

VILNIAUS UNIVERSITETAS
EKONOMIKOS IR VERSLO ADMINISTRAVIMO
FAKULTETAS

ŽMOGIŠKŲJŲ IŠTEKLIŲ VALDYMO PROGRAMA

Erika Puišytė
MAGISTRO BAIGIAMASIS DARBAS

STRESO ĮTAKA ĮSITRAUKIMUI MEDIJUOJANT PERDEGIMUI IR MODERUOJANT PSICHOLOGINIAM ATSPARUMUI	THE IMPACT OF STRESS ON ENGAGEMENT MEDIATED BY BURNOUT AND MODERATED BY PSYCHOLOGICAL RESILIENCE
--	---

Darbo vadovė:
Dr. Asta Stankevičienė

Vilnius, 2025

TURINYS

LENTELIŲ SĄRAŠAS.....	4
PAVEIKSLŲ SĄRAŠAS.....	5
IVADAS	6
1. TEORINIAI ASPEKTAI	8
1.1. Streso teoriniai aspektai.....	8
1.1.1. Streso samprata.....	8
1.1.2. Streso dedamosios ir veiksniai	10
1.1.3. Streso požymiai	12
1.2. Darbuotojų įsitraukimo teoriniai aspektai.....	13
1.2.1. Įsitraukimo samprata	13
1.2.2. Įsitraukimo dedamosios ir veiksniai.....	14
1.3. Perdegimo teoriniai aspektai	17
1.3.1. Perdegimo samprata.....	17
1.3.2. Perdegimo dedamosios	19
1.3.3. Pagrindiniai perdegimo požymiai	21
1.4. Psichologinio atsparumo teoriniai aspektai	22
1.4.1. Psichologinio atsparumo samprata	22
1.4.2. Psichologinio atsparumo kategorijos	23
1.4.3. Psichologinio atsparumo naudos	25
1.5. Streso, darbuotojų įsitraukimo, perdegimo ir psichologinio atsparumo sąsajos	26
2. EMPIRINIO TYRIMO METODOLOGIJA.....	30
2.1. Konceptualus tyrimo modelis ir kintamieji.....	30
2.2. Empirinio tyrimo tikslas, uždaviniai	31
2.3. Tyrimo hipotezės.....	31
2.4. Tyrimo instrumentai	33
2.5. Tyrimo imtis.....	37
2.6. Klausimynų validumas ir empirinio tyrimo duomenų analizės metodai	37
3. EMPIRINIO TYRIMO REZULTATAI.....	39
3.1. Tyrimo respondentų socialinių ir demografinių charakteristikų aprašymas.....	39
3.2. Tyrimo kintamųjų aprašomoji statistika ir statistinis vertinimas	41
3.3. Demografinių charakteristikų poveikis kintamiesiems.....	42
3.4. Daugianarės regresijos analizės rezultatai naudojant SPSS programinę įrangą	46
3.4.1. Streso ir įsitraukimo į darbą sąsajos.....	46
3.4.2. Streso, perdegimo ir jo latentinių veiksnių sąsajos.....	47
3.4.3. Mediacijos ir moderacijos rezultatai.....	48

3.5. Struktūrinių lygčių analizė naudojant <i>SmartPLS</i> programinę įrangą	53
3.6. Tyrimo rezultatų analizės apibendrinimas	58
DISKUSIJOS.....	60
IŠVADOS.....	62
REKOMENDACIJOS.....	64
LITERATŪROS SĄRAŠAS	66
SANTRAUKA	73
SUMMARY	75
PRIEDAI.....	77

LENTELIŲ SĄRAŠAS

- 1 lentelė** *Streso sąvokos*
- 2 lentelė** *Perdegimo sąvokos*
- 3 lentelė** *Perdegimo tipai pagal skirtingus autorius*
- 4 lentelė** *Psichologinio atsparumo sąvokos*
- 5 lentelė** *Atvirkštiniai teiginiai*
- 6 lentelė** *Anketinės apklausos klausimų dalys*
- 7 lentelė** *Klausimų validumas*
- 8 lentelė** *Individualios tyrimo dalyvių charakteristikos*
- 9 lentelė** *Organizacinės tyrimo dalyvių charakteristikos*
- 10 lentelė** *Konstruktų ir atskirų latentinių veiksnių normalumo testų vertinimas*
- 11 lentelė** *Konstruktų normalumo testo vertinimas ir aprašomoji statistika*
- 12 lentelė** *Demografinės charakteristikos „pareigos“ poveikis kintamiesiems*
- 13 lentelė** *Demografinės charakteristikos „Pareigos“ poveikis kintamiesiems*
- 14 lentelė** *Demografinės charakteristikos „lytis“ poveikis kintamiesiems*
- 15 lentelė** *Demografinės charakteristikos „organizacijos dydis“ poveikis stresui*
- 16 lentelė** *Demografinės charakteristikos „amžius“ poveikis emociniam išsekimui*
- 17 lentelė** *Demografinės charakteristikos „amžius“ poveikis kintamiesiems*
- 18 lentelė** *Demografinės charakteristikos „išsilavinimas“ poveikis kintamiesiems*
- 19 lentelė** *Demografinės charakteristikos „Darbo organizacijoje trukmė“ poveikis kintamiesiems*
- 20 lentelė** *Regresinė analizė: streso poveikis įsitraukimui į darbą*
- 21 lentelė** *Mediacinė analizė*
- 22 lentelė** *Moderacinė analizė: emocinis išsekimas*
- 23 lentelė** *Moderacinė analizė: depersonalizacija*
- 24 lentelė** *Moderacinė analizė: asmeniniai laimėjimai.*
- 25 lentelė** *Moderacinis efektas. Psichologinis atsparumas.*
- 26 lentelė** *Struktūrinio modelio hipotezių vertinimo rezultatai naudojant SPSS*
- 27 lentelė** *Moderacinis efektas. SmartPLS duomenys*
- 28 lentelė** *Diskriminacinis pagrįstumas (Fornell-Larcker kriterijus)*
- 29 lentelė** *Diskriminacinis pagrįstumas ((HTMT kriterijus)*
- 30 lentelė** *Struktūrinio modelio hipotezių vertinimo rezultatai naudojant SmartPLS*
- 31 lentelė** *Tyrimo hipotezių apibendrinimas*

PAVEIKSLŲ SĄRAŠAS

- 1 paveikslas** *Darbinio streso padariniai*
- 2 paveikslas** *Darbuotojo įsitraukimo į darbą savybės*
- 3 paveikslas** *Darbuotojo įsitraukimą lemiantys veiksniai.*
- 4 paveikslas** *Psichologinio atsparumo požiūriai*
- 5 paveikslas** *Aukšto psichologinio atsparumo lygio naudos*
- 6 paveikslas** *Streso įtaka įsitraukimui į darbą medijuojant perdegimui ir moderuojant psichologiniam atsparumui konceptualus modelis.*
- 7 paveikslas** *Konceptualus tyrimo modelis nr. 7*
- 8 paveikslas** *Statistinis tyrimo modelis*
- 9 paveikslas** *Struktūrinių lygčių modelis*

IVADAS

Temos aktualumas ir naujumas. Šiuolaikiniame pasaulyje pokyčiai yra labai svarbūs ir jie daro ženklų įtaką tiek organizacijoms, tiek jose dirbantiems žmonėms. Perdegimas ir stresas yra dvi aktualios ir tarpusavyje susijusios temos šiuolaikinėje darbo psichologijoje. Pastaraisiais metais padidėjęs darbo tempas, augantys reikalavimai bei nuolatiniai pokyčiai darbo rinkoje sustiprino šių reiškinių svarbą. Perdegimas, kaip ilgalaikio streso pasekmė, gali turėti reikšmingą neigiamą poveikį darbuotojų sveikatai, darbo efektyvumui ir bendram organizacijos produktyvumui. Tuo tarpu psichologinis atsparumas ir įsitraukimas į darbą yra esminiai veiksniai, kurie gali padėti darbuotojams geriau susidoroti su stresu ir sumažinti perdegimo riziką.

Ilgalaikis stresas ir perdegimas darbo vietoje yra iššūkiai, su kuriais susiduria vis daugiau žmonių, o šiandienos besikeičiantis darbo aplinkos kontekstas kelia naujus iššūkius darbuotojų gerovei ir jų psichologiniam atsparumui.

Kai darbo aplinka tampa vis dinamiškesnė ir reikalavimai darbuotojams vis didėja, streso valdymo klausimai tampa ypač aktualūs. Pasaulinės sveikatos organizacijos (PSO) duomenimis, stresas darbe yra vienas pagrindinių darbuotojų sveikatos problemų šaltinių. Augantis darbo krūvis, sudėtingos užduotys ir greiti pokyčiai dažnai lemia padidėjusį streso lygį, kuris, jei nėra tinkamai valdomas, gali pereiti į perdegimą. Perdegimas yra ilgalaikio streso pasekmė, kuri pasireiškia emociniu išsekimu, depersonalizacija ir sumažėjusiais asmeniniais pasiekimais. Dėl to darbuotojai tampa mažiau produktyvūs, mažiau įsitraukę į darbą, o tai neigiamai veikia ne tik jų pačių gerovę, bet ir organizacijos veiklos rezultatus.

Ši tema yra aktuali, nes psichologinio atsparumo ir įsitraukimo į darbą aspektai vis dažniau tampa mokslinių tyrimų objektu. Mokslinių šaltinių tyrimai rodo, kad psichologinis atsparumas gali veikti kaip apsauginis veiksnys nuo perdegimo, o įsitraukimas į darbą gali padėti darbuotojams geriau susidoroti su stresu. Tačiau šių veiksnių sąveika ir jų poveikis perdegimui ir stresui dar nėra pakankamai išsamiai ištirti, todėl šis magistro darbas prisidės prie šios srities žinių plėtos.

Šia darbo tema siekiama išplėsti supratimą apie perdegimo, streso ir psichologinio atsparumo reiškinių sąveiką ir jų įtaką įsitraukimui į darbą, tuo pačiu darbo efektyvumui bei darbuotojų gyvenimo kokybei.

Darbo problema. Pagrindinė šio tyrimo problema – išsiaiškinti, kaip stresas sąveikauja su įsitraukimu į darbą ir kaip tą ryšį veikia perdegimo bei psichologinio atsparumo kintamieji. Atkreipiant dėmesį į šias sąveikas, galima sukurti geresnį supratimą apie tai, kaip organizacijos

gali skatinti darbuotojų gerovę ir įsitraukimą į darbą, todėl svarbu nagrinėti šiuos ryšius, siekiant rasti efektyvias priemones perdegimo prevencijai ir streso valdymui darbo aplinkoje.

Magistro darbo tikslas. Šio magistro darbo tikslas – įvertinti streso, įsitraukimo į darbą, perdegimo ir psichologinio atsparumo ryšius bei ištirti, kaip stresas gali paveikti darbuotojų įsitraukimą į darbą, atsižvelgiant į tai, kad šį ryšį gali sąlygoti perdegimas (mediacija) ir paveikti psichologinis atsparumas (moderacija).

Darbo uždaviniai:

1. Išanalizuoti mokslinę literatūrą ir teoriją streso, įsitraukimo į darbą, perdegimo ir psichologinio atsparumo temomis.
2. Įvertinti streso, perdegimo, bei psichologinio atsparumo ryšius įsitraukimo į darbą kontekste, atliekant empirinį tyrimą.
3. Pagal atliktus empirinius tyrimus ir išanalizuotą mokslinę literatūrą, pateikti išvadas ir pasiūlymus.

Darbo metodai. Išsikėlus darbo problemą ir tikslus, nagrinėjama mokslinė literatūra, aprašomi perdegimo, psichologinio atsparumo, streso ir įsitraukimo į darbą elementai. Empirinėje darbo dalyje atliekamas kiekybinis tyrimo metodas, kurį sudaro anketinė apklausa. Visa su tyrimu susijusi medžiaga apdorojama naudojantis *SPSS* ir *SmartPLS* programinėmis įrangomis.

Darbo struktūra. Magistro darbas suskirstytas į dalis, kurios apima literatūros apžvalgą, teorijos analizę, metodologiją, rezultatų apibendrinimą, diskusijas, išvadas ir rekomendacijas. Kiekviena dalis yra skirta atskiram aspektui ir prisida prie bendro tyrimo tikslo įgyvendinimo.

1. TEORINIAI ASPEKTAI

1.1. Streso teoriniai aspektai

1.1.1. Streso samprata

Mokslinėje literatūroje gausu atliktų tyrimų, kurie analizuoja stresą, kuris veikia daugelį žmogaus gyvenimo aspektų – nuo profesinių iki asmeninių sferų. Šioje įžangoje bus aptariama streso sąvoka ir kokios galimos streso teorijos, kurios daro įtaką žmogaus gyvenimui.

Per pastaruosius kelis dešimtmečius tyrimai susiję su stresu ir jo valdymu įgavo didelę reikšmę įvairiose srityse, tokiose kaip psichologija, medicina, darbo organizavime ir socialiniuose moksluose. Svarbu paminėti ir tai, kad darbinis stresas, viena iš dažniausiai tyrinėjamų streso formų, kuri kyla dėl darbo reikalavimų, tokių kaip tarpasmeniniai konfliktai darbe, spaudimas laiku atlikti visus darbus, darbo krūvis, vaidmenų konfliktai ir pan. (Rosen ir kt., 2010). Pasak Rubino, Wilkin ir Malka (2013) darbinis stresas dažnai susijęs su neigiamais sveikatos padariniais, kurie gali būti psichologiniai (nerimas, depresija ir pan.) arba fiziologiniai (įvairios širdies ligos, imuninės sistemos susilpnėjimas ir pan.).

Psichologijoje stresas yra apibrėžiamas kaip būklė, kai reikalavimai viršija individo išteklius, gebėjimus, ar poreikius, sukeldami neigiamus fizinius ir psichologinius padarinius (Rosen, Chang, Djurdjevic ir Eatough, 2010). Toks konceptas pirmą kartą išsamiai buvo tyrinėjamas gydytojo endokrinologo Hanso Selye 20 amžiaus pradžioje. Jis stresą apibrėžė kaip nespecifinę kūno reakciją į bet kokį reikalavimą, darantį poveikį homeostazei.

Taigi, sąvoka „stresas“ literatūroje nagrinėjama gana plačiai ir įvairiais aspektais, todėl ir apibrėžimų jį apibūdinti yra ne vienas. Žemiau pateiktoje lentelėje galima matyti, kokius, skirtingu laikotarpiu, skirtingi autoriai išskyrė pagrindinius aspektus ir kaip apibrėžė streso sąvoką.

1 lentelė

Streso sąvokos

Streso apibrėžimai	Autorius
Tai nespecifinė kūno reakcija į bet kokius jam keliamus reikalavimus.	(Selye, 1978)
Tai individų reakcija į situacijas, kurias jie suvokia kaip keliančias grėsmę ar iššūkį jų gerovei.	(Lazarus ir Folkman, 1984)
Tai dinamiškas procesas, kuris sukelia emocines ir fiziologines reakcijas, kuomet individas suvokia aplinkos reikalavimus kaip viršijančius jo galimybes arba grėsmingus.	(Rosen, Chang, Djurdjevic ir Eatough, 2010)

1 lentelės tęsinys

Tai grėsmės kėlėjas tiek fizinei, tiek psichologinei gerovei, kuris apima ir objektyvius darbo veiksnius, ir subjektyvius potyrius.	(Rubino, Wilkin ir Malka, 2013)
Tai subjektyvus atsakas į iššūkius ir darbo reikalavimus, viršijantis individo galimybes efektyviai reaguoti.	(Scheibe ir Zacher, 2013)
Tai reakcija į neapibrėžtumą ir aplinkoje esančias grėsmes, kurios kyla dėl ekonominio nesaugumo, darbo sąlygų pokyčių ir sveikatos grėsmių.	(Spain, Harms ir Wood, 2016)
Tai būklė, kai sukeliami neigiami fiziniai ir psichologiniai padariniai dėl darbo reikalavimų, kurie viršija individo poreikius, išteklius ar gebėjimus.	(Bae, 2023)
Tai psichologinė ir fiziologinė reakcija į reikalavimus, kurie yra suvokiami kaip viršijantys individo gebėjimus su tuo susidoroti ir keliantys grėsmę.	(Baluszek, Brønnick ir Wiig, 2023)

Šaltinis: sudaryta darbo autorės remiantis Le Fevre, Matheny ir Kolt, 2003; Lazarus ir Folkman, 1984; Rosen, Chang, Djurdjevic ir Eatough, 2010; Rubino, Wilkin ir Malka, 2013; Scheibe ir Zacher, 2013; Spain, Harms ir Wood, 2016; Bae, 2023; Baluszek, Brønnick ir Wiig, 2023.

Stresas gali būti nagrinėjamas iš įvairių ir skirtingų teorinių perspektyvų, tačiau viena iš pagrindinių teorijų yra *transakcinė streso teorija*. Pasak autorių Lazarus ir Folkman (1984), ši teorija apibūdina streso procesą kaip dinamišką sąveiką tarp supančios aplinkos ir pačio individo, o autoriai Baluszek, Brønnick ir Wiig (2023) papildydami šią teoriją teigia, kad kylant stresui yra skatinami kognityviniai įvertinimai ir adaptacinis atsakas, nes tuomet individas aplinkos reikalavimus suvokia kaip grėsmingus ir viršijančius jo išteklius.

Rubino ir kt., 2013 moksliniame straipsnyje išskiria dar vieną teoriją, t.y. *darbo poreikių-resursų modelį* (angl. *job demands-resources model*), kuris tapatinamas su profesinio streso modeliu ir analizuoja, kaip reikalavimai darbe ir darbo ištekliai veikia darbuotojo gerovę ir streso lygį. Ši teorija teigia, kad darbo ištekliai sukelia teigiamas, o darbo reikalavimai – neigiamas emocijas, kas atitinkamai daro įtaką darbuotojų gerovei ir patiriamam stresui.

Galima išskirti ir *emocijų reguliavimo teoriją*, kuri apima individo gebėjimą keisti savo emocijas, taip atsakant į streso keliamus veiksnius. Svarbu paminėti ir tai, kad pagal atliktus autorių Scheibe ir Zacher (2013) tyrimus galima teigti, jog streso suvokimas ir reakcija į jį gali skirtis priklausomai nuo individualių savybių – amžiaus, lyties ar asmenybės bruožų. Pavyzdžiui, sumažinti patiriamą stresą reaguojant ir reguliuojant savo emocijas darbo vietoje, geriau gali vyresni darbuotojai nei jaunesni. Atkreiptinas dėmesys ir į lyderystės tyrimus, kurie parodo, kaip vadovų tam tikros savybės ir elgesys gali sumažinti arba kaip tik sukelti patiriamą stresą pavaldiniams, pavyzdžiui, darbuotojų patiriamą stresą gali ženkliai padidinti destruktivus

vadovavimas, o socialinė parama darbe priešingai – gali reikšmingai jį sumažinti (Spain ir kt., 2016).

Taigi, galima teigti, jog streso samprata yra daugialypė ir atspindi skirtingus mokslinių straipsnių autorių požiūrius. Stresą galima suprasti kaip kūno reakciją į iššūkius ir poreikius, ar psichologinę reakciją į suvokiamą grėsmę, nesugebėjimą susidoroti su aplinkos esamais reikalavimais. Teorijoje pabrėžiama tiek ir psichologiniai, tiek ir fiziologiniai aspektai, įtraukiami ir darbo aplinkos veiksniai bei kognityviniai vertinimai. Šis įvairiapusiškas požiūris padeda giliau suvokti streso priežastis, jo prigimtį ir poveikį žmogaus sveikatai bei gerovei.

1.1.2. Streso dedamosios ir veiksniai

Stresas yra sudėtingas reiškinys, kuris susideda iš įvairių veiksnių, kurie veikia žmogaus psichologinę, emocinę ir fizinę būsenas. Atsakas į stresą yra taip pat labai įvairus ir jis priklauso tiek nuo streso šaltinių, t.y. stresorių, tiek nuo pačio individo emocinio ir fiziologinio atsako, o taip pat, svarbu paminėti, kad ir asmenybės bruožai bei individo aplinkos sąlygos labai prisideda prie streso valdymo. Mokslinėje literatūroje streso dedamosios yra suskirstytos į kelias pagrindines kategorijas, t.y. skirtingas streso rūšis, tokias kaip: karjeros stresas, profesinis, darbinis, emocinis, psichosocialinis ir naujai atsiradęs pandeminis stresas. Tad šioje dalyje bus nagrinėjami streso veiksniai ir dedamosios, remiantis atliktais moksliniais tyrimais.

Karjeros stresas. Jis skiriasi nuo streso kitose srityse, pavyzdžiui, šeimoje ar darbe, ir yra asmens psichologinė reakcija į blogą patirtį karjeroje, pavyzdžiui, nesėkmes, ar karjeros pažangos problemas. (Le, Lee, Gopalan ir Van der Heijden, 2024). Pasak Baluszek ir kt. (2023), karjeros stresas apima rūpesčius, susijusius su darbu, karjeros raida bei stabilumu. Jis gali kilti dėl karjeros galimybių trūkumo, nesaugumo dėl darbo, ar organizacinių pokyčių sukeltas stresas. Nagrinėdami šią streso rūšį, autoriai Le ir kt., (2024), teigia, kad tai yra pagrindinis darbuotojo aktyvaus karjeros elgesio tarpinis veiksnys, nes, karjeros stresas yra asmens reakcija į galimybę prarasti išteklius. Taip pat, atkreiptinas dėmesys ir į tai, jog nepaisant gausybės tyrimų apie aktyvią darbuotojų veiklą darbe, ankstesniuose tyrimuose daugiausia dėmesio skiriama teigiamam proaktyvaus elgesio ir darbo rezultatų ryšiui.

Profesinis stresas. Ši streso rūšis gali būti suprantama kaip asmens reakcija į galimą ar faktinį su jo profesija susijusių išteklių (pvz., profesinių žinių ir įgūdžių) praradimą ir negalėjimą jų įgyti (Le ir kt., 2024). Mokslinėje literatūroje galima rasti nemažai tyrimų, kurie per tokius nagrinėjamus aspektus kaip fizinė sveikata, psichologinė gerovė ir pasitenkinimas darbu, analizuoja įvairių profesijų atstovų patiriamą profesinį stresą (Johnson, Cooper, Cartwright, Donald, Taylor ir Millet, 2005). Taip pat, pabrėžiama jog išlaikydami ir kaupdami profesinius

išteklius žmonės gali veiksmingiau valdyti su profesine veikla susijusį stresą ir padidinti darbo našumą, nes šių išteklių turėjimas palengvina sudėtingų situacijų sprendimą. (Le ir kt., 2024).

Taip pat, svarbu paminėti, kad nors karjeros ir profesinis stresas yra glaudžiai susiję, tačiau turi ir skirtumų. Pavyzdžiui, profesinis stresas gali turėti trumpalaikius padarinius sveikatai ir produktyvumui, kurie tiesiogiai veikia darbuotojo kasdienę veiklą (Gmelch ir Burns, 1994; Billing ir Steverson, 2013). Tuo tarpu karjeros stresas dažniau susijęs su savirealizacija, ilgalaikiais gyvenimo planais, o padariniai dažniausiai pasireiškia per ilgą laiką, kurie daro įtaką tiek asmeniam, tiek profesiniame individo gyvenime (Billing ir Steverson, 2013).

Darbinis stresas. Tai dažniausiai tiriama streso rūšis, kuri gali turėti rimtų padarinių darbuotojų sveikatai, gerovei ir net jų produktyvumui. Darbinį stresą sukelia su darbu susiję veiksniai, t.y. darbo aplinka ir darbo reikalavimai. Pasak Gmelch ir Burns (1994) darbinis stresas dažniausiai kyla iš darbo reikalavimų ir darbuotojo gebėjimo susidoroti su jais sąveikos, ir apima ne tik emocinius, bet ir fizinius aspektus. Mokslinėje literatūroje gausu tyrimų, kurie rodo, kad dažniausi darbo streso sukėlėjai yra neaiškiai iškomunikuoti darbo reikalavimai, neaiškumas, didelis darbo krūvis, tarpasmeniniai konfliktai darbe bei prasta organizacinė aplinka, kaip pavyzdžiui triukšmas, blogas apšvietimas, ar nepatogi darbo vieta (Ditchburn ir Koh, 2024; Billing ir Steverson, 2013).

Emocinis stresas. Pasak Lazarus ir Folkman (1984), emocinio streso apibrėžimas apibūdinamas kaip psichologinė būseną, kurią sukelia ilgalaikis emocinis diskomfortas ar emociniai sukrėtimai. Dažniausi šį stresą keliantys veiksniai yra santykių problemos ir konfliktai su šeimos nariais, draugais ar partneriais (Cohen, 2004), konfliktai su kolegomis, bloga darbinė atmosfera (Beehr ir Newman, 1978) bei asmeniniame gyvenime įvykusios traumos, tokios kaip skyrybos, artimųjų netektys ir pan. (Holmes ir Rahe, 1967).

Pandeminis stresas. Tai yra ganėtinai naujai susiformavusi streso rūšis, kuri buvo išskirta ir imta plačiau nagrinėti būtent per pasaulinę COVID-19 pandemiją. Mokslinių straipsnių autorius Bae (2023), pandeminių stresą apibrėžia kaip stresą, apimančią sveikatos grėsmes, darbo sąlygų pokyčius ir ekonominį nesaugumą. Taip pat, autorius pabrėžė ir emocijų reguliavimo bei socialinės paramos svarbą kovojant su psichosocialiniu stresu.

Psichosocialinis stresas. Pasak straipsnio autorių Spain ir kt. (2016), psichosocialinis stresas yra glaudžiai susijęs su psichologinėmis ir socialinėmis sąlygomis darbe, kitaip tariant, su darbo ir organizacine kultūra, tarpasmeniniais santykiais bei socialine parama. Taigi, visų šių komponentų buvimas gali sumažinti psichosocialinį stresą, o jų trūkumas atvirkščiai – padidinti.

Apibendrinant galima teigti, jog teorijoje pabrėžiama tiek ir psichologiniai, tiek ir fiziologiniai aspektai, kurie gali turėti įtakos žmogaus sveikatai, emocinei būsenai ir darbo

efektyvumui. Pabrėžtina ir tai, kad įvairios streso formos atlieka labai reikšmingą vaidmenį žmonių gyvenime, todėl svarbu kuo anksčiau atpažinti stresą keliančius veiksnius, siekti sveikesnio gyvenimo balanso, mažinti streso lygį ir gerinti gyvenimo kokybę.

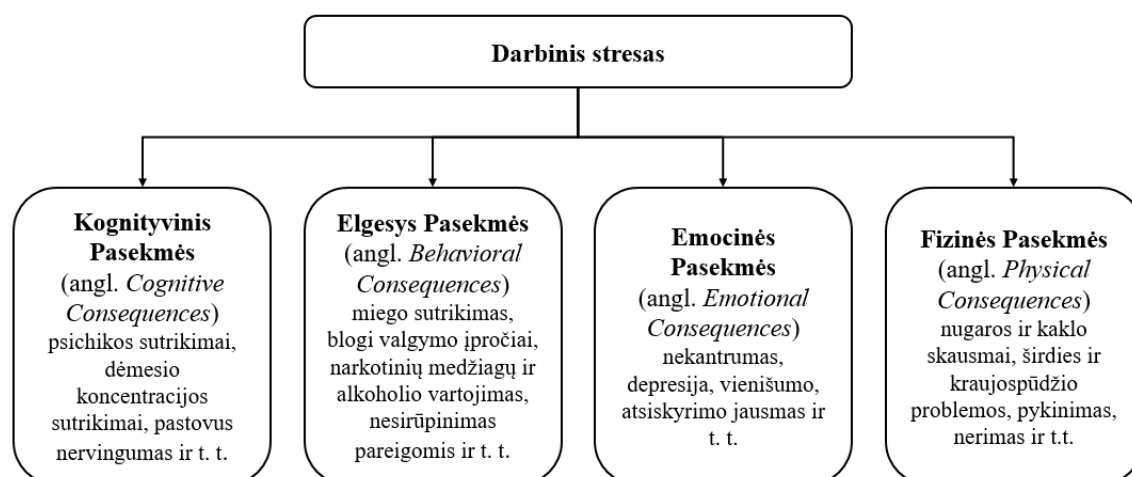
1.1.3. Streso požymiai

Stresas gali būti įvairus ir jo požymiai gali pasireikšti tiek fiziologiniu, emociniu, kognityviniu požymiu ar net tam tikrais elgesio pakitimais. Norint identifikuoti stresą ir imtis jo valdymo veiksmų, būtina šiuos požymius suprasti. Tad šioje dalyje bus aptarta skirtingi darbinio streso požymiai ir jų kategorijos.

Žemiau esančiame paveiksle, remiantis moksline literatūra, pateikiamos streso, kuris literatūroje konkretizuojamas, kaip darbinis stresas, padariniai.

1 paveikslas

Darbinio streso padariniai



Šaltinis: Burman ir Goswami (2018).

Kognityviniai požymiai. Mokslinės literatūros straipsnių autorius Bae (2023) teigia, kad stresas gali neigiamai paveikti ir žmogaus kognityvines funkcijas, tokias kaip atmintis, koncentracija ir sprendimų priėmimas. Tai trukdo kasdienėje veikloje, nes pastebima, jog sunku susikaupti bei atlikti kasdienės užduoties, o per didelis rūpestis dėl darbo užduočių ar kitų gyvenimo aspektų gali lemti pesimistišką požiūrį į ateitį ir nesugebėjimą rasti problemų sprendimo (Baluszek ir kt., 2023).

Elgesio požymiai. Stresas gali pakeisti ne tik miego režimą, bet ir pakoreguoti mitybos įpročius, ko pasekoje gali padidėti, arba kaip tik sumažėti apetitas (Rosen ir kt., 2010). Stresas taip

pat neigiamai veikia darbo kokybę ir produktyvumą, todėl labai svarbu tiek vadovams, tiek organizacijoms stebėti savo darbuotojus, nes tie, kurie patiria stresą, gali prarasti motyvaciją, suprastėti darbo kokybę, pasireiškianti per dažnai daromas klaidas, užduočių vilkinimą ir mažą darbo resursų našumą (Scheibe ir Zacher, 2013). Rubino ir kt. (2013) pabrėžia ir tai, kad stresą patirenčio žmogaus psichologinę būklę labai pablogina socialinių sąveikų, kolegų ir artimųjų vengimas.

Emociniai požymiai. Pasak Rubino ir kt. (2013), dažni emociniai streso požymiai pasireiškia padidėjusiu žmogaus nerimo ir depresijos lygiu, o tai gali būti susiję su sunkumais susidorojant su tam tikra užduotimi bei nuolatine įtampa. Taip pat, dirglumas, emocinis nestabilumas bei staigi ir dažna nuotaikų kaita, pasireiškianti kaip greitas pyktis arba ašarojimas, yra vienas iš emocinio streso požymių (Rosen ir kt., 2010).

Fiziologiniai požymiai. Tai vienas iš streso indikatorių, kuris pasireiškia pablogėjusia sveikata ar fiziologiniais pokyčiais. Pasak Rosen ir kt. (2010) širdies ritmo pakitimai ir padidėjęs kraujospūdis yra dažni streso požymiai, o lėtinė streso būklė gali lemti ir rimtesnes širdies ligas. Taip pat, stresas gali sukelti miego sutrikimus, tokius kaip nemiga arba pertraukiamas miegas, o miego trūkumas dar labiau sustiprina stresą. Taip susiformuoja situacija, kuri tik paskatina blogėjančią savijautą (Scheibe ir Zacher, 2013). Taip pat, pabrėžtina ir bendra žmogaus kūno savijauta, t.y. raumenų įtampa, galvos ar nugaros skausmai, kurie dažnai pasireiškia kaip fiziologinis atsakas į stresą (Spain ir kt., 2016).

Apibendrinant galima teigti, kad stresas gali pasireikšti įvairiais būdais, t.y. tiek fiziologiniais, emociniais, kognityviniais, tiek ir įvairiais elgesio aspektais. Šie požymiai ir jų atpažinimas yra svarbūs norint identifikuoti stresą bei imtis veiksmų jo užkardymui. Suprantant streso kilmę ir požymius, galima geriau įvertinti streso poveikį bei imtis atitinkamų priemonių jo valdymui.

1.2. Darbuotojų įsitraukimo teoriniai aspektai

1.2.1. Įsitraukimo samprata

Įsitraukimas į darbą yra plačiai mokslininkų tyrinėjama tema, kuri yra susijusi su organizacijų veiklos efektyvumu ir darbuotojų elgesiu. Tiek vadovams, tiek organizacijoms labai svarbu išsikelti rezultatai, užsibrėžti tikslai. Darbuotojų įsitraukimas prisideda ne tik prie organizacijos užsibrėžtų tikslų pasiekimo, bet ir prie pajamų augimo (Douglas ir Roberts, 2020), todėl būtina žinoti kaip darbuotojų efektyvumas ir įsitraukimas į darbo procesą padeda juos pasiekti.

Įsitraukimas į darbą siejamas su aukštu darbuotojo atsidavimo lygiu ir dideliu susitelkimu į darbą, kurį papildo teigiama su darbu susijusi emocinė būsena (Naqshbandi, Kabir, Ishak ir Islam, 2023). Taip pat, kai kurie autoriai teigia, kad įsitraukimas ir tikimybė jį padidinti priklauso ir nuo darbuotojo turimos darbo patirties bei amžiaus. Douglas ir Roberts (2020) teigia, kad tiems, kurie tose pačiose pareigose dirba apie 10 ar 20 metų ir netrukus sulauks pensijinio amžiaus yra nustatytas didesnis darbuotojų įsitraukimo lygis.

Pastebėtina, kad moksliniuose straipsniuose randama sąsajų tarp nuotolinio darbo modelio ir įsitraukimo į darbą, tačiau nuomonės šiuo klausimu kiek išsiskiria. Darbuotojų įsitraukimui į darbą įtakos gali turėti savarankiškas darbo vietas (nuotolinis darbas) ir laiko (lanksčios darbo valandos) pasirinkimas (Naqshbandi, Kabir, Ishak ir Islam, 2023), nors Jindain ir Gilitwala (2023) kiek prieštarauja ir teigia, kad darbuotojams, kurie dirba hibridiniu būdu, tai yra, derina nuotolinio ir tradicinio biuro darbo vietas, kaip tik būtina didinti našumą ir efektyvumą. Išsiskyrusios autorių nuomonės leidžia manyti, kad yra nenuginčijamas ryšys tarp nuotolinio/ hibridinio darbo modelio bei darbuotojų įsitraukimo į darbą, kuris gali priklausyti nuo organizacijos vidinės kultūros bei pačio darbuotojo.

Darbuotojų įsitraukimą moksliniuose šaltiniuose kai kurie autoriai laiko išteklių plėtojimo ir naudojimo rezultatais, kurie yra susiję su teigiamais organizacijos rezultatais (Kossyva, Theriou, Aggelidis ir Sarigiannidis, 2023), o Shaheen, Zulfiqar, Ahmad ir Ahmad-ur-Rehman (2022) jį apibūdina kaip asmenų įsitraukimą ir pasitenkinimą savo darbu.

