



VILNIAUS UNIVERSITETAS
FILOSOFIJOS FAKULTETAS
PSICHOLOGIJOS INSTITUTAS

Miglė Kasperavičiūtė

Psichologijos studijų programa

Magistro darbas

**Darbo reikalavimų, asmeninių išteklių ir perdegimo sąsajos dirbant nuotoliniu
būdu**

Darbo vadovė: doc. dr. Jurgita Lazauskaitė – Zabielskė

Vilnius 2023

TURINYS

SANTRAUKA.....	4
SUMMARY.....	5
SVARBIAUSIOS SĄVOKOS	6
PRATARMĖ.....	7
1. ĮVADAS	9
1.1. Perdegimo samprata	9
1.1.1. Perdegimo veiksniai	10
1.1.2. Perdegimo padariniai.....	11
1.2. Darbo reikalavimų samprata	13
1.2.1. Kiekybiniai darbo reikalavimai ir jų sukeliami padariniai.....	14
1.2.2. Kokybiniai darbo reikalavimai ir jų sukeliami padariniai.....	15
1.3. Psichologinio atsiribojimo samprata	16
1.3.1. Psichologinio atsiribojimo veiksniai	17
1.3.2. Psichologinio atsiribojimo padariniai.....	18
1.4. Savilyderystės samprata ir strategijos	19
1.4.1. Savilyderystės padariniai.....	21
1.5. Darbo reikalavimų, psichologinio atsiribojimo, savilyderystės ir perdegimo sąsajos	21
1.6. Darbo reikalavimų, psichologinio atsiribojimo, savilyderystės ir perdegimo sąsajos nuotolinio darbo kontekste	23
1.7. Tyrimo tikslas ir uždaviniai.....	24
2. TYRIMO METODIKA	26
2.1. Tyrimo dalyviai	26
2.2. Tyrimo instrumentai.....	27
2.3. Tyrimo eiga	28
2.4. Duomenų analizė.....	29
3. REZULTATAI.....	30
3.1. Darbo reikalavimų, psichologinio atsiribojimo, savilyderystės ir perdegimo dimensijų raiška, atsižvelgiant į demografinius veiksnius.....	30
3.2. Darbo reikalavimų, psichologinio atsiribojimo bei savilyderystės sąsajos su perdegimo dimensijomis	36

3.3. Netiesioginės sąsajos tarp skirtingų darbo reikalavimų ir perdegimo dimensijų per psichologinį atsiribojimą dirbant nuotoliniu būdu	37
3.4. Nuotolinio darbo intensyvumo vaidmuo ryšiui tarp skirtingų darbo reikalavimų ir perdegimo dimensijų.....	44
3.5. Savilyderystės vaidmuo ryšiui tarp skirtingų darbo reikalavimų ir perdegimo dimensijų .	47
4. REZULTATŲ APTARIMAS.....	50
4.1. Tyrimo ribotumai ir tolimesnių tyrimų kryptys	59
4.2. Praktinės rekomendacijos.....	59
IŠVADOS	61
LITERATŪRA	63

SANTRAUKA

Miglė Kasperavičiūtė. Darbo reikalavimų, asmeninių išteklių ir perdegimo sąsajos dirbant nuotoliniu būdu, Vilnius: Vilniaus universitetas, 2023, 69 psl.

Po COVID – 19 pandemijos nuotoliam darbui tapus įprasta darbo praktika yra svarbu iširti, kokie ryšiai slypi tarp darbo reikalavimų bei darbuotojų savijautos. Šiame tyrime yra siekiama įvertinti skirtingų darbo reikalavimų ir perdegimo dimensijų sąsajas bei psichologinio atsiribojimo ir savilyderystės vaidmenį šioms sąsajoms dirbant nuotoliu. Tyrimas atliktas 2023 metais, tiriant 357 nuotoliniu būdu dirbančius darbuotojus, iš kurių 84 buvo vyrai ir 258 – moterys, bendras vidutinis amžius – 32,7 metai. Tyrimo dalyviams atrinkti buvo panaudota netikimybinė patogioji atranka. Tyrime naudoti instrumentai: psichologinio atsiribojimo skalė iš Atsigavimo patirties klausimyno (REQ), darbo reikalavimo skalės iš Darbo reikalavimų ir išteklių klausimyno (JD-R), peržiūrėtas Savilyderystės klausimynas (RSLQ) ir Perdegimo vertinimo klausimynas (BAT). Nustatyta, jog darbo tempas ir krūvis bei emociniai reikalavimai yra teigiamai susiję su išsekimu, emocine žala, psichologiniu distresu bei psichosomatiniais nusiskundimais. Emociniai reikalavimai taip pat teigiamai susiję ir su psichologiniu nutolimu, o kognityviniai reikalavimai yra teigiamai susiję tik su išsekimu. Dar daugiau, rasta, jog darbo reikalavimai yra susiję su perdegimo dimensijomis iš dalies ar pilnai per psichologinį atsiribojimą. Tyrimas parodo, jog turint didelius darbo reikalavimus, tačiau norint sumažinti perdegimo dimensijų pasireiškimą, psichologinis atsiribojimas nuo darbo, savilyderystės įgūdžiai bei dažnesnis ėjimas į biurą dirbti per savaitę gali padėti tai įgyvendinti.

Raktiniai žodžiai: darbo reikalavimai, psichologinis atsiribojimas, savilyderystė, perdegimas, nuotolinis darbas.

SUMMARY

Migle Kasperaviciute. Links between job demands, personal resources, and burnout in the context of telework. Vilnius, Vilnius University, 2023, 69 p.

After the COVID – 19 pandemic, remote work has become a common work practice, therefore it is important to investigate the relations between work demands and employees' well-being. This study aims to investigate the relationships between different job demands and dimensions of burnout and the role of psychological detachment and self-leadership in the context of telework. The study was conducted in 2023, examining 357 teleworkers, of whom 84 were men and 258 were women, with a total average age of 32.7 years. Non-probability convenience sampling was used to select the study participants. The instruments used in the study were the Psychological Detachment Scale from the Recovery Experience Questionnaire (REQ), the Job Demand Scale from the Job Demands and Resources Questionnaire (JD-R), the Revised Self-Leadership Questionnaire (RSLQ), and the Burnout Assessment Tool (BAT). It was found that work pressure and emotional demands are positively related to exhaustion, emotional impairment, psychological distress, and psychosomatic complaints. Emotional demands are also positively related to psychological detachment, while cognitive demands are positively related only to exhaustion. Furthermore, job demands were found to be related to burnout dimensions partially or fully through psychological detachment. The study shows that in case employee encounters high job demands, psychological detachment from work, self-leadership skills and more frequent visits to the office during the week can help to reduce the occurrence of various burnout dimensions.

Keywords: job demands, psychological detachment, self-leadership, burnout, telework.

SVARBIAUSIOS SĄVOKOS

Darbo reikalavimai (angl. *job demands*) – tai fiziniai, psichologiniai, socialiniai ir organizaciniai darbo aspektai, kuriems reikia nuolatinių fizinių, kognityvinių ir emocinių pastangų bei įgūdžių ir kurie yra asocijuojami su tam tikromis fiziologinėmis ar psichologinėmis sąnaudomis (Demerouti, Bakker, Nachreiner, & Schaufeli, 2001).

Psichologinis atsiribojimas (angl. *psychological detachment*) – tai susilaikymas nuo su darbu susijusios veiklos bei negalvojimas apie su darbu susijusius klausimus ar problemas ne darbo metu (Sonnentag, 2012).

Savilyderystė (angl. *self-leadership*) – procesas, kurio metu darbuotojai daro įtaką sau, kad pasiektų savarankiškumą ir vidinę motyvaciją, kuri būtų naudinga pažinimui, požiūriams ir elgesiui, susijusiems su darbu (Houghton & Neck, 2002).

Perdegimas (angl. *burnout*) – tai psichologinė patirtis apimanti jausmus, požiūrį, motyvus ir lūkesčius; ir tai yra neigiama asmeninė patirtis, susijusi su problemomis, stresu, trikdančių veiklą, diskomfortu, disfunkcija ir (arba) neigiamomis pasekmėmis (Maslach & Leiter, 2017, p. 37).

Nuotolinis darbas (angl. *telework*) – tai darbo organizavimo ir (arba) atlikimo forma naudojant informacines technologijas, kai darbas, kurį galima būtų atlikti darbovietės patalpose, yra reguliariai atliekamas kitoje fizinėje vietoje (European Framework Agreement on Telework, 2020).

PRATARMĖ

Šiandieniniame, sparčiai besikeičiančiame pasaulyje organizacijos tikisi, kad darbuotojai didins savo produktyvumą ir kokybiškai atliks gautas užduotis. Pastebima, jog organizacijose darbo reikalavimai darbuotojams vis didėja (Demerouti, Bakker, Geurts, & Taris, 2009), tad svarbu nuodugniau tirti jų galimas pasekmes. Nors darbo reikalavimai nebūtinai turi neigiamas pasekmes, visgi, ilgainiui jie gali virsti darbo stresą sukeliančiais veiksniais ir sukelti stiprius padarinius darbo atlikimo kokybei ar darbuotojo asmeninei sveikatai, pavyzdžiui, padidinti įtampą, sukelti perdegimą (Schaufeli & Taris, 2014).

Daugiau nei 40 metų nagrinėjamas darbuotojų perdegimas daugumoje valstybių yra pripažįstamas kaip viena didžiausių problemų, darančių neigiamą poveikį darbuotojams ir organizacijoms (Maslach & Leiter, 2017). Dar daugiau, dėl intensyvesnio gyvenimo tempo, sudėtingėjančių darbinių situacijų, COVID – 19 paskatinto darbo ir asmeninio gyvenimo disbalanso bei kitų stresorių, perdegimas tampa kaip niekada ūmi problema (Bartone, McDonald, & Hansma, 2022). Turint omenyje, jog šių dienų darbinės situacijos dažnai reikalauja papildomo laiko atsigauti po darbo dienos, psichologinis atsiribojimas tampa reikšmingu veiksniumi norint išvengti perdegimo. Visgi, darbuotojams nebūtinai ir ne visada pavyksta greitai psichologiškai atsitraukti nuo darbinio vaidmens (Smit, 2015).

Ne vieną dešimtmetį tyrinėjama savilyderystė, daranti įtaką asmens savarankiškumui ir vidinei motyvacijai turi poveikį darbuotojų atliekamam darbui (Breevaart, Bakker, Demerouti, & Derks, 2016) ir teigiamai veikia darbuotojų gerovę ir savijautą (Cakmak & Ugurluoglu, 2022; Elloy & Patil, 2014). Savilyderystės konceptas nėra naujas Lietuvos mokslininkams ir tyrėjams, tačiau pastebima, jog iki šiol jis bei jo sąsajos su kitais konstruktais yra tyrinėti gana mažai, todėl šiuo darbu siekiama užpildyti šią akademinę nišą.

Po COVID – 19 pandemijos organizuojamuose tyrimuose yra atkreipiamas vis didesnis dėmesys į nuotoliniu būdu dirbančius darbuotojus ir jų savijautą (Abdel, Bakker, & Hausser, 2021; Spagnoli, Molino, Molinaro, Giancaspro, Manuti, & Ghislieri, 2020). Pasak Eurofound duomenų, 2021 m. Europos Sąjungoje 41,7 milijonų darbuotojų dirbo nuotoliniu būdu, o tai yra dvigubai daugiau nei 2019 m. Nepaisant to, jog darbuotojai nuotolinį darbą ir lankstumą paprastai vertina teigiamai, nuotolinis darbas, lyginant su darbu iš biuro, gali dažniau sukelti tam tikrų iššūkių ar neigiamų padarinių, kaip, pavyzdžiui, perdegimas (Spagnoli et al., 2020; Wontorczyk & Roznowski, 2022), tad svarbu plačiau tirti, kaip nuotolinis darbas paveikia darbuotojų savijautą.

Šio darbo naujumas grindžiamas tuo, jog šis tyrimas yra vienas iš nedaugelio Lietuvoje, kuriuo siekiama ne tik atskleisti, kaip darbo reikalavimai yra susiję su skirtingomis perdegimo dimensijomis, tačiau tuo pačiu tiriama psichologinio atsiribojimo kaip mediatoriaus mechanizmas,

aiškinantis, kodėl esant didesniems darbo reikalavimams kyla didesnė rizika perdegti. Dar daugiau, tyrime nagrinėjami nuotolinio darbo intensyvumas bei savilyderystė kaip vaidmenys, kurie gali padidinti arba sumažinti perdegimo riziką. Galiausiai, minėtos sąsajos anksčiau nebuvo tirtos nuotolinio darbo kontekste, kuris ir ateityje bus paklausus darbo modelis dėl didėjančios technologinės plėtros bei didėjančių darbuotojų poreikių lankstumui (Eurofound, 2022).

1. ĮVADAS

1.1. Perdegimo samprata

Perdegimas kaip reiškinys pradėtas tirti ir tapo tyrimo objektu dar XX amžiaus septintame dešimtmetyje, kuomet amerikiečių psichiatras H. Freudenberger (1975) ir psichologė C. Maslach (1976) pirmą kartą jį paminėjo klinikinėje srityje bei tiriant emocijas darbo aplinkoje (cit. iš Maslach, Schaufeli, & Leiter, 2001). Mokslinėje literatūroje galima aptikti daug įvairių perdegimo apibrėžimų, tačiau visų konceptas dažniausiai išlieka panašus. Pasak C. Maslach, kuri daugiau nei 40 metų tyrinėja perdegimo reiškinį, „perdegimas – tai psichologinė patirtis apimanti jausmus, požiūrį, motyvus ir lūkesčius; ir tai yra neigiama asmeninė patirtis, susijusi su problemomis, stresu, trikdančiu veiklą, diskomfortu, disfunkcija ir (arba) neigiamomis pasekmėmis“ (Maslach & Leiter, 2017, p. 37).

Analizuojant literatūrą pastebima, jog dažniausiai mokslininkai remiasi Maslach ir Jackson (1981) sukurta perdegimo koncepcija. Autoriai išskiria tris labiausiai perdegimui būdingas dimensijas, kurios eina iš eilės: emocinis išsekimas, depersonalizacija ir savirealizacijos mažėjimas. Visų pirma, darbuotojams darbe susidūrus su didėjančiu darbo krūviu bei tempu ir taip išsekvojant nemažai emocinių išteklių, yra patiriamas emocinis išsekimas. Bandydami įveikti didelius darbo reikalavimus, tuo tarpu ir padidėjusį krūvį, asmenys pradeda atsiriboti nuo darbo, rodo neigiamas reakcijas į savo darbą, o tai lemia depersonalizaciją. Kai darbo aplinka išlieka nepakitusi, o darbuotojai toliau susiduria su dideliais darbo krūviais, jie pradeda abejoti savo kompetencijomis tinkamai ir efektyviai atlikti savo darbą, o tai daro įtaką savirealizacijos ir saviveiksmingumo sumažėjimui. Pasak šio modelio, kiekvienos dimensijos atsiradimas prisideda prie tolimesnio perdegimo vystymosi, tad pirmoji dimensija – emocinis išsekimas – yra labai reikšminga, kadangi ji įtakoja perdegimo progresavimą (Maslach & Leiter, 2017).

Po beveik 30–ies metų, mokslininkai Demerouti ir Bakker (2008) pasiūlė alternatyvų perdegimo modelį. Priešingai nei Maslach ir Jackson, autoriai pasiūlė dvimatį perdegimo modelį, kurį sudaro emocinis išsekimas ir atsiribojimas. Demerouti ir Bakker praplėtė emocinio išsekimo apibrėžimą, įtraukdami ne tik emocinius, tačiau ir fizinius bei kognityvinius aspektus. Šis platesnis išsekimo pamatavimas leidžia įvertinti darbuotojų, atliekančių tiek protiškai, tiek fiziškai sunkų darbą, perdegimo lygį. Taigi autoriai išsekimą apibrėžė kaip intensyvaus fizinio, emocinio ir kognityvinio streso patyrimą, atsirandantį dėl ilgalaikio tam tikrų darbo reikalavimų poveikio, o atsiribojimą – kaip atsitraukimą nuo darbo užduočių (Demerouti & Bakker, 2008).

Atlikus nuodugnius interviu, išanalizavus kitus perdegimo modelius bei pastebėjus jų limitacijas, Schaufeli, Desart ir De Witte (2020) sukūrė dar vieną perdegimo konceptualizaciją. Jie perdegimą suskirstė į pagrindinius (išsekimas, kognityvinė žala, emocinė žala, psichologinis

nutolimas) ir antrinius simptomus (psichologinis distresas, psichosomatiniai nusiskundimai, depresiška nuotaika). Pasak autorių, kai asmuo jaučiasi labai pavargęs, jam trūksta energijos ir taip sutrinka funkcinis gebėjimas reguliuoti emocinius ir kognityvinius procesus. Norint save apsaugot bei siekiant išvengti tolesnio energijos išsekimo bei kontrolės praradimo, asmuo psichologiškai atitolsta. Minėtas patirtas kontrolės praradimas savo ruožtu gali dar labiau paskatinti depresijos jausmą, kuris dažnai atsiranda kartu su psichologiniu distresu bei psichosomatiniais nusiskundimais (Schaufeli, De Witte, & Desart, 2020). Šiame darbe bus remiamasi pastarąja perdegimo samprata, išskiriant jį pirminius ir antrinius simptomus.

Taigi mokslininkai, kurdami perdegimo modelius, išskiria skirtingus perdegimo komponentus ir aspektus: vieni autoriai teigia, jog perdegimas sudarytas iš dviejų dimensijų, kiti – jog iš trijų, o dar kiti mokslininkai teigia, jog perdegimą sudaro keturi baziniai simptomai ir trys antriniai simptomai, susiję su fizine sveikata ar distresu. Nors konceptualizacijos skiriasi, mokslininkai sutaria, jog esminis ir svarbiausias perdegimo komponentas yra emocinis išsekimas.

1.1.1. Perdegimo veiksniai

Nors šiame darbe skirtingi darbo reikalavimai yra nagrinėjami kaip veiksniai, sukelianys perdegimą, naudinga apžvelgti ir kitus veiksnius, galinčius sukelti perdegimą. Analizuojant literatūrą pastebima, jog veiksniai, skatinantys perdegimo atsiradimą ir vystymąsi, yra skirstomi į dvi pagrindines kategorijas: situaciniai veiksniai, susiję su organizaciniais ypatumais bei individualūs veiksniai, susiję su asmeninėmis savybėmis (Maslach & Leiter, 2017).

Tiriant perdegimo reiškinių skirtingose kultūrose ir profesijose, nustatyta daug skirtingų organizacinės kilmės veiksnių (Maslach et al., 2001). Literatūroje yra išskiriamos šešios pagrindinės organizacinės sritys, kurias veikia perdegimo atsiradimą: darbo krūvis ir tempas, kontrolė, atlygis, bendruomenė, sąžiningumas ir vertybės (Maslach & Leiter, 2017). Minėtos šešios sritys yra tarpusavyje susijusios, tad dėl vienos buvimo gali atsirasti ir kita taip dar labiau didinant perdegimo riziką. Randama, jog viena iš pagrindinių perdegimo priežasčių yra per didelis darbo tempas ir krūvis ir bendrai per dideli keliami reikalavimai (Brom, Buruck, Horvath, Richter, & Leiter, 2015; Ziaei, Yarmohammadi, Moradi & Khandan 2015; Maslach & Leiter, 2017). Taigi asmenys, darbe turintys atlikti itin daug darbų per trumpą laiką su per mažu kiekiu išteklių, yra labiau linkę patirti perdegimą. Dar daugiau, darbuotojai, kurie retai sulaukia vadovo ar bendradarbių palaikymo, pagalbos, įvertinimo ar pagarbos, perdegimą patiria dažniau (Brom et al., 2015; Liu & Aunguroch, 2019). Taip pat tyrimuose randama, kad darbinių vaidmenų konfliktas yra susijęs su didesne rizika perdegti, kai yra darbuotojams duodami prieštaringi darbo reikalavimai bei kai darbuotojo ir organizacijos

vertybės nesutampa (Maslach & Leiter, 2017). Apibendrinant, galima pastebėti, jog reikšmingą vaidmenį perdegimo reiškiniui turi darbe patiriami aukšti darbo reikalavimai, darbo vaidmenų konfliktas, darbinė aplinka bei vadovo ar bendradarbių parama.

Nors yra randama, jog didžiausią įtaką perdegimui daro organizaciniai veiksniai (Maslach & Leiter, 2017), vis dėlto, nemažą reikšmę perdegimui turi ir asmeninės darbuotojo savybės, kadangi vieni tos pačios organizacijos darbuotojai dažniau patiria perdegimą, o kiti perdegimo nepatiria. Pastaruosius dešimt metų vis dažniau yra nagrinėjami individualūs veiksniai – tiek asmeniniai bruožai, tiek skirtingi demografiniai kintamieji, kaip amžius ar lytis (Foley & Murphy, 2015; Gomez – Urquiza, et al., 2017). 2018 m. Bianchi atliktas tyrimas nustatė, jog asmens neurotiškumas paaiškina didesnę dalį perdegimo rizikos nei organizaciniai veiksniai, kaip pavyzdžiui, bendradarbių ar vadovo palaikymas. Kiti tyrimai randa, kad dažniau perdega tie žmonės, kurie turi žemą saviveiksmingumą (Yu, Wang, Zhai, Dai, & Yang, 2015), žemą savivertę, A tipo elgesį, pasižymintys konkurencija ir priešišku (Maslach & Leiter, 2017), išorinį kontrolės lokusą (kai žmogus įvykius ir pasiekimus priskiria kitiems žmonėms arba atsitiktinumui) (Maslach et al., 2001).

Tyrimai, analizuojantys demografinius kintamuosius, kaip vieną iš perdegimą sukeliančių veiksnių, pateikia prieštarigus rezultatus. Nagrinėjant skirtumus tarp lyčių, vieni autoriai randa, kad moterys yra dažniau išsenka nei vyrai (Ramos, Jenny & Bauer, 2016; Yeh, Yeh, & Chen, 2018), tačiau kiti randa, jog vyrai dažniau perdega nei moterys (Bekker, Croon, & Bressers, 2007). Dar kiti randa, jog lytis neturi įtakos perdegimui (Lu & Chou, 2020), tad ryšys tarp lyties ir perdegimo turi būti ir toliau tiriamas. Analizuojant amžiaus sąsajas su perdegimu, mokslininkai dažniausiai gauna panašius rezultatus, jog kuo vyresnis darbuotojas, tuo jis patiria mažesnę perdegimą (Xie, Huang, Cheung, Zhou, & Fang, 2021; Van der Heijden, Brown Mahoney, & Xu, 2019; Ramos et al., 2016).

Taigi mokslinėje literatūroje yra išskiriama, kad darbinė aplinka ir organizaciniai veiksniai, kaip didelis darbo krūvis ir tempas, bei individualūs veiksniai, kaip žmogaus asmenybės bruožai ar demografiniai veiksniai, daro įtaką perdegimo atsiradimui.

1.1.2. Perdegimo padariniai

Nepastebėjus perdegimą sukeliančių veiksnių ir jų laiku nesustabdžius, darbuotojas gali patirti ne vieną neigiamą perdegimo padarinį. Perdegimo pasekmės, asmeniui, jo savijautai bei pačiai organizacijai yra plačiai tyrinėjamos ne tik teoriškai, tačiau ir empiriškai.

Pirmiausia, analizuojant perdegimo padarinius organizacijai ir jos veiklai, mokslininkai randa daug įvairių neigiamų pasekmių. Tarp dažniausiai įvardijamų perdegimo neigiamų padarinių yra darbuotojų ketinimas išeiti iš darbo, dažnesnės pravaikštos (Maslach et al., 2001; Schaufeli & Bakker,

2004; Williams, Rathert, & Buttigieg, 2020) bei išėjimas iš darbo (Willard–Grace et al., 2019). 2019 m. atliktas longitudinalinis tyrimas, analizavęs sveikatos specialistus, nustatė, kad gydytojų perdegimas prognozuoja išėjimą iš darbo (Willard–Grace et al., 2019). Dar daugiau, mokslininkų tyrimų rezultatai rodo, jog stipraus perdegimo padariniai lemia prastesnę darbo atliktį, suprastėjusį darbo našumą bei sumažėjusį darbuotojų pasitenkinimą darbu (Risambessy, Swasto, Thoyib, & Astuti, 2012). Taip pat yra pastebima, jog perdegimas gali neigiamai paveikti ne tik darbuotoją asmeniškai, bet ir bendradarbius darbuotojas, patyręs perdegimą, dažniau sukelia asmeninius konfliktus bei trukdo atlikti bendradarbiams pavestas užduotis (Maslach & Leiter, 2017). Dar daugiau, perdegimas turi įtakos ir darbuotojų saugai darbe – perdegę darbuotojai mažiau saugosi ir patiria daugiau nelaimingų atsitikimų bei traumų darbe (Nahrgang, Morgeson, & Hofmann, 2011). Apibendrinant galima pastebėti, jog perdegę darbuotojai pasižymi sumažėjusiu produktyvu, žemesniu pasitenkinimu darbu, trukdo bendradarbiams bei patiria daugiau traumų darbe, kas tiesiogiai veikia organizacijos rezultatus.

Patiriamo perdegimo padariniai gali būti juntami ir asmeniniame gyvenime. Mokslininkai randa, kad perdegimas neigiamai paveikia ir individo fizinę savijautą, ir psichinę sveikatą. Iš visų perdegimo dimensijų išsekimas yra labiausiai susijęs su individo jaučiama sumažėjusia energija bei nesibaigiančiu nuovargiu (Williams et al., 2020). Tyrėjai randa, kad perdegimas taip pat pasižymi bemiegėmis naktimis ar miego sutrikimais bei įvairiais fiziologiniais ir psichosomatiniais simptomais, pavyzdžiui, skrandžio, virškinimo sistemos, raumenų skausmais ar širdies sutrikimais (Lizano, 2015; McCormack & Cotter, 2013; Williams et al., 2020). Dar daugiau, pastebima, kad perdegimas itin neigiamai paveikia psichinę sveikatą ir yra tiesiogiai susijęs su depresija, nerimu, sumažėjusiu pasitenkinimu gyvenimu ir dažnesniu alkoholio vartojimu (Lizano, 2015; McCormack & Cotter, 2013; Williams et al., 2020). Apibendrinant galima pastebėti, jog perdegimas daro turi stiprų poveikį tiek fizinei, tiek psichinei asmens sveikatai, sukelia sunkumus dirbti bei veikia kasdienę savijautą.

