

**VILNIAUS UNIVERSITETAS**  
**EKONOMIKOS IR VERSLO ADMINISTRAVIMO FAKULTETAS**

**ŽMOGIŠKŲJŲ IŠTEKLIŲ VALDYMO STUDIJŲ PROGRAMA**

**Evelina Petkinytė**  
**MAGISTRO BAIGIAMASIS DARBAS**

<b>MOTERŲ PATIRIAMAS PERDEGIMAS, DARBO – ŠEIMOS KONFLIKTAS IR ORGANIZACINĖ PARAMA VIEŠAJAME IR PRIVAČIAME SEKTORIUOSE</b>	<b>BURNOUT OF WOMEN, WORK – FAMILY CONFLICT AND ORGANIZATIONAL SUPPORT IN THE PUBLIC AND PRIVATE SECTORS</b>
---	--

**Darbo vadovas: Prof. Renata Korsakienė**

**Vilnius, 2022**

## TURINYS

LENTELIŲ IR PAVEIKSLĖLIŲ SĄRAŠAS .....	4
ĮVADAS .....	5
1. PERDEGIMO SINDROMO SAMPRATA, EIGA IR DIMENSIJOS, PRIEŽASTYS BEI PASĖKMĖS .....	8
1.1. Perdegimo sindromo samprata .....	8
1.2. Perdegimo sindromo eiga ir dimensijos .....	10
1.3. Perdegimo sindromo priežastys .....	12
1.3.1. Asmeniniai veiksniai lemiantys perdegimo sindromą.....	12
1.3.2. Organizaciniai veiksniai lemiantys perdegimo sindromą.....	14
1.4. Perdegimo sindromo pasėkmės .....	15
2. DARBO IR ŠEIMOS KONFLIKTO SAMPRATA BEI PERDEGIMO SINDROMO RYŠYS ..	18
2.1. Darbo ir šeimos konflikto samprata.....	18
2.2. Darbo ir šeimos konflikto priežastys .....	20
2.3. Darbo ir šeimos konflikto pasėkmės .....	22
2.4. Darbo ir šeimos konflikto ryšys su perdegimo sindromu.....	24
3. SUVOKIAMOS ORGANIZACIJOS PARAMOS SAMPRATA IR RYŠYS SU PERDEGIMO SINDROMU BEI DARBO IR ŠEIMOS KONFLIKTU .....	26
3.1. Suvokiamos organizacijos paramos samprata .....	26
3.2. Suvokiamos organizacijos paramos ir perdegimo sindromo ryšys .....	28
3.3. Suvokiamos organizacijos paramos ir darbo – šeimos konflikto ryšys.....	30
4. DARBO – ŠEIMOS KONFLIKTO, SUVOKIAMOS ORGANIZACIJOS PARAMOS ĮTAKĄ MOTERŲ PATIRIAMAM PERDEGIMO SINDROMUI.....	35
4.1. Tyrimo tikslas, uždaviniai bei hipotezės .....	36
4.2. Tyrimo imties ir tyrimo vienetų paaiškinimas.....	39
4.3. Tyrimo metodas bei metodika .....	39
4.4. Tyrimo organizavimas ir eiga.....	43
5. TYRIMO REZULTATAI.....	45
5.1. Tyrimo dalyviai .....	45
5.2. Tyrimo kintamųjų aprašomoji statistika .....	46
5.3. Perdegimo sindromo, darbo – šeimos konflikto bei suvokiamos organizacinės paramos skirtumai atsižvelgiant į socialines demografines charakteristikas .....	48
5.4. Suvokiamos paramos iš organizacijos, darbo – šeimos konflikto bei perdegimo ryšys.....	52
5.5. Darbo – šeimos konflikto medijuojantis vaidmuo, esant suvokiamos organizacijos paramos bei perdegimo sindromo ryšiui .....	57
5.6. Rezultatų aptarimas .....	58
5.7. Tyrimo ribotumai.....	61
IŠVADOS .....	63
REKOMENDACIJOS .....	64

LITERATŪROS SĄRAŠAS .....	65
SANTRAUKA.....	87
SUMMARY .....	89
PRIEDAI .....	91
Anoniminė anketa.....	91
Duomenų pasiskirstymo normalumas .....	97

## LENTELIŲ IR PAVEIKSLĖLIŲ SĄRAŠAS

### Lentelių sąrašas

1 lentelė	Darbo – šeimos konflikto ir profesinio perdegimo ryšio atlikti tyrimai.
2 lentelė	Suvokiamos organizacijos paramos ir perdegimo sindromo ryšio tyrimai
3 lentelė	Suvokiamos organizacijos paramos ir darbo – šeimos konflikto ryšio tyrimai
4 lentelė	Darbo – šeimos konfliktas atlieka mediatoriaus vaidmenį
5 lentelė	Perdegimas (ir įsitraukimas)
6 lentelė	Perdegimo skalių patikimumo koeficientas
7 lentelė	Darbo – šeimos konflikto klausimynas
8 lentelė	Darbo – šeimos konflikto skalės patikimumo koeficientas
9 lentelė	Suvokiamos organizacijos paramos skalė
10 lentelė	Suvokiamos organizacijos paramos skalės patikimumo koeficientas
11 lentelė	Tyrimo apklaustųjų sociodemografiniai duomenys
12 lentelė	Aprašomoji duomenų statistika
13 lentelė	Kintamųjų normalumo pasiskirstymas
14 lentelė	Perdegimo sindromo ir sociodemografinių charakteristikų skirtumai
15 lentelė	Suvokiamos organizacijos paramos ir sociodemografinių charakteristikų skirtumai
16 lentelė	Suvokiamos organizacijos paramos ir amžiaus bei darbo stažo skirtumai
17 lentelė	Suvokiamos paramos iš organizacijos įtaka bendram perdegimo sindromui
18 lentelė	Suvokiamos paramos iš organizacijos įtaka emociniam išsekimui
19 lentelė	Suvokiamos paramos iš organizacijos įtaka atsitraukimui
20 lentelė	Suvokiamos organizacijos paramos įtaką darbo – šeimos konfliktui
21 lentelė	Darbo – šeimos konflikto įtaka bendram perdegimo sindromui
22 lentelė	Darbo – šeimos konflikto įtaka emociniam perdegimui.
23 lentelė	Darbo – šeimos konflikto įtaka atsitraukimui
24 lentelė	Tiesioginis ir netiesioginis mediacinio modelio efektai

### Paveikslėlių sąrašas

1 paveikslėlis	Suvokiamos organizacijos paramos, darbo – šeimos konflikto bei perdegimo sindromo konceptualus modelis.
2 paveikslėlis	Hipotezė: Darbo šeimos konfliktas medijuoja ryšį tarp suvokiamos organizacijos paramos ir perdegimo sindromo.

## IVADAS

Pasaulio sveikatos organizacija 2019 metais įtraukė profesinį perdegimą į 11 – ają Tarptautinės ligų klasifikacijos (TLK-11) peržiūrą, kaip profesinį reiškinių (World Health Organization, 2019). Vėliau, atsiradus pandeminei situacijai, pastebėta, kad emocinė sveikata pasaulyje nuo pandemijos pradžios smarkiai pablogėjo. Pastebima daugiau perdegimo, emocinio išsekimo, nerimo bei depresijos apraiškų (Scarpetta et al., 2021). Pagal Tarptautinę ekonominio bendradarbiavimo ir plėtros organizaciją, pagrindinės grupės, kurios labiausiai nukentėjo – mokytojai, sveikatos / slaugos sektoriuje dirbantys asmenys bei jaunimas. Prie to smarkiai prisidėjo neapibrėžtos situacijos, sunkios darbo sąlygos, viršvalandžiai bei nuotolinis darbas. Darbo ir asmeninio gyvenimo balansas tapo iššūkiu kiekvienam, kadangi nuotolinis darbas panaikino ribas tarp darbo ir namų. Todėl asmenys dažnai dirbdavo viršvalandžius, tėvai ne retai turėdavo vienu metu atlikti darbo ir namų atsakomybes, kurios buvo susijusios su padidėjusia namų ruoša bei pagalba vaikams mokymosi procese (Scarpetta et al., 2021).

Perdegimo sindromas – plačiai per pastaruosius du dešimtmečius tyrinėta tema, akademinėje srityje. Per šį laikotarpį, mokslininkai nagrinėjo perdegimą, kaip reiškinių, aiškinosi jo kilmę ir pasėkmes (Maslach, Jackson, 1981; Witt et al., 2004; Lee et al., 2007; Jamil ir kt., 2013). Vėliau, dėmesys buvo krepiamas į perdegimo sindromo ir asmens įsipareigojimą darbui (Langelaan et al., 2006). Taip pat buvo atliktas atvejo analizės tyrimas, kurio metu buvo tiriami pagalbą suteikiančių profesijų atstovai (mokytojai, socialiniai darbuotojai, gydytojai, policininkai) ir jų patiriamas perdegimas (Papovic, 2009). Ne už ilgo, Castanheira, Chambel (2010) atliko empyrinį tyrimą, kurio metu tyrė skambučių centro darbuotojus (telekomunikacijos, interneto techninė pagalbos skyrius) ir jų patiriamą perdegimą bei tai, kaip žmogiškųjų išteklių skyrius padeda jį sumažinti. Galiausiai, Hazarika ir kt. (2020) aprašė dabartinę vyraujančią perdegimo sindromo situaciją medicinos darbuotojų sektoriuje bei kokiais būdais galima įveikti šį sindromą. Lietuvoje atliktų tyrimų perdegimo tema galima rasti nemažai (Pacevičius, 2006; Merkys, Bubelienė, 2013; Genevičiūtė – Janonienė, 2015). Tačiau visi tyrimai orientuoti į jo raišką, darbuotojų pasitenkinimą bei įsipareigojimą organizacijai. Tuo tarpu, tyrimų, kurie tirtų darbo ir šeimos konflikto, suvokiamos paramos iš organizacijos įtaką moterų perdegimui - nebuvo rasta.

Pagal statistikos duomenis (2017), Lietuva yra pirma pasaulyje pagal savižudybių skaičių. Ne retai iš gyvenimo nori pasitraukti darbingo amžiaus žmonės, kurie nebemato kitos išeities ar problemų sprendimo būdo. Nustatyta, jog asmenys, kurie patiria perdegimą yra linkę į suicidines mintis (Hazarika et al., 2020). Kadangi darbas užima vieną didžiausių gyvenimo dalių, norėtusi, jog asmeniui būtų gera dirbti ir būti savo darbo vietoje. Tad yra būtina kreipti dėmesį į perdegimo sindromo prevenciją (Hazarika et al., 2020). Taip pat yra manoma, jog dėl konkurencingumo gamyboje, globalizacijos ir vartotojiškumo, taip pat dėl aukštųjų technologijų pramonės augimo,

perdegimas greičiausiai išliks aktualia problema visuomenėje dar daugelį metų (Shirom, 2011). Perdegimas paveikia ne tik asmenis, kurie jį patiria, tačiau ir jų aplinkinius bei pačią organizaciją, kurioje dirbama (Salvagioni et al., 2020). Asmenys, kurie patiria perdegimo sindromą, turi didesnę polinkį sirgti psichinėmis bei fizinėmis ligomis, dažniau keisti darbo vietą, taip pat didėja tikimybė įvelti klaidų atliekamame darbe (nelaimingi atsitikimai, nepastebimos smulkmenos, detalės) (Peterson et al., 2008; Kitaoka, Masuda, 2013). Taipogi, padaugėja konfliktų asmeniniame bei profesiniame gyvenime, dėl ko asmuo patiria didžiulę riziką susirgti depresija (Ghorpade et al., 2011).

Nagrinėjant profesinį perdegimą, dažnai yra minimas ir darbo – šeimos konfliktas (Lambert et al., 2019). Keičiantis visuomenės vertybėms, socialinei bei ekonominei situacijai, tampa priimtina norma, kad abu partneriai yra pilnaverčiai darbo rinkos nariai (Glavin, Schieman, 2012). Dėl kylančių darbo reikalavimų, konkurencijos tarp organizacijų, kyla iššūkis suderinti šias dvi sritis (Kossek, Lautsch, 2012). Asmenys vis dažniau praleidžia laiką darbo vietoje, dėl ko, pritrūksta laiko šeimai (Kossek, Lautsch, 2012). Tai lemia neretai kylančius konfliktus tarp darbo ir šeimos (Kossek, 2016). Kitas, taip pat labai prie darbo ir šeimos konflikto prisidedantis veiksnys yra išmaniosios technologijos. Kossek (2016) atliktu tyrimu teigia, jog išmaniosios technologijos panaikina ribas tarp darbo ir šeimos, todėl žmogus vienu metu gali spręsti problemas susijusias su darbu bei šeima. Tačiau tai tik dar labiau iššaukia konfliktus tarp dviejų sričių, kadangi asmuo negali efektyviai atlikti kelių vaidmenų vienu metu, nei fiziškai nei emociškai (Porath, Pearson, 2012).

Galiausiai, norint, kad asmuo organizacijoje funkcionuotų pilnavertiškai, yra būtina pasirūpinti, jog darbo – šeimos konfliktai neperaugtų į perdegimą (Plutt et al., 2018). Yra atlikta tyrimų, kurie nustatė, jog suvokiama organizacijos parama padeda sumažinti asmens patiriamą darbo – šeimos konfliktą (Ghislieri et al., 2017). Taip pat Anomneze ir kt. (2016) teigia, kad suvokiama organizacijos parama turi reikšmingą neigiamą įtaką perdegimui. Be to, tyrimai rodo, jog didesnė suvokiama organizacijos parama labiau nuspėja kylantį perdegimą, negu parama kylanti iš šeimos (Alcover et al., 2018). Bet kokių atveju, asmeniniui susidūrus su sunkumais darbe, norisi jausti paramą iš organizacijos, kuri patvirtintų, jog jo indėlis į organizacijos gerovę yra vertinamas (Eisenberger et al., 1986; Rhoades, Eisenberger, 2002; Nazir et al., 2019).

Galime teigti, kad egzistuoja reikšmingi ryšiai tarp perdegimo sindromo, darbo ir šeimos konflikto bei suvokiamos organizacijos paramos. Tačiau tarpusavyje šie konstruktai yra mažai tyrinėti. Taip pat mažai yra atlikta tyrimų, kurių metu būtų tyrinėta darbo – šeimos konfliktas, kaip mediacinis poveikis perdegimui bei suvokiamai organizacinei paramai. Nors ir žinome, jog perdegimo sindromas bei darbo ir šeimos konfliktas turi neigiamų padarinių darbuotojui, jo aplinkai bei organizacijai, tačiau yra svarbu nagrinėti, koks yra ryšys tarp perdegimo sindromo bei suvokiamos organizacinės paramos bei kaip šį ryšį gali veikti darbo – šeimos konfliktas. Taigi, šio **darbo tikslas** – ištirti suvokiamos organizacijos paramos ir darbo – šeimos konflikto įtaką darbuotojo patiriamam perdegimui.

Nurodytam tikslui pasiekti išsikelti šie **darbo uždaviniai**:

1. Apibrėžti perdegimo sindromo, darbo ir šeimos konflikto bei suvokiamos organizacijos paramos sampratas.
2. Ištirti poveikį moterų patiriamam perdegimo sindromui, veikiant darbo ir šeimos konfliktu bei suvokiamai organizacijos paramai.
3. Atskleisti sunkumus, kuriuos patiria asmenys derindami darbą bei šeimą.
4. Nustatyti tiesioginius ryšius tarp perdegimo, darbo – šeimos konflikto ir suvokiamos organizacijos paramos bei nustatyti darbo – šeimos konflikto mediacinį ryšį tarp suvokiamos organizacijos paramos ir perdegimo.
5. Remiantis literatūra ir atliktu kiekybiniu tyrimu atskleisti, kokių prevencinių priemonių nuo perdegimo sindromo galima imtis organizacijoms, esant darbo ir šeimos konfliktui.

#### **Darbo metodologija:**

Naudojama mokslinės literatūros analizė, kuria yra siekiama paaiškinti perdegimo, darbo – šeimos konflikto bei suvokiamos paramos iš organizacijos teorinius aspektus bei jų turimus ryšius. Tyrimui atlikti yra naudojamas struktūrinis anoniminis klausimynas, kuriuo yra siekiama nustatyti ryšius tarp konstruktų. Taip pat yra naudojama SPSS programinė įranga, kurios pagalba yra siekiama apdoroti gautus rezultatus. Naudojant šią programinę įrangą, yra naudojamas *Cronbah alfa* metodas - vidinių skalių suderinamumui įvertinti, taip pat *Kolmogorov – Smirnov* ir *Shapiro–Wilk* testai, kurie padeda nustatyti normalųjį skirstinį. Tuo tarpu, socialdemografiniams skirtumams nustatyti yra naudojami *Student T test* bei *One Way Anova*. Galiausiai, yra atliekamas tiesinės regresijos analizės metodas bei *A. F. Hayes PROCESS* makroprogramos įskiepis, mediacijai nustatyti.

#### **Baigiamojo darbo struktūra**

Magistro darbą sudaro įvadas, penkios struktūrinės dalys ir išvados. Įvade nurodoma darbo aktualumas, teorinis ir praktinis reikšmingumas, tyrimo problema, nustatomas tyrimo objektas, iškeltas tikslas bei tyrimo uždaviniai. Pirmame skyriuje analizuojamas perdegimo sindromas, jo samprata ir dimensijos, priežastys bei pasekmės. Antrame darbo skyriuje analizuojamas darbo ir šeimos konfliktas, jo samprata, priežastys, pasekmės bei sąsajos su perdegimu. Trečiame skyriuje analizuojama suvokiama organizacijos parama bei nagrinėjamos sąsajos suvokiamos paramos, perdegimo sindromo bei darbo – šeimos konflikto. Ketvirtame skyriuje aptarsime tyrimo metodą bei eigą. Penktajame skyriuje aptarsime rezultatus.

# 1. PERDEGIMO SINDROMO SAMPRATA, EIGA IR DIMENSIJOS, PRIEŽASTYS BEI PASĖKMĖS

Nagrinėjant perdegimo sindromą, yra svarbu suvokti perdegimo sindromo sampratą, jo reikšimosi būdus, priežastis bei pasekmes. Šiame skyriuje bus nagrinėjama kaip perdegimo sindromą suvokia tyrėjai. Taip pat bus aptarti reikšimosi būdai bei kaip atpažinti, kad asmuo galimai patiria perdegimą. Galiausiai, bus aptartos priežastys bei pasekmės, kurias dažniausiai patiria tiek pats asmuo, kuris patiria perdegimą, tiek jo aplinka.

## 1.1. Perdegimo sindromo samprata

Amerikiečių psichologės Maslach ir Jackson (1981) perdegimą apibrėžė kaip nuovargio ar nusivylimo būseną, atsirandančią dėl profesinių santykių, kurie yra susiję su negatyvumu, išsekimu bei profesinių siekių sumažėjimu. Perdegimo sindromo apibrėžimų galima rasti daug ir įvairių (Rinne et al., 2020). Tai dažnai yra apibrėžiama kaip ilgalaikė reakcija į su darbu susijusius stresorius (Jamil et al., 2013). Taip pat perdegimas apibūdinamas, kaip nesugebėjimas tinkamai atlikti užduočių dėl atsiradusio nepasitikėjimo savo jėgomis, streso, bei emocinių ir fizinių simptomų atsiradimo sukeltos apatijos (Lee et al., 2007; Samadian, 2017). Galiausiai, tai apibūdinama, kaip fizinių, emocinių bei psichologinių simptomų atsiradimo priežastimi (Weisberg, Sagie, 1999).

Stresas, dar kitaip vadinamas įtampa – yra nemaloni pasekmė atsirandanti nepalankių, nevaldomų aplinkybių metu (Arroba, James, 1990). Stresas darbe dažniausiai yra susijęs su viršvalandžiais, autonomijos stoka bei paramos trūkumu iš vadovų bei kolegų (Ewen et al., 2021). Tuo tarpu, perdegimas yra įvardijamas, kaip ilgai besitęsiančių stresorių pasėkmė (Jamil et al., 2013). Taigi, galime teigti kad, perdegimas yra pasėkmė patiriamo nuolatinio ir nenutrūkstamo streso (Maslach, Jackson, 1981; Witt et al., 2004; Jamil ir kt., 2013). Taip pat svarbu pažymėti, kad profesinis perdegimas yra susijęs su sumažėjusiu pasitenkinimu darbu bei ketinimu išeiti iš jo, tuo tarpu stresas – susijęs su patiriama įtampa, kuri gali būti tiek trumpalaikė, tiek ilgalaikė, bet ne visada susijusi su apsisprendimu išeiti iš darbo (Pines, Keinan, 2005). Pines ir Keinan (2006) atliko tyrimą, kurio metu buvo tyriami policijos pareigūnai, jų patiriamas stresas darbe, profesinis perdegimas bei šių dviejų konstrukto skirtumai. Tyrimo metu, buvo gauti rezultatai, kad stresas yra daugiau susijęs su patiriama įtampa, tuo tarpu perdegimas – su darbo nepasitenkinimu, noru mesti darbą, fiziniiais, emociniais simptomais bei sumažėjusiu efektyvumu (Pines, Keinan, 2006). Tad galime daryti išvadą, kad nors abu konstruktai yra vienas su kitu susiję, tačiau jų priežastys, reikšimosi būdai bei pasėkmės yra skirtingos.

Swider ir Zimmerman (2010) teigia, kad perdegimą galima suskirstyti į tris grupes: asmenybinį, organizacinį ir profesinį. Asmenybinis perdegimas – konstruktas, kurio metu yra tiriama, kaip asmenybės bruožai yra susiję su asmens patiriamu perdegimu (Alarcon et al., 2009). Organizacinis



perdegimas yra tiriamas per organizacijos aplinkos prizmę (Pretty et al., 1992). Tuo tarpu, profesinis perdegimas – tai su darbo specifika susijęs konstruktas. Dažniausiai tiriama, kaip asmuo elgiasi su klientais, kolegomis ir kaip tai atsiliepia jo psichologinei būklei bei kas gali pranašauti kylantį profesinį perdegimą (Maslach, Jackson, 1981; Rehman et al., 2020). Šiame darbe daugiau vadovausimės profesiniu perdegimu, kadangi šio perdegimo formos dažniausiai yra nurodomos, kaip priežastis, kodėl asmenys palieka organizaciją (Maslach, Jackson, 1981; Wu et al., 2018). Galiausiai, buvo nustatyta, kad moterys kur kas dažniau patiria perdegimą motinystėje, kadangi joms yra keliami didesni visuomenės standartai (vaikų, namų priežiūra), nepaisant to, moterys nori turėti ir karjeros galimybes (Sorkkila, Aunola, 2021). Tad galima daryti išvadą, kad perdegimas yra iš ties kompleksinis konstruktas, kuris turi daug rūšių, todėl yra svarbu indentifikuoti reikiamą perdegimo rūšį, kad galėtume padėti individui, apsisaugoti nuo patiriamo perdegimo sindromo (Swider, Zimmerman, 2010; Rehman, 2016).

Galiamai, taip pat svarbus ir itin susijęs su perdegimu – asmens įsitraukimas. Šis reiškinys apibūdinamas, kaip asmens susitapatinimas su atleikamu darbu, jo turimas įvaizdis organizacijoje (Saleh, Kossek, 1976). Nuo asmens įsitraukimo į darbą priklauso, ar žmogus patirs perdegimo sindromą, ar ne. Kuo asmuo labiau yra įsitraukęs į darbą (susitapatina su juo, žino kaip atlikti darbą), tuo didesnė tikimybė, kad asmuo nepatirs profesinio perdegimo (Griffin et al., 2010). Chauhan (2009) atliko tyrimą, kurio metu tyrė vadovus, kurie buvo iš viešojo ir privataus sektoriaus. Tyrimo metu buvo gauti rezultatai, kad vadovai turi aukštą įsitraukimo lygį savo darbe, tuo pačiu žemą perdegimo lygį (visi vadovai turi 10 metų ir daugiau darbo stažą). Tai galima paaiškinti tuo, kad asmens įsitraukimas į jo darbą ateina su metais, tai reiškia, kad kuo daugiau metų asmuo dirbą tą patį darbą, tuo labiau jam viskas yra pažįstama, žino kaip elgtis nenumatytose, nemaloniuose situacijose. Taip išvengdamas patiriamo streso (Chauhan, 2009). Tačiau gali būti ir kitaip, anot Junker ir kt. (2021) atlikto tyrimo buvo gauti rezultatai, kad asmenys, kurie yra ką tik pradėję dirbti savo darbą ir yra labai įsitraukę, sužavėti juo, dažnai dėl per trumpo laiko tarpo ir noro viską atlikti nepriekaištingai, yra linkę į perdegimą. Tai pat, tai galima paaiškinti dar tuo, kad asmenys, kurie turi mažiau patirties esamoje pozicijoje, tačiau nori greitų rezultatų, dažniausiai nesinaudoja kasmetinėmis apmokomomis atostogomis (Papovic, 2009). Ko pasekoje, asmuo praranda daug energijos bei patiria daugiau nesėkmių darbe (Leitao ir kt. 2021). Tad galime teigti, jog asmens įsitraukimas, kai asmuo turi pakankamai patirties darbe, gali padėti išvengti perdegimo sindromo, tačiau esant asmeniui, kuris neturi pakankamai patirties, tačiau nori būti pilnai įsitraukęs į darbą – padidina perdegimo riziką (Chauhan, 2009; Papovic, 2009; Griffin et al., 2010; Junker et al., 2021).

Apibendrinant galime teigti, kad perdegimo sindromas yra daugialypis konstruktas, kuris gali būti išskirstytas į tris grupes: asmenybinis, organizacinis bei profesinis (Switer ir Zimmerman, 2010). Šiame darbe bus daugiau kreipiamas dėmesys į su profesija, darbu susijusį perdegimą, kadangi tai

daugiausia žalos atnešanti perdegimo forma organizacijai bei pačiam individui (Maslach, Jackson, 1981). Taip pat svarbu paminėti, kad perdegimas bei stresas nėra vienas ir tas pats reiškinys. Stresas – gali būti trumpalaikis bei ilgalaikis. Tuo tarpu – perdegimas, tai ilgalaikių stresorių pasėkmė (Maslach, Jackson, 1981; Witt et al., 2004; Jamil ir kt., 2013). Taip pat svarbu pažymėti, kad perdegimo pagrindinė pasėkmė – asmens noras palikti darbo vietą (Pines, Keinan, 2005). Galiausiai, perdegimas yra itin susijęs su asmens išitraukimu į darbą. Kuo asmuo labiau susitapatina su darbu bei turi pakankamai darbo stažo, kad pažintų savo poziciją, tuo mažesnė tikimybė, kad asmuo patirs perdegimą (Chauhan, 2009; Griffin et al., 2010).

## 1.2. Perdegimo sindromo eiga ir dimensijos

Perdegimas yra lėtas, palaipsniui atsirandantis reiškinys (Popovic, 2009). Skirtingi autoriai, skirtingai išskiria jo eigą. Pavyzdžiui, Seyle (1976) perdegimą suskirstė į tris etapus (pirminis signalas, pasipriešinimo etapas bei išsekimo stadija), tuo tarpu Veninga, Spradley (1981) išskyrė keturis etapus („medaus mėnuo“, stagnacija, lėtinių simptomų fazė bei galiausiai - krizė), tuo tarpu, Maslach ir Jackson (1981), išskyrė tris dimensijas (emocinis išsekimas, depersonalizacija ir neefektyvumas) (Seyle, 1976, cit. pagal Gold, 1984; Maslach, Jackson, 1981; Veninga, Spradley, 1981, cit. pagal Pandey, 2020). Tačiau, Demerouti, Baker (2008) teigia, kad yra tik dvi dimensijos – emocinis išsekimas ir atsitraukimas. Nors yra skirtumų, tačiau, visi tyrėjai vieningai sutaria, kad pagrindiniai perdegimo etapai pasireiškia psichologiniais bei psichosomatiniais simptomais (Maslach, Jackson, 1981; Veninga, Spradley, 1981, cit. pagal Pandey 2020). Toliau aptarsime pagrindinius perdegimo sindromo raidos etapus.

Pirmasis etapas - darbo idiealizavimas (medaus mienuo) (Veninga, Spradley, 1981 cit. Pagal Pandey, 2020). Tai pasireiškia didelėmis investicijomis į darbą bei aukštomis ambicijomis, noru įrodyti kitiems savo galimybes, talentus. Šio etapo pasėkmė galime įvardinti Maslach, Jackson (1981) išskirtą dimensiją - emocinis išsekimas. Tai yra vienas iš pagrindinių ir bene labiausiai pastebimų iš perdegimo sindromo dimensijų (Shirom, 2003; Schaufeli, Baker, 2004). Emocinis perdegimas dažniausiai pasireiškia atsiribojimu nuo darbo, išsekimu, nuovargiu bei emociniu jautrumu (Edmondson et al., 2019). Dėl šios priežasties asmenys yra labiau linkę keisti darbą, būti mažiau įsitraukę į organizacijos kultūrą bei užduočių atlikimą (Lewig, Dollard, 2003). Edmonson ir kt. (2019) atliko tyrimą, kurio metu nustatė, kad emocinis išsekimas yra itin žalingas pardavimų srityje esančioms organizacijoms, kadangi asmenys (pardavėjai), kurie patiria šią perdegimo formą dažnai nebegali susitvarkyti su kylančiomis emocijomis prieš klientus bei yra linkę išeiti iš organizacijos (Edmonson et al., 2019). Taip pat yra nustatyta, kad asmenys, kurie patiria didesnę emocinę išsekimą yra linkę turėti mažesnę organizacinę įsipareigojimą (Li et al., 2020). Tai reiškia, kad asmuo bus mažiau įsitraukęs į darbą bei bus labiau linkęs keisti organizaciją. Galiausiai, nustatyta, kad asmenys,

kurie užima vadovaujančias pozicijas bei patiria emocinį išsekimą yra linkę piknaudžiauti savo galia prieš darbuotojus, dažnai peržengia ribas bei yra linkę į alkoholio, psichotropinių medžiagų vartojimą (Lam et al., 2017).

Kitas etapas – stagnacija, atsitraukimas (Veninga, Spradley, 1981 cit. Pagal Pandey, 2020) . Šis etapas prasideda tada, kai asmuo supranta, jog pasiekti darbo rezultatai nėra tokie, kokie buvo numatyti, atsiranda jausmas lyg trūktų jėgų, asmuo nebetobulėja (Sharma, 2007). Tai sukelia nusivylimą savimi, abejones dėl turimų kompetencijų, atsiranda negatyvizmas. Dažniausiai tai trukdo bendrauti su kolegomis, klientais (Erickson - Lidman, Strandberg, 2007). Šį etapą Maslach ir Jackson (1981) įvardijo depersonalizacijos dimensija. Pagal Ericson - Lidman ir Stratberg (2007), tai - bandymas atsiriboti nuo savęs ir paslaugų gavėjų. Tai taip pat teigia Demerouti ir Baker (2008), kurie šią dimensiją įvardijo, kaip atsitraukimą. Visa tai, yra susiję su patiriamu stresu atliekamo vaidmenio metu, ar dėl nuolatinių patiriamų stresinių situacijų (Lee, Ashforth, 1996). Dažnai depersonalizacija yra laikoma ilgalaikio emocinio išsekimo pasėkme (Lee et al., 2020). Tai yra tarytum gynybos strategija, kuri yra pasitelkiama, kai asmuo jaučia įtampą bei nebeturi pakankamai emocinių išteklių tarpasmeniniams stresoriams valdyti (Lee, Ashforth, 1996). Colonnello ir kt. (2021) atliko tyrimą, kurio metu buvo tiriami medicinos srities darbuotojai, tyrimo metu buvo nustatyta, kad asmenys, kurie patiria depersonalizaciją negeba atpažinti teigiamų bei neigiamų emocijų, dažnai jas maišo, identifikuoja skirtingai negu kiti. Galiausiai nustatyta, kad depersonalizacija stipriai prisideda prie padidėjusio nerimo, negebėjimo susikaupti bei išlaikyti dėmesį (Schweden et al., 2018). Patiriant nuolatinę depersonalizaciją yra didelė tikimybė, kad asmeniui gali išsivystyti nerimo sutrikimai, depresija (Miguel – Puga et al., 2021). Asmuo dažnai patiria nuovargį, bemiegias naktis bei bando pabėgti nuo esamų jausmų ir sunkumų (Hamann, Gordon, 2000). Taip pat atsiranda fiziniai negalavimai (galvos skausmas, lėtinis nuovargis, nemiga, alergijos), kurie dar labiau prisideda prie perdegimo raidos (Schonfeld, Bianchi, 2016).

Trečioji stadija – lėtiniai simptomai (Samadian, 2017). Šio etapo metu, dažnai pasimato pirmieji depresijos požymiai (Hamann, Gordon, 2000). Tai galima įvardyti, kaip neefektyvumo dimensija arba pasėkme nuo emocinio išsekimo bei depersonalizacijos (Maslach, Jackson, 1981; Demerouti, Baker, 2008). Tai būseną, kai asmuo sustoja ir nebetobulėja darbe (Erickson - Lidman, Stratberg, 2007). Maslach ir Jackson (1981) teigia, jog išorinių išteklių turėjimas padeda sumažinti profesinių siekių sumažėjimą. Geriausiai tai iliustruoja Bandura (1997) teigdamas, kad neefektyvumas yra susijęs su tuo, kad asmuo bandydamas atlikti tą pačią užduotį, gali susidurti su nesėkme, kuri sumažina pasitikėjimą savimi. Kuo dažniau asmuo išgyvena nesėkmės jausmą vienas, tuo didesnis auga nepasitikėjimas savimi (Bandura, 1997, cit. pagal Skaalvik, 2007) . Tam yra itin svarbu turėti išorinių išteklių, kurie padėtų išgyventi nesėkmės jausmą (Greenglass et al., 1997). Pagal Bang ir Reio (2017) mentorius darbe atlieka itin svarbų vaidmenį sumažinant neefektyvumą. Būtent,

asmenys, kurie turi mentorių darbe, greičiau susitvarko su nesėkmėmis bei rečiau patiria perdegimo sindromą (Bang, Reio, 2017). Demerouti su kolegomis (2001) trečiąją dimensijos formą (neefektyvumas) išskiria, kaip pasėkmę prieš tai įvardintoms dimensijoms (emocinis išsekimas bei depersonalizacija/ atsitraukimas). Anot jų, emocinis išsekimas yra smarkiai susijęs su fiziniais ir emociniais simptomais, tuo tarpu, depersonalizacija – atitolimas nuo darbo susidomėjimo, jo prasmės nematymas, atsitraukimas. Tačiau, neefektyvumas nėra išskiriamas, kaip atskira dimensija. Tai jau yra pasėkmė emocinio išsekimo bei depersonalizacijos (Demerouti ir Bakker, 2008). Tad, šiame darbe bus vadovujamasi labiau Demerouti ir Bakker perdegimo sindromo apibrėžimu, kuris susideda iš dviejų dimensijų: emocinio išsekimo ir atsitraukimo (Demerouti, Bakker, 2008).

Tad galime teigti, jog perdegimo sindromas - tai ilgalaikė reakciją į stresorius darbe, kuris dažniausiai pasireiškia trejomis dimensijomis: išsekimu, depersonalizacija (atsitraukimas) bei profesinių siekių sumažėjimu (neefektyvumu) (Maslach, Jackson, 1981; Witt et al., 2004). Tačiau taip pat yra teigiama, kad profesinių siekių sumažėjimas yra laikomas, kaip pasekmė emocinio išsekimo ir depersonalizacijos (atsitraukimo). Todėl kai kurie autoriai teigia, kad yra tik dvi perdegimo dimensijos: emocinis išsekimas ir atsitraukimas (Demerouti et al., 2001). Taip pat svarbu pabrėžti, jog tai ilgalaikis, palaipsniui besikeičiantis procesas, kurį galima suskirstyti į keturis atskirus etapus: darbo idealizavimas, stagnacija (jėgų neturėjimas), lėtiniai simptomai bei krizė (Veninga, Spradley, 1981 cit. Pagal Pandey, 2020). Apibendrinant, perdegimas būdingas visų profesijų atstovams, tačiau dažniausiai sutinkamas socialinės, švietimo bei sveikatos sektoriuose, kur būdingas ilgas ir intensyvus kontaktas su kitais asmenimis (Rumschlag, 2017; Monsalve – Reyes et al., 2018; Zeng et al., 2020; Colonnello et al., 2021).

