

Vilniaus universitetas

Filosofijos fakultetas
Psichologijos institutas

Modesta Brukštaitė

Organizacinės psichologijos studijos

Magistro darbas

Socialinės paramos ir darbuotojo pripažinimo reikšmė darboholizmo ir perdegimo kontekste: žmogiškųjų išteklių specialistų imties tyrimas

Darbą vertino: doc. dr. Jurgita Lazauskaitė-Zabielskė

Vilnius, 2019

Turinys

Santrauka.....	3
Summary	4
Pagrindinės sąvokos	5
Pratarmė	6
1. ĮVADAS.....	8
1.1. Perdegimo darbe samprata	8
1.1.1. Perdegimo darbe komponentai.....	8
1.1.2. Perdegimo darbe pasekmės	10
1.1.3. Perdegimo darbe prielaidos.....	11
1.1.4. Darbo reikalavimų-išteklių modelis	14
1.2. Darboholizmo samprata	15
1.3. Socialinės paramos samprata	19
1.4. Darbuotojo pripažinimo samprata.....	21
1.5. Žmogiškųjų išteklių specialistų imtis.....	24
1.6. Perdegimo sąsajos su darboholizmu, socialine parama ir darbuotojo pripažinimu	25
1.7. Tyrimo tikslas, uždaviniai, tyrimo modelis	25
2. TYRIMO METODIKA.....	27
2.1. Tyrimo dalyviai.....	27
2.2. Tyrimo instrumentai.....	27
2.3. Tyrimo eiga.....	30
2.4. Duomenų analizė.....	30
3. REZULTATAI	31
3.1. Tyrimo kintamųjų aprašomoji statistika	31
3.1.1. Tyrimo kintamųjų sąsajos su socialiniais demografiniais rodikliais	33
3.1.2. Socialinės paramos, darbuotojo pripažinimo, darboholizmo ir išsekimo sąsajos	36
3.1.3. Socialinės paramos reikšmė darboholizmo ir išsekimo sąsajoms.....	38
3.1.4. Darbuotojo pripažinimo reikšmė darboholizmo ir išsekimo sąsajoms.....	42
4. REZULTATŲ APTARIMAS	44
TYRIMO RIBOTUMAI IR REKOMENDACIJOS ATEITIES TYRIMAMS	50
PRAKTINĖS REKOMENDACIJOS	51
5. IŠVADOS	53
Literatūra.....	54
Priedai	65

SANTRAUKA

Socialinės paramos ir darbuotojo pripažinimo reikšmė darboholizmo ir perdegimo kontekste: žmogiškųjų išteklių specialistų imties tyrimas. Modesta Brukštaitė, Vilnius, Vilniaus universitetas, 2019, 75 puslapiai.

Mokslinė literatūra stokoja žinių apie socialinės paramos, darbuotojo pripažinimo, darboholizmo ir išsekimo ryšį. Todėl šiuo tyrimu buvo siekiama nustatyti socialinės paramos, gaunamos iš skirtingų šaltinių, ir darbuotojo pripažinimo reikšmę darboholizmo ir išsekimo sąsajoms. Naudojant Multidimensinę suvoktos socialinės paramos (*gaunamos už darbo ribų*) ir Darbo reikalavimų-išteklių klausimyno socialinės paramos (*gaunamos darbe*) skalę, Olandijos priklausomybės nuo darbo klausimyną ir Oldenburgo perdegimo klausimyno išsekimo skalę, internete buvo apklausti 22–58 metų 177 žmogiškųjų išteklių specialistai (159 moterys, 18 vyrų), personalo valdymo srityje turintys nuo 1 iki 27 metų stažą. Gauti rezultatai atskleidė, jog vadovo parama ir darbuotojo pripažinimas silpnina darboholizmo ir išsekimo ryšį. O darbuotojai, gaunantys socialinės paramos tiek darbe, tiek už jo ribų yra labiau pripažinti darbe.

Raktiniai žodžiai: socialinė parama, darbuotojo pripažinimas, darboholizmas, perdegimas, išsekimas.

SUMMARY

The Role of Social Support and Employee Recognition in the Context of Workaholism and Burnout: a Survey of a Human Resources Specialists Sample. Modesta Brukstaite, Vilnius, Vilnius University, 2019, 75 pages.

Literature lack information about relation between social support, employee recognition, workaholism and exhaustion. Therefore this research was aimed to determine the importance of different types of social support and employee recognition for the relationship between workaholism and exhaustion. 22-58 years old 177 Human Resources Specialists (159 women, 18 men) with 1-27 years of experience in this field were surveyed online using Multidimensional Scale Of Perceived Social Support (*received out of work*), Social Support (*received at work*) Scale taken from The Job Demands–Resources Questionnaire, Employee Recognition Scale, Dutch Work Addiction Scale (DUWAS) and Exhaustion Scale taken from Oldenburg Burnout Inventory (OLBI). Survey results showed that manager’s social support and employee recognition moderates the relationship between workaholism and exhaustion. Employees who receive more social support both at work and out of work are more recognized at work.

Keywords: social support, employee recognition, workaholism, burnout, exhaustion.

PAGRINDINĖS SĄVOKOS

Perdegimas darbe – emocinio išsekimo (angl. *exhaustion*) ir atsiribojimo (angl. *disengagement*) sindromas (Bakker, Demerouti, & Verbeke, 2004).

Išsekimas darbe – vienas pagrindinių perdegimo (angl. *burnout*) komponentų, kuris atsiranda dėl nepalankių darbo sąlygų bei didelių darbo reikalavimų, nekompensuojamų tam tikrais darbo ištekliais (Demerouti, Bakker, Nachreiner, & Schaufeli, 2001).

Darboholizmas – perdėtas ir kompulsyvus darbas (Schaufeli, Shimazu, & Taris, 2009).

Socialinė parama – šaltinis, padedantis susitvarkyti su stresu darbe (House, 1981).

Socialinė parama, gaunama darbe – iš vadovo ir kolegų gaunama parama (Russell, Altmaier, & Van Velzen, 1987).

Socialinė parama, gaunama už darbo ribų – iš artimo žmogaus, šeimos ir draugų gaunama parama (Russell, Altmaier, & Van Velzen, 1987).

Darbuotojo pripažinimas – (teigiamo) grįžtamojo ryšio forma, suteikianti darbuotojams informaciją apie sėkmingą darbinį (t.y. reikiamą) (angl. *in-role*) ir pilietišką (angl. *extra-role*) elgesį (t.y. palankų organizacijai elgesį, kuris nėra susijęs su tiesioginiu darbu) (Cannon, 2015).

PRATARMĖ

Šiandieninėje visuomenėje riba tarp darbo ir gyvenimo bei laisvalaikio ypač siaurėja (Blustein, 2008). Dirbame ne tik darbo metu, bet ir prieš ar po jo, apie darbą kalbame ir laisvalaikiu ar atostogų metu. 8 valandos darbo nepastebimai auga, atsakant darbinius elektroninius laiškus dar pakeliui į darbą ar susisiekus su klientu jau po darbo valandų. Ribą tarp darbo ir laisvo laiko mažėja suteikiant galimybę dirbti lanksčiomis darbo valandomis, nuotoliniu būdu ir suteikiant visas reikalingas priemones. Be to, lyginant su tuo, jog prieš 30-40 metų šeima daugelio žmonių buvo siekiamybė ir svarbiausia vertybė, šiandieninėje visuomenėje daug dėmesio skiriama karjerai, o neretai ji tampa svarbesnė. Populiarioje ir mokslinėje literatūroje vis dažniau minimas darboholizmas bei jo pasekmės. Atsižvelgiant į tai, kokia reikšmė suteikiama darbui, kuomet žmonės apibūdina save per darbą ir būtent per užimamą poziciją darbe pristato save, diskusijų ir tyrimų darbo-gyvenimo tema sparčiai auga (Schwartz, Adair, Bae, Rehder, Shanafelt, Profit, Sexton, 2019). Visgi darbo suvokiama vertė ne tik turi reikšmės tapatumui, bet ir bendrai žmogaus gerovei ir savijautai. Todėl ir įmonės, vadovai bei personalo specialistai vis daugiau dėmesio skiria darbuotojo psichologinei gerovei ir savijautai darbe (Bakker & Demerouti, 2007) bei nuolat stengiasi gerinti darbo sąlygas. Pasaulyje, taip pat ir Lietuvoje populiarėja galimybė dirbti nuotoliniu būdu, turėti lankstų darbo laiką ar papildomas atostogų dienas. Visa tai daroma ne tik dėl darbuotojų pritraukimo ar išsaugojimo, bet taip pat siekiant užtikrinti vis didesnę lankstumą ir laisvę valdyti savo darbą. Tačiau ilgėjančios darbo valandos, tempas ir darbo krūvis gali kelti stresą (Maslach, Schaufeli, & Leiter, 2001). Dėl pastovaus, ilgą laiką tarpą trunkančio ar pasikartojančio streso prastėja savijauta ir sveikata, o dėl to prastėja ir darbo kokybė. Teigiama, jog patiriamas stresas gali sąlygoti nuovargį, išsekimą, atsiranda bejėgiškumo jausmas, o dar daugiau – nusivylimas tiek savimi, tiek pačiu darbu (de la Cruz, & Abellan, 2015; Wang et al., 2015).

Šios ir toliau darbe paminėtos perdegimo pasekmės turi didelės reikšmės tiek individualiame, komandiniame, tiek organizaciniame lygmenyse. Pavyzdžiui, pervargęs darbuotojas gali nepasiekti reikiamų rezultatų, dėl to gali mažėti jo pasitikėjimas savimi, savo kompetencijomis (individualus lygmuo), tuo tarpu netinkamas darbo atlikimas gali nešti nuostolius organizacijai ar kelti kolegų nepasitenkinimą (komandinis, organizacinis lygmuo) (Chang & Chan, 2015; Wang, Liu & Wang, 2015). Dėl to aktualu tampa nagrinėti perdegimo galimas prielaidas, kurių žinojimas gali padėti organizacijose tikslingai vykdyti intervencijas, siekiant tarp darbuotojų išvengti perdegimo ar pasistengti jį sumažinti.

Be to, be streso, perdegimą darbe gali sąlygoti įvairios darbo charakteristikos (dideli reikalavimai, darbo krūvis, ilgos darbo valandos, naktinės pamainos), taip pat santykiai su kolegomis, pokyčiai ar konfliktai darbe (Mikalauskas ir kt., 2016). Ypač dažnai literatūroje minimas intensyvus

bendravimas su klientais, pacientais taip pat gali turėti lemiamos reikšmės perdegimo formavimuisi (Maslach et al., 2001). Be viso to, kaip galimos perdegimo prielaidos įvardijama asmenybė bei jos tipai (perfekcionizmas, neurotiškumas, narcisizmas) (Scott, Moore, & Miceli, 1997), polinkis į darboholizmą (Schaufeli, Taris & van Rhenen, 2008; Cheung, Tang, Mian, & Koh, 2018), socialinė parama, šeimyninė padėtis (Maslach, Jackson, & Leiter, 1996; Maslach, Schaufeli, & Leiter., 2001; Maslach, 2003), žema savivertė (Burke, 2004) ir pan.

Nors įmonės nemažai dėmesio ir finansų skiria įvairioms papildomos naudoms, tokioms kaip sveikatos draudimas, sporto klubas ar nemokami pietūs, kuras, šio darbo **aktualumas** – atkreipti dėmesį į bendravimo, pagalbos vienas kitam bei pripažinimo/įvertinimo svarbą gerinant darbuotojų psichologinę gerovę ir mažinant patiriamą stresą. Taip, papildomos naudos yra vertingos ir gali padėti darbuotojams būti labiau patenkintiems organizacija, tačiau kalbant apie darbuotojų produktyvumą, motyvaciją, įsitraukimą, ne visuomet atkreipiamas dėmesys į socialinės paramos, pripažinimo, grįžtamojo ryšio svarbą.

Dėl vis dažnėjančio darbuotojų perdegimo, mokslinėje literatūroje vis dažniau siekiama nustatyti ne tik perdegimo pasekmes, bet ir veiksnius. Todėl dėl išsiskiriančių mokslininkų atliktų tyrimų rezultatų (pavyzdžiui, tiriant darboholizmo, socialinės paramos, darbuotojo pripažinimo ir išsekimo sąsajas), šiuo tyrimu siekiama geriau suprasti išsekimo prielaidas, kartu siekiant ištirti socialinės paramos ir darbuotojo pripažinimo vaidmenį darboholizmo ir perdegimo kontekste. Gauti rezultatai gali padėti lengviau numatyti intervencijų taikymą, siekiant išvengti darbuotojų perdegimo. Dar daugiau, siekiant praplėsti darboholizmo ir išsekimo žinias kitose imtyse, šiame darbe tiriami personalo valdymo specialistai, atsižvelgiant į kito tyrimo autorių rekomendacijas (Bakker, Demerouti, 2017). Taigi, apibendrinant, šio darbo **naujumas** – socialinės paramos ir darbuotojo pripažinimo reikšmė darboholizmo ir išsekimo kontekste tiriant žmogiškųjų išteklių specialistus.

1. ĮVADAS

1.1. Perdegimo darbe samprata

Vienas populiariausių ir dažniausiai mokslinėje literatūroje randamų perdegimo darbe apibrėžimų – Maslach ir kolegų. Anot autorių (Maslach et al., 2001), perdegimas darbe – tai išsekimo būseną, atsirandanti dėl įvairių stresorių skirtingose darbo situacijose. Šiai būsenai būdingas psichinės energijos sumažėjimas, negatyvus požiūris į darbą bei neveiksmingas, neproduktyvus darbo atlikimas (Maslach & Leiter, 2016). Darbuose, kuriuose ypač daug bendravimo su kitais žmonėmis, darbuotojai patiria didelius krūvius, dėl kurių ateityje gali pasireikšti ar pasireiškia emocinis išsekimas, taip pat prarandamas darbo interesas, kinta bendravimas su aplinkiniais, o negana to, prastėja ir fizinė savijauta. Taigi, įvairūs stresoriai darbe ilgainiui išsekina žmogaus turimus emocinius resursus, dėl ko vėliau susiformuoja perdegimas (Maslach et al., 2001; Mikalauskas, Širvinskas, Macas, Padaiga, 2016). Nors Maslach ir kolegų (2001) darbuose minimos trys perdegimo dimensijos (emocinis išsekimas, depersonalizacija, asmeninių profesinių siekių sumažėjimas), kiti autoriai sako, jog perdegimas – tai fizinis, emocinis ir kognityvinis išsekimas (Hobfoll & Shirom, cit. iš Shirom, Melamed, Toker, Berliner, & Shapira (2005)). Fizinis išsekimas pasireiškia nuovargiu, sumažėjusia energija darbe atliekant kasdienes užduotis arba jėgų neturėjimas keliantis rytais į darbą. Emocinis išsekimas – tai darbuotojas jaučiasi per silpnas rodyti empatiją kolegoms ir klientams, energijos ir pastangų trūkumas siekiant kurti ar išlaikyti santykius su kitais žmonėmis darbe. Tuo tarpu kognityvinis išsekimas siejasi su sulėtėjusiu mąstymu, reakcija, judrumu. Taigi, kaip matome, kiekviena perdegimo dimensija apima energetinių išteklių išnaudojimą konkrečioje srityje (Shirom et al., 2005).

1.1.1. Perdegimo darbe komponentai

Nors mokslinėje literatūroje gausu skirtingų perdegimo sąvokų ir apibrėžimų, tačiau ilgą laiką bendrai buvo sutariama, jog perdegimas darbe yra daugiadimensinis konstruktas, susidedantis iš trijų tarpusavyje susijusių, bet pakankamai skirtingų komponentų. Tai emocinis išsekimas, depersonalizacija (cinizmas) ir asmeninių profesinių siekių sumažėjimas. Šiame Maslach perdegimo modelyje aiškinama, jog perdegimas darbe pasireiškia dėl individualios streso patirties socialiniame kontekste ir apima asmens subjektyvų suvokimą apie save ir aplinkinius (Maslach & Leiter, 2016). Perdegimo darbe komponentai pagal Maslach:

1. *Emocinis išsekimas* laikomas pagrindiniu perdegimo komponentu ir pasireiškia persidirbimu (Mikalauskas ir kt., 2016). Emocinis išsekimas siejamas su energijos išsekimo ar emocijų

išteklių sumažėjimu, kuriam būdingas kognityvinis, emocinis ir fizinis nuovargis (Maslach et al., 1996). Asmuo tampa irzlus, atsiranda nepasitenkinimo jausmas, kai suprantama, jog nebesugebama atlikti savo darbo taip kaip anksčiau. Energiją ir entuziazmą keičia asmeninių išteklių išsekimas, t.y. Pasireiškia nuovargis (Nagar, 2012). Tuo tarpu nuovargio jausmas siejamas su įtampa, nusivylimu, nes asmuo nebepajėgia atlikti jam keliamų reikalavimų (Maslach et al., 2001).

2. *Depersonalizacija*, arba dar vadinamas cinizmas, apima tarpasmeninį kontekstą. Tai neigiamas, abejingas, ciniškas arba labai atsainus požiūris į darbą ar savo atliekamas pareigas, bei ir įvairius darbo aspektus. Literatūroje teigiama, jog tai ne tik neigiamas požiūris tiek į darbą, atliekamą pareigas, bet ir į aplinkinius (pavyzdžiui, kolegas ar klientus) (Maslach, 2003; Pasevičius, 2006; Nagar, 2012; Vargas, Canadas, Aguayo, Fernandez, & De La Fuente, 2014, Mikalauskas ir kt., 2016). Aplinkiniai nevertinami kaip asmenybės, o į juos žiūrima ir su jais elgiamasi kaip su objektais (Pasevičius, 2006). Pasak Nagar (2012), depersonalizacijos būsenoje asmuo nuo aplinkinių atsiriboja dėl darbo prasmės nematymo.
3. *Asmeninių profesinių siekių sumažėjimas*. Šiame komponente ypač išryškėja savęs vertinimas. Asmeninių profesinių siekių sumažėjimas – tai neigiamas savo gebėjimų ir pasiekimų vertinimas dėl savo kompetencijų, produktyvumo ir efektyvumo darbe sumažėjimo. Asmuo mano, kad jis pastaruoju metu mažiau geba ar visiškai negeba atlikti savo darbo, jam sunku susikaupti, nes jis įsitikinęs, jog jam trūksta įgūdžių ir gebėjimų. Tai tiek darbo, tiek jo atlikimo, tiek pačio savęs nuvertinimas, darbo ir savęs nelaikymas svarbiais ir reikšmingais (Maslach et al., 2001; Vargas et al., 2014; Maslach & Leiter, 2016). Kadangi šiuo atveju žmonės jaučiasi nenaudingi savo darbe, o jų darbo efektyvumas ypač sumažėjęs, visa tai sukelia pojūtį, jog asmuo neįveda jokio indėlio į savo darbą ir kad jo buvimas neturi jokios reikšmės organizacijai (Nagar, 2012). Kitaip sakant, darbuotojas nesijaučia kompetentingas, praranda norą būti veikliu ir siekti laimėjimų profesinėje srityje (Maslach & Jackson, 1981). Taigi, kuomet sumažėja asmeniniai siekiai profesinėje srityje, asmeniui atrodo, jog jėgos eikvojamos veltui. Dėl to pasireiškia perdėtas savikritiškumas, ypač kai tai susiję su savo paties gebėjimu padėti žmonėms. O tuomet, kai žmogus savo darbą vis labiau vertina neigiamai, jis iš tiesų pradeda jį atlikti prasčiau (Maslach et al., 2001).

Nors šis perdegimo sindromo dimensijų skirstymas iš šiai dienai išlieka vienas populiariausių tyrinėjant perdegimą, egzistuoja ir kitas požiūris į perdegimą. Kaip teigia Demerouti ir Bakker (2008), kurdami Oldenburgo perdegimo klausimyną ir apibrėždami perdegimą, jie siekė pašalinti Maslach perdegimo klausimyno trūkumus. Autoriai įvardina, kad perdegimui būdingas išsekimas ir atsitraukimas, atsiribojimas nuo darbo. Jų nuomone, perdegimo samprata yra kiek išsamesnė nei Maslach ir kolegų, nes leidžia perdegimą nagrinėti plačiau. T.y. jų tyrimai ir perdegimo

samprata prisideda prie diskusijos dėl įsitraukimo į darbą ir perdegimo priešpriešos. Remiantis Demerouti ir Bakker (2008), perdegęs darbuotojas nebus įsitraukęs ir atvirkščiai. Autoriai pateikia alternatyvų instrumentą perdegimui matuoti ir teigia, jog šiuo instrumentu galima matuoti perdegimo pasireiškimą bet kokioje srityje. Nors šis požiūris susilaukė daug dėmesio ir nemažai šalininkų, šiandien yra sutariama, jog įsitraukimas yra atskiras konstruktas. Tuo tarpu išsekimas – vienas pagrindinių ir esminių perdegimo komponentų (Schaufeli & Taris, 2005). Apžvelgus mokslinę literatūrą ir pastebėjus platų išsekimo, kaip perdegimo pagrindinio komponento vartojimą, šiame darbe siekiama atsižvelgti būtent į šį konstrukto dėmenį (Hobfoll & Shirom, cit. iš Shirom, Melamed, Toker, Berliner, & Shapira (2005)).

Tyrinėjant perdegimą mokslininkai siekia ne tik vienaip ar kitaip apibrėžti perdegimą ar sukurti tinkamus instrumentus jo tyrinėjimams, bet ir išsiaiškinti perdegimo priežastis bei pasekmes tiek individualiame, tiek tarpasmeniniuose ir organizaciniuose lygmenyse.

1.1.2. Perdegimo darbe pasekmės

Siekiant išsiaiškinti perdegimo reikšmę darbuotojui ir organizacijai, mokslininkai atkreipė dėmesį dėl ko apskritai yra svarbu kalbėti ir tyrinėti perdegimą, atsižvelgdami į perdegimo pasekmes.

Perdegimo darbe pasekmės gali būti pakankamai individualios, apimti kelis ar daugiau aspektų. Apžvelgus mokslinę literatūrą, galima pastebėti, jog pasekmių gali būti įvairių ir labai skirtingų. Pavyzdžiui, Wang ir kolegos (2015) teigia, kad perdegimas darbe pasireiškia psichiniu nuovargiu, motyvacijos trūkumu. Dėl perdegimo darbe padidėja širdies ir kraujagyslių ligų rizika, raumenų ir kaulų sistemos sutrikimai (Suner-Soler, Grau-Martin, Font-Mayolas, Gras, Bertran, & Sullman, 2013). Chang ir Chan (2015) perdegimo pasekmėmis įvardina mažą produktyvumą, mažą darbo našumą, pravaikštas. Irzlumas, bendras nuovargis, nerimas, frustracija – tai tik dalis šiai dienai žinomų perdegimo sindromo pasekmių. Šie ir kiti simptomai ilgainiui pasiekia tokią būseną, jog pradeda kontroliuoti asmens jausmus ir veiksmus. Tai reiškia, jog vienokį ar kitokį darbuotojo elgesį darbe būtų galima paaiškinti perdegimu. Negana to, kuomet keičiasi darbuotojo savijauta, elgesys, dėl nuovargio susiformuoja neigiamas požiūris į tam tikrus darbo aspektus, pavyzdžiui, pokyčius. Perdegimas sukelia ne tik neigiamą požiūrį į darbą ar savo pareigas, bet ir į kolegas, klientus (Freudenberger; Maslach; Lavandero; Proffit; cit. iš Beierholm, Tiselius, & Ek, 1989).

Dar daugiau, Sahni ir Deswal (2015) atlikus mokslinės literatūros apžvalgą apie perdegimo pasekmes mokytojams įvardino ne vieną aspektą. Perdegę mokytojai pasižymi sumažėjusiu interesu mokyti kitus, sumažėjusiu bendravimu su aplinkiniais mokykloje; pravaikštomis, išėjimu iš darbo, pokyčiais karjeroje, suprastėjusia psichine sveikata, prastėjančiais

veiklos rezultatais, ankstyvu išėjimu į pensiją; depresijos simptomais; dar daugiau, mažėja pasitikėjimas savimi, atsiranda bejėgiškumo jausmas, padažnėja pyktis ar priekaištai aplinkiniams. Perdegusių mokytojų prastėja ir fizinė sveikata – padažnėja galvos skausmai, galimas dažnesnis peršalimas ar gripas. Visos šios išvardintos mokytojų perdegimo pasekmės vienaip ar kitaip gali paveikti moksleivių ir studentų pasiekimus. Pavyzdžiui, perdegęs mokytojas gali mažiau skirti dėmesio ir pasirengimo pamokoms, dėl to gali suprastėti mokymo kokybė, mokytojas gali nebesistengti atliepti kiekvieno mokinio ar visos klasės poreikių, o dėl viso to gali suprastėti mokytojo ir mokinių tarpasmeniniai santykiai ir bendravimas. O tokios pasekmės gali iššaukti neigiamą mokinių reakciją ir požiūrį į mokytoją apskritai. Nemažai tyrimų nagrinėja ir kitų sričių specialistus, kuriems streso darbe taip pat netrūksta. Tai gydytojai, seselės, klientų aptarnavimo specialistai. Tačiau šio darbo dar vienas naujumas, jog šiame tyrime nagrinėjami būtent žmoniškųjų išteklių specialistai, kurie taip pat patiria darbe daug streso (Blumberga & Ziedina-Lagzdona, 2014).

Kaip matome, mokslinėje literatūroje gausu tyrimų, siekiant išsiaiškinti perdegimo sindromo pasekmes. Tai gali padėti tiek vadovams, tiek darbuotojams lengviau atpažinti perdegimo sukeltą savijautą ir dėl to pasireiškiantį tam tikrą elgesį. Tačiau taip pat svarbu yra išsiaiškinti ir perdegimo veiksnius, jog būtų galima perdegimo išvengti. Vietoj to, jog organizacijos skirtų daug laiko ir pinigų perdegimo intervencijoms, to išvengti galima daugiau dėmesio skiriant perdegimo prevencijai.

1.1.3. Perdegimo darbe prielaidos

Vienas pagrindinių, perdegimo apibrėžime įvardijamų perdegimo veiksnių – stresas (de la Cruz, & Abellan, 2015; Wang et al., 2015). Svarbu paminėti, jog stresas ir perdegimas nėra panašūs konstruktai, o veikiau perdegimas yra patiriamos streso darbo aplinkoje rezultatas.

Kaip jau buvo minėta, siekiant tikslingai pritaikyti intervencijas ir išvengti darbuotojų perdegimo, vis dažniau nagrinėjamos perdegimo sindromo prielaidos. Be minėto streso, perdegimą darbe gali sąlygoti: dideli reikalavimai, darbo krūvis, ilgos darbo valandos, santykiai su kolegomis, pokyčiai ar konfliktai darbe, darbas naktimis (Mikalasuskas ir kt., 2016), asmenybės tipas (Scott et al., 1997), polinkis į darboholizmą (Schaufeli et al., 2008; Cheung, et al., 2018), iš kolegų, vadovo, artimųjų, šeimos narių ar draugų gaunama socialinė parama (Cherniss, 1980; Dignam, Barrera, & West, 1986; Russell, Altmaier, Van Velzen, & 1987; Brown & O'Brien, 1998; Caesens et al., 2014) ar net šeimyninė padėtis (Maslach et al., 1996; Maslach et al., 2001; Maslach, 2003; Luk, Chan, Cheong, & Ko, 2010; Molina, Avalos, & Gimenez, cit. iš de la Cruz & Abellan, 2015). Kaip teigia Bakker su kolegomis, tyrimai rodo, jog didelis darbo krūvis, autonomijos stoka, emociniai reikalavimai (angl. *emotional demands*), maža socialinė parama, pareigų dviprasmiškumas gali lemti

išsekimą ir neigiamą požiūrį į darbą (Bakker, Demerouti, & Euwema, 2005). Taigi, perdegimą darbe gali sąlygoti ne vienas aspektas, kurie yra skirstomi į dvi grupes. Oriol išskiria individualius ir organizacinius faktorius, kurie veikia profesinio perdegimo procesą:

a) Individualūs veiksniai: lytis, amžius, išsilavinimas, šeimyninė padėtis, asmenybė, darbo stažas, kontrolės lokusas, savivertė.

b) Organizaciniai veiksniai: darbo sąlygos, darbo krūvis, darbo trukmė ir turinys, klientų gausa ir jų problemų sudėtingumas, autonomija bei grįžtamasis ryšys (cit. iš Pacevičius, 2006).

a) Individualūs veiksniai

Įdomu yra tai, jog iš visų demografinių charakteristikų, kurios buvo tiriamos, amžius yra vienas labiausiai susijusių su perdegimu darbe aspektų. Visgi tarp jaunesnio amžiaus (30–40 m.) darbuotojų perdegimo sindromas yra kur kas dažnesnis ir stipresnis. Kalbant apie lytį, nors kai kurie tyrimai parodė, jog moterims perdegimas būdingas dažniau, lytis nėra laikoma perdegimą prognozuojančiu veiksniumi. Kai kurie tyrimai parodė, jog palyginus su mažiau išsilavinusiais, dažniau perdega didesnę išsilavinimo lygį turintys asmenys (Maslach et al., 2001). Taigi, kaip matome demografinės charakteristikos taip pat yra svarbios ir gali turėti reikšmės perdegimui darbe.