Kaip teigia Naqshbandi, Kabir, Ishak ir Islam (2023) dauguma žinomų mokslininkų, atlikusių tyrimus sutinka, kad įsitraukimas į darbą gali pagerinti darbo rezultatus, o Varshney D. ir Varshney N.K. (2023) prideda, kad svarbus ir savęs suvokimo faktorius, kuris prisideda prie darbuotojų efektyvumo didinimo.

Apžvelgus mokslinę literatūrą, galima daryti prielaidą, kad darbuotojų įsitraukimas glaudžiai susijęs su organizacijos veikla ir darbuotojų gerove. Taip pat, Shelke ir Shaikh (2023) teigia, kad tarp darbuotojų įsitraukimo ir laimės yra stiprus ryšys, todėl tai yra viena iš darbuotojų įsitraukimą ir efektyvumą lemiančių savybių.

1.2.2. Įsitraukimo dedamosios ir veiksniai

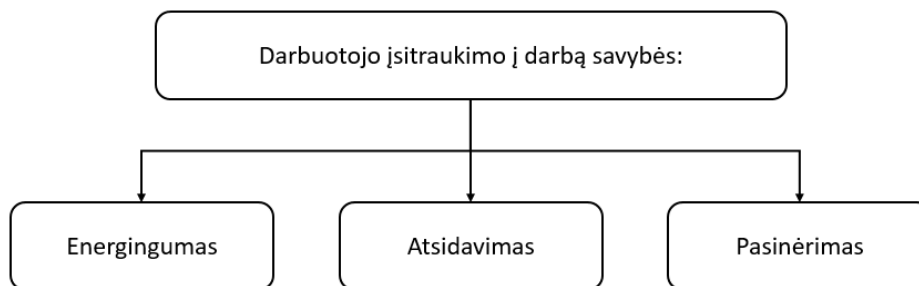
Savybės, kurios skatina įsitraukimą, gali turėti įvairias formas, nuo stipraus darbo suvokimo iki pozityvių tarpusavio santykių su kolegomis. Šiame įvade bus aptarta darbuotojų įsitraukimo savybės, jų įtaką veiklai ir organizacijos rezultatams.

Supratimas apie įsitraukimą, jo veiksnius, savybes ir poveikį gali prisidėti prie organizacinės sėkmės, efektyvesnės darbo jėgos valdymo, geresnio darbuotojų valdymo bei

palankesnės organizacinės kultūros formavimo. Naqshbandi, Kabir, Ishak ir Islam (2023) savo tyrime kalba apie darbo įsitraukimą ir našumą hibridinio darbo kontekste ir išskiria tris darbuotojo įsitraukimo į darbą savybes. Jos pavaizduotos žemiau esančiame 2 paveiksle.

2 paveikslas

Darbuotojo įsitraukimo į darbą savybės



Šaltinis: sudaryta darbo autorės remiantis (Naqshbandi, Kabir, Ishak ir Islam, 2023).

Energizingumas (angl. *vigour*). Ši kategorija siejama su žmogaus atkaklumu, didele energija ir psichologiniu atsparumu.

Atsidavimas (angl. *dedication*). Ši kategorija atspindi žmogaus entuziazmą ir intensyvią įsitraukimą į veiklą.

Pasinėrimas (angl. *absorption*). Ši kategorija sietina su pozityviu pasinėrimu, įsitraukimu ir visišku susitelkimu į darbą.

Pagal Merry (2013) atliktą tyrimą, matoma, kad darbuotojų įsitraukimas vertinamas per kiek kitokius tris įsitraukimo į darbą veiksnus. Tai yra:

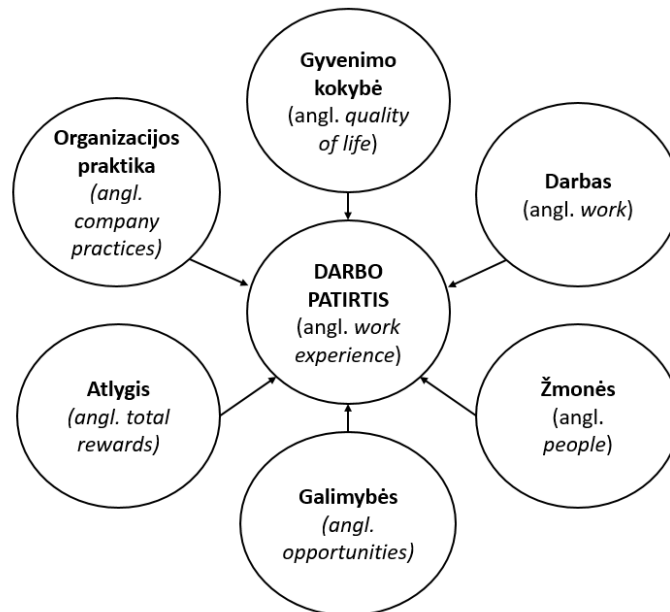
- *Pasakoti* (angl. *say*). Teigiamai kalbėti apie organizaciją bendradarbiams, galimiems būsimiems kolegoms ir klientams.
- *Pasilikti* (angl. *stay*). Patirti stiprų priklausymo organizacijai jausmą ir norą būti jos dalimi.
- *Stengtis* (angl. *strive*). Siekti sėkmės darbe ir įmonės viduje.

Apžvelgus mokslinę literatūrą, galima teigti, kad norint visiško darbuotojų įsitraukimo ir optimalaus darbų atlikimo, jie turi kalbėti apie organizaciją, norėti pasilikti darbo vietoje ir būti organizacijos dalimi bei siekti savo ir organizacijos sėkmės ir užsibrėžtų tikslų.

Autorė Merry (2013) taip pat nurodo ir veiksnus, kurie skatina įsitraukti ir būti efektyviais darbuotojais. Taikant šį metodą vertinami ir individualūs įsitraukimo rezultatai, ir perspektyvūs įsitraukimo veiksniai, kurie yra susiję su organizacijos darbo patirtimi. Žiūrėti žemiau esančiame 3 paveiksle.

3 paveikslas

Darbuotojo įsitraukimą lemiantys veiksniai.



Šaltinis: sudaryta remiantis (Merry, 2013), 26 psl.

Pagal straipsnyje aprašomą metodą, darbuotojų įsitraukimą lemiančių veiksnių (gyvenimo kokybė, darbas, žmonės, galimybės, atlygis ir organizacijos taikoma praktika) kategorijos suskirstytos į subkategorijas, prie kurių gerinimo reikšmingai prisidėti gali pati organizacija. Tai yra:

- Darbo vietos užtikrinimas, saugumas, darbo ir gyvenimo pusiausvyra - šie veiksniai priskiriami prie *gyvenimo kokybės* kategorijos;
- Darbuotojo galinimas arba savarankiškumas, pasiekimai ir užbaigtos darbo užduotys – šie veiksniai priskiriami prie *darbo* kategorijos;
- Vyresnieji vadovai, vadovai, stebėseną ir bendradarbiavimas – šie veiksniai priskiriami prie *žmonių* kategorijos;
- Karjeros galimybės, mokymasis ir tobulėjimas – šie veiksniai priskiriami *galimybių* kategorijai.
- Prekės ženklas, reputacija, įvairios naudos ir pripažinimas – šie veiksniai priskiriami *atlygio* kategorijai.
- Komunikacija, įvairovė ir integracija, darbuotojų įgalinimas, infrastruktūra, našumas, valdymas, orientacija į vartotoją ir jo naudas, inovacijos ir talentų paieška bei personalo atranka – šie veiksniai priskiriami *organizacijos taikoma praktikos* kategorijai.

Apžvelgus aukščiau pateiktą literatūrą, galima apibendrinti, kad organizacijoms labai svarbu turėti motyvuotus ir savo darbą gerai atliekančius darbuotojus, todėl įsitraukimas į darbą yra labai svarbus aspektas. Įsitraukimui į darbą apibūdinti yra išskiriamos trys svarbios savybės, t.y. energingumas, atsidavimas ir įsitraukimas. Taip pat, minima ir darbuotojo įsitraukimą lemiančių veiksnių svarba. Jie išskiriami šeši: gyvenimo kokybė, darbas, žmonės, galimybės, atlygis ir organizacijos praktika.

Taigi, galima teigti, kad darbuotojų įsitraukimas ir kaip tai skatina jų efektyvumą yra labai svarbūs aspektai organizacijoms, todėl supratęs, kokie veiksniai skatina įsitraukimą, galima prisidėti prie geresnio darbuotojų valdymo ir organizacinės kultūros formavimo.

1.3. Perdegimo teoriniai aspektai

1.3.1. Perdegimo samprata

Perdegimo sąvoka yra plačiai nagrinėjama jau ganėtinai seniai ir tai yra labai aktualu ir svarbu šiuolaikiniame pasaulyje bei darbo kontekste. Pasak Rafique, Jaafar, Zafar ir Ahmed (2023), svarbu žinoti, kaip žmonės reaguoja į patiriamą spaudimą darbo aplinkoje, nes tai leidžia numatyti neigiamus padarinius, tokius kaip nuovargį, depresiją ar perdegimą.

Sąvoka „perdegimas“ tyrinėjama gana plačiai ir naudojama daugelyje skirtingų mokslinių sričių, todėl perdegimo apibrėžimų literatūroje yra ne vienas. Jie pateikiami žemiau esančioje lentelėje.

2 lentelė

Perdegimo sąvokos

Perdegimo apibrėžimai
psichologinė kančia, kuri pasireiškia energijos praradimu, dideliu pervargimu ir darbo rezultatų efektyvumo pablogėjimu.
profesinis perdegimas sukeliamas dėl viršvalandžių, didelio darbo krūvio.
psichikos sutrikimas.
darbuotojo būseną, kuomet jaučiamas nuovargis, nusivylimas, matomas ženklus produktyvumo sumažėjimas.
sindromas, kuris išsivysto, kai darbuotojai reaguoja į darbe egzistuojančius stresorius.
nuolatinio streso darbo vietoje padarinys, kuris gali sukelti depresiją.

2 lentelės tęsinys

fizinio ir psichinio išsekimo būseną, kuri susijusi su žmogaus profesiniu gyvenimu, darbo nepasitenkinimu, mažu įsitraukimu, įsipareigojimu ir asmeninio gyvenimo pusiausvyros nebuvimu.
--

Šaltinis: sudaryta darbo autorės remiantis Garden, 1989; Chrupała-Pniak ir Turska, 2020; Danauskė, Raišienė ir Korsakienė, 2023; Appel-Meulenbroek, Voordt, Aussems, Arentze ir Le Blanc, 2020.

Mokslinėje literatūroje, perdegimas dažnai tyrinėjamas kalbant apie socialinės srities profesijas, tokias kaip pedagogai, psichologai, socialiniai darbuotojai (Kavaliauskienė ir Balčiūnaitė, 2022).

Pasak Garden (1989) perdegimo sąvoka gali būti suprantama kaip psichologinė kančia, kuri pasireiškia energijos praradimu, dideliu pervargimu ir darbo rezultatų efektyvumo pablogėjimu.

Mokslinės literatūros straipsniuose perdegimo sąvoka tapatinama ir su profesiniu perdegimu. Chrupała-Pniak ir Turska (2020) teigia, kad profesinis perdegimas yra sukeliamas dėl tam tikrų padarinių, t.y. viršvalandžių, kurie traktuojami, kaip norma ir didelio darbo krūvio esant laiko trūkumui užduotims atlikti. Tai dažnai sukelia stresą, psichologinį ir fizinį organizacijos darbuotojo išsekimą, o tai sukelia ir profesinį perdegimą.

Literatūroje teigiama, kad perdegimas yra psichikos sutrikimas, kuris yra labai reikšmingas ir pastebimas šiuolaikinėje visuomenėje. Taip pat, perdegimas apibūdinamas ir kaip tam tikra darbuotojo būseną, būklę, kuomet jaučiamas nuovargis, nusivylimas, matomas ženklus produktyvumo sumažėjimas bei entuziazmo stoka (Çollaku, Aliu ir Ahmeti, 2023).

Mokslinės literatūros straipsniuose perdegimas dar tapatinamas ir su psichologiniu sindromu. Šis sindromas išsivysto tuomet, kai darbuotojai, kuriems būdinga efektyvumo stoka, cinizmas ir dažnas perdegimas, reaguoja į lėtinius, darbe egzistuojančius stresorius (Çollaku ir kt., 2023). Beje, Danauskės ir kt. (2023) atliktas tyrimas parodo, jog viena iš svarbiausių perdegimo priežasčių yra konfliktai darbo vietoje.

Kaip teigia Oh, ir Lee (2009), nesvarbu, kokia yra profesinė kategorija, perdegimas gali paveikti bet kurią iš jų. Tam įtakos turi prastos darbo sąlygos, ilgos darbo valandos, įskaitant mažą atlygį, daug popierizmo, ribotos tobulėjimo galimybių ir netinkama biurokratinė sistema. Visa tai, gali lemti darbuotojų perdegimą.

Taip pat, mokslinėje literatūroje perdegimo sąvoka sietina ir su darbiniu stresu. Burman ir Goswami (2018) pabrėžia, kad darbinis stresas gali turėti kognityvinių, elgesio, emocinių bei fizinių pasekmių.

Teigiama, kad neigiamas streso poveikis gali peraugti į psichinį sutrikimą ar sindromą, t.y. į perdegimą, o jis pasireiškia išsikeltų tikslų trūkumu bei emociniu išsekimu (Wu, Wang ir Liu, 2023). Kitaip tariant, perdegimas – tai fizinio ir psichinio išsekimo būseną, kuri susijusi su žmogaus profesiniu gyvenimu, darbo nepasitenkinimu, mažu įsitraukimu, įsipareigojimu ir asmeninio gyvenimo pusiausvyros nebuvimu (Appel-Meulenbroek, Voordt, Aussems, Arentze ir Le Blanc, 2020).

Pastebėtina, kad moksliniuose šaltiniuose randama sąsajų tarp perdegimo ir depresijos, tačiau nuomonės šiuo klausimu kiek išsiskiria. Vieni teigia, jog tiek perdegimo, tiek depresijos poveikis bei rizikos veiksniai yra panašūs. Tuo tarpu, kiti teigia, kad perdegimas yra nuolatinio streso darbo vietoje padarinys, kuris gali sukelti depresiją, kitaip tariant, perdegimas, ar tai perdegimo sindromas įvardijamas kaip tarpinis variantas tarp streso ir depresijos (Danauskė, Raišienė ir Korsakienė, 2023).

Taigi, apibendrinant galima teigti, kad šioje dalyje apžvelgta perdegimo sąvoka yra plačiai nagrinėjama mokslininkų tarpe, todėl ir terminologijoje naudojami apibrėžimai siejami tiek su fizine (pervargimas, įvairūs kūno skausmai), o labiausiai su psichine (stresas, depresija) žmogaus būseną. Perdegimas dažnai literatūroje tapatinamas su stresu, todėl labai svarbu identifikuoti stresorius keliančius veiksniai bei, kaip įmanoma greičiau, juos šalinti, kad netektų susidurti su streso padariniais.

1.3.2. Perdegimo dedamosios

Anksčiau buvo tikėta, kad darbuotojai į lėtinį stresą reaguoja vienodai, tačiau atlikus nemažai tyrimų, paaiškėjo, kad perdegimas priklauso nuo žmogaus vidinių išteklių (lojalumo, atsidavimo darbui ir pan.) bei nuo darbinės aplinkos. (Wilding, 2022), todėl perdegimas yra skirstomas į kelis tipus.

Pasak Maslach, Schaufeli ir Leiter (2001) egzistuoja trys perdegimo dimensijos. Tai yra išsekimas (angl. *exhaustion*), depersonalizacija (angl. *depersonalization*) arba kitaip tariant nuasmeninimas ir efektyvumo trūkumas (neveiksmingumas) (angl. *inefficiency*). Mokslinėje literatūroje efektyvumo trūkumas dar įvardijamas ir kaip sumažėjęs noras stengtis dėl asmeninių pasiekimų (Oddie ir Ousley, 2007).

Išsekimas (angl. *exhaustion*). Tai labiausiai paplitęs ir analizuojamas reiškinys, kuris yra tapatinamas su perdegimu. Darbuotojai, kurie apibūdina perdegimą, dažniausiai turi omenyje išsekimą. Verta paminėti ir tai, kad įvairūs atlikti tyrimai patvirtina, jog stresą, neigiamą poveikį ir konfliktus darbe apima emocinio išsekimo prognozės (Packell ir Narayan, 2013).

Nuasmeninimas (angl. *depersonalization*). Vengimas ir atsiskyrimas yra glaudžiai susiję su išsekimu. Atlikti perdegimo tyrimai rodo, kad įvairiose situacijose, tiek profesinėse, tiek organizacinėse, yra aptinkamas stiprus perdegimo ir cinizmo (depersonalizacijos) ryšys. Packell ir Narayan (2013) remdamiesi tyrimų duomenimis aiškino, kad stresas darbe, aiškiai suvokiama kontrolė, didesnis nei įprastai darbuotojo įsitraukimas, darbo parama ir profesinis identitetas apima cinizmo veiksnius.

Efektyvumo trūkumas (angl. *inefficiency*). Aukščiau minimos perdegimo dimensijos, t.y. išsekimas ir depersonalizacija, gali paveikti darbuotojo efektyvumą. Taip pat, svarbu paminėti, kad darbo situacijose neefektyvumas vystosi ne nuosekliai, o lygiagrečiai kartu su kitais perdegimo aspektais (Oddie ir Ousley, 2007).

Pasak Wilding (2022) išskiriami šie perdegimo tipai: perkrovos perdegimas (angl. *overload burnout*), nepakankamai sudėtingas perdegimas (angl. *under-challenged burnout*) ir perdegimas dėl aplaidumo (angl. *neglect burnout*).

Perkrovos perdegimas (angl. *overload burnout*). Labiausiai paplitęs perdegimo tipas darbuotojų tarpe. Tai dažniausiai atsitinka labai atsakingiems ir darbui atsidavusiems darbuotojams, kurie jaučiasi įpareigoti dirbti spartesniu, greitesniu tempu. Tai dažnu atveju gali darbuotoją vesti prie psichinio ar fizinio išsekimo, todėl didėja streso lygis.

Nepakankamai sudėtingas perdegimas (angl. *under-challenged burnout*). Pasireiškia tuomet, kai trūksta motyvacijos, darbas kelia nuobodulį ir nėra skatinamos veiklos, mokymosi, tobulėjimo galimybės.

Perdegimas dėl aplaidumo (angl. *neglect burnout*). Šis perdegimo punktas dar kitaip vadinamas išsekimo tipu. Šio tipo perdegimas pasireiškia tuomet, kai nėra struktūrizuoto darbo, nesuteikiama pakankamai gairių ir nurodymų darbo aspektu. Ilgainiui organizacijos darbuotojai tampa vangūs, nusivylę, jaučiasi nekompetentingi. Kitaip tariant, darbuotojai, susidūrę su šiuo perdegimo tipu, nustoja stengtis, tampa pasyvūs (Wilding, 2022).

Autoriai Packell ir Narayan (2013) savo straipsnyje taip pat kalba apie perdegimo sindromą ir jo išskyrimo tipus, kurie yra panašūs su anksčiau minėtais mokslinės literatūros autoriais. Perdegimo sindromui apibūdinti išskiria šiuos tris aspektus - emocinį išsekimą (angl. *emotional exhaustion*), cinizmą (angl. *cynicism*), ir sumažėjusį profesinį efektyvumą (angl. *reduced professional efficacy*).

Emocinis išsekimas (angl. *emotional exhaustion*). Šiam perdegimo sindromo tipui būdingas nuovargis ir dažnas energijos trūkumas.

Cinizmas (angl. *cynicism*). Darbuotojai, susiduriantys su šiuo perdegimo sindromu, tampa pasižymimi vangiu ir abejingu požiūriu į užduotis, organizacijos darbą.

Sumažėjęs profesinis efektyvumas (angl. *reduced professional efficacy*). Susiduriantys su šiuo aspektu darbuotojai linkę negatyviai vertinti jau pasiektus savo profesinius pasiekimus (Packell ir Narayan, 2013).

3 lentelė

Perdegimo tipai pagal skirtingus autorius

Išsekimas (angl. <i>exhaustion</i>) Nuasmeninimas (angl. <i>depersonalization</i>) Efektyvumo trūkumas (angl. <i>inefficiency</i>)	(Oddie ir Ousley, 2007)
Perkrovos perdegimas (angl. <i>overload burnout</i>) Nepakankamai sudėtingas perdegimas (angl. <i>under-challenged burnout</i>) Perdegimas dėl aplaidumo (angl. <i>neglect burnout</i>)	(Wilding, 2022)
Emocinis išsekimas (angl. <i>emotional exhaustion</i>) Cinizmas (angl. <i>cynicism</i>) Sumažėjęs profesinis efektyvumas (angl. <i>reduced professional efficacy</i>)	(Packell ir Narayan, 2013)

Šaltinis: sudaryta darbo autorės remiantis Oddie ir Ousley, 2007; Wilding, 2022; Packell ir Narayan, 2013.

Apžvelgus pateiktą literatūrą, galima apibendrinti, jog autoriai perdegimo tipus išskiria gana panašiai, t.y. į tris labai tarpusavyje panašias dimensijas, kurios nurodytos aukščiau esančioje 3 lentelėje. Egzistuoja nemažai mokslinių straipsnių ir publikacijų, kuriose yra tiriamas perdegimas ir jų tarpe yra išskiriami skirtingi perdegimo tipai, tačiau visi jie yra sietini. Galime daryti prielaidą, kad perdegimo tipų ir stadijų yra įvairių, tačiau svarbiausia yra laiku atpažinti perdegimo požymius ir juos užkardyti.

1.3.3. Pagrindiniai perdegimo požymiai

Mokslinėje literatūroje aukščiau minima ir dažnai kalbama apie perdegimą, profesinį perdegimą, kaip jį sukelia ilgalaikis stresas, nuovargis, išsekimas ir kaip tai gali paveikti ne tik žmogaus efektyvumą darbe, bet ir pakenkti psichologinei, fizinei ir emocinei gerovei.

Chrupała-Pniak ir Turska (2020) teigia, kad didžiausia grėsmė organizacijos efektyvumui ir motyvuotų darbuotojų gerovei yra perdegimo rizika, todėl būtina imtis atitinkamų priemonių, kad perdegimas ir jo padariniai būtų užkardyti bei neplistų. Organizacijoms darbuotojai, kaip darbo ištekliai yra labai svarbūs, nes jie padeda siekti užsibrėžtų tikslų, proporcingai stabilus arba didėjantis darbuotojų skaičius mažina darbo reikalavimus, o tuo pačiu skatina ir asmeninį darbuotojų augimą bei tobulėjimą (Rashkovits ir Unger-Aviram, 2024).

Kavaliauskienės ir Balčiūnaitės (2022) bei Danauskės ir kt. (2023) darbuose pabrėžiama, kad su ilgalaikiu darbo stresu, neadekvačiais ištekliais arba emociniais krūviais gali būti sietini perdegimo požymiai, kurie apima sumažėjusį produktyvumą ir motyvaciją, ilgalaikį energijos trūkumą bei padidėjusį emocinį jautrumą ar irzlumą. Darbuotojai, kurie patiria perdegimą, dažnai jaučiasi išsekę ir nepajėgūs susidoroti su kasdieniais iššūkiais, o tai gali lemti dažno neatvykimo į darbą ar ligos atvejus. Be to, pastebimi ir socialinės izoliacijos požymiai, kai individas vengia kontaktų su klientais ar kolegomis, taip siekdamas mažinti emocinį diskomfortą.

Požymius, kurie gali rodyti, kad žmogus patiria perdegimą išskiria ir Packell ir Narayan (2013). Siedamas profesinio perdegimo požymius su mažesniu darbo pasitenkinimu, mažesniu įsipareigojimu organizacijai, suprastėjusiais darbo rezultatais, individo ketinimu keisti darbo vietą, darbo krūviu, konfliktais ir stresu.

Chrupała-Pniak ir Turska 2020 metų tyrime minėjo, kad labai svarbu yra imtis priemonių, kurios padėtų sumažinti rizikos veiksnius ir skatintų teigiamų veiksmų susidarymą, todėl organizacijos darbuotojų palaikymas, susijęs su profesinių stresinių situacijų suvaldymu yra labai svarbus.

Taigi, galima daryti prielaidą, kad profesinis perdegimas gali pasireikšti mažesniu darbo pasitenkinimu, sumažėjusiu įsipareigojimu organizacijai, dideliu darbo krūviu, konfliktais, ilgalaikiu stresu ir net ketinimu keisti darbo vietą. Šie požymiai prisideda prie darbuotojo emocinio nuovargio, kuris turi neigiamą įtaką tiek fizinei, tiek psichinei darbuotojo sveikatai. Profesinio perdegimo prevencija apima tinkamą poilsį, streso valdymą ir profesinę paramą, o laiku atpažinus perdegimo požymius, galima užkirsti kelią rimtesnėms pasekmėms tiek individui, tiek organizacijai.

1.4. Psichologinio atsparumo teoriniai aspektai

1.4.1. Psichologinio atsparumo samprata

Mokslinės literatūros šaltiniuose galima rasti nemažai atliktų analizių, tyrinėjančių atsparumą, psichologinį atsparumą ir jo sąveiką su darbuotojų efektyvumu bei perdegimu. Šioje įžangoje bus aptarta psichologinio atsparumo sąvoka, jo reikšmę lemiantys elementai ir tai, kaip jis veikia bendrą emocinę žmogaus gerovę.

Varshney D. ir Varshney N.K. (2023) pačią atsparumo sąvoką apibūdina kaip prisitaikymą ir gebėjimą valdyti, tam tikrose gyvenimo situacijose patiriamą stresą, kuris ugdo individą ir padeda sustiprėti bei prisitaikyti prie nepalankių aplinkybių, o Dönmez, Gürlek ir Karatepe (2023) išplėsdamas šią sąvoką, atsparumą įvardija, kaip vertybę, kuri padeda žmonėms prisitaikyti ir pabrėžia, kad asmenys, pasižymintys dideliu atsparumu, yra geriau pasirengę iššūkiams bei sugeba

mažinti savo neigiamų stresinių situacijų pasekmes. Chmitorz, Kunzler, Helmreich, Tuscher, Kalisch, Kubiak, Wessa ir Lieb (2018) kalbant apie atsparumą išskiria tris aspektus:

- tai nuolat kintantis procesas, bet ne pastovi žmogaus savybė;
- tai procesas, susijęs su stresorių poveikiu;
- atsparumo, kaip prisitaikymo proceso, potencialiai galima išmokyti.

Psichologinio atsparumo sąvoka mokslinėje literatūroje apibrėžiama panašiai įvairių autorių tarpe. Bendrai psichologinis atsparumas apibūdinamas kaip gebėjimas veiksmingai prisitaikyti ir išlaikyti emocinį stabilumą įvairiose gyvenimo situacijose ir iššūkiuose. 4 lentelėje pateikiami psichologinio atsparumo apibrėžimai.

4 lentelė

Psichologinio atsparumo sąvokos

Apibrėžimas	Autorius
Psichologinis atsparumas laikomas asmeniniu ištekliumi	(Dönmez, Gürlek ir Karatepe, 2023)
Psichologinis atsparumas apibūdinamas kaip gebėjimas atsigauti po neigiamų emocinių įvykių	(Rafique, Jaafar, Zafar ir Ahmed, 2023)
Psichologinis atsparumas apibūdinamas kaip lanksti reakcija į kintančius stresinių situacijų reikalavimus.	(Rafique, Jaafar, Zafar ir Ahmed, 2023)
Psichologinis atsparumas apibrėžiamas ir kaip gebėjimas pozityviai reaguoti į užklupusius sunkumus	(Batoool, Mohammad ir Awang, 2022)
Psichologinis atsparumas apibrėžiamas ir kaip asmenybės savybė, mažinanti neigiamą streso poveikį ir kartu didinanti lankstumą.	(Batoool, Mohammad ir Awang, 2022)
Psichologinis atsparumas apibrėžiamas kaip prisitaikymas ir gebėjimas valdyti, tam tikrose gyvenimo situacijose patiriamą stresą.	(Varshney D. ir Varshney N.K., 2023)
Psichologinis atsparumas - tai asmens gebėjimas atsigauti ir prisitaikyti prie sudėtingų aplinkybių.	(Kulshreshtha, Raju, Muktineni, ir Chatterjee, 2023)

Šaltinis: sudaryta darbo autorės remiantis Dönmez, Gürlek ir Karatepe, 2023; Rafique, Jaafar, Zafar ir Ahmed, 2023; Batoool, Mohammad ir Awang, 2022; (Varshney D. ir Varshney N.K., 2023); Chmitorz, Kunzler, Helmreich, Tuscher, Kalisch, Kubiak, Wessa ir Lieb (2018); Kulshreshtha, Raju, Muktineni, ir Chatterjee, 2023.

1.4.2. Psichologinio atsparumo kategorijos

Iš mokslinės literatūros šaltinių, galima pastebėti, jog vyrauja sutarimas, kad žmogus, turintis didesnę psichologinę atsparumą, geba lengviau įveikti problemas, susidoroti su kylančiais

stresoriais. Nors mokslinės literatūros šaltiniuose gana daug informacijos apie psichologinį atsparumą, tačiau autoriai jį nagrinėja įvairiais ir skirtingais pjūviais.

Chmitorz, Kunzler, Helmreich, Tuscher, Kalisch, Kubiak, Wessa ir Lieb (2018) atlikto tiriamojo darbo, psichologinio atsparumo apibrėžtį galima suskirstyti į tris skirtingus požiūrius, kurie pateikti žemiau esančiame 2 paveiksle.

4 paveikslas

Psichologinio atsparumo požiūriai



Šaltinis: sudaryta darbo autorės remiantis (Chmitorz, Kunzler, Helmreich, Tuscher, Kalisch, Kubiak, Wessa ir Lieb, 2018).

Į bruožus orientuotas psichologinio atsparumo požiūris (angl. *trait resilience*). Pasak straipsnio autoriaus, šis požiūris parodo, kad psichologinį žmogaus atsparumą lemia tam tikros asmeninės savybės.

Į rezultatus orientuotas psichologinio atsparumo požiūris (angl. *outcome resilience*). Šiuo požiūriu norima pasakyti, kad nepaisant didelės nelaimės ar kasdienių stresorių, fizinė ar psichinė individo sveikata gali būti atkurama ir išsaugojama.

Į procesą orientuotas psichologinio atsparumo požiūris (angl. *process resilience*). Šis psichologinio atsparumo požiūris apibūdinamas, kaip dinamiškas individo prisitaikymo procesas.

Näswall, Malinen, Kuntz ir Hodliffe (2019) atliktame tyrime psichologinį atsparumą taip pat skaido, tačiau ne į požiūrius, o į asmeninio ir darbuotojo atsparumo kategorijas.

Asmeninis atsparumas. Teigiama, kad ši atsparumo kategorija ugdoma tuomet, kai žmogus atsiduria situacijose, kuriose svarbu gebėti prisitaikyti. Asmeniniam atsparumui įtakos gali turėti žmogaus genetika.

Darbuotojų atsparumas. Apibūdinamas labai panašiai, kaip ir asmeninis atsparumas, t.y. gebėjimas prisitaikyti prie sudėtingų situacijų, tačiau pabrėžiamas ir išskiriamas darbo vietos kontekstas.

Taigi, apžvelgus autorių pateiktą literatūrą, galima daryti prielaidą, jog dauguma autorių nagrinėjant psichologinį atsparumą jį kategorizuoja labai panašiai, t.y. per įgimtų bruožų, pastebimų rezultatų, dinaminių procesų ir per asmeninio bei darbinio atsparumo prizmes. Tai leidžia sudaryti išsamesnį požiūrį, kuris susijęs su darbuotoju, jo prisitaikymu, asmeninėmis savybėmis ir darbo aplinkoje išskylančių iššūkių įveikimu.

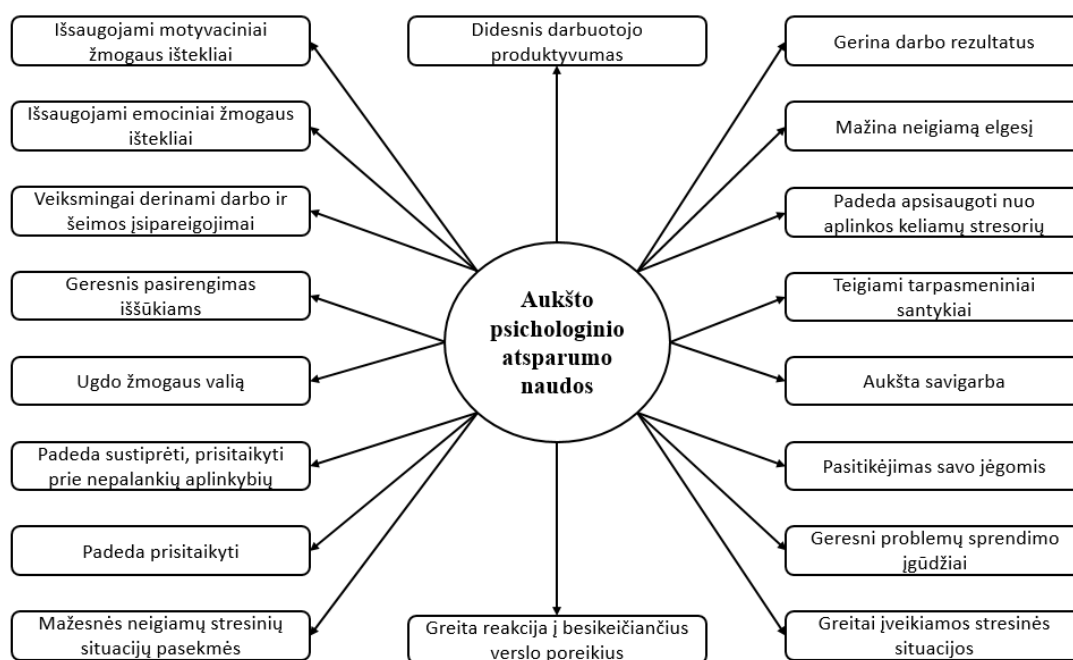
1.4.3. Psichologinio atsparumo naudos

Kaip iš anksčiau pateiktų psichologinio atsparumo sąvokų galima matyti, kad jis glaudžiai siejamas su gebėjimu pergyventi stresą, įveikti sunkumus ir atsigausti iš neigiamų patirtų įvykių.

Žemiau pateikiamas paveikslas, kuriame įvairių autorių aprašomos psichologinio atsparumo naudos.

5 paveikslas

Aukšto psichologinio atsparumo lygio naudos



Šaltinis: sudaryta darbo autorės remiantis (Varshney D. ir Varshney N.K., 2023); Dönmez, Gürlek ir Karatepe (2023); (Rafique, Jaafar, Zafar ir Ahmed, 2023); (Batool, Mohammad ir Awang, 2022).

