

VILNIAUS UNIVERSITETAS
EKONOMIKOS IR VERSLO ADMINISTRAVIMO FAKULTETAS

ŽMOGIŠKŲJŲ IŠTEKLIŲ VALDYMAS, II kursas

Magistrantės Deimantės Bruzgytės
MAGISTRO BAIGIAMASIS DARBAS

SOCIALINĖS PARAMOS ĮTAKA GEROVEI MEDIJUOJANT PERDEGIMUI IR MODERUOJANT PSICHOLOGINIAM ATSPARUMUI	THE IMPACT OF SOCIAL SUPPORT ON WELL-BEING BY MEDIATING BURNOUT AND MODERATION OF PSYCHOLOGICAL RESILIENCE
---	---

Darbo vadovas Doc. Dr. Asta Stankevičienė

Vilnius, 2026

TURINYS

IVADAS.....	4
1. PERDEGIMO, DARBUOTOJŲ GEROVĖS, PSICHOLOGINIO ATSPARUMO IR SOCIALINĖS PARAMOS TEORINIAI ASPEKTAI.....	7
1.1. Perdegimo koncepcija	7
1.1.1. Perdegimo samprata.....	7
1.1.2. Perdegimo dimensijos.....	9
1.1.3. Veiksniai darantys įtaką perdegimui.....	12
1.1.4. Perdegimo prevencijos būdai.....	15
1.2. Darbuotojų gerovės teoriniai aspektai	17
1.2.1. Darbuotojų gerovės samprata ir jos svarba.....	17
1.2.2. Darbuotojų gerovės rūšys	19
1.2.3. Darbuotojų gerovę įtakojantys veiksniai	21
1.2.4. Priemonės pagerinančios darbuotojų gerovę	24
1.3. Psichologinio atsparumo koncepcija	26
1.3.1. Psichologinio atsparumo samprata	26
1.3.2. Psichologinį atsparumą veikiantys veiksniai	29
1.3.3. Psichologinio atsparumo ir perdegimo ryšys.....	32
1.3.4. Perdegimo įtaka gerovei ir psichologinio atsparumo moderacija.....	34
1.4. Socialinės paramos teoriniai aspektai.....	35
1.4.1. Socialinės paramos samprata ir svarba	35
1.4.2. Socialinės paramos dedamosios dalys	37
1.4.3. Socialinės paramos įtaka gerovei.....	39
1.4.4. Socialinės paramos įtaka gerovei medijuojant perdegimui	40
2. EMPIRINIO TYRIMO METODOLOGIJA.....	42
2.1. Tyrimo problema, tikslas, uždaviniai, hipotezės	42
2.2. Tyrimo imtis	44
2.3. Tyrimo eiga	44
2.4. Tyrimo anketos struktūra.....	44
2.5. Duomenų analizės metodai.....	48
3. SOCIALINĖS PARAMOS ĮTAKA GEROVEI MEDIJUOJANT PERDEGIMUI IR MODERUOJANT PSICHOLOGINIAM ATSPARUMUI TYRIMO REZULTATAI.....	49
3.1. Tyrimo dalyvių charakteristika.....	49
3.2. Tyrimo aprašomoji statistika ir naudotų klausimynų patikimumas	51
3.3. Demografinių charakteristikų poveikis kintamiesiems	54
3.4. Socialinės paramos ir perdegimo, socialinės paramos ir darbuotojų gerovės bei perdegimo ir darbuotojų gerovės sąsajos	64
3.5. Medijacijos ir moderacijos analizė	72
3.6. Tyrimo rezultatų išvados ir diskusija	75
IŠVADOS.....	78
PASIŪLYMAI	80
ŠALTINIAI	81
SUMMARY	92

SANTRAUKA	93
PRIEDAI	94

LENTELIŲ SĄRAŠAS

- 1 lentelė. *Perdegimo panašumai ir skirtumai*
- 2 lentelė. *Perdegimo dimensijos ir apibūdinimai*
- 3 lentelė. *Veiksniai darantys įtaką perdegimui*
- 4 lentelė. *Perdegimo prevencijos būdai*
- 5 lentelė. *Darbuotojų gerovės rūšys*
- 6 lentelė. *Veiksniai darantys įtaką darbuotojų gerovei*
- 7 lentelė. *Darbuotojų gerovės dimensijos*
- 8 lentelė. *Psichologinio atsparumo apibrėžimai*
- 9 lentelė. *Veiksniai veikiantys psichologinį atsparumą*
- 10 lentelė. *Psichologinio atsparumo ir perdegimo ryšys*
- 11 lentelė. *Socialinės paramos samprata*
- 12 lentelė. *Socialinės paramos dedamosios dalys*
- 13 lentelė. *Socialinės paramos įtaka darbuotojų gerovei*
- 14 lentelė. *Socialinės paramos klausimynas*
- 15 lentelė. *Maslach perdegimo klausimynas*
- 16 lentelė. *Zheng gerovės klausimynas*
- 17 lentelė. *Trumpas psichologinio atsparumo klausimynas*
- 18 lentelė. *Tyrimo klausimyno struktūra*
- 19 lentelė. *Respondentų demografiniai ir socialiniai duomenys*
- 20 lentelė. *Cronbach alpha koeficientai tyrime naudotiems klausimynams*
- 21 lentelė. *Aprašomoji tyrimo statistika*
- 22 lentelė. *Kolmogorov – Smirnov ir Shapiro – Wilk rezultatai*
- 23 lentelė. *Respondentų atsakymų pasiskirstymas vertinant pagal lytį*
- 24 lentelė. *Respondentų atsakymų pasiskirstymas vertinant pagal amžių*
- 25 lentelė. *Respondentų atsakymų pasiskirstymas vertinant pagal išsilavinimo lygį*
- 26 lentelė. *Respondentų atsakymų pasiskirstymas vertinant pagal darbo stažą*
- 27 lentelė. *Respondentų atsakymų pasiskirstymas vertinant pagal šeimyninę padėtį*
- 28 lentelė. *Respondentų atsakymų pasiskirstymas vertinant ar respondentai turi vaikų, ar ne*
- 29 lentelė. *Respondentų atsakymų pasiskirstymas vertinant kiek vaikų respondentai turi*
- 30 lentelė. *Respondentų atsakymų pasiskirstymas vertinant pagal įmonės dydį*
- 31 lentelė. *Respondentų atsakymų pasiskirstymas vertinant pagal įmonės veiklą*

- 32 lentelė.** *Koreliacijos koeficientas tarp socialinės paramos ir perdegimo*
- 33 lentelė.** *Socialinės paramos įtaka perdegimui regresiniai rodikliai*
- 34 lentelė.** *Socialinės paramos įtaka perdegimui ANOVA rodikliai*
- 35 lentelė.** *Socialinės paramos įtaka perdegimui regresijos rodikliai*
- 36 lentelė.** *Regresinės analizės imties savirangos pasikliautiniai intervalai*
- 37 lentelė.** *Koreliacijos koeficientas tarp socialinės paramos ir gerovės*
- 38 lentelė.** *Socialinės paramos įtaka gerovei regresiniai rodikliai*
- 39 lentelė.** *Socialinės paramos įtaka gerovei ANOVA rodikliai*
- 40 lentelė.** *Socialinės paramos įtaka gerovei regresijos rodikliai*
- 41 lentelė.** *Regresinės analizės imties savirangos pasikliautiniai intervalai*
- 42 lentelė.** *Koreliacijos koeficientas tarp perdegimo ir gerovės*
- 43 lentelė.** *Perdegimo įtaka gerovei regresiniai rodikliai*
- 44 lentelė.** *Perdegimo įtaka gerovei ANOVA rodikliai*
- 45 lentelė.** *Perdegimo įtaka gerovei regresijos rodikliai*
- 46 lentelė.** *Regresinės analizės imties savirangos pasikliautiniai intervalai*
- 47 lentelė.** *Socialinės paramos poveikis perdegimui ($X \rightarrow M$)*
- 48 lentelės.** *Socialinės paramos ir perdegimo poveikis gerovei ($X, M \rightarrow Y$)*
- 49 lentelės.** *Socialinės paramos ir perdegimo poveikis gerovei ($X, M \rightarrow Y$)*
- 50 lentelė.** *Moderatoriaus modelis - psichologinis atsparumas moderuoja socialinės paramos įtaką perdegimui*
- 51 lentelė.** *Moderatoriaus modelio santrauka, kai psichologinis atsparumas moderuoja socialinės paramos įtaką perdegimui*
- 52 lentelė.** *Išsikeltų hipotezių aprašymas*

PAVEIKSLŲ SĄRAŠAS

- 1 paveikslas.** *Aštuonių etapų perdegimo vystymosi modelis*
- 2 paveikslas.** *Tyrimo modelis*
- 3 paveikslas.** *Patikslintas tyrimo modelis*
- 4 paveikslas.** *Tyrimo imties skaičiavimas*
- 5 paveikslas.** *Tyrimo modelis madiacijai vertinti*
- 6 paveikslas.** *Tyrimo modelis moderacijai vertinti*

IVADAS

Darbo temos aktualumas ir naujumas: Perdegimo ir gerovės ryšys, veikiant socialinei paramai yra vienas iš svarbiausių šiuolaikinių psichologijos tyrimo objektų. Perdegimas, kuris apibrėžiamas kaip lėtinio streso darbe rezultatas, turi tiesioginį poveikį tiek individo emocinei, tiek fizinei būsenai. Gerovė, kaip pozityvi psichologinė būseną, apima emocinį pasitenkinimą, gyvenimo prasmės suvokimą bei bendrą pasitenkinimą gyvenimu. Nors šie du reiškiniai atrodo priešingi, juos jungia svarbus veiksnys – psichologinis atsparumas (Archer ir kt., 2024). Pasaulyje kyla susirūpinimas dėl asmeninių, organizacinių ir kt. neaiškių išskylančių gyventojų perdegimo pasekmių. Darbo perdegimas yra vertinamas kaip psichosocialinis reiškinys, atsirandantis kaip atsakas į ilgalaikius chroniškus darbo streso veiksnius, o tai dar labiau pablogina neefektyvus įveikos elgesys ir netinkamas atsigavimas po darbo, nedarbo metu (Archer ir kt., 2024). Įmonės propaguojamos socialinės paramos suteikimą kolegoms, galėtų užkirsti kelią perdegimui. Atsakomybė už darbuotojo perdegimo ar perdegimo rizikos pašalinimą atsakingas tiek asmuo, tiek organizacija (Katsiana ir kt. (2021). Darbo krūvis, stresas ir spartėjantis gyvenimo tempas tapo vis dažnesnėmis problemomis. Nors perdegimo sindromas ir psichologinis atsparumas jau plačiai tiriami, šios temos naujovė – perdegimo medijuojantis vaidmuo socialinės paramos ir gerovės ryšiui moderuojant psichologiniam atsparumui nagrinėjimas. Tai leidžia giliau suprasti, kad socialinė parama kaip priemonė ir psichologinis atsparumas gali veikti kaip apsauginis veiksnys, kuris padeda mažinti perdegimo poveikį darbuotojų gerovei. Perspektyva suteikia galimybę įžvalgai ne tik teorinei, bet ir praktinių intervencijų kūrimui, siekiant gerinti psichologinę sveikatą bei organizacijos veiklos efektyvumą. Svarbu pabrėžti, kad psichologinį atsparumą galima ugdyti. Intervencijos, tokios kaip kognityvinė elgesio terapija, streso valdymo mokymai, padeda stiprinti žmogaus gebėjimą suvaldyti stresą ir išlaikyti gerovę. Todėl organizacijos ir asmenys, kurie investuoja į psichologinio atsparumo ugdymą, gali ne tik sumažinti perdegimo riziką, bet ir pagerinti bendrą gyvenimo kokybę.

Temos ištirtumo lygis: Nagrinėjant esančią mokslinę literatūrą buvo pastebėta, jog pakankamai plačiai yra nagrinėjamos perdegimo, gerovės, socialinės paramos bei psichologinio atsparumo temos bei ryšiai tarp perdegimo ir psichologinio atsparumo bei gerovės ir psichologinio atsparumo, tačiau pastebėta, jog nėra atliktų tyrimų, nagrinėti perdegimo ir gerovės ryšiui medijuojant socialiniam atsparumui ir moderuojant psichologiniam atsparumui. Vienas iš autorių Safiye, Vukčević ir Čabarkapa (2021) atliktų tyrimų, teigia, jog darbuotojų atsparumas neigiamai siejamas su perdegimu, teigiamai koreliuoja su subjektyvia gerove ir sušvelnina neigiamą perdegimo ir subjektyvios gerovės koreliaciją. Šiuo metu yra labai mažai atliktų tyrimų tiriant

būtent perdegimo ir gerovės ryšį moderuojant psichologiniam atsparumui, tačiau yra atliktų nemažai tyrimų apie psichologinio atsparumo ir gerovės ryšį. Autoriai Cusinato ir kt. (2020) teigia, jog atlikti naujausi tyrimai, rodo, jog asmenys gebantys prisitaikyti prie traumuojančių patirčių, sugeba išlaikyti socialinę, fizinę bei psichologinę gerovę. Taip pat panašiai teigia ir autoriai Cohen ir kt. (2021), jog asmenys turintys psichologinį atsparumą, geba prisitaikyti lengviau prie atsirandančių gyvenimo sunkumu. Tą patį teigia ir autoriai Kumar, Prasad ir Kesari (2021) psichologinis atsparumas turi teigiamą įtaką gerovei. Taip pat ganėtinai plačiai aptariama psichologinio atsparumo ir perdegimo tema, kurią nagrinėjant pastebima, jog ryšys tarp šių dviejų sąvokų yra jaučiamas. Autoriai Emerson, Hair ir Smith (2023) teigia, jog psichologinis atsparumas susijęs su rečiau pasitaikančiu perdegimu. Tą patį pabrėžia ir autoriai Serrão ir kt. (2021) jie teigia, jog psichinė sveikata neigiamai susijusi su trimis perdegimo dimensijomis ir teigiamai susijusi su psichologiniu atsparumu. Autoriai Jolly, Kong ir Kim (2021) teigia, jog tarp psichologinės gerovės ir socialinės paramos yra teigiamas ryšys. Autorius Mensah (2021) rašo, jog buvo pastebėta atlikus tyrimą, kad sulaukiama socialinė parama aplinkinių - kolegų, draugų yra vienas pagrindinių veiksnių, kurie gali mažinti perdegimą ir pagerinti darbuotojų gerovę, stipri socialinė parama susijusi su mažesniu emociniu išsekimu. Taigi, kadangi šios dedamosios dalys nėra visos kartu aptariamoms, o atskirai jas lyginant, nagrinėju šią temą ir siekiu šiame darbe parodyti – perdegimo medijuojantį vaidmenį socialinės paramos bei gerovės ryšiui moderuojant psichologiniam atsparumui.

Problema: Išsiaiškinti kaip socialinė parama veikia darbuotojų gerovę, kai perdegimas veikia kaip tarpininkas, ir kokį vaidmenį šiame procese atlieka psichologinis atsparumas?

Darbo tikslas: Išanalizavus teorines sąsajas tarp socialinės paramos, darbuotojų gerovės, perdegimo ir psichologinio atsparumo, įvertinti jų tarpusavio ryšius.

Darbo uždaviniai:

1. Atskleisti perdegimo bei gerovės sampratas, išnagrinėjus skirtingų autorių tyrimus, paaiškinti perdegimo dimensijas, veiksnius, prevencijos būdus, o gerovės svarbą, rūšis veiksnius bei priemones;
2. Remiantis moksline literatūra paaiškinti psichologinio atsparumo bei socialinės paramos sampratas, išskirti psichologinio atsparumo veiksnius, rūšis bei socialinės paramos svarbą, dedamąsias dalis;
3. Remiantis sudarytu tyrimo modeliu bei atlikus empirinį tyrimą, atlikti skaičiavimus ir išanalizuoti gautus duomenis bei juos aprašyti, pagal socialinius ir demografinius veiksnius;
4. Atlikus empirinį tyrimą, įvertinti kokia yra socialinės paramos įtaką darbuotojų gerovei bei nustatyti perdegimo medijuojantį ryšį tarp socialinės paramos ir gerovės;

5. Tyrimo metu įvertinti ar psichologinis atsparumas moderuoja ryšį tarp socialinės paramos ir perdegimo;
6. Išsiaiškinti ar psichologinis atsparumas moderuoja ryšį tarp socialinės paramos ir perdegimo, pateikti galutines išvadas bei pasiūlymus.

Darbo metodai: Šiame darbe buvo naudota lyginamosios mokslinės literatūros analizė.

Darbo struktūra: Darbas turi įvadą ir keturias dėstomąsias teorines dalis bei išvadas ir literatūros sąrašą. Pirmoje dėstymo dalyje, remiantis skirtingų autorių nuomonėmis buvo aiškinama perdegimo koncepcija. Darbe yra aptariama perdegimo samprata, aiškinamos perdegimo dimensijos, veiksniai darantys įtaką perdegimui bei perdegimo prevencijos būdai. Antroje dėstymo dalyje aptariama darbuotojų gerovės sampratos įvairovė ir jos svarba. Toliau aprašomi gerovę įtakojantys veiksniai, rūšys bei priemonės naudojamos darbuotojų gerovei užtikrinti. Trečioje dėstymo dalyje, aiškinama psichologinio atsparumo samprata, psichologinio atsparumo ir gerovės ryšys bei psichologinio atsparumo ir perdegimo ryšys. Ketvirtoje dėstymo dalyje, aptariama socialinės paramos samprata jos veiksniai bei ryšys su darbuotojų gerove.

1. PERDEGIMO, DARBUOTOJŲ GEROVĖS, PSICHOLOGINIO ATSPARUMO IR SOCIALINĖS PARAMOS TEORINIAI ASPEKTAI

1.1. Perdegimo koncepcija

1.1.1. Perdegimo samprata

Perdegimo samprata atsirado dar aštuntajame dešimtmetyje, kai Herbertas Freudenbergeris, norėjo apibūdinti žmonių emocinį išsekimą ir motyvacijos praradimą, kuris prasidėjo žmonėms dirbantiems savanoriškai pagalbos organizacijose (Demerouti ir kt., 2021). Kaip autoriai Bocheliuk ir kt. (2020) cituoja “Istoriškai perdegimas buvo vertinamas kaip rizika, susijusi su „į žmones orientuotu“ darbu, pagalbos teikimu, glaudžiais tarpasmeniniais kontaktais. Ji buvo susijusi su socialinėmis ir ekonominėmis profesijomis: sveikatos priežiūra, švietimu, psichologine praktika, paslaugomis, teisėsaugos vadyba“. Autoriai Demerouti ir kt. (2021) teigia, jog darbas žmogaus gyvenime yra svarbi veikla per kurią asmenys gali patenkinti savo psichologinius poreikius, tačiau kartais darbas gali tapti slegiantis, kas sukelia darbuotojų perdegimą. Autoriai Bocheliuk ir kt. (2020) rašo, jog perdegimas tapo XXI amžiaus sinonimu ir jog perdegimas yra nemaloni būklė, kuri kenkia tiek asmenims, tiek organizacijoms. Tą patį teigia ir autoriai Chambel ir kt. (2021), jog perdegimas daro įtaką ne tik darbuotojams, tačiau ir pačioms organizacijoms. Demerouti ir kt. (2021) rašo, jog perdegimas kyla dėl aukštų darbo reikalavimų ir mažų darbo išteklių. Autoriai Edú-Valsania, Laguía ir Moriano (2022) teigia, jog perdegimas tapo vienu iš svarbiausių psichosocialinių profesinių pavojų šiuolaikinėje visuomenėje, kurios gali sukelti daug kaštų tiek darbuotojams, tiek organizacijoms, kai darbo ir profesinė aplinka nėra gerai valdoma ir organizuojama. Otto ir kt. (2021) mini, jog perdegimas būtent vystosi sąveikaujant darbuotojams ir jų aplinkai, tiek darbuotojai, tiek darbdaviai gali imtis veiksmų, kad išvengtų perdegimo. Perdegimas literatūroje yra apibrėžiamas įvairiai, tačiau apibrėžimai išlieka gana panašūs, autoriai Otto ir kt. (2021) rašo, jog perdegimas tai su darbu susijusi būklė, kuriai būdingas išsekimas, protinis atsiribojimas ir emocijų reguliavimo sutrikimas bei kognityviniai procesai, šiuos keturis komponentus gali lydėti antriniai simptomai tokie kaip, depresija ir nespecifinės psichologinės problemos bei psichosomatinis sutrikimas. Autoriai Demerouti ir kt. (2021) teigia, jog mokslininkė Christina Maslach perdegimą apibrėžė kaip neigiamą požiūrį į klientus (depersonalizacija) ir jausmą, kai svarstai ar turi pakankamai profesinių kompetencijų, jog galėtum tinkamai padėti savo klientams. Perdegimą autoriai Alhammadi ir kt. (2024) apibūdina, jog tai yra „ilgalaikė reakcija į chroniškus emocinius ir tarpasmeninius stresorius darbo vietoje“. Edú-Valsania, Laguía ir Moriano (2022) teigia, jog perdegimo sindromas yra individualus atsakas į lėtinį stresą darbe, tai pabrėžia ir autorė Lubbaddeh (2020), jog darbo perdegimas yra sąlyga dėl

ilgalaikio jautrumo stresui darbe, kuris kaip teigia autoriai Edú-Valsania, Laguía ir Moriano (2022) vystosi palaipsniui ir ilgainiui gali tapti lėtiniu, sukeldamas sveikatos pakitimų. Tai gali sukelti darbuotojams tiek psichologinį, tiek fizinį išsekimą bei darbuotojai gali jausti emocinį atsiribojimą nuo kitų įmonės darbuotojų ar jaustis, jog jų pasiekimai yra sumažėję, šie autoriai išskiria, jog darbuotojai, kurie susiduria su dideliu darbo krūviu, neturi socialinės paramos, įmonėje vyrauja tarpasmeniniai konfliktai bei yra išteklių trūkumas, gali įtakoti darbuotojų perdegimą. Autoriai Ullah ir Ribeiro (2024) rašo, jog perdegimas darbuotojams gali pasireikšti nuovargiu ir nepasitenkinimu darbu. Autoriai Ju ir Pak (2024) taip pat labai panašiai apibrėžia perdegimo sąvoką, tai trumpalaikius ar intensyvius emocinius išgyvenimus patiriantys darbuotojai, kurie yra išsekvoję fizinę, emocinę ir psichologinę energiją, tai nutinka kuomet darbuotojų pagrindiniai psichologiniai poreikiai nėra patenkinami. Autoriai Bunjak, Černe ir Popovič (2021) taip pat pabrėžia, jog perdegimas tai tokia būseną, kai darbuotojai patiria protinį išsekimą, fizinį ir emocinį, kurį sukelia per labai didelis ir užsitęsęs stresas, kuris turi įtakos darbuotojų kūrybingumui. Taip pat literatūroje yra ir kitokių apibrėžimų apie perdegimą, autoriai Demerouti ir kt. (2021) perdegimą įvardina kaip psichologinį sindromą, kuris yra veikiamos tokių veiksnių, kaip depersonalizacija, emocinis išsekimas ir neproduktyvus elgesys. Autoriai Bocheliuk ir kt. (2020) teigia, jog perdegimo plitimą skatina pasaulinės ekonominės, socialinės bei kultūrinės transformacijos ir yra manoma, jog šios perdegimas vis labiau plis būtent išsivysčiusiose pramonės šalyse, dėl pagreitinėjusio gyvenimo tempo, darbo laiko ir krūvio intensyvumo. Lentelėje pateiksiu skirtingų autorių pateikiamus pagrindinius perdegimo apibrėžimo panašumus bei skirtumus.

1 lentelė. Perdegimo panašumai ir skirtumai

Panašumai	Skirtumai
Išsekimas - Otto ir kt. (2021), Alhammadi ir kt. (2024), Edú-Valsania, Laguía ir Moriano (2022), Ju ir Pak (2024), Bunjak, Černe ir Popovič (2021)	Psichologinių poreikių nepatenkinimas - Ju ir Pak (2024)
Emocinis atsiribojimas - Demerouti ir kt. (2021), Edú-Valsania, Laguía ir Moriano (2022)	Aplinkos veiksniai - Bocheliuk ir kt. (2020)

1 lentelės tęsinys. Perdegimo panašumai ir skirtumai

Stresas dėl darbo krūvio ir tarpasmeninių veiksnių - Alhammadi ir kt. (2024), Edú-Valsania, Laguía ir Moriano (2022), Ullah ir Ribeiro (2024)	Simptomų sudėtis - Otto ir kt. (2021), Demerouti ir kt. (2021)
Lėtinis streso poveikis - Lubbadah (2020), Bocheliuk ir kt. (2020)	

Šaltinis: sudarytas autoriaus, remiantis Otto ir kt. (2021), Alhammadi ir kt. (2024), Edú-Valsania, Laguía ir Moriano (2022), Ju ir Pak (2024), Bunjak, Černe ir Popovič (2021), Lubbadah (2020), Bocheliuk ir kt. (2020), Ullah ir Ribeiro (2024), Demerouti ir kt. (2021)

Perdegimo sąvokos literatūroje remiasi skirtingų autorių apibrėžimais, tačiau dažnai sutampa jų pagrindiniai elementai. Patiriamas emocinis ir fizinis išsekimas yra laikomas pagrindine perdegimo dedamąja dalimi, kuomet darbuotojas jaučiasi, jog jo energijos ištekliai yra visiškai išeikvoti. Taip pat apibrėžimuose dažnai pabrėžiamas emocinis atsiribojimas ir perdegimo vystymosi paskata - nuolatinis stresas darbe. Kai kurie tyrėjai apibrėžimuose pabrėžia tai, kad perdegimas yra lėtinis procesas, vystantis per ilgą laiko tarpą dėl nuolatinio streso poveikio. Vis dėl to, kai kurie autoriai į perdegimą žvelgia platesniu požiūriu, kai kuriuose apibrėžimuose, be išsekimo ir atsiribojimo, minimi ir tokie elementai kaip emocijų reguliavimo sutrikimas ar kognityviniai procesai. Kiti pabrėžia globalius ekonominius, socialinius bei kultūrinius veiksnius, kurie išsivysčiusiose šalyse gali prisidėti prie perdegimo masto didėjimo. Dar vienas išskirtinas aspektas, tai psichologinių poreikių nepatenkinimas, kai darbuotojų pagrindiniai emociniai ir socialiniai poreikiai lieka neišpildyti, perdegimo rizika smarkiai išauga.

Taigi, apibendrinant, perdegimas yra atsakas į lėtinį stresą darbo aplinkoje. Perdegimas gali sukelti neigiamų padarinių ne tik darbuotojų fizinei bei psichinei sveikatai, tačiau ir organizacijų veiklai. Šiuolaikiniame pasaulyje perdegimas vis labiau plinta dėl greitėjančio gyvenimo tempo ir intensyvėjančių darbo sąlygų, todėl tiek darbuotojai, tiek darbdaviai turi aktyviai ieškoti prevencijos priemonių perdegimo sprendimui.