### **1.3 Perdegimo sindromo priežastys**

Perdegimo sindromo priežastis galime suskirstyti į tris grupes: asmeninius, organizacinius bei darbo – namų /namų – darbo veiksnius (Langballe et al., 2011). Visos grupės yra glaudžiai susijusios su asmens emocine bei fizine sveikata (Schonfeld, Bianchi, 2016). Kiekvieną iš šių grupių apžvelgsime plačiau.

#### **1.3.1. Asmeniniai veiksniai lemiantys perdegimo sindromą**

Hawkins (2001) nustatė, jog asmens amžius, lytis, išsilavinimas bei asmeninės savybės turi didžiulę įtaką perdegimo sindromui. Tokie veiksniai, kaip asmenybė ir temperamentas taip pat gali daryti įtaką šio sindromo raidai (Langelaan et al., 2006). Taip pat, nustatyta, jog asmenys kurie yra linkę į neurotiškumą, naudojantys pasyvias įveikimo strategijas, dažniau patiria perdegimą. Tuo tarpu, asmenys, kurie yra labiau ekstravertiškos asmenybės, naudojantys aktyvias įveikimo strategijas, rečiau patiria perdegimo sindromą (You et al., 2015).

Vienas iš faktorių, kuris turi įtakos perdegimo sindromui – sociodemografiniai duomenys (Hawkins, 2001). Nustatyta, jog asmenys iki trisdešimties metų dažniau patiria perdegimą, negu virš trisdešimties, keturiasdešimties metų. To priežastis – darbinės patirties stoka bei per mažas išitraukimas į darbo kultūrą (Haley et al., 2013). Kitas svarbu momentas – jauni profesionalai dažnai neturi pakankamai žmogiškųjų ryšių, vis dar yra ekonomiškai nestabilūs, tad visa tai stengiasi kompensuoti - per dideliu išitraukimu į darbą. Ko pasekoje, jų darbo poreikiai viršija turimus darbo išteklius (Salmela – Aro, Upadyaya, 2018). Taip pat, Marchand ir kt. (2018) atlikę tyrimą nustatė, kad moterys nuo 20 – 35 metų bei nuo 55 metų ir daugiau yra itin jautrios perdegimui, todėl joms turėtų būti taikomos programos perdegimo sindromui mažinti. To priežastis – galimai patiriamas darbo ir šeimos konfliktas (Marchand et al., 2018). Galiausiai yra pastebima, kad, tie darbuotojai, kurie perdegimą patiria karjeros pradžioje, yra labiau linkę keisti darbo vietą (Minamizono et al., 2019).

Kitas, taip pat ne ką mažiau svarbus faktorius – lytis. Kai kurie tyrimai rodo, jog perdegimo sindromas yra labiau būdingas moterims, negu vyrams (Langballe et al., 2011). Tačiau tai gali lemti tai, kad moterys dažniau dirba švietimo, socialiniuose sektoriuose, kur yra nuolatinis kontaktas su kitais asmenimis, tuo tarpu vyrai - daugiau inžineriniuose sektoriuose (Purvanova, Muros, 2010). Atliktų tyrimų metu nustatyta, kad moterims perdegimo sindromas dažniausiai pasireiškia emociniu išsekimu, tuo tarpu vyrams – depersonalizacija, atsitraukimu (Marchand et al., 2018; Ortega et al., 2018). Kitas svarbus faktorius – šeima. Ne retai moterys vis dar priisima didesnes atsakomybes šeimyniniame gyvenime (buities darbai, vaikų auklėjimas), tad moterys nuo 30 – 35 metų itin dažnai patiria perdegimo sindromą (Marchand et al., 2018). Tačiau yra svarbu pabrėžti, kad perdegimą gali patirti tiek vyrai, tiek moterys. Todėl labai svarbu yra pastebėti pirmuosius reiškimosi požymius, kadangi abiem lytims vienodai gali prireikti pagalbos kovojant su perdegimu (Purvanova, Muros, 2010).

Pagal Devebakan ir kt. (2018) atliktą tyrimą, buvo nustatyta, jog asmeninės savybės turi didžiulę reikšmę perdegimo sindromui. Nustatyta, kad perdegimą dažniau patiria tos asmenybės, kurioms yra būdinga žema savivertė (Devebakan et al., 2018). Taip pat jie įvykius ir pasiekimus dažniau priskiria ne sau, bet aukštesnes pozicijas užimantiems asmenims. Dažniausiai jie neįvertina savo vidinių išteklių - gebėjimų ir pastangų, yra mažiau atsparesni nesėkmėms, blogoms emocijoms (Janssen et al., 1999). Kitas, įdomus aspektas, asmens atvirumas. Ghorpade ir kt (2007) nustatė, jog dėstytojai, kurie yra labiau atviros asmenybės (priima įvairių nuomonę ir ją perleidžia per save) dažniau patiria emocinį išsekimą, kadangi dažnai leidžiasi į diskusijas, ginčus su studentais, taip išekvodamos savo sukauptą energiją. Taip pat Bianchi (2018) teigia, jog asmenys pasižymintys neurotiškumu turi kur kas didesnę riziką patirti perdegimą. Galiausiai yra teigiama, jog perdegimas yra siejamas ir su A tipo elgesiu (dirglumas, kantrybės stoka ir pernelyg didelis kontrolės poreikis) (Hallberg et al., 2007).

Taip pat yra požymių, jog asmenys, kurie yra linkę į perfekcionizmą dažniau patiria perdegimą (Hill, Curran, 2016).

Taigi, galime teigti, jog perdegimo sindromo viena iš priežasčių – sociodemografiniai duomenys. Vienas iš pirmųjų veiksnių, kuris turi įtakos perdegimo sindromo atsiradimui – amžius, kuris reiškiasi per patirtį (kuo mažiau darbo patirties turi asmuo, tuo didesnė tikimybė jam patirtį perdegimą) (Hawkins, 2001; Haley et al., 2013; Salmela – Aro, Upadaya, 2018; Marchand et al., 2018 ). Kitas, taip pat svarbus veiksnys – lytis. Tiek moterys, tiek vyrai patiria perdegimą (Purvanova, Muros, 2010). Tačiau, moterys dažniau patiria perdegimą, kadangi susiduria su darbo – šeimos konfliktu (Marchand et al., 2018). Taip pat asmenys, kurie turi žemą savivertę, yra mažiau savarankiškos, atviros, neurotiškos asmenybės bei pasižyminčios perfekcionizmu dažniau patiria perdegimo sindromą, negu pasitikinčios savimi, savarankiškos asmenybės (Janssen et al., 1999; Hallberg et al., 2007; Hill, Curran, 2016).

### **1.3.2. Organizaciniai veiksniai lemiantys perdegimo sindromą**

Kiekviena didesnė organizacija turi savo hierarchiją, vidines taisykles, vidinius bei išorinius išteklius. Visi šie veiksniai gali daryti įtaką darbuotojui (Maslach, 1998). Neigiamai veikti gali tada, kai yra pažeidžiami pagrindiniai teisingumo lūkesčiai (Jamal, 2005). Pagal atliktus tyrimus, yra įrodyta, jog vieni pagrindinių stresorių darbe yra autonomijos trūkumas, aukšti reikalavimai (per didelis darbo krūvis) bei neaiškus vaidmenų paskirstymas – konfliktai, kurie priveda darbuotojus prie intencijos keisti darbą (Demerouti et al., 2001; Liu, Lo, 2018; Schiff, Leip, 2019).

Kiekvienam individui autonomija yra susijusi su nepriklausomybe ir laisve, kuri yra svarbi ne tik asmeniniame gyvenime, bet ir darbo santykiuose (Maslach, 1998). Autonomija leidžia darbuotojui pasijusti svarbiu, kompetentingu atliekant užduotis. Būtent tai dažnai lemia geresnius rezultatus darbe (Saragih, 2011). Asmuo, turintis autonomijos savo darbe, turi didesnes galimybes jausti stipresnį pasitenkinimą savo darbu bei mažesnes galimybes patirti perdegimo sindromą (Castanheira, Chambel, 2010). Kim ir Stoner (2008) nustatė, kad autonomija yra itin susijusi su asmens ketinimu palikti organizaciją. Taip pat autonomija turi itin didžiulę reikšmę jauniems specialistams. Būtent, autonomijos trūkumas sumažina asmeninių pasiekimų jausmą, taip privesdami asmenis prie perdegimo sindromo (Rumschlag, 2017; Zeng et al., 2020).

Kitas, taip pat ne ką mažiau svarbus veiksnys, kuris stipriai prisideda prie perdegimo sindromo – aukšti reikalavimai darbuotojui (Crowe et al., 2020). Vis dažniau darbdaviai tikisi iš savo darbuotojų, kad jie per trumpesnę laiką atliks tas pačias užduotis greičiau ir geriau (Maslach, 1998). Darbuotojai, kuriems keliami aukštesni negu kitiems darbo reikalavimai, patiria daugiau streso, ko pasekmė - perdegimo sindromas (Demerouti et al., 2001). Engelbrecht ir kt. (2019) nustatė, jog perdegimas yra teigiamai susijęs su užduočių kiekiu ir darbo valandomis. Kitaip tariant, laiko poreikis

ir užduočių kiekis yra susijęs su emociniu išsekimu, kuris veda prie perdegimo sindromo ir nuolatinės darbuotojų kaitos (Schaufeli, Bakker, 2004; Engelbrecht et al., 2019). Galiausiai, Matthews ir Rutherford (2020) atlikto tyrimą, kurio metu, buvo nustatyta, jog dėl aukštų reikalavimų darbe patiriamas stresas, turi teigiamą ryšį su netiesioginiu emociniu išsekimu bei depersonalizacija, tačiau neigiamą ryšį su efektyvumu. Tai reiškia, jog asmuo, kuris patiria stresą dėl aukštų reikalavimų darbe, taip pat patiria emocinį išsekimą bei depersonalizaciją, kuris trukdo darbo efektyvumui pasiekti (Matthews, Rutherford, 2020).

Galiamai, pastebėta, jog tam tikri neišspręsti konfliktai darbe taip pat daro įtaką perdegimo sindromui atsirasti (Maslach, 1998; Janssen et al., 1999; Saragih, 2011). Viena iš konflikto priežasčių – vaidmens neapibrėžtumas. Vaidmens neapibrėžtumas ir vaidmens konfliktas yra tarpusavyje susiję, dažnai literatūroje yra vadinami, kaip vaidmens įtampos dalis (Lambert, Paoline, 2008). Ghorpade ir kt. (2011) atliko tyrimą, kurio metu nustatė, jog asmenys, kurie patiria vaidmenų konfliktą, neapibrėžtumą, yra labiau linkę į emocinį išsekimą ir depersonalizaciją. Tuo tarpu asmenys, kurie to nepatiria – turi didesnę pasitenkinimo lygį bei pasiekia aukštesnių rezultatų darbe (Ghorpade et al., 2011). Pagal Akkoç ir kt. (2021) atliktą tyrimą, nustatyta, kad vaidmenų konfliktas labiausiai nuspėja perdegimo sindromą. Būtent, asmuo, kuris patiria vaidmenų konfliktą, praranda gebėjimą puikiai atlikti savo darbą, ko pasekoje jis pradeda patirti nusivilimą savimi bei nebepakelia nuolatos esančių stresorių darbe.

Taigi, galime teigti, jog perdegimo sindromui lemiamą įtaką turi ir organizacijoje esantys veiksniai – autonomijos trūkumas, aukšti reikalavimai darbuotojui bei vaidmenų neapibrėžtumas, konfliktai (Saragih, 2011). Autonomija darbe leidžia pasiekti geresnių rezultatų, jaustis svarbiu bei kompetentingu (Castanheira, Chambel, 2010). Tuo tarpu aukšti reikalavimai vargina darbuotoją, jis patiria pernelyg daug streso, kuris vėliau perauga į perdegimą (Demerouti et al., 2001; Engelbrecht et al., 2019; Crowe et al., 2020; Matthews, Rutherford, 2020). Taip pat, asmenys, kurie turi neapibrėžtus vaidmenis darbe, patiria emocinį išsekimą bei depersonalizaciją, kai tuo tarpu, asmenys, kurie turi aiškiai apibrėžtus vaidmenis – pasiekia aukštesnius rezultatus (Ghorpade et al., 2011).

#### **1.4. Perdegimo sindromo pasėkmės**

Nayeri ir kt. (2009) pažymėjo, jog yra ryšys tarp perdegimo ir darbo našumo. Kadangi perdegimas yra lėtinio išsekimo ir neigiamo požiūrio į darbą sindromas, galima numanyti, jog perdegimas neigiamai veikia žmonių funkcionavimą darbo vietoje (Ericson - Lidman, Strandberg, 2007). Perdegimo sindromo pasekmes galime suskirstyti į dvi kategorijas: pasėkmės asmeniui ir pasėkmės organizacijai (Basur, Basim, 2016; West et al., 2018).

Pagal Ahola ir Hakanen (2007) atliktą tyrimą, buvo rastas ryšys tarp perdegimo ir padidėjusios depresijos, nerimo sutrikimų bei alkoholio vartojimo. Taip pat buvo nustatyta, jog tie asmenys, kurie

užsiėmė fizine veikla turėjo mažesnę tikimybę patirti perdegimo sindromą, negu tie, kurie neužsiėmė jokia fizine veikla (Lindwall et al., 2014). Peterson ir kolegos (2008) nustatė, jog darbuotojai patyrę perdegimą, dažnai yra diskriminuojami tų asmenų, kurie to nepatiria. Tyrimo metu taip pat buvo nustatyta, jog perdegimo sindromą patiriantys asmenys dažnai jaučia emocinį išsekimą, kuris vėliau pereina į depresiją. Kito tyrimo, kurį atliko Peterson ir kolegos (2011) metu, buvo nustatyta, kad asmenys, kurie patyrė aukštą perdegimo lygį darbe, vėliau skundžiasi fizine sveikata (miego sutrikimai, galvos skausmai, kvėpavimo takų bei virškinimo trakto infekcijos). Taip pat, kituose tyrimuose yra nustatyta, jog moterų patiriamas perdegimas yra susijęs su raumenų ir kaulų sistemos sutrikimais. Tuo tarpu vyrams, tai dažniau pasireiškia širdies ir kraujagyslių ligomis (Ahola, Hakanen, 2007). To pasekoje pablogėja ne tik fizinė sveikata, tačiau ir asmens darbo našumas, kadangi dėl ligų asmuo vis dažniau nepasirodo darbo vietoje (Peterson ir kt. 2011).

Kita pasekmė – darbo našumas. Wright ir Bonnet (1997) buvo pirmieji, kurie atrado ryšį tarp perdegimo ir darbo našumo. Jie nustatė, jog darbo našumas yra tiesiogiai susijęs su emociniu išsekimu, tuo tarpu depersonalizacija ir asmeniniai siekiai darbe turi nežymų ryšį. Leitao ir kt. (2021) tyrinėjo santykį tarp perdegimo ir produktyvumo medicinos sektoriuje. Šiuo tyrimu nustatė, jog darbuotojai, kurie patyrė depersonalizaciją buvo mažiau produktyvus darbe, linkę į depresiją, sunkiau sekasi megzti ryšius su bendradarbiais bei klientais. Taip pat, yra nustatyta, kad yra ryšys tarp perdegimo ir neatvykimo į darbo vietą (Borritz ir kt., 2006; Schaufeli, Bakker, 2004). Teigiama, kad emocinis išsekimas yra viena iš ilgalaikių ligų (90 ar daugiau dienų) priežasčių (Peterson et al. 2011). Taigi, kiekvienas neatvykimas į darbą yra susijęs su ekonominėmis išlaidomis, kurios brangiai kainuoja organizacijai (Borritz ir kt., 2006).

Nustatyta, jog asmenys, kurie patiria perdegimo sindromą yra labiau linkę į nelaimingus atsitikimus darbe, keliaujant į darbą ar iš jo (Enache, 2013). Salvagioni ir kt. (2020) atliko tyrimą, kurio metu buvo tiriamas ryšys tarp perdegimo (emocinis išsekimas, depersonalizacija, sumažėjęs profesinis efektyvumas), kurį patiria mokytojai, bei eismo įvykių. Tyrimo metu buvo nustatyta, jog perdegimas (tiksliau, depersonalizacija) gali prognozuoti eismo įvykius. Taip pat Kitaoka ir Masuda (2013) atliko tyrimą, kurio metu buvo tiriami medicinos slaugos darbuotojai ir jų patiriamas perdegimas. Tyrimo metu buvo nustatyta, kad darbuotojai, kurie patiria perdegimo sindromą, yra linkę kur kas dažniau patirti nelaimingų nutikimų darbe (nekokybiškai atliktas darbas, sužeidimai), negu tie, kurie to nepatiria. Tai taip pat atsiliepia ir pačios įstaigos reputacijai (Kitaoka, Masuda, 2013).

Tad galime teigti, jog perdegimo sindromas paliečia dvi žmogui svarbias sritis – asmeninį gyvenimą bei darbą (Basur, Basim, 2016; West et al., 2018). Asmenys, kurie patiria perdegimo sindromą dažniau susiduria su psichinėmis bei fizinėmis ligomis (Ahola, Hakanen, 2007). Dažnai tai neigiamai prisideda prie darbo našumo (Wright, Bonnet, 1997; Leitao et al., 2021). Taip pat padaugėja



neatvykimo į darbą atvejų, kurie dažniausiai būna dėl ligos (Borritz ir kt. 2006). Galiausiai, tai prisideda prie nelaimingų atsitikimų vykstant į darbo vietą arba grįžtant iš jos (Enache, 2013; Salvagioni et al., 2020) bei pačioje darbo vietoje (sužeidimai, klaidos ir kt.) (Kitaoka, Masuda, 2013). To pasekmė - padidėjusios ekonomines išlaidos bei nukentėjusi turima organizacijos reputacija (Melamed et al., 2006).

## **2. DARBO IR ŠEIMOS KONFLIKTO SAMPRATA BEI PERDEGIMO SINDROMO RYŠYS**

Tyrinėjant darbo – šeimos konflikto ryšius su perdegimo sindromu, būtina išsiaiškinti darbo ir šeimos konflikto sampratą, priežastis bei padarinius. Tad šiame skyriuje bus aiškinamasi, kas yra darbo ir šeimos konfliktas, kaip šį reiškinį supranta tyrėjai. Taip pat bus atskleidžiamos darbo – šeimos konflikto priežastys bei padariniai, kuriuos dažniausiai įvardija tyrėjai. Pabaigoje bus aptarti ryšiai tarp darbo ir šeimos konflikto bei perdegimo sindromo.

### **2.1. Darbo ir šeimos konflikto samprata**

Darbo ir šeimos konfliktas vis dažniau pastebimas, kaip auganti problema šiuolaikinėje visuomenėje. Dauguma vyrų ir moterų turi derinti darbo ir šeimos įsipareigojimus (Glavin, Schieman, 2012). Dažnai žmonėms reikia laviruoti tarp darbo ir šeimos bei visuomenėje esančių normų (Kossek, Lautsch, 2012). Išmaniosios technologijos taip pat prisideda prie darbo – šeimos konflikto, kadangi jos leidžia sukurti erdvę, kurioje išnyksta ribos tarp darbo ir šeimos. Būtent technologijų dėka asmuo gali palaikyti ryšius nuolatos, kurie yra susiję su darbo bei šeimos rūpesčiais (Kossek, 2016). Darbo ir šeimos konfliktas vyksta beveik kasdien. Šios kovos turi pasekmių ne tik darbuotojui, bet ir jo šeimai, organizacijai (Clark et al., 2019).

Darbo ir šeimos konfliktas yra konfliktų forma, kai vienu metu konfliktuoja du asmens atliekami vaidmenys – darbo bei šeimos (Porath, Pearson, 2012). Tai reiškia, jog darbe priskirti vaidmenys gali trukdyti atlikti vaidmenis šeimoje ir atvirkščiai (O'Driscoll et al., 1992). Svarbu pabrėžti, jog darbo – šeimos konfliktas neigiamai veikia darbo rezultatus bei pasitenkinimą darbu. Taip pat neigiamai veikia psichinę ir fizinę sveikatą bei sumažina pasitenkinimą šeimyniniu gyvenimu (Kossek et al., 2011). Galiausiai, reikėtų paminėti, jog darbo šeimos konfliktas gali būti dvikryptis, tai reiškia, kad ir šeima gali daryti neigiamą įtaką darbui (Frone, 2000). Šiame darbe daugiau nagrinėsime darbo – šeimos konfliktą, kadangi yra nustatyta, jog būtent tai turi daugiausia neigiamų pasėkmių darbuotojams bei organizacijai (Boyar et al., 2003; Smith et al., 2018).

Greenhaus, Beutel (1985) įvardijo, kad darbo – šeimos konfliktas turi tris formas. Pirmoji forma – laiko ištekliams paremta forma (Carlson, 1999). Tai reiškia, jog keli vaidmenys (darbo, šeimos) gali varžytis dėl laiko. Paprastai laikas praleistas vienai veiklai negali būti skiriamas kito vaidmens veiklai (Kopelman et al., 1983). Plutt, Illies ir kt. (2018) atliko tyrimą, kurio metu buvo nustatyta, jog yra ryšys tarp darbo – šeimos konflikto ir nelankstaus darbo grafiko bei viršvalandžių. Kalbant apie darbo – šeimos konfliktą, svarbu atkreipti dėmesį ne tik į darbuotojo dirbamus viršvalandžius, bet ir į organizuojamas darbo formas. Day ir Chamberlain (2006) teigia, jog esant situacijai, kai vienas iš partnerių dirba slenkančiu darbo grafiku, kyla daugiau darbo – šeimos konfliktų, negu dirbant pastoviu darbo grafiku. Taip pat nustatyta, kad šeimos turinčios mažamečius vaikus patiria daugiau

konfliktų, negu turinčios vyresnius vaikus (AlAzzam et al., 2017). Tai galima paaiškinti tuo, jog mažesni vaikai reikalauja daugiau laiko ir dėmesio iš tėvų (AlAzzam et al., 2017).

Antroji forma – darbo ir šeimos konfliktas paremtas psichologine įtampa (Carlson, 1999). Lambert ir kt. (2017) atliko tyrimą, kuriuo nustatė, kad patiriama psichologinė įtampa darbe, turi neigiamą poveikį kitai veiklai. Darbe atsiradęs stresas, didelis darbo krūvis bei kontrolė gali neigiamai veikti darbuotoją. Visa tai gali trukdyti darbuotojui įsitraukti į šeimyninį gyvenimą (Lambert et al., 2017). Taip pat svarbu pažymėti, jog įsitraukimas į tam tikrą veiklą, kuris trunka ilgesnį laiko tarpą, taip pat gali kelti įtampą. Pavyzdžiui, ilgos ir nelanksčios darbo valandos, ilgos darbo kelionės ir viršvalandžiai. Visa tai, gali netiesiogiai sukelti konfliktų, taip pat kaip ir laiku paremtame darbo – šeimos konflikte (Jansen, 2006). Suter, Kowalski (2021) atlikto tyrimą, kurio metu buvo nustatyta, jog asmenys, kurie patiria persitempimo paremtą darbo – šeimos konfliktą, dažniau turi psichologinių bei fiziologinių sveikatos problemų, taip pat pasiekia žemesnius darbo rezultatus bei yra mažiau įsitraukę į šeimyninį gyvenimą. Svarbu paminėti, jog šioje dalyje yra svarbus socialinis palaikymas (Lambert et al., 2017). Plutt ir kt. (2018), nustatė, jog didelis darbo krūvis bei konfliktai šeimoje yra vienas su kitu susieti per energijos išsekimo procesą. Tad yra svarbu rasti būdų kaip padėti darbuotojui atsigaivinti po emocinio išsekimo, tokiu būdu prisidedant prie darbuotojų gerovės organizacijoje (Plutt et al., 2018).

Elgsena paremtas darbo ir šeimos konfliktas – trečioji dažniausiai išskiriama forma (Carlson et al., 2000). Konkretūs elgsenos vaidmens modeliai gali būti nesuderinami su lūkesčiais, susijusiais su kito vaidmens elgesiu (Bruck et al., 2002). Pagal Clark et al. (2019), didžiausi stresoriai darbo – šeimos konflikte yra vaidmenų perteklius bei vaidmenų konfliktas (siekiamybė visuose vaidmenyse būti tobulam). Tuo tarpu, kai kurie tyrėjai teigia, kad elgsena pagrįstas darbo – šeimos konfliktas gali būti aktualus tik tam tikroms profesijoms (teisėsaugos pareigūnams, medikams, socialiniams darbuotojams) (Bruck et al., 2002; Mauno et al., 2007). Kita vertus, tai gali būti aktualu visiems, kadangi darbo – šeimos konfliktas paremtas elgsena, gali pasireikšti tada, kai tam tikras elgesys nepatenkina aplinkos lūkesčių (Clark et al., 2019) Pavyzdžiui, organizacijos vadovas turi mažinti darbuotojų skaičių, tad privalės atleisti tam tikrą darbuotojų dalį. To pasekoje, asmuo patiria įtampą dėl nepateisintų darbuotojų lūkesčių, kartu tą įtampą perkelia ir į šeimyninį gyvenimą. Taip pat svarbus aspektas, kad šią darbo – šeimos konflikto formą patiria asmenys, kurie yra linkę į darboholizmą bei perfekcionizmą (Clark et al., 2019).

Galime teigti, kad darbo - šeimos konflikto samprata yra plati (Carlson et al., 2000; Glavin, Schieman, 2012; Kossek, Lautsch, 2012). Tai dažniausiai apibrėžiama kaip tarpusavio konfliktų forma, kuri atsiranda tarp darbo ir šeimos (Carlson et al., 2000). Greenhaus ir Beutell (1985) išskyrė tris darbo – šeimos konflikto formas: laiko išteklių paremtas konfliktas, psichologine įtampa

paremtas konfliktas bei elgsena paremtas konfliktas. Visos konflikto formos neigiamai veikia asmenį tiek darbinėse, tiek asmeninėse srityse (Suter, Kowalski, 2020).

## **2.2. Darbo ir šeimos konflikto priežastys**

Darbo – šeimos konflikto kilmės priežastys gali būti tiek vidinės, tiek išorinės (Kossek, Lee, 2017). Vidinėmis priežastimis yra įvardijamos asmenybės bruožai, kurie trukdo susidoroti su iškilusiais sunkumais tiek darbe, tiek šeimyniniame gyvenime (Kossek, Lee, 2017). Pavyzdžiui, asmeniui yra sunku savarankiškai priimti sprendimą, todėl jis sprendimą atidėlioja. Tuo tarpu, išorinės priežastys – susijusios su aplinka ir jos reikalavimais. Pavyzdžiui, asmuo dirba viršvalandžius, tad mažiau laiko skiria šeimai (Plutt et al., 2018). Kossek, Lee (2017) atliko tyrimą, kurio metu suskirstė darbo – šeimos konflikto priežastis į keturias grupes. Pirmoji grupė – sociodemografiniai duomenys, antroji – šeimos veiksniai, trečioji – darbo veiksniai bei ketvirtoji – organizaciniai / nacionaliniai veiksniai.

Sociodemografinių duomenų veiksniai – susiję su lytimi, amžiumi bei išsilavinimu (Kossek, Lee, 2017). Kwang ir Ramadoss (2016) atlikę tyrimą nustatė, jog moterys darbo – šeimos konfliktą patiria dažniau, negu vyrai. To priežastis – namų ruošos darbai bei vaikų auklėjimas. Nustatyta, kad moterys dažniau negu vyrai atlieka namų ruošos darbus, rūpinasi vaikų auklėjimu. Todėl, kai darbas reikalauja daugiau energijos resursų, jų nebelieka darbams namų buityje atlikti. To pasekmė, neretai kylantis konfliktas tarp darbo ir šeimos (Kwang, Ramadoss, 2016). Taip pat moterys praleidžia mažiau laiko darbe, kadangi dažniau turi patenkinti šeimos poreikius, to pasekoje, moterims iškyla bėda siekti karjeros aukštumų, turėti didesnę darbo užmokestį, kas skatina iššaukti darbo – šeimos konfliktą (Haines et al., 2019).

Kitas, taip pat ne ką mažiau svarbus veiksnys – amžius bei išsilavinimas. Nustatyta, jog asmenys nuo 55 metų darbo – šeimos konfliktus patiria kur kas rečiau. To priežastis – suaugę, savarankiški vaikai (Allen, Filkenstein, 2014). Tuo tarpu, asmenys nuo 29 – 45 metų, kur kas dažniau patiria darbo – šeimos konfliktus. Tai būtų galima paaiškinti tuo, jog to amžiaus tarpsnio asmenys dažniausiai turi mažamečių vaikų. Taip pat turi daugiau atsakomybių darbe, kadangi tuo metu, dažniausiai vyksta karjeros pakilimas (Matthews et al., 2010). Pastebima, kad yra ryšys tarp darbo – šeimos konflikto ir pajamų dydžio. Wayne ir kt. (2017) teigia, jog asmenys, kurie uždirba daugiau, turi dažniau konfliktų šeimoje. To priežastis – didesnės atsakomybės darbe (Wayne et al., 2017).

Antroji grupė – šeimos veiksniai. Dažniausiai susiję su šeimoje patiriamu stresu, vaikų skaičiumi bei vaidmenų pasidalijimu (Kossek, Lee, 2017). Bennet ir kt. (2017) teigia, kad su darbo – šeimos konfliktu dažniau susiduria asmenys, kurie augina daugiau negu vieną vaiką. Taip pat didelę reikšmę turi ir vaiko amžius. Nustatyta, jog šeimos, kurios augina 13 – 18 metų amžiaus vaikus, dažniausiai patiria darbo – šeimos konfliktą. Antroje vietoje – šeimos, kurios augina 6 – 12 metų, o trečioje – iki

6 metų vaikus. Tuo tarpu, asmenys, kurie neturi vaikų arba vaikų amžius yra 18 metų ir daugiau, - patiria rečiausiai darbo – šeimos konfliktą arba iš vis jo nepatiria (Bennet et al. 2017). Anot tyrėjų, tokį išsidėstymą lėmė vaikų amžiaus tarpniai ir su tai susijusios problemos (Kossek, Lee, 2017). Galiausiai, patiriamam darbo ir šeimos konfliktui itin didžiulę reikšmę turi ir šeimos sudėtis. Nustatyta, kad vieniši tėvai, o ypač mamos patiria, kur kas dažniau darbo ir šeimos konfliktą (Minnotte, 2012). To priežastis – itin didelės atsakomybė, kurios sutinkamos ne tik darbe, bet ir namuose (Marchand et al., 2018).

Trečioji grupė – darbo veiksniai. Pagal Kossek, Lee (2017), tai labiausiai tyrinėta grupė, kuri apima darbo charakteristikas (darbo stažas, darbo užmokestis, darbo valandos, autonomijos ir autoriteto turėjimas darbe, pareigos). Nustatyta, jog ilgesnės nei įprastos darbo valandos, didelis darbo krūvis yra viena iš didžiausių darbo – šeimos konflikto priežasčių. Asmenys, kurie atiduoda visą savo energiją darbui, grįžę namo dažniausiai nebeturi jėgų atlikti šeimyninių pareigų (prisidėti prie vaikų auklėjimo, namų ruošos darbų) (Sadiq, 2020). Taip pat, asmenys, kurie turi mažesnę darbo stažą yra linkę būti labiau įsitraukę į darbą, negu į šeimyninį gyvenimą (Kossek, Lee, 2017). Tad, dažniausiai, šeimyninis gyvenimas nukenčia, kadangi asmuo negali lygiai skirti savo laiko ir išteklių abiem pusėms. Toks asmuo yra linkęs įsitraukti į darbą todėl, kad neturi pakankamos darbo patirties, tad nori kuo greičiau jos įgauti bei pelnyti visų pasitikėjimą (Matthews et al., 2010). Xin Xuan Che ir kt. (2017) atliko tyrimą, kurio metu tyrė, kaip siejasi pasyvi lyderystė ir darbo bei šeimos konfliktas. Tyrimo metu buvo gauta išvada, kad asmenys, kurie patirdavo pasyvią lyderystę, dažniau susidurdavo su darbo virvalandžiais, padidėjusiu darbo krūviu, kas privedė prie padidėjusių darbo – šeimos konfliktų skaičiaus. Taip pat buvo atskleista, jog ilgos darbo valandos bei tempas darbe buvo susiję su dviem darbo – šeimos konflikto tipais: laiku paremtu bei persitempimu paremtu (Che et al., 2017).

Nustatyta, kad darbo pareigos taip pat atlieka didelį vaidmenį darbo – šeimos konflikte (Badawy, Schieman, 2021). Tai galime pagrįsti tuo, kad savarankiškai dirbantys asmenys (verslų savininkai) mėgaujasi didesne autonomija turi lankstesnes darbo valandas, negu samdomi darbuotojai. Nepaisant to, verslų savininkai darbo - šeimos konfliktą patiria dažniau, negu organizacijoje dirbantys samdomi darbuotojai (Schieman, 2019). To priežastimi gali būti, savarankiškai dirbančių asmenų turimos didesnės atsakomybės bei didesnis įsitraukimas į darbą, lyginant su samdomais darbuotojais (Badawy, Schieman, 2021). Taip pat nustatyta, jog vadovaujančias pareigas užimantys asmenys, esant darbo ir šeimos konfliktui nepraranda pasitenkinimu darbu. Tačiau, jie patiria mažesnę pasitenkinimą šeimyniniu gyvenimu patiriant šeimos – darbo konfliktą (Lin et al., 2015).

Ketvirtoji grupė – organizaciniai / nacionaliniai veiksniai. Šeimą palaikanti darbo aplinka padeda darbuotojams sumažinti konfliktus tarp darbo ir šeimos (Kossek et al., 2011). Vidaus politikoje yra apibrėžtos darbo – šeimos suderinamumo galimybės (lankstus darbo susitarimas, šeimos atostogos ir kt.). Tačiau, ne retai asmenys nepasinaudoja galimybėmis, kadangi organizacijos apie tai

neinformuoja (Kossek et al., 2011; Kossek, Lee, 2017). Kita priežastis – baimė, jog patirs neigiamus karjeros padarinius (Kossek, Lee, 2017). Nustatyta, kad laiku gauta parama bei informavimas apie darbo – šeimos politiką organizacijoje, gali prisidėti prie darbo – šeimos konfliktų tikimybės sumažėjimo (Kossek, Perrigino, 2020). Galiausiai, Ollier-Malaterre ir Valcour (2017) nustatė, jog nacionalinė politika, yra glaudžiai susijusi su gaunama darbo – šeimos parama organizacijoje (pvz., motinos / tėvo atostogos, šeimos atostogos, parama vaiko priežiūrai, lanksti darbo tvarka). Tad yra svarbu kelti visuomenei rūpimus klausimus apie darbo – šeimos suderinamumą, taip pat ir visuomeniniame lygmenyje (Kossek, Lee, 2017).

Apibendrinant, galime teigti, jog darbo – šeimos konflikte yra išskiriamos keturių grupių priežastys. Pirmoji grupė – individualios charakteristikos, iš kurių daugiausiai įtakos turi lytis, amžius (Kossek, Lee, 2017). Antroji grupė – šeimos veiksniai (vaikų skaičius šeimoje bei vaidmenų pasidalijimas šeimoje) (Kossek, Lee, 2017; Sadiq, 2020). Trečioji grupė – darbo veiksniai (darbo stažas, užmokestis, autonomija bei darbo laikas) (Kossek, Lee, 2017). Šioje grupėje yra nustatyta, jog didžiausią įtaką darbo – šeimos konfliktui turi darbo laikas bei praleidžiamas laikas darbe (Che et al., 2017). Ketvirtoji grupė susideda iš organizacinių / nacionalinių veiksnių. Tai dažniausiai yra susiję su tuo, kokią darbo – šeimos politiką apibrėžia šalyje esantys įstatymai bei ar tinkamai yra informuojamas darbuotojas apie turimas darbo – šeimos derinimo galimybes organizacijoje (Kossek et al. 2011).

