

**VILNIAUS UNIVERSITETAS
EKONOMIKOS IR VERSLO ADMINISTRAVIMO FAKULTETAS**

ŽMOGIŠKŲJŲ IŠTEKLIŲ VALDYMO PROGRAMA

Mindaugas Žilinskis

MAGISTRO BAIGIAMASIS DARBAS

ORGANIZACINIO KLIMATO POVEIKIS PERDEGIMUI MEDIJUOJANT DARBUOTOJO PATIRIAMAM STRESUI	THE MEDIATING EFFECT OF EMPLOYEE'S STRESS ON THE RELATIONSHIP BETWEEN ORGANISATIONAL CLIMATE AND BURNOUT
--	---

Darbo vadovas _____

(Socialinių mokslų daktaras,
docentas Virginijus Tamaševičius)

Vilnius, 2021

TURINYS

LENTELIŲ IR PAVEIKSLŲ SĄRAŠAS	4
ĮVADAS	6
1. TEORINIS ORGANIZACINIO KLIMATO, STRESO IR PROFESINIO PERDEGIMO ASPEKTAS	9
1.1. Organizacinis klimatas	9
1.1.1. Organizacinio klimato samprata	9
1.1.2. Organizacijos kultūros ir klimato charakteristika	10
1.1.3. Gero organizacijos klimato požymiai	11
1.1.4. Vadovavimo stiliai	12
1.1.5. Organizacijos klimato sąvokos	14
1.1.6. Veiksniai, įtakoiantys organizacijos klimatą	15
1.2. Stresas.....	17
1.2.1. Streso samprata	17
1.2.2. Teigiamos streso apibrėžimas	18
1.2.3. Psichologinė streso įveika.....	19
1.2.4. Streso priežastys.....	25
1.2.5. Streso požymiai.....	25
1.3. Profesinis perdegimas	27
1.3.1. Profesinio perdegimo samprata.....	27
1.3.2. Profesinio perdegimo apibrėžimai	29
1.3.3. Profesinio perdegimo priežastys	30
1.3.4. Profesinio perdegimo grėsmė	32
1.3.5. Perdegimo sindromo požymiai	33
1.3.6. Perdegimo prevencija.....	34
1.3.7. Perdegimo prevencijos organizavimas	35
1.3.8. Veiksmai, pajutus „perdegimo“ sindromą	36
2. ORGANIZACINIO KLIMATO POVEIKIO PERDEGIMUI MEDIJUOJANT DARBUOTOJO PATIRIAMAM STRESUI TYRIMO METODOLOGIJA.....	38
2.1. Tyrimo modelis	38
2.2. Tyrimo instrumentai	41
2.3. Klausimyno patikimumo ir tinkamumo nustatymas	49
3. TYRIMO DUOMENŲ ANALIZĖ.....	51
3.1. Respondentų charakteristika	51

3.2. Klausimyno konstrukty skirstinių normalumo testas	53
3.3. Vidurkių palyginimas pagal lytį, atskiras amžiaus grupes, darbo sektorių bei šeimyninę padėtį.....	54
3.4. Tyrimo modelio hipotezių tikrinimas.....	58
3.5. Tyrimo apibendrinimas ir diskusija.....	62
IŠVADOS IR PASIŪLYMAI.....	65
LITERATŪROS SĄRAŠAS	68
SUMMARY	77
PRIEDAI.....	79
1 priedas. Organizacinio klimato poveikis perdegimui medijuojant darbuotojo patiriamam stresui klausimynas	79
2 priedas. SPSS programos statistiniai duomenys	93

LENTELIŲ IR PAVEIKSLŲ SĄRAŠAS

Lentelių sąrašas:

1 LENTELĖ. ORGANIZACIJOS KULTŪRA IR ORGANIZACIJOS KLIMATAS.....	10
2 LENTELĖ. GERO ORGANIZACIJOS KLIMATO POŽYMIAI	11
3 LENTELĖ. VADOVAVIMO STILIAI	12
4 LENTELĖ. ORGANIZACINIO KLIMATO APIBRĖŽIMAI	15
5 LENTELĖ. STRESO APIBRĖŽIMAI.....	22
6 LENTELĖ. STRESO SIMPTOMAI IR POŽYMIAI	25
7 LENTELĖ. PROFESINO PERDEGIMO SINDROMO APIBRĖŽIMAI	29
8 LENTELĖ. KLAUSIMYNO STRUKTŪRA	42
9 LENTELĖ. ORGANIZACINIS KLIMATAS	43
10 LENTELĖ. STRESAS	46
11 LENTELĖ. PROFESINIS PERDEGIMAS.....	47
12 LENTELĖ. DEMOGAFINIAI KLAUSIMAI	48
13 LENTELĖ. KRONBACHO ALFA REIKŠMĖS KLAUSIMYNO KONSTRUKTUOSE.....	49
14 LENTELĖ. RESPONDENTŲ ASMENINĖ CHARAKTERISTIKA.....	51
15 LENTELĖ. RESPONDENTŲ ORGANIZACINĖ CHARAKTERISTIKA	52
16 LENTELĖ. SKIRSTINIŲ NORMALUMO PATIKRINIMAS.....	53
17 LENTELĖ. ORGANIZACINIO KLIMATO VERTINIMAS PAGAL LYTĮ.....	54
18 LENTELĖ. STRESO VERTINIMAS PAGAL LYTĮ	55
19 LENTELĖ. STRESO VERTINIMAS PAGAL AMŽIAUS GRUPES	55
20 LENTELĖ. PROFESINIO PERDEGIMO VERTINIMAS PAGAL ATSKIRAS AMŽIAUS GRUPES	56
21 LENTELĖ. ORGANIZACINIO KLIMATO VERTINIMAS PAGAL SEKTORIŲ.....	57
22 LENTELĖ. PROFESINIO PERDEGIMO VERTINIMAS PAGAL ŠEIMYNINĘ PADĖTĮ	57
23 LENTELĖ. RYŠYS TARP ORGANIZACINIO KLIMATO IR STRESO	58
24 LENTELĖ. RYŠYS TARP STRESO IR PROFESINIO PERDEGIMO.....	59
25 LENTELĖ. ORGANIZACINIO KLIMATO ĮTAKA PROFESINIAM PERDEGIMUI.....	59
26 LENTELĖ. ORGANIZACINIO KLIMATO ĮTAKA STRESUI	60
27 LENTELĖ. ORGANIZACINIO KLIMATO IR STRESO ĮTAKA PROFESINIAM PERDEGIMUI	61

28 LENTELĖ. MEDIACINIS STRESO EFEKTAS RYŠIUI TARP ORGANIZACINIO KLIMATO IR PROFESINIO PERDEGIMO.....	61
29 LENTELĖ. TYRIMO HIPOTEZIŲ IŠVADOS	63

Paveikslų sąrašas:

1 PAVEIKSLAS H. SELYE REAKCIJOS Į STRESĄ STADIJOS	24
2 PAVEIKSLAS GYVENIMO ĮVYKIAI, LEMIANTYS STRESO ATSIKADIMĄ	26
3 PAVEIKSLAS DARBO APLINKOS IR PERDEGIMO RYŠYS	33
4 PAVEIKSLAS SIŪLOMAS PREVENCIJOS PRINCIPAS	35
5 PAVEIKSLAS TYRIMO KONCEPCIJOS GRAFINIS MODELIS	39

IVADAS

Temos aktualumas. Organizacinio klimato poveikis darbuotojų perdegimui, vyraujant patiriamam stresui, yra vienos aktualiausių bei opiausių temų šių dienų laikotarpyje. Šia ir panašiomis temomis yra diskutuojama ne tik Lietuvos ar Europos, bet ir viso pasaulio lygmeniu. Pažymima, kad organizacijos klimatas daro didelę įtaką darbuotojų psichologijai, jų darbo našumui, motyvacijai, siekiams, rezultatams bei sveikatai, o visa tai yra sudedamųjų dalių visuma, nuo kurios priklauso galutinė organizacijos sėkmė (R. Rekašiūtė-Balsienė, 2005). Pažymima, kad organizacijų klimatas yra dažnai nagrinėjamas tiek mokslininkų, tiek atitinkamų įstaigų, kurios atlieka tam tikrus tyrimus, siekiant išanalizuoti ir galiausiai parodyti, kokie veiksniai lemia organizacijos klimatą ir kaip jis įtakoja darbuotojus, nuo kurių tiesiogiai priklauso organizacijos siektini rezultatai.

Paminėtina, kad organizacijos klimato susiformavimui didelę įtaką turi taip pat ir vadovai, t. y. jų vadovavimo stilius, kuris gali būti įvairių tipų. Žmonės yra skirtingi, su savita pasaulėžiūra, supratimu, skirtinga psichologija bei charakterio savybėmis, todėl jų pasirinktas vadovavimo stilius yra neatsiejama bendros organizacijos klimato dalis (Šalčius, 2009). Atsižvelgiant į autorių nuomonę, pažymima, kad didžiąją organizacijos klimato dalį sudaro būtent vadovavimo stilius (iki 70 proc.), o likusi dalis priklauso nuo darbuotojų emocinės savijautos (Andersson I., Ejlertsson G., 2011).

Pažymima, kad žmonės darbe praleidžia ypatingai daug laiko, t. y. ~ 100 000 val. (Bamber, 2006), todėl nesunku suprasti, kokia atsakomybė slepia darbdavius ar vadovus, kurių tikslas - sukurti tokią darbo aplinką, kurioje patiriamo streso lygis (darbuotojų atžvilgiu) būtų kaip įmanoma mažesnis. Stresinės situacijos yra interpretuojamos skirtingai, taip pat ne vienodai darbuotojai jas išgyvena, t. y. vieni praranda motyvaciją darbui, kitiems turi įtakos našumo atžvilgiu, o tretį susiduria su grėsme asmeninei gerovei (R. S. Lazarus, 1993).

Taip pat pažymima, kad šių dienų tempas yra toks didelis, kad ne kiekvienas geba spėti paskui jį, įgyvendinti keliamus reikalavimus, todėl darbuotojai dažnai nesusitvarko su jiems keliamomis užduotimis ar iškeltais tikslais. Visa tai lemia prastus galutinius / siektinus rezultatus, darbuotojo asmeninį įvertinimą, o galiausiai – jo uždarbio lygį, todėl tokie veiksniai yra vieni iš tų, kurie sukelia perdegimo sindromo priežastis. Ši problema išsamiau buvo pradėta tyrinėti dvidešimtame amžiuje (H. J. Freudemberger, 1974). Taip pat verta pažymėti, kad viena iš žymiausių tų laikų profesinio perdegimo tyrinėtojų, kuri akcentavo psichologinį emocinį išsekimą, depersonalizaciją, buvo C. Maslach (1978).

Atsižvelgiant į tai, kad organizacijos klimato, streso bei profesinio perdegimo tarpusavio veiksniai turi be galo didelį ryšį, šio darbo pirmoje dalyje smulkiau bus aptarta / paanalizuota, kas yra organizacijos klimatas (kaip jis susiformuoja), kas yra stresas (kaip jis įtakoja darbuotoją) bei kas yra profesinis perdegimas (kokie yra jo požymiai ir sprendimo būdai).

Temos iširtumas. Pažymima, kad tiek organizacinis klimatas, tiek stresas bei profesinio perdegimo sindromas yra nagrinėjami jau senai, tačiau iki šių dienų vis dar yra daug klausimų, kurių išspręsti nepavyksta. Pvz. organizacinį klimatą autoriai supranta savaip ir analizuoja skirtingai, J. Vveihardt (2009) akcentavo darbuotojų ir vadovų tarpusavio santykius bei požiūrį į juos, o M. Shim (2010) akcentavo požiūrį į darbą ir darbo našumą. Stresas taip pat vertinamas skirtingai, pvz. A. Palujanskienė (2005) mini, kad stresas jaučiamas tuomet, kai darbuotojui yra iškelti pernelyg dideli reikalavimai ir darbuotojas neranda būdų, kaip jį įveikti, o (pvz.) H. Selye (1967) labiau akcentavo žmogaus kūno reakciją į grėsmę ar spaudimą. Profesinį perdegimą autoriai taip pat analizavo skirtingais požiūriais, pvz. D. Edwards (2000) tyrimuose akcentavo, kad profesinio perdegimo sindromą lemia ne tik asmens savybės, tačiau ir organizaciniai veiksniai, o T. Fogarty (2000) priėjo bendresnės išvados, kad profesinį perdegimą darbe lemia stresas, kurį sukelia nestabili ekonomika, politinė situacija ir konkurencija.

Atsižvelgiant į aukščiau minimus autorių skirtingus požiūrius, darytina išvada, kad organizacinis klimatas, stresas bei profesinio perdegimo sindromas yra plačiai nagrinėjamas, tačiau rečiau tiriamas tarp jų esantys ryšiai.

Darbo problema. Pažymima, kad organizacinis klimatas, stresas ir profesinio perdegimo sindromas yra nuo seno nagrinėjamos temos, tačiau atskirai po vieną, todėl formuluojama šio darbo kryptis - ryšys tarp organizacinio klimato poveikio profesiniam perdegimui esant darbuotojo patiriamam stresui.

Darbo tikslas. Nustatyti ryšius tarp organizacinio klimato, streso bei profesinio perdegimo ir (išanalizavus respondentų charakteristiką) identifikuoti skirtumus pagal lytį, amžių, darbo sektorių bei šeimyninę padėtį.

Uždaviniai:

1. Apibrėžti, kas yra organizacinis klimatas ir kaip jis įtakoja darbuotojus
2. Apibrėžti, kas yra stresas ir kokios jo pasekmės
3. Apibrėžti, kas yra profesinio perdegimo sindromas ir kokia jo grėsmė
4. Atlikti tyrimą dėl organizacinio klimato poveikio profesiniam perdegimui esant stresinėms situacijoms.

5. Apžvelgti gautus rezultatus ir pateikti išvadas bei siūlymus.

Darbo metodai. Šio darbo metu (siekiant įgyvendinti paminėtus uždavinius), atlikta literatūros analizė, sudarytas klausimynas / atlikta anketinė apklausa, aprašyti gauti rezultatai bei pateiktos išvados / siūlymai.

Darbo struktūra. Rašto darbas yra trijų pagrindinių dalių, iš kurių pirmoje apžvelgta literatūra, palyginami atskirų autorių minimi apibrėžimai organizacinio klimato, streso bei profesinio perdegimo atžvilgiu ir apžvelgti visa tai lemiantys veiksniai. Antroje dalyje pažymėtas tyrimo modelis / būdas, paminėti duomenų rinkimo metodai, o trečioje dalyje pristatomi atlikto tyrimo dalyviai, rezultatai bei pateikiamos išvados / siūlymai.

Tyrimo rezultatai. Sudaryta anketa buvo platinama virtualioje erdvėje, o gauti duomenys (n=301) išanalizuoti SPSS statistinės programos pagalba. Atlikus konstruktyvų skirstinių normalumo testą (Kolmogorov–Smirnov), toliau duomenų vidurkių palyginimai (pagal lytį, atskiras amžiaus grupes, sektorių ir pagal šeimyninę padėtį) buvo analizuojami Mann Whitney U ir Kruskall-Wallis H testų pagalba. Nustatyta, kad vyrai organizacijos klimatą vertina palankiau nei moterys, taip pat vyrai organizacijose patiria mažesnę stresą nei moterys. Išsiaiškinta, kad labiausiai stresas yra jaučiamas 60 ir daugiau metų amžiaus darbuotojų grupėje, o didžiausią profesinį perdegimą jaučia 18-30 metų amžiaus darbuotojai. Taip pat nustatyta, kad viešajame sektoriuje organizacijos klimatą darbuotojai vertina prasčiau nei privačiame sektoriuje bei išsiaiškinta, kad didžiausią profesinį perdegimą jaučia tie asmenys, kurie gyvena partnerystėje. Spearmano koreliacinės analizės būdu patikrinti ryšiai tarp organizacinio klimato ir streso bei tarp streso ir profesinio perdegimo, o tiesinės regresinės analizės būdu išsiaiškinta, kad organizacinis klimatas daro įtaką profesiniam perdegimui (paaiškinama 21,6 % visų profesinio perdegimo atvejų). Atliekant mediatoriaus analizę, buvo nustatyta, kad stresas medijuoja ryšį tarp organizacinio klimato ir profesinio perdegimo (paaiškinama 63,29 % (R-sq) visų stresą lemiančių veiksnių atvejų).

Darbo apimtis. Darbas yra parengtas vadovaujantis Vilniaus universiteto Ekonomikos ir verslo administravimo fakulteto magistro baigiamojo darbo metodiniais reikalavimais (2021). Darbą sudaro įvadas, teorinė, metodinė bei tyrimo dalys (kartu su 29 lentelėmis bei 5 paveikslais), išvados / pasiūlymai, santrauka (Summary), literatūros sąrašas (kurį sudaro 79 šaltiniai) bei 2 priedai.

Naudoti literatūros šaltiniai. Darbas parengtas remiantis įvairių laikotarpių bei šalių moksline literatūra ir tyrimais.

1. TEORINIS ORGANIZACINIO KLIMATO, STRESO IR PROFESINIO PERDEGIMO ASPEKTAS

1.1. Organizacinis klimatas

1.1.1. Organizacinio klimato samprata

Sąvoka „organizacijos klimatas“ yra analizuojama labai plačiai, tačiau vieno konkretizuoto apibrėžimo nėra. Siekiant apibrėžti šią sąvoką, turėtume išskirti tai, kas susidaro organizacinį klimatą, kaip jis galtų būti pamatuojamas ir pan. Organizacinis klimatas charakterizuojamas vidinės organizacijos psichologiniu aspektu, kuris įtakoja žmogiškuosius organizacijos išteklius (darbuotojus). Atkreiptinas dėmesys, kad organizacijos klimatas stipriai įtakoja veiklą bei yra darbuotojų psichologijos pagrindas. Atsižvelgiant į tai, kad vieno apibrėžimo organizacijos klimato atžvilgiu nėra, įdomu žinoti, kaip šią sąvoką įvardina skirtingi asmenys skirtinguose laikotarpiuose.

Pažymima, kad dar praeitame dešimtmetyje (B.E. Ashforth, 1985; Clissold, 2006) buvo išskirtos tokios organizacijos klimato kryptys:

- Objektvinė (struktūrinė) – organizacijos klimatą formuojantis veiksnys -organizacijos struktūra.
- Subjektyvinė (perceptyvinė) – organizacijos klimatą formuojantis veiksnys – organizacijos nariai.
- Interakcinė – aukščiau minėtų (struktūrinės ir perceptyvinės) krypčių visuma, kuomet įtakos (organizacijos klimato formavimuisi) turi vadovavimo įtaka, darbo sąlygos, darbuotojų santykiai bei organizacijos kultūra.

Organizacijos klimatas (R. Rekašiūtės – Balsienės, 2005), remiantis užsienio autoriais (Denison, 1997, Glick, 1985) galėtų būti išskiriamas pagal šias teorijas:

- Psichologinis klimatas – atspindi tai, kaip organizacijos nariai suvokia juos supančią aplinką. Svarbiausia – individo interesai. L. R. James, L. A. James ir D. K. Ashe (1990) pabrėžia, kad organizacijos klimatas yra asmeninių vertybių produktas, todėl atskaitos taškas organizacinio klimato atžvilgiu turėtų būti individas, kuris suvokia / interpretuoja jį supančią aplinką.
- Organizacijos klimatas – atspindi socialines-psichologines sąlygas, sukuriamas organizacijos darbuotojų. Svarbiausia – padalinio ar grupės interesai. T. Allen (2003) pabrėžia, kad organizacijos klimato pagrindu tampa individų reakcija į juos supančius tuos pačius stimulus.

- Organizacijos klimatas – atspindi objektyvų ir struktūrinių socialiai nulemtų sąlygų rinkinį. Svarbiausia – organizacijos interesai. Organizacijos klimatas suprantamas kaip organizacijos ypatybė, organizacijoje egzistuojančių taisyklių / sąlygų visuma, kurios daro tiesioginę įtaką darbuotojų elgesiui.

Darytina išvada, kad organizacijos klimatas gali būti vienas iš motyvuojančių aspektų, kuris padėtų darbuotojams jausti didelį įsipareigojimą organizacijai. Organizacijos vertybės, pats įvaizdis, vadovo požiūris / vadovavimo stilius, visa tai gali didinti darbuotojų įsipareigojimą organizacijai bei tapti tvirta organizacijos dalimi.

1.1.2. Organizacijos kultūros ir klimato charakteristika

Pažymėtina, kad ne retai organizacijos klimatas yra tapatinamas su organizacijos kultūra, tačiau verta paminėti, kad tai nėra tas pats, t. y. organizacijos kultūra yra vienas iš veiksnių, įtakančių organizacijos klimatą. Kad būtų lengviau išnagrinėti organizacijos kultūros bei klimato charakteristikas, pateikiami jų apibrėžimų skirtumai (J. Kasiulis, V. Barvydienė, 2003).

1 lentelė

Organizacijos kultūra ir organizacijos klimatas

Eil. Nr.	Elementai	Organizacijos kultūra	Organizacijos klimatas
1	Konceptas	Visuminis reiškinys. Organizacija turi kultūrą, kurios dalis yra klimatas.	Svarbūs organizacijos aspektai ar dimensijos. Kultūros elementai gali
2	Reprezentacija	Mituose, istorijoje.	Organizacijos narių elgesyje ir jausmuose.
3	Mokslo idealas	Kultūros mokslas, psichoanalizė, hermeneutika (filosofijos kryptis).	Į gamtos mokslus orientuotas elgesio mokslas.
4	Metodai	Rasti prasmę, kokybę, atkoduoti reikšmę.	Empirikai tirti hipotezę; kiekybiniai matavimai.
5	Valdumas	Komunikacinis valdumas ir vidinis objektyvumas.	Matavimų teorinis valdumas, intersubjektyvumas.
6	Paradigma	Interpretacija	Socialiniai aktai.
7	Modeliai	Diskusijos	Asmens ir situacijos interakcijos.

Lentelės tęsinys.

8	Žmogaus vaizdas	Iracionalus, kolektyvus, siekiantis konsensuso.	Racionalus, individualus, orientuotas į interesus.
9	Veikimo modeliai	Ekspresyvus, simbolinė interakcija.	Instrumentinis, į tikslą nukreipta veikla.
10	Panaudojimas	Simbolinis valdymas, bendrumo ir visumos baimių mažinimas.	Aiškinimas – tai pradinė sprendimų ir priemonių padėtis.
11	Kritika	Kultūrinė ir kalbinė manipuliacija.	Pozityvinis, prioritetais pagrįstas aiškinimas.

Šaltinis: J. Kasiulis, V. Barvydienė, 2003.

Pažymima, kad organizacijos kultūra lemia bendrą jos klimatą, nes tiek kultūra, tiek klimatas įtakoja organizacijos narių elgesį. Šiuo požiūriu organizacijos kultūra ir klimatas yra priklausomi kintamieji dalykai, kurie turi įtakos socializacijai ir organizacijos narių atrankai. Remiantis E. H. Schein (1985), organizacijos klimatas yra jos pobūdis ir jos kultūros išorinė išraiška.

1.1.3. Gero organizacijos klimato požymiai

Pažymėtina, kad organizacijos veikla tiesiogiai priklauso nuo gero organizacijos klimato, todėl verta paminėti geruosius tokio klimato požymius (J. Kasiulis, V. Barvydienė 2003).

2 lentelė

Gero organizacijos klimato požymiai

Eil. Nr.	Organizacijos klimato požymis	Paaiškinimas
1	<i>Pasiekimų motyvacija</i>	Kuo labiau darbo organizacija skatina asmeninius siekius ir sudaro galimybę progresuoti, tuo geresnė jos narių psichologinė savijauta ir tarpasmeniniai santykiai organizacijoje.
2	<i>Tarpasmeninių santykių kokybė</i>	Vyrauja tarp vadovų ir pavaldinių bei bendradarbių. Vadovo ir pavaldinio santykiai sąlygoja žmonių būsenas, kurios dar apibūdina ir moralinį klimatą. Jis aprėpia vadovo asmenybės

Lentelės tęsinys.

		savybes, bendravimo su pavaldiniais stilių, metodus, darbuotojų parinkimą, jų išdėstymą, pareigų bei įgaliojimų delegavimą.
3	<i>Darbuotojų savarankiškumas</i>	Kiek, kuriuo mastu darbuotojai gali pasirinkti operatyvinius sprendimus - spręsti ir veikti savarankiškai.
4	<i>Organizacijos struktūra</i>	Ji lemia darbuotojų veiklos metodus bei procedūras ir užtikrina jų kontrolę.
5	<i>Statusų poliariškumas</i>	Organizacijos klimatai veikia atvirkštine proporcija: kuo poliariškumas didesnis, tuo klimatas prastesnis, t. y. kuo didesnis bendravimo skirtumas tarp įvairaus lygio personalo narių, tuo prasčiau žmonės jaučiasi.

Šaltinis: J. Kasiulis, V. Barvydienė 2003.

Darytina išvada, kad organizacijos klimatas labai priklauso nuo tikrųjų lyderių – jokia grupė negali puikiai veikti be vadovo, iniciatoriaus, kuris kelia veiklos tikslus, skatina juos įgyvendinti, derina grupės ir visos organizacijos darbuotojų pastangas.

1.1.4. Vadovavimo stiliai

Taip pat pažymima, kad organizacijos klimatui didelę reikšmę turi vadovavimo stiliai, kuriuos galima būtų suskirstyti į tokias grupes:

3 lentelė

Vadovavimo stiliai

Eil. Nr.	Vadovavimo stilius	Paaiškinimas
1	Autokratinis	Valdžia centralizuota Priklauso vienam vadovui Vyrauja griežta kontrolė Riboti kontaktai su pavaldiniais Visi sprendimų priėmimai priklauso aukščiausiam vadovui

Lentelės tęsinys.

		<p>Pavaldiniai neturi jokios įtakos valdymo ir sprendimų priėmimo kontekstuose.</p> <p>Toks vadovavimo stilius tinka ekstremaliose situacijose, kuomet vyrauja didelė atsakomybė ir sprendimus būtina priimti labai greitai / ryžtingai.</p>
2	Demokratinis	<p>Vadovai klausimus sprendžia įtraukiant į procesą visus organizacijos darbuotojus</p> <p>Pavaldiniai informuojami apie organizacijos pasiekimus, planus bei problemas</p> <p>Vyrauja grupiniai sprendimai / valdžios pasidalinimas</p> <p>Kai kuriuos sprendimus vadovai patiki priimti žemesnio lygio vadovams.</p>
3	Liberalus	<p>Aukščiausio lygio vadovai stengiasi įtakoti pavaldinių veiklą kaip įmanoma mažiau.</p> <p>Vyrauja laisvi santykiai su darbuotojais</p> <p>Skatinamas kūrybiškumas</p> <p>Bendras sprendimų priėmimas</p> <p>Pavaldinių mintys / pasiūlymai išklausomi ir ne retai yra įgyvendinami</p> <p>Vyrauja laisva atmosfera.</p>

Šaltinis: Šalčius, 2009. Organizacijos valdymas. Vilniaus universitetas, Tarptautinio verslo mokykla, Vilnius

Verta pažymėti, kad vadovavimo stiliai yra dažnai aprašomi ir stengiamasi prieiti išvados, koks vadovavimo stilius yra efektyviausias, tinkamiausias organizacijos darbuotojams ir pan. D. Goleman (2000) aprašė atliktą tyrimą (objektas – konsultacinės kompanijos aukščiausio lygio vadovai), kurio metu buvo išskirti tam tikri vadovavimo stiliai bei pabrėžiama, kokia yra jų įtaka bendram organizacijos klimatui:

1. Prievartos vadovavimo stilius – reikalaujama visiško paklusnumo. Tinkamiausias naudoti tuomet, kai susiduriama su sudėtingas charakterio savybes turinčiais darbuotojais. Pažymima, kad organizacijos klimatui toks vadovavimo stilius daro neigiamą įtaką.