1.1.2. Perdegimo dimensijos

Autorius Edú-Valsania, Laguía ir Moriano (2022) remiasi Maslach, Leiter ir Bumout (1976) perdegimo konceptualizavimu ir išskiria tris pagrindines perdegimo dimensijas - emocinis išsekimas, kuris gali kilti dėl nuovargio ir sukelia sunkumų prisitaikant prie darbo aplinkos bei susiduria su sunkumais atliekant kasdienes darbus. Autoriai Demerouti ir kt. (2021) teigia, jog emocinis išsekimas, kurį patiria atskiri darbuotojai arba komanda gali būti dėl prastos

psichologinės aplinkos darbe, jeigu įmonės neteikia pirmenybės darbuotojų psichologinei gerovei. Chambel ir kt. (2021) taip pat mini, jog emocinis išsekimas yra sumažėjusi emocinė ir fizinė darbuotojo energija. Autorius Nápoles (2022) rašo, jog perdegimas gali pasireikšti sumažėjusia darbuotojų motyvacija. Tad dažniausiai perdegimas susilpnina darbuotojo galimybes efektyviai veikti (Lubbadeh, 2020). Taip pat autoriai Edú-Valsania, Laguía ir Moriano (2022) išskiria antrąją dimensiją – depersonalizaciją, netinkamas arba neigiamas požiūris, elgesys bei idealizmo praradimas. Ir paskutinė, trečioji dimensija – profesinis neefektyvumas, tai produktyvumo sumažėjimas ir gebėjimų neišnaudojimas bei žema moralė Lubbadeh (2020) nurodo darbuotojo polinkį vertinti save neigiamai, bei giliają prasmę neefektyvumas darbe. Taip pat autorius rašo, jog tai yra asmeninių pasiekimų sumažėjimas, tai yra jausmas, kai darbuotojas yra neefektyvus darbe, nepasiekia išsikeltų ir užsibrėžtų tikslų, kurie neatneša reikiamų rezultatų arba darbuotojas neatitinka išsikeltų lūkesčių darbo vietoje. Lentelėje išskirsiu dažniausiai literatūroje autorių minimas perdegimo dimensijas ir jų apibūdinimus.

2 lentelė. *Perdegimo dimensijos ir apibūdinimai*

Dimensijos	Apibūdinimas
Emocinis išsekimas (Edú-Valsania, Laguía ir Moriano, 2022), (Chambel ir kt., 2021) (Lubbadeh, 2020), (Bocheliuk ir kt., 2020), (Nápoles, J., 2022)	Dažniausiai pasireiškia psichologiškai – žmogus besistengdamas išsenka dėl psichologinių pastangų darbe.
Depersonalizacija (Edú-Valsania, Laguía ir Moriano, 2022), cinizmas (Chambel ir kt., 2021), (Lubbadeh, 2020), (Bocheliuk ir kt., 2020), depersonalizacija ir cinizmas (Nápoles, J., 2022)	Pasireiškia atsiskyrimu nuo žmonių ar kolegų, abejingumu ir nerūpestingumu atliekant darbus ir (arba) jį gaunančias įmones ir asmenis ar klientus.
Profesinis neefektyvumas (Edú-Valsania, Laguía ir Moriano, 2022), (Lubbadeh, 2020), (Bocheliuk ir kt., 2020), (Nápoles, J., 2022)	Pasireiškia vertinant save neigiamai profesiniame gyvenime, abejonėmis, jog geba gerai atlikti jam paskirtus, turimus darbus ir efektyviai valdyti darbus, taip pat turi polinkį neigiamai vertinti savo darbo rezultatus.
Profesinis efektyvumas (Chambel ir kt., 2021)	Savęs kaip asmens ir kompetencijų įvertinimas bei produktyvumas darbe.

Šaltinis: sudarytas autoriaus, remiantis Edú-Valsania, Laguía ir Moriano (2022), Chambel ir kt. (2021), Lubbadeh (2020), Bocheliuk ir kt. (2020), Nápoles, J. (2022)

Taip pat autoriai Edú-Valsania, Laguía ir Moriano (2022) mini, jog Salanova ir kt. (2005) išskiria taip pat tris perdegimo dimensijas, tačiau jas labiau išplėčia ir įvardija šiek tiek kitaip. Pirmoji dimensija, tai išsekimas, kuris yra susijęs su santykiais tarp asmens bei darbo aplinkos, autorius Lubbadah (2020) teigia, jog išsekimas yra labiausiai ištirtas darbo perdegimo aspektas ir pasireiškia stresu. Antroji dimensija būtų darbuotojų psichinė atskirtis, kuri taip pat apima ir darbuotojo cinizmą, kuris susijęs taip pat tiek su pačiu darbu, tiek pačia įmone, atsižvelgiant į ateitį bei šiai dimensijai priklauso ir nuasmeninimas, požiūris vyraujantis tarp darbuotojo ir kolegų bei įmonės klientų (Nápoles, 2022) kartu atsirandantys neigiami, ciniški arba atšiaurūs jausmai. Paskutinė dimensiją būtų profesinis neefektyvumas, kuris susijęs su nenoru atlikti jam priskirtų darbo funkcijų, nenoras tinkamai atlikti užduotis. Tačiau yra dar viena teorija dėl perdegimo dimensijų, kurias išskiria autoriai Chambel ir kt. (2021) perdegimas yra psichologinis sindromas, kuris apima dvi pagrindines dimensijas išsekimą - sumažėjusi emocinė ir fizinė energija ir cinizmas – atitolimas ir neigiami jausmai bei užuojautos trūkumas, bei kaip autorius Lubbadah (2020) teigia, tai skeptiškas ir šaltas požiūris į klientus bei tokio požiūrio sukelti nuostoliai. Iš pat pradžių profesinis efektyvumas – savęs kaip asmens ir kompetencijų įvertinimas bei produktyvumas darbe buvo laikomas trečiuoju perdegimo aspektu, tačiau pastaruoju metu pastebi, jog ši dimensija yra laikoma nepriklausoma dimensija, kuri nėra tokia svarbi, jog būtų viena iš perdegimo dedamųjų dalių. Tad autoriai Chambel ir kt. (2021) suvokia, jog perdegimas yra sindromas, kuriam būdingas darbuotojų išsekimas bei cinizmas. Taip pat teigia ir autorius Lubbadah (2020) ištyręs kelių mokslininkų straipsnius, kurie įrodė, kad pagrindiniai perdegimo matmenys yra išsekimas ir cinizmas arba atsiribojimas. Aptariant autorių išskirtas perdegimo dimensijas, jos yra aiškinamos, gan panašiai tik žiūrint iš skirtingų pusių ir didžiausias skirtumas, jog autoriai Chambel ir kt. (2021) nepripažįsta trečiosios dimensijos dėl profesinio neefektyvumo.

Dažniausiai literatūroje aptinkama, jog autoriai naudoja tris pagrindines dimensijas, tiriant darbuotojų perdegimą, autoriai Schaufeli ir kt. (2001) aptaria, kaip Maslach Burnout Inventory (MBI), sukurta autorių Maslach, Jackson ir Leiter (1997), yra plačiai naudojama priemonė perdegimo matavimui. Instrumentas apima tris pagrindinius matavimo aspektus: emocinio išsekimo skalė - emocinių išteklių, nusialinimo jausmas kuris pasireiškia jausmais, jog darbe pritrūksta motyvacijos ir energijos darbei. Emocinis išsekimas laikomas vienu pagrindiniu ir labiausiai paplitusiu perdegimo požymiu. Sekanti naudojama skalė depersonalizacija - ciniškas arba neigiamas požiūris į kolegas su kuriais dirbama arba kitus su darbu susijusius žmones bei abejingas požiūris į klientus, depersonalizacija pasireiškia kaip socialinės distancijos didėjimas ir empatiškumo sumažėjimas. Ir trečioji skalė, profesinio efektyvumo - individo suvokimas apie savo turimas kompetencijas ir pasitenkinimą asmeniniu, atliekamu darbu bei jo rezultatais. Žemas profesinio efektyvumo lygis atspindi prastą savivertę, ypač darbo kontekste.

Matuojant perdegimą literatūroje dažnai naudojamas autoriaus Maslach (1981) profesinio perdegimo klausimynas. Šio klausimyno skalė apima tris pagrindinius aspektus – emocinis išsekimas, depersonalizacija, asmeniniai pasiekimai. Kiekvieno iš šių aspektų Cronbach alpha koeficientai, rodantys vidinį nuoseklumą, buvo atitinkamai 0,82; 0,7; 0,7, o bendras skalės Cronbach alfa siekė 0,74, kas rodo, jog klausimynas yra patikimas. Klausimynas vertinamas naudojantis 7 balų Likerto skale - nuo „1 (Niekada)“; „2 (Keletą kartų per metus ar mažiau)“; „3 (Vieną kartą per mėnesį ar mažiau)“; „4 (Keletą kartų per mėnesį)“; „5 (Kartą per savaitę)“; „6 (Keletą kartų per savaitę)“; iki „7 (Kiekvieną dieną)“. Šį perdegimo klausimyną sudaro: 9 teiginiai apie emocinį išsekimą, 5 teiginiai apie depersonalizaciją ir 8 teiginiai apie asmeninius pasiekimus, iš viso skalę sudaro 22 teiginiai. Taip pat autorių tyrimuose yra naudojamas Kopenhagos perdegimo klausimynas, kuris buvo sukurtas Tage, Marianne, Ebbe ir Karl (2005) šį klausimyną sudaro 19 klausimų, skalė apima tris pagrindinius aspektus – asmeninis perdegimas (skirti 6 klausimai), su darbu susijęs perdegimas (7 klausimai) ir su klientais susijęs perdegimas (6 klausimai). Kiekvieno iš šių aspektų Cronbach alpha koeficientai, rodantys vidinį nuoseklumą, buvo atitinkamai 0,87; 0,87; 0,85, o bendras skalės Cronbach alfa patikimumas siekė - 0,86, kas rodo, jog klausimynas yra patikimas.

Taigi, daugumoje mokslinių straipsnių išskiriamos šios pagrindinės perdegimo dimensijos: emocinis išsekimas, depersonalizacija - cinizmas ir profesinį neefektyvumas, tačiau yra mokslininkų, kurie neįtraukia profesinio neefektyvumo kaip pagrindinės perdegimo dimensijos, nes turi nuomonę, jog ji nėra esminis perdegimo aspektas, tai atspindi požiūrių skirtumus tarp įvairių mokslininkų, išryškinančių panašius perdegimo elementus, bet akcentuojančių skirtingus perdegimo aspektus. Apibendrinant, autorių požiūriai dėl perdegimo dimensijų yra šiek tiek skirtingi, tačiau didžiausia aptartų mokslininkų dalis sutinka, jog perdegimas apima būtent išsekimą ir cinizmą, o kai kurie dar išskiria ir profesinį neefektyvumą. Tad šios trys dimensijos padeda geriau suprasti, kaip perdegimas pasireiškia darbuotojų darbo patirtyje ir sąveikoje su darbo aplinka.

1.1.3. Veiksniai darantys įtaką perdegimui

Autoriai Ullah ir Ribeiro (2024) teigia, jog perdegimas gali pasireikšti emociniu išsekimu, nepasitenkinimu atliekamu darbu bei tai gali turėti įtakos neigiamam požiūriui į atliekamą darbą. Pagal autorius Bocheliuk ir kt. (2020) PSO (pasaulio sveikatos organizacijos) tyrimo duomenys rodo, jog psichosocialinis stresas darbo vietoje yra susijęs su disbalansu tarp didelių keliamų reikalavimų darbuotojams, tai atsakomybės, darbo laikas, ribotas laikas darbui, darbuotojų kontrolė ir pačio žmogaus pastangų bei įvertinimo, kaip atlygis, pripažinimas ir poilsis. Ullah ir Ribeiro (2024) jei profesiniai reikalavimai per dideli, o profesinių resursų nepakanka, pablogėja

fizinė ir psichologinė sveikata, sumažėja motyvacija dirbti, o tai galiausiai lemia išsekimą. Lentelėje pateiksiu kokie veiksniai turi įtakos darbuotojų perdegimui.

3 lentelė. Veiksniai darantys įtaką perdegimui

Veiksniai turintys įtakos perdegimui	Autoriai
Stresas	Lubbadeh (2020)
Priekabiavimas, patyčios darbe	Ullah ir Ribeiro (2024)
Intensyvus technologijų naudojimas	Alhammadi ir kt. (2024), Bunjak, Černe ir Popovič (2021)
Per didelis darbo krūvis	Edú-Valsania, Laguía ir Moriano (2022), Lubbadeh (2020)
Emocijų reguliavimas	Edú-Valsania, Laguía ir Moriano (2022)
Savarankiškumo trūkumas, kontrolė	Edú-Valsania, Laguía ir Moriano (2022), Lubbadeh (2020)
Vaidmenų konfliktas ir dviprasmiškumas	Edú-Valsania, Laguía ir Moriano (2022)
Netinkama priežiūra ir neteisybės suvokimas	Edú-Valsania, Laguía ir Moriano (2022)
Socialinės paramos trūkumas, bendruomenė	Edú-Valsania, Laguía ir Moriano (2022), Lubbadeh (2020)
Perteklinis išsilavinimas	Chambel ir kt. (2021)

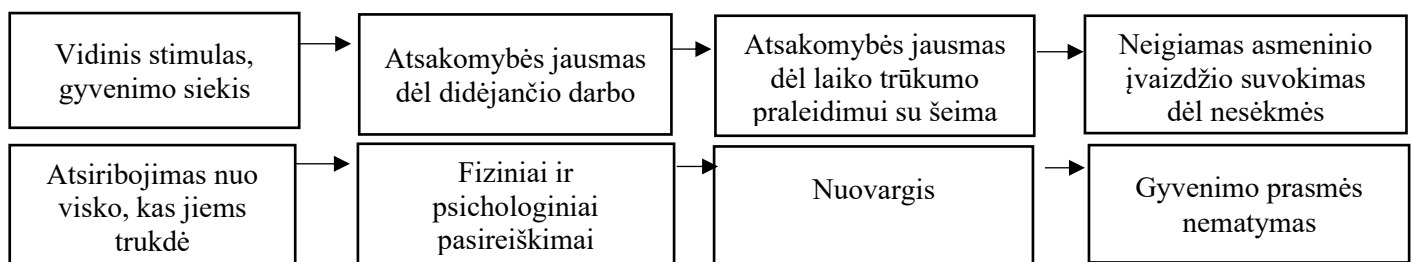
Šaltinis: sudarytas autoriaus, remiantis Ullah ir Ribeiro (2024), Alhammadi ir kt. (2024), Edú-Valsania, Laguía ir Moriano (2022), Lubbadeh (2020)

Perdegimas gali stipriai pasireikšti, jeigu darbuotojas patiria nuolatinį stresą darbe Lubbadeh (2020). Autoriai Ullah ir Ribeiro (2024) rašo, jog būtent darbe patiriamos patyčios ir priekabiavimas yra tai, kas stipriai veikia darbuotojo perdegimą, kas sukelia darbuotojų išsekimą ir to pasekoje darbuotojo darbo našumas sumažėja. Taip pat šiais laikais prie perdegimo stipriai prisideda ir technologijos, Alhammadi ir kt. (2024) autoriai rašo, jog perdegimas gali kilti nuo intensyvaus technologijų naudojimo – didelis informacijos kiekis, technologijų naudojimo sudėtingumas priveda prie to, jog darbuotojai patiria tiek psichologinį, tiek fizinį perdegimą, nuolatos jaučiasi pavargę bei yra emociškai išsekę, taip pat jiems sunku atsitraukti nuo darbo net pasibaigus jų darbo laikui. Autoriai Edú-Valsania, Laguía ir Moriano (2022) rašo, kad labai didelis darbo krūvis reikalauja nuolatinių darbuotojo fizinių ir psichologinių pastangų, tai dažnu atveju lemia darbuotojų nuovargį, kas tampa jų perdegimo priežastimi. Autorius Lubbadeh (2020) teigia, jog darbo krūvis yra vienas iš labiausiai aptarinėjamų perdegimo šaltinių ir yra akivaizdžiausiai susijęs su perdegimu. Sekantis išskiriamas veiksnys būtų emocijų reguliavimas,

autoriai Edú-Valsania, Laguía ir Moriano (2022) rašo, jog dažnai darbuotojams tenka reguliuoti savo emocijas, norint išlaikyti organizacijoje keliamus standartus ir išlaikyti profesinį elgesį, taip pat vienas iš veiksnių yra savarankiškumo trūkumas, kaip veiksnys jis turi labai didelę įtaką darbuotojų perdegimui, kadangi darbuotojai, kurie negali savarankiškai priimti sprendimų, jų pasitenkinimas darbu mažėja dėl jaučiamos pasitikėjimo stokos. Autorius Lubbadah (2020) nurodo, jog darbuotojų kontrolė ar valdymo neatitikimai, suteikiami neaiškūs tikslai, kylantys konfliktai tarp vadovų, netinkama komunikacija su darbuotojais, taip pat smarkiai prisideda prie darbuotojų perdegimo. Autoriai Edú-Valsania, Laguía ir Moriano (2022) išskiria dar kelis veiksnys, tai vaidmenų konflikto ir dviprasmiškumo veiksnys - darbuotojai neturi aiškių užduočių, nurodymų, arba jų pareigos vienas kitai prieštarauja, tai smarkiai padidina perdegimo riziką. Sekantis taip pat šių autorių išskiriamas veiksnys, tai socialinės paramos trūkumas iš kolegų darbe ar vadovų. Taip pat autorius Lubbadah (2020) išskiria kitą panašų veiksnį, jog darbuotojams svarbi asmeninė santykių ir komandinio darbo sąveika, jog jie jaustųsi gerai darbo aplinkoje ir nepasireikštų perdegimo požymių. Taip pat autoriai Chambel ir kt. (2021) rašo, jog perteklinis išsilavinimas, patirtis arba žinios ir įgūdžiai lyginant su darbo reikalavimais gali įtakoti darbuotojų gerovę ir didesnę perdegimą, kadangi darbuotojai negali pilnai išpildyti turimo potencialo.

Autoriai Demerouti ir kt. (2021) straipsnyje kalba apie autorių Ekstedt ir Fagerberg (2005) sukurtą aštuonių etapų perdegimo vystymosi modelį.

1 Paveikslėlis. Aštuonių etapų perdegimo vystymosi modelis



Šaltinis: sudarytas autoriaus, remiantis Demerouti ir kt. (2021)

Modelis pabrėžia, jog Demerouti ir kt. (2021) darbuotojai gali greitai patirti perdegimą, tačiau jis neįvyksta per vieną naktį. Emocinis išsekimas, kurį patiria įmonės darbuotojai gali atsirasti dėl prasto klimato - psichosocialinio saugumo įmonėje. Autorius mini, jog atlikti tyrimai autorių Hakanen ir kt. (2008) bei autoriaus Xanthopoulou ir Meier (2014) rodo, jog perdegimas gali atsirasti tiek individualiai, tiek tarp kolegų veikiant tiems patiems veiksniams, tačiau vis dar trūksta empirinių tyrimų, kurie įrodo, kaip būtent perdegimas vystosi bėgant laikui ir kokiam laikui jis vystosi. Autorius Demerouti ir kt. (2021) teigia, jog žmonėms, kurie susiduria būtent

su dideliais darbo reikalavimais, pirmiausia patiria svyruojančius perdegimo simptomus, kadangi darbuotojai sugeba susidoroti su savo darbu, o vėliau atsiranda stabilesnis aukštas (lėtinio) perdegimo lygis.

Taigi, mokslininkai pripažįsta, jog darbuotojų perdegimą lemia daugybė skirtingų psichosocialinių ir profesinių veiksnių. Perdegimas yra kompleksiškas psichologinis sindromas, kurį lemia ne tik iškelti per dideli profesiniai reikalavimai ar netinkamas darbo klimatas, tačiau ir darbuotojų emocijų reguliavimas bei socialinės paramos stoka. Taip pat darbuotojų perdegimą skatina technologijos, kadangi darbuotojai susiduria su informacijos perkrova ir sunkumais atsiribojant nuo darbo. Šie aptarti veiksniai rodo, jog norint sumažinti darbuotojų perdegimą ir išlaikyti jų gerovę, būtina dėmesingai valdyti šiuos veiksnius tiek individualiai, tiek organizaciniu lygmeniu bei užtikrinti, jog būtų tinkamos darbo sąlygos, kurios skatintų sveiką darbo aplinką bei stiprintų socialinę paramą darbe.

1.1.4. Perdegimo prevencijos būdai

Kaip teigia autoriai Bocheliuk ir kt. (2020) mokslininkai visame pasaulyje plačiai aptarinėja darbuotojų perdegimo temą, ir tai netgi įvardijo kaip „epidemiją“, kuri sukelia bendrą išsekimą, lydimą rimtų emocinių, pažinimo ir socialinių sutrikimų. Autorius Demerouti ir kt. (2021) teigia, jog dauguma šiuo metu intervencijų skiria didžiausią dėmesį streso mažinimui būtent apimant asmenis, kurie kenčia nuo perdegimo. Naudojami būdai perdegimo prevencijai – atsipalaidavimas, dėmesingumas perdegimą patiriančiam asmeniui, kognityvinė elgesio terapija. Nemažai atliktų tyrimų įrodo, jog perdegimas kyla dėl itin aukštų reikalavimų bei mažų darbo išteklių, įmonės privalo norėti pertvarkyti darbo vietas ir optimizuoti darbus būtent keičiant darbo reikalavimus ir išteklius, kas gali prisidėti prie pagerėjusio darbuotojų darbo įsitraukimo ir apsaugoti darbuotojus nuo kasdienio patiriamo streso bei išvengti lėtinio perdegimo. Pasak autorių Bocheliuk ir kt. (2020) sąmoningumas dėl perdegimo ir ankstyva psichologinė pagalba yra būtina norint įveikti perdegimą kaip socialinį reiškinį. Lentelėje aptarsiu kokie prevencijos būdai gali būti naudojami, jog būtų išvengta perdegimo.

4 lentelė. *Perdegimo prevencijos būdai*

Prevencijos būdas	Autoriai
Darbo kontrolės palaikymas arba didinimas	Otto ir kt. (2021), Latiep (2023)
Socialinė parama iš vadovo bei kolegų	Otto ir kt. (2021), Gransjøen (2024)
Darbo ir asmeninio gyvenimo balansas	Latiep (2023)
Fizinės sveikatos gerinimas ir palaikymas	Otto ir kt. (2021), Gransjøen (2024)

4 lentelės tęsinys. *Perdegimo prevencijos būdai*

Psichologinės gerovės gerinimas ir palaikymas	Otto ir kt. (2021)
Atsipalaidavimo veiklų įtraukimas	Otto ir kt. (2021)
Organizaciniai pokyčiai	Gransjøen (2024)

Šaltinis sudarytas autorės, remiantis Otto ir kt. (2021), Latiep (2023), Gransjøen (2024)

Darbuotojai, norėdami išvengti perdegimo, gali imtis veiksmų, kurie padidintų arba palaikytų darbo kontrolę. Kaip autoriai Otto ir kt. (2021) rašo, tai reiškia jog darbuotojai stengiasi valdyti savo darbo krūvį, sprendimų priėmimą bei planuoti savo darbo laiką tokiu būdu, jog jaustųsi asmeniškai kontroliuojantys situaciją. Tą patį teigia ir autoriai Latiep, I. F. (2023) darbuotojai, jog išvengtų papildomo streso darbe, stengiasi efektyviai valdyti savo darbus ir laiką. Taip pat kaip autoriai Otto ir kt. (2021) rašo, darbuotojai turėtų sulaukti socialinės paramos iš vadovų bei kolegų. Darbuotojai turėtų galėti savarankiškai ir be baimės prašyti pagalbos ar įvairių patarimų iš savo vadovų arba kolegų. Įvairūs moksliniai tyrimai įrodo, jog gaunama socialinė parama darbe yra susijusi su mažesniu perdegimo lygiu. Būtent proaktyvūs veiksmai, tokie kaip pagalbos ar patarimų paieška, gali padėti išvengti perdegimo. Taip pat autorius Latiep (2023) rašo, jog labai svarbus perdegimo prevencijos būdas yra darbo ir asmeninio gyvenimo balanso palaikymas, įmonėje suteikiama galimybė dirbti lankstesniu darbo grafiku, teigiamai veikia darbuotojus, kadangi jie gali skirti daugiau laiko šeimai, bei savo laisvalaikiui, kas padeda darbuotojams mažinti stresą ir to pasekoje sumažinti galimybę perdegimo atsiradimui. Sekantis prevencijos būdas būtų fizinės sveikatos gerinimas ir jos palaikymas, atlikti autorių Otto ir kt. (2021) tyrimai rodo, jog fizinė sveikata ir perdegimas yra tarpusavyje susiję dalykai, proaktyvūs veiksmai, tokie kaip aktyvus laisvalaikis, įvairios sporto rūšys, gali sumažinti darbuotojų perdegimą, taip pat autorius Gransjøen (2024) mini, jog darbo pertraukų metu darbuotojai gali įtraukti įvairius kvėpavimo pratimus ir raumenų atpalaidavimo technikas, kurios gali padėti mažinti stresą ir išvengti perdegimo. Psichologinės gerovės gerinimas ir palaikymas taip pat yra labai svarbus veiksnys kovojant su perdegimu. Norint palaikyti gerą psichologinę sveikatą ir ją gerinti autorius Otto ir kt. (2021) rašo, jog reikia aktyviai dirbti su savo psichologine būkle, galima taikyti skirtingas streso valdymo technikas arba stengtis rasti pozityvesnę perspektyvą iškilusiose stresinėse situacijose. Taip pat labai svarbu įtraukti į savo kasdienybę atsipalaidavimo veiklas – malonios veiklos, hobiai. Autoriai Otto ir kt. (2021) rašo, jog darbuotojai turėtų užtikrinti, kad skiria pakankamai laiko atsipalaiduoti ir „atsijungti“ nuo darbo rūpesčių, bei kaip autorius Gransjøen (2024) rašo, turėtų įtraukti į kasdienybę dėmesingumo metodus, tokius kaip meditacija ar dėmesio sutelkimas į kasdienes veiklas, šio autoriaus atliktame tyrime nustatyta, jog sisteminiai, t.y. organizaciniai pokyčiai tokie kaip pertraukų planavimas, administracinių procesų

optimizavimas gali žymiai prisidėti prie perdegimo prevencijos, o tokie organizaciniai pakeitimai gali prisidėti prie įvairių trikdžių mažinimo ir darbuotojų efektyvumo didinimo.

Taigi, moksliniai tyrimai patvirtina, jog darbuotojų perdegimas yra globali problema, vadinama netgi „epidemija“, kuri sukelia rimtų pasekmių darbuotojų emocinei, psichologinei ir socialinei gerovei. Perdegimo prevencijai yra būtinos intervencijos, orientuotos į streso mažinimą, psichologinę pagalbą ir darbo reikalavimų optimizavimą. Aktyvios prevencijos priemonės - sąmoningumo ugdymas, kognityvinė elgesio terapija, atsipalaidavimo pratimai, yra būtinos siekiant sumažinti lėtinio perdegimo atvejus. Tyrimai taip pat pabrėžia, jog darbdaviai turi užtikrinti socialinę paramą, lankstumą darbe bei sudaryti sąlygas asmeniniam ir darbo gyvenimo balansui, nes šie veiksniai gali padėti efektyviau įveikti perdegimą ir gerinti darbuotojų produktyvumą bei motyvaciją. Socialinė parama, darbo krūvio kontrolė ir psichologinės bei fizinės sveikatos stiprinimas tampa esminiais aspektais, siekiant kurti sveiką darbo aplinką bei kultūrą, o organizaciniai pokyčiai, tokie kaip pertraukų planavimas ar administracinių procesų optimizavimas, papildomai prisideda prie perdegimo prevencijos. Perdegimo prevencija reikalauja tiek individualių, tiek organizacinių pastangų, kurių dėka darbuotojai gali išvengti streso ir emocinio išsekimo.