### **2.3. Darbo ir šeimos konflikto pasekmės**

Nustatyta, kad darbo ir šeimos konfliktas turi aiškiai matomas pasekmes, kurios liečia ne tik patį individą, tačiau jo darbo aplinką bei šeimą (Houlfort, et al., 2018). Darbo - šeimos konflikto pasekmėse galima įžvelgti ir perdegimo sindromo bruožų (Adisa, et al., 2016). Apie darbo ir šeimos konflikto patiriamas pasekmes yra atlikta nemažai tyrimų (Frone, Russell, 1997; de Luis Carnicer et al., 2004; Jensen, 2016; Stankevičiūtė, Savanevičienė, 2019; Babic, Hansez, 2021). Šiame darbe aptarsime darbo ir šeimos konflikto pasekmes organizacijai, asmeniniam gyvenimui bei psichologinei būsenai.

Pirmoji grupė - pasekmės organizacijai, pasižymi tuo, kad asmenys patiriantis darbo ir šeimos konfliktą turi mažesnę pasitenkinimą darbu (Jensen, 2016; Stankevičiūtė, Savanevičienė, 2019). To pasekmės - suprastėję darbo rezultatai bei žmonių didesnis polinkis keisti darbo vietą arba turėti didesnę pravaikštų skaičių (AlAzzam, et al., 2017). Visos šios priežastys turi lemiamą įtaką organizacijos rezultatams. Todėl galima teigti, kad organizacijos rezultatai yra glaudžiai susiję su darbuotojų gerove (Rafferty, Jimmieson, 2016). Plutt, Iliet et al. (2018) atliko tyrimą, kurio metu nustatė, jog socialinė parama, tiek iš darbo, tiek iš partnerio turi lemiamą įtaką padedant sumažinti neigiamas pasekmes darbuotojui, kuris patiria darbo – šeimos konfliktą. Verta pažymėti, kad dėl

darbo ir šeimos suderinamumo patiriamas stresas mažina darbingumą. Tam, kad stresas būtų sumažėjęs, rekomenduojama darbuotojams sukurti lanksčias darbo sąlygas (Kossek, Lee, 2017).

Pasėkmės asmeniniam gyvenimui – individo emocinė bei fizinė sveikata, santykiai su šeima (Frone, Russell, 1997). Nustatyta, kad pasitenkinimas gyvenimu yra labiausiai susijęs su darbo – šeimos konfliktu. Taip pat prie to prisideda ir šeimyninis gyvenimas (Zhang et al., 2012). Taşdelen-Karçkay ir Bakalim (2017) teigia, jog darbo – šeimos konfliktas turi neigiamų sąsajų su pasitenkinimu šeimyniniu gyvenimu. Taip pat nustatyta, kad konfliktų dažnumas šeimoje skatina asmenis skirtis (Yucel, Fan, 2019). Galiausiai, Allen ir Armstrong (2006) teigia, jog darbo – šeimos konfliktas ir jo patiriamas stresas yra teigiamai susijęs su nutukimu bei su tuo susijusiomis ligomis. Tai patvirtino ir Van Steenbergen bei Ellemers (2009) atliktas tyrimas, kurio metu nustatė, jog darbo – šeimos konfliktas yra susijęs su aukštu kraujo spaudimu, kuris yra susijęs su svorio padidėjimu. Tai galima paaiškinti tuo, kad asmenys, kurie patiria darbo – šeimos konfliktą yra linkę į stresą, todėl rečiau rūpinasi savo fizine sveikata, ir dėl šios priežasties dažniau turi lėtinių ligų dėl kurių sumažėja darbo efektyvumas (Frone, Russell, 1997).

Psichologinė individo būseną yra labiausiai pastebima, kaip darbo ir šeimos konflikto pasekmė (Frone, Russell, 1997). Atlikti tyrimai rodo, jog darbo - šeimos konfliktas gali būti alkoholizmo, padidėjusio streso, nerimo, perdegimo sindromo bei depresijos priežastimi (Frone, Russell, 1997; Bilodeau et al., 2020; Zhao et al., 2020). Wang ir Peng (2017) atliko tyrimą, kuriuo nustatė, kad moterys, kurios dažnai patiria darbo – šeimos konfliktus yra linkusios į depresiją. Taip pat, tiek vyrai, tiek moterys dėl ilgalaikio patiriamo streso, patiria lėtinį emocinį išsekimą, kuris gali peraugti į perdegimą (Frone, Russell, 1997; Zhang et al., 2012). Galiausiai, yra nustatytas ryšys tarp asmens patiriamo darbo – šeimos konflikto ir prastos miego kokybės. Pagal Fernet ir kt. (2014) atliktą tyrimą, buvo nustatyta, kad darbo – šeimos konfliktas prisideda prie miego kokybės sumažinimo. Ko pasekoje, asmenys dažniau patiria neigiamas emocijas, kas dar labiau skatina patirtį profesinį perdegimą (Fernet et al., 2014).

Taigi, galime teigti, jog darbo – šeimos konfliktas neigiamai veikia ir asmeninį, ir profesinį gyvenimą (Houfort et al., 2018). Visas pasekmes galima suskirstyti į tris grupes: organizacija, asmeninis gyvenimas ir psichologinė būseną (Frone, Russell, 1997, de Luis Carnicer, 2004; Jensen, 2016; Stankevičiūtė, Savanevičienė, 2019; Babic, Hansez, 2021). Labiausiai, pasireiškiančios ir jaučiamos pasėkmės yra organizacijai (Jensen, 2016; Stankevičiūtė, Savanevičienė, 2019). Tai taip pat yra labiausiai pastebima pasekmė. Ji dažnai pasireiškia per darbo rezultatus bei pravaikštų skaičių (AlAzzam, et al., 2017). Be to, darbo – šeimos konfliktas turi aiškias pasekmes asmens fizinei būklei – nutukimas, aukštas kraujo spaudimas, širdies ligos (Van Steenbergen, Ellemers, 2009). Svarbu pabrėžti, kad patiriamas lėtinis stresas, gali asmenį privesti prie depresijos, nemigos problemų bei

perdegimo sindromo atsiradimo (Frone, Russell, 1997; Fernet et al., 2014; Bilodeau et al., 2020; Zhao et al., 2020).

#### 2.4. Darbo ir šeimos konflikto ryšys su perdegimo sindromu

Iš darbo – šeimos konflikto darbuotojams kyla daug nemalonių emocijų ir streso. Tai dažnai yra įvardijama, kaip viena iš priežasčių, kodėl asmenys patiria perdegimo sindromą (Lambert et al., 2019). Yra atlikta empirinių tyrimų, kurie patvirtina, jog tarp darbo – šeimos konflikto bei perdegimo yra stiprus ryšys (žr. 1 lentelę.) (Noor, Zainuddin, 2011; Jensen, 2016; Zabrodska et al., 2018; Carvalho et al., 2018; Lambert et al., 2019; Sadiq, 2020). Jis labiausiai yra pastebimas šiose profesinio perdegimo dimensijose – emocinio išsekimo bei depersonalizacijos (Lambert et al., 2019).

1 lentelė. Darbo – šeimos konflikto ir profesinio perdegimo ryšio atlikti tyrimai.

<b>Autorius</b>	<b>Tyrimo sritis</b>	<b>Tyrimo rezultatai</b>
Noor, Zainuddin, 2011	Emocinis darbas, darbo ir šeimos konfliktas bei perdegimas.	Darbo - šeimos konfliktas tarpininkauja emocinio darbo ir perdegimo santykiui.
Jensen, M. T., 2016	Santykiai tarp darbo vaidmens konflikto, darbo šeimos konflikto bei emocinio išsekimo.	Teigiamas darbo vaidmens konflikto bei darbo ir šeimos konflikto poveikis emociniam išsekimui.
Zabrodska et al., 2018	Tiesioginės ir netiesioginės dėstytojų perdegimo sąsajos su psichosocialine darbo aplinka.	Stipriausias perdegimo veiksnys buvo darbo ir šeimos konfliktas, kuris turėjo tiesioginį teigiamą poveikį perdegimui.
Carvalho et al., 2018	Darbo ir šeimos konflikto poveikis darbo charakteristikai bei perdegimui.	Darbo charakteristikos yra susijusios su darbo ir šeimos konfliktu.
Lambert et al., 2019	Keturios darbo ir šeimos konfliktų rūšių ryšys su trimis perdegimo dimensijomis tarp Indijos policijos pareigūnų.	Visi keturi darbo ir šeimos konfliktų tipai buvo teigiamai susiję su emociniu perdegimu.

Šaltinis: sudarytas autorės remiantis literatūros apžvalga.



1 lentelės tęsinys. Darbo – šeimos konflikto ir profesinio perdegimo ryšio atlikti tyrimai

Sadiq, 2020	Policijos darbuotojų darbo krūvio suvokimas, atliekami vaidmenys šeimose, patiriamas stresas ir nepasitenkinimas darbu.	Policijos pareigūnų suvokiamas darbo krūvis sukelia darbo ir šeimos konfliktus bei perdegimą.
-------------	---	---

Šaltinis: sudarytas autorės remiantis literatūros apžvalga.

Darbo – šeimos konflikto pasėkmės labiausiai yra pastebimos emocinio išsekimo lygmenyje (Jensen, 2016; Lambert et. al., 2019). Jensen (2016) atliktu tyrimu teigia, jog asmuo, kuris patiria darbo – šeimos konfliktą yra linkęs patirti darbo vaidmens konfliktą darbe. Kuo dažniau asmuo patiria konfliktus darbe, tuo didesnė tikimybė, jog asmuo bus emociškai išsekęs. Taip pat, yra teigiama, jog dėl užduočių kiekio bei duotų terminų jiems atlikti patiriamas stresas šeimoje bei darbe, yra susijęs su emociniu išsekimu, kuris vėliau pereina į perdegimą, kurio galima pasekmė – depresija (Jensen, 2016). Lambert ir kt. (2019) atlikto tyrimo metu buvo nustatyta, jog viena iš priežasčių, kas paskatina emocinį išsekimą esant darbo – šeimos konfliktui yra patiriami viršvalandžiai darbe. Nustatyta, jog didelis darbo krūvis, viršvalandžiai bei stresas sukelia emocinį išsekimą, kuris yra vienas pagrindinių perdegimo sindromo bei darbo – šeimos konflikto veiksnių (Kossek, Lee, 2017).

Depersonalizacija taip pat ganėtinai dažnai yra sutinkama darbo – šeimos konflikte bei perdegimo sindrome (Lambert et al., 2019). Nustatyta, jog vyrai dažniau patiria depersonalizaciją, negu moterys (Kwang, Ramadoss, 2016). Tai patvirtina ir Lambert ir jo kolegų (2019) atliktas tyrimas, kurio metu nustatyta, kad vyrams laiku, elgsena paremtas šeimos konfliktas turi reikšmingų teigiamų sąsajų su perdegimo sindromu. Tačiau yra nustatyta, kad depersonalizacija reiškiasi ne taip ryškiai, kaip emocinis išsekimas. Tai patvirtina Noor ir Zainuddin (2011) atliktas tyrimas, kuris teigia, jog darbo – šeimos konfliktas depersonalizaciją sukelia tik dalinai, daugiau yra rasta emocinio išsekimo apraiškų. Tad galime teigti, kad depersonalizacija ne taip ryškiai reiškiasi veikiant darbo – šeimos konfliktui, tačiau jos apraiškos taip pat yra aptinkamos (Noor, Zainuddin, 2011).

Apibendrinant, abu konstruktai, darbo ir šeimos konfliktas bei perdegimo sindromas, tarpusavyje turi stiprų ryšį. Visa tai patvirtina atlikti tyrimai, kurie teigia, jog veikiant darbo – šeimos konfliktui yra randama perdegimo sindromo apraiškų (Noor, Zainuddin, 2011; Jensen, 2016; Zabrodska et al., 2017; Carvalho et al., 2018; Lambert et al., 2019; Sadiq, 2020). Labiausiai sutinkamos perdegimo apraiškos – emocinis išsekimas bei depersonalizacija (Lambert et al., 2019). Emocinis išsekimas yra itin susijęs su laiko, elgsenos bei darbo vaidmenų konfliktais (Jensen, 2016; Lambert et al., 2019). Depersonalizacija dažniau aptinkama tarp vyrų (Kwang, Ramadoss, 2016; Lambert et al., 2019). Tačiau ne taip dažnai kaip emocinis išsekimas, kuris yra aptinkamas ir tarp moterų ir tarp vyrų (Noor, Zainuddin, 2011).

### **3. SUVOKIAMOS ORGANIZACIJOS PARAMOS SAMPRATA IR RYŠYS SU PERDEGIMO SINDROMU BEI DARBO IR ŠEIMOS KONFLIKTU**

Tam, kad galėtume tyrinėti suvokiamos organizacinės paramos ryšį su perdegimo sindromu bei darbo – šeimos konfliktu yra svarbu išsiaiškinti suvokiamos organizacijos paramos sampratą. Taigi, šiame skyriuje aptarsime suvokiamos organizacijos paramos sampratą. Atskleisime vyraujančius ryšius tarp suvokiamos organizacinės paramos, perdegimo sindromo bei darbo – šeimos konflikto.

#### **3.1. Suvokiamos organizacijos paramos samprata**

Suvokiama organizacinė parama – darbuotojų įsitikinimai, kiek ir kaip organizacija vertina jų indelį bei rūpinasi jų emocine, fizine gerove (Eisenberger et al., 1986). Ji yra dalis socialinių mainų teorijos, kuri teigia, kad iš išorės gaunami išteklių padeda asmenims įveikti sunkumus bei nemaloniais situacijas. Tačiau didžiausias pokytis yra pastebimas tik tada, kai pagalbą suteikiantis asmuo/ organizacija vertina ir gerbia pagalbos priėmėją bei tai suvokia pats pagalbos gavėjas (Cropanzano, Mitchel, 2005). Tai reiškia, kad asmeniui, kuriam yra reikalinga pagalba yra svarbu suvokti, jog jis pagalbos tiekėjui nuoširdžiai rūpi, tik tada gali įvykti didesnis pokytis (Eisenberger et al., 1986; Rhoades, Eisenberger, 2002; Nazir et al., 2019).

Nustatyta, kad egzistuoja trys veiksniai, kurie paskatina organizacinės paramos suvokimą – sąžiningumas, parama iš vadovo bei organizaciniai paskatinimai ir darbo sąlygos (Rhoades, Eisenberger, 2002). Sąžiningumas suvokiamas, kaip procedūrinis teisingumas, kurio metu darbo išteklių bei įvertinimai yra paskirstomi tolygiai ir sąžiningai (Rhoades, Eisenberger, 2002). Tai reiškia, kad jei darbuotojas jaučia, kad esant sprendimų priėmimo procese įmonė sąžiningai, tolygiai paskirsto išteklius, sprendimus, tokiu atveju, asmuo jaučia didesnę organizacijos paramos lygį (Rhoades, Eisenberger, 2002). Nazir ir kt. (2019) atliko tyrimą, kurio metu tyrė darbuotojus iš IT bei gamybos sektoriaus, Pakistane. Atlikus tyrimą buvo nustatyta, kad organizacinis teisingumas, tarpininkaujant suvokiamos organizacinės paramos, skatina darbuotojų įsitraukimą į darbą. Tai reiškia, kad darbuotojams yra svarbu žinoti bei jausti, kad organizacija jų vertina bei išteklių padalijimas yra sąžiningas (Nazir et al., 2019).

Kitas svarbus aspektas – vadovo parama. Tai reiškia, kad kuo didesnę paramą jaučia darbuotojas iš vadovo (rūpinasi juo, vertina jo atliktas užduotis, prižiūri bei paskirsto užduotis darbuotojams), tuo asmuo suvokia didesnę organizacijos paramą (Eisenberger et al., 1986). Nustatyta, kad asmenys, kurie gauna emocinę paramą iš vadovų, greičiau susidoroja su kylančiu perdegimu, tuo pačiu padidėja jo pasitikėjimas savimi bei noras siekti asmeninių bei organizacinių rezultatų darbe (Yürür, Sarikaya, 2012). Tai galima paaiškinti tuo, jog darbuotojui yra svarbu garsiai išsivardinti su kokiais sunkumais susiduria bei kokia yra reikalinga pagalba (Gordon et al., 2020). Galiausiai, gaunamas grįžtamasis ryšys iš vadovo, darbuotojui leidžia pajusti galią, kad pats asmuo gali valdyti situaciją. Tai prisideda

prie perdegimo mažinimo, kadangi žmogui yra svarbu jausti autonomiją bei suvokti, jog viskas gali būti išsprendžiama (Szkody, McKinney, 2020).

Galiausiai, konkurencingas atlygis, mokymų galimybės, darbinių stresorių mažinimas – taip pat yra suvokiamos organizacinės paramos požymis. Kuo geriau darbuotojas tai vertina, tuo didesnis suvokiamos organizacinės paramos lygis (Rhoades ir Eisenberger, 2002). Pavyzdžiui, suteikiama darbuotojams mokymų galimybė. Būtent, suteikiant papildomų žinių, galima sumažinti patiriamą stresą, taip sumažinant kylantį perdegimą bei padidinti suvokiamos organizacijos paramos lygį (Lloyd-Jones, 2021). Taip pat Klyver ir kt. (2018) atliko tyrimą, kurio metu tyrė verslininkus ir jų patiriamą perdegimą bei kaip parama padeda ją įveikti. Tyrimo metu buvo nustatyta, kad mokymai geriausiai veikia, kai verslas pradeda kurtis nuo jo kūrimosi proceso pradžios iki pabaigos. Taip pat šią paramos priemonę dažniausiai naudojami jaunesni nei 56 metų. Manoma, kad asmenys vyresni nei 56 metų, geba patys pasikliauti savo turimais resursais sprendžiant problemas susijusias su verslu (Klyver et al., 2018).

Suvokiamą organizacijos paramą matuoja POS klausimynas (angl. Perceived Organizational Support), kuris yra apibrėžiamas, kaip mąstas, kuris matuoja, kaip darbuotojai suvokia, kad jų indelis į organizaciją yra vertinamas bei, kad organizacija rūpiasi jų gerove (Eisenberger et al., 2002). Jawahar ir kt. (2007) atliko tyrimą, kurio metu buvo tirti IT inžinieriai bei kaip tiesioginis ir moderuojantis politinių įgūdžių ir suvoktos organizacinės paramos poveikis veikia perdegimo dimensijas. Atlikto tyrimo metu buvo nustatyta, kad didesnė suvokiama organizacijos parama neigiamai veikia emocinį išsekimą. Tai reiškia, kad kuo labiau asmuo suvokia, kad organizacijai jis rūpi, tuo mažesnis šansas, kad jam grės perdegimas (Jawahar et al., 2007). Kiti autoriai teigia, kad suvokiama organizacijos parama darbuotojui, skatina proaktyviai veikti organizacijoje (t.y. darbuotojas yra suinteresuotas inicijuoti veiksmus, siekiant pakeisti padėtį arba savo mąstymą) (Gunduz, 2014; Kurtessis et al., 2017). Galiausiai nustatyta, kad darbuotojai, kurie suvokia organizacijos rūpestį jais, patiria mažesnę perdegimo lygį (Jawahar et al. 2007).

Apibendrinant, suvokiama parama iš organizacijos - mąstas, kuris matuoja, kaip darbuotojai suvokia, kad jų indelis į organizaciją yra vertinamas bei, kad organizacija rūpinasi jų gerove (Eisenberger et al., 2002). Suvokiama organizacijos parama susideda iš trijų veiksmų - sąžiningumas ir vadovo parama, antrasis veiksnys - konkurencingas atlygis bei trečiasis - mokymų galimybės ir darbinių stresorių mažinimas (Eisenberger et al., 1986). Visi šie veiksniai padeda nustatyti suvokiamos paramos lygį organizacijoje, naudojant suvokiamos organizacijos paramos (angl. Perceived Organizational Support) klausimyną (Eisenberger et al., 2002). Galiausiai, nustatyta, kad suvokiama organizacijos parama, padeda sumažinti patiriamą perdegimo sindromą (Eisenberger et al., 1986; Eisenberger et al., 2002; Jawhar et al., 2007; Gunduz, 2012).

### 3.2. Suvokiamos organizacijos paramos ir perdegimo sindromo ryšys

Asmeniui, kuris patiria perdegimo sindromą yra būtina pagalba iš šalies. Atlikti tyrimai teigia, jog suvokiama organizacijos parama daro neigiamą įtaką perdegimui (žr. 2 lentelę) (Bobbio et al., 2012; Anomneze et al., 2016; Alcover et al., 2018; Cheng, Yi, 2018; Srivastava, Agraval, 2020; Chen et al., 2021). Taip pat suvokiama organizacijos parama daro didesnę įtaką perdegimui mažinti negu parama kylanti iš kitų paramos šaltinių (Alcover et al., 2018). Galiausiai, nustatyta, kad suvokiama organizacijos parama gali būti kaip apsauginis veiksnys nuo streso (Bobbio et al., 2012; Anomneze et al., 2016).

Perdegimo sindromas tapo opia tema pastaraisiais metais, kai darbo aplinka, darbo egzistavimas tapo itin neapibrėžtu. Chen ir kt. (2021) atliko tyrimą, kurio metu tyrė restoranų darbuotojus, jų suvokiamą organizacijos paramą, sąmoningumu grįsta techniką „Mindfulness“, bei psichologinį kontraktą esant COVID -19 metu. Tyrimu buvo nustatyta, kad suvokiama organizacijos parama esant neapibrėžtomis situacijoms (COVID – 19) padeda sumažinti patiriamą nesaugumo jausmą bei emocinį išsekimą (Chen et al., 2021). Kitas tyrimas, kurio metu buvo tiriami pokyčiai organizacijoje, perdegimas bei suvokta organizacinė parama, buvo nustatyta, kad suvokiama parama iš organizacijos esant pokyčiams organizacijoje atlieka moderatoriaus vaidmenį. Atlikdamas šį vaidmenį jis sumažina ryšius tarp pokyčių ir išėjimo. Tai reiškia, kad kuo didesnę palaikymą suvokia asmuo iš savo organizacijos, tuo bus mažesnis noras keisti darbo vietą bei organizacijos rezultatai bus didesni (Srivastava, Agraval, 2020). Galiausiai, Yaghoubi ir kt. (2014) atliko tyrimą, kurio metu buvo tiriami ekonomikos ir finansų organizacijų darbuotojai bei jų patiriamas perdegimas ir suvokiama organizacijos parama. Šio tyrimo metu buvo gauta išvada, kad suvokiama organizacijos parama daro neigiamą įtaką perdegimo sindromui (Yaghoubi et al., 2014). Tai reiškia, kad kuo didesnė yra suvokiama organizacijos parama, tuo mažesnis yra patiriamas perdegimas.

Kitas svarbus aspektas, kuris taip pat parodo sąsajas tarp perdegimo sindromo bei socialinės paramos – rezultatai gaunami tiriant socialinės paramos šaltinius. Alcover ir kt. (2018) atliko tyrimą, kurio metu tyrė suvokiamą organizacijos paramą (POS), perdegimą, pasitenkinimą darbu bei paramą kylančią iš šeimos. Atlikto tyrimo metu, buvo gauta išvada, kad suvokiama organizacijos parama yra teigiamai susijusi su pasitenkinimu darbu. Tuo tarpu, parama kylanti iš šeimos, esant perdegimui, gali turėti neigiamą poveikį asmens pasitenkinimui darbu (Alcover et al., 2018). Taip pat svarbus momentas, kad jeigu organizacija pasižymi įgalinančiu lyderystės stiliumi bei rūpinasi darbuotojų gerove, tokiu atveju, darbuotojai yra suinteresuoti kuo ilgiau išbūti organizacijoje, taip pat išvengiama darbuotojų perdegimo grėsmės (Bobbio et al., 2012). Galiausiai yra nustatyta, kad suvokiama organizacijos parama turi reikšmingą neigiamą įtaką dviems perdegimo dimensijoms (emociniam išsekimui bei depersonalizacijai). Taip pat suvokiama parama iš organizacijos veikia, kaip apsauga, kuri padeda nuspėti bei apsisaugoti nuo patiriamo perdegimo (Anomneze et al., 2016).

2 lentelė. Suvokiamos organizacijos paramos ir perdegimo sindromo ryšio tyrimai.

Autorius	Tyrimo sritis	Tyrimo rezultatai
Bobbio et al., 2012	Įgalinanti lyderystė, suvokiama organizacijos parama, pasitikėjimas ir profesinis perdegimas slaugos darbuotojams: tyrimas Italijos pagrindinėje lygoninėje.	Suvokiama organizacijos parama turi neigiamą ryšį perdegimui.
Yaghoubi et al., 2014	Suvoktos organizacinės paramos ryšio su darbo perdegimu tyrimas	Suvokta organizacijos parama daro neigiamą įtaką perdegimo sindromui.
Anomneze et al., 2016	Mokytojų emocinis darbas ir perdegimas: Ar suvokiama organizacijos parama yra reikalinga?	Suvokiama organizacijos parama nuspėja emocinį perdegimą.
Alcover et al., 2018	Suvokiama organizacijos parama – perdegimas - pasitenkinimas darbu, ryšiai su darbuotojais turinčiais negalią: Moderatoruojant šeimos paramai.	Suvokiama organizacijos parama turi neigiamą ryšį perdegimui.
Srivastava, Agraval, 2020	Pasipriešinimas pokyčiams ir išėjimas: moderuotas perdegimo tarpininkavimo modelis ir suvokiama organizacinė parama.	Nustatyta, kad suvokta organizacinė parama atlieka moderatoriaus vaidmenį. Didesnis POS padeda sumažinti ryšius tarp pasipriešinimo pokyčiams ir išėjimo.
Chen et al., 2021	Ar dėmesingumas grįsta praktika ir suvokiama organizacinė parama veikia? Baimė COVID-19 laikotarpiu dėl restoranų darbuotojų nesaugumo bei darbo ir emocinio išsekimo.	Nustatyta, kad suvokiama organizacinė parama sumažina ryšį tarp nesaugumo ir perdegimo.

Šaltinis: sudarytas autorės remiantis literatūros apžvala.

Taigi, galime teigti, jog norint sumažinti patiriamą perdegimo sindromą yra reikalinga pagalba iš šalies. Viena iš pagalbos formų – organizacijos rūpestis darbuotoju (Bobbio et al., 2012; Yaghoubi et al., 2014; Anomneze et al., 2016; Alcover et al., 2018; Srivastava, Agraval, 2020; Chen et al., 2021).

Yra nustatyta, kad suvokiama organizacijos parama padeda nuspėti perdegimo sindromo atsiradimą (Bobbio et al., 2012; Anomneze et al., 2016). Taip pat suvokiama parama iš organizacijos dažnai atlieka moderatoriaus vaidmenį, padeda sumažinti perdegimą esant neapibrėžtumui (Srivastava, Agraval, 2020). Galiausiai, organizacijos parama atlieka apsauginę funkciją – laiku suteikta parama leidžia apsisaugoti nuo patiriamo streso darbe bei išvengti perdegimo sindromo padarinių (Bobbio et al., 2012; Yaghoubi et al., 2014; Anomneze et al., 2016).

### **3.3. Suvokiamos organizacijos paramos ir darbo – šeimos konflikto ryšys**

Teigiama, kad darbo – šeimos konflikto viena iš pasekmių yra perdegimas (Adisa, et al., 2016). Asmeniui, kuris patiria darbo – šeimos konfliktą, reikalinga pagalba iš šalies, kaip ir perdegimo sindromą patiriančiam asmeniui (Plutt et al., 2018). Pagal French ir kt. (2018) atliktą tyrimą, teigiama, jog socialinė parama, atlieka svarbų vaidmenį mažinant darbo – šeimos konfliktą. Nustatyta, jog socialinė parama, kuri kyla iš darbo aplinkos yra reikšinga mažinant darbo – šeimos konfliktą (Kossek et al., 2011; French et al., 2018). Tad darbo aplinka – vadovai, kolegos bei pati organizacija atlieka itin svarbų vaidmenį, kuriant geresnę darbo vietą darbuotojui.

Asmeniui, kuris susiduria su darbo – šeimos konfliktu yra itin svarbi parama iš darbo aplinkos (French et al., 2018). Kossek ir kt. (2011) atliko tyrimą, kurio metu buvo tiriamas darbo – šeimos konfliktas su suvokiama parama iš organizacijos. Tyrimu nustatyta, jog tiek suvokiama parama iš organizacijos, tiek parama iš vadovo pusės turi reikšmingą įtaką mažinant darbo – šeimos konfliktą. Tai reiškia, kad tiesioginis vadovas bei organizacija turi galią kontroliuoti darbuotojo patiriamą darbo – šeimos konfliktą (Kossek et al., 2011). Taip pat, French ir kt. (2018) nustatė, jog organizacija turi svarbų vaidmenį mažinant darbo – šeimos konfliktą. Pagal atliktą tyrimą, buvo nustatyta, kad organizacijos teikiama parama darbuotojui, kuris išgyvena darbo ir šeimos konfliktą, yra kur kas reikšmingesnė, negu vadovo. Taip yra todėl, kad organizacija yra platesnis vienetas, dėl to jos siūlomi paramos būdai gali būti įvairesni, negu vadovo arba kolegų (French et al., 2018).

Kitas svarbus momentas – suvokiama organizacijos parama gali sumažinti ryšį tarp darbo ir šeimos konflikto bei vaidmenų perkrovos. Tai reiškia, kad suvokiama organizacijos parama gali kompensuoti neigiamą vaidmenų perkrovos poveikį (Foley et al., 2005). Taip pat Ghislieri ir kt. (2017) atliko tyrimą, kurio metu buvo tiriamas darbo – šeimos konfliktas ir slaugytojų įsitraukimas: tarp darbo poreikių, suvoktos organizacinės paramos ir darbo bei šeimos atsako. Šio tyrimo metu buvo nustatyta, kad suvokiama organizacijos parama turi tiesioginės įtakos darbo – šeimos konflikto mažinimui (Ghislieri et al., 2017). Tai galima paaiškinti tuo, kad kuo labiau asmuo suvokia organizacijos palaikymą, tuo yra mažesnis šansas, kad jis patirs darbo ir šeimos konfliktą. Galiausiai nustatyta, kad suvokiama organizacinė parama daro įtaką darbo ir šeimos konflikto tarpininkavimo poveikio ryšiui tarp darbo krūvio ir emocinio išipareigojimo, tačiau nesumažina šeimos ir darbo konflikto

tarpininkavimo (Ekmekci et al., 2021). Tai reiškia, kad kuo didesnė suvokiama organizacijos parama, tuo asmuo jaus mažesnę darbo krūvį bei didesnę emocinį įsipareigojimą, tačiau nesumažina šeimos – darbo konflikto, kadangi kyla ne iš organizacijos, bet iš šeimos (Ekmekci et al., 2021).

3 lentelė. Suvokiamos organizacijos paramos ir darbo – šeimos konflikto ryšio tyrimai

<b>Autorius</b>	<b>Tyrimo sritis</b>	<b>Tyrimo rezultatai</b>
Foley et al., 2005	Darbo stresą sukeliančių veiksnių, suvoktos organizacijos paramos ir lyties poveikis darbo ir šeimos konfliktams Honkonge.	Suvokiama organizacijos parama sumažina ryšį tarp darbo – šeimos konflikto ir vaidmenų perkrovos.
Kossek et al., 2011	Socialinė parama darbo vietoje ir darbo – šeimos konfliktas: metaanalizė, išaiškinanti bendrojo ir darbo – šeimos specifinės vadovo ir organizacinės paramos įtaką.	Suvokiama organizacijos parama ir vadovo parama mažina patiriamą darbo – šeimos konfliktą.
Ghislieri et al., 2017	Darbo ir šeimos konfliktas bei slaugytojų įsitraukimas: tarp darbo poreikių, suvoktos organizacinės paramos ir darbo – šeimos atsako.	Suvokiama organizacijos parama turi tiesioginį ryšį mažinant darbo – šeimos konfliktą.
French et al., 2018	Darbo – šeimos konflikto ir socialinės paramos analizė.	Organizacijos parama darbuotojui yra reikšmingesnė negu vadovo parama, esant darbo – šeimos konfliktui.
Ekmekci et al., 2021	Suvoktos organizacijos paramos buferinis poveikis santykiams tarp darbo krūvio, darbo ir šeimos trukdymo ir emocinio įsipareigojimo: slaugytojų tyrimas	Suvokiama organizacijos parama daro įtaką darbo – šeimos konflikto tarpininkavimo poveikiui tarp darbo krūvio ir emocinio įsitraukimo.

Šaltinis: sudarytas autorės remiantis literatūros apžvalga

Taigi, galime teigti, kad yra ryšys tarp darbo – šeimos konflikto bei paramos iš organizacijos (žr. 3 lentelę) (Foley et al., 2005; Kossek et al., 2011; Ghislieri et al., 2017; French et al., 2018; Ekmekci et al., 2021). Būtent, socialinė parama yra vienas iš būdų padėti darbuotojui sumažinti patiriamą darbo

– šeimos konfliktą (French et al., 2018). Nustatyta, jog itin reikšmingą vaidmenį atlieka parama gaunama iš darbo (Kossek et al., 2011; French et al., 2018). Tačiau, labiausiai patiriamą stresą sumažina parama gaunama iš organizacijos. Taip yra todėl, kad organizacija yra platus vienetas, kuris gali taikyti plačias paramos priemones (French, 2018). Taip pat galime teigti, kad kuo didesnė suvokiama organizacijos parama, tuo didesnis šansas, kad darbuotojas patirs mažesnę darbo – šeimos konfliktą, bus labiau įsipareigojęs bei įsitraukęs į organizacijos veiklą (Foley et al., 2005; Ghislieri et al., 2017; Emekci et al., 2021).

### **3.4. Darbo – šeimos konflikto mediacinis vaidmuo tarp perdegimo ir suvokiamos organizacijos paramos**

Darbo ir šeimos konfliktas dažnai yra priskiriamas prie streso sukėlėjų (Kossek, Lee, 2017). Ko pasekoje, asmuo labiau yra pasirūžęs palikti organizaciją bei patirti didesnę nerimą (Wang, Pang, 2012; AlAzzam, et al., 2017). Pagal socialinės paramos teoriją, būtent turimi išteklių iš darbo padeda sumažinti patiriamą stresą, perdegimą, taip pat neturint pakankamai išteklių galima dar labiau padidinti patiriamą perdegimą (Halbesleben, Buckley, 2007). Tad galime teigti, kad darbo – šeimos konfliktas gali atlikti mediatoriaus vaidmenį, kuris veikia ryšį tarp suvokiamos organizacijos paramos ir perdegimo. Tad šio darbo tyrime, darbo – šeimos konfliktas yra laikomas mediatoriumi ryšiui tarp suvokiamos organizacijos paramos ir perdegimo. Analogiškų tyrimų nepavyko rasti, tačiau panašių tyrimų, kur darbo – šeimos konfliktas atlieka mediatoriaus vaidmenį aptarsime toliau (žr. 4 lentelę) (Blanch, Aluja, 2012; Lee et al., 2013; Sousa et al., 2018; Yeh et al., 2020).

