., & Fisher, G. G. (2022). Telework and Worker Health and Well-Being: A Review and Recommendations for Research and Practice. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 19 (7). <https://doi.org/10.3390/ijerph19073879>

- Bellmann, L., & Hubler, O. (2020). Working from home, job satisfaction and work–life balance – robust or heterogeneous links? *International Journal of Manpower*, 42(3), 424–441. <https://doi.org/10.1108/IJM-10-2019-0458>
- Belzunegui-Eraso, A., & Erro-Garcés, A. (2020). Teleworking in the Context of the Covid-19 Crisis. *Sustainability* 2020, 12(9), 3662. <https://doi.org/10.3390/SU12093662>
- Bernhardt, J., Recksiedler, C., & Linberg, A. (2022). Work from home and parenting: Examining the role of work-family conflict and gender during the COVID-19 pandemic. *Journal of Social Issues*. <https://doi.org/10.1111/josi.12509>
- Bianchi, R. (2018). Burnout is more strongly linked to neuroticism than to work-contextualized factors. *Psychiatry Research*, 270, 901–905. <https://doi.org/10.1016/j.psychres.2018.11.015>
- Blom, V., Sverke, M., Bodin, L., Bergström, G., Lindfors, P., & Svedberg, P. (2014). Work-Home Interference and Burnout. *Journal of Occupational and Environmental Medicine*, 56(4), 361–366. <https://doi.org/10.2307/48501143>
- Bloom, N., Liang, J., Roberts, J., & Ying, Z. J. (2015). Does Working from Home Work? Evidence from a Chinese Experiment. *The Quarterly Journal of Economics*, 130(1), 165–218. <https://doi.org/10.1093/qje/qju032>
- Blumberga, S., & Pylinskaya, T. (2019). Remote work – advantages nad disadvantages on the example in IT organization. *NORDSCI Conference Proceedings, Book 2*, 151-157. <https://doi.org/10.32008/nordsci2019/b2/v2/18>
- Bulger, C. A., Matthews, R. A., & Hoffman, M. E. (2007). Work and Personal Life Boundary Management: Boundary Strength, Work/Personal Life Balance, and the Segmentation-Integration Continuum. *Journal of Occupational Health Psychology*, 12(4), 365–375. <https://doi.org/10.1037/1076-8998.12.4.365>
- Cacioppo, J. T., Cacioppo, S., Capitanio, J. P., & Cole, S. W. (2015). The Neuroendocrinology of Social Isolation, *Annual Review of Psychology* 66(1), 733–767. <https://doi.org/10.1146/annurev-psych-010814-015240>
- Canadas-De la Fuente, G. A., Ortega, E., Ramirez-Baena, L., De la Fuente-Solana, E. I., Vargas, C., & Gómez-Urquiza, J. L. (2018). Gender, Marital Status, and Children as Risk Factors for Burnout in Nurses: A Meta-Analytic Study. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 15(10), 2102. <https://doi.org/10.3390/IJERPH15102102>
- Carvalho, V. S., Santos, A., Ribeiro, M. T., & Chambel, M. J. (2021). Work-Family Balance and Segmentation Behavior as Mediators of Boundary Violations and Teleworkers’ Burnout and Flourishing. *Sustainability*, 13(13). <https://doi.org/10.3390/su13137339>

- Catana, S. A., Toma, S. G., Imbrisca, C., & Burcea, M. (2022). Teleworking Impact on Wellbeing and Productivity: A Cluster Analysis of the Romanian Graduate Employees. *Frontiers in Psychology, 13*. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2022.856196>
- Chirico, F., Crescenzo, P., Nowrouzi-Kia, B., Tarchi, L., Batra, K., Ferrari, G., Yildirim, M., Romano, A., Nucera, G., Ripa, S., Sharma, M., & Leiter, M. (2022). Prevalence and predictors of burnout syndrome among schoolteachers during the COVID-19 pandemic in Italy: A cross-sectional survey. *Journal of Health and Social Sciences, 7*(2), 195–211. <https://doi.org/10.19204/2022/PRVL6>
- Chiru, C. (2017). Teleworking: evolution and trends in USA, EU and Romania. *Management, and Financial Markets 12* (2). Paimta iš <https://www.thefreelibrary.com/Teleworking: evolution and trends in USA, EU and Romania.-a0500197496>
- Čikic, J., & Rajačić, A. B. (2021). Work-family conflict during the pandemic— Induced state of emergency in Serbia: The female perspective. *Polish Sociological Review, 216*(4), 553–570. <https://doi.org/10.26412/psr216.07>
- Clark S.C. (2000). Work/family border theory: A new theory of work/family balance. *Human Relations, 53*(6), 747–770. <https://doi.org/10.1177/0018726700536001>
- Colasanti, E. L., Castellano, E., Lapuente, L., Moretti, L. S., & Medrano, L. A. (2022). Psychometric properties of the survey work-home interaction nijmegen in Argentinian population. *Frontiers in Psychology, 13*, 4274. <https://doi.org/10.3389/FPSYG.2022.876025/BIBTEX>
- Collin, V., O'Selmo, E., & Whitehead, P. (2020). Stress, psychological distress, burnout and perfectionism in UK dental students. *British Dental Journal, 229*(9), 605–614. <https://doi.org/10.1038/s41415-020-2281-4>
- Corrado, E. M. (2022). Low Morale and Burnout in Libraries. *Technical Services Quarterly, 39*(1), 37–48. <https://doi.org/10.1080/07317131.2021.2011149>
- Das Swain, V., Saha, K., Abowd, G. D., & De Choudhury, M. (2020). Social media and ubiquitous technologies for remote worker wellbeing and productivity in a post-pandemic world. *Proceedings - 2020 IEEE 2nd International Conference on Cognitive Machine Intelligence, CogMI 2020*, 121–130. <https://doi.org/10.1109/CogMI50398.2020.00025>
- Delanoëije, J., Verbruggen, M., & Germeys, L. (2019). Boundary role transitions: A day-to-day approach to explain the effects of home-based telework on work-to-home conflict and home-to-work conflict. *Human Relations, 72*(12), 1843–1868. <https://doi.org/10.1177/0018726718823071>
- Demerouti, E., Bakker, A. B., Peeters, M. C. W., & Breevaart, K. (2021). New directions in burnout research. *European Journal of Work and Organizational Psychology, 30*(5), 686–691. <https://doi.org/10.1080/1359432X.2021.1979962>

- Dilmaghani, R. B., Armoon, B., & Moghaddam, L. F. (2022). Work-family conflict and the professional quality of life and their sociodemographic characteristics among nurses: a cross-sectional study in Tehran, Iran. *BMC Nursing*, 21(1). <https://doi.org/10.1186/s12912-022-01069-9>
- Dockery, A. M., & Bawa, S. (2014). Is Working from Home Good Work or Bad Work? Evidence from Australian Employees. *Australian Journal of Labour Economics*, 17(2), 163 - 190. Paimta iš <https://bcec.edu.au/assets/Is-working-from-home-good-work-or-bad-work-Evidence-from-Australian-employees.pdf>
- Edu-Valsania, S., Laguía, A., & Moriano, J. A. (2022). Burnout: A Review of Theory and Measurement. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 19 (3). <https://doi.org/10.3390/ijerph19031780>
- Eurofound (2022a). *Living and working in Europe 2021*, Publications Office of the European Union, Luxembourg. Paimta iš <http://eurofound.link/ef22029>
- Eurofound (2022b). *The rise in telework: Impact on working conditions and regulations*. Publications Office of the European Union, Luxembourg. Paimta iš <https://eurofound.link/ef22005>
- Eurofound (2023a). *Living and working in Europe 2022*, Publications Office of the European Union, Luxembourg. Paimta iš <https://eurofound.link/ef23016>
- Eurofound (2023b). *The future of telework and hybrid work*. Publications Office of the European Union, Luxembourg. Paimta iš <https://eurofound.link/ef22028>
- Farrell, D. (2022). *The Impact of Compassion Fatigue in K-12 Teachers throughout the COVID-19 Pandemic Education Return-to-Learn Process* (Order No. 29167196). Paimta iš <https://www.proquest.com/dissertations-theses/impact-compassion-fatigue-k-12-teachers/docview/2679590029/se-2>
- Ferreira, R., Pereira, R., Bianchi, I. S., & da Silva, M. M. (2021). Decision factors for remote work adoption: Advantages, disadvantages, driving forces and challenges. *Journal of Open Innovation: Technology, Market, and Complexity*, 7(1), 1–24. <https://doi.org/10.3390/joitmc7010070>
- Freudenberger, H. J. (1974). Staff burn-out. *Journal of Social Issues*, 30 (1), 159–165. <https://doi.org/10.1111/j.1540-4560.1974.tb00706.x>
- Gabriel, K. P., & Aguinis, H. (2022). How to prevent and combat employee burnout and create healthier workplaces during crises and beyond. *Business Horizons*, 65(2), 183–192. <https://doi.org/10.1016/j.bushor.2021.02.037>
- Gadeyne, N., Verbruggen, M., Delanoeije, J., & De Cooman, R. (2018). All wired, all tired? Work-related ICT-use outside work hours and work-to-home conflict: The role of integration

- preference, integration norms and work demands. *Journal of Vocational Behavior*, *107*, 86–99. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2018.03.008>
- Gallup (2020). *Gallup's Perspective on Employee Burnout: Causes and Cures*. Paimta iš <https://www.gallup.com/workplace/282659/employee-burnout-perspective-paper.aspx?thank-you-report-form=1>
- Gascon, S., Chambel, M. J., & Asensio, Á. C. (2022). “To the last drop.” The acceleration of the exhaustion process due to the new working ways imposed by COVID-19. *Burnout While Working: Lessons from Pandemic and Beyond* (pp. 107–120). Taylor and Francis. <https://doi.org/10.4324/9781003250531-7>
- Geurts, S. A. E., Taris, T. W., Kompier, M. A. J., Dikkers, J. S. E., Van Hooff, M. L. M., & Kinnunen, U. M. (2005). Work-home interaction from a work psychological perspective: Development and validation of a new questionnaire, the SWING. *Work and Stress*, *19*(4), 319–339. <https://doi.org/10.1080/02678370500410208>
- Ghislieri, C., Molino, M., Dolce, V., Sanseverino, D., & Presutti, M. (2021). Work-family conflict during the Covid-19 pandemic: teleworking of administrative and technical staff in healthcare. An Italian study. *La Medicina Del Lavoro*, *112*(3), 229–240. <https://doi.org/10.23749/mdl.v112i3.11227>
- Gohoungodji, P., N'Dri, A. B., & Matos, A. L. B. (2023). What makes telework work? Evidence of success factors across two decades of empirical research: a systematic and critical review. *International Journal of Human Resource Management*, *34*(3), 605–649. <https://doi.org/10.1080/09585192.2022.2112259>
- Golden, T. D., & Eddleston, K. A. (2020). Is there a price telecommuters pay? Examining the relationship between telecommuting and objective career success. *Journal of Vocational Behavior*, *116*, 103348. <https://doi.org/10.1016/J.JVB.2019.103348>
- Golden, T. D., Veiga, J. F., & Dino, R. N. (2008). The impact of professional isolation on teleworker job performance and turnover intentions: Does time spent teleworking, interacting face-to-face, or having access to communication-enhancing technology matter? *Journal of Applied Psychology*, *93*(6), 1412. <https://doi.org/10.1037/A0012722>
- Golden, T. D., Veiga, J. F., & Simsek, Z. (2006). Telecommuting's differential impact on work-family conflict: Is there no place like home? *Journal of Applied Psychology*, *91*(6), 1340–1350. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.91.6.1340>
- Greenhaus, J. H., & Beutell, N. J. (1985). Sources of Conflict between Work and Family Roles. *The Academy of Management Review*, *10*(1), 76. <https://doi.org/10.2307/258214>