1.2. Darbuotojų gerovės teoriniai aspektai

1.2.1. Darbuotojų gerovės samprata ir jos svarba

Darbuotojų gerovės tema šiais laikais tampa vis aktualesnė ir dažniau nagrinėjama dėl didėjančio darbo krūvio, psichologinio perdegimo, kurį vis dažniau patiria darbuotojai. Dažnai ši tema tampa opi ne tik darbuotojams, tačiau ir darbdaviams, kadangi darbuotojų gerovė yra esminė įmonės strateginės sėkmės sąlyga. Pasak autorių Goh ir kt. (2022) Amerikoje įmonės stengiasi gerinti darbuotojų darbo sąlygas, sumažinti patiriamo streso sukeltų ligų pasekmes, didinti darbuotojų motyvaciją ir darbingumo lygį, tad kasmet skiria 300 milijardų dolerių, jog padidintų darbuotojų gerovės lygį darbe. Taip pat autorė Gustainienė ir kt. (2014) rašo, jog daugelyje šalių, kaip ir prieš tai minėtoje Amerikoje, įmonės patiria dideles išlaidas, bandant mažinti darbuotojų nedarbingumo lygį, mažinant patiriamą stresą darbe, kuris turi įtakos įvairių ligų atsiradimui. Tad įmonės norinčios mažinti darbuotojų. 1947 – aisiais metais požiūris į darbuotojų gerovę buvo kiek kitoks, negu mes jį suprantame šiai laikais. Ankstesniais laikais, darbuotojų gerovė buvo suprantama kaip galimybė darbo vietoje naudotis valgykla, naudotis organizuotu transportu į darbą ir atgal bei turėti poilsio zonas įmonės patalpose, kuriose darbuotojai galėdavo atsipūsti nuo darbo (Choudhary 2017). Bėgant metams, 1970 – aisiais pradėta daugiau dėmesio skirti kitokiam požiūriui į darbuotojų gerovę. Kaip autoriai Edwards ir Marcus (2018) rašo, jog Huntington,

Hutchinson ir Eisenberger buvo pirmieji, kurie pabrėžė darbuotojų gerovės svarbą organizacijoms, atskleisdami, kad organizacinė parama prisideda prie mažesnio darbuotojų nedarbo ir didesnio jų darbo efektyvumo. Technologinė pažanga ir globalios rinkos plėtra sukūrė itin konkurencingą aplinką, ypač aukštos kvalifikacijos darbuotojams, šie įvykę pokyčiai paskatino įmonėse gerovės judėjimo augimą, kadangi atsirado organizacijų, kurios pradėjo taikyti įvairias gerovės programas.

Darbuotojų gerovė skirtingų autorių tyrimuose dažniausiai matuojama naudojant autorių Zheng ir kt. (2015) darbuotojų gerovės klausimyną, kadangi jis yra vienas iš patikimiausių. Šio klausimyno skalė apima tris pagrindinius aspektus - gyvenimo gerovę, darbo vietos gerovę ir psichologinę gerovę. Kiekvieno iš šių aspektų Cronbach alpha koeficientai, rodantys vidinį nuoseklumą, buvo atitinkamai 0,93, 0,92 ir 0,88, o bendras skalės Cronbach alfa siekė 0,91, kas rodo aukštą klausimyno patikimumo lygį. Šis klausimynas vertinamas naudojantis Likerto skale - „1 (visiškai nesutinku)“, „2 (nesutinku)“, „3 (labiau nesutinku nei sutinku)“, „4 (nei sutinku, nei nesutinku)“, „5 (labiau sutinku, nei nesutinku)“, „6 (sutinku)“, „7 (labai sutinku)“. Toliau nagrinėjant literatūrą buvo pastebėta, jog taip pat tyrimuose naudojamas Smith A., Smith. H. trumpas gerovės klausimynas (2017), tačiau šis klausimynas pasitaiko rečiau dėl pakankamai žemo Cronbach alpha koeficiento, kuris yra - 0,70. Šis klausimynas sudarytas iš 10-ies teiginių ir visi klausimai vertinami pagal 7 balų Likerto skalę - „1 (visiškai nesutinku)“, „2 (nesutinku)“, „3 (labiau nesutinku nei sutinku)“, „4 (nei sutinku, nei nesutinku)“, „5 (labiau sutinku, nei nesutinku)“, „6 (sutinku)“, „7 (labai sutinku)“.

Gerovės samprata turi daug skirtingų apibrėžimų ir yra aiškinama įvairiai. Pasak autorių La Placa ir kt. (2013) mini, jog sveikata yra gerovės būseną, kuomet darbuotojai neserga, taip pat, taip, jog gerovė dažnai suprantama kaip sveikatos sampratos dalis, o ne kaip atskiras reiškiny, vertas savarankiško nagrinėjimo, tačiau taip pat gerovę galima nagrinėti ir atskirai nuo sveikatos, kuris priklauso psichologinėms ir emocinėms sritims. Autoriai teigia, jog gerovės samprata gali būti suskirstyta į dvi pagrindines kategorijas - objektyviąją ir subjektyviąją. Objektyvioji gerovė gali apimti tokius rodiklius kaip darbo sąlygos, gyvenamosios vietos kokybė ar gaunamas darbo užmokestis, tuo tarpu subjektyvioji gerovė vertinama per emocines ir psichologines darbuotojų patirtis. Autorius Bourne (2010) teigia, jog gerovės sąvoka dažnu atveju siejama su terminais kaip laimė ar aplamai pasitenkinimas gyvenimu. Skirtingi autoriai šį terminą interpretuoja įvairiai – jis gali apimti labai platų spektrą įeinančių aspektų, pradedant nuo sveikatos ir saugumo jausmo, baigiant darbo aplinkos sąlygomis. Pasak kai kurių autorių, gerovė apima būseną, kurioje žmogus jaučia pasitikėjimą savimi, komfortą, saugumą ir džiaugsmą (Pradhan ir Hati, 2022). Gerovės apibrėžimas apibrėžia harmoningą psichinės ir fizinės sveikatos, emocinės pusiausvyros bei geros nuotaikos derinį. Darbo aplinka turi ganėtinai didelę įtaką žmogaus gerovei – ji gali būti tiek pagrindinis veiksnys, tiek viena iš kelių priežasčių, kurios gali lemti darbuotojo sveikatos

pokyčius. Be to, ji gali tapti erdve, kurioje atsiskleidžia neigiami darbuotojų sveikatos padariniai, nepriklausomai nuo jų kilmės (Mitchell, 2018).

Įmonės, kurios deda pastangas rūpinantis darbuotojų gerove, dažnai sulaukia teigiamų rezultatų – didėja ne tik darbuotojų lojalumas, gerėja darbo našumas, bet ir mažėja nedarbingumo atvejų ir tuo pačiu stiprėja organizacijos įvaizdis. Be to, tokios įmonės pastangos bei požiūris į darbuotojus padeda išlaikyti aukštą įmonės konkurencingumą darbo rinkoje. Pastarąjį dešimtmetį technologijų ir komunikacijos sektorius sparčiai vystėsi, reikšmingai paveikdamas darbo procesus. Pasak autorių Stankevičienės ir kt. (2022), technologijų pažanga ir greita jų plėtra prisidėjo prie darbo procesų efektyvumo, supaprastindama ir paspartindama darbuotojų užduočių atlikimą. Darbo apimčių sumažėjimas ir sumažėjęs darbo kiekis teigiamai veikia darbuotojų gerovę. Tačiau tyrimai rodo, jog technologijų pažanga gali turėti taip pat ir neigiamų pasekmių. Viena iš jų – sunkumai suvaldant darbą, naudojantis technologinėmis priemonėmis, kuris reikalauja nuolatinio mokymosi bei prisitaikymo prie greitai vykstančių pokyčių. Toks nepertraukiamas mokymasis gali sukelti stresą darbuotojams. Gustainienė ir kt. (2014) pažymi, kad įmonėse darbuotojų gerovės puoselėjimas daro reikšmingą ir teigiamą poveikį įmonės finansinei sėkmei. Įmonių vadovai, kurie aktyviai rūpinasi įmonės darbuotojais, turi dažniau motyvuotą, mažiau stresą patiriantį personalą, kuris rečiau pervargsta ar susiduria su perdegimu. Tai leidžia įmonėms sumažinti išlaidas ir pagerinti veiklos rezultatus, nes darbuotojai rečiau serga ar simuliuoja ligą. Autorius Choudhary (2017) akcentuoja, kad darbuotojai yra pagrindinis įmonės veiklos variklis – be jų įmonės egzistavimas neįmanomas. Todėl būtina užtikrinti jų motyvaciją ir skatinti juos įvairiomis priemonėmis.

Taigi, darbuotojų gerovė yra aktuali tema šiandieniniame pasaulyje, kurią lemia psichologinio perdegimo problema. Įmonės šiais laikais investuoja didelę dalį pinigų į darbuotojų gerovės programas, siekdamos sumažinti įmonių darbuotojų jaučiamą stresą darbe, taip didinant jų motyvaciją bei produktyvumą. Darbuotojų gerovė apima ne tik fizinę ir psichologinę sveikatą, tačiau ir darbo sąlygų, emocinės pusiausvyros bei pasitenkinimo gyvenimu aspektus. Technologijų pažanga smarkiai prisidėjo prie darbuotojų darbo efektyvumo, tačiau kartu sukėlė daug naujų iššūkių, kaip pavyzdžiui, nuolatinis mokymasis ir prisitaikymo poreikis prie technologijų. Taip pat svarbu paminėti, jog įmonės, kurios rūpinasi savo darbuotojais, iš tiesų sulaukia geresnių veiklos rezultatų ir stipresnio įvaizdžio darbo rinkoje, negu tos kuriuos darbuotojų gerove nesirūpina.

1.2.2. Darbuotojų gerovės rūšys

Darbuotojų gerovė yra labai svarbus veiksnys, kuris tiesiogiai veikia jų darbo efektyvumą,

produktyvumą bei prisideda prie sveikos ir malonios darbo aplinkos formavimo ir kūrimo. Pagal autorius Gaustainienę ir kt. (2014), darbuotojų gerovė gali būti skirstoma į kelias kategorijas, viena iš jų – fizinė gerovė, kuri skatina darbuotojų aktyvumą ir sveiką gyvenimo būdą, siekiant užtikrinti, jog darbuotojas išlaikytų gerą savo fizinę sveikatą bei kūno būklę. Martic (2020) teigia, kad darbuotojai, kurie yra fiziškai sveiki, dažnai taip pat yra stiprūs emociniu bei psichologiniu lygmeniu. Pulagam ir kt. (2021) nurodo, kad darbo pareigų vykdymas gali sukelti darbuotojams stresą, kuri yra tiek psichinė, tiek fizinė darbuotojo reakcija į kylančius iššūkius, todėl yra svarbu ne tik skatinti darbuotojų fizinį aktyvumą, bet ir teikti paramą darbuotojams, padedant jiems valdyti jų kylantį stresą ir išlaikyti jų gerą fizinę sveikatą. Emocinė gerovė, kaip nurodo autoriai Gaustainienė ir kt. (2014), remiasi asmeninių emocijų suvokimu ir jų gebėjimu valdyti, skatinant teigiamą gyvenimo požiūrį bei gebėjimą efektyviai įveikti stresą. Pradhan (2022) rašo, kad darbuotojų gerovės stebėjimas būtų neįmanomas be emocinės gerovės rūšies, kuri yra esminė, norint suprasti darbuotojų procesus darbe. Salas-Vallina ir Alegre (2021) savo tyrimuose sieja emocijas su laimės jausmu ir išskiria, kad emocinė gerovė organizacijoje yra būtina, siekiant palaikyti teigiamą darbo patirtį ir veiksmingai valdyti stresą. Tuo tarpu Gaustainienė ir kt. (2014) išskiria dar vieną gerovės rūšį - socialinę gerovę, kuri akcentuoja svarbą užmegzti ir palaikyti ryšius tiek su kolegomis, tiek su platesne bendruomene, siekiant sukurti stiprų ir palaikantį socialinį tinklą organizacijoje. Mansveld (2017) šią socialinės gerovės rūšį apibūdina panašiai kaip ir anksčiau paminėta autorė, tačiau jis pabrėžia ir socialinių normų paisymą taip pat gebėjimą efektyviai bendrauti su kolegomis, išskiria santykių kūrimo svarbą komandoje ir abipusės pagarbos sau ir bendraujant su kitais išlaikymą. Tai apima priklausymo bendruomenei jausmą bei atsakomybę už savo socialinę aplinką. Taip pat reikšminga gerovės dalis yra dvasinė dimensija, kuri pabrėžia gyvenimo tikslų, vertybių ir gyvenimo prasmės reikšmę. Intelektualinė dimensija, skatina nuolatinį žinių siekimą ir protinį tobulėjimą, leidžiant formuoti asmeninius įsitikinimus, etikos normas ir gilinti supratimą apie pasaulį. Galiausiai, darbo/užimtumo dimensija akcentuoja prasmingą veiklą, kuri siejama su organizacijos ir asmens tikslų įgyvendinimu, siekiant tiek asmeninio, tiek profesinio augimo. Šioje dimensijoje svarbus dėmesys skiriamas darbuotojo tikslams, kurie turi reikšmę, ir veikloms, siekiant bendrų arba asmeninių pasiekimų darbe (Gaustainienė ir kt., 2014).

5 lentelė. *Darbuotojų gerovės rūšys*

Gerovės rūšys	Autorius
Fizinė	Gaustainienė ir kt. (2014), Martic (2020), Pulagam ir kt. (2021)

5 lentelės tęsinys. Darbuotojų gerovės rūšys

Emocinė	Gaustainienė ir kt. (2014), Pradhan (2022), Salas-Vallina ir Alegre (2021)
Socialinė	Gaustainienė ir kt. (2014), Mansveld (2017)
Dvasinė	Gaustainienė ir kt. (2014)
Intelektinė	Gaustainienė ir kt. (2014)
Darbo/užimtumo	Gaustainienė ir kt. (2014)

Šaltinis sudarytas autorės, remiantis Gaustainienė ir kt. (2014), Martić (2020), Pulagam ir kt. (2021), Pradhan (2022), Salas-Vallina ir Alegre (2021), Mansveld (2017)

Taigi, darbuotojų gerovė iš tiesų yra ganėtinai sudėtingas ir iš daugelio aspektų susidedantis reiškiny, kuris apima įvairias gyvenimo sferas – nuo fizinės būklės iki dvasinio pasitenkinimo. Fizinė sveikata siejama su gyvenimo būdu, kuris yra aktyvus, tuo tarpu emocinė gerovė priklauso nuo darbuotojo gebėjimo valdyti jausmus ir stresą bei palaikyti pozityvų požiūrį. Socialinė aplinka darbe akcentuoja svarbą, kurią turi bendradarbiavimas ir kolektyviniai santykiai įmonėje. Dvasinė sveikata grindžiama gyvenimo prasme ir vertybėmis, kuriomis darbuotojas vadovaujasi kasdienybėje. Taip pat intelektinė gerovė susijusi su nuolatinio tobulėjimo ir mokymosi siekiu, o darbo ir užimtumo aspektas jungia visus šiuos elementus į harmoningą visumą, kurie skatina siekti ir pateisinti tiek organizacijos, tiek asmeninius tikslus.

1.2.3. Darbuotojų gerovę įtakojantys veiksniai

Įvairioje mokslinėje literatūroje labai dažnai pabrėžiama, kad darbuotojų gerovę lemia daugybė veiksnių, apimančių asmeninius, organizacinius ir socialinius aspektus. Šie veiksniai gali turėti neigiamą ir teigiamą poveikį, priklausomai nuo jų pobūdžio ir intensyvumo. Palankios darbo sąlygos, vadovų palaikymas ir galimybė mokytis bei didinti kompetencijas gali prisidėti prie darbuotojų gerovės, tuo tarpu per didelis darbo krūvis, konfliktai darbe ar nesubalansuota darbo ir asmeninio gyvenimo pusiausvyra – ją mažinti. Toliau esančioje lentelėje (žiūrėti 6-tą lentelę) pateikiami pagrindiniai veiksniai, kurie turi įtakos darbuotojų gerovei.

6 lentelė. Veiksniai darantys įtaką darbuotojų gerovei

Veiksniai	Apibūdinimas
Fizinė gerovė (Mitchell, 2018)	Jauki ir gerai apšviesta darbo zona, aiški atskirtis nuo poilsio laiko

6 lentelės tęsinys. Veiksniai darantys įtaką darbuotojų gerovei

Psichologiniai veiksniai, specifinių psichologinių bruožų turėjimas (Gustainienė ir kt., 2014), psichologinė gerovė (Mitchell, 2018)	Vadovų ir komandos parama, įsitraukimas ir prisidėjimas prie organizacijos tikslų bei darbo reikšmės supratimas
Socialinė gerovė (Mitchell, 2018)	Geras ryšys su bendradarbiais
Finansinė gerovė (Mitchell, 2018)	Stabili finansinė padėtis, atlygis atitinkantis darbą
Profesinė gerovė (Mitchell, 2018)	Galimybė karjeros augimo perspektyvoms ir profesinis stabilumas
Stresas (Pfeffer, 2018)	Fizinės ir psichologinės būklės veiksnys
Ryšys tarp individo ir įmonės (Gustainienė ir kt., 2014)	Ryšys tarp asmeninio ir profesinio gyvenimo balanso
Darbo faktoriai palankūs darbuotojų gerovei (Gustainienė ir kt., 2014)	Darbo vietos aplinka ir suteikiamos sąlygos
Individo gyvenimo aplinkybės (Gustainienė ir kt., 2014)	Aplinka, kurioje žmogus gyvena ir veikia

Šaltinis: sudarytas autoriaus, remiantis Mitchell (2018), Gustainienė ir kt. (2014), Pfeffer (2018)

Autorius Mitchell (2018) apibrėžia nemažai darbuotojų gerovę lemiančių veiksnių. Svarbu atsižvelgti į tai, kaip šie visi veiksniai daro įtaką darbuotojo fizinei ir psichologinei savijautai. Fizinė darbuotojų gerovė yra itin reikšminga, nes ji tiesiogiai veikia darbo našumą ir gebėjimą atlikti užduotis. Todėl būtina užtikrinti, kad darbo aplinka būtų ergonomiška, gerai apšviesta ir tinkama produktyviam darbui, be to, pakankamas poilsio laikas yra būtinas, siekiant išvengti nuovargio, kuris gali sukelti stresą – vieną iš pagrindinių organizmo disbalanso ir ligų priežasčių. Mitchell (2018) taip pat aptaria darbuotojų psichologinę ir socialinę gerovę, pabrėždamas jų svarbą darbo aplinkoje. Psichologinė gerovė dažnai būna veikiamą streso bei nerimo, su kuriais susiduria daugelis darbuotojų įmonėse, todėl vadovai turėtų aktyviai skatinti atvirą dialogą komandose, rodyti empatiją ir ieškoti būdų padėti darbuotojams valdyti stresą. Palaikanti organizacinė kultūra, paremta sklandžia komunikacija ir pagarba, yra būtina norint užtikrinti teigiamą darbo atmosferą. Kalbant apie socialinę gerovę, Mitchell (2018) pabrėžia, jog įmonių darbuotojai, didelę dalį dienos praleidžiantys darbe, siekia turėti gerus santykius su kolegomis. Tyrimai rodo, jog galimybė darbe užmegzti draugiškus ryšius, teigiamai veikia darbuotojų pasitenkinimą ir įsitraukimą, todėl darbdaviai turėtų skatinti bendradarbiavimą komandose,

organizuoti komandines veiklas, tokias kaip išvykos ar komandos stiprinimo renginiai, kurie padėtų kurti stipresnį tarpusavio ryšį įmonėse ir puoselėti draugišką darbo atmosferą. Pasak autorių Day ir Penney (2017) darbuotojams svarbu ne tik turėti draugiškus santykius su bendradarbiais, tačiau ir jausti abipusę pagarbą komandoje, darbo aplinkoje. Mitchell (2018) pabrėžia esminius veiksnius, turinčius įtakos finansinei gerovei. Darbdaviai turėtų užtikrinti teisingą ir pagal darbuotojų atsakomybes pritaikytą atlyginimą, sudaryti sąlygas karjeros augimui bei finansiniam stabilumui, nes tai gali padėti sumažinti su finansais susijusį ir jaučiamą stresą. Be to, svarbu, kad darbuotojai jaustųsi saugūs savo darbo vietoje ir nesibaimintų dėl galimo atleidimo. Karjeros augimo galimybės taip pat turi reikšmingą poveikį darbuotojų motyvacijai ir jų įsipareigojimui įmonei, jeigu darbuotojas nemato profesinio tobulėjimo perspektyvų, jis gali patirti nesaugumo jausmą darbe ir dėl to gali kilti emocinės problemos, tokios kaip nerimas, stresas ar pyktis. Šie jausmai gali lemti mažesnį darbuotojų pasitenkinimą darbu - dažnesnį neatvykimą į darbą, ligų simuliavimą ar net tikrą fizinę negalią dėl psichologinio spaudimo. Galiausiai, lyderystė ir gerovės skatinimas organizacijoje taip pat yra itin svarbūs, vadovai, aktyviai dalyvaujantys darbo procesuose, motyvuodami komandą ir siekdami bendrų tikslų, gali ženkliai prisidėti prie darbuotojų gerovės. Toks įsitraukimas padeda sukurti malonią ir bendradarbiavimu grįstą darbo aplinką. Pfeffer (2018) taip pat kaip ir anksčiau minėtas autorius akcentuoja, kad stresas darbe yra reikšmingas veiksnys, galintis neigiamai paveikti darbuotojų gerovę tiek psichologiniu, tiek fiziniu lygmeniu. Tessema ir kt. (2013) pastebi, jog stresas dažnai kyla, kai darbuotojai nesulaukia darbe pripažinimo už savo įdėtas pastangas. Darbuotojų motyvacija, produktyvumas ir įsitraukimas į darbą mažėja tuomet, kai dedamos pastangos nėra įvertinamos ar pastebimos, todėl vadovai turėtų aktyviai skatinti darbuotojus pagyrimais, suteikiamu grįžtamuju ryšiu, tinkamai įvertinant jų indėlį. Sandroto ir Fransiska (2021) taip pat pažymi, kad darbo ir asmeninio gyvenimo balanso stoka, per didelis darbo krūvis ir neužtikrintumo jausmas darbo vietoje yra pagrindinės streso priežastys. Tuo tarpu Kawada ir Otsuka (2014) rašo, jog šiuolaikinėse įmonėse darbo stresas yra opi problema, prisidedanti prie įvairių darbuotojų susirgimo ir ligų atsiradimo. Tai ne tik kenkia darbuotojų sveikatai, bet ir įmonėms sukelia didelių finansinių nuostolių, kaip minėta anksčiau.

Gustainienė ir kt. (2014) išskiria kelis veiksnius, kurie daro turi įtaką darbuotojų gerovei. Kai kurie veiksniai sutampa su anksčiau aptartais autorių veiksniais, tačiau yra pateikiama ir kitoniškų įžvalgų. Pirmiausia, išskiriami psichologiniai veiksniai, susiję su darbuotojo turimomis savybėmis, tokiomis kaip emocinis intelektas savęs suvokimas, gebėjimas valdyti stresą ir asmeninio tobulėjimo bei tikslų siekimas. Šie aspektai lemia kaip individas suvokia savo atliekamo darbo prasmę ir geba prisitaikyti prie sudėtingų situacijų darbe. Kitas svarbus veiksnys – darbo psichologiniai veiksniai, kurie apima darbuotojo patirtį, organizacinį atsidaivimą -

įsitraukimą į veiklas bei darbo prasmės suvokimą. Patiriamos teigiamos darbo patirtys gali skatinti darbuotojų motyvaciją ir gerinti darbuotojų savijautą, tuo tarpu neigiamos – sukelti darbuotojams stresą ir sumažinti jų pasitenkinimą darbu. Taip pat pabrėžiamas ryšys tarp darbuotojo ir organizacijos, pasak autorių Gustainienė ir kt. (2014), profesinio ir asmeninio gyvenimo pusiausvyros išlaikymas, gebėjimas suderinti darbą su laisvalaikiu, hobiai ir pomėgiai yra svarbūs darbuotojų gerovei, nes jie padeda palaikyti motyvaciją ir teigiamą nusiteikimą. Darbo aplinka ir jos sąlygos dar vienas reikšmingas veiksnys, kuris daro tiesioginę ir teigiamą įtaką darbuotojų savijautai, tai norėdamos užtikrinti įmonės turėtų pasirūpinti tinkamai organizuota darbo erdve, aiškiais darbo reikalavimais, palankiu darbo grafiku, saugia darbo aplinka ir resursų prieinamumas darbuotojams. Toliau, autorių aptariama socialinė parama, įmonės kultūra ir pozityvi atmosfera taip pat prisideda prie geresnės darbo patirties. Galiausiai, autoriai išskiria individo gyvenimo aplinkybes, kurios apima chronometrinius (laiko valdymas), lokalius (gyvenamosios vietos aplinka) ir politinius (socialiniai bei ekonominiai aspektai) faktorius. Šie aspektai lemia, kaip žmogus jaučiasi savo kasdienėje aplinkoje ir kokį poveikį tai daro jo gerovei.

Taigi, darbuotojų gerovę gali lemti įvairiausi veiksniai, apimantys tiek fizinius, tiek psichologinius, socialinius bei finansinius aspektus, kurie gali turėti ne tik teigiamą, tačiau ir neigiamą poveikį, priklausomai nuo jų pobūdžio ir intensyvumo. Teigiami veiksniai, tokie kaip ergonomiška darbo aplinka, vadovų palaikymas, komandinė dvasia ir galimybės tobulėti, skatina darbuotojų gerovę, didina jų motyvaciją ir produktyvumą. Tuo tarpu neigiami faktoriai, tokie kaip per didelis darbo krūvis, stresas, darbo ir asmeninio gyvenimo disbalansas, gali sukelti fizinę ir psichologinę įtampą, mažinti pasitenkinimą darbu ir lemti organizmo sveikatos problemas. Svarbu, kad organizacijos investuotų į darbuotojų gerovę, užtikrindamos tinkamas darbo sąlygas ir galimybes profesiniam augimui, nes tai ne tik padidina darbuotojų gerovę, bet ir prisideda prie organizacijos sėkmės.

1.2.4. Priemonės pagerinančios darbuotojų gerovę

Darbuotojų gerovės užtikrinimas padeda įmonėms turėti produktyvesnius, labiau motyvuotus darbuotojus, kurie džiaugiasi savo turimu darbu, kas prisideda prie aukštos darbo kokybės. Dėl to darbdaviai turėtų susimąstyti ir taikyti įmonėse įvairias priemones, metodus, kurie galėtų pagerinti darbuotojų gerovę. Kaip Adams (2019) rašo, daugumos atliktų tyrimų rezultatai atskleidžia, jog darbdaviai vis daugiau dėmesio skiria darbuotojų fizinei sveikatai, didelė dalis įmonių šiais laikais naudoja įvairias sveikatingumo programas, kurios prisideda prie darbuotojų gerovės užtikrinimo, streso valdymo ir mažinimo. Taip pat autorius teigia, jog norint išlaikyti darbuotojų gerovę darbo vietoje, įmonės ir toliau turi laikytis šios politikos ir netgi dar daugiau skirti dėmesio darbuotojų gerovės užtikrinimui. Kaip autoriai Gustainienė ir kt. (2014) rašo,

įmonės, kurios naudoja gerovės skatinimo programas gali sumažinti darbuotojų pravaikštas, darbuotojų nedarbingumo lygį ir apskritai turėti motyvuotus ir turinčius didesnį proto aiškumą darbuotojus. Autoriaus Sokolic (2022) rašo, jog atliktame tyrime matoma, kad suteikiama darbuotojams galimybė dirbti lankstesniu arba hibridiniu darbo būdu yra patrauklus kriterijus renkantis darbą, bei jog šis aspektas padeda didinti darbuotojų gerovės lygį, tad tai yra viena iš paprasčiausių, lengviausių ir pigiausių priemonių darbuotojų gerovės užtikrinimui. Autoriai Tessema ir kt. (2013) teigia, jog tokios priemonės kaip finansinės ir nefinansinės paskatos gali prisidėti prie darbuotojų gerovės darbu kūrimo, nefinansinis paskatinimas - nuolatinis darbuotojų pasiekimų ir pastangų pripažinimas viešai. Lentelėje pateiksiu aštuonias darbuotojų gerovės dimensijas su gerovės užtikrinimo būdais bei priemonėmis.