Taigi apžvelgus didelę dalį tyrimų galima teigti, kad darbinių veiksnių ar asmeninių savybių sukeltas perdegimas gali paveikti ne tik darbuotojo efektyvumą bei produktyvumą, bet ir jo gyvenimo kokybę bei psichologinę, fiziologinę ir emocinę sveikatą. Kadangi yra ypač svarbu išanalizuoti perdegimą sukeliančius veiksnius, jog darbuotojas nepatirtų minėtų perdegimo pasekmių, sekančiame poskyryje yra plačiau aprašomi skirtingi darbo reikalavimai kaip galimi perdegimo sukėlėjai.

1.2. Darbo reikalavimų samprata

Kaip ankstesniame skyriuje pristatyta, darbuotojų savijautai, ypač perdegimui, didelį poveikį turi darbo reikalavimai. Darbo reikalavimų – išteklių modelis buvo pirmą kartą aprašytas prieš daugiau nei 20 metų (Demerouti et al., 2001), siekiant geriau suprasti perdegimo veiksnius. Mokslininkai šį modelį dažnai naudoja tyrinėdami ir įvertindami sąsajas su perdegimu, organizaciniu įsitraukimu, pasitenkinimu darbu bei kitais reiškiniais ir jų sukeliama padariniais (Bakker & Demerouti, 2014).

Svarbu paminėti, jog yra skirtingi darbo reikalavimų – išteklių modeliai. Visų pirma, pasak Demerouti ir kitų (2001), darbo reikalavimai yra apibrėžiami kaip fiziniai, psichologiniai, socialiniai ir organizaciniai darbo aspektai, kuriems reikia nuolatinių fizinių, kognityvinių ir emocinių pastangų bei įgūdžių ir kurie yra asocijuojami su tam tikromis fiziologinėmis ar psichologinėmis sąnaudomis. Autoriai aprašė 5 skirtingus darbo reikalavimus – fizinis darbo krūvis, laiko spaudimas, pamaininis darbas, gavėjo kontaktas ir fizinė aplinka. Pasak autorių, darbuotojai, suvokiantys didelius darbo reikalavimus, deda papildomas pastangas, eikvoja savo fizinius ir psichologinius išteklius, dėl ko atsiranda nuovargis, o dar vėliau išsekimas ir perdegimas (Demerouti et al., 2001).

Vėliau Schaufeli ir Bakker pasiūlė darbo reikalavimų – išteklių modelio papildymą (Schaufeli & Bakker, 2004) įtraukdami papildomus konstruktus į modelį – perdegimą (kaip neigiamą psichologinę būseną) bei įsitraukimą į darbą (kaip teigiamą psichologinę būseną). Modelis parodo palankios darbo aplinkos, kuri sumažintų kenksmingus darbo poveikius, padidintų darbo išteklius ir skatintų darbuotojų gerovę bei našumą, svarbą. Nors modelis teigia, jog perdegimas atsiranda iš didelių darbo reikalavimų ir prastų darbo išteklių, čia jau į perdegimą žiūrima kaip į vienmatį, nebe dviejų dimensijų, konstrukta. Panašią sąsają siūlo ir darbo reikalavimų – išteklių teorija, kuri teigia, kad dideli darbo poreikiai kartu su mažais darbo ištekliais gali sukelti neigiamas pasekmes, pavyzdžiui, perdegimą, o dideli darbo ištekliai gali veikti kaip apsauginis veiksnys ir pagerinti darbuotojų gerovę bei darbo našumą. Ši teorija padeda suprasti, paaiškinti ir numatyti darbo ypatybių, darbuotojų gerovės (pvz., perdegimo, sveikatos, motyvacijos) ir organizacinių rezultatų sąveiką (Bakker & Demerouti, 2017).

Kadangi darbo reikalavimai skiriasi nuo pozicijos ar darbo pobūdžio, tad darbuotojai jaučia darbo reikalavimus skirtingai. Analizuojant literatūrą, pastebima, jog darbo reikalavimai įprastai yra skirstomi į dvi pagrindines kategorijas – kokybinius ir kiekybinius darbo reikalavimus. Dėl šios priežasties, tolimesniuose skyriuose bus skiriama daugiau dėmesio aprašyti šias abi darbo reikalavimų kategorijas bei jų sukeltus padarinius darbuotojui.

1.2.1. Kiekybiniai darbo reikalavimai ir jų sukeliami padariniai

Kiekybiniai darbo reikalavimai yra tie darbo aplinkos elementai, kurie apima atliekamo darbo kiekį ir greitį bei reikalauja darbuotojo fizinių ir (arba) psichologinių pastangų. Dažniausiai kiekybiniai darbo reikalavimai yra apibūdinami per ilgas darbo valandas, viršvalandžius, darbo kiekį, darbo tempą ir krūvį, darbo spaudimą (Peeters, Jonge, & Taris, 2014).

Jeigu kiekybiniai darbo reikalavimai yra dideli, darbuotojams užima daugiau laiko nei įprastai atlikti darbo užduotis. Darbuotojas yra skatinamas dirbti daug, sparčiu tempu, o dažnai ir ypač sunkiai, kad spėtų viską laiku atlikti. Dėl šių priežasčių darbuotojai dirba ilgesnes valandas ar net viršvalandžius, patiria įtampą (Peeters, Jonge, & Taris, 2014).

Kiekybiniai darbo reikalavimai literatūroje yra dažniausiai randami susiję su neigiamais padariniais. Visų pirma, ilgos darbo valandos bei didelis darbo krūvis išsekvoja individualius darbuotojų psichinius ir fizinius išteklius, mažėja psichologinis atsiribojimas ir asmens gerovė (Shimazu et al., 2016). Randama, jog dėl didelio darbo reikalavimų mažėja žmonių energija, padidėja įtampa, nuovargis, perdegimas bei kitos su sveikata susijusios problemos (pvz., suprastėja miego kokybė, atsiranda galvos skausmai) (de Jonge, Spoor, Sonnentag, Dormann, & van den Tooren, 2012; Demerouti, 2001; Kinnunen, Feldt, Siltaloppi, & Sonnentag, 2011; Marchand, Demers, & Durand, 2005; Sonnentag, & Fritz, 2015). 2019 m. Kinijoje atliktas 2 bangų tyrimas rado, jog kuo daugiau valandų darbuotojas dirba, tuo dažniau patiria išsekimą (Lu & Chou, 2020). Kiti autoriai taip pat nustatė, jog didelis darbo krūvis sukelia nuovargį ir prastesnę atsiribojimą nuo darbo (Dearmond, Matthews, & Bunk, 2014). Suomijoje atliktas tyrimas su 527 respondentais iš 5 organizacijų ir skirtingų sektorių rado, kad kuo didesni darbo reikalavimai – laiko spaudimas, ilgos darbo valandos – tuo mažesnis psichologinis atsiribojimas, didesnis išsekimas bei poreikis atsigauti (Kinnunen et al., 2011).

Kita vertus, darbo reikalavimų pasekmės pasijaučia ir profesinėje srityje. Dearmond ir kitų (2014) atliktas tyrimas rado, jog didesnis darbo krūvis sukelia didesnę darbuotojų darbų atidėliojimą, o Kinnunen ir kiti (2011) rado, jog didesni kiekybiniai darbo reikalavimai yra susiję ir su didesniu pasinėrimu į darbą. Vadinasi, dideli darbo reikalavimai gali darbuotojui padėti susikaupti ir įsitraukti į darbą, dėl ko laikas darbe prabėga greitai, tačiau kartu tampa sunkiau atsiriboti nuo darbo.

Analizuojant literatūrą taip pat išryškėja skirtumai tarp darbo reikalavimų bei demografinių ypatybių. Randama, jog moterys patiria didesnę darbo tempą ir krūvį bei emociškai sudėtingesnes situacijas darbe (Fila, Purl, & Griffeth, 2017). Pasak autorių, šie skirtumai gali išryškėti dėl to, nes moterys mažiau efektyviai įveikia stresą, jaučia mažiau kontrolės nei vyrai ir taip suvokia darbo reikalavimus kaip aukštesnius. Darbo reikalavimų skirtumai taip pat išryškėja ir tarp organizacinių

sektorių. Randama, jog viešajame sektoriuje darbuotojai jaučia mažiau reikalavimų – mažiau valandų per savaitę dirba ir mažiau reikia fizinių pastangų (Gastarena–Balda & Ollo-Lopez, 2021).

Taigi kiekybiniai darbo reikalavimai yra siejami su dideliu darbo kiekiu ir krūviu, kurie reikalauja fizinių ar psichologinių pastangų ir sukelia neigiamas pasekmes darbuotojui, kaip sunkesnis atsiribojimas nuo darbo, nuovargis, įtampa ar perdegimas.

1.2.2. Kokybiniai darbo reikalavimai ir jų sukelti padariniai

Kokybinius darbo reikalavimus sudaro įgūdžiai ir pastangos, reikalingos atlikti tam tikras darbo užduotis ir jie yra susiję išoriniais (t. y. fiziniai reikalavimai), vidiniais (t. y. kognityviniai reikalavimai) bei emociniais (t. y. emociniai reikalavimai) veiksniais ir procesais (Johnson, Zapf, & Semmer, 2014).

Fiziniai reikalavimai apima bet kokius aplinkos veiksnius, kurie veikia darbuotoją, pavyzdžiui, aukšta temperatūra, sunkūs kroviniai, dūmai darbo vietoje ir kt. Visi šie aplinkos veiksniai gali sukelti darbuotojui įvairius padarinius savijautai ir sveikatai, pvz., išsekimą (Demerouti, 2001).

Kognityviniai reikalavimai yra susiję ir su vidiniais procesais, ir su gaunamos informacijos apdorojimu – kaip asmenys informaciją suvokia, prisimena, ką su ja daro ir kaip panaudoja priimdami sprendimus (Johnson, Zapf, & Semmer, 2014). Visa tai yra apdorojama asmens darbinėje atmintyje, kuri yra ribota, tad dėl aukštų reikalavimų, sumažėja dėmesys ir sistemingas informacijos apdorojimas. Taigi dideli kognityviniai poreikiai padidina nuovargį ir mažina darbuotojo dėmesingumą.

Emociniai reikalavimai susidaro iš emociškai sudėtingų, įtemptų situacijų darbe arba situacijų, kur reikia rodyti pozityvias emocijas. Daugelis darbo situacijų darbuotojams kelia emocinius reikalavimus, kurių jie turi laikytis, kad sėkmingai atliktų savo darbą. Klientų aptarnavimo srityje pasitaiko ir disonantinių emocinių reikalavimų, t. y. reikalaujama, jog darbuotojai turi rodyti emocijas, kurių iš tikrųjų nejaučia (Johnson, Zapf, & Semmer, 2014).

Analizuojant literatūrą pastebima, jog kokybinių darbo reikalavimų padariniai nėra išskiriami skirtingomis dimensijomis ir yra dažniausiai tiriami įtraukiant juos į bendrus darbus reikalavimus. Visgi, yra tyrimų, nagrinėjančių skirtingų kokybinių darbo reikalavimų dimensijų padarinius. 2017 m. atliktas tyrimas rado, jog emociniai darbo poreikiai yra teigiamai susiję su kognityvinio streso simptomais, kaip sutrikęs dėmesys, prastesnė koncentracija atliekant užduotį, įsiminimas naujų dalykų bei sunkesnis sprendimų priėmimas (Elfering, Grebner, Leitner, Hirschmuller, Kubosch, & Baur, 2017). Taip pat dažnai randama, jog kognityviniai ir emociniai reikalavimai yra itin susiję su perdegimu bei ypatingai išsekimo dimensija (Demerouti, 2001; Graizi, Cheah, & Hoque 2021; Riedl

& Thomas, 2019). Taigi darbuotojai, patiriantys emociškai įtemptas situacijas, turintys itin didelio atidumo bei tikslumo reikalaujančias užduotis bei dirbantys protiškai įtemptą darbą, yra labiau linkę perdegti. Kita vertus, literatūroje yra randama ne tik neigiamų, bet ir teigiamų padarinių. Mokslininkai randa, jog kognityviniai ir emociniai reikalavimai yra susiję ir su didesniu kūrybiškumu, o kognityviniai reikalavimai – su aktyviu mokymūsi (de Jonge et al., 2012).

Taigi kokybinius darbo reikalavimus yra įprasta išskirstyti į fizinius, kognityvinius ir emocinius reikalavimus. Nors yra randama ir keletas teigiamų kokybinių darbo reikalavimų padarinių, kaip didesnis kūrybiškumas ar padidėjęs mokymasis, įprastai šie darbo reikalavimai yra siejami su neigiamais padariniais, kaip perdegimas ar sunkesnė koncentracija. Dėl šios priežasties yra svarbu ištirti galimus mechanizmus tarp darbo reikalavimų bei perdegimo ryšio, tad toliau bus aptariamas psichologinio atsiribojimo, kaip tarpinio kintamojo šiame tyrime, reiškinys.

1.3. Psichologinio atsiribojimo samprata

Psichologinis atsiribojimas kaip asmens buvimas toli nuo darbinių situacijų pirmą kartą apibrėžtas buvo prieš daugiau nei 20 metų mokslininkų Etzion, Eden ir Lapidot (1998). Bendrai psichologinio atsiribojimo samprata yra randama atsigavimo patirčių literatūroje, kadangi psichologinis atsiribojimas yra esminis elementas iš keturių atsigavimo (atsiribojimo, atsipalaidavimo, meistriškumo, kontrolės) po darbo patirčių (Muhamad Nasharudin et al., 2020; Olafsen & Bentzen, 2020; Sonnentag, 2018; Sonnentag & Fritz, 2007). Nors visos 4 atsigavimo patirtys yra teigiamai susijusios su sveikatos ir savijautos padariniais, psichologinis atsiribojimas yra sulaukęs didžiausio mokslininkų (Sonnentag, 2018), tad dėl šios priežasties šiame tyrime buvo pasirinkta nagrinėti tik šią atsigavimo nuo darbo patirtį.

Psichologinis atsiribojimas literatūroje yra suprantamas kaip protinis atsiribojimas nuo darbo ne darbo valandomis arba negalvojimas apie darbą bei su juo susijusias problemas ar galimybes (Smit, 2015; Sonnentag & Fritz, 2007). Žmogus, psichologiškai atsitraukęs nuo darbų, nevykdo su darbu susijusių užduočių (pvz., nerašo elektroninių laiškų ar nedaro skambučių), negalvoja apie problemas, susijusias su darbu ar bet kaip kitaip emociškai nereaguoja į darbinės situacijas (pvz., laikinai pamiršta įvykusį nesutarimą su bendradarbiu) (Sonnentag, 2012). Pasak S. Sonnentag, kai kuriais atvejais psichologinis atsiribojimas gali pasireikšti net ir kaip meditacinė būseną, kai nieko nemažstoma (Sonnentag, S.; Fritz, 2015).

Akademinėje literatūroje galima rasti 2 pagrindines teorijas, kuriomis remiantis yra aiškinamas psichologinio atsiribojimo (ir bendrai atsigavimo nuo darbo) procesas. Viena iš jų yra pastangų atkūrimo modelis (angl. *the effort-recovery model* (ERM)) (Meijman & Mulder, 1998), kuris teigia, jog darbo reikalavimai sukelia psichologines apkrovos reakcijas, kaip nuovargis ar

stresas. Šios apkrovos reakcijos gali sukelti padarinius sveikatai bei asmens gerovei, nebent asmeniui pavyksta atsigausti po darbo. Nebesusiduriant su darbo reikalavimais, apkrovos reakcijos gali grįžti į iki streso buvusį lygį ir atsigausti prieš prasidedant kitam darbiniam laikotarpiui. Tai parodo, kad atsigavimo strategijos po darbo, pavyzdžiui, psichologinis atsiribojimas ne darbo metu, gali stabilizuoti asmens gerovę.

Kita – išteklių išsaugojimo (angl. *conservation of resources* (COR) (Hobfoll, 1989) – teorija teigia, jog su darbu susijęs stresas ir kitos neigiamos pasekmės atsiranda tada, kai asmenims gresia išteklių praradimas arba jie iš tikrųjų praranda asmeninius išteklius ir neįgyja naujų. Nesugebėjimas papildyti energijos išteklių gali sukelti ilgalaikį nuovargį, kuris trukdo normaliai funkcionuoti daugeliu kasdieninio gyvenimo aspektų, įskaitant ir darbą. Taigi, norėdami atsigausti po streso, asmenys turi įgyti naujų išteklių ir atkurti prarastus išteklius, o būtent tai padaryti gali psichologinis atsiribojimas. Priešingai nei ERM teorija, asmenys stengiasi išlaikyti asmeninius išteklius, o išteklių praradimas gali sukelti stresą ir įtampą. Tam, jog darbuotojas atsigaūtų nuo darbo keliamo streso turi proaktyviai įsitraukti į veiklas, stiprinančias išteklius ar įgyjant naujus.

Taigi psichologinis atsiribojimas literatūroje yra suprantamas kaip visiškas fizinis ir protinis atsiribojimas nuo darbo, kai nekyla jokios mintys apie darbą ar su juo susijusias problemas. Taip pat yra keli modeliai – pastangų atkūrimo ir išteklių išsaugojimo – kurių autoriai siūlo skirtingas perspektyvas į psichologinio atsiribojimo nuo darbo procesą.

1.3.1. Psichologinio atsiribojimo veiksniai

Psichologinis atsiribojimas yra itin svarbus ir naudingas po įtemptų dienų darbe (Sonnetag, 2018), tačiau kiekvieno žmogaus psichologinio atsiribojimo nuo darbo laipsnis yra skirtingas (Sonnetag, 2012). Literatūroje vis dar nėra tiksliai ištirta, kodėl vieni darbuotojai sugeba lengvai atsiriboti nuo darbo, o kitiems tai sekasi daryti sunkiau (Smit, 2015), tačiau randama, jog tam turi įtakos tiek individualūs, tiek organizaciniai veiksniai (Sonnetag, 2012).

Nemažai įtakos psichologiniam atsiribojimui turi darbuotojo asmeninės savybės ar bruožai. Kai kurie tyrėjai randa, jog tam tikros asmeninės savybės, kaip emocinis stabilumas yra teigiamai susijęs su psichologiniu atsiribojimu (Sonnetag & Fritz, 2007). Taip pat asmenys, linkę stipriau reaguoti į neigiamus įvykius bei neurotiški žmonės yra linkę mažiau atsiriboti nuo darbo (Sonnetag & Fritz, 2007; Wendsche & Lohmann-Haislah, 2017). Tokie žmonės yra labiau linkę permąstyti dienos įvykius ir nerimauti, kas gali nutikti vėliau, tad jiems yra sunkiau atsitraukti nuo darbinių reikalų ir problemų. Autoriai taip pat randa, jog perfekcionistines savybes turintys žmonės turi riziką sunkiau atsiriboti nuo darbo ir patirti didelį nuovargį bei žemą miego kokybę (Reis & Prestele, 2019). Per didelis įsipareigojimas darbui (vidinė motyvacija) taip pat yra susijęs su psichologiniu

atsiribojimu. Mokslininkai Potok ir Littman–Ovadia 2014 m. tyrime nagrinėjo asmenines savybes, psichologinį atsiribojimą bei darbinius stresorius ir rado, jog kuo didesnis asmens įsipareigojimas darbui, kuris pasižymi elgesiu, emocijomis bei požiūriu, jog asmuo turi pernelyg didelius siekius būti patvirtintam ir giriamam kitų, tuo jis mažiau atsiriboja nuo darbo.

Visgi, mokslininkai randa, jog darbo reikalavimai labiausiai veikia prastą psichologinį atsiribojimą (Sonntag, 2012; Wendsche & Lohmann-Haislah, 2017) – didelis darbo krūvis ir tempas (Wendsche & Lohmann-Haislah, 2017) yra dažniausi veiksniai, slopinantys psichologinį atsiribojimą nuo darbo (Kinnunen et al., 2011; Smit, 2015; Sonntag, 2012). Dar daugiau, kiti darbo stresoriai, kaip viršvalandžiai, vaidmens neaiškumas, vaidmens konfliktas bei emociniai reikalavimai išsekvoja asmeninius išteklius ir taip apsunkina atsiribojimą nuo darbo ne darbo metu (Potok & Littman-Ovadia, 2014; Sonntag & Fritz, 2007).

Taigi asmens psichologiniam atsiribojimui daro įtaką tiek individualūs, tiek organizaciniai veiksniai. Dažniausiai mokslinėje literatūroje yra randama, jog labiausiai psichologinį atsiribojimą veikia organizaciniai faktoriai, tačiau asmeninės savybės taip pat gali prognozuoti didesnę ar mažesnę psichologinį atsiribojimą nuo darbo.

1.3.2. Psichologinio atsiribojimo padariniai

Psichologinio atsiribojimo reiškinys vis dažniau nagrinėjamas mokslininkų kaip mechanizmas, sumažinantis stiprius neigiamus padarinius darbiname ir asmeniniame gyvenime. Literatūroje yra išskiriama, jog psichologinis atsiribojimas veikia asmens psichinę sveikatą, fizinę sveikatą bei darbo rezultatus (Sonntag & Geurts, 2009).

Analizuojant psichologinio atsiribojimo sukeltus padarinius psichinei sveikatai yra randama, jog jis yra asocijuojamas su bendrai gera savijauta (Sonntag, 2018; Wendsche & Lohmann-Haislah, 2017) ir pasitenkinimu gyvenimu (Sonntag, 2012). 2017 m. Wendsche ir Lohmann-Haislah atlikta meta–analizė, išnagrinėjusi tyrimus su daugiau nei 38 tūkstančiais darbuotojų, rado, jog psichologinis atsiribojimas yra teigiamai susijęs ir su psichine sveikata. Darbuotojai, kurie atsiriboja nuo darbo, rečiau patiria emocinį išsekimą (Kinnunen et al., 2011), mažesnę psichologinę įtampą (Sonntag, 2012) ir bendrai rečiau perdega (Potok & Littman-Ovadia, 2014). Autoriai taip pat randa, jog psichologiškai neatsiriboję asmenys dažniau išgyvena pasikartojančias mintis, išgyvena nerimą, ruminaciją (Sonntag & Fritz, 2015) ar net depresinius simptomus (Potok & Littman-Ovadia, 2014).

Psichologinis atsiribojimas daro įtaką ir fizinei sveikatai. Nagrinėjant tyrimus randama, jog psichologinis darbuotojų atsiribojimas reikšmingai sumažina fizinę nuovargį, fizinį diskomfortą ar įtampą (Sonntag & Fritz, 2015; Wendsche & Lohmann–Haislah, 2017), o nesugebant

psichologiškai atsiriboti, pasireiškia didesnės miego problemos, daugiau įvairių psichosomatiinių nusiskundimų (Potok & Littman-Ovadia, 2014; Sonnentag & Fritz, 2007).

Galiausiai, psichologinis atsiribojimas veikia ir darbo rezultatus. Randama, jog didesnis psichologinis atsiribojimas yra susijęs su didesniu išitraukimu į darbą (Shimazu et al., 2016; Sonnentag & Fritz, 2007) bei retesniu darbų atidėliojimu (Dearmond et al., 2014). Dar daugiau, darbuotojai, kurie yra psichologiškai atsiriboję nuo darbo, įdeda daugiau pastangų darbe (Sonnentag, 2012), turi daugiau energijos darbo užduotims atlikti ir bendrai jas atlieka geriau (Wendsche & Lohmann-Haislah, 2017), geba reguliariai priimti pagrįstus sprendimus, dalintis informacija su pavaldiniais (Kilroy, Bosak, Flood, & Peccei, 2020). Visgi, yra ir prieštaringų rezultatų – 2012 m. Sonnentag atliktas tyrimas rado, jog tiek visiškai psichologiškai atsiriboję, tiek psichologiškai neatsiriboję darbuotojai užduotis atlieka prastai, o tie, kurie yra vidutiniškai atsiriboję nuo darbų – jų užduočių atlikimas yra susijęs su palyginus aukštu užduočių atlikimu. Tai rodo, kad net per didelis atsiribojimas nuo darbo gali sumažinti darbo rezultatus, o autoriai tai aiškina per tai, kad žmonėms, kurie per daug atsitraukia nuo darbų laisvalaikio, reikia papildomo laiko ir pastangų, kad jie galėtų vėl pasinerti į savo darbą.

Taigi tyrimai randa daugybę psichologinio atsiribojimo teigiamų padarinių, susijusių su psichologine, fizine gerove ir darbuotojų darbo rezultatais.

1.4. Savilyderystės samprata ir strategijos

Pastaruosius 40 metų mokslininkai skiria daug dėmesio savilyderystės konstrukto ir jo sąsajų su kitais reiškiniams tyrimams. Savilyderystė yra apibūdinama kaip procesas, kurio metu darbuotojai daro įtaką sau, kad pasiektų savarankiškumą ir vidinę motyvaciją, kuri būtų naudinga pažinimui, požiūriams ir elgesiui, susijusiems su darbu (Houghton & Neck, 2002). Kiekvienas žmogus turi vienokį ar kitokį savilyderystės lygį, kadangi ji pati svyruoja nuo žemo lygio, kai elgesys yra pagrinde valdomas iš išorės, iki aukšto lygio, kuris parodo, jog asmuo ne tik numato, kaip reikės atlikti užduotis, bet ir kokios tos užduotys ir kodėl jos turėtų būti atliekamos (Stewart, Courtright, & Manz, 2014). Savilyderystės atsiradimui reikšmingas yra ir organizacijos darbo modelis – randama, jog dirbant nuotoliniu būdu, darbuotojai dažniau naudoja savilyderystės strategijas (Muller & Niessen, 2019).