- Greenhaus, J. H., & Kossek, E. E. (2014). The Contemporary Career: A Work-Home Perspective. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 1, 361–388. <https://doi.org/10.1146/annurev-orgpsych-031413-091324>
- Guarino, C. M., & Borden, V. M. H. (2017). Faculty Service Loads and Gender: Are Women Taking Care of the Academic Family? *Research in Higher Education*, 58(6), 672–694. <https://doi.org/10.1007/S11162-017-9454-2>
- Gupta, P., & Srivastava, S. (2020). Work–life conflict and burnout among working women: a mediated moderated model of support and resilience. *International Journal of Organizational Analysis*, 29(3), 629–655. <https://doi.org/10.1108/IJOA-12-2019-1993>
- Harrison, V., Kemp, R., Brace, N. & Snelgar, R. (2020). *SPSS for Psychologists, 7th edition*. Bloomsbury Publishing.
- Hill, E. J., Erickson, J. J., Holmes, E. K., & Ferris, M. (2010). Workplace Flexibility, Work Hours, and Work-Life Conflict: Finding an Extra Day or Two. *Journal of Family Psychology*, 24(3), 349–358. <https://doi.org/10.1037/a0019282>
- Hong, J., & Jex, S. (2022). The Conditions of Successful Telework: Exploring the Role of Telepressure. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 19(17). <https://doi.org/10.3390/ijerph191710634>
- ILOSTAT (2023). Statistics on the population and labour force. Paimta iš <https://ilostat.ilo.org/topics/population-and-labour-force/>
- Iqbal, A., Ali, M. S., Abbas, F., Anees-Ul-Husnain, M. & Anjum, S. (2020). A Study of Work-Family Conflict among Elementary School Teachers. *International Journal of Innovation, Creativity and Change*, 14 (10). Paimta iš <https://shorturl.at/mHJQV>
- Iqbal, K. M. J., Khalid, F., & Barykin, S. Y. (2021). Hybrid workplace: The future of work. *Handbook of Research on Future Opportunities for Technology Management Education* (pp. 28–48). IGI Global. <https://doi.org/10.4018/978-1-7998-8327-2.ch003>
- Jaegers, L. A., Vaughn, M. G., Werth, P., Matthieu, M. M., Ahmad, S. O., & Barnidge, E. (2021). Work–Family Conflict, Depression, and Burnout Among Jail Correctional Officers: A 1-Year Prospective Study. *Safety and Health at Work*, 12(2), 167–173. <https://doi.org/10.1016/j.shaw.2020.10.008>
- Jamal, M. T., Anwar, I., Khan, N. A., & Ahmad, G. (2023). How do teleworkers escape burnout? A moderated-mediation model of the job demands and turnover intention. *International Journal of Manpower*. <https://doi.org/10.1108/IJM-12-2022-0628>
- Jansen, R., Sivunen, A., & Blomqvist, K. (2022). Employees perceptions of relational communication in full-time remote work in the public sector. *Computers in Human Behavior*, 132. <https://doi.org/10.1016/J.CHB.2022.107240>

- Jerg-Bretzke, L., Limbrecht-Ecklundt, K., Walter, S., Spohrs, J., & Beschoner, P. (2020). Correlations of the “Work–Family Conflict” With Occupational Stress—A Cross-Sectional Study Among University Employees. *Frontiers in Psychiatry, 11*.
<https://doi.org/10.3389/fpsy.2020.00134>
- Junca-Silva, A., & Freire, M. (2022). The Role of Organizational Climate, and Work–Family Conflict in Burnout: The Case of Teachers. *Sustainability Switzerland, 14*(21).
<https://doi.org/10.3390/su142113871>
- Jurado, M. del M. M., Pérez-Fuentes, M. del C., Linares, J. J. G., & Martín, A. B. B. (2018). Burnout in health professionals according to their self-esteem, social support and empathy profile. *Frontiers in Psychology, 9* (4). <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2018.00424>
- Kasiulis, J., Barvydienė, V. (2001). *Vadovavimo psichologija*. Kaunas: Technologija.
- Kelliher, C., Richardson, J., & Boiarintseva, G. (2019). All of work? All of life? Reconceptualising work-life balance for the 21st century. *Human Resource Management Journal, 29*(2), 97–112.
<https://doi.org/10.1111/1748-8583.12215>
- Kim, H.Y. (2013). Statistical notes for clinical researchers: assessing normal distribution (2) using skewness and kurtosis. *Restorative Dentistry & Endodontics, 38*(1), 52.
<https://doi.org/10.5395/rde.2013.38.1.52>
- Kniffin, K. M., Narayanan, J., Anseel, F., Antonakis, J., Ashford, S. P., Bakker, A. B., Bamberger, P., Bapuji, H., Bhawe, D. P., Choi, V. K., Creary, S. J., Demerouti, E., Flynn, F. J., Gelfand, M. J., Greer, L. L., Johns, G., Kesebir, S., Klein, P. G., Lee, S. Y., ... Vugt, M. van. (2020). COVID-19 and the workplace: Implications, issues, and insights for future research and action. *American Psychologist, 76*(1), 63. <https://doi.org/10.1037/AMP0000716>
- Kocalevent, R., Pinnschmidt, H., Selch, S., Nehls, S., Meyer, J., Boczor, S., Scherer, M., & Van Den Bussche, H. (2020). Burnout is associated with work-family conflict and gratification crisis among German resident physicians. *BCM Medical Education*. <https://doi.org/10.1186/s12909-020-02061-0>
- Kossek, E. E., Lautsch, B. A., & Eaton, S. C. (2006). Telecommuting, control, and boundary management: Correlates of policy use and practice, job control, and work-family effectiveness. *Journal of Vocational Behavior, 68*(2), 347–367. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2005.07.002>
- Kreiner, G. E. (2006). Consequences of work-home segmentation or integration: A person-environment fit perspective. *Journal of Organizational Behavior* (Vol. 27, Issue 4, pp. 485–507). <https://doi.org/10.1002/job.386>
- Kristensen, T. S., Borritz, M., Villadsen, E., & Christensen, K. B. (2005). The Copenhagen Burnout Inventory: A new tool for the assessment of burnout. *Work and Stress, 19*(3), 192–207.
<https://doi.org/10.1080/02678370500297720>

- Kroumova, M., Mittal, R., & Bienstock, J. (2021). Personality meta-traits and time-based work–family conflict: the mediating role of work–home boundaries. *International Journal of Organizational Analysis*. <https://doi.org/10.1108/IJOA-02-2021-2644>
- Kulik, L. (2019). Work–home conflict, antecedents and outcomes: a life-stage perspective among working parents. *Career Development International*, *24*(3), 257–274. <https://doi.org/10.1108/CDI-06-2018-0177>
- Kumaresan, A., Suganthirababu, P., Srinivasan, V., Vijay Chandhini, Y., Divyalaxmi, P., Alagesan, J., Vishnuram, S., Ramana, K., & Prathap, L. (2022). Prevalence of burnout syndrome among Work-From-Home IT professionals during the COVID-19 pandemic. *Work*, *71*(2), 379–384. <https://doi.org/10.3233/WOR-211040>
- Kuruzovich, J., Paczkowski, W., Golden, T. D., Goodarzi, S., & Venkatesh, V. (2021). Telecommuting and job outcomes: A moderated mediation model of system use, software quality, and social Exchange. *Information and Management*, *58*(3). <https://doi.org/10.1016/j.im.2021.103431>
- Lamprinou, V. D. I., Tasoulis, K., & Kravariti, F. (2021). The impact of servant leadership and perceived organisational and supervisor support on job burnout and work–life balance in the era of teleworking and COVID-19. *Leadership and Organization Development Journal*, *42*(7), 1071–1088. <https://doi.org/10.1108/LODJ-12-2020-0526>
- Langballe, E. M., Innstrand, S. T., Aasland, O. G., & Falkum, E. (2011). The predictive value of individual factors, work-related factors, and work-home interaction on burnout in female and male physicians: A longitudinal study. *Stress and Health*, *27*(1), 73–87. <https://doi.org/10.1002/smi.1321>
- Lee Id, K. P., Yeung, N., Wong, C., Yip, B., Luk, L. H. F., & Wong, S. (2020). Prevalence of medical students’ burnout and its associated demographics and lifestyle factors in Hong Kong. *PLOS ONE* *15*(7). <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0235154>
- Lee, J., Lim, J. E., Cho, S. H., Won, E., Jeong, H. G., Lee, M. S., Ko, Y. H., Han, C., Ham, B. J., & Han, K. M. (2022). Association between work-family conflict and depressive symptoms in female workers: An exploration of potential moderators. *Journal of Psychiatric Research*, *151*, 113–121. <https://doi.org/10.1016/j.jpsychires.2022.04.018>
- Lee, Y. S., & Eissenstat, S. H. J. (2018). A longitudinal examination of the causes and effects of burnout based on the job demands-resources model. *International Journal for Educational and Vocational Guidance*, *18*(3), 337–354. <https://doi.org/10.1007/s10775-018-9364-7>
- Liu, P., Wang, X., Li, A., & Zhou, L. (2019). Predicting work–family balance: a new perspective on person – environment fit. *Frontiers in Microbiology*, *10*(10). <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2019.01804>