Tiriant perdegimą darbe, neretai nagrinėjama ir šeimyninė padėtis. Vienareikšmių rezultatų nėra ir vyrauja skirtingi požiūriai kaip perdegimas darbe siejasi su šeimynine padėtimi bei ar apskritai tai turi kokios nors įtakos perdegimo darbe formavimuisi. Pavyzdžiui, Kinijoje atliktas tyrimas su mokytojais parodė, jog emocinis išsekimas ir depersonalizacija būdingi jaunesniems ir vienišiams mokytojams, lyginant juos su vyresniais ir susituokusiais mokytojais (Luk, Chan, Cheong, & Ko, 2010). Kai kurie mokslininkai teigia, kad asmenys, turintys antrąsias puses ar susituokę, yra mažiau linkę į perdegimą darbe nei vieniši asmenys (Maslach, 2003; Molina, Avalos, & Gimenez, cit. iš de la Cruz & Abellan, 2015). Tai patvirtina ir kiek anksčiau Maslach bei kolegų gauti tyrimo rezultatai – vieniši žmonės (ypač vyrai) yra labiau linkę patirti perdegimą lyginant su susituokusiais ar net išsiskyrusiais asmenimis (Maslach et al., 1996; Maslach et al., 2001). Įdomu tai, kad atlikus tyrimą tik su moterimis, Soares, Grossi ir Sundin (2007) tyrimo gauti rezultatai rodo, kad būtent vienišos moterys pasižymi didesniais perdegimo darbe įverčiais. Kyla klausimas, ar lytis iš tikrųjų yra veiksnys, turintis įtakos perdegimui, ar visgi didesnės reikšmės tam turi vienišumas. Perdegimo darbe sąsajas su lytimi galima būtų palyginti šiame tyrime ar kituose ateities tyrimuose. Tuo tarpu vyrauja ir priešingas požiūris, jog santuoka nėra tas kintamasis, kuris turėtų didelės reikšmės perdegimo darbe dimensijoms (Albar, Romero, Gonzalez, Carbayo, Garcia, Gutierrez; cit. iš de la Cruz & Abellan, 2015). Pavyzdžiui, keliuose tyrimuose nebuvo rasta jokių sąsajų tarp mokytojų šeimyninės padėties ir perdegimo sindromo dimensijų (Gavrilovici, 2009; Mukundad & Ahour, 2011;

Holloman, cit. iš Mukundad & Ahour, 2011). Dar kiti autoriai sako, jog perdegimas gali būti būdingas tiek vienišiams, tiek susituokusiems. Pavyzdžiui, de la Cruz ir Abellan (2015) teigia, kad depersonalizacija labiau būdinga vienišiams ir susituokusiems nei išsiskyrusiems asmenims. Kaip matome, į tyrimus įtraukiamas darbo–šeimos kontekstas, kuo siekiama atkreipti dėmesį į darbo ir tarpasmeninių santykių už darbo aplinkos ribų sąsajas. Toliau taip pat kalbama apie santykių su aplinkiniais ir iš jų gaunamos socialinės paramos svarbą perdegimo kontekste.

Kalbant apie asmenines charakteristikas, perdegti yra linkę neurotiški, neištvermingi, savęs negerbiantys, su stresinėmis situacijomis pasyviai kovojantys, išorinį kontrolės lokusą turintys asmenys (Maslach et al. 2001), perfekcionistai (Scott et al., 1997).

Mokslinėje literatūroje taip pat galima rasti ir požiūrio į darbą perdegimo darbe kontekste tyrimų. Tyrėjai aiškinosi, ar dideli lūkesčiai darbo atžvilgiu siejasi su perdegimu. Manoma, jog dideli lūkesčiai darbui skatina asmenį dirbti daugiau ir sunkiau, o visa tai gali vesti prie emocinio ar fizinio išsekimo. Kai kurie autoriai visgi nerado koreliacijos, tačiau kita dalis mokslininkų patvirtino koreliaciją tarp perdegimo ir nerealių, su darbu susijusių lūkesčių, teigia Maslach ir kolegos (2001).

b) Organizaciniai veiksniai

Perdegimo darbe tyrimai prasidėjo nuo asmenų, dirbančių socialinėje, aptarnavimo, edukacinėje sferose. Šie tyrimai parodė, jog didelės reikšmės perdegimui turi pati profesija, darbo turinys. Ypatingo susidomėjimą pastarosios darbo sritys sulaukė dėl to, kad jose dirbantys asmenys susiduria su emociniais iššūkiais, intensyviu ir artimu bendravimu su klientais. Vėliau profesijų spektras buvo išplėstas, tačiau labiausiai tyrėjus dominančios profesijos buvo tos, kuriose nuolat ir intensyviai bendraujama. Nors darbo charakteristikų prielaidos stipriai siejasi su perdegimu, vis dėlto nustatyta, kad darbe patiriami stiprūs emociniai krūviai ilgainiui pasireiškia emociniu išsekimu, intereso darbui praradimu (Zapft, 2001, cit. iš Maslach et al., 2001).

Be darbo turinio, pobūdžio, ypač svarbios ir darbo charakteristikos. Kiekybiniai darbo reikalavimai (pavyzdžiui, per trumpą laiko tarpą atlikti daug užduočių) buvo tyrinėjami daugelio perdegimu besidominčių mokslininkų, o jų tyrimų rezultatai parodė, kad perdegimas darbe yra atsakas į per didelį darbo krūvį.

Kokybinių darbo reikalavimų tyrimai atskleidė, kad perdegimas stipriai siejasi su vaidmens darbe neapibrėžtumu ir vaidmenų konfliktu. Be to, tam tikrų darbo išteklių nebuvimas, pavyzdžiui, menka socialinė vadovų ir kolegų parama, grįžamojo ryšio trūkumas, taip pat siejasi su perdegimu. Tyrimai rodo, kad perdegimas darbe yra labiau išreikštas tų darbuotojų, kurie turi mažai galimybės dalyvauti arba visai nedalyvauja sprendimų priėmimo procese ir jų darbe trūksta autonomiškumo (Maslach et al., 2001).

Ankstesni perdegimo tyrimai koncentravosi į tiesioginę darbo aplinką, kurioje ir vyksta darbas, pavyzdžiui, slaugytojos darbas su pacientais arba mokytojos darbas su mokiniais. Tačiau pastebimas ir organizacijos vaidmuo. Darbas vyksta organizacijoje, kuri turi tam tikrą hierarchiją, veiklos taisykles, išteklius, erdvės paskirstymą, tad visa tai taip pat tampa svarbu. Šie veiksniai gali turėti svarbų poveikį darbuotojo savijautai, ypač tada kai pažeidžiami teisingumo ir sąžiningumo lūkesčiai. Nors šis požiūris naujas, tačiau tyrimais nustatyta, psichologinio kontrakto sulaužymas didina darbuotojų perdegimo riziką (Maslach et al., 2001). Apie darbo–atlygio neatitikimą, kaip apie vieną iš perdegimo galimų veiksnių, kalba ir kiti autoriai (Žutautienė, Radisaukas, Ustinavičienė, Kirvaitienė, 2014).

1.1.4. Darbo reikalavimų–išteklių modelis

Remiantis išteklių atnaujinimo (angl. *Conservation of resources, COR*) teorija, Bakker ir Demerouti (2007) suformavo darbo reikalavimų–išteklių modelį. Jis teigia, kad kiekviena profesija turi konkrečius rizikos veiksnius, susijusius su stresu. Šie veiksniai gali būti suskirstyti į dvi grupes – darbo reikalavimus ir darbo išteklius.

Darbo reikalavimai siejasi su tais fiziniais, psichologiniais, socialiniais, organizaciniais darbo aspektais, kurie reikalauja nuolatinio fizinių ir/arba psichologinių pastangų ar įgūdžių. Darbo reikalavimų pavyzdžiais gali būti didelis spaudimas darbe, nepalanki fizinė darbo aplinka, emociškai sunkus bendravimas su klientais. Nors darbo reikalavimai yra nebūtinai neigiami, ilgainiui jie gali tapti streso darbe priežastimis.

Darbo ištekliai – tai tie fiziniai, psichologiniai, socialiniai, organizaciniai darbo aspektai, kurie padeda darbe pasiekti tikslus, sumažina darbo reikalavimus ir psichologinius bei fiziologinius resursus, skatina asmens augimą, mokymąsi ir tobulėjimą. Šie darbo ištekliai yra: autonomija, grįžtamasis ryšys, užduočių reikšmingumas, darbo užmokestis, karjeros galimybės, darbo sauga, parama iš vadovo ir kolegų, vaidmens aiškumas, galimybė dalyvauti sprendimų priėmimo ir kt. (Demerouti, Bakker, Nachreiner, & Schaufeli, 2001).

Pagrindinė modelio esmė yra tai, jog kuomet darbo reikalavimai yra aukšti, o darbo ištekliai riboti, atsiranda įtampa (angl. *strain*), darbuotojas išsenka, sutrinka jo sveikata. Priešingai, kuomet reikalavimai maži, o darbo išteklių daug, darbuotojas motyvuotas, įsitraukęs į darbą, produktyvus (Bakker & Demerouti, 2007).

Asmeniniai ištekliai darbo reikalavimų–išteklių modelyje. Šiame modelyje ištekliai gali būti ne tik susiję su darbu, bet ir asmeniniai. Asmeniniai ištekliai siejasi su gebėjimu kontroliuoti ir sėkmingai paveikti savo darbo aplinką (Hobfoll, Johnson, Ennis, & Jackson, 2003). Asmeniniams ištekliams priskiriamas saviveiksmingumas, optimizmas, emocinis stabilumas. Ištekliai darbuotojui

suteikia energijos, skatina ryžtą, pastangas (Schaufeli, 2013). Nors Xanthopoulou ir kolegų (2007) atliktas tyrimas parodė, kad asmeniniai ištekliai – saviveiksmingumas savigarba organizacijos kontekste ir optimizmas – nemažina ryšio tarp darbo reikalavimų ir išsekimo, t.y. darbo reikalavimų poveikis išsekimui nebuvo silpnėjęs, kuomet respondentai pasižymėjo aukštais asmeniniais ištekliais. Bet buvo nustatyta, kad asmeniniai ištekliai tarpininkauja tarp darbo išteklių ir įsitraukimo į darbą, o tai rodo, kad darbo ištekliai skatina asmeninių išteklių plėtrą. Dar daugiau, teigiamas savęs vertinimas turi sąsają su rezultatyvumu, pasitenkinimu darbu ir gyvenimu, motyvacija bei padeda numatant ir siekiant tikslų (Judge, van Vianen, & De Pater, 2004; Bakker, 2011).

Apibendrinant, kaip matome perdegimo veiksnių gali būti ne vienas. Nors nagrinėti yra svarbu tiek asmeninius, tiek organizacinius veiksnius, kaip pavyzdžiui darbo reikalavimus, pastaruosius ne visuomet yra įmanoma keisti ar kontroliuoti. Dėl to šiame darbe bus atsižvelgta į asmeninius veiksnius, o dar tiksliau į darboholizmą. Kadangi bendrai darboholizmas populiarioje literatūroje ir kasdieniauose pokalbiuose minimas pakankamai dažnai, mokslinėje literatūroje empirinių duomenų ir platesnio šio konstrukto nagrinėjimo vis dar trūksta. Taigi, toliau darbe nagrinėjamas darboholizmas, kaip vieno iš perdegimo galimų veiksnių, konstruktas.

1.2. Darboholizmo samprata

Vienas pirmųjų darboholizmo apibrėžimą jau 1971 metais paminėjo Oates, kuris darboholizmą apibūdino kaip potraukį arba nekontroliuojamą poreikį be perstojo dirbti (cit. iš Schaufeli et al., 2008b). O vienas labiausiai kelis dešimtmečius atgal paplitusių empirinių požiūrių į darboholizmą siūlė 3 pagrindinius darboholizmo aspektus: įsitraukimą į darbą, varą (angl. *drive*) ir pasitenkinimą darbu (Spence & Robbins, 1992; Taris et al., 2008). Fassel dar 1992 metais teigė, jog darboholizmas gali būti pavojingas tiek pradžioje (pavyzdžiui, perdėtas užimtumas), tiek eigoje (pavyzdžiui, produktyvumo sumažėjimas, suprastėję ar nutrūkę santykiai), tiek darboholizmas gali turėti labai rimtų pasekmių (pavyzdžiui, mirtis nuo širdies priepuolio) (cit. iš Griffiths, 2011). Nuo to laiko įvairūs autoriai nesutaria ne tik kaip reikėtų apibrėžti darboholizmą, bet ir kaip jį matuoti.

Pavyzdžiui, vieni autoriai darboholizmą apibrėžia kaip priklausomybę nuo darbo (Robinson, 2000a; Porter, 2006; Ng, Sorensen, & Feldman, 2007; Clark, Michel, Zhdanova, Pui, & Baltes, 2016), kurią sudaro vidinis poreikis dirbti (angl. *feeling compelled or driven to work because of internal pressures*), nuolatinės ar dažnai pasikartojančios mintys apie darbą ne darbo metu bei noras dirbti daugiau nei iš tavęs tikimasi (ne pagal tai kaip nustatyta darbo reikalavimuose), nepaisant galimų neigiamų pasekmių (Clark et al., 2016). Kiti autoriai darboholizmą apibrėžia kaip elgesio modelį, kuris pasireiškia organizacijos aplinkoje (Scott et al., 1997), dar kiti – kaip sindromą, kuris

apima aukštą vidinę varą (angl. *high drive*), aukštą įsitraukimą į darbą ir žemą pasitenkinimą darbu (Aziz & Zickar, 2006). Snir ir Harpaz (2012) pasiūlė aukšto investavimo į darbą modelį, kuriame apibrėžiami du aspektai: aukštas investicijas į darbą skatinančios situacijos (angl. *situational-driven high work investment*), pavyzdžiui, finansiškai skatinamas darbas (priedai) ir dispozicija paremta investicija į darbą, pavyzdžiui, darboholizmas. Pagal šį modelį, darboholikai – tai tam tikras žmonių tipas. Tokie darbuotojai daug dirba dėl vidinio noro, o ne dėl situacinių išorinių veiksnių. Autorių teigimu, įsitraukę darbuotojai pasirenka skirti daugiau laiko darbui, nes jie mano, kad darbas yra prasmingas ir įdomus. Tuo tarpu darboholikai neturi daug autonomijos kompulsyviai darbui ir dažniausiai jie nesimėgauja darbo atlikimu (Snir & Harpaz, 2012).

Kaip matome, yra autorių, kurie įsitraukimą į darbą įvardina kaip vieną iš darboholizmo komponentų. Tačiau mokslinėje literatūroje jau kurį laiką laikomasi nuostatos, kad tai iš esmės skirtingi konstruktai. Įsitraukimas į darbą – tai pozityvi, teigiama būseną, kuriai būdinga energingumas, atsidavimas ir pasinėrimas į darbą (Schaufeli, Salanova, Gonzalez-Roma, & Bakker, 2002). Įsitraukę darbuotojai linkę daugiau dirbti, nes darbas pats iš savęs yra malonus, keliantis pasitenkinimą, tuo tarpu darboholikai jaučia vidinę prievartą dirbti, literatūroje minimas kompulsyvaus darbo komponentas (Graves, Ruderman, Ohlott, & Weber, 2012). Dar daugiau, darboholikai ir įsitraukę darbuotojai išgyvena skirtingas emocijas ir potyrius. Darboholizmas siejasi su įvairių neigiamų emocijų (tokių kaip kaltė, nerimas, pyktis ar nusivylimas, irzlumas, priešiškus, įtampa) išgyvenimą tiek darbe, tiek namuose, kuomet teigiami išgyvenimai (linksnumas, energingumas, entuziazmas, dėmesingumas, pasitikėjimas savimi) labiau būdingi įsitraukusiems į darbą asmenims (Schaufeli, 2013; Clark, Michel, Stevens Howell, & Scruggs, 2014). Clark et al. (2016) atliktas tyrimas patvirtino, jog darboholikai darbo aplinkoje nepasižymi gera nuotaika ir jaučiasi mažiau pasitikintys savimi. Be to, darboholikai perdėtai dirbdami išnaudoja daug savo išteklių ir dažnai jaučiasi perdegę (Schaufeli, Shimazu, Taris, & 2009b). O tai, jog darboholikai nuolat išnaudoja savo išteklius (kognityvinius, emocinius, fizinius), tačiau neskiria pakankamai laiko (laisvalaikis, poilsis) jų atstatymui, tai tik dar labiau didina perdegimo riziką (Cheung et al., 2018).

Įdomu tai, kad analizuojant ir tyrinėjant darboholizmą, išryškėja skirtingi požiūriai į tai, ar darboholizmas yra neigiamas ar teigiamas aspektas. Pavyzdžiui, pasak Baruch (2011), darboholizmas susijęs su aukštu eustreso lygiu (teigiamas stresas), pasitenkinimu darbu ir gyvenimu, aukštu darbo našumu, be to, toks darbuotojas, kuris daug dirba, gali būti pavyzdžiu kolegoms. Darboholikai apibūdinami kaip daug dirbantys, bet savo darbu besimėgaujantys darbuotojai (Peiperl & Jones, 2001). Kiti autoriai kalba dvejopai: trumpalaikėje perspektyvoje darboholizmas gali sukelti teigiamų pasekmių, tokių kaip minėtas pasitenkinimas darbu ar darbo našumas/produktyvumas, bet neigiamas pasekmes ilgalaikėje perspektyvoje (pavyzdžiui, suprastėjusi sveikata, problemos ir nesutarimai santykiuose) (Ng et al., 2007). Pavyzdžiui, viename tyrime buvo nustatyta, jog 7 mėn.

laikotarpyje darboholizmas pasireiškė blogėjančia sveikata ir mažėjančiu pasitenkinimu gyvenimu, kuomet išitraukimas į darbą nesisiejo su bloga sveikata ir išryškėjo sąsajos su padidėjusiu pasitenkinimu gyvenimu ir veiklos atlikimu (Shimazu, Schaufeli, Kubota, & Kawakami, 2012).

Kelis dešimtmečius atgal buvo teigiama, jog vienas iš keturių darbuotojų yra darboholikas (Porter, 1996). Darboholizmas ypač būdingas aptarnaujančiame sektoriuje, ten, kur daug ir intensyviai bendraujama su klientais ar pacientais, ypač tokioje srityje kaip medicina (Killinger, cit. iš Griffiths, 2011). Darboholikai dirba ilgas darbo valandas, retai perduoda darbus kitiems, į darbą įdeda daug pastangų, bet nebūtinai yra produktyvesni (Griffiths, cit. iš Griffiths, 2011). Neefektyvumas, anot Porter (1996), gali atsirasti dėl perfekcionizmo. Darboholizmas turi nemažai neigiamų pasekmių, tokių kaip pablogėjusi sveikata (Andreassen, Ursin, & Eriksen, 2007; Andreassen, 2014), žemas pasitenkinimas darbu ir gyvenimu (Andreassen, Hetland, Molde, & Pallesen, 2011), darbo–šeimos konfliktai (Bakker, Demerouti, & Burke, 2009; Andreassen, Hetland, & Pallesen, 2013, Andreassen, 2014), miego sutrikimai (Salanova, Lopez-Gonzalez, Llorens, del Libano, Vicente-Herrero, & Tomas-Salva, 2016), išsekimas (Molino, Bakker, & Ghislieri, 2016; Andreassen et al., 2018), prastesni darbo rezultatai (Shimazu, Schaufeli, Kubota, & Kawakami, 2012). Kaip matome, darboholizmas turi įvairių psichologinių, fizinių ir socialinių pasekmių tiek pačiam darbuotojui, tiek aplinkiniams. Darboholizmas taip pat gali neigiamai paveikti darbo aplinką (Andreassen, 2014).

Killinger (cit. iš Griffiths, 2011) teigimu, darboholizmas yra tiek neigiamas, tiek kompleksinis procesas, kuris galiausiai daro įtaką žmogaus gebėjimui atlikti tam tikrą veiklą. Scott et al. (1997) pabrėžia, jog darboholikai yra orientuoti į pasiekimus/rezultatą, pasižymi perfekcionizmo bruožais, o anot Griffiths (2005), darboholikai siekia pripažinimo ir sėkmės, tačiau galų gale visa tai gali paveikti jų nuovoką (angl. *impaired judgement*). Psichologiniai tyrimai parodė ryšius tarp darboholizmo ir asmenybės tipų, tarp jų ir su A tipo elgesio modeliais (t.y. konkuruojančiais, į pasiekimus/rezultatus orientuotais asmenimis) (Byrne & Reinhart; Edwards et al., Naughton, cit. iš Griffiths, 2011).

Vieni autoriai darboholikus apibūdina kaip nelaimingus darbuotojus, kurie nepasižymi puikiais darbo rezultatais (Flowers & Robinson, 2002; Oates, cit. iš Griffiths, 2011; Porter, 2001; Schaufeli et al., 2006). Kiti autoriai įvardina, kad darboholizmas atsiranda tuomet, kai asmuo teikia pirmenybę darbui, siekdamas atsiriboti ir negalvoti apie savo emocijas, jausmus ir asmeninį gyvenimą (Robinson, 2000b) arba yra per daug susirūpinę savo darbu ir nepaiso kitų savo gyvenimo sričių (Persaud, 2004). Darboholizmas – tai pernelyg didelis susirūpinimas dėl darbo, kurį sąlygoja tvirta ir nekontroliuojama motyvacija, įdedant daug energijos ir pastangų, dėl ko prastėja santykiai, laisvalaikis ir/arba sveikata (Andreassen, Hetland, & Pallesen, 2014), o šiame darbe remiamasi

Schaufeli ir kolegų (2009) apibrėžimu, jog darboholizmas apima perdėtą (elgesio dėmuo) ir kompulsyvų (kognityvinis dėmuo) darbą.

Svarbu paminėti, jog pasak Taris et al. (2008), vyrauja du darboholizmo komponentai: tai elgesio komponentas ir psichologinis komponentas. Elgesio komponentas apima perdėtą dirbimą (t.y. ilgos darbo valandos per dieną/savaitę), kuomet psichologinis (dispozicinis) komponentas – tai kai asmuo nuolat ir perdėtai galvoja apie darbą (pastoviai dirba ir negali atsiriboti nuo darbo) (McMillan & O’Driscoll, 2006; Ng et al., 2007; Oates, cit. iš Griffiths, 2011; Scott et al., 1997; Taris et al., 2004). Spence ir Robbins (1992) sako, jog prie viso to galima paminėti ir tai, kad darboholikai pasižymi žemu pasitenkinimu gyvenimu. Burke ir MacDermid (1999) teigia, jog darboholikų pasitenkinimo darbu įverčiai yra kiek mažesni, o tai gali priklausyti nuo jų patiriamo streso. Burke (2001) tyrimo rezultatai taip pat parodė, jog darboholizmas neigiamai susijęs su darbo ir karjeros pasitenkinimu. T.y. kuo labiau išreikštas darboholizmas, tuo mažesnis pasitenkinimas tiek darbu, tiek pačia karjera. Autorius teigia, jog atradimų modelis pakankamai sudėtingas, tad vien šio tyrimo išvadų nepakanka. Visgi, mokslinėje literatūroje galima rasti skirtingų tyrimų rezultatų. Anot Spence ir Robinson (1992) bei Robinson (1999), darboholikai nėra laimingi darbuotojai, o nepasitenkinimo darbų pasekmės apima: prastą darbo atlikimą, sumažėjusį įsitraukimą į komandinį darbą ir padidėjusią darbuotojų kaitą. Burke et al. (2004) nurodo, jog darboholikai pasižymi mažesniais darbo ir karjeros pasitenkinimo rezultatais nei, kaip autoriai išskyrė, darbo entuziastai. Priešingai, pasak Machlowitz (1980) ir Scott et al. (1997), darboholikai dažniausiai savo darbu yra patenkinti. Machlowitz (1980) teigimu, darboholikai linkę būti patenkinti savo darbu iš dalies dėl to, kad pasitenkinimas darbu yra svarbesnis už kitas ne su darbu susijusias veiklas ar santykius. Taigi, darboholikai mėgaujasi savo darbu, yra patenkinti savo gyvenimo būdu, todėl darboholizmas veikiau yra meilė darbui. Šiam požiūriui antrina ir Scott su kolegomis (1997). Jų teigimu, darboholikai gali būti patenkinti, o dažniausiai ir yra patenkinti tiek savo darbine veikla, tiek gyvenimo būdu. Kadangi mokslinėje literatūroje gausu priešpriešų, atsižvelgiant į skirtingus darboholizmo ir pasitenkinimo darbu tyrimų rezultatus, būtų tikslinga ateities tyrimuose išsamiau panagrinėti sąsajas tarp šių dviejų konstruktyvų.

Scott et al. (1997) tvirtina, kad yra trys pagrindinės darboholizmo charakteristikos: pirma, daug laiko praleidžiama dirbant; antra, darbine veikla užsiimama ne darbo metu; ir trečia, dirbama daugiau nei iš jų pagrįstai tikimasi pagal darbo reikalavimus, tačiau nebūtinai produktyviai. Be to, darboholikai daug laiko dirbant praleidžia dėl vidinės varos, o ne dėl kokių nors išorinių veiksnių (Ng et al., 2007; Snir & Harpaz, 2004; Taris et al., 2004). Taris ir kolegos (2008) konceptualizuoja darboholizmą kaip sindromą, kuriam būdingas didelis darbo valandų skaičius ir negalėjimas psichologiškai atsiriboti nuo darbo. Įdomu yra tai, kad Mazzetti, Schaufeli ir Guglielmi (2014) atlikto tyrimo rezultatai parodė, jog darbo aplinka, kuriai būdingas perdėto darbo klimatas (angl. *overwork*

climate), gali paskatinti darbuotojų darboholizmą, ypač tiems darbuotojams, kurie turi didelį poreikį pasiekimams, pasižymi aukštu perfekcionizmu, sąžiningumu ir saviveiksmingumu.

Apibendrinant, nors ir vyrauja skirtingi požiūriai į darboholizmą ir jo sampratą, visi autoriai kalbant apie darboholizmą mini negalėjamą atsitraukti, atsiriboti nuo darbo. Darboholizmas – tai ilgos darbo valandos, darbas arba galvojimas apie darbą ne darbo metu bei neproduktyvus darbas („darbas dėl darbo“). Kaip matome iš darboholizmo sampratos – tai daug laiko, energijos ir pastangų (net jei ir dirbama ne visuomet produktyviai) išnaudojantis aspektas, kuris gali sąlygoti išsekimą. Keli tyrimai rodo, jog yra sąsajų tarp darboholizmo ir perdegimo darbe (Taris, van Beek, & Schaufeli, 2010; van Beek, Hu, Schaufeli, Taris, & Schreurs, 2012; Clark et al., 2016). Tačiau vėlgi, kaip ir buvo minėta kiek anksčiau, empirinių duomenų tiriant darboholizmą ypač trūksta, dar daugiau, šio darbo autoriaus žiniomis, Lietuvoje tokių tyrimų nėra. Be to, svarbu tirti ir analizuoti išsekimo bei darboholizmo sąsajas. Rekomenduojama tolimesniuose ateities tyrimuose daugiau dėmesio skirti longitudinaliems tyrimams darboholizmo ir perdegimo kontekste (Clark et al., 2014).