Savilyderystės teorinių prielaidų ištakų galima rasti kitose socialinėse teorijose: savireguliacijos (Carver & Scheier, 1998), socialinės kognityvinės (Bandura, 1991), savikontrolės (Mahoney, 1978), savęs valdymo (Manz, 1986) bei vidinės motyvacijos (Deci & Ryan, 1987). Visgi savilyderystės formavimasis dažniausiai aiškinamas remiantis savireguliacijos ir socialinės kognityvinės teorijomis (Harari, Williams, Castro, & Brant, 2021).

Pasak Houghton ir Neck (2002), savilyderystė yra save įtakojantis procesas, kuris turi tris pagrindines strategijas: į elgesį orientuotas, natūralaus atlygio ir konstruktyvaus mąstymo modelio.

Į elgesį orientuotos strategijos yra skirtos didinti savimonę ir skatinti teigiamą elgesį, vedantį į sėkmingus rezultatus, atliekant net ir nemalonią užduotį (Houghton & Neck, 2002). Į elgesį orientuotos strategijos yra įgalinamos per savireguliaciją ir savirefleksiją (Harari, Williams, Castro, & Brant, 2021), kurios apima savęs stebėjimą, savo tikslų nusistatymą, savęs apdovanojimą, grįžtamojo ryšio suteikimą bei norimo elgesio praktiką. Pasak Houghton ir Neck, savo elgesio stebėjimas gali paskatinti patį asmenį suvokti, kada ir kodėl jis elgiasi vienaip ar kitaip, o tikslų nusistatymas turi reikšmingą poveikį motyvacijai. Darbinėje aplinkose ši strategija pasireiškia priminimų naudojimu, darbo tikslų ir progreso matavimu. Dar daugiau, į elgesį orientuotose strategijose asmenys yra linkę save apsidovanoti apčiuopiamais (pvz.: skania vakariene restorane) arba abstrakčiais (pvz.: įsivaizduojant save atliekant kažkokią malonią veiklą) dalykais.

Natūralios atlygio strategijos pabrėžia malonius aspektus atliekant tam tikrą užduotį taip padedant asmeniui labiau save kontroliuoti, imtis tikslingų ir kompetentingų veiksmų. Darbuotojas taikydamas natūralias atlygio strategijas gali padidinti veiklos efektyvumą, sutelkdamas savo dėmesį į malonius darbo ar užduoties aspektus (Houghton & Neck, 2002) arba galvojant apie malonią veiklą, kuri bus atliekama po užduoties atlikimo (pvz., filmo žiūrėjimas). Taip yra sukuriama natūrali vidinė motyvacija, kuri padeda darbuotojui lengviau ir maloniau atlikti užduotį be išorinių apdovanojimų ir leidžia jausti didesnę pasitenkinimą (Harari, Williams, Castro, & Brant, 2021).

Konstruktyvaus mąstymo modelio strategijos apima neracionalių įsitikinimų ir prielaidų identifikavimą ir įvertinimą, sėkmingą veiklos atlikimo įsivaizdavimą bei pozityvų pokalbį su savimi (Houghton & Neck, 2002), o visi šie būdai padeda išlaikyti savikontrolę ir motyvaciją (Michael B. Harari, Ethlyn A. Williams, 2021). Darbuotojo įsivaizdavimas, jog sudėtingose ir kompleksiškose situacijose jis sėkmingai susidoros su užduotimis, padeda darbuotojui realiame gyvenime susidūrus su iššūkiu jį įveikti sėkmingai. Galiausiai, svarbus yra ir pozityvus pokalbis su savimi – identifikavus neigiamas mintis, jas reikėtų keisti pozityviomis, kadangi tai apima ir psichinį savęs vertinimą (Houghton & Neck, 2002; Harari, Williams, Castro, & Brant, 2021).

Taigi savilyderystę sudaro trys skirtingos strategijos – *į elgesį orientuotos*, kurios padeda pasiekti išsikeltų tikslų, *natūralios atlygio strategijos*, kurios motyvuoja atlikti užduotis vėliau save apdovanojant bei *konstruktyvaus mąstymo modelio*, kurios padeda išlaikyti savikontrolę permąstant savo įsitikinimus, įsivaizduojant užduoties atlikimą bei teigiamai kalbantis su savimi.

1.4.1. Savilyderystės padariniai

Mokslininkai randa įvairių savilyderystės padarinių tiek susijusių su darbu, tiek su asmens savijauta.

Analizuojant savilyderystės įtaką darbiniam rezultatams, randama, jog savilyderystė yra susijusi su aukštesniu psichologiniu funkcionavimu, didesniu optimizmu, išstverme, didesniu efektyvumu darbe, autonomija, įsitraukimu į darbą bei geresniu darbo atlikimu (Breevart, 2016; Dolbier, Soderstrom, & Steinhardt, 2001; Galanti, Guidetti, Mazzei, Zappala, & Toscano, 2021), įdedamomis pastangomis ir kūrybiškumu (Amundsen & Martinsen, 2015). Remiantis Cakmak ir Ugurluoglu (2022), egzistuoja teigiamas ryšys tarp savilyderystės ir pasitenkinimo darbu – kuo darbuotojai labiau kelia sau tikslus, nuosekliai stebi darbų progresą, rašosi priminimus, apdovanoja save malonia veikla, atlikus užduotį, tuo jie patiria didesnę pasitenkinimą darbu. O remiantis Knotts ir kitų (2022) atlikta meta-analize, darbuotojai, pasižymintys savilyderyste, yra labiau inovatyvūs, turi didesnę saviveiksmingumą, labiau įsitraukia į darbą. Dar daugiau, rasta, jog kognityvinės strategijos (pvz., vidinis pokalbis) labiau sukelia aukščiau minėtus padarinius nei į elgesį orientuotos strategijos (pvz., tikslų nusistatymas, savęs stebėjimas) (Knotts et al., 2022).

Nors daugiausia padarinių yra randama susijusių su darbu, paskutiniu metu mokslininkai tiria ir savilyderystės sukeltą poveikį savijautai. Elloy ir Patil (2014) rado, jog darbuotojai, turintys žemą savilyderystės lygį, patiria didesnę emocinę išsekimą nei darbuotojai, kurie pasižymi aukštesne savilyderyste. Cakmak ir Ugurluoglu (2022) rado, jog savęs baudymo savilyderystės strategija yra susijusi su padidėjusiu stresu darbe, o savęs stebėjimas, natūralaus atlygio strategija ir sėkmingos veiklos atlikimo įsivaizdavimas mažina stresą darbe. Savilyderystės poveikį sumažėjusiam stresui pagrindė ir Dolbier ir kitų (2001) tyrimas, kuris atskleidė, jog aukštesnė savilyderystė yra susijusi su bendrai geresne darbuotojo suvokta savijauta.

Taigi savilyderystė teigiamai veikia darbuotojus ne tik darbinėje srityje, didinant jų produktyvumą, įsitraukimą į darbą ar autonomiją, tačiau ir sumažina neigiamus reiškinius, kaip stresas ar perdegimas, ir taip prisideda prie bendros gerovės ir pasitenkinimu gyvenimu.

1.5. Darbo reikalavimų, psichologinio atsiribojimo, savilyderystės ir perdegimo sąsajos

Siekiant atskleisti darbo reikalavimų, psichologinio atsiribojimo, savilyderystės bei perdegimo dimensijų ryšius, svarbu detaliau apžvelgti mokslininkų gautus tyrimų rezultatus.

Literatūroje dažnai randama, jog dideli darbo reikalavimai veda į įtampą ir sveikatos negalavimus (Schaufeli & Taris, 2014). Didžioji dauguma autorių randa, jog skirtingi darbo reikalavimai – darbo tempas ir krūvis, kognityviniai ir emociniai reikalavimai – yra susiję su išsekimu

ir bendrai perdegimu (Demerouti, 2001; Graizi et al., 2021; Riedl & Thomas, 2019). Taip pat yra randama tyrimų, nagrinėjančių skirtingus darbo reikalavimus ir perdegimo komponentus, pavyzdžiui, Elfering ir kiti (2017) rado, jog emociniai darbo reikalavimai yra teigiamai susiję su kognityvine žala, t. y. kognityviniais streso simptomais, kaip prastesnis dėmesys, sunkesnis informacijos prisiminimas. Kituose tyrimuose yra randamas teigiamas ryšys tarp darbo tempo ir krūvio ir psichologinio distreso (Marchand et al., 2005) bei psichosomatinių nusiskundimų (de Jonge et al., 2012). Visgi, analizuojant literatūrą yra pastebima, jog darbo reikalavimų sąsajos ir yra dažniausiai tiriamos su bendru perdegimu arba pagrindiniu perdegimo komponentu išsekimu, tačiau kitiems perdegimo komponentams yra gana mažai skiriama dėmesio. Taigi nors darbo reikalavimų ryšiai su išsekimo komponentu yra gana nuodugnai ištyrinėti ir gaunami panašūs rezultatai, yra reikalinga įvertinti ir darbo reikalavimų sąsajas su likusiais perdegimo komponentais, išsiaiškinant jų tikslų ryšį ir taip praplečiant žinias apie šiuos konstruktus.

Literatūroje dažnai randamas ryšys tarp mažo psichologinio atsiribojimo ir perdegimo (Sonnentag, Kuttler, & Fritz, 2010; Sonnentag & Geurts, 2009). Randama, jog žemas psichologinis atsiribojimas nuo darbo gali prognozuoti emocinį išsekimą, psichosomatinius simptomus bei bendrai perdegimą (de Jonge et al., 2012; Potok & Littman-Ovadia, 2014). Dar daugiau, teigiama, mažas atsiribojimas nuo darbo sukelia didesnius psichosomatinius nusiskundimus, miego problemas bei depresinių simptomų atsiradimą (Sonnentag & Fritz, 2007; Wendsche & Lohmann-Haislah, 2017).

Psichologinis atsiribojimas gali veikti kaip apsaugantis veiksnys nuo perdegimo ir sumažinti perdegimo fiziologinius bei psichologinius padarinius (Kinnunen et al., 2011). Tyrimuose randama, jog psichologinis atsiribojimas padeda atsigauti nuo darbo, sumažinti stresą bei įtampą ir taip išvengti perdegimo (Muhamad Nasharudin et al., 2020; Olafsen & Bentzen, 2020; Sonnentag & Geurts, 2009). Mokslininkai randa, jog psichologinis atsiribojimas pilnai medijavo ryšį tarp didelių darbo reikalavimų (didelio spaudimo, ilgų darbo valandų ir sprendimo priėmimo poreikių) ir didelio nuovargio (Dearmond et al., 2014; Kinnunen et al., 2011). Vis dėlto, kiti autoriai randa, jog psichologinis atsiribojimas yra dalinis mediatorius tarp darbo stresą sukeliančių veiksnių bei tarp gerovės ir įtampos reakcijų (Sonnentag & Fritz, 2015; Sonnentag et al., 2010). Kadangi autoriai gauna skirtingus rezultatus nėra iki galo aišku, ar psichologinis atsiribojimas pilnai ar iš dalies medijuoja ryšį tarp darbo reikalavimų ir perdegimo, tad reikalingas išsamesnis šių mediacinių ryšių išanalizavimas.

Literatūros analizė parodė, jog savilyderystės ryšys dažniausiai yra tyrinėjamas su darbo susijusiais padariniais, o su darbuotojo savijauta randama mažai tyrimų. Visgi, Elloy ir Patil (2014) savo tyrime rado, jog žemą savilyderystę turintys darbuotojai patiria didesnę emocinį išsekimą nei darbuotojai, kurie pasižymi aukštesne savilyderyste. Literatūroje buvo pasiūlytas vienas konceptualus modelis, jog savilyderystė, kaip kognityvinis išteklius, gali užimti vaidmenį tarp reikalavimų ir

išsekimo (Neck, Houghton, Sardeshmukh, Goldsby, & Godwin, 2013). Apžvelgus Lietuvos mokslininkų atliktus tyrimus, pastebima, jog savilyderystė ir jos ryšiai su kitais konstruktais nėra plačiai nagrinėjami. Randama tik nedaugelis tyrimų (Diskienė & Narmontaitė, 2011; Lazauskaitė – Zabielskė, Žiedelis, & Urbanavičiūtė, 2022), tad šiuo darbu yra siekiama plačiau išnagrinėti savilyderystės reiškinį ne tik Lietuvos populiacijoje, tačiau ir bendrai praplėsti žinias apie savilyderystę, kaip apie vaidmenį tarp darbo reikalavimų ir perdegimo dimensijų.

Taigi atsižvelgiant į kontraversiškus bei dar ne iki galo ištirtus ryšius tarp skirtingų darbo reikalavimų, psichologinio atsiribojimo, savilyderystės bei perdegimo dimensijų, šiuo darbu bus siekiama plačiau išnagrinėti darbo reikalavimų ir perdegimo dimensijų ryšį bei iširti galimus mechanizmus ir vaidmenis nuotolinio darbo kontekste.

1.6. Darbo reikalavimų, psichologinio atsiribojimo, savilyderystės ir perdegimo sąsajos nuotolinio darbo kontekste

Šiame darbe bus nagrinėjamos šių reiškinų – darbo reikalavimų, psichologinio atsiribojimo, savilyderystės bei perdegimo dimensijų – sąsajos nuotolinio darbo kontekste. Apžvelgus mokslinius straipsnius, galima rasti daug įvairių nuotolinio darbo apibrėžimų, koncepcijų bei terminologijų (nuotolinis darbas, virtualus darbas, paskirstytas darbas ir pan.). Šiame darbe bus laikomasi, kad nuotolinis darbas yra darbinė praktika, kai organizacijos nariai dalį savo įprastų darbo valandų (nuo kelių valandų per savaitę iki beveik pilno etato) pakeičia darbu už biuro ribų (dažniausiai namuose), naudodamiesi technologijomis, kai reikia atlikti darbinės užduotis, bendrauti su kitais (Allen, Golden, & Shockley, 2015).

Nuotolinio darbo poveikis darbuotojo gerovei ir sveikatai skiriasi priklausomai nuo įvairių individualių, socialinių ir organizacinių veiksnių (EU-OSHA, 2021). Mokslininkai, nagrinėjantys nuotolinio darbo ypatumus, pastebi nevienareikšmiškus rezultatus – jie randa tiek teigiamų, tiek neigiamų sukeltų pasekmių darbuotojams. Be dažniausiai minimų privalumų, kaip sutaupytas laikas važiavimui į darbą bei galimybė dirbti lankstesniu grafiku (Virtaneva et al., 2021), bent dalį laiko dirbantys nuotoliniu būdu darbuotojai taip pat jaučia padidėjusį produktyvumą, efektyvumą ir saviveiksmingumą, aukštesnę motyvaciją ir savilyderystę, komandiškumo jausmą, didesnę įsipareigojimą organizacijai bei didesnę pasitenkinimą darbu ir gyvenimu (Buomprisco, Ricci, Perri, & Sio, 2021; Charalampous, Grant, Tramontano, & Michailidis, 2019; Wontorczyk & Roznowski, 2022). Dar daugiau, Shifrin ir Michel (2022) atlikta meta–analizė apie organizacijų darbo modelio lankstumą bei darbuotojų sveikatą rado, jog lankstūs kompanijos susitarimai dėl nuotolinio darbo yra

susiję su geresne fizine sveikata, sumažėjusiomis pravaikštomis bei sumažėjusiais somatiniais simptomais (pvz., pilvo, krūtinės, galvos, raumenų skausmais) (Shifrin & Michel, 2022).

Vis dėlto, literatūroje randama, kad didelio intensyvumo darbas nuotoliniu būdu yra susijęs su neigiamais darbo ir asmeniniais rezultatais (Allen et al., 2015). Randama, jog darbuotojai susiduria su mažesniu bendradarbių palaikymu (Charalampous et al., 2019), apsunkinta komunikacija su vadovu ir bendradarbiais (pvz., lėčiau suteikiama informacija, grįžtamasis ryšys) (Allen et al., 2015; Hayes et al., 2020), vienišumo jausmu (Buomprisco et al., 2021), perdegimu bei darbo ir gyvenimo konfliktu, prokrastinacija, sumažėjusiu kūrybingumu ir žinių pasidalinimu (Allen et al., 2015). Galiausiai, mokslininkai randa, jog kuo daugiau darbuotojai dirba iš namų, tuo didesnę darbo krūvį jie patiria (Wu & Chen, 2020), o tai yra viena iš dažniausių priežasčių, vedančių darbuotoją į perdegimą.

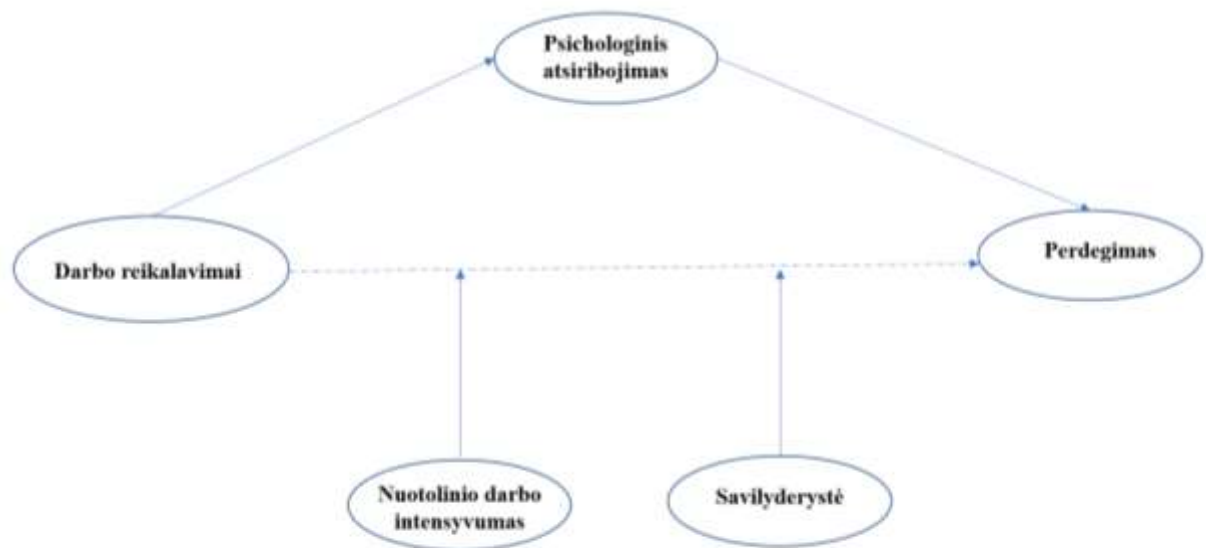
Taigi nors nuotolinio darbo tyrimai randa tiek teigiamų, tiek neigiamų nuotolinio darbo padarinių, reikalingi išsamesni šio naujo darbo formato tyrimai. Šiuo darbu bus siekiama dar plačiau atskleisti nuotolinio darbo poveikį darbuotojo savijautai ir taip užpildyti šią akademinę nišą Lietuvoje.

1.7. Tyrimo tikslas ir uždaviniai

Tyrimo tikslas: įvertinti skirtingų darbo reikalavimų ir perdegimo dimensijų sąsajas bei psichologinio atsiribojimo ir savilyderystės vaidmenį šioms sąsajoms dirbant nuotoliu.

Tyrimo uždaviniai:

1. Įvertinti skirtingų darbo reikalavimų, psichologinio atsiribojimo, savilyderystės ir perdegimo dimensijų raišką, atsižvelgiant į demografinius veiksnius;
2. Nustatyti, kaip darbo reikalavimai, psichologinis atsiribojimas bei savilyderystė yra susiję su perdegimo dimensijomis;
3. Įvertinti netiesiogines sąsajas tarp skirtingų darbo reikalavimų ir perdegimo dimensijų per psichologinį atsiribojimą dirbant nuotoliniu būdu;
4. Nustatyti nuotolinio darbo intensyvumo vaidmenį ryšiui tarp skirtingų darbo reikalavimų ir perdegimo dimensijų;
5. Nustatyti savilyderystės vaidmenį ryšiui tarp skirtingų darbo reikalavimų ir perdegimo dimensijų.



1 pav. Tyrimo modelis

2. TYRIMO METODIKA

2.1. Tyrimo dalyviai

Tyrimas buvo atliktas taikant netikimybinę patogiąją atranką, siekiant kuo intensyvesnio dalyvavimo tyrime. Klausimyną iš viso užpildė 357 respondentai, tačiau dalis atsakymų buvo pašalinti iš tolimesnės analizės, kadangi dalyviai dirbo tik biure. Galutinę tyrimo imtį sudarė 343 nuotoliniu arba hibridiniu būdu dirbantys darbuotojai. Respondentų amžius svyruoja nuo 19 iki 66 metų, vidutinis dalyvių amžius – 32,7 metų (SD = 11,1). Darbo stažas vyrauja nuo 1 mėnesio iki 33 metų dabartinėje organizacijoje, vidutinis darbo stažas organizacijoje – apie 4 metus (SD = 68,3). 285 (83,1 %) respondentai turi aukštąjį universitetinį išsilavinimą, 32 (9,3 %) – aukštąjį neuniversitetinį/ aukštesnįjį, 2 (0,6 %) – profesinį ir 24 (7 %) – vidurinį. Detalesni tiriamųjų sociodemografiniai duomenys pateikiami žemiau (1 lentelė).

1 lentelė. Respondentų sociodemografinės charakteristikos (N = 343)

	Rodiklis	N	Procentai
Lytis	Vyrai	84	24,8 %
	Moterys	258	75,2 %
Išsilavinimas	Aukštasis universitetinis	285	83,1 %
	Aukštasis neuniversitetinis	32	9,3 %
	Profesinis	2	0,6 %
	Vidurinis	24	7 %
Pareigos	Pavaldžios	258	75,2 %
	Vadovaujančios	85	24,8 %
Organizacijos sektorius	Viešasis	66	19,2 %
	Privatus	277	80,8 %
Darbo modelis	Tik nuotoliniu būdu	67	19,5 %
	Hibridinis modelis (dalį laiko nuotoliu, dalį – darbo vietoje)	276	80,5 %
Nuotolinio darbo intensyvumas	1 diena per savaitę	69	20,1 %
	2 dienos per savaitę	83	24,2 %
	3 dienos per savaitę	64	18,7 %
	4 dienos per savaitę	53	15,5 %
	5 dienos per savaitę	74	21,6 %

2.2. Tyrimo instrumentai

Darbo reikalavimai (darbo tempas ir krūvis, kognityviniai reikalavimai ir emociniai reikalavimai) vertinti skalėmis iš Darbo reikalavimų ir išteklių klausimyno (angl. *The Job Demands – Resources Questionnaire*) (Bakker, 2014). Skalių teiginiai buvo vertinami rangine skale (nuo 1 – „niekada“, iki 5 – „visada / beveik visada“).

Darbo tempas ir krūvis vertintas 3 teiginiais. Pavyzdinis teiginys: „Kaip dažnai turite dirbti sparčiu tempu?“.

Kognityviniai reikalavimai vertinti 4 teiginiais, pavyzdžiui, „Kaip dažnai Jūsų darbas reikalauja nuolat išlaikyti dėmesį?“.

Emociniai reikalavimai vertinti 3 teiginiais, pavyzdžiui, „Ar savo darbe susiduriate su emociškai įtemptomis situacijomis?“. Skalės autorių gautos skalės teiginių vidinio suderinamumo Cronbacho alfa reikšmės: darbo krūvis ir tempas – 0,69, Emociniai reikalavimai – 0,80, Kognityviniai reikalavimai – 0,78. Šiame tyrime gautas skalių patikimumas: Darbo tempo ir krūvio – 0,873, Emocinių reikalavimų – 0,847, Kognityvinių reikalavimų – 0,839. Patikrinti klausimyno struktūrą buvo atlikta tiriančioji faktorinė analizė naudojant *Varimax* sukinį, gautas KMO – 0,828, Bartlett's sferiškumo kriterijus – $p < 0,001$. Atlikus faktorinę analizę išsiskyrė 3 faktoriai, kurie sutapo su originalaus klausimyno struktūra. Gauti faktoriai paaiškino 74 % visos dispersijos.

Psichologinis atsiribojimas buvo matuojamas atsigavimo patirties klausimyno psichologinio atsiribojimo skale (Sonnetag & Fritz, 2007). Skalę sudarė 4 teiginiai, kurie buvo vertinami penkių balų rangine skale (nuo 1 – „visiškai nesutinku“, iki 5 – „visiškai sutinku“). Pavyzdinis teiginys: „Laisvu nuo darbo laiko aš visiškai negalvoju apie darbą“. Skalės autorių gautos skalės teiginių vidinio suderinamumo Cronbacho alfa reikšmė – 0,85. Psichologinio atsiribojimo skalės patikimumas šiame tyrime – 0,877.

Savilyderystei pamatuoti tyrime buvo naudojamas peržiūrėtas Savilyderystės klausimynas (Houghton & Neck, 2002). Klausimyną sudarė 11 teiginių, kurie buvo vertinami penkių balų rangine skale (nuo 1 – „visiškai netinka“, iki 5 – „visiškai tinka“). Pavyzdinis teiginys: „Kai sėkmingai atlieku užduotį, apdovanoju save kuo nors maloniu“. Skalės autorių gautos skalės teiginių vidinio suderinamumo Cronbacho alfa reikšmė – 0,82. Savilyderystės skalės patikimumas šiame tyrime – 0,803.

Perdegimas vertintas Schaufeli, Desart ir De Witte (2020) sukurtu Perdegimo vertinimo klausimynu (angl. *Burnout Assessment Tool – BAT*). Perdegimo konstrukta sudaro pirminiai ir antriniai simptomai. Pirminiai simptomai yra skirstomi į keturias subskales – išsekimą (8 teiginiai), psichologinį nutolimą (5 teiginiai), kognityvinę žalą (5 teiginiai), emocinę žalą (5 teiginiai). Antriniai simptomai klasifikuoti į dvi subskales – psichosomatinius nusiskundimus (5 teiginiai) ir psichologinį distresą (5 teiginiai). Skalės vertinamos penkių balų skale (nuo 1 – „niekada“, iki 5 – „visada“). Pavyzdinis kognityvinės žalos teiginys: „Darbe man sunku išlaikyti dėmesį“, pavyzdinis psichosomatinio nusiskundimo teiginys: „Jaučiu nerimą ir/arba patiriu panikos priepuolių“. Skalės autorių gautos subskalių teiginių vidinio suderinamumo Cronbacho alfa reikšmės: Išsekimo – 0,92, Psichologinio nutolimo – 0,91, Kognityvinės žalos – 0,92, Emocinės žalos – 0,90, Psichologinio distreso – 0,89, Psichosomatiniai nusiskundimų – 0,89. Subskalių patikimumas šiame tyrime: Išsekimo – 0,863, Psichologinio nutolimo – 0,825, Kognityvinės žalos – 0,883, Emocinės žalos – 0,906, Psichologinio distreso – 0,772, Psichosomatiniai nusiskundimų – 0,8. Patikrinti klausimyno struktūrą buvo atlikta tiriančioji pagrindinių komponenčių faktorinė analizė naudojant *Varimax* sukini. Perdegimo KMO gautas – 0,925, Bartlett’s sferiškumo kriterijus – $p < 0,001$. Atlikus faktorinę analizę buvo išskirti 6 faktoriai. Minėti faktoriai atitiko originalaus klausimyno struktūrą ir paaiškino 62 % visos dispersijos.