- Loscalzo, Y., Raffagnino, R., Gonnelli, C., & Giannini, M. (2019). Work–Family Conflict Scale: Psychometric Properties of the Italian Version. *SAGE Open*, 9(3).
<https://doi.org/10.1177/2158244019861495>
- Lu, Y., Hu, X. M., Huang, X. L., Zhuang, X. D., Guo, P., Feng, L. F., Hu, W., Chen, L., Zou, H., & Hao, Y. T. (2017). The relationship between job satisfaction, work stress, work–family conflict, and turnover intention among physicians in Guangdong, China: a cross-sectional study. *BMJ Open*, 7(5). <https://doi.org/10.1136/BMJOPEN-2016-014894>
- Lubbadeh, T. (2020). Job burnout: a general literature review. *International Review of Management and Marketing*, 10(3), 7–15. <https://doi.org/10.32479/irmm.9398>
- Madigan, D. J., Kim, L. E., Glandorf, H. L., & Kavanagh, O. (2023). Teacher burnout and physical health: A systematic review. *International Journal of Educational Research*, 119.
<https://doi.org/10.1016/j.ijer.2023.102173>
- Marchand, A., Blanc, M. E., & Beauregard, N. (2018). Do age and gender contribute to workers' burnout symptoms? *Occupational Medicine*, 68(6), 405–411.
<https://doi.org/10.1093/OCCMED/KQY088>
- Marquez, G. M. (2022). Burnout Syndrome. *International Journal of Psychology and Neuroscience*, 8(1), 19-30. Paimta iš <https://www.researchgate.net/publication/360911801>
- Maslach, C., Jackson, S. E. (1984). Burnout in organizational settings. *Applied Social Psychology Annual*, 5, 133–153. Paimta iš https://www.researchgate.net/publication/232497134_Burnout_in_organization_settings/references#fullTextFileContent
- Maslach, C., Schaufeli, W. B., Leiter, M. P. (2001). Job burnout. *Annual Review of Psychology*, 52 (1), 397-422. <https://doi.org/10.1146/annurev.psych.52.1.397>
- Maslach, Ch. (2003). Job Burnout: New Directions in Research and Intervention. *Current Directions in Psychological Science* 12 (5), 189–192. <https://doi.org/10.1111/1467-8721.01>
- Maslow A. H., (2006). *Motyvacija ir asmenybė*. Vilnius: Apostrofa.
- McCormack, H. M., MacIntyre, T. E., O’Shea, D., Herring, M. P., & Campbell, M. J. (2018). The prevalence and cause(s) of burnout among applied psychologists: A systematic review. *Frontiers in Psychology*, 9 (OCT). <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2018.01897>
- Medrano, L. A., & Trógolo, M. A. (2018). Employee well-being and life satisfaction in Argentina: The contribution of psychological detachment from work. *Revista de Psicología Del Trabajo y de Las Organizaciones*, 34(2), 69–81. <https://doi.org/10.5093/jwop2018a9>
- Meier, Scott. T., & Kim, S. (2022). Supplemental Material for Meta-Regression Analyses of Relationships Between Burnout and Depression With Sampling and Measurement

- Methodological Moderators. *Journal of Occupational Health Psychology*, 27(2), 195–206. <https://doi.org/10.1037/ocp0000273.supp>
- Milasi, S., González-Vázquez, I., & Fernández-Macías, E., (2021). “Telework before the COVID-19 pandemic: Trends and drivers of differences across the EU”, *OECD Productivity Working Papers*, 21. Paimta iš https://www.oecd-ilibrary.org/economics/oecd-productivity-working-papers_24139424
- Miller, B. K., Wan, M., Carlson, D., Kacmar, K. M., & Thompson, M. (2022). Antecedents and outcomes of work-family conflict: A mega-meta path analysis. *PLOS ONE*, 17(2). <https://doi.org/10.1371/JOURNAL.PONE.0263631>
- Moens, E., Lippens, L., Sterkens, P., Weytjens, J., & Baert, S. (2022). The COVID-19 crisis and telework: a research survey on experiences, expectations and hopes. *European Journal of Health Economics*, 23(4), 729–753. <https://doi.org/10.1007/s10198-021-01392-z>
- Nakrošienė, A. ir Butkevičienė, E. (2016). Nuotolinis darbas Lietuvoje: samprata, privalumai ir iššūkiai darbuotojams. *Filosofija. Sociologija*. 27(4),364–372. Paimti iš <https://mokslozurnalai.lmaleidykla.lt/publ/0235-7186/2016/4/364-372.pdf>
- Nambiappan, H. R., Kodur, K. C., Kyrarini, M., Makedon, F., & Gans, N. (2021). MINA: A Multitasking Intelligent Nurse Aid Robot. *ACM International Conference Proceeding Series*, 266–267. <https://doi.org/10.1145/3453892.3461010>
- Nemteanu, M. S., & Dabija, D. C. (2023). Negative Impact of Telework, Job Insecurity, and Work–Life Conflict on Employee Behaviour. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 20(5). <https://doi.org/10.3390/ijerph20054182>
- Ng, P. M. L., Lit, K. K., & Cheung, C. T. Y. (2022). Remote work as a new normal? The technology-organization-environment (TOE) context. *Technology in Society*, 70. <https://doi.org/10.1016/J.TECHSOC.2022.102022>
- Nikmah, F., Indrianti, T., & Pribadi, J. D. (2020). The Effect of Work Demand, Role Conflict, and Role Ambiguity on Work-Family Conflict (Impact of Work From Home due to The Covid-19 Pandemic). *Journal of Family Sciences*, 5(2). <https://doi.org/10.29244/jfs.v5i2.32644>
- Nilles, J. M., Carlson, F. R., Gray, P., & Hanneman, G. (1976). Telecommuting—An Alternative to Urban Transportation Congestion. *IEEE Transactions on Systems, Man and Cybernetics*, SMC-6(2), 77–84. <https://doi.org/10.1109/TSMC.1976.5409177>
- OECD (2023) *Employment rate by age group (indicator)*. <https://doi.org/10.1787/084f32c7-en>
- O’Connor, K., Muller Neff, D., & Pitman, S. (2018). Burnout in mental health professionals: A systematic review and meta-analysis of prevalence and determinants. *European Psychiatry*, 53, 74-99. doi:10.1016/j.eurpsy.2018.06.003

- Osoian, C., & Petre, A. (2022). Employee Engagement and Job Burnout in the Context of Teleworking. *Studia Universitatis Babeş-Bolyai Oeconomica*, 67(3), 14–26.
<https://doi.org/10.2478/subboec-2022-0012>
- Pack, M. J. (2012). Critical incident stress management: A review of the literature with implications for social work. *International social work*, 56(5), 608–627.
<https://doi.org/10.1177/0020872811435371>
- Pendell, R. (2022). 7 Gallup Workplace Insights: What We Learned in 2021. *Workplace*. Paimta iš <https://www.gallup.com/workplace/358346/gallup-workplace-insights-learned-2021.aspx>
- Pikūnas, J., Pajulanskienė, A. (2005). *Stresas: atpažinimas ir įveikimas*. Kaunas: Pasaulio lietuvių centras.
- Powell, G. N., & Greenhaus, J. H. (2010). Sex, gender, and decisions at the family → work interface. *Journal of Management*, 36(4), 1011–1039. <https://doi.org/10.1177/0149206309350774>
- Qu, J., & Yan, J. (2023). Working from home vs working from office in terms of job performance during the COVID-19 pandemic crisis: evidence from China. *Asia Pacific Journal of Human Resources*, 61(1), 196–231. <https://doi.org/10.1111/1744-7941.12353>
- Raišienė, A. G., Danauskė, E., Kavaliauskienė, K. ir Gudžinskienė, V. (2023). Occupational Stress-Induced Consequences to Employees in the Context of Teleworking from Home: A Preliminary Study. *Administrative Sciences*, 13(2). <https://doi.org/10.3390/admsci13020055>
- Raul, H., Medina, B., Aguirre, R. C., Coello-Montecel, D., Ochoa Pacheco, P., & Paredes-Aguirre, M. I. (2021). The Influence of Work-Family Conflict on Burnout during the COVID-19 Pandemic: The Effect of Teleworking Overload. *Public Health*, 18.
<https://doi.org/10.3390/ijerph181910302>
- Recuero, L. H., & Segovia, A. O. (2021). Work-family conflict, coping strategies and burnout: A gender and couple analysis. *Revista de Psicología Del Trabajo y de Las Organizaciones*, 37(1), 21–28. <https://doi.org/10.5093/JWOP2021A5>
- Rosberg, J. (2021). What is Call Center Burnout and How to Overcome It? *Freshdesk Contact Center Blog*. Paimta iš <https://www.freshworks.com/freshcaller-cloud-pbx/call-center-talk/call-center-burnout-blog/>
- Salanova, M., Llorens, S., Garcia-Renedo, M., Burriel, R., Bresó, E., Schaufeli, WB. (2005). Towards a Four-Dimensional Model of Burnout: A Multigroup Factor-Analytic Study Including Depersonalization and Cynicism. *Educational and Psychological Measurement*, 65 (5), 807-819. <https://doi.org/10.1177/0013164405275>

- Sahut, J. M., & Lissillour, R. (2023). The adoption of remote work platforms after the Covid-19 lockdown: New approach, new evidence. *Journal of Business Research*, 154. <https://doi.org/10.1016/J.JBUSRES.2022.113345>
- Sanz de Miguel, P., Caprile, M., & Arasanz, J. (2021). Regulating telework in a post-COVID-19 Europe European Agency for Safety and Health at Work. *Regulating Telework in a Post-COVID-19 Europe*. <https://doi.org/10.2802/125499>
- Schramm, S. (2021). How we're saving money during pandemic. *Duke Today*. Paimta iš <https://today.duke.edu/2021/05/how-we're-saving-money-during-pandemic>
- Schaufeli, W. B., & Greenglass, E. R. (2001). Introduction to special issue on burnout and health. *Psychology & Health*, 16(5), 501–510. <https://doi.org/10.1080/08870440108405523>
- Schieman, S., & Young, M. (2010). Is There a Downside to Schedule Control for the Work-Family Interface? *Journal of Family Issues*, 31(10), 1391–1414. <https://doi.org/10.1177/0192513X10361866>
- Schiff, F. (1979). *Working at Home Can Save Gasoline - The Washington Post*. Working at Home Can Save Gasoline. Paimta iš <https://www.washingtonpost.com/archive/opinions/1979/09/02/working-at-home-can-save-gasoline/ffa475c7-d1a8-476e-8411-8cb53f1f3470/>
- Schonfeld, I. S., & Verkuilen, J. (2019). Inquiry into the correlation between burnout and depression. *Journal of Occupational Health Psychology*, 24(6), 603–616. <https://doi.org/10.1037/ocp0000151>
- Serrao C, Rodrigues A.R, Teixeira A, Castro L & Duarte I. (2022). The impact of teleworking in psychologists during COVID-19: Burnout, depression, anxiety, and stress. *Front Public Health*, 3(10). <https://doi.org/10.3389/fpubh.2022.984691>
- Shaari, R., Sarip, A., & Shaari, S. (2022). Work-family Balance and Hybrid Working Environment for Women: An Agenda. *International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences*, 12(12). <https://doi.org/10.6007/ijarbss/v12-i12/15974>
- Shenoi, A. N., Kalyanaraman, M., Pillai, A., Raghava, P. S., & Day, S. (2018). Burnout and Psychological Distress Among Pediatric Critical Care Physicians in the United States. *Critical Care Medicine*, 46(1), 116–122. <https://doi.org/10.1097/CCM.0000000000002751>
- Simaes, C., Rodrigues, J., Gonçalves, A. M., Faria, S., & Gomes, A. R. (2021). Work–family conflicts, cognitive appraisal, and burnout: Testing the mediation effect with structural equation modelling. *British Journal of Educational Psychology*, 91(4), 1349–1368. <https://doi.org/10.1111/bjep.12420>
- Sinha, S., & Latha G.S. (2018). Coping response to same stressors varies with gender. *National Journal of Physiology, Pharmacy and Pharmacology*, 8 (7), 1053-1056.