7 lentelė. *Darbuotojų gerovės dimensijos*

Darbuotojų gerovės dimensijos	Gerovės užtikrinimo būdas
Fizinės sveikatos priežiūra	Sveikatos puoselėjimas ir pavojingų veiksnių prevencija
Fizinės sveikatos skatinimas	Fizinės gerovės išsaugojimas ir stiprinimas
Psichinės sveikatos prevencija	Įtampos suvaldymas ir atsistatymas po su darbu susijusių traumų
Psichinės sveikatos skatinimas	Darbuotojų emocinės gerovės užtikrinimas
Finansinė gerovė	Rekomendacijos, padedančios darbuotojams stiprinti asmeninį finansinį stabilumą
Karjeros gerovė	Karjeros tobulėjimo ir plėtros efektyvinimas
Socialinė gerovė	Socialinių santykių stiprinimas organizacijoje
Aplinkos gerovė	Darbuotojų darbo efektyvumui skatinti gali padėti ryšių su gamta kūrimas arba biuro erdvių projektavimas

Šaltinis: sudarytas autoriaus, remiantis Spence (2015)

Aptariant pirmąją darbuotojų gerovės dimensiją ir jos užtikrinimo priemones, organizacijos galėtų teikti įmonės darbuotojams galimybę skiepytis nuo įvairiausių ligų ar gripų nemokamai bei kaip autorius Spence (2015) rašo, galima suteikti darbuotojams dantistų teikiamų įvairių paslaugų arba medicinos paslaugų paketą, kurį darbuotojai galėtų panaudoti tiek profilaktiškai, tiek turint problemų. Keliaujant toliau per gerovės dimensijas, įmonės turėtų ne tik rūpintis darbuotojų fizine sveikata, tačiau ir jos skatinimu, autorius Spence (2015) teigia, jog

įmonės galėtų teikti darbuotojams sporto klubo narystes ar nuolaidą sporto klubo narystės įsigijimui ar pasirūpinti vaisių į ofisą prenumerata, prisidedant tiek prie darbuotojų fizinės sveikatos palaikymo. Kalbant apie priemones psichologinės sveikatos prevencijos užtikrinimui, įmonės galėtų organizuoti įvairius užsiėmimus, kurie padeda darbuotojams užsimiršti ir atsipalaiduoti nuo stresą keliančių darbų. Įmonės galėtų organizuoti tokius užsiėmimus kaip – jogos, meditacijos užsiėmimai, seminarai kaip valdyti stresą, apie žmonių psichologiją. Pasak autorių Day ir Penney (2017) darbuotojams suteikus galimybę priimti sprendimus, susijusius su jų darbu, bei užtikrinus didesnę laisvę, tai gali teigiamai paveikti jų psichologinę sveikatą. Autorius Spence (2015) teigia, jog vienas iš efektyvių būdų, kuris padeda pagerinti darbuotojų finansinę gerovę yra teikti finansinius patarimus, organizuoti seminarus apie finansus ir padėti rengti pensijų planus darbuotojams. Kalbant apie karjeros gerovę, tiek autorius Sokolic (2022), tiek autorius Spence (2015) pabrėžia, jog nuotolinio darbo galimybė yra puikus gerovės skatinimo įrankis, nes dauguma darbuotojų pirmenybę teikia hibridiniam darbui, palyginti su darbu tik biure. Be to, kaip autorius Sokolic (2022) teigia, jog organizacijos turėtų daugiau dėmesio investuoti į darbuotojų bendradarbiavimo skatinimui ir komandinio darbo stiprinimui. Darbdaviai galėtų organizuoti įvairias veiklas per pietų pertraukas, pavyzdžiui, sporto užsiėmimus ar projektus, kurie skatintų darbuotojus įsitraukti. Be to, svarbi priemonė – žaliųjų erdvių biure kūrimas ir darbo aplinkos, kuri pritaikyta darbuotojų poreikiams užtikrinimas, jeigu darbuotojams yra sudaryta galimybė dirbti nuotoliniu būdu, būtina jiems suteikti reikalingas darbo priemones darbui namuose.

Taigi, darbuotojų gerovės užtikrinimas naudojant įvairias priemones yra būtinas siekiant didinti įmonių darbuotojų produktyvumą, motyvaciją ir darbo kokybę. Įmonės, investuojančios į darbuotojų gerovę, gali ne tik sumažinti darbuotojų pravaikštas, nedarbingumą, tačiau ir paskatinti aukštesnę darbuotojų psichologinę ir fizinę sveikatą, kas gali prisidėti prie geresnių darbuotojų rezultatų, atliekamo darbo kokybės ir tai gali įtakoti įmonės didesnę pelningumą. Efektyvios gerovės skatinimo priemonės – teikiami finansiniai patarimai sveikatos priežiūros paslaugos, psichologinės paramos programos ir lanksčios darbo sąlygos, prisideda prie bendros organizacijos sėkmės. Todėl darbdaviai turėtų nuolat siekti tobulinti savo politiką ir metodus, jog užtikrintų darbuotojų gerovę, kuri yra pagrindinis veiksnys ilgalaikėje organizacijos sėkmėje ir plėtroje.

1.3. Psichologinio atsparumo koncepcija

1.3.1. Psichologinio atsparumo samprata

Psichologinis atsparumas labai svarbus aspektas, kadangi padeda darbuotojams valdyti stresą, susitvarkyti su nerimo ir depresijos rizikomis. Pasak autorių Anasori ir kt. (2023)

psichologinis atsparumas yra neatsiejama individo psichologinio kapitalo dalis, žodžių junginys psichologinis atsparumas kilęs iš lotyniško veiksmazodžio *resilire*, kuris reiškia šuolį atgal. Pasak Denckla ir kt. (2020) psichologinio atsparumo sąvoka pirmą kartą plačiausiai buvo apibrėžta 1970 – aisiais metais, psichologo Norman Garmezy, kuris šią sąvoką apibrėžė, kaip gebėjimą išlaikyti sveikatą arba adaptacinius rezultatus (psichologiniai, emociniai ar fiziniai rodikliai), net susidūrus su sunkumais. Po beveik penkių dešimtmečių Amerikos psichologų asociacijos požiūris yra glaudžiai susijęs su ankstesniu psichologo Garmezy apibrėžimu, kuris teigia, jog psichologinis atsparumas, tai procesas, kurio metu gebama gerai prisitaikyti susidūrus su sunkumais, trauma, tragedija, grėsmėmis ar reikšmingais stresoriais. Kaip teigia Ahmed ir kt. (2022) šiais laikais žmonės dažnu atveju jaučia su darbu susijusį stresą, kurį gali sukelti įvairiausi ne tik kasdieniai maži trikdžiai, tačiau ir dideli rimti įvykiai, tokie kaip ekonominės krizės ar pandemijos. Streso augimas žmonėse, paskatino įvairius tyrėjus pradėti gilintis į psichologinio atsparumo fenomeną, kadangi vieni darbuotojai kęsti susidūrę su įvairiais stresoriais, kiti negeba su jais susitvarkyti. Autoriai Killgore ir kt. (2020) psichologinį atsparumą apibūdina kaip savęs suvokimą, gebant įveikti sunkumus. Kaip autoriai Troy ir kt. (2023) teigia, psichologinis atsparumas yra gebėjimas prisitaikyti ir įveikti susidūrus su įvairiais sunkumais arba traumuojančiomis patirtimis, patiriant mažesnius ilgalaikius sutrikimus, pasiekiant teigiamų pokyčių – didesnis gyvenimo prasmės ar pasitenkinimo jausmas. Psichologiškai atsparūs žmonės linkę geba greičiau atgauti pusiausvyrą po patirtų neigiamų patirčių ir yra linkę mažiau į depresiją bei nerimą. Taip pat Anasori ir kt. (2023) teigia, jog psichologinis atsparumas yra stiprus asmeninis resursas, kuris padeda žmonėms įveikti visus sunkumus aplinkoje ir išlaikyti darbingumą, taip pat šie autoriai teigia, jog tyrimuose asmeninis atsparumas veikia kaip reikšmingas asmeninis resursas, kuris skatina tiek asmenybinius, tiek aplinkos pokyčius. Autoriai Hartmann ir kt. (2022) taip pat labai panašiai apibrėžia šią sąvoką ir teigia, jog psichologinis atsparumas susideda iš dviejų esminių elementų, pirmiausia, tai būtų didelių iššūkių ir įvairių nelaimių patyrimas, ir antra, tai teigiamas prisitaikymas prie patiriamų iššūkių ir nelaimių. Tačiau taip pat šis autorius mini, jog ankstesniuose tyrimuose ši sąvoka buvo konceptualizuojama kitaip, nagrinėjant psichologinį atsparumą kaip – pastovūs asmenybės bruožai ir įgūdžiai, kuriuos galima išsiugdyti kaip būseną, procesą ar rezultatą. Autoriai Ahmed ir kt. (2022) panašiai apibrėžia šią sąvoką kaip ir kiti autoriai, tačiau dar papildydami keliais aspektais, psichologinis atsparumas suprantamas kaip procesas, kuris apima žmogaus reakciją į susiklosčiusias nepalankias situacijas (sunkumai, veiksniai, kurie sukelia stresą) per savo asmeninį suvokimą, mintis, elgesį bei įveikos strategijas. Autoriai pabrėžia, jog atsparumas nėra vien atsakas į susidariusius sunkumus, tai taip pat jų interpretavimas kaip jie mato, kaip reaguoja į sunkumus, ko imasi, jog tą išspręstų. Žmonės labai skirtingai reaguoja į iššūkius ir sunkumus. Autoriai Killgore (2020) teigia, jog žmonės gebantys atlaikyti

nesėkmes, pozityviai prisitaikyti ir sugrįžti į pradinę savo būseną, prieš nesėkmę, yra psichologiškai atsparūs. Taip pat Ran ir kt. (2020) autoriai pabrėžia, jog atsparumas yra gebėjimas atsigauti po nepalankių patirčių, o ne imunitetas stresui. Atsparumo sąvoka yra dinamiškas mechanizmas, kuris veikia, jog būtų sušvelnintas susidariusių nepalankių įvykių poveikis, apimantis vidines ir išorines apsaugos bei rizikos procesus.

8 lentelė. *Psichologinio atsparumo apibrėžimai*

Psichologinio atsparumo apibrėžimas	Autoriai
Streso įveikimas ir darbingumo išlaikymas.	Anasori ir kt. (2023)
Gebėjimas išlaikyti sveikatą susidūrus su sunkumais.	Denckl ir kt. (2020)
Nepalankių situacijų interpretacija, priėmimas ir įveikos strategijų kūrimas psichologinio atsparumo kūrimui.	Ahmed ir kt. (2022)
Savęs suvokimas ir gebėjimas įveikti sunkumus, atsigauti po nesėkmių.	Killgore ir kt. (2020)
Gebėjimas patirti didelius iššūkius ir prie jų prisitaikyti.	Hartmann ir kt. (2022), Ran ir kt. (2020), Troy ir kt. (2023)

Šaltinis: sudarytas autoriaus, remiantis Anasori ir kt. (2023), Denckl ir kt. (2020), Ahmed ir kt. (2022), Killgore ir kt. (2020), Hartmann ir kt. (2022), Ran ir kt. (2020), Troy ir kt. (2023)

Psichologinis atsparumas autorių tyrimuose dažniausiai tiriamas pasitelkus Näswall, Kuntz, Hodliffe ir Malinen (2015) psichologinio atsparumo klausimyną, kuris vertinamas pagal penkių balų Likerto skalę nuo „1 (visiškai nesutinku)“, „2 (nesutinku)“, „3 (nei sutinku, nei nesutinku)“, „4 (sutinku)“ iki „5 (visiškai sutinku)“. Šį klausimyną sudaro 9 teiginiai, o Cronbach alpha koeficientas yra 0,86, kuris rodo aukštą vidinį nuoseklumą. Taip pat nagrinėjant literatūra buvo rasta autorių Windle, Bennett ir Noyes (2011) metodologinė apžvalga 15-kos psichologinio atsparumo matavimo skalių, šis tyrimas teigia, jog Connor-Davidson atsparumo skalė gavo aukščiausius įvertinimus, tačiau įvertinus visus kokybės kriterijus – kokybė iš šių anketų gali būti laikoma tik vidutine. Connor ir Davidson (2003) atsparumo klausimyne yra 25 klausimų skalė, kuri matuoja gebėjimą susidoroti su sunkumais. Respondentai šiame klausimyne vertina klausimus skalėje nuo „1 (visiškai nesutinku)“, „2 (nesutinku)“, „3 (nei sutinku, nei nesutinku)“, „4 (sutinku)“ iki „5 (visiškai sutinku)“, šios skalės patikimumas yra gana aukštas, kadangi Cronbach alpha siekia - 0.89. Taip pat buvo rastas trumpas psichologinio perdegimo klausimynas autorių Smith ir kt. (2008), kuris bus naudojamas šiame darbe, kuris turi 6 klausimų skalę ir yra

vertinamas pagal 5 balų Likerto skalę nuo „1 (visiškai nesutinku)“, „2 (nesutinku)“, „3 (nei sutinku, nei nesutinku)“, „4 (sutinku)“ iki „5 (visiškai sutinku)“.

Taigi, psichologinis atsparumas yra kaip gebėjimas, kuris gali padėti žmonėms efektyviai sureaguoti į įvairius iškytančius gyvenimo sunkumus, stresą ir krizes ir galėti tokiomis akimirkomis išlaikyti darbingumą bei emocinę pusiausvyrą. Sąvoka psichologinis atsparumas ne tik apima sugebėjimą atlaikyti patiriamus sunkumus, tačiau taip pat ir prisitaikymo procesus, kurie gali mums padėti pasiekti teigiamų pokyčių bei prasmės jausmą. Dauguma autorių mini, jog atsparumas yra susijęs būtent su asmenybės psichologiniu kapitalu ir gali būti gerinamas per vidinius bei išorinius resursus. Taip pat skirtingi autoriai išryškina tai, kad žmonės, kurie yra psichologiškai atsparūs, geba žymiai greičiau atsigauti po įvairių įvykusių nesėkmių ir sėkmingai prisitaikyti prie iškytančių iššūkių, o jų reakcija į stresą būtent priklauso nuo asmeninio suvokimo ir taikomų įvairių įveikos strategijų.

1.3.2. Psichologinį atsparumą veikiantys veiksniai

Kai kurie žmonės jautriai reaguoja į stresines situacijas, pasiduoda psichologiniams sutrikimams, tokiems kaip nerimas ar depresija, o kiti atsigauna nuo neigiamų patirčių ir per trumpą laiką sugrįžta į įprastą gyvenimą. Gebėjimas greitai susitaikyti ir sugrįžti į pradinį savo gyvenimą, pozityviosios psichologijos požiūriu, vadinamas psichologiniu atsparumu (Bozdağ ir Ergün, 2021). Psichologinis atsparumas yra viena iš teigiamų emocijų, kuri leidžia darbuotojams susidoroti su neigiamais iššūkiais, su kuriais darbuotojams tenka susidurti darbo vietoje (Hoşgör ir Yaman, 2022). Kaip teigia autoriai Hines ir kt. (2021) veiksniai, kurie sušvelnina psichologinio distreso pasekmes po patirtų nepalankių gyvenimo patirčių, vadinami atsparumo veiksniais. Atsparumo veiksniai gali apimti - vidinę motyvaciją ir tikslų siekimą, gebėjimą prisitaikyti ir susidoroti su neigiamomis patirtimis, teigiama psichinė būsena, pasitikėjimas savimi, optimizmas ir stiprus socialinės paramos suvokimas. Autoriai Borges kt. (2022) išskiria pozityvią emocinę būseną - emocinį stabilumą ir optimizmą kaip vieną iš svarbių veiksnių psichologiniam atsparumui, kuris yra siejamas su mažesne psichinės sveikatos problemų riziką, be to autoriai pabrėžia tarpusavio santykių ir socialinės paramos svarbą, kuomet yra gaunama stipri socialinė parama iš artimųjų ir kolegų, kas padeda žmonėms geriau susidoroti su stresu. Taip pat autoriai Finstad ir kt. (2021) teigia, jog potrauminis augimas apibrėžia teigiamus psichologinius pokyčius, kurie atsiranda po itin stresinių ir sudėtingų gyvenimo situacijų. Šie autoriai aptaria veiksnis, kurie skatina arba padeda užtikrinti psichologinį atsparumą – gaunama socialinė parama iš draugų, kolegų ar šeimos prisideda prie atsparumo stiprinimo taip pat pozityvus požiūris ir į problemas orientuotos strategijos, tokios kaip aktyvi sprendimų paieška ir savipagalba, padeda gerinti atsparumą. Darbo aplinkos palaikymas taip pat labai svarbus veiksnys psichologinio atsparumo

skatinimui, palankios darbo sąlygos ir organizacijos teikiama parama gali sumažinti patiriamą asmenų stresą. Religinė ar dvasinė praktika, tikėjimas gali iš tiesų padėti darbuotojams susidoroti su patiriamu stresu. Be to emocinis reguliavimas ir savimonė, t.y. gebėjimas valdyti savo emocijas ir atpažinti savo jausmus yra svarbus atsparumo veiksnys, leidžiantis geriau susidoroti su stresinėmis situacijomis. Taip pat autoriai Di Trani ir kt. (2021) išskiria panašius į jau minėtus ir naujus veiksnys, kurie skatina psichologinį atsparumą, tai yra gebėjimas toleruoti neapibrėžtumą, susitaikyti su kritine situacija be poreikio ją visiškai kontroliuoti, šis veiksnys laikomas apsauginiu veiksmu patiriant stresą. Taip pat šie autoriai išskiria darbo aplinkos ir užduočių kontrolę, autorių atliktas tyrimas parodė, jog darbuotojai, kurie jaučiasi labiau įgalinti ir gali kontroliuoti savo užduotis, patiria mažiau perdegimo simptomų, taip pat labai svarbus veiksnys - socialinė parama ir emocinis palaikymas darbe ir šeimoje, veiksnys padeda mažinti perdegimą ir palaikyti psichologinį atsparumą. Autoriai Brahmantya ir Noviekayati (2021) išskiria kelis jau minėtus psichologinio atsparumo veiksnys, tačiau aptaria ir naujus išorinius veiksnys, tokius kaip darbo įsitraukimas ir darbo bei asmeninio gyvenimo balansas, turima darbo ir gyvenimo patirtis, geras balansas ir gebėjimas efektyviai planuoti laiką, išlaikyti pusiausvyrą tarp darbo ir asmeninio gyvenimo padeda darbuotojams efektyviau susidoroti su stresu. Taip pat šie autoriai išskiria pasitenkinimo gyvenimu aspektą, kadangi aukštesnis pasitenkinimo gyvenimu lygis prisideda prie geresnio atsparumo ir socialinę paramą – šeimos, draugų ir bendradarbių palaikymas. Na, ir autoriai Brahmantya ir Noviekayati (2021) aptaria taip pat vidinius veiksnys, tokius kaip gebėjimą patirti teigiamas emocijas, optimizmą, kurie padeda sumažinti stresą ir didina darbuotojų atsparumą. Autoriai Cyr ir kt. (2021) išskiria dar kelis išorinius veiksnys, tokius kaip socialinį palaikymą – paramą šeimos, draugų ar kolegų, tai priemonė, padedanti sumažinti nerimo, depresijos ir potrauminio streso simptomus. Be to, pasak autorių labai svarbi ir organizacinė parama, suvokiamas vadovybės ir organizacijos rūpestis darbuotojais vienas svarbiausių veiksmų, geresnė organizacinė parama siejama su mažesniu nerimo, depresijos ir perdegimo lygiu. Autoriai Meese ir kt. (2021) išskyrė, jog finansinis stabilumas ir galimybė patenkinti savo pagrindinius poreikius taip pat gali prisidėti prie psichologinio atsparumo, kadangi žmogus jaučiasi stabiliau kas jam sukelia mažiau streso.

9 lentelė. Veiksniai veikiantys psichologinį atsparumą

Vidiniai veiksniai veikiantys psichologinį atsparumą	Išoriniai veiksniai veikiantys psichologinį atsparumą
Vidinė motyvacija ir tikslų siekimas (Hines ir kt., 2021)	Darbo aplinkos palaikymas (Finstad ir kt., 2021), (Di Trani ir kt., 2021), (Brahmantya ir Noviekayati, 2021), (Cyr ir kt. 2021)
Gebėjimas prisitaikyti ir susidoroti su neigiamomis patirtimis (Hines ir kt., 2021), (Finstad ir kt., 2021)	Užduočių kontrolė (Di Trani ir kt., 2021)
Teigiama psichinė būseną (Hines ir kt., 2021)	Darbo įsitraukimas ir darbo bei asmeninio gyvenimo balansas (Brahmantya ir Noviekayati, 2021)
Pasitikėjimas savimi (Hines ir kt., 2021)	Pasitenkinimas gyvenimu (Brahmantya ir Noviekayati, 2021)
Optimizmas (Hines ir kt., 2021), (Borges kt., 2022), (Brahmantya ir kt. Noviekayati, 2021) ir problemų sprendimo strategijos (Finstad ir kt., 2021)	Darbo ir gyvenimo patirtis (Brahmantya ir Noviekayati, 2021)
Religinė ar dvasinė praktika (Finstad ir kt., 2021)	Stiprus socialinės paramos suvokimas (Hines ir kt., 2021), (Finstad ir kt., 2021), (Cyr ir kt. 2021)
Gebėjimas toleruoti neapibrėžtumą (Di Trani ir kt., 2021)	Finansinis stabilumas ir galimybė patenkinti pagrindinius poreikius (Meese ir kt., 2021)

Šaltinis: sudarytas autoriaus, remiantis Hines ir kt. (2021), Finstad ir kt. (2021), Di Trani ir kt. (2021), Brahmantya ir Noviekayati (2021), Cyr ir kt. (202), Meese ir kt. (2021),

Taigi, psichologinis atsparumas svarbus gebėjimas greitai atsigauti nuo neigiamų patirčių ir susidoroti su stresu. Atsparumo veiksniai, tokie kaip vidinė motyvacija, teigiama emocinė būklė, socialinė parama ir optimizmas, padeda mažinti psichinės sveikatos problemų riziką ir stiprinti atsparumą stresui. Darbo aplinka, užduočių kontrolė bei organizacijos parama taip pat prisideda prie geresnio darbuotojų psichologinio atsparumo, mažinant perdegimo ir streso simptomus. Be to, emocinis reguliavimas ir savimonė padeda geriau valdyti savo jausmus ir reaguoti į įvairias iškilusias stresines situacijas. Taip pat socialinė parama iš šeimos, draugų ir kolegų, bei religinės ar dvasinės praktikos, turi didelę reikšmę atsparumo stiprinimui. Tad tiek išoriniai, tiek vidiniai veiksniai, įskaitant gyvenimo pasitenkinimą ir darbo bei asmeninio gyvenimo balansą, yra

esminiai kuriant atsparumą ir gerinant psichologinę gerovę.

1.3.3. Psichologinio atsparumo ir perdegimo ryšys

Kaip autoriai Di Monte ir kt. (2020) teigia, psichologinis atsparumas apibūdinamas kaip gebėjimas „atsitraukti“, „sugrįžti“ nuo neigiamų emocinių išgyvenimų ir priimti lanksčius sprendimus problemų sprendimui, o perdegimas yra psichologinis sindromas ir atsakas į lėtinį su darbu susijusį stresą, kuris pasižymi išsekimu, nuasmeninimu ir sumažėjusio asmeniškumo jausmo pasiekimu. Tad kaip autoriai Serrão ir kt. (2021) rašo, psichologinis atsparumas gali padėti išvengti žmonėms perdegimo, jeigu jie geba valdyti patiriamą stresą ir susitvarkyti su išskylančiais iššūkiais. Tą patį teigia ir autoriai Smith ir Emerson (2021) psichologiškai atsparus asmuo, gebantis prisitaikyti prie sunkumų, gali išlaikyti psichologinę sveikatą ir veiksmingai susidoroti su iššūkiais, nesėkmėmis ir kitais stresą sukeliančiais veiksniais. Taip pat šie autoriai mini, jog didėjantis atsparumas turėtų padėti sumažinti asmenims neigiamą streso poveikį, užkertant kelią galimai žalingam jo poveikiui ir perdegimo aspektams. Autoriai Katsiana ir kt. (2021) teigia, jog atpažinus perdegimo požymius ir ugdant psichologinį atsparumą, kaip prevencinį mechanizmą, galima sumažinti, paveikti arba visiškai užkirsti kelią perdegimui. Autoriai Archer ir kt. (2024) mini, jog perdegimas gali būti sprendžiamas naudojantis priėmimo ir įsipareigojimo terapija, tai perdegimo prevencijos priemonė grindžiama prielaida, jog psichologinis lankstumas veikia kaip psichologinio atsparumo veiksnys, galintis suteikti darbuotojams tam tikrą apsaugą nuo perdegimo sindromo, reaguojant į darbo stresorius. Ši terapija yra modernus psichoterapijos metodas, pagrįstas elgesio terapijos principais, šios terapijos tikslas yra padėti žmonėms priimti savo emocijas, mintis ir patirtis tokias, kokios jos yra.

Autoriai Lebares ir kt. (2018) atliko chirurgų rezidentų tyrimą ir nustatė, jog buvo nustatytas didesnis psichologinio atsparumo lygis, kuris susijęs su mažesne emocinio perdegimo rizika - išsekimas, nuasmeninimas ir menki asmeniniai pasiekimai. Taip pat autoriai Di Monte ir kt. (2020) rašo, jog atlikti tyrimai rodo, kad į užduotis orientuotas įveikimo būdas (tiesioginis problemų sprendimas, gebėjimas nusiraminti, meditacijos ar atsipalaidavimo technikos) įtakoja mažesnę perdegimą tarp sveikatos priežiūros specialistų, kuomet į emocijas orientuotas įveikimo būdas (dėmesio skyrimas emociniam atsakui, pvz., nusivylimui ar baimei, užuot sprendę pačią problemą) prognozuoja didesnę specialistų perdegimą. Taip pat teigiamą ryšį tarp psichologinio atsparumo ir perdegimo aptiko ir Serrão ir kt. (2021) autoriai, jie teigia, jog psichinė sveikata buvo neigiamai susijusi su trimis perdegimo dimensijomis (emociniu išsekimu, depersonalizacija ir asmeniniu pasiekimu) ir teigiamai susijusi su psichologiniu atsparumu. Jie padarė išvadą, kad atsparumas yra svarbus ne tik gerinant psichinę sveikatą, bet ir amortizuojant bei mažinant neigiamas darbo streso pasekmes, kurių blogiausias rezultatas yra perdegimas. Autoriai Emerson,

Hair ir Smith (2023) teigia kaip prieš tai minėti autoriai, jog aukštesnis psichologinio atsparumo lygis yra siejamas su sumažėjusiais depresijos ir nerimo lygiais bei mažesniu kitų neigiamų psichologinių simptomų pasireiškimu. Sun ir kt. (2022) teigia, jog psichologinis atsparumas laikomas labai svarbiu veiksnio, turinčio įtakos perdegimui ir galintis kovoti su emociniu išsekimu ir nepasitenkinimu profesiniais pasiekimais. Taip pat Sun ir kt. (2022) autoriai mini, jog atsparumas yra neigiamai susijęs su potrauminio streso, nerimo, perdegimo ir depresijos simptomais, atsparumas yra apsauginis veiksnys, mažinantis psichologinį poveikį žmonėms.