Sociodemografinių duomenų anketa. Tyrimo anketoje dalyvių taip pat buvo prašoma nurodyti šiuos sociodemografinius duomenis: amžių, lytį, išsilavinimą, pareigų tipą, darbo stažą dabartinėje organizacijoje, organizacijos sektorių, darbo modelį bei kiek dienų per savaitę dirba nuotoliniu būdu.

Tyrimo naudotų instrumentų leidimus turi bei jų vertimą į lietuvių kalbą atliko bei psichometrinės charakteristikas vertino darbo vadovė doc. dr. Jurgita Lazauskaitė – Zabielskė.

2.3. Tyrimo eiga

Tyrimas buvo atliktas 2023 m. vasario – kovo mėnesiais. Duomenys buvo surinkti elektroniniu būdu, paleidus internetinę apklausą „Apklausa.lt“ tinklalapyje. Respondentai buvo renkami netikimybinės atrankos būdu, vieša apklausos nuoroda pasidalinus įvairiose socialinių tinklų grupėse bei tarp skirtingų organizacijų. Prieš pradėdant apklausą, visi dalyviai buvo supažindinti su tyrimo tikslu, aktualumu, rezultatų panaudojimu, duomenų anonimiškumo ir konfidencialumo užtikrinimu bei galimybe bet kuriuo metu atsisakyti dalyvauti tyrime. Bendra klausimyno pildymo trukmė – 7 minutės. Kilus neaiškumams ar klausimams, dalyviai galėjo susisiekti anketoje nurodytu tyrėjo elektroniniu paštu.

2.4. Duomenų analizė

Gauti tyrimo duomenys buvo analizuojami naudojant IBM SPSS Statistics 26.0 programą. Pirmiausia buvo atliktas Shapiro–Wilk testas, tyrime naudotų skalių ir klausimynų normalumui patikrinti (žr. 2 lentelę). Didžioji dalis Shapiro–Wilk kriterijaus reikšmių buvo gautos mažesnės už 0,05 – duomenys nėra pasiskirstę pagal normaliąją kreivę, tad dėl šios priežasties, tolimesnė statistinė duomenų analizė buvo atliekama naudojant neparametrinius kriterijus. Siekiant įvertinti, ar skalės ir subskalės yra patikimos ir tinkamos naudoti, buvo apskaičiuoti patikimumo įverčiai, naudojant vidinio suderintumo būdą (Cronbach α) ir gauta, jog visos skalės ir subskalės yra patikimos ir tinkamos naudoti tyrime. Konstrukto validumas patikrintas naudojant tiriančiąją faktoriinę analizę su *Varimax* sukiniu. Siekiant įvertinti visų konstrukto bendrąsias charakteristikas buvo naudojama aprašomoji statistika (vidurkiai ir standartiniai nuokrypiai), o nagrinėjant sąsajas tarp konstrukto – pasirinktas Spearman neparametrinis koeficientas. Skirtumam tarp dviejų grupių tirti buvo pasirinktas Mann – Whitney kriterijus. Mediacijos ir moderacijos apskaičiuotos naudojant A. F. Hayes (2012) sukurtu SPSS įskiepiu „PROCESS“. Tyrimo rezultatai laikomi statistiškai reikšmingais, kai reikšmingumo lygmuo $p < 0,05$.

2 lentelė. Duomenų normalumo pasiskirstymo rezultatai

	Shapiro–Wilk testas		
	Statistika	<i>df</i>	<i>p</i>
Perdegimas			
Išsekimo subskalė	0,922	343	0,065
Psichologinio nutolimo subskalė	0,937	343	< 0,001
Kognityvinė žalos subskalė	0,971	343	< 0,001
Emocinės žalos subskalė	0,904	343	< 0,001
Psichologinio distreso subskalė	0,950	343	0,003
Psichosomatinių nusiskundimų subskalė	0,987	343	< 0,001
Darbo reikalavimai			
Emocinių reikalavimų skalė	0,975	343	< 0,001
Kognityvinių reikalavimų skalė	0,947	343	< 0,001
Darbo tempo ir krūvio skalė	0,971	343	< 0,001
Savilyderystė			
Savilyderystės skalė	0,993	343	0,142
Psichologinis atsiribojimas			
Psichologinio atsiribojimo skalė	0,982	343	< 0,001

Pastaba. *df* – laisvės laipsniai, *p* – reikšmingumo lygmuo. Statistiškai reikšmingi rezultatai pažymėti paryškintu šriftu.

3. REZULTATAI

Siekiant įgyvendinti išsikeltą tyrimo tikslą – įvertinti darbo reikalavimų ir perdegimo sąsajas bei psichologinio atsiribojimo ir savilyderystės vaidmenį šioms sąsajoms – pirmiausia buvo apskaičiuojami koreliacijos koeficientai ir aprašomoji statistika (vidurkis, standartinis nuokrypis). Tyrimo kintamųjų aprašomoji statistika yra pateikiama 6-oje lentelėje, o toliau bus pristatomi rezultatai pagal išsikeltus tyrimo uždavinius.

3.1. Darbo reikalavimų, psichologinio atsiribojimo, savilyderystės ir perdegimo dimensijų raiška, atsižvelgiant į demografinius veiksnius

Siekiant įgyvendinti pirmą uždavinį, t. y. išsiaiškinti, ar yra skirtumas tarp darbuotojų patiriamų darbo reikalavimų, psichologinio atsiribojimo, savilyderystės ir perdegimo dimensijų pasiskirstymo tarp demografinių kintamųjų buvo naudotas Mann – Whitney kriterijus. Kadangi išsilavinimo grupės tyrime nebuvo tolygiai pasiskirsčiusios, į tolimesnę analizę lyginant su kitais kintamaisiais jos nebuvo įtraukiamos. Palyginimas tarp vyrų ir moterų grupių pateikiamas 3-oje lentelėje.

Pritaikius Mann – Whitney kriterijų, gauti rezultatai atskleidė, jog moterų darbo tempo ir krūvio, emocinių reikalavimų, išsekimo, emocinės žalos, psichologinio distreso, psichosomatinių nusiskundimų ir savilyderystės vidutinis rangas yra statistiškai reikšmingai aukštesnis nei vyrų respondentų ($p < 0,05$). Tai parodo, jog minėtus reiškinius moterys patiria stipriau nei vyrai.

Visgi, rezultatai parodė, jog vyrų ir moterų kognityviniai reikalavimai, psichologinis atsiribojimas, psichologinis nutolimas, kognityvinė žala statistiškai reikšmingai nesiskyrė ($p > 0,05$). Gauti rezultatai parodo, jog visus šiuos reiškinius vyrai ir moterys patiria panašiai.

3 lentelė. *Vyrų ir moterų darbo reikalavimų, psichologinio atsiribojimo, savilyderystės ir perdegimo dimensijų palyginimas*

Skalės	Lytis	N	Vidutiniai rangai	Mann–Whitney U testo rezultatai		
				U	Z	p
Darbo tempas ir krūvis	Vyras	84	140,75	8253	-3,3	0,001
	Moteris	258	181,51			
Kognityviniai reikalavimai	Vyras	84	159,98	9868	-1,24	0,215
	Moteris	258	175,25			
Emociniai reikalavimai	Vyras	84	139,85	8176	-3,4	0,001
	Moteris	258	181,80			

Lentelės tęsinys

Skalės	Lytis	N	Vidutiniai rangai	Mann–Whitney U testo rezultatai		
				U	Z	p
Psichologinis atsiribojimas	Vyras	84	182,51	9911	-1,18	0,238
	Moteris	258	167,91			
Išsekimas	Vyras	84	143,83	8512	-2,96	0,003
	Moteris	258	180,51			
Psichologinis nutolimas	Vyras	84	163,3	10147	-0,88	0,379
	Moteris	258	174,17			
Kognityvinė žala	Vyras	84	162,42	10073	-0,97	0,330
	Moteris	258	174,46			
Emocinė žala	Vyras	84	129,74	7328	-4,48	< 0,001
	Moteris	258	185,1			
Psichologinis distresas	Vyras	84	117,18	6273	-5,82	< 0,001
	Moteris	258	189,19			
Psichosomatiniai nusiskundimai	Vyras	84	131,63	7487	-4,27	< 0,001
	Moteris	258	184,48			
Savilyderystė	Vyras	84	149,07	8952	-2,4	0,017
	Moteris	258	178,8			

Pastaba. U – U testo koeficientas, Z – Z testo koeficientas, p – reikšmingumo lygmuo. Paryškintu šriftu nurodyti statistiškai reikšmingi skirtumai.

Vadovaujančias ir pavaldžias pareigas užimančių respondentų darbo reikalavimų, psichologinio atsiribojimo, nuotolinio darbo intensyvumo, savilyderystės ir perdegimo dimensijų palyginimas pateikiamas 4 – oje lentelėje.

Gauti rezultatai atskleidė, jog vadovų darbo tempo ir krūvio, emocinių reikalavimų vidutiniai rangai yra statistiškai reikšmingai aukštesni nei pavaldžias pareigas užimančių respondentų ($p < 0,05$). Psichologinį distresą ($p = 0,012$) bei psichologinį atsiribojimą ($p < 0,001$) labiau patiria pavaldžias pareigas užimantys darbuotojai nei vadovaujančias. Tarp kognityvinių reikalavimų, išsekimo, psichologinio nutolimo, kognityvinės žalos, emocinės žalos, psichosomatinių nusiskundimų, savilyderystės statistiškai reikšmingų skirtumų nėra ($p > 0,05$).

4 lentelė. Vadovaujančias ir pavaldžias pareigas užimančių respondentų darbo reikalavimų, psichologinio atsiribojimo, savilyderystės ir perdegimo dimensijų palyginimas

Skalės	Pareigos	N	Vidutiniai rangai	Mann–Whitney U testo rezultatai		
				U	Z	p
Darbo tempas ir krūvis	Pavaldžios	258	158,75	7546	-4,34	< 0,001
	Vadovaujančios	85	212,22			
Kognityviniai reikalavimai	Pavaldžios	258	172,02	10960	-0,006	0,995
	Vadovaujančios	85	171,95			
Emociniai reikalavimai	Pavaldžios	258	159,05	7625	-4,236	< 0,001
	Vadovaujančios	85	211,29			
Psichologinis atsiribojimas	Pavaldžios	258	182,77	8186	-3,519	< 0,001
	Vadovaujančios	85	139,31			
Išsekimas	Pavaldžios	258	173,37	10610	-0,448	0,654
	Vadovaujančios	85	167,83			
Psichologinis nutolimas	Pavaldžios	258	175,76	9994	-1,229	0,219
	Vadovaujančios	85	160,58			
Kognityvinė žala	Pavaldžios	258	176,68	9758	-1,529	0,126
	Vadovaujančios	85	157,80			
Emocinė žala	Pavaldžios	258	170,52	10582	-0,485	0,627
	Vadovaujančios	85	176,51			
Psichologinis distresas	Pavaldžios	258	179,72	8972	-2,522	0,012
	Vadovaujančios	85	148,56			
Psichosomatiniai nusiskundimai	Pavaldžios	258	177,68	9498	-1,854	0,64
	Vadovaujančios	85	154,75			
Savilyderystė	Pavaldžios	258	167,89	9905	-1,338	0,181
	Vadovaujančios	85	184,46			

Pastaba. U – U testo koeficientas, Z – Z testo koeficientas, p – reikšmingumo lygmuo. Paryškintu šriftu nurodyti statistiškai reikšmingi skirtumai.

Privačiame ir viešajame sektoriuje dirbančių respondentų darbo reikalavimų, psichologinio atsiribojimo, savilyderystės ir perdegimo dimensijų palyginimas pateikiamas 5-oje lentelėje.

Gauti rezultatai atskleidė, jog darbo tempo ir krūvio ($p = 0,008$) bei emocinių reikalavimų ($p = 0,014$) vidutiniai rangai yra statistiškai reikšmingai aukštesni viešajame nei privačiame sektoriuje. Tarp sektoriaus ir kognityvinių reikalavimų, psichologinio atsiribojimo, visų perdegimo dimensijų, savilyderystės statistiškai reikšmingų skirtumų nerasta ($p > 0,05$).

5 lentelė. Privačiame ir viešajame sektoriuje dirbančių respondentų darbo reikalavimų, psichologinio atsiribojimo, savilyderystės ir perdegimo dimensijų palyginimas

Skalės	Sektorius	N	Vidutiniai rangai	Mann–Whitney U testo rezultatai		
				U	Z	p
Darbo tempas ir krūvis	Viešasis	66	200,72	7245	-2,635	0,008
	Privatus	277	165,16			
Kognityviniai reikalavimai	Viešasis	66	188,86	8028	-1,549	0,121
	Privatus	277	167,98			
Emociniai reikalavimai	Viešasis	66	198,68	7380	-2,446	0,014
	Privatus	277	167,98			
Psichologinis atsiribojimas	Viešasis	66	160,05	8352	-1,094	0,274
	Privatus	277	174,85			
Išsekimas	Viešasis	66	193,27	7737	-1,943	0,52
	Privatus	277	166,93			
Psichologinis nutolimas	Viešasis	66	180,39	8587	-0,768	0,443
	Privatus	277	170,00			
Kognityvinė žala	Viešasis	66	170,50	9042	-0,137	0,891
	Privatus	277	172,36			
Emocinė žala	Viešasis	66	181,05	8543	0,407	0,407
	Privatus	277	169,84			
Psichologinis distresas	Viešasis	66	183,14	8405	0,308	0,308
	Privatus	277	169,34			
Psichosomatiniai nusiskundimai	Viešasis	66	178,50	8712	-0,594	0,552
	Privatus	277	170,45			
Savilyderystė	Viešasis	66	186,21	8203	-1,298	0,194
	Privatus	277	168,61			

Pastaba. U – U testo koeficientas, Z – Z testo koeficientas, p – reikšmingumo lygmuo. Paryškintu šriftu nurodyti statistiškai reikšmingi skirtumai.

Siekiant įvertinti, ar respondentų amžius, darbo stažas organizacijoje ir nuotolinio darbo intensyvumas siejasi su darbo reikalavimais, psichologiniu atsiribojimu, savilyderyste bei perdegimo dimensijomis, buvo taikyta Spearman koreliacija. Rezultatai pateikiami 6-oje lentelėje.

Analizuojant darbo reikalavimus ir demografinius kintamuosius buvo nustatyta, jog yra statistiškai reikšmingos teigiamos sąsajos tarp respondentų amžiaus ir darbo tempo ir krūvio ($r_s = 0,206$, $p < 0,001$), kognityvinių reikalavimų ($r_s = 0,137$, $p = 0,011$) bei emocinių reikalavimų ($r_s = 0,174$, $p = 0,001$). Taip pat rastas statistiškai reikšmingas teigimas ryšys tarp darbo stažo organizacijoje ir darbo tempo ir tempo krūvio ($r_s = 0,212$, $p < 0,001$) bei emocinių reikalavimų ($r_s = 0,194$, $p < 0,001$). Tarp darbo stažo organizacijoje bei kognityvinių reikalavimų statistiškai reikšmingo ryšio nėra ($r_s = 0,101$, $p = 0,061$). Galiausiai, nustatyta, jog nuotolinio darbo

intensyvumas yra statistiškai reikšmingai neigiamai susijęs su darbo tempu ir krūviu ($r_s = -0,193, p < 0,001$) bei emociniais reikalavimais ($r_s = -0,189, p < 0,001$). Tarp nuotolinio darbo intensyvumo ir kognityvinių reikalavimų statistiškai reikšmingo ryšio nerasta ($r_s = 0,036, p = 0,509$).

Ieškant ryšių tarp psichologinio atsiribojimo ir demografinių kintamųjų, rasta, jog tarp psichologinio atsiribojimo ir amžiaus statistiškai reikšmingo ryšio nėra ($r_s = 0,063, p = 0,245$), tačiau yra statistiškai reikšmingas neigiamas ryšys su darbo stažu organizacijoje ($r_s = -0,123, p = 0,023$) ir statistiškai reikšmingas teigiamas ryšys su nuotolinio darbo intensyvumu ($r_s = 0,132, p = 0,015$).

Analizuojant perdegimo dimensijos sąsajas su demografiniais veiksniais, buvo nustatyta, jog yra statistiškai reikšmingos neigiamos sąsajos tarp amžiaus ir išsekimo ($r_s = -0,142, p = 0,008$), kognityvinės žalos ($r_s = -0,191, p < 0,001$), psichologinio distreso ($r_s = -0,173, p = 0,001$) ir psichosomatinių nusiskundimų ($r_s = -0,188, p < 0,001$). Taip pat buvo rastas statistiškai reikšmingas teigiamas ryšys tarp psichologinio nutolimo ir amžiaus ($r_s = 0,144, p = 0,008$), o tarp emocinės žalos ir amžiaus statistiškai reikšmingo ryšio nerasta ($r_s = -0,045, p = 0,411$). Tiriant perdegimo dimensijas su darbo stažo demografiniu kintamuoju, buvo rasta, jog darbo stažas statistiškai reikšmingai neigiamai susijęs su kognityvine žala ($r_s = -0,113, p = 0,037$) ir psichosomatiniais nusiskundimais ($r_s = -0,108, p = 0,046$). Tarp išsekimo, psichologinio nutolimo, emocinės žalos ir psichologinio distreso bei darbo stažo organizacijoje statistiškai reikšmingi rezultatai nebuvo rasti ($p > 0,05$). Tarp visų perdegimo dimensijų bei nuotolinio darbo intensyvumo taip pat statistiškai reikšmingų ryšių nebuvo rasta ($p > 0,05$).

Ieškant savilyderystės sąsajų su demografiniais veiksniais, nustatyta, jog savilyderystė nėra statistiškai reikšmingai susijusi su amžiumi ($r_s = -0,028, p = 0,601$), darbo stažu organizacijoje ($r_s = -0,074, p = 0,174$) bei nuotolinio darbo intensyvumu ($r_s = 0,001, p = 0,979$).

6 lentelė. Kintamųjų ir demografinių veiksnių koreliacijos koeficientai bei vidurkiai ir standartiniai nuokrypiai

Skalės	M	SD	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14
1. Darbo tempas ir krūvis	3,5	0,87	-													
2. Kognityviniai reikalavimai	4,1	0,66	0,466**	-												
3. Emociniai reikalavimai	3,1	0,95	0,571**	0,282**	-											
4. Psichologinis atsiribojimas	3	0,89	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
5. Išsekimas	2,9	0,68	0,397**	0,260**	0,452**	0,230**	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
6. Psichologinis nutolimas	2	0,75	0,073	-0,063	0,185**	-0,004	0,565**	-	-	-	-	-	-	-	-	-
7. Kognityvinė žala	2,1	0,7	0,026	-0,052	0,051	-0,011	0,409**	0,0581**	-	-	-	-	-	-	-	-
8. Emocinė žala	1,96	0,83	0,216**	0,022	0,298**	0,194**	0,371**	0,454**	0,477**	-	-	-	-	-	-	-
9. Psichologinis distresas	2,1	0,78	0,161**	0,093	0,245**	0,204**	0,472**	0,329**	0,363**	0,404**	-	-	-	-	-	-
10. Psichosomatiniai nusiskundimai	2,8	0,83	0,217**	0,106	0,267**	0,318**	0,547**	0,360**	0,413**	0,478**	0,644**	-	-	-	-	-
11. Savilyderystė	3,6	0,54	0,120*	0,153**	0,162**	-0,012	-0,095	-0,241**	-0,133*	-0,016	0,004	-0,040	-	-	-	-
12. Amžius	32,7	11,1	0,206*	0,137*	0,174**	0,063	0,142**	0,144**	0,191**	-0,045	0,173**	0,188**	0,028	-	-	-
13. Darbo stažas organizacijoje	52	68,3	0,212**	0,101	0,194**	-0,123*	0,013	0,001	-0,113*	0,023	-0,092	-0,108*	0,074	0,590**	-	-
14. Nuotolinio darbo intensyvumas	3	1,5	-	0,036	-	0,132*	-0,094	0,016	0,017	0,013	0,009	0,000	0,001	-0,008	0,20	-

Pastaba. * $p < 0,005$; ** $p < 0,001$, M – vidurkis, SD – standartinis nuokrypis.

3.2. Darbo reikalavimų, psichologinio atsiribojimo bei savilyderystės sąsajos su perdegimo dimensijomis

Siekiant įgyvendinti antrą uždavinį, t. y. nustatyti, kaip darbo reikalavimai, psichologinis atsiribojimas bei savilyderystė yra susiję su perdegimo dimensijomis, buvo atlikta koreliacinė analizė pasirenkant Spearman koeficientą. Koreliacijų rezultatai pateikiami 6-oje lentelėje.

Darbo reikalavimai ir perdegimo dimensijos

Gauti rezultatai parodė, jog visos darbo reikalavimų dimensijos – darbo tempas ir krūvis ($r_s = 0,397, p < 0,001$), kognityviniai reikalavimai ($r_s = 0,260, p < 0,001$) bei emociniai reikalavimai ($r_s = 0,452, p < 0,001$) statistiškai reikšmingai teigiamai koreliuoja su išsekimo dimensija. Su psichologinio nutolimo dimensija statistiškai reikšmingai susiję yra emociniai reikalavimai ($r_s = 0,185, p = 0,001$), tačiau darbo tempas ir krūvis ($r_s = 0,073, p = 0,175$) bei kognityviniai reikalavimai ($r_s = -0,063, p = 0,247$) statistiškai reikšmingo ryšio su psichologiniu nutolimu neturi. Nei viena darbo reikalavimų dimensija – darbo tempas ir krūvis ($r_s = 0,026, p = 0,638$), kognityviniai reikalavimai ($r_s = -0,052, p = 0,341$), emociniai reikalavimai ($r_s = 0,051, p = 0,350$) – nėra statistiškai reikšmingai susijusi su kognityvine žala. Gauta, jog darbo tempas ir krūvis ($r_s = 0,216, p < 0,001$) bei emociniai reikalavimai ($r_s = 0,298, p < 0,001$) statistiškai reikšmingai teigiamai susiję su emocine žala, tačiau kognityviniai reikalavimai ryšio su emocine žala neturi ($r_s = 0,022, p = 0,685$). Gauti rezultatai parodė, jog darbo tempas ir krūvis ($r_s = 0,161, p = 0,003$) bei emociniai reikalavimai ($r_s = 0,245, p < 0,001$) turi statistiškai reikšmingą teigiamą ryšį su psichologiniu distresu, o ryšys tarp kognityvinių reikalavimų ir psichologinio distreso gautas kaip statistiškai nereikšmingas ($r_s = 0,093, p = 0,085$). Galiausiai, nagrinėjant psichosomatinių nusiskundimų ryšius su skirtingų darbo reikalavimų dimensijomis rasta, jog darbo tempas ir krūvis ($r_s = 0,217, p < 0,001$) bei emociniai reikalavimai ($r_s = 0,267, p < 0,001$) statistiškai reikšmingai teigiamai susiję su psichosomatiniais nusiskundimais. Statistiškai reikšmingo ryšio tarp kognityvinių reikalavimų ir psichosomatinių nusiskundimų nebuvo rasta ($r_s = 0,106, p = 0,051$).

Psichologinis atsiribojimas ir perdegimo dimensijos

Analizuojant psichologinio atsiribojimo ryšius su perdegimo dimensijomis rasta, jog psichologinis atsiribojimas statistiškai reikšmingai, tačiau neigiamai koreliuoja su išsekimu ($r_s = -0,230, p < 0,001$). Gauti rezultatai parodė, jog psichologinis atsiribojimas nėra statistiškai reikšmingai

susijęs su psichologiniu nutolimu ($r_s = -0,004$, $p = 0,940$) bei kognityvine žala ($r_s = -0,011$, $p = 0,834$). Galiausiai rasta, jog psichologinis atsiribojimas yra statistiškai reikšmingai neigiamai susijęs su emocine žala ($r_s = -0,194$, $p < 0,001$), psichologiniu distresu ($r_s = -0,204$, $p < 0,001$) bei psichosomatiniiais nusiskundimais ($r_s = -0,318$, $p < 0,001$).

Savilyderystė ir perdegimo dimensijos

Gauti rezultatai parodė, jog tarp savilyderystės ir išsekimo ($r_s = -0,095$, $p = 0,080$), emocinės žalos ($r_s = -0,016$, $p = 0,773$), psichologinio distreso ($r_s = 0,004$, $p = 0,944$), psichosomatinių nusiskundimų ($r_s = -0,040$, $p = 0,462$) statistiškai reikšmingų ryšių nebuvo rasta. Visgi, gauta, jog savilyderystė statistiškai reikšmingai neigiamai susijusi su psichologiniu nutolimu ($r_s = -0,241$, $p < 0,001$) ir kognityvine žala ($r_s = -0,133$, $p = 0,14$).

3.3. Netiesioginės sąsajos tarp skirtingų darbo reikalavimų ir perdegimo dimensijų per psichologinį atsiribojimą dirbant nuotoliniu būdu

Siekiant atsakyti į trečiąjį uždavinį – nustatyti netiesioginės sąsajos tarp skirtingų darbo reikalavimų ir perdegimo dimensijų per psichologinį atsiribojimą, buvo taikytas mediacijos modelis. Mediacijos buvo atliktos su skirtingais darbo reikalavimais (darbo tempu ir krūviu, kognityviniais reikalavimais, emociniais reikalavimais) bei su skirtingomis perdegimo dimensijomis (išsekimu, emocine žala, kognityvine žala, psichologiniu abejingumu, psichologiniu distresu, psichosomatiniiais nusiskundimais).