2. Autoritetinis vadovavimo stilius – tikslas yra suburti žmones bendram tikslui. Tinkamiausias naudoti siekiant įvesti reformas (poreikis pokyčiams). Pažymima, kad organizacijos klimatui toks vadovavimo stilius daro teigiamą įtaką.

3. Tėviškas vadovavimo stilius – kuriama harmoninga aplinka / emocinis ryšys. Tinkamiausias naudoti tuomet, kai siekiama motyvuoti darbuotojus stresinėse situacijose. Pažymima, kad organizacijos klimatui toks vadovavimo stilius daro teigiamą įtaką.

4. Demokratinis vadovavimo stilius – į darbą yra įtraukiami visi darbuotojai. Tinkamiausias naudoti tuomet, kai vyrauja komandinis darbas (siekiama motyvuoti darbuotojus). Pažymima, kad organizacijos klimatui toks vadovavimo stilius daro teigiamą įtaką.

5. Etaloninis vadovavimo stilius – reikalaujama aukštų darbų atlikimo standartų. Tinkamiausias naudoti tuomet, kai norima sulaukti greito rezultato iš motyvuotos komandos. Pažymima, kad organizacijos klimatui toks vadovavimo stilius daro neigiamą įtaką.

6. Instrukcinis – darbuotojai yra ruošiami ateities pasiekimams. Tinkamiausias naudoti tuomet, kai siekiama padėti darbuotojams didinti darbo produktyvumą. Pažymima, kad organizacijos klimatui toks vadovavimo stilius daro teigiamą įtaką (D. Goleman, 2000).

1.1.5. Organizacijos klimato sąvokos

Pažymėtina, kad organizacinio klimato tema pradėta diskutuoti dar dvidešimto amžiaus ketvirtame dešimtmetyje. K. Lewis (1939) stengėsi akcentuoti / tirti bendrą grupės psichologinį klimatą. Paminėtina, kad kiekviena organizacija pasižymi savo atitinkamos atmosferos savybėmis, o tai galima būtų įvardinti organizaciniu klimatu, kuris apibrėžiamas kaip tam tikrų savybių visuma bei:

- Daro įtaką žmonių elgesiui organizacijoje
- Išskiria organizaciją iš kitų organizacijų rato
- Gali būti aprašytos tam tikromis vertybėmis, kurio gimsta iš organizacijos charakteristikos.

Pažymėtina, kad pastebimas skirtingas autorių organizacijos klimato apibrėžimų įvardinimas, todėl verta paminėti organizacinio klimato sampratos apibrėžimus įvairių autorių požiūriu:

4 lentelė

Organizacinio klimato apibrėžimai

Eil. Nr.	Autorius	Apibrėžimas
1	J. Kasiulis, V. Barvydienė (2003)	Organizacinis klimatas - vidinės aplinkos ilgalaikis poveikis organizacijos darbuotojams.
2	M. Shim	Organizacinis klimatas - darbuotojų požiūris į darbą ir organizacinis našumas.
3	J. Vveihardt	Organizacinis klimatas - darbuotojų ir vadovų tarpusavio santykiai, kurie įtakoja organizacijos narių elgseną.
4	V. Baršauskienė, B. Janulevičiūtė-Ivaškevičienė	Organizacinis klimatas - bendra darbuotojų savijauta, jų emocinė būseną organizacijoje.
5	C. Glisson (2006)	Organizacinis klimatas - darbuotojų suvokimas savo darbo aplinkoje.
6	S. P. Robbins (2003)	Organizacijos klimatas - vidinės aplinkos ilgalaikis poveikis darbuotojams, jų veiklos rezultatams. Organizacijos klimato pagrindas - darbuotojų emocija.

Šaltinis: lentelė sudaryta darbo autoriaus pagal autorių apibrėžimus.

Atkreiptinas dėmesys, kad aukščiau minimi skirtingų autorių organizacinio klimato apibrėžimai parodo, kad asmenys nėra priėję vieningos nuomonės organizacinio klimato sampratos atžvilgiu, vieni autoriai akcentuoja, kad organizacinis klimatas yra siejamas su poveikiu darbuotojams, kiti organizacinį klimatą prilygina labiau požiūriui, o dar kiti mini, kad tai yra tiesiog skirtingų darbuotojų suvokimas.

1.1.6. Veiksniai, įtakojantys organizacijos klimatą

Socialinis-psichologinis klimatas atlieka svarbų vaidmenį formuojant psichologinį ir funkcinį komfortą žmogaus darbinėje veikloje. Socialinį ir psichologinį klimatą galima apibūdinti įvairiais aspektais:

- būtina nustatyti stresinių situacijų buvimą ir jų dažnį

- skubius vadovų sprendimų įgyvendinimo būdus
- ekstremalių darbo sąlygų, konfliktinių situacijų galimybę

Šie veiksniai apibūdina neigiamas socialinės-psichologinės klimato sąlygas organizacijoje, o tai atsispindi personalo savijautos atžvilgiu. Pažymima, kad socialinio-psichologinio klimato struktūra paprastai suskirstyta į du komponentus, t. y. subjektų požiūris vienas į kitą ir jų požiūris į darbą (Kameron K., Kuin R., 2001).

Subjektų santykiai yra skirstomi į tarpusavio santykius (horizontalūs santykiai) ir pavaldumo hierarchija (vertikalūs santykiai).

Horizontalios ir vertikalios santykių linijos atseka ne tik santykius, reguliuojamus pareigybių aprašymuose ir funkcinėse pareigose, bet ir emocinį komponentą, kuris susidaro dėl kiekvieno individualaus bendravimo subjekto psichinių savybių, tokių kaip gebėjimas įsijausti, potraukis, suvokimo komunikacijos komponentai ir kiti.

Socialinis-psichologinis klimatas daro įtaką bendrai neigiamai darbuotojų savijautai, nes formuojantis žmogaus požiūriui į darbą, tuo pačiu formuojasi ir žmogaus požiūris į darbą, formuojasi požiūris į savo kolegas ir dėl to formuojamas požiūris į save. Socialinis-psichologinis klimatas, susiformavęs iš žmonių požiūrio vienas į kitą ir į save, atsispindi žmonių požiūryje į visą visuomenę, vertybinių orientacijų hierarchijoje.

Pažymima, kad norint diagnozuoti socialinio-psichologinio klimato būklę organizacijoje, būtina:

- atlikti išsamų personalo ir valdymo tyrimą (apklausą, testavimą, dalyvio stebėjimą)
- išanalizuoti gautus duomenis

Labiausiai informatyvus būdas - nustatyti santykį tarp darbuotojų, t. y. pagarbos vienas kitam, savitarpio pagalbos, tarpusavio supratimo ir kt.

Pažymima, kad norint netiesiogiai nustatyti socialinio-psichologinio klimato ypatybes organizacijoje, būtina:

- išsiaiškinti, kas gali trukdyti ar padėti dirbti efektyviau
- padidinti darbo efektyvumą

Socialinį ir psichologinį klimatą tiksliausiai galima parodyti duomenimis, atspindinčiais poveikį darbo elgesiui, pvz. darbuotojų motyvaciją profesinėje veikloje. Konfliktų dažnio įvertinimas ir jų priežasčių analizė leidžia keisti socialinio-psichologinio klimato parametrus kiekvieno iš darbuotojų psichologinės būklės gerinimo kryptimi ir koreguoti emocinės savijautos lygį (Kameron K., Kuin R., 2001).

Taip pat pažymima, kad norint diagnozuoti socialinį-psichologinį klimatą, taip pat būtina išmatuoti pasitenkinimo savo ir visos organizacijos veikla laipsnį. Socialinio-psichologinio klimato matavimų rezultatai atspindi stresinio pobūdžio ir emocinio perdegimo sąlygas.

Paminėtini ir kiti (platesnės struktūros) veiksniai, įtakojantys organizacijos klimatą (Ancupov A. Ja., Šipilov A. I., 2009):

- Organizacijos kontekstas (vadybos filosofija) – organizacijos tikslai / metodai.
- Organizacijos struktūra (hierarchija) – formalių santykių kūrimas, atsakomybių ribos.
- Organizacijos procesas (vadovavimo stilius) – būdai, kuriais yra siejami organizacijos tikslai.
- Fizinė organizacijos aplinka – organizacijos klimato suvokimas atsižvelgiant į tai, kokią organizacijos aplinką mato darbuotojas.
- Vertybių ir normų sistemos (elgesys) – organizacijos politika, taisyklės bei tvarka.

1.2. Stresas

1.2.1. Streso samprata

Terminas „stresas“ buvo sukurtas H. Selye dar 1929 metais. Iš pradžių H. Selye vartojo terminą „stresas“ apibūdinamas visų nespecifinių (funkcinių ar organinių) pokyčių (kūno viduje) visumą. Žmogaus kūno streso reakciją kaip atsaką į socialinį poveikį palaiko mokslininkai Yu. A. Aleksandrovsy, L. A. Kitaev-Smyk, B.S. Polozhiy, L. V. Smolova. Terminas „stresas“ vartojamas norint apibūdinti keletą reiškinių:

1. stiprus, nepalankus, neigiamas poveikis organizmui.
2. stipri fiziologinė ar psichologinė reakcija į kūnui nepalankų stresoriaus veiksnį.
3. stiprios, palankios / nepalankios įvairių rūšių kūno reakcijos.
4. nespecifiniai kūno fiziologinių ir psichologinių reakcijų bruožai (elementai), kylantys dėl bet kokių kūno reakcijų.

Atkreiptinas dėmesys, kad stresas yra nespecifinis prisitaikymo komponentas, atliekantis mobilizuojantį vaidmenį ir sukeliantis energijos pritraukimą. Taigi, stresas yra nespecifinė universali adaptyvi viso organizmo reakcija, reaguojant į stiprų išorinės ir vidinės aplinkos dirginimą. Pažymima, kad streso reakcija, atsirandanti šiuolaikiniam žmogui psichoemocinio poveikio metu, dažnai gali būti kvalifikuojama kaip nepakankamas primityvių gynybos mechanizmų sužadinimas, kai kūnas įjungiamas fizinei veiklai (pvz. ataka).

Paminėtina, kad dirgiklis gali tapti stresoriumi dėl jo pažintinės interpretacijos, kurią žmogus priskiria tam tikram dirgikliui. Taigi, kai kurie dirgikliai gali sukelti stresą dėl gana ilgo jų poveikio žmogui. Taip pat stresas dažnai kyla dėl paties asmens požiūrio. Žmogus reaguoja į tai, kas jį supa, vadovaudamasis išoriniais dirgikliais, kurie priklauso nuo asmeninių savybių, socialinės padėties, vaidmens / elgesio ir profesinės veiklos.

Streso (kaip bendro adaptacijos sindromo) esmę aiškiai apibūdina pats H. Selye: „Ne vienas organizmas, - pabrėžia jis, - gali nuolat būti nerimo būsenoje. Pirmosiomis valandomis ar dienomis, būtinai seka pasipriešinimo etapas. Šis antrasis etapas yra atsakingas už subalansuotą prisitaikymo rezervų naudojimą. Tuo pačiu metu organizmo egzistavimas, kuris praktiškai nesiskiria nuo normos, išlaikomas padidėjusių jo adaptacinių galimybių reikalavimų sąlygomis. Bet kadangi adaptacinė energija nėra neribota, tada, jei stresorius veikia toliau, prasideda trečiasis etapas - išsekimas ”.

Pažymima, kad šiuolaikinio žmogaus gyvenime stresinės reakcijos į psichosocialinius dirgiklius yra ne tiek pačių dirgiklių pasekmė, kiek jų pažintinės interpretacijos rezultatas, kuris pirmiausia pasireiškia profesine veikla. Ilgalaikis neigiamas poveikis žmogaus organizmui, be psichosomatinės patologijos, sukelia perdegimo sindromo vystymąsi. Tai yra verslo komunikacijos streso rezultatas vykdant profesinę veiklą.

1.2.2. Teigiamos streso apibrėžimas

Stresas yra labai plati ir dažnai minima sąvoka žmonių kasdienybėje. Su šiuo jausmu žmogus keliauja visą gyvenimą, t. y. susipažįsta nuo pirmųjų savo gyvenimo metų ir „draugauja“ iki pat gyvenimo pabaigos. Dažniausiai stresas yra traktuojamas neigiamu reiškiniu žmonių gyvenime, kuris įtakoja įvairių ligų atsiradimą, nuovargio buvimą, motyvacijos veikti stoką ir pan., tačiau literatūroje galima aptikti taip pat ir teigiamą streso apibrėžimą, kuris teigiamai veikia žmonių gyvenimus, t. y. eustresas, kuris daro teigiamą įtaką žmogui. Stresoriaus poveikis gali būti teigiamas, kai jis mus motyvuoja ir aktyvina, tačiau stresoriai taip pat gali sukelti žalingus sveikatos, savikontrolės, savęs vertinimo, psichologinius ir kitokius pokyčius. Stresas yra plati sąvoka, todėl vien neigiamų reikšmių jam priskirti nereikėtų (N. Černevičiūtė, A. Kerpaitė, 2018).

Paminėtina, kad su darbu susijęs stresas yra viena didžiausių darbuotojų saugos ir sveikatos problemų. Atkreiptinas dėmesys, kad beveik pusės Europos darbuotojų nuomone, stresas yra įprastas jų darbo vietoje ir jis yra maždaug pusės visų prarastų darbo dienų priežastis. Kaip ir daugelis kitų su psichikos sveikata susijusių dalykų, stresas dažnai suprantamas neteisingai arba jo gėdijamasi, tačiau

jeigu į stresą žiūrėtume kaip į organizacinę problemą, o ne kaip į asmeninę ydą, psichosocialinę riziką ir stresą galėtume valdyti kaip ir bet kurią kitą darbuotojų sveikatai ir saugai kylančią riziką.

1.2.3. Psichologinė streso įveika

Vis daugiau žmonių savo profesinę veiklą laiko sėkmės gyvenime pagrindu, todėl dažnas asmuo siekia patekti į organizaciją, kuri jam taptų stabilumo / patikimumo garantu. Bet kurios įmonės sėkmę lemia organizacijos kultūra, kuri veikia kaip tam tikras atributas, aktyviai veikiantis visus organizacijos narius. A.N. Zankovsky tai apibrėžia kaip „įgytas semantines sistemas, perduodamas natūralia kalba ir kitomis simbolinėmis priemonėmis, atliekančiomis reprezentacines, direktyvines ir afektines funkcijas ir galinčias sukurti kultūrinę erdvę bei ypatingą tikrovės pojūtį“. Organizacinės kultūros keliami profesinio streso įveikimo problema tampa vis aktualesnė ir ją lemia tiek mokslinė, tiek socialinė, tiek praktinė reikšmė.

Organizacinės kultūros tipas iš anksto nustato reikalavimus asmeniui jo profesinėje veikloje. Suvokimas, vertinimas, prisitaikymo prie organizacijos kultūros laipsnis, jos priėmimo laipsnis ir supratimas apie jos poveikį gyvenimui komandoje lemia tai, kaip darbuotojai jausis organizacijoje, kaip efektyviai veiks savo darbe ir galės savarankiškai plėtoti savo profesinę veiklą.

Baimės (susijusios su įvairiomis situacijomis) kylančios tarp darbuotojų, organizacinės kultūros nesupratimas, lūkesčių ir realybės neatitikimas dėl dominuojančios kultūros rūšies, jos atmetimas sukelia neigiamą streso poveikį.

Profesinis stresas yra veiksnys, trukdantis žmogui pagerinti savęs efektyvumą. Veikiant daugeliui streso veiksnių, keičiasi emocinė būseną, blogėja darbuotojų sveikata, mažėja organizacijos produktyvumas ir sėkmės laipsnis. Būtent dėl šios priežasties norint išspręsti tokią opią problemą, reikalingas psichologo įsikišimas į darbuotojų lydėjimo procesą siekiant įveikti stresą.

Teoriniai ir praktiniai psichologinės paramos aspektai gana visiškai atsispindi šiuolaikinių mokslininkų A.G. Asmolova, A.F. Berezina, L.L. Gazmanas, I.V. Dubrovina, I.B. Kotova, C.B. Krivcova, A.G. Vadovai, E.H. Šijanova, N.V. Samoukina ir kiti. Teorinės studijos ir literatūros apie personalo psichologinės paramos problemą įveikti stresą tyrimo metu padaryta išvada, kad psichokorekciniai mokymai yra vienas efektyviausių personalo atsparumo stresui formavimo metodų, kuris paaiškinamas plačiu spektru (galimybės daryti įtaką mokymo grupei).

Atlikto tyrimo tikslas buvo parengti ir išbandyti mokymo programą, skirtą įveikti profesinį stresą tarp organizacijos darbuotojų, turinčių tam tikrą organizacinę kultūrą. Tyrimo objektas - įmonės „Hyperglobus“ darbuotojai. Tyrimo objektas yra mokymo, skirto padidinti tam tikros

organizacijos kultūros organizacijos darbuotojų streso atsparumą stresui, aprobavimas. Buvo pateiktos šios tyrimų hipotezes (I. A. Bariliak, S. N. Serdiuk 2017):

1. Profesinį stresą patiria tie organizacijos darbuotojai, kurių idėjos apie organizacijos kultūrą nesutampa su vadovybės idėjomis dėl šios kultūros.

2. Mokymai, kaip vienas iš psichologinės paramos metodų, teigiamai veikia organizacijos darbuotojų atsparumo stresui formavimąsi.

Profesinio streso, susijusio su organizacijos kultūra, ir vadovybės bei pavaldinių organizacijos kultūros suvokimo veiksnių nustatymo, taip pat darbuotojų atsparumo stresui formavimo eksperimento atlikimo svarbą lemia šios priežastys:

- Darbuotojų streso veiksnių analizė, organizacijos kultūros rūšys suteiks galimybę išsamiai išnagrinėti esamas stresą keliančias problemas organizacijoje, o tai leis imtis efektyvesnių kovos su stresu priemonių ir padės padidinti darbuotojų efektyvumą.

- Darbuotojų ir vadovybės organizacijos kultūros suvokimo analizė iš norimo ir faktinio vaizdo pusės padės objektyviai pažvelgti į organizacijos kultūros pasireiškimo ypatumus, nustatyti stresinių aspektų buvimą: organizacijos kultūros nevienalytiškumas, nenuoseklumas, anomalijos. Tai gali sukelti nepalankią psichologinę atmosferą, įvairias stresines situacijas, neigiamai paveikti emocinę būklę, darbuotojų sveikatą ir produktyvumą.

- Mokymo programos, skirtos atsparumui stresui formuoti, kūrimas ir testavimas prisidės prie darbuotojų konstruktyvaus streso valdymo įgūdžių ugdymo.

Tyrimo metu buvo išspręstos šios užduotys (I. A. Bariliak, S. N. Serdiuk 2017):

1. Atskleistas dominuojantis organizacijos kultūros tipas ir organizacijos darbuotojams pageidaujamas kultūros tipas.

2. Ištirtas psichologinis klimatas organizacijoje.

3. Nustatyti pagrindiniai profesinio streso veiksniai.

4. Ištirtas profesinio streso veiksnių įtakos organizacijos darbuotojams lygis.

5. Ištirtas organizacijos darbuotojų atsparumo stresui lygis.

6. Atliko lyginamąją streso veiksnių poveikio analizę darbuotojų grupėms, kurių idėjos apie organizacijos kultūrą sutampa su norimais valdymo rezultatais, susijusiais su šia organizacijos kultūra, ir darbuotojų grupei, kurios idėjos apie organizacijos kultūrą nesutampa su norimais valdymo rezultatais šios kultūros požiūriu.

7. Remiantis nustatytais streso veiksniais, organizacinės kultūros rūšimi, psichologinio klimato gerovės laipsniu organizacijoje ir darbuotojų atsparumo stresui lygio diagnostikos duomenimis, buvo parengta mokymo programa, skirta personalo atsparumo stresui formavimasis.

8. Po psichologinių mokymų, skirtų atsparumo stresui formuoti, atskleistas organizacijos darbuotojų atsparumo stresui lygis.

9. Atskleidė atsparumo stresui lygį kontrolinėje grupėje, nedalyvavo treniruotėse, skirtose atsparumo stresui formuoti.

Tyrimo metu gauti šie rezultatai (I. A. Bariliak, S. N. Serdiuk 2017):

1. Buvo atskleista, kad visos organizacijos atsparumo stresui lygis yra patenkinamas. Šį vaizdą pateisina didelis įvairių streso veiksnių poveikio intensyvumas dėl organizacijos kultūros tipo ir darbuotojų bei vadovybės suvokimo. Pagrindiniai streso veiksnių šaltiniai yra įmonės viduje, pavyzdžiui: psichologinė atmosfera komandoje, kurioje vyrauja šaltumas ir abejingumas, ryškios problemos bendraujant su vadovybe.

2. Taip pat buvo atskleista, kad dauguma organizacijos darbuotojų nežino, kaip numalšinti stresą, o tai rodo personalo psichologinės paramos stresui įveikti poreikį, įskaitant mokymą, kaip suformuoti jų atsparumą stresui.

3. Buvo atskleista, kad vadovai įmonės organizacinę kultūrą daugiausia laiko „klanu“. Tarp pavaldinių vyrauja kultūros, kaip „biurokratinės“, idėja, o „Klanas“ atstovauja silpniausiai.

4. Lyginamoji streso veiksnių poveikio analizė buvo atlikta darbuotojų grupėms, kurių idėjos apie organizacijos kultūrą sutampa su vadovybės mintimis apie šią organizacinę kultūrą ir darbuotojų grupėms, kurių idėjos apie organizacijos kultūrą nesutampa su vadovybės mintimis apie šią kultūrą. Tyrimo metu, remiantis Mann-Whitney kriterijaus skaičiavimo rezultatais, nustatyta, kad profesinį stresą patiria tie organizacijos darbuotojai, kurių idėjos apie organizacijos kultūrą nesutampa su norimu lyderystės rezultatu šioje kultūroje.

Atkreiptinas dėmesys, kad vieno apibrėžimo streso atžvilgiu nėra. Kiekvienas žmogus stresą įvardina suvokdami jį savaip, t. y. skirtingomis interpretacijomis bei įvardindami skirtingomis frazėmis / apibrėžimais.

5 lentelė

Streso apibrėžimai

Autorius	Apibrėžimas / samprata
H. Selye (1967 m.)	Stresas - tai mūsų kūno reakcija į bet kokius pokyčius, grėsmę ar spaudimą, patiriamą iš išorės arba iš vidaus.
McKenna (2000 m.)	Bet kuri situacija atrodanti sunki, grėsminga, neapibrėžta arba nuobodi, sukelia stresą (cit. Lekavičienė ir kt., 2007).
S. Hobfoll (2001)	Stresas - aplinkos keliamų reikalavimų ir žmogaus gebėjimo su jais susitvarkyti – turimų išteklių kovoti su iškilusia situacija – sąveiką.
DuBrin (2002 m.)	<p>Stresas – tai psichologinė ir fizinė savijauta, kuri atsiranda suvokus grėsmę, kurios lengvai nepavyks veikti.</p> <p>Stresas - nespecifinis kūno atsakymas į bet kokį jį sukėlusį poveikį.</p> <p>Stresas - neigiama emocinė patirtis, atsirandanti, kai žmogaus poreikiai didesni už galimybes.</p> <p>Stresas - baimė, kad atsitikusi situacija gali peržengti žmogaus galimybes.</p>
J. Kasiulis, V. Barvydienė (2003 m.)	<p>Stresas - tai vidinių ir išorinių ritmų desinchronizacija.</p> <p>Stresas - tai užtrukusi įtampos situacija, kurios išvengti subjektyviai neįmanoma, jei asmuo nesugeba kontroliuoti padėties.</p> <p>Stresas - netikėtų, dažniausiai neigiamų aplinkybių sukelti organizmo ir žmogaus veiklos funkcijų sutrikimai.</p> <p>Stresas - vidinė būseną, visada sukelianti didesnius reikalavimus adaptaciniams organizmo sugebėjimams ir jį aktyvuojanti.</p> <p>Stresas - žmogaus reakcijos į situaciją rezultatas.</p>
Robins, Judge (2007 m.)	Stresas - tai dinamiškos sąlygos, kai individas susiduria su galimybėmis, reikalavimais ar ištekliais, reikalingais jo norams įgyvendinti ir tuo pačiu jis nėra tikras dėl pasekmių.
R. Lazutka (2008 m.)	Stresas darbe – tai darbuotojo reakcija į nepalankius darbo aplinkos sąlygų, darbo reikalavimų, darbo organizavimo, darbo turinio,

Lentelės tęsinys.

A. Lutzenkirchen (2017 m.)	darbuotojų tarpusavio santykių ir / ar santykių su darbdaviu psichosocialinius veiksnius. Eustresais vadinami teigiami streso pojūčiai, t. y. teigiamai veikianti įtampa. Distresai - tai neigiami, grasinantys, nemalonūs išgyvenimai bei pojūčiai, keliantys grėsmę sveikatai ir žmonių gerovei.
A. Schunemann (2020 m.)	Stresas tai būklė, kurios išsivystymą lemia tam tikri dirgikliai / stresoriai. Reakcija į stresą gali būti tiek fizinė, tiek psichologinė. Tokia savijauta gali sukelti taip pat ir neigiamas pasekmes sveikatai.

Šaltinis: lentelė sudaryta darbo autoriaus pagal autorių apibrėžimus.

Susipažinus su streso samprata skirtingų autorių atžvilgiu, darytina prielaida, kad stresas turi labai daug vardų ir gali būti suprantamas skirtingai /savaip. Vieni žmonės stresą vertina kaip psichologinį sutrikimą, kiti – kaip fiziologinio pojūčio sutrikimą, o dar kiti stresą vertina tiek psichologinio, tiek fiziologinio pasekmių neigiamą visumą. Nesunku suvokti, kad stresas yra kliūtis ne tik asmeniniame, bet ir organizaciniame gyvenime, kuriame žmogus neturi teisės (o dažnu atveju net neturi laiko) delsti ir atidėlioti darbų, nes tokie žmonės tampa našta organizacijai bei visam kolektyvui tiek emocine, tiek ekonomine prasme.

Siekiant aptarti streso pojūčio sampratą, norima išskirti H. Selye (1936) aprašytą įvairių stresorių sukeltą sindromą, vėliau pavadintą „bendru adaptaciniu sindromu“ (BAS) arba „biologinio streso sindromu“ (BSS). Žmogus susiduria su trimis etapais arba trejomis skirtingomis reakcijomis į stresą, iš kurių:

1. Nerimas (pavojaus reakcija) – stresui paveikus, kinta organizmo parametrai. Jis skatinamas kovoti arba bėgti: hormonai sukelia dažnesnį širdies plakimą, kvėpavimą, kraujyje padaugėja sacharozės, padidėja prakaitavimas ir kt. Tačiau organizmo priešinimasis gali būti nepakankamas, kai stresorius yra labai stiprus (smarkūs nudegimai, labai aukšta ar labai žema temperatūra ir pan.). Tokiais atvejais gali ištikti netgi mirtis.