Blanch ir Aluja (2012) atliko tyrimą, kurio metu buvo siekiama išsiaiškinti, ar darbo – šeimos konfliktas daro įtaką esant paramai (vadovo ir šeimos) bei moderuojant lyties aspektui. Tyrimo metu, buvo gauti rezultatai, kad darbo – šeimos konfliktas atlieka stiprų tarpininkavimo vaidmenį esant vadovo paramai bei perdegimui. Tai ypač buvo susiję su moterimis. Tai reiškia, kad moterims yra svarbi vadovo parama esant darbo – šeimos konfliktui bei perdegimui. Tuo tarpu, vyrams vadovo parama didžiulės įtakos nedaro (Blanch, Aluja, 2012). Kito tyrimo metu, buvo tiriama, kokį poveikį daro darbo – šeimos konfliktas esant paramai iš organizacijos ir emociniam išsekimui (Lee et al., 2013). Atlikus tyrimą, paaiškėjo, kad darbo – šeimos konfliktas daro netiesioginį poveikį esant paramai iš organizacijos ir emociniam išsekimui. Tai reiškia, kad darbo – šeimos konfliktas veikia ryšį esantį tarp paramos ir emocinio išsekimo. Galiausiai, Yeh ir kt. (2020) atliko tyrimą, kurio metu buvo tyrė darbo – šeimos konflikto mediacinį poveikį, vadovo paramai ir emociniam išsekimui. Tyrimo metu paaiškėjo, kad darbo – šeimos konfliktas daro netiesioginį poveikį vadovo paramos ir perdegimo sindromo ryšiui. Tai reiškia, kad vadovo parama perdegimui gali būti silpnesnė esant darbo – šeimos konfliktui (Yeh et al., 2020). Tačiau yra atlikta tyrimų, kurie teigia, kad darbo – šeimos konfliktas gali daryti nežymų tarpininkavimo vaidmenį. Tai reiškia, kad egzistuoja mediacija,



tačiau nežymi. Tai patvirtina, Sousa ir kt. (2018) atliktas tyrimas, kurio metu buvo gauta išvada, kad darbo – šeimos konfliktas tik iš dalies medijuoja ryšį tarp suvokiamos organizacijos paramos, savijautos bei streso (Sousa et al., 2018).

4 lentelė. Darbo – šeimos konfliktas atlieka mediatoriaus vaidmenį

<b>Autorius</b>	<b>Tyrimo sritis</b>	<b>Tyrimo rezultatai</b>
Blanch, Aluja, 2012	Socialinė parama (šeima ir vadovas), darbo ir šeimos konfliktai ir perdegimas: lyčių skirtumai	Darbo – šeimos konfliktas atlieka mediatoriaus vaidmenį esant paramai iš vadovo ir perdegimui.
Lee et al., 2013	Socialinė parama, darbo ir šeimos konfliktai ir emocinis išsekimas Pietų Korėjoje.	Darbo - šeimos konfliktas atlieka tarpininkavimo vaidmenį esant paramai iš organizacijos bei emociniam išsekimui.
Sousa ir kt., 2018	Pagalba darbo kontekste ir darbuotojų gerovė: darbo – šeimos konfliktas tarpininko vaidmenyje	Darbo – šeimos konfliktas atlieka nežymų tarpininko vaidmenį esant suvokiamai organizacijos paramai, savijautai ir stresui.
Yeh et al., 2020	Slaugos personalo perdegimo priežastys: Emocinio išsekimo, darbo ir šeimos konfliktų bei vadovo paramos padarinių tyrimas.	Darbo – šeimos konfliktas atlieka mediatoriaus vaidmenį esant vadovo paramai bei emociniam išsekimui.

Šaltinis sudarytas tyrimo autorės

Apibendrinant, atlikti empiriniai tyrimai rodo, kad tarp darbo – šeimos konflikto bei perdegimo sindromo yra teigiami ryšiai (Jensen, 2016; Zabrodska, 2017; Carvalho et al., 2018; Lambert et al., 2019; Sadiq, 2020). Tai reiškia, kad darbo – šeimos konfliktas bei perdegimas patiriamas darbe yra vienas su kitu susiję. Tuo tarpu, suvokiama organizacinė parama yra neigiamai susijusi su perdegimo sindromu (Bobbio et al., 2012; Yaghoubi et al., 2014; Anomneze et al., 2016; Srivastava, Agraval, 2020). Pastebėta, kad suvokiama organizacijos parama labiausiai padeda panaikinti arba sumažinti kylantį darbo ir šeimos konfliktą bei perdegimą (Foley et al., 2005; Kossek et al., 201; Ghislieri et al., 2017; French et al., 2018; Ekmekci et al., 2021). Bet koku atveju, tiek perdegimas, tiek darbo –

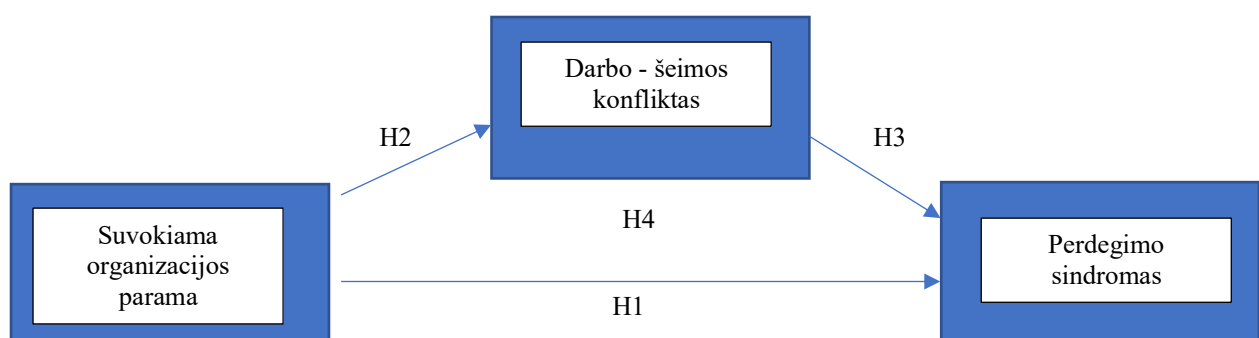
šeimos konfliktas turi neigiamų pasekmių darbuotojo gyvenimui (asmeniniam bei profesiniam) (Basur, Basim, 2016; West et al., 2018; Houlfort et al., 2018). Tad, yra svarbu tirti šią sritį bei atrasti būdus, kurie pagalbėtų organizacijoms prognozuoti kylantį darbo – šeimos konfliktą bei perdegimą. Taip pat padėti rasti pagalbos būdus kylančius iš organizacijos, kurie padėtų sumažinti kylanti darbo – šeimos konfliktą bei perdegimą, taip užkirsdami kelią nelaimingiems nutikimams darbe, darbuotojų išėjimui iš darbo bei nuolat didėjančias sveikatos problemas (Frone, Russell, 1997; Wright, Bonnet, 1997; Borritz ir kt. 2006; Ahola, 2007; Van Steenbergen, Ellemers, 2009; Kitaoka, Masuda, 2013; AlAzzam, et al., 2017; Bilodeau et al., 2020; Salvagioni et al., 2020; Zhao et al., 2020). Galiausiai, darbo – šeimos konfliktas atlieka mediatoriaus vaidmenį – netiesiogiai veikia suvokiamos organizacinės paramos bei perdegimo ryšį (Blanch, Aluja, 2012; Lee et al., 2013; Sousa et al., 2018; Yeh et al., 2020).

#### 4. DARBO – ŠEIMOS KONFLIKTO, SUVOKIAMOS ORGANIZACIJOS PARAMOS ĮTAKĄ MOTERŲ PATIRIAMAM PERDEGIMO SINDROMUI

Atlikti empiriniai tyrimai rodo, kad tarp darbo ir šeimos konflikto bei perdegimo sindromo yra teigiami ryšiai (Jensen, 2016; Zabrodska, 2017; Carvalho et al., 2018; Lambert et al., 2019; Sadiq, 2020). Tai reiškia, kad darbo ir šeimos konfliktas bei perdegimas patiriamas darbe yra vienas su kitu susiję. Tuo tarpu, suvokiama organizacinės parama yra neigiamai susijusi su perdegimo sindromu (Bobbio et al., 2012; Yaghoubi et al., 2014; Anomneze et al., 2016; Srivastava, Agraval, 2020; Chen et al., 2021). Suvokiama organizacijos parama dažniausiai padeda nuspėti kylantį perdegimo sindromą. Taip pat suvokiama parama iš organizacijos turi neigiamus ryšius ir su darbo – šeimos konfliktu (Foley et al., 2005; Kossek et al., 201; Ghislieri et al., 2017; French et al., 2018; Ekmekci et al., 2021). Taip yra todėl, kad ji dažniausiai padeda sumažinti patiriamą darbo ir šeimos konfliktą.

Pastebėtina, kad nei Lietuvoje, nei užsienyje suvokiamos organizacijos paramos bei darbo – šeimos konflikto įtakos perdegimo sindromui, nėra plačiai tyrinėta. Tyrimuose perdegimas dažniausiai yra siejamas su asmens pasitenkinimu bei įsipareigojimu darbui (Pacevičius, 2006; Merkys, Bubelienė, 2013; Genevičiūtė – Janonienė, 2015). Darbo – šeimos konfliktas dažniausiai yra tyrinėjamas su pasitenkinimu darbu bei patiriamais viršvalandžiais darbe (Kossek, 2016; Tammelin et al., 2017; Plutt, Illies et al., 2018). Tuo tarpu, suvokiama organizacijos parama siejama su įsitraukimu į darbą (Tan et al., 2020). Taip pat verta paminėti tai, kad perdegimo sindromas kartu su darbo – šeimos konfliktu dažnai yra analizuojamas per amžiaus prizmę (Matthews et al., 2010; Haley et al., 2013; Allen, Filkenstein, 2014; Wayne et al., 2017; Salmela – Aro, Upadyaya, 2018; Marchand et al., 2018; Minamizono et al., 2019). Tačiau ne daug tyrimų yra atlikta, kurių metu būtų tiriamos moterys, kurios būtų iš viešojo ir privataus sektoriaus bei būtų tiriamas jų patiriamas perdegimo sindromas, darbo - šeimos konfliktas ir jų suvokiama parama iš organizacijos, kur darbo ir šeimos konfliktas atlieka mediatoriaus vaidmenį.

Tad šiame tyrime bus atliekamas kiekybinis tyrimas, kurio metu bus siekiama išsiaiškinti darbo ir šeimos konflikto poveikį perdegimo sindromui bei suvokiamai organizacijos paramai.



*1 pav. Suvokiamos organizacijos paramos, darbo – šeimos konflikto bei perdegimo sindromo konceptualus modelis.*

#### 4.1. Tyrimo tikslas, uždaviniai bei hipotezės

Atliekamo tyrimo **tikslas** yra ištirti darbo ir šeimos konflikto poveikį perdegimo sindromui bei suvokiamai organizacijos paramai. **Tyrimo objektas:** moterų patiriamas perdegimo sindromas, darbo – šeimos konfliktas bei suvokiama parama iš organizacijos.

##### **Uždaviniai:**

1. Struktūruotos anketinės apklausos pagalba nustatyti moterų iš privataus ir viešojo sektoriaus patiriamo perdegimo, darbo – šeimos konflikto bei suvokiamos organizacijos paramos vertinimus.
2. Naudojant Kolmagorov -Smirnov bei Shapiro – Wilk testus nusatyti duomenų normalųjį pasiskirtymą.
3. Naudojant reikšmingumo testus nustatyti vertinimo skirtumus pagal socialines - demografines charakteristikas.
4. Nustatyti moterų suvokiamos paramos iš organizacijos ir perdegimo sindromo ryšį.
5. Nustatyti moterų patiriamo darbo – šeimos konflikto ir suvokiamos organizacijos paramos ryšį.
6. Nustatyti moterų patiriamo darbo – šeimos konflikto ir perdegimo sindromo ryšį.
7. Išanalizuoti suvokiamos organizacijos paramos, perdegimo sindromo bei darbo – šeimos konflikto medijuojantį ryšį.

##### **Hipotezės ir jų pagrindimas**

Perdegimo sindromas yra itin dažnas reiškinys sutinkamas profesiniame lauke (Maslach, Jackson, 1981; Witt et al., 2004; Lee et al., 2007; Jamil ir kt., 2013). Nustatyta, kad moterys, perdegimą patiria dažniau negu vyrai (Purvanova, Muros, 2010). Pagrindinė priežastis – moterys yra jautresnės, dažniau yra emocingesnės, prisiima daugiau vaidmenų asmeniniame gyvenime bei dažniau dirba pagalbą suteikiančiose profesijose (Purvanova, Muros, 2010; Marchand et al., 2018). Kitas svarbus aspektas, kad perdegimas dažniausiai kyla tada, kai trūksta išteklių (laiko, žmogiškųjų resursų) (Schaufeli, Bakker, 2004; Engelbrecht et al., 2019). Nustatyta, kad suvokiama organizacijos parama turi reikšmingą neigiamą įtaką profesiniam perdegimui (Bobbio et al., 2012; Yaghoubi et al., 2014; Anomneze et al., 2016; Srivastava, Agraval, 2020; Chen et al., 2021). Taip pat suvokiama organizacijos parama veikia, kaip apsauga, kuri padeda nuspėti bei apsisaugoti nuo patiriamo perdegimo (Anomneze et al., 2016). Galiausiai, nustatyta, kad asmuo patiriantis didesnę suvokiamą paramą iš organizacijos, patiria mažesnę perdegimo sindromą (Chen, Eyoun, 2021). Tad iš to, galime

kelti hipotezę, kad suvokiama organizacijos parama daro įtaką moterų patiriamam perdegimo sindromui:

*H1 Suvokiama organizacijos parama daro neigiamą įtaką moterų perdegimo sindromui.*

Nustatyta, kad darbo – šeimos konfliktas yra priskiriamas prie streso sukėlėjų (Kossek, Lee, 2017). Tai dažnai būna įvardijama, kaip vienas iš stresorių, kuris sukelia perdegimo sindromą (Marchand et al., 2018). Tai reiškia, kad kuo didesnę stresą asmuo patiria patirdamas darbo – šeimos konfliktą, tuo didesnė tikimybė, kad asmuo patirs perdegimą (Wang, Pang, 2012; AlAzzam, et al., 2017). Pagal Halbesleben ir Buckley (2007) asmuo, kuris turi pakankamai socialinių išteklių gali sumažinti patiriamą įtampą, taip sumažindamas patiriamą perdegimą bei atvirksčiai – kuo mažiau išteklių, tuo didesnis šansas, kad asmuo patirs didesnę perdegimą. Taip pat yra nustatyta, kad suvokiama parama iš organizacijos gali panaikinti darbo – šeimos konfliktą (Kossek, 2011). Pagal atliktus tyrimus, yra nustatyta, kad asmenys, kurie dažniau suvokdavo socialinę paramą kylančią iš organizacijos – rečiau patirdavo darbo – šeimos konfliktą (Foley et al., 2005; Kossek et al., 2011; Ghislieri et al., 2017; French et al., 2018; Ekmekci et al., 2021). Tad, keliama hipotezė, kad suvokiama organizacijos parama daro įtaką darbo – šeimos konfliktui:

*H2 Suvokiama organizacijos parama daro neigiamą įtaką darbo - šeimos konfliktui.*

Kalbant apie darbo – šeimos konfliktą, yra nustatyta, kad šis konfliktas dažniausiai kyla, kai nėra patenkinami vieno ar kito vaidmens lūkesčiai (Glavin, Schieman, 2012). Taip pat, dažniausiai kyla tada, kai trūksta išteklių atlikti vienam ar kitam vaidmeniui (O'Driscoll et al., 1992). Darbo – šeimos konflikto dažniausiai sutinkama pasekmė – perdegimo sindromas (Frone, Russell, 1997; Zhang et al., 2012). Taip pat, asmenys patiria ir kitas būdingas šiam reiškiniui fizinius bei psichologinius pokyčius (asmuo tampa irzlesnis, patiria nerimą, nemigą) (Frone, Russell, 1997; van Steenberg et al., 2009; Bilodeau et al., 2020; Zhao et al., 2020). Galiausiai padaugėja skirybų atvejų (Yucel, Fan, 2019). Nustatyta, kad moterys, kurios patiria perdegimo sindromą, dažnai patiria ir darbo – šeimos konfliktą (Purvanova, Muros, 2010; Kwang, Ramadoss, 2016; Marchand et al., 2018). Kadangi, viena iš patiriamo perdegimo sindromo priežasčių – prisiimami vaidmenys šeimoje, kuriuos sunku yra suderinti su darbu bei karjera (Haines et al., 2019). Todėl keliama hipotezė, kad moterų patiriamas darbo – šeimos konfliktas daro įtaką moterų perdegimo sindromui:

*H3 Darbo – šeimos konfliktas daro teigiamą įtaką perdegimo sindromui.*

Galiausiai, yra atlikta tyrimų, kurių metu darbo – šeimos konfliktas atlikdavo mediatoriaus vaidmenį (Blanch, Aluja, 2012; Lee et al., 2013; Sousa et al., 2018; Yeh et al., 2020). Pagal Blanch, Aluja (2012), darbo – šeimos konfliktas atlieka mediatoriaus vaidmenį esant paramai iš vadovo pusės bei perdegimui. Taip pat Lee ir kt. (2013) teigia, kad darbo – šeimos konfliktas medijuoja esant paramai iš organizacijos bei emociniam išsekimui. Tuo tarpu, Sousa ir kt. (2018) teigia, kad darbo – šeimos konfliktas atlieka nežymų mediatoriaus vaidmenį esant suvokiamai organizacijos paramai, savijautai ir stresui. Tai reiškia, kad darbo – šeimos konfliktas veikia netiesiogiai, tačiau labai nestipriu mediaciniu ryšiu. Galiausiai, buvo gauta išvada, kad darbo – šeimos konfliktas veikia netiesiogiai esant vadovo paramai ir emociniam išsekimui (Yeh et al., 2020). Todėl keliami hipotezė, kad darbo – šeimos konfliktas medijuoja ryšį tarp suvokiamos organizacijos paramos ir perdegimo sindromo:

*H4 Darbo – šeimos konfliktas medijuoja ryšį tarp suvokiamos organizacijos paramos ir perdegimo sindromo.*

## 4.2. Tyrimo imties ir tyrimo vienetų paaiškinimas

Imties dydis yra paskaičiuotas pagal Paniotto formulę:  $n = \frac{1}{\Delta^2 + \frac{1}{N}}$  (Bitinas, 1974).

kai  $n$  = imties dydis;

$\Delta$  – leistina paklaida, kuri šiame tyrime neviršija 5%;

$N$  – tiriamos visumos narių skaičius.

Tad, atlikus skaičiavimus yra gauta, kad reikia apklausti 384 respondentus iš Lietuvos. Tyrimo dalyviai buvo atrinkti netikimybinės, patogiosios atrankos metodu. Šis atrankos metodas buvo pasirinktas todėl, nes tikimybinė atranka ne visuomet yra įmanoma bei pasirenkant patogiąją, netikimybinę atranką, respondentus galima pasiekti lengviau ir greičiau (Valackienė, Mikėnė, 2008). Šiame darbe tyrimo dalyviais buvo pasirinktos dirbančios moterys organizacijose, kadangi nustatyta, kad didesnę perdegimą patiria moterys, negu vyrai (Langballe et al., 2011). Tam įtakos turi moterų prisiimamas didesnis vaidmuo šeimoje, pandemine situacija, nuotolinis darbas (Marchand et al., 2018; Scarpetta et al., 2021).

Dėl patogumo anketos buvo talpinamos internetiniame puslapyje (apklausa.lt), vėliau buvo skelbiama socialiniuose tinkluose (Facebook, Instagram, Messenger, LinkedIn) bei prašoma visų galinčių moterų, kurios turi darbinių santykių organizacijose, užpildyti anketą arba pasidalinti savo pažįstamų, dirbančių moterų rate. Apklausti asmenys yra iš įvairių profesinių sričių. Tiriamųjų amžius buvo apibrėžtas nuo 18 – 64 m. Toks tarpsnis buvo pasirinktas todėl, kad nuo 18 m. asmenys pilnai tampa patys už save atsakingi (gali dirbti pilną darbo dieną). Tuo tarpu, 64 m. buvo pasirinkti, nes Lietuvoje pensijinio amžiaus riba prasideda nuo 64 m. (tai amžiaus riba, kai žmonės jau mažiau tampa darbingi). Taip pat apklaustųjų buvo prašoma nurodyti savo išsilavinimą (aukštasis, nebaigtas aukštasis, pagrindinis, koleginis aukštasis, vidurinis), šeimyninį statusą (ištekėjusi, išsiskyrusi, partnerystėje, našlė, vieniša), vaikų skaičių šeimoje (nė vieno, veinas, du, du ir daugiau), užimamos pareigos (vadovaujančios, nevadovaujančios) bei darbo sektorių (viešasis, privatus).

## 4.3. Tyrimo metodas bei metodika

Šiame darbe yra pasirinktas kiekybinis tyrimo metodas, kurio metu yra naudojami šie konstruktai: Demerouti ir kt. (2003), Oldenburgo perdegimo klausimynas (angl. *Oldenburg Burnout Inventory – OLBI*, Demerouti ir kt., 2003), darbo - šeimos konfliktui yra naudojama darbo – šeimos konflikto skalė (angl. *Work – Family conflict scale*) (Netemeyer et al., 1996) bei suvokiamos organizacijos parama, kuri yra vertinta Eisinberger et al. (1986) sutrumpinta suvokiamos organizacijos paramos skale (angl. *Perceived Organizational Support*).

Pirmasis klausimynas, kuris yra naudojamas – perdegimo sindromui matuoti, Demerouti ir kt. (2008) Oldenburgo perdegimo klausimynas (ang. *Oldenburg Burnout Inventory – OLBI*). Nors pirmieji perdegimo klausimyną sukūrė Maslach su kolegomis (1981), tačiau jų klausimynas labiau yra orientuotas į švietimo, socialinius, sveikatos paslaugas teikiančius profesionalus. Kadangi šis tyrimas nėra orientuotas į kurią nors vieną specifinę grupę, o labiau į moteris, kurios gali dirbti įvairiuose sektoriuose, yra pasirinktas OLBI klausimynas. Taigi, šį klausimyną sudarė 16 teiginių, kurie yra orientuoti į dvi dimensijas: emocinis išsekimas ir atsitraukimas (žr. 5 lentelę). Klausimai yra formuluojami taip, kad bet kokias patirtis turintis asmuo gebėtų jį suprasti ir į jį atsakyti. Pirmojoje dalyje yra suformuluoti 8 teiginiai, kurie atspindi ar asmuo yra išsekęs, pavargęs, patiria emocinį išsekimą (pvz., „Būna dienų, kai prieš atvykstant į darbą jaučiuosi pavargusi.“), antroje dalyje – 8 teiginiai, kurie yra susiję su atsitraukimu, depersonalizacija (pvz., „Pastaruoju metu esu linkusi mažiau galvoti darbe ir atlieku savo darbą beveik mechaniškai.“).

5 lentelė. Perdegimas (ir įsitraukimas)

<b>Emocinis išsekimas</b>	<b>Atsitraukimas</b>
Būna dienų, kai prieš atvykstant į darbą jaučiuosi pavargusi. ®	Aš visada randu naujus ir įdomius aspektus savo darbe.
Po darbo man reikia daugiau laiko nei anksčiau, kad galėčiau atsipalaiduoti ir jaustis geriau. ®	Vis dažniau pasitaiko, kad apie savo darbą kalbu neigiamai. ®
Aš galiu gerai toleruoti spaudimą kylantį iš darbo.	Pastaruoju metu esu linkusi mažiau galvoti darbe ir atlieku savo darbą beveik mechaniškai. ®
Dirbdama dažnai jaučiuosi emociškai išsekusi. ®	Aš manau, kad mano darbas man yra pozityvus iššūkis.
Po darbo turiu pakankamai energijos laisvalaikio veiklai.	Laikui bėgant žmogus gali atsiriboti nuo tokio darbo. ®
Po darbo dažniausiai jaučiuosi iskankinta ir pavargusi. ®	Kartais jaučiuosi prastai dėl savo darbo užduočių. ®
Paprastai aš galiu gerai valdyti savo darbo kiekį.	Tai vienintelė darbo sritis, kurią galiu įsivaizduoti save atliekanti.
Kai dirbu, dažniausiai jaučiuosi kupina energijos	Jaučiuosi vis labiau ištraukusi į savo darbą.

Šaltinis: Demerouti ir kt. (2003) Oldenburgo perdegimo klausimynas (ang. *Oldenburg Burnout Inventory – OLBI*), išverstas autorės



Visi teiginiai yra vertinami nuo 1 („visiškai nesutinku“) – 5 („visiškai sutinku“). Kuo didesnis atsakytų teiginių vidurkis, tuo didesnis yra patiriamas perdegimas. Taip pat šiame klausimyne yra reverisnių teiginių, tad jie yra perkoduojami, tam kad būtų galima gauti tikslesnius rezultatus. Šiame tyrime bendras klausimyno patikimumo koficientas – 0,877. Lentelėje nr. 6 pateikiame detalesnį kiekvienos subskalės bei skalės autorių Halbesleben ir Demerouti (2005) gautus patikimumo koficientus. Tad, atsižvelgiant į gautus duomenis galime teigti, kad perdegimo skalė yra tinkama naudoti tyrime, kadangi jos Cronbach‘ s Alfa yra didesnis nei 0,7. Šios metodikos validumas buvo patvirtintas Halbesleben ir Demerouti (2005) atlikto tyrimo metu, kuriuo buvo lyginama Maslach ir Jacson (1981) perdegimo skalė (angl. Maslach Burnout Inventory) su OLBI (Demerouti ir kt., 2003). Šio tyrimo metu buvo gauta išvada, kad konstruktas yra validus naudoti, kadangi koreliacija tarp skalių buvo didesnė negu 0,7 (Halbesleben, Demerouti, 2005).

6 lentelė. Perdegimo skalių patikimumo koficientas

Skalės	Cronbach‘ s Alfa šiame tyrime	Cronbach‘ s Alfa (Halbesleben, Demerouti, 2007)
<b>Emocinis išsekimas</b>	0,83	0,79
<b>Atsitraukimas</b>	0,77	0,83
<b>Bendras perdegimo sindormas</b>	0,87	0,85

Šaltinis: Demerouti ir kt. (2007) bei tyrimo autorė.

Kitas klausimynas, kuris yra naudojamas – darbo ir šeimos konflikto skalė (angl. *Work – Family conflict scale*) (Netemeyer et al., 1996). Tai klausimynas, kuris padeda nustatyti patiriamą darbo – šeimos konfliktą. Originalus klausimynas yra sudarytas iš dviejų klausimyno dalių, kurie matuoja tiek darbo – šeimos konfliktą, tiek šeimos – darbo konfliktą. Tačiau, šiame darbe didesnę dėmesį skiriame darbo – šeimos konfliktui, tad yra naudojama tik viena klausimyno dalis, kuri yra sudaryta iš 5 teiginių (pvz., „Darbo reikalavimai man trukdo dalyvauti šeimyniniame gyvenime“, „Ilgos darbo valandos trukdo atlikti pareigas šeimoje.“) (žr. į 7 lentelę), visi teiginiai yra matuojami 5 balų skalėje (1 – „visiškai nesutinku“, 5 – „visiškai sutinku“). Šio klausimyno gauta Cronbach‘ s Alfa reikšmė – 0,91 , kai tuo tarpu autorių – 0,88 (žr. į 8 lentelę). Netemeyer ir kt. (1996) atliko tyrimą, kurio metu buvo patvirtintas konstrukto validumas. Šio tyrimo metu, buvo tiriamas trumpasis darbo – šeimos konstrukto validumas, naudojant tris skirtingus pavyzdžius. Tyrimo metu, buvo nustatyta, kad trumpasis darbo – šeimos konflikto modelis yra validus naudoti, kadangi koreliacija tarp kitų skalių buvo didesnė negu 0,7 bei stipresnė, negu kitų autorių naudojamose skalėse (Netemeyer et al., 1996).

7 lentelė. Darbo – šeimos konflikto klausimynas

1. Darbo reikalavimai man trukdo dalyvauti šeimyniniame gyvenime.
2. Ilgos darbo valandos trukdo atlikti pareigas šeimoje.
3. Dalykai, kuriuos noriu padaryti namuose, tačiau neatliekami dėl mano darbe keliamų darbo reikalavimų.
4. Mano darbas kelia man įtampą, todėl yra sunku atlikti pareigas šeimoje.
5. Dėl su darbu susijusių įsipareigojimų, turiu pakeisti suplanuotas veiklas su šeima.

Šaltinis: Netemeyer et al. (1996) angl. *Work – Family conflict scale* išverstas autorės.

8 lentelė. Darbo – šeimos konflikto skalės patikimumo koeficientas

Skalė	Cronbach's Alfa šiame tyrime	Cronbach's Alfa (Netemeyer et al., 1996)
<b>Darbo – šeimos konfliktas</b>	0,91	0,88

Šaltinis: Netemeyer ir kt. (1996) bei tyrimo autorė.

Paskutinis klausimynas, kuris yra naudojamas - suvokiamos organizacijos paramos (*angl. Perceived Organizational Support*) (Eisenberger et al, 1986). Šis klausimynas yra skirtas matuoti, kaip asmuo suvokia, kad organizacija jį vertina. Originalus klausimynas yra sudarytas iš 36 klausimų. Tačiau, yra nuspręsta naudoti šio klausimyno trumpąją versiją, kuri yra sudaryta iš 16 klausimų (žr. 9 lentelė). Septyni teiginiai iš šešiolikos buvo su atvirkštinėmis reikšmėmis, tad jie yra perkoduojami. Visi teiginiai yra vertinami likerto skale nuo 1 (visiškai nesutinku) iki 7 (visiškai sutinku). Šio klausimyno gauta Cronbach's Alfa – 0,94. Tuo tarpu autorių – 0,97 (žr. 10 lentelė.). Atsižvelgiant į tai, kad Cronbach's Alfa turi būti didesnis negu 0,7, galime teigti, kad skalė yra patikima naudoti. Metodikos validumas – pagal Shore ir Tetrick (1991) atliktą tyrimą, kurio metu buvo tiriamas suvokiamos organizacijos paramos validumas. Šio tyrimo metu buvo gauta išvada, kad suvokiamos organizacijos paramos konstruktas yra validus naudoti, kadangi koreliacija tarp skalių buvo aukštesnė, negu 0,7 (Shore, Tetrick, 1991).

9 lentelė. Suvokiamos organizacijos paramos skalė

1. Organizacija vertina mano indėlį į jos gerovę.
2. Jeigu organizacija galėtų nusismadyti kitą darbuotoją vietoj manęs už mažesnę atlyginimą, ji tai ir padarytų. ®
3. Organizacija neįvertina jokių mano papildomų pastangų. ®
4. Organizacija labai atsižvelgia į mano tikslus bei vertybes.
5. Organizacija ignoruotų bet kokį mano skundą. ®
6. Organizacija nepaiso mano interesų, kai priima sprendimus, kurie mane tiesiogiai veikia. ®
7. Pagalba iš organizacijos yra prieinama, kai man jos reikia.
8. Organizacijai tikrai rūpinasi mano gerove.
9. Net jeigu padarau geriausią savo darbą, organizacija to net nepastebi. ®
10. Organizacija yra pasiruošusi man padėti, kai man reikia specialios paslaugos.
11. Organizacijai rūpi mano bendras pasitenkinimas darbu.
12. Jeigu tik būtų suteikta galimybė, organizacija pasinaudotų manimi. ®
13. Organizacija išreiškia labai mažą susirūpinimą manimi. ®
14. Organizacijai rūpi mano nuomonė.
15. Organizacija didžiuojasi mano pasiekimais darbe.
16. Organizacija bando padaryti mano darbą įdomiu, tiek kiek įmanoma.

Šaltinis: Eisenberger ir kt. (1986) angl. *Perceived Organizational Support* išverstas autorės.

10 lentelė. Suvokiamos organizacijos paramos skalės patikimumo koeficientas

Skalė	Cronbach's Alfa šiame tyrime	Cronbach's Alfa (Eisenberger et al, 1986)
Suvokiama organizacijos parama	0,94	0,97

Šaltinis: Eisenberger ir kt. (1986) bei tyrimo autorė.

#### 4.4. Tyrimo organizavimas ir eiga

Tyrimo anketa buvo patalpinta internetiniame puslapyje [www.apklausa.lt](http://www.apklausa.lt). Vėliau, jos nuorodą buvo pasidalinta socialiniuose tinkluose (Facebook, Instagram, Messenger, LinkedIn), taip pat buvo siunčiama per el. paštą, atsitiktinai atrinktomis organizacijoms ir prašoma dirbančių moterų užpildyti anketą arba pasidalinti su kolegėmis. Anketos pirmieji klausimai yra sudaryti iš 16 klausimų, kurie matuoja patiriamą perdegimą, juos atsakyti reikėjo pasirenkant nuo 1 („visiškai nesutinku“) – 5 („visiškai sutinku“). Vėliau buvo prašoma pažymėti atsakymus nuo 1 („visiškai nesutinku“) – 5 („visiškai sutinku“) į 5 teiginius, kurie yra susiję su darbo – šeimos konfliktu bei galiausiai trečioje

dalyje reikėjo atsakyti į 16 teiginių nuo 1 („visiškai nesutinku“) – 7 („visiškai sutinku“), kurie yra susiję su suvokiama parama iš organizacijos. Klausimyną užbaigė 7 sociodemografiniai klausimai. Buvo klausiama tokių klausimų, kurie buvo susiję su amžiumi, išsilavinimu, šeimynine padėtimi, vaikų skaičiumi, darbo stažu, sektoriumi (kuriame dirba) bei užimamomis pareigomis. Gauti surinkti duomenys buvo analizuojami matematinės statistikos metodais - IBM SPSS statistics programinė įranga. Lentelių sudarymui buvo naudojama Microsoft office – Excel bei Word programos.

Statistinėje analizėje nepriklausomu kintamuoju (X) pasirinktas – suvokiama organizacijos parama, o priklausomu (Y) – perdegimo sindromas. Darbo – šeimos konfliktas atliko mediatoriaus (M) vaidmenį. Visi surinkti duomenys yra sisteminami, grafiškai atvaizduojami aprašomosios statistikos pagalba. Visų pirma, kad įsitikintume, kad visi naudojami konstruktai yra validūs, yra atliekamas naudojamų konstrukto patikimumas (*reliability analysis*). Tai yra atliekama skaičiuojant Cronbach's Alpha vertes. Vėliau, yra paskaičiuojama visų skalių (perdegimo sindromo bendras, darbo – šeimos konflikto bei suvokiamos organizacijos paramos) bei subskalių (emocinis išsekimas bei atsitraukimas) mažiausios ir didžiausios vertės, vidurkiai ir standartiniai nuokrypiai. Galiausiai yra vertinama duomenų pasiskirstymo normalumas, kuris yra atliekama Kolmogorov – Smirnov bei Shapiro – Wilk testais. Vėliau, yra atliekami statistškai reikšmingų skirtumų suradimas, kurio metu yra naudojami Stjudento t test bei One – Way ANOVA testai. Šie testai parodys skirtumus tarp sociodemografinių duomenų bei perdegimo sindromo, darbo – šeimos konflikto ir suvokiamos organizacijos paramos.

Sekančiame etape – atliekamos tiesinės regresinės analizės, siekiant išsiaiškinti, kaip suvokiama organizacijos parama veikia perdegimo sindromą. Taip pat, kaip suvokiama organizacijos parama veikia darbo – šeimos konfliktą bei kaip darbo – šeimos konfliktas veikia perdegimą. Galiausiai, atliekama mediatoriaus statistinė analizė, kuri parodo, kaip gaunama parama iš organizacijos veikia suvokiamos organizacijos paramos bei perdegimo sindromo ryšį.