O tai, jog pasak kai kurių autorių darboholizmas yra susijęs su perdegimu, šiuo darbu siekiama išsiaiškinti kas tiek darbinėje, tiek artimoje aplinkoje galėtų sumažinti darboholizmo ir perdegimo ryšį. Kadangi mokslinėje literatūroje plačiai nagrinėjama socialinės paramos svarba perdegimo kontekste, toliau aptariamas šis konstruktas.

1.3. Socialinės paramos samprata

Socialinė parama apibūdinama kaip šaltinis, padedantis susitvarkyti su stresu darbe (House, 1981). Svarbu paminėti ir tai, jog apskritai socialinė parama yra naudinga ir veiksminga, nepriklausomai kokio intensyvumo stresą žmogus patiria (Bal, Crombez, Van Oost, & Debourdeaudhuij, 2003; Redman & Snape, 2006). Socialinė parama gali būti gaunama tiek iš šeimos narių, draugų, kitų artimųjų, tiek iš kolegų, vadovo, supervizorių/mentorių (Berkman, Glass, Brissette, & Seeman, 2000). Socialinė parama gali būti emocinė, (pavyzdžiui, rūpestis arba išklusymas) arba instrumentinė, t.y. konkreti pagalba (pavyzdžiui, atliekant užduotį), taip pat finansinė ar informacinė, pavyzdžiui, iš patyrusio kolegos gaunant darbui atlikti naudingos informacijos (Berkman et al., 2000; Fenlason & Beehr; cit. iš Jenkins & Elliott, 2004). Visgi socialinė parama atlieka didelį vaidmenį darbo kontekste. Jei esantys santykiai, pavyzdžiui su kolegomis ar vadovu pasižymi socialinės paramos ir pasitikėjimo stoka, neišspręstais konfliktais, kyla didesnė rizika perdegti. Tuo tarpu jei santykiai yra geri, gaunama daug socialinės paramos ir konfliktai sprendžiami veiksmingomis priemonėmis, darbuotojai bus labiau įsitraukę į darbą (Maslach & Leiter, 2016). Darbo vietose, gaunant daug socialinės paramos, kuomet kolegos ir mentoriai suteikia reikalingą informaciją, lengviau atliekamos užduotys, dėl ko vėliau sumažėja darbuotojų stresas ir

darbų neapibrėžtumas (Humphrey, Nahrgang, & Morgeson, 2007; Golden & Gajendran, 2019). Kiti autoriai įvardina, jog socialinė parama darbo vietoje gali būti prevencinė priemonė užkirsianti kelią stresui, organizacijoje vykstant pokyčiams (Sundin, Bildt, Lisspers, Hochwalder, & Setterkubd, 2006), socialinė parama darbe taip pat tiesiogiai prisideda prie darbuotojų geresnės savijautos ir gerovės (de Jonge, Dormann, Janssen, Dollard, Landeweerd, & Nijhuis, 2001; Peeters & Le Blanc, 2001; Chou, 2015).

Tyrinėjant perdegimo darbe prielaidas ir pasekmes, neretai įrodoma, jog socialinė parama yra ypač svarbi perdegimo darbe kontekste. Tyrinėjama vadovo, kolegų, partnerio, šeimos narių ar draugų parama neigiamai koreliuoja su perdegimu, vadinasi, kuo mažiau sulaukiama paramos iš aplinkinių, tuo didesni perdegimo įverčiai (Temam, Billaudeau, & Vercambre, 2019). Ir atvirkščiai. Todėl toliau kiek plačiau aptariamos socialinės paramos ir perdegimo darbe sąsajos, siekiant geriau suprasti socialinės paramos svarbą ir pasižiūrėti kaip/ar iš skirtingų šaltinių gaunamas palaikymas siejasi su tiek su perdegimu darbe bendrai, tiek su jo komponentais atskirai.

Jau daugiau nei prieš kelis dešimtmečius atlikti tyrimai rodo, jog tiek suvokta socialinė parama darbe, tiek apskritai santykiai su šeima, draugais ar kolegomis yra susiję su perdegimu darbe (Cherniss, 1980; Dignam, Barrera, & West, 1986; Russell, Altmaier, & Van Velzen, 1987; Brown & O'Brien, 1998). Pavyzdžiui, Greenglass ir kolegų atliktas tyrimas parodė, jog mokytojų perdegimo darbe lygis priklauso nuo streso ir socialinės paramos, kurią mokytojai gauna iš artimųjų ir draugų (Greenglass, Fiksenbaum, & Burke, cit. Iš Ferguson, Mang, & Frost, 2017), tuo tarpu tyrimas su prieglaudų darbuotojais taip pat parodė, kad patiriant daug streso ir gaunant mažai socialinės paramos, išryškėja perdegimas darbe (Brown & O'Brien, 1998). Analizuojant duomenis, buvo pastebėta, jog kuo mažesni suvoktos socialinės paramos įverčiai, tuo didesni išsekimo ir depersonalizacijos įverčiai. Tiriant socialinės paramos, gaunamos iš šeimos, kolegų ir vadovų (supervizorių) sąsajas su perdegimu, išryškėjo, jog parama, gaunama iš šeimos narių, turi didesnę reikšmę perdegimui nei parama iš kolegų ir vadovų. Tai reiškia, jog kuo daugiau paramos gaunama iš šeimos narių ar artimųjų, tuo mažesni perdegimo įverčiai. Įdomu tai, kad šio tyrimo rezultatai parodė, jog vadovų parama tokios didelės reikšmės perdegimui neturi. Didesnę reikšmę vadovų parama turi pasitenkinimui darbui ir produktyvumui (Baruch-Feldman, Brondolo, Ben-Dayan, & Schwartz, 2002).

Remiantis darbo reikalavimų – išteklių modeliu, perdegimas darbe suprantamas kaip pernelyg didelių darbo reikalavimų rezultatas. Empiriškai įrodyta, kad darbo reikalavimai (pvz., didelis darbo krūvis ir emocinė įtampa darbe) yra svarbiausios perdegimo dimensijos, emocinio išsekimo prielaidos (Bakker & Demerouti, 2007). Kuomet darbo reikalavimai yra dideli, darbuotojas, norėdamas pasiekti iškeltus tikslus ir tinkamai atlikti darbą, turi įdėti papildomų pastangų. Šias pastangas dažnai lydi nuovargis ir irzlumas. Kada atsigavimas yra netinkamas ar nepakankamas,

darbuotojai gali pervargti, patirti profesinį perdegimą. Tai sveikatos blogėjimo procesas. Todėl siekiant išvengti darbo reikalavimų sukeltų neigiamų pasekmių, reikia didinti darbo išteklius – teikti socialinę paramą, grįžtamąjį ryšį ir kt. (Schaufeli, 2013).

Taigi, kaip matome, didžioji tyrimų dalis rodo, jog egzistuoja neigiamas ryšys tarp socialinės paramos ir perdegimo. T.y. kuo aukštesni socialinės paramos įverčiai, tuo žemesni perdegimo darbe įverčiai (Cronin-Stubbs & Brophy; Firth et al.; Sullivan; Kilfedder et al.; cit. iš Jenkins & Elliott, 2004).

Tuo tarpu Schaufeli su kolegomis teigia, jog socialinė parama kaip resursas neigiamai susijęs su darboholizmu, t.y. kuo didesnė socialinė parama, tuo mažesnis darboholizmas (Schaufeli, Taris, & Bakker, 2008a). Kiti autoriai aiškina, kad socialinė parama ne tik darbuotojams padeda susidoroti su stresinėmis situacijomis (Nicklin & McNall, 2013), bet ir prevenciškai padeda išvengti resursų išsekimo (Somech & Drach-Zahavy, 2013). Nėgana to, socialinė parama gali padėti darbuotojams suvaldyti jų norą dirbti daug. Pavyzdžiui, vadovo ir kolegų parama susijusi su žemesniais noro kompulsyviai dirbti įverčiais (Johnston & Johnstone, 2005).

Apibendrinant, galima daryti prielaidą, jog socialinė parama turi reikšmės tiek darboholizmui, tiek perdegimui ir jo komponentams. Todėl šiuo darbu siekiama iširti socialinės paramos vaidmenį darboholizmo ir išsekimo sąsajoms.

Tačiau, nors panašu, jog socialinė parama yra pakankamai svarbi, vien jos gali nepakakti. Atsižvelgiant į tai, jog darboholizmas apima perdėtą ir kompulsyvų darbą, arba kaip kiti autoriai įvardina, vidinę varą daug dirbti, tačiau nebūtinai produktyviai, autoriai vis daugiau kalba apie darbuotojo pripažinimo, kaip tinkamo ir reikiamo organizacijai elgesio vertinimo, naudą. Be to, rasta nemažai sąsajų tarp darboholizmo ir menkavertiškumo, žemos savivertės. Dėl to tikslingas ir pagrįstas darbuotojo pripažinimas gali parodyti jo svarbą ir indėlį organizacijai.

1.4. Darbuotojo pripažinimo samprata

Augant įmonių skaičiui, didėjant konkurencijai, darbo rinka darosi vis sudėtingesnė. Pasidaro ne tik sunku darbuotojus pritraukti, bet ir juos išlaikyti. Šių dienų organizacijos vis daugiau dėmesio, o ypač pinigų skiria papildomų naudų paketams, tikėdamiesi, jog viena ar kita materialinė dovana labiau įtrauks darbuotojus ar padidins jų produktyvumą. Būtų sunku ginčytis, jog papildomos naudos nėra vertinamos ar darbuotojų mėgstamos, tačiau vis daugiau apklausų ir tyrimų rodo, jog darbuotojai ypač vertina santykius su vadovu, kolegomis, jiems svarbu grįžtamasis ryšys, apibrėžtos užduotys ir bendradarbiavimas. Dar daugiau, be pavyzdžiui, minėtos socialinės paramos, darbuotojams svarbus pripažinimas. Tyrimai rodo, jog darbuotojo pripažinimas teigiamai veikia darbo atlikimą (Stajkovic & Luthans, 2003; Bradler, Dur, Neckermann, & Non, 2016), vadovų

žodinis paskatinimas teigiamai veikia darbuotojų pastangas (Grant & Gino, 2010; Kosfeld & Neckermann, 2011). Šiaurės Amerikoje atliktas tyrimas, kuriame buvo apklausta 312 vadovų, parodė, jog dauguma vadovų sutinka, kad darbuotojų pripažinimas ypač svarbus. Tačiau deja tik pusę jų įvardino, jog jų organizacijose yra formali darbuotojų pripažinimo strategija ir programa (Saunderson, 2004).

Tačiau, nors Grawitch, Gottschalk ir Munz (2006) apibūdino sveikos darbovietės 5 aspektus, tokius kaip: darbo-gyvenimo balansas, darbuotojo mokymasis ir augimas, sveikata ir saugumas, pripažinimas ir darbuotojų įsitraukimas, visgi kitų autorių tyrimų apžvalga parodė, jog pripažinimui dėmesio skiriama gerokai mažiau. Tetrick ir Haimann apžvalga parodė, kad daugiausia dėmesio skiriama darbo-gyvenimo balanso, sveikatos ir saugumo, darbuotojo tyrimams, kuomet tyrimų skirtų darbuotojo pripažinimui tyrinėti, ne tiek ir daug (cit. iš Brun & Dugas, 2008). Be to, dėl mokslinių tyrimų trūkumo ir neaiškios darbuotojo pripažinimo sampratos, tyrimuose pastebėtas neaiškus šio konstrukto tyrinėjimas, gerokai apribojant supratimą, kodėl ir kaip darbuotojo pripažinimas veikia individualius ir organizacinius rezultatus (angl. *outcomes*) (Brun & Dugas, 2008).

Anot Cannon (2015) darbuotojo pripažinimas yra svarbi (teigiamo) grįžtamojo ryšio forma, suteikianti darbuotojams informaciją apie sėkmingą darbinį (t.y. reikiamą) (angl. *in-role*) ir pilietišką (angl. *extra-role*) elgesį (t.y. palankų organizacijai elgesį, kuris nėra susijęs su tiesioginiu darbu). Brun ir Dugas (2008) išskyrė 4 darbuotojo pripažinimo aspektus, kurie nurodo skirtingą pripažinimo objektą (tai kas pripažįstama):

- Asmeninis pripažinimas;
- Pasiekimų pripažinimas;
- Darbo atlikimo pripažinimas;
- Atsidavimo darbui pripažinimas.

Asmens pripažinimas susijęs su asmens, kaip individo, pripažinimu. Pasiekimų pripažinimas – tai darbuotojo veiklos rezultatų pripažinimas. Tuo tarpu darbo atlikimo pripažinimas susijęs su tuo, kaip darbuotojas atlieka savo pareigas, kaip dirba savo darbą, o ne su tuo koks jis yra ar kokius rezultatus pasiekia. Tai taip pat susiję su darbuotojo įgūdžiais ir profesine kvalifikacija. O atsidavimo darbui pripažinimas apima dalyvavimo, įsipareigojimo ir indėlio į darbo procesą lygį, pripažįstamas darbuotojo lojalumas organizacijai (Brun & Dugas, 2008).

Dar daugiau, pripažinimas yra konstruktyvus atsakas į asmens indėlį organizacijai, tačiau atspindintis ne tik darbo rezultatus, bet ir darbuotojo asmeninį atsidavimą ir įsitraukimą (Brun & Dugas, 2008). Brun su kolegomis teigimu, pripažinimo stoka yra antras psichologinio streso veiksnys darbo aplinkoje (Brun, Biron, Martel, & Hivers; cit. iš Brun & Dugas, 2008). Pastarųjų metų tyrimai ir gauti rezultatai suteikia vis daugiau informacijos apie darbuotojų pripažinimą ir galimas to pasekmes. Pavyzdžiui, kuomet vadovai skiria laiko įvertinti darbuotojų pasiekimus, jie tuo pačiu

teikia tam tikrus socialinius ir emocinius išteklius (įvertinimą, viešą pripažinimą ir pan.), o visai tai padeda didinti arba išlaikyti teigiamą darbuotojų savivertę (Cannon, 2015).

Kiti autoriai mini socialinių mainų teoriją ir tai, jog darbuotojo pripažinimas gali skatinti ne tik, pavyzdžiui, darbuotojų produktyvumą, bet taip pat ir darbuotojo išitraukimą arba lojalumą organizacijai (Cropanzano & Mitchell, 2005). Kitaip sakant, tam tikri mainai ne tik gali numatyti tam tikrą bendravimą, bet ir darbuotojo požiūrį bei elgseną (Cropanzano, Byrne, Bobocel, & Rupp, 2001). Kuomet darbuotojas skiria savo laiką ir pastangas atliekant tam tikrą darbą, tam tikra prasme jis investuoja savo išteklius į darbuotojo ir vadovo santykius. Mainais, jie tikisi, pavyzdžiui, saugumo darbe ar pagarbos. Kai organizacija ir/ar vadovas tai suteikia, tikėtina darbuotojas atsakys tuo pačiu (pavyzdžiui, pagarba) arba didesnėmis pastangomis. Anot Cropanzano ir Mitchell (2005), tokie mainai gali išsivystyti į pastovius, savarankiškus ciklus, kai vienos pusės veiksmai sukelia teigiamą kitos pusės reakciją. Taigi, kaip matome, darbuotojo pripažinimas gali sąlygoti pageidaujamą ir organizacijai naudingą elgesį.

Kaip vertinimo, dėkingumo forma, pasiekimų pripažinimas visų pirma yra susijęs su efektyvumu, atlikto darbo verte ir nauda. Tuo pačiu tai apima darbuotojų veiklos atlikimo ir produktyvumo pripažinimą, įskaitant sėkmės ir nesėkmes. Dėl to darbuotojai jaučiasi, kad jie yra pripažinti už jų indėlį siekiant rezultatų, o tai padidina jų jautimąsi naudingais, išlaiko pastangų ir atlygio pusiausvyrą, efektyvumą ir vertę organizacijai (Siegrist, 1996; Brun & Dugas, 2008). Taigi, kaip matome, literatūroje atsiranda ir pastangų–atlygio aspektas. Ką šiandien organizacinės psichologijos kontekste galime įvardinti kaip teisingumo teoriją. Kaip tai paaiškinti praktiškai, susiejant su darbuotojų pripažinimu? Pavyzdžiui, jei darbuotojo pastangos ir įdirbis (indėlis) lieka nepripažintas, darbuotojas gali jaustis neteisingai įvertintas, t.y. jo pastangos nėra tinkamai atlygintos.

Darbuotojų pripažinimas yra susijęs su didesniu darbuotojų įsipareigojimu organizacijai, motyvacija ir pasitenkinimu darbu (Krueger, Brazil, Lohfeld, Edward, Lewis, & Tjam, 2002; Kooij, Jansen, Dijkers, & de Lange, 2010; Siraz, Rashid, & Riaz, cit. iš Cannon, 2015). Darbuotojų pripažinimas ne tik didina motyvaciją, bet taip pat turi reikšmės ir darbuotojų psichologinei gerovei (Cannon, 2015). Darbuotojų pripažinimas turi teigiamos reikšmės organizacijos produktyvumui ir našumui (Appelbaum & Kamal, 2000).

O kuo tai yra svarbu kalbant apie darboholizmą ir perdegimą? Svarbu pabrėžti, jog svarbu įvertinti tą darbuotojo elgesį, kuris teigiamai veikia jo darbo atlikimą. T.y. ypač svarbu skatinti darbuotojo produktyvų elgesį (Stajkovi & Luthans, 2003). Dar daugiau, pripažinimas tampa metodu teigiamai sustiprinti darbo vietoje pastebimus pageidaujamus veiksmus ir elgesį (Nelson; cit. iš Brun & Dugas, 2008). Darbuotojai linkę elgtis taip, jog gautų socialinį pripažinimą ir siekia išvengti tokio elgesio, kuris skatintų kitų nepritarimą ir (arba) kritiką (Stajkovic & Luthans, 1997). Be to, pripažinimo stoka didina emocinį išsekimą (Khan, 2015), taigi, skiriant laiko ir dėmesio darbuotojų

įvertinimui ir pripažinimui, galima išvengti ar dalinai išvengti perdegimo ar, pavyzdžiui, vieno iš jo komponentų – išsekimo.

Kadangi ištekliai yra baigtiniai, darbuotojai, kurie savo fizinę ir psichinę energiją išnaudoja norėdami patenkinti savo darbo poreikius, gali jaustis išsisėmę. Ir atvirkščiai, darbuotojai, kurie turi pakankamai resursų, šie jiems padeda sėkmingai susitvarkyti su darbo reikalavimais. Nors darbo reikalavimai išseikvoja darbuotojo fizinę ir psichologinę gerovę, šie ištekliai padeda žmogui atsinaujinti ir vėl sukaupti reikalingus išteklius ir skatina aukštesnę motyvaciją ir gerovę (Bakker & Demerouti, 2007). Darbuotojų pripažinimas yra svarbus šaltinis, suteikiantis teigiamą informaciją apie asmens indėlį. Pripažinimas parodo darbuotojui, jog jo indėlis yra reikšmingas ir kad jo įdirbį vertina kiti. Tai yra svarbi psichologinių išteklių forma, kuri gali padėti žmonėms geriau susitvarkyti su stresu, kylančiu dėl darbo (Cannon, 2015).

Macky ir Boxell (2008) atlikto tyrimo rezultatai parodė, jog darbuotojai, kurių pasiekimai ir pasiekti rezultatai yra pripažinti, pasižymi žemesniais emocinio išsekimo įverčiais. Atsižvelgiant į tai, svarbu pabrėžti, jog kalbama būtent apie išsekimą, kas yra vienas pagrindinių perdegimo darbe komponentų. Žinoma, vienas ar keli tyrimai negali būti stipriu argumentu, kalbant apie darbuotojo pripažinimo ir perdegimo sąsajas, tačiau tai gali būti stipriu pagrindu toliau analizuoti šiuos du konstruktus ir jų ryšį.

Daugelis darbuotojų išreiškia poreikį būti pripažintiems vadovų, kolegų ar klientų, nepriklausomai nuo jų darbo pobūdžio ar jų statuso, t.y. užimamų pareigų (Saunderson, 2004; Brun; cit. iš Brun & Dugas, 2008). Darbuotojų pripažinimas yra labai svarbus siekiant kurti ir išsaugoti darbuotojų tapatybę, suteikti jų darbui prasmę, skatinti darbuotojų vystymąsi ir prisidėti prie jų sveikatos ir gerovės (Grawitch et al., 2006).

1.5. Žmogiškųjų išteklių specialistų imtis

Atsižvelgiant į tai, jog perdegimas būdingas tiems darbuotojams, kurie darbo metu intensyviai ir daug bendrauja su kitais žmonėmis (klientais, pacientais, kolegomis), tyrimo imtis – žmogiškųjų išteklių srityje dirbantys asmenys (netikimybinė patogioji atranka). Pastarieji dažnu atveju yra atsakingi už ne vieną sritį, taip pat bendrauja ne tik su vadovais ir kolegomis, bet ir su išoriniais partneriais bei kandidatais. Be to, kadangi nemažai tyrimų jau atlikta su gydytojais, seselėmis, mokytojais, klientų aptarnavime dirbančiais specialistais, pasirinkta tyrimo imtis prisideda ir prie tyrimo naujumo. Dar 2017 metais Bakker ir Demerouti pasiūlė darbo reikalavimų–išteklių modelį pritaikyti skirtingose imtyse, pavyzdžiui, tiriant žmogiškųjų išteklių ar ekonomikos srityse dirbančius specialistus (Bakker, Demerouti, 2017).

1.6. Perdegimo darbe sąsajos su darboholizmu, socialine parama ir darbuotojo pripažinimu

Autoriai jau prieš daugiau nei 20 metų teigė, jog perdegimo galima išvengti: keičiant darbo modelį (pavyzdžiui, imantis daugiau pertraukų, vengiant viršvalandžių ar palaikant balansą tarp darbo ir gyvenimo), ugdant susitvarkymo su sudėtingomis situacijomis įgūdžius (angl. *coping skills*) (pavyzdžiui, konfliktų sprendimas, laiko valdymas), gaunant socialinę paramą (tiek iš kolegų, tiek iš artimųjų), panaudojant atsipalaidavimo strategijas, prižiūrint tiek emocinę, tiek fizinę sveikatą (terapijos, savianalizės ar sporto ir sveikos gyvensenos pagalba) (Maslach & Goldberg, 1998).

Taigi, atsižvelgiant į tai, jog socialinė parama neigiamai koreliuoja su perdegimu, o darboholizmas teigiamai koreliuoja su perdegimu, ir tai, jog keliuose tyrimuose buvo nustatytas neigiamas ryšys tarp darboholizmo ir socialinės paramos (Matsudaira, Shimazu, Fujii, Kubota, Sawada, Kikuchi, & Takahashi, 2013; Andreassen, Bakker, Bjorvatn, Moen, Mageroy, Shimazu, Hetland, & Pallesen, 2017), tuo tarpu kituose tyrimuose sąsajų tarp šių konstrukčių nebuvo rasta (Choi, 2013; Shimazu, De Jonge, Kubota, & Kawakami, 2014), šiame darbe siekiama nustatyti socialinės paramos reikšmę darboholizmo ir perdegimo sąsajoms.

Be to, atsižvelgiant į tai, jog darboholizmas yra perdėtas ir kompulsyvus, tačiau dažniausiai neproduktyvus darbas, svarbu tampa nagrinėti darbuotojų pripažinimo konstrukta, kuris yra teigiamo grįžtamojo ryšio forma, vertinanti darbuotojo elgesį. Dar daugiau, darbuotojų pripažinimas neigiamai koreliuoja su perdegimu ir galbūt šio tyrimo rezultatai gali paantrinti tokius kitų autorių rezultatus.

Apibendrinant mokslinėje literatūroje apžvelgtą informaciją, pastebėta, jog mokslininkai daug dėmesio skiria atskirų konstrukčių sąveikoms (darboholizmas ir perdegimas/išsekimas; socialinė parama ir perdegimas; darbuotojo pripažinimas ir perdegimas, darboholizmas ir socialinė parama) ir nesusieja šių konstrukčių kartu, šiuo tyrimu siekiama nustatyti socialinės paramos, darbuotojo pripažinimo, darboholizmo ir išsekimo sąsajas bei skirtingų tipų socialinės paramos ir darbuotojo pripažinimo reikšmę darboholizmo ir išsekimo sąsajoms.

1.7. Tyrimo tikslas, uždaviniai, tyrimo modelis

Pagal tai, ką rodo įvairių tyrimų rezultatai, matyti, jog perdegimo susiformavimui reikšmės turi tiek darboholizmas, tiek socialinė parama ar darbuotojo pripažinimas. Tačiau nagrinėjant mokslinę literatūrą nepavyko rasti bendro šiuos konstruktus apjungiančio tyrimo. Kaip jau buvo minėta, įdomu yra tai, kad darboholizmas teigiamai koreliuoja su perdegimu, tuo tarpu socialinė parama su perdegimu – neigiamai. Tai reiškia, jog darboholizmas gali turėti lemiamos reikšmės besiformuojant perdegimui, kai tuo tarpu socialinė parama perdegimą mažina. Lieka

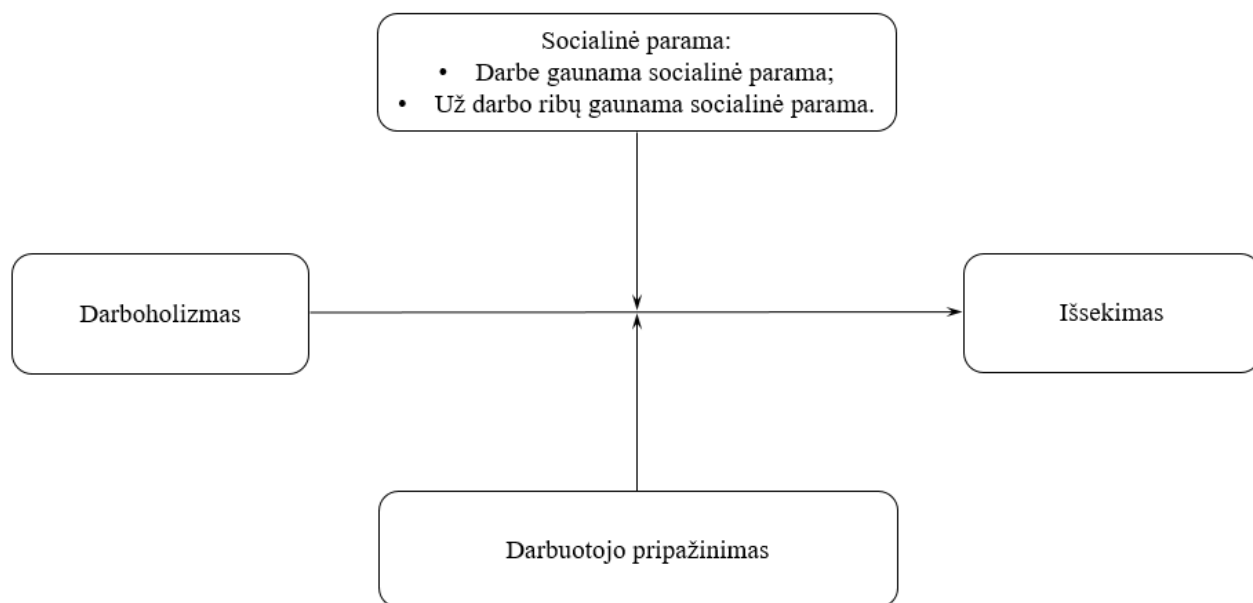
neaišku, ar socialinė parama moderuoja ryšį tarp darboholizmo ir išsekimo. Be to, darbuotojo pripažinimas neigiamai koreliuoja su išsekimu, kai tuo tarpu mokslinėje literatūroje randama prieštaringų rezultatų tiriant darboholizmo ir pripažinimo sąsajas. Todėl šiame darbe kartu siekiama patikrinti ar darbuotojo pripažinimas moderuoja darboholizmo ir išsekimo ryšį.