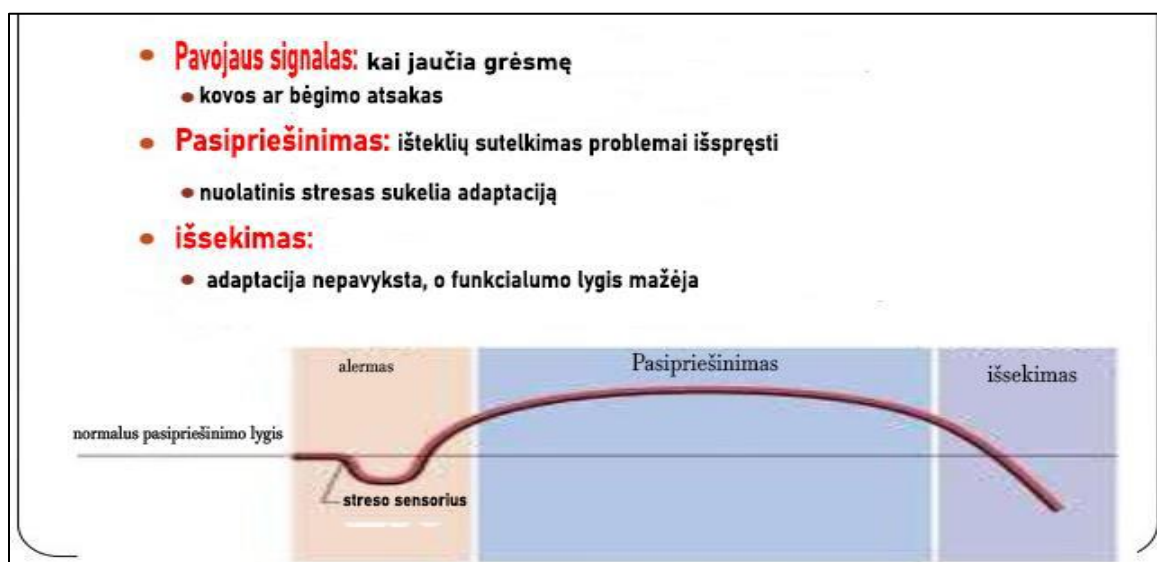
2. Priešinimasis – stresoriaus poveikis neviršija galimybės adaptuotis, organizmas jam priešinasi. Nerimo požymiai išnyksta, o pasipriešinimo lygis pakyla žymiai aukščiau už įprastą. Jei streso šaltinis nepašalinamas, organizmas lieka neramus ir įsitempęs.

3. Išsekimas – ilgai veikiant stresoriui, su kuriuo organizmas apsiprato, palaipsniui senka jo adaptacinės energijos atsargos. Vėl kyla nerimo požymiai, tačiau kūnas ir su jais nebesusidoroja, todėl gali išsivystyti fiziniai ir emociniai sutrikimai, o kartais individas net žūva. Nustatyta, kad po trumpalaikių krūvių organizmui išsekimo stadija praeina, organizmo jėgos grįžta, tačiau visiškas adaptacinės energijos išsekimas fatališkas: kai jos ištekliai pasibaigia, ateina senatvė ir ištinka mirtis. Pasipriešinimo trukmė priklauso nuo įgimto organizmo gebėjimo prisitaikyti (jo atsparumo) ir nuo stresoriaus jėgos (stiprumo).

Aukščiau aprašytus tris skirtingus reakcijos į stresą etapus galime matyti taip pat ir tokiaame paveiksle, kuriame matosi žmogaus emocinės būsenos kreivės pokytis.

1 paveikslas

H. Selye reakcijos į stresą stadijos



Šaltinis: L. Williford, T. Martin (2015). *Reagavimo į stresą etapai*.

<https://chaptertenhuntingcsu.weebly.com/stages-of-stress-response.html>

Apibendrinus išdėstytas teorijas streso atžvilgiu, galima daryti prielaidą, kad stresas apibrėžiamas kaip neigiamas emocinis reiškinys, kuris žmogų veikia neigiamai bei kelia nemalonius jausmus / diskomfortą. Stresą būtų galima įvardinti kaip kompleksinę visumą, vyraujančią tarp žmogaus bei aplinkos.

1.2.4. Streso priežastys

Žmonės patiria stresą tuomet, kai jaučia, kad jiems keliami reikalavimai neatitinka jų galimybių įvykdyti numatytus reikalavimus. Nors stresas yra psichologinis išgyvenimas, jis kenkia taip pat ir fizinei žmonių sveikatai. Labiausiai paplitusios streso priežastys yra:

- galimybės kontroliuoti darbą neturėjimas
- netinkamų reikalavimų darbuotojams kėlimas
- kolegų bei vadovų paramos trūkumas

Paminėtina, kad stresą sukelia blogas žmonių ir darbo derinimas, prasti tarpusavio santykiai, psichologinis arba fizinis smurtas darbo vietoje ir pareigų darbe bei gyvenime nesuderinamumas.

Taip pat pažymima, kad žmonės skirtingai reaguoja į identišką aplinkybę - vieni sugeba geriau susidoroti su dideliais reikalavimais nei kiti. Svarbu, kaip žmogus subjektyviai vertina savo padėtį. Atsižvelgiant tik į aplinkybes, neįmanoma nustatyti, kokį stresą jos gali sukelti.

Dėl trumpalaikio streso, pvz., kai reikia suspėti atlikti darbą iki nustatyto termino, problemų paprastai nekyla: iš tikrųjų tai gali padėti žmonėms dirbti taip, kaip jie geriausiai sugeba. Stresas tampa pavojingas sveikatai ir saugai, kai jis trunka ilgai.

R. L. Kahn, B. N. Wolte, R.E. Quinn, J. D. Snock (1964), K. Albrecht (1979) ir kitų autorių nuomone, streso priežastys slypi darbo organizavime bei asmeninio gyvenimo įvykių sankirtose.

1.2.5. Streso požymiai

Žmogaus patiriami streso pojūčiai galėtų būti suskirstyti į keturias grupes, kurių kiekviena išsiskiria savitais požymiais (J. Kasiulis, V. Barvydienė, 2003):

6 lentelė

Streso simptomai ir požymiai

Simptomai	Požymiai
Emociniai	Nerimas, baimė, depresija, pyktis, panika, įtampa, frustracija, irzlumas.
Kognityviniai	Nedėmesingumas, išsiblaškymas, nelankstus problemų sprendimas, padidėjusi savikritika, kiti pažintiniai sutrikimai.
Fiziologiniai	Prakaitavimas, greitas kvėpavimas, krūtinės veržimas, širdies dūžiai, padidėjęs kraujo spaudimas, galvos skausmai, silpnumas, nuovargis, pykinimas, apetito praradimas, nemiga.

Lentelės tęsinys.

Elgesio	Gestikuliacija, sustingimas, stereotipiški judesiai, koordinacijos trūkumas, drebulys, šauksmas, tylą.
---------	--

Šaltinis: J. Kasiulis, V. Barvydienė, 2003.

Pažymėtina, kad gyvenime yra be galo daug priežasčių / įvykių, kurie lemia streso atsiradimą ir jo lygį žmogaus gyvenime. Paminėtini keletas esminių gyvenimo įvykių, kurie įtakoja streso atsiradimą individo gyvenime (T. Holmse ir R. Rahe, 1967) (žiūrėti 2 pav.).

2 paveikslas

Gyvenimo įvykiai, lemiantys streso atsiradimą



Šaltinis: T. Holmse ir R. Rahe, 1967.

Pažvelgus į lentelėje išdėstytas priežastis / gyvenimo įvykius, darytina išvada, kad žmogui iš esmės nesudėtinga palūžti, nes praktiškai su visomis situacijomis kiekvienas susiduria, tačiau savaip išgyvena, su jomis susidoroja bei vertina. Kiekvienas žmogus skirtingai geba žvelgti į gyvenime iškilusias situacijas, priimti jas su skirtinga emocija bei su jomis kovoti. Viskas priklauso tik nuo to, kaip gebame į visa tai reaguoti psichologijos prasme.

1.3. Profesinis perdegimas

1.3.1. Profesinio perdegimo samprata

Profesinis nuovargis, išsekimas ne tik mokslinėje literatūroje, bet ir įvairiuose straipsniuose sutinkami sinonimai, kurie dažniausiai vartojami apibūdinant vieną ir tą patį reiškinį, t. y. „perdegimo“ sindromą. Šių laikų pasaulis, darbo aplinka keičiasi be galo greitai, kad esame priversti gyventi įtemptu ritmu, kasdien susidurdami su naujais ir vis kitokiais iššūkiais, visuomenės, vadovybės ar kartais kolegų spaudimu spręsti vis sudėtingesnes užduotis. Jei nuolatos jaučiamas pervargimas / išsekimas, dingsta motyvacija dirbti, šie ir panašūs požymiai gali liudyti apie žmogaus „perdegimo“ sindromą.

Vieni žinomiausių perdegimo temą nagrinėjusių autorių yra socialinė psichologė C. Maslach bei M. P. Leiter. C. Maslach aprašė perdegimo modelį bei įvedė perdegimo sindromo sąvoką. Nuo tada yra sukurta ir daugiau teorinių perdegimo sindromo modelių, tačiau daugiau nei prieš 30 metų C. Maslach pasiūlytas išliko vienu populiariausių ir labiausiai taikomų iki šių dienų. Remdamasi savo teorija, C. Maslach (1981) sudarė standartizuotą perdegimo sindromo klausimyną (sutrumpintai vadinamas MBI), kuris tyrimų ir diagnozavimų tikslais plačiai naudojamas iki šių dienų.

C. Maslach išskiria šiuos pagrindinius tiriamuosius aspektus, kurie padeda išgryninti esmę perdegimo sindromo atveju:

1. Emocinis išsekimas
2. Depersonalizacija
3. Asmeniniai pasiekimai
4. Psichofiziologinė sveikata

C. Maslach bei M. P. Leiter perdegimo sindromą sieja su nuolatiniu nesuderinimu tarp žmogaus poreikių ir šių darbo aplinkos sričių:

- darbo krūvio
- kontrolės
- atlygio
- bendruomenės
- teisingumo
- vertybių

Egzistuoja ne viena teorija apie perdegimo reiškinio kilmę ir jo vystymąsi, tačiau vis dėl to visi tyrėjai laikosi nuomonės, kad šis procesas prasideda nuo per didelių įsipareigojimų, susijusių su

profesija, su darbu, karjera, su per dideliu atsidavimu klientams, partneriui ir pan. (Mokslo verslo centras, 2021).

Pažymima, kad perdegimui yra atsparesni tie asmenys, kurie išsiskiria asmeniniu atsparumu, apibūdinamu kaip žmogaus gebėjimas būti aktyviu kiekvienoje situacijoje, kontroliuoti savo gyvenimą ir lanksčiai keistis, jeigu to reikalauja aplinkybės.

Atkreipiamas dėmesys, kad tiek pasaulyje, tiek ir Lietuvoje daugiausiai atlikta tyrimų, nagrinėjančių profesinių perdegimo sindromų plitimą tarp pedagogų, socialinių darbuotojų, medicinos profesijos darbuotojų ir panašių profesijų atstovų tarpe, tačiau taip pat pažymima, kad profesinį perdegimą aptiksime tik išvardintų profesijos atstovų tarpe – ne retai šis fenomenas aptinkamas ir tose veiklos sferose, kurios yra susijusios su rizika gyvybei.

Paminėtina, kad nors profesinis perdegimas labiau aptiriamas darbo aplinkos atžvilgiu, tačiau perdegti galima prižiūrint, globojant, auginant vaikus arba slaugant sergančiuosius bei neįgalius asmenis, nes šioje veikloje neretai susiduriama su įtampa / stresu. Perdegę asmenys jaučiasi išsekę, grįžę iš darbo nebenori nieko daryti, nebeturi jėgų sportuoti, užsiimti kita, atpalaiduojančia ir kažkada patikusia veikla, tad po kurio laiko, perdegę asmenys tampa irzlūs, ciniški, gali pradėti nepelnytai griežtai ir priekabiauti elgtis su kolegomis, sutuoktiniais ar vaikais, jiems tampa sunku valdytis emocijas, ypatingai pykti. Pradedama erzinti smulkmenas, darbas nebedžiugina, o tampa kančia (Mokslo verslo centras, 2021).

Perdegę asmenys neretai pasižymi uždarumu, tapimu nejautriais aplinkiniams arba atvirakščiai – ima be paliovos skųstis, ieškoti priekabių, todėl krenta jų darbo kokybė / rezultatyvumas. Nors perdegimo sindromas priklauso nuo vidinių ir išorinių veiksnių sąsajos, vis dėl to dauguma darbuotojų elgiasi panašiai, todėl veiksniai galima suklasifikuoti ir nustatyti darbuotojų perdegimo rizikos laipsnį. Taip pat pažymima, kad jeigu asmuo yra idealistas ar perfekcionistas, jis turi profesines ambicijas, yra įpratęs sunkiai dirbti, darbe turi didelį krūvį ir degančius terminus, tačiau negauna tinkamo pripažinimo / įvertinimo, todėl didelė tikimybė, kad toks žmogus perdegs.

Taip pat gali būti ir kitoks požiūris į perdegimą – yra teigiančių, kad perdegimo sindromas neegzistuoja, o tai yra tik įvairių formų depresija, tinginystė ar tiesiog nenoras dirbti. Pažymima, kad Olandijoje, kur vyrauja aukštas perdegusių žmonių skaičius, buvo laikomasi požiūrio, kad perdegimas nėra psichologinė problema, todėl jai net neverta skirti dėmesio.

Atkreipiamas dėmesys, kad šių dienų pasaulyje perdegimo sindromas yra pripažįstamas kaip liga, kuris įtrauktas į tarptautinių ligų klasifikaciją ir įvardinamas terminu „Perdegimo sindromas (emocinis išsekimas)“. Nepaisant to, kad perdegimas tiriamas jau daugiau kaip puse šimto metų, dėl

didelio paplitimo ir sukeliamų didelių neigiamų padarinių, ši problema išlieka itin aktuali – tai tik įrodo, kad perdegimas nėra nei mitas, nei tinginystė, o tai yra rimta liga, kuri sukelia padarinių ne tik pačiam perdegusiam asmeniui, bet ir jo aplinkai, klientams, kolegoms (Mokslo verslo centras, 2021).

1.3.2. Profesinio perdegimo apibrėžimai

Paminėtina, kad skirtingi autoriai, mokslininkai bei kiti asmenys, kurie nagrinėja profesinio perdegimo reiškinius, savaip interpretuoja sąvokas bei skirtingai jas įvardina, tačiau verta atkreipti dėmesį, kad visų profesinio perdegimo sąvokų įvardijimas turi bendrą problematiką – neigiama žmogaus savijauta, kuri vienaip ar kitaip veda prie sunkios emocinės būsenos. Keletas sąvokų pateikiamos lentelėje:

7 lentelė

Profesinio perdegimo sindromo apibrėžimai

Autorius	Apibrėžimas / samprata
C. Maslach (1996)	Profesinis perdegimo sindromas - emocinis išsekimas, nuovargis, depersonalizacija, mažėjantys asmeniniai pasiekimai.
H. J. Freudenberger (1981)	Profesinis perdegimo sindromas - netinkamas gyvenimo būdas, atsidavimas, nusivylimas, nevykę santykiai tarp žmonių, o visa tai neleidžia siektini gerų rezultatų.
J. Pacevičius (2006)	Profesinis perdegimo sindromas - per ilgą laiką susikaupusios neigiamos emocijos, kurios nuvargina / išsekina darbuotojo energiją.
W. B. Schaufeli, Enzmann (1999)	Profesinis perdegimo sindromas - neigiama asmeninių ir organizacinių veiksnių visuma, kurias lemia atitinkamos darbo sąlygos.
D. Miller (1995)	Profesinis perdegimo sindromas - visapusiškas išsekimas, kurį lemia bendravimas su žmonėmis neigiamų situacijų atžvilgiu.
Lee, B.E. Ashforth (1996)	Profesinis perdegimo sindromas - emocinė būseną, kurią lemia atitinkamas darbo krūvis, santykiai tarp darbuotojų, vidiniai konfliktai tarp kolegų.
S. Togia (2005)	Profesinis perdegimo sindromas - neigiamas sindromas, susijęs su darbine aplinka bei dažniausiai atvejais įtakoja paslaugų sektoriaus darbuotojus.

Lentelės tęsinys.

B. J. Harrison (1999)	Profesinis perdegimo sindromas - visapusiškas nuovargis, t. y. emocinis, fizinis, psichologinis, kurie atsiranda dėl ilgalaikių sunkių emocinių situacijų.
-----------------------	--

Šaltinis: lentelė sudaryta darbo autoriaus pagal autorių apibrėžimus.

Apibendrinus minimų autorių nuomones, galima daryti prielaidą, kad profesinis perdegimo sindromas yra vienas ir tas pats neigiamas reiškiny, kuris susideda iš įvairiausių gyvenimiškų situacijų, t. y. bendravimas tarp žmonių, netinkamos darbo sąlygos, konfliktinės situacijos, netinkamas santykis tarp pavaldinių ir vadovų, emociniai sukrėtimai, asmeninės savybės bei kt.

1.3.3. Profesinio perdegimo priežastys

Taip pat atkreipiamas dėmesys, kad žmogus darbe praleidžia ilgą laiko tarpą, t. y. daugiau nei trečdalį viso savo gyvenimo, todėl natūralu, kad ne retai susiduriama su psichologiniais sunkumais. Šių dienų pasaulyje, kuomet žmonių gyvenimo lygis stipriai skiriasi, t. y. vieni gyvena labai gerai, kiti – patenkinamai, o treči – ties skurdo riba, jiems tenka dirbti ne vieną, o kelis darbus. Ne retai žmonės dirba net trijose darbovietėse, o tai pasako labai daug – tokie asmenys darbe praleidžia didžiąją dalį savo gyvenimo tam, kad išgyventų, t. y. pasirūpintų savimi bei artimaisiais (J. Kasiulis, V. Barvydienė, 2003 m.).

Pažymėtina, kad tarp psichologinių problemų, sukeliančių perdegimo pojūtį yra stresas. Būtent šis emocinis pojūtis yra vienas iš pagrindinių faktorių, kuris lemia žmogaus profesinį palūžimą arba kitaip tariant perdegimą. Stresas yra nuolatinis / kasdienis kiekvieno žmogaus emocinis sunkumas, nuo kurio pabėgti dažnu atveju tiesiog neįmanoma, tokiais atvejais žmonės ieško išeities, t. y. medikamentinių vaistų, kurie padeda atsipalaiduoti bei pailsėti nuo stresinių situacijų / įtampas.

Profesinio perdegimo problematikos nagrinėjimo pradininkas (20 a. pab.) buvo H. J. Freudengeris (psichologas), kuris ir atskleidė šio neigiamo pojūčio ryšį su emociniu bei fiziniu išsekimu. Profesinio perdegimo sindromas, kurį sukelia stresas, kyla dėl ilgalaikio bendravimo darbe bei patiriamų stiprių psichinių krūvių, pasireiškia emociniu išsekimu ar darbingumo praradimu.

Taip pat pažymima, kad profesinis perdegimas tiesiogiai lemia neigiamą įtaką darbuotojo atliekamų užduočių kokybei bei (aišku) sveikatai, todėl ši tema yra be galo aktuali. Toks žmogaus palūžimas yra stabdis jo kūrybingumui, progresavimui, darbo našumui bei rezultatų pasiekimui.

Paminėtina, kad per paskutinį keturiasdešimties metų laikotarpį (kuomet buvo pradėtas nagrinėti profesinis perdegimas), kiekvienais metais paskelbiama daugiau negu tūkstantis naujų mokslinių publikacijų profesinio perdegimo tematikos atžvilgiu. Tai tik parodo, koks yra susidomėjimo lygmuo šios srities atžvilgiu ir kokia opi problema yra perdegimas šių dienų laikotarpyje. Vadovaujantis minėtais tyrimais / straipsniais, profesinis perdegimas įvardijamas kaip nuovargis / išsekimas, kurį lemia ilgalaikis, didelį emocinį susitelkimą, reikalaujantis darbas. Ypatingai šių dienų laikotarpis (kuris stipriai technologiškai yra pažengęs į priekį, reikalaujantis didelio tempo visose darbo srityse) yra be galo didelis iššūkis žmonėms. Ne retai žmonės susiduria su tuo, kad nebespėja atlikti visų užduočių, krūvis nuolat didėja, darbo atlikimo terminai trumpėja, o tai įtakoja emocinį išsekimą, kurio pasekmė – palūžimas arba perdegimas .

Pažymėtina, kad profesinis perdegimas egzistuoja įvairiose darbo srityse, tačiau tyrimai parodo, kad dažniausiai jį patiria tos srities darbuotojai, kurių funkcijos glaudžiai susijusios su kontaktavimu / bendravimu su žmonėmis, t. y. socialinės, medicinos srities darbuotojai. Tokių sričių darbuotojams negalima prarasti kantrybės, nes bendravimas su skirtingais žmonėmis privalo būti diplomatiškas, mandagus bei tolerantiškas. Dažnai girdime, kad socialinės ar medicinos srities specialistai dažnai dirba didesniu darbo krūviu nei įprastai, jų darbo sąlygos yra kitokios, o atsakomybės lygis yra gerokai didesnis nei kitų sričių darbuotojų, todėl šios srities darbuotojams profesinis perdegimas gali pasireikšti dažniau nei kitose srityse dirbantiems asmenims (Higienos institutas, 2018).

Dar viena nuomonė (kuri siejasi su perdegimu) yra ta, kad tokią pasekmę sukelia darbo vietos kultūra (M.F. Peterson, 1997). Pažymima, kad kai kurios organizacinės kultūros gali sukelti perdegimą dėl savo prigimties arba dėl kultūros vertybių. Organizacinė kultūra yra elgesio modelių vertybės, kurias organizacija įgyja pritaikydama išorinę aplinką ir vidinę integraciją organizacijos narių atžvilgiu. G. Hofstede (2003), nagrinėdamas veiksnių įtaką organizacijos kultūrai, išskiria keturias pagrindines savybes:

1) Individualizmas - kolektyvizmas. Organizacijose, kuriose dominuoja kolektyvistinės kultūros plėtra, santykis tarp administracinių sluoksnių ir darbuotojų paprastai vykdomi moralės pagrindai / remiantis asmeniniais santykiais. Individualistinė kultūra, šie santykiai pirmiausia grindžiami asmeniniu darbuotojo indėliu.

2) Galios atstumas - galios pasiskirstymo sferą (kaip kultūros elementą) lemia erdvė, kurioje net mažiausiai įgalintas grupės asmuo jaučia nelygybę valdžios pasiskirstyme ir laiko tai normaliu reiškiniu.

3) Neapibrėžtumo vengimas. Kultūra, kurioje nėra netikrumo suvokimo, išsiskiria aktyvumu, agresyvumu, emocingumu ir nepakantumu, o kultūra, kurioje suvokiamas neapibrėžtumas - būdingi didesni apmąstymai, yra mažiau agresyvumo, užsidegimo ir tvirtų santykių tolerancija.

4) Vyriškumas. „Vyriškose“ kultūrose daroma prielaida, kad vyras pasitiki savimi, stengiasi kovoti ir daugiausia dėmesio skiria materialinei sėkmei. „Moteriškose“ organizacinėse kultūrose vyrauja nuolatinis dėmesys darbuotojams, gerų santykių tarp organizacijų narių ir vienybės atžvilgiu.

Pažymima, kad aukščiau išvardinti aspektai lemia asmenų perdegimą, organizacinė kultūra turi savitų bruožų, kurie turi įtakos darbuotojų perdegimo lygio atžvilgiu (G. Hofstede, 2003).

Atkreiptinas dėmesys, kad perdegimo sindromas gresia ne tik vyresnio amžiaus žmonėms – kaip bebūtų keista, kritinis amžius patirti profesinį perdegimą yra 19–25 metų ir 40–50 metų laikotarpiai, o priežastys (labai artimos kiekvienam), kurios yra suskirstytos į kelias dalis (Kavaliauskienė, Balčiūnaitė, 2014):

1. Organizacinės „perdegimo“ priežastys:

- Dideli darbo krūviai
- Psichologinis diskomfortas darbinėje aplinkoje
- Mažai kam pastebimi galutiniai rezultatai
- Mažas vaidmuo kolektyve,
- Grįžtamojo ryšio nebuvimas

2. Asmeninės „perdegimo“ priežastys:

- Asmeninės vertybės – kuo žmogus gyvena / kas jam yra svarbu
- Gyvenimo tikslai – kokios žmogaus siekiamybės
- Charakterio savybės – koks žmogus yra
- Požiūris į bendrą gyvenimą – kokie žmogaus lūkesčiai
- Gebėjimas prisitaikyti prie sparčiai besikeičiančios aplinkos – žmogaus adaptacija prie globalesnių pokyčių.

1.3.4. Profesinio perdegimo grėsmė

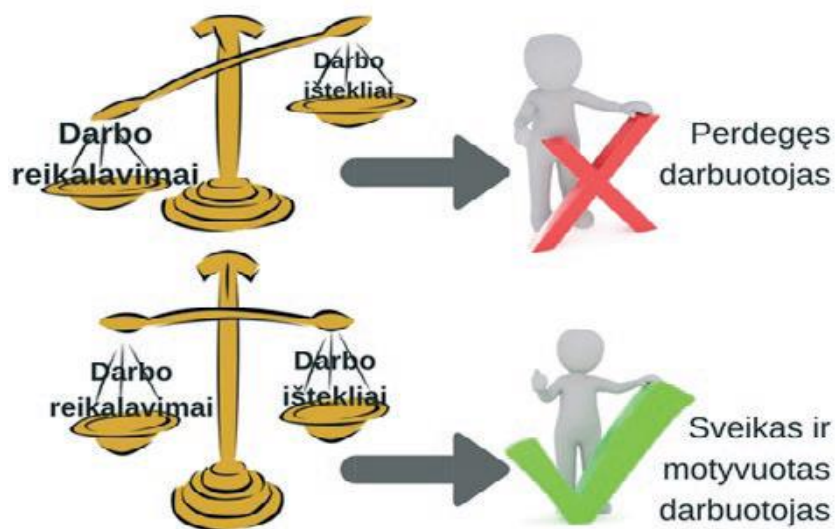
Mokslo įrodymais pagrįstas darbo reikalavimų / išteklių modelis (žiūrėti 3 pav.) atskleidžia daugelį faktorių, kurie mus veikia darbe. Darbo reikalavimams priskiriama viskas, kas reikalauja didelių pastangų, o ištekliams – kas padeda tenkinti minėtus reikalavimus. Kai darbo išteklių pakanka, darbuotojas gali sėkmingai atlikti kasdienės užduotis, nekeldamas žalos savo sveikatai. Jei

darbo ištekliai yra riboti, o reikalavimai gana aukšti, darbuotojas palaipsniui išsenka arba (kitais tariais) patiria profesinį perdegimą.

Pažymima, kad perdegęs darbuotojas labiau linkęs į daugelį somatinių ir psichikos problemų, o jo motyvacija ir gebėjimas produktyviai dirbti stipriai smunka žemyn. Paminėtina, kad perdegimas yra be galo svarbus rodiklis, rodantis apie sveikatai žalingą darbo aplinką ir rimtas signalas, kad (nieko nekeičiant) žalą patirs ne tik darbuotojas, bet ir organizacija.