## 5. TYRIMO REZULTATAI

### 5.1 Tyrimo dalyviai

Tyrimė iš viso dalyvavo 404 moterys, kurios yra nuo 18 – 64 metų. Taip pat apklaustųjų yra prašoma nurodyti savo išsilavinimą (aukštasis universitetinis, aukštasis neuniversitetinis, nebaigtas aukštasis, pagrindinis, vidurinis), kuris atliekant duomenų analizę yra sugrupuojamas į „aukštąjį universitetinį“ bei „žemesnis nei aukštasis universitetinis“, kuriame sutilpo visos likusios grupės (pagrindinis, vidurinis, neuniversitetinis aukštasis, nebaigtas aukštasis). Kitame klausime yra prašoma nurodyti šeimyninį statusą (ištekejusi, išsiskyrusi, partnerystėje, našlė, vieniša), kuris taip pat yra sugrupuojamas į dvi grupes – „partnerystėje, ištekėjusi“ ir „vieniša“. Galiausiai yra prašoma apklaustųjų pažymėti turimą vaikų skaičių šeimoje (neturi vaikų, vienas, du, trys ir daugiau), kuris atliekant duomenų analizę yra sugrupuojamas į dvi grupes – „nė vieno vaiko“ bei „vienas ir daugiau vaikų“. Pabaigoje yra prašoma nurodyti užimamas pareigas (vadovaujančios, nevadovaujančios), darbo sektorių (viešasis, privatus) ir darbo stažą (1 – 3 m., 3 – 5 m., 5 – 10 m., 10 ir daugiau) (žr. 11 lentelę).

11 lentelė. Tyrimo apklaustųjų sociodemografiniai duomenys

Sociodemografiniai duomenys		Tiriamųjų skaičius	Procentais
<b>Amžius</b>	18 – 34	165	40,8
	35 – 54	182	45,0
	55 – 64	57	14,1
<b>Išsilavinimas</b>	Universitetinis aukštasis	346	85,6
	Žemesnis nei universitetinis aukštasis (pagrindinis, vidurinis, nebaigtas aukštasis, neuniversitetinis aukštasis)	58	14,4
<b>Šeimyninis statusas</b>	Partnerystėje/ ištekėjusi	249	61,6
	Vieniša (išsiskyrusi, našlė, vieniša)	155	38,4
<b>Vaikų skaičius</b>	Neturiu vaikų	162	40,1
	Vienas ir daugiau	242	59,9
<b>Užimamos pareigos</b>	Vadovaujančios	96	23,8
	Nevadovaujančios	308	76,2

11 lentelės tęsinys. Tyrimo apklaustųjų sociodemografiniai duomenys

<b>Sektorius</b>	Viešasis	224	55,4
	Privatus	180	44,6
<b>Darbo stažas metais</b>	1-3 m.	49	12,1
	3-5 m.	64	15,8
	5-10 m.	67	16,6
	10 m. ir daugiau	224	55,4

Pastaba: N=404

Šaltinis: sudarytas autorės, remiantis gautais tyrimo rezultatais

Kaip matyti lentelėje, didžioji dalis tyrime dalyvavusių moterų, amžiaus kategorijoje, pasiskirstė beveik lygiai dvejose kategorijose (18 – 34 metų bei 35 – 54 metų), tai sudarė 40,8% bei 45%. Tuo tarpu, iš vyriausiojo amžiaus kategorijos (55 – 64 m.) tyrime sudalyvavo 14,1 proc. Pagal išsilavinimą, dauguma apklaustųjų turi universitetinį išsilavinimą, tai sudaro 85,6 proc visų apklaustųjų. Taip pat didesnę dalį apklaustųjų sudarė ištekėjusios moterys (61, 6 proc.). Pagal turimų vaikų skaičių, daugiausiai yra moterų, kurios turi vieną ir daugiau vaikų (59,9 proc.), tačiau neturinčios vaikų, ne ką mažiau atsiliko (40,1 proc). Taip pat, apklaustosios turėjo pažymėti, kokias pareigas jos užima savo darbovietėje. Tai buvo suskirstyta į vadovaujančias bei nevadovaujančias pareigas. Gautuose duomenyse atsiskleidė, kad iš 404 anketų, tik 96 asmenys užima vadovaujančias pareigas (23,8 proc.), tuo tarpu, nevadovaujančias pareigas – 308 asmenys, kurie sudaro 76,2 proc. visų apklaustųjų. Kitas taip pat svarbus momentas – moterų pasiskirstymas po sektorius. Šioje dalyje, moterys pasidalijo beveik po lygiai: iš viešojo sektoriaus apklaustų moterų buvo 224 (55,4 proc.), tuo tarpu iš privataus sektoriaus – 180 moterų (44,6 proc.). Galiausiai pagal darbo stažą, daugiausia buvo moterų, kurios darbinės patirties turi 10 m. ir daugiau (55, 4 proc), tuo tarpu mažiausiai – nuo 1 – 3 metų (12,1 proc.).

## 5.2. Tyrimo kintamųjų aprašomoji statistika

Atlikus tyrimą buvo gauti duomenys apie tyrimo kintamuosius: darbo ir šeimos konfliktą, perdegimo sindromą (emocinis išsekimas, atsitraukimas, bendras perdegimo sindromas) bei suvokiamą organizacinę paramą. Žemiau yra pateikiami duomenys apie kiekvieną iš kintamųjų (žr. 12 lentelė).

12 lentelė. Aprašamoji duomenų statistika

	<b>Mažiausia reikšmė</b>	<b>Didžiausia reikšmė</b>	<b>Vidurkis</b>	<b>Standartinis nuokrypis</b>
<b>Darbo ir šeimos konfliktas</b>	1.00	5.00	2.42	1.04
<b>Bendras perdegimo sindromas</b>	1.38	4.75	3.11	0.64
<b>Emocinis išsekimas</b>	1.00	4.75	2.99	0.74
<b>Atsitraukimas (depersonalizacija)</b>	1.13	5.00	3.24	0.67
<b>Suvokiama organizacinė parama</b>	1.00	7.00	4.72	1.26

*Pastaba: N=404*

Šaltinis: lentelė sudaryta tyrimo autorės, remiantis gautais tyrimo duomenimis.

Iš duomenų matome, kad darbo bei šeimos konflikto skalėje buvo asmenų, kurie surinko tiek mažiausią, tiek didžiausią skalės galimą vertę. Tuo tarpu, perdegimo sindromo skalėje nebuvo asmenų, kurie būtų surinkę mažiausią bei didžiausią galimą skalės įvertį (bendra mažiausia reikšmė – 1.38, didžiausia – 4.75). Tačiau, lyginant subskales (emocinis išsekimas bei atsitraukimas) atskirai, galime pastebėti, kad mažiausios reikšmės buvo gautos 1.00 (emocinis išsekimas) bei 1.13 (atsitraukimas). Tad galime manyti, kad emocinį išsekimą moterys patiria mažiau, negu atsitraukimą. Tai patvirtina gautų subskalių didžiausios reikšmės: emocinis išsekimas – 4.75, o atsitraukimas – 5.00. Atsižvelgiant į bendrą vidurkį, matome, kad gautas perdegimo vidurkis yra didesnis negu vidutinis – 3.11. Lyginant subskales, matome, kad didesnis vidurkis buvo gautas atsitraukimo subskalėje ( $M=3.24$ ), kai tuo tarpu emocinio išsekimo subskalėje yra  $M=2.99$ . Tad galime teigti, kad moterų patiriamas perdegimas dažniausiai reiškiasi atsitraukimu. Galiausiai, suvokiamos organizacinės paramos skalėje tiek mažiausia, tiek didžiausios reikšmės nesiskyrė nuo skalėje esančių mažiausių bei didžiausių įvertinimų (t.y. 1 ir 7). Tačiau, šios skalės gautas vidurkis buvo 4.72, o tai reiškia, kad apklaustos moterys suvokia esančią organizacijos paramą bei jaučiasi vertinamos savo organizacijoje.

Sutvarkius duomenis bei išsiaiškinus bendras duomenų charakteristikas buvo tikrinamas duomenų pasiskirstymas pagal normalumo testus Kolmagorov -Smirnov bei Shapiro – Wilk. Iš rezultatų galime pastebėti, kad ne visų skalių gauti duomenys atitinka normalųjį skirstinį ( $p<0.05$ ) (žr. 13 lentelę). Darbo – šeimos konflikto, suvokiamos organizacijos paramos bei atsitraukimo skalės nebuvo normaliai pasiskirsčiusios ( $p <0.05$ ), tačiau ganėtinai arti normalumo. Tuo tarpu bendra perdegimo sindromo skalė bei emocinio išsekimo buvo normaliai pasiskirsčiusios ( $p>0.05$ ). Todėl yra laikomi neparametriniais duomenimis. Tačiau, pažvelgus į asimetrijos ir ekceso reikšmes, galime matyti, kad asimetrijos reikšmės neperžengia 1 reikšmės, o ekceso – 3. Tad galime teigti, kad duomenys yra arti normalumo.

13 lentelė. Kintamųjų normalumo pasiskirstymas

Kintamasis	Kolmogorov		Shapiro–		Skewness	Kurtosis
	– Smirnov	p	Wilk testo	p		
	teso reikšmė		reikšmė			
<b>Perdegimo sindromas</b>	0.41	0.106	0.995	0.295	-.091	-.359
<b>Emocinis išsekimas</b>	0.80	<0.001	0.986	<0.001	-.106	-.686
<b>Atsitraukimas</b>	0.48	0.025	0.995	0.183	-.078	-.034
<b>Darbo – šeimos konfliktas</b>	0.99	<0.001	0.949	<0.001	0.51	-.418
<b>Suvokiama organizacijos parama</b>	0.65	<0.001	0.979	<0.001	-.277	-.660

*Pastaba:  $p < 0.05$*

Šaltinis: sudarytas tyrimo autorės, remiantis gautais tyrimo rezultatais

Todėl tolimesnių statistikai reikšmingų skirtumų skaičiavimui yra nuspręsta naudoti parametriniams duomenims skirtus testus (Stjudent t test; One Way Anova). Taip pat yra atliekama regresinė analizė, kuri parodo esančius ryšius tarp konstrukčių.

### **5.3. Perdegimo sindromo, darbo – šeimos konflikto bei suvokiamos organizacinės paramos skirtumai atsižvelgiant į socialines demografines charakteristikas**

Neretai, perdegimas, darbo – šeimos konfliktas bei suvokiama organizacijos parama yra nagrinėjami atsižvelgiant į socialines - demografines charakteristikas. Tai gali būti šeimyninis statusas, vaikų skaičius šeimoje, sektorius bei pareigos (Hawkins, 2001; Kossek, Lee, 2017; Gakovic, Tetrick, 2003). Todėl, šiame darbe vienas iš uždavinių yra nustatyti sociodemografinius skirtumus su perdegimu, darbo – šeimos konfliktu bei suvokiama organizacijos parama.

Šio tyrimo metu, tiriamųjų demografiniai duomenys yra suskirstyti į grupes: šeimyninis statusas (partnerystėje / ištekėjusi bei vieniša), vaikų skaičius šeimoje (nė vieno bei vienas ir daugiau), sektorius (privatus ir viešasis) bei užimamos pareigos (vadovaujanti ir nevadovaujanti). Šių skirtumų suradimo analizei yra naudojamas Stjudent t kriterijus.



14 lentelė. Perdegimo sindromo ir sociodemografinių charakteristikų skirtumai

Demografinės charakteristikos	Grupės	N	Vidurkis	df	p
Šeimyninis statusas	Partnerystėje/ištekėjusi	301	3.15	402	0.28
	Vieniša	103	3.01		
Vaikų skaičius	Nė vieno vaiko	162	3.05	402	0.07
	Vienas ir daugiau	242	3.15		
Sektorius	Viešasis	224	3.00	402	<.001
	Privatus	180	3.25		
Pareigos	Vadovujančios	96	3.26	402	0.005
	Nevadovujančios	308	3.07		

Pastaba. \* $p < 0.05$ ;  $N = 404$

Šaltinis: sudarytas tyrimo autorės, remiantis gautais tyrimo rezultatais.

Remiantis rezultatais, galime matyti, kad tyrime moterų, kurios užėmė vadovujančias pareigas yra 96, tuo tarpu nevadovujančias – 308. Pastebėta, kad didesnę vidurkį, lyginant perdegimą su pareigomis, surinko vadovujančias pareigas užimanti grupė ( $M=3.26$ ) (žr. 14 lentelė). Tai parodo, kad moterys, kurios užima vadovujančias pareigas patiria didesnę perdegimą, negu tos, kurios užima nevadovujančias. Taip pat nustatyta, kad šioje grupėje esantis skirtumas yra statistškai reikšmingas, kadangi  $p < 0.05$ . Galiausiai, rastas skirtumas sektoriaus grupėje, kur perdegimo sindromas turi reikšmingų ( $p < 0.001$ , kai  $p < 0.05$ ) skirtumų privačiame sektoriuje. Tai reiškia, kad moterys iš privataus sektoriaus ( $M=3.25$ ;  $p < 0.001$ ) patiria didesnę perdegimo sindromą, negu moterys iš viešojo sektoriaus ( $M=3.00$ ). Tad galime teigti, kad didesnę perdegimo sindromą patiria moterys, kurios užima vadovujančias pareigas ( $M=3.26$ ) bei yra iš privataus sektoriaus ( $M=3.25$ ). Tuo tarpu, kitose grupėse perdegimo lygio vidurkiai statistškai nesiskiria bei nepriklauso nuo moterų šeimyninio statuso ( $t = 1.92$ ;  $p = 0.28$ ) bei vaikų skaičiaus ( $t = -1.47$ ;  $p = 0.07$ ).

15 lentelė. Darbo – šeimos konflikto ir sociodemografinių charakteristikų skirtumai

Demografinės charakteristikos	Grupės	N	Vidurkis	df	p
Šeimyninis statusas	Partnerystėje/ištekėjusi	301	2.36	402	0.018
	Vieniša	103	2.61		
Vaikų skaičius	Nė vieno vaiko	162	2.35	402	0.142
	Vienas ir daugiau	242	2.47		
Sektorius	Viešasis	224	2.49	402	0.061
	Privatus	180	2.33		

15 lentelės tęsinys. Darbo – šeimos konflikto ir sociodemografinių charakteristikų skirtumai

<b>Pareigos</b>	Vadovaujančios	96	2.45	402	0.400
	Nevadovaujančios	308	2.41		

Pastaba. \* $p < 0.05$ ,  $N = 404$

Šaltinis: sudarytas tyrimo autorės, remiantis gautais tyrimo rezultatais

Tuo tarpu, analizuojant skirtumus darbo – šeimos konflikto su socialiniais demografiniais duomenimis, galime matyti, kad reikšmingi skirtumai yra šeimyninio statuso grupėje. Pagal gautus rezultatus, galime matyti, kad moterys, kurios yra vienišos patiria didesnę darbo – šeimos konfliktą ( $M=2.36$ ) (žr. 15 lentelė). Tai reiškia, kad asmenys, kurie neturi išorinės pagalbos, sunkiau susitvarko su darbe bei šeimoje atliekamais vaidmenimis. Taip pat šioje grupėje yra nustatyta, kad gauti skirtumai yra statistškai reikšmingi ( $p < 0.005$ ). Galiausiai, nustatyta, kad darbo ir šeimos konflikto skirtumai su sociodemografiniais duomenimis statistškai nesiskiria bei nepriklauso nuo vaikų skaičiaus ( $t = -1.07$ ;  $p = 0.142$ ), sektoriaus ( $t = 1.54$ ;  $p = 0.061$ ) bei pareigų ( $t = 0.25$ ;  $p = 0.400$ ).

16 lentelė. Suvokiamos organizacijos paramos ir sociodemografinių charakteristikų skirtumai

<b>Socialinės - demografinės charakteristikos</b>	<b>Grupės</b>	<b>N</b>	<b>Vidurkis</b>	<b>df</b>	<b>p</b>
<b>Šeimyninis statusas</b>	Partnerystėje/ištekėjusi	301	4.71	402	0.367
	Vieniša	103	4.76		
<b>Vaikų skaičius</b>	Nė vieno vaiko	162	4.87	402	0.023
	Vienas ir daugiau	242	4.62		
<b>Sektorius</b>	Viešasis	224	4.36	402	<.001
	Privatus	180	5.16		
<b>Pareigos</b>	Vadovaujančios	96	5.08	402	<.001
	Nevadovaujančios	308	4.61		

Pastaba: \* $p < 0.05$ ;  $N = 404$

Šaltinis: sudarytas tyrimo autorės, remiantis gautais tyrimo rezultatais

Galiausiai, analizuojant skirtumus tarp suvokiamos organizacijos paramos ir socialinių – demografinių charakteristikų, galime matyti, kad reikšmingi skirtumai egzistuoja vaikų skaičiaus, pareigų bei sektoriaus grupėse (žr. 16 lentelę). Tai reiškia, kad moterys, kurios neturi nė vieno vaiko, ( $M=4.87$ ) suvokia didesnę organizacijos paramą, negu moterys, kurios augina vaikus ( $M=4.62$ ). Taip pat šioje grupėje yra nustatyta, kad gauti skirtumai yra statistškai reikšmingi ( $p = 0.023$ ), kai p turi būti

< 0.05. Taip pat nustatyta, kad pareigų grupėje, vadovaujančias pareigas užimančios moterys patiria didesnę darbo – šeimos konfliktą ir tai yra statistiškai reikšminga ( $M=5.08$ ;  $p<0.001$ ). Tuo tarpu, sektoriaus grupėje – moterys iš privataus sektoriaus ( $M=5.16$ ;  $p<0.001$ ) patiria didesnę darbo – šeimos konfliktą, negu moterys iš viešojo sektoriaus ( $M=4.36$ ;  $p<0.001$ ).

Kitas svarbus momentas išryškėjo, atliekant One Way Anova testą. Šio testo metu, buvo gauti rezultatai, kurie parodo, kad moterys, kurios yra nuo 18 – 34 m. ( $M=4.91$ ) suvokia didesnę organizacijos paramą, negu moterys, kurios yra vyrenės nei 35 metų ( $M= 4.70$ ;  $M=4.25$ ). Tai patvirtina gauta p reikšmė, kuri teigia, kad gauti skirtumai yra statiškai reikšmingi ( $p=0.003$ ), kai  $p<0.05$  (žr. 17 lentelę). Tuo tarpu, kitose grupėse reikšmingų skirtumų tarp suvokiamos organizacijos paramos ir socialinių – demografinių grupių charakteristikų, nebuvo nustatyta.

17 lentelė. Suvokiamos organizacijos paramos ir amžiaus bei darbo stažo skirtumai

<b>Socialinės - demografinės charakteristikos</b>	<b>Grupės</b>	<b>N</b>	<b>Vidurkis</b>	<b>F</b>	<b>p</b>
Amžius	18 -34 m.	165	4.91	5.87	0.003
	35 -54 m.	122	4.70		
	55 - 64 m.	57	4.25		
Darbo stažas	1 - 3 m.	49	4.70	1.08	0.35
	3 - 5 m.	64	4.78		
	5 -10 m.	67	4.95		
	10 m. ir daugiau	224	4.64		

Pastaba: \* $p<0.05$ ;  $N=404$ ;  $F$ -Fisher testo koeficientas

Šaltinis: sudarytas tyrimo autorės, remiantis gautais tyrimo rezultatais

Tad apibendrinant, galime teigti, kad statistiškai reikšmingi skirtumai tarp perdegimo ir sociodemografinių charakteristikų egzistuoja pareigų ( $p=0.005$ ) bei sektoriaus grupėse ( $p<0.001$ ). Šiose grupėse yra nustatyta, kad moterys, kurios užima vadovaujančias pareigas ( $M=3.26$ ) bei yra iš privataus ( $M=3.25$ ) sektoriaus patiria didesnę perdegimo sindromą. Taip pat nustatyta, kad darbo – šeimos konflikto statistiškai reikšmingi skirtumai su sociodemografiniais duomenimis ryškiausiai išryškėja šemyninio statuso grupėje ( $p=0.018$ ). Šioje grupėje nustatyta, kad moterys, kurios yra vienišos (našlės, išsiskyrusios, vienišos) ( $M=2.61$ ), patiria didesnę darbo – šeimos konfliktą, negu moterys, kurios yra santykiuose ( $M=2.36$ ). Galiausiai, suvokiamos organizacijos paramos grupėje nustatyta, kad didžiausias skirtumas yra vaikų skaičiaus, sektoriaus, pareigų bei amžiaus grupėse. Tai reiškia, kad moterys, kurios neturi vaikų ( $M=4.87$ ;  $p=0.023$ ), taip pat moterys iš privataus sektoriaus

( $M=5.16$ ;  $p<0.001$ ), užimančios vadovaujančias pareigas ( $M=5.08$ ;  $p<0.001$ ) bei yra jaunesnės negu 35 metų ( $M=4.91$ ;  $p=0.003$ ) suvokia organizacijos paramą didesnę.

#### 5.4. Suvokiamos paramos iš organizacijos, darbo – šeimos konflikto bei perdegimo ryšys

Toliau aptarsime tris išsikeltas hipotezes bei jų gautus rezultatus. Visos trys hipotezės yra tikrinamos atliekant tiesinę regresijos analizę. Pirmoji išsikelta hipotezė teigė, **kad suvokiama organizacijos parama daro neigiamą įtaką patiriamam perdegimo sindromui**. Ši hipotezė buvo tikrinama remiantis tiesinės regresijos metu. Apačioje yra pateikiami duomenys, kurie parodo gautus rezultatus (žr. 17 lentelę).

17 lentelė. Suvokiamos paramos iš organizacijos įtaka bendram perdegimo sindromui Modelio apibendrinimas

R	R <sup>2</sup>	Koficientai			
		Nestandardizuoti B koficientai	Standartizuoti B koficientai	t	p
.631	.398				
		1.592		16.431	<.001
		.323	.631	16.302	<.001

*Pastaba:  $p<0.05$ ; t – t testo koficientas*

Šaltinis: lentelė sudaryta tyrimo autorės, remiantis gautais tyrimo rezultatais

Anot autorių,  $R^2$  turi būti didesnis, negu 0,2, tik tada galima paaiškinti priklausomą kintamąjį (Field, 2018). Pagal gautus duomenis, yra matoma, kad šioje tiesinėje regresijoje  $R^2$  yra 0.398. Tai reiškia, kad suvokiamos organizacijos paramos intensyvumas paaiškina moterų patiriamą profesinį perdegimą. Taip pat gautos p reikšmės yra <.001, o tai reiškia, kad paklaidos tikimybė yra mažiau negu viena iš tūkstančio (statistiškai reikšminga, kai  $p<0.05$ ). Taigi galime teigti, kad ši hipotezė nepasitvirtino, nes suvokiama organizacijos parama turi statistiškai reikšmingą (<.001) teigiamą įtaką (standartizuotas B koficientas yra lygus 0.631) perdegimo sindromui.

18 lentelė. Suvokiamos paramos iš organizacijos įtaka emociniam išsekimui

Modelio apibendrinimas		Koficientai			
R	R <sup>2</sup>	Nestandardizuoti B koficientai	Standartizuoti B koficientai	t	p
.529	.280				
		Konstanta	1.507	12.260	<.001
		Suvokiama organizacijos parama	.314	12.510	<.001

*Pastaba: p<0.05; t- t testo koficientas*

Šaltinis: lentelė sudaryta tyrimo autorės, remiantis tyrimo rezultatais.

Taip pat buvo tikrinamas ryšys ir tarp perdegimo subskalių ir suvokiamos organizacijos paramos. Nustatyta, kad emocinio išsekimo ir suvokiamos organizacijos paramos modelyje, atliekant tiesinę regresiją R<sup>2</sup> yra lygus 0.28 (žr. 18 lentelę). Tai reiškia, kad suvokiamos organizacijos paramos intensyvumas paaiškina moterų emocinį išsekimą. Taip pat gauta p reikšmė yra <.001, o tai reiškia, kad paklaidos tikimybė yra labai maža (statiškai reikšminga, kai p<0.05). Gauti rezultatai atskleidė, kad emocinis išsekimas turi taip pat statiškai reikšmingą (<.001) teigiamą įtaką (standartizuotas B koficientas yra lygus 0.529). Tai taip pat aptvirtina, kad suvokiama organizacijos parama nepadedą sumažinti patiriamo perdegimo, pasireiškiančio per emocinį išsekimą. Todėl, galime teigti, kad hipotezė nepasitvirtino.

19 lentelė. Suvokiamos paramos iš organizacijos įtaka atsitraukimui

Modelio apibendrinimas		Koficientai			
R	R <sup>2</sup>	Nestandardizuotas B koficientas	Standartizuotas B koficientas	t	p
.622	.387				
		Konstanta	1.677	16.476	<.001
		Suvokiama organizacijos parama	.331	15.927	<.001

*Pastaba: p<0.05; t – t testo koficientas*

Šaltinis: lentelė sudaryta tyrimo autorės, remiantis tyrimo rezultatais

Galiausiai, buvo atlikta tiesinė regresija tarp kitos perdegimo subskalės – atsitraukimo bei suvokiamos organizacijos paramos (žr. 19 lentelę). Šio modelio metu, buvo gauti rezultatai, kurie

parodė, kad atsitraukimas turi taip pat statistškai reikšmingą (<.001) teigiamą įtaką (standartizuotas koeficientas yra lygus 0.622). Tad, tai dar labiau patvirtina, kad hipotezė, kuri teigė, jog suvokiama parama ir perdegimo sindromas turi neigiamą ryšį, nepasitvirtino.

Apibendrinant galime teigti, kad hipotezė nepasitvirtino, nes suvokiama organizacijos parama daro teigiamą įtaką perdegimo sindromui (B koeficientas=0.631). Tai patvirtino ir perdegimo sindromo subskalės. Emocinio išsekimo ir suvokiamos organizacijos paramos ryšys yra teigiamas (B koeficientas= 0.529), taip pat ir su atsitraukimu (B koeficientas=0.622).

Tuo tarpu, antroji išsikelta hipotezė teigė, kad **suvokiama organizacijos parama daro neigiamą įtaką darbo – šeimos konfliktui**. Ši hipotezė buvo tikrinama tiesinės regresijos modelio metu, apačioje pateikiami duomenys, kurie parodo gautus rezultatus (žr. 20 lentelę).

20 lentelė. Suvokiamos organizacijos paramos įtaką darbo – šeimos konfliktui

Modelio apibendrinimas				
R	R <sup>2</sup>			
.401	.160			
Koficientai				
	Nestandardizuoti B koficientai	Standartizuoti B koficientai	t	p
Konstanta	5.895		40.542	<.001
Darbo - šeimos konfliktas	-.482	-.401	-8.764	<.001

*Pastaba: p<0.05; t – t testo koficientas*

Šaltinis: lentelė sudaryta tyrimo autorės, remiantis tyrimo rezultatais

Taigi, gauti rezultatai rodo, kad gautas R<sup>2</sup>=0.160, o tai reiškia, kad R<sup>2</sup> nėra tinkamas, kadangi turi būti <0.2 (žr. 20 lentelę). Tačiau, p reišmė yra reikšminga, kadangi yra mažiau už 0,05. Taigi galime teigti, kad darbo – šeimos konfliktas turi statistškai reikšmingą (<.001) neigiamą įtaką (standartizuotas B koeficientas yra lygus -.401) suvokiamai organizacijos paramai. Iš gautų rezultatų galime matyti, kad šiame modelyje suvokiama organizacijos paramos įtaka yra lygi 16% darbo – šeimos konfliktui. Todėl, galime teigti, kad ši hipotezė pasitvirtino.

Trečioji išsikelta hipotezė teigė, kad **darbo – šeimos konfliktas daro teigiamą įtaką moterų perdegimo sindromui**. Ši hipotezė buvo tikrinama tiesinės regresijos modelio metu, pateikiami duomenys, kurie parodo gautus rezultatus (žr. 21 lentelę).

21 lentelė. Darbo – šeimos konflikto įtaka bendram perdegimo sindromui

Modelio apibendrinimas					
R	R <sup>2</sup>	Koficientai			
		Nestandardizuoti B koficientai	Standartizuoti B koficientai	t	p
.554	.307				
		Konstanta	3.946	58.346	<.001
		Darbo - šeimos konfliktas	-.341	-13.341	<.001

*Pastaba: p<0.05; t – t testo koficientas*

Šaltinis: lentelė sudaryta tyrimo autorės, remiantis tyrimo rezultatais

Šiame tiesinės regresijos modelyje  $R^2 = .307$  (tinkamas  $R^2 < 0.2$ ), tai reiškia, kad darbo – šeimos konflikto bei perdegimo tiesinės regresijos modelis yra geras. Tai taip pat patvirtina gauta p reikšmė, kuri yra lygi  $<.001$  (kai  $p < 0.05$ ) (žr. 21 lentelę). Todėl galime teigti, kad darbo – šeimos konflikto intensyvumas paaiškina moterų patiriamą perdegimą. Taigi, darbo – šeimos konfliktas turi statistškai reikšmingą ( $p <.001$ ) neigiamą įtaką perdegimo sindromui. Hipotezė nepasitvirtino, nes gauti rezultatai rodo, kad darbo – šeimos konfliktas turi 30,7% neigiamos įtakos perdegimo sindromui.

Taip pat buvo atlikta tiesinė regresija ir su atskiromis perdegimo subskalėmis. Visų pirma buvo tikrinami emocinio išsekimo ir darbo – šeimos konflikto ryšiai. Šio modelio metu buvo gauti rezultatai, kad  $R^2 = .375$  (tinkamas  $R^2 < 0.2$ ), tai reiškia, kad darbo – šeimos konflikto bei emocinio išsekimo modelis yra geras (žr. 22 lentelę). Tai taip pat patvirtina gauta p reikšmė, kuri yra lygi  $<.001$  (kai  $p = 0.05$ ). Todėl galime teigti, kad darbo šeimos intensyvumas paaiškina moterų patiriamą emocinį išsekimą. Taigi, darbo – šeimos konfliktas turi statistškai reikšmingą ( $p <.001$ ) neigiamą įtaką emociniam perdegimui (B koficientas =  $-.613$ ).

22 lentelė. Darbo – šeimos konflikto įtaka emociniam išsekimui.

Modelio apibendrinimas	
R	R <sup>2</sup>
.613	.375

22 lentelės tęsinys. Darbo – šeimos konflikto įtaka emociniam išsekimui

	Koficientai			
	Nestandardizuotas B koficientas	Standartizuotas B koficientas	t	p
Konstanta	4.055		54.430	<0.001
Darbo - šeimos konfliktas	-.438	-.613	-.15.538	<0.001

*Pastaba:  $p < 0.05$ ;  $t - t$  testo koficientas*

Šaltinis: lentelė sudaryta tyrimo autorės, remiantis tyrimo rezultatais

Galiausiai, buvo tikrinama darbo – šeimos konflikto ryšys su atsitraukimu (žr. 23 lentelę). Šio modelio metu, buvo gautas rezultatas, kad  $R^2 = .146$  (tinkamas  $R^2 < 0.02$ ), taiga modelis yra tinkamas. Tai patvirtina ir gauta p reikšmė, kuri yra  $< 0.001$ , kai  $p < 0.05$ . Tačiau, B koficientas yra lygus  $-.382$ , o tai reiškia, kad ryšys vėl yra teigiamas. Taigi, gauname išvadą, kad darbo – šeimos konfliktas turi statistškai reikšmingą ( $p < 0.001$ ) neigiamą įtaką atsitraukimui.

23 lentelė. Darbo – šeimos konflikto įtaka atsitraukimui.

Modelio apibendrinimias				
R	R <sup>2</sup>			
3.82	1.46			
	Koficientai			
	Nestandardizuotas B koficientas	Standartizuotas B koficientas	t	p
Konstanta	3.83		49.085	<0.001
Darbo - šeimos konfliktas	-0.24	-0.38	-8.276	<0.001

*Pastaba:  $p < 0.05$ ;  $t - t$  testo koficientas*

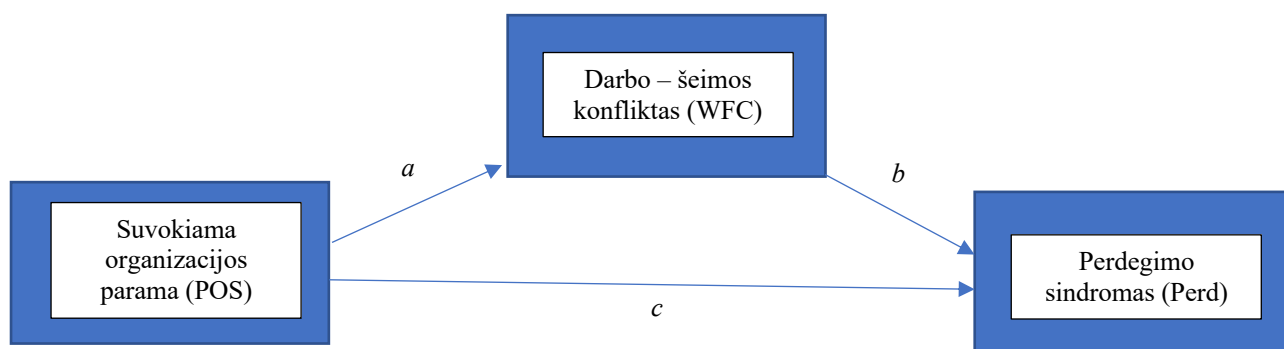
Šaltinis: lentelė sudaryta tyrimo autorės, remiantis tyrimo rezultatais

Apibendrinant, galime teigti, kad darbo – šeimos konfliktas daro neigiamą įtaką perdegimo sindromui. Tai reiškia, kad darbo – šeimos konfliktas nedaro įtakos pastiprinant profesinį perdegimą. Tai patvirtino atliktos tiesinės regresinės analizės, kurių metu buvo tikrinama tarp bendro perdegimo sindromo bei jo subskalių (emocinio išsekimo, atsitraukimo) bei darbo – šeimos konflikto.



### 5.5. Darbo – šeimos konflikto medijuojantis vaidmuo, esant suvokiamos organizacijos paramos bei perdegimo sindromo ryšiui

Mediatorius – tarpininkautojas ryšiui tarp kelių konstruktyvų. Šios analizės tikslas – nustatyti kokių mastu tam tikras kintamasis (x) daro įtaką rezultatui (y) per vieną ar kelis tarpininkavimo kintamuosius (M) (Hayes, 2018). Atliekant mediatoriaus analizę yra atliekamos regresinės analizės, kurios vėliau parodo tiesioginį ir netiesioginį poveikį galutiniam rezultatui (Hayes, Preacher, 2013). Šioje mediatoriaus analizėje X – organizacinė parama, Y – perdegimo sindromas, M – darbo bei šeimos konfliktas (žr. 2 pav.). Tam, kad apskaičiuotume mediatoriaus efektą, yra naudojamas PROCESS procedūra pagal Andrew F. Hayes 4 mediatoriaus modelis, naudojant SPSS programinę įrangą.



2 paveikslėlis. Hipotezė: Darbo šeimos konfliktas medijuoja ryšį tarp suvokiamos organizacijos paramos ir perdegimo sindromo.

Taigi, šiame tyrime yra 4 mediacinės analizės modeliai:

1. Suvokiamos organizacijos parama daro įtaką darbo – šeimos konfliktui.
2. Darbo – šeimos konfliktas daro įtaką perdegimo sindromui.
3. Suvokiama organizacijos parama daro įtaką perdegimo sindromui.
4. Darbo – šeimos konfliktas daro įtaką suvokiamai organizacijos paramos ir perdegimo sindromo ryšiui, kai darbo – šeimos konfliktas yra mediatorius.

Kadangi, pirmosios trys tiesinės regresijos jau buvo aptartos anksčiau, toliau aptarsime tik ketvirtąjį modelį – darbo ir šeimos konflikto mediacinį efektą suvokiamos organizacijos paramos perdegimo sindromo ryšiui. Bendras POS (suvokiamos organizacijos paramos) efektas Perd (perdegimo sindromui) yra  $=.32$ ; tuo tarpu tiesioginis efektas suvokiamos organizacijos paramos perdegimo sindromui yra  $=.24$  (žr. 24 lentelė).