Mediacinė analizė buvo atliekama naudojant savirankos (angl. *bootstrapping*) metodą. Netiesioginis efektas buvo nustatomas pasirenkant 95 % pasikliautinis intervalas ir 5000 savirankos vienetų kiekį, kuris yra rekomenduojamas autorių (A. F. Hayes, 2012). Statistiškai reikšminga mediacija nustatoma tuomet, kai pasikliautinis intervalas neapima nulio reikšmės.

Darbo tempas ir krūvis

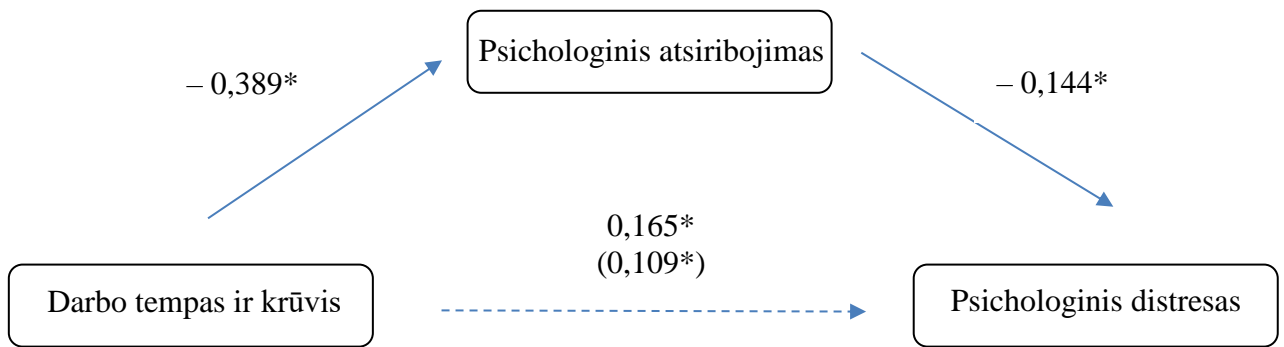
Atlikus mediacinę analizę buvo gauta, jog psichologinis atsiribojimas, kaip tarpinis kintamasis, neveikė ryšiuose tarp darbo tempas ir krūvio bei išsekimo, emocinės žalos, kognityvinės žalos ar psichologinio nutolimo ($p > 0,05$). Statistiškai reikšmingi mediacijos modeliai buvo gauti tik su psichologinio distreso ir psichosomatiniiais nusiskundimų perdegimo dimensijomis ($p < 0,05$) (žr. 7 lentelę, 2 ir 3 pav.).

7 lentelė. Perdegimo dimensijų sąsajos su darbo tempu ir krūviu ir psichologiniu atsiribojimu

Ryšys	Bendras efektas	Tiesioginis efektas	Netiesioginis efektas	R ²	F
Darbo tempas ir krūvis→Psichologinis atsiribojimas→Išsekimas	0,332*	0,310*	0,214	0,18	38,1
Darbo tempas ir krūvis→Psichologinis atsiribojimas→Kognityvinė žala	0,027	0,034	-0,008	0,001	0,3
Darbo tempas ir krūvis→Psichologinis atsiribojimas→Emocinė žala	0,229	0,192	0,038	0,07	12,3
Darbo tempas ir krūvis→Psichologinis atsiribojimas→Psichologinis nutolimas	0,081	0,108*	-0,027	0,01	2,5
Darbo tempas ir krūvis→Psichologinis atsiribojimas→Psichologinis distresas	0,165*	0,109*	0,056*	0,06	10,2
Darbo tempas ir krūvis→Psichologinis atsiribojimas→Psichosomatiniai nusiskundimai	0,200*	0,107*	0,093*	0,09	18,9

Pastaba. * $p < 0,05$. Paryškintu šriftu pažymėti statistiškai reikšmingi rezultatai.

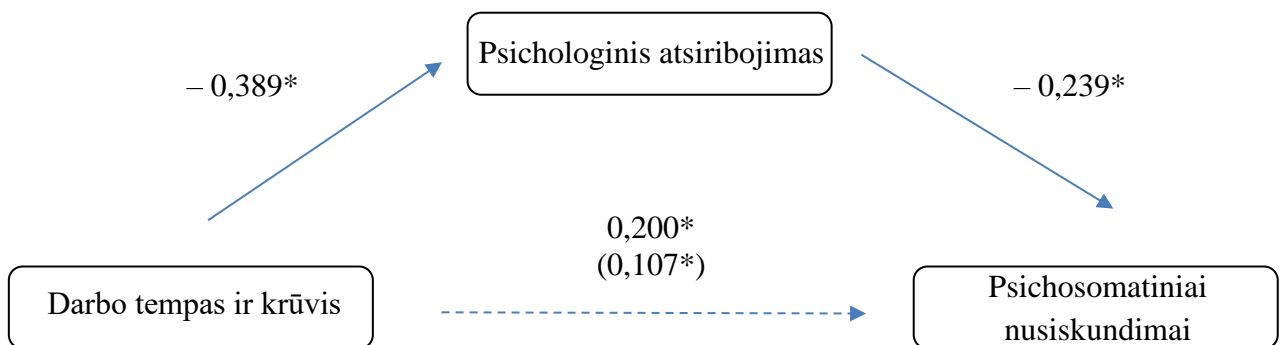
Vertinant darbo tempo ir krūvio sąsajas su psichologiniu atsiribojimu ir psichologiniu distresu, buvo nustatytos netiesioginės sąsajos tarp darbo krūvio ir tempo bei psichologinio distreso ($\beta = 0,056$, $p < 0,05$). Gauta dalinė mediacija, kadangi ryšys tarp darbo tempo ir krūvio bei psichologinio distreso sumažėjo, bet išliko statistiškai reikšmingas (β pakito nuo 0,165 iki 0,109, $p < 0,001$). Apibendrinti rezultatai pateikti 2 paveiksle.



Pastaba. $*p < 0,05$.

2 pav. Netiesioginės sąsajos tarp darbo tempo ir krūvio ir psichologinio distreso per psichologinį atsiribojimą

Vertinant darbo tempo ir krūvio sąsajas su psichologiniu atsiribojimu ir psichosomatiniais nusiskundimais, nustatytos netiesioginės sąsajos tarp darbo tempo ir krūvio bei psichosomatininių nusiskundimų ($\beta = 0,093, p < 0,05$). Gauta dalinė mediacija, kadangi ryšys tarp darbo tempo ir krūvio bei psichosomatininių nusiskundimų statistiškai reikšmingai sumažėjo (β pakito nuo $0,200$ iki $0,107, p < 0,001$). Apibendrinti rezultatai pateikti 3 paveiksle.



Pastaba. $*p < 0,05$.

3 pav. Netiesioginės sąsajos tarp darbo tempo ir krūvio ir psichosomatininių nusiskundimų per psichologinį atsiribojimą

Kognityviniai reikalavimai

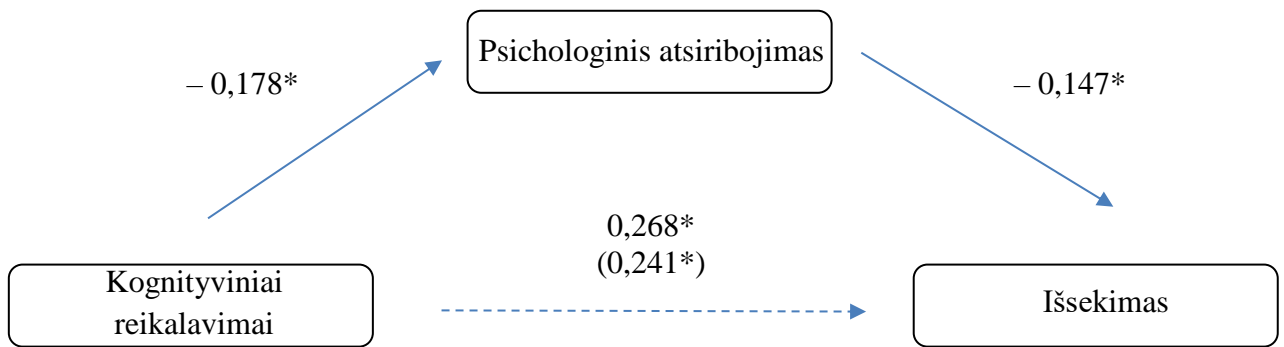
Atlikus mediacinę analizę, rezultatai parodė, jog psichologinis atsiribojimas, kaip tarpinis kintamasis, neveikė ryšyje tarp kognityvinių reikalavimų ir emocinės žalos, kognityvinės žalos ar psichologinio nutolimo ($p > 0,05$). Statistiškai reikšmingi mediacijos modeliai buvo gauti su išsekimu, psichologiniu distresu ir psichosomatiniais nusiskundimais ($p < 0,05$) (žr. 8 lentelę, 4, 5 ir 6 pav).

8 lentelė. *Perdegimo dimensijų sąsajos su kognityviniais reikalavimais ir psichologiniu atsiribojimu*

Ryšys	Bendras efektas	Tiesioginis efektas	Netiesioginis efektas	R ²	F
Kognityviniai reikalavimai→Psichologinis atsiribojimas→Išsekimas	0,268*	0,241*	0,026*	0,11	19,7
Kognityviniai reikalavimai→Psichologinis atsiribojimas→Kognityvinė žala	-0,043	-0,042	-0,001	0,002	0,3
Kognityviniai reikalavimai→Psichologinis atsiribojimas→Emocinė žala	0,055	0,025	0,029	0,03	5,8
Kognityviniai reikalavimai→Psichologinis atsiribojimas→Psichologinis nutolimas	-0,071	-0,067	-0,004	0,005	0,8
Kognityviniai reikalavimai→Psichologinis atsiribojimas→Psichologinis distresas	0,127*	0,096	0,031*	0,05	9,1
Kognityviniai reikalavimai→Psichologinis atsiribojimas→Psichosomatiniai nusiskundimai	0,137*	0,087	0,048*	0,09	17,6

Pastaba. * $p < 0,05$. Paryškintu šriftu pažymėti statistiškai reikšmingi rezultatai.

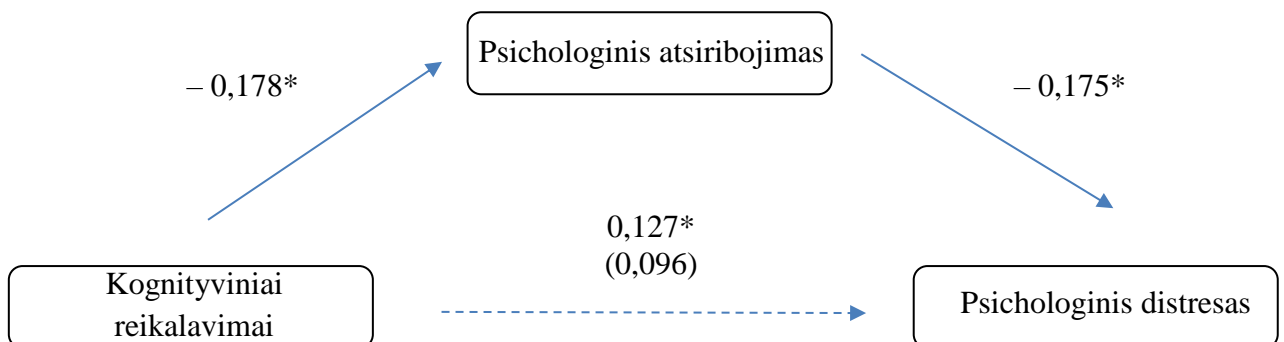
Vertinant kognityvinių reikalavimų sąsajas su psichologiniu atsiribojimu ir išsekimu nustatyta, jog yra statistiškai reikšmingas netiesioginis ryšys tarp kognityvinių reikalavimų ir išsekimo ($\beta = 0,026$, $p < 0,05$). Gauta dalinė mediacija, kadangi ryšys tarp kognityvinių reikalavimų ir išsekimo nusiskundimų sumažėjo, tačiau išliko statistiškai reikšmingas (β pakito nuo 0,268 iki 0,241, $p < 0,001$). Apibendrinti rezultatai pateikti 4 paveiksle.



Pastaba. * $p < 0,05$.

4 pav. Netiesioginės sąsajos tarp kognityvinių reikalavimų ir išsekimo per psichologinį atsiribojimą

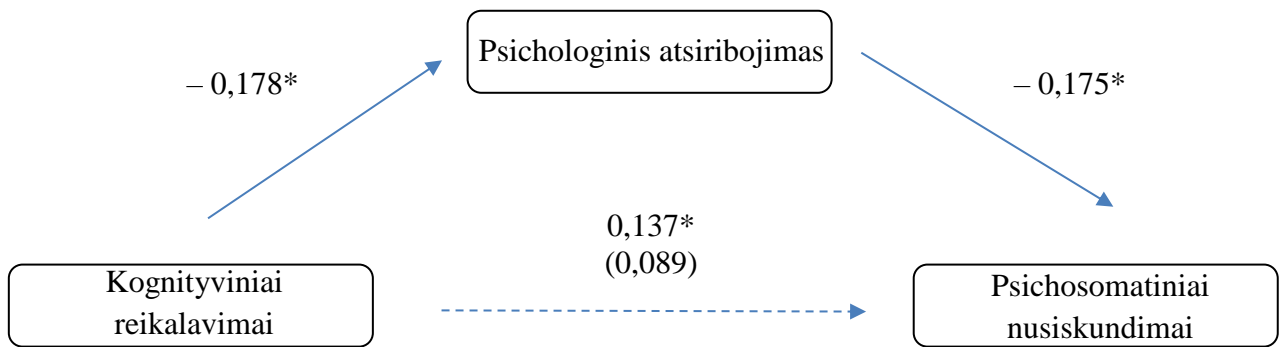
Vertinant kognityvinių reikalavimų sąsajas su psichologiniu atsiribojimu ir psichologiniu distresu (žr. 8 lentelę), nustatyta, kad yra statistiškai reikšmingas netiesioginis ryšys tarp kognityvinių reikalavimų ir psichologinio distreso ($\beta = 0,031, p < 0,05$). Rezultatai parodė pilną mediaciją, kadangi ryšys tarp kognityvinių reikalavimų ir psichologinio distreso tapo statistiškai nebereikšmingas (β pakito nuo $0,127, p = 0,046$ iki $0,096, p = 0,128$). Apibendrinti rezultatai pateikti 5 paveiksle.



Pastaba. * $p < 0,05$.

5 pav. Netiesioginės sąsajos tarp kognityvinių reikalavimų ir psichologinio distreso per psichologinį atsiribojimą

Vertinant kognityvinių reikalavimų sąsajas su psichologiniu atsiribojimu ir psichosomatiniais nusiskundimais buvo nustatyta, jog yra statistiškai reikšmingas netiesioginis ryšys tarp kognityvinių reikalavimų ir psichosomatinių nusiskundimų ($\beta = 0,048, p < 0,05$). Gauta pilna mediacija, kadangi ryšys tarp kognityvinių reikalavimų ir psichosomatinių skundų tapo statistiškai nereikšmingas (β pakito nuo $0,137, p = 0,044$ iki $0,089, p = 0,175$). Apibendrinti rezultatai pateikti 6 paveiksle.



Pastaba. * $p < 0,05$.

6 pav. Netiesioginės sąsajos tarp kognityvinių reikalavimų ir psichosomatiniai nusiskundimų per psichologinį atsiribojimą

Emociniai reikalavimai

Mediacinė analizė parodė, jog psichologinis atsiribojimas, kaip tarpinis kintamasis, neveikė ryšyje tarp emocinių reikalavimų ir išsekimo, emocinės žalos, kognityvinės žalos ar psichologinio nutolimo ($p > 0,05$). Statistiškai reikšmingi mediacijos modeliai buvo gauti tik su psichologinio nutolimo ir psichosomatiniais nusiskundimų perdegimo dimensijomis ($p < 0,05$) (žr. 9 lentelę, 7 ir 8 pav).

9 lentelė. Perdegimo dimensijų sąsajos su emociniais reikalavimais ir psichologiniu atsiribojimu

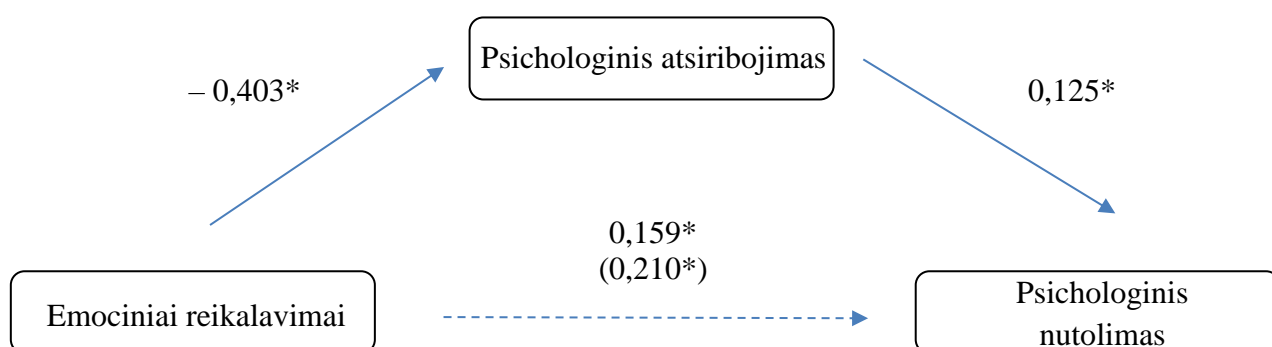
Ryšys	Bendras efektas	Tiesioginis efektas	Netiesioginis efektas	R ²	F
Emociniai reikalavimai→Psichologinis atsiribojimas→Išsekimas	0,330***	0,321***	0,009	0,21	45,7
Emociniai reikalavimai→Psichologinis atsiribojimas→Kognityvinė žala	0,053	0,068	-0,015	0,007	1,2
Emociniai reikalavimai→Psichologinis atsiribojimas→Emocinė žala	0,305***	0,291***	0,014	0,12	23,9
Emociniai reikalavimai→Psichologinis atsiribojimas→Psichologinis nutolimas	0,159**	0,210***	-0,051*	0,6	10,6

Lentelės tęsinys

Ryšys	Bendras efektas	Tiesioginis efektas	Netiesioginis efektas	R ²	F
Emociniai reikalavimai→Psichologinis atsiribojimas→Psichologinis distresas	0,218***	0,176**	0,042	0,8	14,9
Emociniai reikalavimai→Psichologinis atsiribojimas→Psichosomatiniai nusiskundimai	0,236***	0,152**	0,084*	0,11	21,8

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

Vertinant emocinių reikalavimų sąsajas su psichologiniu atsiribojimu ir psichologiniu nutolimu (žr. 9 lentelę), nustatyta, kad yra statistiškai reikšmingas netiesioginis ryšys tarp emocinių reikalavimų ir psichologinio nutolimo ($\beta = -0,051$, $p < 0,05$). Rezultatai parodė dalinę mediaciją, kadangi ryšys tarp emocinių reikalavimų ir psichologinio nutolimo išliko statistiškai reikšmingas, tačiau padidėjo (β pakito nuo 0,159, $p = 0,002$ iki 0,210, $p < 0,001$). Taip galėjo nutikti dėl vadinamojo supresijos efekto, kadangi emociniai reikalavimai yra susiję su psichologiniu nutolimu ($r_s = 0,185$, $p < 0,01$). Apibendrinti rezultatai pateikti 7 paveiksle.

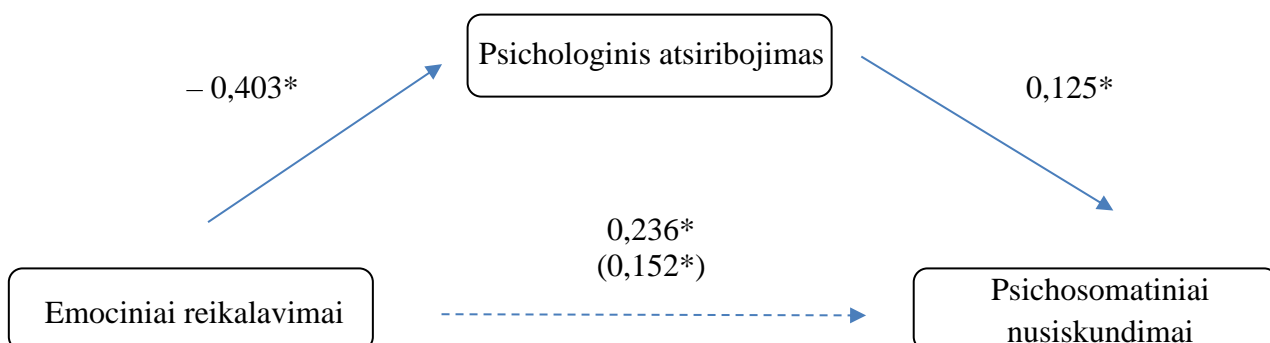


Pastaba. * $p < 0,05$.

7 pav. Netiesioginės sąsajos tarp emocinių reikalavimų ir psichologinio nutolimo per psichologinį atsiribojimą

Vertinant emocinių reikalavimų sąsajas su psichologiniu atsiribojimu ir psichosomatiniais nusiskundimais buvo nustatyta, jog yra statistiškai reikšmingas netiesioginis ryšys tarp emocinių

reikalavimų ir psichosomatinių nusiskundimų ($\beta = 0,084, p < 0,05$). Gauta dalinė mediacija, kadangi ryšys tarp emocinių reikalavimų ir psichosomatinių nusiskundimų statistiškai reikšmingai sumažėjo (β pakito nuo 0,236 iki 0,152, $p < 0,001$). Apibendrinti rezultatai pateikti 8 paveiksle.



Pastaba. $*p < 0,05$.

8 pav. Netiesioginės sąsajos tarp emocinių reikalavimų ir psichosomatinių nusiskundimų per psichologinį atsiribojimą

3.4. Nuotolinio darbo intensyvumo vaidmuo ryšiui tarp skirtingų darbo reikalavimų ir perdegimo dimensijų

Siekiant atsakyti į ketvirtąjį uždavinį – nustatyti nuotolinio darbo intensyvumo poveikį tarp skirtingų darbo reikalavimų ir perdegimo dimensijų, buvo atlikta moderacinė analizė, pasitelkiant daugialypę tiesinę regresiją. Moderacijos buvo atliktos su skirtingais darbo reikalavimais (darbo tempu ir krūviu, kognityviniais reikalavimais, emociniais reikalavimais) bei su skirtingomis perdegimo dimensijomis (išsekimu, emocine žala, kognityvine žala, psichologiniu abejingumu, psichologiniu distresu, psichosomatiniais nusiskundimais). Į nepriklausomus kintamuosius buvo po vieną įtraukti darbo reikalavimai, į priklausomus kintamuosius – visos perdegimo dimensijos, o moderatoriumi buvo laikomas nuotolinio darbo intensyvumas. Sąveikos rezultatai pateikti 10, 11, 12 lentelėse.

Darbo tempas ir krūvis

Moderatoriaus analizė atskleidė, jog nuotolinio darbo intensyvumas moderavo darbo tempo ir krūvio sąsajas su išsekimu ir psichosomatiniais nusiskundimais (žr. 10 lentelę). Darbo tempas ir krūvis stipriau prognozavo išsekimą dirbant daugiau dienų nuotoliniu būdu ($\beta = 0,440, SE = 0,051, p < 0,01$) nei mažiau dienų nuotoliniu būdu ($\beta = 0,216, SE = 0,053, p < 0,01$). Kiek kitoks rezultatas

gautas vertinant darbo tempo ir krūvio ir nuotolinio darbo intensyvumo sąveiką prognozuojant psichosomatinčius nusiskundimus: darbo tempas ir krūvis susijęs su psichosomatiniais nusiskundimais tik dirbant daugiau nei 2 dienas nuotoliniu būdu ($\beta = 0,301$, $SE = 0,068$, $p < 0,001$), o dirbant mažiau dienų nuotoliniu būdu sąveikos nėra ($\beta = 0,109$, $SE = 0,071$, $p = 0,127$).

Rezultatai parodė, jog nuotolinio darbo intensyvumas ryšio tarp darbo tempo ir krūvio bei kitų perdegimo dimensijų – psichologinio nutolimo ($R^2_{pokyti\text{s}} = 0,011$; $F(3, 339) = 2,5$; $p = 0,059$), kognityvinės žalos ($R^2_{pokyti\text{s}} = 0,009$; $F(3, 339) = 1,2$; $p = 0,311$), emocinės žalos ($R^2_{pokyti\text{s}} < 0,001$; $F(3, 339) = 7,7$; $p = 0,687$) ir psichologinio distreso ($R^2_{pokyti\text{s}} = 0,005$; $F(3, 339) = 5,1$; $p = 0,191$) – nemoderavo.

10 lentelė. Nuotolinio darbo intensyvumo kaip moderatoriaus sąveika su kintamaisiais ($N = 343$)

	Išsekimas	Kognityvinė žala	Emocinė žala	Psichologinis nutolimas	Psichologinis distresas	Psichosomatiniai nusiskundimai
Konstanta	2,580	2,607	1,136	2,262	1,859	2,714
Darbo tempas ir krūvis	0,103	-0,121	0,204	-0,083	0,056	0,012
Nuotolinio darbo intensyvumas	- 0,260***	-0,169	-0,004	-0,176	-0,104	-0,199
Darbo tempas ir krūvis X NDI	0,076***	0,049	0,013	0,057	0,040	0,065***
R^2	0,203	0,011	0,064	0,022	0,043	0,059
ΔR^2	0,024***	0,009	<0,001	0,011	0,005	0,012***
F	28,8***	1,2	7,7***	2,5	5,1***	7,1***

Pastaba. NDI – nuotolinio darbo intensyvumas; *** $p < 0,05$.