Aukštas psichologinis atsparumas suteikia daug naudos ne tiek individualiam, bet ir tiek profesiniam gyvenimui. Psichologinis atsparumas padeda išsaugoti motyvacinius ir emocinius resursus, o tai gerina darbo rezultatus ir didina darbuotojų produktyvumą (Batool ir kt., 2022; Rafique ir kt., 2023). Lengviau ir efektyviau derinami darbo ir šeimos įsipareigojimai bei greitai

gebama reaguoti į besikeičiančius verslo poreikius, o tai ypač svarbu dinamiškose aplinkose (Dönmez ir kt., 2023).

Be to, psichologinis atsparumas stiprina pasitikėjimą savimi, ugdo valią ir gebėjimą prisitaikyti prie nepalankių aplinkybių bei mažina neigiamą streso poveikį, (Kulshreshtha ir kt., 2023). Šios savybės padeda ne tik išlaikyti gerus tarpasmeninius santykius, bet ir spręsti problemas kūrybiškai bei greitai įveikti stresines situacijas.

Peržvelgiant autorių mintis, galima apibendrinti, kad psichologinis atsparumas yra svarbus aspektas individo psichologinėje būsenoje, apibūdinantis gebėjimą adekvačiai prisitaikyti ir išlaikyti emocinį atsparumą įvairiuose gyvenimo iššūkiuose. Kuo psichologinis atsparumas didesnis – tuo žmogus lengviau susidoroja su iškilusiomis problemomis, stresu, lengviau derina darbą ir šeimos įsipareigojimus.

1.5. Streso, darbuotojų įsitraukimo, perdegimo ir psichologinio atsparumo sąsajos

Streso ir darbuotojų įsitraukimo į darbą ryšys. Stresas gali neigiamai paveikti darbuotojų įsitraukimą į darbą. Schaufeli, Leiter ir Maslach (2009) pabrėžia, kad darbuotojai, patiriantys aukštą streso lygį, dažnai jaučiasi mažiau įsitraukę ir mažiau atsidavę savo darbui. Tai ypač akivaizdu, kai darbuotojai susiduria su nevaldomu darbo krūviu arba sudėtingais darbo reikalavimais.

Kavaliauskienė ir Balčiūnaitė (2022) atkreipia dėmesį, kad socialinio darbo kontekste aukštas streso lygis gali žymiai sumažinti darbuotojų įsitraukimą, nes jie jaučiasi nepakankamai palaikomi ir pervargę. Be to, Johnson ir kt. (2005) tyrimas rodo, kad skirtingose profesijose darbo stresas turi panašų poveikį įsitraukimui, o tai reiškia, kad stresas yra plačiai paplitęs ir gali paveikti įvairių sektorių darbuotojus.

Stresas ir įsitraukimas į darbą yra dvi svarbios psichologinės sąvokos, kurios gali turėti reikšmingą poveikį darbuotojų gerovei ir veiklumui. Toliau pateikiami pagrindiniai ryšiai tarp šių dviejų elementų remiantis nagrinėtais moksliniais šaltiniais ir tyrimais:

- *Neigiamas tiesioginis ryšys.* Anot Schaufeli ir Bakker (2004), mažesnis įsitraukimas į darbą dažnai yra susijęs su didesniu streso lygiu. Padidėjęs streso lygis gali sumažinti darbuotojo motyvaciją, pasitenkinimą darbu ir energiją, dėl ko gali sumažėti ir jo įsitraukimas į darbo veiklą.
- *Teigiamas tiesioginis ryšys.* Pasak Crawford, LePine ir Rich (2010), ganėtinai retai sutinkamas ir patvirtinamas ryšys, tačiau tam tikrais retais atvejais egzistuojantis. Nors lėtinis stresas dažniausiai individams yra žalingas, tačiau tam tikras streso lygis (eustresas)

gali skatinti įsitraukimą į darbą, taip padėdamas jiems pasiekti asmeninį tobulėjimą ir aukštesnius veiklos rezultatus.

- *Dvigubas ryšys.* Yra tyrimų, kurie rodo, kad ryšys tarp įsitraukimo į darbą ir streso, priklausomai nuo streso šaltinio ir pobūdžio, gali būti dvigubas. Darbiniai iššūkiai, tokie kaip sudėtingos, daugiau pastangų reikalaujančios užduotys, gali skatinti darbuotojo įsitraukimą, o darbo kliūtys (pvz., popierizmas ar įvairūs biurokratiniai trukdžiai) – įsitraukimą mažinti (Bakker ir Demerouti, 2007).

Taigi, stresas ir įsitraukimas į darbą yra glaudžiai susiję, kur didelis streso lygis įprastai mažina įsitraukimą į darbą. Tam tikras streso lygis, gali skatinti darbuotojų įsitraukimą ir padėti pasiekti geresnius veiklos rezultatus. Pabrėžiant dvigubą streso poveikį darbuotojų įsitraukimui, galima teigti, kad darbo iššūkiai gali padidinti įsitraukimą, o darbo kliūtys – jį mažinti.

Streso ir perdegimo ryšys. Darbinis stresas yra vienas iš pagrindinių perdegimo veiksnių. Wu, Wang ir Liu (2023) teigia, kad darbinis stresas stipriai koreliuoja su perdegimu tarp statybų sektoriaus profesionalų. Tyrimas atskleidė, kad didelis darbo krūvis ir darbo reikalavimai dažnai sukelia emocinį išsekimą, kuris ir veda į perdegimą.

Danauskė, Raišienė ir Korsakienė (2023) taip pat nurodo, kad darbo konfliktai ir stresas yra tiesiogiai susiję su perdegimu. Jų tyrimas parodė, kad darbuotojai, kurie susiduria su dideliu stresu dėl darbo konfliktų, yra labiau linkę patirti perdegimą. Šis ryšys rodo, kad streso valdymas darbo vietoje yra esminis siekiant sumažinti perdegimo lygį.

Pasak Maslach, Schaufeli ir Leiter (2001), darbuotojai yra labiau linkę į perdegimą, kai ilgą laiką patiria aukštą streso lygį, kuris vėliau pasireiškia emociniu išsekimu, depersonalizacija ir sumažėjusiu asmeniniu pasiekimu.

Taigi, apibendrinant galima teigti, jog stresas, o ypač lėtinis žmogų kamuojantis stresas tiesiogiai koreliuoja su perdegimu ir yra viena iš pagrindinių perdegimo priežasčių.

Psichologinio atsparumo poveikis perdegimui ir stresui. Psichologinis atsparumas yra gebėjimas atsispirti stresui ir atsigauti po sunkių situacijų. Tyrimai rodo, kad atsparumas gali sumažinti perdegimo ir streso poveikį. Dönmez, Gürlek ir Karatepe (2023) nustatė, kad psichologinis atsparumas padeda darbuotojams geriau susidoroti su darbo ir šeimos konfliktais, o tai savo ruožtu mažina perdegimo riziką ir gerina bendrą darbuotojų gerovę.

Rafique ir kt. (2023) tyrimas parodė, vadovai, turintys aukštą psichologinio atsparumo lygį, patiria mažesnę emocinį išsekimą ir geriau valdo stresą. Tai rodo, kad atsparumas gali veikti kaip apsaugos mechanizmas, mažinantis streso ir perdegimo poveikį darbo aplinkoje, o Varshney ir Varshney (2023) pabrėžia, kad atsparumas ne tik padeda darbuotojams susidoroti su stresu, bet ir skatina jų įsitraukimą į darbą, nes jie jaučiasi labiau pasitikintys savo gebėjimais ir mažiau

paveikti neigiamų darbo aspektų. Šie tyrimai pabrėžia atsparumo svarbą darbo aplinkoje, siekiant sumažinti perdegimo ir streso lygį bei skatinti darbuotojų įsitraukimą. Taip pat, atsparūs darbuotojai patiria mažiau perdegimo, net jei darbo sąlygos yra sunkios, o atsparumas teigiamai veikdamas darbuotojų rezultatus sudėtingose darbo aplinkose, mažina streso ir perdegimo lygį (Shatté, Perlman, Smith ir Lynch, 2017).

Taigi, šie išvardyti tyrimai tik patvirtina, kad atsparumas gali veiksmingai moderuoti ryšį tarp streso ir perdegimo, o sumažindamas streso neigiamą poveikį užkardyti kelią ir perdegimui.

Apibendrinant galime teigti, kad ryšiai tarp nagrinėjamų objektų beveik visi yra tiesioginiai. Literatūros apžvalga rodo, kad stresas ir perdegimas daro neigiamą poveikį darbuotojų įsitraukimui, o psichologinis atsparumas, šių veiksnių neigiamą poveikį, gali veiksmingai sumažinti. Atsparumas daro poveikį darbiniam stresui ir patiriamam perdegimui darbe, stresas turi tiesioginį poveikį įsitraukimui į darbą, o perdegimo įtaka yra glaudžiai susijusi su darbuotojo įsitraukimu į darbą. Tad atsparumo ugdymas darbuotojų tarpe, siekiant gerovės ir įsitraukimo į darbą, tebeišlieka svarbiu veiksnium.

Perdegimo ryšys tarp darbuotojų įsitraukimo į darbą ir streso. Jindain ir Gilitwala 2023 metų moksliniame straipsnyje atliko tyrimą apie veiksnius, kurie daro įtaką darbuotojų įsitraukimui ir veiklos rezultatams. Autorius teigia, kad įsitraukimas yra psichologinė būseną ir pabrėžia, kad įsitraukimas yra apibrėžiamas kaip atsparumas perdegimui. Be to, kaip teigia Schaufeli, Leiter ir Maslach (2009) aplinkos platus susidomėjimas skatina mokslininkų bendruomenę pereiti prie pozityvios perspektyvos, tai yra psichologinį perdegimą formuluoti kaip darbuotojų įsitraukimo mažėjimą. Tai tik patvirtina ryšį tarp psichologinio perdegimo ir darbuotojų įsitraukimo į darbą.

Çollaku, Aliu ir Ahmeti (2023) pabrėžia, kad psichologinė gerovė gali tarpininkauti tarp perdegimo ir darbo keitimo ketinimų, o tai rodo, kad darbuotojai, kurie patiria perdegimą, yra mažiau įsitraukę ir dažniau svarsto darbo pakeitimo galimybę.

Svarbu paminėti kelis moksliniuose šaltiniuose vyraujančius požiūrius. Anot Maslach (2009), darbuotojo įsitraukimas ir perdegimas yra priešingos dimensijos to paties reiškinių, taigi darbuotojas gali būti arba įsitraukęs, arba perdegęs darbe, kitaip tariant – išsekęs. Kiek kitoki požiūrį atstovauja Bakker ir Schaufeli (2003), teigdami, kad įsitraukimas – tai savarankiškas reiškinys ir turi neigiamą sąsają su perdegimu, taigi, darbuotojas gali būti tuo pačiu metu ir įsitraukęs į darbinę veiklą ir perdegęs, tačiau skirsis vienodumo lygmuo. Yra ir dar vienas požiūris, kuris randamas nagrinėjamų šaltinių tyrimuose. Jis parodo, kad kai kuriose organizacijose tiek ir įsitraukimas į darbą, tiek ir išsekimas išreikšti gana aukštu lygmeniu, kas reiškia, kad darbuotojas labai greitai gali pasijusti nelaimingu ir apatišku darbo atžvilgiu, kuomet įvyksta menkiausias

sunkumas darbe (Didžiūnaitė ir Kazlauskaitė, 2017), o Schaufeli, Bakker ir Salanova (2006) tyrimas tik įrodė, kad įsitraukimas yra neigiamai susijęs su perdegimu.

Perdegimas iš tiesų turi mediacinį ryšį tarp streso ir įsitraukimo į darbą. Moksliniuose tyrimuose nagrinėtas šis ryšys parodo, kad stresas darbe tikrai gali sukelti perdegimą, o tai mažina darbuotojų įsitraukimą ir produktyvumą (Mitonga-Monga ir Mayer, 2020). O Swords, Spratt, ir Hanlon (2024) tyrime, kuriame dalyvavo slaugos darbuotojai, pabrėžia, kad darbuotojai, kurie įžvelgia savo darbe prasmę, patiria mažiau streso ir yra labiau įsitraukę. Taip pat, svarbu paminėti, kad perdegimas neigiamai susijęs su įsitraukimu į darbą, o didesnis susikaupimo lygis gali sumažinti perdegimo poveikį ir padidinti įsitraukimą į darbą (Mitonga-Monga ir Mayer, 2020).

Taigi, pateikti tyrimai leidžia manyti, kad perdegimas yra svarbus tarpininkas, siejantis stresą ir įsitraukimą į darbą. Taip pabrėžiama būtinybė skirti daugiau dėmesio streso valdymo strategijų diegimui bei darbuotojų psichologinei gerovei.

2. EMPIRINIO TYRIMO METODOLOGIJA

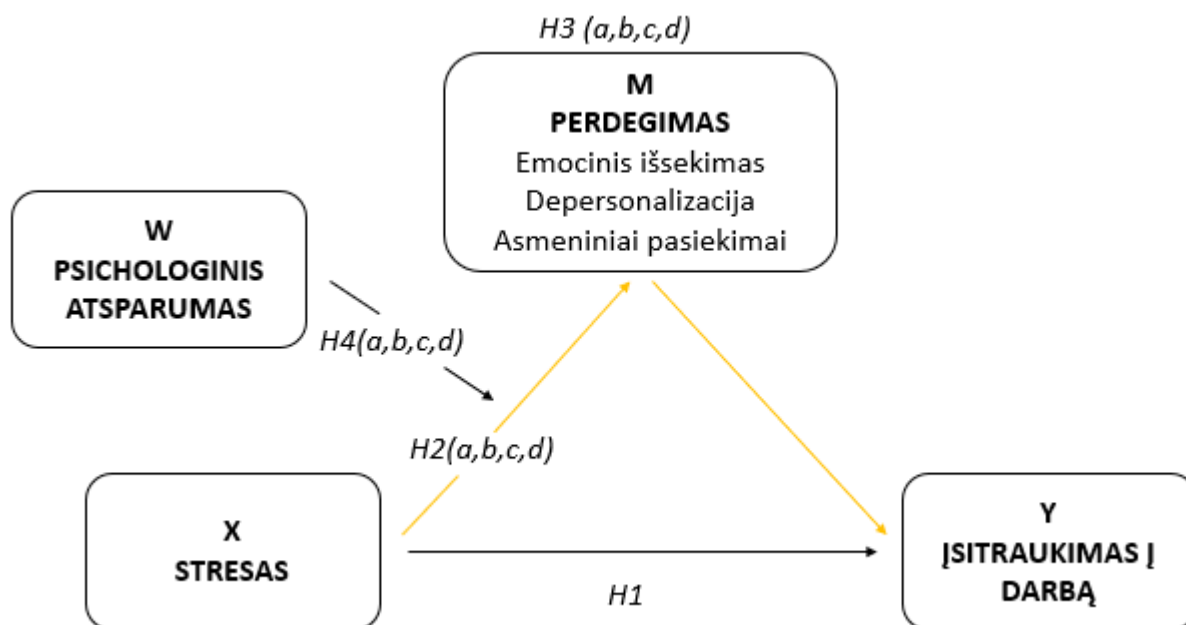
2.1. Konceptualus tyrimo modelis ir kintamieji

Remiantis išanalizuotais moksliniais šaltiniais formuojamas šio empirinio tyrimo modelis, kuriuo norima išsiaiškinti perdegimo ir kintamųjų – emocinio išsekimo, depersonalizacijos ir asmeninių laimėjimų mediacinę ryšį tarp streso ir įsitraukimo į darbą, bei psichologinio atsparumo moderaciją mediaciniam ryšiui tarp streso ir perdegimo bei jo kintamųjų – emocinio išsekimo, depersonalizacijos ir asmeninių laimėjimų. Empirinio tyrimo koncepcija pateikiama žemiau esančiame 6 paveiksle.

Konceptualus modelis. Siekiant nustatyti streso įtaką įsitraukimui į darbą medijuojant perdegimui ir moderuojant psichologiniam atsparumui buvo sudarytas ir pateikiamas konceptualus šio tyrimo modelis.

6 paveikslas

Streso įtaka įsitraukimui į darbą medijuojant perdegimui ir moderuojant psichologiniam atsparumui konceptualus modelis.



Šaltinis: sudarytas autorės remiantis mokslinės literatūros analize

Žemiau pateikiami pagrindiniai konceptualaus modelio kintamieji:

- Nepriklausomas kintamasis – stresas (X);

- Priklausomas kintamasis – įsitraukimas į darbą (Y);
- Tarpinis kintamasis (mediatorius) – perdegimas (M), kurį sudaro trys latentiniai veiksniai: emocinis išsekimas (M_1), depersonalizacija (M^2), asmeniniai laimėjimai (M_3);
- Moderatorius – psichologinis atsparumas (W).

2.2. Empirinio tyrimo tikslas, uždaviniai

Empirinio tyrimo tikslas. Išsiaiškinti konceptualaus tyrimo modelio ryšius, o konkrečiau, kaip perdegimas, stresas ir psichologinis atsparumas veikia žmogaus įsitraukimą į darbą.

Empirinio tyrimo uždaviniai:

1. Įvertinti streso, perdegimo ir jo latentinių veiksnių (emocinio išsekimo, depersonalizacijos ir asmeninių laimėjimų), psichologinio atsparumo ir įsitraukimo į darbą elementų ryšius, remiantis atliktos respondentų apklausos atsakymų duomenimis.
2. Nustatyti demografinių charakteristikų ir konceptualaus tyrimo modelio kintamųjų bei latentinių veiksnių sąsajas.
3. Atlikti mediacinio ryšio analizę tarp streso ir įsitraukimo į darbą, naudojantis *SPSS PROCESS v4.2 by Andrew F. Hayes* įskiepiu ir *SmartPLS* programine įranga.
4. Atlikti psichologinio atsparumo moderaciją mediaciniam ryšiui tarp streso ir perdegimo bei kintamųjų – emocinio išsekimo, depersonalizacijos ir asmeninių laimėjimų, naudojantis *SPSS PROCESS v4.2 by Andrew F. Hayes* įskiepiu ir *SmartPLS* programine įranga.

2.3. Tyrimo hipotezės

Remiantis tyrimo modeliu, žemiau pateikiamos sąsajų tikrinimui ir pagrįstumui išsikeltos hipotezės bei jų pagrįstumas.

Konceptualiai streso poveikis nėra toks paprastas, kaip galėtų pasirodyti iš pirmo žvilgsnio. Tai yra daugialypis reiškinyss ir anot Le Fevre, Matheny ir Kolt (2003), streso poveikis nėra linijinis. Tai reiškia, kad vidutinis streso lygis, gali pagerinti veiklos rezultatus ir įsitraukimą į darbą, tačiau padidėjęs streso lygis gali sumažinti darbuotojo motyvaciją, pasitenkinimą darbu ir energiją, dėl ko gali sumažėti ir jo įsitraukimas į darbo veiklą (Schaufeli ir Bakker, 2004). Šiam teiginiui pritaria ir Schaufeli, Leiter ir Maslach (2009) pridėdami, kad ypač jaučiamas sumažėjęs darbuotojų įsitraukimas į darbą, kai susiduriama su nevaldomu darbo krūviu arba sudėtingais darbo reikalavimais. Taip pat, teigiama jog stresas yra plačiai paplitęs ir gali paveikti įvairių

sektorių darbuotojus, nes Johnson (2005) atliktame tyrime rezultatai parodė, kad skirtingose profesijose darbo stresas turi panašų poveikį įsitraukimui.

Kaip teigia Schaufeli ir Bakker (2004), mažesnis įsitraukimas į darbą dažnai yra susijęs su didesniu streso lygiu, o tai parodo neigiamą tiesioginį ryšį tarp streso ir įsitraukimo į darbą. Taigi, literatūros šaltiniai tik įrodo, kad stresas ir įsitraukimas į darbą yra glaudžiai susiję, o didelis streso lygis įprastai mažina įsitraukimą į darbą. Remiantis mokslinės literatūros analize keliama pirmoji empirinio tyrimo hipotezė:

- **H1 Hipotezė** – stresas (X) turi neigiamą poveikį įsitraukimui į darbą (Y).

Literatūroje gausu informacijos, kuri teigia, kad stresas yra vienas iš pagrindinių perdegimo veiksnių. Wu, Wang ir Liu (2023) teigimu, didelis darbo krūvis ir darbo reikalavimai dažnai sukelia emocinį išsekimą, kuris ir veda į perdegimą, na o Danauskė, Raišienė ir Korsakienė (2023) nurodo, kad darbo konfliktai ir stresas yra tiesiogiai susiję su perdegimu. Jų tyrimas parodė, kad darbuotojai, susiduriantys su dideliu stresu dėl darbo konfliktinių situacijų, yra labiau linkę patirti perdegimą. Remiantis Maslach, Schaufeli ir Leiter (2001) tyrimais, perdegimas susideda iš trijų komponentų: emocinio išsekimo, depersonalizacijos ir sumažėjusių asmeninių laimėjimų.

Taigi, stresas tiesiogiai koreliuoja su perdegimu ir jo latentiniais veiksniais, kas ir yra viena iš pagrindinių perdegimo priežasčių. Atsižvelgiant į ankstesnių tyrimų išvadas, kad stresas turi sąsajų su perdegimu, keliamos šios tyrimo hipotezės:

- **H2a Hipotezė** – stresas (X) turi teigiamą poveikį perdegimui (M).
- **H2b Hipotezė** – stresas (X) turi teigiamą poveikį emociniam išsekimui (M).
- **H2c Hipotezė** – stresas (X) turi teigiamą poveikį depersonalizacijai (M).
- **H2d Hipotezė** – stresas (X) turi neigiamą poveikį asmeniniams laimėjimams (M).

Mokslinėje literatūroje nagrinėti tyrimai leidžia suprasti, kad perdegimas yra svarbus tarpininkas, kuris sieja stresą ir įsitraukimą į darbą. Pasak Mitonga-Monga ir Mayer (2020), stresas darbe tikrai gali sukelti perdegimą, tačiau didesnis susikaupimo lygis gali sumažinti perdegimo poveikį ir padidinti įsitraukimą į darbą, o tai rodo, kad perdegimas neigiamai susijęs su įsitraukimu į darbą. Ši teiginį taipogi patvirtina ir Schaufeli, Bakker ir Salanova (2006) atliktas tyrimas. Taip pat, svarbu paminėti ir perdegimo latentinius veiksnius (emocinį išsekimą, depersonalizaciją ir asmeninius pasiekimus), kurie tarpusavyje sąveikauja taip formuodami kompleksinį reiškinį.

Atsižvelgiant į ankstesnių tyrimų išvadas, kad perdegimas ir kintamojo latentiniai veiksniai turi sąsajų su darbuotojų įsitraukimu į darbą ir stresą, keliamos šios tyrimo hipotezės:

- **H3a Hipotezė** – perdegimas (M) medijuoja ryšį tarp streso (X) ir įsitraukimo į darbą (Y);
- **H3b Hipotezė** – emocinis išsekimas (M_1) medijuoja ryšį tarp streso ir įsitraukimo į darbą (Y);

- **H3c Hipotezė** – depersonalizacija (M_2) medijuoja ryšį tarp streso ir įsitraukimo į darbą (Y);
- **H3d Hipotezė** – asmeniniai laimėjimai (M_3) medijuoja ryšį tarp streso ir įsitraukimo į darbą (Y);

Mokslinių tyrimų autoriai Dönmez, Gürlek ir Karatepe (2023) nustatė, kad psichologinis atsparumas gali padėti darbuotojams geriau susidoroti su konfliktais, o tai gerina bendrą darbuotojų gerovę ir mažina perdegimo riziką. Varshney ir Varshney (2023) pabrėžia ir tai, kad psichologinis atsparumas ne tik padeda susidoroti su stresu, bet ir skatina darbuotojų įsitraukimą į darbą. Tuomet jie ir mažiau paveikiami neigiamų darbo aspektų ir jaučiasi labiau pasitikintys savo gebėjimais. O anot Shatté, Perlman, Smith ir Lynch (2017), jei darbuotojai yra atsparūs, jie net sunkiomis darbo sąlygomis gali pasiekti gerų darbo rezultatų, patirdami mažesnę perdegimo ir streso lygį.

Atsižvelgiant į ankstesnių tyrimus, t.y. psichologinio atsparumo moderuojantį ryšį tarp streso ir perdegimo, keliamos šios tyrimo hipotezės:

- **H4a Hipotezė** – psichologinis atsparumas (W) moderuoja ryšį tarp streso (X) ir perdegimo (M);
- **H4b Hipotezė** – psichologinis atsparumas (W) moderuoja ryšį tarp streso ir emocinio išsekimo (M_1);
- **H4c Hipotezė** – psichologinis atsparumas (W) moderuoja ryšį tarp streso ir depersonalizacijos (M_2);
- **H4d Hipotezė** – psichologinis atsparumas (W) moderuoja ryšį tarp streso ir asmeninių laimėjimų (M_3).

Taigi, atlikti moksliniai tyrimai patvirtina, kad yra sąsajos tarp streso ir perdegimo, kurias sąlygoja moderacinis ryšys, t.y. psichologinis atsparumas bei nepriklausomo kintamojo – streso ir priklausomojo kintamojo – įsitraukimo į darbą.

2.4. Tyrimo instrumentai

Šiame tyrime empiriniai duomenys renkami pasitelkiant anoniminę anketinę apklausą, kuri sudaryta iš uždarų klausimų. Į klausimus buvo prašoma atsakyti remiantis asmenine patirtimi ir darbinėmis situacijomis. Anketą sudaro vienas kontrolinis klausimas, demografiniai klausimai bei keturi klausimų blokai, kurie išdėstyti ir pateikiami šeštoje lentelėje.

Kontrolinis klausimas. Šiuo klausimu siekiama užtikrinti, kad anoniminę anketą pildantys respondentai turi su darbu susijusios patirties. Jei patirties neturi – klausimyno toliau nebepildo.

Atvirkštiniai teiginiai. Konstruktuose buvo įtraukti ir netiesioginiai teiginiai, kurių formuluotės skirtos matuoti priešingą konstruktų kryptį, siekiant patikrinti respondentų atsakymų nuoseklumą. Šie teiginiai pateikti žemiau esančioje lentelėje.

5 lentelė

Atvirkštiniai teiginiai

Maslach Burnout Inventory (MBI)	Cohen, S. Perceived Stress Scale (PSS)
15. Lengvai suprantu, kaip jaučiasi bendradarbiai/kolegos darbe	4. sėkmingai susidorojote su erzinančiomis smulkmenomis?
16. Labai efektyviai sprendžiu darbe iškilusias problemas	5. jautėte, kad efektyviai susitvarkote su svarbiais pokyčiais savo gyvenime?
17. Jaučiu, kad savo darbu darau teigiamą įtaką kitų žmonių gyvenimui	6. jautėtės užtikrintas dėl savo gebėjimo spręsti asmenines problemas?
18. Jaučiuosi labai energingas	7. jautėte, kad viskas klostosi jūsų naudai?
19. Man lengvai pavyksta sukurti aplinką be įtampos	9. jums pavyko sukontroliuoti dirgiklius savo gyvenime?
20. Glaudžiai bendradarbiaudamas su kolegomis jaučiuosi pakylėtas	10. jautėte, kad viską suspėjate?
21. Šiame darbe esu įgyvendinęs daug vertingų dalykų	13. galėjote kontroliuoti, kaip leidžiate savo laiką?
22. Savo darbe emocines problemas sprendžiu labai ramiai	

Šaltinis: sudaryta darbo autorės

Demografinė anketa. Norint išsiaiškinti tiriamų dalyvių demografines charakteristikas, į tyrimo klausimyną buvo įtraukti klausimai apie tyrimo dalyvių lytį, amžių, išsilavinimą, darbo stažą esamoje darbovietėje, pareigas (vadovaujančios ar nevadovaujančios), organizacijos veiklos sritį ir organizacijos dydį.

6 lentelė

Anketinės apklausos klausimynų dalys

Konstrukto pavadinimas	Autoriai	Teiginių skaičius
The Utrecht Work Engagement Scale (UWES)	(Schaufeli ir Bakker, 2003)	9
Connor–Davidson (CD-RISC-10)	(Campbell-Sills ir Stein, 2007)	10
Maslach Burnout Inventory (MBI)	(Maslach ir Jackson, 1981)	22
Cohen, S. Perceived Stress Scale (PSS)	(Cohen, Kamarck, ir Mermelstein, 1983)	14

Šaltinis: sudaryta darbo autorės remiantis Schaufeli, Bakker, ir Salanova, 2006; Minh-Uyen ir Im, 2021; Oh ir Lee, 2009; Cohen, Kamarck ir Mermelstein, 1983.

Utrecht įsitraukimo į darbą skalė (angl. *The Utrecht Work Engagement Scale (UWES-9)*) (Schaufeli ir Bakker, 2003). Nors moksliniuose tyrimuose galima rasti ir pilną Utrecht įsitraukimo į darbą skalę (angl. *Utrecht Work Engagement Scale-17, (UWES-17)*), kurią sudaro 17 klausimų, tačiau šiam tyrimui naudojama 9 klausimų skalė. Ši įsitraukimo į darbą skalė yra skirta nustatyti darbuotojų įsitraukimo į darbą lygį pagal energingumą (angl. *Vigor*) (3 klausimai), atsidavimą darbui (angl. *Dedication*) (3 klausimai) ir pasinėrimą į darbą (angl. *Absorption*) (3 klausimai). Žemiau pateikiami keli klausimyno skalės teiginiai:

- Energingumo skalės teiginiai: „*Savo darbe aš jaučiuosi kupinas energijos*“, „*Savo darbe jaučiuosi stiprus ir aktyvus*“;
- Atsidavimo darbui teiginiai: „*Entuziastingai dirbu savo darbą*“, „*Mano darbas mane įkvepia*“;
- Pasinėrimo į darbą teiginiai: „*Jaučiuosi laimingas, kai dirbu intensyviai*“, „*Dirbdamas aš atitrūkstu nuo kitų minčių*“.

Respondentai klausimyną sudarančius teiginius turi įvertinti Likert skalėje nuo 0 – „niekada“, iki 6 – „visada“. Kuo skalės balas didesnis, vadinasi tuo darbuotojas yra daugiau įsitraukęs į darbą. Rezultatai vertinami apskaičiuojant teiginių įvertinimo vidurkį subskalėse ir skalėse.

Originalus sutrumpintas UWES-9 testas pasižymi geromis psichometrinėmis savybėmis. Pasak Storm ir Rothmann (2003), tyrimai parodė, kad trijų subskalių vidinis suderinamumas svyruoja nuo 0,68 iki 0,91, o pagal Schaufeli ir kt. (2006) vidinis nuoseklumas (Cronbacho alfa) paprastai svyruoja nuo 0,80 iki 0,90. Taigi Cronbacho alfa reikšmė viršija tradiciškai naudojamą 0,70 reikšmę ir beveik visais atvejais atitinka aukštesnę 0,80 reikšmę. Atskiri subskalių nuoseklumai dažniausiai yra: energingumo vidutiniškai – 0,84, atsidavimo darbui vidutiniškai – 0,89 ir pasinėrimui į darbą vidutiniškai – 0,79 (Schaufeli ir Bakker, 2003).

Skalė yra nemokama ir lengvai prieinama internete bei mokslinės literatūros duomenų bazėse.

Atsparumo skalės trumpoji versija Connor–Davidson (CD-RISC-10). Pačių Campbell-Sills ir Stein (2007) autorių patobulinta 10 klausimų skalė matuoja vienmatį atsparumo konstrukta. Jos patikimumas Cronbacho alfa reikšme yra 0,85 (Minh-Uyen ir Im, 2021). Pateikiami keli klausimyno skalės teiginių pavyzdžiai: „*Kai susiduriu su problemomis, stengiuosi į jas pažvelgti su humoru*“, „*Galiu išlikti susikaupęs, kuomet patiriamas spaudimas*“.

Apklaustos klausimai buvo vertinami pagal Likert skalę penkių balų sistemoje, kur 0 reiškia, kad „visiškai netiesa“, 1 – „netiesa“, 2 – „nei tiesa, nei netiesa“, 3 – „tiesa“, 4 – „visiškai tiesa“.

Skalė yra nemokama ir lengvai prieinama internete bei mokslinės literatūros duomenų bazėse.

Maslach perdegimo sindromo skalė (angl. Maslach Burnout Inventory scale (MBI)). Naudojant šią perdegimo sindromo skalę siekiama nustatyti darbuotojų perdegimo lygį per 3 dimensijas, t.y. išsekimą (angl. *emotional exhaustion*), depersonalizaciją (angl. *depersonalization*) ir asmeninius laimėjimus (angl. *personal accomplishment*). Skalę sudaro 22 klausimai, iš kurių 9 – išsekimo, 5 – depersonalizacijos ir 8 – asmeninių laimėjimų. Žemiau pateikiami keli klausimyno skalės teiginiai:

- Išsekimo skalės teiginiai: „*Jaučiu, kad darbas mane emociškai išsekina*“, „*Atsikėlęs ryte, prieš prasidedant naujai darbo dienai, jaučiuosi pavargęs*“;
- Depersonalizacijos teiginiai: „*Aš jaučiu, kad su kai kuriais elgiuosi kaip su daiktais*“, „*Aš nerimauju, kad dėl šio darbo tampa emociškai šaltėnis*“;
- Asmeninių laimėjimų teiginiai: „*Jaučiu, kad savo darbu darau teigiamą įtaką kitų žmonių gyvenimui*“, „*Savo darbe emocines problemas sprendžiu labai ramiai*“.

Apklausos klausimai buvo vertinami pagal Likert skalę penkių balų sistemoje, kur 0 reiškia „niekada“, 1 – „retai“, 2 – „kartais“, 3 – „dažnai“ 4 – „kasdien“.

Tyrimai parodė, kad vidinis subskalių suderinamumas svyruoja nuo 0,70 iki 0,90, kas yra laikytina patikimu rodikliu, o atskiri subskalių nuoseklumai dažniausiai yra: išsekimas svyruoja nuo 0.85 iki 0.90, depersonalizacija – nuo 0.65 iki 0.80 ir asmeniniai laimėjimai – nuo 0.7 iki 0.80 (Rubino, Wilkin ir Malka, 2013).

Cohen subjektyviai suvokto streso skalė (angl. Cohen, S. *Perceived Stress Scale (PSS)*). Tai viena iš labiausiai naudojamų skalių, streso suvokimui pamatuoti (Cohen ir kt., 1983). Šio klausimyno pagalba, galima įvertinti žmogaus patiriamą stresą per pastarąjį mėnesį. Svarbu išsiaiškinti, kaip stipriai respondentai jaučiasi perkrauti kasdieninėse veiklose. Pateikiami keli skalės klausimų pavyzdžiai: „*Kaip dažnai per pastarąjį mėnesį buvote nusiminęs dėl kažko, kas įvyko netikėtai?*“, „*Kaip dažnai per pastarąjį mėnesį jautėte, kad negalite kontroliuoti svarbių dalykų savo gyvenime?*“.

Respondentai klausimyną sudarančius teiginius turi įvertinti Likert skalėje kur 0 reiškia „niekada“, 1 – „beveik niekada“, 2 – „kartais“, 3 – „gana dažnai“, 4 – „labai dažnai“. Rezultatai vertinami apskaičiuojant skalės teiginių įvertinimo vidurkį.