24 lentelė. Tiesioginis ir netiesioginis mediacinio modelio efektai\*

Bendras efektas	t	p	LLCI	ULCI
.32	16.30	.00	.28	.36
<hr/>				
Tiesioginis efektas				
.24	12.71	.00	.21	.28
<hr/>				
Netiesioginis efektas			BootLLCI	BootULCI
WFC	.07		.05	.09

Šaltinis: lentelė sudaryta tyrimo autorės, remiantis tyrimo gautais duomenimis

\*X: Suvokiama organizacinė parama, Y: perdegimo sindromas

Pastaba. WFC – darbo – šeimos konfliktas; p – patikimumo lygmuo; LLCI – pasikliautinio intervalo apatinė reikšmė; ULCI – pasikliautinio intervalo viršutinė reikšmė.

Mediacijos analizė parodė, kad egzistuoja labai silpnas mediacijos efektas. Didesnė dalis įtakos (78%) suvokiamos organizacinės paramos perdegimo sindromui buvo tiesioginis. Mažesnė dalis (22%) suvokiamos organizacijos paramos perdegimo sindromui sudarė netiesioginis poveikis. Viršutinis ir apatinis paskliautinieji intervalai parodė, kad tiesioginis efektas yra reikšmingesnis. Tačiau, vis tiek egzistuoja netiesioginis efektas, nors ir labai mažas. Galiausiai, siekiant patikimumo, tarpininkavimo rezultatai buvo patikrinti Sobelio testu, kuris atskleidė, kad darbo – šeimos konfliktas tarpininkauja tarp suvokiamos organizacijos paramos ir perdegimo sindromo ( $Z=7.7781$ ;  $p=0.000$ ). Hipotezė, kuri teigė, kad darbo – šeimos konfliktas moderuoja ryšį tarp suvokiamos organizacijos paramos ir perdegimo sindromo pasitvirtino. Darbo šeimos konfliktas nežymiai pastiprina veikdamas ryšį tarp suvokiamos organizacijos paramos ir perdegimo sindromo.

## 5.6. Rezultatų aptarimas

Šio tyrimo tikslas buvo ištirti darbo ir šeimos konflikto poveikį perdegimo sindromui bei suvokiamai organizacinei paramai, kai darbo – šeimos konfliktas atlieka mediatoriaus vaidmenį. Tyrimo metu, buvo iškeltos keturios hipotezės, kurios buvo pagrįstos kitų autorių atliktais tyrimais. Atlikus tyrimą paaiškėjo, kad dvi iš keturių hipotezių pasitvirtino. Toliau aptarsime kiekvieną iš jų plačiau.

Pirmoji tyrimo hipotezė teigė, kad suvokiama organizacijos parama daro neigiamą įtaką moterų perdegimo sindromui. Atlikus tiesinės regresijos analizę, buvo gauta išvada, kad hipotezė nepasitvirtino - suvokiama organizacinė parama daro statistiškai teigiamą įtaką perdegimo sindromui. Tai reiškia, kad suvokiama organizacijos parama nedaro įtakos perdegimo sindromo mažinimui. Tuo tarpu, kiti autoriai tyrinėję šiuos du reiškinius, teigia, kad suvokiama organizacijos parama daro neigiamą įtaką perdegimo sindromui (Yaghoubi et al., 2014; Anomneze et al., 2016; Alcover et al., 2018). Yaghoubi ir kt. (2014) atliko tyrimą, kurio metu buvo tiriami finansinių organizacijų

darbuotojai, jų patiriamas perdegimas bei suvokiama organizacijos parama. Gauta tyrimo metu, buvo gauta išvada, kad suvokiama organizacijos parama daro neigiamą įtaką perdegimui (Yaghoubi et al. 2014). Tai reiškia, kad perdegimas mažėja, kai darbuotojai suvokia didesnę organizacijos paramą. Taip pat yra atliktas tyrimas, kurio metu buvo tiriami darbuotojai iš akademinės sirties, jų patiriamas perdegimas, amžius bei suvokiama organizacijos parama. Šio tyrimo metu, buvo gauta išvada, kad tiek amžius, tiek suvokiama organizacijos parama daro neigiamą įtaką perdegimui (Yew, Ramos, 2019). Tai, kad ši hipotezė nepasitvirtino galime paaiškinti tuo, kad prieš tai aptarti tyrimai buvo atliekami pasirenkant tam tikros srities atstovus (finansinių organizacijų, akademinės, švietimo, klientų aptarnavimo). Pagal Ch. Maslach ir Jackson (1981), didžiausią perdegimą patiria asmenys, kurie turi nuolatinį kontaktą su klientais. Šiuo atveju, tyrime dalyvavo dirbančios moterys, neapibrėžiant kurios nors darbo srities ir kontakto su klientais intensyvumą. Taip pat, pastebėtina, kad tyrimas buvo vykdytas pandemijos laikotarpiu, kada asmenys daugiau dirba nuotoliniu būdu, negu iš darbovietės. Tad, suvokiamos organizacijos paramos nebeužtenka, kad asmuo jaustųsi mažiau perdegęs. Nustatyta, kad pandemijos metu darbuotojams, kurie patiria perdegimą yra būtinas dažnesnis emocinis palaikymas bei naujausios technologijos darbui atlikti (Pressley, 2021). Galiausiai, perdegimas gali būti susijęs ne tik su darbu, tačiau ir su asmeniniu gyvenimu bei nerimu dėl sveikatos. Nustatyta, kad nerimo ir depresijos simptomų turinčių asmenų pasaulyje išsaugo esant pandeminei situacijai. Tai ypač pastebima tarp studentų, asmenų, kurie turi rūpintis vaikais bei savo tėvais (van der Velden et al., 2020). Todėl, suvokiama organizacijos parama, šiuo atveju, nelabai kuo gali pagelbėti. Todėl galime teigti, kad pandemija bei tyrimaujų grupės neišskyrimas galėjo turėti įtakos tikslingesniems tyrimo rezultatams bei hipotezės nepasitvirtinimui.

Antroji hipotezė teigia, kad suvokiama organizacijos parama daro neigiamą įtaką darbo - šeimos konfliktui. Atlikus tiesinės regresijos analizę, buvo gauta išvada, kad suvokiama organizacijos parama daro neigiamą įtaką darbo – šeimos konfliktui. Tai reiškia, kad kuo didesnė yra suvokiama organizacijos parama, tuo mažesnis yra patiriamas darbo – šeimos konfliktas. Šio tyrimo rezultatai sutampa ir su kitų autorių atliktais tyrimais (Foley et al., 2005; Ghislieri et al., 2017; Emekci et al., 2021). Foley ir kt. (2005) teigia, kad suvokiama organizacijos parama gali kompensuoti patiriamą vaidmenų perkrovos poveikį. Tai reiškia, kad turimi platesni išoriniai ištekliai gali suteikti paramą esant darbo – šeimos konfliktui. Taip pat Ghislieri ir kt. (2017) teigia, kad kuo asmuo suvokia didesnę paramą iš organizacijos, tuo jo patiriamas darbo – šeimos konfliktas yra mažesnis. Tai yra paaiškinama tuo, kad kuo didesnė suvokiama organizacijos parama, tuo daugiau yra rūpinimasi darbuotojo gerove bei jis jaučiasi labiau vertinamas organizacijos. Tai paaiškina ir socialinių mainų teorija, kurioje yra teigiama, kad kuo asmuo turi daugiau išteklių, tuo jam lengviau yra susidoroti su patiriamais iššūkiais (Cropanzano, Mitchell, 2005). Pagal Kossek ir kt. (2011) darbuotojus ir jų šeimą palaikanti organizacijos aplinka padeda darbuotojams sumažinti konfliktus kylančius tarp šių dviejų

sričių. Todėl galima teigti, kad asmeniui turinčiam palaikymą iš organizacijos yra lengviau suderinti darbo ir šeimos vaidmenis.

Trečioji hipotezė teigia, kad darbo – šeimos konfliktas daro teigiamą įtaką moterų perdegimo sindromui. Atlikus tiesinę regresinę analizę buvo gauti rezultatai, kurie teigia, kad darbo – šeimos konfliktas daro neigiamą įtaką moterų perdegimui. Todėl galima teigti, kad hipotezė nepasitvirtino. Tai reiškia, kad nors ir esant mažam darbo – šeimos konfliktui, perdegimo sindromas vis tiek išlieka didesnis, negu vidutinis. Kiti autoriai teigia, kad darbo – šeimos konfliktas teigiamai veikia perdegimo sindromą (Jensen, 2016; Zabrodska et al., 2017; Carvalho et al., 2018; Lambert et al., 2019; Sadiq, 2020). Tai reiškia, kad esant didesniam darbo – šeimos konfliktui, perdegimo sindromas didėja ir atvirkesčiai. Pagal Jensen (2016) atliktą tyrimą, asmuo, kuris patiria konfliktą dėl darbo ir šeimos, ne retai patiria emocinį išsekimą. Zabrodska ir kt. (2017) atlikto tyrimą, kurio metu buvo tiriami dėstytojai ir jų patiriamas perdegimas. Šio tyrimo metu buvo gauta išvada, kad didžiausią įtaką dėstytojų perdegimui turi darbo – šeimos konfliktas, jis turėjo tiesioginį teigiamą poveikį. Taip pat kiti autoriai teigia, kad darbo – šeimos konfliktas paskatina patirtį perdegimą. To pagrindinė priežastis – didelis darbo krūvis, viršvalandžiai, autonomijos stoka (Kossek, Lee, 2017; Lambert et al., 2019). Tai, kad hipotezė nepasitvirtino įtakos galėjo turėti tai, kad dauguma apklaustųjų suvokia ganėtinai didelę organizacijos paramą. Pagal Kossek ir kt. (2011), kuo didesnė suvokama organizacijos parama, tuo asmuo patiria mažesnę darbo – šeimos konfliktą. Tai reiškia, kad darbuotojui yra svarbu jausti bet kokią paramą kylančią iš organizacijos, kai susiduriama su sunkumais tarp dviejų gyvenimo sričių (darbo ir šeimos). Taip pat Ghislieri ir kt. (2017) nustatė, kad suvokiama organizacijos parama turi tiesioginį poveikį mažinant darbo – šeimos konfliktą. Tai reiškia, kad parama kylanti iš organizacijos padeda asmeniui sumažinti patiriamus konfliktus tarp darbo ir šeimos. Galiausiai, šios hipotezės rezultatams įtakos taip pat galėtų turėti esanti pandemine situacija, kuri vis daugiau suteikia autonomijos ir lankstumo – vis dar daugiau žmonių gali rinktis nuotolinį darbą. Pagal Ahuja ir kt. (2007) atliktą tyrimą, teigiama, kad asmenys, kurie jaučia didesnę laisvę ir autonomiją gali jausti mažesnę darbo – šeimos konfliktą. Tačiau, nustatyta, kad nuotolinis darbas kitaip veikia perdegimą, esant pandeminei situacijai (Spagnoli, Molinaro, 2020; Hayes et al., 2021). Pagal Hayes ir kt. (2021) nustatyta, kad darbuotojai dirbę nuotoliniu būdu pandemijos metu, patiria didesnę stresą ir perdegimą. To priežastis – padidėjęs savarankiškumas, komunikacijos stoka bei netinkamas laiko valdymas (Hayes et al., 2021). Taip pat Darouei ir Plutt (2021) nustatė, kad darbas iš namų padeda sumažinti darbo – šeimos konfliktą, tačiau kitą dieną asmenys patiria išsekimą. Taip yra todėl, kadangi asmenys dirbdami iš namų sutapuo daugiau laiko, tad gali atlikti tiek darbo, tiek šeimos vaidmenis, tačiau kitą rytą jaučiasi labiau išsekę, nes praranda daugiau energijos (Darousei, Plutt, 2021). Tad galime teigti, kad šios hipotezės nepasitvirtinimui įtakos galėjo turėti didesnė suvokiama organizacijos parama bei nuotolinis darbas.

Ketvirtoji hipotezė teigia, kad darbo – šeimos konfliktas medijuoja ryšį tarp suvokiamos organizacijos paramos ir perdegimo sindromo. Atlikus mediatoriaus analizę, gauti rezultatai parodė, kad darbo – šeimos konfliktas dalinai netiesiogiai veikia suvokiamos organizacijos paramos bei perdegimo ryšį. Tai reiškia, kad darbo – šeimos konfliktas nestipriai pastiprina ryšį esantį tarp suvokiamos organizacijos paramos ir perdegimo. Prieš tai panašių atliktų tyrimų autoriai, teigia, kad darbo – šeimos konfliktas atlieka mediatoriaus vaidmenį (Blanch, Aluja, 2012; Lee et al., 2013; Yeh et al., 2020). Blanch ir Aluja (2012) atliko tyrimą, kurio metu buvo tiriamas darbo – šeimos konflikto poveikis esant paramai (vadovo ir šeimos) ir perdegimui bei kaip tai moderuoja lyties aspektas. Atlikto tyrimo metu buvo gauta išvada, kad darbo – šeimos konfliktas atlieka pilną mediatoriaus vaidmenį, esant vadovo paramai ir perdegimui, kai moters lytis atlieka moderatoriaus vaidmenį. Tai reiškia, kad moterims yra itin svarbi parama vadovo, esant darbo – šeimos konfliktui bei perdegimui. Tuo tarpu, Lee ir kt. (2013) atliko tyrimą, kurio metu buvo tiriama, kokį poveikį turi darbo – šeimos konfliktas esant paramai iš organizacijos ir šeimos bei emociniam išsekimui. Šio tyrimo metu buvo nustatyta, kad darbo – šeimos konfliktas medijuoja ryšį tarp paramos iš organizacijos ir emocinio išsekimo. Taip pat Yeh ir kt. (2020) nustatė, kad darbo – šeimos konfliktas atlieka mediatoriaus vaidmenį esant vadovo paramos bei emocinio išsekimo ryšiui. Tai reiškia, kad vadovo parama, gali padėti sumažinti patiriamą darbo – šeimos konfliktą, kuris veikia perdegimą. Tačiau, Sousa ir kt. (2018) atlikę tyrimą nustatė, kad darbo – šeimos konfliktas atlieka dalinai mediatoriaus vaidmenį esant suvokiamai organizacijos paramos, gerovės bei streso ryšiui. Tai reiškia, kad suvokiama organizacijos parama tik dalinai gali veikti, kai yra darbo – šeimos konfliktas, kuris veikia ryšį tarp suvokiamos organizacijos paramos, gerovės bei streso. Anot tyrėjų, tam įtakos gali turėti esanti organizacijos struktūra bei žmogiškųjų išteklių vaidmuo joje (Sousa et al., 2018).

### **5.7. Tyrimo ribotumai**

Šis tyrimas turi savo ribotumų, tad yra svarbu atkreipti dėmesį, kas galėjo lemti vienokius ar kitokius tyrimo rezultatus. Visų pirma, galime teigti, kad plačiai apibrėžta tyrimo imtis, ne siejant su kuria nors profesine sritimi, galėjo turėti įtakos gautiems rezultatams. Ateityje, rekomenduotina, apsibrėžti tik tam tikrą darbo sritį, kur yra pastebimas perdegimas bei darbo – šeimos konfliktas. Tai galėtų padėti rasti reikšmingesnius bei tikslingesnius tyrimo rezultatus. Taip pat neužtikrintas tolygus respondentų pasiskirstymas pagal turimas socialines – demografines charakteristikas, taip pat galėjo turėti įtakos tyrimo rezultatams. Rekomenduotina, ateityje užtikrinti, kad tyrimo dalyviai būtų po lygiai pasiskirstę po atitinkamas charakteristikas (vadovaujannčios / nevadovaujančios pareigos, amžius, sektorius, šeimyninis statusas). Taip pat būtų įdomu atlikti tyrimą nagrinėjant visus tris konstruktus, tačiau plačiau nagrinėjant darbo – šeimos konflikto rūšis (laiku, elgsena bei psichologine įtampa) bei kaip kiekviena iš šių rūšių veikia perdegimą. Galiausiai, norėtusi labiau iširti konstruktus

per lyties prizmę, įvedant ir vyrus. Nors tyrimų, kurie tyrinėtų perdegimą, darbo – šeimos konfliktą ir suvokiamą organizacijos paramą per lyties prizmę yra nemažai, tačiau jie nėra vienareikšmiški. Ypatingai aktualu būtų tirti esant pandemijos metu, kai tiek vyrai, tiek moterys dirba panašiomis sąlygomis, esant namie su vaikais bei kitais išlaikytiniais.

## IŠVADOS

1. Perdegimo sindromas paliečia dvi svarbias žmogui sritis – asmeninį gyvenimą bei darbą. Dažniausiai tai reiškiasi per emocinį išsekimą bei atsitraukimą (depersonalizaciją). Viena iš perdegimo priežasčių – darbo ir šeimos konfliktas. Šio konflikto metu, dažnai yra atliekami darbo ir šeimos vaidmenys vieno ar kito vaidmens metu, todėl asmuo emociškai ir fiziškai pavargsta, tampa irzlus bei nedarbingas. Mokslinės literatūros analizės rezultatai teigia, kad suvokiama organizacijos parama padeda sumažinti darbo – šeimos konfliktą bei perdegimą.
2. Tyrimo metu, nustatyta, kad tarp darbo – šeimos konflikto ir perdegimo yra neigiamas ryšys, taip pat suvokiama organizacijos parama turi teigiamą įtaką perdegimo sindromui.
3. Literatūros analizės bei atlikto tyrimo metu, nustatyta, kad vienišos moterys patiria didesnę darbo – šeimos konfliktą, kadangi turi mažiau išorinių išteklių atliekant abu vaidmenis vienu metu. Taip pat pastebėta, kad moterys, kurios yra iš privataus sektoriaus, užima vadovaujančias pareigas, yra jaunesnės negu 35 metų bei neturi vaikų suvokia didesnę organizacijos paramą, negu moterys su vaikais.
4. Šio tyrimo metu buvo tirta darbo – šeimos konflikto vaidmuo esant suvokiamos organizacijos paramos ir profesinio perdegimo ryšiui. Nustatyta, kad suvokiama organizacijos parama daro neigiamą įtaką darbo – šeimos konfliktui, o darbo – šeimos konfliktas atlieka tarpininko vaidmenį esant suvokiamos organizacijos paramos ir perdegimo ryšiui.
5. Suvokiamos organizacijos paramos, perdegimos bei darbo – šeimos konflikto ryšiai, kai darbo – šeimos konfliktas atlieka mediatoriaus vaidmenį, tyrinėjamas pirmą kartą. Tad, šis modelis turi tiek mokslinę, tiek praktinę vertę. Svarbu, atkreipti dėmesį praktikams bei mokslininkams į suvokiamą organizacijos paramą, kuri padeda sumažinti darbo – šeimos konfliktą ir jos keliamą žalą darbuotojui.
6. Atsižvelgiant į tai, kad vienišos moterys susiduria su didesniu darbo – šeimos konfliktu, rekomenduotina įmonėms atkreipti dėmesį į šią moterų grupę bei suteikti lanksčias sąlygas derinant darbą ir šeimą. Taip pat, edukuoti darbuotojas apie perdegimo sindromo požymius bei kaip suvokti, kad jau yra reikalinga pagalba.

## REKOMENDACIJOS

Perdegimas ir darbo – šeimos konfliktas, tai du veiksniai, kurie kenkia darbuotojų emocinei sveikatai. Dažnai tai būna priežastimi, kodėl asmenys palieka darbo vietą, padaugėja susirgimų bei įveltų klaidų darbe, skaičius. Tam, kad šios dvi viena kitą papildančios problemos sumažėtų, reikalinga yra žmogiškųjų išteklių specialistų intervencija. Organizacijų vadovai, žmogiškųjų išteklių specialistai, kurdami naujas žmogiškųjų išteklių politikas turėtų atkreipti dėmesį į patrauklesnę bei saugesnę darbo aplinkos sukūrimą (draugiškesnė politika asmenims derinant darbą ir šeimą, lankstesnės darbo valandos bei lankstūs darbo būdai – ofisas / namai). Taip pat pat rekomenduotina ypač atsižvelgti į moteris, kurios augina nepilnamečius vaikus bei užtikrinti sąlygas derinti darbą ir šeimą. Kitas svarbus momentas – švietimas. Norint, kad darbo – šeimos konflikto bei perdegimo sindromo mažėtų organizacijose, būtina yra šviesti darbuotojus apie darbo – laisvalaikio balansą bei perdegimo sindromo požymius bei veikti prevenciškai (emocinio stirpinimo programos, priminimas apie pertraukų būtinumą bei aiškių ribų / taisyklių įvedimas dėl darbo ir namų interakcijos), pasitelkiant vidinius ir išorinius išteklius.

Kadangi, šis tyrimas nebuvo orientuotas į kurią nors darbuotojų sritį, tačiau į dirbančias moteris, rekomenduotina atkreipti dėmesį į moterų suvokiamą perdegimą. Moterys vis dar prisiima didžiąją dalį atsakomybių šeimyniniame gyvenime. Todėl rekomenduotina, tiesioginiams vadovams taip pat prisidėti prie darbuotojų emocinės sveikatos – esant reikalui nukreipti į žmogiškųjų išteklių specialistą, ar suteikti informacijos apie pagalbos organizacijas, kurios teikia pagalbą esantiems krizėje. Taip pat būtina nuolatos teikti grįžtamąjį ryšį tam, kad darbuotojas jaustųsi įvertintas ir išgirstas. Tai taip pat gali veikti, kaip prevencinė priemonė, norint užkirsti perdegimui, kadangi dažnai individualių pokalbių metu gali pasijausti asmens jaučiamos emocijos ir sunkumai. Galiausiai, įsivyravus nuotoliniam darbui, svarbu yra grįžtamojo ryšio pokalbius vykdyti nuolatos ir dažniau, negu įprastai, kadangi yra mažiau kontakto su žmogumi, todėl yra svarbu pajusti kuo darbuotojas gyvena bei užtikrinti, kad jis jaučiasi vertinamas organizacijoje.



## LITERATŪROS SĄRAŠAS

1. Adisa, T.A., Osabutey, E.L.S., Gbadamosi, G. (2016). Understanding the causes and consequences of work-family conflict: An exploratory study of Nigerian employees, *Employee Relations*, 38(5): 770 – 778. doi: [10.1108/ER-11-2015-0211](https://doi.org/10.1108/ER-11-2015-0211).
2. Ahola, K., Hakanen, J. (2007). Job strain, burnout, and depressive symptoms: A prospective study among dentists. *Journal of Affective Disorders*, 104, 103–110. doi:10.1016/j.jad.2007.03.004.
3. Ahuja, M. K., Chudoba, K. M., Kacmar, C. J., McKnight, D. H., & George, J. F. (2007). IT road warriors: Balancing work-family conflict, job autonomy, and work overload to mitigate turnover intentions. *Mis Quarterly*, 1-17. [interaktyvus]. Prieiga per internetą < <https://www.jstor.org/stable/25148778> > [žiūrėta 2021 12 11].
4. Akkoç, İ., Okun, O., & Türe, A. (2021). The effect of role-related stressors on nurses' burnout syndrome: The mediating role of work-related stress. *Perspectives in Psychiatric Care*, 57(2), 583-596. DOI: 10.1111/ppc.12581
5. Alarcon, G., Eschleman, K. J., & Bowling, N. A. (2009). Relationships between personality variables and burnout: A meta-analysis. *Work & stress*, 23(3), 244-263. DOI: 10.1080/02678370903282600.
6. AlAzzam, M., AbuAlRub, R. F., Nazzal, A. H. (2017). The relationship between work–family conflict and job satisfaction among hospital nurses. *In Nursing forum*, 52(4), 278-288. [interaktyvus]. Prieiga per internetą < <https://doi.org/10.1111/nuf.12199>> [žiūrėta 2021 01 14].
7. Alcover, C. M., Chambel, M. J., Fernández, J. J., & Rodríguez, F. (2018). Perceived organizational support-burnout-satisfaction relationship in workers with disabilities: The moderation of family support. *Scandinavian journal of psychology*, 59(4), 451-461. DOI: 10.1111/sjop.12448.
8. Allen, T. D., & Armstrong, J. (2006). Further examination of the link between work-family conflict and physical health: The role of health-related behaviors. *American Behavioral Scientist*, 49(9), 1204-1221. [interaktyvus]. Prieiga per internetą < <https://doi.org/10.1177/0002764206286386>> [žiūrėta 2021 01 03].
9. Allen, T.D., Finkelstein, L.M. (2014). Work–Family Conflict Among Members of Full-Time Dual-Earner Couples: An Examination of Family Life Stage, Gender, and Age, *Journal of Occupational Health Psychology*, 19 (3), 376–384. [interaktyvus]. Prieiga per internet < <http://dx.doi.org/10.1037/a0036941>> [žiūrėta 2021 01 05].

10. Anomneze, E. A., Ugwu, D. I., Enwereuzor, I. K., & Ugwu, L. I. (2016). Teachers' emotional labour and burnout: does perceived organizational support matter. *Asian Social Science*, 12(2), 9-22. [intearaktyvus]. Prieiga per internetą < <http://dx.doi.org/10.5539/ass.v12n2p9>> [žiūrėta 2021 11 11].
11. Arroba, T., & James, K. (1990). Reducing the cost of stress: an organisational model. *Personnel Review*. DOI: <https://doi.org/10.1108/00483489010143267>.
12. Babic, A., & Hansez, I. (2021). The Glass Ceiling for Women Managers: Antecedents and Consequences for Work-Family Interface and Well-Being at Work. *Frontiers in psychology*, 12, 677. [interaktyvas]. Prieiga per internet < <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2021.618250>> [žiūrėta 2021 03 15].
13. Badawy, P. J., & Schieman, S. (2021). With Greater Power Comes Greater Stress? Authority, Supervisor Support, and Work-Family Strains. *Journal of Marriage and Family*, 83(1), 40-56. DOI:10.1111/jomf.12714
14. Bang, H., & Reio Jr, T. G. (2017). Personal accomplishment, mentoring, and creative self-efficacy as predictors of creative work involvement: The moderating role of positive and negative affect. *The Journal of Psychology*, 151(2), 148-170. DOI: 10.1080/00223980.2016.1248808
15. Basur, U., Basim, N. (2016) A cross-sectional survey on consequences of nurses' burnout: moderating role of organizational politics. *Journal of Advanced Nursing* 72(8), 1838–1850. doi: 10.1111/jan.12958.
16. Bennet, M.M., Beehr, T.A., Ivanytskaya, L.V. (2017). Work-family conflict: differences across generations and life cycles, *Journal of Managerial Psychology*. DOI: 10.1108/JMP-06-2016-0192.
17. Bianchi, R. (2018). Burnout is more strongly linked to neuroticism than to work-contextualized factors, *Psychiatry Research*, 901-905. [interaktyvus]. Prieiga per internetą < <https://doi.org/10.1016/j.psychres.2018.11.015> > [žiūrėta 2020 12 25].
18. Bilodeau, J., Marchand, A., & Demers, A. (2020). Work, family, work–family conflict and psychological distress: A revisited look at the gendered vulnerability pathways. *Stress and Health*, 36(1), 75-87. DOI: 10.1002/smi. 2916.
19. Bitinas, B. (1974). Statistiniai metodai pedagogikoje ir psichologijoje. *Kaunas: Šviesa*, 208.
20. Blanch, A., & Aluja, A. (2012). Social support (family and supervisor), work–family conflict, and burnout: Sex differences. *Human relations*, 65(7), 811-833. DOI: 10.1177/0018726712440471.

21. Bobbio, A., Bellan, M., & Manganelli, A. M. (2012). Empowering leadership, perceived organizational support, trust, and job burnout for nurses: A study in an Italian general hospital. *Health care management review*, 37(1), 77-87.
22. Borritz, M., Rugulies, R., Christensen, K. B., Villadsen, E., & Kristensen, T. S. (2006). Burnout as a predictor of self-reported sickness absence among human service workers: prospective findings from three year follow up of the PUMA study. *Occupational and environmental medicine*, 63(2), 98-106. doi: 10.1136/oem.2004.019364
23. Boyar, S. L., Maertz Jr, C. P., Pearson, A. W., & Keough, S. (2003). Work-family conflict: A model of linkages between work and family domain variables and turnover intentions. *Journal of managerial Issues*, 175-190. [interaktyvus]. Prieiga per internetą < <https://www.jstor.org/stable/40604424>> [žiūrėta 2021 03 16].
24. Bruck, C. S., Allen, T. D., & Spector, P. E. (2002). The relation between work–family conflict and job satisfaction: A finer-grained analysis. *Journal of vocational behavior*, 60(3), 336-353. doi:10.1006/jvbe.2001.1836.
25. Carlson, D. S. (1999). Personality and role variables as predictors of three forms of work–family conflict. *Journal of Vocational Behavior*, 55(2), 236-253. [interaktyvus]. Prieiga per internetą < <https://doi.org/10.1006/jvbe.1999.1680>> [žiūrėta 2021 03 16].
26. Carlson, D. S., & Frone, M. R. (2000). Relation of behavioral and psychological involvement to a new four-factor conceptualization of work-family interference. *Journal of Business and Psychology*, 17(4), 515–535. doi: 10.1023/A:1023404302295
27. Carvalho, V. S., Guerrero, E., & Chambel, M. J. (2018). Emotional intelligence and health students' well-being: A two-wave study with students of medicine, physiotherapy, and nursing. *Nurse education today*, 63, 35-42. [interaktyvus]. Prieiga per internetą < <https://doi.org/10.1016/j.nedt.2018.01.010>> [žiūrėta 2020 11 15].
28. Castanheira, F., & Chambel, M. J. (2010). Reducing burnout in call centers through HR practices. *Human Resource Management*, 49(6), 1047-1065. DOI: 10.1002/hrm.20393.
29. Chauhan, D. (2009). Effect of job involvement on burnout. *Indian Journal of Industrial Relations*, 441-453. [interaktyvus]. Prieiga per internetą <<http://web.b.ebscohost.com/ehost/pdfviewer/pdfviewer?vid=0&sid=4afa83ad-d6df-42cc-9106-cba1db061925%40sessionmgr102>> [žiūrėti 2021 05 09].
30. Che, X. X., Zhou, Z. E., Kessler, S. R., & Spector, P. E. (2017). Stressors beget stressors: The effect of passive leadership on employee health through workload and work–family conflict. *Work & Stress*, 31(4), 338-354. [interaktyvus]. Prieiga per internetą < <https://doi.org/10.1080/02678373.2017.1317881>> [žiūrėta 2021 04 05].

31. Chen, H., & Eyoun, K. (2021). Do mindfulness and perceived organizational support work? Fear of COVID-19 on restaurant frontline employees' job insecurity and emotional exhaustion. *International Journal of Hospitality Management*, 94, 102850. [interaktyvus]. Prieiga per internetą < <https://doi.org/10.1016/j.ijhm.2020.102850>> [žiūrėta 2021 05 27].
32. Cheng, J. C., & Yi, O. (2018). Hotel employee job crafting, burnout, and satisfaction: The moderating role of perceived organizational support. *International Journal of Hospitality Management*, 72, 78-85. [interaktyvus]. Prieiga per internetą < <https://doi.org/10.1016/j.ijhm.2018.01.005>> [žiūrėta 2021 10 23].
33. Clark, M. A., Early, R. J., Baltes, B. B., & Krenn, D. (2019). Work-family behavioral role conflict: Scale development and validation. *Journal of Business and Psychology*, 34(1), 39-53. [interaktyvus]. Prieiga per internetą < <https://doi.org/10.1007/s10869-017-9529-2>> [žiūrėta 2021 05 26].
34. Colonnello V, Carnevali L, Russo PM, Ottaviani C, Cremonini V, Venturi E, Mattarozzi K. 2021. Reduced recognition of facial emotional expressions in global burnout and burnout depersonalization in healthcare providers. *PeerJ* 9:e10610 <https://doi.org/10.7717/peerj.10610>
35. Cropanzano, R., & Mitchell, M. S. (2005). Social exchange theory: An interdisciplinary review. *Journal of management*, 31(6), 874-900. DOI: 10.1177/0149206305279602
36. Crowe, R. P., Fernandez, A. R., Pepe, P. E., Cash, R. E., Rivard, M. K., Wronski, R., ... & Ferketich, A. K. (2020). The association of job demands and resources with burnout among emergency medical services professionals. *Journal of the American College of Emergency Physicians Open*, 1(1), 6-16. DOI: 10.1002/emp2.12014
37. Darouei, M., & Pluut, H. (2021). Work from home today for a better tomorrow! How working from home influences work-family conflict and employees' start of the next workday. *Stress and Health*. DOI: 10.1002/smi.3053
38. Day, A. L., & Chamberlain, T. C. (2006). Committing to your work, spouse, and children: Implications for work-family conflict. *Journal of Vocational Behavior*, 68(1), 116-130. [interaktyvus]. Prieiga per internetą < <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2005.01.001>> [žiūrėta 2021 05 07].
39. de Luis Carnicer, M. P., Sánchez, A. M., Pérez, M. P., & Jiménez, M. J. V. (2004). Work-family conflict in a southern European country: The influence of job-related and non-related factors. *Journal of Managerial Psychology*. DOI 10.1108/02683940410543579
40. 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, 78.

- [interaktyvus]. Prieiga per internetą < <http://www.psicopolis.com/burnout/bumesur.pdf> > [žiūrėta 2021 10 01]
41. Demerouti, E., Bakker, A. B., De Jonge, J., Janssen, P. P., & Schaufeli, W. B. (2001). Burnout and engagement at work as a function of demands and control. *Scandinavian journal of work, environment & health*, 279-286. [interaktyvus]. Prieiga per internetą < <https://www.wilmarschaufeli.nl/publications/Schaufeli/172.pdf> > [žiūrėta 2021 05 26].
  42. Demerouti, E., Bakker, A. B., Vardakou, I., & Kantas, A. (2003). The convergent validity of two burnout instruments: A multitrait-multimethod analysis. *European Journal of Psychological Assessment*, 19(1), 12. [interaktyvus]. Prieiga per internetą < <https://psycnet.apa.org/buy/2003-02373-003> > [žiūrėta 2021 05 03].
  43. Devebakan, N., Dogan, O., Ceylan, V., Akin, E., & Kose, S. (2018). Relationship between temperament and character dimensions of personality and burnout and management in healthcare organization workers. *Psychiatry and Clinical Psychopharmacology*, 28(1), 73-79. DOI: 10.1080/24750573.2017.1403712
  44. Edmondson, D. R., Matthews, L. M., & Ambrose, S. C. (2019). A meta-analytic review of emotional exhaustion in a sales context. *Journal of Personal Selling & Sales Management*, 39(3), 275-286. DOI: 10.1080/08853134.2019.1592684
  45. Eisenberger, R., Huntington, R., Hutchison, S., & Sowa, D. (1986). Perceived organizational support. *Journal of Applied Psychology*, 71, 500–507. DOI: 10.1037/0021-9010.71.3.500.
  46. Eisenberger, R., Stinglhamber, F., Vandenberghe, C., Sucharski, I. L., & Rhoades, L. (2002). Perceived supervisor support: contributions to perceived organizational support and employee retention. *Journal of applied psychology*, 87(3), 565. DOI: 10.1037//0021-9010.87.3.565
  47. Ekmekci, O. T., Xhako, D., & Camgoz, S. M. (2021). The Buffering Effect of Perceived Organizational Support on the Relationships Among Workload, Work–Family Interference, and Affective Commitment: A Study on Nurses. *Journal of Nursing Research*, 29(2), e140. doi: 10.1097/JNR.0000000000000419.
  48. Enache, R. G. (2013). Burnout syndrome and work accidents. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 78, 170-174. doi:10.1016/j.sbspro.2013.04.273.
  49. Engelbrecht, G.J., de Beer, L.T, Schaufeli, W.B. (2019). The relationships between work intensity, workaholism, burnout, and self-reported musculoskeletal complaints. *Human Factors and Ergonomics in Manufacturing & Service Industries*, 30 (1): 59 – 70. [interaktyvus]. Prieiga per internetą < <https://doi.org/10.1002/hfm.20821> > [žiūrėta 2020 12 12].