3 paveikslas

Darbo aplinkos ir perdegimo ryšys



Šaltinis: Higienos institutas, 2018.

1.3.5. Perdegimo sindromo požymiai

Pažymima, kad perdegimo sindromas dažnu atveju nėra jaučiamas, kartais žmogus neigia, kad jis su tuo susiduria, todėl išties būtina pastebėti / atkreipti dėmesį į ankstyvus perdegimo sindromo požymius ir kaip įmanoma skubiai imtis priemonių. Dažniausiai minimi tokie perdegimo sindromo požymiai (N. Černevičiūtė, A. Kerpaitė, 2018):

- Kontroliavimas – noras viską kontroliuoti / valdyti situacijas
- Atsiribojimas – elgesio pokytis, pvz. noras būti vienam / atsiribojimas nuo aplinkinių.
- Požiūris – pakitęs požiūris į kitus (kolegų nuvertinimas)
- Emocinis išsekimas – juntamas psichologinis nuovargis
- Neigimas – išgyvenimo, neigiamo jausmo nepripažinimas
- Nuotaikų kaita – pyktis, neramumas, staigus linksnumas

- Kaltės pojūtis – savęs kaltinimas, savivertės nebuvimas
- Problemos – darbinių ir asmeninių nesklaidumų visuma
- Sveikatos sutrikimas – imuniteto nusilpimas / pasikartojantys peršalimai, miego sutrikimai
- Psichoaktyvių medžiagų vartojimas – alkoholizmas, rūkymas ir pan.
- Produktyvumas – sumažėjęs našumas
- Prasmės nejautimas – beprasmybės pojūtis.

Atkreiptinas dėmesys, kad aukščiau paminėti požymiai yra svarbūs aspektai kiekvienam iš mūsų, į kuriuos negalima numoti ranka ar tiesiog nekreipti dėmesio. Kasdieninėje rutinoje žmogus susiduria su įvairiausiais nuotaikų kaitos pojūčiais, problemomis, kurias reikia spręsti, sunkumais, kuriuos būtina įveikti ar nuotaikų svyravimais. Dažnas į tai nekreipiamas dėmesio ir net nepagalvojame, kad galime susidurti su perdegimo sindromu (N. Černevičiūtė, A. Kerpaitė, 2018).

Taip pat autorės (N. Černevičiūtė, A. Kerpaitė, 2018) mini, kad labai svarbu jausti skirtumus tarp lėtinio streso ir perdegimo, nes pojūčiai gali būti labai panašūs, tačiau kai kuriais aspektais skirtingi. Pažymima, kad lėtiniam stresui būdingas pernelyg didelis įsitraukimas į veiklas, noras dalyvauti ir visur suspėti, emocijos yra perdėtai didelės, būdingas nuolatinis skubėjimas bei didelis aktyvumas, ko pasekoje prarandama energija, taip pat būdingas nerimo pojūtis, fizinis nuovargis, o visa išvardinta visuma didina tikimybę ankstesnei mirčiai. Profesiniam „perdegimui“ priskirtinas didesnis abejingumas, nenoras dalyvauti veiklose, niūros emocijos, kankina beviltiškumo jausmas, motyvacijos nebuvimas, dažniausias emocinis lūžis, kuris gali sukelti pojūtį, kad gyventi neverta.

1.3.6. Perdegimo prevencija

Paminėtina, kad pervargę / perdegę darbuotojai dažniau serga įvairiomis ligomis, kovoja su nerimo sutrikimais (panikos priepuoliai, įvairių fobijų rūšys), taip pat tokie žmonės dažniau linkę susidurti su alkoholio priklausomybės problemomis, o visa tai veda prie neigiamų pasekmių darbo atžvilgiu tiek asmenine, tiek visos organizacijos prasme. Visa tai lemia (Kriauciūnienė J., 2020):

- Daugėja nedarbingumo dienų skaičius (žmonės tampa nedarbingais, jiems būtina atsigauti po tam tikrų nuopuolių);
- Padidėja darbuotojų kaita organizacijoje (tokie darbuotojai negeba atlikti / užtikrinti savo funkcijų, o organizacijai tampa nebereikalingi);
- Darbuotojo abejingumas veiklai (tokie darbuotojai parranda motyvaciją, o tai lemia organizacijos sėkmę rinkose);

- Darbuotojo produktyvumas stipriai krenta (pasitaiko didelė klaidų tikimybė atliekant užduotis).

Būtent dėl šių, aukščiau išvardintų priežasčių, “perdegimo prevencija” yra būtina tiek pačio darbuotojo, tiek organizacijos atžvilgiu. Atsižvelgiant į tai, kad darbuotojų “perdegimas” dažniausiai yra siejama su darbo aplinka, organizacijoms yra siūloma atkreipti dėmesį į tai, kad profesinio perdegimo prevencija būtų vykdoma organizacijos aplinkos atžvilgiu (Kriauciūnienė J., 2020), t. y.:

- Stengtis keisti pačią organizacijos aplinką, nes tai padaryti yra daug lengviau nei keisti darbuotojus.

- Stengtis pasielgti protingiau ir darbuotojus įtraukti į diskusiją, kokius pokyčius būtų galima priimti visų atžvilgiu, kad sprendimai būtų priimtini daugeliui, o tai leistų organizacijai išvengti didesnių finansinių nuostolių.

- Stengtis labiau rūpintis savo darbuotojais, t. y. jausti pareigą, kad žmonės nepatirtų su darbu susijusių sveikatos sutrikimų.

1.3.7. Perdegimo prevencijos organizavimas

Siūlomas perdegimo prevencijos organizavimo modelis, kuris susideda iš keturių dalių, t. y. stebėjimo, analizės, planavimo ir veikimo (žiūrėti 4 pav.).

4 paveikslas

Siūlomas prevencijos principas



Šaltinis: Higienos institutas, 2018.

Paminėtina, kad pirmo etapo (stebėjimo) metu tikslas yra surinkti kaip įmanoma didesnę informacijos kiekį, kuri galėtų padėti identifikuoti esamas problemas. Visa gauta / surinkta informacija yra apjungiamą antrojo etapo (analizės) metu bei sudėliojamas bendras organizacijos vaizdas, kuriuo vadovaujantis, trečio etapo (planavimo) metu yra kuriamas veiksmų eiliškumas, kuris yra naudojamas ketvirto (veikimo) etapo metu.

Apibendrinus galima daryti prielaidą, kad turint sukurtą veiksmų planą, galima identifikuoti problemas, daryti išvadas, keisti strategijas, sekti neigiamus / teigiamus pokyčius bei matyti galutinį rezultatą, kuris kinta.

1.3.8. Veiksmai, pajutus „perdegimo“ sindromą

Žmogui, pajautus dalį iš aukščiau išvardintų simptomų, siūloma keisti gyvenimo įpročius ir išmokti atsipalaiduoti, t. y. pradėti tiesiog nuo paprasčiausių dalykų – pradėti mėgautis maistu, eiti pasivaikščioti, užsiimti fizine veikla, vartoti mažiau kofeino, stengtis mažiau laiko praleisti prie televizoriaus / kompiuterio ekranų ir daugiau laiko praleisti gamtoje ar lauke. Pažymima, kad žmogui būtina atsiriboti nuo rutinos, kuri jį vargina / slegia, būtina užsimiršti nuo darbo ir susikurti kitokius prioritetus, kurie (visų pirma) teiktų malonumą jam pačiam. Tiesiog žinoti, kad „**Perdegimas yra tai, kas nutinka, kai per ilgai stengiesi išvengti buvimo žmogumi**“ (M. Gungoras).

Taip pat pažymėtina, kad E. Laurinaičio (2020) teigimu, pats svarbiausias dalykas, kurį žmogus turėtų atlikti, tai susidėlioti savo siekius, prioritetus, vertybes taip, kad žmogus galėtų kiek sustoti ir susimąstyti, kur žmogus daro tam tikras klaidas. E. Laurinaitis taip pat pažymi, kad kiekvienas žmogus galėtų sau padėti tiesiog žinodamas pamokymo žodžius – „*Viešpatie, duok man jėgų padaryti tai, ką galiu. Duok man proto nedaryti to, ko negaliu ir duok man išminties atskirti vieną nuo kito*“ ir nepamiršti, kad para turi dvidešimt keturias valandas, kurias reikėtų padalinti taip, kad laikas darbui, laisvalaikiui ir miegui būtų proporcingai / protingai padalintas. Pasak E. Laurinaičio (2020) „Para sudaryta iš trijų aštuoniukių – 8 valandos miegui, 8 valandos darbui ir 8 valandos savo gyvenimui. Ir tas mano gyvenimas turi būti kitoks negu darbas, jis turi būti praturtintas visai kitais dalykais, sau brangiais žmonėmis.“

Atsižvelgiant į aukščiau E. Laurinaičio (2020) išdėstytas mintis, darytina išvada, kad kiekvienas darbingo amžiaus žmogus privalo kreipti dėmesį į tai, kiek jis laiko skiria pats sau, t. y. ar leidžia sau pailsėti, ar planuoja laisvalaikius, ar tinkamai pailsi, ar skiria sau tiek laiko, kad galėtų jaustis žvalus, ramus ir kupinas jėgų. Pažymima, kad ypatingai šių dienų laikotarpyje, daug žmonių

didesnę laiko dalį skiria vien tik darbui / kitoms veikloms, kurios neša pelną, kurios teikia pragyvenimo šaltinį, tačiau negalima pamiršti, kad visa tai vienu metu gali nuvarginti emociškai / psichologiškai, o tai veda prie profesinio perdegimo.

2. ORGANIZACINIO KLIMATO POVEIKIO PERDEGIMUI MEDIJUOJANT DARBUOTOJO PATIRIAMAM STRESUI TYRIMO METODOLOGIJA

2.1. Tyrimo modelis

Tyrimo klausimas – kokią įtaką organizacinis klimatas turi profesiniam perdegimui medijuojant darbuotojų patiriamam stresui.

Tyrimo tikslas – įvertinti organizacinio klimato (X) įtaką profesiniam perdegimui (Y) tarpininkaujant darbuotojo patiriamam stresui (M).

Tyrimo uždaviniai:

- 1) Išanalizuoti respondentų charakteristiką.
- 2) Nustatyti vidurkių skirtumus pagal lytį, atskiras amžiaus grupes, sektorių ir pagal šeimyninę padėtį.
- 3) Nustatyti, ar egzistuoja statistiškai reikšmingas neigiamas ryšys tarp organizacinio klimato ir streso.
- 4) Nustatyti, ar egzistuoja statistiškai reikšmingas teigiamas ryšys tarp streso ir profesinio perdegimo.
- 5) Nustatyti organizacinio klimato įtaką profesiniam perdegimui.
- 6) Nustatyti, kokią įtaką stresas daro ryšiui tarp organizacinio klimato ir profesinio perdegimo.

Atsižvelgiant į aukščiau iškeltus uždavinius, darytina išvada, kad jiems pasiekti, yra tikslinga taikyti anketinės apklausos būdą.

Tyrimo tipas – kiekybinis tyrimas (pateikta apklausa virtualioje erdvėje).

Tikslinė grupė / imtis – siekiant įgyvendinti iškeltus uždavinius, anketinė apklausa bus vykdoma Lietuvos darbingo amžiaus žmonių atžvilgiu (nuo 18 iki 60 ir daugiau metų), tačiau neišskiriant konkrečios profesinės srities ar sektoriaus (t. y. viešasis ar privatus). Atkreiptinas dėmesys, kad tokia tikslinė grupė pasirinkta dėl to, kad su organizaciniu klimatu, stresinėmis situacijomis ar profesiniu perdegimu gali susidurti bet kas be išimties. Atsižvelgiant į dirbančių asmenų skaičių (2020 m. duomenys) bei naudojant Paniotto formulę (su 5% paklaida), apskaičiuotas planuojamų apklausti respondentų skaičius $n = 384$.

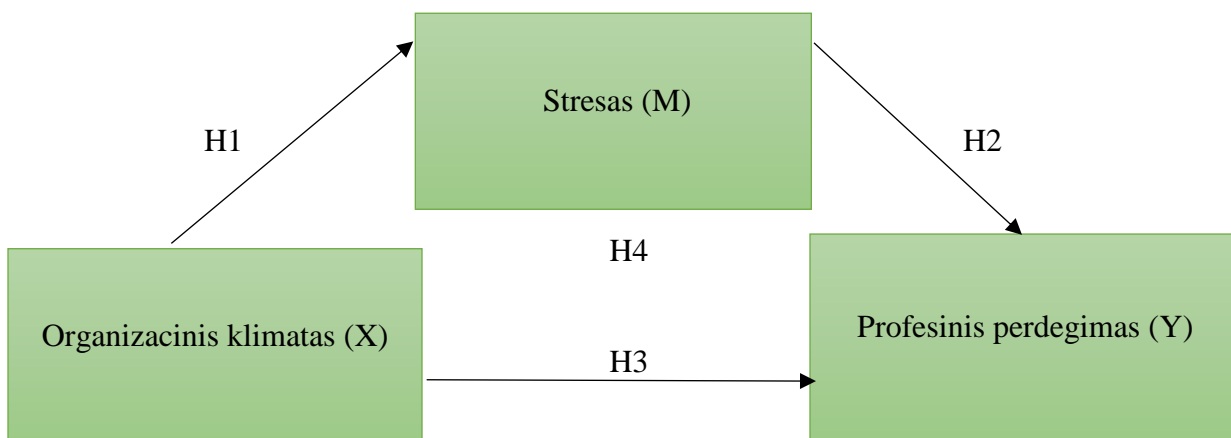
Atsižvelgiant į D. Edwards (2000) teoriją, perdegimo sindromui didelės įtakos turi darbo sąlygos (didelis krūvis, trumpi / neadekvatūs terminai, netinkamų / sudėtingų užduočių specifika, nepamatuotos atsakomybės ribos, neįvertintos darbuotojų galimybės, pernelyg dideli reikalavimai) kartu su socialiniais-psichologiniais veiksniais, o remiantis O. Cam (2001) teorija, profesiniam perdegimui daug įtakos turi stresas, kuris taip pat bręsta netinkamų darbo aplinkos veiksnių (nesusitvarkymas su pareigomis, emocinis nestabilumas, psichologinės problemos) dėka.

Pažymėtina, kad visi aukščiau paminėti ir panašaus pobūdžio neigiami veiksniai yra pagrindas darbuotojų profesiniam perdegimui, todėl manytina, kad remiantis organizacinio klimato, streso bei profesinio perdegimo atskirais konstruktais, pavyks atlikti tinkamą analizę bei atsakyti į pagrindinį tyrimo klausimą.

Žemiau yra pateikiamas autoriaus sudarytas grafinis tyrimo koncepcijos modelis (pav. 4).

5 paveikslas

Tyrimo koncepcijos grafinis modelis



Šaltinis: koncepcijos grafinis modelis sudarytas darbo autoriaus.

- M - Stresas (mediatorius)
- X – organizacinis klimatas
- Y – profesinis perdegimas

Tyrimo hipotezės

Ryšį tarp organizacinio klimato ir streso nagrinėjo O.P. Monga ir kt. (2015). Autoriai apklausė didelių, mažų ir vidutinių farmacijos įmonių darbuotojus (n = 362) ir nustatė, kad egzistuoja

statistiškai reikšmingas neigiamas ryšys tarp organizacinio klimato ir streso. J. Olynick ir H.Z. Li (2020) apklausė Šiaurės Kanados įmonių darbuotojus (n = 193) ir taip pat patvirtino, kad egzistuoja statistiškai neigiamas ryšys tarp organizacinio klimato ir streso. Todėl, remiantis šiais tyrimais, keliami H1 hipotezė:

H1 - Egzistuoja statistiškai reikšmingas neigiamas ryšys tarp organizacinio klimato ir streso.

S. Isoard-Gautheu ir kt. (2019) tyrė universitetų darbuotojus (n = 369) ir nustatė teigiamą ryšį tarp streso ir profesinio perdegimo. H.Z. Li ir kt. (2021) apklausė chirurgijos skyriaus slaugytojas penkiose Kinijos ligoninėse (n = 488) ir nustatė teigiamą ryšį tarp streso ir profesinio perdegimo. Todėl, remiantis šiais tyrimais, keliami H2 hipotezė:

H2 - Egzistuoja statistiškai reikšmingas teigiamas ryšys tarp streso ir profesinio perdegimo

Organizacinio klimato įtaką profesiniam perdegimui nagrinėjo D'Alleo ir Santangelo (2011), apklausę skambučių centro operatorius (n = 114), nustatė, kad organizacinis klimatas daro neigiamą įtaką profesiniam perdegimui. Lan ir kt. (2019) apklausė vaistininkus, dirbančius trijose Taivano ligoninėse (n = 101), taip pat patvirtino neigiamą organizacinio klimato įtaką profesiniam perdegimui. Todėl, remiantis šiais tyrimais, keliami H3 hipotezė:

H3 - Organizacinis klimatas daro neigiamą įtaką profesiniam perdegimui.

Analizuojant streso kaip mediatoriaus įtaką ryšiui tarp organizacinio klimato ir profesinio perdegimo, nustatyta, kad O.P. Monga (2015) bei J. Olynick ir H.Z. Li (2020) atrado neigiamą ryšį tarp organizacinio klimato ir streso, S. Isoard-Gautheu (2019) ir Li (2021) atrado teigiamą ryšį tarp streso ir profesinio perdegimo. Tad darytina prielaida, kad stresas medijuoja ryšį tarp organizacinio klimato ir profesinio perdegimo, todėl keliami H4 hipotezė:

H4 - Stresas medijuoja ryšį tarp organizacinio klimato ir profesinio perdegimo.

Tyrimo metodas – pagal aukščiau pavaizduotą autoriaus sudėliotą koncepcijos grafinių modelių, bus sudaryta struktūrizuota apklausa bei pateikta virtualioje erdvėje. Pažymėtina, kad bus sudaryti atskiri teiginių konstruktai, kurie padės identifikuoti pagrindinius aspektus, lemiančius organizacinį klimatą, stresą bei profesinį perdegimą. Pažymima, kad kiekvienas teiginys turės po 5 galimus atsakymų variantus pagal Likerto skalę (t. y. 1 – visiškai nesutinku, 2 – nesutinku, 3- nei sutinku, nei nesutinku, 4 – sutinku ir 5 – visiškai sutinku).

Papildomai pažymima, kad demografiniai klausimai sudaryti remiantis tokiomis skalėmis kaip lytis (moteris / vyras), amžius (nuo 18 iki 60 ir daugiau metų), šeimyninė padėtis (vieniša / vienišas, ištekėjusi / vedęs, išsiskyrusi / išsiskyręs, gyvenu partnerystėje, našlė / našlys ir kita), išsilavinimas (nebaigtas vidurinis, vidurinis, profesinis, aukštasis (neuniversitetinis) ir aukštasis (universitetinis), kita), darbo stažas (iki 1 metų, tarp 1–5, tarp 6–10, 11 ir daugiau metų), sektorius (viešasis / privatus), organizacijos (kurioje dirbama) veiklos sritis (sveikatos apsauga, švietimas, socialinė apsauga, gamyba, transportas, prekyba ir kita), organizacijos (kurioje dirbama) dydis (labai maža (1 – 9 darbuotojai), maža (10 – 49 darbuotojai), vidutinė (50 – 249 darbuotojai) ir didelė (250 ir daugiau darbuotojų) ir kiek valandų dirbama per dieną dabartinėje organizacijoje (< 8 val., 8 val. ir > 8 val.).

Paminėtina, kad surinkus visus reikiamus duomenis, jų analizė bus atlikta SPSS programos pagalba.

2.2. Tyrimo instrumentai

Pažymima, kad sudarytas klausimynas susideda iš trijų konstrukčių (organizacinis klimatas, stresas bei profesinis perdegimas), kurie suskirstyti į atskiras subskales:

- Organizacinis klimatas (saugumas / apibrėžtumas – 5 teiginiai, santykis su vadovais – 5 teiginiai, kontrolė – 5 teiginiai, konfliktai – 4 teiginiai, kūrybiškumas / iniciatyva – 5 teiginiai, vertybės / tradicijos – 5 teiginiai, atėjimas į organizaciją ir išėjimas – 5 teiginiai, komunikacija – 5 teiginiai, informacijos sklaida – 5 teiginiai, darbuotojų tarpusavio santykis – 5 teiginiai, atvirumas / tolerantiškumas – 4 teiginiai ir neformalios grupuotės – 5 teiginiai) – iš viso 58 teiginiai;

- Stresas (reikalavimai – 8 teiginiai, vaidmuo – 5 teiginiai, kontrolė – 6 teiginiai, vadovo parama – 5 teiginiai, kolegų parama – 4 teiginiai, santykiai – 4 teiginiai ir pokyčiai – 3 teiginiai) – iš viso 35 teiginiai;

- Profesinis perdegimas (asmeninis perdegimas – 6 teiginiai, darbinis perdegimas – 7 teiginiai, su klientais susijęs perdegimas – 6 teiginiai) – iš viso 19 teiginių.

Atsižvelgiant į aukščiau išdėstytą informaciją, pateikiama sudaryto klausimyno struktūra (8 lentelėje), atskirų konstrukčių teiginiai (9, 10 ir 11 lentelės) bei demografiniai klausimai (12 lentelė).

8 lentelė*Klausimyno struktūra*

Konstruktas	Teiginių autorius	Teiginiai / subskalės	Teiginių skaičius	Vertinimo skalės
Organizacinis klimatas	G. Merkys ir kt.(2005), Vveinhardt (2009)	1-5 teiginiai - saugumas / apibrėžtumas 6-10 teiginiai - santykis su vadovais 11-15 teiginiai - kontrolė 16-19 teiginiai – konfliktai 20-24 teiginiai - kūrybiškumas / iniciatyva 25-29 teiginiai - vertybės / tradicijos 30-34 teiginiai - atėjimas į organizaciją ir išėjimas 35-39 teiginiai - komunikacija 40-44 teiginiai - informacijos sklaida 45-49 teiginiai - darbuotojų tarpusavio santykis 50-53 teiginiai - atvirumas / tolerantiškumas 54-58 teiginiai - neformalios grupuotės	58	Teiginiai vertinami skalėje nuo 1 iki 5
Stresas	Higienos institutas (2016)	1-8 teiginiai - reikalavimai 9-13 teiginiai - vaidmuo 14-19 teiginiai - kontrolė	35	Teiginiai vertinami

Lentelės tęsinys.

		20-24 teiginiai - vadovo parama 25-28 teiginiai - kolegų parama		skalėje nuo 1 iki 5
		29-32 teiginiai - santykiai 33-35 teiginiai - pokyčiai		
Profesinis perdegimas	<i>Kopenhagos</i> klausimynas	1-6 teiginiai - asmeninis perdegimas 7-13 teiginiai - darbinis perdegimas 14-19 teiginiai - su klientais susijęs perdegimas	19	Teiginiai vertinami skalėje nuo 1 iki 5

Šaltinis: lentelė sudaryta darbo autoriaus.

Pažymėtina, kad atskirų konstruktyvų teiginiai bei klausimynas buvo sudėlioti remiantis G. Merkio (2005), Vveinhardt (2009), Higienos instituto bei Kopenhagos klausimynais.

Paminėtina, kad organizacinio klimato atžvilgiu atrinkti teiginiai skirti įvertinti, ar darbinėje atmosferoje žmonės jaučiasi saugiai / užtikrintai, kokie yra tarpusavio santykiai, ar žmonės linkę padėti vienas kitam bei kokia yra emocinė / psichologinė būsena (9 lentelė).

9 lentelė

Organizacinis klimatas

Eil. Nr.	Teiginiai
1	Mūsų kolektyve vyrauja giedra ir optimistinė nuotaika
2	Mūsų žmonės darbe jaučiasi saugiai ir užtikrintai
3	Kolektyve nuolat tvyro įtampa, stinga saugumo
4	Noras visur išvelgti nesėkmės, pesimistinis nusiteikimas yra būdingas mūsų kolektyvo bruožas
5	Sunkių momentu darbuotojai vienas kitą palaiko
6	Yra darbuotojų, kuriuos vyresnybė nuolat engia, liaudiškai tariant – „užsisėda“
7	Vadovai piktnaudžiauja savo padėtimi - jiems darbe galioja visai „kitos taisyklės“

Lentelės tęsinys.

8	Tik padaryk darbe klaidelę-kita ir valdžia tave „užkapos“
9	Mūsų kolektyvo vadovai su VISAIS bendrauja šiltai ir draugiškai
10	Vadovai turi savo "numylėtinius" ir juos visada užstoja
11	Darbuotojai bendrauja baikščiai, tarsi visur būtų prikaišiota „blakių“
12	Vadovo nepasitikėjimas ir noras perdėtai kontroliuoti tiesiog slegia
13	Kolektyvo nariai nuolat stebi vieni kitų darbų atlikimą
14	Kartais jaučiuosi tarsi stebimas pro didinamąjį stiklą
15	Prie vienu darbuotojų kabinėjamosi dėl smulkmenų, o kitų toleruojamos net didžiulės pražangos
16	Nutaikę progą, darbuotojai linkę vienas kitam kenkti, „suvedinėti sąskaitas“
17	Premijų ar pagyrimų skyrimas jų nevertiems darbuotojams dažnai sukelia neteisybės jausmą ar netgi kiršina darbuotojus
18	Yra darbuotojų, kurie niekur nepritampa, nuolat kelia įtampą, konfliktuoja
19	Kolektyve vengiama pamatyti ir spręsti netgi tokius konfliktus, kuriuos spręsti būtina
20	Yra darbščių, kūrybingų ir tikrai perspektyvių darbuotojų, tačiau jie yra valdžios ignoruojami
21	Jei pasiūlysi tikrai gerą idėją, jai bus pritarta, ji susilauks vadovybės palaikymo
22	Darbuotojai skatinami teikti idėjas ir pasiūlymus
23	Galimybė drąsiai, laisvai reikšti savo nuomonę yra būdingas mūsų kolektyvo bruožas
24	Mūsų organizacijoje geros, naujos idėjos sunkiai prigyja ir retai yra palaikomos
25	Šventės, kurios švenčiamos mūsų organizacijoje yra įvairios, įdomios, nuolat sugalvojama kažkas naujo (ekskursijos, kultūriniai renginiai)
26	Kolegos visada pasveikina mane su gimtadieniu
27	Organizacijos tradicijos man nepriimtinos
28	Kolektyvas mielai švenčia kartu įvairias šventes
29	Organizacijos vertybės atitinka visuotinai priimtas normas
30	Darbovietę paliekantys žmonės išeina prislėgti arba "trenkia durimis"
31	Naujai atėjęs darbuotojas greitai įsilieja į kolektyvą
32	Bendradarbiai domisi nauju darbuotoju, jam padeda
33	Bendradarbiai abejingi ir naujai ateinantiems darbuotojams, ir išeinantiems iš darbo
34	1-ieji metai darbuotojams primena "fukų" stovyklą
35	Mūsų kolektyve dažnai gali išgirsti nuoširdų komplimentą
36	Grubiausi keiksmazodžiai mūsų kolektyve yra tapę įprastu kasdienišku dalyku

Lentelės tęsinys.