10 lentelė. Psichologinio atsparumo ir perdegimo ryšys

Psichologinio atsparumo ryšys su perdegimu	Autoriai
Psichologinis atsparumas mažina perdegimo riziką ir padeda spręsti su darbu susijusius iššūkius	Di Monte ir kt. (2020) ir Serrão ir kt. (2021)
Aukštesnis psichologinio atsparumo lygis sumažina perdegimo riziką ir psichologinius simptomus (nerimas ir depresija)	Smith ir Emerson (2021) ir Emerson, Hair ir Smith (2023)
Aukštesnis psichologinio atsparumo lygis sumažina perdegimo riziką ir psichologinius simptomus (nerimas ir depresija)	Smith ir Emerson (2021) ir Emerson, Hair ir Smith (2023)
Perdegimo, emocinio išsekimo ir nepasitenkinimo rizika mažėja esant psichologiškai atspariam	Sun ir kt. (2022) ir Lebares ir kt. (2018)
Psichologinis atsparumas gali padėti atpažinti perdegimo požymius ir užkirsti kelią jo atsiradimui	Katsiana ir kt. (2021)
Priėmimo ir įsipareigojimo terapija skatina psichologinį lankstumą, kuri padeda apsisaugoti nuo perdegimo ir darbo streso	Archer ir kt. (2024)

Šaltinis: sudarytas autoriaus, remiantis Di Monte ir kt. (2020), Serrão ir kt. (2021), Smith ir Emerson (2021), Emerson, Hair ir Smith (2023), Sun ir kt. (2022), Lebares ir kt. (2018), Katsiana ir kt. (2021), Archer ir kt. (2024)

Taigi, galime pastebėti, jog psichologinis atsparumas yra labai svarbus veiksnys, galintis padėti išvengti perdegimo ir sumažinti patiriamą stresą. Nagrinėjant skirtingų autorių tyrimus,

dauguma autorių pabrėžia, jog žmonės, turintys aukštesnį atsparumo lygį, geriau geba valdyti patiriamą stresą, taip pat prisitaikyti prie sunkumų ir išlaikyti savo psichologinę sveikatą. Svarbu pabrėžti, jog psichologinis atsparumas padeda sumažinti patiriamą emocinį išsekimą, nuasmeninimą ir menką asmeninių pasiekimų jausmą, kurie yra pagrindiniai perdegimo požymiai. Skirtingų autorių atliktų tyrimų rezultatai rodo, jog asmenys, turintys geresnį atsparumą, dažnai susiduria su mažesniu depresijos, nerimo bei kitų neigiamų psichologinių simptomų pasireiškimu. Be to, svarbu pabrėžti ir psichologinio atsparumo ugdymo svarbą, kadangi jis laikomas svarbiu prevenciniu mechanizmu, galinčiu užkirsti kelią perdegimo vystymuisi.

1.3.4. Perdegimo įtaka gerovei ir psichologinio atsparumo moderacija

Nagrinėjant įvairių autorių mokslinius darbus galime pastebėti, jog perdegimas, gerovė ir psichologinis atsparumas yra labai glaudžiai susiję veiksniai, kadangi jie gali turėti tiek tiesioginį, tiek netiesioginį poveikį žmogaus psichologinei būsenai ir gebėjimui susidoroti su išskylančiais gyvenimo iššūkiais. Iš nagrinėtos literatūros buvo galima pastebėti, jog asmenys su aukštu psichologiniu atsparumu yra mažiau pažeidžiami perdegimo poveikiui, kadangi jie geba išlaikyti gerovę ir efektyviau susidoroti su stresu, netgi susidūrus su sunkiomis aplinkybėmis ar patyrus kokią nors traumą. Psichologinis atsparumas gali veikti kaip svarbus moderuojantis veiksnys, padedantis žmonėms išlaikyti gerovę ir išvengti perdegimo net esant dideliame stresui ir iššūkiams.

Nagrinėjant esančią skirtingų autorių mokslinę literatūrą buvo pastebėta, jog netrūksta atliktų tyrimų nei nagrinėjančios perdegimo ir gerovės ryšius, nei nagrinėjančių tyrimų darbuotojų gerovės ir psichologinio atsparumo temomis. Tačiau tyrimų, kurie aiškina dviejų konstrukto sąsajas – perdegimas ir darbuotojų gerovė, kurios sąlyga yra psichologinis atsparumas labai trūksta, buvo rasti tik keli tyrimai šia tema. Vienas iš atliktų autorių Safiye, Vukčević ir Čabarkapa (2021) tyrimų teigia, jog sveikatos priežiūros darbuotojų atsparumas yra neigiamai siejamas su perdegimu, teigiamai koreliuoja su subjektyvia gerove ir sušvelnina neigiamą perdegimo ir subjektyvios gerovės koreliaciją. Šio tyrimo išvados yra reikšmingas argumentas, kad medicinos darbuotojams turėtų būti rengiamos atsparumo ugdymo programos, siekiant išvengti perdegimo ir išlaikyti darbuotojų psichinę sveikatą pandemijos metu. Nagrinėjant autorių Chue ir Cheung (2023) tyrimą, buvo nustatyta, jog psichologinis atsparumas turi įtakos gebėjimui atsilaikyti prieš sunkumus ir išskylančius iššūkius ir taip pat, jog būtina kurti atsparumo intervencijas, ieškoti įvairių priemonių, kurios galėtų padėti kovoti su perdegimu, stresu ir tai padėtų pagerinti studentų psichinę gerovę. Taip pat buvo rastas tyrimas, kurio autoriai Liu ir kt. (2023) aiškina perdegimo ir gerovės ryšį psichologiniam atsparumui, tačiau taikant vidines įmonės socialines atsakomybės strategijas. Tyrimas atskleidžia, jog taikant įmonės socialines atsakomybės strategijas, galima sumažinti darbuotojų perdegimo riziką, padidinant jų moralę ir suteikiant papildomų išteklių, kurie

galėtų padėti kovoti darbuotojams su stresu ir perdegimu. Taip pat tyrime minima, jog svarbu organizacijai skatinti darbuotojų gerovę, nes tai tiesiogiai veikia jų gebėjimą atsistatyti ir kovoti su perdegimu. Tyrimas taip pat patvirtina, kad subjektyvi gerovė yra svarbus tarpininkas tarp vidinės įmonės socialinės atsakomybės ir perdegimo. Psichologinis atsparumas veikia kaip moderatorius, dar labiau sumažindamas perdegimo riziką, padidindamas darbuotojų atsparumą ir jų gebėjimą susidoroti su darbo streso šaltiniais.

Aptariant perdegimo ir gerovės ryšį, šiuo metu ši tema yra labai plačiai aptariama daugelyje sričių, tačiau labiausiai ir plačiausiai ši tema tiriama būtent medicinos srityje, kadangi kaip teigia autorius Rothenberger (2017) streso sukeltas medicinos studentų perdegimas, besimokančių gydytojų arba praktikuojančių gydytojų yra ne naujiena, dabartinės medicinos literatūroje rašoma, kad perdegimo paplitimas tarp gydytojų skaičius greitai išaugo dar iki epidemijos, o po jos dabar viršija 50 procentų. Autoriai Dam ir kt. (2019) tyrė greitosios medicinos pagalbos rezidentų gerovę ir perdegimą, ir nustatė reikšmingą ryšį tarp gyventojų perdegimo ir gerovės. Atrodo, kad greitosios medicinos pagalbos rezidentai rečiau patiria perdegimą ir blogą savijautą, kuomet jie turi asmeninį bruožą – užsispyrimą. Kaip teigia autoriai Qu ir Wang (2015) aukštas perdegimo lygis gali sukelti darbuotojų savijautos pablogėjimą, darbuotojų patiriamos neigiamos emocijos turi reikšmingą teigiamą ryšį su darbo perdegimu, tuo tarpu teigiamos emocijos ir darbo perdegimas turėjo neigiamą koreliaciją. Tad galima teigti, jog perdegimas turi didelę koreliaciją su patiriama darbuotojų gerove.

Taigi, perdegimas, gerovė ir psichologinis atsparumas tarpusavyje susiję veiksniai, kurie turi svarbų poveikį žmogaus gebėjimui susidoroti su iššūkiais ir stresu. Nagrinėti tyrimai rodo, jog psichologinis atsparumas gali veikti kaip svarbus moderatorius, padedantis išlaikyti darbuotojų gerovę ir apsaugoti juos nuo perdegimo, ypač kuomet yra patiriamas didelis stresas. Nagrinėti tyrimai pabrėžia, kad atsparumo ugdymas ir organizacijų socialinė atsakomybė gali sumažinti perdegimo riziką ir pagerinti darbuotojų gerovę. Galiausiai, šie rezultatai pabrėžia svarbą kurti ir taikyti intervencijas, kurios padėtų žmonėms kovoti su perdegimu ir stiprinti jų psichologinį atsparumą. Nagrinėjant šiuos mokslinius straipsnius buvo pastebėta, jog reikėtų daugiau tyrimų, kurie gilintų ryšį tarp perdegimo, gerovės ir psichologinio atsparumo.

1.4. Socialinės paramos teoriniai aspektai

1.4.1. Socialinės paramos samprata ir svarba

Šiuolaikinėje darbo aplinkoje yra labai svarbi socialinė parama suteikiama darbuotojams, vienas iš pagrindinių veiksnių, kurie padeda darbuotojams išlaikyti pusiausvyrą tarp profesinių įgūdžių bei asmeninės gerovės. Darbuotojams socialinė padeda lengviau susidoroti su patiriamu

stresu, profesiniais iššūkiais bei emociniais sunkumais. Autoriai Garmendia ir kt. (2023) rašo, jog socialinė parama susideda iš socialinės ir psichologinės paramos, kurią individas gauna arba suvokia iš savo aplinkos. Kaip rodo ankstesni tyrimai, yra dviejų rūšių socialinė parama, viena vertus, gauta socialinė parama reiškia - paramą iš savo aplinkos, o suvokiama socialinė parama reiškia šios paramos suvokimą ir prieinamumą. Socialinė parama darbe kaip teigia autoriai Jolly, Kong ir Kim (2021) yra pagalba iš vadovų, kolegų ar pačios organizacijos siekis padėti susitvarkyti su darbu, užduotimis bei patiriamu stresu darbe. Autoriai Karadas ir Duran (2022) rašo, jog socialinė parama padeda asmeniui jausti saugumo, vertingumo jausmą, kuri yra gaunamas iš kolegų, vadovų ar šeimos. Socialinė parama padeda darbuotojams padidinti psichologinį atsparumą, ko pasekoje mažėja darbuotojų patiriamas stresas. Taip pat autoriai Jolly, Kong ir Kim (2021) mini, jog socialinė parama yra itin svarbi darbe, kadangi padeda mažinti darbuotojų stresą, kuomet yra gaunama parama yra jaučiamas mažesnis įsitempimas ir didesnis pasitikėjimas atliekamu darbu. Taip pat jaučiamas didesnis pasitenkinimas darbu, palaikantys kolegos ir vadovai prisideda prie darbuotojų teigiamos darbo patirties, taip pat yra pastiprinamas jų įsitraukimas į darbą, socialinė parama mažina perdegimą, gerina darbuotojų bendradarbiavimą ir komandinį darbą, kas skatina komandos vidinę kultūrą. Na, ir galiausiai, socialinė parama padeda skatinti inovacijas ir kūrybiškumą, kadangi saugiai besijaučiantys darbuotojai, drąsiau gali siūlyti savo idėjas.

Autoriai Sigursteinsdottir ir Karlsdottir (2022) mini, jog socialinė parama nėra tik objektyvi pagalba, tai darbuotojo suvokimas, kad jis gauna ir sulaukia pagalbos, empatijos, mato kolegų, draugų ar vadovų ir kitų jį supančių asmenų rūpestį. Pasak autorių Szkody ir kt. (2021) sulaukiama socialinė parama gali labai stipriai padėti sumažinti darbuotojams patiriamus psichologinius sunkumus – nerimo simptomai, stresas, depresija. Parama yra labai svarbus aspektas, norint sumažinti darbuotojų stresą, taip pat autoriai pabrėžia, jog socialinė parama ženkliai gali susilpninti psichologinių sunkumų neigiamą poveikį darbuotojų sveikatai. Tą pabrėžia ir autoriai Sigursteinsdottir ir Karlsdottir (2022) socialinė parama žmones veikia lyg „emocinis skydas“, kuris apsaugo darbuotojus nuo patiriamo streso, nerimo ir įvairių kitų psichologinių sunkumų su kuriais jiems tenka susidurti. Taip pat kas jaučia stiprią paramą, dažniau yra psichologiškai atsparūs – geba lengviau atsigauti po ištikusių stresinių situacijų.

11 lentelė. *Socialinės paramos samprata*

Aspektas	Aprašymas	Autoriai
Socialinės paramos rūšys	Gaunama parama - objektyvi pagalba iš aplinkos bei suvokiama parama	Garmendia ir kt. (2023)

11 lentelės tęsinys. Socialinės paramos samprata

Socialinės paramos šaltiniai	Organizacija, kolegos, vadovai, šeima, draugai	Jolly, Kong ir Kim (2021); Karadas ir Duran (2022); Sigursteinsdottir ir Karlsdottir (2022)
Pagrindinė funkcija	Socialinės paramos pagalba tvarkantis su darbo užduotimis ir stresu	Jolly, Kong ir Kim (2021)
Psichologinis poveikis	Mažina depresijos simptomus, stresą, nerimą, didina saugumą	Karadas ir Duran (2022); Szkody ir kt. (2021)
Poveikis darbuotojui	Didesnis pasitikėjimas, darbo pasitenkinimas, įsitraukimas, psichologinis atsparumas	Jolly, Kong ir Kim (2021); Sigursteinsdottir ir Karlsdottir (2022)
Poveikis organizacijai	Geresnis bendradarbiavimas, mažesnis perdegimas, stipresnė komandos kultūra	Jolly, Kong ir Kim (2021)

Šaltinis: sudarytas autoriaus, remiantis Jolly, Kong ir Kim (2021), Karadas ir Duran (2022), Sigursteinsdottir ir Karlsdottir (2022), Szkody ir kt. (2021), Garmendia ir kt. (2023)

Taigi, nagrinėjant įvairių autorių tyrimus, galime pastebėti, jog socialinė parama padeda darbuotojams susidoroti su emociniais sunkumais, stresu. Socialinė parama stiprina psichologinį atsparumą, pasitikėjimą, pasitenkinimą darbu bei gerina bendradarbiavimą tarp kolegų ir mažina stresą bei darbuotojų perdegimą.

1.4.2. Socialinės paramos dedamosios dalys

Socialinė parama darbe yra labai svarbus aspektas darbuotojų psichologinei sveikatai, gerovei, motyvacijai. Ji gali būti įvairių formų ir būti suteikiama tiek iš organizacijos, tiek iš kolegų ar vadovų. Skaitant literatūra galima pastebėti, jog skirtingi autoriai išskiria ganėtinai panašias emocinės paramos sudedamąsias dalis. Toliau lentelėje jas išskirsiu (žiūrėti 11 lentelę).

12 lentelė. Socialinės paramos dedamosios dalys

Eil. Nr.	Dedamoji dalis	Autorius
1.	Emocinė	Jolly, Kong ir Kim (2021), Szkody ir kt. (2021), Karadas ir Duran (2022), Sigursteinsdottir ir Karlsdottir (2022)

12 lentelės tęsinys. Socialinės paramos dedamosios dalys

2.	Instrumentinė	Jolly, Kong ir Kim (2021), Karadas ir Duran (2022), Sigursteinsdottir ir Karlsdottir (2022)
3.	Informacinė	Jolly, Kong ir Kim (2021), Karadas ir Duran (2022)
4.	Įvertinimo	Jolly, Kong ir Kim (2021)

Šaltinis: sudarytas autoriaus, remiantis Jolly, Kong ir Kim (2021), Szkody ir kt. (2021), Karadas ir Duran (2022), Sigursteinsdottir ir Karlsdottir (2022)

Pasak autorių Jolly, Kong ir Kim (2021) yra išskiriamos keturios socialinės paramos dedamosios dalys – emocinė, tai įsiklausymas į poreikius, suteikiamas rūpestis, kolegų išklausymas. Tą patį pabrėžia ir autoriai Szkody ir kt. (2021), jog labai svarbu darbuotojams suteikti emocinę paramą parodyti darbuotojams rūpestį, empatiją, pasistengti suprasti kaip jis jaučiasi. Autoriai Sigursteinsdottir ir Karlsdottir (2022) taip pat mini, jog svarbu darbuotojams parodyti empatiją bei nuoširdžiai bendrauti. Autoriai Karadas ir Duran (2022) mini, jog emocinė pagalba gali padėti darbuotojams pajusti saugumo jausmą, sumažinti vienišumo pojūtį ir padėti jiems lengviau pereiti ir išgyventi patiriamą arba patirtą stresą, tai labai svarbus aspektas, kuomet darbuotojai jaučia baimę, nerimą ar psichologinį išsekimą. Toliau pasak, autorių Jolly, Kong ir Kim (2021) instrumentinė, tai labai konkreti suteikiama pagalba, pavyzdžiui susijusi su įvairiomis užduotimis. Autoriai taip pat mini, jog instrumentinė parama mažina darbuotojų darbo krūvį bei leidžia darbuotojams pasijausti taip, lyg jie nėra vieni šioje situacijoje, turi kur kreiptis bei paprašyti pagalbos atliekant savo darbą. Sigursteinsdottir ir Karlsdottir (2022) taip pat pabrėžia iš kolegų, vadovų pagalbą darbuotojui atliekant įvairias užduotis. Autorių Jolly, Kong ir Kim (2021) toliau mini informacinę paramą - vadovų ar kolegų suteikiami patarimai, pavyzdžiui informacija, kuri gali padėti geriau vykdyti savo tiesiogines funkcijas arba kaip geriau valdyti savo darbo laiką ir kita įvairi informacija. Autoriai Karadas ir Duran (2022) dar mini, jog informacinė parama padeda sumažinti darbuotojų nežinomybę bei suteikia galimybę kontroliuoti viską aplink save, kas yra labai svarbu darbuotojų psichologinei savijautai. Ir paskutinė autorių Jolly, Kong ir Kim (2021) išskiriama dedamoji dalis, tai įvertinimo, tai pripažinimas, jog darbuotojas gerai atlieka darbą arba grįžtamojo ryšio suteikimas kas yra daroma gerai arba kur būtų galima patobulėti.

Taigi, socialinė parama, apima - emocinę, instrumentinę, informacinę ir įvertinimo pagalbą yra labai svarbūs aspektai, kurie prisideda prie darbuotojų psichologinės gerovės. Šie aspektai ne tik padeda sumažinti darbuotojų patiriamą stresą, bet ir padeda sustiprinti darbuotojų motyvaciją, pasitikėjimą savimi bei pagerina jų darbo našumą. Galima teigti, jog kiekviena iš šių paramos formų yra svarbi ir vienas kitą papildo, siekiant sukurti palankią darbo aplinką ir stiprinti darbuotojo atsparumą susiduriant su iššūkiais.

1.4.3. Socialinės paramos įtaka gerovei

Šiandieninėje visuomenėje ir darbo rinkoje galima pastebėti, jog kur kas daugiau dėmesio yra skiriama ne tik užtikrinti darbuotojų finansinei gerovei, tačiau taip pat ir psichologinei žmonių gerovei. Vienas iš labai svarbių veiksnių, darančių įtaką žmogaus savijautai, yra socialinė parama. Tai yra ne tik gaunama parama iš aplink supančių žmonių, kurie padeda spręsti kasdienės užduotis, tačiau ir emocinis palaikymas bei priklausymo jausmas. Pasak autorių Yıldırım ir Tanrıverdi (2021) socialinė parama yra svarbi fizinei sveikatai ir gerovei. Ji padeda stiprinti artimus ryšius su kitais žmonėmis, padeda tapti grupės dalimi, kuria socialinius ryšius ir skatina jausmą, jog priklausai kokiai nors socialinei grupei. Socialinė parama padeda žmogaus gyvenimui tapti prasmingesniu. Įvairių formų socialinis palaikymas, pavyzdžiui emocinis palaikymas yra gaunamas iš šeimos, draugų ir artimųjų, kuris padeda žmonėms susidoroti su gyvenimo sunkumais. Kaip teigia autoriai Szkody ir kt. (2021) socialinė parama yra labai svarbi žmogaus psichologinei gerovei. Autoriai McNamara ir kt. (2021) teigia, jog socialinė parama turi teigiamą įtaką darbuotojų gerovei, asmenys jaučiantys socialinę paramą, jaučia mažiau vienatvės, dėl to jų psichologinė sveikata gerėja. Tyrimai rodo, jog socialinė parama tiesiogiai lemia gerovę ir kartais poveikis stipresnis per vienišumo sumažėjimą, t.y. kai žmogus jaučia, jog turi į ką atsiremti, jis jaučiasi geriau, saugiau, vadinasi, jog tiesiogiai padidėja jo gerovė, o kitais atvejais, parama sumažina patiriamą vienišumą ir tik tada per sumažėjusį vienišumą pagerėja žmogaus gerovė. Asmuo jaučiasi ne toks vienišas dėl gaunamos paramos, ko pasekoje jaučiasi bendrai geriau. Autoriai Yıldırım ir kt. (2023) teigia, jog emocinė gerovė yra pagrindinis aspektas, kuris palaiko teigiamą žmogaus psichologinę būseną. Socialinė parama yra labai svarbi individo psichinei ir fizinei sveikatai. Socialinė parama gali sumažinti depresiją, nerimą ir stresą, kartu didinant imunitetą ir gerovę ir psichologinę sveikatą. Taip pat autoriai Šimunjak ir Menke (2023) pabrėžia, jog socialinė parama yra esminė darbo gerovės dalis, kolegų bei tiesioginių vadovų suteikiama praktinė bei emocinė pagalba daugiausia per socialinę sąveiką prisideda prie priklausymo jausmo ir pagarbos, tokia gaunama parama padeda darbuotojams sušvelninti darbo pasekmes ir prisideda prie didesnio pasitenkinimo darbu ir patiriamos gerovės. 13 lentelėje išskirsiu socialinės paramos formas ir apibendrintai apibrėšiu jos įtaką darbuotojų gerovei.

13 lentelė. Socialinės paramos įtaka darbuotojų gerovei

Socialinės paramos forma	Įtaka darbuotojų gerovei	Autoriai
Emocinis palaikymas iš artimųjų	Padeda susidoroti su gyvenimo sunkumais	Yıldırım ir Tanrıverdi (2021)

13 lentelės tęsinys. Socialinės paramos įtaka darbuotojų gerovei

Bendra socialinė parama	Svarbi psichologinei gerovei	Szkody ir kt. (2021)
Socialinė parama darbo aplinkoje	Mažina vienatvę, gerina psichologinę sveikatą	McNamara ir kt. (2021)
Emocinė parama	Svarbi emocinei gerovei, mažina depresiją, stresą, gerina imunitetą	Yildirim ir kt. (2023)
Parama iš kolegų ir vadovų	Prisideda prie pasitenkinimo darbu, gerina darbo gerovę	Šimunjak ir Menke (2023)

Šaltinis: sudarytas autoriaus, remiantis Yıldırım ir Tanrıverdi (2021), Szkody ir kt. (2021), McNamara ir kt. (2021), Yıldirim ir kt. (2023), Šimunjak ir Menke (2023)

Taigi, apibendrinus, galime matyti, jog socialinė parama gali atlikti esminį vaidmenį, formuojant bei palaikant žmogaus gerovę. Ji padeda lengviau asmenims įveikti patiriamus sunkumus, stiprina emocinį stabilumą, dėl to socialinė parama turėtų būti skatinama organizacijose ir ypač svarbi parama darbo aplinkoje – kolegų ir vadovų suteikiamas emocinis bei praktinis palaikymas bei visuomenės palaikymas, kadangi kuo labiau bus tai skatinama, tuo daugiau žmonių galės patirti aukštesnę gyvenimo kokybę ir emocinę gerovę.

1.4.4. Socialinės paramos įtaka gerovei medijuojant perdegimui

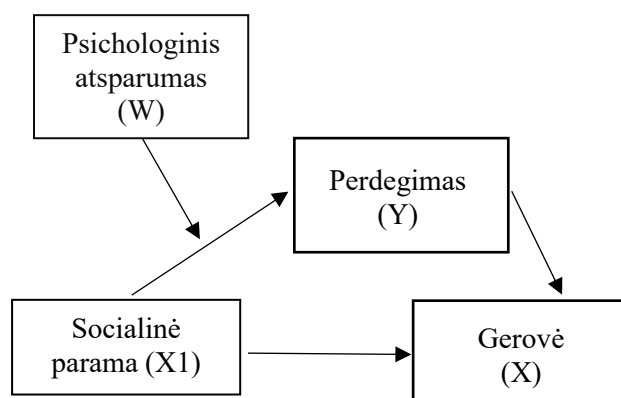
Mokslinėje literatūroje dažnai aptariama socialinės paramos įtaka darbuotojų gerovei. Šiais laikais dėl didelio darbų greičio, pasikeitimų įmonėse, nuolatinio tempo, darbuotojai vis dažniau susiduria su perdegimu. Šiais laikais internete vyrauja nemažai informacijos šia tema, būtent kokia yra socialinės paramos įtaka gerovei medijuojant perdegimui. Autorių Fatima ir kt. (2025) moksliniame darbe rašoma, jog socialinė parama veikia kaip apsauginis veiksnys, kuris silpnina emocinio išsekimo pasireiškimą darbuotojams. Taigi, gerovės didinimas vyksta pirmiausia per perdegimą kaip tarpinę sudedamąją dalį, o ne per tiesioginį socialinės paramos poveikį. Atliktame autorių Fatima ir kt. (2025) tyrime buvo aptikta, jog socialinė parama daro reikšmingą, tačiau netiesioginį poveikį gerovei, veikdama būtent per perdegimo prizmę. Rezultatai rodo, jog tiesioginis socialinės paramos poveikis psichologiniams rezultatams nedidelis, mediacijos analizė atskleidžia, kad aukštesnis socialinės paramos lygis siejamas su mažesniu psichologiniu stresu, kuris savo ruožtu gerina emocinę savijautą. Kitas autorius Liu (2025) tiria švietimo sektoriuje, mokytojų patiriamą perdegimą ir socialinės bei gerovės svarbą. Tyrime

teigiama, jog socialinė parama yra vertinama kaip labai svarbus apsauginis veiksnys, kuris gali mažinti mokytojų neigiamą patiriamą profesinių iššūkių bei streso poveikį. Perdegimas aptariamame tyrime veikia kaip medijuojantis veiksnys, per kurį pasireiškia socialinės paramos poveikis gerovei. Taigi, minimas tyrimas ne tik patvirtina teorinius modelius, kalbant apie perdegimo vaidmenį, tačiau ir pabrėžia to svarbą, jog norint gerinti darbuotojų psichologinę gerovę labai svarbu stiprinti darbuotojų socialinę paramą. Paprastai tariant, kai žmogus jaučia didesnę aplinkos palaikymą iš kolegų ar vadovo, tai jis rečiau susiduria su perdegimo iššūkiais, o tai tiesiogiai prisideda prie darbuotojo gerovės. Taip pat autoriai Chen ir kt. (2025) savo tyrime rašo, jog gaunama socialinė parama buvo vienas iš svarbiausių veiksnių, kurie padėjo studentams sumažinti savo patiriamus perdegimo simptomus, kaip pavyzdžiui – emocinis išsekimas, psichologinis nuovargis ar per didelis turimas krūvis. Socialinė parama veikiant kartu su turimu psichologiniu atsparumu mažina perdegimą.