<https://doi.org/10.5455/njppp.2018.8.0206921032018>

- Smite, D., Moe, N. B., Hildrum, J., Huerta, J. G., & Mendez, D. (2023). Work-from-home is here to stay: Call for flexibility in post-pandemic work policies. *Journal of Systems and Software*, 195. <https://doi.org/10.1016/J.JSS.2022.111552>
- Smith, T. D., DeJoy, D. M., Dyal, M. A., & Huang, G. (2019). Impact of work pressure, work stress and work–family conflict on firefighter burnout. *Archives of Environmental and Occupational Health*, 74(4), 215–222. <https://doi.org/10.1080/19338244.2017.1395789>
- Soubelet-Fagoaga, I., Arnosó-Martínez, M., Elgorriaga-Astondoa, E., & Martínez-Moreno, E. (2022). Telework and Face-to-Face Work during COVID-19 Confinement: The Predictive Factors of Work-Related Stress from a Holistic Point of View. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 19(7). <https://doi.org/10.3390/ijerph19073837>
- Stefanova, V., Farrell, L. & Latu, I. (2021). Gender and the pandemic: Associations between caregiving, working from home, personal and career outcomes for women and men. *Current Psychology*, 1, 3. <https://doi.org/10.1007/s12144-021-02630-6>
- Stehman, C. R., Testo, Z., Gershaw, R. S., & Kellogg, A. R. (2019). Burnout, drop out, suicide: Physician loss in emergency medicine, part I. In *Western Journal of Emergency Medicine*, 20(3), 485–494. <https://doi.org/10.5811/westjem.2019.4.40970>
- Tabur, A., Elkefi, S., Emhan, A., Mengenci, C., Bez, Y., & Asan, O. (2022). Anxiety, Burnout and Depression, Psychological Well-Being as Predictor of Healthcare Professionals' Turnover during the COVID-19 Pandemic: Study in a Pandemic Hospital. *Healthcare (Switzerland)*, 10(3). <https://doi.org/10.3390/healthcare10030525>
- Teisės aktų registras (2016). *Lietuvos Respublikos 2016 m. rugsėjo 14 d. Nr. XII-2603 darbo kodekso patvirtinimo, įsigaliojimo ir įgyvendinimo įstatymas*. TAR, 2016, Nr. 23709.
Paimta iš: <https://e-seimas.lrs.lt/portal/legalAct/lt/TAD/10c6bfd07bd511e6a0f68fd135e6f40c>
- Teisės aktų registras (2022). *Lietuvos Respublikos 2022 m. birželio 28 d. Nr. XIV-1187 darbo kodekso 14,25, 27, 30, 52, 58, 139, 144, 221, 223, 225, 226, 227 ir 240 straipsnių pakeitimo įstatymas*. TAR, 2022-07-11, Nr. 15174.
Paimta iš <https://e-seimas.lrs.lt/portal/legalAct/lt/TAD/a1effc70f87e11ecbfe9c72e552dd5bd>
- Templeton, K., & Nora, L. M. (2019). *Gender-Based Differences in Burnout: Issues Faced by Women Physicians*. <https://doi.org/10.31478/201905a>
- Terry, D. L., & Woo, M. J. (2020). Burnout, job satisfaction, and work-family conflict among rural medical providers. *Psychology, Health & Medicine*, 26(2), 196–203. <https://doi.org/10.1080/13548506.2020.1750663>
- Tulay T. (2022). Remote Working and Work-Family Conflict During The COVID-19 Outbreak. *The Journal of Business Science*, 10(3). <https://doi.org/10.22139/jobs>

- United Nations (2015). Transforming our World: The 2030 Agenda for Sustainable Development. Paimta iš <https://sdgs.un.org/publications/transforming-our-world-2030-agenda-sustainable-development-17981>
- Valdez, I. D., Ramirez, C. E., Khansari, A., Momin, I., Sitzmann, C., Dehghanpour, M., Clark, K. R. (2023). Leading past COVID-19: An analysis of remote work now and beyond. *Medical Dosimetry*. <https://doi.org/10.1016/J.MEDDOS.2023.03.003>
- Van Hassel, D., Van der Velden, L., de Bakker, D., & Batenburg, R. (2017). Age-related differences in working hours among male and female GPs: An SMS-based time use study. *Human Resources for Health*, 15(1), 1–8. <https://doi.org/10.1186/S12960-017-0258-4>
- Valstybinė ligonių kasa (2022). *TLK-10-AM / ACHI / ACS elektroninis vadovas*. Paimta iš <http://ebook.vlk.lt/e.vadovas/index.jsp?topic=/lt.webmedia.vlk.drg.icd.ebook.content/html/icd/21skyrius.html>
- Valstybės žinios (2003). Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2003 m. rugpjūčio 19 d. nutarimas Nr. 1043 „Dėl atskirų darbo sutarčių ypatumų patvirtinimo“. VŽ, 2003, Nr. 81(1)-3690. Paimta iš <https://www.e-tar.lt/portal/lt/legalAct/TAR.B3157CB7441E>
- Valstybės žinios (2010). Lietuvos Respublikos 2010 m. birželio 22 d. Nr. XI-927 darbo kodekso 76, 77, 80, 107, 108, 109, 115, 127, 147, 149, 150, 151, 202, 293, 294 straipsnių pakeitimo ir papildymo bei kodekso papildymo 123 straipsniu įstatymas. VŽ, 2010, Nr. 81-4221. Paimta iš <https://e-seimas.lrs.lt/portal/legalAct/lt/TAD/TAIS.376706/eGBDYoSDVc>
- Voydanoff P. (2005). Consequences of Boundary-Spanning Demands and Resources for Work-to-Family Conflict and Perceived Stress. *Journal of Occupational Health Psychology*, 10(4), 491–503. <https://doi.org/10.1037/1076-8998.10.4.491>
- Weale, V. P., Wells, Y. D., & Oakman, J. (2019). The work-life interface: a critical factor between work stressors and job satisfaction. *Personnel Review*, 48(4), 880–897. <https://doi.org/10.1108/PR-09-2016-0226>
- Wigert, B. & Robison, J. (2020). Remote Workers Facing High Burnout: How to Turn It Around. *Gallup Workplace*. Paimta iš <https://www.gallup.com/workplace/323228/remote-workers-facing-high-burnout-turn-around.aspx>
- Williams, E. S., Rathert, C., & Buttigieg, S. C. (2020). The Personal and Professional Consequences of Physician Burnout: A Systematic Review of the Literature. *Medical Care Research and Review*, 77(5), 371-386. <https://doi.org/10.1177/1077558719856787>
- Williamson, S., Pearce, A., Dickinson, H., Weeratunga, V., & Bucknall, F. (2021). *Future of Work Literature Review: Emerging trends and issues*. Paimta iš <https://apo.org.au/node/314497>

- World Health Organization (2020). *WHO Director-General's opening remarks at the media briefing on COVID-19*. Paimta iš <https://www.who.int/director-general/speeches/detail/who-director-general-s-opening-remarks-at-the-media-briefing-on-covid-19---11-march-2020>
- World Health Organization (2022). *International Classification of Diseases 11th Revision*. Paimta iš <https://icd.who.int/browse11/1-m/en#/http://id.who.int/icd/entity/129180281>
- Wohrmann, A. M., & Ebner, Ch. (2021). Understanding the bright side and the dark side of telework: An empirical analysis of working conditions and psychosomatic health complaints. *New Technology, Work and Employment*, 00, 1–23. <https://doi.org/10.1111/ntwe.12208>
- Woo, E. H. C., White, P., & Lai, C. W. K. (2016). Ergonomics standards and guidelines for computer workstation design and the impact on users' health - a review. *Ergonomics*, 59(3), 464–475. <https://doi.org/10.1080/00140139.2015.1076528>
- Wray, C. A., & Jarrett, S. B. (2019). The relationship between burnout and suicidal ideations among Jamaican police officers. *International Journal of Police Science and Management*, 21(3), 181–189. <https://doi.org/10.1177/1461355719856026>
- Wu, D. (2020). Relationship between job burnout and mental health of teachers under work stress. *Revista Argentina de Clinica Psicologica*, 29(1), 310–315. <https://doi.org/10.24205/03276716.2020.41>
- Yan, Z., Bai, N., Mansor, Z. D., & Choo, W. C. (2022). Effects of Psychological Capital and Person-Job Fit on Hospitality Employees' Work-Family Conflict, Family-Work Conflict and Job Performance: The Moderating Role of Marital Status. *Frontiers in Psychology*, 13. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2022.868971>
- Yang, D., Kelly, E. L., Kubzansky, L. D., & Berkman, L. (2023). Working from Home and Worker Well-being: New Evidence from Germany. *ILR Review*, 76(3), 504–531. <https://doi.org/10.1177/00197939221148716>
- Yang, J., Zhang, Y., Shen, C., Liu, S., & Zhang, S. (2019). Work-family segmentation preferences and work-family conflict: Mediating effect of work-related ICT use at home and the multilevel moderating effect of group segmentation norms. *Frontiers in Psychology*, 10(03). <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2019.00834>
- Yang, Y., & Hayes, J. A. (2020). Causes and consequences of burnout among mental health professionals: A practice-oriented review of recent empirical literature. *Psychotherapy*, 57(3), 426–436. <https://doi.org/10.1037/pst0000317>
- Yektatalab, S., Honarmandnejad, K., & Janghorban, R. (2019). Relationship between occupational burnout and demographic variables among nurses in Jahrom, Iran. *Pan African Medical Journal*. 34 (22). <https://doi.org/10.11604/pamj.2019.34.22.15642>