37	Bendradarbiai mane kiekvienąkart sutinka šiltai ir pasisveikina
38	Bendraudant daug kas slepiasi po veidmainiška šypsena
39	Mūsų darbovietėje įžeidžiančios pašaipos - įprasta
40	Mes, darbuotojai, reikalingą informaciją gauname laiku ir visą
41	Darbuotojams viešai skelbiama informacija dažnai prieštarauja realiai (tikrajai) informacijai, apie kurią žino tik nedaugelis išrinktųjų
42	Mūsų organizacija kupina paslapčių, viską liguistai stengiamasi slėpti
43	Vadovai linkę darbuotojams meluoti, nuslėpti tikrąją informaciją
44	Labiau sekasi tiems, kurie viena kalba, o kita daro
45	Mūsų darbuotojai labai pasitiki vienas kitu
46	Dėl kolegų darbinės nesėkmės mūsų kolektyve nuoširdžiai išgyvenama
47	Pasitaikius progai, darbuotojai vienas kitam "kaišioja pagalius į ratus"
48	Jeigu kažkas darbe "suklumpa", suklysta, aplinkiniai linkę džiūgauti
49	Yra bendradarbių, kuriuos pamačius mane "nupurto"
50	Atsitiktinės klaidos organizacijoje yra toleruojamos, už jas yra atleidžiama
51	Mūsų organizacijoje toleruojamas kitoniškumas (savitas veiklos stilius, gyvenimo būdas, aprangos detalės, įpročiai ir kt.)
52	Mūsų kolektyve vadovaujamosi tokia taisykle "savo nuomonę pasilaikyk sau"
53	Jei tik turi rimtų argumentų, gali drąsiai prieštarauti vyresnybei
54	Darbovietėje egzistuoja neformalios grupuotės, kurios ryškiai pastebimos
55	Organizacijoje labai išsiskiria eilinių darbuotojų ir valdančiųjų kastos
56	Neformalios grupuotės yra kategoriškos ir kritiškos viena kitos atžvilgiu
57	Jeigu tai nepakenktų darbui, nepriklausyčiau jokiai neformaliai grupuotei
58	Aš priklausau vienai iš neformalių grupuočių

Šaltinis: G. Merkys (2005), Vveinhardt (2009)

Streso atžvilgiu minimi teiginiai yra skirti įvertinti, ar darbuotojai žino, ko iš jų yra reikalaujama, koks yra jų vaidmuo organizacijoje ir ko jie gali tikėtis iš vadovų (10 lentelė).

10 lentelė

Stresas

Eil. Nr.	Teiginiai
1	Skirtingos žmonių grupės darbe iš manęs reikalauja nesuderinamų dalykų
2	Mano darbo terminai yra neįvykdomi
3	Turiu dirbti labai intensyviai
4	Man tenka nevykdyti kai kurių užduočių, nes turiu per daug darbo
5	Neturiu pakankamai pertraukų
6	Patiriu spaudimą dirbti viršvalandžius
7	Man aišku, ko iš manęs tikimasi darbe
8	Žinau, kaip atlikti savo darbą
9	Man aiškios mano pareigos ir atsakomybė
10	Man yra aiškūs mano padaliniui keliami tikslai ir uždaviniai
11	aš suprantu, kaip mano darbas atitinka bendrą organizacijos tikslą
12	Galiu nuspręsti, kada daryti pertrauką
13	Galiu pareikšti nuomonę dėl savo darbo tempo
14	Galiu spręsti, kaip atlikti savo darbą
15	Mano darbo laikas gali būti lankstus
16	Galiu tikėtis tiesioginio vadovo pagalbos iškilus darbo problemai
17	Gaunu palaikantį grįžtamąjį ryšį dėl atliekamo darbo
18	Esu palaikomas, kai darbas yra emociškai įtemptas
19	Tiesioginis vadovas mane darbe skatina
20	Galiu tikėtis tiesioginio vadovo pagalbos iškilus darbo problemai
21	Gaunu palaikantį grįžtamąjį ryšį dėl atliekamo darbo
22	Galiu pasikalbėti su tiesioginiu vadovu apie tai, kas mane darbe nuliūdino arba suerzino
23	Esu palaikomas, kai darbas yra emociškai įtemptas
24	Tiesioginis vadovas mane darbe skatina
25	Jei darbas taps sunkus, kolegos man padės
26	Kolegos suteikia man reikiamą paramą ir pagalbą
27	Patiriu pelnytą kolegų pagarbą darbe
28	Kolegos noriai išklauso mano su darbu susijusias problemas

Lentelės tęsinys.

29	Prie manęs priekabiauja žodžiais ar nemalonių elgesiu
30	Tarp kolegų esama pykčio ar trinties
31	Darbe esu ujamas
32	Santykiai darbe yra įtempti
33	Aš turiu pakankamai galimybių teirautis vadovų dėl darbo pokyčių
34	Su darbuotojais tariamasi dėl darbo pokyčių
35	Įvykus pokyčiams darbe žinau, kaip jie veiks iš tikrųjų

Šaltinis: Higienos institutas (2016)

Profesinio perdegimo atžvilgiu teiginiai yra orientuoti į profesinio perdegimo identifikavimą, t. y. ar darbuotojas jaučia perdegimo simptomus (11 lentelė).

11 lentelė

Profesinis perdegimas

Eil. Nr.	Teiginiai
1	Kaip dažnai jūs jaučiatės pavargęs ?
2	Kaip dažnai jūs esate fiziškai išsekęs?
3	Kaip dažnai jūs pavargstate emociškai?
4	Kaip dažnai jūs pagalvojate „Daugiau nebegaliu“?
5	Kaip dažnai jaučiate visišką išsekimą?
6	Kaip dažnai jaučiatės nusilpęs ir imlus ligoms?
7	Ar jūsų darbas emociškai vargina?
8	Ar jaučiate „perdegimą“ darbe?
9	Ar jūsų darbas jus gniuždo?
10	Ar jaučiatės išsekęs darbo dienos pabaigoje?
11	Ar iš ryto jaučiatės pavargęs vien tik nuo minties apie laukiančią darbo dieną?
12	Ar jus vargina kiekviena valanda darbe?
13	Ar turite pakankamai energijos šeimai ir draugams laisvalaikiu?
14	Ar jums sunku dirbti su klientais?
15	Ar jus nervina darbas su klientais?

Lentelės tęsinys.

16	Ar darbas su klientais išsunkia jūsų energiją?
17	Ar manote, kad dirbdamas su klientais, įdedate daugiau, nei už tai gaunate atgal?
18	Ar jūs pavargstate nuo darbo su klientais?
19	Ar kartais svarstote, kiek dar pajėgsite dirbti su klientais?

Šaltinis: *Kopenhagos* klausimynas.

12 lentelė

Demografiniai klausimai

1. Lytis: <input type="checkbox"/> Moteris <input type="checkbox"/> Vyras	2. Amžius: <input type="checkbox"/> 18–30 <input type="checkbox"/> 31–40 <input type="checkbox"/> 41–50 <input type="checkbox"/> 51–60 <input type="checkbox"/> 60 ir daugiau	3. Šeimyninė padėtis: <input type="checkbox"/> Vieniša (-as) <input type="checkbox"/> Ištekėjusi / vedęs <input type="checkbox"/> Išsiskyrusi (-ęs) <input type="checkbox"/> Gyvenu partnerystėje <input type="checkbox"/> Našlė (-ys) <input type="checkbox"/> Kita	4. Išsilavinimas: <input type="checkbox"/> Nebaigtas vidurinis <input type="checkbox"/> Vidurinis <input type="checkbox"/> Profesinis <input type="checkbox"/> Aukštasis (neuniversitetinis) <input type="checkbox"/> Aukštasis (universitetinis) <input type="checkbox"/> Kita	5. Darbo stažas įstaigoje, kurioje dirbate: <input type="checkbox"/> iki 1 metų <input type="checkbox"/> 1–5 metų <input type="checkbox"/> 6–10 metų <input type="checkbox"/> 11 ir daugiau
6. Sektorius, kuriame dirbate: <input type="checkbox"/> Viešasis sektorius <input type="checkbox"/> Privatus sektorius	7. Organizacijos (kurioje dirbate) veikos sritis: <input type="checkbox"/> Sveikatos apsauga <input type="checkbox"/> Švietimas <input type="checkbox"/> Socialinė apsauga <input type="checkbox"/> Gamyba <input type="checkbox"/> Transportas <input type="checkbox"/> Prekyba	8. Organizacijos (kurioje dirbate) dydis: <input type="checkbox"/> Labai maža (1 – 9 darbuotojai) <input type="checkbox"/> Maža (10 – 49 darbuotojai) <input type="checkbox"/> Vidutinė (50 - 249 darbuotojai) <input type="checkbox"/> Didelė (250 ir daugiau darbuotojų)	9. Kiek valandų dirbate per dieną dabartinėje organizacijoje: <input type="checkbox"/> < 8 val. <input type="checkbox"/> 8 val. <input type="checkbox"/> > 8 val.	

Lentelės tęsinys.

	<input type="checkbox"/> Kita		
--	-------------------------------	--	--

Šaltinis: lentelė sudaryta darbo autoriaus.

Siekiant apklausti respondentus, pasirinktos atskirų konstrukčių subskalės yra pakankamai informatyvios, kurios padės įgyvendinti numatytus uždavinius bei gauti atitinkamus rezultatus.

Pažymėtina, kad siekiant analizuoti surinktus kiekybinius duomenis, atlikta patikimumo analizė (angl. *reliability*), o konstrukčių duomenų patikimumui nustatyti, panaudotas Kronbacho alfa (angl. *Cronbach alpha*) metodas. Taip pat atliktas klausimyno konstrukčių skirstinių normalumo testas (*Kolmogorov–Smirnov test*) bei palyginti vidurkiai pagal lytį, atskiras amžiaus grupes, darbo sektorių bei šeimyninę padėtį.

2.3. Klausimyno patikimumo ir tinkamumo nustatymas

Pažymėtina, kad klausimyną teikti ir sėkmingai naudoti galima tokiu atveju, jeigu jis atitinka patikimumo (angl. *reliability*) ir tinkamumo (angl. *validity*) sąvokas. Vaitkevičius ir Saudargienė (2006) pažymi, kad apskaičiuoti / patikrinti duomenų tinkamumą ir patikimumą yra pakankamai sudėtinga, nes tiems veiksams atlikti, yra pateikiama daug metodų. Kaip vieną iš galimų autoriai pateikia Kronbacho alfa (angl. *Cronbach alpha*) koeficientą / reikšmę. Minėtas koeficientas buvo pasirinktas siekiant nustatyti klausimyno patikimumą. Taip pat pažymima, kad klausimyno konstrukčiai bei jų subskalės (Kronbacho alfa rezultatų atžvilgiu) yra pateikiamos 13 lentelėje.

13 lentelė

Kronbacho alfa reikšmės klausimyno konstruktuose

Nr.	Konstrukto pavadinimas	Cronbach Alpha	Teiginių skaičius
1	Organizacinis klimatas	0,976	58
2	Stresas	0,833	35
3	Profesinis perdegimas	0,940	19

Šaltinis: lentelė sudaryta darbo autoriaus pagal SPSS gautus rezultatus.

Autoriai atkreipia dėmesį, kad konstrukčių reikšmės bus patikimos tokiu atveju, jeigu Kronbacho alfa (angl. *Cronbach alpha*) gautas rezultatas (koeficientas) pateks į 0,6–1 ribą, t. y. bus

didesnis nei 0,6. Taip pat atkreiptinas dėmesys, kad kuo reikšmių rezultatai yra arčiau 1, tuo konstrukto patikimumas yra didesnis.

Atsižvelgiant į gautas reikšmes (rezultatus), pastebima, kad:

- Konstrukto „Organizacinis klimatas“ - Kronbacho alfa (58 teiginiai) koeficientas - 0,976
- Konstrukto „Stresas“ - Kronbacho alfa (35 teiginiai) koeficientas - 0,833
- Konstrukto „Profesinis perdegimas“ - Kronbacho alfa (19 teiginių) koeficientas - 0,940.

Visos konstrukto gautos reikšmės yra gerokai didesnės už 0,6 (t. y. labai arti 1), todėl duomenys yra patikimi ir gali būti naudojami tolimesnei analizei.

3. TYRIMO DUOMENŲ ANALIZĖ

Tyrimo eigoje siekta apklausti Lietuvos viešajame ir privačiame sektoriuose dirbančius asmenis. Anketinė apklausa buvo atliekama internetinėje erdvėje (www.apklausa.lt), viešinama socialiniuose tinkluose bei papildomai platinama tarp Lietuvos savivaldybių, ministerijų bei privataus sektoriaus įmonių.

3.1. Respondentų charakteristika

Respondentų asmeninė (lytis, amžius, šeimyninė padėtis, išsilavinimas) bei organizacinė (darbo stažas organizacijoje, kurioje dirbama, sektorius, organizacijos (kurioje dirbama) veiklos, bei kiek valandų dirbama įstaigoje per dieną) charakteristika pateikiama 14 ir 15 lentelėse.

14 lentelė

Respondentų asmeninė charakteristika

Asmeninė charakteristika		Respondentų skaičiaus pasiskirstymas	Procentinis dažnis
Lytis	Moterys	217	72,1 %
	Vyrai	84	27,9 %
Amžius	18 - 30	60	19,9 %
	31 - 40	92	30,6 %
	41 - 50	66	21,9 %
	51 - 60	48	15,9 %
	60 ir daugiau	35	11,6 %
Šeimyninė padėtis	Vieniša (-as)	32	10,6 %
	Ištekėjusi / vedęs	180	59,8 %
	Išsiskyrusi (-ęs)	36	12,0 %
	Gyvenu partnerystėje	36	12,0 %
	Našlė (-ys)	10	3,3 %
	Kita	7	2,3 %

Lentelės tęsinys.

Išsilavinimas	Nebaigtas vidurinis	1	0,3 %
	Vidurinis	12	4,0 %
	Profesinis	22	7,3 %
	Aukštasis (neuniversitetinis)	55	18,3 %
	Aukštasis (universitetinis)	211	70,1 %

Šaltinis: lentelė sudaryta darbo autoriaus pagal SPSS gautus rezultatus.

Iš gautų duomenų matyti, kad apklausoje dalyvavo 301 respondentas, iš kurių informaciją pateikė 217 moterų ir 84 vyrai. Amžiaus grupėje aktyviausi buvo 31 – 40 metų grupės asmenys (30,6 % visų respondentų), šeimyninės padėties atžvilgiu - ištekęjusios / vedę (59,8 % visų respondentų), o išsilavinimo atžvilgiu – asmenys, įgiję aukštąjį (universitetinį) išsilavinimą (70,1 % visų respondentų).

O organizacinė charakteristika išdėstyta 15 lentelėje.

15 lentelė

Respondentų organizacinė charakteristika

Organizacinė charakteristika		Respondentų	
		skaičiaus pasiskirstymas	Procentinis dažnis
Darbo stažas organizacijoje, kurioje dirbate	iki 1 metų	37	12,3 %
	1 - 5 metų	94	31,2 %
	6 - 10 metų	58	19,3 %
	11 ir daugiau	112	37,2 %
Sektorius, kuriame dirbate	Viešasis sektorius	204	67,8 %
	Privatus sektorius	97	32,2 %
Organizacijos (kurioje dirbate) veiklos sritis	Sveikatos apsauga	59	19,6 %
	Švietimas	45	15,0 %
	Socialinė apsauga	15	5,0 %
	Gamyba	23	7,6 %
	Transportas	11	3,7 %
	Prekyba	23	7,6 %

Lentelės tęsinys.

	Kita	125	41,5 %
Kiek valandų dirbate įstaigoje per dieną	< 8 val.	47	15,6 %
	8 val.	195	64,8 %
	> 8 val.	59	19,6 %

Šaltinis: lentelė sudaryta darbo autoriaus pagal SPSS gautus rezultatus.

Pateikti duomenys parodo, kad organizacinės charakteristikos atžvilgiu matuojant darbo stažą organizacijoje, kurioje dirbama, aktyviausi asmenys, kurie organizacijoje dirba 11 ir daugiau metų (37,2 % visų respondentų), sektoriaus atžvilgiu - aktyviausi viešajame sektoriuje dirbantys asmenys (67,8 % visų respondentų), matuojant organizacijos (kurioje dirbama) veiklos sritį – aktyviausi asmenys, dirbantys neįvardintoje (pasirinkę “kita”) srityje (41,5 % visų respondentų), o praleidžiamo laiko darbe per dieną atžvilgiu – aktyviausi tie, kurie dirba 8 val. (64,8 % visų respondentų).

3.2. Klausimyno konstrukto skirstinių normalumo testas

Atliktas klausimyno konstrukto skirstinių normalumo testas, kurio rezultatai pateikiami 16 lentelėje.

16 lentelė

Skirstinių normalumo patikrinimas

Kolmogorov–Smirnov test			
Nr.	Konstrukto pavadinimas	p	Rezultatas
1.	Organizacinis klimatas	0,041	p < 0,05; skirstinys nenormalus
2.	Stresas	0,025	p < 0,05; skirstinys nenormalus
3.	Profesinis perdegimas	0,002	p < 0,05; skirstinys nenormalus

Šaltinis: lentelė sudaryta darbo autoriaus pagal SPSS gautus rezultatus.

Lentelėje esantys duomenys parodo, kad atlikus Kolmogorov–Smirnov testą, klausimyno konstrukto reikšmės yra < 0,05, todėl tampa aišku, kokius tolimesnius metodus (t. y. Mann Whitney U-testas ir Kruskal-Wallis H-testas) duomenų analizėje taikyti.

3.3. Vidurkių palyginimas pagal lytį, atskiras amžiaus grupes, darbo sektorių bei šeimyninę padėtį

Siekiant prieiti tikslios reikšmės uždavinio atžvilgiu, yra lyginami vidurkiai bei identifikuojama, ar yra statistiškai reikšmingų skirtumų tam tikrose kategorijose. Pažymėtina, kad duomenys normalaus pasiskirstymo neatitinka (t. y. duomenys yra neparametriniai), todėl skaičiavimams atlikti yra naudojami atitinkami metodai - Mann Whitney U-testas (dviejų nepriklausomų imčių lyginimui) ir Kruskal-Wallis H-testas (trijų ir daugiau nepriklausomų imčių lyginimui). Atsižvelgiant į tai, vidurkių palyginamosios analizės yra atliekamos tokiais pjūviais:

- Palyginti vyrų ir moterų organizacinio klimato, streso bei profesinio perdegimo vidurkius pagal lytį.
- Palyginti organizacinio klimato, streso bei profesinio perdegimo vidurkius pagal atskiras amžiaus grupes.
- Palyginti organizacinio klimato, streso bei profesinio perdegimo vidurkius pagal sektorių.
- Palyginti organizacinio klimato, streso bei profesinio perdegimo vidurkius pagal šeimyninę padėtį.

Siekiant palyginti vyrų ir moterų organizacinio klimato, streso ir profesinio perdegimo lygius, buvo atliekamas Mann Whitney U-testas dviejų nepriklausomų imčių lyginimui. 17 lentelėje pavaizduotas organizacinio klimato vidurkių vertinimas pagal lytį (žr. 17 lent.).

17 lentelė

Organizacinio klimato vertinimas pagal lytį

Lytis	Vidurkis	Standartinis nuokrypis	U	p
Moterys	3,4404	0,72603	11062,000	0,004
Vyrai	3,6919	0,61167		

Šaltinis: lentelė sudaryta darbo autoriaus pagal SPSS gautus rezultatus.

Iš 17 lentelės matyti, kad egzistuoja statistiškai reikšmingi skirtumai tarp vyrų ir moterų organizacinio klimato vertinimo ($p = 0,004 < 0,05$) atžvilgiu. Nustatyta, kad vyrai ($3,6919 \pm 0,61167$) organizacijos klimatą vertina palankiau nei moterys ($3,4404 \pm 0,72603$).

18 lentelėje pavaizduotas streso vidurkių vertinimas pagal lytį (žr. 18 lent.).

18 lentelė

Streso vertinimas pagal lytį

Lytis	Vidurkis	Standartinis nuokrypis	U	p
Moterys	2,7907	0,40802	11151,000	0,023
Vyrai	2,6864	0,40123		

Šaltinis: lentelė sudaryta darbo autoriaus pagal SPSS gautus rezultatus.

Iš 18 lentelėje esančių duomenų matyti, kad egzistuoja statistiškai reikšmingi skirtumai tarp vyrų ir moterų streso pasireiškimo lygiu ($p = 0,023 < 0,05$). Išsiaiškinta, kad vyrai ($2,6864 \pm 0,40123$) organizacijose patiria mažesnę stresą nei moterys ($2,7907 \pm 0,40802$).

O nagrinėjant profesinio perdegimo vidurkius pagal lytį, nustatyta, kad vyrų ir moterų profesinio perdegimo vidurkiai statistiškai reikšmingai nesiskiria ($p = 0,62 > 0,05$).

Siekiant palyginti organizacinio klimato, streso bei profesinio perdegimo lygius pagal atskiras amžiaus grupes, buvo atliekamas Kruskal-Wallis H-testas trijų ir daugiau nepriklausomų imčių lyginimui. Nustatyta, kad organizacinio klimato ($p = 0,375 > 0,05$) vidurkis statistiškai reikšmingai nesiskiria.

19 lentelėje pavaizduotas streso vidurkių vertinimas pagal atskiras amžiaus grupes (žr. 19 lent.).

19 lentelė. Streso vertinimas pagal amžiaus grupes

Amžiaus grupės	Vidurkis	Standartinis nuokrypis	H	DF	p
18-30	2,8652	0,48236	5,754 ^a	4	< 0,001
31-40	2,6307	0,34443			
41-50	2,7978	0,37623			
51-60	2,7387	0,38060			
60 ir daugiau	2,8906	0,43840			

Šaltinis: lentelė sudaryta darbo autoriaus pagal SPSS gautus rezultatus.

Iš 19 lentelėje esančių duomenų matyti, kad egzistuoja statistiškai reikšmingi skirtumai streso atžvilgiu pagal atskiras amžiaus grupes ($p = < 0,001 < 0,05$). Išsiaiškinta, kad labiausiai stresas yra jaučiamas 60 ir daugiau ($2,8906 \pm 0,43840$) bei 18-30 ($2,8652 \pm 0,48236$) metų amžiaus darbuotojų grupėse, o mažiausiai ($2,6307 \pm 0,34443$) – 31- 40 amžiaus grupėje.

20 lentelėje pavaizduotas profesinio perdegimo vidurkių vertinimas pagal atskiras amžiaus grupes (žr. 20 lent.).

20 lentelė

Profesinio perdegimo vertinimas pagal atskiras amžiaus grupes

Amžiaus grupės	Vidurkis	Standartinis nuokrypis	H	DF	p
18-30	3,0579	0,68361			
31-40	2,5881	0,64293			
41-50	2,6794	0,81383	25,286 ^a	4	0,001
51-60	2,4704	0,61113			
60 ir daugiau	2,4752	0,83232			

Šaltinis: lentelė sudaryta darbo autoriaus pagal SPSS gautus rezultatus.

Iš 20 lentelėje esančių duomenų matyti, kad egzistuoja statistiškai reikšmingi skirtumai profesinio perdegimo atžvilgiu pagal atskiras amžiaus grupes ($p = 0,001 < 0,05$). Išsiaiškinta, kad didžiausią profesinį perdegimą ($3,0579 \pm 0,68361$) jaučia 18-30 metų amžiaus darbuotojai, o mažiausią ($2,4704 \pm 0,61113$) – 51-60 amžiaus grupės asmenys.

Siekiant palyginti organizacinio klimato, streso ir profesinio perdegimo vidurkius pagal sektorius, kuriuose asmenys dirba, buvo atliekamas Mann Whitney U-testas dviejų nepriklausomų imčių lyginimui. 21 lentelėje pavaizduotas organizacinio klimato vidurkių vertinimas pagal sektorių (žr. 21 lent.).

21 lentelė

Organizacinio klimato vertinimas pagal sektorių

Sektorius	Vidurkis	Standartinis nuokrypis	U	p
Viešasis	3,3754	0,69202	13230,000	0,001
Privatus	3,7949	0,64518		

Šaltinis: lentelė sudaryta darbo autoriaus pagal SPSS gautus rezultatus.

Iš 21 lentelės matyti, kad egzistuoja statistiškai reikšmingi skirtumai tarp viešojo ir privataus sektoriaus organizacinio klimato vertinimo ($p = 0,001 < 0,05$) atžvilgiu. Nustatyta, kad viešajame sektoriuje ($3,3754 \pm 0,69202$) organizacijos klimatą darbuotojai vertina prasčiau nei privačiame sektoriuje ($3,7949 \pm 0,64518$).

O nagrinėjant streso bei profesinio perdegimo vidurkius pagal sektorių, nustatyta, kad streso ($p = 0,125 > 0,05$) ir profesinio perdegimo ($p = 0,878 > 0,05$) vidurkiai statistiškai reikšmingai nesiskiria.

Siekiant palyginti organizacinio klimato, streso ir profesinio perdegimo vidurkius pagal šeimyninę padėtį, buvo atliekamas Kruskall-Wallis H-testas trijų ir daugiau nepriklausomų imčių lyginimui. Nustatyta, kad organizacinio klimato ($p = 0,780 > 0,05$) bei streso ($p = 0,569 > 0,05$) vidurkiai statistiškai reikšmingai nesiskiria.

22 lentelėje pavaizduotas profesinio perdegimo vidurkių vertinimas pagal šeimyninę padėtį (žr. 22 lent.).

22 lentelė

Profesinio perdegimo vertinimas pagal šeimyninę padėtį

Šeimyninė padėtis	Vidurkis	Standartinis nuokrypis	H	DF	Sig (p)
Vieniša (-as)	2,8734	0,63649	13,343 ^a	5	0,02
Ištekėjusi / vedęs	2,6050	0,73998			
Išsiskyrusi (-ęs)	2,6184	0,62178			
Gyvenu partnerystėje	2,9254	0,81424			
Našlė (-ys)	2,3105	0,72863			

Lentelės tęsinys.

Kita	2,8722	0,82093
------	--------	---------

Šaltinis: lentelė sudaryta darbo autoriaus pagal SPSS gautus rezultatus.

Iš 22 lentelėje esančių duomenų matyti, kad egzistuoja statistiškai reikšmingi skirtumai profesinio perdegimo atžvilgiu pagal šeimyninę padėtį ($p = 0,02 < 0,05$). Išsiaiškinta, kad didžiausią profesinį perdegimą jaučia tie asmenys, kurie gyvena partnerystėje ($2,9254 \pm 0,81424$), o mažiausią - kurie yra netekę (t. y. našlė (-ys) artimo žmogaus ($2,3105 \pm 0,72863$)).

3.4. Tyrimo modelio hipotezių tikrinimas

Šiame tyrime keliamos keturios pagrindinės hipotezės. Pirmos ir antros hipotezės tikrinimui buvo atliekama Spearmano koreliacinė analizė. Trečiosios hipotezės tikrinimui buvo atliekama tiesinė regresinė analizė, o ketvirtos hipotezės tikrinimui – mediatoriaus analizė.

H1 – Egzistuoja statistiškai reikšmingas neigiamas ryšys tarp organizacinio klimato ir streso

Analizuojant ryšį tarp organizacinio klimato ir streso, yra atliekamas dviejų kintamųjų priklausomybės vertinimas naudojant Spearmano koreliacijos metodą. 23 lentelėje pavaizduotas ryšys tarp organizacinio klimato ir streso (žr. 23 lent.).