Taigi, vertinant keleto skirtingų autorių atliktus tyrimus, galime pastebėti, jog socialinės paramos įtaka gerovei medijuojant perdegimui. Socialinė parama išties daro reikšmingą poveikį asmens gerovei, dažniausiai pasireiškiant netiesiogiai t.y. per perdegimo mažinimą. Iš tyrimų matome, jog siekiant ilgalaikės psichologinės gerovės, būtina kurti stiprią socialinės paramos kultūrą bei sistemiškai mažinti perdegimo riziką.

2 paveikslas

Tyrimo modelis



Šaltinis: sudaryta autoriaus, remiantis konceptualių tyrimo modeliu ir iškeltomis hipotezėmis

Remiantis atlikta literatūros analize, surastoms sąsajomis tarp socialinės paramos, gerovės, perdegimo ir psichologinio atsparumo buvo sudarytas konceptualus tyrimo modelis (žr.2 paveikslėlį). Sudarytame tyrimo modelyje nurodyti ryšiai bus nagrinėjami antroje darbo dalyje.

2. EMPIRINIO TYRIMO METODOLOGIJA

2.1. Tyrimo problema, tikslas, uždaviniai, hipotezės

Nagrinėjant įvairius mokslinius šaltinius, buvo pastebėta, jog trūksta tyrimų, aiškinančių būtent socialinės paramos medijuojant perdegimui įtakos gerovei sąsajas su psichologiniu atsparumu. Dažnu atveju tyrimuose ir mokslinėje literatūroje galima aptikti tiek perdegimo, tiek gerovės, psichologinio atsparumo ir socialinės paramos temas bei nagrinėjamus ryšius tarp perdegimo ir psichologinio atsparumo bei gerovės ir psichologinio atsparumo, tačiau pastebėta, jog praktiškai nėra atliktų tyrimų, nagrinėti perdegimo ir gerovės ryšiui medijuojant socialinei paramai ir moderuojant psichologiniam atsparumui. Rengiant teorinę dalį ir nagrinėjant mokslinę literatūrą apie perdegimą ir gerovę buvo nagrinėjamos tiek sąsajos tarp jų moderuojant psichologiniam atsparumui, tiek atskirai, bei aptikta nemažai tyrimų, nagrinėjančių socialinės paramos įtaką perdegimui ir darbuotojų gerovei, tačiau kadangi Lietuvos kontekste trūksta tyrimų, kurie paaiškintų perdegimo medijuojantį vaidmenį socialinės paramos ir gerovės ryšiui, moderuojant psichologiniam atsparumui, šiuo tyrimu bandoma atskleisti šią sąsają.

Tyrimo tikslas – ištirti dirbančiųjų Lietuvoje socialinės paramos įtaką gerovei medijuojant perdegimui ir moderuojant psichologiniam atsparumui.

Tyrimo uždaviniai:

1. Nustatyti psichologinio atsparumo, socialinės paramos, gerovės bei perdegimo vertinimo skirtumus pagal socialdemografinius veiksnius;
2. Nustatyti socialinės paramos poveikį gerovei, medijuojant perdegimui;
3. Nustatyti psichologinio atsparumo, kaip moderatoriaus, įtaką socialinės paramos ir gerovės ryšiui;
4. Įvertinti perdegimo, kaip mediatoriaus, įtaką socialinės paramos ir gerovės ryšiui.

Hipotezės ir jų pagrindimas:

Tyrimo modelio pagrindimui, remiantis moksline literatūros analize, keliamos šios penkios hipotezės:

- **H1** Socialinė parama teigiamai veikia perdegimą.

Pasak autorių Ruisoto ir kt. (2021) socialinė parama sumažino Ekvadoro sveikatos priežiūros specialistų perdegimo neigiamą poveikį, nepriklausomai nuo specialistų lyties.

- **H2** Socialinė parama teigiamai susijusi su darbuotojų gerove.

Autoriai Huang ir Zhang (2022) atliktame tyrime pabrėžė, jog suteikiama socialinė parama turi teigiamą įtaką darbuotojų gerovei, taip pat straipsnyje buvo minėta, jog autoriai nagrinėjo patys ir kitus tyrimus, kuriuose buvo nustatytas irgi teigiamas ryšys tarp šių dviejų dedamųjų.

- **H3** Perdegimas daro neigiamą įtaką darbuotojų gerovei.

Pasak autorių Mensah (2021) atliktame tyrime buvo nustatytas ryšys tarp perdegimo ir darbuotojų gerovės, perdegimas iš tiesų neigiamai veikia darbuotojų gerovę, kuo didesnis perdegimas, tuo mažesnė darbuotojų gerovė.

- **H4** Perdegimas medijuoja ryšį tarp socialinės paramos ir gerovės.

Autorių Ilyas, Abid ir Ashfaq (2023) atliktas tyrimas rodo, jog perdegimas neigiamai veikia darbuotojų gerovę, tačiau darbuotojai, kurie sulaukia socialinės paramos jų gerovė didėja ir perdegimas mažėja darbinėje aplinkoje.

- **H5** Psichologinis atsparumas moderuoja ryšį tarp socialinės paramos ir perdegimo.

Socialinė parama turi teigiamą poveikį perdegimui ir yra silpnesnis, kai psichologinio atsparumo lygis yra aukštesnis.

Konceptualus tyrimo modelis

Norėdama išsiaiškinti socialinės paramos įtaką gerovei, medijuojant perdegimui ir moderuojant psichologiniam atsparumui buvo sukurtas tyrimo modelis, kurį sudaro keturios sąajos – socialinė parama, perdegimas, gerovė ir psichologinis atsparumas (žiūrėti 2-ą paveikslą). Pagal šį modelį bus atliktas kiekybinis tyrimas.

(X) yra priklausomas kintamasis – gerovė;

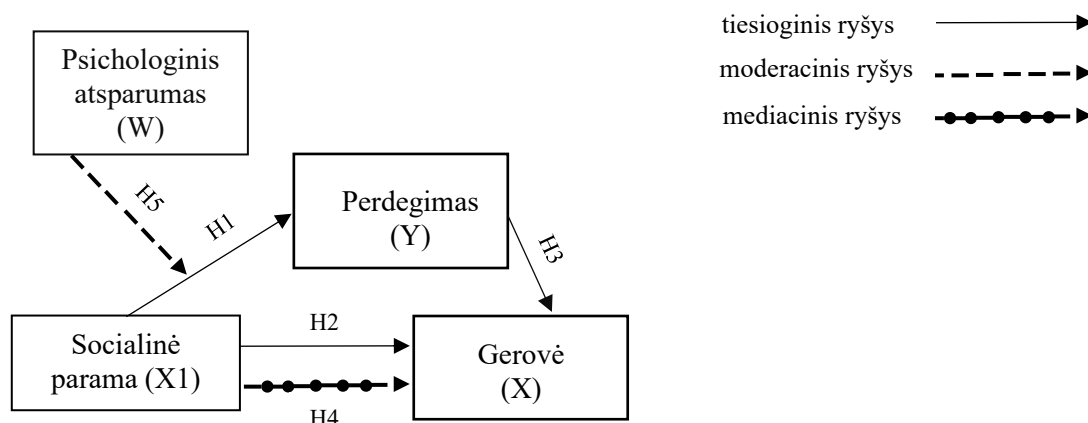
(X1) yra nepriklausomas kintamasis - socialinė parama;

(Y) yra mediatorius – perdegimas;

(W) yra moderatorius – psichologinis atsparumas;

3 paveikslas

Patikslintas tyrimo modelis



Šaltinis: sudaryta autoriaus, remiantis konceptualių tyrimo modeliu ir iškeltomis hipotezėmis.

2.2. Tyrimo imtis

Tyrime naudojama 10:1 imties taisyklė, kuri reiškia, jog vienam nepriklausomam kintamajam turi tekti mažiausiai dešimt respondentų, minimalus santykis yra 10:1, tačiau dėl tikslesnių tyrimo duomenų buvo pasirinktas didesnis santykis (Hair ir kt. 2019). Šiame darbe klausimyną sudaro 39 klausimai.

4 paveikslas

Tyrimo imties skaičiavimas

$10 \times 39 = 390$

Šaltinis: sudaryta autoriaus

Apskaičiuota tyrimo imtis turi sudaryti - 401 respondentų.

2.3. Tyrimo eiga

Siekiant ištirti socialinės paramos įtaką gerovei medijuojant perdegimui ir moderuojant psichologiniam atsparumui, bus atliekamas kiekybinis tyrimas ir pateikiama respondentams anketinė apklausa. Apklauso parengimui bus naudojamas internetinis įrankis, skirtas apklausoms generuoti - svetainė www.apklausa.lt. Šia apklausos nuoroda bus dalinamasi socialiniuose tinkluose bei siunčiama el. paštu.

Trys tyrimo etapai:

I etapas. Atlikta mokslinių šaltinių analizė. Buvo peržiūrinėjami anksčiau atlikti tapatūs arba panašūs tyrimai, analizuota moksliniuose šaltiniuose informacija ir remiantis šiais rasta atliktais tyrimais literatūra buvo ieškoma galimybių atlikti naujus arba papildomus tyrimus.

II etapas. Anoniminės anketinės apklausos procesas. Bus patalpinta apklausa su 39 klausimais į apklausų sistemą ir surinkti duomenys apie socialinę paramą, perdegimą, gerovę ir psichologinį atsparumą bei respondentų socialiniai ir demografiniai duomenys.

III etapas. Apklauso duomenų analizė. Sukūrus ir surinkus iš apklausos respondentų kiekybinio tyrimo duomenis bus naudojamas statistinės analizės įrankis IBM SPSS su A. F. Hayes PROCESS įskiepiu bei bus naudojami aprašomosios statistikos metodai.

2.4. Tyrimo anketos struktūra

Norint ištirti dirbančiųjų Lietuvoje socialinio atsparumo įtaką gerovei medijuojant perdegimui ir moderuojant psichologiniam atsparumui, remiantis išnagrinėta moksline literatūra buvo sukurtas klausimynas. Klausimyno dalys, kuriomis siekiama ištirti ir išsiaiškinti: I –

socialinės paramos svarbą, II - darbuotojų perdegimą, III - identifikuoti darbuotojų gerovę, IV - psichologinis atsparumas ir galiausiai V - surinkti informaciją apie respondentą- socialiniai ir demografiniai klausimai.

Socialinės paramos klausimynas buvo sukurtas autorių Cousins ir kt. 2004 metais. Klausimyną sudaro tokie teiginiai kaip - „Aš gaunu palaikančius atsiliepimus apie savo darbą“, „Galiu pasikliauti savo tiesioginiu vadovu, kai iškyla darbo problemų“. Klausimyne visi klausimai buvo vertinami pagal 5 balų Likerto skalę „1 (visiškai nesutinku)“, „2 (nesutinku)“, „3 (nei sutinku, nei nesutinku)“, „4 (sutinku)“, „5 (visiškai sutinku)“. Skalę sudaro 5 teiginiai. Klausimyno Cronbach alpha koeficientas - 0,84.

14 lentelė. *Socialinės paramos klausimynas*

Eil. Nr.	Teiginys
1.	Gaunu palaikantį grįžtamąjį ryšį dėl atliekamo darbo
2.	Galiu pasikliauti savo tiesioginiu vadovu, kai iškyla problemų darbe
3.	Galiu pasikalbėti su savo vadovu apie tai, kas mane darbe nuliūdino ar supykde
4.	Esu palaikomas (-a) emociniu požiūriu sudėtingame darbe
5.	Mano tiesioginis vadovas mane skatina ir motyvuoja
6.	Jei darbe tampa sunku, kolegos man padeda
7.	Gaunu reikalingą pagalbą ir palaikymą iš kolegų
8.	Gaunu pagarbą, kurios nusipelnau, iš savo kolegų
9.	Mano kolegos noriai klausosi mano su darbu susijusių problemų

Sudaryta autorės, remiantis autoriais Cousins ir kt. (2004)

Maslach perdegimo klausimynas buvo sukurtas autorių C. Maslach ir S. E. Jackson 1986 metais. Šis klausimynas tiria 3 profesinio perdegimo dimensijas: emocinį išsekimą, depersonalizaciją ir asmeninius pasiekimus. Kiekviena profesinio perdegimo dimensija Maslach klausimyne matuoja skirtingus aspektus, šiam tyrimui buvo pasirinkta tirti tik emocinį išsekimą, kuri matuoja išsekimo nuo darbo lygį, kadangi emocinis išsekimas laikomas pagrindine perdegimo sudedamąja dalimi. Tai pirmasis ir labiausiai pasireiškiantis perdegimo požymis, rodantis, kad asmuo jaučia stiprų psichologinį bei fizinį nuovargį dėl darbo krūvio, emocinių reikalavimų ar streso.. Klausimyną sudaro tokie teiginiai kaip - „Aš jaučiuosi emociškai išsekęs (-usi) nuo savo darbo“, „Aš jaučiuosi išsekintas(-a) darbo dienos gale“. Emocinio išsekimo skalę sudaro 9 teiginiai. Visi klausimai buvo vertinami pagal 7 balų Likerto skalę „1 (niekada)“, „2 (keletą kartų

per metus ar mažiau“, „3 (vieną kartą per mėnesį ar mažiau“, „4 (keletą kartų per mėnesį)“, „5 (kartą per savaitę“, „6 (keletą kartų per savaitę“, „7 (kiekvieną dieną)“. Šį klausimyną sudaro 9 teiginiai ir atliktuose tyrimuose yra nurodoma, jog Cronbach alpha koeficientas - 0,93.

15 lentelė. Maslach perdegimo klausimynas

Eil. Nr.	Teiginys
1.	Jaučiuosi emociškai išsekęs (-usi) nuo atliekamo darbo
2.	Darbo dienos pabaigoje jaučiuosi visiškai išsekęs (-usi)
3.	Rytais, kai tenka keltis ir pradėti naują darbo dieną, jaučiuosi pavargęs (-usi)
4.	Darbas su žmonėmis visą dieną man kelia įtampą
5.	Jaučiu, kad esu perdegęs (-usi) nuo savo darbo
6.	Jaučiu, kad darbas man kelia frustraciją (frustracija – nemaloni, įtempta emocinė būseną, pereinanti į nusivylimą ir neviltį, kylanti dėl nesugebėjimo patenkinti poreikių ar pasiekti tikslų)
7.	Jaučiu, kad dirbu per sunkiai
8.	Tiesioginis darbas su žmonėmis man sukelia pernelyg daug streso
9.	Jaučiu, kad man pradeda stigti kantrybės

Sudaryta autorės, remiantis autoriais Maslach ir Jackson (1986)

Zheng gerovės klausimynas buvo sudarytas 2015 metais autorių Xiaoming Zheng ir kt. Klausimyną sudaro keletas gerovės grupių, tačiau buvo pasirinkta viena - darbo vietos gerovė. Klausimyną sudaro tokie teiginiai kaip „Aš jaučiuosi patenkintas savo gyvenimu, „Daugumoje gyvenimo aspektų esu arti savo svajonės“. Klausimyne yra šeši teiginiai, kurie vertinami pagal 7 balų Likerto skalę - „1 (visiškai nesutinku)“, „2 (nesutinku)“, „3 (labiau nesutinku nei sutinku)“, „4 (nei sutinku, nei nesutinku)“, „5 (labiau sutinku, nei nesutinku)“, „6 (sutinku)“, „7 (labai sutinku)“. Šį klausimyną sudaro 6 teiginiai ir atliktuose tyrimuose yra nurodoma, jog Cronbach alpha koeficientas - 0,93.

16 lentelė. Zheng gerovės klausimynas

Eil. Nr.	Teiginys
1.	Aš esu patenkintas (-a) savo darbo pareigomis
2.	Apskritai, jaučiuosi gana patenkintas (-a) savo dabartiniu darbu
3.	Darbas man teikia malonumą
4.	Visada randu būdų, kaip darbą padaryti įdomesnį

16 lentelės tęsinys. Zheng gerovės klausimynas

5.	Darbas man reiškia daug – tai prasminga veikla
6.	Jaučiuosi iš esmės patenkintas (-a) savo darbo pasiekimais dabartiniame darbe

Sudaryta autorės, remiantis autoriais Xiaoming Zheng ir kt. (2015)

Trumpas psichologinio atsparumo klausimynas buvo sukurtas autorių Smith ir kt. 2008 metais. Klausimyną sudaro tokie teiginiai kaip „Aš linkęs (-usi) greitai atsigauti po sunkių laikotarpių“, „Man sunku įveikti stresines situacijas“. Klausimynas sudarytas iš 6 teiginių ir yra vertinamas pagal 5 balų Likerto skalę - „1 (visiškai nesutinku)“, „2 (nesutinku)“, „3 (nei sutinku, nei nesutinku)“, „4 (sutinku)“, „5 (visiškai sutinku)“. Atliktuose tyrimuose yra nurodoma, jog Cronbach alpha koeficientas - 0.89.

17 lentelė. Trumpas psichologinio atsparumo klausimynas

Eil. Nr.	Teiginys
1.	Aš linkęs (-usi) greitai atsigauti po sunkių laikotarpių
2.	Man sunku įveikti stresines situacijas
3.	Man nereikia daug laiko atsigauti po stresinės situacijos
4.	Man sunku atsigauti, kai nutinka kažkas blogo
5.	Paprastai nesunkiai įveikiu sunkius laikotarpius
6.	Man dažnai prireikia daug laiko, kad atsitiesčiau po nesėkmių gyvenime

Sudaryta autorės, remiantis autoriais Smith ir kt. (2008)

Socialiniai ir demografiniai respondentams bus užduodami klausimai apie jų - lytį, amžių, išsilavinimą, šeimyninę padėtį, įmonės dydį bei jos veiklos sritį. Klausimyne buvo pateikti tokie klausimai kaip „Jūsų išsilavinimo lygis“ ir „Ar turite vaikų“.

18 lentelė. Tyrimo klausimyno struktūra

Eil. Nr.	Klausimyno pavadinimas	Autorius	Teiginių apimtis
1.	Socialinės paramos klausimynas	Cousins ir kt. (2004)	9
2.	Maslach perdegimo klausimynas	Maslach C., Jackson S. E. (1986)	9
3.	Zheng gerovės klausimynas	Xiaoming Zheng ir kt. (2015)	6
4.	Trumpas psichologinio atsparumo klausimynas	Smith ir kt. (2008)	6
5.	Demografiniai klausimai	-	9

Šaltinis: sudarytas autorės

2.5. Duomenų analizės metodai

Atlikus apklausą ir surinkus respondentų atsakymus bus atlikti skaičiavimai duomenų analizei. Statistinių duomenų skaičiavimams bus pasitelkiama statistinės analizės priemonė - IBM SPSS su A. F. Hayes PROCESS įskiepiu.

Statistinės analizės programinė įranga - IBM SPSS su A. F. Hayes PROCESS įskiepiu bus naudojama darbe aprašomosios statistikos rodikliams apskaičiuoti: vidurkiams, standartiniams nuokrypiams, minimalioms, maksimalioms reikšmėms skaičiuoti, klausimyno suderinamumui ir normalumui vertinti, koreliacijos, regresinės analizės bei moderacijos skaičiavimui.

3. SOCIALINĖS PARAMOS ĮTAKA GEROVEI MEDIJUOJANT PERDEGIMUI IR MODERUOJANT PSICHOLOGINIAM ATSPARUMUI TYRIMO REZULTATAI

3.1. Tyrimo dalyvių charakteristika

Tyrimo pradžia 2025 metų rugsėjo mėnesį, pabaiga - 2025 metų lapkričio mėnesį. Apskaičiuota tyrimo imtis buvo 390 respondentų, tačiau tyrime sudalyvavo 401 respondentas. Tyrime dalyvavę respondentai buvo prašomi atsakyti į tokius klausimus kaip – kokia jūsų lytis, koks amžius (kandidatų buvo prašoma, jog jie patys įrašytų savo metų skaičių, tačiau toliau tyrime jie buvo skirstyti režiais). Taip pat buvo klausiamas jų darbo stažas, šeimyninė padėtis (atsakymų pasirinkimo pvz. vedęs/ištekėjusi, vienišas ar gyvena su partneriu (-e) ir t.t.) tyrime buvo klausama ar respondentai turi vaikų, jeigu jų turi, tai tuomet kiek turi, respondentams buvo pateikti keli pasirinkimų variantai – „1“, „2“, „3 ir daugiau“ ir „neturiu“. Ir paskutiniai du klausimai buvo užduoti apie įmonę, kurioje dirba, visų pirma, tai kokio dydžio įmonėje respondentas dirba (atsakymų variantai „labai maža (iki 10 darbuotojų)“, „maža (iki 50 darbuotojų)“, „vidutinė (iki 250 darbuotojų)“, „didelė įmonė (virš 250 darbuotojų)“) ir galiausiai paskutinis klausimas išsiaiškinti kokia veikla įmonė užsiima, kurioje respondentas dirba.

Atliekant demografinės charakteristikos analizę, buvo apskaičiuota, kad iš 401 respondento, 312 (78 %) atsakiusios buvo moterys ir 87 (22 %) vyrai bei 2 (0,5 %) žmonės pasirinko variantą kitas. Anketoje buvo prašoma pateikti amžių, laisvai jį įrašant, paskaičiavus, atsakiusių respondentų amžiaus vidurkis buvo 38 metai, kad patogiau būtų susiskaičiuoti duomenis, amžius buvo suskirstytas į grupes - „18 - 27“, „28 - 37“, „38 - 47“, „48 - 57“, „daugiau nei 58“ iš pateiktos lentelės apačioje (žr. 19-ą lentelę) galime matyti, jog daugiausiai apklausoje 112 (27,93 %) respondentų atsakiusių į šią apklausą buvo asmenys, kurie patenka į šią amžiaus grupę „28 - 37 metai“, antroje vietoje tik kelių respondentų skaičiumi atsilieka antroji grupė „100 (24,94 %) ir mažiausiai į apklausą atsakė iš „daugiau nei 58 metai“ amžiaus grupės 34 (8,48 %). Toliau skaičiuojant ir analizuojant duomenis, buvo pastebėta, kad didžioji dauguma respondentų 288 (72 %) turi „aukštąjį universitetinį išsilavinimą“, taipogi nemaža respondentų dalis buvo ir turinčiųjų „aukštąjį neuniversitetinį/aukštesnįjį“ 63 (15,7 %) ir mažiausiai surinktų atsakymų buvo iš respondentų, kurie turi tik „pagrindinį išsilavinimą“ – 5 (1,2 %). Iš duomenų (žiūrėti 19-ą lentelę) galime matyti, jog tiriant respondentų šeimyninę padėtį, daugiausiai t.y. 196 (48,9 %) yra „vedę/ištekėjusios“, ganėtinai didelis skaičius išlieka ir „gyvenančių su partneriu (-e)“ 110 (27,4%) ir mažiausiai respondentų, kurie yra tapę „našliu (-e)“ tik - 1 (0,2 %). Iš 401 atsakiusiojo respondento - 230 (57,4 %) turi vaikų ir didžioji dalis 126 (31,4 %) turi po „2“ vaikus, 84 (20,9 %) turi „1“ vaiką ir maža dalis 23 (5,7 %) turi „3 ir daugiau“ vaikų.

Analizuojant socialines ir su respondentų darbu susijusias charakteristikas, galime pamatyti, kad klausime dėl sukaupto darbo stažo, didžioji dauguma atsakiusių respondentų apie įmonės dydį kurioje dirba, daugiausiai atsakiusių 113 (28,2 %) dirba „2-5 metus“ bei 130 (32 %) „15 metų ir daugiau“, mažiausiai atsakiusių buvo dirbantys „iki 1 metų“ 23 (5,7 %). Daugiausiai dalyvavusių apklausoje respondentų buvo tų, kurie dirba „vidutinėje“ (iki 250 darbuotojų) įmonėje - 125 (31,2 %) bei „didelėje įmonėje (virš 250 darbuotojų)“ - 176 (43,9 %). Ir paskutinis klausimas buvo užduotas išsiaiškinti kokioje srityje, kurioje jie dirba jų įmonė veikia, tai daugiausiai atsakiusių į šią apklausą buvo asmenys iš „viešojo administravimo“ srities 149 (37,2 %), taip pat nemaža dalis respondentų pasirinko „kita“ 119 (29,7 %), na ir mažiausiai atsakė iš „statybos“ sektoriaus 1 (0,2 %). Asmenys, kurie dalyvavo apklausoje, jų demografinės ir socialinės charakteristikos yra pateikiamos lentelėje (žiūrėti 19-ą lentelę).

19 lentelė

Respondentų socialiniai ir demografiniai duomenys

Klausimas	Atsakymai	Respondentų skaičius	Respondentų skaičius procentais
Jūsų lytis	Moteris	312	78 %
	Vyras	87	22 %
	Kita	2	0,5 %
Jūsų amžius	18-27 metai	100	24,94 %
	28-37 metai	112	27,93 %
	38-47 metai	96	23,94 %
	48-57 metai	59	14,71 %
	Daugiau nei 58 metai	34	8,48 %
Jūsų išsilavinimo lygis	Pagrindinis	5	1.2 %
	Vidurinis išsilavinimas (su ar be kvalifikacijos)	30	7.5 %
	Technologinis, profesinis išsilavinimas	15	3.7 %
	Aukštasis universitetinis	288	72 %
	Aukštasis neuniversitetinis/aukštesnysis	63	15.7 %
Šeimyninė padėtis	Vienišas	57	14.2 %
	Vedęs/ištekėjusi	196	48.9 %
	Gyvenu su partneriu (-e)	110	27.4 %
	Išsiskyręs	37	9.2 %
	Našlys (ė)	1	0.2 %
Ar turite vaikų?	Taip	230	57.4 %
	Ne	171	42.6 %
Jei turite vaikų, kiek jų turite?	1	84	20.9 %
	2	126	31.4 %
	3 ir daugiau	23	5.7 %
	Neturiu	168	41.9 %

19 lentelės tęsinys. Respondentų socialiniai ir demografiniai duomenys

Jūsų darbo stažas	Iki 1 metų	23	5.7 %
	2-5 metai	113	28.2 %
	6-10 metų	76	19 %
	10-15 metų	59	14.7 %
	15 metų ir daugiau	130	32 %
Įmonės dydis, kurioje dirbate	Labai maža (iki 10 darbuotojų)	35	8.7 %
	Maža (iki 50 darbuotojų)	65	16.2 %
	Vidutinė (iki 250 darbuotojų)	125	31.2 %
	Didelė įmonė (virš 250 darbuotojų)	176	43.9 %
Kokia įmonės veikla kurioje dirbate?	Gamybos	16	4 %
	Statybos	1	0.2 %
	Prekybos	39	9.7 %
	Švietimo	13	3.2 %
	Viešojo administravimo	149	37.2 %
	Sveikatos apsaugos	29	7.2 %
	Finansų sektoriaus	30	7.5 %
	Teisinių paslaugų	5	1.2 %
	Kita	119	29.7 %

Šaltinis: sudarytas autorės

3.2. Tyrimo aprašomoji statistika ir naudotų klausimynų patikimumas

Klausimyno *Cronbach alpha* koeficientas parodo ar tiriamo klausimyno skalė yra patikimumą ir galima tęsti tyrimą. Pagal autorius Vaske, Beaman ir Sponarski (2017) *Cronbach alpha* neturi būti mažesnė negu 0,5, kadangi toks klausimynas jau yra nepriimtinas, jeigu iki 0,6 toks klausimynas yra labai prastas, o jeigu klausimyno *Cronbach alpha* įkrenta į šiuos režius $0.9 > \alpha > 0.7$ jis yra geras, patikimas, na ir *Cronbach alpha* puikus, jeigu yra lygus arba aukščiau 0,9. Apskaičiuoti socialinės paramos įtaką gerovei medijuojant perdegimui ir moderuojant psichologiniam atsparumui buvo pasirinkti patikimi ir seniai naudojami įvairių mokslininkų sukurti ir patikrinti klausimynai. Taip pat svarbu paminėti, jog trumpame psichologinio atsparumo klausimyne antras, ketvirtas ir šeštas teiginiai yra atvirkštiniai, tad norint tinkamai atlikti skaičiavimus, šie teiginiai buvo apversti ir suvienodinta klausimyno klausimų reikšmė-kryptis (Vaitkevičius ir Saudargienė, 2010). Norint įsitikinti, jog klausimynai yra tikrai patikimi, buvo apskaičiuoti *Cronbach alpha* koeficientai - socialinės paramos, Maslach perdegimo, Zheng gerovės bei trumpo psichologinio atsparumo klausimynui, kurie buvo naudoti apklausoje (žiūrėti 20-ą lentelę).