Šį klausimyną sudaro 14 klausimų, iš kurių 4, 5, 6, 7, 9, 10 ir 13 yra atvirkštinio, t.y. apverčiamojo klausimo tipo.

Pagal autorių Cohen ir kt. (1983) duomenis, patikimumo koeficientas (Cronbacho alfa) yra aukštas. Jis svyruoja tarp 0.84 ir 0.86 įvairiose imtyse, tad subjektyviai suvokto streso skalės (angl. *Cohen, S. Perceived Stress Scale (PSS)*) patikimumas ir vidinis suderinamumas yra aukštas.

2.5. Tyrimo imtis

Imties dydis. Pagal vyraujančias tendencijas, vis dažniau moksliniuose šaltiniuose galima pamatyti, kad straipsnių autoriai renkasi imties dydį, proporcingą kintamųjų, kurie naudojami faktorinės analizės metu, skaičiaus atžvilgiu (Pakalniškienė, 2012). Remiantis Tabachnick ir Fidell (1996), pateikiama proporcija 5:1, kuri teigia, kad turi būti bent penki tiriamieji kiekvienam kintamajam, t.y. vienam klausimui turi būti bent penki respondentų atsakymai. Šiame tyrime remiamasi minėta proporcija, todėl siekiama apklausti ne mažiau kaip 275 respondentų ($55 \text{ teiginiai} \times 5 \text{ tiriamieji} > 275 \text{ respondentų}$). Respondentų atsakytos anketos, kurios bus netinkamos šiam empiriniam tyrimui, bus eliminuojamos ir jų surinkti duomenys šiame darbe nebus naudojami.

Imties strategija. Empirinio tyrimo dalyviams atrinkti naudojama atsitiktinės imties strategija. Apklaunami tik dirbantys vyrai ir moterys, kurių amžius yra tarp 18 ir 65 metų (darbingas amžius Lietuvoje). Klausimai talpinami <https://apklausa.lt/> internetiniame puslapyje. Gauti duomenys apdoroti atliekant statistinę duomenų analizę.

2.6. Klausimynų validumas ir empirinio tyrimo duomenų analizės metodai

Klausimynų validumas. Empiriniame tyrime naudojamų klausimynų validumui įvertinti buvo atsižvelgta į originalias ir jau atliktų tyrimų gautas Cronbach alfa reikšmes. Kadangi visų klausimynų blokų Cronbach alfa reikšmės viršija 0,6 reikšmę – juos galima laikyti patikimais. Žemiau esančioje lentelėje surašytos originalių šaltinių Cronbach alfa reikšmės ir tyrimo metu gautos Cronbach alfa reikšmės naudojantis SPSS ir SmartPLS programinėmis įrangomis.

7 lentelė

Klausimynų validumas

Konstrukto pavadinimas	Skalės ir subskalės	Originalaus šaltinio Cronbach alfa reikšmės	SPSS Cronbach alfa reikšmės	SmartPLS Cronbach alfa reikšmės
The Utrecht Work Engagement Scale (UWES)	Įsitraukimas į darbą	-	0.916	0.916
	Energingumo skalė	0.80 - 0.90	-	-
	Atsidavimo skalė	0.85 - 0.95	-	-
	Įsisavinimo skalė	0.75 - 0.90	-	-
Connor–Davidson (CD-RISC-10)	Psichologinis atsparumas	0.85	0.854	0.842
Maslach Burnout Inventory (MBI)	Perdegimas	-	0.905	0.908
	Išsekimas	0.85 - 0.90	0.908	0.908
	Depersonalizacija	0.65 - 0.80	0.839	0.838
	Asmeniniai laimėjimai	0.70 - 0.80	0.798	0.774
Cohen, S. Perceived Stress Scale (PSS)	Stresas	0.84 - 0.86	0.883	0.863

Šaltinis: sudaryta darbo autorės remiantis Schaufeli, Bakker, ir Salanova, 2006; Minh-Uyen ir Im, 2021; Oh ir Lee, 2009; Cohen, Kamarck ir Mermelstein, 1983.

Empirinio tyrimo duomenų analizės metodai. Tam, kad būtų atliktos šio empirinio tyrimo moderacijos ir mediacijos analizės, naudojamas *SPSS PROCESS v4.2 by Andrew F. Hayes* įskiepis ir *SmartPLS* programinė įranga. Mediaciniais ryšiais, šiuo atveju perdegimu ir jo latentiniais veiksniais, siekiama paaiškinti, kaip vienas kintamasis (stresas) veikia kitą (įsitraukimą į darbą) per tarpininką (mediatorių), o moderaciniu ryšiu siekiama išsiaiškinti, kaip trečias kintamasis (moderatorius) keičia dviejų kintamųjų ryšio stiprumą ar kryptį. Remiantis Cronbach alfa koeficientu tyrime bus įvertinti ir apskaičiuoti atskirų klausimyno teiginių koreliacija. Taip pat, anketinėje tyrimo apklausoje surinktiems duomenims naudojama aprašomoji statistika, t.y. standartiniai nuokrypiai, procentinės išraiškos, vidurkiai, o anketos atsakymai bus susisteminti ir pateikti grafiškai. Tiriant ryšius tarp kintamųjų bus pasitelkta koreliacinė ir regresinė analizė.

3. EMPIRINIO TYRIMO REZULTATAI

3.1. Tyrimo respondentų socialinių ir demografinių charakteristikų aprašymas

Šiame tyrime iš viso dalyvavo 421 respondentas. 11 apklausoje dalyvavusių respondentų į pirmąjį kontrolinį klausimą „Ar šiuo metu esate dirbantis (-ti)? Jeigu į šį klausimą atsakėte ne, toliau klausimyno nepildykite“ atsakė neigiamai, todėl buvo eliminuoti iš tyrimo. Atsižvelgiant į tai, tolimesnei analizei atlikti buvo naudojami 410 anketų duomenys.

Analizuojant respondentų individualias charakteristikas (lytis, amžius, išsilavinimas) matoma, kad tyrime dalyvavo 32,7 % vyrų ($N=134$), 66,6 % moterų ($N=273$), o 0,7 % respondentų ($N = 3$) pasirinko atsakymą „kita“. Jų amžius svyruoja nuo 21 iki 72 metų, o amžiaus vidurkis siekia 37,33 ($SD = 10,2$). Daugiausia tyrime dalyvavusių respondentų, t.y. 71,7 % ($N=292$) atsakė turintys aukštąjį universitetinį išsilavinimą, 17,9 % ($N=73$) atsakė turintys aukštąjį neuniversitetinį, 3,9 % ($N=16$) – profesinį išsilavinimą, o vidurinį išsilavinimą turi 6,6 % ($N=27$) dalyvavę respondentai.

8 lentelė

Individualios tyrimo dalyvių charakteristikos

Tyrimo dalyvių individualių charakteristikų duomenys		Kiekis (N)	Santykis (%)
Lytis	Vyras	134	32,7
	Moteris	273	66,6
	Kita	3	0,7
Amžius		403	vidurkis - 37,33
Išsilavinimas	Vidurinis	27	6,6
	Profesinis	16	3,9
	Aukštasis neuniversitetinis	73	17,9
	Aukštasis universitetinis	292	71,6

Šaltinis: sudaryta darbo autorės remiantis atlikto tyrimo duomenimis

Norint išsiaiškinti ir išanalizuoti respondentų organizacines charakteristikas, apklausos dalyvių buvo prašoma nurodyti darbo patirtį dabartinėje organizacijoje (metais), užimamas pareigas, organizacijos dydį (pagal darbuotojų skaičių), kurioje jie šiuo metu dirba, nurodyti, ar organizacija yra verslo ar viešoji įstaiga, bei pateikti organizacijos veiklos sritį. Analizuojant gautus respondentų duomenis, matoma, kad vidutiniškai darbo patirtis organizacijoje siekia 7,34 metus ($SD=7,16$). Paklausti apie užimamas pareigas 35,9 % ($N=146$) respondentų atsakė

dirbantys vadovaujančioje pozicijoje, o 64,1 % ($N=261$) apklaustųjų dirba nevadovaujančioje darbo pozicijoje. Toliau pateikiant duomenis apie tyrimo dalyvių organizacijos dydį matoma, kad didžioji dalis atsakiusių dirba didelėje organizacijoje. 47,2 % ($N=192$) respondentų nurodė dirbantys stambioje nuo 250 ir daugiau darbuotojų turinčioje organizacijoje, 20,4 % ($N=83$) nurodė, kad jų organizacija yra vidutinė, t.y. dirba nuo 50 iki 249 darbuotojų, o žvelgiant į duomenų pasiskirstymą smulkios ir mikro organizacijos kategorijose, matomas lygus duomenų pasiskirstymas – tiek smulkioje (nuo 10 iki 49 darbuotojų), tiek mikro (iki 9 darbuotojų) įmonėse dirba 16,2 % ($N=66$) atsakiusių respondentų. Daugiausia respondentų t.y. 49 % ($N=199$) atsakė dirbantys verslo organizacijoje, 37,9 % ($N=154$) dirba viešajame sektoriuje, o 13,1 % ($N=53$) į šį klausimą pasirinko atsakymą „kita“. Pagal organizacijos veiklos sritis, duomenys pasiskirstė taip: 11,1 % ($N=45$) dirba finansų srityje, 6,9 % ($N=28$) – technologijų ir informacinių technologijų (IT) paslaugų srityje, 7,1 % ($N=29$) – teikia sveikatos priežiūros ir medicinos paslaugas, 6,8 % ($N=28$) nurodė dirbantys švietimo ir mokymų srityje, 8,4 % ($N=34$) dirba organizacijoje, kurios veikla susijusi su pardavimais ir prekyba, 5,7 % ($N=23$) atsakė dirbantys gamybos sektoriuje, 1,2 % ($N=5$) užsiima žemės ūkiu, 46,9 % ($N=191$) respondentų nurodė, kad dirba organizacijoje, tačiau jų darbo veikla neatitiko apklausoje pateiktų pasirinkimų, todėl pasirinko alternatyvų atsakymą „Kita“.

9 lentelė

Organizacinės tyrimo dalyvių charakteristikos

Tyrimo dalyvių organizacinių charakteristikų duomenys		Kiekis (N)	Santykis (%)
Darbo patirtis dabartinėje organizacijoje (metais)		403	vidurkis - 7,34
Užimamos pareigos	Vadovaujančios	146	35,9
	Nevadovaujančios	261	64,1
Organizacijos dydis (pagal darbuotojų skaičių)	Mikro (iki 9 darbuotojų)	66	16,2
	Maža (nuo 10 iki 49 darbuotojų)	66	16,2
	Vidutinė (nuo 50 iki 249 darbuotojų)	83	20,4
	Didelė (nuo 250 ir daugiau)	192	47,2
Organizacijos tipas (viešoji, verslo organizacija, kita)	Viešoji	154	37,9
	Verslo organizacija	199	49
	Kita	53	13,1
Organizacijos veiklos sritis	Finansų paslaugos	45	11,1
	Technologijos ir informacinių technologijų (IT) paslaugos	28	6,9
	Sveikatos priežiūros ir medicinos paslaugos	29	7,1
	Švietimas ir mokymas	28	6,8
	Prekyba (pardavimas ir prekybos tinklai)	34	8,4
	Gamyba (pvz., pramonės, maisto, elektronikos)	23	5,7
	Žemės ūkis	5	1,2
	Kultūros ir pramogų paslaugos	24	5,9
	Kita	191	46,9

Šaltinis: sudaryta darbo autorės remiantis atlikto tyrimo duomenimis

3.2. Tyrimo kintamųjų aprašomoji statistika ir statistinis vertinimas

Prieš atliekant duomenų statistinę analizę buvo tikrinama ar duomenys yra normaliai pasiskirstę ir ar tiriamųjų konstrukto reikšmės atitinka normalumo testo reikalavimus. Pagal Kolmogorov-Smirnov ir Shapiro-Wilk normalumo testų vertinimus, matoma, kad tik streso konstrukto reikšmės yra pasiskirsčiusios normaliai, nes $p=0,130$ pagal Kolmogorov-Smirnov ir $p=0,368$ pagal Shapiro-Wilk. Kitų tyrime analizuojamų konstrukto duomenys nėra pasiskirstę normaliai, t.y. neatitinka normalaus pasiskirstymo, nes p reikšmės nesiekia $0,05$ reikšmės ribos.

10 lentelė

Konstrukto ir atskirų latentinių veiksnių normalumo testų vertinimas

Konstruktas	Kolmogorov-Smirnov ^a		Shapiro-Wilk	
	Statistic	Sig. (p)	Statistic	Sig. (p)
Įsitraukimas į darbą	0,109	<0,001	0,940	<0,001
Psichologinis atsparumas	0,056	0,005	0,977	<0,001
Stresas	0,040	0,130	0,996	0,368
Perdegimas:	0,056	0,004	0,989	0,005
Išsekimas	0,052	0,011	0,988	0,002
Depersonalizacija	0,133	<0,001	0,900	<0,001
Asmeniniai laimėjimai	0,092	<0,001	0,986	<0,001

Šaltinis: sudaryta darbo autorės remiantis atlikto tyrimo duomenimis

Taip pat, buvo patikrintos asimetrijos ir eksceso koeficiento reikšmės (angl. *Skewness and Kurtosis*). Normaliojo pasiskirstymo asimetrija yra nulinė, o priimtinos reikšmės laikomos intervale nuo 1 iki -1. Tuo tarpu priimtina normalaus skirstinio eksceso koeficiento variacija gali būti platesnė, t.y. iki 3 (Frost, 2024). Atlikus tiriamų konstrukto duomenų analizę, nustatyta, kad jų vertės varijuoja priimtinos reikšmės intervaluose. Pateiktose histogramose (2 priedas) matoma, kad išanalizuotos reikšmės nėra identiškos normalumo kreivei, tačiau yra pakankamai jai artimos.

11 lentelė

Konstrukto normalumo testo vertinimas ir aprašomoji statistika

Konstruktas	Min Max reikšmės		Bendras vidurkis	Standartinis nuokrypis	Skewness	Kurtosis
	Min	Max	(M)	(Std. Dev.)		
Įsitraukimas į darbą	1.00	7.00	5.1226	1.22718	-1.031	1.330
Psichologinis atsparumas	1.00	5.00	3.8069	0.57861	-0.697	2.465

11 lentelės tęsinys

Stresas	1.00	5.00	2.7540	0.61048	0.148	0.633
Perdegimas:	1.00	5.00	2.4032	0.60437	0.492	0.590
Išsekimas	1.00	5.00	2.6686	0.80166	0.332	-0.080
Depersonalizacija	1.00	5.00	1.9578	0.86157	1.065	0.982
Asmeniniai laimėjimai	1.00	4.63	2.3807	0.58505	0.345	0.321

Šaltinis: sudaryta darbo autorės remiantis atlikto tyrimo duomenimis

Kadangi streso konstrukto reikšmės atitinka Shapiro-Wilk ir Kolmogorov-Smirnov normalumo testų vertinimus, o konstruktai - įsitraukimas į darbą, psichologinis atsparumas, perdegimas ir jo latentiniai veiksniai išsekimas, depersonalizacija ir asmeniniai laimėjimai atitinka Skewness ir Kurtosis parametrus, galima teigti, kad duomenys yra arti normalaus skirstinio. Atliekami paskaičiavimai ir analizės bus pritaikyti būtent parametriniams duomenims analizuoti, nes duomenys šiame tyrime laikomi parametriniais.

3.3. Demografinių charakteristikų poveikis kintamiesiems

Šiame tyrime buvo atliktos koreliacijos, *T-test* ir *ANOVA* testų analizės, kurios parodė demografinių charakteristikų poveikį tyrinėjamiems konstruktsams. Nepasitvirtinę demografinių charakteristikų poveikio skaičiavimai nurodyti 3 priede.

Pareigos. Remiantis atlikta *T-test* analize matoma, kad skirtumas tarp grupių yra reikšmingas ir pareigos daro statistiškai reikšmingą poveikį tyrinėjamiems konstruktsams, t.y. įsitraukimui į darbą ($t=3,476$; $p<0,001$), psichologiniam atsparumui ($t= 4,470$; $p < 0,001$), stresui ($t=-2,087$; $p=0,038$) ir asmeniniams laimėjimams ($t= -2,996$; $p=0,003$), tačiau emocinis išsekimas ir depersonalizacija reikšmingo poveikio kintamųjų vertinimui nedaro. Rezultatai rodo, kad vadovaujančiose pareigose ($N=146$; $Mean=5,38$) dirbantys asmenys dažniau nurodė didesnę įsitraukimą į darbą nei nevadovaujančiose ($N=261$; $Mean=4,93$) pareigose dirbantys asmenys, todėl galima teigti, kad pareigos gali daryti įtaką įsitraukimui į darbą. Vadovaujančiose pareigose dirbantys respondentai ($N=145$; $Mean=3,97$) nurodė didesnę psichologinę atsparumą nei nevadovaujančiose pareigose dirbantys respondentai ($N=261$; $Mean=3,70$). Šie duomenys leidžia pateikti išvadą, kad didesniu psichologiniu atsparumu labiau pasižymi asmenys užimantys vadovaujančias pozicijas. Statistiškai reikšmingą poveikį pareigoms daro ir stresas. Nustatyta, kad vadovaujančiose pozicijose esantys ($N=144$; $Mean=2,66$) patiria mažesnę streso lygį nei nevadovaujančiose pareigose dirbantys respondentai ($N=261$; $Mean=2,79$). Vertinant užimamų pareigų poveikį kintamųjų vertinimui, nurodomas statistiškai reikšmingas ryšys asmeninių laimėjimų poveikiui. Vadovaujančias pareigas užimantys asmenys nurodo mažesnę pasitenkinimą

asmeniniais laimėjimais nei nevadovaujančias pareigas užimantys. Vadovaujančias pareigas užimantys respondentai nurodo statistiškai reikšmingai mažesnį pasitenkinimą asmeniniais laimėjimais, palyginti su nevadovaujančias pareigas užimančiais respondентаis ($p = 0,003$).

12 lentelė

Demografinės charakteristikos „pareigos“ poveikis kintamiesiems

	Vadovaujančios pareigos			Nevadovaujančios pareigos			T reikšmė (t)	Two-Sided p
	Kiekis (N)	Vidurkis (Mean)	Standartinis nuokrypis (Std. Dev.)	Kiekis (N)	Vidurkis (Mean)	Standartinis nuokrypis (Std. Dev.)		
Įsitraukimas į darbą	146	5,38	1,23	261	4,93	1,24	3,476	<0,001
Psichologinis atsparumas	145	3,97	0,54	261	3,70	0,60	4,470	<0,001
Stresas	144	2,66	0,57	261	2,79	0,62	-2,087	0,037
Asmeniniai laimėjimai	143	2,26	0,58	261	2,44	0,60	-2,966	0,003

Šaltinis: sudaryta darbo autorės remiantis atlikto tyrimo duomenimis

Taip pat, atlikus koreliacinę analizę nustatyta pareigų įtaka ir kitiems kintamiesiems. Kadangi koreliacijos koeficiento reikšmė (R) įsitraukimo į darbą ir psichologinio atsparumo kintamųjų atžvilgiu yra neigiama, todėl galima teigti, kad:

- Kuo darbuotojai užima aukštesnes pareigas, tuo mažiau yra įsitraukę į darbą lyginant su darbuotojais užimančiais žemesnes pozicijas ($R=-0,170$; $p<0,001$).
- Kuo aukštesnes pareigas darbuotojai užima, tuo tampa mažiau psichologiškai atsparūs ($R=-0,217$; $p<0,001$).

Kadangi R reikšmė streso ir asmeninių laimėjimų kintamųjų atžvilgiu yra teigiama, todėl galima teigti, kad:

- Aukštesnes pareigas užimantys darbuotojai dažniau patiria didesnę streso lygį ($R=0,103$; $p=0,038$).
- Aukštesnes pareigas užimantys darbuotojai dažniau jaučia asmeninių laimėjimų pojūtį ($R=0,146$; $p=0,003$).

13 lentelė

Demografinės charakteristikos „Pareigos“ poveikis kintamiesiems

Reikšmės	Įsitraukimas į darbą	Psichologinis atsparumas	Stresas	Asmeniniai laimėjimai
R	-0,170	-0,217	0,103	0,146
p	<0,001	<0,001	0,038	0,003

Šaltinis: sudaryta darbo autorės remiantis atlikto tyrimo duomenimis

Lytis. Atlikus analizę rezultatai rodo, kad vyrai turi tiek statistiškai reikšmingą ir aukštesnę psichologinio atsparumo lygį ($t=3,188$; $p=0,002$) nei moterys, tiek ir aukštesnę depersonalizacijos lygį ($t=2,098$; $p=0,037$) nei moterys.

14 lentelė

Demografinės charakteristikos „lytis“ poveikis kintamiesiems

	Vyrai			Moterys			T reikšmė (t)	Two-Sided p
	Kiekis (N)	Vidurkis (Mean)	Standartinis nuokrypis (Std. Dev.)	Kiekis (N)	Vidurkis (Mean)	Standartinis nuokrypis (Std. Dev.)		
Psichologinis atsparumas	134	3,93	0,52	272	3,74	0,59	3,188	0,002
Depersonalizacija	134	2,08	0,90	266	1,89	0,83	2,098	0,037

Šaltinis: sudaryta darbo autorės remiantis atlikto tyrimo duomenimis

Organizacijos dydis. Remiantis atlikta ANOVA analize matoma, kad labai mažose organizacijose, kuriose dirba iki 9 darbuotojų, streso lygis yra reikšmingai didesnis lyginant su didelėse organizacijose, kuriose dirba daugiau nei 250 darbuotojų. Tad galima teigti, kad priklausomai nuo organizacijos dydžio, skiriasi ir streso lygis ($F = 3,022$, $p = 0,030$).

Taip pat ir regresinės analizės rezultatai patvirtino neigiamą koreliacinę įtaką. Ji rodo, kad didesnėse organizacijose darbuotojai patiria mažiau streso, palyginti su mažesnėmis organizacijomis ($R=-0,127$; $p=0,010$).

15 lentelė

Demografinės charakteristikos „organizacijos dydis“ poveikis stresui

	F reikšmė	p reikšmė	Bonferroni p reikšmė	Vidurkių skirtumas
Stresas	3,022	0,03	0,047	0,23068

Šaltinis: sudaryta darbo autorės remiantis atlikto tyrimo duomenimis

Amžius. Vertinant amžių, kaip demografinę charakteristiką pastebėta, kad žmonės, kurių amžius yra 53 metai, turi reikšmingai mažesnę emocinio išsekimo lygį nei 36 metų ($Mean = 4,1139$, $p < 0,05$) ar 42 metų ($Mean = 3,7500$, $p < 0,05$) žmonės.

16 lentelė

Demografinės charakteristikos „amžius“ poveikis emociniam išsekimui

	Amžiaus kategorijos palyginimas	F reikšmė	p reikšmė	Bonferroni p reikšmė	Vidurkių skirtumas
Emocinis išsekimas	53 vs. 36	1,739	0,007	0,05	25,583
	53 vs. 42			0,045	21,944

Šaltinis: sudaryta darbo autorės remiantis atlikto tyrimo duomenimis

Taip pat, atlikus koreliacinę analizę nustatyta amžiaus įtaka ir kitiems kintamiesiems. Įsitraukimui į darbą ($R=0,108$; $p=0,030$) nustatyta teigiama koreliacija, kuri reiškia, kad kuo vyresni darbuotojai tuo labiau yra linkę įsitraukti į darbą. Nors koreliacija ir silpna, tačiau tendencija rodo, kad vyresnio amžiaus darbuotojai gali turėti didesnę įsitraukimo lygį. Kadangi koreliacijos koeficiento reikšmė (R) sekantiems kintamiesiems yra neigiama, todėl galima teigti, kad:

- Kuo vyresni žmonės, tuo mažesnę patiria emocinį išsekimą ($R=-0,199$; $p<0,001$).
- Kuo vyresni darbuotojai, tuo rečiau patiria depersonalizaciją ($R=-0,128$; $p=0,011$), t.y. atitolimą ar cinišką požiūrį į darbą.
- Kuo vyresni darbuotojai tuo mažiau jaučia ir džiaugiasi asmeniniais laimėjimais ($R=-0,112$; $p=0,025$).

17 lentelė

Demografinės charakteristikos „amžius“ poveikis kintamiesiems

Reikšmės	Įsitraukimas į darbą	Emocinis išsekimas	Depersonalizacija	Asmeniniai laimėjimai
R	0,108	-0,199	-0,128	-0,112
p	0,030	<0,001	0,011	0,025

Šaltinis: sudaryta darbo autorės remiantis atlikto tyrimo duomenimis

Išsilavinimas. Vertinant išsilavinimą, kaip demografinę charakteristiką pastebėta, kad žmonės, turintys aukštesnį išsilavinimą siejami su didesniu įsitraukimu į darbą ($R=0,098$; $p=0,048$). Taip pat, silpnai neigiama R reikšmė rodo, kad kuo asmenys turi aukštesnį išsilavinimą, tuo dažniau patiria mažesnę stresą ($R=-0,111$; $p=0,026$).

18 lentelė

Demografinės charakteristikos „išsilavinimas“ poveikis kintamiesiems

Reikšmės	Įsitraukimas į darbą	Stresas
R	0,098	-0,111
p	0,048	0,026

Šaltinis: sudaryta darbo autorės remiantis atlikto tyrimo duomenimis

Darbo organizacijoje trukmė. Koreliacinės analizės pagalba nustatyta, kad įsitraukimui į darbą yra daroma teigiama koreliacija, kuri reiškia, kad kuo ilgesnė darbo organizacijoje trukmė, tuo didesnis darbuotojų įsitraukimas į darbą ($R=0,132$; $p=0,008$). Kadangi kitiems kintamiesiems koreliacijos koeficiento reikšmė (R) yra neigiama, todėl galima teigti, kad:

- Kuo ilgiau žmogus dirba vienoje organizacijoje, tuo mažiau pajaučia emocinį išsekimą ($R=-0,115$; $p=0,022$).
- Kuo ilgiau žmogus dirba vienoje organizacijoje, tuo mažesnė depersonalizacijos tikimybė ($R=-0,101$; $p=0,044$).

19 lentelė

Demografinės charakteristikos „Darbo organizacijoje trukmė“ poveikis kintamiesiems

Reikšmės	Įsitraukimas į darbą	Emocinis išsekimas	Depersonalizacija
R	0,132	-0,115	-0,101
p	0,008	0,022	0,044

Šaltinis: sudaryta darbo autorės remiantis atlikto tyrimo duomenimis

3.4. Daugianarės regresijos analizės rezultatai naudojant SPSS programinę įrangą

3.4.1. Streso ir įsitraukimo į darbą sąsajos

Siekiant nustatyti ar stresas daro poveikį įsitraukimui į darbą, toliau atliekama priklausomo ir nepriklausomo kintamųjų daugianarė regresinė analizė. Tinkama Durbin-Watson reikšmė laikoma ta, kuri svyruoja nuo 1 iki 3. Šiame tyrime Durbin-Watson lygus 2,016, todėl galima teigti, kad modelio liekanos nėra stipriai koreliuotos tarpusavyje. Taigi, ši reikšmė rodo, jog duomenys yra tinkami tolimesnei analizei išsiaiškinti ir nėra reikšmingų autokoreliacijos problemų, kurios galėtų iškraipyti modelio tikslumą bei rezultatus. Determinacijos koeficientas ($Adjusted R square=0,181$), o tai reiškia, kad stresas paaiškina 18% įsitraukimo į darbą. Taip pat, gauta ir ANOVA testo reikšmė ($F=91,090$; $p<0,001$), kuri rodo, kad duomenys yra tinkami regresinei analizei atlikti.

20 lentelė

Regresinė analizė: streso poveikis įsitraukimui į darbą

	Nestandardizuoti regresijos koeficientai	Standartizuoti i regresijos koeficientai	t	p	Boostramp 95% patikimumo intervalai	
	B	Beta			Žemas	Aukštas
Stresas	-0,861	-0,428	-9,544	<0,001	-1,034	-0,676

Šaltinis: sudaryta darbo autorės remiantis atlikto tyrimo duomenimis

Atlikus regresinę analizę ir gavus $p < 0,001$ reikšmę, galima teigti, kad stresas daro įtaką įsitraukimui į darbą, o neigiami standartizuoti ($Beta = -0,861$) ir nestandardizuoti ($B = -0,428$) regresijos koeficientai parodo, kad kintamųjų ryšys yra atvirkštinis – kuo didesnis streso lygis, tuo labiau mažėja įsitraukimas į darbą ir atvirkščiai. Standartizuotas regresijos koeficientas parodo reikšmingą poveikį ir tai reiškia, kad jei stresas padidėtų 100%, įsitraukimas į darbą sumažėtų beveik 43%. Gavus šią priklausomo ir nepriklausomo kintamųjų regresinę analizę, galima teigti, kad hipotezė **pasitvirtino**:

- **H1 Hipotezė** – stresas (X) turi neigiamą poveikį įsitraukimui į darbą (Y): didesnis streso lygis, tuo labiau mažėja įsitraukimas į darbą.

3.4.2. Streso, perdegimo ir jo latentinių veiksnių sąsajos

Siekiant nustatyti streso poveikį perdegimui ir latentiniams veiksniams – emociniam išsekimui, depersonalizacijai ir asmeniniams laimėjimams su SPSS programine įranga buvo atlikta daugianarė duomenų analizė.

Atlikus analizę matoma, kad nors stresas daro teigiamą poveikį perdegimui ($\beta = 0,2857$), tačiau statistiškai reikšmingo poveikio neturi ($p = 0,1922$). Determinacijos koeficientas ($R-sq = 0,4999$) nurodo, kad 49,99% perdegimo variacijos paaiškinama stresu, psichologiniu atsparumu ir jų sąveikos efektu. Iš šių kintamųjų statistiškai reikšmingą poveikį turi tik psichologinis atsparumas ($\beta = -0,3476$; $p = 0,0344$), kuris rodo neigiamą poveikį perdegimui. Kadangi streso poveikis nėra statistiškai reikšmingas pagal turimus duomenis, galima teigti, kad šis ryšys nėra reikšmingas, todėl hipotezė **atmetama**:

- **H2a Hipotezė** – stresas (X) turi teigiamą poveikį perdegimui (M).

Nustatyta, jog bendras aiškinamasis modelio $R-sq = 0,4607$, tai reiškia, kad emocinis išsekimas 46% priklauso nuo streso, kurio poveikis yra reikšmingas ($p = 0,0048$), o koeficientas

teigiamas ($\beta = 0,8771$). Tai rodo, kad stresas daro teigiamą poveikį emociniam išsekimui, todėl **tvirtinama** hipotezė:

- **H2b Hipotezė** – stresas (X) turi teigiamą poveikį emociniam išsekimui (M).

Pagal gautus duomenis stresas neturi statistiškai reikšmingo poveikio depersonalizacijai. Modelio analizė parodo, kad depersonalizacija beveik 22% yra paaiškinama stresu, psichologiniu atsparumu ir sąveikos efektu. Koeficientas ($\beta = 0,1553$) rodo teigiamą streso poveikį depersonalizacijai, tačiau šis poveikis nėra statistiškai reikšmingas ($p = 0,6978$). Tai reiškia, kad didėjant stresui, depersonalizacija taip pat didėja, tačiau pagal turimus duomenis, galima teigti, kad šis ryšys nėra reikšmingas, todėl **atmetama** hipotezė:

- **H2c Hipotezė** – stresas (X) turi teigiamą poveikį depersonalizacijai (M).

Pagal gautus rezultatus streso koeficientas ($\beta = -0,2944$) yra neigiamas, tačiau neturi statistiškai reikšmingo ($p = 0,2381$) poveikio asmeniniams laimėjimams. Modelio analizė parodo, kad 34,14% asmeninių laimėjimų paaiškinama stresu, psichologiniu atsparumu ir jų sąveikos efektu ($R\text{-sq} = 0,3414$). Taigi, gavus kintamųjų analizę, galima teigti, kad hipotezė **nepasitvirtino**:

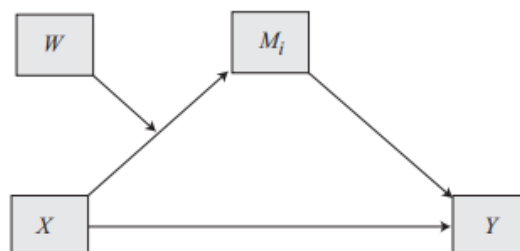
- **H2d Hipotezė** – stresas (X) turi neigiamą poveikį asmeniniams laimėjimams (M).

3.4.3. Mediacijos ir moderacijos rezultatai

Siekiant įvertinti, ar perdegimo latentiniai veiksniai (emocinis išsekimas, depersonalizacija ir asmeniniai pasiekimai) medijuoja ryšį tarp įsitraukimo į darbą ir streso, bei įvertinti, ar netiesioginis poveikis priklauso nuo psichologinio atsparumo, mediacijos ir moderacijos analizė buvo atliekama remiantis *PROCESS v4.2 by Andrew F. Hayes* makrokomanda *SPSS* aplinkoje ir 7-uoju konceptualiu Andrew F. Hayes (2013) modeliu (7 ir 8 paveikslai).

7 paveikslas

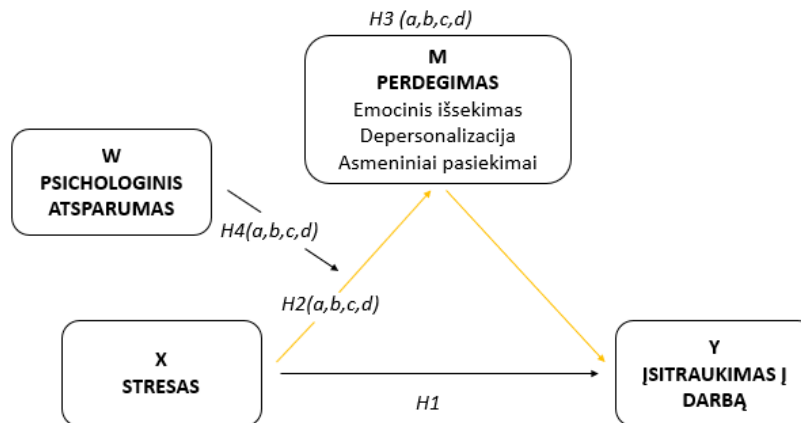
Konceptualus tyrimo modelis nr. 7



Šaltinis: Andrew F. Hayes (2013)

8 paveikslas

Statistinis tyrimo modelis



Šaltinis: sudarytas autorės remiantis mokslinės literatūros analize

Moderacijos ir mediacijos analize siekiama:

1. Išsiaiškinti perdegimo (M) kintamųjų – emocinio išsekimo (M_1), depersonalizacijos (M_2) ir asmeninių laimėjimų (M_3) mediacinį ryšį tarp streso ir įsitraukimo į darbą;
2. Išsiaiškinti psichologinio atsparumo (W) moderaciją mediaciniam ryšiui tarp streso (X) ir perdegimo (M) kintamųjų – emocinio išsekimo (M_1), depersonalizacijos (M_2) ir asmeninių laimėjimų (M_3)

Perdegimo (M) kintamųjų – emocinio išsekimo (M_1), depersonalizacijos (M_2) ir asmeninių laimėjimų (M_3) mediacinis ryšys tarp streso ir įsitraukimo į darbą

Mediacinio ryšio pagalba nagrinėjama streso įtaka kintamajam, t.y. įsitraukimui į darbą per tarpinio kintamojo – perdegimo latentinius veiksnius – emocinį išsekimą, depersonalizaciją ir asmeninius laimėjimus. Šiame tyrime mediacinis ryšys reiškia tai, kad stresas pirmiausia veikia perdegimo latentinius veiksnius, o jie daro įtaką įsitraukimui į darbą.