23 lentelė

Ryšys tarp organizacinio klimato ir streso

Stresas			
Spearmano	Organizacinis	Koreliacijos	- 0,419
koreliacija	klimatas	koeficientas	
		p	0,000

Šaltinis: lentelė sudaryta darbo autoriaus pagal SPSS gautus rezultatus.

Iš lentelės duomenų matyti, kad egzistuoja statistiškai reikšmingas ($p = 0,000 < 0,05$) neigiamas (- 0,419) ir silpnas ryšys. Tai reiškia, kad esant palankesniau organizaciniam klimatui, organizacijose dirbančių asmenų streso lygis yra mažesnis. Taigi šiuo tyrimu H1 hipotezė yra patvirtinta.

H2 – Egzistuoja statistiškai reikšmingas teigiamas ryšys tarp streso ir profesinio perdegimo

Analizuojant ryšį tarp streso ir profesinio perdegimo, yra taip pat atliekamas dviejų kintamųjų priklausomybės vertinimas naudojant Spearmano koreliacijos metodą. 24 lentelėje pavaizduotas ryšys tarp streso ir profesinio perdegimo (žr. 24 lent.).

24 lentelė

Ryšys tarp streso ir profesinio perdegimo

Profesinis perdegimas			
Spearmano	Stresas	Koreliacijos koeficientas	0,241
koreliacija		p	0,000

Šaltinis: lentelė sudaryta darbo autoriaus pagal SPSS gautus rezultatus.

Vertinant duomenis, matyti, kad egzistuoja statistiškai reikšmingas ($p = 0,000 < 0,05$) teigiamas (0,241) silpnas ryšys. Tai reiškia, kad didėjant stresui, darbuotojų profesinis perdegimas taip pat didėja. Taigi ir šiuo tyrimu H2 hipotezė yra patvirtinta.

H3 - Organizacinis klimatas daro neigiamą įtaką profesiniam perdegimui

Siekiant nustatyti, ar organizacinis klimatas daro įtaką profesiniam perdegimui, atliekami skaičiavimai, kurie parodo, ar duomenys yra tinkami regresinei analizei (žr. 25 lent.).

25 lentelė

Organizacinio klimato įtaka profesiniam perdegimui

Model	Unstandardized Coefficients B	p	Adjusted R Square	ANOVA (p)
Constant	4,383	0,000		
Organizacinis klimatas	-0,488	0,000	0,216	< 0,001

Šaltinis: lentelė sudaryta darbo autoriaus pagal SPSS gautus rezultatus.

Iš Adjusted R Square rezultato matyti, kad šiuo regresinės analizės modeliu yra paaiškinama 21,6 % visų profesinio perdegimo atvejų. Anova testo rezultatai parodė, kad tyrimo duomenys yra tinkami regresinei analizei ($p = < 0,05$). Iš p reikšmių matyti, kad organizacinis klimatas daro įtaką profesiniam perdegimui, nes $p = < 0,05$. Tad remiantis gautais rezultatais, pateikiama tiesinės regresijos lygtis:

$$(Y) \text{ Profesinis perdegimas} = 4,383 - 0,488 * \text{organizacinis klimatas (X)}$$

Kai organizacinis klimatas yra 1, tai profesinis perdegimas yra 3,895. Jeigu organizacinis klimatas padidėja 1 ($X=2$), tai profesinis perdegimas sumažėja 3,407. Todėl hipotezė (kad organizacinis klimatas daro neigiamą įtaką profesiniam perdegimui) yra patvirtina.

H4 – Stresas medijuoja ryšį tarp organizacinio klimato ir profesinio perdegimo

Atliekant mediacinę analizę, visų pirma gautais rezultatais buvo atvaizduojama organizacinio klimato įtaka stresui, pateikiama 26 lentelėje (žr. 26 lent.).

26 lentelė

Organizacinio klimato įtaka stresui

	coeff	p	R-sq
Constant	1,0321	0,0000	0,6329
Orgklim	0,7361	0,0000	

Šaltinis: lentelė sudaryta darbo autoriaus pagal SPSS gautus rezultatus.

Iš 26 lentelės duomenų matyti, kad šiuo regresinės analizės modeliu paaiškinama 63,29 % (R-sq) visų stresą lemiančių veiksnių atvejų. Taip pat nustatyta, kad organizacinis klimatas daro statistiškai reikšmingą įtaką stresui ($p = 0,0000 < 0,05$). Todėl organizacinio klimato įtaką stresui galima atvaizduoti šia regresijos formule:

$$\text{Stresas} = 1,0321 + 0,7361 * \text{organizacinis klimatas}$$

Organizacinio klimato ir streso įtaka profesiniam perdegimui pavaizduota 27 lentelėje (žr. 27 lent.).

27 lentelė

Organizacinio klimato ir streso įtaka profesiniam perdegimui

	coeff	p	R-sq
Constant	5,0806	0,0000	
Organizacinis klimatas	0,0096	0,9051	0,3500
Stresas	-0,6759	0,0000	

Šaltinis: lentelė sudaryta darbo autoriaus pagal SPSS gautus rezultatus.

Iš lentelės duomenų matyti, kad nagrinėjant organizacinio klimato ir streso (kaip x kintamuosius, lemiančius y) įtaką profesiniam perdegimui, nustatyta, kad organizacinis klimatas nedaro statistiškai reikšmingos įtakos profesiniam perdegimui ($p = 0,9051 > 0,05$), o stresas profesiniam perdegimui statistiškai reikšmingą įtaką daro ($p = 0,0000 < 0,05$).

Mediacinis streso efektas ryšiui tarp organizacinio klimato ir profesinio perdegimo pavaizduotas 28 lentelėje (žr. 28 lent.).

28 lentelė

Mediacinis streso efektas ryšiui tarp organizacinio klimato ir profesinio perdegimo

Netiesioginis X mediacinis efektas Y	Efektas	BootLLCI	BootULCI
Stresas	-0,4976	-0,6465	-0,342
Tiesioginis X mediacinis efektas Y	Efektas	BootLLCI	BootULCI
Stresas	0,0096	-0,1488	0,1680
Iš viso X mediacinis efektas Y	Efektas	BootLLCI	BootULCI
Stresas	-0,4880	-0,5931	-0,3829

Šaltinis: lentelė sudaryta darbo autoriaus pagal SPSS gautus rezultatus.

Atlikus mediatoriaus analizę, nustatyta, kad stresas medijuoja ryšį tarp organizacinio klimato ir profesinio perdegimo. Šiuo atveju netiesioginis mediacinis efektas (-0,4976) yra statistiškai reikšmingas: 95 % CI = (-0,6465; -0,342). Todėl hipotezė (kad stresas medijuoja ryšį tarp organizacinio klimato ir profesinio perdegimo) yra patvirtina.

3.5. Tyrimo apibendrinimas ir diskusija

Analizuojant organizacinio klimato poveikį perdegimui medijuojant darbuotojo patiriamam stresui, buvo atliktas tyrimas, kurio metu buvo apklaustas 301 respondentas. Tyrimo rezultatai ir jų palyginimas su kitų autorių atliktais panašiais tyrimais yra pateikiamas šiame poskyryje.

Atlikus magistrinio darbo tyrimą, nustatyta, kad egzistuoja statistiškai reikšmingi skirtumai tarp vyrų ir moterų organizacinio klimato vertinimo ir patiriamo streso. Tyrimu nustatyta, kad vyrai ($3,6919 \pm 0,61167$) organizacijos klimata vertina palankiau nei moterys ($3,4404 \pm 0,72603$). Ortega-Parra ir Sastre-Castillo (2013) atliko tyrimą ir apklausė 216 verslo lyderių dvejose verslo mokyklose Madride ir taip pat patvirtino, kad vyrai organizacijos klimata vertina palankiau nei moterys. Šio baigiamojo darbo tyrime taip pat nustatyta, kad vyrai ($2,6864 \pm 0,40123$) organizacijose patiria mažesnę stresą nei moterys ($2,7907 \pm 0,40802$). Chaturvedi (2011) tyrė verslo vadybos kolegijas ir privačias bei valstybines įstaigas. Apklausęs 180 respondentų, taip pat nustatė, kad moterys organizacijose patiria didesnę stresą nei vyrai.

Analizuojant patiriamo streso ir profesinio perdegimo skirtumus pagal amžiaus grupes, nustatyta, kad labiausiai stresas ($2,8906 \pm 0,43840$) yra jaučiamas 60 ir daugiau metų amžiaus darbuotojų grupėse, o didžiausią profesinį perdegimą ($3,0579 \pm 0,68361$) jaučia 18-30 metų amžiaus darbuotojai. Tačiau Hui-Chuan Hsu (2018), apklausęs 1298 Taivano gyventojus, nustatė, kad didžiausią stresą patiria 18-39 metų amžiaus darbuotojai. Patrick ir Lavery (2007), Brewer ir Shapard (2004), Jackson ir Rothmann (2005), Antoniou, Polychroni ir Vlachakis (2006) taip pat nustatė, kad jaunesni darbuotojai patiria didesnę profesinį perdegimą nei vyresni darbuotojai. Šią baigiamojo darbo tyrimo išvadą taip pat patvirtina Haley, Mostert ir Els (2013) atliktas tyrimas. Autoriai ištyrė Pietų Afrikos finansinio sektoriaus organizacijų darbuotojus ($n = 582$) ir nustatė, kad jaunesni darbuotojai patiria didesnę profesinį perdegimą nei vyresni.

Šio baigiamojo darbo tyrimo metu nustatyta, kad viešajame sektoriuje ($3,3754 \pm 0,69202$) darbuotojai organizacijos klimata vertina prasčiau nei privačiame sektoriuje ($3,7949 \pm 0,64518$). Rojas, Seghieri ir Nuti (2014) tyrė Italijos (Tuskanijos regione) 16 viešojo ir privataus sektoriaus ligoninių. Iš viso buvo apklausti (viešajame sektoriuje $n = 17424$, privačiame $n = 1276$) 18 700 respondentų bei nustatė, kad darbuotojai, dirbantys privačiose gydymo įstaigose, organizacijos klimata vertina palankiau, nei darbuotojai, dirbantys valstybinėse gydymo įstaigose. Panašų tyrimą atliko ir Fernandes, Correa ir kt. (2015), kurie tyrė organizacijos klimata Brazilijoje esančiose

viešosiose ir privačiose įstaigose (n = 200) bei nustatė, kad asmenys, dirbantys privačiose įstaigose, organizacijos klimatą vertina palankiau nei viešajame sektoriuje dirbantys asmenys. Taigi, šio darbo tyrimo išvada, kad privačiose įstaigose organizacijų klimatas vertinamas palankiau, patvirtina ankstesnių autorių atliktus tyrimus šia tema.

Taip pat šio darbo tyrimu nustatyta, kad didžiausią profesinį perdegimą organizacijose jaučia tie asmenys, kurie gyvena partnerystėje ($2,9254 \pm 0,81424$). Fuente, Ortega, Ramirez-Baena ir kt. (2018) apklausė slaugytojus (n = 180) ir nustatė, kad šeimyninė padėtis daro įtaką profesiniam perdegimui. Autorių tyrimo rezultatais nustatyta, kad vieniši ir išsiskyrę slaugos darbuotojai patiria didesnę profesinį perdegimą. Kis (2014) taip pat tyrė (n = 12205) švietimo įstaigų darbuotojus šeimyninės padėties atžvilgiu ir nustatė, kad vieniši asmenys patiria didesnę profesinį perdegimą nei susituokę. Taigi šio baigiamojo darbo išvada, kad didžiausią profesinį perdegimą organizacijose jaučia tie asmenys, kurie gyvena partnerystėje, skiriasi nuo ankstesnių autorių atliktų tyrimų.

29 lentelėje susisteminamos atlikto tyrimo hipotezės bei pateikiamos jų išvados (žr. 29 lent.).

29 lentelė

Tyrimo hipotezių išvados

Nr.	Hipotezės	Rezultatas / išvada
H1	Egzistuoja statistiškai reikšmingas neigiamas ryšys tarp organizacinio klimato ir streso	Patvirtinta
H2	Egzistuoja statistiškai reikšmingas teigiamas ryšys tarp streso ir profesinio perdegimo	Patvirtinta
H3	Organizacinis klimatas daro neigiamą įtaką profesiniam perdegimui	Patvirtinta
H4	Stresas medijuoja ryšį tarp organizacinio klimato ir profesinio perdegimo	Patvirtinta

Šaltinis: lentelė sudaryta darbo autoriaus pagal SPSS gautus rezultatus.

Iš lentelės matyti, kad atlikto magistrinio darbo tyrimu buvo patvirtintos visos tyrimo hipotezės.

Pirmoji hipotezė, kad egzistuoja statistiškai reikšmingas neigiamas ryšys tarp organizacinio klimato ir streso, patvirtino ankstesnių autorių tyrimus šia tema. O.P. Monga ir kt. (2015), apklausę didelių, mažų ir vidutinių farmacijos įmonių darbuotojus (n = 362), išsiaiškino, kad egzistuoja statistiškai reikšmingas neigiamas ryšys tarp organizacinio klimato ir streso. Naujesniu J. Olynick ir

H.Z. Li (2020) tyrimu, apklausus Šiaurės Kanados įmonių darbuotojus (n = 193), nustatyta, kad egzistuoja statistiškai reikšmingas neigiamas ryšys tarp organizacinio klimato ir streso.

Antroji hipotezė, kad egzistuoja statistiškai reikšmingas teigiamas ryšys tarp streso ir profesinio perdegimo, šiuo baigiamojo darbo tyrimu tai pat patvirtina ankstesnių atliktų tyrimų (S. Isoard-Gautheu ir kt. (2019); H.Z. Li ir kt. (2021)) išvadas. S. Isoard-Gautheu ir kt. (2019) tyrė universitetų darbuotojus (n = 369) ir nustatė teigiamą ryšį tarp streso ir profesinio perdegimo. Li ir kt. (2021) apklausė chirurgijos skyriaus slaugytojas penkiose Kinijos ligoninėse (n = 488) ir nustatė teigiamą ryšį tarp streso ir profesinio perdegimo.

Trečioji hipotezė, kad organizacinis klimatas daro neigiamą įtaką profesiniam perdegimui, taip pat patvirtina ankstesnius atliktus tyrimus šia tema. D'Alleo ir Santangelo (2011), apklausę skambučių centro operatorius (n = 114), nustatė, kad organizacinis klimatas daro neigiamą įtaką profesiniam perdegimui. Lan ir kt. (2019) apklausė vaistininkus, dirbančius trijose Taivano ligoninėse (n = 101), taip pat patvirtino neigiamą organizacinio klimato įtaką profesiniam perdegimui.

Ketvirtoji hipotezė, kad stresas medijuoja ryšį tarp organizacinio klimato ir profesinio perdegimo, taipogi patvirtinta. Atlikus mediatoriaus analizę, nustatyta, kad stresas medijuoja ryšį tarp organizacinio klimato ir profesinio perdegimo. Nustatytas netiesioginis mediacinis efektas (-0,4976) yra statistiškai reikšmingas. Mokslinėje literatūroje nebuvo rasta tyrimų, kurie anksčiau būtų nagrinėję streso kaip mediatoriaus įtaką ryšiui tarp organizacinio klimato ir profesinio perdegimo. Tačiau rasti tyrimai, kurie nagrinėjo ryšį tarp organizacinio klimato ir streso bei ryšį tarp streso ir profesinio perdegimo. O.P. Monga (2015) bei J. Olynick ir H.Z. Li (2020) atrado neigiamą ryšį tarp organizacinio klimato ir streso, o S. Isoard-Gautheu (2019) ir Li (2021) atrado teigiamą ryšį tarp streso ir profesinio perdegimo.

IŠVADOS IR PASIŪLYMAI

Siekiant nustatyti, ar egzistuoja statistiškai reikšmingi neigiami / teigiami ryšiai tarp organizacinio klimato, streso bei profesinio perdegimo, siekiant identifikuoti organizacinio klimato įtaką profesiniam perdegimui bei kokią įtaką stresas daro ryšiui tarp organizacinio klimato ir profesinio perdegimo, pirmiausia (analizuojant mokslinę literatūrą) buvo apibrėžiama, kas yra organizacinis klimatas ir kaip jis įtakoja darbuotojus, kas yra stresas ir kokios yra jo pasekmės bei kas yra profesinis perdegimas ir kokia yra jo grėsmė.

Atlikus literatūros analizę, išsiaiškinta, kad organizacinio klimato apibrėžimai parodo, kad nėra prieita vieningos nuomonės organizacinio klimato sampratos atžvilgiu, vieni autoriai akcentuoja, kad organizacinis klimatas yra siejamas su poveikiu darbuotojams, kiti organizacinį klimatą prilygina labiau požiūriui, o dar kiti teigia, kad tai yra tiesiog skirtingų darbuotojų suvokimas. Tačiau darytina išvada, kad organizacijos klimatas yra vienas iš motyvuojančių aspektų, kuris padeda darbuotojams jausti įsipareigojimą organizacijai.

Nagrinėjant stresą, išsiaiškinta, kad jis gali būti suprantamas skirtingai. Vieni jį vertina kaip psichologinį sutrikimą, kiti – kaip fiziologinio pojūčio sutrikimą, o dar kiti – psichologinių ir fiziologinių pasekmių neigiamą visumą. Stresas apibrėžiamas kaip neigiamas emocinis reiškinys, vyraujantis tarp žmogaus bei aplinkos. Stresuojantys darbuotojai tampa problema organizacijose, t. y. streso atveju pasitaiko daugiau klaidų, netinkamų sprendimų bei per vėlai atliekamų darbų. Tokiais atvejais stresą patiriantys darbuotojai tampa našta organizacijai tiek emociškai, tiek ekonomine prasme.

Nagrinėjant profesinį perdegimą, išsiaiškinta, kad sąvokos yra įvardinamos skirtingai bei savaip interpretuojamos, tačiau pažymėtina, kad visų profesinio perdegimo sąvokų įvardijimas turi bendrą problematiką – neigiama žmogaus savijauta, kuri vienaip ar kitaip veda prie sunkios emocinės būsenos. Galima daryti prielaidą, kad profesinis perdegimo sindromas yra vienas ir tas pats neigiamas reiškinys, kuris susideda iš įvairiausių gyvenimiškų situacijų, t. y. bendravimas tarp žmonių, netinkamos darbo sąlygos, konfliktinės situacijos, netinkamas santykis tarp pavaldinių ir vadovų, emociniai sukrėtimai, asmeninės savybės bei kt. Taip pat atkreiptas dėmesys, kad esant ribotiems darbo ištekliams, o reikalavimams esant aukštiems, darbuotojas palaipsniui išsenka arba (kitais variantais) patiria profesinį perdegimą.

Apžvelgus mokslinę literatūrą bei apibrėžus organizacinį klimatą (jo įtaką darbuotojams), stresą (jo pasekmes) bei profesinį perdegimą (jo grėsmę), nuspręsta nustatyti organizacinio klimato,

streso bei profesinio perdegimo vidurkių skirtumus pagal lytį, atskiras amžiaus grupes, sektorių ir šeimyninę padėtį, išsiaiškinti, ar egzistuoja statistiškai reikšmingas neigiamas ryšys tarp organizacinio klimato ir streso, identifikuoti, ar egzistuoja statistiškai reikšmingas teigiamas ryšys tarp streso ir profesinio perdegimo, nustatyti organizacinio klimato įtaką profesiniam perdegimui bei kokią įtaką stresas daro ryšiui tarp organizacinio klimato ir profesinio perdegimo.

Tyrimo metu viešajame ir privačiame sektoriuose dirbantiems asmenims buvo platinamas klausimynas, kuriuo buvo siekiama išsiaiškinti, ar darbinėje atmosferoje darbuotojai jaučiasi saugiai bei užtikrintai, kokie yra tarpusavio santykiai, ar yra linkę padėti vienas kitam, kokia yra darbuotojų emocinė / psichologinė būseną, ar darbinėje atmosferoje yra jaučiamas stresas bei ar jaučiami perdegimo simptomai.

Tyrimo metu respondentų atsakymai buvo apdorojami SPSS statistine programa. Analizės metu išsiaiškinta, kad vyrai organizacijos klimatą vertina palankiau nei moterys bei taip pat patiria mažesnę stresą nei moterys. O nagrinėjant profesinio perdegimo vidurkius pagal lytį, nustatyta, kad vyrų ir moterų profesinio perdegimo vidurkiai statistiškai reikšmingai nesiskiria.

Lyginant organizacinio klimatą, stresą bei profesinio perdegimą pagal atskiras amžiaus grupes, nustatyta, kad organizacinio klimato vidurkis statistiškai reikšmingai nesiskiria, tačiau išsiaiškinta, kad labiausiai stresas yra jaučiamas 60 ir daugiau metų amžiaus darbuotojų grupėje. Taip pat išsiaiškinta, kad didžiausią profesinį perdegimą jaučia 18-30 metų amžiaus darbuotojai.

Siekiant palyginti organizacinio klimato, streso ir profesinio perdegimo vidurkius pagal sektorius, nustatyta, kad viešajame sektoriuje organizacijos klimatą darbuotojai vertina prasčiau nei privačiame, o nagrinėjant streso bei profesinio perdegimo vidurkius pagal sektorių, išsiaiškinta, kad streso ir profesinio perdegimo vidurkiai statistiškai reikšmingai nesiskiria.

Analizuojant organizacinio klimato, streso ir profesinio perdegimo vidurkius pagal šeimyninę padėtį, nustatyta, kad organizacinio klimato bei streso vidurkiai statistiškai reikšmingai nesiskiria, tačiau išsiaiškinta, kad didžiausią profesinį perdegimą jaučia partnerystėje gyvenantys asmenys.

Taip pat analizuojant ryšį tarp organizacinio klimato ir streso, buvo atliekamas dviejų kintamųjų priklausomybės vertinimas naudojant Spearmano koreliacijos metodą, bei nustatyta, kad egzistuoja statistiškai reikšmingas ($p = 0,000 < 0,05$) neigiamas (-0,419) ryšys. Tai reiškia, kad esant palankesniau organizaciniam klimatui, organizacijose dirbančių asmenų streso lygis yra mažesnis. O analizuojant ryšį tarp streso ir profesinio perdegimo, išsiaiškinta, kad egzistuoja statistiškai reikšmingas ($p = 0,000 < 0,05$) teigiamas (0,241) ryšys, o tai reiškia, kad didėjant stresui, darbuotojų profesinis perdegimas taip pat didėja.

Siekiant nustatyti, ar organizacinis klimatas daro įtaką profesiniam perdegimui, buvo atliekama tiesinė regresinė analizė, kurios metu paaiškėjo, kad organizacinis klimatas daro įtaką profesiniam perdegimui, t. y. jeigu organizacinis klimatas pagerėja, tai profesinis perdegimas sumažėja. O siekiant išsiaiškinti, ar stresas medijuoja ryšį tarp organizacinio klimato ir profesinio perdegimo, atlikus mediatoriaus analizę, nustatyta, kad stresas medijuoja ryšį tarp organizacinio klimato ir profesinio perdegimo.

Atsižvelgiant į tyrimo metu gautus rezultatus, organizacijos vadovams siūlytina imtis tam tikrų priemonių, kurios leistų valdyti situaciją organizacijose dirbančių darbuotojų atžvilgiu, t. y. prevencijos veiksnių - stebėti, analizuoti, planuoti ir veikti. Stebėjimo metu rinkti kaip įmanoma didesnę informacijos kiekį, kuris padėtų identifikuoti esamas problemas. Gauta informacija leistų analizuoti realią situaciją bei sudėlioti bendrą organizacijos darbuotojų emocinę būseną organizacijos klimato, streso bei profesinio perdegimo atžvilgiu. Toliau planuoti konkrečių veiksnių eiliškumą, kurie būtų naudojami veikimo etapo metu.

Taip pat darbingo amžiaus žmonėms siūlytina daugiau laiko skirti poilsiui, laisvalaikiui, t. y. skirti laiko patiems sau. Atkreiptinas dėmesys, kad ypatingai šių dienų laikotarpio tempas darbingo amžiaus žmonėms yra labai įtemptas, dažnu atveju nebelieka laiko laisvalaikiui, kurio metu būtina pailsėti emociškai / psichologiškai, todėl siūlytina sudėlioti savo siekius, prioritetus ir vertybes taip, kad būtų tinkamai planuojamas laikas darbui, asmeniniam gyvenimui bei poilsiui.

Manytina, kad šio darbo tyrimo tematika yra ypatingai aktuali šių dienų laikotarpyje, kuomet darbingo amžiaus asmenys susiduria su organizacijos klimato, streso ar profesinio perdegimo neigiamais aspektais, todėl gauti rezultatai galėtų būti naudojami tolesniuose (panašaus pobūdžio) tyrimuose.

LITERATŪROS SARAŠAS

- A Cañadas-De la Fuente G., Ortega E., Ramirez-Baena L., I De la Fuente-Solana E., 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*, 2018, 15(10). Žiūrėta 2021-12-15. Prieiga internetu: <https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/30257449/>.
- Allen, D. K. (2003). Organizational Climate and Strategic Change in Higher Education: Organizational Insecurity. *Journal of Higher Education*, Nr. 46(1), p. 61-92.
- Ancupov A. Ja., Šipilov A. I. (2009). *Konfliktologija*. (Konfliktologija). Maskva: UNITY. [žiūrėta 2021 m. gegužės 16 d.]. Prieiga internetu https://msrabota.ru/content/book_docs/conflict_a.pdf.
- Andruškienė J, Bliznikienė I., Andersson I., Ejlertsson G. (2011). *Psichologinio klimato mokykloje sąsajos su dirbančiųjų sveikata, vertinama saliotogeniniais sveikatos indikatoriais*. *Sveikatos mokslai*, Nr. 7 (21), p. 10-15. Žiūrėta 2021-05-06. Prieiga internetu: https://sam.lrv.lt/uploads/sam/documents/files/Veiklos_sritys/Sveikatos_mokslai/Moksliniai_straipsniai%E2%80%93zurnalas_Sveikatos%20mokslai/2011m/2011SM71dalis.pdf.
- Antoniou, A. S., Polychroni, F., & Vlachakis, A. N. (2006). *Gender and age differences in occupational stress and professional burnout between primary and high-school teachers in Greece*. *Journal of Managerial Psychology*, 21(7), 682–690. Žiūrėta 2021-12-15. Prieiga internetu: https://www.researchgate.net/publication/235306340_Gender_and_age_differences_in_occupational_stress_and_professional_burnout_between_primary_and_high-school_teachers_in_Greece.
- Asha, S. (2008). *Organizational Climate and Employee Health*. *Journal of Organizational Behavior*
- Ashforth B.E. (1985). Climate Formation: Issues and Extensions. *The Academy of Management Review*, Nr. 4 (10), p. 837-847. Žiūrėta 2021-05-06. Prieiga internetu: <https://www.jstor.org/stable/258051?origin=crossref>.
- Bandzienė A. (2009). *Kompleksinis streso darbe valdymas, daktaro disertacija*, Kaunas.
- Baršauskienė V., Janulavičiūtė-Ivaškevičienė B. (2005). *Komunikacija: teorija ir praktika*. Kaunas: Technologija.