- Yerbo (2020). *The ultimate guide to burnout*. Paimta iš <https://blog.yerbo.co/blog/the-ultimate-guide-to-burnout/>
- Yucel, D., & Chung, H. (2023). Working from home, work–family conflict, and the role of gender and gender role attitudes. *Community, Work and Family*, 26 (2), 190-221.
<https://doi.org/10.1080/13668803.2021.1993138>
- Zhang, W., Miao, R., Tang, J., Su, Q., Lynn, H.H.A., Pi, H., & Sai, X. (2020). Burnout in nurses working in China: A national questionnaire survey. *International Journal of Nursing Practice*, 27 (6). <https://doi.org/10.1111/ijn.12908>
- Zhou, Y., & Zhou, G. (2022). Does Telecommuting Incur Burnout in Teachers During the COVID-19 Quarantine Lockdown? A Moderated Mediation Model of Harmonious Passion and Housing Size. *Asia-Pacific Education Researcher*. <https://doi.org/10.1007/s40299-022-00706-w>
- Žiedelis, A., Lazauskaitė-Zabielskė, J., & Urbanavičiūtė, I. (2021). Reconciling Home and Work During Lockdown: The Role of Organisational Segmentation Supplies for Psychological Detachment and Work-Home Conflict. *Psichologija*, 64, 86–93.
<https://doi.org/10.15388/psichol.2021.44>

PRIEDAI

1 priedas. Tiriamųjų pasiskirstymas pagal sociodemografines charakteristikas ir darbo sąlygas
1 lentelė. *Tiriamųjų pasiskirstymas pagal sociodemografines charakteristikas ir darbo sąlygas
(bendra imtis)*

Respondentų sociodemografinės charakteristikos ir darbo sąlygos		N	Proc.
Šeimyninė padėtis	Susituokęs/-usi	175	54,7 %
	Gyvena su romantiniu partneriu/-e	68	21,3 %
	Išsiskyręs/-usi	23	7,2 %
	Našlys/-ė	1	0,3 %
	Nevedęs/-usi	53	16,6 %
Vaikai	Vaikų neturi	152	47,5 %
	Turi 1 vaiką	68	21,3 %
	Turi 2 vaikus	74	23,1 %
	Turi 3 ar daugiau vaikų	26	8,1 %
Darbo grafiko lankstumas*	Darbo grafikas nelankstus	80	25 %
	Darbo grafikas lankstus iš dalies	120	37,5 %
	Darbo grafikas lankstus	120	37,5 %
Gyvenamoji vieta	Nuosavas namas	107	33,4 %
	Butas (1 kambario)	27	8,4 %
	Butas (2 ar daugiau kambarių)	181	56,6 %
	Bendrabutis	5	1,6 %
Darbo sąlygos namuose	Privatus, specialiai darbui įrengtas, kambarys	63	19,7 %
	Specialiai darbui įrengta vieta bendro naudojimo patalpose (svetainė, miegamasis, virtuvė ir pan.)	126	39,4 %
	Atsitiktinė vieta bendro naudojimo patalpose (svetainė, miegamasis, virtuvė ir pan.)	107	33,4 %
Kartu gyvenančių žmonių skaičius	Gyvenu vienas/-a	26	8,1 %
	Kartu gyvena 1 žmogus	105	32,8 %
	Kartu gyvena 2 žmonės	79	24,7 %
	Kartu gyvena 3 žmonės	63	19,7 %
	Kartu gyvena 4 ar daugiau žmonių	47	14,7 %

Pastaba: *lankstus darbo grafikas buvo aiškinamas kaip darbo grafikas, kuomet darbuotojai savarankiškai gali nuspręsti kokių dienos metu ir kiek laiko dirbs; kaip dažnai ilsės; kokios trukmės bus pertraukos darbo metu.

2 lentelė. Tiriamųjų pasiskirstymas pagal sociodemografines charakteristikas bei darbo sąlygas atskirose, priklausomai nuo dirbamo namuose laiko, grupėse

Rodikliai	Darbo laikas, dirbant namų sąlygomis		
	Visą darbo laiką	Pusę ir daugiau darbo laiko	1/4 darbo laiko
	<i>n</i> = 112	<i>n</i> = 121	<i>n</i> = 87
Amžius m.	35,86 ± 8,97	38,88 ± 9,68	38,33 ± 9,44
Lytis:			
Vyrai	45 (40,2%)	34 (28,1%)	22 (25,3%)
Moterys	67 (59,8%)	87 (71,9%)	65 (74,7%)
Šeimyninė padėtis:			
Neturi partnerio/-ės	25 (22,3%)	27 (22,3%)	25 (28,7%)
Turi partnerį/-ę	87 (77,7%)	94 (77,7%)	62 (71,3%)
Vaikai:			
Neturi vaikų	59 (52,7%)	50 (41,3%)	43 (49,4%)
Turi vaikų	53 (47,3%)	71 (58,7%)	44 (50,6%)
Gyvenančių kartu skaičius:			
Gyvena vieni	7 (6,3%)	9 (7,4%)	10 (11,5%)
1 žmogus	42 (37,5%)	39 (32,2%)	24 (27,6%)
2 žmonės	22 (19,6%)	31 (25,6%)	26 (29,9%)
3 žmonės	20 (17,9%)	26 (21,5%)	17 (19,5%)
>3 žmonės	21 (18,8%)	16 (13,2%)	10 (11,5%)
Darbo sąlygos:			
Privatus kambarys	20 (17,9)	27 (22,3%)	16 (18,4%)
Spec. įrengta darbo vieta	43 (38,4%)	51 (42,1%)	32 (36,8%)
Atsitiktinė vieta	28 (25%)	41 (33,9%)	38 (43,7%)
Darbo grafikas:			
Nelankstus	20 (17,9%)	31 (25,6%)	29 (33,3%)
Iš dalies lankstus	41 (36,6%)	53 (43,8%)	26 (29,9%)
Lankstus	51 (45,5%)	37 (30,6%)	32 (36,8%)
Gyvenamasis būstas:			
Nuosavas namas	36 (32,1%)	46 (38%)	25 (28,7%)
Butas 1 kamb.	8 (7,1%)	13 (10,7%)	6 (6,9%)
Butas (>1 kamb.)	66 (58,9%)	61 (50,4%)	54 (62,1%)
Bendrbutis	2 (1,8%)	1 (0,8%)	2 (2,3%)

Pastaba: *lankstus darbo grafikas buvo aiškinamas kaip darbo grafikas, kuomet darbuotojai savarankiškai gali nuspręsti kokių dienos metu ir kiek laiko dirbs; kaip dažnai ilsės; kokios trukmės bus pertraukos darbo metu.

2 priedas. Darbo-namų konflikto subskalės patvirtinančioji faktorinė analizė CFA

Buvo atlikta patvirtinančioji faktorinė analizė CFA naudojant Mplus programą.

Darbo-namų konflikto subskalė (SWING)	Chi-Square test	RMSEA	CFI/TLI
Pradinis modelis	$X^2 = 67,71$, $df = 27$, $p < 0,001$	RMSEA = 0,07 $p = 0,064$	CFI = 0,97 TLI = 0,95
Modifikuotas modelis (įvesta koreliacija 3 su 4 teiginiu)	$X^2 = 44,47$, $df = 26$, $p = 0,013$	RMSEA = 0,05 $p = 0,551$	CFI = 0,98 TLI = 0,98

Abu gauti modeliai yra adekvatūs ir tinkami duomenims. Antras modelis geresnis.

	Darbo-namų konflikto subskalė (SWING) teiginiai	Gauti faktorių svoriai	Gauti faktorių svoriai po modifikacijos
1	Jūs namuose būnate dirglus(-i), irzlus(-i), nes jūsų darbas reikalauja daug pastangų irdėmesio.	0,40***	0,40***
2	Jums trukdo nerimas, rūpestis dėl darbo mėgautis sutuoktinio/ šeimos/ draugų kompanija	0,70***	0,66***
3	Jums sunku atlikti šeimyninius įsipareigojimus, nes nuolat galvojate apie savo darbą	0,75***	0,72***
4	Jūs dėl darbo reikalų atsisakote susitikimų su sutuoktiniu/ šeima/ draugais	0,61***	0,61***
5	Jūsų darbo grafikas apsunkina namų ruošos darbų atlikimą	0,69***	0,69***
6	Jūs dėl darbo neturite jėgų ir energijos laisvalaikio pramogoms su sutuoktiniu/ šeima/draugais	0,71***	0,72***
7	Jūs dirbate tiek daug, jog nelieka laiko saviems pomėgiams	0,78***	0,79***
8	Jūsų įsipareigojimai darbui neleidžia jums atsipalaiduoti namuose	0,77***	0,77***
9	Jūsų darbas atima laiką, kurį norėtumėte praleisti su sutuoktiniu/ šeima/ draugais	0,65***	0,66***

Pastaba. * $p < 0,05$; ** $p < 0,01$; *** $p < 0,001$.

3 priedas. Profesinio perdegimo subskalės patvirtinančioji faktorinė analizė CFA

Buvo atlikta patvirtinančioji faktorinė analizė CFA naudojant Mplus programą.

Profesinio perdegimo subskalė	Chi-Square test	RMSEA	CFI/TLI
Pradinis modelis	$X^2 = 61,86, df = 14,$ $p < 0,001$	RMSEA = 0,10 $p < 0,001$	CFI = 0,95 TLI = 0,93
Modifikuotas modelis (įvesta koreliacija 13 su 2 bei 11 su 6 teiginiu)	$X^2 = 35,38, df = 12,$ $p = 0,004$	RMSEA = 0,08 $p = 0,055$	CFI = 0,98 TLI = 0,96

Pradinis modelis netenkina reikalavimų, modifikuotas modelis adekvatus naudojimui.

	Profesinio perdegimo subskalės teiginiai	Gauti faktorių svoriai	Gauti faktorių svoriai po modifikacijos
1	Ar laisvu nuo darbo metu turite pakankamai jėgų savo šeimai ir draugams?	0,60***	0,59***
2	Ar jaučiate, jog kiekviena darbo valanda jus vargina?	0,76***	0,76***
3	Ar jaučiatės išsunktas(-a) darbo dienos pabaigoje?	0,78***	0,81***
4	Ar jaučiatės išsekęs (-usi) ryte, kai pagalvojate apie dar vieną dieną darbe?	0,79***	0,78***
5	Ar darbas jus žlugdo?	0,75***	0,78***
6	Ar Jūsų darbas emociškai sekinantis?	0,82***	0,81***
7	Ar jaučiatės perdegęs(-usi) nuo savo darbo? (*perdegimas - tai ilgalaikio fizinio ir psichologinio išsekimo būseną)	0,21***	0,20***

Pastaba. * $p < 0,05$; ** $p < 0,01$; *** $p < 0,001$.