Įsitraukimas į darbą. Mediacinis rezultatas ($p=0,000$) rodo, kad perdegimas medijuoja ryšį tarp streso ir įsitraukimo į darbą. Determinacijos koeficientas ($R-sq=0,3625$) reiškia, kad įsitraukimas į darbą 36 procentais priklauso nuo kintamųjų, t.y. streso, emocinio išsekimo, depersonalizacijos ir asmeninių laimėjimų. Šis rodiklis rodo vidutinį modelio paaiškinimo stiprumą, todėl galima teigti, jog atskiri perdegimo latentiniai veiksniai – emocinis išsekimas ($p=0,0006$), depersonalizacija ($p=0,0039$) ir asmeniniai laimėjimai ($p=0,000$) daro statistiškai reikšmingą poveikį.

Remiantis mediatoriaus analizės rezultatais, galima teigti, jog perdegimas ir jo atskiri latentiniai veiksniai – emocinis išsekimas, depersonalizacija ir asmeniniai pasiekimai – šiame

kontekste veikia kaip reikšmingi mediatoriai bei turi statistiškai reikšmingą įtaką tarp streso ir įsitraukimo į darbą.

21 lentelė

Mediacinė analizė

	Effect	BootLLCI	BootULCI
Emocinis išsekimas	-0,3000	-0,4920	-0,1084
Depersonalizacija	-0,1288	-0,2239	-0,0502
Asmeniniai laimėjimai	-0,2010	-0,3136	-0,0889

Šaltinis: sudaryta darbo autorės remiantis atlikto tyrimo duomenimis

Pasitikėjimo intervalai (*BootLLCI* ir *BootULCI*) yra neigiami ir neperžengia nulio ribos, todėl galima daryti išvadą, kad gauti rezultatai yra patikimi. Šia analize parodoma, kad stresas daro tiesioginį poveikį perdegimo komponentams, kurie reikšmingai veikia įsitraukimą į darbą. Remiantis šia analize **tvirtinamos** hipotezės:

- **H3a Hipotezė** – perdegimas (M) medijuoja ryšį tarp streso (X) ir įsitraukimo į darbą (Y);
- **H3b Hipotezė** – emocinis išsekimas (M_1) medijuoja ryšį tarp streso ir įsitraukimo į darbą (Y);
- **H3c Hipotezė** – depersonalizacija (M_2) medijuoja ryšį tarp streso ir įsitraukimo į darbą (Y);
- **H3d Hipotezė** – asmeniniai laimėjimai (M_3) medijuoja ryšį tarp streso ir įsitraukimo į darbą (Y);

Psichologinio atsparumo (W) moderacija mediaciniam ryšiui tarp streso (X) ir perdegimo (M) kintamųjų – emocinio išsekimo (M_1), depersonalizacijos (M_2) ir asmeninių laimėjimų (M_3)

Emocinis išsekimas. Determinacijos koeficientas ($R\text{-sq}=0,4607$) reiškia, kad emocinis išsekimas 46 procentais priklauso nuo streso, psichologinio atsparumo ir moderacinio efekto. Bet iš visų trijų kintamųjų statistiškai reikšmingą poveikį daro tik nepriklausomas kintamasis stresas ($p=0,0048$), o psichologinis atsparumas ($R2\text{-chng} = 0,0002$) ir moderatoriaus poveikis (Int_1) emocinį išsekimą veikia statistiškai nereikšmingai, vadinasi minimaliai.

22 lentelė

Moderacinė analizė: emocinis išsekimas

	coeff	se	t	p	LLCI	ULCI
Stresas	0,8771	0,3089	28,394	0,0048	0,2698	1,4845
Psichologinis atsparumas	0,0686	0,2313	0,2966	0,7669	-0,3862	0,5234
moderatoriaus poveikis (Int_1)	0,0305	0,0799	0,3823	0,7024	-0,1265	0,1876

Šaltinis: sudaryta darbo autorės remiantis atlikto tyrimo duomenimis

Depersonalizacija. Determinacijos koeficientas ($R\text{-sq}=0,2181$) reiškia, kad depersonalizacija beveik 22 procentais priklauso nuo streso, psichologinio atsparumo ir moderacinio efekto. Bet iš visų trijų kintamųjų statistiškai reikšmingo poveikio nedaro nei vienas, nes visur p yra daugiau už 0,05. Vadinasi, stresas ($p=0,6978$), psichologinis atsparumas ($R^2\text{-chng}=0,004$; $p=0,1555$) ir moderatoriaus poveikis ($p=0,1555$) depersonalizaciją veikia statistiškai nereikšmingai, t.y. minimaliai.

23 lentelė

Moderacinė analizė: depersonalizacija

	coeff	se	t	p	LLCI	ULCI
Stresas	0,1553	0,3998	0,3885	0,6978	-0,6306	0,9413
Psichologinis atsparumas	-0,3367	0,2994	-1,1247	0,2614	-0,9253	0,2518
moderatoriaus poveikis (Int_1)	0,1471	0,1034	1,4229	0,1555	-0,0561	0,3504

Šaltinis: sudaryta darbo autorės remiantis atlikto tyrimo duomenimis

Asmeniniai laimėjimai. Determinacijos koeficientas ($R\text{-sq}=0,3414$), reiškia, kad asmeniniai laimėjimai 34 procentais priklauso nuo trijų kintamųjų, t.y. streso, psichologinio atsparumo ir moderacinio efekto. Analizuojant gautus duomenis matoma, kad statistiškai reikšmingą poveikį daro psichologinis atsparumas ($p=0,000$) ir moderacinis efektas ($p=0,0122$).

24 lentelė

Moderacinė analizė: asmeniniai laimėjimai.

	coeff	se	t	p	LLCI	ULCI
Stresas	0,2944	0,2492	1,1815	0,2381	-0,1954	0,7842
Psichologinis atsparumas	0,8193	0,1866	4,3914	0,0000	0,4525	1,1861
moderatoriaus poveikis (Int_1)	-0,1623	0,0644	-2,5188	0,0122	-0,2890	-0,0356

Šaltinis: sudaryta darbo autorės remiantis atlikto tyrimo duomenimis

Analizuojant moderacinio efekto poveikį, matoma, kad esant aukštam psichologiniam atsparumui ($Effect=-0,4198$) priklausomo kintamojo streso lygis mažėja ir atvirkščiai, jei psichologinis atsparumas ($Effect=-0,2412$) mažas – streso lygis didėja.

25 lentelė

Moderacinis efektas. Psichologinis atsparumas.

Psichologinis atsparumas	Efektas
3,3000	-0,2412
3,8000	-0,3224
4,4000	-0,4198

Šaltinis: sudaryta darbo autorės remiantis atlikto tyrimo duomenimis

Analizuojant Johnsons-Neyman gautus rezultatus, nustatyta, kad moderacinis efektas pradeda veikti ir ryšys tampa statistiškai reikšmingu ($p = 0,0500$), kai psichologinis atsparumas padidėja iki 2,7840 (5 priedas). Esant žemam atsparumui ($p < 0,05$), ryšio tarp streso ir asmeninių laimėjimų nėra – stresas su asmeniniais laimėjimais tampa nesusijęs. Tačiau, kai psichologinis atsparumas yra aukštas (daugiau nei 2,7840), atsiranda statistiškai reikšmingas ryšys tarp streso ir asmeninių laimėjimų, ir šis ryšys tampa vis stipresnis. Pastebėta, kad kuo didesnis stresas, tuo labiau mažėja atsparumas, tačiau esant aukštam atsparumui, ryšys tarp šių kintamųjų yra ryškus. Remiantis šia analize **atmetamos** hipotezės:

- **H4a Hipotezė** – psichologinis atsparumas (W) moderuoja ryšį tarp streso (X) ir perdegimo (M);
- **H4b Hipotezė** – psichologinis atsparumas (W) moderuoja ryšį tarp streso ir emocinio išsekimo (M_1);
- **H4c Hipotezė** – psichologinis atsparumas (W) moderuoja ryšį tarp streso ir depersonalizacijos (M_2);

Ir **tvirtinama** ši hipotezė:

- **H4d Hipotezė** – psichologinis atsparumas (W) moderuoja ryšį tarp streso ir asmeninių laimėjimų (M_3).

Toliau pateikiami tyrime tikrintų hipotezių rezultatai, įskaitant tiesioginius, netiesioginius ir moderacinius efektus. Lentelėje p reikšmės, kurios leidžian įvertinti kiekvieno ryšio reikšmingumą. Pateikti rezultatai atskleidžia, kurios iš iškeltų hipotezių pasitvirtino ir buvo pagrįstos surinktais duomenimis bei analize, o kurios, remiantis tyrimo duomenimis, nepasitvirtino.

26 lentelė

Struktūrinio modelio hipotezių vertinimo rezultatai naudojant SPSS

Hipotezės	Ryšys	p	Rezultatas
H1	$S \rightarrow I_i D$	<0,001	pasitvirtino
H2a	$S \rightarrow P$	0,1922	nepasitvirtino
H2b	$S \rightarrow EI$	0,0048	pasitvirtino
H2c	$S \rightarrow D$	0,6978	nepasitvirtino
H2d	$S \rightarrow AL$	0,2381	nepasitvirtino
Netiesioginis efektas			
H3a	$S \rightarrow P \rightarrow I_i D$	0,0000	pasitvirtino
H3b	$S \rightarrow EI \rightarrow I_i D$	0,0006	pasitvirtino
H3c	$S \rightarrow D \rightarrow I_i D$	0,0039	pasitvirtino
H3d	$S \rightarrow AL \rightarrow I_i D$	0,0000	pasitvirtino
Moderacinis efektas			
H4a	$PA \times S \rightarrow P$	0,0634	nepasitvirtino
H4b	$PA \times S \rightarrow EI$	0,7024	nepasitvirtino
H4c	$PA \times S \rightarrow D$	0,1555	nepasitvirtino
H4d	$PA \times S \rightarrow AL$	0,0122	pasitvirtino

Šaltinis: sudaryta darbo autorės remiantis atlikto tyrimo duomenimis

Apibendrinant tyrimo rezultatus nagrinėtus su SPSS programine įranga, nustatyta, kad stresas turi reikšmingą neigiamą poveikį įsitraukimui į darbą (H1) ir teigiamą poveikį emociniam išsekimui (H2b), tačiau kiti streso ryšiai su perdegimu (H2a), depersonalizacija (H2c) ir asmeniniais laimėjimais (H2d) nepasitvirtino. Tuo tarpu mediacijos analizė parodė, kad tiek perdegimas, tiek emocinis išsekimas, depersonalizacija ir asmeniniai laimėjimai veiksmingai medijuoja ryšį tarp streso ir įsitraukimo į darbą (H3a, H3b, H3c, H3d). Moderacinių efektų analizė atskleidė, kad psichologinis atsparumas reikšmingai moderuoja tik ryšį tarp streso ir asmeninių laimėjimų (H4d), tačiau kitų moderacinių hipotezių atveju (H4a, H4b, H4c) reikšmingų sąsajų nustatyta nebuvo.

3.5. Struktūrinių lygčių analizė naudojant SmartPLS programinę įrangą

Kad būtų plačiau išanalizuota streso įtaka įsitraukimui į darbą, kaip tą ryšį medijuoja perdegimo latentiniai veiksniai – emocinis išsekimas, depersonalizacija, asmeniniai laimėjimai ir moderuoja psichologinis atsparumas, buvo atlikta struktūrinių lygčių analizė naudojantis ir SmartPLS programine įranga.

Toliau buvo vertinamas matavimo modelio tinkamumas pagal kintamųjų patikimumą ir pagrįstumą. Buvo apskaičiuotos Cronbach alpha ir sudėtinio patikimumo ($CR\ rho_a$) reikšmės, kurios, užtikrinant patikimumą, svyruoja nuo 0,789 iki 0,932. Konvergentinio pagrįstumo

kriterijus taip pat buvo patenkinamas, nes visos vidutinės dispersijos išskyrimo (AVE) reikšmės viršijo 0,50, o visų konstrukto rodikliai didesni nei 0,70, kas laikoma priimtina (6 priedas).

Pagal Hair, Risher, Sarstedt ir Ringle (2019) rekomendacijas, *SmartPLS* programine įranga analizuojami duomenys turi atitikti ir kriterijus, susijusius su konstrukto teiginiais, kurių reikšmės turi būti >0,4. Jei konstrukto teiginiai nesiekia šio rodiklio reikšmės, teiginius rekomenduojama išimti iš konstrukto.

27 lentelė

Moderacinis efektas. *SmartPLS* duomenys

Konstruktas	Indikatoriai	Faktorinės apkrovos	CA	CR	AVE	VIF
Stresas	Q5A2: kaip dažnai per pastarąjį mėnesį jautėte, kad negalite kontroliuoti svarbių dalykų savo gyvenime?	0.705	0.863	0.866	0.513	1.251
	Q5A3: kaip dažnai per pastarąjį mėnesį jautėte nervinę įtampą ir "stresą"?	0.683				
	Q5A4R: kaip dažnai per pastarąjį mėnesį jautėte, kad sėkmingai susidorojote su erzinančiomis smulkmenomis?	0.672				
	Q5A5R: kaip dažnai per pastarąjį mėnesį jautėte, kad efektyviai susitvarkote su svarbiais pokyčiais savo gyvenime?	0.778				
	Q5A6R: kaip dažnai per pastarąjį mėnesį jautėtės užtikrintas dėl savo gebėjimo spręsti asmenines problemas?	0.796				
	Q5A7R: kaip dažnai per pastarąjį mėnesį jautėte, kad viskas klostosi jūsų naudai?	0.722				
	Q5A9R: kaip dažnai per pastarąjį mėnesį jautėte, kad jums pavyko sukontroliuoti dirgiklius savo gyvenime?	0.693				
Įsitraukimas į darbą	Q5A14: kaip dažnai per pastarąjį mėnesį pajutote, kad sunkumai kaupiasi taip smarkiai, kad negalite jų įveikti?	0.668				
	Q2A1: Savo darbe aš jaučiuosi kupinas energijos	0.845	0.916	0.932	0.604	1.78
	Q2A2: Savo darbe jaučiuosi stiprus ir aktyvus	0.859				
	Q2A3: Atsikėlęs ryte noriu eiti į darbą	0.820				
	Q2A4: Entuziastingai dirbu savo darbą	0.848				
	Q2A5: Mano darbas mane įkvepia	0.854				
	Q2A6: Didžiuojuosi darbu, kurį dirbu	0.801				
	Q2A7: Jaučiuosi laimingas, kai dirbu intensyviai	0.653				
	Q2A8: Aš esu visiškai pasinėręs į savo darbą	0.698				
	Q2A9: Dirbdamas aš atitrūkstu nuo kitų minčių	0.555				
Emocinis išsekimas	Q4A1: Jaučiu, kad darbas mane emociškai išsekina	0.795	0.908	0.922	0.578	2.025
	Q4A2: Darbo dienos pabaigoje jaučiuosi išsekęs	0.780				
	Q4A3: Atsikėlęs ryte, prieš prasidedant naujai darbo dienai, jaučiuosi pavargęs	0.758				
	Q4A4: Man tikrai yra sunku visą dieną dirbti su žmonėmis	0.700				
	Q4A5: Jaučiuosi „perdegęs“ nuo savo darbo	0.881				
	Q4A6: Jaučiuosi nusivylęs savo darbu	0.767				

27 lentelės tęsinys

	Q4A7: Jaučiu, kad savo darbe dirbu per daug	0.623				
	Q4A8: Tiesioginis darbas su žmonėmis man kelia per daug streso	0.667				
	Q4A9: Jaučiuosi taip, tarsi būčiau „ties riba“	0.835				
Depersonalizacija	Q4A10: Aš jaučiu, kad su kai kuriais elgiuosi kaip su daiktais	0.792	0.838	0.861	0.610	1.593
	Q4A11: Nuo to laiko, kai pradėjau dirbti šį darbą, aš tapau atsainesnis žmonėms	0.844				
	Q4A12: Aš nerimauju, kad dėl šio darbo tampu emociškai šaltesnis	0.857				
	Q4A13: Man nelabai rūpi, kas nutinka kai kuriems mano klientams	0.759				
	Q4A14: Jaučiu, kad klientai mane kaltina dėl kai kurių savo problemų	0.634				
Asmeniniai laimėjimai	Q4A16R: Labai efektyviai sprendžiu darbe iškilusias problemas	0.678	0.774	0.789	0.523	1.542
	Q4A17R: Jaučiu, kad savo darbu darau teigiamą įtaką kitų žmonių gyvenimui	0.714				
	Q4A18R: Jaučiuosi labai energingas	0.797				
	Q4A19R: Man lengvai pavyksta sukurti aplinką be įtampos	0.707				
	Q4A21R: Šiame darbe esu įgyvendinęs daug vertingų dalykų	0.715				
Psichologinis atsparumas	Q3A1: Sugebu prisitaikyti įvykus pokyčiams	0.691	0.842	0.841	0.515	1.392
	Q3A10: Galiu ištverti nemalonius pojūčius	0.751				
	Q3A2: Aš galiu įveikti viską, kas benutiktų	0.750				
	Q3A5: Esu linkęs atsigauti po ligos ar sunkumų	0.635				
	Q3A6: Nepaisant kliūčių, pasiekiu išsikeltus tikslus	0.673				
	Q3A8: Manęs nesėkmės neišgasdina	0.697				
	Q3A9: Manau, kad esu stiprus žmogus	0.812				

Šaltinis: sudaryta darbo autorės remiantis atlikto tyrimo duomenimis

Žemiau esančioje lentelėje pateikti diskriminacinio pagrįstumo rodikliai pagal Fornell-Larcker kriterijų, kuris yra naudojamas vertinant struktūrinių modelių kokybę ir konstrukto pagrįstumą. Ši metodika remiasi konstrukto tarpusavio koreliacijomis ir vidutiniais dispersijos ištraukimo rodikliais (*AVE - Average Variance Extracted*). Kadangi visų kintamųjų paryškintų įstrižainių reikšmė yra didesnė nei žemiau esančios tarpusavio koreliacijos reikšmės, galima teigti, jog modelis yra tinkamai sukonstruotas ir konstruktai diskriminaciškai pagrįsti (Fornell ir Larcker, 1981). Neigiama reikšmė lentelėje reiškia neigiamą koreliaciją, t.y. kai vienos konstrukcijos vertė didėja, kitos vertė paprastai mažėja. Kuo skaičius yra artimesnis -1, tuo stipresnė yra neigiama koreliacija.

28 lentelė

Diskriminacinis pagrįstumas (Fornell-Larcker kriterijus)

	AL	D	EI	PA	S	IiD
Asmeniniai laimėjimai (AL)	0.72					
Depersonalizacija (D)	0.34	0.781				
Emocinis išsekimas (EI)	0.42	0.602	0.76			
Psichologinis atsparumas (PA)	-0.54	-0.182	-0.223	0.718		
Stresas (S)	0.58	0.425	0.597	-0.503	0.72	
Įsitraukimas į darbą (IiD)	-0.62	-0.446	-0.545	0.434	-0.47	0.777

Šaltinis: sudaryta darbo autorės remiantis atlikto tyrimo duomenimis

Diskriminaciniui pagrįstumui įvertinti buvo naudojamas ir *HTMT* santykio kriterijus. 28 lentelėje galima matyti, kad visų kintamųjų *HTMT* santykis yra priimtinas, nes neviršijo numatytos (0,85 ir 0,90) ribos (Liu, Yan ir Zhang, 2024), todėl galima daryti išvadą, kad nėra jokių diskriminacinių galiojimo problemų.

29 lentelė

Diskriminacinis pagrįstumas ((HTMT kriterijus)

	AL	D	EI	PA	S	IiD	PA x S
Asmeniniai laimėjimai (AL)							
Depersonalizacija (D)	0.391						
Emocinis išsekimas (EI)	0.465	0.676					
Psichologinis atsparumas (PA)	0.659	0.205	0.241				
Stresas (S)	0.689	0.493	0.658	0.585			
Įsitraukimas į darbą (IiD)	0.700	0.490	0.569	0.484	0.515		
Psichologinis atsparumas x Stresas (PA x S)	0.057	0.050	0.052	0.196	0.037	0.054	

Šaltinis: sudaryta darbo autorės remiantis atlikto tyrimo duomenimis

Toliau pateikiami tyrime tikrintų hipotezių rezultatai, įskaitant tiesioginius, netiesioginius ir moderacinius efektus. 29-oje lentelėje nurodytos *beta* (β) reikšmės, standartiniai nuokrypiai, *t* statistikos, *p* reikšmės ir efektų dydžiai (f^2), leidžiantys įvertinti kiekvieno ryšio reikšmingumą ir stiprumą. Rezultatai atskleidžia, kurios hipotezės pasitvirtino, o kurios – ne.

30 lentelė

Struktūrinio modelio hipotezių vertinimo rezultatai naudojant SmartPLS

Hipotezės	Ryšys	βeta	S.N.	t	p	Rezultatas	f ²
H1	S→IiD	0.028	0.048	0.572	0.568	nepasitvirtino	0.001
H2a	S→P	0.681	0.037	18.584	0	pasitvirtino	0.634
H2b	S→EI	0.648	0.042	15.315	0	pasitvirtino	0.490
H2c	S→D	0.442	0.048	9.184	0	pasitvirtino	0.178
H2d	S→AL	0.411	0.045	9.195	0	pasitvirtino	0.218
Netiesioginis efektas							
H3a	S→P→IiD	-0.354	0.040	8.869	0	pasitvirtino	
H3b	S→EI→IiD	-0.185	0.036	5.129	0	pasitvirtino	
H3c	S→D→IiD	-0.057	0.020	2.793	0.005	pasitvirtino	
H3d	S→AL→IiD	-0.193	0.027	7.027	0	pasitvirtino	
Moderacinis efektas							
H4a	PA x S→P	0.015	0.031	0.481	0.63	nepasitvirtino	0.000
H4b	PA x S→EI	0	0.033	0.005	0.996	nepasitvirtino	0.000
H4c	PA x S→D	0.035	0.036	0.963	0.336	nepasitvirtino	0.002
H4d	PA x S→AL	0.068	0.030	2.241	0.025	pasitvirtino	0.010

Šaltinis: sudaryta darbo autorės remiantis atlikto tyrimo duomenimis

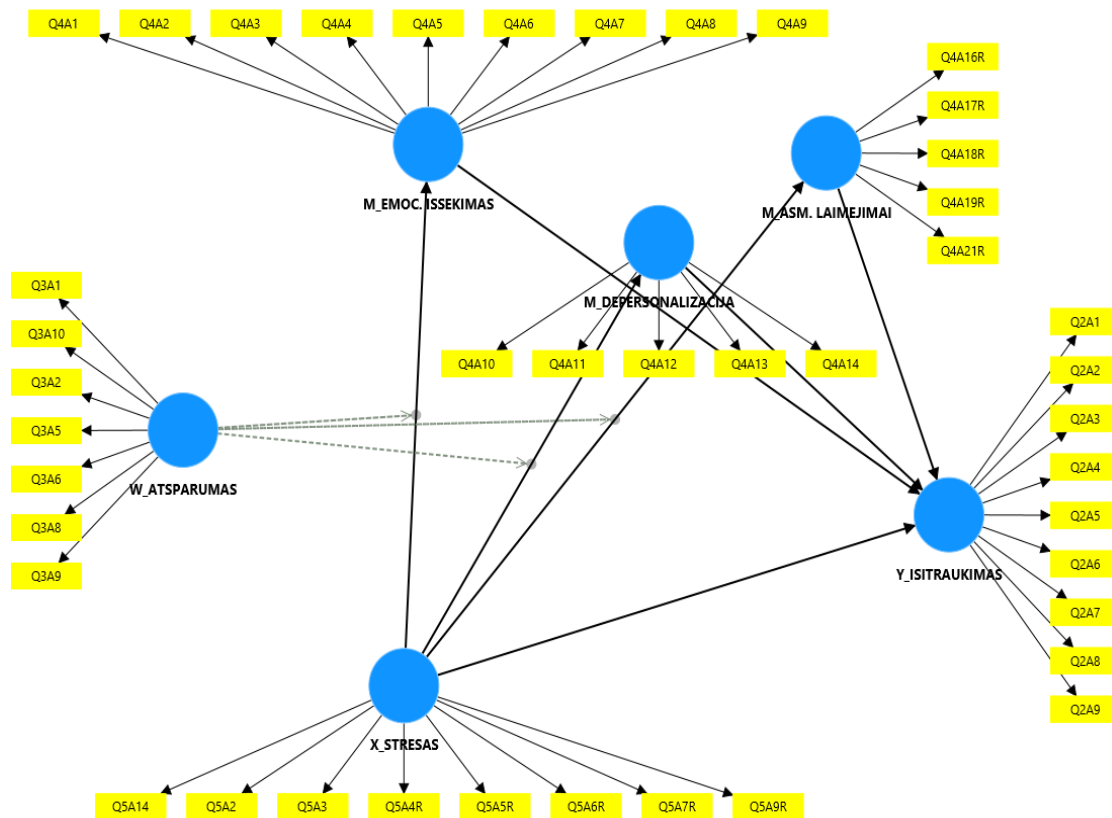
Atlikus analizę matoma, kad hipotezė H1 nepasitvirtino. Tai nurodo, kad stresas neturi tiesioginio stipraus poveikio darbuotojų įsitraukimui ($p > 0.05$), tačiau jo poveikis per mediacinius kintamuosius yra reikšmingas. Pastebėta, kad stresas daro reikšmingą poveikį perdegimui ($p = 0.000$; $t = 18.584$), emociniam išsekimui ($p = 0.000$; $t = 15.315$), depersonalizacijai ($p = 0.000$, $t = 9.184$) ir asmeniniams laimėjimams ($p = 0.000$, $t = 9.195$), todėl pasitvirtina visos H2 hipotezės. Taip pat, pastebėta ir tai, kad stresas per perdegimą ($p = 0.000$; $t = 8.869$), emocinį išsekimą ($p = 0.000$; $t = 5.129$), depersonalizaciją ($p = 0.005$, $t = 2.793$) ir asmeninius laimėjimus ($p = 0.000$, $t = 7.027$) reikšmingai veikia darbuotojų įsitraukimą. Tai rodo, kad streso netiesioginiai efektai turi įtakos darbuotojų įsitraukimui į darbą. Tvirtinamos H3a, H3b, H3c ir H3d hipotezės.

Moderacinių efektų analizė parodė, kad pasitvirtino hipotezė H4d. Tai rodo, kad psichologinis atsparumas reikšmingai moderavo ryšį tarp streso ir asmeninių laimėjimų ($p = 0.025$; $t = 2.241$), tačiau atsparumas neturėjo reikšmingo poveikio tarp streso ir perdegimo, depersonalizacijos ir emocinio išsekimo. Tiesioginių ir moderacinių efektų dydžiai (f^2) daugiausiai buvo labai maži, tačiau netiesioginiai efektai, ypač per perdegimą ir asmeninius laimėjimus, turėjo reikšmingą įtaką. Šie rezultatai pabrėžia netiesioginį streso poveikį darbuotojų įsitraukimui į darbą per mediacinius kelius ir ribotą atsparumo moderacinį poveikį. Hipotezės H4a, H4b ir H4c nepasitvirtino.

Žemiau pateikiamas išsamus struktūrinių lygčių modelis, kuriame pavaizduoti ryšiai tarp kintamųjų. Modelyje taip pat nurodyti ryšiai tarp latentinių kintamųjų ir jų matavimo indikatorių. Modelis buvo sugeneruotas naudojantis *SmartPLS* programa, *Bootstrapping* įrankiu.

9 paveikslas

Struktūrinių lygčių modelis



Šaltinis: sudaryta darbo autorės remiantis atlikto tyrimo duomenimis

3.6. Tyrimo rezultatų analizės apibendrinimas

Pasitelkiant tiek *SPSS*, tiek *SmartPLS* programinėmis įrangomis atliktos analizės parodė statistiškai reikšmingus ryšius tarp kintamųjų. Taip pat, iš žemiau pateiktos lentelės matoma, kad kai kurios hipotezės buvo patvirtintos/ atmestos skirtingai lyginant *SPSS* ir *SmartPLS* analizes.

31 lentelė

Tyrimo hipotezių apibendrinimas

Hipotezė		Patvirtinta/ Atmesta	
		SPSS	SmartPLS
H1	Stresas turi neigiamą poveikį įsitraukimui į darbą.	Patvirtinta	Atmesta
H2a	Stresas turi teigiamą poveikį perdegimui.	Atmesta	Patvirtinta
H2b	Stresas turi teigiamą poveikį emociniam išsekimui.	Patvirtinta	Patvirtinta
H2c	Stresas turi teigiamą poveikį depersonalizacijai.	Atmesta	Patvirtinta
H2d	Stresas turi neigiamą poveikį asmeniniams laimėjimams.	Atmesta	Patvirtinta
H3a	Perdegimas medijuoja ryšį tarp streso ir įsitraukimo į darbą.	Patvirtinta	Patvirtinta
H3b	Emocinis išsekimas medijuoja ryšį tarp streso ir įsitraukimo į darbą.	Patvirtinta	Patvirtinta
H3c	Depersonalizacija medijuoja ryšį tarp streso ir įsitraukimo į darbą.	Patvirtinta	Patvirtinta
H3d	Asmeniniai laimėjimai medijuoja ryšį tarp streso ir įsitraukimo į darbą.	Patvirtinta	Patvirtinta
H4a	Psichologinis atsparumas moderuoja ryšį tarp streso ir perdegimo.	Atmesta	Atmesta
H4b	Psichologinis atsparumas moderuoja ryšį tarp streso ir emocinio išsekimo.	Atmesta	Atmesta
H4c	Psichologinis atsparumas moderuoja ryšį tarp streso ir depersonalizacijos.	Atmesta	Atmesta
H4d	Psichologinis atsparumas moderuoja ryšį tarp streso ir asmeninių laimėjimų.	Patvirtinta	Patvirtinta

Šaltinis: sudaryta darbo autorės remiantis atlikto tyrimo duomenimis

Atlikus tyrimą SPSS pasitvirtino, kad stresas turi statistiškai reikšmingą, neigiamą poveikį įsitraukimui į darbą ($p < 0,001$; $Beta = -0,861$), tačiau naudojantis SmartPLS ($p > 0,05$; $\beta = 0,028$) ši hipotezė nepasitvirtino.

Kalbant apie streso tiesioginį ryšį perdegimui ir jo latentiniams veiksniams, gauti rezultatai su SmartPLS ir SPSS skyrėsi – SmartPLS patvirtino visas H2 hipotezes, tuo tarpu SPSS duomenys parodė reikšmingą teigiamą ryšį tik tarp streso ir emocinio išsekimo kintamųjų (H2b). Tiek SPSS, tiek SmartPLS patvirtina mediacinį ryšį, kai perdegimas, emocinis išsekimas, depersonalizacija ir asmeniniai laimėjimai veikia kaip tarpininkai tarp streso ir įsitraukimo į darbą. Analizuojant moderacinius ryšius abi programinės įrangos patvirtino vienodai: moderacinis psichologinio atsparumo ryšys tarp streso, perdegimo ir emocinio išsekimo nėra statistiškai reikšmingas, todėl hipotezės H4a, H4b, H4c atmetamos, tačiau H4d pasitvirtina, t.y. psichologinis atsparumas moderuoja ryšį tarp streso ir asmeninių laimėjimų.

Apibendrinant galima teigti, kad skirtingi hipotezių patvirtinimo ir atmetimo rezultatai parodo esminius SPSS ir SmartPLS skirtumus. SPSS yra statistinės analizės priemonė, kuri remiasi griežtomis prielaidomis ir duomenų normaliu pasiskirstymu. Tuo tarpu SmartPLS naudoja lankstesnį metodą, kuris leidžia tirti sudėtingus ryšius su mažesne duomenų imtimi, ar tuomet, kai duomenys neatitinka įprastų statistikos taisyklių. Taigi, skirtingų metodų taikymas gali paveikti rezultatų vertinimą, todėl siekiant patikimesnių mokslinių išvadų buvo derinami abu analizės metodai.

DISKUSIJOS

Remiantis empirinio tyrimo rezultatais, buvo nustatyta, kad stresas daro reikšmingą neigiamą poveikį darbuotojų įsitraukimui į darbą (*H1*), o perdegimas veikia kaip reikšmingas tarpininkas šioje sąveikoje (*H2*). Rezultatai patvirtino, kad emocinis išsekimas (*H2b*) ir depersonalizacija (*H2c*) yra pagrindiniai perdegimo komponentai, tarpininkaujantys tarp streso ir įsitraukimo į darbą, kas dera su JD-R modelio prielaidomis (Schaufeli ir Bakker, 2004). Tačiau psichologinio atsparumo moderacinis poveikis buvo pastebėtas tik tarp streso ir asmeninių laimėjimų kintamųjų (*H4d*).

Rezultatai taip pat parodė, kad stresas turi skirtingą poveikį darbo veiksnams ir asmeniniams aspektams, kas dera su ankstesniais moksliniais tyrimais. Pavyzdžiui, hipotezę *H2a*, kad stresas teigiamai veikia perdegimą, buvo patvirtinta *SmartPLS* analize. Tai patvirtina Schaufeli ir kt. (2009) teiginį, kad stresas yra vienas pagrindinių perdegimo komponentų bei Kavaliauskienės ir Balčiūnaitės (2022) įžvalgas, jog su patiriamu darbe profesiniu perdegimu yra tiesiogiai susijęs stresas.

Hipotezę *H2d*, kuri teigė, jog stresas neigiamai veikia asmeninius laimėjimus, buvo atmesta *SPSS* analize, tačiau patvirtinta *SmartPLS* metodu. Tai gali būti paaiškinta tyrimais, kurie akcentuoja streso poveikio mediacijos veiksnus, tokius kaip psichologinis atsparumas (Dönmez ir kt., 2023). Mokslinėje literatūroje taip pat pabrėžiama, kad net ir esant dideliame stresui psichologinis atsparumas gali padėti užtikrinti asmeninius laimėjimus (Rashkovits ir Unger-Aviram, 2024) ką ir įrodė hipotezę *H4d*, kuri buvo patvirtinta abiejose analizėse. Tyrimo rezultatas ir teorinės įžvalgomis, tik įrodo, kad mažinti streso poveikį asmeniniams pasiekimams gali padėti psichologinis atsparumas.