Kognityviniai reikalavimai

Vertinant nuotolinio darbo intensyvumo sąlygas moderatoriaus vaidmenyje, rasta, kad šis statistiškai reikšmingo poveikio nedaro kognityvinių reikalavimų ir išsekimo ($R^2_{pokyti\text{s}} = 0,001$; $F(3, 339) = 8,8$; $p = 0,682$), psichologinio nutolimo ($R^2_{pokyti\text{s}} = 0,003$; $F(3, 339) = 0,9$; $p = 0,292$), kognityvinės žalos ($R^2_{pokyti\text{s}} = 0,001$; $F(3, 339) = 0,3$; $p = 0,653$), emocinės žalos ($R^2_{pokyti\text{s}} = 0,004$; $F(3, 339) = 0,7$; $p = 0,245$), psichologinio distreso ($R^2_{pokyti\text{s}} = 0,001$; $F(3, 339) = 1,6$; $p = 0,530$), psichosomatinčių nusiskundimų ($R^2_{pokyti\text{s}} = 0,005$; $F(3, 339) = 1,9$; $p = 0,186$) ryšiams. Kintamųjų sąveikos koeficientai moderuojant nuotolinio darbo intensyvumui pateikti 11 – oje lentelėje.

11 lentelė. Nuotolinio darbo intensyvumo kaip moderatoriaus sąveika su kintamaisiais ($N = 343$)

	Išsekimas	Kognityvinė žala	Emocinė žala	Psichologinis nutolimas	Psichologinis distresas	Psichosomatiniai nusiskundimai
Konstanta	2,092	2,149	1,087	1,765	1,893	1,553
Kognityviniai reikalavimai	0,228***	0,006	0,202	0,049	0,051	0,305***
Nuotolinio darbo intensyvumas	- 0,087	0,069	0,217	0,182	- 0,088	0,238
Kognityviniai reikalavimai X NDI	0,014	- 0,016	- 0,049	- 0,041	0,025	-0,056
R^2	0,073	0,002	0,007	0,008	0,014	0,017
ΔR^2	0,001	0,001	0,004	0,003	0,001	0,005
F	8,8***	0,3	0,7	0,9	1,6	1,9

Pastaba. NDI – nuotolinio darbo intensyvumas; *** $p < 0,05$.

Emociniai reikalavimai

Moderatoriaus analizė atskleidė, jog nuotolinio darbo intensyvumas moderavo emocinių reikalavimų sąsajas su išsekimu, psichologiniu distresu ir psichosomatiniais nusiskundimais (žr. 12 lentelę). Emociniai reikalavimai stipriau prognozavo išsekimą dirbant daugiau dienų nuotoliniu būdu ($\beta = 0,465$, $SE = 0,057$, $p < 0,01$) nei mažiau dienų nuotoliniu būdu ($\beta = 0,204$, $SE = 0,056$, $p < 0,01$). Kiek kitoks rezultatas gautas vertinant emocinių reikalavimų ir nuotolinio darbo intensyvumo sąveiką prognozuojant psichologinį distresą: emociniai reikalavimai susiję su psichologiniu distresu tik dirbant daugiau nei 3 dienas nuotoliniu būdu ($\beta = 0,381$, $SE = 0,071$, $p < 0,001$), o dirbant mažiau dienų nuotoliniu būdu sąveikos nėra ($\beta = 0,081$, $SE = 0,069$, $p = 0,247$). Panašūs rezultatai gauti ir su psichosomatiniais nusiskundimais: emociniai reikalavimai susiję su psichosomatiniais nusiskundimais tik dirbant daugiau nei 3 dienas nuotoliniu būdu ($\beta = 0,378$, $SE = 0,075$, $p < 0,001$), o dirbant mažiau dienų – sąveikos nėra ($\beta = 0,118$, $SE = 0,074$, $p = 0,111$).

Vertinant nuotolinio darbo intensyvumo sąlygas moderatoriaus vaidmenyje, rasta, kad šis statistiškai reikšmingo poveikio nedaro emocinių reikalavimų ir psichologinio nutolimo ($R^2_{pokyti\text{s}} = 0,001$; $F(3, 339) = 5,4$; $p = 0,607$), kognityvinės žalos ($R^2_{pokyti\text{s}} = 0,009$; $F(3, 339) = 1,7$; $p = 0,065$), emocinės žalos ($R^2_{pokyti\text{s}} = 0,001$; $F(3, 339) = 16,9$; $p = 0,759$) ryšiams.

12 lentelė. Nuotolinio darbo intensyvumo kaip moderatoriaus sąveika su kintamaisiais ($N = 343$)

	Išsekimas	Kognityvinė žala	Emocinė žala	Psichologinis nutolimas	Psichologinis distresas	Psichosomatiniai nusiskundimai
Konstanta	2,500	2,454	0,727	1,531	2,039	2,579
Emociniai reikalavimai	0,139	-0,087	0,345***	0,127	0,006	0,053
Nuotolinio darbo intensyvumas	-0,199***	-0,145	0,079	-0,012	-0,199***	-0,172
Emociniai reikalavimai X NDI	0,065***	0,048	-0,009	0,014	0,075***	0,065***
R^2	0,232	0,015	0,130	0,046	0,096	0,091
ΔR^2	0,019***	0,009	0,001	0,001	0,020***	0,013***
F	34,1***	1,7	16,9***	5,4***	11,9***	11,2***

Pastaba. NDI – nuotolinio darbo intensyvumas; *** $p < 0,05$.

3.5. Savilyderystės vaidmuo ryšiui tarp skirtingų darbo reikalavimų ir perdegimo dimensijų

Siekiant atsakyti į penktąjį uždavinį – nustatyti savilyderystės poveikį tarp skirtingų darbo reikalavimų ir perdegimo dimensijų, buvo taikytas moderacijos modelis. Moderacijos buvo atliktos su skirtingais darbo reikalavimais (darbo tempu ir krūviu, kognityviniais reikalavimais, emociniais reikalavimais) bei su skirtingomis perdegimo dimensijomis (išsekimu, emocių žala, kognityvine žala, psichologiniu abejingumu, psichologiniu distreso, psichosomatinių nusiskundimų). Sąveikos rezultatai pateikti 13, 14, 15 lentelėse.

Darbo tempo ir krūvis

Vertinant savilyderystės sąlygas moderatoriaus vaidmenyje, rasta, kad ši statistiškai reikšmingo vaidmens neturi tarp darbo tempo ir krūvio bei išsekimo ($R^2_{\text{pokytis}} = 0,006$; $F(3, 339) = 29,3$; $p = 0,124$), psichologinio nutolimo ($R^2_{\text{pokytis}} = 0,001$; $F(3, 339) = 8,9$; $p = 0,909$), kognityvinės žalos ($R^2_{\text{pokytis}} = 0,002$; $F(3, 339) = 3,1$; $p = 0,371$), emocinės žalos ($R^2_{\text{pokytis}} = 0,004$; $F(3, 339) = 7,8$; $p = 0,228$), psichologinio distreso ($R^2_{\text{pokytis}} = 0,001$; $F(3, 339) = 5,7$; $p = 0,493$), psichosomatinių nusiskundimų ($R^2_{\text{pokytis}} = 0,001$; $F(3, 339) = 0,1$; $p = 0,715$) ryšių. Kintamųjų sąveikos koeficientai moderuojant savilyderystei pateikti 13 – oje lentelėje.

13 lentelė. Savilyderystės kaip moderatoriaus sąveika su kintamaisiais ($N = 343$)

	Išsekimas	Kognityvinė žala	Emocinė žala	Psichologinis nutolimas	Psichologinis distresas	Psichosomatiniai nusiskundimai
Konstanta	1,221	3,521	0,229	2,801	2,280	2,079
Darbo tempas ir krūvis	0,698***	-0,190	0,598***	0,141	-0,032	0,319
Savilyderystė	0,148	-0,419	0,261	-0,324	-0,203	0,008
Darbo tempas ir krūvis X Savilyderystė	-0,099	0,066	-0,102	-0,009	0,056	-0,031
R^2	0,206	0,026	0,07	0,073	0,035	0,048
ΔR^2	0,006	0,002	0,004	0,001	0,001	0,001
F	29,3***	3,1***	7,8***	8,9***	4,1***	5,7***

Pastaba.*** $p < 0,05$.

Kognityviniai reikalavimai

Vertinant savilyderystės sąlygas moderatoriaus vaidmenyje, rasta, kad ši statistiškai reikšmingo poveikio nedaro kognityvinių reikalavimų ir išsekimo ($R^2_{pokyti\text{s}} = 0,001$; $F(3, 339) = 10,5$; $p = 0,549$), psichologinio nutolimo ($R^2_{pokyti\text{s}} = 0,003$; $F(3, 339) = 7,2$; $p = 0,340$), kognityvinės žalos ($R^2_{pokyti\text{s}} = 0,010$; $F(3, 339) = 3,7$; $p = 0,067$), emocinės žalos ($R^2_{pokyti\text{s}} = 0,001$; $F(3, 339) = 0,3$; $p = 0,793$), psichologinio distreso ($R^2_{pokyti\text{s}} = 0,001$; $F(3, 339) = 1,4$; $p = 0,738$), psichosomatinių nusiskundimų ($R^2_{pokyti\text{s}} = 0,001$; $F(3, 339) = 1,7$; $p = 0,656$) ryšiams. Kintamųjų sąveikos koeficientai moderuojant savilyderystei pateikti 14 – oje lentelėje.

14 lentelė. Savilyderystės kaip moderatoriaus sąveika su kintamaisiais ($N = 343$)

	Išsekimas	Kognityvinė žala	Emocinė žala	Psichologinis nutolimas	Psichologinis distresas	Psichosomatiniai nusiskundimai
Konstanta	2,695	5,393	2,295	4,655	2,143	3,230
Kognityviniai reikalavimai	0,204	-0,636	-0,044	-0,367	0,001	-0,031
Savilyderystė	-0,265	-0,889***	-0,166	-0,7111	-0,149	-0,285
Kognityviniai reikalavimai X Savilyderystė	0,024	0,175	0,029	0,096	0,036	0,051
R^2	0,08	0,03	0,003	0,06	0,012	0,015
ΔR^2	0,001	0,010	0,001	0,003	0,001	0,001
F	10,5***	3,7***	0,3	7,2***	1,4	1,7

Pastaba.*** $p < 0,05$.

Emociniai reikalavimai

Moderatoriaus analizė atskleidė, jog savilyderystė moderavo emocinių reikalavimų sąsajas su išsekimu ir emocine žala (žr. 15 lentelę). Emociniai reikalavimai stipriau prognozavo išsekimą esant žemai savilyderystei ($\beta = 0,413$, $SE = 0,044$, $p < 0,01$) nei aukštai savilyderystei ($\beta = 0,285$, $SE = 0,047$, $p < 0,01$). Panašūs rezultatai gauti vertinant emocinių reikalavimų ir savilyderystės sąveiką prognozuojant emocinę žalą: emociniai reikalavimai stipriau prognozavo emocinę žalą esant žemai savilyderystei ($\beta = 0,410$, $SE = 0,057$, $p < 0,01$) nei esant aukštai savilyderystei ($\beta = 0,213$, $SE = 0,061$, $p < 0,01$).

Vertinant savilyderystės sąlygas moderatoriaus vaidmenyje, rasta, kad šis statistiškai reikšmingo poveikio nedaro emocinių reikalavimų ir psichologinio nutolimo ($R^2_{\text{pokytis}} = 0,007$; $F(3, 339) = 16,3$; $p = 0,098$), kognityvinės žalos ($R^2_{\text{pokytis}} = 0,001$; $F(3, 339) = 3,8$; $p = 0,514$), psichologinio distreso ($R^2_{\text{pokytis}} = 0,001$; $F(3, 339) = 8,6$; $p = 0,822$) ir psichosomatinių nusiskundimų ($R^2_{\text{pokytis}} = 0,010$; $F(3, 339) = 11,2$; $p = 0,053$) ryšiams.

15 lentelė. Savilyderystės kaip moderatoriaus sąveika su kintamaisiais ($N = 343$)

	Išsekimas	Kognityvinė žala	Emocinė žala	Psichologinis nutolimas	Psichologinis distresas	Psichosomatiniai nusiskundimai
Konstanta	1,323	2,243	-0,566	1,601	1,449	0,921
Emociniai reikalavimai	0,809***	0,237	1,019	0,619	0,285	0,805***
Savilyderystė	0,147	-0,079	0,436***	-0,052	-0,001	0,321
Emociniai reikalavimai X Savilyderystė	-0,128***	-0,046	0,197***	-0,118	-0,017	-0,156
R^2	0,253	0,032	0,146	0,126	0,071	0,091
ΔR^2	0,011***	0,001	0,016***	0,007	0,001	0,010
F	38,2***	3,8***	19,4***	16,3***	8,6***	11,2***

Pastaba. *** $p < 0,05$.

4. REZULTATŲ APTARIMAS

Šio tyrimo tikslas – įvertinti darbo reikalavimų ir perdegimo sąsajas bei psichologinio atsiribojimo ir savilyderystės vaidmenį šioms sąsajoms dirbant nuotoliu. Šiam tikslui pasiekti buvo išsikelti 5 uždaviniai. Toliau bus išsamiau pristatyti gauti rezultatai pagal tyrimo uždavinius.

Darbo reikalavimų, psichologinio atsiribojimo, savilyderystės ir perdegimo dimensijų raiška, atsižvelgiant į demografinius veiksniai

Darbo reikalavimai ir demografiniai veiksniai

Analizuojant vyrų ir moterų skirtumus suvokiant darbo reikalavimus, šio tyrimo rezultatai parodė, jog moterys dirba spartesniu darbo tempu ir krūviu bei patiria emociškai įtemptas ar emociškai sudėtingesnes situacijas darbe, ką patvirtina ir kitų tyrėjų rezultatai (Fila et al., 2017). Pasak autorių, šie skirtumai gali išryškėti dėl to, nes moterys mažiau efektyviai įveikia stresą, jaučia mažiau kontrolės nei vyrai ir taip suvokia darbo reikalavimus kaip aukštesnius. Skirtumo tarp kognityvinių reikalavimų ir lyties nebuvo rasta. Analizuojant respondentų užimamas pareigas rasta, jog vadovaujančias pareigas užimantys darbuotojai patiria didesnę darbo ir tempo krūvį bei didesnius emocinius reikalavimus darbe nei pavaldžias pareigas užimantys darbuotojai. Vadovų didelį darbo krūvį ir tempą bei emocinius reikalavimus patvirtina ir kiti tyrimai (Chou, 2019). Nagrinėjant viešąjį bei privatų sektorius, rasta, jog skirtumo tarp patiriamų kognityvinių reikalavimų ir sektorių nebuvo, tačiau išryškėjo skirtumai tarp kitų patiriamų darbo reikalavimų. Rezultatai rodo, jog viešajame sektoriuje darbuotojai patiria ženkliai didesnę darbo tempą ir krūvį bei emocinius reikalavimus nei privačiame sektoriuje dirbantys darbuotojai. Įdomu, jog kiti tyrėjai randa priešingus rezultatus – 2021 m. atliktas tyrimas Ispanijoje rado, jog valstybės tarnautojai patiria mažiau reikalavimų darbe nei darbuotojai, dirbantys privačiame sektoriuje (Gastarena-balda & Ollo-Lopez, 2021). Vis dėlto, šie skirtumai tarp gautų rezultatų galėjo atsirasti dėl kultūrinių ypatumų. Analizuojant amžių, tyrimas parodė, kad kuo vyresnis darbuotojas tuo labiau didėja darbo tempas ir krūvis, kognityviniai bei emociniai reikalavimai. Rezultatai dėl vyresnio amžiaus ir didėjančių kognityvinių reikalavimų sutampa ir su kitų tyrėjų rezultatais (de Jonge et al., 2012). O analizuojant kitus tyrimus, randami prieštaringi rezultatai – vieni tyrimai randa, jog su amžiumi tiek emociniai, tiek fiziniai darbo reikalavimai mažėja (Heijden et al., 2019), tačiau kiti randa, jog darbo reikalavimai iš viso nėra susiję su amžiumi (Xie et al., 2021), todėl reikalingi tolimesni tyrimai nagrinėjant amžiaus ir darbo reikalavimo ryšį. Tyrimo rezultatai rodo, jog su metais, išdirbtais organizacijoje, taip pat didėja ir darbuotojų darbo tempas ir krūvis bei emociniai reikalavimai, o tarp stažo organizacijoje ir

kognityvinių reikalavimų skirtumo nėra. Kiti tyrėjai randa, jog ryšio tarp įvairių kognityvinių reikalavimų ir darbo stažo nėra (Dearmond et al., 2014; Heijden et al., 2019). Galiausiai, tyrimas atskleidė, jog ryšio tarp kognityvinių reikalavimų ir nuotolinio darbo intensyvumo nebuvo rasta, tačiau kuo daugiau dienų dirbama nuotoliniu būdu – tuo darbuotojai patiria mažesnę darbo tempą ir krūvį bei emocinius reikalavimus iš darbdavio. Kiti tyrėjai randa priešingai – rezultatai rodo, jog kuo daugiau darbuotojai dirba iš namų, tuo didesnę darbo krūvį jie patiria (Wu & Chen, 2020). Visgi, tokie skirtumai rezultatams gali turėti laikotarpis, kuriuo buvo atlikti tyrimai – autoriai tyrimą atliko 2020 m., kai buvo visuotinė COVID – 19 pandemija, o šis tyrimas atliktas 2023 m., kai nuotolinis darbas jau tapo įprasta darbo praktika.

Psichologinis atsiribojimas ir demografiniai veiksniai

Analizuojant psichologinį atsiribojimą tarp vyrų ir moterų, tyrimas atskleidė, jog skirtumo tarp lyties nėra – tiek vyrai, tiek moterys laisvu nuo darbo laiku panašiai atsiriboja nuo darbo. Tokius rezultatus patvirtina ir kiti mokslininkai (Chou, 2019). Šiame darbe rasta, kad darbuotojai, užimantys pavaldžias pozicijas, labiau atsiriboja nuo darbo nei vadovaujančias. Tokius rezultatus randa ir kiti autoriai (Mellner, Osika, & Niemi, 2022) – vadovai turi iššūkių ir atsakomybės dėl darbų, pavaldinių ir pačios organizacijos, todėl gali jausti daugiau streso, sunkiai atsipalaiduoti laisvalaikiu ir prasčiau psichologiškai atsiriboti nuo darbo. Tiek privačiajame, tiek viešajame sektoriuose darbuotojai nuo darbo psichologiškai atsiriboja panašiai. Tyrimo rezultatai atskleidė, jog skirtumo tarp darbuotojo amžiaus ir psichologinio atsiribojimo nuo darbo nėra, tai patvirtina ir kitų mokslininkų gauti rezultatai (Chou, 2019; Shimazu et al., 2016). Visgi, buvo rasta, jog kuo daugiau metų asmuo dirba organizacijoje, tuo jam sudėtingiau pamiršti darbą ir negalvoti apie jį laisvu laiku. Visgi, kiti tyrėjai neranda sąsajų tarp darbo stažo organizacijoje ir psichologinio atsiribojimo (Dearmond et al., 2014) arba kaip tik randa, jog kuo daugiau metų dirbama organizacijoje, tuo didesnis psichologinis atsiribojimas (Jung, Jung & Yoon, 2022). Tokie skirtumai tarp rezultatų galėjo atsirasti dėl skirtingo tiriamųjų amžiaus. Šiame tyrime vidutinis amžius 32,7 metai, o kitų autorių tyrime – 40,8 metai bei dėl metų stažo organizacijoje – šiame tyrime vidutinis darbo stažas – 4 metai, kol kitame tyrime – 7,3 metai. Dar daugiau, skirtumas gali atsirasti ir dėl skirtingų pasirinktų psichologinio atsiribojimo pasirinktų instrumentų. Nagrinėjant nuotolinio darbo intensyvumą, buvo rasta, jog kuo daugiau dirbant nuotoliniu būdu, tuo darbuotojas labiau pailsi nuo darbo reikalų. Tačiau kiti tyrėjai randa priešingus rezultatus (Wendsche & Lohmann-Haislah, 2017), dėl ko reikalingi tolimesni tyrimai šiam ryšiui iširti.

Savilyderystė ir demografiniai veiksniai

Šiame tyrime rasta, jog yra reikšmingas skirtumas tarp savilyderystės ir lyties – atsiskleidė, jog moterys labiau nei vyrai yra linkusios sekti, kaip sekasi dirbti su užduotimis, apdovanoti save ku nors maloniu, sėkmingai atlikus užduotį ar siekti konkrečių veiklos tikslų. Kitas tyrimas taip pat rado, kad moterys dažniau nei vyrai taiko bendrąsias savilyderystės strategijas (Norris, 2008). Tarp pareigų tipo ir savilyderystės skirtumo nebuvo rasta, vadinasi tiek vadovai, tiek pavaldūs darbuotojai siekia konkrečių tikslų, kuriuos išsikelia panašiai bei seka savo darbo progresą. Nagrinėjant viešąjį ir privatųjį sektorius, buvo rasta, jog skirtumo tarp savilyderystės ir sektoriaus nėra. Savilyderystė taip pat nėra susijusi su amžiumi, kitais žodžiais tariant, tiek vyresnis, tiek jaunesnis darbuotojas panašiai pasimėgauja malonia veikla, ypač gerai atlikus užduotį ar naudoja priminimus reikiamoms užduotims atlikti. Tarp darbo stažo ir savilyderystės taip pat nebuvo gauti skirtumai, kas siejasi ir prieš tai gautais rezultatais, jog amžius ir savilyderystė nėra susiję. Tokius pačius rezultatus gavo ir kiti autoriai, jog ryšio tarp savilyderystės ir amžiaus bei darbo stažo nėra (Norris, 2008). Galiausiai, tarp nuotolinio darbo intensyvumo bei darbuotojų savilyderystės, jokio skirtumo nebuvo rasta. Tai reiškia, jog nesvarbu, kiek dienų dirbama iš namų, savilyderystė pas darbuotojus pasireiškia taip pat. Kiti autoriai rado, jog darbuotojai, dirbantys nuotoliniu būdu, dažniau taiko savilyderystės strategijas, kaip apdovanojimą už atliktą veiklą (Muller & Niessen, 2019). Visgi, šie skirtumai galėjo būti rasti, nes tyrime buvo analizuojamos atskiros savilyderystės strategijos, o šiame tyrime buvo tiriama bendra savilyderystė, neišskiriant jos į strategijas.

Perdegimo dimensijos ir demografiniai veiksniai

Nagrinėjant skirtingas perdegimo dimensijas su demografiniais faktoriais, rasta, jog vyrai ir moterys psichologinį nutolimą ir kognityvinę žalą patiria panašiai, tačiau išsekimą, emocinę žalą, psichologinį distresą bei psichosomatinius nusiskundimus moterys patiria dažniau nei vyrai. Literatūroje galima rasti prieštarigus rezultatus – vieni autoriai taip pat randa, jog moterys yra linkusios labiau išsekti bei bendrai perdegti nei vyrai (Ramos et al., 2016; Yeh et al., 2018), kiti randa, jog vyrai labiau perdega nei moterys (Bekker et al., 2007), dar kiti mokslininkai randa, jog perdegimas tarp lyčių nesiskiria (Chou, 2019). Šie skirtumai tarp gautų rezultatų gali skirtis dėl skirtingų imčių, kultūrų, pasirinktų instrumentų bei kitų faktorių, dėl to svarbūs tolimesni tyrimai nagrinėjant perdegimo dimensijas bei jų ryšį su lytimi. Šiame tyrime buvo rastas skirtumas tik tarp psichologinio distreso bei pareigų – pavaldžias pareigas užimantys darbuotojai dažniau patiria su miegu susijusias problemas, jaučia nerimą bei įtampą. Tarp kitų perdegimo dimensijų – išsekimo, psichologinio nutolimo, kognityvinės žalos, emocinės žalos, psichosomatinių nusiskundimų – bei pareigybių tipo

skirtumų nebuvo rasta. Tyrimas atskleidė, jog skirtumo tarp viešojo ir privataus sektoriaus bei visų perdegimo dimensijų nėra, tad darbuotojai perdegimą patiria abiejuose sektoriuose panašiai. Šiame tyrime gauta, jog kuo vyresnis darbuotojas, tuo jaučiamas mažesnis išsekimas, kognityvinė žala, psichologinis disresas ir psichosomatinių nusiskundimai. Vadinasi, su amžiumi darbuotojui tampa lengviau atgauti jėgas po darbo, jaučiasi mažiau protiškai išsekęs, tampama mažiau išsiblaškusiu bei sumažėja psichosomatinių nusiskundimų bei distreso simptomai, tokie kaip nerimas ar galvos skausmai. Taip pat rasta, jog kuo vyresnis darbuotojas, tuo psichologinis nutolimas yra didesnis – vyresni darbuotojai sunkiau randa nori dirbti ir labiau dirba pernelyg negalvodami, autopilotu. Šio tyrimo rezultatai sutampa ir su kitų tyrimų, jog kuo vyresnis darbuotojas, tuo jis jaučia mažesnę perdegimą (Xie et al., 2021; Heijden et al., 2019; Ramos et al., 2016). Tarp emocinės žalos ir amžiaus jokių ryšių nebuvo rasta. Nagrinėjant darbo stažo ir perdegimo dimensijų sąsajas buvo rasta, jog tik kognityvinė žala bei psichosomatiniai nusiskundimai yra neigiamai susiję. Tai reiškia, jog kuo daugiau metų darbuotojas dirba organizacijoje, tuo jis mažiau daro klaidų, nes mažiau galvoja apie kitus dalykus bei rečiau jaučia kūno sutrikimus, kaip raumenų ar galvos skausmus. Šie tyrime gauti darbo stažo rezultatai gali būti susiję ir su amžiumi, kadangi vyresni sutampa atitinkamai vienoje organizacijoje dirba ilgesnį laiką. Sąsajų tarp darbo stažo ir kitų perdegimo dimensijų – išsekimo, psichologinio nutolimo, emocinės žalos ir psichologinio distreso – nebuvo rasta, kas patvirtina ir kitų tyrėjų gautus rezultatus (Jung & Jung, 2022). Galiausiai, nors kiti tyrėjai randa, jog nuotolinis darbas yra susijęs su geresne fizine sveikata bei sumažėjusiais psichosomatiniais simptomais (Shifrin & Michel, 2022), šiame tyrime nei viena perdegimo dimensija nebuvo susijusi su nuotolinio darbo intensyvumu.