50. Ericson-Lidman, E., & Strandberg, G. (2007). Burnout: co-workers' perceptions of signs preceding workmates' burnout. *Journal of Advanced Nursing*, 60(2), 199-208. doi: 10.1111/j.1365-2648.2007.04399.x
51. Ewen, C., Jenkins, H., Jackson, C., Jutley-Neilson, J., & Galvin, J. (2021). Well-Being, job satisfaction, stress and burnout in speech-language pathologists: a review. *International journal of speech-language pathology*, 23(2), 180-190. DOI: 10.1080/17549507.2020.1758210
52. Fernet, C., Lavigne, G. L., Vallerand, R. J., & Austin, S. (2014). Fired up with passion: Investigating how job autonomy and passion predict burnout at career start in teachers. *Work & Stress*, 28(3), 270-288. DOI: 10.1080/02678373.2014.935524
53. Foley, S., Hang-Yue, N., & Lui, S. (2005). The effects of work stressors, perceived organizational support, and gender on work-family conflict in Hong Kong. *Asia Pacific Journal of Management*, 22(3), 237-256. [interaktyvus]. Prieiga per internetą <<https://link.springer.com/content/pdf/10.1007/s10490-005-3568-3.pdf>> [žiūrėta 2021 10 12].
54. French, K. A., Dumani, S., Allen T.D., Shockley, K.M. (2018). A meta – analysis of work – family conflict and social support. *Psychological Bulletin*, 144(3), 284-314. [interaktyvus]. Prieiga per internetą <[http://dx.doi.org/10.1037/bul0000120\\_](http://dx.doi.org/10.1037/bul0000120_)> [žiūrėta 2020 12 12].
55. Frone, M. R. (2000). Work–family conflict and employee psychiatric disorders: The national comorbidity survey. *Journal of Applied psychology*, 85(6), 888. DOI: 10.1037//0021-9010.85.6.888
56. Frone, M. R., Russell, M., & Cooper, M. L. (1997). Relation of work–family conflict to health outcomes: A four-year longitudinal study of employed parents. *Journal of Occupational and Organizational psychology*, 70(4), 325-335. [interaktyvus]. Prieiga per internetą <<https://doi.org/10.1111/j.2044-8325.1997.tb00652.x>>. [žiūrėta 2021 05 04].
57. Gakovic, A., & Tetrick, L. E. (2003). Perceived organizational support and work status: a comparison of the employment relationships of part-time and full-time employees attending university classes. *Journal of Organizational Behavior: The International Journal of Industrial, Occupational and Organizational Psychology and Behavior*, 24(5), 649-666. DOI: 10.1002/job.206.
58. Genevičiūtė-Janonienė, G., Skučaitė, R., & Endriulaitienė, A. (2015). Įsipareigojimas organizacijai–darbuotojų profesinio perdegimo rizikos ar saugos veiksnys?. *Psichologija*, 52, 77-90. [interaktyvus]. Prieiga per internet <<https://etalpykla.lituanistikadb.lt/object/LT-LDB-0001:J.04~2015~1463059520868/J.04~2015~1463059520868.pdf>> [žiūrėta 2020 12 20].

59. Ghislieri, C., Gatti, P., Molino, M., & Cortese, C. G. (2017). Work–family conflict and enrichment in nurses: between job demands, perceived organisational support and work–family backlash. *Journal of Nursing Management*, *25*(1), 65-75.
60. Ghorpade, J., Lackritz, J., & Singh, G. (2007). Burnout and personality: Evidence from academia. *Journal of career assessment*, *15*(2), 240-256. DOI: 10.1177/1069072706298156.
61. Ghorpade, J., Lackritz, J., Singh, G. (2011). Personality as a Moderator of the Relationship Between Role Conflict, Role Ambiguity, and Burnout. *Journal of Applied Social Psychology*, *41*(6): 1275 – 1298. [interaktyvus]. Prieiga per internetą <<https://doi.org/10.1111/j.1559-1816.2011.00763.x>>[žiūrėta 2020 12 20].
62. Glavin, P., Schieman, S. (2012). Work–family role blurring and work–family conflict: the moderating influence of job resources and job demands. *Work and Occupations*, *39* (1), 71–98. DOI: 10.1177/0730888411406295.
63. Gold, Y. (1984). Burnout: A major problem for the teaching profession. *Education*, *104*(3). [interaktyvus]. Prieiga per internetą <<http://web.a.ebscohost.com/ehost/pdfviewer/pdfviewer?vid=0&sid=44d44488-108f-4bab-98dd-48ea8d55fdbf%40sdc-v-sessmgr01>> [žiūrėta 2021 04 06].
64. Gordon, A., Young-Jones, A., Hayden, S., Fursa, S., & Hart, B. (2020). Dispositional mindfulness, perceived social support, and academic motivation: Exploring differences between Dutch and American students. *New Ideas in Psychology*, *56*, 100744. [interaktyvus]. Prieiga per internetą <<https://doi.org/10.1016/j.newideapsych.2019.05.003>> [žiūrėta 2021 05 26].
65. Greenglass, E. R., Burke, R. J., & Konarski, R. (1997). The impact of social support on the development of burnout in teachers: Examination of a model. *Work & Stress*, *11*(3), 267-278. DOI: 10.1080/02678379708256840.
66. Greenhaus, J. H., Beutell, N. J. (1985). Sources of conflict between work and family roles. *Academy of Management Review*, *10*(1), 76-88. [interaktyvus]. Prieiga per internetą <<https://doi.org/10.2307/258214>>[žiūrėta 2020 12 20].
67. Griffin, M. L., Hogan, N. L., Lambert, E. G., Tucker-Gail, K. A., & Baker, D. N. (2010). Job involvement, job stress, job satisfaction, and organizational commitment and the burnout of correctional staff. *Criminal Justice and behavior*, *37*(2), 239-255. DOI: 10.1177/0093854809351682
68. Gündüz, Y. (2014). The effect of organizational support on organizational commitment. *The Anthropologist*, *18*(3), 1041-1057. [interaktyvus]. Prieiga per internetą <[https://www.researchgate.net/profile/Yueksel-Guenduez/publication/268809062\\_The\\_Effect\\_of\\_Organizational\\_Support\\_on\\_Organizatio](https://www.researchgate.net/profile/Yueksel-Guenduez/publication/268809062_The_Effect_of_Organizational_Support_on_Organizatio)

- nal\_Commitment/links/547732e00cf205d1687a356b/The-Effect-of-Organizational-Support-on-Organizational-Commitment.pdf> [žiūrėta 2021 10 31]
69. Haines III, V. Y., Bilodeau, J., Demers, A., Marchand, A., Beaugerard, N., Durand, P., & Blanc, M. E. (2019). Sex, gender dynamics, differential exposure, and work–family conflict. *Journal of Family Issues*, *40*(2), 215-239. [interaktyvus]. Prieiga per internet < <https://doi.org/10.1177/0192513X18806945>> [žiūrėta 2021 04 05].
  70. Halbesleben, J. R., & Demerouti, E. (2005). The construct validity of an alternative measure of burnout: Investigating the English translation of the Oldenburg Burnout Inventory. *Work & Stress*, *19*(3), 208-220. DOI: 10.1080/02678370500340728
  71. Halbesleben, J. R., & Ronald Buckley, M. (2006). Social comparison and burnout: The role of relative burnout and received social support. *Anxiety, stress, and coping*, *19*(3), 259-278. DOI: 10.1080/10615800600747835
  72. Haley, L. M., Mostert, K., & Els, C. (2013). Burnout and work engagement for different age groups: Examining group-level differences and predictors. *Journal of Psychology in Africa*, *23*(2), 283-295. DOI: 10.1080/14330237.2013.10820625
  73. Hallberg, U. E., Johansson, G., & Schaufeli, W. B. (2007). Type A behavior and work situation: Associations with burnout and work engagement. *Scandinavian Journal of Psychology*, *48*(2), 135-142. DOI: 10.1111/j.1467-9450.2007.00584.x
  74. Hamann, D. L., & Gordon, D. G. (2000). Burnout An Occupational Hazard: Many elements of a music teacher's life can contribute to stress and burnout. Here are some ideas to cope with and treat the condition before it becomes debilitating. *Music Educators Journal*, *87*(3), 34-39. [interaktyvus]. Prieiga per internetą < [https://journals.sagepub.com/doi/pdf/10.2307/3399661?casa\\_token=3f5BJ2bA4lkAAAAA:Gco0DEpSqr8kWjxLP1FeX18Nj2eSjk6rFdkOC3lWJU4ZCo5rmS2AzrgH4aE\\_\\_z09qBFZd\\_xLZ8Z2](https://journals.sagepub.com/doi/pdf/10.2307/3399661?casa_token=3f5BJ2bA4lkAAAAA:Gco0DEpSqr8kWjxLP1FeX18Nj2eSjk6rFdkOC3lWJU4ZCo5rmS2AzrgH4aE__z09qBFZd_xLZ8Z2)> [žiūrėta 2021 04 06].
  75. Hawkins, H. C. (2001). Police Officer Burnout: A Partial Replication of Maslach's Burnout Inventory. *Police Quarterly*, *4*(3), 343–360. <https://doi.org/10.1177/109861101129197888>
  76. Hayes, A. F. (2018). Partial, conditional, and moderated moderated mediation: Quantification, inference, and interpretation. *Communication monographs*, *85*(1), 4-40. DOI: 10.1080/03637751.2017.1352100
  77. Hayes, A. F., & Preacher, K. J. (2013). Conditional process modeling: Using structural equation modeling to examine contingent causal processes. [interaktyvus]. Prieiga per internetą < <https://psycnet.apa.org/record/2014-01991-006>> [žiūrėta 2021 11 12].
  78. Hayes, S. W., Priestley, J. L., Moore, B. A., & Ray, H. E. (2021). Perceived Stress, Work-Related Burnout, and Working From Home Before and During COVID-19: An Examination



- of Workers in the United States. *SAGE Open*, 11(4), 21582440211058193. DOI: 10.1177/21582440211058193.
79. Hazarika, P.C., Choudhury, S., Gupta, A.K. (2020). Burnout Syndrome the Disease of Modern Era. *Indian Journal of Clinical Practice* , 31 (4). [interaktyvus]. Prieiga per internetą <[https://ijcp.in/Admin/CMS/PDF/6.%20ReviewArticle2\\_IJCP\\_SEPT2020.pdf](https://ijcp.in/Admin/CMS/PDF/6.%20ReviewArticle2_IJCP_SEPT2020.pdf)> [žiūrėta 2020 11 20].
80. Hill, A. P., & Curran, T. (2016). Multidimensional perfectionism and burnout: A meta-analysis. *Personality and social psychology review*, 20(3), 269-288. DOI: 10.1177/1088868315596286
81. Houfort, N., Phillippe, F.L., Bourdeau, S., Leduc, C. (2018). A comprehensive understanding of the relationships between passion for work and work–family conflict and the consequences for psychological distress, *International Journal of Stress Management*, 25(4): 313-329. [interaktyvus]. Prieiga per internetą <<http://dx.doi.org/10.1037/str0000068>> [žiūrėta 2020 11 20].
82. Huei-Ling Liu & Ven-hwei Lo (2018) An integrated model of workload, autonomy, burnout, job satisfaction, and turnover intention among Taiwanese reporters, *Asian Journal of Communication*, 28:2, 153-169, DOI: [10.1080/01292986.2017.1382544](https://doi.org/10.1080/01292986.2017.1382544)
83. Jamal, M. (2005). Burnout among Canadian and Chinese employees: a cross-cultural study. *European Management Review*, 2(3), 224-230. [interaktyvus]. Prieiga per internetą <<https://onlinelibrary.wiley.com/doi/pdf/10.1057/palgrave.emr.1500038>> [žiūrėta 2021 05 16].
84. Jamil, A., Raja, U., & Darr, W. (2013). Psychological contract types as moderator in the breach-violation and violation-burnout relationships. *The Journal of psychology*, 147(5), 491-515. DOI: 10.1080/00223980.2012.717552
85. Jansen, N. W., Kant, I., van Amelsvoort, L. G., Kristensen, T. S., Swaen, G. M., & Nijhuis, F. J. (2006). Work–family conflict as a risk factor for sickness absence. *Occupational and environmental medicine*, 63(7), 488-494. doi: 10.1136/oem.2005.024943
86. Janssen, P. P., Schaufelie, W. B., & Houkes, I. (1999). Work-related and individual determinants of the three burnout dimensions. *Work & Stress*, 13(1), 74-86. DOI: 10.1080/026783799296200
87. Jawahar, I. M., Stone, T. H., & Kisamore, J. L. (2007). Role conflict and burnout: The direct and moderating effects of political skill and perceived organizational support on burnout dimensions. *International Journal of Stress Management*, 14(2), 142. DOI: 10.1037/1072-5245.14.2.142

88. Jensen, M. T. (2016). A two wave cross-lagged study of work-role conflict, work-family conflict and emotional exhaustion. *Scandinavian journal of psychology*, 57(6), 591-600. [interaktyvus]. Prieiga per internetą <<https://doi.org/10.1111/sjop.12328>> [žiūrėta 2020 11 20].
89. Junker, N. M., Kaluza, A. J., Häusser, J. A., Mojzisch, A., van Dick, R., Knoll, M., & Demerouti, E. (2021). Is work engagement exhausting? The longitudinal relationship between work engagement and exhaustion using latent growth modeling. *Applied Psychology*, 70(2), 788-815. doi: 10.1111/apps.12252
90. Kim, H., & Stoner, M. (2008). Burnout and turnover intention among social workers: Effects of role stress, job autonomy and social support. *Administration in Social work*, 32(3), 5-25. DOI: 10.1080/03643100801922357.
91. Kitaoka, K., & Masuda, S. (2013). Academic report on burnout among Japanese nurses. *Japan Journal of Nursing Science*, 10(2), 273-279. doi:10.1111/j.1742-7924.2012.00221.x.
92. Klyver, K., Honig, B., & Steffens, P. (2018). Social support timing and persistence in nascent entrepreneurship: exploring when instrumental and emotional support is most effective. *Small Business Economics*, 51(3), 709-734. [interaktyvus]. Prieiga per internetą <<https://link.springer.com/article/10.1007/s11187-017-9964-5>> [žiūrėta 2021 03 12].
93. Kopelman, R.E., Greenhaus, J.H., Connolly, T.F. (1983). A model of work, family, and interrole conflict: A construct validation study *Organizational Behavior and Human Performance*, 32, pp. 198-215. [interaktyvus]. Prieiga per internetą <[https://doi.org/10.1016/0030-5073\(83\)90147-2](https://doi.org/10.1016/0030-5073(83)90147-2)> [žiūrėta 2021 03 12].
94. Kossek, E. (2016). Managing work life boundaries in the digital age. *Organizational Dynamics*, 45, 258–270. [interaktyvus]. Prieiga per internetą <<http://dx.doi.org/10.1016/j.orgdyn.2016.07.010>> [žiūrėta 2020 11 24].
95. Kossek, E. E., Lee, K. (2017). Work-Family Conflict and Work-Life Conflict. *Oxford Research Encyclopedia of Business and Management*. [interaktyvus]. Prieiga per internetą <<https://doi.org/10.1093/acrefore/9780190224851.013.52>> [žiūrėta 2020 11 26].
96. Kossek, E. E., Perrigino, M., & Rock, A. G. (2020). From ideal workers to ideal work for all: A 50-year review integrating careers and work-family research with a future research agenda. *Journal of Vocational Behavior*, 103504. [interaktyvus]. Prieiga per internetą <<https://doi.org/10.1016/j.jvb.2020.103504>> [žiūrėta 2021 05 07].
97. Kossek, E., Lautsch, B. (2012). Work-family boundary management styles in organizations: A cross-level model. *Organizational Psychology Review*, 2(2), 152–171. DOI: 10.1177/2041386611436264.

98. Kossek, E., Pichler, S., Bodner, T., Hammer, L.B. (2011). Workplace social support and work – family conflict: a meta -analysis clarifying the influence of general and work – family – specific supervisor and organizational support, *Personnel Psychology*, 64: 289–313. [interaktyvus]. Prieiga per internetą<<https://doi.org/10.1111/j.1744-6570.2011.01211.x>>[žiūrėta 2020 11 27].
99. Kurtessis, J. N., Eisenberger, R., Ford, M. T., Buffardi, L. C., Stewart, K. A., & Adis, C. S. (2017). Perceived organizational support: A meta-analytic evaluation of organizational support theory. *Journal of management*, 43(6), 1854-1884. DOI: 10.1177/0149206315575554
100. Kwang, W., Ramadoss, K. (2016). The Job Demands– Control–Support Model and Job Satisfaction Across Gender: The Mediating Role of Work– Family Conflict, *Journal of Family Issues*, 38(1) 52–72. DOI: 10.1177/0192513X16647983.
101. Lam, C. K., Walter, F., & Huang, X. (2017). Supervisors' emotional exhaustion and abusive supervision: The moderating roles of perceived subordinate performance and supervisor self-monitoring. *Journal of Organizational Behavior*, 38(8), 1151-1166. DOI: 10.1002/job.2193
102. Lambert, E. G., Hogan, N. L., Keena, L. D., Williamson, L., & Kim, B. (2017). Exploring the association between different types of social support with role stress, work– family conflict, and turnover intent among private prison staff. *Journal of Applied Security Research*, 12(2), 203-223. DOI: 10.1080/19361610.2017.1277866
103. Lambert, E. G., Qureshi, H., Frank, J., Keena, L. D., & Hogan, N. L. (2017). The relationship of work-family conflict with job stress among Indian police officers: A research note. *Police Practice and Research*, 18(1), 37-48. DOI: 10.1080/15614263.2016.1210010
104. Lambert, E. G., Qureshi, H., Keena, L. D., Frank, J., & Hogan, N. L. (2019). Exploring the link between work-family conflict and job burnout among Indian police officers. *The Police Journal*, 92(1), 35-55. [interaktyvus]. Prieiga per internetą <<https://doi.org/10.1177/0032258X18761285>> [žiūrėta 2020 11 27].
105. Lambert, E., & Paoline, E. (2008). The influence of individual, job, and organizational characteristics on correctional staff job stress, job satisfaction, and organizational commitment. *Criminal Justice Review*, 33, 541-564. [interaktyvus]. Prieiga per internetą <<https://doi.org/10.1177/0734016808320694> >[žiūrėta 2020 11 11].
106. Langballe, E. M., Innstrand, S.T., Aasland, O. G., Falkum, E. (2011). The predictive value of individual factors, work-related factors, and work–home interaction on burnout in female and male physicians: a longitudinal study. *Stress & Health*, 27 (1): 73 – 87. [interaktyvus]. Prieiga per internetą <<https://doi.org/10.1002/smi.1321>> [žiūrėta 2020 11 18].

107. Langelan, S., Bakker, A. B., Van Doornen, L. J., & Schaufeli, W. B. (2006). Burnout and work engagement: Do individual differences make a difference?. *Personality and individual differences*, 40(3), 521-532. doi:10.1016/j.paid.2005.07.009.
108. Lee, M., Lee, K. J., Lee, S. M., & Cho, S. (2020). From emotional exhaustion to cynicism in academic burnout among Korean high school students: Focusing on the mediation effects of hatred of academic work. *Stress and Health*, 36(3), 376-383. DOI: 10.1002/smi.2936
109. Lee, R. T., & Ashforth, B. E. (1996). A meta-analytic examination of the correlates of the three dimensions of job burnout. *Journal of applied Psychology*, 81(2), 123. [interaktyvus]. Prieiga per internetą < [https://www.researchgate.net/profile/Blake-Ashforth/publication/313068274\\_A\\_meta-analytic\\_examination\\_of\\_the\\_correlates\\_of\\_the\\_three\\_dimensions\\_of\\_job\\_burnout/links/5fc4275492851c933f767bdf/A-meta-analytic-examination-of-the-correlates-of-the-three-dimensions-of-job-burnout.pdf](https://www.researchgate.net/profile/Blake-Ashforth/publication/313068274_A_meta-analytic_examination_of_the_correlates_of_the_three_dimensions_of_job_burnout/links/5fc4275492851c933f767bdf/A-meta-analytic-examination-of-the-correlates-of-the-three-dimensions-of-job-burnout.pdf)> [žiūrėta 2021 05 11].
110. Lee, S. M., Baker, C. R., Cho, S. H., Heckathorn, D. E., Holland, M. W., Newgent, R. A., ... & Yu, K. (2007). Development and initial psychometrics of the Counselor Burnout Inventory. *Measurement and Evaluation in Counseling and Development*, 40(3), 142-154. DOI: 10.1080/07481756.2007.11909811
111. Lee, S., Kim, S. L., Park, E. K., & Yun, S. (2013). Social support, work-family conflict, and emotional exhaustion in South Korea. *Psychological reports*, 113(2), 619-634. DOI 10.2466/21.14.PR0.113x23z3
112. Leitão, J., Pereira, D., & Gonçalves, Â. (2021). Quality of Work Life and Contribution to Productivity: Assessing the Moderator Effects of Burnout Syndrome. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 18(5), 2425. [interaktyvus]. Prieiga per internetą < <https://doi.org/10.3390/ijerph18052425>> [žiūrėta 2021 03 04].
113. Lewig, K.A, Dollard, M.F. (2003) Emotional dissonance, emotional exhaustion and job satisfaction in call centre workers, *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 12:4, 366-392, DOI: 10.1080/13594320344000200
114. Li, X., Mai, Z., Yang, L., & Zhang, J. (2020). Human resource management practices, emotional exhaustion, and organizational commitment—With the example of the hotel industry. *Journal of China Tourism Research*, 16(3), 472-486. DOI: 10.1080/19388160.2019.1664960
115. Lin, W. R., Chen, H. M., & Sun, C. K. (2015). A study on the relationship between work-family conflicts and the job satisfaction of tour leaders. *Journal of Tourism and Recreation*, 2(1), 41-52. DOI: 10.12735/jotr.v2i1p41

116. Lindwall, M., Gerber, M., Jonsdottir, I. H., Börjesson, M., & Ahlborg Jr, G. (2014). The relationships of change in physical activity with change in depression, anxiety, and burnout: A longitudinal study of Swedish healthcare workers. *Health Psychology, 33*(11), 1309. [interaktyvus]. Prieiga per internetą < [https://www.researchgate.net/profile/Magnus-Lindwall/publication/258640606\\_The\\_Relationships\\_of\\_Change\\_in\\_Physical\\_Activity\\_With\\_Change\\_in\\_Depression\\_Anxiety\\_and\\_Burnout\\_A\\_Longitudinal\\_Study\\_of\\_Swedish\\_Healthcare\\_Workers/links/0c960529ca9bc25c5b000000/The-Relationships-of-Change-in-Physical-Activity-With-Change-in-Depression-Anxiety-and-Burnout-A-Longitudinal-Study-of-Swedish-Healthcare-Workers.pdf](https://www.researchgate.net/profile/Magnus-Lindwall/publication/258640606_The_Relationships_of_Change_in_Physical_Activity_With_Change_in_Depression_Anxiety_and_Burnout_A_Longitudinal_Study_of_Swedish_Healthcare_Workers/links/0c960529ca9bc25c5b000000/The-Relationships-of-Change-in-Physical-Activity-With-Change-in-Depression-Anxiety-and-Burnout-A-Longitudinal-Study-of-Swedish-Healthcare-Workers.pdf)> [žiūrėta 2021 03 24].
117. Lloyd-Jones, B. (2021). Developing Competencies for Emotional, Instrumental, and Informational Student Support During the COVID-19 Pandemic: A Human Relations/Human Resource Development Approach. *Advances in Developing Human Resources, 23*(1), 41-54. DOI: 10.1177/523422320973287
118. Marchand, A., Blanc, M. E., Beaugard, N. (2018). Do age and gender contribute to workers' burnout symptoms? *Occupational Medicine, 68* (6) :405–411. [interaktyvus]. Prieiga per internetą <<https://doi.org/10.1093/occmed/kqy088>>[žiūrėta 2020 11 22].
119. Maslach C., Jackson S.E. (1981). The measurement of experienced burnout, *Journal of Occupational Behaviour, vol. 2, no. 2, p. 99-113*. [interaktyvus]. Prieiga per internetą <<https://onlinelibrary.wiley.com/doi/pdf/10.1002/job.4030020205>>[žiūrėta 2020 11 22].
120. Maslach, C., & Goldberg, J. (1998). Prevention of burnout: New perspectives. *Applied and preventive psychology, 7*(1), 63-74.[interaktyvus]. Prieiga per internetą < [https://doi.org/10.1016/S0962-1849\(98\)80022-X](https://doi.org/10.1016/S0962-1849(98)80022-X)> [žiūrėta 2021 05 24].
121. Matthews, L. M., & Rutherford, B. N. (2020). The impact of skill discretion and work demands on salesperson job satisfaction: the mediating influence of the burnout facets. *Journal of Personal Selling & Sales Management, 1-11*. DOI: 10.1080/08853134.2020.1815542
122. Matthews, R.A., Bulger, C.A., Barnes – Farrel, J.L. (2010). Work social supports, role stressors, and work–family conflict: The moderating effect of age, *Journal of Vocational Behavior, 76* (2010): 78 – 90. [interaktyvus]. Prieiga per internetą< <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2009.06.011>>[žiūrėta 2020 11 30].
123. Mauno, S., Kinnunen, U., Ruokolainen, M. (2007). Exploring work- and organization-based resources as moderators between work–family conflict, well-being, and job attitudes, *Work & Stress, 20*:3, 210-233. [interaktyvus]. Prieiga per internetą< <https://doi.org/10.1080/02678370600999969>>[žiūrėta 2020 12 30].

124. Melamed, S., Shirom, A., Toker, S., Berliner, S., & Shapira, I. (2006). Burnout and risk of cardiovascular disease: evidence, possible causal paths, and promising research directions. *Psychological bulletin*, *132*(3), 327. DOI: 10.1037/0033-2909.132.3.327
125. Merkys, G., & Bubelienė, D. (2013). Profesinio perdegimo įveika ir hobis: mokytojų apklauso duomenys. *Acta Paedagogica Vilnensia*, *31*, 110-125. [interaktyvus]. Prieiga per internetą < <https://etalpykla.lituanistikadb.lt/object/LT-LDB-0001:J.04~2013~1408625899968/J.04~2013~1408625899968.pdf>> [žiūrėta 2020 11 30].
126. Miguel-Puga, J. A., Cooper-Bribiesca, D., Avelar-Garnica, F. J., Sanchez-Hurtado, L. A., Colin-Martínez, T., Espinosa-Poblano, E., ... & Jáuregui-Renaud, K. (2021). Burnout, depersonalization, and anxiety contribute to post-traumatic stress in frontline health workers at COVID-19 patient care, a follow-up study. *Brain and behavior*, *11*(3), e02007. DOI: 10.1002/brb3.2007
127. Minamizono, S., Nomura, K., Inoue, Y., Hiraike, H., Tsuchiya, A., Okinaga, H., & Illing, J. (2019). Gender division of labor, burnout, and intention to leave work among young female nurses in Japan: a cross-sectional study. *International journal of environmental research and public health*, *16*(12), 2201. doi:10.3390/ijerph16122201
128. Minnotte, K. L. (2012). Family structure, gender, and the work–family interface: Work-to-family conflict among single and partnered parents. *Journal of Family and Economic Issues*, *33*(1), 95-107. [interaktyvus]. Prieiga per internetą < <https://link.springer.com/article/10.1007/s10834-011-9261-4>> [žiūrėta 2021 03 24].
129. Monsalve-Reyes, C. S., San Luis-Costas, C., Gómez-Urquiza, J. L., Albendín-García, L., Aguayo, R., & Cañadas-De la Fuente, G. A. (2018). Burnout syndrome and its prevalence in primary care nursing: a systematic review and meta-analysis. *BMC family practice*, *19*(1), 1-7. [interaktyvus]. Prieiga per internetą < <https://doi.org/10.1186/s12875-018-0748-z> > [žiūrėta 2021 03 24].
130. Nayeri, N. D., Negarandeh, R., Vaismoradi, M., Ahmadi, F., & Faghizadeh, S. (2009). Burnout and productivity among Iranian nurses. *Nursing & health sciences*, *11*(3), 263-270. doi: 10.1111/j.1442-2018.2009.00449.x
131. Nazir, S., Shafi, A., Atif, M. M., Qun, W., & Abdullah, S. M. (2019). How organization justice and perceived organizational support facilitate employees' innovative behavior at work. *Employee Relations: The International Journal*. DOI 10.1108/ER-01-2017-0007
132. Netemeyer, R. G., Boles, J. S., & McMurrian, R. (1996). Development and validation of work–family conflict and family–work conflict scales. *Journal of applied psychology*, *81*(4), 400. [interaktyvus]. Prieiga per internetą <

- <http://www.psychwiki.com/dms/other/labgroup/Measu235sdgse5234234resWeek2/Lauren2/netemyer1996.pdf>> [žiūrėta 2021 04 25].
133. Noor, N.M. and Zainuddin, M. (2011), Emotional labor and burnout among female teachers: Work–family conflict as mediator. *Asian Journal of Social Psychology*, 14: 283-293. [interaktyvus]. Prieiga per internetą <<https://doi.org/10.1111/j.1467-839X.2011.01349.x>> [žiūrėta 2020 11 30].
134. O'Driscoll, M. P., Ilgen, D. R., & Hildreth, K. (1992). Time devoted to job and off-job activities, interrole conflict, and affective experiences. *Journal of applied psychology*, 77(3), 272. [interaktyvus]. Prieiga per internetą <[https://d1wqtxts1xzle7.cloudfront.net/40413332/Time\\_devoted\\_to\\_job\\_and\\_off-job\\_activiti20151126-11977-kai1bo.pdf?1448587450=&response-content-disposition=inline%3B+filename%3DTime\\_devoted\\_to\\_job\\_and\\_off\\_job\\_activiti.pdf&Expires=1622884634&Signature=Psyxb55oGeSbvw4TZVjl4HvMv2Z01aaB2HmPPzIF7qVw8x-dIfHSgRwdRmJNTn3KI7QvRMX6UZES0AnU0q-As3mZuRLPH3MB-EF~t8GVO9iX~EzXmp7EQEIQUsa8s~-OK0MwDFE5e-vK4K0ukWcG5IGmftJfby-evOPQ~NMDwDpHkoKpc3LOKipGtqIcpAfU2pumcLfufdWOgXmn2vuTrl9i~1q1LI3fbfmBbHPHiX-xtVeHiEe7-ykleXyAuK33OrsgwOOn9hUpdMxCTDrrgwHO4Qj0Z0Q8c7NYSXwVrJPNiDFMS7Y~ZUbXdfmaWGISVjgRjYC5-IscxQF2I2e6rg\\_\\_&Key-Pair-Id=APKAJLOHF5GGSLRBV4ZA](https://d1wqtxts1xzle7.cloudfront.net/40413332/Time_devoted_to_job_and_off-job_activiti20151126-11977-kai1bo.pdf?1448587450=&response-content-disposition=inline%3B+filename%3DTime_devoted_to_job_and_off_job_activiti.pdf&Expires=1622884634&Signature=Psyxb55oGeSbvw4TZVjl4HvMv2Z01aaB2HmPPzIF7qVw8x-dIfHSgRwdRmJNTn3KI7QvRMX6UZES0AnU0q-As3mZuRLPH3MB-EF~t8GVO9iX~EzXmp7EQEIQUsa8s~-OK0MwDFE5e-vK4K0ukWcG5IGmftJfby-evOPQ~NMDwDpHkoKpc3LOKipGtqIcpAfU2pumcLfufdWOgXmn2vuTrl9i~1q1LI3fbfmBbHPHiX-xtVeHiEe7-ykleXyAuK33OrsgwOOn9hUpdMxCTDrrgwHO4Qj0Z0Q8c7NYSXwVrJPNiDFMS7Y~ZUbXdfmaWGISVjgRjYC5-IscxQF2I2e6rg__&Key-Pair-Id=APKAJLOHF5GGSLRBV4ZA)> [žiūrėta 2021 03 24].
135. Ollier-Malaterre, A., Foucreault, A. (2017). Cross-national work-life research: Cultural and structural impacts for individuals and organizations. *Journal of Management*, 43(1), 111-136. [interaktyvus]. Prieiga per internetą <<https://doi.org/10.1177/0149206316655873>> [žiūrėta 2020 12 30].
136. Ortega, E., Ramirez-Baena, L., la Fuente-Solana, D., Emilia, I., Vargas, C., & Gómez-Urquiza, J. L. (2018). Gender, marital status, and children as risk factors for burnout in nurses: A meta-analytic study. *International journal of environmental research and public health*, 15(10), 2102. [interaktyvus]. Prieiga per internetą <[doi:10.3390/ijerph15102102](https://doi.org/10.3390/ijerph15102102)> [žiūrėta 2021 03 24].
137. Pacevičius, J. (2006). Profesinis perdegimas kaip organizacinės elgsenos problema. *Ekonomika ir vadyba: aktualijos ir perspektyvos*, (2), 125-129. [interaktyvus]. Prieiga per internetą <<https://etalpykla.lituanistikadb.lt/object/LT-LDB-0001:J.04~2006~1367154505128/J.04~2006~1367154505128.pdf>> [žiūrėta 2020 11 30].