Remiantis tyrimo rezultatais, buvo nustatyta, kad visi nagrinėti mediaciniai ryšiai turi svarbias sąsajas tarp streso ir įsitraukimo į darbą. *H3b* atskleidė, kad emocinis išsekimas medijavo ryšį tarp streso ir įsitraukimo į darbą, o tai sutampa su Maslach ir kt. (2001) išvadomis, jog perdegimo komponentas - emocinis išsekimas, turi tiesioginį poveikį darbo įsitraukimui ir motyvacijai. Taip pat pritaria ir Wu ir kt. (2023) pabrėžiant, kad emocinis išsekimas gali būti pagrindinis kintamasis, turintis sąsają su sumažėjusiu produktyvumu stresu.

Analizuojant psichologinio atsparumo moderacijos hipotezes, tyrimas patvirtino tik vieną (*H4d*) hipotezę iš keturių, kas rodo, kad nors atsparumas gali turėti svarbų vaidmenį, jo poveikis nėra visada pakankamas sušvelninti streso poveikį. Tai dera su Chmitorz ir kt. (2018) siūlymu, jog

psichologinis atsparumas nėra automatiškai efektyvus visose situacijose, todėl jį reikia stiprinti, o tai reikalauja tikslinių priemonių.

SPSS ir *SmartPLS* analizės pateikė skirtingus rezultatus moderacinių hipotezių patvirtinimo atžvilgiu. *SPSS*, pagrįstas tiesinės regresijos principais, patvirtino tik H9, o *SmartPLS*, pritaikytas sudėtingesnių modelių ir latentinių struktūrų analizei, patvirtino H7, tačiau nepatvirtino H6 ir H8. Šie skirtumai rodo, kad *SmartPLS*, dėl galimybės modeliuoti netiesinius ryšius, gali geriau atskleisti sudėtingesnius psichologinio atsparumo moderacinius efektus. Tai pabrėžia poreikį naudoti įvairias analizės metodikas, kad būtų galima išsamiau įvertinti tarpusavio ryšius tarp kintamųjų.

Kalbant apie tyrimo ribotumus, galima išskirti imties dydį ir struktūrą. Imties specifiškumas, susijęs su anketos platinimo būdu – tyrimas buvo vykdomas internetu. Dėl šios priežasties tyrime galėjo dalyvauti tik tie asmenys, kurie turi prieigą prie interneto ir pakankamus technologinius įgūdžius, leidžiančius užpildyti anketą. Ši aplinkybė galėjo apriboti imties įvairovę ir sukurti tam tikrą šališkumą, nes respondentai, geriau susipažinę su IT technologijomis, gali turėti specifines darbo patirtis arba skirtingą požiūrį į stresą, perdegimą ir įsitraukimą į darbą, palyginti su tais, kurie retai naudoja internetą arba iš vis neturi prieigos. Taip pat, svarbu paminėti, kad anketinių duomenų rinkimas internetu dažnai pasiekia vartotojus, kurie yra aktyvesni socialiniuose tinkluose, todėl tyrimo imtis gali labiau atspindėti jaunesnius, geriau išsilavinusius arba urbanizuotuose regionuose gyvenančius asmenis. Dėl to tam tikros demografinės grupės, pavyzdžiui, vyresnio amžiaus darbuotojai, mažesnėse įmonėse dirbantys asmenys ar tie, kurie gyvena kaimiškose vietovėse, galėjo būti nepakankamai atstovaujamos. Taip pat naudoti matavimo įrankiai (pvz., *SPSS* ir *SmartPLS*) gali turėti metodologinių apribojimų, įskaitant jautrumą imties dydžiui ir struktūrai. Kultūriniai veiksniai, pavyzdžiui, Lietuvos darbo rinkos specifika, galėjo paveikti rezultatus ir riboti jų apibendrinimą kitoms kultūroms.

Apibendrinant galima teigti, kad šis tyrimas ne tik pabrėžia streso, įsitraukimo į darbą ir perdegimo sąsajas, bet ir išryškina, kaip psichologiniai mechanizmai, tokie kaip psichologinis atsparumas, gali medijuoti ar moderuoti šiuos ryšius. Kitiems tyrėjams rekomenduojama tobulinti modelį įtraukiant papildomus moderacinius ir mediacinius kintamuosius, lyginti rezultatus su kitų šalių duomenimis bei siekiant įvairovės ir tikslesnių duomenų – didinti respondentų imtį.

IŠVADOS

1. Atlikta mokslinių darbų analizė ir nustatyta, kad stresas darbe yra vienas iš pagrindinių veiksnių, kuris lemia darbuotojų perdegimą ir sumažėjusį įsitraukimą į darbą. Maslach ir kt. (2001) teigia, jog perdegimas, susijęs su emociniu išsekimu, depersonalizacija ir mažėjančiu asmeninių pasiekimų jausmu, kyla dėl ilgalaikio darbo streso, o tai tiesiogiai paveikia darbuotojų įsitraukimą, o anot Schaufeli ir Bakker (2004), ištekliai ir subalansuoti darbo reikalavimai gali skatinti didesnį įsitraukimą į darbą ir sumažinti perdegimo tikimybę. Tyrimai pagrindžia, kad siekiant įvertinti streso poveikį perdegimui ir įsitraukimui į darbą, būtina jį tirti kompleksiškai. Kalbant apie psichologinį atsparumą, jis tampa svarbiu moderatoriumi darbo streso ir perdegimo tyrimuose. Dönmez ir kt. (2023) bei Batool ir kt. (2022) pabrėžia, kad atsparumas ne tik sumažina perdegimo riziką, bet ir skatina geresnius darbo rezultatus net esant dideliame streso lygiui. Šios literatūros įžvalgos rodo, kad atsparumas yra svarbus veiksnys, todėl yra neatsiejamas analizuojant streso ir įsitraukimo į darbą ryšius.
2. Naudojamas tyrimo konceptualus modelis, sudarytas iš keturių kintamųjų: streso, įsitraukimo į darbą, psichologinio atsparumo ir perdegimo, kuris išskiriamas į tris latentinius veiksnius: emocinį išsekimą, depersonalizaciją ir asmeninius laimėjimus. Naudoti *SPSS PROCESS v4.2 by Andrew F. Hayes* įskiepis ir *SmartPLS* programinė įranga nustatymui, ar yra moderuoti ir medijuoti ryšiai tarp kintamųjų. Konceptualiam modelyje – kokį poveikį stresas daro įsitraukimui į darbą, ar šį ryšį medijuoja perdegimo latentiniai veiksniai – emocinis išsekimas, depersonalizacija ir asmeniniai laimėjimai, bei kaip ryšį tarp streso ir perdegimo latentinių veiksnių moderuoja psichologinis atsparumas.
3. Remiantis empirinio tyrimo rezultatais, buvo nustatyta, kad hipotezės H2, H3, H4 ir H5 patvirtino tiek SPSS, tiek SmartPLS analizėse, patvirtindamos perdegimo bei jo latentinių veiksnių emocinio išsekimo, depersonalizacijos ir asmeninių laimėjimų mediacinį ryšį. H1 ir H9 hipotezės patvirtino tik SPSS analizėje, kuri patvirtina, kad stresas daro neigiamą poveikį įsitraukimui į darbą, o asmeniniai laimėjimai statistiškai reikšmingai medijuoja šį ryšį. Tuo tarpu H6, H7, ir H8 hipotezės apie psichologinio atsparumo moderacinį poveikį patvirtino tik iš dalies, priklausomai nuo taikytos analizės metodikos: SPSS rezultatai parodė reikšmingumą tik H9 atveju, o SmartPLS patvirtino tik H7 hipotezę. Šis skirtumas galėtų būti paaiškinamas SPSS ir SmartPLS metodologiniais skirtumais – SPSS geriau tinka tiesinių ryšių analizei ir tradicinėms statistinėms

hipotezėms tikrinti, tuo tarpu *SmartPLS* leidžia modeliuoti sudėtingesnes, netiesines sąsajas bei tirti latentinės struktūros kintamuosius (Hair ir kt., 2019). Todėl skirtingų metodų naudojimas gali pateikti papildomą įžvalgą apie hipotezių patvirtinimo ribotumus ir galimą kontekstinį poveikį.

REKOMENDACIJOS

1. Praktiniu požiūriu, gauti tyrimo rezultatai pabrėžia, kad organizacijos turi skirti daugiau dėmesio streso valdymo iniciatyvoms ir darbuotojų perdegimo mažinimui. Svarbu darbo aplinka, kurioje būtų subalansuoti darbo ištekliai ir reikalavimai, daugiau autonomijos darbuotojams valdyti savo užduotis. Skatinti asmeninio gyvenimo ir darbo balansą, nubrėžiant aiškias ribas tarp darbo valandų ir laisvalaikio. Reguliarus vadovų grįžtamasis ryšys taip pat gali emocinė parama gali sumažinti perdegimo riziką.
2. Psichologinio atsparumo ugdymas taipogi turėtų būti prioritetas, siekiant stiprinti darbuotojų atsparumą stresui ir mažinti perdegimo riziką. Geri tarpusavio santykiai su bendradarbiais padeda lengviau įveikti darbe kylančius sunkumus, todėl svarbu stiprinti socialinę paramą ir bendruomeniškumą. Padedant kurti darbuotojų pasitikėjimą savimi ir gebėjimą prisitaikyti prie sudėtingų situacijų, darbdaviai turėtų investuoti į darbuotojų kompetencijų ir savivertės stiprinimą.
3. Tam, kad būtų geriau suprasti sudėtingi ryšiai tarp streso, perdegimo, jo latentinių veiksnių ir įsitraukimo į darbą, ateities tyrimuose rekomenduojamas naudoto modelio tobulinimas įtraukiant papildomus moderacinius ir mediacinius kintamuosius, tokius kaip darbo aplinkos kokybė ar organizacijos kultūra.
4. Siekiant įvertinti modelio pritaikomumą skirtinguose kontekstuose, rekomenduojama atlikti papildomus tyrimus tarptautiniu mastu, įtraukiant skirtingų kultūrinių aplinkų darbuotojus. Tokie tyrimai galėtų padėti nustatyti, kaip kultūriniai aspektai, veikia streso, perdegimo, psichologinio atsparumo ir įsitraukimo į darbą sąveikas. Be to, būtų naudinga pritaikyti tyrimo modelį regionuose, kuriuose yra skirtingos darbo kultūros ir organizacinės praktikos, siekiant išsiaiškinti, ar modelis yra universalus, ar reikia specifinių adaptacijų atsižvelgiant į tam tikras kultūrinės ypatybes. Šios išvalgos galėtų padėti organizacijoms efektyviau taikyti praktikas, atsižvelgiant į kultūrinių skirtumų poveikį darbuotojų gerovei.
5. Rekomenduojama didinti tyrimo imties dydį, įtraukiant platesnę demografinę įvairovę, apimančią skirtingo amžiaus, lyties, išsilavinimo ir darbo patirties grupes. Didesnė ir įvairesnė imtis leistų geriau suprasti, kaip stresas, perdegimas ir psichologinis atsparumas pasireiškia įvairiose socialinėse ir darbo kontekstuose. Be to, rekomenduojama taikyti kiekybinius ir kokybinius apklausų metodus. Kokybiniai metodai (interviu ar fokus grupės) suteiktų gilesnių įžvalgų apie darbuotojų suvokimą apie tiriamus kintamuosius.

6. Siekiant pagerinti tyrimo rezultatų praktinį pritaikomumą, skirti daugiau dėmesio specifinėms grupėms, kurios galėjo būti mažiau atstovaujamos šiame tyrime, pavyzdžiui, mažesnių miestų ar vyresnio amžiaus darbuotojams bei apsvarstyti galimybę įtraukti klausimus apie respondentų IT žinias, kad būtų galima nustatyti, ar šis veiksnys turi įtakos rezultatams.

LITERATŪROS SĄRAŠAS

1. Kavaliauskienė, V., & Balčiūnaitė, R. (2022). PROFESINIS PERDEGIMAS IR JO RAIŠKA SOCIALINIO DARBO PROFESIONALIZACIJOS KONTEKSTE. *Tiltai*, 69(4), 17-36. <https://doi.org/10.15181/tbb.v68i4.947>
2. Danauskė, E., Raišienė, A. G., & Korsakienė, R. (2023). Coping with burnout? Measuring the links between workplace conflicts, work-related stress, and burnout. *Business: Theory and Practice*, 24(1), 58–69. <https://doi.org/10.3846/btp.2023.16953>
3. Appel-Meulenbroek, R., Voordt, T.v.d., Aussems, R., Arentze, T. and Le Blanc, P. (2020). Impact of activity-based workplaces on burnout and engagement dimensions. *Journal of Corporate Real Estate*, Vol. 22 No. 4, pp. 279-296. <https://doi.org/10.1108/JCRE-09-2019-0041>
4. Çollaku, L., Aliu, M. and Ahmeti, S. (2023), "The relationship between job burnout and intention to change occupation in the accounting profession: the mediating role of psychological well-being", *Management Research Review*, Vol. 46 No. 12, pp. 1694-1710. <https://doi.org/10.1108/MRR-10-2022-0726>
5. Wu, Z., Wang, Y. and Liu, M. (2023), "Job stress and burnout among construction professionals: the moderating role of online emotions", *Engineering, Construction and Architectural Management*, Vol. ahead-of-print No. ahead-of-print. <https://doi.org/10.1108/ECAM-09-2022-0868>
6. Schaufeli, W.B., Leiter, M.P. and Maslach, C. (2009), "Burnout: 35 years of research and practice", *Career Development International*, Vol. 14 No. 3, pp. 204-220. <https://doi.org/10.1108/13620430910966406>
7. Maslach, C., Schaufeli, W.B. and Leiter, M.P. (2001), "Job burnout", *Annual Review of Psychology*, Vol. 52 No. 1, pp. 397-422. <https://doi.org/10.1146/annurev.psych.52.1.397>
8. Wilding, M. (2022). 3 Types of Burnout, and How to Overcome Them. *Harvard Business Review Digital Articles*, 1–6.
9. Packell, K., & Narayan, A. (2013). Exploring the Role of Valence and Regulation Type on the Emotional Antecedents of Burnout. *Journal of Psychological Issues in Organizational Culture*, 4(1), 6–28. <https://doi.org/10.1002/jpoc.21091>
10. Garden, A.-M. (1989). Burnout: The effect of psychological type on research findings. *Journal of Occupational Psychology*, 62(3), 223–234. <https://doi.org/10.1111/j.2044-8325.1989.tb00494.x>

11. Chrupała-Pniak, M., & Turska, E. (2020). Motivation Type and Risk of Occupational Burnout among Corporate Employees. *Human Resource Management / Zarzadzanie Zasobami Ludzkimi*, 134/135(3/4), 113–125. <https://doi.org/10.5604/01.3001.0014.1677>
12. Oddie, S. and Ousley, L. (2007), "Assessing burn-out and occupational stressors in a medium secure service", *The British Journal of Forensic Practice*, Vol. 9 No. 2, pp. 32-48. <https://doi.org/10.1108/14636646200700011>
13. Burman R., Goswami T.G. (2018). A Systematic Literature Review of Work Stress. *International Journal of Management Studies*, ISSN (Print) 2249-0302, ISSN (Online) 2231-2528, [http://dx.doi.org/10.18843/ijms/v5i3\(9\)/15](http://dx.doi.org/10.18843/ijms/v5i3(9)/15)
14. Dönmez, F.G., Gürlek, M. and Karatepe, O.M. (2023), "Does work-family conflict mediate the effect of psychological resilience on tour guides' happiness?", *International Journal of Contemporary Hospitality Management*, Vol. ahead-of-print No. ahead-of-print. <https://doi.org/10.1108/IJCHM-01-2023-0077>
15. Kulshreshtha, A., Raju, S., Muktineni, S.M. and Chatterjee, D. (2023), "Income shock and financial well-being in the COVID-19 pandemic: financial resilience and psychological resilience as mediators", *International Journal of Bank Marketing*, Vol. 41 No. 5, pp. 1037-1058. <https://doi.org/10.1108/IJBM-08-2022-0342>
16. Varshney, D. and Varshney, N.K. (2023), "Self-concept and job performance: the mediating role of resilience", *International Journal of Productivity and Performance Management*, Vol. ahead-of-print No. ahead-of-print. <https://doi.org/10.1108/IJPPM-10-2022-0548>
17. Rafique, M., Jaafar, M., Zafar, A. and Ahmed, S. (2023), "Time pressure, emotional exhaustion and project manager abusive supervision in the construction industry: the role of psychological resilience", *International Journal of Organization Theory & Behavior*, Vol. 26 No. 1/2, pp. 132-151. <https://doi.org/10.1108/IJOTB-02-2022-0034>
18. Batool, F., Mohammad, J. and Awang, S.R. (2022), "The effect of servant leadership on organisational sustainability: the parallel mediation role of creativity and psychological resilience", *Leadership & Organization Development Journal*, Vol. 43 No. 1, pp. 71-95. <https://doi.org/10.1108/LODJ-06-2021-0264>
19. Näswall, K., Malinen, S., Kuntz, J. and Hodliffe, M. (2019), "Employee resilience: development and validation of a measure", *Journal of Managerial Psychology*, Vol. 34 No. 5, pp. 353-367. <https://doi.org/10.1108/JMP-02-2018-0102>
20. Chmitorz, A., Kunzler, A., Helmreich, I., Tuscher, O., Kalisch, R., Kubiak, T., Wessa, M. and Lieb, K. (2018), "Intervention studies to foster resilience – a systematic review and

- proposal for a resilience framework in future intervention studies": corrigendum", *Clinical Psychology Review*, Vol. 60, p. 148. <https://doi.org/10.1016/j.cpr.2018.01.003>
21. Rashkovits, S. and Unger-Aviram, E. (2024), "Employees' preferred extent for working from home – relationships with emotional job and childcare demands", *International Journal of Organizational Analysis*, Vol. ahead-of-print No. ahead-of-print. <https://doi.org/10.1108/IJOA-04-2023-3743>
 22. Shaheen, S., Zulfiqar, S., Ahmad, B. and Ahmad-ur-Rehman, M. (2022), "Fear of COVID-19 and employee engagement: does emotional stability matter?", *International Journal of Emerging Markets*, Vol. ahead-of-print No. ahead-of-print. <https://doi.org/10.1108/IJOEM-12-2020-1461>
 23. Kossyva, D., Theriou, G., Aggelidis, V. and Sarigiannidis, L. (2023), "Retaining talent in knowledge-intensive services: enhancing employee engagement through human resource, knowledge and change management", *Journal of Knowledge Management*, Vol. ahead-of-print No. ahead-of-print. <https://doi.org/10.1108/JKM-03-2022-0174>
 24. Naqshbandi, M.M., Kabir, I., Ishak, N.A. and Islam, M.Z. (2023), "The future of work: work engagement and job performance in the hybrid workplace", *The Learning Organization*, Vol. ahead-of-print No. ahead-of-print. <https://doi.org/10.1108/TLO-08-2022-0097>
 25. Shelke, A.U. and Shaikh, N. (2023), "Mediating role of workplace happiness in enhancing work engagement", *Rajagiri Management Journal*, Vol. 17 No. 3, pp. 238-253. <https://doi.org/10.1108/RAMJ-07-2022-0110>
 26. Jindain, C. and Gilitwala, B. (2023), "The factors impacting the intermediating variable of employee engagement toward employee performance in a hybrid working model", *Rajagiri Management Journal*, Vol. ahead-of-print No. ahead-of-print. <https://doi.org/10.1108/RAMJ-08-2023-0237>
 27. Douglas, S. and Roberts, R. (2020), "Employee age and the impact on work engagement", *Strategic HR Review*, Vol. 19 No. 5, pp. 209-213. <https://doi.org/10.1108/SHR-05-2020-0049>
 28. Merry, J. (2013), "Aon Hewitt's 2013 trends in global engagement: where do organizations need to focus attention?", *Strategic HR Review*, Vol. 13 No. 1, pp. 24-31. <https://doi.org/10.1108/SHR-07-2013-0073>
 29. Le, H., Lee, J., Gopalan, N. and Van der Heijden, B. (2024), "Proactive behaviors matter for my job! The roles of career decidedness and career stress in face of VUCA", *Career*

- Development International, Vol. 29 No. 2, pp. 251-266. <https://doi.org/10.1108/CDI-03-2023-0078>
30. Johnson, S., Cooper, C., Cartwright, S., Donald, I., Taylor, P. and Millet, C. (2005), "The experience of work-related stress across occupations", *Journal of Managerial Psychology*, Vol. 20 No. 2, pp. 178-187. <https://doi.org/10.1108/02683940510579803>
 31. Bae, M. (2023), "Coping strategies initiated by COVID-19-related stress, individuals' motives for social media use, and perceived stress reduction", *Internet Research*, Vol. 33 No. 1, pp. 124-151. <https://doi.org/10.1108/INTR-05-2021-0269>
 32. Baluszek, J.B., Brønnick, K.K. and Wiig, S. (2023), "The relations between resilience and self-efficacy among healthcare practitioners in context of the COVID-19 pandemic – a rapid review", *International Journal of Health Governance*, Vol. 28 No. 2, pp. 152-164. <https://doi.org/10.1108/IJHG-11-2022-0098>
 33. Rosen, C.C., Chang, C.-H., Djurdjevic, E. and Eatough, E. (2010), "Occupational stressors and job performance: An updated review and recommendations", Perrewé, P.L. and Ganster, D.C. (Ed.) *New Developments in Theoretical and Conceptual Approaches to Job Stress (Research in Occupational Stress and Well Being, Vol. 8)*, Emerald Group Publishing Limited, Leeds, pp. 1-60. [https://doi.org/10.1108/S1479-3555\(2010\)0000008004](https://doi.org/10.1108/S1479-3555(2010)0000008004)
 34. Rubino, C., Wilkin, C.L. and Malka, A. (2013), "Under Pressure: Examining the Mediating Role of Discrete Emotions between Job Conditions and Well-being", *The Role of Emotion and Emotion Regulation in Job Stress and Well Being (Research in Occupational Stress and Well Being, Vol. 11)*, Emerald Group Publishing Limited, Leeds, pp. 195-223. [https://doi.org/10.1108/S1479-3555\(2013\)0000011011](https://doi.org/10.1108/S1479-3555(2013)0000011011)
 35. Scheibe, S. and Zacher, H. (2013), "A Lifespan Perspective on Emotion Regulation, Stress, and Well-being in the Workplace", *The Role of Emotion and Emotion Regulation in Job Stress and Well Being (Research in Occupational Stress and Well Being, Vol. 11)*, Emerald Group Publishing Limited, Leeds, pp. 163-193. [https://doi.org/10.1108/S1479-3555\(2013\)0000011010](https://doi.org/10.1108/S1479-3555(2013)0000011010)
 36. Spain, S.M., Harms, P.D. and Wood, D. (2016), "Stress, Well-Being, and the Dark Side of Leadership", *The Role of Leadership in Occupational Stress (Research in Occupational Stress and Well Being, Vol. 14)*, Emerald Group Publishing Limited, Leeds, pp. 33-59. <https://doi.org/10.1108/S1479-355520160000014002>
 37. Lazarus, R. S., & Folkman, S. (1984). *Stress, appraisal, and coping*. Springer Publishing Company., pp. 293-296.

38. K. Billing, T. and Steverson, P. (2013), "Moderating role of Type-A personality on stress-outcome relationships", *Management Decision*, Vol. 51 No. 9, pp. 1893-1904. <https://doi.org/10.1108/MD-01-2013-0018>
39. Gmelch, W.H. and Burns, J.S. (1994), "Sources of Stress for Academic Department Chairpersons", *Journal of Educational Administration*, Vol. 32 No. 1, pp. 79-94. <https://doi.org/10.1108/09578239410051862>
40. Ditchburn, G. and Koh, R.E. (2024), "Workplace pressure, employee stress, mental well-being and resilience in response to COVID-19 in Singapore", *Evidence-based HRM*, Vol. 12 No. 2, pp. 441-457. <https://doi.org/10.1108/EBHRM-10-2022-0252>
41. Beehr, T. A., & Newman, J. E. (1978). Job stress, employee health, and organizational effectiveness: A facet analysis, model, and literature review. *Personnel Psychology*, 31(4), 665-699. <https://doi.org/10.1111/j.1744-6570.1978.tb02118.x>
42. Cohen, S. (2004). Social Relationships and Health. *American Psychologist*, 59(8), 676–684. <https://doi.org/10.1037/0003-066X.59.8.676>
43. Holmes, T. H., & Rahe, R. H. (1967). The Social Readjustment Rating Scale. *Journal of Psychosomatic Research*, 11(2), 213–218. [https://doi.org/10.1016/0022-3999\(67\)90010-4](https://doi.org/10.1016/0022-3999(67)90010-4)
44. Oh, S.-H., & Lee, M. (2009). Examining the psychometric properties of the Maslach Burnout Inventory with a sample of child protective service workers in Korea. *Children and Youth Services Review*, 31(2), 206–210. <https://doi.org/10.1016/j.childyouth.2008.07.012>
45. Cohen, S., Kamarck, T., & Mermelstein, R. (1983). A global measure of perceived stress. *Journal of Health and Social Behavior*, 24(4), 385–396. <https://doi.org/10.2307/2136404>
46. Le Fevre, M., Matheny, J. and Kolt, G.S. (2003), "Eustress, distress, and interpretation in occupational stress", *Journal of Managerial Psychology*, Vol. 18 No. 7, pp. 726-744. <https://doi.org/10.1108/02683940310502412>
47. Bakker, A. B., Demerouti, E., & Sanz-Vergel, A. I. (2014). Burnout and work engagement: The JD-R approach. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 1(1), 389-411. <https://doi.org/10.1146/annurev-orgpsych-031413-091235>
48. Schaufeli, W.B., Bakker, A.B., & Salanova, M. (2006). The Measurement of Work Engagement With a Short Questionnaire: A Cross-National Study. *Educational and Psychological Measurement*, 66(4), 701-716.
49. Schaufeli, W.B., & Bakker, A.B. (2003). Utrecht Work Engagement Scale: Preliminary Manual. Utrecht University, Occupational Health Psychology Unit.

50. Minh-Uyen, V.T. and Im, S. (2021), "Psychometric examination of the Connor–Davidson resilience scale (CD-RISC-10) among Vietnamese students", *Journal of Applied Research in Higher Education*, Vol. 13 No. 1, pp. 325-341. <https://doi.org/10.1108/JARHE-05-2019-0116>
51. Storm, K., & Rothmann, S. (2003). A psychometric analysis of the Utrecht Work Engagement Scale in the South African police service. *SA Journal of Industrial Psychology*, 29(4), 62-70. doi:10.4102/sajip.v29i4.129
52. Pakalniškienė, V. (2012). *Tyrimo ir įvertinimo priemonių patikimumo ir validumo nustatymas. Metodinė priemonė*. Vilnius: Vilniaus universiteto leidykla.
53. Tabachnick, B. G. and Fidell, L. S. (1996). *Using multivariate statistics* (3rd ed.). New York: Harper Collins
54. Didžiūnaitė, R., & Kazlauskaitė, R. (2017). Perdegimas ir įsitraukimas į darbą: tarpusavio sąsajos. *Psichologija*, 57, 95-112.
55. Crawford, E. R., LePine, J. A., & Rich, B. L. (2010). Linking job demands and resources to employee engagement and burnout: A theoretical extension and meta-analytic test. *Journal of Applied Psychology*, 95(5), 834-848. <https://doi.org/10.1037/a0019364>
56. Schaufeli, W. B., & Bakker, A. B. (2004). Job demands, job resources, and their relationship with burnout and engagement: A multi-sample study. *Journal of Organizational Behavior*, 25(3), 293-315. <https://doi.org/10.1002/job.248>
57. Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2007). The Job Demands-Resources model: State of the art. *Journal of Managerial Psychology*, 22(3), 309-328. <https://doi.org/10.1108/02683940710733115>
58. Mitonga-Monga, J., & Mayer, C.-H. (2020). Sense of Coherence, Burnout, and Work Engagement: The Moderating Effect of Coping in the Democratic Republic of Congo. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 17(11), 4127. <https://doi.org/10.3390/ijerph17114127>
59. Swords, L., Spratt, T., & Hanlon, H. (2024). Professional burnout as a mediator in the relationship between pandemic-related stress and social care workers' mental health. *The British Journal of Social Work*, 54(1), 326–340. <https://doi.org/10.1093/bjsw/bcad198>
60. Shatté, A. J., Perlman, A., Smith, B., & Lynch, W. D. (2017). The Positive Effect of Resilience on Stress and Business Outcomes in Difficult Work Environments. *Journal of Occupational and Environmental Medicine*, 59(2), 135-140. <https://doi.org/10.1097/JOM.0000000000000914>

61. Hayes, A. F. (2013). Introduction to mediation, moderation, and conditional process analysis: a regression-based approach [Book]. The Guilford Press.
62. Frost, J. (n.d.). *Kurtosis: A Guide to Understanding Measures of Tailedness*. Retrieved December 15, 2024, from <https://statisticsbyjim.com/basics/kurtosis/>
63. Fornell, C., & Larcker, D. F. (1981). Structural equation models with unobservable variables and measurement error: Algebra and statistics. [Article]. *Journal of Marketing Research*, 18(3), 382–388. <https://doi.org/10.2307/3150980>
64. Liu, Y., Yan, L., & Zhang, J. (2024). Effects of organizational climate on employee job satisfaction and psychological well-being: The role of technological influence in Chinese higher education. *BMC Psychology*, 12(536), 1–12. <https://doi.org/10.1186/s40359-024-01992-3>
65. Hair, J. F., Risher, J. J., Sarstedt, M., & Ringle, C. M. (2019). When to use and how to report the results of PLS-SEM. *European Business Review*, 31(1), 2–24. <https://doi.org/10.1108/EBR-11-2018-0203>

STRESO ĮTAKA ĮSITRAUKIMUI MEDIJUOJANT PERDEGIMUI IR MODERUOJANT PSICHOLOGINIAM ATSPARUMUI

ERIKA PUIŠYTĖ

Magistro baigiamasis darbas

Žmogiškųjų išteklių valdymo programa

Vilniaus universitetas, Ekonomikos ir verslo administravimo fakultetas

Darbo vadovė – Dr. Asta Stankevičienė

Vilnius, 2025

SANTRAUKA

Darbo dydis: **76** puslapiai, **31** lentelių, **9** paveikslai, **65** literatūros šaltiniai.

Darbo tikslas – įvertinti streso, įsitraukimo į darbą, perdegimo ir psichologinio atsparumo ryšius bei ištirti, kaip stresas gali paveikti darbuotojų įsitraukimą į darbą, atsižvelgiant į tai, kad šį ryšį gali sąlygoti perdegimas (mediacija) ir paveikti psichologinis atsparumas (moderacija).

Darbą sudaro pagrindinės dalys: mokslinės literatūros apžvalga, empirinio tyrimo metodologija, empirinio tyrimo rezultatai, diskusijos, išvados ir rekomendacijos.

Mokslinės literatūros apžvalgoje išnagrinėti ir apžvelgti pagrindiniai tyrimo kintamieji teoriniu aspektu, remiantis jau atliktais moksliniais tyrimais, įvardinti galimi kintamųjų tarpusavio ryšiai. Toliau kiekybinio tyrimo metodologijoje, pateikiamos išsikeltos hipotezės ir jų pagrindimas. Tyrime dalyvavo 421 respondentas, tačiau atsižvelgiant į tai, kad 11 apklausoje dalyvavusių respondentų į kontrolinį klausimą atsakė neigiamai, tolimesnei analizei atlikti buvo naudojami 410 anketų duomenys. Tyrimo rezultatų analizei naudota SPSS ir SmartPLS programinės įrangos.

Atlikus regresinę analizę SPSS programa nustatyta, kad stresas daro įtaką įsitraukimui į darbą, o neigiami koeficientai parodo, kad kintamųjų ryšys yra atvirkštinis – kuo didesnis streso lygis, tuo labiau mažėja įsitraukimas į darbą ir atvirkščiai. Mediatoriaus analizės rezultatai parodė, jog perdegimas ir jo atskiri latentiniai veiksniai (emocinis išsekimas, depersonalizacija ir asmeniniai pasiekimai) veikia kaip reikšmingi mediatoriai bei turi statistiškai reikšmingą įtaką tarp streso ir įsitraukimo į darbą. Moderacinė analizė pasitvirtino su asmeniniais laimėjimais. Pastebėta, kad kai psichologinis atsparumas yra aukštas, atsiranda statistiškai reikšmingas ryšys tarp streso ir

asmeninių laimėjimų, ir šis ryšys tampa vis stipresnis, o kuo didesnis stresas, tuo labiau mažėja atsparumas ir atvirkščiai.

Atlikus analizę *SmartPLS* programa rezultatai kiek skyrėsi. Nustatyta, kad stresas nedaro statistiškai reikšmingo poveikio įsitraukimui į darbą. Mediatoriaus analizės rezultatai sutapo su *SPSS* programos rezultatais, o moderacinis psichologinio atsparumo poveikis pasitvirtino tarp streso ir emocinio išsekimo.

Diskusijų dalyje aptariami rezultatai, tyrimo ribotumai, išvadose pateikiami atlikto tyrimo rezultatai, aptiriamos pasitvirtinusios ir atmestos hipotezės. Taip pat, tyrimo rezultatų praktinio pritaikomumo pagerinimui pateikiamos ir rekomendacijos.

THE IMPACT OF STRESS ON ENGAGEMENT MEDIATED BY BURNOUT AND MODERATED BY PSYCHOLOGICAL RESILIENCE

ERIKA PUIŠYTĖ

Master thesis

Human Resources Management program

Vilnius University, Faculty of Economics and Business Administration

Supervisor – Dr. Asta Stankevičienė

Vilnius, 2025

SUMMARY

Work size: **76** pages, **31** tables, **9** figures, **65** references.

The aim of this study is to evaluate the relationships between stress, work engagement, burnout, and psychological resilience, as well as to investigate how stress may affect employee engagement, considering that this relationship may be mediated by burnout and moderated by psychological resilience.

The thesis consists of the following main sections: a review of scientific literature, empirical research methodology, results of the empirical study, discussions, conclusions, and recommendations.

In the review of scientific literature, the main variables of the study are analyzed and examined from a theoretical perspective based on previous research, and potential relationships between variables are identified. The methodology of the quantitative study presents the hypotheses and their justification. A total of 421 respondents participated in the study, but considering that 11 respondents answered the control question negatively, the data of 410 questionnaires were used for further analysis. The analysis of the study results was conducted using *SPSS* and *SmartPLS* software.

Regression analysis performed with *SPSS* revealed that stress influences work engagement, and negative coefficients indicate an inverse relationship between variables – the higher the level of stress, the lower the work engagement, and vice versa. Mediator analysis results showed that burnout and its latent factors (emotional exhaustion, depersonalization, and personal

achievements) act as significant mediators and have a statistically significant effect between stress and work engagement. Moderation analysis confirmed the moderating effect of personal achievements. It was observed that when psychological resilience is high, there is a statistically significant relationship between stress and personal achievements, and this relationship becomes stronger. Conversely, higher stress decreases resilience, and vice versa.

The analysis using *SmartPLS* software showed slightly different results. It was found that stress does not have a statistically significant effect on work engagement. Mediator analysis results were consistent with those from the *SPSS* software, while the moderating effect of psychological resilience was confirmed between stress and emotional exhaustion.