4 priedas. Atskyrimo preferencijų bei atskyrimo išteklių klausimyno patvirtinančioji faktorinė analizė CFA

Buvo atlikta patvirtinančioji faktorinė analizė CFA naudojant Mplus programą.

Atskyrimo preferencijų bei atskyrimo išteklių klausimynas	Chi-Square test	RMSEA	CFI/TLI
Pradinis modelis	$X^2 = 94,58$ $df = 18$, $p < 0,001$	RMSEA=0,12 $p < 0,001$	CFI = 0,95 TLI = 0,92
Modifikuotas modelis (įvestos koreliacijos teiginių 7 su 5; 5 su 2; 6 su 2; 8 su 2; 7 su 2)	$X^2 = 43,27$ $df = 14$, $p < 0,001$	RMSEA = 0,08 $p = 0,030$	CFI = 0,98 TLI = 0,96

Pradinis modelis netenkino reikalavimų, modifikuotas modelis adekvatus naudojimui.

CFA analizė parodė stiprų 2 teiginio ryšį su atskyrimo preferencijų subskale, kas nėra gerai, nes tai rodo, kad šis teiginys tinka kitai subskalei, tačiau buvo nuspręsta šį teiginį palikti atskyrimo preferencijų subskalėje, pagal klausimyno autorių priskyrimą.

	<i>Atskyrimo preferencijų subskalės teiginiai</i>	Gauti faktorių svoriai	Gauti faktorių svoriai po modifikacijos
1	Man nepatinka, kai būnant namie man reikia galvoti apie darbą	0,42***	0,44***
2	Aš linkęs (-usi) darbinius reikalus palikti darbe	0,57***	0,54***
3	Nemėgstu, kai darbiniai reikalai įsiterpia į mano namų gyvenimą	0,82***	0,84***
4	Man patinka, kai grįžus namo galiu atsiriboti nuo darbo	0,67***	0,67***
<i>Atskyrimo išteklių subskalės teiginiai</i>			
5	Mano darbovietė leidžia darbuotojams pamiršti darbą, kai jie yra namie	0,87***	0,87***
6	Ten, kur dirbu, darbuotojai gali darbinius reikalus palikti darbe	0,88***	0,88***
7	Mano darbovietėje darbuotojai turi galimybę neleisti darbiniam reikalams įsiterpti į jų namų gyvenimą	0,95***	0,95***
8	Ten, kur dirbu, darbuotojai grįžę namo gali psichologiškai atsiriboti nuo darbo	0,86***	0,86***

Pastaba. * $p < 0,05$; ** $p < 0,01$; *** $p < 0,001$.

5 priedas. Duomenų normalumo apskaičiavimas

Pirminė bendra imtis, atmetus dirbančiųjų tik darbovietėje anketas, sudarė 331 anketą ($N=331$). Jos asimetrijos (skewness) ir eksceso (kurtosis) koeficientų rodikliai atitiko normalumo dėsnio reikalavimus: kai $N > 300$, tai asimetrijos ir eksceso koeficientų absoliučios reikšmės turi būti < 2 (Kim, 2013).

1 lentelė. *Asimetrijos ir eksceso koeficientai pirminėje imtyje*

	$N = 331$	Asimetrija	Ekscesas
Profesinis perdegimas		0,52	-0,51
Darbo-namų konfliktas		0,59	-0,24
Atskyrimo preferencijos		-0,70	-0,07
Atskyrimo ištekliai		-0,56	-0,74
Amžius		0,53	0,39

Sugrupavus duomenis pagal darbo laiką, dirbamą namų sąlygomis, buvo gautos 3 grupės: visą darbo laiką namuose dirbantys ($n = 115$); pusę ir daugiau darbo laiko namuose dirbantys ($n = 124$); mažiau nei pusę darbo laiko namuose dirbantys ($n = 92$). Patikrinus normalumą buvo rasti neatitikimai: kai imtis yra $50 > n > 300$, tai asimetrijos ir eksceso koeficientų absoliučios reikšmės turi būti < 2 ir asimetrijos bei eksceso koeficientų Z reikšmės turi būti $< 3,29$ (Kim, 2013). Asimetrijos ir eksceso koeficientai grupėse pagal dirbamą namuose darbo laiko kiekį pateikti 2 lentelėje.

2 lentelė. *Asimetrijos ir eksceso koeficientai grupėse pagal dirbamą namuose darbo laiko kiekį*

	Grupės	Asimetrija	Ekscesas	$SD_{Asimetrijos}$	$SD_{Eksceso}$	$Z_{asimetrijos}$	$Z_{eksceso}$
Perdegimas	Visą d.l. namuose dirbantys	0,64	-0,45	0,23	0,45	2,82	-1,02
	$\geq 1/2$ d.l. namuose dirbantys	0,48	-0,72	0,22	0,43	2,19	-1,67
	$< 1/2$ d.l. namuose dirbantys	0,53	-0,12	0,25	0,50	2,12	-0,24
Darbo-namų konfliktas	Visą d.l. namuose dirbantys	0,77	-0,23	0,23	0,45	3,39	-0,51
	$\geq 1/2$ d.l. namuose dirbantys	0,37	-0,43	0,22	0,43	1,71	-1,01
	$< 1/2$ d.l. namuose dirbantys	0,66	0,11	0,25	0,50	2,62	0,22

Atskyrimo preferencijos	Visą d.l. namuose dirbantys	-0,38	-0,63	0,23	0,45	-1,69	-1,41
	$\geq 1/2$ d.l. namuose dirbantys	-0,75	0,26	0,22	0,43	-3,47	0,60
	$< 1/2$ d.l. namuose dirbantys	-1,13	1,10	0,25	0,50	-4,51	2,21
Atskyrimo ištekliai	Visą d.l. namuose dirbantys	-0,62	-0,62	0,23	0,45	-2,70	-1,38
	$\geq 1/2$ d.l. namuose dirbantys	-0,33	-1,04	0,22	0,43	1,50	-2,42
	$< 1/2$ d.l. namuose dirbantys	-0,87	-0,19	0,25	0,50	-3,48	0,38
Amžius	Visą d.l. namuose dirbantys	0,76	1,04	0,23	0,45	3,35	2,32
	$\geq 1/2$ d.l. namuose dirbantys	0,59	0,31	0,22	0,43	2,73	0,72
	$< 1/2$ d.l. namuose dirbantys	0,16	0,07	0,25	0,50	0,63	0,14

Pastaba. SD – standartinis nuokrypis; neatitinkantys normalumo rezultatai pažymėti paryškintu šriftu.

Kadangi subskalių transformacijos metodu normalumo atitikimo nepavyko išspręsti, tai buvo pašalintos išskirtys (viso 11 anketų). Po išskirčių pašalinimo pasiskirstymai patenkino normalumo reikalavimus. Bendra imtis $N = 320$: visą darbo laiką namuose dirbantys ($n = 112$); pusę ir daugiau darbo laiko namuose dirbantys ($n = 121$); mažiau nei pusę darbo laiko namuose dirbantys ($n = 87$). Gauti nauji asimetrijos ir eksceso koeficientai (lentelė 3).

3 lentelė. *Asimetrijos ir eksceso koeficientai bendroje imtyje pašalinus išskirtis*

$N = 320$	Asimetrija	Ekscesas
Profesinis perdegimas	0,49	-0,58
Darbo-namų konfliktas	0,51	-0,47
Atskyrimo preferencijos	-0,55	-0,40
Atskyrimo ištekliai	-0,58	-0,64
Amžius	0,21	0,39

Gauti nauji asimetrijos ir eksceso koeficientai skirtingose grupėse pagal dirbamą namuose darbo laiką (lentelė 4).

4 lentelė. Asimetrijos ir eksceso koeficientai grupėse pagal dirbamą namuose darbo laiko kiekį pašalinius išskirtis

	Grupės	Asimetrija	Ekscesas	$SD_{Asimetrijos}$	$SD_{Eksceso}$	$Z_{Asimetrijos}$	$Z_{Eksceso}$
Perdegimas	Visą d.l. namuose dirbantys	0,61	-0,44	0,23	0,45	2,65	-0,98
	$\geq 1/2$ d.l. namuose dirbantys	0,48	-0,76	0,22	0,44	2,18	-1,73
	$< 1/2$ d.l. namuose dirbantys	0,45	-0,38	0,26	0,51	1,73	-0,75
Darbo-namų konfliktas	Visą d.l. namuose dirbantys	0,71	-0,36	0,23	0,45	3,09	-0,80
	$\geq 1/2$ d.l. namuose dirbantys	0,39	-0,42	0,22	0,44	1,77	-0,95
	Visą d.l. namuose dirbantys	0,40	-0,80	0,26	0,51	1,53	-1,57
Atskyrimo preferencijos	Visą d.l. namuose dirbantys	-0,33	-0,73	0,23	0,45	-1,43	-1,62
	$\geq 1/2$ d.l. namuose dirbantys	-0,55	-0,18	0,22	0,44	-2,50	-0,41
	$< 1/2$ d.l. namuose dirbantys	-0,70	-0,32	0,26	0,51	-2,69	-0,63
Atskyrimo ištekliai	Visą d.l. namuose dirbantys	-0,64	-0,57	0,23	0,45	-2,78	-1,27
	$\geq 1/2$ d.l. namuose dirbantys	-0,36	-0,99	0,22	0,44	-1,64	-2,25
	$< 1/2$ d.l. namuose dirbantys	-0,74	-0,21	0,26	0,51	-2,85	-0,41
Amžius	Visą d.l. namuose dirbantys	0,23	-0,44	0,23	0,45	1,00	-0,98
	$\geq 1/2$ d.l. namuose dirbantys	0,36	-0,35	0,22	0,44	1,63	-0,80
	$< 1/2$ d.l. namuose dirbantys	-0,12	-0,44	0,26	0,51	-0,46	-0,86

Pastaba. SD – standartinis nuokrypis; neatitinkantys normalumo rezultatai pažymėti paryškintu šriftu.

6 priedas. Profesinio perdegimo ir darbo-namų konflikto išreikštumas

1 lentelė. Profesinio perdegimo ir DNK raiškos skirtumai priklausomai nuo lyties skirtingą laiką namuose dirbančiųjų tarpe

Visą darbo laiką dirbantys namuose ($n = 112$)					
	Vyrai ($n = 45$)	Moterys ($n = 67$)	t	df	p
	$M (SD)$	$M (SD)$			
Perdegimas	1,90 (0,68)	2,01 (0,68)	-0,80	110	0,425
Darbo-namų konfliktas	2,19 (0,90)	2,45 (0,92)	-1,50	110	0,139
Pusę ir daugiau darbo laiką dirbantys namuose ($n = 121$)					
	Vyrai ($n = 34$)	Moterys ($n = 87$)	t	df	p
	$M (SD)$	$M (SD)$			
Perdegimas	1,87 (0,61)	2,11 (0,64)	-1,87	119	0,065
Darbo-namų konfliktas	2,26 (0,86)	2,66 (0,84)	-2,33	199	0,021
Mažiau nei pusę darbo laiko dirbantys namuose ($n = 87$)					
	Vyrai ($n = 22$)	Moterys ($n = 65$)	t	df	p
	$M (SD)$	$M (SD)$			
Perdegimas	1,87 (0,58)	2,06 (0,56)	-1,34	85	0,183
Darbo-namų konfliktas	2,31 (0,82)	2,60 (0,80)	-1,50	85	0,155

Pastaba. M – vidurkis, SD – standartiniai nuokrypiai. Statistiškai reikšmingi skirtumai pažymėti paryškintu šriftu.