Darbo reikalavimų, psichologinio atsiribojimo bei savilyderystės sąsajos su perdegimo dimensijomis

Tyrime buvo siekiama nustatyti, kaip darbo reikalavimai, psichologinis atsiribojimas ir savilyderystė yra susiję su perdegimo dimensijomis.

Darbo reikalavimai ir perdegimo dimensijų sąsajos

Rasta, jog visos trys darbo reikalavimų dimensijos – darbo tempas ir krūvis, kognityviniai ir emociniai reikalavimai yra teigiamai susijusios su išsekimu. Kuo dažniau darbuotojas dirba spartesniu tempu, atlieka protiškai įtemptas užduotis bei susiduria su emociškai sunkiomis situacijomis, tuo jis labiau bus linkęs išsekti. Kiti tyrėjai taip pat randa sąsajas tarp kognityvinių,

emocinių reikalavimų, darbo tempo ir krūvio bei išsekimo bei bendrai perdegimo (Demerouti et al., 2001; Graizi et al., 2021; Riedl et al., 2019).

Tyrimo rezultatai parodė, jog tik emociniai reikalavimai yra teigiamai susiję su psichologiniu nutolimu. Kitais žodžiais tariant, kuo darbe labiau susiduriama su emociškai sunkiais dalykais, tuo darbuotojas sunkiau randa norą dirbti bei tampa abejingas savo darbui. Įdomu, jog nei viena darbo reikalavimų dimensija nėra susijusi su kognityvine žala. Vadinasi, jog didelis darbo tempas ar krūvis, sunkios darbinės situacijos nėra susijusios su darbuotojo sunkumais susikaupti ar aiškiai mąstyti. Šio tyrimo rezultatai nesutampa su kitų autorių gautais rezultatais. Elfering ir kiti (2017) rado, jog emociniai darbo reikalavimai yra teigiamai susiję su kognityviniais streso simptomais, kaip prastesnis dėmesys, sunkesnis informacijos prisiminimas. Šie skirtumai galėjo atsirasti dėl skirtingų tirtų populiacijų – Elfering ir kiti (2017) tyrė chirurgus, o šiame tyrime dalyvavo organizacijose dirbantys darbuotojai. Vis dėlto, norint tiksliai ištirti emocinių darbo reikalavimų poveikį darbuotojams, reikalingi išsamesni tyrimai. Tyrime buvo gauta, jog darbo tempas ir krūvis bei emociniai reikalavimai yra teigiamai susiję su emocine žala, psichologiniu distresu bei psichosomatiniais nusiskundimais. Kuo darbuotojai dirba spartesniu tempu ir jaučia labiau įtemptas situacijas darbe, tuo jie ne tik sunkiau kontroliuoja emocijas, tačiau ir jaučia įvairius neigiamus fiziologinius pojūčius, kaip smarkų širdies plakimą. Kiti autoriai taip pat randa teigiamą darbo tempo ir krūvio ryšį su psichologiniu distresu (Marchand et al., 2005) bei psichosomatiniais nusiskundimais (de Jonge et al., 2012). Ryšio tarp kognityvinių reikalavimų bei emocinės žalos, psichologinio distreso bei psichosomatinių nusiskundimų nebuvo rasta.

Psichologinis atsiribojimas ir perdegimo dimensijų sąsajos

Tyrimas rado, jog yra neigiamas ryšys tarp psichologinio atsiribojimo ir išsekimo, emocinės žalos, psichologinio distreso bei psichosomatinių nusiskundimų. Tai reiškia, jog kuo labiau darbuotojai atsiriboja ir negalvoja apie darbą laisvalaikio, tuo mažiau jaučiasi protiškaai ar fiziškai išsekę, jaučia mažiau nerimo ar fiziologinių simptomų. Gautus rezultatus patvirtina ir kiti tyrimai, kurie rado, jog žemas psichologinis atsiribojimas nuo darbo gali prognozuoti emocinį išsekimą, psichosomatinis simptomus bei bendrai perdegimą (de Jonge et al., 2012; Potok & Littman-Ovadia, 2014). Taip pat kiti tyrimai bei atliktos meta-analizės randa ryšį tarp šių reiškinių ir teigia, jog esant mažam atsiribojimui yra didesnės miego problemos, daugiau psichosomatinių nusiskundimų, fizinio diskomforto, atsiranda depresiniai simptomai (Sonntag & Fritz, 2007; Wendsche & Lohmann-Haislah, 2017). Visgi, tarp psichologinio atsiribojimo ir kognityvinės žalos bei psichologinio nutolimo ryšio šiame tyrime nebuvo rasta.

Savilyderystė ir perdegimo dimensijų sąsajos

Tyrimė rasta, jog savilyderystė yra neigiamai susijusi su psichologiniu nutolimu bei kognityvine žala. Kitaip tariant, kuo darbuotojas labiau veikia savarankiškai, kelia tikslus, seka, kaip sekasi atlikti veiklą, tuo jam labiau patinka jo darbas, darbuotojas tiki, kad jis svarbus kitiems bei yra lengviau išlaikyti dėmesį bei susikaupti. Nors tyrimų, tiriančių savilyderystės ryšį psichologiniu nutolimu nebuvo rasta, tačiau gauti rezultatai sutampa su kitais rezultatais, kurie rado, jog savilyderystė yra susijusi su didesniu įsitraukimu (Park, Song, & Lim, 2016). Visgi, sąsajų tarp savilyderystės ir kitų perdegimo dimensijų – išsekimo, emocinės žalos, psichologinio distreso ir psichosomatinių nusiskundimų – nebuvo rasta. Kiti tyrimai randa, jog savilyderystė yra neigiamai susijusi su emociniu išsekimu, tačiau ne su kitomis dimensijomis depersonalizacija ir asmeniniais pasiekimais (buvo matuojama kitu perdegimo instrumentu) (Elloy & Patil, 2014).

Netiesioginės sąsajos tarp skirtingų darbo reikalavimų ir perdegimo dimensijų per psichologinį atsiribojimą dirbant nuotoliniu būdu

Atliktu tyrimu buvo siekiamas nustatyti netiesiogines sąsajas tarp trijų darbo reikalavimų ir penkių perdegimo dimensijų per psichologinio atsiribojimo vaidmenį. Buvo rasta, jog psichologinis atsiribojimas buvo tiek dalinis, tiek pilnas tarpininkas tarp skirtingų darbo reikalavimų ir perdegimo dimensijų. Vadinasi, jog darbuotojas, psichologiškai atsiribojęs nuo darbo, mažiau patiria perdegimą.

Darbo tempas ir krūvis

Nagrinėjant darbo tempo ir krūvio bei perdegimo ryšį per psichologinį atsiribojimą, buvo rasta, jog ši darbo reikalavimų dimensija yra susijusi tik su psichologinio distreso ir psichosomatinių nusiskundimų perdegimo dimensijomis. Rezultatai parodė, jog darbo tempas ir krūvis yra neigiamai susijęs su psichologiniu atsiribojimu, vadinasi kuo darbuotojas turi daugiau darbo, tuo jam sunkiau atsiriboti nuo darbų laisvalaikiu. Taip pat rasta, jog darbo tempas ir krūvis teigiamai susijęs su psichologiniu distresu – kuo spartesniu tempu darbuotojas dirba, tuo daugiau nerimo ir streso darbuotojas jaučia. Tyrimu taip pat nustatyta, jog darbo tempas ir krūvis yra susijęs su psichologiniu distresu iš dalies per psichologinį atsiribojimą. Taigi rezultatai leidžia teigti, jog darbuotojai, patiriantys didesnę darbo krūvį ir tempą darbe, jaučia ir didesnę psichologinį distresą, iš dalies dėl mažesnio psichologinio atsiribojimo nuo darbo. Kiti tyrėjai randa, jog psichologinis atsiribojimas veikia kaip mediatorius tarp darbo krūvio bei nuovargio (Dearmond et al., 2014). Taip pat rasta, jog darbo tempas ir krūvis susijęs su psichosomatiniais nusiskundimais – kuo darbuotojas turi sunkiau

dirbti, jog suspėtų užduotis atlikti laiku, tuo dažniau jaučia įvairius psichosomatinius nusiskundimus, kaip miego sutrikimai. Tokie rezultatai patvirtina ir kitų gautų autorių, jog psichologinis atsiribojimas gali padėti atsigauti nuo su darbu susijusios fizinės įtampos (de Jonge et al., 2012; Wendsche & Lohmann-Haislah, 2017). Rasta, jog darbo tempas ir krūvis taip pat yra susijęs su psichosomatiniais nusiskundimais iš dalies per psichologinį atsiribojimą nuo darbo – asmuo, patiriantis didesnę krūvį, dažniau patiria ir psichosomatinius simptomus iš dalies dėl prastesnio psichologinio atsiribojimo. Nors esama tyrimų, randančių, jog psichologinis atsiribojimas yra dalinis mediatorius ryšiui tarp darbo tempo ir krūvio bei išsekimo (Sonntag et al., 2010), šiame tyrime visgi tokių rezultatų nebuvo gauta. Siekiant tiksliau atsakyti į klausimą, ar yra psichologinis atsiribojimas yra mechanizmas paaiškinantis ryšį tarp darbo tempo ir krūvio, reikalingi tolesni tyrimai.

Kognityviniai reikalavimai

Šiuo tyrimu buvo nustatyta, jog kognityviniai reikalavimai neigiamai susiję su psichologiniu atsiribojimu ir teigiamai susiję su išsekimu, psichologiniu distresu bei psichosomatiniais nusiskundimais. Kuo labiau darbas reikalauja susikaupti ir išlaikyti dėmesį, tuo darbuotojai jaučia stipresnę emocinę ir fizinę išsekimą, psichologinį distresą bei psichosomatinius nusiskundimus. Ieškant tarpininkavimo sąsajų, buvo rasta, jog psichologinis atsiribojimas nuo darbo pilnai paaiškina ryšį tarp kognityvinių reikalavimų ir psichologinio distreso ir psichosomatinių nusiskundimų – darbuotojas, patiriantis protiškai įtemptą darbą, prasčiau atsiriboja nuo darbo ir dažniau patiria psichologinį distresą bei įvairius psichosomatinius nusiskundimus, pavyzdžiui, smarkų širdies plakimą ar skausmus krūtinėje. Taip pat rasta, jog psichologinis atsiribojimas iš dalies paaiškina ryšį tarp kognityvinių reikalavimų ir išsekimo, taigi tai yra tik vienas iš galimų mechanizmų šiam ryšiui paaiškinti. Nors kiti tyrimai randa, jog kognityviniai darbo reikalavimai ir žemas psichologinis atsiribojimas prognozuoja kognityvinę žalą (de Jonge et al., 2012), šiame tyrime tokių rezultatų nebuvo gauta. Psichologinio atsiribojimo tarpininkavimo ryšys taip pat nebuvo nustatytas ir tarp kognityvinių reikalavimų bei emocinės žalos bei psichologinio nutolimo.

Emociniai reikalavimai

Tyrimas atskleidė, jog psichologinis atsiribojimas iš dalies paaiškina sąsajas tarp emocinių reikalavimų ir psichologinio nutolimo bei psichosomatinių nusiskundimų. Kuo darbuotojas dažniau susiduria su emociškai sudėtingomis situacijomis darbe, tuo sunkiau pamiršta darbą bei pradeda jausti psichosomatinius simptomus, kaip nugaros ar krūtinės skausmus bei mažiau randa noro dirbti ir tampa labiau abejingu. Tyrime rasta, jog psichologinis atsiribojimas, kaip tarpinis kintamasis,

nemedijavo ryšio tarp emocinių reikalavimų ir išsekimo, emocinės žalos ar kognityvinės žalos. Kitų tyrėjų yra randama, jog darbuotojai, kurie susiduria su sunkiomis aplinkybėmis darbe tiek emociškai, tiek dėl darbo krūvio, jiems reikia ilgesnio laiko atsigauti po darbo ir dėl šios priežasties labiau emociškai išsenkama (de Jonge et al., 2012; Jung & Jung, 2022). Visgi, tyrimuose buvo naudoti skirtingi instrumentai – minėtuose kitų autorių tyrimuose buvo naudotos Maslach ir Jackson skalė bei DISC klausimynas, o šiame tyrime Schaufeli, Witte ir Desart klausimynas, tad skirtingi rezultatai galėjo būti gauti ir dėl to.

Nuotolinio darbo intensyvumo vaidmuo ryšiui tarp skirtingų darbo reikalavimų ir perdegimo dimensijų

Šiuo tyrimu taip pat buvo siekiama nustatyti nuotolinio darbo vaidmenį ryšiui tarp trijų darbo reikalavimų ir penkių perdegimo dimensijų. Apibendrinant, tyrimo rezultatai parodė, jog nuotolinis darbas gali stiprinti ryšį tarp darbo reikalavimų bei perdegimo, tad darbas iš biuro dirbant daug dienų galėtų veikti kaip amortizatorius.

Darbo tempas ir krūvis

Tyrimo rezultatai rodo, jog nuotolinio darbo intensyvumas moderavo darbo tempo ir krūvio sąsajas su išsekimu ir psichosomatiniais nusiskundimais. Rasta, jog darbo tempas ir krūvis stipriau prognozuoja išsekimą dirbant daugiau dienų nuotoliniu būdu nei mažiau dienų. Tai sutampa ir su kitų mokslininkų gautais rezultatais, jog pradėjus dirbti nuotoliniu būdu padidėja darbo krūvis ir darbuotojai stipriau patiria perdegimą (Jamal, Anwar, Khan, & Ahmad, 2023). Nagrinėjant ryšius su psichosomatiniais nusiskundimais, gautas kiek kitoks rezultatas – darbo tempas ir krūvis susijęs su psichosomatiniais nusiskundimais tik dirbant daugiau dienų nuotoliniu būdu. Tyrimas parodė, jog nuotolinio darbo intensyvumas ryšio tarp darbo tempo ir krūvio bei psichologinio nutolimo, emocinės žalos ir psichologinio distreso nederavo.

Kognityviniai reikalavimai

Nagrinėjant kognityvinių reikalavimų ryšius rasta, jog nuotolinio darbo intensyvumas neprognozavo ryšio tarp kognityvinių reikalavimų bei visų perdegimo dimensijų – išsekimo, psichologinio nutolimo, kognityvinės žalos, emocinės žalos, psichologinio distreso bei psichosomatinių nusiskundimų. Nors šiame tyrime nebuvo rasti ryšiai tarp minėtų reiškinių, kiti tyrėjai randa statistiškai reikšmingus ryšius (Graizi et al., 2021). Lyginant abiejų tyrimų rezultatus,

svarbu atsižvelgti ir į tai, jog 2021 m. tyrimas buvo atliktas Malaizijoje, tad tokių rezultatų gavimui galėjo turėti įtakos kultūriniai, pasirinktų instrumentų, imties bei kiti demografiniai veiksniai. Norint gauti tikslesnius rezultatus tarp kognityvinių reikalavimų, nuotolinio darbo intensyvumo bei perdegimo reikalingi išsamesni tyrimai.

Emociniai reikalavimai

Tyrimas atskleidė, jog nuotolinio darbo intensyvumas yra moderatorius tarp emocinių reikalavimų ir išsekimo, psichologinio distreso ir psichosomatinių nusiskundimų ryšio. Gauta, jog emociniai reikalavimai stiprino išsekimą dirbant daugiau dienų nuotoliniu būdu. O nagrinėjant nuotolinio darbo intensyvumo vaidmenį kitomis perdegimo dimensijomis, gauta, jog emociniai reikalavimai teigiamai prognozuoja psichologinį distresą bei psichosomatinčius nusiskundimus tik dirbant daugiau nei 3 dienas iš namų. Tokius rezultatus rado ir COVID-19 pandemijos metu atliktas tyrimas (Knight, Keller, & Parker, 2023). Gauti rezultatai parodo nuotolinio darbo intensyvumo svarbą darbuotojo savijautai, kadangi matome, jog didesnis dienų skaičius dirbant nuotoliu reikšmingai yra susijęs su perdegimu.

Savilyderystės vaidmuo ryšiui tarp skirtingų darbo reikalavimų ir perdegimo dimensijų

Galiausiai, šiame tyrime taip pat buvo siekiama nustatyti savilyderystės vaidmenį ryšiui tarp trijų darbo reikalavimų ir penkių perdegimo dimensijų. Tyrimo rezultatai atskleidė, jog savilyderystė nesąveikauja tarp darbo tempo ir krūvio ir kognityvinių reikalavimų bei visų perdegimo dimensijų. Vadinasi, darbuotojai, turintys aukštesnę ar žemesnę savilyderystę, susiduriant su dideliu darbo krūviu bei darbu, kuris reikalauja ypatingo atidumo ar tikslumo, perdegimą patiria panašiai. Nors yra tyrimų, kurie rodo, jog savilyderystė gali paskatinti kūrybiškumą ar pasitenkimą gyvenimu, šio tyrimo rezultatai atskleidė, jog neigiamų darbo reikalavimų sąsąjū savilyderystė negali sumažinti. Vadinasi, savilyderystė nėra tas darbuotojo asmeninis išteklius, kuris galėtų sumažinti sunkaus ir protiškai įtempto darbo daromą žalą darbuotojui. Visgi, nagrinėjant ryšius tarp emocinių reikalavimų ir perdegimo dimensijų esant savilyderystei kaip moderatoriui, rasta, jog savilyderystė sąveikauja ryšyje tarp emocinių reikalavimų ir išsekimo bei emocinės žalos. Gauta, jog emociniai reikalavimai stipriau prognozavo išsekimą bei emocinę žalą esant žemai savilyderystei nei aukštai savilyderystei. Vadinasi, žemesne savilyderyste pasižymintys darbuotojai, t.y. tie darbuotojai, kurie neseka, kaip jiems sekasi dirbti, nekelia konkrečių veiklos tikslų, neapdovanoja savęs sėkmingai atlikus veiklos, susidūrus su emociškai sudėtingomis situacijomis darbe, yra labiau linkę emociškai ir protiškai išsekti bei sunkiau kontroliuoti darbe iškylančias emocijas ar susinervinimą. Ryšį tarp žemos savilyderystės

ir emocinio išsekimo taip pat randa ir kiti autoriai (Elloy & Patil, 2014). Tyrimų, kurie vertintų savilyderystės svarbą susidūrus su skirtingais darbo reikalavimais ir perdegimu nuotolinio darbo kontekste, trūksta, tad reikalingi tolimesni tyrimai šiam ryšiui tirti.

4.1. Tyrimo ribotumai ir tolimesnių tyrimų kryptys

Nepaisant geresnio supratimo apie skirtingų darbo reikalavimų ir perdegimo dimensijų ryšį bei galimą mechanizmą ir vaidmenis šiam ryšiui, atliktas tyrimas turi ir keletą limitacijų. Visų pirma, visi kintamieji buvo išmatuoti atliekant skerspjūvio tyrimą, kas apriboja gautų sąsajų priežastingumo interpretavimo galimybes. Norint nustatyti priežasties – pasekmės ryšį tarp kognityvinių reikalavimų bei galimų mechanizmų bei vaidmenų poveikį šiam ryšiui, rekomenduotina kituose tyrimuose atlikti longitudinalinį tyrimą. Dar daugiau, tyrime pasirinktas atrankos būdas - netikimybinė patogioji atranka, neleidžia pilnai užtikrinti duomenų reprezentatyvumo ir apibendrinti rezultatų visai Lietuvos populiacijai. Siekiant gauti reprezentatyvius rezultatus, tolimesniuose tyrimuose rekomenduotina pasirinkti tikimybinį atrankos būdą. Nors šiame tyrime darbuotojų, dirbančių nuotoliu pasiskirstymas buvo tolygus, vis dėlto, kitų demografinių veiksnių kaip lytis, sektorius, pareigų tipas netolygus pasiskirstymas galėjo paveikti tyrimo rezultatus. Tolimesniuose tyrimuose, norint užtikrinti tikslus rezultatus, rekomenduojamas tolygesnis imties pasiskirstymas tarp visų demografinių charakteristikų.

Nepaisant paminėtų tyrimo ribotumų, tikima, jog šiuo tyrimu buvo giliau ir plačiau išanalizuotas mechanizmas bei skirtingi vaidmenys tarp skirtingų darbo reikalavimų bei perdegimo dimensijų. Nors tyrimų, tiriančių darbo reikalavimų ir perdegimų ryšį yra nemažai, tik keletas tyrimų nagrinėja reikalavimų ryšį tarp skirtingų perdegimo dimensijų naudojant naują perdegimo įvertinimo klausimyną. Nors yra tyrimų, nagrinėjančių lyderystės poveikį šiam ryšiui, visgi, tyrimų, nagrinėjančių savilyderystės poveikį ryšiui tarp darbo reikalavimų bei perdegimo buvo rasti tik keli, tačiau jie nebuvo tirti nuotolinio darbo kontekste. Ateities tyrimuose, norint nustatyti tikslų nuotolinio darbo ryšį sąsajoms tarp darbo reikalavimų ir perdegimo, vertinga būtų ištirti tiek pilnai nuotoliu, tiek biure dirbančius žmones. Taip pat būsimuose tyrimuose naudinga būtų įtraukti didesnę kiekį demografinių duomenų, kaip konkrečios darbuotojo pareigos, sektorius, etatas, organizacijos ir kita, jog būtų galima dar išsamiau tyrinėti minėtus ryšius.

4.2. Praktinės rekomendacijos

Atsižvelgiant į šio tyrimo rezultatus, organizacijoms rekomenduojama didinti darbuotojų psichologinį atsiribojimą nuo darbo. Visų pirma, darbuotojams svarbu sukurti sąlygas, kurios leistų užtikrinti gerą darbo – gyvenimo balansą. Vadovai turėtų atkreipti dėmesį į darbo krūvį ir tempą,

tinkamai jį paskirstyti, ypač darbuotojams, kurie yra vyresnio amžiaus ir ilgai dirba organizacijose. Dar daugiau, darbuotojams svarbu nustatyti aiškias darbo valandas, turėti aiškią viršvalandžių, pasiekiamumo ne darbo metu politiką. Ypač svarbu, jog pats vadovas palaikytų darbo-gyvenimo balansą ir taip rodytų pavyzdį savo pavaldiniams. Taip pat rekomenduojama darbuotojus skatinti užsiimti įvairiomis laisvalaikio veiklomis, fizine veikla, savanoriauti, turėti hobius, kas jiems leistų laisvu nuo darbo laiku kokybiškai atsiriboti nuo darbinių problemų (Bakker, Demerouti, Oerlemans, & Sonnentag, 2013).

Organizacijoms verta atkreipti dėmesį ir į darbo organizavimo modelį. Atsižvelgiant į tai, jog dirbant tris ir daugiau dienų iš namų sustiprėja ryšys tarp darbo reikalavimų ir perdegimo dimensijų, rekomenduojama darbuotojams suteikti lankstumą ir galimybę dirbti iš namų, tačiau didesnę dalį vis tiek rekomenduojama dirbti iš ofiso (3 ir daugiau dienų). Gyvas bendravimas, bendradarbių ir vadovo palaikymas, žinių ir informacijos pasidalinimas gali sumažinti perdegimo tikimybę.

Galiausiai, kadangi savilyderystė gali būti amortizatorius perdegimui susidūrus su emociškai įtemptomis situacijomis, rekomenduojama organizacijoms atkreipti dėmesį į savilyderystės ugdymą (Neck & Manz, 1996). Darbuotojų savilyderystės įgūdžiai gali būti ugdomi organizuojant mokymus organizacijoje, rekomenduojant dalyvavimą išoriniuose mokymuose, sukuriant mentorystės programas, skatinant jų profesinį tobulėjimą. Dar daugiau, rekomenduojama peržiūrėti darbuotojų naudojamus laiko valdymo ir užduočių įrankius ir rekomenduoti tuos įrankius, kurie leidžia sekti savo darbo progresą ir taip ugdyti savilyderystę. Darbuotojų savilyderystės įgūdžių gerinimas ne tik prisideda prie mažesnio darbuotojų perdegimo, bet ir galėtų sumažinti pravaikštų galimybę, ketinimą išeiti ar išėjimą iš organizacijos.

IŠVADOS

- Darbuotojų amžius yra teigiamai susijęs su darbo tempu ir krūviu, kognityviniais ir emociniais reikalavimais bei psichologiniu nutolimu ir neigiamai susijęs su išsekimu, kognityvine žala, psichologiniu distresu ir psichosomatiniais nusiskundimais. Kuo vyresnis darbuotojas, tuo jis mano dirbąs didesniu tempu, patiria daugiau emocinių ir kognityvinių reikalavimų, tačiau tuo pačiu jis silpniau patiria išsekimą, kognityvinę žalą, psichologinį distresą bei psichosomatinius nusiskundimus.
- Darbo stažas yra teigiamai susijęs darbo tempu ir krūviu, emociniais reikalavimais bei neigiamai susijęs su psichologiniu atsiribojimu, kognityvine žala ir psichosomatiniais nusiskundimais. Kuo daugiau metų darbuotojas dirba vienoje organizacijoje, tuo jis dažniau dirba spartesniu tempu, susiduria su emociškai įtemptomis situacijomis, mažiau atsiriboja nuo darbo, tačiau jam tampa lengviau išlaikyti dėmesį bei rečiau juntami neigiami psichosomatiniai simptomai.
- Išryškėjo skirtumai tarp lyčių – moterys darbo tempą ir krūvį, emocinius reikalavimus suvokia kaip didesnius, dažniau jaučia išsekimą, emocinę žalą, psichologinį distresą, psichosomatinius nusiskundimus, tačiau tuo pačiu turi ir aukštesnę savilyderystę nei vyrai.
- Vadovaujančias pareigas užimantys darbuotojai jaučia didesnę darbo tempą ir krūvį, didesnius emocinius reikalavimus nei pavaldūs darbuotojai. Tuo tarpu, pavaldūs darbuotojai labiau psichologiškai atsiriboja nuo darbo, tačiau ir dažniau jaučia psichologinį distresą nei vadovaujančias pareigas užimantys darbuotojai.
- Viešajame sektoriuje dirbantys darbuotojai patiria didesnę darbo tempą ir krūvį bei emocinius reikalavimus nei privačiame sektoriuje.
- Nuotolinio darbo intensyvumas neigiamai susijęs su darbo tempu ir krūviu, emociniais reikalavimais bei teigiamai susijęs su psichologiniu atsiribojimu. Kuo daugiau dienų dirbama nuotoliniu būdu, tuo darbuotojai dirba mažesniu tempu, rečiau susiduria su emociškai sudėtingomis situacijomis bei labiau atsiriboja nuo darbo.
- Darbo tempas ir krūvis yra teigiamai susijęs su išsekimu, emocine žala, psichologiniu distresu bei psichosomatiniais nusiskundimais. Emociniai reikalavimai yra taip pat teigiamai susiję su išsekimu, emocine žala, psichologiniu distresu bei psichosomatiniais nusiskundimais, tačiau tuo pačiu ir su psichologiniu nutolimu. Nustatyta, jog kognityviniai reikalavimai yra teigiamai susiję tik su išsekimu.
- Psichologinis atsiribojimas yra neigiamai susijęs su išsekimu, emocine žala, psichologiniu distresu ir psichosomatiniais nusiskundimais. Kuo didesnis psichologinis atsiribojimas nuo

darbo, tuo darbuotojai rečiau jaučia išsekimą, emocinę žalą, psichologinį distresą bei psichosomatinius nusiskundimus.