20 lentelė

Cronbach alpha koeficientai tyrime naudotiems klausimynams

Autorius	Klausimynas	Cronbach alpha koeficientas gautas jį apskaičiavus tyrimo metu
Cousins ir kt. (2004)	Socialinės paramos klausimynas	0,971
Maslach C., Jackson S. E. (1986)	Maslach perdegimo klausimynas	0,983
Xiaoming Zheng ir kt. (2015)	Zheng gerovės klausimynas	0,970
Smith ir kt. (2008)	Trumpas psichologinio atsparumo klausimynas	0,913

Lentelė parengta autorės, remiantis apskaičiuotais tyrimo rezultatais

Apskaičiavus ir atlikus keturių tyrimų analizę, matome, kad klausimynų patikimumo rodikliai yra labai aukšti. Aukščiausią *Cronbach alpha* koeficientą surinko Maslach perdegimo klausimynas, jo koeficientas lygus 0,983, o likę klausimynai - Socialinės paramos klausimynas surinko 0,971 įvertinimą labai panašų koeficientą pasiekė Zheng gerovės klausimynas ir ketvirtasis Trumpas psichologinio atsparumo klausimynas - 0,913 (žiūrėti 11-ą lentelę).

Visi keturi tyrime panaudoti klausimynai - „Socialinės paramos klausimynas“, „Maslach perdegimo klausimynas“, „Zheng gerovės klausimynas“ ir „Trumpas psichologinio atsparumo klausimynas“ atitinka *Cronbach alpha*, kadangi viršija 0,7 aukšto patikimumo kriterijų, todėl galima toliau naudoti šiuos apskaičiuotus duomenis atliekant tolimesnį tyrimą.

Atlikus tyrimą buvo gauti duomenys apie socialinę paramą, perdegimą, gerovę bei psichologinį atsparumą. Gauti duomenys pateikiami lentelėje (žiūrėti 21-ą lentelę).

21 lentelė

Aprašomoji tyrimo statistika

Klausimynas	Galimos klausimyno ribos	Min reikšmė	Max reikšmė	Vidurkis	Standartinis nuokrypis
Socialinės paramos klausimynas	1-5	1	5	3,93	0,916
Maslach perdegimo klausimynas	1-7	1	7	3,65	1,684
Zheng gerovės klausimynas	1-7	1	7	5,07	1,354

21 lentelės tęsinys. Aprašomoji tyrimo statistika

Trumpas psichologinio atsparumo klausimynas	1-5	1	5	3,18	0,438
---	-----	---	---	------	-------

Lentelė sudaryta autorės, remiantis tyrimo rezultatais

Pagal tyrimo duomenis (žiūrėti 21-ą lentelę) galime matyti, jog tiriant socialinę paramą, perdegimą, gerovę bei psichologinį atsparumą, klausimynų skalėse buvo pasiektos abi reikšmės, tiek minimali, tiek maksimali. Socialinės paramos bei trumpame psichologinio atsparumo klausimyne mažiausia reikšmė buvo – 1, o didžiausia – 5. Likusiuose dvejuose klausimynuose Maslach perdegimo bei Zheng gerovės minimaliausia riba buvo 1, o didžiausia – 7. Lyginant skirtingų klausimynų vidurkius, trijų klausimynų vidurkiai buvo labai panašūs – socialinės paramos vidurkis $M = 3,93$, perdegimo $M = 3,65$, psichologinio atsparumo $M = 3,18$, o gerovės buvo daug didesnis $M = 5,07$.

Norint testuoti duomenų analizę buvo atlikti *Kolmogorov – Smirnov* ir *Shapiro – Wilk* testai. Jie padėjo suprasti ir išsiaiškinti ar turimi duomenys, kurie buvo surinkti apklausos metu atitinka normalaus pasiskirstymo sąlygas ir ar yra parametriniai (žiūrėti 22-ą lentelę).

22 lentelė

Kolmogorov – Smirnov ir Shapiro – Wilk rezultatai

Klausimynas	Kolmogorov – Smirnov testas		Shapiro – Wilk testa		Asimetrijos koeficientas	Ekscesas
	Statistika	P vertė	Statistika	P vertė	Skewness	Kurtosis
Socialinės paramos klausimynas	0,140	<0,001	0,902	<0,001	-0,963	0,788
Maslach perdegimo klausimynas	0,100	<0,001	0,955	<0,001	0,321	-0,922
Zheng gerovės klausimynas	0,139	<0,001	0,925	<0,001	-0,878	0,303
Trumpas psichologinio atsparumo klausimynas	0,228	<0,001	0,870	<0,001	-0,155	5,121

Lentelė sudaryta autorės, remiantis tyrimo rezultatais

Atlikus analizę ir apskaičiavus duomenis, matome, kad gautos *Kolmogorovo-Smirnov* ir *Shapiro-Wilko* $p < 0,001$ reikšmės, vadinasi duomenys yra neparametriniai ir pasiskirstę nenormaliai.

Toliau atlikome - *Mann-Whitney U* ir *Kruskal-Wallis H* testus. Nagrinėjant gautus rezultatus, matome, kad pagal asimetrijos koeficientą - *Skewness* ir pagal ekscesą - *Kurtosis*, socialinės paramos, perdegimo ir gerovės klausimynas atitinka intervalus nuo -1 iki 1, vadinasi jis yra labai arti normalaus pasiskirstymo. Kadangi skirstiniai yra arti normalumo ribos, toliau galėjau atlikti tiesinę regresiją. O kadangi trumpas psichologinio atsparumo klausimynas neatitinka intervalų nuo -1 iki 1, skaičiuojant tiesinę regresiją buvo pasinaudota imties saviranga.

Atlikus skaičiavimus, vertinant normalumo pasiskirstymą, matyti, jog duomenys neparametriniai. Įvertinus šiuos aspektus toliau buvo skaičiuojama- *Mann-Whitney U*, kuomet yra dvi nepriklausomos imtys ir *Kruskal-Wallis H*, kuomet buvo skaičiuojami trys ir daugiau nepriklausomų imčių.

3.3. Demografinių charakteristikų poveikis kintamiesiems

Lytis. Socialinės įtakos, gerovės, perdegimo bei psichologinio atsparumo ir lyties palyginimui buvo pasirinktas ir atliktas *Mann-Whitney U* testas, kadangi lyginamos dvi nepriklausomos imtys. Pagal gautus rezultatus (žiūrėti 23-tą lentelę) galime matyti ir teigti, jog psichologinis atsparumas nepriklauso nuo lyties, nes neturi jokių reikšmingai statistiškų skirtumų $p = 0,740$, jeigu skirtumas būtų reikšmingas pagal lytį, tai jis turėtų būti $p < 0,05$. Iš apskaičiuoto vidutinio rango matome, kad psichologinis atsparumas labai panašus, tačiau šiek tiek geresnis moterų (vidutinis rangas = 200,99), negu vyrų (vidutinis rangas = 196,47). Tačiau galime pastebėti, jog socialinė parama priklauso nuo lyties, nes turi statistiškai reikšmingų skirtumų $p < 0,001$, vadinasi moterys labiau patiria socialinę paramą (vidutinis rangas = 228,65), negu vyrai (vidutinis rangas = 97,26). Tą patį galėtume teigti ir apie perdegimą, matome iš duomenų (žiūrėti 23 lentelę), jog perdegimas labiau veikia moteris (vidutinis rangas = 230,95), negu vyrus (vidutinis rangas = 89,02). Taip pat matome, jog lytis turi statistiškai svarbių skirtumų gerovei, gerovė geresnė moterų ir dvigubai (vidutinis rangas = 226,98), o vyrų (vidutinis rangas = 103,260).

23 lentelė

Respondentų atsakymų pasiskirstymas vertinant pagal lytį

Tiriami veiksniai	Lytis	Vidutinis rangas (mean rank)	N	P reikšmė
Socialinės paramos klausimynas	Vyras	97,26	87	

	Moteris	228,65	312	<0,001
Maslach perdegimo klausimynas	Vyras	89,02	87	<0,001
	Moteris	230,95	312	
Zheng gerovės klausimynas	Vyras	103,26	87	<0,001
	Moteris	226,98	312	
Trumpas psichologinio atsparumo klausimynas	Vyras	196,47	87	0,740
	Moteris	200,99	312	

Lentelė sudaryta autorės, remiantis tyrimo rezultatais

Amžius. Atliktas *Kruskal-Wallis H* teste, rodo skirtumus tarp amžiaus grupių lyginant jas su socialine parama, perdegimu gerovės bei psichologinio atsparumo klausimynais. Kadangi tyrime lyginamos kelios nepriklausomos imtys dėl šios priežasties buvo atliktas pasirinktas būtent šis testas. Iš gautų rezultatų (žiūrėti 24-tą lentelę) galime matyti, jog socialinė parama, perdegimas ir gerovė priklauso nuo amžiaus, nes neturi statistiškai reikšmingų skirtumų $p < 0,001$. Iš rezultatų matome, jog vyresni žmonės, kuriems daugiau nei 58 metai socialinę paramą vertina žymiai aukščiau, tai jiems itin svarbu ir reikalinga (vidutinis rangas = 288,26) negu į 18 - 27 metų grupę patenkantys asmenys (vidutinis rangas = 139,59). Taip pat iš rezultatų matoma, jog perdegimas labiausiai jaučiamas 48 - 57 metų amžiaus grupėje (vidutinis rangas = 260,90), kuomet mažiausiai jaučiama 18 - 27 metų grupėje (vidutinis rangas = 147,19). Visoms amžiaus grupėms yra labai svarbi patiriama gerovė, tačiau svarbiausia ji 38 - 47 (vidutinis rangas = 277,76) bei 48 - 57 (vidutinis rangas = 304,10) amžių grupėms.

Tiriant amžiaus grupes ir psichologinį atsparumą, pastebėjome, jog jis neturi jokių reikšmingų skirtumų, tačiau matome, jog didžiausias atsparumas yra 18 - 27 metų amžiaus grupėje (vidutinis rangas = 223,92).

24 lentelė

Respondentų atsakymų pasiskirstymas vertinant pagal amžių

Tiriami veiksniai	Amžius	Vidutinis rangas (mean rank)	N	P reikšmė
Socialinės paramos klausimynas	18-27	139,59	100	<0,001
	28-37	150,76	112	
	38-47	251,45	96	
	48-57	268,08	59	
	daugiau nei 58	288,26	34	
Maslach perdegimo klausimynas	18-27	147,19	100	<0,001
	28-37	155,51	112	
	38-47	256,96	96	
	48-57	260,90	59	
	daugiau nei 58	247,16	34	
Zheng gerovės klausimynas	18-27	126,35	100	<0,001
	28-37	143,24	112	
	38-47	262,46	96	
	48-57	277,76	59	
	daugiau nei 58	304,10	34	
Trumpas psichologinio atsparumo klausimynas	18-27	223,92	100	0,104
	28-37	194,81	112	
	38-47	190,90	96	
	48-57	181,29	59	
	daugiau nei 58	216,71	34	

Lentelė sudaryta autorės, remiantis tyrimo rezultatais

Išsilavinimo lygis. Atliktas *Kruskal-Wallis H* testas, norint išsiaiškinti skirtumus tarp išsilavinimo lygio – socialinės paramos, perdegimo gerovės ir psichologinio atsparumo santykio. Galima matyti (žiūrėti 25-ą lentelę), jog socialinė parama, perdegimas ir gerovė priklauso nuo išsilavinimo lygio, nes turi statistiškai reikšmingų skirtumų $p < 0,001$. Vidutiniai rangai mums parodo nuoseklią tendenciją, jog aukštesnio išsilavinimo grupės pasižymi didesne gerove - aukštasis universitetinis išsilavinimas (vidutinis rangas = 198,18), aukštasis neuniversitetinis/aukštesnysis (vidutinis rangas = 298,25). Taip pat didesne socialine parama pasižymi aukštąjį neuniversitetinį/aukštesnįjį (vidutinis rangas = 297,23) bei aukštąjį universitetinį (vidutinis rangas = 194,52), įskaitant technologinį, profesinį išsilavinimą (vidutinis rangas = 197,43) turintys žmonės. Tačiau tuo pačiu aukštasis neuniversitetinis/aukštesnysis (vidutinis rangas = 312,66) siejamas su ženkliai didesniu perdegimo lygiu. Tai gali mums parodyti, jog išsilavinimas yra labai svarbus psichologinės būklės ir socialinių išteklių veiksnys, tačiau tuo pačiu turėjimas aukštesnio išsilavinimo gali būti susijęs ir su didesniu psichologiniu krūviu. Kalbant apie psichologinį atsparumą, matome, jog čia statistiškai reikšmingų skirtumų tarp skirtingą išsilavinimą turinčių žmonių.

25 lentelė

Respondentų atsakymų pasiskirstymas vertinant pagal išsilavinimo lygį

Tiriami veiksniai	Išsilavinimo lygis	Vidutinis rangas (mean rank)	N	P reikšmė
Socialinės paramos klausimynas	Pagrindinis	62,30	5	<0,001
	Vidurinis išsilavinimas (su ar be kvalifikacijos)	86,02	30	
	Technologinis, profesinis išsilavinimas	197,43	15	
	Aukštasis universitetinis	194,52	288	
	Aukštasis neuniversitetinis/ aukštesnysis	297,23	63	
Maslach perdegimo klausimynas	Pagrindinis	37,20	5	<0,001
	Vidurinis išsilavinimas (su ar be kvalifikacijos)	95,45	30	
	Technologinis, profesinis išsilavinimas	154,53	15	
	Aukštasis universitetinis	192,83	288	
	Aukštasis neuniversitetinis/ aukštesnysis	312,66	63	
Zheng gerovės klausimynas	Pagrindinis	45,20	5	<0,001
	Vidurinis išsilavinimas (su ar be kvalifikacijos)	65,83	30	
	Technologinis, profesinis išsilavinimas	169,03	15	
	Aukštasis universitetinis	198,18	288	
	Aukštasis neuniversitetinis/ aukštesnysis	298,25	63	
Trumpas psichologinio atsparumo klausimynas	Pagrindinis	185,30	5	0,009
	Vidurinis išsilavinimas (su ar be kvalifikacijos)	213,02	30	
	Technologinis, profesinis išsilavinimas	159,17	15	
	Aukštasis universitetinis	211,30	288	
	Aukštasis neuniversitetinis/ aukštesnysis	159,39	63	

Lentelė sudaryta autorės, remiantis tyrimo rezultatais

Darbo stažas. Atliktame *Kruskal-Wallis H* teste galime matyti, jog Iš gautų apskaičiuotų

duomenų (žiūrėti 26-tą lentelę) galime matyti, jog socialinė parama, perdegimas, gerovė bei psichologinis atsparumas turi statistiškai reikšmingų skirtumų $p < 0,001$ vertinant pagal darbuotojų sukauptą darbo stažą. Apskaičiuoti vidutiniai rangai rodo nuoseklią tendenciją, jog didesnis darbo stažas siejasi su didesniu atsparumu, darbuotojai dirbantys 15 metų ir daugiau (vidutinis rangas = 176,18) yra labiau psichologiškai atsparūs, vertinant su darbuotojais, kurie dirba iki 1 metų (vidutinis rangas = 178,02). Taip pat iš lentelės matome (žiūrėti 26-ą lentelę), didesnė gerovė (vidutinis rangas = 295,13) ir didesnė socialinė parama (vidutinis rangas = 288,00) pastebima 15 metų ir daugiau dirbančių žmonių. Stebint perdegimo rezultatus, matome, jog ilgiau dirbantys asmenys patiria daugiausiai perdegimo 10-15 metų (vidutinis rangas = 256,43), tai gali mums parodyti, kad ilgesnę darbo patirtį turintys asmenys turi daugiau psichologinių ir socialinių resursų, bet patiria daugiau emocinio krūvio.

26 lentelė

Respondentų atsakymų pasiskirstymas vertinant pagal darbo stažą

Tiriami veiksniai	Darbo stažas	Vidutinis rangas (mean rank)	N	P reikšmė
Socialinės paramos klausimynas	iki 1 metų	54,96	23	<0,001
	2-5 metai	134,79	113	
	6-10 metų	190,43	76	
	10-15 metų	204,76	59	
	15 metų ir daugiau	288,00	129	
Maslach perdegimo klausimynas	iki 1 metų	89,63	23	<0,001
	2-5 metai	134,20	113	
	6-10 metų	181,69	76	
	10-15 metų	227,08	59	
	15 metų ir daugiau	277,27	129	
Zheng gerovės klausimynas	iki 1 metų	48,70	23	<0,001
	2-5 metai	124,62	113	
	6-10 metų	177,79	76	
	10-15 metų	227,36	59	
	15 metų ir daugiau	295,13	129	
Trumpas psichologinio atsparumo klausimynas	iki 1 metų	178,02	23	<0,001
	2-5 metai	205,42	113	
	6-10 metų	197,85	76	
	10-15 metų	256,43	59	
	15 metų ir daugiau	176,18	129	

Lentelė sudaryta autorės, remiantis tyrimo rezultatais

Šeimyninė padėtis. Socialinės paramos, perdegimo, gerovės bei psichologinio atsparumo klausimynams ir šeimyninės padėties palyginimui buvo atliktas *Kruskal-Wallis H* testas, nes lyginamos kelios nepriklausomos imtys. Apskaičiavus duomenis (žiūrėti 27-ą lentelę) galime pastebėti, jog visi tiriami veiksniai turi statistiškai reikšmingus skirtumus, vertinant pagal šeimyninę padėtį $p < 0,001$. Mažiausią gerovę patiria vieniši žmonės (vidutinis rangas = 76,45), tačiau jie jaučia mažiausią perdegimą darbinėje aplinkoje (vidutinis rangas = 88,26), kadangi bendrai tokie žmonės turi mažiau atsakomybių, būtent dėl to ir perdegimo patiria mažiausiai. Iš duomenų (žiūrėti 27-ą lentelę) galime matyti, jog didžiausią gerovę patiria našliai (ės) (vidutinis rangas = 394,50), tačiau negalime to negalime duomenų interpretuoti, kadangi tai buvo tik vienas taip atsakęs žmogus. Vedę/ištekėjusios (vidutinis rangas = 234,04) turi didžiausią psichologinį atsparumą, šeimos struktūra teikia žmonėms dvigubą poveikį, t.y. suteikia jiems emocinius išteklius, bet kartu didina jų psichologinę krūvį.

27 lentelė

Respondentų atsakymų pasiskirstymas vertinant pagal šeimyninę padėtį

Tiriami veiksniai	Šeimyninė padėtis	Vidutinis rangas (mean rank)	N	P reikšmė
Socialinės paramos klausimynas	Vienišas	74,39	57	<0,001
	Vedęs/ištekėjusi	172,85	196	
	Gyvenu su partneriu	280,01	110	
	Išsiskyręs	305,99	37	
	Našlys (ė)	360,50	1	
Maslach perdegimo klausimynas	Vienišas	88,26	57	<0,001
	Vedęs/ištekėjusi	164,18	196	
	Gyvenu su partneriu	283,83	110	
	Išsiskyręs	318,26	37	
	Našlys (ė)	394,50	1	
Zheng gerovės klausimynas	Vienišas	76,45	57	<0,001
	Vedęs/ištekėjusi	180,68	196	
	Gyvenu su partneriu	258,94	110	
	Išsiskyręs	323,26	37	
	Našlys (ė)	386,00	1	
Trumpas psichologinio atsparumo klausimynas	Vienišas	167,44	57	<0,001
	Vedęs/ištekėjusi	234,04	196	
	Gyvenu su partneriu	182,34	110	

27 lentelės tęsinys. Respondentų atsakymų pasiskirstymas vertinant pagal šeimyninę padėtį

	Išsiskyres	135,57	37	
	Našlys (ė)	113,00	1	

Lentelė sudaryta autorės, remiantis tyrimo rezultatais

Vaikai šeimoje. Socialinei paramai, perdegimui, gerovei bei psichologinio atsparumo klausimynams ir vaikų šeimoje palyginimui atliktas *Mann-Whitney U* testą, kadangi lyginamos dvi nepriklausomos imtys. Iš gautų rezultatų (žiūrėti 28-ą lentelę) galime pamatyti, jog psichologinis atsparumas nepriklauso ar žmogus turi vaikų, ar ne, kadangi neturi jokių reikšmingų statistiškai skirtumų $p = 0,673$, jeigu skirtumas būtų reikšmingas jis turėtų būti $p < 0,05$. Tačiau socialinė parama, perdegimas bei gerovė turi reikšmingų skirtumų, vertinant ar darbuotojai turi vaikų, kadangi $p < 0,001$. Darbuotojai, kurie neturi vaikų pasižymi stipresne socialine parama (vidutinis rangas = 269,75), gerove (vidutinis rangas = 267,04), tačiau didesniu perdegimu (vidutinis rangas = 284,54), neturintys vaikų darbuotojai linkę daugiau investuoti į savo atliekamą darbą bei turimą socialinį gyvenimą. Tuo tarpu turintys vaikų turi mažesnę perdegimą (vidutinis rangas = 138,99).

28 lentelė

Respondentų atsakymų pasiskirstymas vertinant ar respondentai turi vaikų, ar ne

Tiriami veiksniai	Vaikai	Vidutinis rangas (mean rank)	N	P reikšmė
Socialinės paramos klausimynas	Taip	149,88	230	<0,001
	Ne	269,75	171	
Maslach perdegimo klausimynas	Taip	138,99	230	<0,001
	Ne	284,54	171	
Zheng gerovės klausimynas	Taip	151,90	230	<0,001
	Ne	267,04	171	
Trumpas psichologinio atsparumo klausimynas	Taip	198,95	230	0,673
	Ne	203,76	171	

Lentelė sudaryta autorės, remiantis tyrimo rezultatais

Vaikų skaičius šeimoje. Socialinei paramai, perdegimui, gerovei bei psichologinio

atsparumo klausimynams ir vaikų šeimoje skaičiui, palyginimui atliktas *Kruskal-Wallis H* testas, kadangi lyginamos kelios nepriklausomos imtys. Iš gautų rezultatų (žiūrėti 29-ą lentelę) galime pamatyti, jog psichologinis atsparumas nepriklauso kiek žmogus turi vaikų, kadangi neturi jokių reikšmingų statistiškai skirtumų $p = 0,007$, jeigu skirtumas būtų reikšmingas jis turėtų būti $p < 0,05$. Tačiau socialinė parama, perdegimas bei gerovė turi reikšmingų skirtumų, vertinant kiek darbuotojai vaikų turi, kadangi $p < 0,001$. Didžiausia gerovė būdinga darbuotojams, kurie neturi vaikų (vidutinis rangas = 269,91), taip pat jie jaučia didžiausią socialinę paramą (vidutinis rangas = 272,26), tačiau jie turi didžiausią perdegimo lygį (vidutinis rangas = 287,46). Mažiausia gerovė patiriama tėvų, kurie turi 1 vaiką (vidutinis rangas = 104,85) bei tas pats ir su socialine parama (vidutinis rangas = 108,40), tačiau jų perdegimas yra mažiausias (vidutinis rangas = 104,69).

29 lentelė

Respondentų atsakymų pasiskirstymas vertinant kiek vaikų respondentai turi

Tiriami veiksniai	Vaikai	Vidutinis rangas (mean rank)	N	P reikšmė
Socialinės paramos klausimynas	1	108,40	84	<0,001
	2	167,27	126	
	3 ir daugiau	203,48	23	
	Neturiu	272,26	168	
Maslach perdegimo klausimynas	1	104,69	84	<0,001
	2	146,64	126	
	3 ir daugiau	218,98	23	
	Neturiu	287,46	168	
Zheng gerovės klausimynas	1	104,85	84	<0,001
	2	171,22	126	
	3 ir daugiau	211,96	23	
	Neturiu	269,91	168	
Trumpas psichologinio atsparumo klausimynas	1	169,54	84	0,007
	2	224,13	126	
	3 ir daugiau	185,80	23	
	Neturiu	201,46	168	

Lentelė sudaryta autorės, remiantis tyrimo rezultatais

Įmonės dydis. Buvo atliktas *Kruskal-Wallis H* testas. Iš apskaičiuotų duomenų matome, jog socialinė parama, perdegimas ir gerovė priklauso nuo įmonės dydžio, nes turi reikšmingų statistiškai skirtumų $p < 0,001$ (žiūrėti 30-tą lentelę). Iš apskaičiuoto vidutinio rango matyti, jog darbuotojai dirbantys didžiausiose įmonėse pasižymi aukščiausia gerove (vidutinis rangas = 272,63) ir socialine parama (vidutinis rangas = 275,15), tačiau kartu ir didžiausiu perdegimu (vidutinis rangas = 277,82), kadangi didesnėse įmonėse dažnu atveju yra didelis darbo tempas, griežtesni reikalavimai. Mažiausiose įmonėse matoma mažiausia gerovė (vidutinis rangas = 78,10) ir socialinė parama (vidutinis rangas = 83,40), bet ir mažiausias perdegimo lygis (vidutinis rangas = 87,87). Psichologinis atsparumas neturi statistiškai reikšmingų skirtumų $p = 0,346$.

30 lentelė

Respondentų atsakymų pasiskirstymas vertinant pagal įmonės dydį

Tiriami veiksniai	Įmonės dydis	Vidutinis rangas (mean rank)	N	P reikšmė
Socialinės paramos klausimynas	Labai maža	83,40	35	<0,001
	Maža	98,82	65	
	Vidutinė	182,66	125	
	Didelė įmonė	275,15	176	
Maslach perdegimo klausimynas	Labai maža	87,87	35	<0,001
	Maža	130,25	65	
	Vidutinė	161,30	125	
	Didelė įmonė	277,82	176	
Zheng gerovės klausimynas	Labai maža	78,10	35	<0,001
	Maža	105,15	65	
	Vidutinė	184,40	125	
	Didelė įmonė	272,63	176	
Trumpas psichologinio atsparumo klausimynas	Labai maža	204,81	35	0,346
	Maža	180,85	65	
	Vidutinė	211,98	125	
	Didelė įmonė	199,89	176	

Lentelė sudaryta autorės, remiantis tyrimo rezultatais

Įmonės veikla. Buvo atliktas *Kruskal-Wallis H* testas. Iš duomenų (žiūrėti 31-ą lentelę) galime matyti, jog visi tiriami veiksniai – socialinė parama, perdegimas, gerovė bei psichologinis atsparumas priklauso nuo įmonės veiklos ir turi reikšmingų statistiškai skirtumų $p < 0,001$. Didžiausia gerovė nustatyta „kita“ veiklos darbuotojams (vidutinis rangas = 280,68), o mažiausia būtų prekybos sektorius (vidutinis rangas = 88,78). Perdegimas taip pat didžiausias „kita“ veiklos srityje (vidutinis rangas = 295,79) ir mažiausias gamybos sektoriuje (vidutinis rangas = 67,84). Socialinė parama aukščiausia teisinių paslaugų sektoriuje (vidutinis rangas = 301,10), o žemiausia

gamyboje (vidutinis rangas = 86,22).