In the discussion section, the results are analyzed, and the study limitations are outlined. The conclusions summarize the results of the study, including confirmed and rejected hypotheses. Additionally, recommendations are provided to improve the practical application of the study results.

PRIEDAI

1. priedas. Kiekybinio tyrimo instrumentas

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

Esu Vilniaus Universiteto žmogiškųjų išteklių valdymo magistro studijų studentė. Rašau baigiamąjį magistro darbą, kurio tikslas išsiaiškinti kaip perdegimas, stresas ir psichologinis atsparumas veikia žmogaus įsitraukimą į darbą.

Tyrimo klausimyną užpildyti užtruksite iki 10 minučių. Anketoje nėra teisingų atsakymų, todėl vertindami pateiktus teiginius remkitės savo darbinėmis situacijomis.

Užtikrinu, kad visiems respondentams garantuotas konfidencialumas ir anonimiškumas. Visi duomenys bus pateikiami apibendrinta forma, kurioje nebus įmanoma identifikuoti konkretaus tyrimo dalyvavusio asmens. Anketa vienas respondentas gali pildyti tik vieną kartą.

Dėkoju už Jūsų įsitraukimą, aktyvumą ir skirtą laiką.

Jeigu turite klausimų susijusių su tyrimu, kviečiu kreiptis el. paštu:

Erika.puisyte@evaf.stud.vu.lt arba Erika.puisyte@gmail.com

1. Ar šiuo metu esate dirbantis (-ti)? Jeigu į šį klausimą atsakėte ne, toliau klausimyno nepildykite.

- ☐ Taip
- ☐ Ne

2. Įvertinkite žemiau pateiktus teiginius apie savo savijautą darbe:

Pateiktus teiginius įvertinkite skalėje nuo 1 iki 7, kur 1 reiškia niekada, 2 – beveik niekada (kelis kartus per metus ar rečiau), 3 – retai (kartą per mėnesį ar rečiau), 4 – kartais (kelis kartus per mėnesį), 5 – dažnai (kartą per savaitę), 6 – labai dažnai (kelis kartus per savaitę), 7 – visada (kasdien).

Eil. Nr.	Teiginys	1	2	3	4	5	6	7
2.1	Savo darbe aš jaučiuosi kupinas energijos							
2.2	Savo darbe jaučiuosi stiprus ir aktyvus							

2.3	Atsikėlęs ryte noriu eiti į darbą								
2.4	Entuziastingai dirbu savo darbą								
2.5	Mano darbas mane įkvepia								
2.6	Didžiuojuosi darbu, kurį dirbu								
2.7	Jaučiuosi laimingas, kai dirbu intensyviai								
2.8	Aš esu visiškai pasinėręs į savo darbą								
2.9	Dirbdamas aš atitrūkstu nuo kitų minčių								

3. Remdamiesi savo asmenine patirtimi, įvertinkite žemiau pateiktus psichologinio atsparumo teiginius:

Pateiktus teiginius įvertinkite skalėje nuo 1 iki 4, kur 1 reiškia visiškai netiesa, 2 – netiesa, 3 – nei tiesa, nei netiesa, 4 – visiškai tiesa.

Eil. Nr.	Teiginys	1	2	3	4
3.1	Sugebu prisitaikyti įvykus pokyčiams				
3.2	Aš galiu įveikti viską, kas benutiktų				
3.3	Kai susiduriu su problemomis, stengiuosi į jas pažvelgti su humoru				
3.4	Streso įveikimas gali mane sustiprinti				
3.5	Esu linkęs atsigauti po ligos ar sunkumų				
3.6	Nepaisant kliūčių, pasiekiu išsikeltus tikslus				
3.7	Galiu išlikti susikaupęs, kuomet patiriamas spaudimas				
3.8	Manęs nesėkmės neišgąsdina				
3.9	Manau, kad esu stiprus žmogus				
3.10	Galiu išverti nemalonius pojūčius				

4. Remdamiesi savo asmenine patirtimi, įvertinkite žemiau pateiktus teiginius:

Pateiktus teiginius įvertinkite skalėje nuo 1 iki 5, kur 1 reiškia niekada, 2 – retai, 3 – kartais, 4 – dažnai, 5 – kasdien.

Eil. Nr.	Teiginys	1	2	3	4	5
4.1	Jaučiu, kad darbas mane emociškai išsekina					
4.2	Darbo dienos pabaigoje jaučiuosi išsekęs					
4.3	Atsikėlęs ryte, prieš prasidedant naujai darbo dienai, jaučiuosi pavargęs					
4.4	Man tikrai yra sunku visą dieną dirbti su žmonėmis					
4.5	Jaučiuosi „perdegęs“ nuo savo darbo					
4.6	Jaučiuosi nusivylęs savo darbu					
4.7	Jaučiu, kad savo darbe dirbu per daug					
4.8	Tiesioginis darbas su žmonėmis man kelia per daug streso					
4.9	Jaučiuosi taip, tarsi būčiau „ties riba“					
4.10	Aš jaučiu, kad su kai kuriais elgiuosi kaip su daiktais					
4.11	Nuo to laiko, kai pradėjau dirbti šį darbą, aš tapau atsainesnis žmonėms					

4.12	Aš nerimauju, kad dėl šio darbo tampa emociškai šaltėsnis						
4.13	Man nelabai rūpi, kas nutinka kai kuriems mano klientams						
4.14	Jaučiu, kad klientai mane kaltina dėl kai kurių savo problemų						
4.15	Lengvai suprantu, kaip jaučiasi kolegos darbe						
4.16	Labai efektyviai sprendžiu darbe iškilusias problemas						
4.17	Jaučiu, kad savo darbu darau teigiamą įtaką kitų žmonių gyvenimui						
4.18	Jaučiuosi labai energingas						
4.19	Man lengvai pavyksta sukurti aplinką be įtampos						
4.20	Glaudžiai bendradarbiaudamas su kolegomis jaučiuosi pakylėtas						
4.21	Šiame darbe esu įgyvendinęs daug vertingų dalykų						
4.22	Savo darbe emocines problemas sprendžiu labai ramiai						

5. Remdamiesi savo asmenine patirtimi, įvertinkite, kaip dažnai per pastarąjį mėnesį:

Pateiktus teiginius įvertinkite skalėje nuo 1 iki 5, kur 1 reiškia niekada, 2 – retai, 3 – kartais, 4 – dažnai, 5 – kasdien.

Eil. Nr.	Teiginys	1	2	3	4	5
5.1	Buvote nusiminęs dėl kažko, kas įvyko netikėtai?					
5.2	Jautėte, kad negalite kontroliuoti svarbių dalykų savo gyvenime?					
5.3	Jautėte nervinę įtampą ir "stresą"?					
5.4	Sėkmingai susidorojote su erzinančiomis smulkmenomis?					
5.5	Jautėte, kad efektyviai susitvarkote su svarbiais pokyčiais savo gyvenime?					
5.6	Jautėtės užtikrintas dėl savo gebėjimo spręsti asmenines problemas?					
5.7	Jautėte, kad viskas klostosi jūsų naudai?					
5.8	Pastebėjote, kad negalite susidoroti su visais darbais, kuriuos turite atlikti?					
5.9	Jums pavyko sukontroliuoti dirgiklius savo gyvenime?					
5.10	Jautėte, kad viską suspėjate?					
5.11	Pykote dėl dalykų, kurie nuo jūsų nepriklausė?					
5.12	Galvojote apie darbus, kuriuos turite atlikti?					
5.13	Galėjote kontroliuoti, kaip leidžiate savo laiką?					

5.14	Pajutote, kad sunkumai kaupiasi taip smarkiai, kad negalite jų įveikti?						
------	---	--	--	--	--	--	--

6. Jūsų lytis?

- ☐ Vyras
- ☐ Moteris
- ☐ Kita

7. Jūsų amžius (*Irašykite*)

- ☐ _____

8. Jūsų išsilavinimas?

- ☐ Vidurinis
- ☐ Profesinis
- ☐ Aukštasis neuniversitetinis
- ☐ Aukštasis universitetinis

9. Kiek laiko dirbate dabartinėje organizacijoje? (*Irašykite*)

- ☐ _____

10. Jūsų pareigos?

- ☐ Vadovaujančios
- ☐ Nevadovaujančios

11. Organizacijos dydis

- ☐ Mikro (iki 9 darbuotojų)
- ☐ Maža (nuo 10 iki 49 darbuotojų)
- ☐ Vidutinė (nuo 50 iki 249 darbuotojų)
- ☐ Didelė (nuo 250 ir daugiau)

12. Jūsų organizacija:

- ☐ Viešoji
- ☐ Verslo organizacija
- ☐ Kita

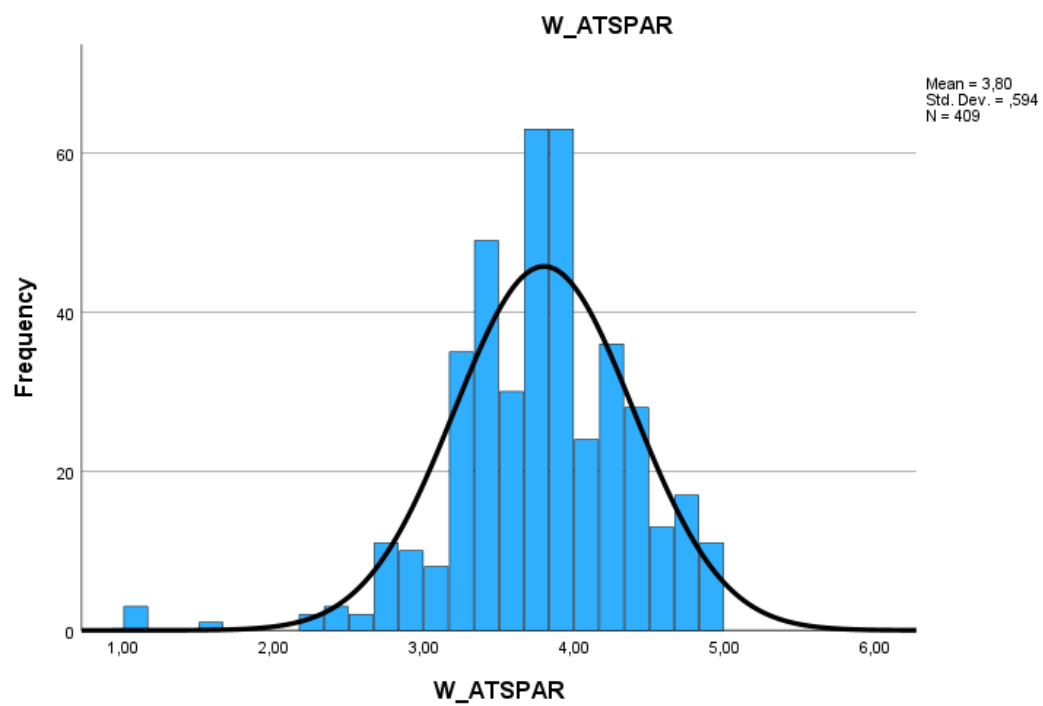
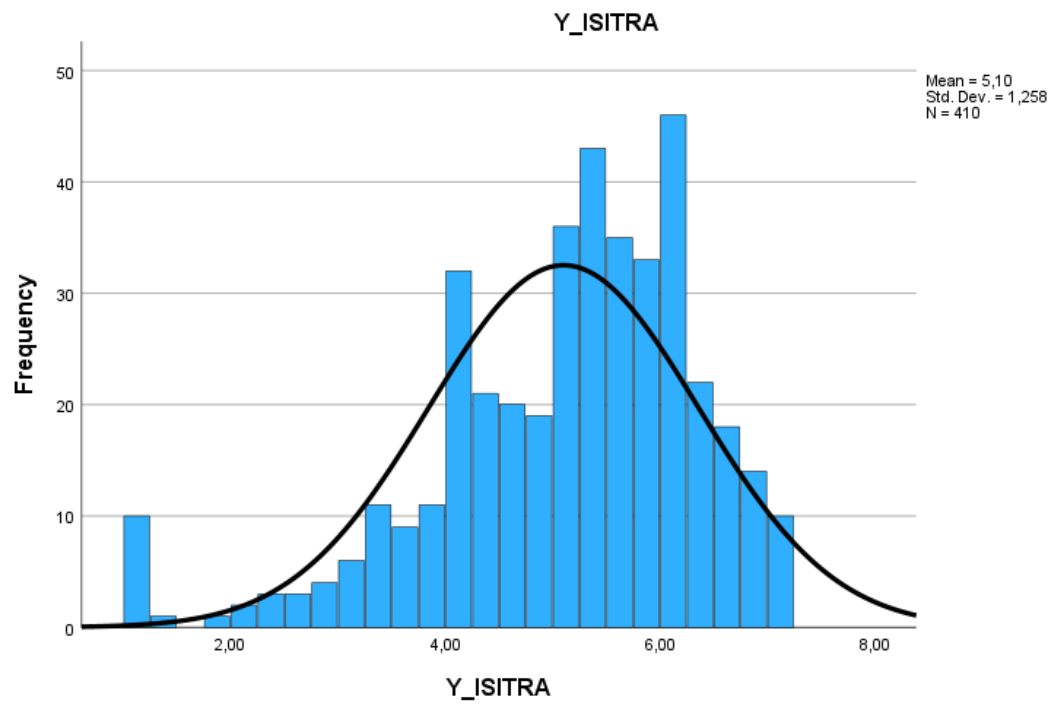
13. Organizacijos veiklos sritis:

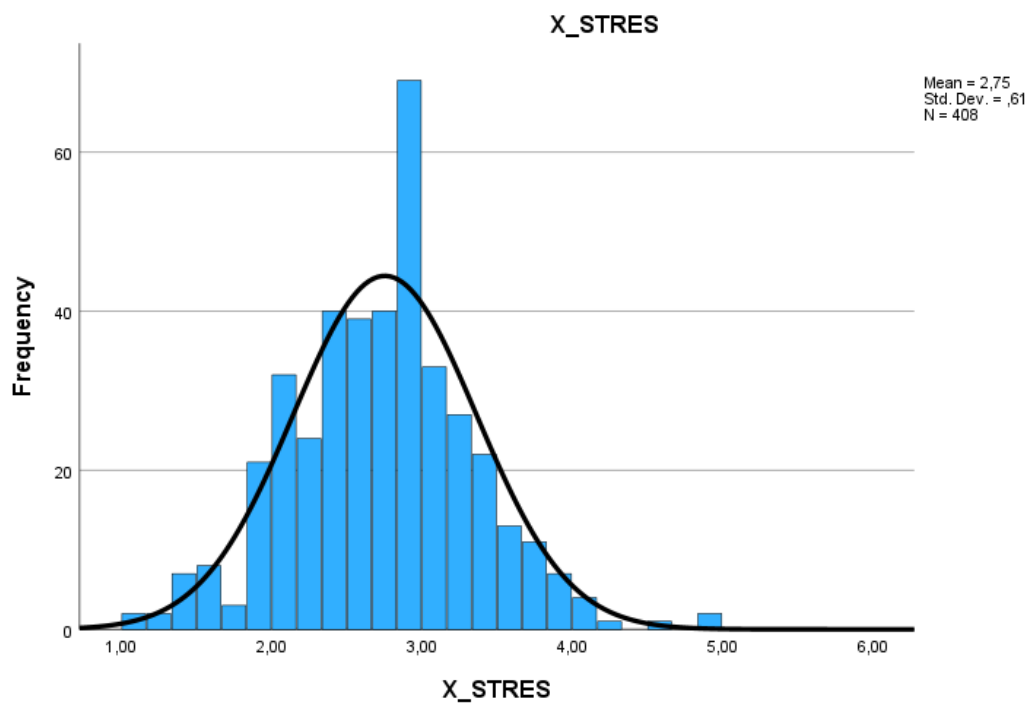
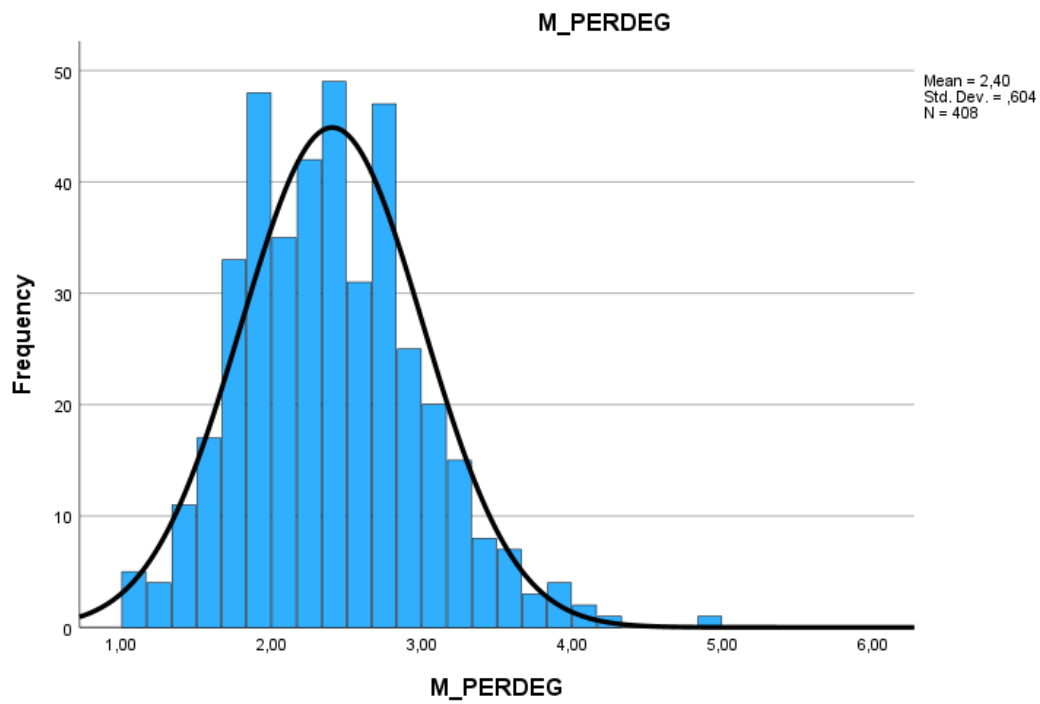
- Finansų paslaugos
- Technologijos ir informacinių technologijų (IT) paslaugos
- Sveikatos priežiūros ir medicinos paslaugos
- Švietimas ir mokymas
- Prekyba (pardavimas ir prekybos tinklai)
- Gamyba (pvz., pramonės, maisto, elektronikos)
- Žemės ūkis
- Kultūros ir pramogų paslaugos
- Kita

2. priedas. Duomenų normalumo rezultatai ir histogramos

Descriptives

		Statistic	Std. Error
Y_ISITRA	Mean	5,1226	,06075
	95% Confidence Interval for Mean	Lower Bound	5,0032
		Upper Bound	5,2421
	5% Trimmed Mean	5,2067	
	Median	5,3542	
	Variance	1,506	
	Std. Deviation	1,22718	
	Minimum	1,00	
	Maximum	7,00	
	Range	6,00	
	Interquartile Range	1,56	
	Skewness	-1,031	,121
	Kurtosis	1,330	,241
W_ATSPAR	Mean	3,8069	,02865
	95% Confidence Interval for Mean	Lower Bound	3,7506
		Upper Bound	3,8632
	5% Trimmed Mean	3,8242	
	Median	3,8000	
	Variance	,335	
	Std. Deviation	,57861	
	Minimum	1,00	
	Maximum	5,00	
	Range	4,00	
	Interquartile Range	,70	
	Skewness	-,697	,121
	Kurtosis	2,465	,241
M_PERDEG	Mean	2,4032	,02992
	95% Confidence Interval for Mean	Lower Bound	2,3444
		Upper Bound	2,4620
	5% Trimmed Mean	2,3852	
	Median	2,3723	
	Variance	,365	
	Std. Deviation	,60437	
	Minimum	1,00	
	Maximum	5,00	
	Range	4,00	
	Interquartile Range	,82	
	Skewness	,492	,121
	Kurtosis	,590	,241
X_STRES	Mean	2,7540	,03022
	95% Confidence Interval for Mean	Lower Bound	2,6945
		Upper Bound	2,8134
	5% Trimmed Mean	2,7517	
	Median	2,7857	
	Variance	,373	
	Std. Deviation	,61048	
	Minimum	1,00	
	Maximum	5,00	
	Range	4,00	
	Interquartile Range	,79	
	Skewness	,148	,121
	Kurtosis	,633	,241





3. priedas. Konstruktyvų ir demografinių charakteristikų ryšiai

Vadovaujančių ir nevadovaujančių pareigų sąsajos

Įsitraukimas į darbą:

Group Statistics										
10.Jusu pareigos?		N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean					
Y_ISITRA	Vadovaujancios	146	5,3842	1,23637	,10232					
	Nevadovaujancios	261	4,9380	1,24526	,07708					

Independent Samples Test											
Levene's Test for Equality of Variances				t-test for Equality of Means							
		F	Sig.	t	df	Significance		Mean Difference	Std. Error Difference	95% Confidence Interval of the Difference	
						One-Sided p	Two-Sided p			Lower	Upper
Y_ISITRA	Equal variances assumed	,765	,382	3,476	405	<,001	<,001	,44619	,12837	,19385	,69854
	Equal variances not assumed			3,483	302,018	<,001	<,001	,44619	,12811	,19410	,69829

Independent Samples Effect Sizes					
		Standardizer ^a	Point Estimate	95% Confidence Interval	
				Lower	Upper
Y_ISITRA	Cohen's d	1,24208	,359	,155	,563
	Hedges' correction	1,24439	,359	,155	,562
	Glass's delta	1,24526	,358	,153	,563

a. The denominator used in estimating the effect sizes.

Cohen's d uses the pooled standard deviation.

Hedges' correction uses the pooled standard deviation, plus a correction factor.

Glass's delta uses the sample standard deviation of the control group.

Psichologinis atsparumas:

Group Statistics										
10.Jusu pareigos?		N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean					
W_ATSPAR	Vadovaujancios	145	3,9747	,54808	,04552					
	Nevadovaujancios	261	3,7049	,60123	,03722					

Independent Samples Test											
Levene's Test for Equality of Variances				t-test for Equality of Means							
		F	Sig.	t	df	Significance		Mean Difference	Std. Error Difference	95% Confidence Interval of the Difference	
						One-Sided p	Two-Sided p			Lower	Upper
W_ATSPAR	Equal variances assumed	1,088	,298	4,470	404	<,001	<,001	,26982	,06037	,15114	,38849
	Equal variances not assumed			4,589	321,351	<,001	<,001	,26982	,05879	,15415	,38549

Independent Samples Effect Sizes

		Standardizer ^a	Point Estimate	95% Confidence Interval	
				Lower	Upper
W_ATSPAR	Cohen's d	,58284	,463	,257	,668
	Hedges' correction	,58393	,462	,257	,667
	Glass's delta	,60123	,449	,242	,655

a. The denominator used in estimating the effect sizes.

Cohen's d uses the pooled standard deviation.

Hedges' correction uses the pooled standard deviation, plus a correction factor.

Glass's delta uses the sample standard deviation of the control group.

Stresas:

Group Statistics

10.Jusu pareigos?		N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
X_STRES	Vadovaujancios	144	2,6662	,57361	,04780
	Nevadovaujancios	261	2,7974	,62241	,03853

Independent Samples Test

		Levene's Test for Equality of Variances				t-test for Equality of Means				95% Confidence Interval of the Difference	
		F	Sig.	t	df	Significance One-Sided p	Two-Sided p	Mean Difference	Std. Error Difference	Lower	Upper
X_STRES	Equal variances assumed	,062	,803	-2,087	403	,019	,038	-,13119	,06286	-,25476	-,00762
	Equal variances not assumed			-2,137	315,828	,017	,033	-,13119	,06139	-,25198	-,01040

Independent Samples Effect Sizes

		Standardizer ^a	Point Estimate	95% Confidence Interval	
				Lower	Upper
X_STRES	Cohen's d	,60554	-,217	-,421	-,013
	Hedges' correction	,60667	-,216	-,420	-,012
	Glass's delta	,62241	-,211	-,415	-,006

a. The denominator used in estimating the effect sizes.

Cohen's d uses the pooled standard deviation.

Hedges' correction uses the pooled standard deviation, plus a correction factor.

Glass's delta uses the sample standard deviation of the control group.

Perdegimas: emocinis išsekimas, depersonalizacija ir asmeniniai laimėjimai.

Group Statistics

10.Jusu pareigos?		N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
M_per_E	Vadovaujancios	144	2,6199	,77250	,06438
	Nevadovaujancios	258	2,6924	,81270	,05060
M_per_D	Vadovaujancios	142	1,9993	,88916	,07462
	Nevadovaujancios	258	1,9267	,83751	,05214
M_per_A3	Vadovaujancios	143	2,2609	,58456	,04888
	Nevadovaujancios	261	2,4454	,60476	,03743

Independent Samples Test										
Levene's Test for Equality of Variances			t-test for Equality of Means							
		F	Sig.	t	df	Significance One-Sided p	Two-Sided p	Mean Difference	Std. Error Difference	95% Confidence Interval of the Difference Lower Upper
M_per_E	Equal variances assumed	,595	,441	-,873	400	,192	,383	-,07252	,08307	-,23582 ,09078
	Equal variances not assumed			-,886	308,696	,188	,376	-,07252	,08188	-,23363 ,08859
M_per_D	Equal variances assumed	,018	,892	,811	398	,209	,418	,07255	,08946	-,10332 ,24843
	Equal variances not assumed			,797	276,191	,213	,426	,07255	,09103	-,10665 ,25175
M_per_A3	Equal variances assumed	,006	,940	-2,966	402	,002	,003	-,18445	,06219	-,30670 -,06221
	Equal variances not assumed			-2,996	300,867	,001	,003	-,18445	,06157	-,30562 -,06329

Independent Samples Effect Sizes

		Standardizer ^a	Point Estimate	95% Confidence Interval	
				Lower	Upper
M_per_E	Cohen's d	,79856	-,091	-,295	,113
	Hedges' correction	,80006	-,091	-,294	,113
	Glass's delta	,81270	-,089	-,293	,115
M_per_D	Cohen's d	,85616	,085	-,120	,290
	Hedges' correction	,85778	,085	-,120	,289
	Glass's delta	,83751	,087	-,118	,291
M_per_A3	Cohen's d	,59770	-,309	-,513	-,103
	Hedges' correction	,59882	-,308	-,512	-,103
	Glass's delta	,60476	-,305	-,510	-,099

a. The denominator used in estimating the effect sizes.

Cohen's d uses the pooled standard deviation.

Hedges' correction uses the pooled standard deviation, plus a correction factor.

Glass's delta uses the sample standard deviation of the control group.

Moterų ir vyrų sąsajos

Įsitraukimas į darbą:

Group Statistics

6.Jusu lytis?		N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
Y_ISITRA	Vyras	134	5,2143	1,05822	,09142
	Moteris	273	5,0591	1,34035	,08112

Independent Samples Test										
Levene's Test for Equality of Variances			t-test for Equality of Means							
		F	Sig.	t	df	Significance One-Sided p	Two-Sided p	Mean Difference	Std. Error Difference	95% Confidence Interval of the Difference Lower Upper
Y_ISITRA	Equal variances assumed	6,247	,013	1,173	405	,121	,242	,15522	,13235	-,10495 ,41539
	Equal variances not assumed			1,270	326,069	,102	,205	,15522	,12222	-,08522 ,39566

Independent Samples Effect Sizes

		Standardizer ^a	Point Estimate	95% Confidence Interval	
				Lower	Upper
Y_ISITRA	Cohen's d	1,25471	,124	-,083	,331
	Hedges' correction	1,25704	,123	-,083	,330
	Glass's delta	1,34035	,116	-,091	,323

a. The denominator used in estimating the effect sizes.

Cohen's d uses the pooled standard deviation.

Hedges' correction uses the pooled standard deviation, plus a correction factor.

Glass's delta uses the sample standard deviation of the control group.

Psichologinis atsparumas:

Group Statistics

6.Jusu lytis?		N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
W_ATSPAR	Vyras	134	3,9329	,52036	,04495
	Moteris	272	3,7404	,59584	,03613

Independent Samples Test

		Levene's Test for Equality of Variances				t-test for Equality of Means				95% Confidence Interval of the Difference	
		F	Sig.	t	df	Significance One-Sided p	Two-Sided p	Mean Difference	Std. Error Difference	Lower	Upper
W_ATSPAR	Equal variances assumed	,841	,360	3,188	404	<,001	,002	,19248	,06038	,07378	,31118
	Equal variances not assumed			3,338	299,074	<,001	<,001	,19248	,05767	,07899	,30597

Independent Samples Effect Sizes

				95% Confidence Interval	
Standardizer ^a			Point Estimate	Lower	Upper
W_ATSPAR	Cohen's d	,57209	,336	,128	,544
	Hedges' correction	,57316	,336	,128	,543
	Glass's delta	,59584	,323	,114	,531

a. The denominator used in estimating the effect sizes.

Cohen's d uses the pooled standard deviation.

Hedges' correction uses the pooled standard deviation, plus a correction factor.

Glass's delta uses the sample standard deviation of the control group.

Stresas:

Group Statistics

6.Jusu lytis?		N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
X_STRES	Vyras	134	2,6723	,61576	,05319
	Moteris	271	2,7949	,60704	,03688

Independent Samples Test

		Levene's Test for Equality of Variances				t-test for Equality of Means				95% Confidence Interval of the Difference	
		F	Sig.	t	df	Significance One-Sided p	Two-Sided p	Mean Difference	Std. Error Difference	Lower	Upper
X_STRES	Equal variances assumed	,342	,559	-1,903	403	,029	,058	-,12257	,06441	-,24920	,00406
	Equal variances not assumed			-1,894	261,765	,030	,059	-,12257	,06473	-,25002	,00488

Independent Samples Effect Sizes

		Standardizer ^a	Point Estimate	95% Confidence Interval	
				Lower	Upper
X_STRES	Cohen's d	,60993	-,201	-,408	,007
	Hedges' correction	,61107	-,201	-,408	,007
	Glass's delta	,60704	-,202	-,409	,006

a. The denominator used in estimating the effect sizes.

Cohen's d uses the pooled standard deviation.

Hedges' correction uses the pooled standard deviation, plus a correction factor.

Glass's delta uses the sample standard deviation of the control group.

Perdegimas: emocinis išsekimas.

Group Statistics

		6.Jusu lytis?	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
M_per_E	Vyras		134	2,6288	,80662	,06968
	Moteris		268	2,6881	,78929	,04821

Independent Samples Test

		Levene's Test for Equality of Variances		t-test for Equality of Means							
		F	Sig.	t	df	Significance		Mean Difference	Std. Error Difference	95% Confidence Interval of the Difference	
						One-Sided p	Two-Sided p			Lower	Upper
M_per_E	Equal variances assumed	,004	,950	-,705	400	,241	,481	-,05929	,08412	-,22467	,10608
	Equal variances not assumed			-,700	261,028	,242	,485	-,05929	,08473	-,22615	,10756

Independent Samples Effect Sizes

		Standardizer ^a	Point Estimate	95% Confidence Interval	
				Lower	Upper
M_per_E	Cohen's d	,79509	-,075	-,282	,133
	Hedges' correction	,79659	-,074	-,281	,133
	Glass's delta	,78929	-,075	-,283	,132

a. The denominator used in estimating the effect sizes.

Cohen's d uses the pooled standard deviation.

Hedges' correction uses the pooled standard deviation, plus a correction factor.

Glass's delta uses the sample standard deviation of the control group.

Perdegimas: depersonalizacija.

Group Statistics

		6.Jusu lytis?	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
M_per_D	Vyras		134	2,0840	,90595	,07826
	Moteris		266	1,8930	,83458	,05117

Independent Samples Test

Levene's Test for Equality of Variances					t-test for Equality of Means						
		F	Sig.	t	df	Significance		Mean Difference	Std. Error Difference	95% Confidence Interval of the Difference	
						One-Sided p	Two-Sided p			Lower	Upper
M_per_D	Equal variances assumed	,141	,708	2,098	398	,018	,037	,19091	,09101	,01200	,3698
	Equal variances not assumed			2,042	248,256	,021	,042	,19091	,09351	,00674	,3750

Independent Samples Effect Sizes

		Standardizer ^a	Point Estimate	95% Confidence Interval	
				Lower	Upper
M_per_D	Cohen's d	,85909	,222	,014	,430
	Hedges' correction	,86071	,222	,014	,429
	Glass's delta	,83458	,229	,020	,437

a. The denominator used in estimating the effect sizes.

Cohen's d uses the pooled standard deviation.

Hedges' correction uses the pooled standard deviation, plus a correction factor.

Glass's delta uses the sample standard deviation of the control group.

Perdegimas: asmeniniai laimėjimai.

Group Statistics

6.Jusu lytis?		N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
M_per_A3	Vyras	134	2,3704	,56802	,04907
	Moteris	270	2,3771	,61368	,03735

Independent Samples Test

Levene's Test for Equality of Variances				t-test for Equality of Means							
		F	Sig.	t	df	Significance		Mean Difference	Std. Error Difference	95% Confidence Interval of the Difference	
						One-Sided p	Two-Sided p			Lower	Upper
M_per_A3	Equal variances assumed	,102	,749	-,105	402	,458	,917	-,00663	,06329	-,13105	,11780
	Equal variances not assumed			-,107	284,517	,457	,915	-,00663	,06167	-,12800	,11475

Independent Samples Effect Sizes

		Standardizer ^a	Point Estimate	95% Confidence Interval	
				Lower	Upper
M_per_A3	Cohen's d	,59896	-,011	-,218	,196
	Hedges' correction	,60008	-,011	-,218	,196
	Glass's delta	,61368	-,011	-,218	,196

a. The denominator used in estimating the effect sizes.

Cohen's d uses the pooled standard deviation.

Hedges' correction uses the pooled standard deviation, plus a correction factor.

Glass's delta uses the sample standard deviation of the control group.