Taigi, šio **tyrimo tikslas** – nustatyti socialinės paramos (darbe ir už darbo ribų) ir darbuotojo pripažinimo vaidmenį darboholizmo ir išsekimo sąsajoms.

Tyrime keliami uždaviniai:

1. Ištirti išsekimo darbe, darboholizmo, socialinės paramos ir darbuotojo pripažinimo sąsajas;
2. Nustatyti ar socialinė parama, gaunama darbe ir už darbo ribų moderuoja ryšį tarp darboholizmo ir išsekimo darbe;
3. Nustatyti ar darbuotojo pripažinimas moderuoja ryšį tarp darboholizmo ir išsekimo darbe.

Tyrimo modelis:



2. TYRIMO METODIKA

2.1. Tyrimo dalyviai

Tyrime dalyvavo 177 žmogiškųjų išteklių specialistai: 159 moterys (89,8%) ir 18 vyrų (10,2%), kurių amžius svyravo nuo 22 iki 58 metų, vidurkis – 31,87 metai ($SD = 6,66$). 156 (88,1%) tyrimo dalyvių turėjo aukštąjį universitetinį, 7 (4,0%) – nebaigtą aukštąjį universitetinį, 12 (6,8%) aukštąjį neuniversitetinį, 1 (0,6%) – nebaigtą aukštąjį neuniversitetinį išsilavinimą ir 1 (0,6%) – profesinę kvalifikaciją. Tyrime dalyvavo 75 (42,4%) susituokę asmenys, 59 (33,3%) – turintys vaikina/mergina, 13 (7,3%) išsiskyrusių asmenų, 1 (0,6%) našlys (–ė) ir 29 (16,4%) vieniši asmenys. Tyrimo dalyvių darbo stažas buvo nuo 1 iki 27 metų, vidurkis – 6 m. ir 8 mėn. ($SD = 5,42$), darbo trukmė dabartinėje organizacijoje buvo nuo 1 iki 23 metų, vidurkis – 2 m. ir 9 mėn. ($SD = 3,21$).

Tyrimo dalyviai buvo atrinkti patogiosios imties būdu. Tiriamųjų pasiskirstymas pagal socialinius demografinius rodiklius pateiktas 1 priede.

2.2. Tyrimo instrumentai

Tyrimui naudotas klausimynas buvo sudarytas iš 6 dalių: klausimų apie tyrimo dalyvių socialines demografines charakteristikas, perdegimo, darboholizmo, socialinės paramos, gaunamos darbe (vadovo, kolegų) ir už darbo ribų (artimo žmogaus, šeimos, draugų) bei darbuotojo pripažinimo skalių.

Tyrimo dalyviams buvo užduoti socialiniai demografiniai klausimai apie lytį, amžių, šeimyninę padėtį, išsilavinimą, stažą žmogiškųjų išteklių srityje bei darbo trukmę dabartinėje organizacijoje (žr. 2 priedą).

Perdegimas darbe. Šiam darbui perdegimą darbe matuoti pasirinktas Oldenburgo perdegimo inventorių (angl. *Oldenburg Burnout Inventory, (OLBI)*), sukurtas Demerouti, Mostert ir Bakker (2010). Klausimynas skirtas nustatyti perdegimo lygį. Inventorių sudaro 16 teiginių ir dvi poskalės (po 8 klausimus): išsekimo (angl. *exhaustion*) ir atsitraukimo nuo darbo (angl. *disengagement from work*). Kiekvienas teiginys vertinamas 4 balų Likert skale nuo 1 – „Visiškai sutinku“ iki 4 – „Visiškai nesutinku“. Remiantis moksliniais tyrimais ir apžvelgta literatūra, matyti, jog išsekimas yra dažniausiai nagrinėjamas perdegimo komponentas, todėl jis bus nagrinėjamas šiame tyrime.

Išsekimo skalę sudaro 8 teiginiai. Pavyzdžiui, „Darbo metu jaučiuosi emociškai išsekęs (–usi)“ arba „Po darbo jaučiuosi išsekęs (–usi) ir pavargęs (–usi).“ Apversti teiginiai: 1, 2, 4, 6. Skalės

įverčiai gali išsidėstyti nuo 8 iki 38 balų. Kuo aukštesni įverčiai, tuo jie rodo didesnę išsekimą. Išsekimo rodiklis – atsakymų į 8 teiginius vidurkis. Klausimynas lengvai prieinamas internete <http://citeseerx.ist.psu.edu/viewdoc/download?doi=10.1.1.462.4931&rep=rep1&type=pdf> (Demerouti, Mostert, Bakker, 2010). Išsekimo poskalės patikimumas šiame tyrime – Cronbacho $\alpha = 0,79$.

Darboholizmas. Darboholizmui tirti pasirinktas Olandijos priklausomybės nuo darbo klausimynas (angl. *Dutch Work Addiction Scale (DUWAS)*), sukurtas Schaufeli ir Taris, 2004 metais. Klausimyną sudaro 10 teiginių, dvi perdėto darbo (angl. *working excessively*) ir kompulsyvaus darbo (angl. *working compulsively*) skalės.

- Perdėto darbo poskalę sudaro 5 teiginiai. Pavyzdžiui, „Aš vis dar dirbu net tuomet, kai kolegos teigia, jog darbas jau baigtas“ arba „Daugiau laiko praleidžiu dirbdamas nei užsiimdamas laisvalaikio veiklomis, pomėgiais ar susitikinėdamas su draugais“.
- Kompulsyvaus darbo poskalę taip pat sudaro 5 teiginiai. Pavyzdžiui, „Dažnai jaučiu vidinį skatinimą daug dirbti“ arba „Man sunku atsipalaiduoti, kai nedirbu“.

Klausimyno teiginiai vertinami 4 balų Likert skale nuo 1 – „(Beveik) niekada“ iki 4 – „(Beveik) visada“. (Schaufeli & Taris, 2004; Rantanen, Feldt, Hakanen, Kokko, Huhtala, Pulkkinen, & Schaufeli, 2014). Klausimynas yra išverstas į lietuvių kalbą (nurodyta, jog klausimyną vertė Evelina Jočienė, prof. dr. Auksė Endriulaitienė, Viktorija Jančauskaitė) ir lengvai prieinamas internete (https://www.wilmarschaufeli.nl/publications/Schaufeli/Tests/DUWAS_10_LT.pdf).

Šiuo tyrimu gauti psichometriniai duomenys parodė aukštą visos skalės teiginių vidinį suderintumą (Cronbach $\alpha = 0,82$) bei gerą atskirų poskalių vidinį suderintumą: perdėto darbo poskalės Cronbach $\alpha = 0,73$; kompulsyvaus darbo poskalės Cronbach $\alpha = 0,74$. Skalei buvo atlikta tiriamoji faktorinė analizė su *Varimax* sukiniu, kuri patvirtino skalės vidinę struktūrą: KMO = 0,855, duomenų sklaidos paaiškinamumo procentas – 49,63. Faktorinė analizė atitiko autorių nurodytą dviejų tipų skalės struktūrą: perdėtas darbas (1, 2, 4, 6, 8 teiginiai) ir kompulsyvus darbas (3, 5, 7, 9, 10 teiginiai). Teiginių svoriai 1 faktoriuje svyruoja nuo 0,52 iki 0,79, 2 faktoriuje nuo 0,47 iki 0,75 (žr. 2 priedą).

Socialinė parama. Šiame tyrime matuojama iš 5 šaltinių gaunama socialinė parama. T.y. už darbo ribų iš artimo žmogaus, šeimos ir draugų gaunama socialinė parama bei darbe gaunama socialinė parama iš vadovo ir kolegų.

Iš artimo žmogaus, šeimos ir draugų gaunamai socialinei paramai matuoti pasirinkta Multidimensinė suvoktos socialinės paramos skalė (angl. *Multidimensional Scale Of Perceived Social Support*), sukurta Zimet, Dahlem, Zimet, Farley, 1988 metais. Skalę sudaro 12 teiginių, po 4 klausimus kiekvienam socialinės paramos šaltiniui (draugai, šeima, kitas svarbus artimas asmuo) (Zimet, Dahlem, Zimet, & Farley, 1988). Pavyzdžiui, „Turiu labai artimą žmogų, kuris man yra paguodos ir palaikymo šaltinis.“ (iš artimo žmogaus gaunama socialinė parama); „Aš gaunu emocinę

paramą ir palaikymą iš savo šeimos narių.” (iš šeimos gaunama socialinė parama); „Apie savo problemas galiu pasikalbėti su savo draugais.” (iš draugų gaunama socialinė parama). Teiginius galima vertinti 7 balų Likert skale nuo 1 – „Visiškai nesutinku” iki 7 – „Visiškai sutinku”. Kiekvienos skalės įverčiai gali būti nuo 7 iki 28 balų. Originali skalė lengvai prieinama internete (<http://www.yorku.ca/rokada/psycstest/socsupp.pdf>). Šiame tyrime gauti duomenys parodė aukštą visos skalės teiginių vidinį suderinamumą (Cronbach α – 0,92), taip pat ir poskalių: socialinės paramos, gaunamos iš artimo žmogaus, poskalės Cronbach α – 0,94; socialinės paramos, gaunamos iš šeimos, poskalės Cronbach α – 0,91; socialinės paramos, gaunamos iš draugų, poskalės Cronbach α – 0,94. Skalei buvo atlikta tiriamoji faktorinė analizė su *Varimax* sukiniu, kuri patvirtino skalės vidinę struktūrą: KMO = 0,855, duomenų sklaidos paaiškinamumo procentas – 83,93. Faktorinė analizė atitiko autorių nurodytą trijų tipų skalės struktūrą: socialinė parama, gaunama iš draugų (6, 7, 9, 12 teiginiai), socialinė parama, gaunama iš artimo žmogaus (1, 2, 5, 10 teiginiai), iš šeimos gaunama socialinė parama (3, 4, 8, 11 teiginiai). Teiginių svoriai 1 faktoriuje svyruoja nuo 0,86 iki 0,90, 2 faktoriuje – nuo 0,85 iki 0,89, 3 faktoriuje – nuo 0,81 iki 0,88 (žr. 4 priedą).

Darbe gaunama socialinė parama matuota socialinės paramos skale (angl. *Social Support Scale*), paimta iš Darbo reikalavimų ir išteklių klausimyno (angl. *The Job Demands–Resources Questionnaire*), sukurto Bakker (2014). Leidimą taikyti Darbo reikalavimų–išteklių klausimyną ir jo skales turi darbo vadovė doc. dr. J. Lazauskaitė–Zabielskė. Klausimyno vertimą į lietuvių kalbą atliko doc. dr. J. Lazauskaitė-Zabielskė, dr. R. Rekašiūtė Balsienė, dr. I. Urbanavičiūtė. Socialinės paramos, gaunamos iš kolegų poskalę sudaro 3 klausimai, kurie vertinami 5 balų Likert skale nuo 1 – „Niekada” iki 5 – „Visada”. Klausimo pavyzdys: „Ar galite tikėtis kolegų palaikymo, jei Jums kiltų sunkumų darbe?” Gauti įverčiai gali išsidėstyti nuo 3 iki 15 balų.

Iš vadovo gaunamos socialinės paramos poskalę sudaro 5 teiginiai, kuriuos galima įvertinti 5 balų Likert skale nuo 1 – „Niekada” iki 5 – „Visada”. Teiginio pavyzdys: “Vadovas (-ė) man yra draugiškas (-a) ir atviras (-a).” Gauti įverčiai gali išsidėstyti nuo 5 iki 25 balų.

Šiame tyrime gautas skalės patikimumas Cronbach α – 0,90. Paramos, gaunamos iš vadovo, poskalės patikimumas - Cronbach α – 0,90; paramos, gaunamos iš kolegų, poskalės patikimumas taip pat - Cronbach α – 0,90. Skalei buvo atlikta tiriamoji faktorinė analizė su *Varimax* sukiniu patvirtino skalės vidinę struktūrą: KMO = 0,854, duomenų sklaidos paaiškinamumo procentas 77,00. Faktorinė analizė atitiko autoriaus nurodytą dviejų tipų skalės struktūrą: socialinė parama, gaunama iš vadovo (1, 2, 3, 4, 5 teiginiai) ir socialinė parama, gaunama iš kolegų (6, 7, 8 teiginiai). Teiginių svoriai 1 faktoriuje svyruoja nuo 0,72 iki 0,88, 2 faktoriuje – nuo 0,79 iki 0,92. (žr. 5 priedą).

Darbuotojo pripažinimas. Darbuotojo pripažinimas matuotas darbuotojo pripažinimo skale (angl. *Employee Recognition Scale*), sukurta Cannon, 2015 m. Ši skalė skirta nustatyti

darbuotojo pripažinimą, gaunamą iš vadovo. Skalę sudaro 25 teiginiai. Teiginiai vertinami 5 balų Likert skalėje nuo 1 – „Visiškai nesutinku“ iki 5 – „Visiškai sutinku“. Teiginių pavyzdžiai: „Mano vadovas (-ė) skiria laiko viešai pripažinti mano sėkmę“ arba „Vadovas (-ė) pripažįsta mano darbo kokybę“. Skalės patikimumas - Cronbach α – 0,97. Deja, teiginių pašalinimas patikimumo nebūtų sumažinęs, dėl to skaičiavimams jie palikti visi.

Leidimai versti ir naudoti moksliniais tikslais visas šiame tyrime taikytas skales buvo gauti. Skalių teiginiai buvo išversti iš anglų į lietuvių kalbą dvigubo vertimo būdu.

2.3. Tyrimo eiga

Tyrimas buvo skirtas žmogiškųjų išteklių specialistams (Kreipimasis pateiktas 6 priede). Tyrimo dalyviai anketą pildė internete, užpildant elektroninę „*Google Forms*“ formą. Nuoroda į apklausą buvo dalintasi „*LinkedIn*“, „*Facebook*“ esančiose personalo specialistų grupėse.

2.4. Duomenų analizė

Statistinė tyrimo duomenų analizė atlikta naudojant *IBM SPSS 23.0* programą su papildomu *PROCESS v3.3* įskiepiu. Šia programa buvo apskaičiuota aprašomoji statistika (vidurkiai, standartiniai nuokrypiai) bei skalių psichometrinės savybės. Skalės patikimumas apskaičiuotas vidinio suderintumo būdu (Cronbach α). Skalės konstrukto validumas tikrintas atlikus tiriamąją faktorinę analizę su *Varimax* sukiniu. Kintamųjų skirstinių atitikimas normaliajam buvo tikrintas *Shapiro-Wilk* kriterijumi. Atlikus šią analizę buvo gauta, jog ne visi duomenys pasiskirstę normaliai, todėl darbe taikoma neparametrinė statistika. Trijų skirtingų grupių vidurkiams palyginti naudotas *Kruskal-Wallis* testas, dviejų skirtingų grupių vidurkiams palyginti – Mann-Whitney U testas. Ryšiams tarp kintamųjų nustatyti taikytas *Spearman* koreliacijos koeficientas. Prieš skaičiuojant moderacijas, socialinės paramos, gaunamos už darbo ribų duomenys buvo transformuoti, siekiant užtikrinti, jog asimetrijos (angl. *Skewness*) ir eksceso (angl. *Kurtosis*) koeficientai būtų arčiau 0 (tik tuomet galima atlikti regresinę analizę). Kintamųjų moderacinis efektas matuotas pasitelkiant *SPSS PROCESS v3.3* įskiepi.

3. REZULTATAI

Šiame skyriuje pateikiami tyrimo, kuriuo buvo siekiama nustatyti socialinės paramos ir darbuotojo pripažinimo vaidmenį darboholizmo ir išsekimo sąsajoms, rezultatai. Pirmiausia pristatoma tyrimo kintamųjų aprašomoji statistika, t.y. nagrinėjama socialinės paramos, darbuotojo pripažinimo, darboholizmo, išsekimo raiška žmogiškųjų išteklių specialistų imtyje, pagal socialines demografines charakteristikas bei pastarųjų tarpusavio sąsajos. Toliau detaliau nagrinėjamos tyrimo kintamųjų sąsajos. O galiausiai įvertinama socialinės paramos bei jos tipų ir darbuotojo pripažinimo reikšmė darboholizmo ir išsekimo sąsajoms.

3.1. Tyrimo kintamųjų aprašomoji statistika

Šioje dalyje pristatoma tyrimo kintamųjų aprašomoji statistika žmogiškųjų išteklių specialistų imtyje, pagal socialines demografines charakteristikas ir kintamųjų tarpusavio sąsajas.

Tyrimo kintamųjų aprašomoji statistika pateikta 1 lentelėje. Iš joje pateiktų duomenų galima matyti, jog tyrimo dalyviai yra linkę išsekti ($M = 2,54$; $SD = 0,48$), yra linkę į darboholizmą ($M = 2,43$; $SD = 0,55$), perdėtai ($M = 2,65$; $SD = 0,59$) ir kompulsyviai ($M = 2,21$; $SD = 0,64$) dirba. Taip pat matyti, jog darbuotojai sulaukia pripažinimo ($M = 3,50$; $SD = 0,92$). Tyrimo dalyviai nurodė, jog socialinę paramą gauna tiek už darbo ribų ($M = 5,78$; $SD = 1,05$), tiek darbe ($M = 3,62$; $SD = 0,83$). Už darbo ribų socialinė parama gaunama iš artimo žmogaus ($M = 6,07$; $SD = 1,29$), šeimos ($M = 5,69$; $SD = 1,29$), draugų ($M = 5,57$; $SD = 1,29$). Kalbant apie darbe gaunamą socialinę paramą, darbuotojai ją gauna iš vadovų ($M = 3,43$; $SD = 0,97$) ir iš kolegų ($M = 3,92$; $SD = 0,87$) (žr. 1 lentelę).

Kiek toliau darbe plačiau nagrinėjamos tyrimo kintamųjų sąsajos.

1 lentelė. Tyrimo kintamųjų aprašomoji statistika ir tarpusavio sąsajos

Tyrimo kintamieji	<i>N</i>	<i>M</i>	<i>Md</i>	<i>SD</i>	<i>Min</i>	<i>Max</i>	1.	2.	3.	4.	5.	6.	7.	8.	9.	10.	11.	12.
1. Išsekimas	177	2,54	2,20	0,48	1	4	1											
2. Darboholizmas	177	2,43	2,40	0,55	1	4	0,43**	1										
3. Perdėtas darbas	177	2,65	2,60	0,59	1	4	0,35**	0,88**	1									
4. Kompulsyvus darbas	177	2,21	2,20	0,64	1	4	0,41**	0,89**	0,58**	1								
5. Socialinė parama, gaunama už darbo ribų	177	5,78	6,00	1,05	1	7	-0,21**	-0,20**	-0,16*	-0,20**	1							
6. Artimo žmogaus parama	177	6,07	6,75	1,29	1	7	-0,07	-0,17	-0,12	-0,09	0,78**	1						
7. Šeimos parama	177	5,69	6,00	1,29	1	7	-0,25**	-0,22**	-0,21**	-0,20**	0,83**	0,56**	1					
8. Draugų parama	177	5,57	6,00	1,29	1	7	-0,13	-0,10	-0,04	-0,12	0,79**	0,53**	0,48**	1				
9. Socialinė parama, gaunama darbe	177	3,62	3,75	0,83	1	5	-0,40**	-0,16*	-0,13	-0,13	0,37**	0,27**	0,28**	0,33**	1			
10. Vadovo parama	177	3,43	3,60	0,97	1	5	-0,39**	-0,11	0,09	-0,09	0,34**	0,27**	0,25**	0,29**	0,94**	1		
11. Kolegų parama	177	3,92	4,00	0,87	1	5	-0,26**	-0,18*	-0,17*	-0,13	0,31**	0,22**	0,25**	0,31**	0,75**	0,94**	1	
12. Darbuotojo pripažinimas	177	3,50	3,60	0,92	1	5	-0,35**	0,12	-0,09	-0,12	-0,31**	0,25**	0,24**	0,24**	0,81**	0,85**	0,51**	1

Pastaba: *N* – imtis, *M* – vidurkis, *Md* – mediana, *SD* – standartiniai nuokrypiai, *Min* – minimali reikšmė, *Max* – maksimali reikšmė.

Pastaba: * $p < 0,05$; ** $p < 0,01$

3.1.1. Tyrimo kintamųjų sąsajos su socialiniais demografiniais rodikliais

Tyrimo kintamieji nelyginti tarp lyčių dėl per nepakankamo vyrų ($n = 18$) skaičiaus.

Siekiant nustatyti tyrimu vertintų kintamųjų ir tyrimo dalyvių socialinių demografinių charakteristikų sąsajas, palyginti skirtingą šeimyninę padėtį užimančių asmenų tyrimo kintamųjų vertinimai. Išsiskyrę (-usios) ($n = 13$) ir našlys (-ė) ($n = 1$) dėl per mažos nepakankamos imties į skaičiavimus nebuvo įtraukti. Iš 2 lentelėje pateiktų duomenų matyti, kad *Kruskal-Wallis* testu nepriklausomoms imtims statistiškai reikšmingi skirtumai nustatyti tarp vedusių/ištekėjusių, turinčių vaikina/mergina ir vienišų asmenų socialinės paramos, gaunamos už darbo ribų ($\chi^2 = 11,33, p < 0,05$). Jei tiksliau, iš artimo žmogaus ($\chi^2 = 24,70, p < 0,01$) ir iš šeimos ($\chi^2 = 12,72, p < 0,05$) gaunamos socialinės paramos. Ir tarp vedusių/ištekėjusių, turinčių vaikina/mergina ir vienišų asmenų gaunamos socialinės paramos darbe ($\chi^2 = 11,38, p < 0,05$), tiksliau iš kolegų gaunamos socialinės paramos ($\chi^2 = 17,46, p < 0,01$).

Kadangi *Kruskal-Wallis* kriterijus nepasako kurie kintamieji skiriasi, papildomai atliktas *Mann-Whitney U* testas, kuris parodė, jog statistiškai reikšmingi skirtumai buvo nustatyti:

- tarp vedusių/ištekėjusių ir vienišų asmenų už darbo ribų gaunamos paramos ($p < 0,05$) (žr. 7 priedą). Tai rodo, jog vedę/ištekėję specialistai gauna daugiau socialinės paramos už darbo ribų nei vieniši darbuotojai.
- tarp vedusių/ištekėjusių ir vienišų asmenų artimo žmogaus paramos ($p < 0,01$), bei tarp turinčių vaikina/mergina ir vienišų asmenų artimo žmogaus paramos ($p < 0,01$) (žr. 8 priedą). Tai rodo, kad vedę/ištekėję ir vaikina/mergina turintys specialistai gauna daugiau socialinės paramos iš artimo žmogaus nei vieniši darbuotojai.
- tarp vedusių/ištekėjusių ir vaikina/mergina turinčių darbuotojų šeimos paramos ($p < 0,05$) bei tarp vedusių/ištekėjusių ir vienišų darbuotojų šeimos paramos ($p < 0,05$) (žr. 9 priedą). Vadinasi, vedę/ištekėję darbuotojai iš šeimos gauna daugiau socialinės paramos nei vaikina/mergina turintys ar vieniši darbuotojai.
- tarp vedusių/ištekėjusių ir vaikina/mergina, vienišų asmenų ir bendros socialinės paramos, gaunamos darbe reikšmingų skirtumų nenustatyta (žr. 10 priedą). Tačiau tarp vedusių/ištekėjusių ir vaikina/mergina turinčių darbuotojų kolegų paramos ($p < 0,01$) bei tarp vedusių/ištekėjusių ir vienišų darbuotojų kolegų paramos ($p < 0,05$) reikšmingi skirtumai gauti (žr. 11 priedą). Vadinasi, vaikina/mergina turintys ir vieniši specialistai gauna daugiau socialinės paramos iš kolegų nei vedę/ištekėję darbuotojai.

Tuo tarpu tarp vedusių/ištekėjusių, turinčių vaikina/mergina, vienišų asmenų išsekimo ($\chi^2 = 5,20$, $p = 0,267$), darboholizmo ($\chi^2 = 4,32$, $p = 0,365$), perdėto darbo ($\chi^2 = 3,40$, $p = 0,45$), kompulsyvaus darbo ($\chi^2 = 2,34$, $p = 0,621$), socialinės paramos, gaunamos iš draugų ($\chi^2 = 3,63$, $p = 0,458$), iš vadovo gaunamos socialinės paramos ($\chi^2 = 7,62$, $p = 0,107$) ir darbuotojo pripažinimo ($\chi^2 = 4,64$, $p = 0,326$) nebuvo nustatyta jokių reikšmingų skirtumų.

2 lentelė. Tyrime matuotų kintamųjų vidurkiai skirtingą šeimyninę padėtį užimančių asmenų grupėse

Tyrimo kintamieji	Vedęs, ištekėjusi (n = 75)			Turi vaikina / mergina (n = 59)			Vienišas (-a) (n = 29)			χ^2	df	p
	M	Md	SD	M	Md	SD	M	Md	SD			
Išsekimas	2,50	2,50	0,44	2,55	2,50	0,49	2,51	2,50	0,49	5,20	4	0,267
Darboholizmas	2,49	2,50	0,56	2,33	2,30	0,59	2,43	2,40	0,48	4,32	4	0,365
Perdėtas darbas	2,72	2,60	0,58	2,54	2,60	0,60	2,64	2,60	0,59	3,40	4	0,494
Kompulsyvus darbas	2,27	2,20	0,67	2,12	2,00	0,68	2,23	2,20	0,55	2,34	4	0,621
Socialinė parama, gaunama už darbo ribų	5,95	6,17	1,00	5,90	6,08	0,78	5,38	5,42	1,28	11,33	4	0,023*
Artimo žmogaus parama	6,38	6,75	0,97	6,75	6,75	0,82	5,11	5,75	1,82	24,70	4	0,000**
Šeimos parama	6,38	6,25	0,98	5,52	6,00	1,36	5,36	5,75	1,49	12,72	4	0,013*
Draugų parama	5,41	6,00	0,98	5,79	6,00	1,01	5,66	6,00	1,29	3,63	4	0,458
Socialinė parama, gaunama darbe	3,55	3,63	0,82	3,81	3,88	0,74	3,67	3,75	0,87	11,38	4	0,023*
Vadovo parama	3,42	3,60	0,98	3,62	3,80	0,87	3,38	3,40	0,98	7,62	4	0,107
Kolegų parama	3,77	4,00	0,84	4,13	4,00	0,84	4,16	4,33	0,92	17,46	4	0,002**
Darbuotojo pripažinimas	3,56	3,64	0,91	3,54	3,68	0,88	3,49	3,44	0,93	4,64	4	0,326

Pastaba: N – imtis, M – vidurkis, Md – mediana, SD – standartiniai nuokrypiai, χ^2 – chi kvadratu, df – laisvės laipsniai, p – reikšmingumo lygmuo.

Pastaba: * p < 0,05; ** p < 0,01

Taikant Spearman koreliacijos koeficientą buvo įvertintos darbuotojų amžiaus, išsilavinimo, stažo žmoniškųjų išteklių srityje ir darbo trukmės dabartinėje darbovietėje sąsajos su tyrime matuotais kintamaisiais.

Iš 3 lentelėje pateiktų duomenų matyti, jog socialinė parama, gaunama darbe (tiek iš vadovų, tiek iš kolegų) statistiškai reikšmingai neigiamai susijusi su amžiumi. Tai rodo, jog kuo darbuotojas vyresnis, tuo mažiau socialinės paramos darbinėje aplinkoje jis gauna. Taip pat išsilavinimas statistiškai reikšmingai teigiamai susijęs su artimo parama. Tyrime gauta, kad stažas statistiškai reikšmingai neigiamai susijęs su darbe gaunama parama, o tiksliau – su kolegų parama. Tuo tarpu darbo trukmė dabartinėje darbovietėje statistiškai reikšmingai neigiamai susijusi su draugų parama.