138. Pandey, A. (2020). Level of Burnout Among Teachers of Public and Private Sector Higher Educational Institutions Using Maslach's Burnout Inventory – Educator's Survey. *International Journal of Management*, 11(10). DOI: 10.34218/IJM.11.10.2020.147
139. Papovic, S. (2009). Professional Burnout Syndrome, *Materia socio medica*, 21(4): 213 – 215. [interaktyvus]. Prieiga per internetą <<https://search.proquest.com/docview/1170607165?accountid=15307>> [žiūrėta 2020 12 01].
140. Peterson, U., Bergstrom, G., Demerouti, E., Gustavsson, P., Asberg, M., Nygren, A. (2011). Burnout levels and self-rated health prospectively predict future long – term sickness absence: a study among female health professionals, *Journal Occupational and Environmental Medicine*, 53:788- 793. DOI: 10.1097/JOM.0b013e318222b1dc.
141. Peterson, U., Demerouti, E., Bergstrom, G., Samuelsson, M., Asberg, M., Nygren, A. (2008). Burnout and physical and mental health among Swedish healthcare workers, *Journal of Advanced Nursing*, 62(1), 84–95. [interaktyvus]. Prieiga per internetą <<https://doi.org/10.1111/j.1365-2648.2007.04580.x>>[žiūrėta 12 01].
142. Pines, A.M., Keinan, G. (2005). Stress and burnout: The significant difference. *Personality and individual differences*, 39(3), 625- 635. [interaktyvus]. Prieiga per internetą <<https://doi.org/10.1016/j.paid.2005.02.009>> [žiūrėta 2021 01 12].
143. Plutt, H., Illies, R., Curseu, P.L., Liu, Y. (2018). Social support at work and at home: Dual-buffering effects in the work-family conflict process, *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 146: 1- 13. [interaktyvus]. Prieiga per internetą <[hpatSutattps://doi.org/10.1016/j.obhdp.2018.02.001](https://doi.org/10.1016/j.obhdp.2018.02.001)> [žiūrėta 12 03].
144. Porath, C. L., & Pearson, C. M. (2012). Emotional and behavioral responses to workplace incivility and the impact of hierarchical status. *Journal of Applied Social Psychology*, 42, E326-E357. doi: 10.1111/j.1559-1816.2012.01020.x
145. Pressley, T. (2021). Factors Contributing to Teacher Burnout During COVID-19. *Educational Researcher*. DOI: 10.3102/0013189X211004138
146. Pretty, G. M., McCarthy, M. E., & Catano, V. M. (1992). Psychological environments and burnout: Gender considerations within the corporation. *Journal of Organizational Behavior*, 701-711. [interaktyvus]. Prieiga per internetą <<https://www.jstor.org/stable/2488390> > [žiūrėta 2021 05 06].
147. Purvanova, R. K., & Muros, J. P. (2010). Gender differences in burnout: A meta-analysis. *Journal of vocational behavior*, 77(2), 168-185. [interaktyvus]. Prieiga per internetą <<https://doi.org/10.1016/j.jvb.2010.04.006>>[žiūrėta 12 07].
148. Rafferty, A. E., Jimmieson, N. L. (2016). Subjective Perceptions of Organizational Change and Employee Resistance to Change: Direct and Mediated Relationships with



- Employee Well-being, *British Journal of Management*, 28(2): 248-264. [interaktyvus]. Prieiga per internetą <<https://doi.org/10.1111/1467-8551.12200>>[žiūrėta 12 09].
149. Rehman, A. U., Bhuttah, T. M., & You, X. (2020). Linking burnout to psychological well-being: The mediating role of social support and learning motivation. *Psychology Research and Behavior Management*, 13, 545. doi: 10.2147/PRBM.S250961
150. Rhoades, L., & Eisenberger, R. (2002). Perceived organizational support: a review of the literature. *Journal of applied psychology*, 87(4), 698. DOI: 10.1037//0021-9010.87.4.698
151. Rinne, S. T., Mohr, D. C., Swamy, L., Blok, A. C., Wong, E. S., & Charns, M. P. (2020). National Burnout Trends Among Physicians Working in the Department of Veterans Affairs. *Journal of general internal medicine*, 35(5), 1382-1388. DOI: 10.1007/s11606-019-05582-7.
152. Rumschlag, K. E. (2017). Teacher burnout: A quantitative analysis of emotional exhaustion, personal accomplishment, and depersonalization. *International management review*, 13(1), 22-36. [interaktyvus]. Prieiga per internetą <<http://americanscholarspress.us/journals/IMR/pdf/IMR-1-2017.%20pdf/IMR-v13n1art3.pdf>> [žiūrėta 2021 02 13].
153. Sadiq, M. (2020). Policing in pandemic: Is perception of workload causing work-family conflict, job dissatisfaction and job stress? *Work & Stress*, 31:4, 338-354. [interaktyvus]. Prieiga per internetą <<https://doi.org/10.1080/02678373.2017.1317881>>[žiūrėta 12 09].
154. Saleh, S. D., & Hosek, J. (1976). Job involvement: Concepts and measurements. *Academy of management journal*, 19(2), 213-224. [interaktyvus]. Prieiga per internetą <<https://www.jstor.org/stable/255773>> [žiūrėta 2021 05 07].
155. Salmela-Aro, K., & Upadyaya, K. (2018). Role of demands-resources in work engagement and burnout in different career stages. *Journal of Vocational Behavior*, 108, 190-200. [interaktyvus]. Prieiga per internetą < <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2018.08.002>> [žiūrėta 2021 03 12].
156. Salvagioni, D. A. J., Mesas, A. E., Melanda, F. N., dos Santos, H. G., González, A. D., Giroto, E., & de Andrade, S. M. (2020). Prospective association between burnout and road traffic accidents in teachers. *Stress and Health*. DOI: 10.1002/smi.2958.
157. Samadian, H. (2017). The Effect of Engineering Psychology and Work Physiology on Staff's Occupational Burnout. *International Academic Journal of Business Management*, 4(2), 136-141. [interaktyvus]. Prieiga per internetą < <https://www.iaiest.com/data-cms/articles/20190927112834amIAJBM1710034.pdf>> [žiūrėta 2021 02 12].

158. Saragih, S. (2011). The Effects of Job Autonomy on Work Outcomes: Self Efficacy As An Intervening Variable. *International Research Journal of Business Studies*, 4(3): 203 – 215. [interaktyvus]. Prieiga per internetą <<https://doi.org/10.21632/irjbs.4.3.203-215>> [žiūrėta 12 10].
159. Scarpetta, S., Colombo, F., Hewlett, E. (2021). Tackling the mental health impact of the COVID-19 crisis: An integrated, whole-of-society response. *OECD Policy Responses to Coronavirus (COVID-19)*. Šaltinis internete: [https://read.oecd-ilibrary.org/view/?ref=1094\\_1094455-bukuf1f0cm&title=Tackling-the-mental-health-impact-of-the-COVID-19-crisis-An-integrated-whole-of-society-response](https://read.oecd-ilibrary.org/view/?ref=1094_1094455-bukuf1f0cm&title=Tackling-the-mental-health-impact-of-the-COVID-19-crisis-An-integrated-whole-of-society-response)
160. 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*, 25(3), 293– 315. [interaktyvus]. Prieiga per internetą <<https://doi.org/10.1002/job.248>> [žiūrėta 12 15].
161. Schieman, S. (2019). Ordinary lives and the sociological character of stress: How work, family, and status contribute to emotional inequality. *Society and Mental Health*, 9(2), 127-142. DOI: 10.1177/215686931984480
162. Schiff, M., & Leip, L. (2019). The impact of job expectations, workload, and autonomy on work-related stress among prison wardens in the United States. *Criminal Justice and Behavior*, 46(1), 136-153. DOI: 10.1177/0093854818802876
163. Schonfeld, I. S., & Bianchi, R. (2016). Burnout and depression: two entities or one?. *Journal of clinical psychology*, 72(1), 22-37. DOI: 10.1002/jclp.22229
164. Schweden, T. L., Wolfradt, U., Jahnke, S., & Hoyer, J. (2018). Depersonalization under academic stress: Frequency, predictors, and consequences. *Psychopathology*, 51(4), 252-261. [interaktyvus]. Prieiga per internetą <<https://doi.org/10.1159/000489468>> [žiūrėta 2021 03 24].
165. Sharma, R. R. (2007). Indian model of executive burnout. *Vikalpa*, 32(2), 23-38. [interaktyvus]. Prieiga per internetą <https://journals.sagepub.com/doi/pdf/10.1177/0256090920070203> [žiūrėta 2020 03 24].
166. Shirom, A. (2003). *Job-related burnout: A review*. In J. C. Quick & L. E. Tetrick (Eds.), *Handbook of occupational health psychology* (p. 245–264). American Psychological Association. [interaktyvus]. Prieiga per internetą <<https://doi.org/10.1037/10474-012>> [žiūrėta 2021 05 10].
167. Shirom, A. (2011). Job-related burnout: A review of major research foci and challenges. In J. C. Quick & L. E. Tetrick (Eds.), *Handbook of occupational health psychology* (2nd ed.). (pp. 223– 241). Washington, DC: American Psychological

- Association. [interaktyvus]. Prieiga per internetą < <https://psycnet.apa.org/record/2010-06010-012>> [žiūrėta 2020 12 22].
168. Shore, L. M., & Tetrick, L. E. (1991). A construct validity study of the survey of perceived organizational support. *Journal of applied psychology*, 76(5), 637. [interaktyvus]. Prieiga per internetą < [https://www.researchgate.net/profile/Lynn-Shore/publication/232524329\\_A\\_Construct\\_Validity\\_Study\\_of\\_the\\_Survey\\_of\\_Perceived\\_Organizational\\_Support/links/09e4150cf748fbc9cb000000/A-Construct-Validity-Study-of-the-Survey-of-Perceived-Organizational-Support.pdf](https://www.researchgate.net/profile/Lynn-Shore/publication/232524329_A_Construct_Validity_Study_of_the_Survey_of_Perceived_Organizational_Support/links/09e4150cf748fbc9cb000000/A-Construct-Validity-Study-of-the-Survey-of-Perceived-Organizational-Support.pdf)> [žiūrėta 2021 12 11].
169. Skaalvik, E. M., & Skaalvik, S. (2007). Dimensions of teacher self-efficacy and relations with strain factors, perceived collective teacher efficacy, and teacher burnout. *Journal of educational psychology*, 99(3), 611. DOI: 10.1037/0022-0663.99.3.611
170. Smith, T. D., Hughes, K., DeJoy, D. M., & Dyal, M. A. (2018). Assessment of relationships between work stress, work-family conflict, burnout and firefighter safety behavior outcomes. *Safety science*, 103, 287-292. [interaktyvus]. Prieiga per internetą < <https://doi.org/10.1016/j.ssci.2017.12.005>> [žiūrėta 2021 02 23].
171. Sorkkila, M., & Aunola, K. (2020). Risk factors for parental burnout among Finnish parents: The role of socially prescribed perfectionism. *Journal of Child and Family Studies*, 29(3), 648-659. [interaktyvus]. Prieiga per internetą <<https://link.springer.com/article/10.1007/s10826-019-01607-1>> [žiūrėta 2021 05 08].
172. Sousa, C., Chambel, M. J., & Carvalho, V. S. (2018). Support in work context and employees' well-being: The mediation role of the work-family conflict. *Journal of Spatial and Organizational Dynamics*, 6(1), 4-18. [interaktyvus]. Prieiga per internetą < <https://www.jsod-cieo.net/journal/index.php/jsod/article/view/115/111>> [žiūrėta 2021 11 29].
173. Spagnoli, P., & Molinaro, D. (2020). Negative (workaholic) emotions and emotional exhaustion: might job autonomy have played a strategic role in workers with responsibility during the Covid-19 Crisis Lockdown?. *Behavioral Sciences*, 10(12), 192. doi:10.3390/bs10120192 .
174. Srivastava, S., & Agrawal, S. (2020). Resistance to change and turnover intention: a moderated mediation model of burnout and perceived organizational support. *Journal of Organizational Change Management*. DOI 10.1108/JOCM-02-2020-0063
175. Stankevičiūtė, Ž., & Savanevičienė, A. (2019). Can sustainable HRM reduce work-related stress, work-family conflict, and burnout?. *International Studies of Management & Organization*, 49(1), 79-98. DOI: 10.1080/00208825.2019.1565095

176. Statistika Lietuvoje, S. Valstybinis psichikos sveikatos centras. 2017 m. *Šaltinis internete: <http://vpsc.lt/index.php>*.
177. Suter, J., & Kowalski, T. (2021). The impact of extended shifts on strain-based work–life conflict: A qualitative analysis of the role of context on temporal processes of retroactive and anticipatory spillover. *Human Resource Management Journal*, 31(2), 514-531. DOI: 10.1111/1748-8583.12321
178. Swider, B. W., & Zimmerman, R. D. (2010). Born to burnout: A meta-analytic path model of personality, job burnout, and work outcomes. *Journal of Vocational behavior*, 76(3), 487-506. [interaktyvus]. Prieiga per internetą < <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2010.01.003> > [žiūrėta 2021 05 05].
179. Szkody, E., & McKinney, C. (2020). Appraisal and social support as moderators between stress and physical and psychological quality of life. *Stress and Health*, 36(5), 586-595. DOI: 10.1002/smi.2957
180. Tammelin, M., Malinen, K., Rönkä, A., & Verhoef, M. (2017). Work schedules and work–family conflict among dual earners in Finland, the Netherlands, and the United Kingdom. *Journal of Family Issues*, 38(1), 3-24. DOI: 10.1177/0192513X15585810
181. Tan, L., Wang, Y., Qian, W., & Lu, H. (2020). Leader humor and employee job crafting: the role of employee-perceived organizational support and work engagement. *Frontiers in Psychology*, 11, 2592. [interaktyvus]. Prieiga per internetą < <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2020.499849> > [žiūrėta 2021 11 30].
182. Taşdelen-Karçkay, A., & Bakalım, O. (2017). The mediating effect of work–life balance on the relationship between work–family conflict and life satisfaction. *Australian Journal of Career Development*, 26(1), 3-13. DOI: 10.1177/1038416216682954
183. Valackienė, A., Mikėnė, S. (2008). Sociologinis tyrimas: metodologija ir atlikimo metodika. Kaunas.
184. van der Velden, P. G., Contino, C., Das, M., van Loon, P., & Bosmans, M. W. (2020). Anxiety and depression symptoms, and lack of emotional support among the general population before and during the COVID-19 pandemic. A prospective national study on prevalence and risk factors. *Journal of affective disorders*, 277, 540-548. [interaktyvus]. Prieiga per internetą < <https://doi.org/10.1016/j.jad.2020.08.026> > [žiūrėta 2022 01 02].
185. Van Steenbergen, E.F., Ellemers, N. (2009). Is managing the work – family interface worthwhile? Benefits for employee health and performance, *Journal of Organizational Behavior*, 30, 617–642. DOI: 10.1002/job.569.
186. Walpita, Y. N., & Arambepola, C. (2020). High resilience leads to better work performance in nurses: Evidence from South Asia. *Journal of nursing management*, 28(2), 342-350. DOI: 10.1111/jonm.12930

187. Wang, Y., Peng, J. (2017). Work–Family Conflict and Depression in Chinese Professional Women: the Mediating Roles of Job Satisfaction and Life Satisfaction, *Interantional Journal Mental Health Addiction*, 15: 395 – 406. DOI 10.1007/s11469-017-9736-0.
188. Wayne, S. J., Lemmon, G., Hoobler, J. M., Cheung, G. W., & Wilson, M. S. (2017). The ripple effect: A spillover model of the detrimental impact of work–family conflict on job success. *Journal of Organizational Behavior*, 38(6), 876-894. DOI: 10.1002/job.2174
189. Weisberg, J., & Sagie, A. (1999). Teachers' physical, mental, and emotional burnout: Impact on intention to quit. *The journal of psychology*, 133(3), 333-339. DOI: 10.1080/00223989909599746
190. West, C. P., Dyrbye, L. N., & Shanafelt, T. D. (2018). Physician burnout: contributors, consequences and solutions. *Journal of internal medicine*, 283(6), 516-529. doi: 10.1111/joim.12752
191. Witt, L. A., Andrews, M. C., & Carlson, D. S. (2004). When conscientiousness isn't enough: Emotional exhaustion and performance among call center customer service representatives. *Journal of Management*, 30(1), 149-160. doi:10.1016/j.jm.2003.01.007
192. World Health Organization. (2019). Burn-out an "occupational phenomenon": International Classification of Diseases. Šaltinis internete: <https://www.who.int/news/item/28-05-2019-burn-out-an-occupational-phenomenon-international-classification-of-diseases>.
193. Wright, T. A., Bonnet, D., G. (1997). The contribution of burnout to work performance, *Journal of Organizational Behavior*, 18: 491- 499. [interaktyvus]. Prieiga per internetą <[https://doi.org/10.1002/\(SICI\)1099-1379\(199709\)18:5<491>\[žiūrėta 2020 11 09\]](https://doi.org/10.1002/(SICI)1099-1379(199709)18:5<491>[žiūrėta 2020 11 09])>.
194. Wu, G., Wu, Y., Li, H., & Dan, C. (2018). Job burnout, work-family conflict and project performance for construction professionals: The moderating role of organizational support. *International journal of environmental research and public health*, 15(12), 2869. doi:10.3390/ijerph15122869
195. Yaghoubi, N. M., Pourghaz, A., & Toomaj, H. G. (2014). Study of perceived organizational support's relationship with job burnout. *International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences*, 4(6), 315. DOI: 10.6007/IJARBSS/v4-i6/961
196. Yeh, T. F., Chang, Y. C., Hsu, Y. H., Huang, L. L., & Yang, C. C. (2021). Causes of nursing staff burnout: Exploring the effects of emotional exhaustion, work–family conflict, and supervisor support. *Japan journal of nursing science*, 18(2), e12392. DOI: 10.1111/jjns.12392

197. Yew, V. G. W., & Ramos, H. M. (2019). The relationship between perceived organizational support, age, and burnout: Implications for the Malaysian higher education workplace. *International Journal of Employment Studies*, 27(2), 35-57. [interaktyvus]. Prieiga per internetą <<https://web.p.ebscohost.com/ehost/pdfviewer/pdfviewer?vid=0&sid=cc71b448-a7a4-4356-839f-7d75676a159a%40redis>> [žiūrėta 2022 01 01].
198. You, X., Huang, J., Wang, Y., & Bao, X. (2015). Relationships between individual-level factors and burnout: A meta-analysis of Chinese participants. *Personality and individual differences*, 74, 139-145. [interaktyvus]. Prieiga per internetą <<https://doi.org/10.1016/j.paid.2014.09.048>> [žiūrėta 2021 05 07].
199. Yucel, D., & Fan, W. (2019). Work–family conflict and well-being among German couples: A longitudinal and dyadic approach. *Journal of health and social behavior*, 60(3), 377-395. [interaktyvus]. Prieiga per internetą <<https://journals.sagepub.com/doi/pdf/10.1177/0022146519870535>> [žiūrėta 2021 05 07].
200. Yürür, S., & Sarikaya, M. (2012). The effects of workload, role ambiguity, and social support on burnout among social workers in Turkey. *Administration in Social Work*, 36(5), 457-478. DOI: 10.1080/03643107.2011.613365
201. Zábrodská, K., Mudrák, J., Šolcová, I., Květon, P., Blatný, M., & Machovcová, K. (2018). Burnout among university faculty: The central role of work–family conflict. *Educational Psychology*, 38(6), 800-819. DOI: 10.1080/01443410.2017.1340590
202. Zeng, L. N., Zhang, J. W., Zong, Q. Q., Chan, S. W. C., Browne, G., Ungvari, G. S., ... & Xiang, Y. T. (2020). Prevalence of burnout in mental health nurses in China: A meta-analysis of observational studies. *Archives of psychiatric nursing*, 34(3), 141-148. [Interaktyvus] Prieiga per internetą <<https://doi.org/10.1016/j.apnu.2020.03.006>> [žiūrėta 2021 06 03].
203. Zhang, M., Griffeth, R. W., & Fried, D. D. (2012). Work-family conflict and individual consequences. *Journal of Managerial Psychology*. [interaktyvus]. Prieiga per internetą <<https://doi.org/10.1108/02683941211259520>> [žiūrėta 2021 05 25].
204. Zhao, Y., Cooklin, A. R., Richardson, A., Strazdins, L., Butterworth, P., & Leach, L. S. (2020). Parents' Shift Work in Connection with Work–Family Conflict and Mental Health: Examining the Pathways for Mothers and Fathers. *Journal of Family Issues*, 0192513X20929059. DOI: 10.1177/0192513X20929059.

# MOTERŲ PATIRIAMAS PERDEGIMAS, DARBO – ŠEIMOS KONFLIKTAS IR ORGANIZACINĖ PARAMA VIEŠAJAME IR PRIVAČIAME SEKTORIUOSE

**Evelina PETKINYTĖ**

**Magistro baigiamasis darbas**

*Žmogiškųjų išteklių valdymo programa*

Vilniaus universitetas, Ekonomikos ir verslo administravimo fakultetas

Darbo vadovas – Prof., Dr. R. Korsakienė

Vilnius, 2022

## **SANTRAUKA**

Darbo dalį sudaro 86 puslapiai, 24 lentelės, 2 paveikslėliai, 204 nuorodos.

Darbo tikslas - ištirti suvokiamos organizacijos paramos bei darbo ir šeimos konflikto įtaką darbuotojo patiriamam perdegimui.

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

Pirma dalis – literatūros analizė, kurioje pristatoma perdegimo sindromo samprata, priežastys ir pasėkmės, vėliau analizuojamas darbo ir šeimos konfliktas, jo priežastys, pasėkmės ir ryšys su perdegimo sindromu, tada analizuojama suvokiama organizacijos parama, jos samprata ir ryšiai su darbo – šeimos konfliktu bei perdegimu. Galiausiai, analizuojamas darbo ir šeimos konflikto mediacinis vaidmuo tarp šių dviejų konstrukto, panašiuose tyrimuose.

Siekiant išsiaiškinti ryšius tarp perdegimo, suvokiamos organizacijos paramos ir darbo – šeimos konflikto, kur darbo – šeimos konfliktas atlieka mediatoriaus vaidmenį, atliekamas empirinis, mediacinis tyrimas, kuriame dalyvavo 404 dirbančios moterys privačiuose ir viešuosiuose sektoriuose, iš Lietuvos. Duomenys buvo renkami naudojant anoniminę struktūruotą klausimyną, kurio bendras Cronach  $\alpha = 0.917$ , tai reiškia, kad klausimyno skalių patikimumas yra aukštas. Tyrimo rezultatai buvo apdorojami SPSS programine įranga bei papildomu įskiepiu - A. F. Hayes PROCESS.

Tyrime nustatyta, kad suvokiama organizacijos parama neigiamai veikia darbo ir šeimos konfliktą. Tuo tarpu, darbo – šeimos konfliktas atlieka tarpininko vaidmenį esant suvokiamos organizacijos paramos bei perdegimo sindromo ryšiui. Tikrinant kitus ryšius buvo nustatyta, kad darbo – šeimos konfliktas nepastiprina perdegimo sindromo, tai reiškia, kad šie konstruktai turi neigiamą ryšį. Taip pat nustatyta, kad suvokiama parama iš organizacijos nepadedą sumažinti perdegimo, kadangi yra nustatytas teigiamas ryšys tarp šių konstrukto.

Dėl mokslinio naujumo, kai tiriamas suvokiamos organizacijos paramos, darbo ir šeimos konflikto, perdegimo sindromo ryšys bei kai darbo – šeimos konfliktas atlieka mediatoriaus vaidmenį, šis ryšys turėtų būti dar daugiau tyrinėjamas akademinėje bendruomenėje. Taip pat, praktikai – organizacijų vadovai, žmogiškųjų išeklių specialistai, turėtų atkreipti dėmesį į suvokiamos organizacijos paramos teikiamą naudą, padedant sumažinti darbuotojų patiriamą darbo – šeimos konfliktą.

Raktiniai žodžiai: perdegimas, perdegimo sindromas, emocinis išsekimas, atsitraukimas, darbo – šeimos konfliktas, moterys, suvokiama organizacijos parama.



**BURNOUT OF WOMEN, WORK – FAMILY CONFLICT AND ORGANIZATIONAL SUPPORT IN THE PUBLIC AND PRIVATE SECTORS**

**Evelina PETKINYTĖ**

**Paper of the Master's degree**

***Human Resource Management Master's Program***

Vilnius University, Faculty of Economics and Business Administration

Supervisor – Assoc. Professor R. Korsakienė

Vilnius, 2022

**SUMMARY**

Master thesis consist of 86 pages, 24 charts, 2 pictures, 204 references.

The study investigates the influence of perceived organizational support and work-family conflict on burnout.

The master thesis consists of three parts: analysis of literature and research of existing studies, presentation of empirical research results, conclusions with recommendations.

The first part - analysis of literature and research of existing studies - examines the concept, causes and consequences of burnout syndrome. The next part covers the work-family conflict, its causes, consequences and connection with burnout syndrome. The third part looks into the perceived support of the organization, its concept, and connections with work-family conflict and burnout. Finally, the mediating role of work-family conflict between these two constructs is analyzed in related studies.

An empirical mediation study was conducted to find connections between burnout, perceived organizational support, and a work-family conflict when it plays the role of a mediator. It involved 404 Lithuanian women working in public and private organizations. Data were collected using an anonymous structured questionnaire, which had the total Cronach  $\alpha = 0.917$ , meaning that the reliability of the questionnaire scales is validated. The results of the research were processed with SPSS software and an additional plugin - A. F. Hayes PROCESS.

The study found that perceived organizational support negatively affects work-family conflict. Meanwhile, work-family conflict plays the role of a mediator in the relationship between perceived organizational support and burnout syndrome. Examining other relations showed that work-family

conflict does not aggravate burnout syndrome, which means that these constructs have a negative relationship. The study also showed that perceived support from the organization does not reduce burnout, as there is a positive association between these constructs.

Due to the scientific novelty of examining the relationship between perceived organizational support, work-family conflict, and burnout syndrome, where work-family conflict plays a mediating role, this relationship should be further explored in the academic community. Also, practitioners, such as heads of organizations, human resources specialists, should pay attention to the benefits of perceived organizational support in helping to reduce the work-family conflict experienced by employees.

Keywords: burnout, burnout syndrome, emotional exhaustion, occupational burnout, work-family conflict, women, perceived organizational support.

**PRIEDAI**  
**Anoniminė anketa**

Sveiki,

Jūs dalyvaujate Vilniaus universiteto, žmogiškųjų išteklių valdymo magistro programos studentės apklausoje “Moterų patiriamas perdegimas, darbo - šeimos konfliktas ir ogranizacinė parama viešajame ir privačiame sektoriuose”. Atliekamo tyrimo tikslas yra iširti darbo ir šeimos konflikto poveikį perdegimo sindromui bei suvokiamai organizacijos paramai.

**Prašau užpildyti anketą moterų, kurios šiuo metu dirba organizacijose, Lietuvoje.**

**Ši anketa yra anonimė, tad niekas nesužinos Jūsų asmeninės informacijos pagal kurią Jus būtų galima identifikuoti. Informacijas bus naudojama tik akademiniais tikslais, rašant baigiamąjį darbą.**

**Anketos pildymas neužtruks ilgiau nei 10 min. Dėkoju už skirtą laiką ir bendradarbiavimą!**

**I dalis**

Primąjį klausimyno dalį įdėmiai perskaitykite bei atsakykite pasirinkdami skaičių, kuris labiausiai atitinka jūsų turimą atsakymą: 1- „visiškai nesutinku“; 2 – „nesutinku“; 3 – „nei sutinku, nei nesutinku“; 4 – „sutinku“; 5 – “visiškai sutinku“.

Teiginys	Visiškai nesutinku	Nesutinku	Nei sutinku, nei nesutinku	Sutinku	Visiškai sutinku
1.1. Aš visada randu naujus ir įdomius aspektus savo darbe.	1	2	3	4	5
1.2. Būna dienų, kai prieš atvykstant į darbą jaučiuosi pavargusi.	1	2	3	4	5
1.3. Vis dažniau pasitaiko, kad apie savo darbą kalbu neigiamai.	1	2	3	4	5
1.4. Po darbo man reikia daugiau laiko nei anksčiau, kad galėčiau atsipalaiduoti ir jaustis geriau.	1	2	3	4	5

1.5. Aš galiu gerai toleruoti spaudimą kylantį iš darbo.	1	2	3	4	5
1.6. Pastaruoju metu esu linkusi mažiau galvoti darbe ir atlieku savo darbą beveik mechaniškai.	1	2	3	4	5
1.7. Aš manau, kad mano darbas man yra pozityvus iššūkis.	1	2	3	4	5
1.8. Dirbdama dažnai jaučiuosi emociškai išsekusi.	1	2	3	4	5
1.9. Laikui bėgant žmogus gali atsiriboti nuo tokio darbo.	1	2	3	4	5
1.10. Po darbo turiu pakankamai energijos laisvalaikio veiklai.	1	2	3	4	5
1.11. Kartais jaučiuosi prastai dėl savo darbo užduočių.	1	2	3	4	5
1.12. Po darbo dažniausiai jaučiuosi iskankinta ir pavargusi.	1	2	3	4	5
1.13. Tai vienintelė darbo sritis, kurią galiu įsivaizduoti save atliekanti.	1	2	3	4	5
1.14. Paprastai aš galiu gerai valdyti savo darbo kiekį.	1	2	3	4	5
1.15. Jaučiuosi vis labiau ištraukusi į savo darbą.	1	2	3	4	5
1.16. Kai dirbu, dažniausiai jaučiuosi kupina energijos	1	2	3	4	5

## II dalis

Į kitus klausimus, prašau, atsakykite pasirinkdami skaičių, kuris labiausiai atitinka jūsų turimą atsakymą: 1- „visiškai nesutinku“; 2 – „nesutinku“; 3 – „nei sutinku, nei nesutinku“; 4 – „sutinku“; 5 – „visiškai sutinku“.

Teiginys	Visiškai nesutinku	Nesutinku	Nei sutinku, nei nesutinku	Sutinku	Visiškai sutinku
----------	--------------------	-----------	----------------------------	---------	------------------

2.1. Darbo reikalavimai man trukdo dalyvauti šeimyniniame gyvenime.	1	2	3	4	5
2.2. Ilgos darbo valandos trukdo atlikti pareigas šeimoje.	1	2	3	4	5
2.3. Dalykai, kuriuos noriu padaryti namuose, neatliekami dėl mano darbo keliamų reikalavimų.	1	2	3	4	5
2.4.. Mano darbas kelia man įtampą, todėl yra sunku atlikti pareigas šeimoje.	1	2	3	4	5
2.5. Dėl su darbu susijusių įsipareigojimų, turiu pakeisti suplanuotas veiklas su šeima.	1	2	3	4	5

### III dalis

3. Trečiojo klausimyno dalyje, atsakykite į teiginius, pasirinkdami skaičių, kuris labiausiai atitinka jūsų turimą atsakymą: 1- „visiškai nesutinku“; 2 – „nesutinku“; 3 – „šiek tiek nesutinku“; 4 – „nei sutinku, nei nesutinku“; 5 – „šiek tiek sutinku“; 6 - "sutinku"; 7 - "visiškai sutinku".

	Visiškai nesutinku	Nesutinku	Šiek tiek nesutinku	Nei sutinku, nei nesutinku	Šiek tiek sutinku	Sutinku	Visiškai nesutinku
3.1. Organizacija vertina mano indėlį į jos gerovę.	1	2	3	4	5	6	7
3.2. Jeigu organizacija galėtų nusamdyti kitą darbuotoją vietoj manęs už mažesnę atlyginimą, ji tai ir padarytų.	1	2	3	4	5	6	7

3.3. Organizacija neįvertina jokių mano papildomų pastangų.	1	2	3	4	5	6	7
3.4. Organizacija labai atsižvelgia į mano tikslus bei vertybes.	1	2	3	4	5	6	7
3.5. Organizacija ignoruotų bet kokį mano skundą.	1	2	3	4	5	6	7
3.6. Organizacija nepaiso mano interesų, kai priima sprendimus, kurie mane tiesiogiai veikia.	1	2	3	4	5	6	7
3.7. Pagalba iš organizacijos yra prieinama, kai man jos reikia.	1	2	3	4	5	6	7
3.8. Organizacijai tikrai rūpinasi mano gerove.	1	2	3	4	5	6	7
3.9. Net jeigu padarau geriausią savo darbą, organizacija to net nepastebi.	1	2	3	4	5	6	7
3.10. Organizacija yra pasiruošusi man	1	2	3	4	5	6	7

padėti, kai man reikia specialios paslaugos.							
3.11. Organizacijai rūpi mano bendras pasitenkinimas darbu.	1	2	3	4	5	6	7
3.12. Jeigu tik būtų suteikta galimybė, organizacija pasinaudotų manimi.	1	2	3	4	5	6	7
3.13. Organizacija rodo labai mažą rūpestį man.	1	2	3	4	5	6	7
3.14. Organizacijai rūpi mano nuomonė.	1	2	3	4	5	6	7
3.15. Organizacija didžiuojasi mano pasiekimais darbe.	1	2	3	4	5	6	7
3.16. Organizacija bando padaryti mano darbą įdomiu, tiek kiek įmanoma.	1	2	3	4	5	6	7

## IV dalis

Ketvirtojoje dalyje, pažymėkite jums labiausiai tinkantį bei jus charakterizuojantį atsakymą.

4. Amžius:

- a) 18 – 34
- b) 35 - 54
- c) 55 ir daugiau

5. Išsilavinimas:

- a) Pagrindinis
- b) Vidurinis
- c) Neuniversitetinis aukštasis
- d) Universitetinis aukštasis
- e) Nebaigtas aukštasis

6. Šeimyninė padėtis:

- a) Ištekėjusi
- b) Vieniša
- c) Išsiskyrusi
- d) Partnerystėje
- e) Našlė

7. Vaikų skaičius:

- a) 0
- b) 1
- c) 2
- d) 3 ir daugiau

8. Darbo stažas metais:

- a) 1 – 3 m.
- b) 3 – 5 m.
- c) 5 – 10 m.
- d) 10 m. ir daugiau

9. Sektorius, kuriame dirbate:

- a) viešasis
- b) privatus

10. Užimamos pareigos:

- a) Vadovaujanti
- b) Nevadovaujanti

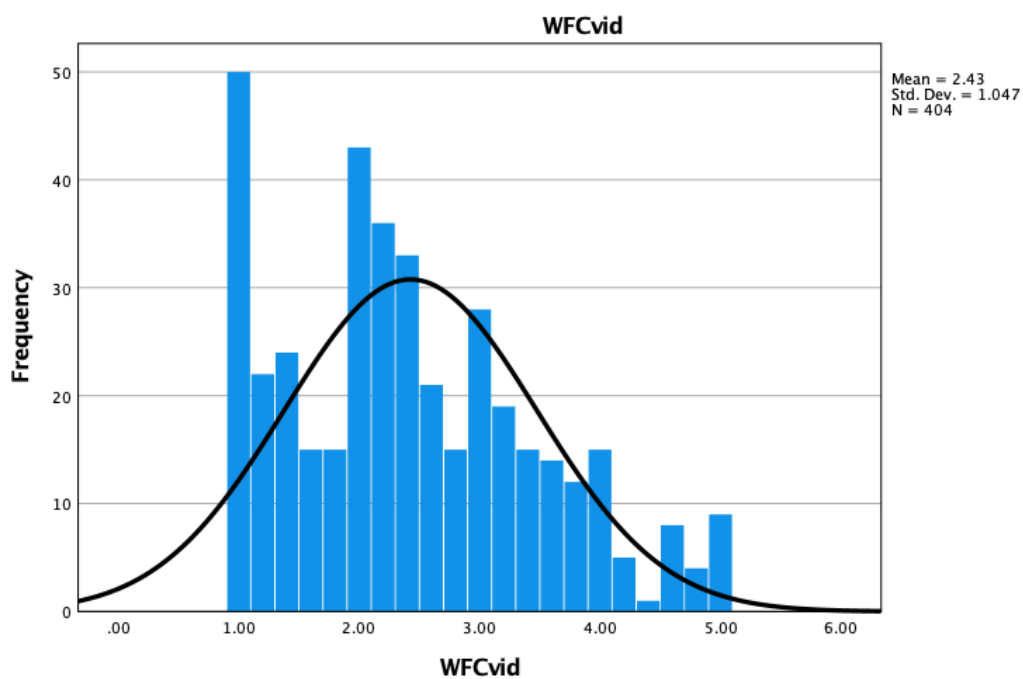


## Duomenų pasiskirstymo normalumas

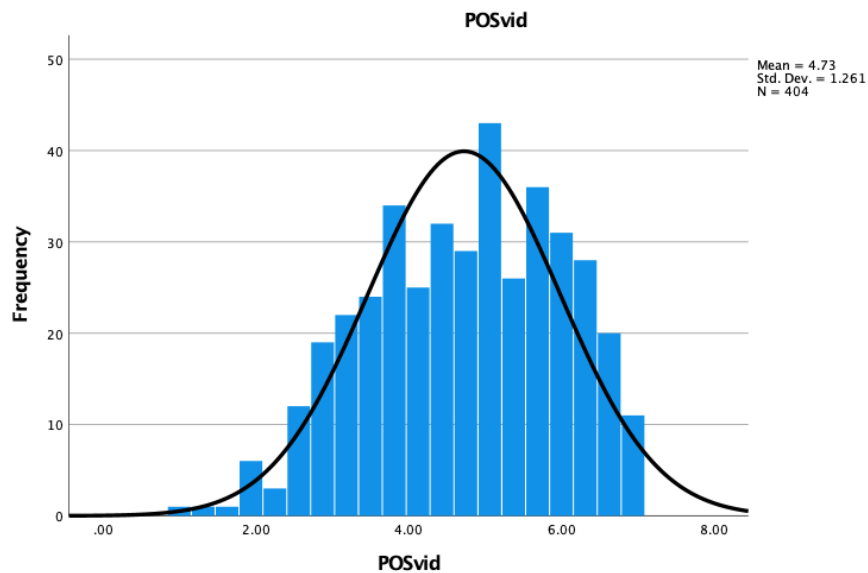
### Tests of Normality

	Kolmogorov-Smirnov <sup>a</sup>			Shapiro-Wilk		
	Statistic	df	Sig.	Statistic	df	Sig.
AtsiVid	.048	404	.025	.995	404	.183
EmocVi d	.080	404	<.001	.986	404	<.001
POSvid	.065	404	<.001	.979	404	<.001
WFCvid	.099	404	<.001	.949	404	<.001
PERDvi d	.041	404	.106	.995	404	.295

### Darbo šeimos konflikto historgrama



### Suvokiamos organizacijos paramos histograma



### Emocinio išsekimo histograma