- Bernardinai.lt (2015). *Perdegimo sindromas: priežastys, simptomai, patarimai*. Žiūrėta 2021-05-06. Prieiga internetu: <https://www.bernardinai.lt/2012-12-17-perdegimo-sindromas-priezastys-simptomai-patarimai/>.
- Bria M., Baban A., Dumitrașcu D. L. (2012). *Systematic Review of Burnout Risk Factors among European Healthcare Professionals*. *Cognition, Brain, Behavior*. 16 (3): 423–452. Žiūrėta 2021-05-06. Prieiga internetu: https://www.academia.edu/23787956/Systematic_Review_of_Burnout_Risk_Factors_among_European_Healthcare_Professionals.
- Burba B., Sitnikovas O., Lankaitė D. (2014). *Streso pasireiškimas, dažniausi stresą sukeltantys veiksniai, distreso valdymas tarp Lietuvos apsaugos darbuotojų*. *Medicinos teorija ir praktika*, 20(2), 14-20.
- Cameron K. S., Quinn R. E. (2011). *Diagnosing and Changing Organizational Culture*. Žiūrėta 2021-05-06. Prieiga internetu: [https://books.google.lt/books?hl=lt&lr=&id=EgADAwAAQBAJ&oi=fnd&pg=PR9&dq=1.+Cameron+KS.,+Quinn+R.+\(2002\).+organizational+culture&ots=o-nE0KPi-V&sig=1gtfIR1FRCu2zre2CtpcEAnJduI&redir_esc=y#v=onepage&q&f=false](https://books.google.lt/books?hl=lt&lr=&id=EgADAwAAQBAJ&oi=fnd&pg=PR9&dq=1.+Cameron+KS.,+Quinn+R.+(2002).+organizational+culture&ots=o-nE0KPi-V&sig=1gtfIR1FRCu2zre2CtpcEAnJduI&redir_esc=y#v=onepage&q&f=false).
- Chaturvedi V. (2011). *A Study on Gender Differences with relation to Occupational Stress among Faculties in Management Colleges of Private and Government Institutes –A Study with reference to Management Colleges in NCR.*, *International Journal of Business Management and Economic Research*, 2011, 2(2),168-172. Žiūrėta 2021-12-15. Prieiga internetu: <http://www.ijbmer.com/docs/volumes/vol2issue2/ijbmer2011020202.pdf>.
- Chomentauskas G., Dereškevičiūtė E., Balkienė A. (2015). *Klausimyno, skirto organizacijų klimatui tirti (OCQ1), sukūrimas ir validacija*. *Taikomoji psichologija*, Nr. 1, p. 33-52.
- Clissold G. (2006). *Psychological climate: what is it and what does it look like?* Žiūrėta 2021-05-06. Prieiga internetu: <https://www.semanticscholar.org/paper/Psychological-climate%3A-what-is-it-and-what-does-it-Clissold/90c2c8e005d04c17b1603c28eeee67e3180eb897#paper-header>.
- Černevičiūtė N., Kerpaite A. (2018). *Streso valdymas: metodinė-praktinė priemonė*. Kaunas: Kauno rajono socialinių paslaugų centras. Žiūrėta 2021-05-06. Prieiga internetu: <http://www.kaunorspc.lt/wp-content/uploads/2019/01/Streso-valdymas.pdf>.

- D'Alleoa G., Santangelob A. (2011). *Organizational climate and burnout in call-center operators*. Procedia - Social and Behavioral Sciences 2011, 30, 1608-1615. Žiūrėta 2021-12-15. Prieiga internetu: <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S1877042811021379>.
- Deligkarisa P, Panagopoulou E, Montgomeryb AJ, Masourac E. (2014). *Job burnout and cognitive functioning: A systematic review*. Work and Stress. 28 (2): 107–123. Žiūrėta 2021-06-22. Prieiga internetu: https://www.researchgate.net/publication/262008721_Job_burnout_and_cognitive_functioning_A_systematic_review.
- Dikčius V. (2011). *Anketos sudarymo principai*. Vilnius: Vilniaus universitetas. Žiūrėta 2021-06-10. Prieiga internetu: https://www.evaf.vu.lt/dokumentai/katedros/Rinkodaros_katedra/Medziaga_studentams/Anketos_sudarymo_principai.pdf.
- Edwards D., Burnard P., Coyle D., Fothergill A. , Hannigan B. (2000). *Stress and burnout in community mental health nursing: a review of the literature*. Journal of Psychiatric and Mental Health Nursing, Nr. 1 (7), p. 7-14. Žiūrėta 2021-05-22. Prieiga internetu: <https://onlinelibrary.wiley.com/doi/abs/10.1046/j.1365-2850.2000.00258.x>.
- Ejlertsson G, Andersson I. (2010). *A new perspective in measuring health. The salutogenic approach*. European Journal of Public Health, 20(Suppl 1): 184.
- Fernandes J. L. B., Corrêa S., Bezerra P., Matsumoto A.S. (2015). *Organizational Climate: A Comparative Study Among Public and Private Entities*. Žiūrėta 2021-12-15. Prieiga internetu: https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=2672303
- Fogarty T., Singh J., Rhoads G. K (2000). *Antecedents and Consequences of Burnout in Accounting: Beyond the Role Stress Model*. Behavioral Research in Accounting, Nr. 12(1). Žiūrėta 2021-05-16. Prieiga internetu: https://www.researchgate.net/publication/228307795_Antecedents_and_Consequences_of_Burnout_in_Accounting_Beyond_the_Role_Stress_Model.
- Freudenberger H. J. (1974). *Staff Burn-Out*. Journal of Social Issues, Nr.30 (1): 159–165.
- Goleman D. (2000). *Leadership that gets results*. Harvard Business Review. Žiūrėta 2021-05-15. Prieiga internetu: https://command.columbusstate.edu/docs/readingassignments/auxiliaryreadinglists/leadership_thatgetsresults.PDF.

- Gražulis V. (2008). *Organizacijų strateginės pasirinktys: Ar mokate veikti?* Vilnius: MRU. Žiūrėta 2021-05-15. Prieiga internetu: <https://repository.mruni.eu/bitstream/handle/007/16738/9789955192466.pdf?sequence=1&isAllowed=y>.
- Haley L.M., Mostert K., El 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. Žiūrėta 2021-12-15. Prieiga internetu: https://www.researchgate.net/publication/281267085_Burnout_and_Work_Engagement_for_Different_Age_Groups_Examining_Group-Level_Differences_and_Predictors.
- Health and Safety Executive (HSE). *What are the Management Standards?* Žiūrėta 2021-06-10. Prieiga internetu <https://www.hse.gov.uk/stress/standards/index.htm>.
- Higienos institutas (2018). *Slaugytojų profesinio perdegimo prevencija sveikatos priežiūros įstaigose*. Žiūrėta 2021-05-15. Prieiga internetu: https://hi.lt/uploads/pdf/leidiniai/Rekomendacijos/Profesinis_perdegimas.pdf.
- Hofstede G. (2003). *Values Survey Module 1994*. Beverly Hills.
- Hsu H.Ch. (2018). *Age Differences in Work Stress, Exhaustion, Well-Being, and Related Factors From an Ecological Perspective*. International Journal of Environmental Research and Public Health, 2019, 16(1), 50. Žiūrėta 2021-12-15. Prieiga internetu: <https://www.mdpi.com/1660-4601/16/1/50>.
- Hui W., Yang C. (2017). *The influence of organizational creative climate and work motivation on employee's creative behavior*. Journal of Management Science, Nr. 30 (3), p. 51-62.
- Isoard-Gauthier S., Ginoux C., Gerber M., Sarrazin Ph. (2019). *The Stress–Burnout Relationship. Examining the Moderating Effect of Physical Activity and Intrinsic Motivation for Off-Job Physical Activity*. Workplace Health & Safety, 2019, 67(7), 350-360. Žiūrėta 2021-12-15. Prieiga internetu: <https://journals.sagepub.com/doi/pdf/10.1177/2165079919829497>.
- Kameron K., Kuin R. (2001) *Diagnostika i izmenenia organizacionij kulturi*. (Organizacijos kultūros diagnostika ir kaita). Sankt Peterburgas: Питер. Žiūrėta 2021-05-16. Prieiga internetu: [http://umo.edu.ua/images/content/aspirantura/zabezp_discipl/Kim%20S.%20Diagnostika%20i%20izmeneniye%20organizatsionnoy%20kultury%20\(1\).pdf](http://umo.edu.ua/images/content/aspirantura/zabezp_discipl/Kim%20S.%20Diagnostika%20i%20izmeneniye%20organizatsionnoy%20kultury%20(1).pdf).
- Kasiulis J., Barvydienė V. (2003). *Vadovavimo psichologija: vadovėlis*. Kaunas: Technologija.
- Kiš A. (2014). *Marital status differences in burnout among educational stakeholders : A meta-analysis*. Journal of Human Sciences 2014, 11(2), 533-558. Žiūrėta 2021-12-15. Prieiga

internetu:

<https://www.researchgate.net/publication/284183274> Marital status differences in burnout among educational stakeholders A meta-analysis

Kriauciūnienė J. (2020). *Perdegimo sindromas. Požymiai atpažinimas, poveikis sveikatai, prevencija: informacinis metodinis leidinys*. Vilnius: Sveikatos mokymo ir ligų prevencijos centro Sveikatos mokykla.

Kristensen T. S., Borritz M., Villadsen E. (2005). *The Copenhagen Burnout Inventory: a new tool for the assessment of burnout*. *Work and Stress*, Nr. 19 (3), p. 192–207. Žiūrėta 2021-06-22.

Prieiga

internetu:

<https://www.researchgate.net/publication/247511197> The Copenhagen Burnout Inventory A new tool for the assessment of burnout.

Lan Y.L., Huang W.T., Kao C.L., Wang H.J. (2019). *The relationship between organizational climate, job stress, workplace burnout, and retention of pharmacists*. *Journal of Occupational Health* 2019, 62(1). Žiūrėta 2021-12-15. Prieiga internetu:

<https://onlinelibrary.wiley.com/doi/full/10.1002/1348-9585.12079>.

Lazarus R. S. (1993). *From Psychological Stress to the Emotions: a history of changing outlooks*. *Annual Review of Psychology*, Nr. 44, p. 1-21. Žiūrėta 2021-05-16. Prieiga internetu:

<https://www.annualreviews.org/doi/pdf/10.1146/annurev.ps.44.020193.000245>.

Lazarus R. S. (1999). *Stress and emotion: a new synthesis*. New York: Springer Publishing Company, Inc. Žiūrėta 2021-05-16. Prieiga internetu:

https://books.google.lt/books?hl=lt&lr=&id=mATTP46QIp4C&oi=fnd&pg=PR7&dq=lazarus+r.+stress+emotional+theory+1970&ots=n8RlwJgg7o&sig=paXs7MBMc4Goz0KjmeWu5LB0VrY&redir_esc=y#v=onepage&q=lazarus%20r.%20stress%20emotional%20theory%201970&f=false.

Li X., Jiang T., Sun J., Shi L., Liu J. (2021). *The relationship between occupational stress, job burnout and quality of life among surgical nurses in Xinjiang, China*. *BMC Nursing* 2021, 9.

Žiūrėta

2021-12-15.

Prieiga

internetu:

<https://bmcnurs.biomedcentral.com/articles/10.1186/s12912-021-00703-2>.

LRT TELEVIŽIJOS laida „Klauskite daktaro“, (2020). *Eugenijus Laurinaitis papasakojo, kaip atskirti entuziastų ligą perdegimą nuo depresijos*. Žiūrėta 2021-05-16. Prieiga internetu:

<https://www.lrt.lt/naujienos/gyvenimas/13/1227191/eugenijus-laurinaitis-papasakojo-kaip-atskirti-entuziastu-liga-perdegima-nuo-depresijos>.

- LRT TELEVIZIJOS laida „Labas rytas, Lietuva“, (2020). *Eugenijus Laurinaitis įvardijo tris perdegimo darbe sindromo simptomus ir paaiškino, kaip gelbėtis*. Žiūrėta 2021-05-16. Prieiga internetu: <https://www.lrt.lt/naujienos/gyvenimas/13/1137842/eugenijus-laurinaitis-ivardijo-tris-perdegimo-darbe-sindromo-simptomus-ir-paaiskino-kaip-gelbetis>.
- Martin K. D., Cullen J. B. (2006). *Continuities and Extensions of Ethical Climate Theory: A Meta-Analytic Review*. Journal of Business Ethics, Nr. 69, p. 175–194. Žiūrėta 2021-05-16. Prieiga internetu: https://www.researchgate.net/publication/5148873_Continuities_and_Extensions_of_Ethical_Climate_Theory_A_Meta-Analytic_Review.
- Maslach C, Leiter M. (2014). *Editorial*. Burnout Research, Nr. 1 (1), p. 1–2.
- Maslach C, Leiter M. (2016). *Understanding the burnout experience: recent research and its implications for psychiatry*. World Psychiatry, Nr. 15 (2), p. 103–111. Žiūrėta 2021-05-22. Prieiga internetu: https://www.researchgate.net/publication/303817089_Understanding_the_burnout_experience_Recent_research_and_its_implications_for_psychiatry.
- Mokslo medis. Atviros prieigos centras (b. m.). *Apklausa kiekybiniame tyrime*. Žiūrėta 2021-06-06. Prieiga internetu: <http://www.mokslomedis.lt/apklausa-kiekybiniame-tyrime>.
- Mokslo verslo centras (2021). *Profesinio perdegimo prevencija*. Žiūrėta 2021-06-05. Prieiga internetu: <https://mvc.lt/profesinio-perdegimo-prevencija/>.
- Monga O.P., Monga A., Mahajan V., Monga A. (2015). *Organisational Culture, Stress and Commitment: A Study of Managers of Pharmaceutical Industry in Himachal Pradesh*. Open Access Library Journal, 2015, 2, e194. Žiūrėta 2021-12-15. Prieiga internetu: https://www.researchgate.net/publication/282701869_Organisational_Culture_Stress_and_Commitment_A_Study_of_Managers_of_Pharmaceutical_Industry_in_Himachal_Pradesh.
- Olynick J., Li H.Z. (2020). *Organizational Culture and Its Relationship with Employee Stress, Enjoyment of Work and Productivity*. International Journal of Psychological Studies 12(2), 14-30. Žiūrėta 2021-12-15. Prieiga internetu: https://www.researchgate.net/publication/341324925_Organizational_Culture_and_Its_Relationship_with_Employee_Stress_Enjoyment_of_Work_and_Productivity.
- Ortega-Parra A., Sastre-Castillo M.A. (2013). *Impact of perceived corporate culture on organizational commitment*. Management Decision 2013, 51(5), 1071-1083. Žiūrėta 2021-12-15. Prieiga internetu:

<https://www.researchgate.net/publication/263555299> Impact of perceived corporate culture on organizational commitment.

Pacevičius J., (2006). *Profesinis perdegimas kaip organizacinės elgsenos problema*. Ekonomika ir vadyba: aktualijos ir perspektyvos, Nr. 2 (7), p. 125-129.

Parker C.P., Baltes B.B., Young S.A., Huff J. W., Altman R.A., LaCost, Roberts J.E., (2003). *Relationships between psychological climate perceptions and work outcomes: a meta-analytic review*. Journal of Organizational Behavior, Nr. 24 (4), p. 389-416. Žiūrėta 2021-06-02. Prieiga internetu:

<https://www.researchgate.net/publication/227618629> Relationships between Psychological Climate Perceptions and Work Outcomes: A Meta-Analytic Review.

Patapas A., Labenskytė G. (2011) *Organizacinės kultūros ir vertybių tyrimas N apskrities valstybinėje mokesčių inspekcijoje*. Viešoji politika ir administravimas, T. 10, Nr. 4, p. 589–603.

Peterson M.F., Smith P.B. (1997). *Does national culture or ambient temperature explain cross-national differences in role stress? No sweat!* Academy of Management Journal, Nr. 4., p. 930–946.

Pikūnas J., Palujanskienė A. (2005)., *Stresas. Atpažinimas ir įveikimas: vadovėlis*. Kaunas: Pasaulio lietuvių centras.

Popovic S. (2009). *Professional Burnout Syndrome*. Materia Socio Medica, Nr. 4 (21), p. 213 - 215. Žiūrėta 2021-05-16. Prieiga internetu: <https://www.bibliomed.org/mnsfulltext/16/16-1302374220.pdf?1623360106>.

Privedienė G. (2020). *Medikų profesinis perdegimas: yra būdų jam įveikti*. Žiūrėta 2021-06-05. Prieiga internetu: <https://www.vlmedicina.lt/lt/mediku-profesinis-perdegimas-yra-budu-jam-iveikti>.

Rekašiūtė-Balsienė, R. (2005). *Verslo organizacijų klimato įvertinimo galimybės*. Psichologija, Nr. 31, p. 86 – 100.

Rekašiūtė-Balsienė, R. (2006). *Tikslinga organizacijos klimato kaita ir jos įvertinimas*. Organizacijų vadyba: sisteminiai tyrimai, Nr. 37, p. 127-139.

Robbins S. P. (2003). *Organizacinės elgsenos pagrindai*. Kaunas: UAB „Poligrafija“ ir informatika“.

Rojas D., Seghieri Ch., Nuti S. (2014). *Organizational climate: Comparing private and public hospitals within professional roles*. Suma de Negocios 2014, 11 (5), 10–14. Žiūrėta 2021-12-

15. Prieiga internetu: <https://www.elsevier.es/es-revista-suma-negocios-208-articulo-organizational-climate-comparing-private-public-S2215910X14700151>.
- Schaufeli, W. B. (2017). *Burnout: A short socio-cultural history*. In S. Neckel, A. K. Schaffner, & G. Wagner (Eds.), *Burnout, fatigue, exhaustion: An interdisciplinary perspective on a modern affliction*. p. 105–127. Žiūrėta 2021-05-16. Prieiga internetu: https://www.researchgate.net/publication/318171081_Burnout_A_Short_Socio-Cultural_History.
- Schein E. H. (1985). *Organizational Culture & Leadership*. Žiūrėta 2021-05-16. Prieiga internetu: http://commerce.du.ac.in/web/uploads/e%20-%20resources%202020%201st/MBA%20HRD/Ms.Swati_Organizational%20Culture%20and%20Leadership%20by%20Edgar%20H%20Schein.pdf.
- Schneider B., Ehrhart M. G., Macey W. (2012). *Organizational Climate and Culture*. Annual Review of Psychology, Nr. 64(1). Žiūrėta 2021-05-16. Prieiga internetu: https://www.researchgate.net/publication/230628709_Organizational_Climate_and_Culture.
- Selye G. (1979). *Stress bez distresa*. (Stresas be kančios). Žiūrėta 2021-05-16. m. Prieiga internetu https://www.booksite.ru/localtxt/sel/selye_g/str/ess/stress/index.htm.
- Shim J.K. (2010). *Cultural health capital: A theoretical approach to understanding health care interactions and the dynamics of unequal treatment*. Journal of Health and Social Behavior, Nr. 51 (1), p. 1-15, Žiūrėta 2021-05-06. Prieiga internetu: https://www.researchgate.net/publication/43344577_Cultural_Health_Capital_A_Theoretical_Approach_to_Understanding_Health_Care_Interactions_and_the_Dynamics_of_Unequal_Treatment.
- Šalčius A. (2009) *Organizacijos valdymas: mokomoji knyga*. Vilnius: Vilniaus universitetas, Tarptautinio verslo mokykla.
- Šiupšinskienė N., Šaduikytė B. (2018). *Profesinis perdegimas tarp gydytojų otorinolaringologų Lietuvoje*. Otorinolaringologijos aktualijos, Nr. 2 (23). Žiūrėta 2021-06-05. Prieiga internetu: https://www.emedicina.lt/lt/gydytojui/lietuvos_naujienos/profesinis_perdegimas_tarp_gydytoju_otorinolaringologu_lietuvoje.html.
- Targamadžė V. (2009). *Organizacijos kultūra kaip potencialus ugdymo tobulinimo veiksnys*. Logos, Nr. 61 p. 185-191. Žiūrėta 2021-05-16. Prieiga internetu: http://litlogos.eu/L61/Logos_61_185_191_Targamadze.pdf.

- Vaitkevičiūtė V. (2007). *Tarptautinių žodžių žodynas: ketvirtas pataisytas ir papildytas leidimas*. Vilnius: Žodynas.
- Valstybinė darbo inspekcija prie Lietuvos Respublikos socialinės apsaugos ir darbo ministerijos (2012). *Psichosocialiniai rizikos veiksniai ir streso darbe vertinimo rekomendacijos*. Žiūrėta 2021-05-16. Prieiga internetu <https://www.vdi.lt/AtmUploads/PsichosocialiniaiRizikosVeiksniaiStresoDarbeVertinimoRekomendacijos.pdf>.
- Vatikevičius R., Saudargienė A. (2006). *Statistika SPSS psichologiniuose tyrimuose*. Mokomoji knyga. VDU leidykla, Kaunas.
- VšĮ Vilniaus miesto klinikinė ligoninė. *Perdegimo sindromas – medikų kasdienybė*. Žiūrėta 2021-06-05. Prieiga internetu: <https://www.vmk1.lt/83-perdegimo-sindromas-medik-kasdienyb.html>.
- Vveihardt J. (2009). Mobingo kaip diskriminacijos darbuotojų santykiuose poveikis organizacijos klimatui. *Verslas: Teorija ir praktika*, Nr. 10 (4), p. 285-97. Žiūrėta 2021-06-05. Prieiga internetu: <https://core.ac.uk/download/pdf/144798793.pdf>.
- World Health Organization (1995). *Global strategy on occupational health for all: The way to health at work*. Žiūrėta 2021-06-05. Prieiga internetu: https://apps.who.int/iris/bitstream/handle/10665/36845/WHO_OCH_95.1.pdf?ua=1.
- Zakarevičius P. (2004). *Organizacijos kultūra kaip pokyčių priežastis ir pasekmė*. Organizacijų vadyba: sisteminiai tyrimai, Nr. 30, p. 201-209.

SUMMARY

THE MEDIATING EFFECT OF EMPLOYEE'S STRESS ON THE RELATIONSHIP BETWEEN ORGANISATIONAL CLIMATE AND BURNOUT

Mindaugas ŽILINSKIS

Master's thesis

Human Resource Management Master's Program

Vilnius University, Faculty of Economics and Business Administration

Supervisor – doc. dr. V. Tamaševičius

Vilnius, 2021

SUMMARY

67 pages, 29 tables, 5 illustrations, 79 references to the sources of literature.

The main purpose of this master thesis is to identify the links between organizational climate, stress and burnout and (after analyzing the characteristics of the respondents) to identify differences by gender, age, sector of work and marital status.

The thesis consists of three main parts: first part - analysis of literature, second part - research methodology and the third part presents the results and conclusions / suggestions.

Given the interrelationship between organizational climate, stress and burnout, the first part discusses, what an organizational climate is (how it is formed), what stress is (how it affects an employee and what a burnout is (what are its features and solutions).

After an analysis of the literature, the author conducted a study on the interrelationships and influences of organizational climate, stress and burnout. Differences in organizational climate, stress, and burnout averages by gender, age groups, sector, and marital status were also identified. The author conducted a quantitative study (submitted a questionnaire in cyberspace). With the questionnaire, the author sought to find out whether employees feel safe in the work atmosphere, what is the relationship between them and colleagues, whether they tend to help each other and what their emotional state is. The author also sought to find out whether respondents feel stress and burnout in the work atmosphere. Responses were provided by 301 working respondents from the public and private sectors. Each statement had 5 possible answers according to the Likert scale. The obtained results were analyzed with SPSS statistical program. The reliability of the questionnaire was also determined, during which the values of the Cronbach alpha constructs of the organizational climate (0,976), stress (0,833) and occupational burnout (0,940) constructs were determined. The author

performed a normality test of the distributions of the questionnaire constructs (Kolmogorov – Smirnov test, $p < 0,05$) and in the further study used the methods of Mann Whitney U and Kruskal-Wallis H-tests. The results of the study were compared by the author with similar studies performed by other authors.

Research has shown that men value the organization's climate more favorably than women and experience less stress. It was found that the greatest stress is felt in the group of workers aged 60 and over, and the greatest occupational burnout is felt by workers aged 18-30. In the public sector, the climate of organizations is found to be less valued by employees than in the private sector, with those living in partnerships experiencing the greatest burnout. It has also been found that in a more favorable organizational climate, the level of stress among those working in organizations is lower. Occupational burnout has also been shown to increase with increasing stress. The organizational climate influences occupational burnout and stress mediates the link between the organizational climate and occupational burnout.

The conclusions and recommendations summarize the literature analysis, research results and suggestions. According to the author, the results of the study could be used in further research to improve the overall emotional state of employees in organizations.

PRIEDAI

1 priedas. Organizacinio klimato poveikis perdegimui medijuojant darbuotojo patiriamam stresui klausimynas

Organizacinio klimato poveikis perdegimui medijuojant darbuotojo patiriamam stresui

Gerbiamas (-a) tyrimo dalyvi (-e),

Esu Mindaugas Žilinskis, Vilniaus Universiteto Žmogiškųjų išteklių valdymo magistro studijų studentas. Rašau magistro baigiamąjį darbą tema: „Organizacinio klimato poveikis perdegimui medijuojant darbuotojo patiriamam stresui“ ir atlieku tyrimą, kurio tikslas yra įvertinti, kaip organizacinis klimatas įtakoja profesinį perdegimą medijuojant darbuotojo patiriamam stresui, tad šios apklausos metu noriu sužinoti Jūsų nuomonę šia tema.

Anketa yra anoniminė. Tyrimo dalyvių konfidencialumas yra garantuojamas.

Pasirinkite labiausiai Jūsų nuomonę atspindintį atsakymą ir jį pažymėkite.

1. Ar Jūs šiuo metu dirbate įmonėje, įstaigoje ar organizacijoje?

Jeigu į klausimą atsakėte ne, toliau klausimyno nepildykite.

	Taip
	Ne

2. Įvertinkite, ar darbinėje atmosferoje jaučiatės saugiai / užtikrintai? Kokie yra Jūsų ir kolegų tarpusavio santykiai, ar esate linkę padėti vienas kitam? Kokia yra Jūsų emocinė / psichologinė būseną? Teiginius įvertinkite skalėje nuo 1 iki 5, kur 1 reiškia visiškai nesutinku, o 5 – visiškai sutinku.

Eil. Nr.	Teiginiai	Visiškai nesutinku (1)	Nesutinku (2)	Nei sutinku, nei nesutinku (3)	Sutinku (4)	Visiškai sutinku (5)
----------	-----------	------------------------	---------------	--------------------------------	-------------	----------------------

Lentelės tęsinys.

2.1	Mūsų kolektyve vyrauja giedra ir optimistinė nuotaika					
2.2	Mūsų žmonės darbe jaučiasi saugiai ir užtikrintai					
2.3	Kolektyve nuolat tvyro įtampa, stinga saugumo					
2.4	Noras visur įžvelgti nesėkmes, pesimistinis nusiteikimas yra būdingas mūsų kolektyvo bruožas					
2.5	Sunkių momentu darbuotojai vienas kitą palaiko					
2.6	Yra darbuotojų, kuriuos vyresnybė nuolat engia, liaudiškai tariant – „užsisėda“					
2.7	Vadovai piktnaudžiauja savo padėjimi - jiems darbe galioja visai „kitos taisyklės“					
2.8	Tik padaryk darbe klaidelę- kita ir valdžia tave „užkapos“					
2.9	Mūsų kolektyvo vadovai su VISAIS bendrauja šiltai ir draugiškai					
2.10	Vadovai turi savo „numylėtinius“ ir juos visada užstoja					

Lentelės tęsinys.