- Savilyderystė neigiamai susijusi tik su psichologinio nutolimo bei kognityvinės žalos perdegimo dimensijomis. Kuo darbuotojas pasižymi geresniais tikslų kėlimo, veiklos progreso stebėjimo, savęs apdovanojimo pasiekus tikslą įgūdžiais, tuo tampa mažiau abejingas savo darbui ir lengviau išlaiko dėmesį ar susikaupia.
- Vertinant psichologinio atsiribojimo vaidmenį tarp skirtingų darbo reikalavimų ir perdegimo dimensijų, nustatyta, jog psichologinis atsiribojimas tiek iš dalies, tiek pilnai medijavo ryšyje tarp skirtingų darbo reikalavimų ir perdegimo dimensijų. Kitaip tariant, darbo reikalavimai gali vesti į perdegimą dėl mažėjančio gebėjimo po darbo atsiriboti nuo su darbu susijusių reikalų, pailsėti ir atgauti jėgas. Rasta, jog darbo tempo ir krūvis iš dalies yra susijęs psichologiniu distresu ir psichosomatiniais nusiskundimais per psichologinį atsiribojimą. Taip pat gauta, jog kognityviniai reikalavimai iš dalies yra susiję su išsekimu ir pilnai susiję su psichologiniu distresu bei psichosomatiniais nusiskundimais per psichologinį atsiribojimą. Galiausiai, emociniai reikalavimai iš dalies yra susiję su psichologiniu nutolimu ir psichosomatiniais nusiskundimais per psichologinį atsiribojimą.
- Įvertinus nuotolinio darbo intensyvumo vaidmenį ryšiui tarp skirtingų darbo reikalavimų ir perdegimo dimensijų, nustatyta, jog dirbant daugiau dienų nuotoliniu būdu stiprėja ryšys tarp tam tikrų darbo reikalavimų ir perdegimo dimensijų. Rasta, jog nuotolinio darbo intensyvumas stiprina teigiamą ryšį tarp darbo tempo ir krūvio bei išsekimo ir psichosomatinų nusiskundimų. Kuo daugiau dienų dirbama nuotoliniu būdu, tuo stipresnis ryšys tarp darbo tempo ir krūvio ir išsekimo, o darbo tempo ir krūvis susijęs su psichosomatiniais nusiskundimais tik dirbant daugiau nei 2 dienas nuotoliniu būdu. Dar daugiau, gauta, jog nuotolinio darbo intensyvumas stiprina emocinių reikalavimų sąsajas su išsekimu, psichologiniu distresu ir psichosomatiniais nusiskundimais. Emociniai reikalavimai stipriau prognozuoja išsekimą dirbant daugiau dienų nuotoliniu būdu nei mažiau, o emociniai reikalavimai susiję su psichologiniu distresu ir psichosomatiniais nusiskundimais tik dirbant daugiau nei 3 dienas nuotoliniu būdu.
- Įvertinus savilyderystės vaidmenį ryšiui tarp skirtingų darbo reikalavimų ir perdegimo dimensijų, rasta, jog savilyderystė stiprina emocinių reikalavimų sąsajas su išsekimu ir emocine žala. Gauta, jog emociniai reikalavimai stipriau prognozuoja tiek išsekimą, tiek emocinę žalą esant žemai savilyderystei nei aukštai savilyderystei.

LITERATŪRA

- Abdel Hadi, S., Bakker, A. B., & Hausser, J. A. (2021). The role of leisure crafting for emotional exhaustion in telework during the COVID-19 pandemic. *Anxiety, Stress, & Coping*, 34(5), 530-544.
- Allen, T. D., Golden, T. D., & Shockley, K. M. (2015). How effective is telecommuting? Assessing the status of our scientific findings. *Psychological science in the public interest*, 16(2), 40-68.
- Amundsen, S., & Martinsen, Ø. L. (2015). Linking empowering leadership to job satisfaction, work effort, and creativity: The role of self-leadership and psychological empowerment. *Journal of leadership & organizational Studies*, 22(3), 304-323. <https://doi.org/10.1177/1548051814565819>
- Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2014). Job demands–resources theory. *Wellbeing: A complete reference guide*, 1-28. <https://doi.org/10.1002/9781118539415.wbwell019>
- Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2017). Job demands–resources theory: Taking stock and looking forward. *Journal of Occupational Health Psychology*, 22(3), 273–285. <https://doi.org/10.1037/ocp0000056>
- Bakker, A. B., Demerouti, E., Oerlemans, W., & Sonnentag, S. (2013). Workaholism and daily recovery: A day reconstruction study of leisure activities. *Journal of Organizational Behavior*, 34(1), 87-107.
- Bandura, A. (1991). Social cognitive theory of self-regulation. *Organizational behavior and human decision processes*, 50, 248-287.
- Bartone, P. T., McDonald, K., & Hansma, B. J. (2022). Hardiness and burnout in adult US workers. *Journal of Occupational and Environmental Medicine*, 64(5), 397-402. <https://doi.org/10.1097/JOM.0000000000002448>
- Bekker, M. H., Croon, M. A., & Bressers, B. (2005). Childcare involvement, job characteristics, gender and work attitudes as predictors of emotional exhaustion and sickness absence. *Work & Stress*, 19(3), 221-237. <https://doi.org/10.1080/02678370500286095>
- Bianchi, R. (2018). Burnout is more strongly linked to neuroticism than to work-contextualized factors. *Psychiatry Research*, 270, 901-905.
- Breevaart, K., Bakker, A. B., Demerouti, E., & Derks, D. (2016). Who takes the lead? A multi-source diary study on leadership, work engagement, and job performance. *Journal of Organizational Behavior*, 37(3), 309-325.
- Brom, S. S., Buruck, G., Horváth, I., Richter, P., & Leiter, M. P. (2015). Areas of worklife as predictors of occupational health—A validation study in two German samples. *Burnout Research*, 2(2-3), 60-70.
- Buomprisco, G., Ricci, S., Perri, R., & De Sio, S. (2021). Health and telework: new challenges after COVID-19 pandemic. *European Journal of Environment and Public Health*, 5(2), em0073.
- Cakmak, C., & Ugurluoglu, O. (2022). The Relationship between Self-Leadership, Job Satisfaction, and Job Stress among Healthcare Professionals. *Arch Health Sci Res*, 9(2), 123-129. <https://doi.org/10.54614/ArcHealthSciRes.2022.21115>

- Carver, C. S., & Scheier, M. F. (1981). *Attention and Self-Regulation: A Control Theory Approach to Human Behavior*. New York: Springer. <http://dx.doi.org/10.1007/978-1-4612-5887-2>
- Charalampous, M., Grant, C. A., Tramontano, C., & Michailidis, E. (2019). Systematically reviewing remote e-workers' well-being at work: a multidimensional approach. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 28(1), 51–73. <https://doi.org/10.1080/1359432X.2018.1541886>
- de Jonge, J., Spoor, E., Sonnentag, S., Dormann, C., & van den Tooren, M. (2012). “Take a break?!” Off-job recovery, job demands, and job resources as predictors of health, active learning, and creativity. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 21(3), 321–348. <https://doi.org/10.1080/1359432X.2011.576009>
- DeArmond, S., Matthews, R. A., & Bunk, J. (2014). Workload and procrastination: The roles of psychological detachment and fatigue. *International Journal of Stress Management*, 21(2), 137. <https://doi.org/10.1037/a0034893>
- Deci, E. L., & Ryan, R. M. (1987). The support of autonomy and the control of behavior. *Journal of Personality and Social Psychology*, 53(6), 1024–1037. <https://doi.org/10.1037/0022-3514.53.6.1024>
- Demerouti, E., & Bakker, A. B. (2008). The Oldenburg Burnout Inventory: A good alternative to measure burnout and engagement. *Handbook of stress and burnout in health care*, 65(7).
- Demerouti, E., Bakker, A. B., Geurts, S. A. E., & Taris, T. W. (2009). Daily recovery from work-related effort during non-work time. *Research in Occupational Stress and Well Being*, Vol. 7. Elsevier. [https://doi.org/10.1108/S1479-3555\(2009\)0000007006](https://doi.org/10.1108/S1479-3555(2009)0000007006)
- Demerouti, E., Bakker, A. B., Nachreiner, F., & Schaufeli, W. B. (2001). The job demands-resources model of burnout. *Journal of Applied psychology*, 86(3), 499.
- Diskienė, D., & Narmontaitė, S. (2011). Asmeninės lyderystės raiška sparčiai kintančioje aplinkoje. *Informacijos mokslai*, 55, 7-18.
- Dolbier, C. L., Soderstrom, M., & Steinhardt, M. A. (2001). The relationships between self-leadership and enhanced psychological, health, and work outcomes. *Journal of Psychology*, 135(5), 469–485. <https://doi.org/10.1080/00223980109603713>
- Elfering, A., Grebner, S., Leitner, M., Hirschmuller, A., Kubosch, E. J., & Baur, H. (2017). Quantitative work demands, emotional demands, and cognitive stress symptoms in surgery nurses. *Psychology, Health and Medicine*, 22(5), 604–610. <https://doi.org/10.1080/13548506.2016.1200731>
- Elloy, D. F; Patil, V. (2014). Self-Leadership and Burnout: An Exploratory Study. *International Journal of Business and Social Science*, 5(9), 7–13.
- Etzion, D., Eden, D., & Lapidot, Y. (1998). Relief from job stressors and burnout: reserve service as a respite. *Journal of applied psychology*, 83(4), 577.
- EU-OSHA (European Agency for Safety and Health at Work). (2021). *Telework and health risks in the context of the COVID-19 pandemic: evidence from the field and policy implications*.
- Eurofound (2022). *The rise in telework: Impact on working conditions and regulations*, Publications Office of the European Union, Luxembourg.

- Fila, M. J., Purl, J., & Griffeth, R. W. (2017). Job demands, control and support: Meta-analyzing moderator effects of gender, nationality, and occupation. *Human Resource Management Review*, 27(1), 39–60. <https://doi.org/10.1016/j.hrmr.2016.09.004>
- Foley, C., & Murphy, M. (2015). Burnout in Irish teachers: Investigating the role of individual differences, work environment and coping factors. *Teaching and teacher education*, 50, 46-55.
- Galanti, T., Guidetti, G., Mazzei, E., Zappala, S., & Toscano, F. (2021). Work from home during the COVID-19 outbreak: The impact on employees' remote work productivity, engagement, and stress. *Journal of occupational and environmental medicine*, 63(7), e426.
- Gastearena-Balda, L., & Ollo-Lopez, A. (2021). Are public employees more satisfied than private ones? The mediating role of job demands and job resources. *Management Research: Journal of the Iberoamerican Academy of Management*, 19(3/4), 231-258.
- Gomez-Urquiza, J. L., Vargas, C., De la Fuente, E. I., Fernandez-Castillo, R., & Canadas-De la Fuente, G. A. (2017). Age as a risk factor for burnout syndrome in nursing professionals: a meta-analytic study. *Research in nursing & health*, 40(2), 99-110.
- Graizi, M., Cheah, K. S., & Hoque, K. E. (2021). The effects of physical, emotional, and cognitive demands on academic leaders' performance in Malaysian research universities. *International Journal of Learning, Teaching and Educational Research*, 20(3), 282-303.
- Hayes, A. F. (2012). PROCESS: A versatile computational tool for observed variable mediation, moderation, and conditional process modeling.
- Hayes, S., Priestley, J., Ishmakhametov, N., & Ray, H. (2020). "I'm not Working from Home, I'm Living at Work": Perceived Stress and Work-Related Burnout before and during COVID-19. 2– 29.
- Harari, M. B., Williams, E. A., Castro, S. L., & Brant, K. K. (2021). Self-leadership: A meta-analysis of over two decades of research. *Journal of occupational and organizational psychology*, 94(4), 890-923.
- Hobfoll, S. E. (1989). Conservation of resources: A new attempt at conceptualizing stress. *American psychologist*, 44(3), 513.
- Houghton, J. D., & CP, N. (2002). The revised self-leadership questionnaire: Testing a hierarchical factor structure for self-leadership. *Journal of Managerial Psychology*, 17(8), 672-91.
- Yeh, W. Y., Yeh, C. Y., & Chen, C. J. (2018). Exploring the public-private and company size differences in employees' work characteristics and burnout: data analysis of a nationwide survey in Taiwan. *Industrial health*, 56(5), 452-463.
- Yu, X., Wang, P., Zhai, X., Dai, H., & Yang, Q. (2015). The effect of work stress on job burnout among teachers: The mediating role of self-efficacy. *Social Indicators Research*, 122, 701-708.
- 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*.

- Johnson, S., Zapf, S., & Peeters, D. (2014). *Qualitative Demands at Work. An Introduction to Contemporary Work Psychology*. John Wiley & Sons Ltd.
- Jung, Y. S., Jung, H. S., & Yoon, H. H. (2022). The effects of workplace loneliness on the psychological detachment and emotional exhaustion of hotel employees. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 19(9), 5228.
- Kilroy, S., Bosak, J., Flood, P. C., & Peccei, R. (2020). Time to recover: The moderating role of psychological detachment in the link between perceptions of high-involvement work practices and burnout. *Journal of Business Research*, 108, 52-61. <https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2019.10.012>
- Kinnunen, U., Feldt, T., Siltaloppi, M., & Sonnentag, S. (2011). Job demands-resources model in the context of recovery: Testing recovery experiences as mediators. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 20(6), 805–832. <https://doi.org/10.1080/1359432X.2010.524411>
- Knight, C., Keller, A. C., & Parker, S. K. (2023). Job demands, not resources, predict worsening psychological distress during the early phase of the COVID-19 pandemic. *Work & Stress*, 37(1), 55-77.
- Knotts, K., Houghton, J. D., Pearce, C. L., Chen, H., Stewart, G. L., & Manz, C. C. (2022). Leading from the inside out: a meta-analysis of how, when, and why self-leadership affects individual outcomes. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 31(2), 273–291. <https://doi.org/10.1080/1359432X.2021.1953988>
- Lazauskaitė-Zabielskė, J., Žiedelis, A., & Urbanavičiūtė, I. (2022). Sėkmingas darbas nuotoliniu būdu: kokie darbuotojų įgūdžiai jam svarbūs? *Psichologija*, 67, 125-137.
- Liu, Y., & Aunguroch, Y. (2019). Work stress, perceived social support, self-efficacy and burnout among Chinese registered nurses. *Journal of nursing management*, 27(7), 1445-1453.
- Lizano, E. L. (2015). Examining the impact of job burnout on the health and well-being of human service workers: A systematic review and synthesis. *Human Service Organizations: Management, Leadership & Governance*, 39(3), 167-181.
- Lu, L., & Chou, C. Y. (2020). Protecting job performance and well-being in the demanding work context: The moderating effect of psychological detachment for Chinese employees. *Applied Psychology*, 69(4), 1199-1214. <https://doi.org/10.1111/apps.12216>
- Mahoney, M. J. (1978). Cognitive and self-control therapies. *Handbook of psychotherapy and behavior change*.
- Manz, C.C. (1986), “Self-leadership: toward an expanded theory of self-influence processes in organizations”. *Academy of Management Review*, Vol. 11, pp. 585-600
- Marchand, A., Demers, A., & Durand, P. (2005). Does work really cause distress? The contribution of occupational structure and work organization to the experience of psychological distress. *Social Science and Medicine*, 61(1), 1–14. <https://doi.org/10.1016/j.socscimed.2004.11.037>
- Maslach, C., & Jackson, S. E. (1981). The measurement of experienced burnout. *Journal of organizational behavior*, 2(2), 99-113.

- Maslach, C., & Leiter, M. P. (2017). Understanding burnout: New models, 36-56.
- Maslach, C., Schaufeli, W. B., & Leiter, M. P. (2001). Job burnout. *Annual review of psychology*, 52(1), 397-422.
- McCormack, N., & Cotter, C. (2013). *Managing burnout in the workplace: A guide for information professionals*. Elsevier.
- Meijman, T. F., & Mulder, G. (1998). Psychological aspects of workload. In P. J. D. Drenth, H. Thierry, & C. J. de Wolff (Eds.), *Handbook of work and organizational: Work psychology* (pp. 5–33).
- Mellner, C., Osika, W., & Niemi, M. (2022). Mindfulness practice improves managers' job demands-resources, psychological detachment, work-nonwork boundary control, and work-life balance—a randomized controlled trial. *International Journal of Workplace Health Management*. 15(4), 493–514
- Muhamad Nasharudin, N. A., Idris, M. A., Loh, M. Y., & Tuckey, M. (2020). The role of psychological detachment in burnout and depression: A longitudinal study of Malaysian workers. *Scandinavian Journal of Psychology*, 61(3), 423–435. <https://doi.org/10.1111/sjop.12622>
- Muller, T., & Niessen, C. (2019). Self-leadership in the context of part-time teleworking. *Journal of organizational behavior*, 40(8), 883-898. <https://doi.org/10.1002/job.2371>
- Nahrgang, J. D., Morgeson, F. P., & Hofmann, D. A. (2011). Safety at Work: A Meta-Analytic Investigation of the Link Between Job Demands, Job Resources, Burnout, Engagement, and Safety Outcomes. *Journal of Applied Psychology*, 96(1), 71–94.
- Neck, C. P., & Manz, C. C. (1996). Thought self-leadership: The impact of mental strategies training on employee cognition, behavior, and affect. *Journal of organizational behavior*, 17(5), 445-467.
- Neck, C. P., Houghton, J. D., Sardeshmukh, S. R., Goldsby, M., & Godwin, J. L. (2013). Self-leadership: A cognitive resource for entrepreneurs. *Journal of small business & entrepreneurship*, 26(5), 463-480.
- Norris, S. E. (2008). An examination of self-leadership. *Emerging leadership journeys*, 1(2), 43-61.
- Olafsen, A. H., & Bentzen, M. (2020). Benefits of Psychological Detachment From Work: Does Autonomous Work Motivation Play a Role? *Frontiers in Psychology*, 11, 1–11. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2020.00824>
- Park, Y., Song, J. H., & Lim, D. H. (2016). Organizational justice and work engagement: the mediating effect of self-leadership. *Leadership & Organization Development Journal*, 37(6), 711-729.
- Peeters, M. C. W., Jonge, J. de, & Taris, T. W. (2014). Quantitative Job Demands. *An Introduction to Contemporary Work Psychology*, 512.
- Potok, Y., & Littman-Ovadia, H. (2014). Does Personality Regulate the Work Stressor-Psychological Detachment Relationship? *Journal of Career Assessment*, 22(1), 43–58.
- Ramos, R., Jenny, G., & Bauer, G. (2016). Age-related effects of job characteristics on burnout and work engagement. *Occupational Medicine*, 66(3), 230-237. <https://doi.org/10.1093/occmed/kqv172>

- Reis, D., & Prestele, E. (2019). The Role of Trait and State Perfectionism in Psychological Detachment From Daily Job Demands. *Stress and Health*, 36(2), 228–245. <https://doi.org/10.1002/smi.2901>
- Riedl, E. M., & Thomas, J. (2019). The moderating role of work pressure on the relationships between emotional demands and tension, exhaustion, and work engagement: An experience sampling study among nurses. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 28(3), 414-429.
- Risambessy, A., Swasto, B., Thoyib, A., & Astuti, E. S. (2012). The Influence of Transformational Leadership Style, Motivation, Burnout towards Job Satisfaction and Employee Performance. *Journal of Basic and Applied Scientific Research*, 2(9), 8833-8842.
- Schaufeli, W. B., & Bakker, A. B. (2004). Job demands, job resources, and their relationship with burnout and engagement: A multi-sample study. *Journal of Organizational Behavior: The International Journal of Industrial, Occupational and Organizational Psychology and Behavior*, 25(3), 293-315.
- Schaufeli, W. B., & Taris, T. W. (2014). A critical review of the job demands-resources model: Implications for improving work and health. In G. F. Bauer & O. Hammig (Eds.), *Bridging occupational, organizational and public health: A transdisciplinary approach* (pp. 43–68).
- Schaufeli, W.B., De Witte, H. & Desart, S. (2020). Manual Burnout Assessment Tool (BAT) – Version 2.0. KU Leuven, Belgium: Unpublished internal report.
- Shifrin, N. V., & Michel, J. S. (2022). Flexible work arrangements and employee health: A meta-analytic review. *Work & Stress*, 36(1), 60-85.
- Shimazu, A., Matsudaira, K., Jonge, J. D. E., & Tosaka, N. (2016). Psychological detachment from work during non-work time : linear or curvilinear relations with mental health and work engagement? *Industrial health*, 54(3), 282-292.
- Smit, W. (2015). Successfully leaving work at work: The self-regulatory underpinnings of psychological detachment. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 89(3), 493-514.
- Sonnentag, S. (2012). Psychological Detachment From Work During Leisure Time: The Benefits of Mentally Disengaging From Work. *Current Directions in Psychological Science*, 21(2), 114–118. <https://doi.org/10.1177/0963721411434979>
- Sonnentag, S. (2018). The recovery paradox: Portraying the complex interplay between job stressors, lack of recovery, and poor well-being. *Research in Organizational Behavior*, 38, 169–185. <https://doi.org/10.1016/j.riob.2018.11.002>
- Sonnentag, S., & Fritz, C. (2007). The Recovery Experience Questionnaire: Development and Validation of a Measure for Assessing Recuperation and Unwinding From Work. *Journal of Occupational Health Psychology*, 12(3), 204–221. <https://doi.org/10.1037/1076-8998.12.3.204>
- Sonnentag, S., & Fritz, C. (2015). Recovery from job stress: The stressor-detachment model as an integrative framework. *Journal of organizational behavior*, 36(1), 72-103.
- Sonnentag, S., & Geurts, S. A. (2009). Methodological issues in recovery research. In *Current perspectives on job-stress recovery* (Vol. 7, pp. 1-36). Emerald Group Publishing Limited. [https://doi.org/10.1108/S1479-3555\(2009\)0000007004](https://doi.org/10.1108/S1479-3555(2009)0000007004)

- Sonnentag, S., Kuttler, I., & Fritz, C. (2010). Job stressors, emotional exhaustion, and need for recovery: A multi-source study on the benefits of psychological detachment. *Journal of Vocational Behavior*, 76(3), 355–365. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2009.06.005>
- Spagnoli, P., Molino, M., Molinaro, D., Giancaspro, M. L., Manuti, A., & Ghislieri, C. (2020b). Workaholism and Technostress During the COVID-19 Emergency: The Crucial Role of the Leaders on Remote Working. *Frontiers in Psychology*, 11, 1–9. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2020.620310>
- Stewart, G. L., Courtright, S. H., & Manz, C. C. (2011). Self-leadership: A multilevel review. *Journal of management*, 37(1), 185-222.
- Van der Heijden, B., Brown Mahoney, C., & Xu, Y. (2019). Impact of job demands and resources on nurses' burnout and occupational turnover intention towards an age-moderated mediation model for the nursing profession. *International journal of environmental research and public health*, 16(11), 2011.
- Virtaneva, M., Feshchenko, P., Hossain, A., Kariluoto, A., Himmanen, J., Kaitila, P., ... & Abrahamsson, P. (2021). COVID-19 remote work: Body stress, self-efficacy, teamwork, and perceived productivity of knowledge workers. In *Scandinavian Conference on Information Systems*. Association for Information Systems.
- Wendsche, J., & Lohmann-Haislah, A. (2017). A meta-analysis on antecedents and outcomes of detachment from work. *Frontiers in psychology*, 7, 2072. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2016.02072>
- Willard-Grace, R., Knox, M., Huang, B., Hammer, H., Kivlahan, C., & Grumbach, K. (2019). Burnout and health care workforce turnover. *Annals of Family Medicine*, 17(1), 36–41. <https://doi.org/10.1370/afm.2338>
- 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>
- Wontorczyk, A., & Roznowski, B. (2022). Remote, Hybrid, and On-Site Work during the SARS-CoV-2 Pandemic and the Consequences for Stress and Work Engagement. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 19(4). <https://doi.org/10.3390/ijerph19042400>
- Wu, H., & Chen, Y. (2020). The impact of work from home (wfh) on workload and productivity in terms of different tasks and occupations. In *HCI International 2020–Late Breaking Papers: Interaction, Knowledge and Social Media: 22nd HCI International Conference, HCII 2020, Copenhagen, Denmark, July 19–24, 2020, Proceedings 22* (pp. 693-706). Springer International Publishing.
- Xie, X., Huang, C., Cheung, S. P., Zhou, Y., & Fang, J. (2021). Job demands and resources, burnout, and psychological distress of social workers in China: moderation effects of gender and age. *Frontiers in Psychology*, 12, 5877. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2021.741563>
- Ziaei, M., Yarmohammadi, H., Moradi, M., & Khandan, M. (2015). Level of workload and its relationship with job burnout among administrative staff. *International journal of occupational hygiene*, 7(2), 53-60.