Tuo tarpu tarp:

- išsekimo, darboholizmo, perdėto, kompulsyvaus darbo, šeimos paramos, pripažinimo ir amžiaus, išsilavinimo, stažo, darbo trukmės dabartinėje darbovietėje;
- socialinės paramos, gaunamos už darbo ribų ir amžiaus, išsilavinimo, stažo, darbo trukmės dabartinėje darbovietėje (socialinės paramos, gaunamos iš artimo žmogaus ir amžiaus, stažo, darbo trukmės dabartinėje darbovietėje; socialinės paramos, gaunamos iš šeimos ir amžiaus, išsilavinimo, stažo, darbo trukmės dabartinėje darbovietėje; socialinės paramos, gaunamos iš draugų ir amžiaus, išsilavinimo, stažo);
- socialinės paramos, gaunamos darbe ir išsilavinimo, darbo trukmės dabartinėje darbovietėje (socialinės paramos, gaunamos iš vadovo ir išsilavinimo, stažo, darbo trukmės dabartinėje darbovietėje; socialinės paramos, gaunamos iš kolegų ir išsilavinimo, darbo trukmės dabartinėje darbovietėje)

nebuvo nustatyta jokių reikšmingų sąsajų.

3 lentelė. *Tyrimo kintamųjų sąsajos su amžiumi, išsilavinimu, šeimynine padėtimi, stažu ir darbo trukme dabartinėje darbovietėje*

Tyrimo kintamieji	Amžius	Išsilavinimas	Stažas	Darbo trukmė dabartinėje darbovietėje
Išsekimas	0,09	-0,02	0,08	0,05
Darboholizmas	0,03	0,03	0,08	0,01
Perdėtas darbas	0,08	0,02	0,13	0,03
Kompulsyvus darbas	-0,04	0,01	0,01	-0,04
Socialinė parama, gaunama už darbo ribų	-0,10	0,09	-0,09	-0,13
Artimo žmogaus parama	-0,09	0,15*	-0,06	-0,06

Lentelės tęsinys

Tyrimo kintamieji	Amžius	Išsilavinimas	Stažas	Darbo trukmė dabartinėje darbovietėje
Šeimos parama	-0,09	0,13	-0,09	-0,08
Draugų parama	-0,13	0,03	-0,11	-0,19*
Socialinė parama, gaunama darbe	-0,26**	-0,01	-0,15*	0,06
Vadovo parama	-0,21**	0,01	-0,14	0,05
Kolegų parama	-0,30**	-0,01	-0,15*	0,01
Darbuotojo pripažinimas	-0,10	-0,01	-0,06	0,07

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

3.1.2. Socialinės paramos, darbuotojo pripažinimo, darboholizmo ir išsekimo sąsajos

Toliau pateikiami gauti rezultatai taikant *Spearman* koreliacijos koeficientą, siekiant nustatyti sąsajas tarp socialinės paramos, darbuotojų pripažinimo, darboholizmo ir išsekimo. Nustatyta, jog išsekimas statistiškai reikšmingai teigiamai susijęs su darboholizmu ($r_s = 0,43$, $p < 0,01$) ir jo komponentais: tiek perdėtu ($r_s = 0,35$, $p < 0,01$), tiek kompulsyviu ($r_s = 0,41$, $p < 0,01$) darbu. Tai rodo, jog darboholizmu pasižymintys, perdėtai ir kompulsyviai dirbantys žmogiškųjų išteklių specialistai yra linkę išsekti. Tuo tarpu išsekimas statistiškai reikšmingai neigiamai susijęs su darbuotojo pripažinimu ($r_s = -0,35$, $p < 0,01$), socialine parama, gaunama tiek už darbo ribų ($r_s = -0,21$, $p < 0,01$), tiek darbe ($r_s = -0,40$, $p < 0,01$), ir atvirkščiai. Vadinasi, kuo daugiau pripažinimo, socialinės paramos (tiek darbe, tiek už darbo ribų) darbuotojas gauna, tuo labiau jis nėra linkęs išsekti. Darboholizmas statistiškai reikšmingai neigiamai susijęs tiek su už darbo ribų gaunama socialine parama ($r_s = -0,20$, $p < 0,01$), tiek su darbe gaunama socialine parama ($r_s = -0,16$, $p < 0,05$). Tai rodo, jog darbuotojai, gaunantys mažiau socialinės paramos darbe ir už jo ribų, labiau pasižymi darboholizmu, ir atvirkščiai. Perdėtas ir kompulsyvus darbas statistiškai reikšmingai neigiamai susijęs su socialine parama, gaunama už darbo ribų ($r_s = -0,16$, $p < 0,05$; $r_s = -0,20$, $p < 0,01$). Taigi, perdėtai ir kompulsyviai dirbantys žmogiškųjų išteklių specialistai socialinės paramos už darbo ribų gauna mažiau, ir atvirkščiai. Darbuotojo pripažinimas statistiškai reikšmingai teigiamai susijęs su socialine parama, gaunama už darbo ribų ($r_s = 0,31$, $p < 0,01$), o ypač su socialine parama, gaunama darbe ($r_s = 0,81$, $p < 0,01$). Vadinasi, kuo daugiau socialinės paramos tiek darbe, tiek už darbo ribų

darbuotojas gauna, tuo jis labiau pripažįstamas darbe, ir atvirkščiai. Taip pat rezultatai atskleidė, jog bendra darbe gaunama socialinė parama statistiškai teigiamai susijusi su už darbo ribų gaunama socialine parama ($rs = 0,37, p < 0,01$). Kuo daugiau socialinės paramos gaunama už darbo ribų, tuo jos daugiau gaunama darbe, ir atvirkščiai.

Tuo tarpu tarp darboholizmo ir darbuotojo pripažinimo ($rs = -0,12, p = 0,126$), tarp perdėto darbo ir darbe gaunamos socialinės paramos ($rs = -0,13, p = 0,083$), darbuotojo pripažinimo ($rs = -0,09, p = 0,259$), tarp kompulsyvaus darbo ir darbe gaunamos socialinės paramos ($rs = -0,13, p = 0,094$), darbuotojo pripažinimo ($rs = -0,12, p = 0,126$) nebuvo rasta jokių reikšmingų sąsajų (žr. 4 lentelę).

4 lentelė. Tyrimo kintamųjų sąsajos

Tyrimo kintamieji	1.	2.	3.	4.	5.	6.	7.
1. Išsekimas	1						
2. Darboholizmas	0,43**	1					
3. Perdėtas darbas	0,35**	0,88**	1				
4. Kompulsyvus darbas	0,41**	0,89**	0,58**	1			
5. Bendra už darbo ribų gaunama socialinė parama	-0,21**	-0,20**	-0,16*	-0,20**	1		
6. Bendra darbe gaunama socialinė parama	-0,40**	-0,16*	-0,13	-0,17	0,37**	1	
7. Darbuotojo pripažinimas	-0,35**	-0,12	-0,09	0,12	0,31**	0,81**	1

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

Toliau pateikiami rezultatai, gauti taikant *Spearman* koreliacijos koeficientą, siekiant nustatyti tyrimo kintamųjų ir socialinės paramos tipų sąsajas.

Gauta, jog iš šeimos gaunama socialinė parama neigiamai susijusi su bendru darboholizmu ($rs = -0,22, p < 0,01$), taip pat su darboholizmo komponentais - perdėtu ($rs = -0,21, p < 0,01$) ir kompulsyviu darbu ($rs = -0,20, p < 0,01$) bei su išsekimu ($rs = -0,25, p < 0,01$). Rezultatai rodo, kad didėjant iš šeimos gaunamai socialinei paramai, mažėja darboholizmo ir jo tipų įverčiai bei išsekimas darbe. Ir atvirkščiai. Be to, gauta, kad iš vadovo gaunama socialinė parama statistiškai reikšmingai neigiamai yra susijusi su išsekimu ($rs = -0,39, p < 0,01$). Vadinasi, darbuotojai, gaunantys

vadovo socialinę paramą, yra mažiau linkę išsekti. Iš kolegų gauta parama statistiškai reikšmingai neigiamai susijusi su bendru darboholizmu ($rs = -0,18, p < 0,05$), perdėtu darbu ($rs = -0,17, p < 0,05$) ir išsekimu ($rs = -0,26, p < 0,01$). Taigi, rezultatai rodo, jog darbuotojai, gaunantys iš kolegų socialinę paramą, mažiau linkę į darboholizmą, perdėtą darbą ir mažiau linkę išsekti. Tuo tarpu darbuotojo pripažinimas statistiškai teigiamai susijęs su visais socialinės paramos tipais. Didžiausios reikšmės turi vadovo socialinė parama ($rs = 0,85, p < 0,01$) (žr. 5 lentelėje). Vadinasi, kuo daugiau socialinės paramos darbuotojas gauna už darbo ir darbo ribose, tuo daugiau pripažinimo jis sulaukia darbe. Ir atvirkščiai.

Tačiau jokių statistiškai reikšmingų sąsajų: tarp išsekimo, darboholizmo bei jo komponentų ir artimo žmogaus, draugų paramos; tarp darboholizmo bei jo komponentų ir vadovo paramos; tarp kompulsyvaus darbo ir kolegų paramos nebuvo rasta.

5 lentelė. Tyrimo kintamųjų ir socialinės paramos tipų sąsajos

	Artimo žmogaus parama	Šeimos parama	Draugų parama	Vadovo parama	Kolegų parama
Išsekimas	-0,07	-0,25**	-0,13	-0,39**	-0,26**
Bendras darboholizmas	-0,12	-0,22**	-0,10	-0,11	-0,18*
Perdėtas darbas	-0,12	-0,21**	-0,04	-0,09	-0,17*
Kompulsyvus darbas	-0,09	-0,20**	-0,12	-0,09	-0,13
Darbuotojo pripažinimas	0,25**	0,24**	0,24**	0,85**	0,51**

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

3.1.3. Socialinės paramos reikšmė darboholizmo ir išsekimo sąsajoms

Siekiant nustatyti, kaip nuo iš skirtingų šaltinių gaunamos socialinės paramos priklauso sąsajos tarp darboholizmo ir išsekimo, analizuotas moderacinis socialinės paramos efektas darboholizmo ir išsekimo sąsajoms.

Visų pirma buvo patikrintas darbe gaunamos socialinės paramos moderacinis efektas darboholizmo ir išsekimo sąsajoms. Gauta, jog socialinės paramos, gaunamos darbe, moderacinis efektas yra statistiškai reikšmingas ($B = -0,14; p < 0,05$). Tai rodo, jog socialinė parama, gaunama darbe, silpnina darboholizmo ir išsekimo ryšį: esant didesnei socialinei paramai darbe, ryšys tarp

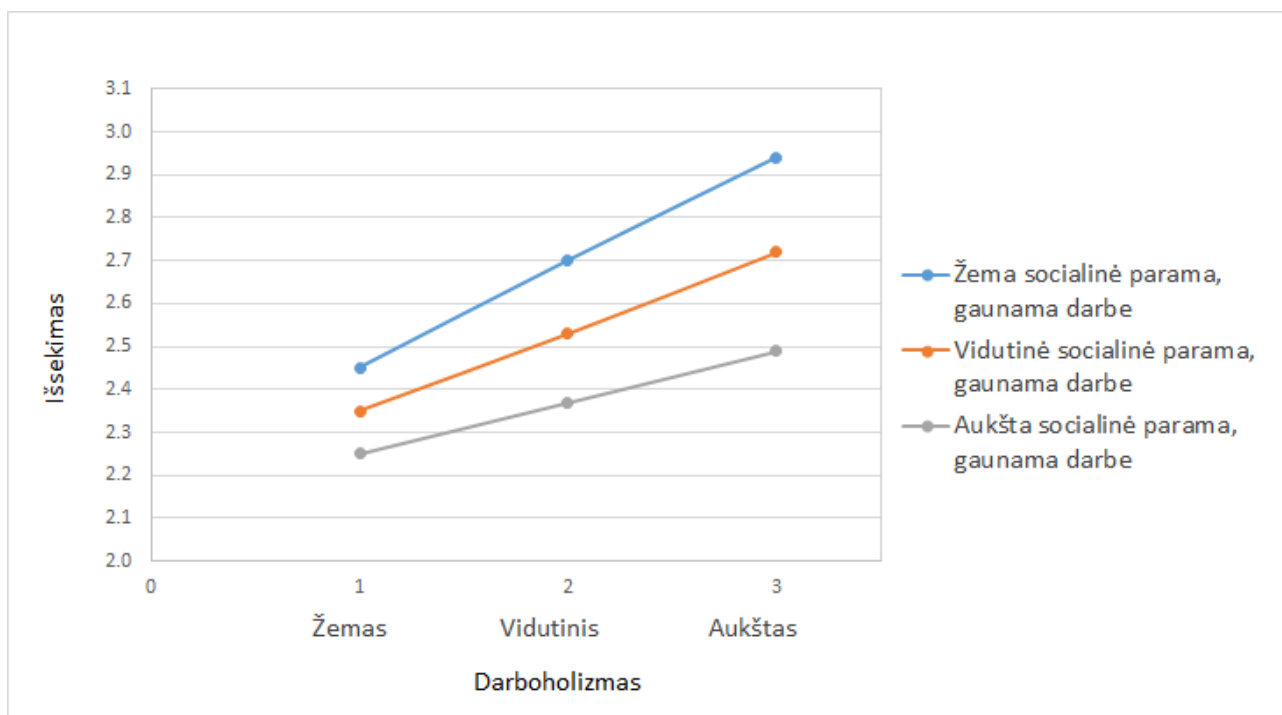
darbuotojų darboholizmo ir išsekimo yra silpnėsnis (žr. 6 lentelę). Be to, socialinė parama, gaunama darbe, ir išsekimas parodo 34% darboholizmo pasireiškimo sklaidos ($R^2 = 0,34$).

6 lentelė. Darboholizmo ir išsekimo ryšio kaita, esant skirtingai socialinei paramai darbe

	Darboholizmas		Socialinė parama, gaunama darbe		Išsekimas
Žemas	-0,55		-0,83	Žemas	2,45
Vidutinis	0,00	Žema	-0,83	Vidutinis	2,70
Aukštas	0,55		-0,83	Aukštas	2,94
Žemas	-0,55		0,00	Žemas	2,35
Vidutinis	0,00	Vidutinė	0,00	Vidutinis	2,53
Aukštas	0,55		0,00	Aukštas	2,72
Žemas	-0,55		0,83	Žemas	2,25
Vidutinis	0,00	Aukšta	0,83	Vidutinis	2,37
Aukštas	0,55		0,83	Aukštas	2,49

Pastaba: Lentelėje pateiktos B reikšmės.

Taigi, socialinė parama, gaunama darbe, turi reikšmės darboholizmo ir išsekimo sąsajoms (žr. 1 pav.).



1 pav. Darboholizmo ir išsekimo ryšys kintant darbe gaunamai socialinei paramai

Tačiau siekiant išsiaiškinti skirtingos socialinės paramos, gaunamos darbe, reikšmę darboholizmo ir išsekimo sąsajoms, buvo nustatytas socialinės paramos, gaunamos iš vadovų ir kolegų, moderacinis efektas darboholizmo ir išsekimo sąsajoms.

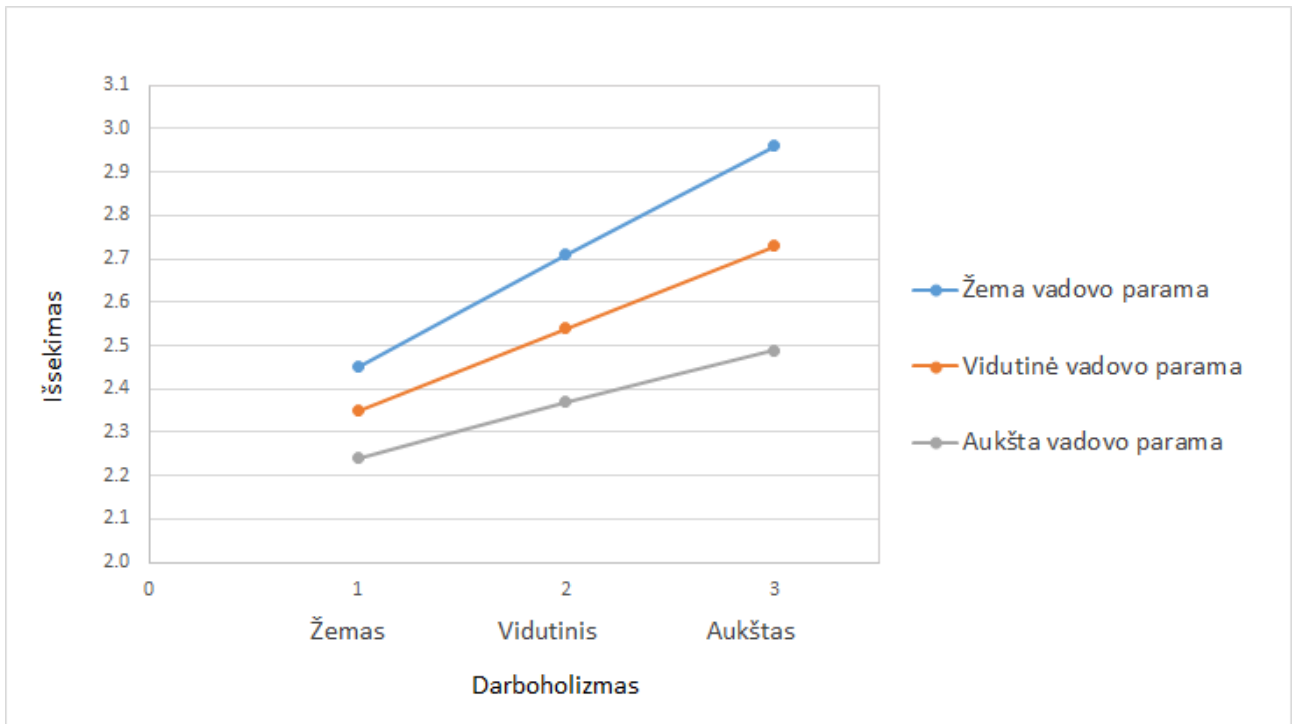
Rezultatai rodo, jog iš vadovo gaunamos socialinės paramos moderacinis efektas yra statistiškai reikšmingas ($B = -0,12; p < 0,05$). Tai rodo, jog socialinė parama, gaunama iš vadovo, silpnina darboholizmo ir išsekimo ryšį: esant didesnei socialinei paramai, gaunamai iš vadovo, ryšys tarp darbuotojų darboholizmo ir išsekimo yra silpnesnis. O esant mažesnei vadovo paramai, ryšys tarp darboholizmo ir išsekimo yra didesnis (žr. 7 lentelę). Taip pat gauta, kad socialinė parama, gaunama iš vadovo ir išsekimas parodo 34% darboholizmo elgesio sklaidos ($R^2 = 0,34$).

7 lentelė. Darboholizmo ir išsekimo ryšys, esant skirtingai socialinei paramai, gaunamai iš vadovo

Darboholizmas		Socialinė parama, gaunama iš vadovo		Išsekimas	
Žemas	-0,55		-0,97	Žemas	2,45
Vidutinis	0,00	Žema	-0,97	Vidutinis	2,71
Aukštas	0,55		-0,97	Aukštas	2,96
Žemas	-0,55		0,00	Žemas	2,35
Vidutinis	0,00	Vidutinė	0,00	Vidutinis	2,54
Aukštas	0,55		0,00	Aukštas	2,73
Žemas	-0,55		0,97	Žemas	2,24
Vidutinis	0,00	Aukšta	0,97	Vidutinis	2,37
Aukštas	0,55		0,97	Aukštas	2,49

Pastaba: Lentelėje pateiktos B reikšmės.

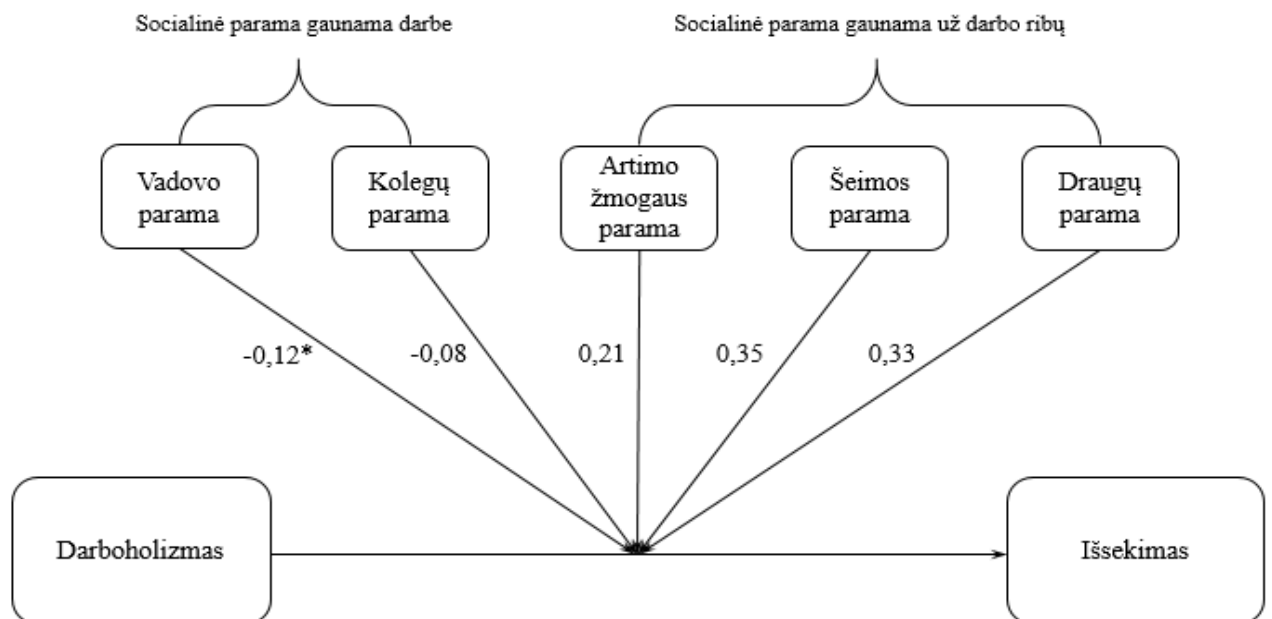
Vadinasi, vadovo socialinė parama turi reikšmės darboholizmo ir išsekimo sąsajoms (žr. 2 pav.)



2 pav. Darboholizmo ir išsekimo ryšys kintant vadovo paramai

Visgi tiriant socialinės paramos, gaunamos iš kolegų, moderacinį efektą darboholizmo ir išsekimo sąsajoms, statistiškai reikšmingų rezultatų nebuvo gauta ($B = -0,08$; $p = 0,178$).

Patikrinus bendros už darbo ribų gaunamos socialinės paramos ($B = 0,41$, $p = 0,146$), ir jos tipų: iš artimo žmogaus ($B = 0,21$, $p = 0,338$), iš šeimos ($B = 0,35$, $p = 0,134$), iš draugų ($B = 0,33$, $p = 0,186$) gaunamos socialinės paramos moderacinį efektą darboholizmo ir išsekimo sąsajoms, statistiškai reikšmingų rezultatų nebuvo gauta (žr. 3 pav.).



3 pav. Socialinės paramos moderacinis efektas darboholizmo ir išsekimo sąsajoms

3.1.4. Darbuotojo pripažinimo reikšmė darboholizmo ir išsekimo sąsajoms

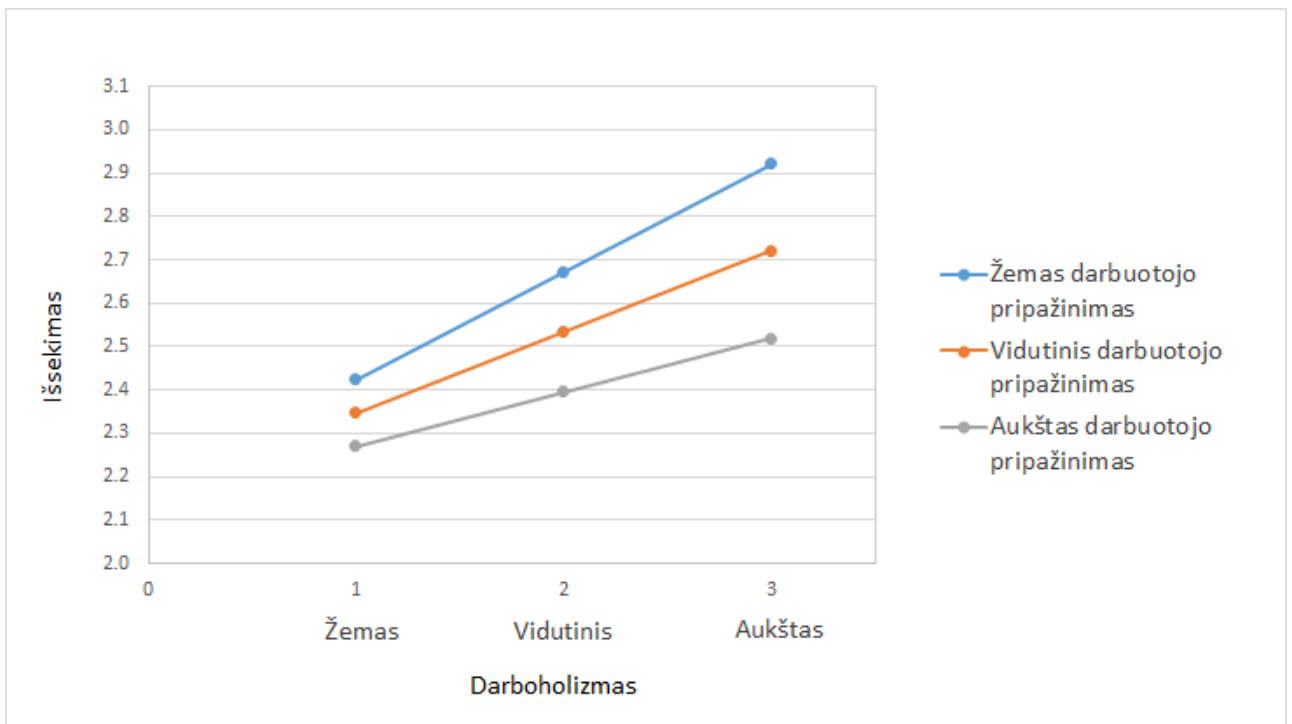
Toliau analizuota darbuotojo pripažinimo reikšmė darboholizmo ir išsekimo sąsajoms. Gauta, jog darbuotojo pripažinimo moderacinis efektas yra statistiškai reikšmingas ($B = -0,12$; $p < 0,05$). Tai rodo, kad ryšys tarp darboholizmo ir išsekimo stiprėja, kai darbuotojai gauna mažiau pripažinimo. Ir atvirkščiai, kai darbuotojai gauna daugiau pripažinimo, ryšys tarp darboholizmo ir išsekimo silpnėja (žr. 8 lentelę). Be to, gauta, jog darbuotojo pripažinimas ir išsekimas parodo 31% darboholizmo elgesio sklaidos.