2 lentelė. Profesinio perdegimo ir darbo-namų konflikto vertinimų skirtumai priklausomai nuo amžiaus

Bendra imtis ($N = 320$)						
	Jaunimas ($N = 26$)	Pagrindinio darbinio amžiaus darbuotojai ($N = 279$)	Vyresnio amžiaus darbuotojai ($N = 15$)	$F = 0,80$	$df = 2$	$p = 0,448$
	$M (SD)$	$M (SD)$	$M (SD)$			
Perdegimas	2,60 (0,92)	2,47 (0,86)	2,25 (0,92)			
Darbo-namų konfliktas	2,12 (0,51)	2,00 (0,64)	1,94 (0,69)	$F = 0,47$	$df = 2$	$p = 0,627$

Visą darbo laiką dirbantys namuose ($n = 112$)						
	Jaunimas ($n = 13$)	Pagrindinio darbinio amžiaus darbuotojai ($n = 95$)	Vyresnio amžiaus darbuotojai ($n = 4$)			
	$M (SD)$	$M (SD)$	$M (SD)$			
Perdegimas	2,42 (0,97)	2,32 (0,92)	2,75 (0,97)	$F = 0,45$	$df = 2$	$p = 0,638$
Darbo-namų konfliktas	2,01 (0,57)	1,94 (0,68)	2,42 (0,96)	$F = 0,99$	$df = 2$	$p = 0,375$
Pusę ir daugiau darbo laiką dirbantys namuose ($n = 121$)						
	Jaunimas ($n = 6$)	Pagrindinio darbinio amžiaus darbuotojai ($n = 107$)	Vyresnio amžiaus darbuotojai ($n = 8$)			
	$M (SD)$	$M (SD)$	$M (SD)$			
Perdegimas	3,05 (0,49)	2,57 (0,87)	1,82 (0,54)	$F = 4,09$	$df = 2$	$p = 0,019$
Darbo-namų konfliktas	2,50 (0,14)	2,05 (0,65)	1,58 (0,34)	$F = 3,79$	$df = 2$	$p = 0,025$
Mažiau nei pusę darbo laiko dirbantys namuose ($n = 87$)						
	Jaunimas ($n = 7$)	Pagrindinio darbinio amžiaus darbuotojai ($n = 77$)	Vyresnio amžiaus darbuotojai ($n = 3$)			
	$M (SD)$	$M (SD)$	$M (SD)$			
Perdegimas	2,57 (1,07)	2,51 (0,75)	2,71 (1,36)	$F = 0,11$	$df = 2$	$p = 0,897$
Darbo-namų konfliktas	1,96 (0,46)	2,01 (0,58)	2,25 (0,68)	$F = 0,30$	$df = 2$	$p = 0,742$

Pastaba. M – vidurkis, SD – standartiniai nuokrypiai. Duomenys buvo sugrupuoti remiantis ILOSTAT (2023) naudojamu darbuotojų amžiaus sugrupavimu: jaunimas (15-24 m.), pagrindinio darbinio amžiaus darbuotojai (25-54 m.) ir vyresnio amžiaus darbuotojai (55+ m.). Pusę ir daugiau darbo laiką dirbančiųjų namuose grupėje gauti rezultatai nebuvo reikšmingi, nes pritaikius Bonferoni korekciją reikšmingo lygmuo pasikeitė $p < 0.016$.

3 lentelė. *Profesinio perdegimo ir darbo-namų konflikto vertinimų skirtumai priklausomai nuo šeimyninio statuso*

Bendra imtis ($N = 320$)					
	Turintys partnerį ($N = 243$)	Vieniši ($N = 77$)			
	$M (SD)$	$M (SD)$	t	df	p
Perdegimas	2,44 (0,86)	2,55 (0,90)	-0,99	338	0,321
Darbo-namų konfliktas	1,98 (0,62)	2,09 (0,67)	-1,32	338	0,189

Pusę ir daugiau darbo laiką dirbantys namuose ($n = 121$)					
	Turintys partnerį ($n = 94$)		Vieniši ($n = 27$)		
	$M (SD)$	$M (SD)$	t	df	
Perdegimas	2,56 (0,87)	2,51 (0,84)	0,27	119	0,787
Darbo-namų konfliktas	2,05(0,61)	2,03 (0,73)	0.178	119	0,859
Mažiau nei pusę darbo laiko dirbantys namuose ($n = 87$)					
	Turintys partnerį ($n = 62$)		Vieniši ($n = 25$)		
	$M (SD)$	$M (SD)$	t	df	
Perdegimas	2,56 (0,76)	2,44 (0,86)	0,615	85	0,540
Darbo-namų konfliktas	1,99 (0,57)	2,07 (0,57)	-0,545	85	0,587

Pastaba. M – vidurkis, SD – standartiniai nuokrypiai.

4 lentelė. Profesinio perdegimo ir darbo-namų konflikto vertinimų skirtumai priklausomai nuo vaikų skaičiaus šeimoje

Bendra imtis ($N = 320$)							
	Neturintys vaikų	Turintys 1 vaiką	Turintys 2 vaikus	Turintys 3+ vaikus			
	($n = 152$)	($n = 68$)	($n = 74$)	($n = 26$)			
	$M (SD)$	$M (SD)$	$M (SD)$	$M (SD)$			
Perdegimas	2,55 (0,83)	2,58 (0,96)	2,24 (0,83)	2,37 (0,81)	$F = 2,63$	$df = 3$	$p = 0,050$
Darbo-namų konfliktas	1,96 (0,55)	2,14 (0,77)	2,03 (0,67)	1,91 (0,59)	$F = 1,64$	$df = 3$	$p = 0,181$
Visą darbo laiką dirbantys namuose ($n = 112$)							
	Neturintys vaikų	Turintys 1 vaiką	Turintys 2 vaikus	Turintys 3+ vaikus			
	($n = 59$)	($n = 20$)	($n = 23$)	($n = 10$)			
	$M (SD)$	$M (SD)$	$M (SD)$	$M (SD)$			
Perdegimas	2,42 (0,89)	2,56 (0,94)	2,09 (0,97)	2,10 (0,91)	$F = 1,35$	$df = 3$	$p = 0,262$
Darbo-namų konfliktas	1,93 (0,58)	2,11 (0,85)	1,99 (0,83)	1,79 (0,49)	$F = 0,57$	$df = 3$	$p = 0,634$

Pusę ir daugiau darbo laiką dirbantys namuose ($n = 121$)							
	Neturintys vaikų ($n = 50$)	Turintys 1 vaiką ($n = 28$)	Turintys 2 vaikus ($n = 32$)	Turintys 3+ vaikus ($n = 11$)			
	$M (SD)$	$M (SD)$	$M (SD)$	$M (SD)$			
Perdegimas	2,68 (0,75)	2,53 (1,08)	2,31 (0,83)	2,63 (0,80)	$F = 1,23$	$df = 3$	$p = 0,282$
Darbo-namų konfliktas	1,95 (0,54)	2,09 (0,82)	2,12 (0,60)	2,12 (0,67)	$F = 0,58$	$df = 3$	$p = 0,627$

Mažiau nei pusę darbo laiko dirbantys namuose ($n = 87$)							
	Neturintys vaikų ($n = 43$)	Turintys 1 vaiką ($n = 20$)	Turintys 2 vaikus ($n = 19$)	Turintys 3+ vaikus ($n = 5$)			
	$M (SD)$	$M (SD)$	$M (SD)$	$M (SD)$			
Perdegimas	2,56 (0,84)	2,67 (0,83)	2,32 (0,69)	2,34 (0,52)	$F = 0,79$	$df = 3$	$p = 0,501$
Darbo-namų konfliktas	1,99 (0,51)	2,25 (0,62)	1,91 (0,58)	1,67 (0,55)	$F = 2,13$	$df = 3$	$p = 0,102$

Pastaba. M – vidurkis, SD – standartiniai nuokrypiai.

5 lentelė. Profesinio perdegimo ir darbo-namų konflikto vertinimų skirtumai priklausomai nuo gyvenamojo ploto

Visą darbo laiką dirbantys namuose ($n = 110$)							
	Nuosavas namas ($n = 36$)	1 kambario butas ($n = 8$)	2 ar daugiau kamb. butas ($n = 66$)				
	$M (SD)$	$M (SD)$	$M (SD)$				
Perdegimas	2,17 (0,90)	3,03 (1,11)	2,36 (0,90)	$F = 2,95$	$df = 2$	$p = 0,056$	
Darbo-namų konfliktas	1,85 (0,65)	2,53 (0,77)	1,96 (0,68)	$F = 3,28$	$df = 2$	$p = 0,042$	

Pusę ir daugiau darbo laiką dirbantys namuose ($n = 120$)							
	Nuosavas namas ($n = 46$)	1 kambario butas ($n = 13$)	2 ar daugiau kamb. butas ($n = 61$)				
	$M (SD)$	$M (SD)$	$M (SD)$				
Perdegimas	2,55 (0,94)	2,82 (0,81)	2,47 (0,81)	$F = 0,91$	$df = 2$	$p = 0,406$	
Darbo-namų konfliktas	2,06 (0,71)	2,16 (0,49)	2,00 (0,62)	$F = 0,38$	$df = 2$	$p = 0,684$	

Mažiau nei pusę darbo laiko dirbantys namuose ($n = 85$)						
	Nuosavas namas ($n = 25$)	1 kambario butas ($n = 6$)	2 ar daugiau kamb. butas ($n = 54$)			
	$M (SD)$	$M (SD)$	$M (SD)$			
Perdegimas	2,50 (0,86)	2,93 (0,79)	2,45 (0,75)	$F = 0,99$	$df = 2$	$p = 0,375$
Darbo-namų konfliktas	1,99 (0,53)	2,24 (0,81)	1,98 (0,56)	$F = 0,55$	$df = 2$	$p = 0,577$

Pastaba. M – vidurkis, SD – standartiniai nuokrypiai. Statistiškai reikšmingi skirtumai pažymėti paryškintu šriftu.