Išsilavinimo sąsajos

		ANOVA				
		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Y_ISITRA	Between Groups	7,287	3	2,429	1,542	,203
	Within Groups	636,228	404	1,575		
	Total	643,515	407			
W_ATSPAR	Between Groups	1,419	3	,473	1,336	,262
	Within Groups	142,649	403	,354		
	Total	144,067	406			
X_STRES	Between Groups	2,584	3	,861	2,355	,072
	Within Groups	147,071	402	,366		
	Total	149,655	405			
M_per_E	Between Groups	1,273	3	,424	,666	,574
	Within Groups	254,294	399	,637		
	Total	255,566	402			
M_per_D	Between Groups	4,987	3	1,662	2,289	,078
	Within Groups	288,330	397	,726		
	Total	293,317	400			
M_per_A3	Between Groups	1,380	3	,460	1,267	,285
	Within Groups	145,514	401	,363		
	Total	146,894	404			
M_PERDEG	Between Groups	2,047	3	,682	1,893	,130
	Within Groups	144,860	402	,360		
	Total	146,907	405			

Organizacijos dydžio sąsajos

		ANOVA				
		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Y_ISITRA	Between Groups	3,201	3	1,067	,672	,570
	Within Groups	640,259	403	1,589		
	Total	643,460	406			
W_ATSPAR	Between Groups	,086	3	,029	,080	,971
	Within Groups	143,941	402	,358		
	Total	144,027	405			
X_STRES	Between Groups	3,302	3	1,101	3,022	,030
	Within Groups	146,067	401	,364		
	Total	149,370	404			
M_per_E	Between Groups	3,143	3	1,048	1,652	,177
	Within Groups	252,423	398	,634		
	Total	255,566	401			
M_per_D	Between Groups	2,243	3	,748	1,021	,383
	Within Groups	289,980	396	,732		
	Total	292,223	399			
M_per_A3	Between Groups	,549	3	,183	,501	,682
	Within Groups	146,208	400	,366		
	Total	146,757	403			
M_PERDEG	Between Groups	1,908	3	,636	1,761	,154
	Within Groups	144,861	401	,361		
	Total	146,769	404			

„Kokia jūsų įmonė?“ sąsajos

		ANOVA				
		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Y_ISITRA	Between Groups	11,852	2	5,926	3,787	,023
	Within Groups	630,631	403	1,565		
	Total	642,483	405			
W_ATSPAR	Between Groups	1,475	2	,737	2,109	,123
	Within Groups	140,584	402	,350		
	Total	142,058	404			
X_STRES	Between Groups	,676	2	,338	,912	,402
	Within Groups	148,682	401	,371		
	Total	149,358	403			
M_per_E	Between Groups	2,972	2	1,486	2,346	,097
	Within Groups	252,148	398	,634		
	Total	255,120	400			
M_per_D	Between Groups	1,868	2	,934	1,283	,278
	Within Groups	288,254	396	,728		
	Total	290,122	398			
M_per_A3	Between Groups	,534	2	,267	,731	,482
	Within Groups	146,163	400	,365		
	Total	146,697	402			
M_PERDEG	Between Groups	1,573	2	,787	2,180	,114
	Within Groups	144,718	401	,361		
	Total	146,292	403			

Organizacijos veiklos srities sąsajos

		ANOVA				
		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Y_ISITRA	Between Groups	24,344	8	3,043	1,956	,051
	Within Groups	619,115	398	1,556		
	Total	643,460	406			
W_ATSPAR	Between Groups	4,762	8	,595	1,697	,097
	Within Groups	139,265	397	,351		
	Total	144,027	405			
X_STRES	Between Groups	7,209	8	,901	2,510	,011
	Within Groups	142,160	396	,359		
	Total	149,370	404			
M_per_E	Between Groups	8,819	8	1,102	1,756	,084
	Within Groups	246,747	393	,628		
	Total	255,566	401			
M_per_D	Between Groups	5,689	8	,711	,970	,459
	Within Groups	286,533	391	,733		
	Total	292,222	399			
M_per_A3	Between Groups	1,347	8	,168	,457	,886
	Within Groups	145,410	395	,368		
	Total	146,757	403			
M_PERDEG	Between Groups	3,172	8	,397	1,094	,367
	Within Groups	143,597	396	,363		
	Total	146,769	404			

Amžiaus sąsajos

ANOVA

		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Y_ISITRA	Between Groups	65,808	36	1,828	1,168	,240
	Within Groups	557,119	356	1,565		
	Total	622,926	392			
W_ATSPAR	Between Groups	19,787	36	,550	1,648	,013
	Within Groups	118,377	355	,333		
	Total	138,165	391			
M_PERDEG	Between Groups	21,411	36	,595	1,690	,010
	Within Groups	124,578	354	,352		
	Total	145,989	390			
X_STRES	Between Groups	17,945	36	,498	1,397	,070
	Within Groups	126,282	354	,357		
	Total	144,228	390			
M_per_E	Between Groups	38,151	36	1,060	1,739	,007
	Within Groups	213,874	351	,609		
	Total	252,025	387			
M_per_D	Between Groups	27,497	36	,764	1,003	,469
	Within Groups	267,319	351	,762		
	Total	294,816	387			
M_per_A3	Between Groups	15,614	36	,434	1,199	,207
	Within Groups	128,096	354	,362		
	Total	143,710	390			

“Kiek laiko dirbate organizacijoje?” sąsajos

ANOVA

Y_ISITRA

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Between Groups	39,613	27	1,467	,922	,580
Within Groups	590,383	371	1,591		
Total	629,996	398			

ANOVA

W_ATSPAR

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Between Groups	14,013	27	,519	1,525	,048
Within Groups	125,915	370	,340		
Total	139,928	397			

ANOVA

X_STRES

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Between Groups	13,348	27	,494	1,363	,110
Within Groups	133,830	369	,363		
Total	147,178	396			

ANOVA

M_per_E

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Between Groups	16,801	26	,646	,990	,481
Within Groups	238,957	366	,653		
Total	255,758	392			

ANOVA

M_per_D

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Between Groups	19,377	26	,745	,990	,481
Within Groups	274,876	365	,753		
Total	294,254	391			

ANOVA

M_per_A3

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Between Groups	9,277	26	,357	,975	,501
Within Groups	134,257	367	,366		
Total	143,534	393			

Koreliacijos su demografinėmis charakteristikomis

Correlations

		7.Jusu amzius (lrasykite)	Y_ISITRA	W_ATSPAR	X_STRES	M_per_E	M_per_D	M_per_A3
7.Jusu amzius (lrasykite)	Pearson Correlation	1	,108*	-,037	-,063	-,199**	-,128*	-,112*
	Sig. (2-tailed)		,030	,455	,211	<,001	,011	,025
	N	403	403	402	401	398	397	401

Correlations

		8.Jusu issilavinimas?	Y_ISITRA	W_ATSPAR	X_STRES	M_per_E	M_per_D	M_per_A3
8.Jusu issilavinimas?	Pearson Correlation	1	,098*	,075	-,111*	-,005	-,091	-,063
	Sig. (2-tailed)		,048	,130	,026	,925	,070	,205
	N	408	408	407	406	403	401	405

Correlations								
		9.Kiek laiko dirbate dabartinėje organizacijoje? (Irašykite)	Y_ISITRA	W_ATSPAR	X_STRES	M_per_E	M_per_D	M_per_A3
9.Kiek laiko dirbate dabartinėje organizacijoje? (Irašykite)	Pearson Correlation	1	,132**	-,045	-,072	-,115*	-,101*	-,068
	Sig. (2-tailed)		,008	,366	,152	,022	,044	,176
	N	403	403	402	401	398	397	400

Correlations								
		10.Jusu pareigos?	Y_ISITRA	W_ATSPAR	X_STRES	M_per_E	M_per_D	M_per_A3
10.Jusu pareigos?	Pearson Correlation	1	-,170**	-,217**	,103*	,044	-,041	,146**
	Sig. (2-tailed)		<,001	<,001	,038	,383	,418	,003
	N	407	407	406	405	402	400	404

Correlations								
		11. Organizacijos dydis	Y_ISITRA	W_ATSPAR	X_STRES	M_per_E	M_per_D	M_per_A3
11.Organizacijos dydis	Pearson Correlation	1	,013	,021	-,127*	-,046	-,056	-,043
	Sig. (2-tailed)		,799	,675	,010	,358	,266	,386
	N	407	407	406	405	402	400	404

4. priedas. Daugianarės regresijos analizės streso ir įsitraukimo į darbą sąsajos

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,428 ^a	,183	,181	1,11042	2,016

a. Predictors: (Constant), Stress_vid

b. Dependent Variable: isitrauk_vid

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	112,317	1	112,317	91,090	<,001 ^b
	Residual	500,614	406	1,233		
	Total	612,932	407			

a. Dependent Variable: isitrauk_vid

b. Predictors: (Constant), Stress_vid

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	7,492	,254		29,461	<,001
	Stress_vid	-,861	,090	-,428	-9,544	<,001

a. Dependent Variable: isitrauk_vid

Bootstrap for Coefficients

Model		B	Bias	Std. Error	Bootstrap ^a		
					Sig. (2-tailed)	95% Confidence Interval Lower	95% Confidence Interval Upper
1	(Constant)	7,492	,008	,245	<,001	7,000	7,971
	Stress_vid	-,861	-,003	,091	<,001	-1,034	-,676

a. Unless otherwise noted, bootstrap results are based on 1000 bootstrap samples

5. priedas. Moderacijos ir mediacijos ryšiai

***** PROCESS Procedure for SPSS Version 4.2 *****

Written by Andrew F. Hayes, Ph.D. www.afhayes.com
Documentation available in Hayes (2022). www.guilford.com/p/hayes3

Model : 7
Y : Y_ISITRA
X : X_STRES
M1 : M_per_E
M2 : M_per_D
M3 : M_per_A3
W : W_ATSPAR

Sample
Size: 403

OUTCOME VARIABLE:
M_per_E

Model Summary	R	R-sq	MSE	F	df1	df2	p
	,6788	,4607	,3492	113,6183	3,0000	399,0000	,0000

Model	coeff	se	t	p	LLCI	ULCI
constant	-,3149	,9237	-,3409	,7333	-2,1309	1,5010
X_STRES	,8771	,3089	2,8394	,0048	,2698	1,4845
W_ATSPAR	,0686	,2313	,2966	,7669	-,3862	,5234
Int_1	,0305	,0799	,3823	,7024	-,1265	,1876

Product terms key:
Int_1 : X_STRES x W_ATSPAR

Test(s) of highest order unconditional interaction(s):

	R2-chng	F	df1	df2	p
X*W	,0002	,1462	1,0000	399,0000	,7024

Focal predict: X_STRES (X)
Mod var: W_ATSPAR (W)

Data for visualizing the conditional effect of the focal predictor:
Paste text below into a SPSS syntax window and execute to produce plot.

DATA LIST FREE/
X_STRES W_ATSPAR M_per_E .
BEGIN DATA.
2,1429 3,3000 2,0071
2,7857 3,3000 2,6357
3,2857 3,3000 3,1247
2,1429 3,8000 2,0741
2,7857 3,8000 2,7126
3,2857 3,8000 3,2092
2,1429 4,4000 2,1545
2,7857 4,4000 2,8048
3,2857 4,4000 3,3106
END DATA.
GRAPH/SCATTERPLOT=
X_STRES WITH M_per_E BY W_ATSPAR .

OUTCOME VARIABLE:
M_per_D

Model Summary	R	R-sq	MSE	F	df1	df2	p
	,4670	,2181	,5848	37,0880	3,0000	399,0000	,0000

Model	coeff	se	t	p	LLCI	ULCI
constant	1,2984	1,1954	1,0861	,2781	-1,0517	3,6485
X_STRES	,1553	,3998	,3885	,6978	-,6306	,9413
W_ATSPAR	-,3367	,2994	-1,1247	,2614	-,9253	,2518
Int_1	,1471	,1034	1,4229	,1555	-,0561	,3504

Product terms key:

Int_1 : X_STRES x W_ATSPAR

Test(s) of highest order unconditional interaction(s):

	R2-chng	F	df1	df2	p
X*W	,0040	2,0247	1,0000	399,0000	,1555

Focal predict: X_STRES (X)

Mod var: W_ATSPAR (W)

Data for visualizing the conditional effect of the focal predictor:

Paste text below into a SPSS syntax window and execute to produce plot.

DATA LIST FREE/

X_STRES W_ATSPAR M_per_D .
BEGIN DATA.

2,1429	3,3000	1,5605
2,7857	3,3000	1,9724
3,2857	3,3000	2,2929
2,1429	3,8000	1,5497
2,7857	3,8000	2,0090
3,2857	3,8000	2,3662
2,1429	4,4000	1,5369
2,7857	4,4000	2,0529
3,2857	4,4000	2,4542

END DATA.

GRAPH/SCATTERPLOT=

X_STRES WITH M_per_D BY W_ATSPAR .

OUTCOME VARIABLE:

M_per_A3

Model Summary

	R	R-sq	MSE	F	df1	df2	p
	,5843	,3414	,2271	68,9336	3,0000	399,0000	,0000

Model

	coeff	se	t	p	LLCI	ULCI
constant	4,6368	,7450	6,2238	,0000	3,1722	6,1014
X_STRES	-,2944	,2492	-1,1815	,2381	-,7842	,1954
W_ATSPAR	-,8193	,1866	-4,3914	,0000	-1,1861	-,4525
Int_1	,1623	,0644	2,5188	,0122	,0356	,2890

Product terms key:

Int_1 : X_STRES x W_ATSPAR

Test(s) of highest order unconditional interaction(s):

	R2-chng	F	df1	df2	p
X*W	,0105	6,3444	1,0000	399,0000	,0122

Focal predict: X_STRES (X)

Mod var: W_ATSPAR (W)

Conditional effects of the focal predictor at values of the moderator(s):

W_ATSPAR	Effect	se	t	p	LLCI	ULCI
3,3000	,2412	,0563	4,2829	,0000	,1305	,3520
3,8000	,3224	,0462	6,9735	,0000	,2315	,4133
4,4000	,4198	,0603	6,9623	,0000	,3013	,5383

Moderator value(s) defining Johnson-Neyman significance region(s):

Value	% below	% above
2,7840	3,7221	96,2779

Conditional effect of focal predictor at values of the moderator:

W_ATSPAR	Effect	se	t	p	LLCI	ULCI
1,0000	-,1321	,1862	-,7092	,4786	-,4981	,2340
1,2000	-,0996	,1738	-,5732	,5668	-,4412	,2420
1,4000	-,0671	,1614	-,4160	,6776	-,3844	,2501
1,6000	-,0347	,1491	-,2326	,8162	-,3277	,2584
1,8000	-,0022	,1369	-,0162	,9871	-,2713	,2669
2,0000	,0302	,1248	,2423	,8087	-,2152	,2756
2,2000	,0627	,1130	,5552	,5791	-,1594	,2848
2,4000	,0952	,1013	,9392	,3482	-,1040	,2944
2,6000	,1276	,0901	1,4172	,1572	-,0494	,3047
2,7840	,1575	,0801	1,9659	,0500	,0000	,3150

2,8000	,1601	,0793	2,0195	,0441	,0042	,3159
3,0000	,1926	,0692	2,7820	,0057	,0565	,3286
3,2000	,2250	,0602	3,7352	,0002	,1066	,3434
3,4000	,2575	,0529	4,8661	,0000	,1535	,3615
3,6000	,2899	,0480	6,0424	,0000	,1956	,3843
3,8000	,3224	,0462	6,9735	,0000	,2315	,4133
4,0000	,3549	,0480	7,3921	,0000	,2605	,4492
4,2000	,3873	,0530	7,3147	,0000	,2832	,4914
4,4000	,4198	,0603	6,9623	,0000	,3013	,5383
4,6000	,4522	,0693	6,5283	,0000	,3161	,5884
4,8000	,4847	,0793	6,1092	,0000	,3287	,6407
5,0000	,5172	,0901	5,7382	,0000	,3400	,6944

Data for visualizing the conditional effect of the focal predictor:
 Paste text below into a SPSS syntax window and execute to produce plot.

```

DATA LIST FREE/
  X_STRES  W_ATSPAR  M_per_A3  .
BEGIN DATA.
  2,1429  3,3000  2,4499
  2,7857  3,3000  2,6050
  3,2857  3,3000  2,7256
  2,1429  3,8000  2,2141
  2,7857  3,8000  2,4214
  3,2857  3,8000  2,5826
  2,1429  4,4000  1,9312
  2,7857  4,4000  2,2011
  3,2857  4,4000  2,4110
END DATA.
GRAPH/SCATTERPLOT=
  X_STRES WITH      M_per_A3 BY      W_ATSPAR .

*****
OUTCOME VARIABLE:
  Y_ISITRA

Model Summary
      R      R-sq      MSE      F      df1      df2      p
      ,6021      ,3625      ,9103  56,5801  4,0000  398,0000  ,0000

Model
      coeff      se      t      p      LLCI      ULCI
constant  8,2700  ,2488  33,2424  ,0000  7,7809  8,7591
X_STRES   ,0198  ,1172  ,1693  ,8656  -,2106  ,2503
M_per_E   -,3067  ,0889  -3,4516  ,0006  -,4814  -,1320
M_per_D   -,2009  ,0692  -2,9018  ,0039  -,3371  -,0648
M_per_A3  -,8331  ,0938  -8,8795  ,0000  -1,0176  -,6487

***** DIRECT AND INDIRECT EFFECTS OF X ON Y *****

Direct effect of X on Y
      Effect      se      t      p      LLCI      ULCI
      ,0198      ,1172  ,1693  ,8656  -,2106  ,2503

Conditional indirect effects of X on Y:

INDIRECT EFFECT:
  X_STRES  ->  M_per_E  ->  Y_ISITRA

      W_ATSPAR      Effect      BootSE      BootLLCI      BootULCI
      3,3000      -,3000      ,0990      -,4840      -,0979
      3,8000      -,3047      ,1009      -,4929      -,0984
      4,4000      -,3103      ,1050      -,5104      -,1002

      Index of moderated mediation:
      Index      BootSE      BootLLCI      BootULCI
W_ATSPAR      -,0094      ,0241      -,0615      ,0371

INDIRECT EFFECT:
  X_STRES  ->  M_per_D  ->  Y_ISITRA

      W_ATSPAR      Effect      BootSE      BootLLCI      BootULCI
      3,3000      -,1288      ,0436      -,2199      -,0492
      3,8000      -,1435      ,0463      -,2401      -,0575
      4,4000      -,1613      ,0528      -,2725      -,0644

      Index of moderated mediation:

```

	Index	BootSE	BootLLCI	BootULCI
W_ATSPAR	-,0296	,0230	-,0867	,0067

INDIRECT EFFECT:

X_STRES -> M_per_A3 -> Y_ISITRA

W_ATSPAR	Effect	BootSE	BootLLCI	BootULCI
3,3000	-,2010	,0564	-,3096	-,0923
3,8000	-,2686	,0557	-,3867	-,1696
4,4000	-,3497	,0750	-,5123	-,2212

Index of moderated mediation:

	Index	BootSE	BootLLCI	BootULCI
W_ATSPAR	-,1352	,0630	-,2901	-,0455

***** ANALYSIS NOTES AND ERRORS *****

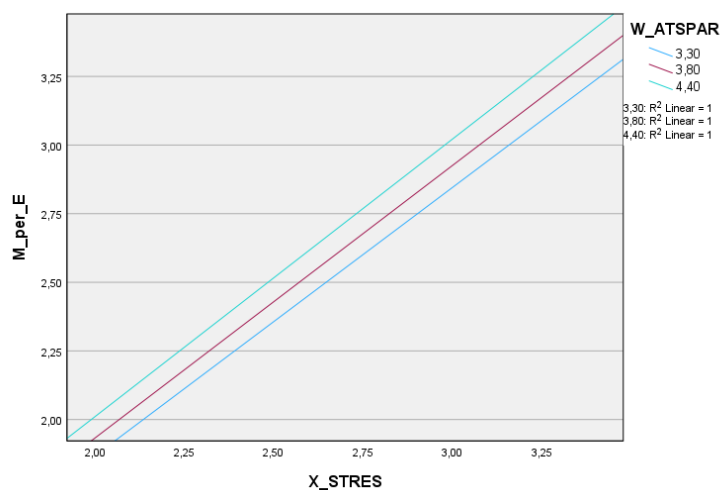
Level of confidence for all confidence intervals in output:
95,0000

Number of bootstrap samples for percentile bootstrap confidence intervals:
5000

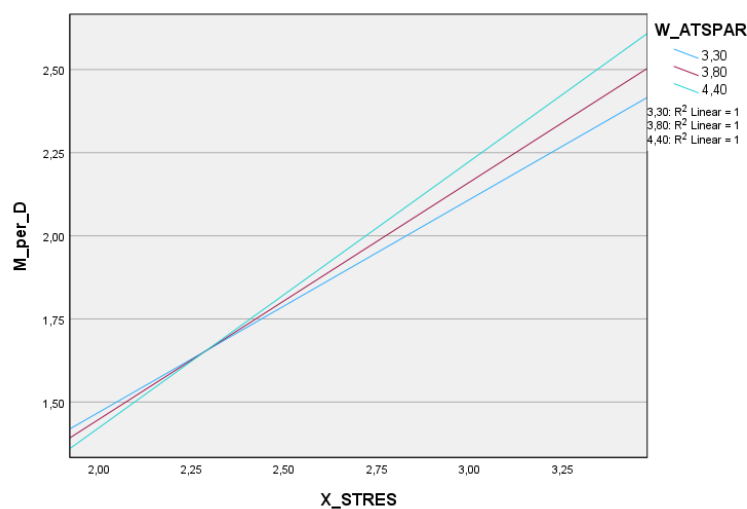
W values in conditional tables are the 16th, 50th, and 84th percentiles.

----- END MATRIX -----

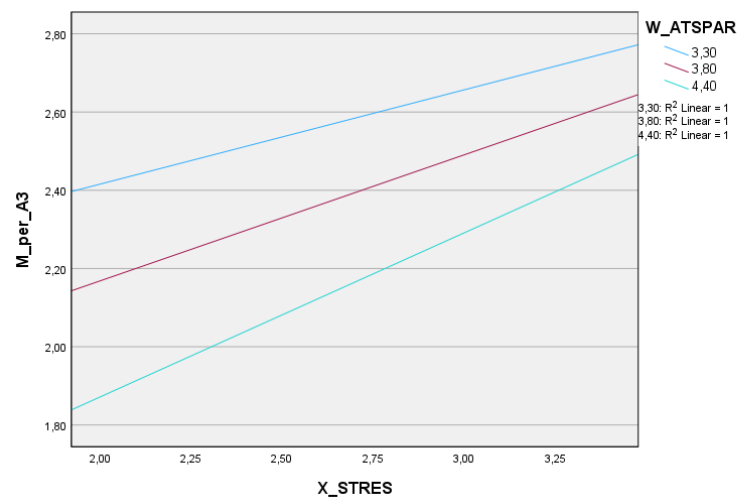
Moderacinio ryšio grafikas stresui ir emociniam išsekimui



Moderacinio ryšio grafikas: stresui ir depersonalizacijai



Moderacinio ryšio grafikas: stresui ir asmeniniam pasiekimams



6. priedas. Duomenys iš SmartPLS programinės įrangos

	Cronbach's alpha	Composite reliability (rho_a)	Composite reliability (rho_c)	Average variance extracted (AVE)
M_ASM. LAIMEJIMAI	0.774	0.789	0.845	0.523
M_DEPERSONALIZACIJA	0.838	0.861	0.886	0.610
M_EMOC. ISSEKIMAS	0.908	0.922	0.924	0.578
W_ATSPARUMAS	0.842	0.841	0.881	0.515
X_STRESAS	0.863	0.866	0.893	0.513
Y_ISITRAUKIMAS	0.916	0.932	0.931	0.604

	VIF
M_ASM. LAIMEJIMAI -> Y_ISITRAUKIMAS	1.542
M_DEPERSONALIZACIJA -> Y_ISITRAUKIMAS	1.593
M_EMOC. ISSEKIMAS -> Y_ISITRAUKIMAS	2.025
W_ATSPARUMAS -> M_ASM. LAIMEJIMAI	1.392
W_ATSPARUMAS -> M_DEPERSONALIZACIJA	1.392
W_ATSPARUMAS -> M_EMOC. ISSEKIMAS	1.392
X_STRESAS -> M_ASM. LAIMEJIMAI	1.348
X_STRESAS -> M_DEPERSONALIZACIJA	1.348
X_STRESAS -> M_EMOC. ISSEKIMAS	1.348
X_STRESAS -> Y_ISITRAUKIMAS	1.960
W_ATSPARUMAS x X_STRESAS -> M_ASM. LAIMEJIMAI	1.041
W_ATSPARUMAS x X_STRESAS -> M_DEPERSONALIZACIJA	1.041
W_ATSPARUMAS x X_STRESAS -> M_EMOC. ISSEKIMAS	1.041

	Outer loadings
Q2A1 <- Y_ISITRAUKIMAS	0.845
Q2A2 <- Y_ISITRAUKIMAS	0.859
Q2A3 <- Y_ISITRAUKIMAS	0.820
Q2A4 <- Y_ISITRAUKIMAS	0.848
Q2A5 <- Y_ISITRAUKIMAS	0.854
Q2A6 <- Y_ISITRAUKIMAS	0.801
Q2A7 <- Y_ISITRAUKIMAS	0.653
Q2A8 <- Y_ISITRAUKIMAS	0.698
Q2A9 <- Y_ISITRAUKIMAS	0.555
Q3A1 <- W_ATSPARUMAS	0.691
Q3A10 <- W_ATSPARUMAS	0.751
Q3A2 <- W_ATSPARUMAS	0.750
Q3A5 <- W_ATSPARUMAS	0.635
Q3A6 <- W_ATSPARUMAS	0.673
Q3A8 <- W_ATSPARUMAS	0.697
Q3A9 <- W_ATSPARUMAS	0.812
Q4A1 <- M_EMOC. ISSEKIMAS	0.795
Q4A10 <- M_DEPERSONALIZACIJA	0.792
Q4A11 <- M_DEPERSONALIZACIJA	0.844
Q4A12 <- M_DEPERSONALIZACIJA	0.857
Q4A13 <- M_DEPERSONALIZACIJA	0.759
Q4A14 <- M_DEPERSONALIZACIJA	0.634
Q4A16R <- M_ASM. LAIMEJIMAI	0.678
Q4A17R <- M_ASM. LAIMEJIMAI	0.714
Q4A18R <- M_ASM. LAIMEJIMAI	0.797
Q4A19R <- M_ASM. LAIMEJIMAI	0.707
Q4A2 <- M_EMOC. ISSEKIMAS	0.780
Q4A21R <- M_ASM. LAIMEJIMAI	0.715
Q4A3 <- M_EMOC. ISSEKIMAS	0.758
Q4A4 <- M_EMOC. ISSEKIMAS	0.700
Q4A5 <- M_EMOC. ISSEKIMAS	0.881
Q4A6 <- M_EMOC. ISSEKIMAS	0.767
Q4A7 <- M_EMOC. ISSEKIMAS	0.623
Q4A8 <- M_EMOC. ISSEKIMAS	0.667
Q4A9 <- M_EMOC. ISSEKIMAS	0.835
Q5A14 <- X_STRESAS	0.668
Q5A2 <- X_STRESAS	0.705
Q5A3 <- X_STRESAS	0.683
Q5A4R <- X_STRESAS	0.672
Q5A5R <- X_STRESAS	0.778
Q5A6R <- X_STRESAS	0.796
Q5A7R <- X_STRESAS	0.722
Q5A9R <- X_STRESAS	0.693
W_ATSPARUMAS x X_STRESAS -> W_ATSPARUMAS x X_STRESAS	1.000

	Path coefficients
M_ASM. LAIMEJIMAI -> Y_ISITRAUKIMAS	-0.469
M_DEPERSONALIZACIJA -> Y_ISITRAUKIMAS	-0.128
M_EMOC. ISSEKIMAS -> Y_ISITRAUKIMAS	-0.286
W_ATSPARUMAS -> M_ASM. LAIMEJIMAI	-0.342
W_ATSPARUMAS -> M_DEPERSONALIZACIJA	0.034
W_ATSPARUMAS -> M_EMOC. ISSEKIMAS	0.103
X_STRESAS -> M_ASM. LAIMEJIMAI	0.412
X_STRESAS -> M_DEPERSONALIZACIJA	0.442
X_STRESAS -> M_EMOC. ISSEKIMAS	0.648
X_STRESAS -> Y_ISITRAUKIMAS	0.028
W_ATSPARUMAS x X_STRESAS -> M_ASM. LAIMEJIMAI	0.068
W_ATSPARUMAS x X_STRESAS -> M_DEPERSONALIZACIJA	0.035
W_ATSPARUMAS x X_STRESAS -> M_EMOC. ISSEKIMAS	0.000

	Specific indirect effects
W_ATSPARUMAS -> M_EMOC. ISSEKIMAS -> Y_ISITRAUKIMAS	-0.029
W_ATSPARUMAS -> M_DEPERSONALIZACIJA -> Y_ISITRAUKIMAS	-0.004
X_STRESAS -> M_EMOC. ISSEKIMAS -> Y_ISITRAUKIMAS	-0.185
W_ATSPARUMAS -> M_ASM. LAIMEJIMAI -> Y_ISITRAUKIMAS	0.160
X_STRESAS -> M_DEPERSONALIZACIJA -> Y_ISITRAUKIMAS	-0.057
X_STRESAS -> M_ASM. LAIMEJIMAI -> Y_ISITRAUKIMAS	-0.193
W_ATSPARUMAS x X_STRESAS -> M_EMOC. ISSEKIMAS -> Y_ISITRAUKIMAS	0.000
W_ATSPARUMAS x X_STRESAS -> M_DEPERSONALIZACIJA -> Y_ISITRAUKIMAS	-0.004
W_ATSPARUMAS x X_STRESAS -> M_ASM. LAIMEJIMAI -> Y_ISITRAUKIMAS	-0.032

	Original sample (O)	Sample mean (M)	Standard deviation (STDEV)	T statistics (O/STDEV)	P values
M_ASM. LAIMEJIMAI -> Y_ISITRAUKIMAS	-0.469	-0.471	0.047	9.899	0
M_DEPERSONALIZACIJA -> Y_ISITRAUKIMAS	-0.128	-0.13	0.042	3.017	0.003
M_EMOC. ISSEKIMAS -> Y_ISITRAUKIMAS	-0.286	-0.287	0.055	5.229	0
W_ATSPARUMAS -> M_ASM. LAIMEJIMAI	-0.342	-0.344	0.05	6.848	0
W_ATSPARUMAS -> M_DEPERSONALIZACIJA	0.034	0.031	0.052	0.646	0.518
W_ATSPARUMAS -> M_EMOC. ISSEKIMAS	0.103	0.099	0.058	1.778	0.075
X_STRESAS -> M_ASM. LAIMEJIMAI	0.412	0.411	0.045	9.195	0
X_STRESAS -> M_DEPERSONALIZACIJA	0.442	0.444	0.048	9.184	0
X_STRESAS -> M_EMOC. ISSEKIMAS	0.648	0.649	0.042	15.315	0
X_STRESAS -> Y_ISITRAUKIMAS	0.028	0.03	0.048	0.572	0.568
W_ATSPARUMAS x X_STRESAS -> M_ASM. LAIMEJIMAI	0.068	0.069	0.03	2.241	0.025
W_ATSPARUMAS x X_STRESAS -> M_DEPERSONALIZACIJA	0.035	0.034	0.036	0.963	0.336
W_ATSPARUMAS x X_STRESAS -> M_EMOC. ISSEKIMAS	0	-0.001	0.033	0.005	0.996

	Original sample (O)	Sample mean (M)	Standard deviation (STDEV)	T statistics (O/STDEV)	P values
W_ATSPARUMAS -> M_EMOC. ISSEKIMAS -> Y_ISITRAUKIMAS	-0.029	-0.027	0.016	1.882	0.06
W_ATSPARUMAS -> M_DEPERSONALIZACIJA -> Y_ISITRAUKIMAS	-0.004	-0.004	0.007	0.595	0.552
X_STRESAS -> M_EMOC. ISSEKIMAS -> Y_ISITRAUKIMAS	-0.185	-0.186	0.036	5.129	0
W_ATSPARUMAS -> M_ASM. LAIMEJIMAI -> Y_ISITRAUKIMAS	0.16	0.163	0.031	5.143	0
X_STRESAS -> M_DEPERSONALIZACIJA -> Y_ISITRAUKIMAS	-0.057	-0.058	0.02	2.793	0.005
X_STRESAS -> M_ASM. LAIMEJIMAI -> Y_ISITRAUKIMAS	-0.193	-0.193	0.027	7.027	0
W_ATSPARUMAS x X_STRESAS -> M_EMOC. ISSEKIMAS -> Y_ISITRAUKIMAS	0	0	0.009	0.005	0.996
W_ATSPARUMAS x X_STRESAS -> M_DEPERSONALIZACIJA -> Y_ISITRAUKIMAS	-0.004	-0.004	0.005	0.881	0.378
W_ATSPARUMAS x X_STRESAS -> M_ASM. LAIMEJIMAI -> Y_ISITRAUKIMAS	-0.032	-0.032	0.014	2.226	0.026

	Original sample (O)	Sample mean (M)	Standard deviation (STDEV)	T statistics (O/STDEV)	P values
W_ATSPARUMAS -> M_PERDEGIMAS -> Y_ISITRAUKIMAS	-0.024	-0.018	0.022	1.116	0.264
X_STRESAS -> M_PERDEGIMAS -> Y_ISITRAUKIMAS	-0.354	-0.355	0.04	8.869	0
W_ATSPARUMAS x X_STRESAS -> M_PERDEGIMAS -> Y_ISITRAUKIMAS	-0.008	-0.006	0.016	0.477	0.633

	Original sample (O)	Sample mean (M)	Standard deviation (STDEV)	T statistics (O/STDEV)	P values
M_PERDEGIMAS -> Y_ISITRAUKIMAS	-0.52	-0.523	0.057	9.107	0
W_ATSPARUMAS -> M_PERDEGIMAS	0.047	0.037	0.043	1.092	0.275
W_ATSPARUMAS -> Y_ISITRAUKIMAS	-0.024	-0.018	0.022	1.116	0.264
X_STRESAS -> M_PERDEGIMAS	0.681	0.68	0.037	18.584	0
X_STRESAS -> Y_ISITRAUKIMAS	-0.481	-0.482	0.039	12.247	0
W_ATSPARUMAS x X_STRESAS -> M_PERDEGIMAS	0.015	0.011	0.031	0.481	0.63
W_ATSPARUMAS x X_STRESAS -> Y_ISITRAUKIMAS	-0.008	-0.006	0.016	0.477	0.633

	f-square
M_ASM. LAIMEJIMAI -> Y_ISITRAUKIMAS	0.279
M_DEPERSONALIZACIJA -> Y_ISITRAUKIMAS	0.020
M_EMOC. ISSEKIMAS -> Y_ISITRAUKIMAS	0.079
W_ATSPARUMAS -> M_ASM. LAIMEJIMAI	0.145
W_ATSPARUMAS -> M_DEPERSONALIZACIJA	0.001
W_ATSPARUMAS -> M_EMOC. ISSEKIMAS	0.012
X_STRESAS -> M_ASM. LAIMEJIMAI	0.218
X_STRESAS -> M_DEPERSONALIZACIJA	0.178
X_STRESAS -> M_EMOC. ISSEKIMAS	0.490
X_STRESAS -> Y_ISITRAUKIMAS	0.001
W_ATSPARUMAS x X_STRESAS -> M_ASM. LAIMEJIMAI	0.010
W_ATSPARUMAS x X_STRESAS -> M_DEPERSONALIZACIJA	0.002
W_ATSPARUMAS x X_STRESAS -> M_EMOC. ISSEKIMAS	0.000

	f-square
M_PERDEGIMAS -> Y_ISITRAUKIMAS	0.244
W_ATSPARUMAS -> M_PERDEGIMAS	0.003
X_STRESAS -> M_PERDEGIMAS	0.634
X_STRESAS -> Y_ISITRAUKIMAS	0.015
W_ATSPARUMAS x X_STRESAS -> M_PERDEGIMAS	0