8 lentelė. *Darboholizmo ir išsekimo ryšys, esant skirtingam darbuotojo pripažinimui*

Darboholizmas		Darbuotojo pripažinimas		Išsekimas	
Žemas	-0,55		-0,92	Žemas	2,42
Vidutinis	0,00	Žemas	-0,92	Vidutinis	2,67
Aukštas	0,55		-0,92	Aukštas	2,92
Žemas	-0,55		0,00	Žemas	2,35
Vidutinis	0,00	Vidutinis	0,00	Vidutinis	2,53
Aukštas	0,55		0,00	Aukštas	2,72
Žemas	-0,55		0,92	Žemas	2,27
Vidutinis	0,00	Aukštas	0,92	Vidutinis	2,40
Aukštas	0,55		0,92	Aukštas	2,52

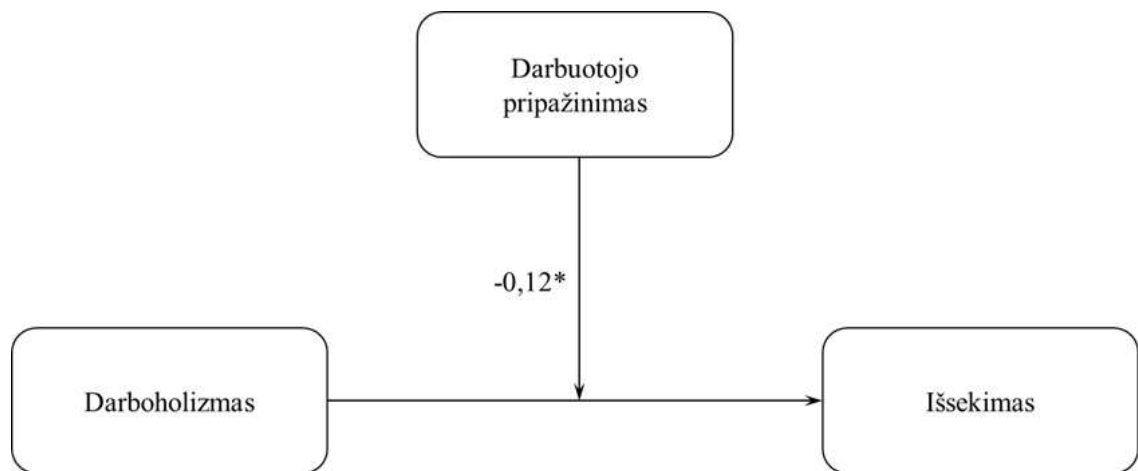
Pastaba: Lentelėje pateiktos B reikšmės.

Vadinasi, darbuotojo pripažinimas taip pat turi reikšmės darboholizmo ir išsekimo sąsajoms (žr. 4 pav.).



4 pav. Darboholizmo ir išsekimo ryšys kintant darbuotojo pripažinimui

Toliau pateikiamas gautas modelis (žr. 5 pav.).



5 pav. Darbuotojo pripažinimo moderacinis efektas darboholizmo ir išsekimo sąsajoms

Apibendrinant gautas moderacijas, vadovo parama bei darbuotojo pripažinimas turi reikšmės darboholizmo ir išsekimo sąsajoms, kai tuo tarpu kolegų, artimo žmogaus, šeimos ir draugų parama reikšmės darboholizmo ir išsekimo sąsajoms neturi.

4. REZULTATŲ APTARIMAS

Remiantis mokslinė literatūra ir atliktais tyrimais šiuo darbu buvo siekiama nustatyti ar socialinė parama ir darbuotojo pripažinimas turi reikšmės darboholizmo ir išsekimo sąsajoms.

Pirma, šiuo darbu siekta nustatyti sąsajas tarp išsekimo, darboholizmo, socialinės paramos ir darbuotojo pripažinimo. Toliau pateikiamas a) išsekimo sąsajų su darboholizmu, darbuotojo pripažinimu ir socialine parama b) darboholizmo sąsajų su darbuotojo pripažinimu ir socialine parama, ir c) darbuotojo pripažinimo sąsajų su socialine parama aptarimas.

a) Išsekimo ir darboholizmo, darbuotojo pripažinimo, socialinės paramos sąsajos

Gauti rezultatai, jog išsekimas susijęs su darboholizmu ir jo komponentais, t.y. kad darboholikai yra linkę išsekti, sutampa ir su kitų autorių gautais rezultatais. Kaip teigia Schaufeli su kolegomis (2008), perdegimą darbe gali sąlygoti polinkis į darboholizmą. Kadangi darboholizmas yra ne tik kompulsyvus, bet ir perdėtas darbas, ilgainiui tai gali sąlygoti išsekimą. Darboholikai perdėtai dirbdami išnaudoja daug savo išteklių ir dažnai jaučiasi perdegę (Schaufeli et al., 2009b). Anot kitų autorių, darboholizmas prognozuoja emocinį išsekimą (Molino et al., 2016; Cheung et al., 2018). Kadangi darboholizmą apima perdėtas ir kompulsyvus darbas, darboholizmu pasižymintys darbuotojai turi tendenciją padaryti savo darbą sudėtingesnę ir labiau komplikuoją nei reikia (Schaufeli, Bakker, van der Heijden, & Prins, 2009a). Be to, darboholizmu pasižymintys darbuotojai nenori deleguoti darbo kitiems (Burke, 2001), stengiasi sau sukurti daugiau nereikalingo darbo (Machlowitz, 1980). Dar daugiau, darboholikus taip pat gali būti lengviau pritraukti tokiam darbui, kuriuose yra daug aukštų reikalavimų (Snir & Harpaz, 2012). O visas paminėtas perdėtas ir kompulsyvus darbas gali būti vienas iš pagrindinių perdegimo ir išsekimo veiksnių. Taigi, gauti rezultatai antrina pastariesiems tyrimams ir tik dar kartą patvirtina stiprų darboholizmo ir išsekimo ryšį.

Tyrimė taip pat buvo gauta, kad mažiau pripažinti darbuotojai irgi yra labiau linkę išsekti. Kadangi mokslinėje literatūroje nėra daug tyrimų, kuriuose būtų tiriamos šių konstrukčių sąsajos, gauti rezultatai prisideda prie gausesnių empirinių duomenų. Visgi, gauti rezultatai sutampa su kelių kitų autorių rezultatais. Pavyzdžiui, Macky ir Boxell (2008) atliktas tyrimas parodė, jog darbuotojai, kurių rezultatai ir pasiekimai yra pripažinti, pasižymi žemesniais emocinio išsekimo įverčiais. Maslach su kolegomis (2001) įvardino, jog apdovanojimų ir pripažinimo trūkumas gali sąlygoti perdegimą. Kadangi pripažinimo stoka yra psichologinio streso veiksnys darbo aplinkoje (Brun, Biron, Martel, & Hivers; cit. iš Brun & Dugas, 2008), stresas ilgalaikėje perspektyvoje gali sąlygoti išsekimą. Priešingai, kuomet vadovai skiria laiko įvertinti darbuotojų pasiekimus, jie tuo pačiu darbuotojams

suteikia tam tikrus socialinius ir emocinius išteklius (įvertinimą, viešą pripažinimą ir pan.) (Cannon, 2015). Darbuotojų pripažinimas yra svarbus šaltinis, suteikiantis teigiamą grįžtamąjį ryšį apie asmens indėlį ir pastangas organizacijoje. Pripažinimas parodo darbuotojui, jog jo indėlis yra reikšmingas ir kad jo įdirbį vertina kiti. Tai yra svarbi psichologinių išteklių forma, kuri gali padėti žmonėms geriau susitvarkyti su stresu, kylančiu dėl darbo (Cannon, 2015). Taigi, tai įrodo, jog darbuotojai, kurie yra vertinami ir pripažinti darbe, lengviau atsinaujina socialinius ir emocinius išteklius, o pripažinimas taip pat mažina stresą.

Šiame darbe buvo gautos reikšmingos sąsajos tarp išsekimo ir skirtingų tipų socialinės paramos. Rezultatai parodė, jog išsekti linkę darbe (iš vadovų, kolegų) ir už darbo ribų (iš šeimos) socialinės paramos negaunantys žmogiškųjų išteklių specialistai. Jau daugiau nei prieš kelis dešimtmečius atlikti tyrimai rodo, jog tiek suvokta socialinė parama darbe, tiek apskritai santykiai su šeima, draugais ar kolegomis yra susiję su perdegimu darbe (Cherniss, 1980; Dignam et al., 1986; Russell et al., 1987; Brown & O'Brien, 1998). Pavyzdžiui, anot Torun (cit. iš Basol, 2013), kuo mažiau socialinės paramos gaunama iš draugų ar šeimos, tuo išsekimas yra didesnis. Visų pirma, socialinė parama atlieka didelį vaidmenį darbo kontekste. Maslach ir kolegų (2001) teigimu, socialinės paramos trūkumas yra ypač svarbus veiksnys, susijęs su perdegimu. Be to, manoma, kad tiesioginių vadovų vaidmuo ir iš jų gaunama parama gali turėti reikšmės didinant darbuotojų įsitraukimą (kas kai kurių autorių yra įvardijama kaip perdegimo priešingybė (Demerouti & Bakker, 2008)). Taip pat kaip ir vadovo paramos stoka gali būti vienas iš atsitraukimo, atsiribojimo nuo darbo veiksmų (Bates, 2004; Frank, Finnegan, & Taylor, 2004). Jei darbe esantys santykiai, pavyzdžiui, su vadovu ar kolegomis pasižymi socialinės paramos ir pasitikėjimo stoka, neišspręstais konfliktais, kyla didesnė rizika perdegti. Tuo tarpu jei santykiai yra geri, gaunama daug socialinės paramos ir konfliktai sprendžiami veiksmingomis priemonėmis, darbuotojai bus labiau įsitraukę į darbą (Maslach & Leiter, 2016). Darbo vietoje, gaunant daug socialinės paramos, kuomet kolegos ir mentoriai suteikia reikalingą informaciją, lengviau atliekamos užduotys, dėl ko sumažėja darbuotojų stresas ir darbų neapibrėžtumas (Humphrey et al., 2007; Golden, Gajendran, 2019). Kiti autoriai įvardina, jog socialinė parama darbe tiesiogiai prisideda prie darbuotojų geresnės savijautos ir gerovės (de Jonge et al., 2001; Peeters & Le Blanc, 2001; Chou, 2015). Taigi, kaip matome, gauti rezultatai sutampa su minėtų autorių tyrimų rezultatais. Visgi, kas šiame darbe buvo gauta kiek kitaip nei kitų autorių tyrime, kad vadovo parama reikšmingesnė išsekimo kontekste nei parama, gaunama iš šeimos. Priešingai, Baruch-Feldman ir kolegų tyrime (2002) lyginant iš šeimos, kolegų ir vadovų gaunamą paramą, gauta, kad šeimos narių parama turi didesnę reikšmę nei kolegų ar vadovų. Skirtumai galėjo būti gauti dėl tyrimų atlikimų skirtingose imtyse (žmogiškųjų išteklių specialistai ir eismo reguliavimo specialistai). Galbūt būtų galima daryti prielaidą, jog dabartinėje visuomenėje darbas užima ypač svarbią vietą, dėl to parama, gaunama darbe, tampa svarbesne. O galbūt skirtumai gauti

dėl tyrime nagrinėjamų konstrukty. Šiame darbe nagrinėjamas išsekimas, kai kitame tyrime - bendras perdegimas. Bet koku atveju, tiek rezultatai gauti kituose tyrimuose, tiek gauti čia rodo socialinės paramos, gaunamos darbe ir už jo ribų svarbą perdegimo ir išsekimo kontekste. Tačiau tyrime nebuvo gautų reikšmingų sąsajų tarp išsekimo ir draugų bei artimo žmogaus paramos. Daryčiau prielaidą, jog daugiau reikšmės gali turėti darbinėje aplinkoje gaunama socialinė parama, kuri yra aktualesnė darbo kontekste. O su šeimos nariais darbinės problemos gali būti labiau ir dažniau aptariamoms nei, pavyzdžiui, su draugais. Visgi ateityje reikėtų išsamesnių tyrimų dėl ko iš skirtingų šaltinių gaunama socialinė parama gali turėti skirtingą reikšmę išsekimo kontekste.

b) Darboholizmo, darbuotojo pripažinimo ir socialinės paramos sąsajos

Šiame tyrime gauti rezultatai rodo reikšmingas darboholizmo, darbuotojo pripažinimo ir iš kolegų bei šeimos gaunamos socialinės paramos sąsajas.

Reikšmingų sąsajų tarp darboholizmo ir darbuotojo pripažinimo nebuvo rasta. Atsižvelgiant į tai, jog darbuotojų pripažinimas susijęs su efektyvumu, atliko darbo verte ir nauda (Siegrist, 1996; Brun & Dugas, 2008), tai turi teigiamos reikšmės organizacijos produktyvumui ir našumui (Appelbaum & Kamal, 2000), galima buvo tikėtis kiek kitokių rezultatų. Kadangi darbuotojo pripažinimas yra svarbi teigiama grįžtamojo ryšio forma, kuri suteikia konkrečią informaciją apie sėkmingą elgesį organizacijoje, galima būtų daryti prielaidą, kad darbuotojo pripažinimas galėtų mažinti darboholizmo raišką. Turint omenyje, jog darboholikai dirba perdėtai ir kompulsyviai, o tuo tarpu pripažinimas teigiamai veikia darbo atlikimą, nes skatinamas darbuotojo produktyvus elgesys (Stajkovic & Luthans, 2003). Dar daugiau, pripažinimas tampa metodu teigiamai sustiprinti darbo vietoje pastebimus pageidaujamus veiksmus ir elgesį (Nelson; cit. iš Brun & Dugas, 2008). Tačiau gali būti, jog vien pripažinimo ar būtent jo nepakanka. Kaip buvo paminėta anksčiau, tyrimuose rasta sąsajų tarp darboholizmo ir asmenybės bruožų. Darboholikai pasižymi perfekcionizmu, rasta sąsajų su A tipo elgesio modeliais, t.y. konkuruojančiais, į rezultatą ir pasiekimus orientuotus asmenis (Scott et al. 1997; Byrne & Reinhart; Edwards et al.; Naughton, cit. iš Griffiths, 2011). Galbūt tokiems darbuotojams pripažinimas nėra toks reikšmingas, o polinkiui kompulsyviai ir perdėtai dirbti galbūt reikia kitokių priemonių, siekiant tai sumažinti. Tai taip pat skatina diskutuoti ir ieškoti ne tik galimų darboholizmo prielaidų, bet ir kitų darboholizmo mažinimo būdų.

Tyrimo rezultatai taip pat parodė, kad kuo žmogiškųjų išteklių specialistai labiau pasižymi darboholizmu, tuo mažiau socialinės paramos darbe (iš kolegų) ir už darbo ribų (iš šeimos) gaunama. Schaufeli su kolegomis (2008a) atliktas tyrimas taip pat parodė, jog kuo daugiau socialinės paramos gaunama, tuo darbuotojai mažiau pasižymi darboholizmu. Kiti autoriai aiškina, kad socialinė parama ne tik padeda darbuotojams susidoroti su stresinėmis situacijomis (Nicklin, McNall, 2013),

bet ir prevenciškai padeda išvengti resursų išsekimo (Somech & Drach-Zahavy, 2013). Dar daugiau, socialinė parama gali padėti darbuotojams suvaldyti jų norą daugiau dirbti nei reikalaujama. Pavyzdžiui, vadovo ir kolegų parama susijusi su žemesniais noro kompulsyviai dirbti įverčiais. Vadinasi, kuo daugiau socialinės paramos iš vadovo ir kolegų gaunama, tuo mažiau dirbama kompulsyviai (Johnstone & Johnstone, 2005). Visgi lyginant šio tyrimo rezultatus su kituose tyrimuose gautais rezultatais, išsiskiria tai, jog šiame tyrime gauta, kad darboholikams daugiau reikšmės turi kolegų ir šeimos narių parama. Tuo tarpu Johnstone ir Johnstone (2005) tyrimas pabrėžia vadovo ir kolegų paramos svarbą darboholizmo kontekste. Skirtumai gali būti gauti dėl to, darant prielaidą, kad į šeimos ir kolegų paramą ir tam tikras pastabas darbiniam kontekste asmenys gali reaguoti labiau nei į vadovo paramą. Visgi nuo vadovo priklauso paaukštinimas, atlygio didinimas, priedai ir kitos papildomos naudos. Dėl to, net jei vadovo parama gaunama, ji darboholizmo ženkliai nesumažina. Kitas galimas gautų rezultatų darboholizmo ir šeimos bei kolegų kontekste – suprastėję socialiniai ryšiai. Darboholizmu pasižyminčių darbuotojų santykiai su aplinkiniais suprastėja arba visai nutrūksta (Fassel, cit. iš Griffiths, 2011, Andreassen et al., 2014), atsiranda darbo–šeimos konfliktas (Andreassen et al, 2013). Anot Ng ir kolegų (2007), darboholizmas ilgalaikėje perspektyvoje turi neigiamas pasekmes, pavyzdžiui, kylančios problemos ir nesutarimai santykiuose. Kalbant konkrečiai apie darboholizmo ir kolegų sąsajas, Spence ir Robinson (1992) bei Robinson (1999) teigimu, darboholikai nėra laimingi darbuotojai, o nepasitenkinimo darbu pasekmės, pavyzdžiui, apima sumažėjusį įsitraukimą į komandinį darbą. Be to, Scott et al. (1997) pabrėžia, jog darboholikai yra orientuoti į pasiekimus/rezultatą, pasižymi perfekcionizmo bruožais. Psichologiniai tyrimai parodė ryšius tarp darboholizmo ir asmenybės tipų, tarp jų ir su A tipo elgesio modeliais (t.y. konkuruojančiais, į pasiekimus/rezultatą orientuotais asmenimis) (Byrne & Reinhart; Edwards et al.; Naughton, cit. iš Griffiths, 2011). Taigi, atsižvelgiant į šiuos paminėtus tyrimus, darboholikai yra orientuoti į pasiekimus, linkę konkuruoti, mažiau įsitraukę į komandinį darbą, o tai gali sumažinti socialinę paramą, gaunamą iš kolegų. Tačiau socialinė parama, gaunama iš kolegų, yra svarbi ir gali sumažinti darboholizmą (Caesens, Stinglhamber, & Luypaert, 2014). Autorių atlikto tyrimo rezultatai parodė, jog būtent kolegų parama mažina darboholizmą.

Reikšmingų sąsajų tarp darboholizmo ir artimo žmogaus ar draugų socialinės paramos nebuvo rasta. Vėlgį, kadangi darboholizmas yra perdėtas ir kompulsyvus darbas, daryčiau prielaidą, jog socialinė parama artimesnėje aplinkoje (vadovas, kolegos) gali turėti didesnę reikšmę darboholizmui. Be to, galbūt draugai ar artimas žmogus (priklausomai ką turima omenyje artimas žmogus) ne taip dažnai pastebi darboholizmo pasireiškimą. Šiame tyrime gauti rezultatai gali būti diskusinis klausimas ateities tyrimams, siekiant geriau išsiaiškinti iš įvairių šaltinių gaunamos socialinės paramos skirtumus darboholizmo kontekste.

c) Darbuotojo pripažinimo ir socialinės paramos sąsajos

Šiame tyrime taip pat buvo gauta, kad kuo daugiau socialinės paramos darbe (iš vadovo ir kolegų) ir už jo ribų (iš artimo žmogaus, šeimos ir draugų) gaunama, tuo darbuotojai yra labiau pripažinti darbe. Tai galima sieti su tuo, jog palaikanti ir skatinanti aplinka padeda pasiekti geresnių rezultatų. Kalbant apie socialinę paramą darbinėje aplinkoje, pavyzdžiui, dar 1990 metais Kahn teigė, jog palaikanti aplinka darbuotojams suteikia galimybę eksperimentuoti, išbandant naujus dalykus ir klysti, nebijant galimų pasekmių. Remiantis socialinių mainų teorija, kai darbuotojas skiria savo laiką ir pastangas atliekant tam tikrą darbą, mainais jie tikisi, pavyzdžiui, įvertinimo ar pagarbos ir dėkingumo. O kai organizacija ir/ar vadovas tai suteikia, tikėtina darbuotojas atsakys tuo pačiu (pavyzdžiui, pagarba) arba dar didesnėmis pastangomis (Cropanzano et al., 2001). O tai gali sąlygoti dar didesnę pripažinimą. Darbo vietose, gaunant daug socialinės paramos, kuomet kolegos ir mentoriai suteikia reikalingą informaciją, lengviau atliekamos užduotys (Humphrey et al., 2007; Golden & Gajendran, 2019). Tokiu būdu darbuotojams paprasčiau sėkmingai pasiekti tikslus, o dėl to didėja tikimybė būti įvertintu ir pripažintu darbe. Remiantis darbo resursų-išteklų teorija, gaunant socialinę paramą ir grįžtamąjį ryšį (darbo ištekliai), didėja darbuotojų turimi resursai, kurie padeda sėkmingai susitvarkyti su darbo reikalavimais. Minėti ištekliai padeda žmogui atsinaujinti ir sukaupti reikalingus išteklius, kas skatina didesnę motyvaciją ir psichologinę gerovę (Bakker, Demerouti, 2007). O kai išteklų yra daug, darbuotojas yra įsitraukęs į darbą, produktyvesnis (Bakker, Demerouti, 2007). Apibendrinant paminėtus tyrimus, galima daryti prielaidą, kad darbuotojas yra sėkmingesnis, nes minėti ištekliai jam padeda pasiekti sėkmingų rezultatų. O dėl to jis lieka įvertintas ir pripažintas. Kalbant apie socialinę paramą, gaunamą už darbo ribų (šeima, artimas asmuo, draugai), tikėtina, kad ji taip pat didina asmeninius išteklius. Pavyzdžiui, didina saviveiksmingumą, optimizmą, savivertę, o šie ištekliai suteikia darbuotojui energijos, skatina ryžtą, pastangas (Schaufeli, 2013). Dar daugiau, teigiamas savęs vertinimas turi sąsają su rezultatyvumu, motyvacija (Judge et al., 2004, Bakker, 2011). Vėlgį, socialinė parama, gaunama iš aplinkinių, gali turėti lemiamos reikšmės ir gali sąlygoti tiek įsitraukimą, tiek geresnius rezultatus bei pasiekimus, už ką darbuotojai gali būti įvertinti ir pripažinti.

Antra, tiriant darbe ir už jo ribų gaunamos socialinės paramos reikšmę darboholizmo ir išsekimo sąsajoms, gauta, jog vadovo teikiama socialinė parama silpnina darboholizmo ir išsekimo ryšį. T.y. esant didesnei socialinei paramai iš vadovo, ryšys tarp darbuotojų darboholizmo ir išsekimo yra silpnesnis. Ir atvirkščiai, kuo vadovo paramos mažiau, darboholizmo ir išsekimo ryšys stipresnis. Tuo tarpu iš kolegų, artimo žmogaus, šeimos ir draugų gaunama socialinė parama reikšmės darboholizmo ir perdegimo sąsajoms neturi. Visų pirma, gauti rezultatai, kaip ir tiriant tyrimo

kintamųjų sąsajas, parodo, jog skirtingų tipų gaunama socialinė parama turi skirtingą reikšmę. Galima svarstyti, ar tai susiję su intimi ir konkrečia profesija, o galbūt vadovo parama yra labiau vertinama. Galbūt iš vadovo gaunamos socialinės paramos vaidmuo yra ypač svarbus būtent šiame darboholizmo ir perdegimo kontekste. Antra, nustatyta, kad aukštas darboholizmas didina išsekimą tada, kai žmogiškųjų išteklių specialistai negauna vadovo paramos. Kuomet parama iš vadovo gaunama, darboholizmo ir išsekimo ryšys silpnėja. Kadangi šio darbo autorės žiniomis tokio tyrimo (lietuvių ir anglų kalbomis), kuriame būtų ištirta socialinės paramos reikšmė darboholizmo ir perdegimo kontekste nėra, gautų rezultatų palyginti su tokio pat pobūdžio tyrimais galimybės nėra. Visgi galima peržvelgti kiek anksčiau minėtus kelis tyrimus, kuriuose nagrinėjamas darboholizmas ir vadovo parama, vadovo parama ir išsekimas ar darboholizmas ir išsekimas. Pirmiausia, socialinė parama prevenciškai padeda išvengti resursų išsekimo (Somech & Drach-Zahavy, 2013). Dar daugiau, socialinė parama gali padėti darboholizmu pasižymintiems darbuotojams suvaldyti jų norą daug dirbti. Pavyzdžiui, vadovo ir kolegų parama susijusi su žemesniais noro kompulsyviai dirbti įverčiais. Vadinasi, kuo daugiau socialinės paramos iš vadovo gaunama, tuo mažiau dirbama kompulsyviai (Johnstone & Johnstone, 2005). Vadovo parama taip pat svarbi perdegimo kontekste: vadovo paramos stoka didina riziką perdegti ir išsekti (Cherniss, 1980; Dignam et al., 1986; Russell et al., 1987; Brown & O'Brien, 1998; Maslach et al., 2001; Bater, 2004; Frank et al., 2004; Humphrey et al., 2007; Damerouti & Bakker, 2008; Maslach & Leiter, 2016; Golden & Gajendran, 2019). Tuo tarpu darboholizmu pasižymintys darbuotojai yra linkę išsekti (Machlowitz, 1980; Schaufeli, 2008; Schaufeli et al., 2009a; Schaufeli et al., 2009b; Snir & Harpaz, 2012; Molino et al., 2016; Cheung et al., 2018). Taigi, vadovo parama mažina darboholizmą ir išsekimą, kai tuo tarpu darboholikai yra linkę išsekti. O apibendrinant skirtingų autorių tyrimus ir gautus rezultatus, šiuo tyrimu nustatyta, kad darboholizmo ir išsekimo ryšys silpnėja tuomet, kai darbuotojai gauna vadovo paramą. Taigi, vadovo parama turi reikšmės darboholizmo ir išsekimo sąsajoms.

Trečia, šiuo tyrimu nustatyta, jog darbuotojo pripažinimas silpnina darboholizmo ir išsekimo sąsajas: kuomet darbuotojai yra pripažinti darbe, sąsajos tarp darboholizmo ir išsekimo yra silpnesnės. Ir atvirkščiai, jei darbuotojas nėra pripažintas, darboholizmo ir išsekimo ryšys stipresnis. Vėlgi, šio darbo autorės žiniomis, būtent tokio pobūdžio tyrimo nebuvo rasta (lietuvių ir anglų kalbomis). Tačiau buvo atliktas pakankamai panašaus pobūdžio tyrimas, kuriame nustatyta, jog išsekę, mažai energijos turintys ir darboholizmu pasižymintys darbuotojai (vėliau autorių darbe vadinami išsekimo-darboholizmo tipu) gauna mažiau apdovanojimų, o tai reiškia ir pripažinimo (Innanen, Tolvanen, & Salmela-Aro, 2014).

Kaip jau buvo minėta kiek anksčiau, pripažinimo stoka yra streso veiksnys darbe (Brun, Biron, Martel, & Hivers; cit. iš Brun, Dugas, 2008; Macky & Boxell, 2008), o stresas ilgalaikėje

perspektyvoje gali sąlygoti išsekimą (Maslach et al., 2001). Priešingai, pripažinimas suteikia tam tikrus socialinius ir emocinius išteklius (Cannon, 2015). Tuo tarpu darbuotojo pripažinimas, kaip grįžtamojo ryšio forma, darbuotojui suteikia informaciją apie jo sėkmingą, reikalingą organizacijai elgesį. Galima daryti prielaidą, kad darboholikams, kurie gauna įvertinimą ir pripažinimą, tampa aišku, kokių rezultatų iš jo tikimasi ir tai gali sumažinti perdėtą, neproduktyvų darbą. Darbuotojo pripažinimas skatina produktyvumą, įsitraukimą, pasitenkinimą darbu, įsipareigojimą organizacijai bei motyvaciją (Krueger et al., 2002; Cropanzano & Mitchell, 2005; Kooij et al., 2010; Siraz et al., cit. iš Cannon, 2015). Taigi, susiejant pastaruosius tyrimus ir juose gautus rezultatus, kuomet darboholizmu pasižymintys darbuotojai yra linkę išsekti, pripažinti darbuotojai nėra linkę išsekti ir galima daryti prielaidą, mažiau perdėtai dirba. O šiame tyrime buvo nustatyta, jog darboholizmo ir išsekimo ryšys silpnėja, kai darbuotojai yra pripažinti. Ir priešingai, jei žmogiškųjų išteklių specialistai mažiau pripažinti, labiau darboholizmu pasižymintys darbuotojai yra labiau linkę išsekti. Vadinasi, darbuotojo pripažinimas turi reikšmės darboholizmo ir išsekimo kontekste. Visgi, vieno tyrimo vienareikšmiškai nepakanka, be to, rezultatai būdingi personalo specialistų imčiai. Būtų tikslinga tokio tipo tyrimą atlikti tarp skirtingų profesijų darbuotojų.