6 lentelė. *Profesinio perdegimo ir darbo-namų konflikto vertinimų skirtumai priklausomai nuo darbo vietos įrengimo*

Visą darbo laiką dirbantys namuose ($n = 91$)						
	Privatus kambarys ($n = 20$)	Specialiai įrengta vieta ($n = 43$)	Atsitiktinė vieta ($n = 28$)			
	$M (SD)$	$M (SD)$	$M (SD)$			
Perdegimas	2,10 (0,78)	2,40 (0,86)	2,42 (0,99)	$F = 0,94$	$df = 2$	$p = 0,393$
Darbo-namų konfliktas	1,67 (0,47)	1,93 (0,62)	2,11 (0,72)	$F = 2,83$	$df = 2$	$p = 0,064$

Pusę ir daugiau darbo laiką dirbantys namuose ($n = 119$)						
	Privatus kambarys ($n = 27$)	Specialiai įrengta vieta ($n = 51$)	Atsitiktinė vieta ($n = 41$)			
	$M (SD)$	$M (SD)$	$M (SD)$			
Perdegimas	2,23 (0,76)	2,57 (0,88)	2,66 (0,86)	$F = 2,41$	$df = 2$	$p = 0,094$
Darbo-namų konfliktas	1,92 (0,57)	2,02 (0,66)	2,12 (0,64)	$F = 0,77$	$df = 2$	$p = 0,466$

Mažiau nei pusę darbo laiko dirbantys namuose ($n = 86$)						
	Privatus kambarys ($n = 16$)	Specialiai įrengta vieta ($n = 32$)	Atsitiktinė vieta ($n = 38$)			
	$M (SD)$	$M (SD)$	$M (SD)$			
Perdegimas	2,41 (0,72)	2,50 (0,82)	2,59 (0,81)	$F = 0,28$	$df = 2$	$p = 0,756$
Darbo-namų konfliktas	2,01 (0,61)	2,12 (0,56)	1,91 (0,55)	$F = 1,18$	$df = 2$	$p = 0,313$

Pastaba. M – vidurkis, SD – standartiniai nuokrypiai.

7 lentelė. Profesinio perdegimo ir darbo-namų konflikto vertinimų skirtumai priklausomai nuo kartu gyvenančių žmonių skaičiaus

		Bendra imtis ($N = 320$)							
	Gyvenu vienas/-a ($n = 26$)	Kartu gyvena 1 žmogus ($n = 105$)	Kartu gyvena 2 žmonės ($n = 79$)	Kartu gyvena 3 žmonės ($n = 63$)	Kartu gyvena 4+ žmonės ($n = 47$)				
	$M (SD)$	$M (SD)$	$M (SD)$	$M (SD)$	$M (SD)$				
Perdegimas	2,38 (0,80)	2,50 (0,80)	2,60 (0,94)	2,52 (0,90)	2,18 (0,84)	$F = 1,82$	$df = 4$	$p = 0,125$	
Darbo-namų konfliktas	1,96 (0,61)	1,93 (0,57)	2,15 (0,71)	1,99 (0,63)		$F = 1,97$	$df = 3$	$p = 0,119$	
		Visą darbo laiką dirbantys namuose ($n = 112$)							
	Gyvenu vienas/-a ($n = 7$)	Kartu gyvena 1 žmogus ($n = 42$)	Kartu gyvena 2 žmonės ($n = 22$)	Kartu gyvena 3 žmonės ($n = 20$)	Kartu gyvena 4+ žmonės ($n = 21$)				
	$M (SD)$	$M (SD)$	$M (SD)$	$M (SD)$	$M (SD)$				
Perdegimas	2,39 (0,81)	2,43 (0,81)	2,36 (1,05)	2,52 (1,03)	2,00 (0,91)	$F = 1,02$	$df = 4$	$p = 0,402$	
Darbo-namų konfliktas	2,14 (0,62)	1,86 (0,57)	2,10 (0,84)	2,10 (0,70)	1,84 (0,70)	$F = 0,93$	$df = 4$	$p = 0,450$	
		Pusę ir daugiau darbo laiką dirbantys namuose ($n = 121$)							
	Gyvenu vienas/-a ($n = 9$)	Kartu gyvena 1 žmogus ($n = 39$)	Kartu gyvena 2 žmonės ($n = 31$)	Kartu gyvena 3 žmonės ($n = 26$)	Kartu gyvena 4+ žmonės ($n = 16$)				
	$M (SD)$	$M (SD)$	$M (SD)$	$M (SD)$	$M (SD)$				
Perdegimas	2,00 (0,75)	2,54 (0,76)	2,85 (0,99)	2,51 (0,93)	2,36 (0,65)	$F = 2,13$	$df = 4$	$p = 0,081$	
Darbo-namų konfliktas	1,62 (0,55)	1,97 (0,53)	2,29 (0,76)	1,99 (0,65)	2,07 (0,54)	$F = 2,50$	$df = 4$	$p = 0,050$	
		Mažiau nei pusę darbo laiko dirbantys namuose ($n = 87$)							
	Gyvenu vienas/-a ($n = 10$)	Kartu gyvena 1 žmogus ($n = 24$)	Kartu gyvena 2 žmonės ($n = 26$)	Kartu gyvena 3 žmonės ($n = 17$)	Kartu gyvena 4+ žmonės ($n = 10$)				
	$M (SD)$	$M (SD)$	$M (SD)$	$M (SD)$	$M (SD)$				
Perdegimas	2,71 (0,76)	2,55 (0,87)	2,50 (0,72)	2,52 (0,73)	2,31 (0,97)	$F = 0,33$	$df = 4$	$p = 0,858$	
Darbo-namų konfliktas	2,14 (0,56)	1,98 (0,64)	2,03 (0,50)	1,99 (0,51)	1,97 (0,75)	$F = 0,18$	$df = 4$	$p = 0,950$	

Pastaba. M – vidurkis, SD – standartiniai nuokrypiai.

8 lentelė. Profesinio perdegimo ir darbo-namų konflikto raiškos skirtumai priklausomai nuo darbo laiko dalies dirbant namų sąlygomis

	Darbo laikas, dirbant namų sąlygomis					
	Visą darbo laiką (<i>n</i> = 112)	Pusę ir daugiau darbo laiko (<i>n</i> = 121)	Mažiau nei pusę darbo laiko (<i>n</i> = 87)			
	<i>M</i> (<i>SD</i>)	<i>M</i> (<i>SD</i>)	<i>M</i> (<i>SD</i>)			
Perdegimas	2,35 (0,92)	2,55 (0,86)	2,52 (0,78)	<i>F</i> = 1,76	<i>df</i> = 2	<i>p</i> = 0,174
Darbo-namų konfliktas	1,96 (0,68)	2,04 (0,64)	2,01 (0,57)	<i>F</i> = 0,46	<i>df</i> = 2	<i>p</i> = 0,630

Pastaba. *M* – vidurkis, *SD* – standartiniai nuokrypiai.

7 priedas. Profesinio perdegimo ir darbo-namų konflikto išreikštumas Post Hoc analizių rezultatai

1 lentelė. Profesinio perdegimo vertinimų skirtumai priklausomai nuo gyvenamojo ploto

		Bendra imtis (<i>N</i> = 315)		
		Gyvenamasis plotas		
		Nuosavas namas	1-no kambario butas	2 ir daugiau kamb. butas
		Vidurkių skirtumai (<i>SD</i>)		
Gyvenamas is plotas	Nuosavas namas	-	-0,50 (0,19)*	-0,02 (0,11)
	1-no kambario butas		-	0,48 (0,18)*

Pastaba. **p*<0,05; ** *p*<0,01; *** *p*<0,001. *SD* – standartinis nuokrypis; statistiškai reikšmingi skirtumai pažymėti paryškintu šriftu.

2 lentelė. Darbo-namų konflikto vertinimų skirtumai priklausomai nuo gyvenamojo ploto

		Visą darbo laiką dirbantys namuose (<i>n</i> = 110)		
		Gyvenamasis plotas		
		Nuosavas namas	1-no kambario butas	2 ir daugiau kamb. butas
		Vidurkių skirtumai (<i>SD</i>)		
Gyvenamas is plotas	Nuosavas namas	-	-0,67 (0,26)*	-0,10 (0,14)
	1-no kambario butas		-	0,57 (0,25)

Pastaba. **p*<0,05; ** *p*<0,01; *** *p*<0,001. *SD* – standartinis nuokrypis; statistiškai reikšmingi skirtumai pažymėti paryškintu šriftu.

3 lentelė. *Profesinio perdegimo vertinimų skirtumai priklausomai darbo vietos įrengimo*

		Bendra imtis ($N = 320$)		
		Darbo vietos įrengtumas		
		Privatus kambarys	Specialiai įrengta vieta	Atsitiktinė vieta
		Vidurkių skirtumai (SD)		
Darbo vietos įrengtumas	Privatus kambarys	-	-0,27 (0,13)*	-0,32 (0,12)*
	Specialiai įrengta vieta		-	0,05 (0,11)

Pastaba. * $p < 0,05$; ** $p < 0,01$; *** $p < 0,001$. SD – standartinis nuokrypis; statistiškai reikšmingi skirtumai pažymėti paryškintu šriftu.

4 lentelė. *Profesinio perdegimo skirtumai priklausomai nuo darbo grafiko lankstumo (Post Hoc)*

		Darbo grafiko lankstumas		
		Nelankstus grafikas	Dalinai lankstus	Lankstus grafikas
		Vidurkių skirtumai (SD)		
Bendra imtis ($N = 320$)				
Darbo grafiko lankstumas	Nelankstus grafikas	-	0,42 (0,13)**	0,78 (0,12)***
	Dalinai lankstus		-	0,36 (0,10)**
Visą darbo laiką dirbantys namuose ($n = 112$)				
Darbo grafiko lankstumas	Nelankstus grafikas	-	0,52 (0,29)	0,87 (0,27)**
	Dalinai lankstus		-	0,34 (0,18)
Pusę ir daugiau darbo laiką dirbantys namuose ($n = 121$)				
Darbo grafiko lankstumas	Nelankstus grafikas	-	0,34 (0,20)	0,72 (0,21)**
	Dalinai lankstus		-	0,37 (0,16)
Mažiau nei pusę darbo laiko dirbantys namuose ($n = 87$)				
Darbo grafiko lankstumas	Nelankstus grafikas	-	0,43 (0,20)	0,71 (0,19)**
	Dalinai lankstus		-	0,28 (0,19)

Pastaba. * $p < 0,05$; ** $p < 0,01$; *** $p < 0,001$. SD – standartinis nuokrypis; statistiškai reikšmingi skirtumai pažymėti paryškintu šriftu.