2.11	Darbuotojai bendrauja baikščiai, tarsi visur būtų prikaišiota „blakių“					
2.12	Vadovo nepasitikėjimas ir noras perdėti kontroliuoti tiesiog slegia					
2.13	Kolektyvo nariai nuolat stebi vieni kitų darbų atlikimą					
2.14	Kartais jaučiuosi tarsi stebimas pro didinamąjį stiklą					
2.15	Prie vienu darbuotojų kabinėjamosi dėl smulkmenų, o kitų toleruojamos net didžiulės pražangos					
2.16	Nutaikę progą, darbuotojai linkę vienas kitam kenkti, „suvedinėti sąskaitas“					
2.17	Premijų ar pagyrimų skyrimas jų nevertiems darbuotojams dažnai sukelia neteisybės jausmą ar netgi kiršina darbuotojus					
2.18	Yra darbuotojų, kurie niekur nepritampa, nuolat kelia įtampą, konfliktuoja					
2.19	Kolektyve vengiama pamatyti ir spręsti netgi tokius konfliktus, kuriuos spręsti būtina					

Lentelės tęsinys.

2.20	Yra darbščių, kūrybingų ir tikrai perspektyvių darbuotojų, tačiau jie yra valdžios ignoruojami					
2.21	Jeį pasiūlysi tikrai gerą idėją, jai bus pritarta, ji susilauks vadovybės palaikymo					
2.22	Darbuotojai skatinami teikti idėjas ir pasiūlymus					
2.23	Galimybė drąsiai, laisvai reikšti savo nuomonę yra būdingas mūsų kolektyvo bruožas					
2.24	Mūsų organizacijoje geros, naujos idėjos sunkiai prigyja ir retai yra palaikomos					
2.25	Šventės, kurios švenčiamos mūsų organizacijoje yra įvairios, įdomios, nuolat sugalvojama kažkas naujo (ekskursijos, kultūriniai renginiai)					
2.26	Kolegos visada pasveikina mane su gimtadieniu					
2.27	Organizacijos tradicijos man nepriimtinos					
2.28	Kolektyvas mielai švenčia kartu įvairias šventes					

Lentelės tęsinys.

2.29	Organizacijos vertybės atitinka visuotinai priimtas normas					
2.30	Darbovietę paliekantys žmonės išeina prislėgti arba „trenkia durimis“					
2.31	Naujai atėjęs darbuotojas greitai įsilieja į kolektyvą					
2.32	Bendradarbiai domisi nauju darbuotoju, jam padeda					
2.33	Bendradarbiai abejingi ir naujai ateinantiems darbuotojams, ir išeinantiems iš darbo					
2.34	1-ieji metai darbuotojams primena „fukų“ stovyklą					
2.35	Mūsų kolektyve dažnai gali išgirsti nuoširdų komplimentą					
2.36	Grubiausi keiksmažodžiai mūsų kolektyve yra tapę įprastu kasdienišku dalyku					
2.37	Bendradarbiai mane kiekvieną kartą sutinka šiltai ir pasisveikina					
2.38	Bendraudant daug kas slepiasi po veidmainiška šypsena					
2.39	Mūsų darbovietėje įžeidžiančios pašaipos - įprasta					

Lentelės tęsinys.

2.40	Mes, darbuotojai, gauname visą (ir laiku) reikalingą informaciją					
2.41	Darbuotojams viešai skelbiama informacija dažnai prieštarauja realiai (tikrajai) informacijai, apie kurią žino tik nedaugelis išrinktųjų					
2.42	Mūsų organizacija kupina paslapčių, viską liguistai stengiamasi slėpti					
2.43	Vadovai linkę darbuotojams meluoti, nuslėpti tikrąją informaciją					
2.44	Labiau sekasi tiems, kurie viena kalba, o kita daro					
2.45	Mūsų darbuotojai labai pasitiki vienas kitu					
2.46	Dėl kolegos darbinės nesėkmės mūsų kolektyve nuoširdžiai išgyvenama					
2.47	Pasitaikius progai, darbuotojai vienas kitam „kaišioja pagalius į ratus“					
2.48	Jeigu kažkas darbe „suklumpa“, suklysta, aplinkiniai linkę džiūgauti					
2.49	Yra bendradarbių, kuriuos pamačius mane „nupurto“					
2.50	Atsitiktinės klaidos organizacijoje yra					

Lentelės tęsinys.

	toleruojamos, už jas yra atleidžiama					
2.51	Mūsų organizacijoje toleruojamas kitoniškumas (savitas veiklos stilius, gyvenimo būdas, aprangos detalės, įpročiai ir kt.)					
2.52	Mūsų kolektyve vadovaujamesi tokia taisykle „savo nuomonę pasilaikyk sau“					
2.53	Jei tik turi rimtų argumentų, gali drąsiai prieštarauti vyresnybei					
2.54	Darbovietėje egzistuoja neformalios grupuotės, kurios ryškiai pastebimos					
2.55	Organizacijoje labai išsiskiria eilinių darbuotojų ir valdančiųjų kastos					
2.56	Neformalios grupuotės yra kategoriškos ir kritiškos viena kitos atžvilgiu					
2.57	Jeigu tai nepakenktų darbui, nepriklausyčiau jokiai neformaliai grupei					
2.58	Aš priklausau vienai iš neformalių grupuočių					

3. Įvertinkite, ar darbinėje atmosferoje jaučiate stresą? Teiginius įvertinkite skalėje nuo 1 iki 5, kur 1 reiškia visiškai nesutinku, o 5 – visiškai sutinku.

Eil. Nr.	Teiginiai	Visiškai nesutinku (1)	Nesutinku (2)	Nei sutinku, nei nesutinku (3)	Sutinku (4)	Visiškai sutinku (5)
3.1	Skirtingos žmonių grupės darbe iš manęs reikalauja nesuderinamų dalykų					
3.2	Mano darbo terminai yra neįvykdomi					
3.3	Turiu dirbti labai intensyviai					
3.4	Man tenka nevykdyti kai kurių užduočių, nes turiu per daug darbo					
3.5	Neturiu pakankamai pertraukų					
3.6	Patiriu spaudimą dirbti viršvalandžius					
3.7	Turiu dirbti labai greitai					
3.8	Darbe patiriu neįveikiamą laiko trūkumą					
3.9	Man aišku, ko iš manęs tikimasi darbe					
3.10	Žinau, kaip atlikti savo darbą					
3.11	Man aiškios mano pareigos ir atsakomybė					
3.12	Man yra aiškūs mano padaliniui keliami tikslai ir uždaviniai					

Lentelės tęsinys.

3.13	Aš suprantu, kaip mano darbas atitinka bendrą organizacijos tikslą					
3.14	Galiu nuspręsti, kada daryti pertrauką					
3.15	Galiu pareikšti nuomonę dėl savo darbo tempo					
3.16	Galiu pasirinkti, kaip atlikti savo darbą					
3.17	Galiu pasirinkti, ką veikti savo darbe					
3.18	Galiu spręsti, kaip atlikti savo darbą					
3.19	Mano darbo laikas gali būti lankstus					
3.20	Galiu tikėtis tiesioginio vadovo pagalbos iškilus darbo problemai					
3.21	Gaunu palaikantį grįžtamąjį ryšį dėl atliekamo darbo					
3.22	Galiu pasikalbėti su tiesioginiu vadovu apie tai, kas mane darbe nuliūdino arba suezino					
3.23	Esu palaikomas, kai darbas yra emociškai įtemptas					
3.24	Tiesioginis vadovas mane darbe skatina					
3.25	Jei darbas taps sunkus, kolegos man padės					

Lentelės tęsinys.

3.26	Kolegos suteikia man reikiamą paramą ir pagalbą					
3.27	Patiriu pelnytą kolegų pagarbą darbe					
3.28	Kolegos noriai išklauso mano su darbu susijusias problemas					
3.29	Prie manęs priekabiauja žodžiais ar nemalonių elgesiu					
3.30	Tarp kolegų esama pykčio ar trinties					
3.31	Darbe esu ujamamas					
3.32	Santykiai darbe yra įtempti					
3.33	Aš turiu pakankamai galimybių teirautis vadovų dėl darbo pokyčių					
3.34	Su darbuotojais tariamasi dėl darbo pokyčių					
3.35	Įvykus pokyčiams darbe žinau, kaip jie veiks iš tikrųjų					

4. Įvertinkite, ar jaučiate perdegimo simptomus? Teiginius įvertinkite skalėje nuo 1 iki 5, kur 1 reiškia niekada, o 5 – nuolat.

Eil. Nr.	Teiginiai	Niekada (1)	Retai (2)	Kartais (3)	Dažnai (4)	Nuolat (5)
4.1	Kaip dažnai jūs jaučiatės pavargęs?					

Lentelės tęsinys.

4.2	Kaip dažnai jūs esate fiziškai išsekęs?					
4.3	Kaip dažnai jūs pavargstate emociškai?					
4.4	Kaip dažnai jūs pagalvojate „Daugiau nebegaliu“?					
4.5	Kaip dažnai jaučiate visišką išsekimą?					
4.6	Kaip dažnai jaučiatės nusilpęs ir imlus ligoms?					
4.7	Ar jūsų darbas emociškai vargina?					
4.8	Ar jaučiate „perdegimą“ darbe?					
4.9	Ar jūsų darbas jus gniuždo?					
4.10	Ar jaučiatės išsekęs darbo dienos pabaigoje?					
4.11	Ar iš ryto jaučiatės pavargęs vien tik nuo minties apie laukiančią darbo dieną?					
4.12	Ar jus vargina kiekviena valanda darbe?					
4.13	Ar turite pakankamai energijos šeimai ir draugams laisvalaikio?					
4.14	Ar jums sunku dirbti su klientais?					
4.15	Ar jus nervina darbas su klientais?					

Lentelės tęsinys.

4.16	Ar darbas su klientais išsunkia jūsų energiją?					
4.17	Ar manote, kad dirbdamas su klientais, įdedate daugiau, nei už tai gaunate atgal?					
4.18	Ar jūs pavargstate nuo darbo su klientais?					
4.19	Ar kartais svarstote, kiek dar pajėgsite dirbti su klientais?					

5. Jūsų lytis:

	Moteris
	Vyras

6. Jūsų amžius:

	18–30
	31–40
	41–50
	51–60
	60 ir daugiau

7. Jūsų šeimyninė padėtis:

	Vieniša (-as)
	Ištekėjusi / vedęs
	Išsiskyrusi (-ęs)
	Gyvenu partnerystėje

Lentelės tęsinys.

	Našlė (-ys)
	Kita

8. Jūsų išsilavinimas:

	Nebaigtas vidurinis
	Vidurinis
	Profesinis
	Aukštasis (neuniversitetinis)
	Aukštasis (universitetinis)
	Kita

9. Jūsų darbo stažas organizacijoje, kurioje dirbate:

	iki 1 metų
	1–5 metų
	6–10 metų
	11 ir daugiau

10. Sektorius, kuriame dirbate:

	Viešasis sektorius
	Privatus sektorius

11. Organizacijos (kurioje dirbate) veiklos sritis:

	Sveikatos apsauga
	Švietimas
	Socialinė apsauga
	Gamyba
	Transportas

Lentelės tęsinys.

	Prekyba
	Kita

12. Organizacijos (kurioje dirbate) dydis:

	Labai maža (1 – 9 darbuotojai)
	Maža (10 – 49 darbuotojai)
	Vidutinė (50 – 249 darbuotojai)
	Didelė (250 ir daugiau darbuotojų)

13. Kiek valandų dirbate per dieną dabartinėje organizacijoje:

	< 8 val.
	8 val.
	> 8 val.

2 priedas. SPSS programos statistiniai duomenys

Organizacinis klimatas

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,976	58

Stresas

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,833	35

Profesinis perdegimas

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,940	19

Asmeninė charakteristika

Lytis					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Moteris	217	72,1	72,1	72,1
	Vyras	84	27,9	27,9	100,0
	Total	301	100,0	100,0	

Amžius					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	18 - 30	60	19,9	19,9	19,9

Lentelės tęsinys.

	31 - 40	92	30,6	30,6	50,5
	41 - 50	66	21,9	21,9	72,4
	51 - 60	48	15,9	15,9	88,4
	60 ir daugiau	35	11,6	11,6	100,0
	Total	301	100,0	100,0	

Šeimyninė padėtis					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Vieniša (-as)	32	10,6	10,6	10,6
	Ištekėjusi / vedęs	180	59,8	59,8	70,4
	Išsiskyrusi (-ęs)	36	12,0	12,0	82,4
	Gyvenu partnerystėje	36	12,0	12,0	94,4
	Našlė (-ys)	10	3,3	3,3	97,7
	Kita	7	2,3	2,3	100,0
	Total	301	100,0	100,0	

Išsilavinimas					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Nebaigtas vidurinis	1	,3	,3	,3
	Vidurinis	12	4,0	4,0	4,3
	Profesinis	22	7,3	7,3	11,6
	Aukštasis (neuniversitetinis)	55	18,3	18,3	29,9
	Aukštasis (universitetinis)	211	70,1	70,1	100,0
	Total	301	100,0	100,0	

Organizacinė charakteristika

Darbo stažas organizacijoje, kurioje dirbate					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	iki 1 metų	37	12,3	12,3	12,3
	1 - 5 metų	94	31,2	31,2	43,5
	6 - 10 metų	58	19,3	19,3	62,8
	11 ir daugiau	112	37,2	37,2	100,0
	Total	301	100,0	100,0	

Sektorius, kuriame dirbate					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Viešasis sektorius	204	67,8	67,8	67,8
	Privatus sektorius	97	32,2	32,2	100,0
	Total	301	100,0	100,0	

Organizacijos (kurioje dirbate) veiklos sritis					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sveikatos apsauga	59	19,6	19,6	19,6
	Švietimas	45	15,0	15,0	34,6
	Socialinė apsauga	15	5,0	5,0	39,5
	Gamyba	23	7,6	7,6	47,2
	Transportas	11	3,7	3,7	50,8
	Prekyba	23	7,6	7,6	58,5
	Kita	125	41,5	41,5	100,0
	Total	301	100,0	100,0	

Organizacijos (kurioje dirbate) dydis					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Labai maža (1 - 9 darbuotojai)	30	10,0	10,0	10,0
	Maža (10 - 49 darbuotojai)	57	18,9	18,9	28,9
	Vidutinė (50 - 249 darbuotojai)	133	44,2	44,2	73,1
	Didelė (250 ir daugiau darbuotoju)	81	26,9	26,9	100,0
	Total	301	100,0	100,0	

Kiek valandų dirbate įstaigoje per dieną					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	< 8 val.	47	15,6	15,6	15,6
	8 val.	195	64,8	64,8	80,4
	> 8 val.	59	19,6	19,6	100,0
	Total	301	100,0	100,0	

Vidurkių palyginimas pagal lytį

Hypothesis Test Summary				
	Null Hypothesis	Test	Sig. ^{a,b}	Decision
1	The distribution of Organizacinis klimatas is the same across categories of Lytis.	Independent-Samples Mann-Whitney U Test	,004	Reject the null hypothesis.
2	The distribution of Stresas is the same across categories of Lytis.	Independent-Samples Mann-Whitney U Test	,023	Reject the null hypothesis.

Lentelės tęsinys.

3	The distribution of Profesinis perdegimas is the same across categories of Lytis.	Independent-Samples Mann-Whitney U Test	,062	Retain the null hypothesis.
a. The significance level is ,050.				
b. Asymptotic significance is displayed.				

Organizacinio klimato vertinimas pagal lytį

Independent-Samples Mann-Whitney U Test Summary	
Total N	301
Mann-Whitney U	11062,000
Wilcoxon W	14632,000
Test Statistic	11062,000
Standard Error	677,258
Standardized Test Statistic	2,876
Asymptotic Sig.(2-sided test)	,004

Report			
Organizacinis klimatas			
Lytis	Mean	N	Std. Deviation
Moteris	3,4404	217	,72603
Vyras	3,6919	84	,61167
Total	3,5106	301	,70414

Streso vertinimas pagal lytį

Independent-Samples Mann-Whitney U Test Summary	
Total N	301
Mann-Whitney U	7575,500

Lentelės tęsinys.

Wilcoxon W	11145,500
Test Statistic	7575,500
Standard Error	677,013
Standardized Test Statistic	-2,272
Asymptotic Sig.(2-sided test)	,023

Report			
Stresas			
Lytis	Mean	N	Std. Deviation
Moteris	2,7907	217	,40802
Vyras	2,6864	84	,40123
Total	2,7616	301	,40817

Vidurkių palyginimas pagal amžių

Hypothesis Test Summary				
	Null Hypothesis	Test	Sig. ^{a,b}	Decision
1	The distribution of Organizacinis klimatas is the same across categories of Amžius.	Independent-Samples Kruskal-Wallis Test	,375	Retain the null hypothesis.
2	The distribution of Stresas is the same across categories of Amžius.	Independent-Samples Kruskal-Wallis Test	<,001	Reject the null hypothesis.
3	The distribution of Profesinis perdegimas is the same across categories of Amžius.	Independent-Samples Kruskal-Wallis Test	,001	Reject the null hypothesis.
a. The significance level is ,050.				
b. Asymptotic significance is displayed.				

Streso vertinimas pagal amžių

Independent-Samples Kruskal-Wallis Test Summary	
Total N	301
Test Statistic	27,286 ^a
Degree Of Freedom	4
Asymptotic Sig.(2-sided test)	<,001
a. The test statistic is adjusted for ties.	

Report			
Stresas			
Amžius	Mean	N	Std. Deviation
18 - 30	2,8652	60	,48236
31 - 40	2,6307	92	,34443
41 - 50	2,7978	66	,37623
51 - 60	2,7387	48	,38060
60 ir daugiau	2,8906	35	,43840
Total	2,7616	301	,40817

Profesinio perdegimo vertinimas pagal amžių

Independent-Samples Kruskal-Wallis Test Summary	
Total N	301
Test Statistic	25,286 ^a
Degree Of Freedom	4
Asymptotic Sig.(2-sided test)	,001
a. The test statistic is adjusted for ties.	

Report			
Profesinis perdegimas			
Amžius	Mean	N	Std. Deviation
18 - 30	3,0579	60	0,68361
31 - 40	2,5881	92	0,64293
41 - 50	2,6794	66	0,81383
51 - 60	2,4704	48	0,61113
60 ir daugiau	2,4752	35	0,83232
Total	2,6699	301	0,73538

Vidurkių palyginimas pagal sektorių

Hypothesis Test Summary				
	Null Hypothesis	Test	Sig. ^{a,b}	Decision
1	The distribution of Organizacinis klimatas is the same across categories of Sektorius, kuriame dirbate.	Independent-Samples Mann-Whitney U Test	,001	Reject the null hypothesis.
2	The distribution of Stresas is the same across categories of Sektorius, kuriame dirbate.	Independent-Samples Mann-Whitney U Test	,125	Retain the null hypothesis.
3	The distribution of Profesinis perdegimas is the same across categories of Sektorius, kuriame dirbate.	Independent-Samples Mann-Whitney U Test	,878	Retain the null hypothesis.

Lentelės tęsinys.

a. The significance level is ,050.
b. Asymptotic significance is displayed.

Organizacinio klimato vertinimas pagal sektorių

Independent-Samples Mann-Whitney U Test Summary	
Total N	301
Mann-Whitney U	13230,000
Wilcoxon W	17983,000
Test Statistic	13230,000
Standard Error	705,644
Standardized Test Statistic	4,728
Asymptotic Sig.(2-sided test)	,001

Report			
Organizacinis klimatas			
Sektorius	Mean	N	Std. Deviation
Viešasis	3,3754	204	,69202
Privatus	3,7949	97	,64518
Total	3,5656	301	,67364

Vidurkių palyginimas pagal šeimyninę padėtį

Hypothesis Test Summary				
	Null Hypothesis	Test	Sig. ^{a,b}	Decision

Lentelės tęsinys.

1	The distribution of Organizacinis klimatas is the same across categories of Šeimyninė padėtis.	Independent-Samples Kruskal-Wallis Test	,780	Retain the null hypothesis.
2	The distribution of Stresas is the same across categories of Šeimyninė padėtis.	Independent-Samples Kruskal-Wallis Test	,569	Retain the null hypothesis.
3	The distribution of Profesinis perdegimas is the same across categories of Šeimyninė padėtis.	Independent-Samples Kruskal-Wallis Test	,020	Reject the null hypothesis.
a. The significance level is ,050.				
b. Asymptotic significance is displayed.				

Profesinio perdegimo vertinimas pagal šeimyninę padėtį

Independent-Samples Kruskal-Wallis Test Summary	
Total N	301
Test Statistic	13,343 ^a
Degree Of Freedom	5
Asymptotic Sig.(2-sided test)	,020
a. The test statistic is adjusted for ties.	

Report				
Šeimyninė padėtis		Organizacinis klimatas	Stresas	Profesinis perdegimas
Vieniša (-as)	Mean	3,6616	2,6813	2,8734
	N	32	32	32

Lentelės tęsinys.

	Std. Deviation	,66690	,53972	,63649
Ištekėjusi / vedęs	Mean	3,4912	2,7587	2,6050
	N	180	180	180
	Std. Deviation	,70453	,37914	,73998
Išsiskyrusi (-ęs)	Mean	3,4459	2,7452	2,6184
	N	36	36	36
	Std. Deviation	,66719	,32450	,62178
Gyvenu partnerystėje	Mean	3,4650	2,8810	2,9254
	N	36	36	36
	Std. Deviation	,81115	,46275	,81424
Našlė (-ys)	Mean	3,6569	2,7743	2,3105
	N	10	10	10
	Std. Deviation	,65110	,36101	,72863
Kita	Mean	3,6773	2,6531	2,8722
	N	7	7	7
	Std. Deviation	,61231	,58471	,82093
Total	Mean	3,5106	2,7616	2,6699
	N	301	301	301
	Std. Deviation	,70414	,40817	,73538

H1 Egzistuoja statistiškai reikšmingas neigiamas ryšys tarp organizacinio klimato ir streso

Correlations				
			Organizacinis klimatas	Stresas
Spearman's rho	Organizacinis klimatas	Correlation Coefficient	1,000	-,419**
		Sig. (2-tailed)	.	<,001
		N	301	301
	Stresas	Correlation Coefficient	-,419**	1,000

Lentelės tęsinys.

		Sig. (2-tailed)	<,001	.
		N	301	301
**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).				

H2 Egzistuoja statistiškai reikšmingas teigiamas ryšys tarp streso ir profesinio perdegimo

Correlations				
			Stresas	Profesinis perdegimas
Spearman's rho	Stresas	Correlation Coefficient	1,000	,241**
		Sig. (2-tailed)	.	<,001
		N	301	301
		Correlation Coefficient	,241**	1,000
	Profesinis perdegimas	Sig. (2-tailed)	<,001	.
		N	301	301

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

H3 Organizacinis klimatas daro neigiamą įtaką profesiniam perdegimui

Variables Entered/Removed ^a			
Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Organizacinis klimatas ^b	.	Enter
a. Dependent Variable: Profesinis perdegimas			
b. All requested variables entered.			

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,467 ^a	,218	,216	,65126

Lentelės tęsinys.

a. Predictors: (Constant), Organizacinis klimatas

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	35,420	1	35,420	83,510	<,001 ^b
	Residual	126,818	299	,424		
	Total	162,237	300			
a. Dependent Variable: Profesinis perdegimas						
b. Predictors: (Constant), Organizacinis klimatas						

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4,383	,191		22,925	<,001
	Organizacinis klimatas	-,488	,053	-,467	-9,138	<,001
a. Dependent Variable: Profesinis perdegimas						

H4 Stresas medijuoja ryšį tarp organizacinio klimato ir profesinio perdegimo

Variables Entered/Removed ^a			
Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Stresas, Organizacinis klimatas ^b	.	Enter
a. Dependent Variable: Profesinis perdegimas			
b. All requested variables entered.			

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,796 ^a	,633	,632	,39544
a. Predictors: (Constant), Organizacinis klimatas				

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	80,605	1	80,605	515,467	<,001 ^b
	Residual	46,755	299	,156		
	Total	127,360	300			
a. Dependent Variable: Stresas						
b. Predictors: (Constant), Organizacinis klimatas						

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1,032	,116		8,891	<,001
	Organizacinis klimatas	,736	,032	,796	22,704	<,001
a. Dependent Variable: Stresas						

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,592 ^a	,350	,346	,59488
a. Predictors: (Constant), Stresas, Organizacinis klimatas				

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	56,782	2	28,391	80,229	<,001 ^b
	Residual	105,455	298	,354		
	Total	162,237	300			
a. Dependent Variable: Profesinis perdegimas						
b. Predictors: (Constant), Stresas, Organizacinis klimatas						

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	5,081	,196		25,873	<,001
	Organizacinis klimatas	,010	,081	,009	,119	,905
	Stresas	-,676	,087	-,599	-7,770	<,001
a. Dependent Variable: Profesinis perdegimas						

Run MATRIX procedure:
***** PROCESS Procedure for SPSS Version 4.0 *****
Written by Andrew F. Hayes, Ph.D. www.afhayes.com
Documentation available in Hayes (2022). www.guilford.com/p/hayes3

Model : 4

Lentelės tęsinys.

Y : Profperd						
X : Orgklim						
M : Stresas						
Sample						
Size: 301						

OUTCOME VARIABLE:						
Stresas						
Model Summary						
R	R-sq	MSE	F	df1	df2	p
,7955	,6329	,1564	515,4672	1,0000	299,0000	,0000
Model						
	coeff	se	t	p	LLCI	ULCI
constant	1,0321	,1161	8,8911	,0000	,8037	1,2606
Orgklim	,7361	,0324	22,7039	,0000	,6723	,7999

OUTCOME VARIABLE:						
Profperd						
Model Summary						
R	R-sq	MSE	F	df1	df2	p
,5916	,3500	,3539	80,2287	2,0000	298,0000	,0000
Model						

Lentelės tęsinys.

	coeff	se	t	p	LLCI	ULCI
constant	5,0806	,1964	25,8734	,0000	4,6942	5,4671
Orgklim	,0096	,0805	,1193	,9051	-,1488	,1680
Stresas	-,6759	,0870	-7,7696	,0000	-,8472	-,5047
***** TOTAL EFFECT MODEL *****						
OUTCOME VARIABLE:						
Profperd						
Model Summary						
R	R-sq	MSE	F	df1	df2	p
,4672	,2183	,4241	83,5098	1,0000	299,0000	,0000
Model						
	coeff	se	t	p	LLCI	ULCI
constant	4,3830	,1912	22,9254	,0000	4,0067	4,7592
Orgklim	-,4880	,0534	-9,1384	,0000	-,5931	-,3829
***** TOTAL, DIRECT, AND INDIRECT EFFECTS OF X ON Y *****						
Total effect of X on Y						
Effect	se	t	p	LLCI	ULCI	
-,4880	,0534	-9,1384	,0000	-,5931	-,3829	
Direct effect of X on Y						
Effect	se	t	p	LLCI	ULCI	
,0096	,0805	,1193	,9051	-,1488	,1680	
Indirect effect(s) of X on Y:						

Lentelės tęsinys.

Effect	BootSE	BootLLCI	BootULCI
Stresas	-,4976	,0770	-,6529 - ,3497
***** ANALYSIS NOTES AND ERRORS *****			
Level of confidence for all confidence intervals in output:			
95,0000			
Number of bootstrap samples for percentile bootstrap confidence intervals:			
5000			
----- END MATRIX -----			