TYRIMO RIBOTUMAI IR REKOMENDACIJOS ATEITIES TYRIMAMS

Nepaisant geresnio socialinės paramos ir darbuotojo pripažinimo reikšmės darboholizmui ir išsekimui supratimo, atliktas tyrimas turi ir keletą ribotumų.

Visų pirma, pirmasis ribotumas gali būti siejamas su siauromis imties generalizavimo galimybėmis. Tyrimo dalyvių atranka atlikta patogiosios imties metodu, todėl imtis nėra atsitiktinė. Taip pat kintamųjų nebuvo galima palyginti tarp lyčių, nes tyrime dalyvavo nepakankamai vyrų. Palyginimams, pavyzdžiui, neužteko ir išsiskyrusių tyrimo dalyvių. Šiame tyrime taip pat nebuvo klausama kokias konkrečiai pareigas užima tyrimo dalyviai, galbūt tai taip pat galėtų parodyti tam tikrus skirtumus. Ateityje, tiriant žmogiškųjų išteklių specialistus, tyrimo dalyvių taip pat galima paklausti ar jie dirba įmonės viduje ar išorėje (pavyzdžiui, atrankų kompanijose ar yra išoriniai konsultantai). Gautus rezultatus būtų galima palyginti tarp skirtingų grupių. Siekiant užtikrinti didesnę rezultatų išorinį patikimumą ir pateikti išsamesnes išvadas, ateities tyrimuose reikėtų didesnės ir kaip minėta įvairesnės tyrimo dalyvių imties.

Atliktas tyrimas atskleidė vertingų įžvalgų apie iš skirtingų šaltinių gaunamos socialinės paramos reikšmę išsekimui, darboholizmui bei pripažinimui. Visgi, atsižvelgiant į tai, kad skirtinga socialinė parama turi ir skirtingą reikšmę minėtiems konstrukts, ateities tyrimai galėtų išsamiau išanalizuoti dėl kokių priežasčių bei kokiomis aplinkybėmis socialinė parama turi skirtingą poveikį.

Taip pat šiame tyrime nagrinėjamas darbuotojo pripažinimas kaip grįžtamojo ryšio forma, t.y. žodinis įvertinimas. Ateities tyrimuose būtų galima palyginti skirtingų tipų (materialaus ir ne) pripažinimo reikšmę darboholizmo ir išsekimo kontekste.

Nors gauti rezultatai atspindi žmogiškųjų išteklių specialistų imtį ir tuo remiantis galima teikti tikslesnes praktines rekomendacijas šios srities specialistams, visgi siekiant išsamesnių rezultatų, tyrimas galėtų būti pakartotas ir kitų specialybių imtyse.

Be to, šiame tyrime nebuvo tirtos darboholizmo prielaidos, ką taip pat būtų naudinga iširti ateities tyrimuose, siekiant geriau suprasti kaip būtų galima sumažinti perdėtą ir kompulsyvų darbą.

Siekiant geriau išanalizuoti darboholizmo ir perdegimo kaitą ilgalaikėje perspektyvoje, taip pat būtų rekomenduojama atlikti daugiau longitudinalių tyrimų darboholizmo ir perdegimo kontekste.

Ir pabaigai, tyrime nagrinėti tik keli darbo ištekliai, tuo tarpu ateities tyrimuose galima įtraukti jų daugiau. O taip pat būtų naudinga įtraukti ir darbo reikalavimus, siekiant kompleksčiau pažvelgti į darbo charakteristikų gausą bei to reikšmę darboholizmo ir perdegimo kontekste.

PRAKTINĖS REKOMENDACIJOS

Gauti tyrimo rezultatai leidžia pateikti keletą praktinių rekomendacijų. Įsitraukusius ir nepervargusius darbuotojus siekiančios išsaugoti organizacijos turėtų skirti dėmesį ne tik papildomoms naudoms, kurioms pastaruoju metu ypač daug skiriama dėmesio ir išlaidų, bet taip pat ir rūpintis esamų darbuotojų psichologine gerove, praturtinant darbo aplinką įvairiais ištekliais. Šiuo darbu atskleista, jog vadovo parama ir darbuotojo pripažinimas gali silpninti darboholizmo ir išsekimo ryšį. Vadovai turėtų išnaudoti tokių išteklių kaip socialinė parama ir darbuotojo pripažinimas (kaip teigiamo grįžtamojo forma) teikiamą naudą. Socialinė parama galėtų būti teikiama dažniau, tiek per neformalius pasikalbėjimus, tiek per individualius susitikimus. Pripažinti darbuotojus, tiek jų vaidmenį organizacijoje, darbo atlikimą ir pasiekimus, taip pat galima per individualius ar per komandinius susitikimus. Galima darbuotojo pasiektais rezultatais pasidalinti organizacijos komunikacijos kanaluose ar apdovanoti. Dar daugiau, kadangi darbuotojo pripažinimas suprantamas kaip teigiama grįžtamojo ryšio forma, tikslinga būtų teikti apskritai daugiau grįžtamojo ryšio, jog darbuotojas galėtų įsivertinti savo įdirbį ir vadovo bei organizacijos lūkesčius. Tokiu būdu jam būtų aiškiau ko pasiekus, būtų galima tikėtis pripažinimo. Galima būtų paminėti ir tai, kad įvertinti ir pripažinti darbuotoją būtų tikslinga einamuoju metu, t.y. jam atlikus tam tikrą darbą ar pasiekus tam tikrus rezultatus, o ne po ilgo laiko tarpo. Svarbu paminėti, jog pripažinimo stoka kai

kurių autorių įvardinama kaip psichologinio streso veiksnys darbo aplinkoje, taigi, darbuotojo pripažinimas ir įvertinimas dar gali sumažinti stresą.

Gauti rezultatai taip pat atskleidė, kad gaunant daugiau socialinės paramos ne tik iš vadovų, bet ir iš kolegų, darbuotojai pasižymi mažesniu darboholizmu ir yra labiau pripažinti darbe. Taigi, organizacijos ir vadovai turėtų skirti daugiau dėmesio, pavyzdžiui, komandiniam darbui ar komandos formavimui, įvairiems renginiams, kur darbuotojai taip pat galėtų daugiau pabendrauti ir pažinti vieni kitus. Taip pat socialinės paramos galima gauti iš mentoriaus. Todėl svarbu užtikrinti, jog organizacijose būtų sėkmingai įgyvendinamos mentorių programos.

IŠVADOS

1. Socialinė parama, darbuotojo pripažinimas, darboholizmas ir išsekimas yra susiję:
 - 1.1. Išsekti linkę žmogiškųjų išteklių specialistai, pasižymintys darboholizmu, nepripažinti darbe bei negaunantys socialinės paramos darbe (iš vadovų, kolegų) ir už darbo ribų (iš šeimos).
 - 1.2. Kuo specialistai labiau pasižymi darboholizmu, tuo mažiau socialinės paramos darbe (iš kolegų) ir už darbo ribų (iš šeimos) gaunama.
 - 1.3. Kuo darbuotojai daugiau socialinės paramos darbe (iš vadovo ir kolegų) ir už jo ribų (iš artimo žmogaus, šeimos ir draugų) gauna, tuo labiau jie yra pripažinti darbe.
2. Vadovo teikiama socialinė parama silpnina darboholizmo ir išsekimo ryšį: esant didesnei socialinei paramai iš vadovo, ryšys tarp darbuotojų darboholizmo ir išsekimo yra silpnesnis. Tuo tarpu kolegų, artimo žmogaus, šeimos ir draugų parama reikšmės darboholizmo ir išsekimo sąsajoms neturi.
3. Darbuotojo pripažinimas silpnina darboholizmo ir išsekimo ryšį: kuomet darbuotojai yra pripažinti darbe, ryšys tarp darbuotojų darboholizmo ir išsekimo yra silpnesnės.

LITERATŪRA

- Andreassen, C. S. (2014). Workaholism: An overview and current status of the research. *Journal of Behavioral Addictions* 3(1), 1–11. doi: 10.1556/JBA.2.2013.017
- Andreassen, C. S., Bakker, A. B., Bjorvatn, B., Moen, B. E., Mageroy, N., Shimazu, A., ... Pallesen, S. (2017). Working conditions and individual differences are weakly associated with workaholism: A 2-3-year prospective study of shift-working nurses. *Frontiers in Psychology*, 8:2045, 1–10. doi: 10.3389/fpsyg.2017.02045
- Andreassen, C. S., Hetland, J., & Pallesen, S. (2014). Psychometric assessment of workaholism measures. *Journal of Managerial Psychology*, 29(1), 7–24. doi: 10.1108/JMP-05-2013-0143
- Andreassen, C. S., Ursin, H., & Eriksen, H. R. (2007). The relationship between strong motivation to work, “workaholism”, and health. *Psychology and Health*, 22(5), 615–629. doi: 10.1080/14768320600941814
- Andreassen, C. S., Hetland, J., Molde, H., & Pallesen, S. (2011). Workaholism and potential outcomes in well-being and health in a cross-occupational sample. *Stress and Health*, 27(3), E209–E214. doi: 10.1002/smi.1366
- Andreassen, C. S., Hetland, J., & Pallesen, S. (2013). Workaholism and work-family spillover in a cross-occupational sample. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 22(1), 78–87. doi: 10.1080/1359432X.2011.626201
- Andreassen, C. S., Pallesen, S., & Torsheim, T. (2018). Workaholism as a mediator between work-related stressors and health outcomes. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 15(73), 1–12. doi: 10.3390/ijerph15010073
- Appelbaum, S. H., & Kamal, R. (2000). An Analysis of the Utilization and Effectiveness of Non-financial Incentives in Small Business. *The Journal of Management Development*, 19(9), 733–763. doi: 10.1108/02621710010378200
- Aziz, S., & Zickar, M. J. (2006). A cluster analysis investigation of workaholism as a syndrome. *Journal of Occupational Health Psychology*, 11(1), 52–62. doi: 10.1037/1076-8998.11.1.52
- Bakker, A. B. (2011). An evidence-based model of work engagement. *Current Directions in Psychological Science*, 20(4), 265–269. doi: 10.1177/0963721411414534
- Bakker, A. B. (2014). *The Job Demands–Resources Questionnaire*. Rotterdam: Erasmus.
- Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2007). The job demands-resources model: State of the art. *Journal of managerial psychology*, 22(3), 309–328. doi: 10.1108/02683940710733115
- Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2017). Job Demands–Resources Theory: Taking Stock and Looking Forward. *Journal of Occupational Health Psychology*, 22(3), 273–285. doi: 10.1037/ocp0000056

- Bakker, A. B., Demerouti, E., & Euwema, M. C. (2005). Job resources buffer the impact of job demands on burnout. *Journal of Occupational Health Psychology, 10*(2), 170–180. doi: 10.1037/1076-8998.10.2.170
- Bakker, A. B., Demerouti, E., & Verbeke, W., (2004). Using the Job Demands-Resources Model to Predict Burnout and Performance. *Human Resource Management, 1*(43), 83–104. doi: 10.1002/hrm.20004
- Bal, S., Crombez, G., Van Oost, P., & Debourdeaudhuij, I. (2003). The role of social support in well-being and coping with self-reported stressful events in adolescents. *Child Abuse & Neglect, 27*(12), 1377–1395. doi: 10.1016/j.chiabu.2003.06.002
- Baruch, Y. (2011). The positive wellbeing aspects of workaholism in cross cultural perspective: The chocoholism metaphor. *Career Development International, 16*(6), 572–591. doi: 10.1108/13620431111178335
- Baruch-Feldman, C., Brondolo, E., Ben-Dayan, D., & Schwartz, J. (2002). Sources of social support and burnout, job satisfaction, and productivity. *Journal of Occupational Health Psychology, 7*(1), 84–93. doi: 10.1037//1076-8998.7.1.84
- Basol, G. (2013). A comparison of female and male school administrators' burnout levels controlling for perceived social support. *Education and Science, 38*(169), 4–18.
- Bates, S. (2004). Getting Engaged. *HR Magazine, 49*(2), 44–51.
- Beierholm, M., Tiselius, I., & Ek, A. C. (1989). The risk to nurses of developing burnout syndrome. *Scandinavian Journal of Caring Sciences, 3*(1), 13–18.
- Berkman, L. F., Glass, T., Brissette, I., & Seeman, T. E. (2000). From social integration to health: Durkheim in the new millennium. *Social Science and Medicine, 51*(6), 843–857. doi: S0277-9536(00)00065-4
- Blumberga, S., & Ziedina-Lagzdona, I. (2014). Job stress, coping strategies and professional deformation of Human resources managers. *Rural Environment. Education. Personality, 7*, 218–222.
- Blustein, D. L. (2008). The role of work in psychological health and well-being: a conceptual, historical, and public policy perspective. *American Psychologist, 63*(4), 228–240. doi: 10.1037/0003-066X.63.4.228
- Bradler, C., Dur, R., Neckermann, S., & Non, A. (2016). Employee recognition and performance: A field experiment. *Management Science, 62*(11), 3085–3099. doi: org/10.1287/mnsc.2015.2291
- Brown, C., & O'Brien, K. M. (1998). Understanding stress and burnout in shelter workers. *Professional Psychology: Research and Practice, 29*(4), 383–385. doi: 10.1037/0735-7028.29.4.383
- Brun, J. P., & Dugas, N. (2008). An analysis of employee recognition: Perspectives on human resources practices. *The International Journal of Human Resource Management, 19*(4), 716–730. doi: 10.1080/09585190801953723
- Burke R. J. (2001). Workaholism components, job satisfaction and career progress. *Journal of Applied Social Psychology, 31*(11), 2339–2356. doi: 10.1111/j.1559-1816.2001.tb00179.x

- Burke R. J. (2004). Workaholism, self-esteem, and motives for money. *Psychological Reports, 94*(2), 457–463. doi: 10.2466/PRO.94.2.457-463
- Burke R. J., & MacDermind G. (1999). Are workaholics job satisfied and successful in their careers? *Career Development International, 4*(5), 277–282. doi: 10.1108/13620439910279761
- Burke, R. A., Richardsen, A. M., & Mortinussen, M. (2004). Workaholism among Norwegian managers: Work and well-being outcomes. *Journal of Organizational Change Management, 17*(5), 459–470. doi: 10.1108/09534810410554489
- Caesens, G., Stinglhamber, F., & Luypaert, G. (2014). The impact of work engagement and workaholism on well-being: The role of work-related social support. *Career Development, 19*(7), 813–835. 10.1108/CDI-09-2013-0114
- Cannon, M. (2015). *Employee recognition: understanding the construct, its measurement and its relationship to employee outcomes*. Unpublished doctoral dissertation, Saint Mary's University, Halifax, Nova Scotia, Canada.
- Chang, Y., & Chan, H.-J. (2015). Optimism and proactive coping in relation to burnout among nurses. *Journal of Nursing Management, 23*(3), 401–408. 10.1111/jonm.12148
- Cherniss, C. (1980). *Professional burnout in human service organizations*. New York: Praeger.
- Cheung, F., Tang, C. S. K., Mian, M., Koh, J. M. (2018). Workaholism on job burnout: A comparison between American and Chinese employees. *Frontiers in Psychology, 9*:2046. doi: 10.3389/fpsyg.2018.02546
- Choi, Y. (2013). The differences between work engagement and workaholism, and organizational outcome: An integrative model. *Social Behavior and Personality: An International Journal, 41*(10), 1655–1665. doi: 10.2224/sbp.2013.41.10.1655
- Chou, P. (2015). The effects of workplace social support on employee's subjective well-being. *European Journal of Business and Management, 7*(6), 8–19.
- Clark, M. A., Michel, J. S., Stevens, G. W., Howell, J. W., & Scruggs, R. S. (2014). Workaholism, work engagement and work-home outcomes: Exploring the mediating role of positive and negative emotions. *Stress and Health, 30*(4), 287–300. doi: 10.1002/smi.2511
- Clark, M. A., Michel, J. S., Zhdanova, L., Pui, S. Y., & Baltes B. B. (2016). All work and no play? A meta-analytic examination of the correlates and outcomes of workaholism. *Journal of Management, 42*(7), 1836–1873. doi: 10.1177/0149206314522301
- Cropanzano, R., Byrne, Z. S., Bobocel, D. R., & Rupp, D. E. (2001). Moral virtues, fairness heuristics, social entities, and other denizens of organizational justice. *Journal of Vocational Behavior, 58*(2), 164–209. doi: 10.1006/jvbe.2001.1791
- Cropanzano, R., & Mitchell, M. S. (2005). Social Exchange Theory: An interdisciplinary review. *Journal of Management, 31*(36), 874–900. doi: 10.1006/jvbe.2001.1791

- de Jonge, J., Dormann, C., Janssen, P. P. M., Dollard, M. F., Landeweerd, J. A., & Nijhuis, F. J. N. (2001). Testing reciprocal relationships between job characteristics and psychological well-being: A cross-lagged structural equation model. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 74(1), 29–46. doi: 10.1348/096317901167217
- de la Cruz, S. P., & Abellan, M. V. (2015). Professional burnout, stress and job satisfaction of nursing staff at a university hospital. *Revista Latino-Americana de Enfermagem*, 23(3), 543–552. doi: 10.1590/0104-1169.0284.2586
- Demerouti, E., & Bakker, A. B. (2008). The Oldenburg Burnout Inventory: A good alternative to measure burnout and engagement. *Handbook of Stress in Health Care*.
- Demerouti, E., Bakker, A. B., Nachreiner, F., & Schaufeli, W. B. (2001). The job demands–resources model of burnout. *The Journal of Applied Psychology*, 86(3), 499–512. doi: 10.1037/0021-9010.86.3.499
- Demerouti, E., Mostert, K., & Bakker, A. B. (2010). Burnout and work engagement: A thorough investigation independency of both constructs. *Journal of Occupational Health Psychology*, 15(3), 209–222. doi: 10.1037/a0019408
- Dignam, J. T., Barrera, M., & West, S. G. (1986). Occupational stress, social burnout, and burnout among correctional officers. *American Journal of Community Psychology*, 14(2), 177–193. doi: 10.1007/BF00911820
- Ferguson, K., Mang, C., & Frost, L. (2017). Teacher stress and social support usage. *Brock Education Journal*, 26(2), 62–86. doi: 10.26522/brocked.v26i2.606
- Flowers, C. P., & Robinson, B. (2002). A structural and discriminant analysis of work addiction risk. *Educational and Psychological Measurement*, 62(3), 517–526. doi: 10.1177/00164402062003008
- Frank, F. D., Finnegan, R. P., & Taylor, C. R. (2004). The race for talent: Retaining and engaging workers in 21st century. *Human Resource Planning*, 27(3), 12–25.
- Gavrilovici, O. (2009). Romanian teachers' burnout and psychological and professional difficulties. Paimta iš:
<https://www.researchgate.net/publication/268054035_Romanian_teachers'_burnout_and_psychological_and_professional_difficulties>.
- Golden, T. D., & Gajendran, R. S. (2019). Unpacking the role of a telecommuter's job in their performance: Examining job complexity, problem solving, interdependence, and social support. *Journal of Business and Psychology*, 34(1), 55–69. doi: 10.1007/s10869-018-9530-4
- Grant, A. M., & Gino, F. (2010). A little thanks goes a long way: Explaining why gratitude expressions motivate prosocial behavior. *Journal of Personality and Social Psychology*, 98(6), 946–955. doi: 10.1037/a0017935.

- Graves, L. M., Ruderman, M. N., Ohlott, P. J., & Weber, T. J. (2012). Driven to work and enjoyment of work: Effects on managers' outcomes. *Journal of Management*, 38(5), 1655–1680. doi: 10.1177/0149206310363612
- Grawitch, M. J., Gottschalk, M., & Munz, D. C. (2006). The path to a healthy workplace: A critical review linking healthy workplace practices, employee well-being, and organizational improvements. *Consulting Psychology Journal*, 58(3), 129–147. doi: 10.1037/1065-9293.58.3.129
- Griffiths, M. D. (2005). Workaholism is still a useful construct. *Addiction Research and Theory*, 13(2), 97–100. doi: 10.1080/16066350500057290
- Griffiths, M. D. (2011). Workaholism – A 21st-century addiction. *The Psychologist*, 24(10), 740–744.
- Hobfoll, S. E., Johnson, R. J., Ennis, N., & Jackson, A. P. (2003). Resource loss, resource gain, and emotional outcomes among inner city women. *Journal of Personality and Social Psychology*, 84(3), 632–643. doi: 10.1037/0022-3514.84.3.632
- House, J. S. (1981). *Work stress and social support*. Reading, MA: Addison-Wesley.
- Humphrey, S. E., Nahrgang, J. D., & Morgeson, F. P. (2007). Integrating motivational, social, and contextual work design features: a metaanalytic summary and theoretical extension of the work design literature. *Journal of Applied Psychology*, 92(5), 1332–1356. doi: 10.1037/0021-9010.92.5.1332
- Innanen, H., Tolvanen, A., & Salmela-Aro, K. (2014). Burnout, work engagement and workaholism among highly educated employees: Profiles, antecedents and outcomes. *Burnout Research*, 1(1), 38–49. doi: 10.1016/j.burn.2014.04.001
- Jenkins, R., & Elliott, P. (2004). Burnout and social support: Nurses in acute mental health settings. *Journal of Advanced Nursing*, 48(6), 622–631. doi: 10.1111/j.1365-2648.2004.03240.x
- Jex, S. M., & Gudanowski, D. M. (1992). Efficacy beliefs and work stress: An exploratory study. *Journal of Organizational Behavior*, 13(5), 509–517. doi: 10.1002/job.4030130506
- Johnstone, A., & Johnston, L. (2005). The relationship between organizational climate, occupational type and workaholism. *New Zealand Journal of Psychology*, 34(3), 181–188.
- Judge, T. A., van Vianen, A. E. M., & De Pater, I. E. (2004). Emotional stability, core self-evaluations, and job outcomes: A review of the evidence and an agenda for future research. *Human Performance*, 17(3), 325–346. doi: 10.1207/s15327043hup1703_4
- Kahn, W. A. (1990). Psychological conditions of personal engagement and disengagement at work. *The Academy of Management Journal*, 33(4), 692–724. doi: 10.2307/256287
- Khan, S. (2005). Abusive Supervision and Negative Employee outcomes: The Moderatin effects of intimidation and recognition. *Journal of General Management*, 41(1), 61–81. doi: 10.1177/030630701504100105

- Kooij, T. A. M., Jansen, P. G. W., Dikkers, J. S. E., & de Lange, A. H. (2010). The influence of age on the associations between HR practices and both affective commitment and job satisfaction: A meta-analysis. *Journal of Organizational Behavior, 31*(8), 1111–1136. doi: 10.1002/job.666
- Kosfeld, M., & Neckermann, S. (2011). Getting more work for nothing? Symbolic awards and worker performance. *American Economic Journal: Microeconomics, 3*(3), 1–16.
- Krueger, P., Brazil, K., Lohfeld, L., Edward, H. G., Lewis, D., & Tjam, E. (2002). Organization specific predictors of job-satisfaction: Findings from a canadian multi-site quality of work life cross-sectional survey. *BMC Health Services Research, 2*(1):6. doi: 10.1186/1472-6963-2-6
- Luk, A., Chan, B., Cheong, S., & Ko, S. (2010). An exploration of the burnout situation on teachers in two schools in Macau. *Social Indicators Research, 95*(3), 489–502. doi: 10.1007/s11205-009-9533-7
- Macky, K., & Boxall, P. (2008). High-involvement work processes, work intensification and employee well-being: a study of New Zealand worker experiences. *Asia Pacific Journal of Human Resources, 46*(1), 38–55. doi: 10.1177/1038411107086542.
- Maslach, C., & Goldberg J. (1998). Prevention of burnout: new perspectives. *Applied and Preventive Psychology, 7*(1), 63–74. doi: 10.1016/S0962-1849(98)80022-X
- Maslach, C. (2003). Job burnout: New directions in research and intervention. *Current Directions in Psychological Science, 12*(5), 189–192. doi: 10.1111/1467-8721.01258
- Maslach, C., & Jackson, S. E. (1981). The measurement of experienced burnout. *Journal of Organizational Behavior, 2*(2), 99–113. doi: 10.1002/job.4030020205
- Maslach, C., Jackson, S. E., & Leiter, M. P. (1996). *Maslach burnout inventory manual* (Third Edition). California, USA: Consulting Psychologists Press.
- Maslach, C., & Leiter, M. P. (2016). Understanding the burnout experience: recent research and its implications for psychiatry. *World Psychiatry, 15*(2), 103–111. doi: 10.1002/wps.20311
- Maslach, C., Schaufeli, W. B., & Leiter M. P. (2001). Job burnout. *Annual Review of Psychology, 52*:397–422. doi: 10.1146/annurev.psych.52.1.397
- Matsudaira, K., Shimazu, A., Fujii, T., Kubota, K., Sawada, T., Kikuchi, N., & Takahashi, M. (2013). Workaholism as a risk factor for depressive mood, disabling back pain, and sickness absence. *PLoS ONE, 8*(9), e75140. doi: 10.1371/journal.pone.0075140
- Machlowitz, M. (1980). *Workaholics: Living with them, working with them*. Reading, MA: AddisonWesley.
- Mazzetti, G., Schaufeli, W. B., Guglielmi, D. (2014). Are workaholics born or made? Relations of workaholism with person characteristics and overwork climate. *International Journal of Stress Management, 21*(3), 227–254. Doi: 10.1037/a0035700
- McMillan, L. H. W., & O’Driscoll, M. P. (2006). Exploring new frontiers to generate an integrated definition of workaholism. In R. J. Burke (Ed.) *Research companion to working time and work addiction*. 89–107. Cheltenham: Edward Elgar. doi: 10.4337/9781847202833.00012

- Mikalauskas, A., Širvinskas, E., Macas, A. ir Padaiga, Ž. (2016). Profesinis perdegimas tarp anesteziologija ir reanimatologija studijuojančių rezidentų. *Visuomenės sveikata*, 26(6), 109–113. doi: 10.5200/sm-hs.2016.100
- Molino, M., Bakker, A. B., & Ghislieri, C. (2016). The role of workaholism in the job demands–resources model. *Anxiety, Stress and Coping*, 29(4), 400–414. doi: 10.1080/10615806.2015.1070833.
- Mukundad, J., & Ahour, T. (2011). Burnout among female teachers in Malaysia. *Journal of International Education Research*, 7(3), 25–38. doi: 10.1080/10615806.2015.1070833.
- Nagar, K. (2012). Organizational commitment and job satisfaction among teachers during times of burnout. *Vikalpa: The Journal For Decision Makers*, 37(2), 43–60. doi: 10.1177/0256090920120205
- Ng, T. W. H., Sorensen, L., & Feldman, D. C. (2007). Dimensions, antecedents, and consequences of workaholism: A conceptual integration and extension. *Journal of Organizational Behavior*, 28(1), 111–136. doi: 10.1002/job.424
- Nicklin, J. M., & McNall, L. A. (2013). Work-family enrichment, support, and satisfaction: a test of mediation. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 22(1), 67–77. doi: 10.1080/1359432X.2011.616652
- Pasevičius, J. (2006). Profesinis perdegimas kaip organizacinės elgsenos problema. *Ekonomika ir vadyba: aktualijos ir perspektyvos*, 2(7), 125–129.
- Peeters, M. C. W., & Le Blanc, P. M. (2001). Towards a match between job demands and sources of social support: A study among oncology care providers. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 10(1), 53–72. doi: 10.1080/13594320042000034
- Peiperl, M., & Jones, B. (2001). Workaholics and overworkers: Productivity or pathology? *Group and Organization Management*, 26(3), 369–393. doi: 10.1177/1059601101263007
- Persaud, R. (2004). Are you dependent on your work? *BMJ Careers*, 329, 36–37.
- Porter, G. (1996). Organizational impact of workaholism: Suggestions for researching the negative outcomes of excessive work. *Journal of Occupational Health Psychology*, 1(1), 70–84. doi: 10.1037/1076-8998.1.1.70
- Porter, G. (2001). Workaholic tendencies and the high potential for stress among co-workers. *International Journal of Stress Management*, 8(2), 147–164. doi: 10.1023/A:1009581330960
- Porter, G. (2006). Profiles of workaholism among high-tech managers. *Career Development International*, 11(5), 440–462. doi: 10.1108/13620430610683061
- Redman, T., & Snape, E. (2006). The consequences of perceived age discrimination amongst older police officers: Is social support a buffer? *British Journal of Management*, 17(2), 167–175. doi: <https://doi.org/10.1111/j.1467-8551.2006.00492.x>
- Robinson, B. E. (1999). The work addiction risk test: Development of a tentative measure of workaholism. *Perceptual and Motor Skills*, 88, 199–210. doi: 10.2466/pms.1999.88.1.199

- Robinson, B. E. (2000a). A typology of workaholics with implications for counselors. *Journal of Addictions and Offender Counseling*, 21(1), 34–48. doi: 10.1002/j.2161-1874.2000.tb00150.x
- Robinson, B. E. (2000b). Workaholism: Bridging the gap between workplace, sociocultural, and family research. *Journal of Employment Counseling*, 37(1), 31–47. doi: 10.1002/j.2161-1920.2000.tb01024.x
- Russell, D. W., Altmaier, E., & Van Velzen, D. (1987). Job-related stress, social support, and burnout among classroom teachers. *Journal Of Applied Psychology*, 72(2), 269–274. doi: 10.1037/0021-9010.72.2.269
- Salanova, M., Lopez-Gonzalez, A. A., Llorens, S., del Libano, M., Vicente-Herrero, M. T., & Tomas-Salva, M. (2016). Your work may be killing you! Workaholism, sleep problems and cardiovascular risk. *Work and Stress*, 30(3), 228–242. doi: 10.1080/02678373.2016.1203373
- Saunderson, R. (2004). Survey findings of the effectiveness of employee recognition in the public sector. *Public Personnel Management*, 33(3), 255–276. doi: 10.1177/009102600403300302
- Schaufeli, W. B. (2013). What is engagement? In C. Truss, K. Alfes, R. Delbridge, A. Shantz, & E. Soane (Eds.), *Employee engagement in theory and practice*. London: Routledge. 10.1007/s41543-017-0001-x
- Schaufeli, W. B., Bakker, A. B., van der Heijden, F. M. M. A., & Prins, J. T. (2009a). Workaholism, burnout, and well-being among junior doctors: The mediating role of role conflict. *Work and Stress*, 23(2), 155–172. doi: <https://doi.org/10.1080/02678370902834021>
- Schaufeli, W. B., & Taris, T. W. (2004). *The Dutch Work Addiction Scale (DUWAS)*. Utrecht: Utrecht University.
- Schaufeli, W. B., Taris, T. W., & Bakker, A. B. (2006). Doctor Jekyll or Mr Hyde? On the differences between work engagement and workaholism. In R. Burke (Ed.) *Workaholism and long working hours*. 193–217. Cheltenham: Edward Elgar. doi: 10.4337/9781847202833.00018
- Schaufeli, W. B., Taris, T. W., & Bakker, A. B. (2008a). It takes two to tango. Workaholism is working excessively and working compulsively. In Burke, R. J., & Cooper, C.L. (Eds), *The Long Work Hours Culture. Causes, Consequences and Choices*, Emerald, Bingley, pp. 203–226. doi: 10.1016/B978-1-84855-038-4.00009-9.
- Schaufeli, W. B., Shimazu, A., & Taris, T. W. (2009b). Being driven to work excessively hard, the evaluation of a two factor measure of workaholism in the Netherlands and Japan. *Cross-Cultural Research*, 43(4), 320–348. doi: 10.1177/1069397109337239
- Schaufeli, W. B., Taris, T. W., & van Rhenen, W. (2008b). Workaholism, burnout, and work engagement: Three of a kind or Three different kinds of employee well-being? *Applied Psychology: An International Review*, 57(2), 173–203. doi: 10.1111/j.1464-0597.2007.00285.x

- Schaufeli, W. B., Salanova, M., Gonzalez-Roma, V., & Bakker, A. B. (2002). The Measurement of engagement and burnout: A confirmative analytic approach. *Journal of Happiness Studies*, *3*, 71–92. doi: 10.1023/A:1015630930326
- Schwartz, S. P., Adair, K. C., Bae, J., Rehder, K. J., Shanafelt, T. D., Profit, J., & Sexton, J. B. (2019). Work-life balance behaviours cluster in work settings and relate to burnout and safety culture: a cross-section survey analysis. *BMJ Quality and Safety*, *28*(2), 142–150. doi: 10.1136/bmjqs-2018-007933
- Scott, K. S., Moore, K. S., & Miceli, M. P. (1997). An Exploration of the Meaning And Consequences of Workaholism. *Human Relations*, *50*(3), 287–314. doi: 10.1023/A:1016986307298
- Shimazu, A., Schaufeli, W. B., Kubota, K., & Kawakami, N. (2012). Do workaholism and work engagement predict employee well-being and performance in opposite directions? *Industrial Health*, *50*(4), 316–321. doi: 10.2486/indhealth.MS1355
- Shimazu, A., De Jonge, J., Kubota, K., & Kawakami, N. (2014). Psychological detachment from work during off-job time: Predictive role of work and non-work factors in Japanese employees. *Industrial Health*, *52*(2), 141–146. doi: 10.2486/indhealth.2013-0210
- Shirom, A., Melamed, S., Toker, Sh., Berliner, Sh., & Shapira I. (2005). Burnout and health review: Current knowledge and future research directions. In: *International Review of Industrial and Organizational Psychology*, Eds. Gerard P. Hodgkinson and J. Kevin Ford, *20*(7), 269–309. doi: 10.1002/0470029307.ch7
- Siegrist, J. (1996). Adverse health effects of high-effort/low-reward conditions. *Journal of Occupational Health Psychology*, *1*(1), 27–41. doi: 10.1037/1076-8998.1.1.27
- Snir, R., & Harpaz, I. (2004). Attitudinal and demographic antecedents of workaholism. *Journal of Organizational Change Management*, *17*(5), 520–536. doi: 10.1108/09534810410554524
- Snir, R., & Harpaz, I. (2012). Beyond workaholism: Towards a general model of heavy work investment. *Human Resource Management Review*, *22*(3), 232–243. doi: 10.1016/j.hrmr.2011.11.011
- Soares, J. J. F., Grossi, G., & Sundin, O. (2007). Burnout among women: Associations with demographic/socio-economic, work, life-style and health factors. *Archives of Women's Mental Health*, *10*(2), 61–71. doi: 10.1007/s00737-007-0170-3
- Somech, A., & Drach-Zahavy, A. (2013). Organizational citizenship behaviour and employee's strain: Examining the buffering effects of leader support and participation in decision making. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, *22*(2), 138–149. doi: 10.1080/1359432X.2011.633702
- Spence, J. T., & Robbins, A. S. (1992). Workaholism: Definition, measurement, and preliminary results. *Journal of Personality Assessment*, *58*(1), 160–178. doi: 10.1207/s15327752jpa5801_15

- Stajkovic, A. D., & Luthans, E. (1997). A meta-analysis of the effects of organizational behavior modification on task performance, 1975–1995. *Academy of Management Journal*, *40*(5), 1122–1149. doi: 10.2307/256929
- Stajkovic, A. D., & Luthans, F. (2003). Behavioral management and task performance in organizations: Conceptual background, meta-analysis, and test of alternative models. *Personnel Psychology*, *56*(1), 155–194. doi: 10.1111/j.1744-6570.2003.tb00147.x
- Sundin, L., Bildt, C., Lisspers, J., Hochwalder, J., & Setterkubd, S. (2006). Organisational factors, individual characteristics and social support: What determines the levels of social support. *Work*, *27*(1), 45–55. doi: 10.1080/13674670903029146
- Suner-Soler, R., Grau-Martin, A., Font-Mayolas, S., Gras, M. E., Bertran, C., & Sullman, M. J. M. (2013). Burnout and quality of life among Spanish healthcare personnel. *Journal of Psychiatric and Mental Health Nursing*, *20*(4), 305–313. doi: 10.1111/j.1365-2850.2012.01897.x
- Taris, T. W., Geurts, S. A. E., Schaufeli, W. B., Blonk, R. W.B., & Lagerveld, S. E. (2008). All day and all of the night: The relative contribution of two dimensions of workaholism to well-being in self-employed workers. *Work and Stress*, *22*(2), 153–165. doi: 10.1080/02678370701758074
- Taris, T. W., Schaufeli, W. B., & Verhoeven, L. C. (2005). Workaholism in the Netherlands: Measurement and implications for job strain and work-nonwork conflict. *Applied Psychology: An International Review*, *54*(1), 37–60. doi: 10.1111/j.1464-0597.2005.00195.x
- Taris, T. W., van Beek, I., & Schaufeli, W. B. (2010). Why do perfectionists have higher burnout risk than others? The mediational effect on workaholism. *Romanian Journal of Applied Psychology*, *12*(1), 1–7.
- Temam, S., Billaudeau, N., & Vercambre, M. N. (2019). Burnout symptomatology and social support at work independent of the private sphere: a population-based study of French teachers. *International Archives of Occupational and Environmental Health*, 1–10. doi: 10.1007/s00420-019-01431-6
- van Beek, I., Hu, Q., Schaufeli, Q. B., Taris, T. W., & Schreurs, B. H. J. (2012). For fun, love, or money. What drives workaholic, engaged, and burnout employees at work? *Applied Psychology: An International Review*, *61*(1), 30–55. doi: 10.1111/j.1464-0597.2011.00454.x
- Vargas, C., Canadas, G. A., Aguayo, R., Fernandez, R., & De La Fuente, E. I. (2014). Which occupational risk factors are associated with burnout in nursing? A meta-analytic study. *International Journal of Clinical and Health Psychology*, *14*(1), 28–38. doi: 10.1016/S1697-2600(14)70034-1
- Wang, S., Liu, Y., & Wang, L. (2015). Nurse burnout: Personal and environmental factors as predictors. *International Journal of Nursing Practice*, *21*(1), 78–86. doi: 10.1111/ijn.12216
- Xanthopoulou, D., Bakker, A. B., Demerouti, E., & Schaufeli, W. B. (2007). The role of personal resources in the job demands-resources model. *International Journal of Stress Management*, *14*(2), 121–141. doi: 10.1037/1072-5245.14.2.121

- Zimet, G. D., Dahlem, N. W., Zimet, S. G., & Farley, G. K. (1988). The multidimensional scale of perceived social support. *Journal of Personality Assessment*, 52(1), 30–41. doi: 10.1207/s15327752jpa5201_2
- Žutautienė, R., Radisauskas, R., Ustinavičienė, R. ir Kirvaitienė, J. (2014). Gydytojų psichosocialinių darbo aplinkos veiksnių ir subjektyvios sveikatos įvertinimas. *Sveikatos mokslai*, 24(3), 23–26. doi: 10.5200/sm-hs.2014.038

PRIEDAI

1 priedas.

1 lentelė. *Tyrimo dalyvių pasiskirstymas pagal socialinius demografinius rodiklius*

Socialiniai demografiniai rodikliai		Tyrimo dalyvių skaičius	Procentas (%)
Lytis	Moterys	159	89,8%
	Vyras	18	10,2%
Amžius	22 – 33 metai	109	61,6%
	34 – 45 metai	64	36,1%
	46 – 58 metai	4	2,3%
Išsilavinimas	Profesinė kvalifikacija	1	0,6%
	Nebaigtas aukštasis neuniversitetinis	1	0,6%
	Aukštasis neuniversitetinis	12	6,8%
	Nebaigtas aukštasis universitetinis	7	4,0%
	Aukštasis universitetinis	156	88,0%
Šeimyninė padėtis	Vedęs / ištekęjusi	75	42,4%
	Turi vaikiną / merginą	59	33,3%
	Išsiskyręs (-usi)	13	7,3%
	Našlys (-ė)	1	0,6%
	Vienišas (-a)	29	16,4%
Stažas	1 – 9 metai	127	71,7%
	10 – 18 metų	46	26,0%
	19 – 27 metai	4	2,3%
Darbo trukmė dabartinėje darbovietėje	1 – 7 metai	164	92,7%
	8 – 16 metų	12	6,7%
	17 – 23 metai	1	0,6%

2 priedas. Demografiniai klausimai

Jūsų lytis:

- Moteris
- Vyras

Amžius (Įrašykite):

Išsilavinimas:

- Pagrindinis
- Vidurinis
- Profesinė kvalifikacija
- Nebaigtas aukštasis neuniversitetinis
- Aukštasis neuniversitetinis
- Nebaigtas aukštasis universitetinis
- Aukštasis universitetinis

Šeimyninė padėtis:

- Vedęs / ištėkėjusi
- Turiu vaikina/mergina
- Išsiskyręs (-usi)
- Našlys (-ė)
- Vienišas (-a)

Stażas žmogiškųjų išteklių valdyme (Įrašykite tikslų skaičių metais ir/arba mėnesiais, pavyzdžiui, 9 m. 2 mėn. Jei stažas trumpesnis nei metai, įrašykite tik mėnesius.)

Kiek laiko dirbate dabartinėje organizacijoje? (Įrašykite tikslų skaičių metais ir/arba mėnesiais, pavyzdžiui, 4 m. 7 mėn. Jei dirbate mažiau nei metus, įrašykite tik mėnesius.)

3 priedas.

2 lentelė. Darboholizmo skalės tiriamosios faktorių analizės su Varimax sukiniu teiginių faktorių svoriai

Teiginiai	Faktoriai	
	1 faktorius (Perdėtas darbas)	2 faktorius (Kompulsyvus darbas)
1 teiginys	0,75	0,13
2 teiginys	0,60	0,26
3 teiginys	0,17	0,70
4 teiginys	0,79	0,05
5 teiginys	0,46	0,47
6 teiginys	0,52	0,28
7 teiginys	0,18	0,75
8 teiginys	0,57	0,41
9 teiginys	0,22	0,68
10 teiginys	0,15	0,63

Pastaba. Paryškintu šriftu pažymėti didžiausi kintamojo faktorių svoriai.

4 priedas.

3 lentelė. Socialinės paramos, gaunamos už darbo ribų tiriamosios faktorių analizės su Varimax sukiniu teiginių svoriai

Teiginiai	Faktoriai		
	1 faktorius (Socialinė parama, gaunama iš draugų)	2 faktorius (Socialinė parama, gaunama iš artimo žmogaus)	3 faktorius (Socialinė parama, gaunama iš šeimos)
1 teiginys	0,61	0,87	0,24
2 teiginys	0,22	0,89	0,24
3 teiginys	0,27	0,27	0,81
4 teiginys	0,23	0,26	0,87
5 teiginys	0,23	0,86	0,25
6 teiginys	0,87	0,28	0,23
7 teiginys	0,90	0,15	0,20
8 teiginys	0,22	0,15	0,88
9 teiginys	0,86	0,20	0,22
10 teiginys	0,26	0,85	0,18
11 teiginys	0,10	0,28	0,81
12 teiginys	0,87	0,23	0,16

Pastaba. Paryškintu šriftu pažymėti didžiausi kintamojo faktorių svoriai.

5 priedas.

4 lentelė. Socialinės paramos, gaunamos darbe, skalės tiriamosios faktorių analizės su Varimax sukiniu teiginių svoriai

Teiginiai	Faktoriai	
	1 faktorius (Socialinė parama, gaunama iš vadovo)	2 faktorius (Socialinė parama, gaunama iš kolegų)
1 teiginys	0,86	0,11
2 teiginys	0,88	0,23
3 teiginys	0,83	0,30
4 teiginys	0,72	0,28
5 teiginys	0,80	0,29
6 teiginys	0,21	0,91
7 teiginys	0,22	0,92
8 teiginys	0,31	0,80

Pastaba. Paryškintu šriftu pažymėti didžiausi kintamojo faktorių svoriai.

6 priedas. Kreipimasis į tyrimo dalyvius

Sveiki,

Esu Vilniaus universiteto organizacinės psichologijos magistro studijų II kurso studentė Modesta Brukštaitė. Šiuo metu rašau magistro baigiamąjį darbą, kurio tikslas – nustatyti socialinės paramos ir darbuotojo pripažinimo reikšmę darboholizmo ir perdegimo sąsajoms. Apklausa skirta tik žmogiškųjų išteklių specialistams. Anketa yra anoniminė, gauti rezultatai bus apibendrinti ir panaudoti mokymosi tikslais. Tad užtikrinu Jūsų konfidencialumą.

Į toliau pateiktus klausimus atsakykite nuoširdžiai ir taip, kaip Jums atrodo tinkamiausiai. Labai svarbu, kad nepraleistumėte nė vieno teiginio, nes tik iki galo užpildytos anketos yra vertingos ir leidžia daryti pagrįstas išvadas.

Jei kiltų klausimų, galite man parašyti el. paštu: modesta.brukstaite@fsf.stud.vu.lt

Užtruksite iki 15-20 min. Iš anksto ačiū už Jūsų skirtą laiką ir prisidėjimą prie šio tyrimo.

7 priedas. Socialinės paramos, gaunamos už darbo ribų vidurkiai skirtingą šeimyninę padėtį užimančių asmenų grupėse

5 lentelė. Socialinės paramos, gaunamos už darbo ribų vidurkiai vedusių/ištekėjusių ir turinčių vaikiną/merginą asmenų grupėse

Tyrimo kintamieji	Vedęs, ištekėjusi (n = 75)		Turi vaikiną / merginą (n = 59)		U	Z	p
	M	SD	M	SD			
Socialinė parama, gaunama už darbo ribų	5,95	1,00	5,90	0,78	1989,00	-1,00	0,316

Pastaba: M – vidurkis, SD – standartiniai nuokrypiai, U – U testo koeficientas, Z – Z testo koeficientas, p – reikšmingumo lygmuo.

6 lentelė. Socialinės paramos, gaunamos už darbo ribų vidurkiai turinčių vaikiną/merginą ir vienišų asmenų grupėse

Tyrimo kintamieji	Turi vaikiną / merginą (n = 59)		Vienišas (-a) (n = 29)		U	Z	p
	M	SD	M	SD			
Socialinė parama, gaunama už darbo ribų	5,90	0,78	5,38	1,28	639,00	-1,92	0,054

Pastaba: M – vidurkis, SD – standartiniai nuokrypiai, U – U testo koeficientas, Z – Z testo koeficientas, p – reikšmingumo lygmuo.

7 lentelė. Socialinės paramos, gaunamos už darbo ribų vidurkiai vedusių/ištekėjusių ir vienišų asmenų grupėse

Tyrimo kintamieji	Vedęs, ištekėjusi (n = 75)		Vienišas (-a) (n = 29)		U	Z	p
	M	SD	M	SD			
Socialinė parama, gaunama už darbo ribų	5,95	1,00	5,38	1,28	746,00	-2,48	0,013*

Pastaba: M – vidurkis, SD – standartiniai nuokrypiai, U – U testo koeficientas, Z – Z testo koeficientas, p – reikšmingumo lygmuo.

Pastaba: * p < 0,05; ** p < 0,01

8 priedas. Socialinės paramos, gaunamos iš artimo žmogaus vidurkiai skirtingą šeimyninę padėtį užimančių asmenų grupėse

8 lentelė. *Socialinės paramos, gaunamos iš artimo žmogaus vidurkiai vedusių/ištekėjusių ir turinčių vaikina/merginą asmenų grupėse*

Tyrimo kintamieji	Vedęs, ištekėjusi (n = 75)		Turi vaikina / mergina (n = 59)		U	Z	p
	M	SD	M	SD			
Socialinė parama, gaunama iš artimo žmogaus	5,95	1,00	5,90	0,78	2121,00	-0,43	0,666

Pastaba: M – vidurkis, SD – standartiniai nuokrypiai, U – U testo koeficientas, Z – Z testo koeficientas, p – reikšmingumo lygmuo.

9 lentelė. *Socialinės paramos, gaunamos iš artimo žmogaus vidurkiai turinčių vaikina/merginą ir vienišų asmenų grupėse*

Tyrimo kintamieji	Turi vaikina / mergina (n = 59)		Vienišas (-a) (n = 29)		U	Z	p
	M	SD	M	SD			
Socialinė parama, gaunama iš artimo žmogaus	5,90	0,78	5,38	1,28	461,50	-3,58	0,000**

Pastaba: M – vidurkis, SD – standartiniai nuokrypiai, U – U testo koeficientas, Z – Z testo koeficientas, p – reikšmingumo lygmuo.

Pastaba: * p < 0,05; ** p < 0,01

10 lentelė. *Socialinės paramos, gaunamos iš artimo žmogaus vidurkiai vedusių/ištekėjusių ir vienišų asmenų grupėse*

Tyrimo kintamieji	Vedęs, ištekėjusi (n = 75)		Vienišas (-a) (n = 29)		U	Z	p
	M	SD	M	SD			
Socialinė parama, gaunama iš artimo žmogaus	5,95	1,00	5,38	1,28	587,50	-3,76	0,000**

Pastaba: M – vidurkis, SD – standartiniai nuokrypiai, U – U testo koeficientas, Z – Z testo koeficientas, p – reikšmingumo lygmuo.

Pastaba: * p < 0,05; ** p < 0,01

9 priedas. Socialinės paramos, gaunamos iš šeimos vidurkiai skirtingą šeimyninę padėtį užimančių asmenų grupėse

11 lentelė. Socialinės paramos, gaunamos iš šeimos vidurkiai vedusių/ištekęusių ir turinčių vaikiną/merginą asmenų grupėse

Tyrimo kintamieji	Vedęs, ištekėjusi (n = 75)		Turi vaikiną / merginą (n = 59)		U	Z	p
	M	SD	M	SD			
Socialinė parama, gaunama iš šeimos	5,95	1,00	5,90	0,78	1674,50	-2,43	0,015*

Pastaba: M – vidurkis, SD – standartiniai nuokrypiai, U – U testo koeficientas, Z – Z testo koeficientas, p – reikšmingumo lygmuo.

Pastaba: * p < 0,05; ** p < 0,01

12 lentelė. Socialinės paramos, gaunamos iš šeimos vidurkiai turinčių vaikiną/merginą ir vienišų asmenų grupėse

Tyrimo kintamieji	Turi vaikiną / merginą (n = 59)		Vienišas (-a) (n = 29)		U	Z	p
	M	SD	M	SD			
Socialinė parama, gaunama iš šeimos	5,90	0,78	5,38	1,28	813,00	-0,39	0,705

Pastaba: M – vidurkis, SD – standartiniai nuokrypiai, U – U testo koeficientas, Z – Z testo koeficientas, p – reikšmingumo lygmuo.

13 lentelė. Socialinės paramos, gaunamos iš šeimos vidurkiai vedusių/ištekęusių ir vienišų asmenų grupėse

Tyrimo kintamieji	Vedęs, ištekėjusi (n = 75)		Vienišas (-a) (n = 29)		U	Z	p
	M	SD	M	SD			
Socialinė parama, gaunama iš šeimos	5,95	1,00	5,38	1,28	780,50	-2,24	0,025*

Pastaba: M – vidurkis, SD – standartiniai nuokrypiai, U – U testo koeficientas, Z – Z testo koeficientas, p – reikšmingumo lygmuo.

Pastaba: * p < 0,05; ** p < 0,01

10 priedas. Socialinės paramos, gaunamos darbe vidurkiai skirtingą šeimyninę padėtį užimančių asmenų grupėse

14 lentelė. *Socialinės paramos, gaunamos darbe vidurkiai vedusių/ištekėjusių ir turinčių vaikiną/merginą asmenų grupėse*

Tyrimo kintamieji	Vedęs, ištekėjusi (n = 75)		Turi vaikiną / merginą (n = 59)				
	<i>M</i>	<i>SD</i>	<i>M</i>	<i>SD</i>	<i>U</i>	<i>Z</i>	<i>p</i>
Socialinė parama, gaunama darbe	5,95	1,00	5,90	0,78	1823,50	-1,75	0,081

Pastaba: *M* – vidurkis, *SD* – standartiniai nuokrypiai, *U* – U testo koeficientas, *Z* – Z testo koeficientas, *p* – reikšmingumo lygmuo.

15 lentelė. *Socialinės paramos, gaunamos darbe vidurkiai turinčių vaikiną/merginą ir vienišų asmenų grupėse*

Tyrimo kintamieji	Turi vaikiną / merginą (n = 59)		Vienišas (-a) (n = 29)				
	<i>M</i>	<i>SD</i>	<i>M</i>	<i>SD</i>	<i>U</i>	<i>Z</i>	<i>p</i>
Socialinė parama, gaunama darbe	5,90	0,78	5,38	1,28	758,00	-0,87	0,386

Pastaba: *M* – vidurkis, *SD* – standartiniai nuokrypiai, *U* – U testo koeficientas, *Z* – Z testo koeficientas, *p* – reikšmingumo lygmuo.

16 lentelė. *Socialinės paramos, gaunamos darbe vidurkiai vedusių/ištekėjusių ir vienišų asmenų grupėse*

Tyrimo kintamieji	Vedęs, ištekėjusi (n = 75)		Vienišas (-a) (n = 29)				
	<i>M</i>	<i>SD</i>	<i>M</i>	<i>SD</i>	<i>U</i>	<i>Z</i>	<i>p</i>
Socialinė parama, gaunama darbe	5,95	1,00	5,38	1,28	1018,00	-0,51	0,614

Pastaba: *M* – vidurkis, *SD* – standartiniai nuokrypiai, *U* – U testo koeficientas, *Z* – Z testo koeficientas, *p* – reikšmingumo lygmuo.

11 priedas. Socialinės paramos, gaunamos iš kolegų vidurkiai skirtingą šeimyninę padėtį užimančių asmenų grupėse

17 lentelė. Socialinės paramos, gaunamos iš kolegų vidurkiai vedusių/ištekėjusių ir turinčių vaikiną/merginą asmenų grupėse

Tyrimo kintamieji	Vedęs, ištekėjusi (n = 75)		Turi vaikiną / merginą (n = 59)		U	Z	p
	M	SD	M	SD			
Socialinė parama, gaunama iš kolegų	5,95	1,00	5,90	0,78	1643,50	-2,60	0,009**

Pastaba: M – vidurkis, SD – standartiniai nuokrypiai, U – U testo koeficientas, Z – Z testo koeficientas, p – reikšmingumo lygmuo.

Pastaba: * p < 0,05; ** p < 0,01

18 lentelė. Socialinės paramos, gaunamos iš kolegų vidurkiai turinčių vaikiną/merginą ir vienišų asmenų grupėse

Tyrimo kintamieji	Turi vaikiną / merginą (n = 59)		Vienišas (-a) (n = 29)		U	Z	p
	M	SD	M	SD			
Socialinė parama, gaunama iš kolegų	5,90	0,78	5,38	1,28	826,00	-0,27	0,789

Pastaba: M – vidurkis, SD – standartiniai nuokrypiai, U – U testo koeficientas, Z – Z testo koeficientas, p – reikšmingumo lygmuo.

19 lentelė. Socialinės paramos, gaunamos iš kolegų vidurkiai vedusių/ištekėjusių ir vienišų asmenų grupėse

Tyrimo kintamieji	Vedęs, ištekėjusi (n = 75)		Vienišas (-a) (n = 29)		U	Z	p
	M	SD	M	SD			
Socialinė parama, gaunama iš kolegų	5,95	1,00	5,38	1,28	765,00	-2,37	0,018*

Pastaba: M – vidurkis, SD – standartiniai nuokrypiai, U – U testo koeficientas, Z – Z testo koeficientas, p – reikšmingumo lygmuo.

Pastaba: * p < 0,05; ** p < 0,01