31 lentelė

Respondentų atsakymų pasiskirstymas vertinant pagal įmonės veiklą

Tiriami veiksniai	Įmonės veikla	Vidutinis rangas (mean rank)	N	P reikšmė
Socialinės paramos klausimynas	Gamybos	86,22	16	<0,001
	Statybos	10,50	1	
	Prekybos	107,18	39	
	Švietimo	111,69	13	
	Viešojo administravimo	163,27	149	
	Sveikatos apsaugos	214,55	29	
	Finansų sektoriaus	240,83	30	
	Teisinių paslaugų	301,10	5	
	Kita	288,23	119	
Maslach perdegimo klausimynas	Gamybos	67,84	16	<0,001
	Statybos	15,50	1	
	Prekybos	94,21	39	
	Švietimo	93,27	13	
	Viešojo administravimo	153,95	149	
	Sveikatos apsaugos	256,98	29	
	Finansų sektoriaus	256,33	30	
	Teisinių paslaugų	266,80	5	
	Kita	295,79	119	
Zheng gerovės klausimynas	Gamybos	90,19	16	<0,001
	Statybos	11,50	1	
	Prekybos	88,78	39	
	Švietimo	111,92	13	
	Viešojo administravimo	172,21	149	
	Sveikatos apsaugos	233,36	29	
	Finansų sektoriaus	241,70	30	
	Teisinių paslaugų	230,20	5	
	Kita	280,68	119	

31 lentelės tęsinys. Respondentų atsakymų pasiskirstymas vertinant pagal įmonės veiklą

Trumpas psichologinio atsparumo klausimynas	Gamybos	178,66	16	<0,001
	Statybos	276,00	1	
	Prekybos	191,55	39	
	Švietimo	151,69	13	
	Viešojo administravimo	216,97	149	
	Sveikatos apsaugos	218,91	29	
	Finansų sektoriaus	256,87	30	
	Teisinių paslaugų	276,50	5	
	Kita	170,24	119	

Lentelė sudaryta autorės, remiantis tyrimo rezultatais

Apibendrinus visus apskaičiuotus rezultatus, galime pamatyti, jog socialinė parama, gerovė ir perdegimas statistiškai yra reikšmingi ir skiriasi pagal skirtingas demografines ir socialines savybes ($p < 0,001$), o psichologinis atsparumas dažniausiai nėra turintis reikšmingų statistinių reikšmių. Moterys, vyresnio amžiaus darbuotojai, aukštesnį išsilavinimą ir ilgesnį darbo stažą turintys asmenys bei darbuotojai be vaikų pasižymi aukštesne gerove ir socialine parama, tačiau patiria ir didesnę perdegimą. Tuo tarpu jaunesni, mažesnį išsilavinimą turintys, vieniši ar 1 vaiką auginantys darbuotojai išsiskiria žemesne gerove ir socialine parama, bet taip pat žemesniu perdegimo lygiu. Įmonės dydis ir veiklos sritis taip pat daro reikšmingą poveikį darbuotojams, dirbantys didelėse įmonėse (virš 250 darbuotojų) ir daug įtampos reikalaujančiose profesijose dirbantys asmenys patiria dažnesnį perdegimą. Tyrimo duomenys leidžia suprasti, jog psichologinė darbuotojų būseną yra susidedanti iš daugelio dalių ir priklauso nuo tarpusavyje sąveikaujančių asmeninių bei organizacinių veiksnių.

3.4. Socialinės paramos ir perdegimo, socialinės paramos ir darbuotojų gerovės bei perdegimo ir darbuotojų gerovės sąsajos

Socialinės paramos ir perdegimo tyrimo duomenims apskaičiuoti buvo pasirinktas - *Spearmano* koreliacijos koeficientas. Tyrimo kintamieji matuojami naudojant Likerto skales (ranginiai duomenys), jų skirstiniai neatitiko normalumo kriterijų. Todėl neparametrinis *Spearmano* koreliacijos koeficientas yra tinkamiausias tokių duomenų tarpusavio ryšiui vertinti.

Iš duomenų, matome (žiūrėti 32 lentelę), kad tarp socialinės paramos ir perdegimo yra statistiškai reikšminga teigiama koreliacija, šie du veiksniai tiriamoje imtyje glaudžiai susiję. Dėl to, galime daryti prielaidą, kad didėjant socialinei paramai jis padeda mažinti patiriamą darbuotojų perdegimą.

32 lentelė

Koreliacijos koeficientas tarp socialinės paramos ir perdegimo

	Perdegimas	
	p reikšmė	Koreliacijos koeficientas
Socialinė parama	$p < 0,001$	0,589

Lentelė sudaryta autorės, remiantis tyrimo rezultatais

Toliau apskaičiavus koreliacijos koeficientus buvo naudota tiesinė regresija hipotezių tyrimui. Tyrimo duomenims tirti naudojama tiesinė regresija, nes Kurtosis ir Skewness rodo, kad nors ir tyrimo duomenys neatitiko normalumo kriterijų (žiūrėti 22-ą lentelę), dėl didelės imties ($n = 401$) ir taikyto imties savirangos metodo gauti regresijos rezultatai laikomi patikimais. Regresijos modelyje socialinė parama įtraukta kaip nepriklausomas kintamasis, o perdegimas kaip priklausomas kintamasis.

- Pirma išsikelta hipotezė (H1) - *Socialinė parama teigiamai veikia perdegimą*. Atliekant regresinę analizę (žiūrėti 33-ą lentelę) buvo taikoma imties saviranga. Rodiklis R aiškina koreliaciją - $R = 0,565$, reiškiasi, kad koreliacija tarp socialinės paramos ir perdegimo yra egzistuoja vidutinio–stipraus stiprumo ryšys. Determinacijos koeficientas $R^2 = 0,319$, reiškia, kad socialinė parama paaiškina 31,9 % perdegimo. Galima teigti, kad socialinės paramos rodiklis turi svarbią įtaką darbuotojų perdegimo lygiui.

33 lentelė

Socialinės paramos įtaka perdegimui regresiniai rodikliai

Skaičiavimo modelis	R	R^2	Pakoreguotas R^2	Standartinė paklaida
Regresija	0,565	0,319	0,317	1,392

Lentelė sudaryta autorės, remiantis tyrimo rezultatais

Tuomet buvo atlikta ANOVA analizė (žiūrėti 34-ą lentelę). Buvo gauti statistiškai reikšmingi rezultatai, nes $F = 186,927$; $p < 0,001$, o tai reiškia, jog socialinė parama statistiškai reikšmingai veikia perdegimą.

34 lentelė

Socialinės paramos įtaka perdegimui ANOVA rodikliai

Naudotas skaičiavimo modelis	Kvadratų suma	Df	Vidurkių kvadratas	F	P
Regresija	362,017	1	362,017	186,927	<0,001
Liekana	772,733	399	1,937		
Iš viso:	1134,750	400			

Lentelė sudaryta autorės, remiantis tyrimo rezultatais

Iš nestandartizuotų koeficientų galima daryti išvadą, kad tiriamasis veiksnys (socialinė parama) turi tiesioginę teigiamą įtaką (perdegimui). Gautas standartizuotas koeficientas ($\beta = 0,565$) nurodo vidutinio–stipraus stiprumo poveikį, apskaičiuotas nestandartizuotas koeficientas $B = 1,039$ leidžia daryti išvadą, kad padidėjus socialinės paramos skalės balui vienu vienetu, perdegimo rodiklis padidėja vidutiniškai 1,039 balo. Svarbu paminėti tai, kad socialinės paramos skalėje aukštesni balai reiškia mažesnę gaunamos paramos lygį, todėl teigiama koeficiento kryptis reiškia, jog mažėjant socialinei paramai (didėjant jos stokos rodikliui), darbuotojų perdegimas didėja (t.y. 1 – visiškai sutinku, gaunu paramą; 5 – visiškai nesutinku, paramos negaunu). Tuomet buvo apskaičiuoti regresijos koeficientai (žiūrėti 35-ą lentelę). Regresijos modelio lygtis: $\text{Perdegimas} = -0,432 + 1,039 \times \text{Socialinė parama}$. Vadinasi, didėjant socialinės paramos stokai didėja ir darbuotojų perdegimo lygis.

35 lentelė

Socialinės paramos įtaka perdegimui regresijos rodikliai

Skaičiavimo modelis	Nestandartizuoti koeficientai		Standartizuoti koeficientai	t	p
	B	Standartinė paklaida	Beta		
Konstanta	-0,432	0,307		-1,410	0,159
Gerovė	1,039	0,076	0,565	13,672	<0,001

Lentelė sudaryta autorės, remiantis tyrimo rezultatais

Svarbu paminėti, kad tyrimo duomenims buvo taikyta imties saviranga, kurioje buvo tikrinamos pasikliautinio intervalo reikšmės (žr. 36-ą lentelę).

36 lentelė

Regresinės analizės imties savirangos pasikliautiniai intervalai

Tiriamas veiksnys	Pasikliautinis intervalas apatinis	Pasikliautinis intervalas viršutinis
Socialinė parama	0,866	1,216

Lentelė sudaryta autorės, remiantis tyrimo rezultatais

Kadangi pasikliautinis intervalas neapima nulio (apatinė riba = 0,866; viršutinė = 1,216), galima teigti, kad apskaičiuoti koeficientai yra patikimi. Galime daryti išvadą, jog H1 hipotezė – socialinė parama daro reikšmingą įtaką darbuotojų perdegimui – pasitvirtino. Mažėjant socialinei paramai, darbuotojų perdegimas didėja.

Socialinės paramos ir gerovės tyrimo duomenims apskaičiuoti buvo pasirinktas - *Spearmano* koreliacijos koeficientas. Tyrimo kintamieji matuojami naudojant Likerto skales (ranginiai duomenys), jų skirstiniai neatitiko normalumo kriterijų. Todėl neparametrinis *Spearmano* koreliacijos koeficientas yra tinkamiausias tokių duomenų tarpusavio ryšiui vertinti.

Iš duomenų, matome (žiūrėti 37-ą lentelę), kad tarp socialinės paramos ir gerovės yra statistiškai reikšminga teigiama koreliacija, šie du veiksniai tiriamoje imtyje glaudžiai susiję. Svarbu pažymėti, kad socialinės paramos skalėje žemesni balai reiškia didesnę gaunamos paramos lygį, todėl teigiama koreliacija reiškia, kad didėjant socialinei paramai didėja darbuotojų gerovė.

37 lentelė

Koreliacijos koeficientas tarp socialinės paramos ir gerovės

	Gerovė	
	p reikšmė	Koreliacijos koeficientas
Socialinė parama	$p < 0,001$	0,832

Lentelė sudaryta autorės, remiantis tyrimo rezultatais

Toliau apskaičiavus koreliacijos koeficientus buvo naudota tiesinė regresija hipotezių tyrimui. Tyrimo duomenims tirti naudojama tiesinė regresija, nes Kurtosis ir Skewness rodo, kad nors ir tyrimo duomenys neatitiko normalumo kriterijų (žiūrėti 22-ą lentelę), dėl didelės imties ($n=401$) ir taikyto imties savirangos metodo gauti regresijos rezultatai laikomi patikimais.

Regresijos modelyje socialinė parama įtraukta kaip nepriklausomas kintamasis, o gerovė kaip priklausomas kintamasis.

- Antra išsikelta hipotezė (H3) - *Socialinė parama teigiamai veikia gerovę*. Atliekant regresinę analizę (žiūrėti 38-ą lentelę) buvo taikoma imties saviranga. Rodiklis R aiškina koreliaciją - $R = 0,847$, reiškiasi, kad koreliacija tarp socialinės paramos ir gerovės egzistuoja stiprus ryšys. Determinacijos koeficientas $R^2 = 0,717$, reiškiasi, kad socialinė parama paaiškina 71,7 % gerovės. Galima teigti, kad socialinės paramos rodiklis turi svarbią įtaką darbuotojų gerovės lygiui.

38 lentelė

Socialinės paramos įtaka gerovei regresiniai rodikliai

Skaiciavimo modelis	R	R ²	Pakoreguotas R ²	Standartinė paklaida
Regresija	0,847	0,717	0,716	0,721

Lentelė sudaryta autorės, remiantis tyrimo rezultatais

Tuomet buvo atlikta ANOVA analizė (žiūrėti 39-ą lentelę). Buvo gauti statistiškai reikšmingi rezultatai, nes $F = 1010,659$; $p < 0,001$, o tai reiškia, jog socialinė parama statistiškai reikšmingai veikia perdegimą.

39 lentelė

Socialinės paramos įtaka gerovei ANOVA rodikliai

Naudotas skaičiavimo modelis	Kvadratų suma	Df	Vidurkių kvadratas	F	P
Regresija	526,055	1	526,055	1010,659	<0,001
Liekana	207,682	399	0,521		
Iš viso:	733,738	400			

Lentelė sudaryta autorės, remiantis tyrimo rezultatais

Iš nestandartizuotų koeficientų galima daryti išvadą, kad tiriamasis veiksnys (socialinė parama) turi tiesioginę teigiamą įtaką (gerovei). Gautas standartizuotas koeficientas ($\beta = 0,847$) nurodo labai stiprų poveikį, apskaičiuotas nestandartizuotas koeficientas $B = 1,252$ leidžia daryti išvadą, kad padidėjus socialinės paramos skalės balui vienu vienetu, gerovės rodiklis padidėja vidutiniškai 1,252 balo. Regresijos modelio lygtis: Gerovė = $0,144 + 1,252 \times \text{Socialinė parama}$. Vadinasi, didėjant socialinei paramai didėja ir darbuotojų gerovės lygis.

40 lentelė

Socialinės paramos įtaka gerovei regresijos rodikliai

Skaičiavimo modelis	Nestandardizuoti koeficientai		Standartizuoti koeficientai	t	p
	B	Standartinė paklaida	Beta		
Konstanta	0,144	0,159		0,907	0,365
Socialinė parama	1,252	0,039	0,847	31,791	<0,001

Lentelė sudaryta autorės, remiantis tyrimo rezultatais

Svarbu paminėti, kad tyrimo duomenims buvo taikyta imties saviranga, kurioje buvo tikrinamos pasikliautinio intervalo reikšmės (žr. 41-ą lentelę).

41 lentelė

Regresinės analizės imties savirangos pasikliautiniai intervalai

Tiriamas veiksnys	Pasikliautinis intervalas apatinis	Pasikliautinis intervalas viršutinis
Socialinė parama	1,154	1,339

Lentelė sudaryta autorės, remiantis tyrimo rezultatais

Kadangi pasikliautinis intervalas neapima nulio (apatinė riba = 1,154; viršutinė = 1,339), galima teigti, kad apskaičiuoti koeficientai yra patikimi. Galime daryti išvadą, jog H2 hipotezė – socialinė parama teigiamai susijusi su darbuotojų gerove – yra patvirtinta. Didėjant socialinei paramai, darbuotojų gerovė taip pat didėja.

Perdegimo ir darbuotojų sąsajoms tirti buvo pasirinktas - *Spearmano* koreliacijos koeficientas. Tyrimo kintamieji matuojami naudojant Likerto skales (ranginiai duomenys), jų skirstiniai neatitiko normalumo kriterijų. Todėl neparametrinis *Spearmano* koreliacijos koeficientas yra tinkamiausias tokių duomenų tarpusavio ryšiui vertinti.

Iš duomenų, matome (žiūrėti 42-ą lentelę), kad tarp perdegimo ir gerovės yra statistiškai reikšmingas vidutinio stiprumo ryšys ($\rho = -0,517$, $p < 0,001$). Aukštesni perdegimo balai reiškia

didesnį perdegimo lygį, o aukštesni gerovės balai reiškia didesnę gerovę, tad neigiama koreliacija rodo, kad didėjant perdegimui mažėja darbuotojų gerovė.

42 lentelė

Koreliacijos koeficientas tarp perdegimo ir gerovės

	Gerovė	
	p reikšmė	Koreliacijos koeficientas
Perdegimas	$p < 0,001$	-0,517

Lentelė sudaryta autorės, remiantis tyrimo rezultatais

Toliau buvo naudota tiesinė regresija hipotezių tyrimui. Tyrimo duomenims tirti naudojama tiesinė regresija, nes Kurtosis ir Skewness rodo, kad nors ir tyrimo duomenys neatitiko normalumo kriterijų (žiūrėti 22-ą lentelę), dėl didelės imties ($n=401$) ir taikyto imties savirangos metodo gauti regresijos rezultatai laikomi patikimais. Regresijos modelyje perdegimas įtrauktas kaip nepriklausomas kintamasis, o gerovė kaip priklausomas kintamasis.

- Trečia išsikelta hipotezė (H3) - Perdegimas daro neigiamą įtaką darbuotojų gerovei. Atliekant regresinę analizę (žiūrėti 43-ą lentelę) buvo taikoma imties saviranga. Rodiklis R aiškina koreliaciją - $R = 0,510$, reiškiasi, kad koreliacija tarp socialinės paramos ir gerovės egzistuoja stiprus ryšys. Determinacijos koeficientas $R^2 = 0,260$, reiškiasi, kad perdegimas paaiškina 26,0 % darbuotojų gerovės variacijos, o koreliacijos koeficientas $R = 0,510$ rodo vidutiniškai stiprų ryšį tarp kintamųjų regresijos modelyje.

43 lentelė

Perdegimo įtaka gerovei regresiniai rodikliai

Skaičiavimo modelis	R	R^2	Pakoreguotas R^2	Standartinė paklaida
Regresija	0,510	0,260	0,258	1,166

Lentelė sudaryta autorės, remiantis tyrimo rezultatais

Tuomet atlikta ANOVA analizė (žiūrėti 44-ą lentelę). Buvo gauti statistiškai reikšmingi rezultatai, nes $F = 140,281$; $p < 0,001$, reiškia perdegimas statistiškai daro reikšmingą poveikį darbuotojų gerovei.

44 lentelė

Perdegimo įtaka gerovei ANOVA rodikliai

Naudotas skaičiavimo modelis	Kvadratų suma	Df	Vidurkių kvadratas	F	P
Regresija	190,865	1	190,865	140,281	< 0,001
Liekana	542,873	399	1,361		
Iš viso:	733,738	400			

Lentelė sudaryta autorės, remiantis tyrimo rezultatais

Iš nestandartizuotų koeficientų galima daryti išvadą, kad tiriamasis veiksnys (perdegimas) turi tiesioginę neigiamą įtaką (gerovei). Gautas standartizuotas koeficientas ($\beta = 3,570$) nurodo labai stiprų poveikį, apskaičiuotas nestandartizuotas koeficientas $B = -0,410$ leidžia daryti išvadą, kad perdegimas turi statistiškai reikšmingą neigiamą poveikį darbuotojų gerovei. Regresijos lygtis: $\text{Gerovė} = 3,570 - 0,410 \times \text{Perdegimas}$.

45 lentelė

Perdegimo įtaka gerovei regresijos rodikliai

Skaičiavimo modelis	Nestandartizuoti koeficientai		Standartizuoti koeficientai	t	p
	B	Standartinė paklaida	Beta		
Konstanta	3,570	0,139		25,641	<0,001
Perdegimas	-0,410	0,035	-0,510	11,844	<0,001

Lentelė sudaryta autorės, remiantis tyrimo rezultatais

Svarbu paminėti, kad tyrimo duomenims buvo taikyta imties saviranga, kurioje buvo tikrinamos pasikliautinio intervalo reikšmės (žr. 46-ą lentelę).

46 lentelė

Regresinės analizės imties savirangos pasikliautiniai intervalai

Tiriamas veiksnys	Pasikliautinis intervalas apatinis	Pasikliautinis intervalas viršutinis
Perdegimas	0,323	0,488

Lentelė sudaryta autorės, remiantis tyrimo rezultatais

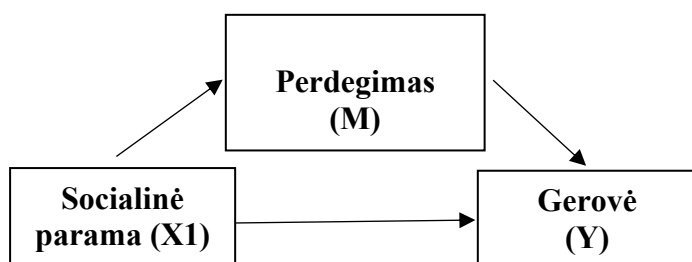
Kadangi pasikliautinis intervalas neapima nulio (apatinė riba = 0,323; viršutinė = 0,488), galima teigti, kad apskaičiuoti koeficientai yra patikimi. Galime daryti išvadą, jog H3 hipotezė – perdegimas daro neigiamą įtaką darbuotojų gerovei – yra patvirtinta. Didėjant perdegimui, darbuotojų gerovė taip pat didėja.

3.5. Mediacijos ir moderacijos analizė

Atlikti skaičiavimai nustatyti kokią įtaką medijuojantis veiksnys - perdegimas turi tarp socialinės paramos ir gerovės. Tyrimo modelis, kuris buvo naudojamas mediatoriui apskaičiuoti pavaizduotas (4-ame paveikslėlyje) ketvirtai hipotezei patvirtinti arba paneigti.

5 paveikslas

Tyrimo modelis mediacijai vertinti



Šaltinis: sudarytas autoriaus

- Ketvirtoji hipotezė (H4) *Perdegimas medijuoja ryšį tarp socialinės paramos ir gerovės*. Atlikti analizei buvo naudojama IBM SPSS programa ir Andrew F. Hayes PROCESS įskiepis. Buvo naudota 5000 *bootstrap* imtis. Skaičiavimams atlikti buvo naudoti visi 401 respondentai, kurie atsakė į apklausą.

Pirmiausia reikėjo įsivertinti koks socialinės paramos poveikis yra daromas perdegimui (žiūrėti 47-ą lentelę) socialinė parama statistiškai veikia perdegimą ($B = 1,0387$, $p < 0,001$), o modelis paaiškina 31,9 % perdegimo variacijos ($R^2 = 0,3190$). Tai rodo, jog didesnė socialinė parama yra susijusi su mažesniu perdegimo lygiu.

47 lentelė

Socialinės paramos poveikis perdegimui ($X \rightarrow M$)

Skaičiavimo modelis	R	R²	F	
Regresija	0,5648	0,3190	186,93	
Kintamasis	B	p	LLCI	ULCI
Socialinė parama	1,0387	$p < 0,001$	0,8893	1,1881

Lentelė sudaryta autorės, remiantis tyrimo rezultatais

Tuomet buvo įvertintas socialinės paramos poveikis gerovei. Iš duomenų (žiūrėti 48-ą lentelę) socialinė parama turėjo stiprų ir statistiškai reikšmingą teigiamą poveikį gerovei ($B = 1,2131$, $p < 0,001$). Tačiau mediatoriaus (perdegimas) poveikis gerovei nebuvo statistiškai reikšmingas ($B = 0,0375$, $p = 0,1485$), o socialinės paramos intervalas kirto nulį ($LLCI = -0,0134$; $ULCI = 0,0885$).

48 lentelės

Socialinės paramos ir perdegimo poveikis gerovei ($X, M \rightarrow Y$)

Skaičiavimo modelis	R	R²	F	
Regresija	0,8476	0,7184	507,7644	
Kintamasis	B	p	LLCI	ULCI
Socialinė parama	1,2131	$< 0,001$	1,1194	1,3068
Perdegimas	0,0375	0,1485	-0,0134	0,0885

Lentelė sudaryta autorės, remiantis tyrimo rezultatais

Pabaigai, naudojant *bootstrap* buvo įvertintas netiesioginis poveikis. Įvertinus, poveikis nebuvo reikšmingas (žiūrėti 49-ą lentelę). Kadangi pasitikėjimo intervalas apima nulį, galima teigti, kad perdegimas neatlieka mediatoriaus vaidmens tarp socialinės paramos ir gerovės.

49 lentelės

Socialinės paramos ir perdegimo poveikis gerovei ($X, M \rightarrow Y$)

Mediatorius	Netiesioginis poveikis	BootSE	BootLLCI	BootULCI
Perdegimas	0,0390	0,0370	-0,0330	0,1116

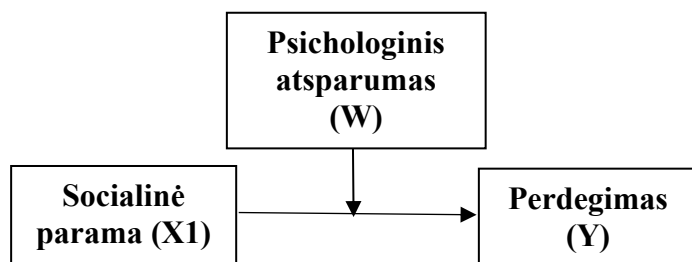
Lentelė sudaryta autorės, remiantis tyrimo rezultatais

Apibendrinant, hipotezė - *perdegimas medijuoja ryšį tarp socialinės paramos ir gerovės* - nepasitvirtino.

Galiausiai, buvo atlikti skaičiavimai nustatyti kokią įtaką moderuojantis veiksnys - psichologinis atsparumas turi socialinės paramos ir perdegimo ryšiui. Tyrimo modelis, kuris buvo naudojamas moderatoriui apskaičiuoti pavaizduotas (3-ame paveikslėlyje) penktai hipotezei patvirtinti arba paneigti.

6 paveikslas

Tyrimo modelis moderacijai vertinti



Šaltinis: sudarytas autoriaus

- Penktoji hipotezė (H5) *Psichologinis atsparumas moderuoja ryšį tarp socialinės paramos ir perdegimo*. Atlikti analizei buvo naudojama IBM SPSS programa ir Andrew F. Hayes PROCESS įskiepis. Skaičiavimus atliekant buvo naudojami visi 401 respondentai, kurie atsakė į apklausą. Iš apskaičiuotų ir pateiktų duomenų (žiūrėti 47 lentelę) galime matyti, jog $R^2 = 0,3988$ (39,9 %), tai mums parodo, kad socialinės paramos ir psichologinio atsparumo ryšys paaiškina beveik 40 % perdegimo variacijos. Gauta p reikšmė - $p < 0,001$, todėl modelio sąryšis yra statistiškai reikšmingas.

50 lentelė

Moderatoriaus modelis - psichologinis atsparumas moderuoja socialinės paramos įtaką perdegimui

R	R ²	F	p
0,6315	0,3988	87,7844	<0,001

Lentelė sudaryta autorės, remiantis tyrimo rezultatais

Apskaičiavus moderatoriaus modelio koeficientus (žiūrėti 48-ą lentelę) buvo nustatyta, kad moderacijos sąveikos koeficientas yra $-0,4382$, o $p = 0,0235$, reiškia ryšys statistiškai reikšmingas.

51 lentelė

Moderatoriaus modelio santrauka, kai psichologinis atsparumas moderuoja socialinės paramos įtaką perdegimui

Kintamieji	Koeficientas	t	p	LLCI	ULCI
Konstanta	-2,5647	-1,0624	0,2887	-7,3108	2,1814
Socialinė parama	2,4141	4,0147	<0,001	1,2319	3,5963
Psichologinis atsparumas	0,6958	0,8999	0,3693	-0,8261	2,2178
Moderatoriaus sąveika	-0,4382	-2,2742	0,0235	-2,8170	-0,0594

Lentelė sudaryta autorės, remiantis tyrimo rezultatais

Remiantis turimais duomenimis, galime padaryti išvadą, jog išsikelta hipotezė (H5) *Psichologinis atsparumas moderuoja ryšį tarp socialinės paramos ir perdegimo* - pasitvirtino.

3.6. Tyrimo rezultatų išvados ir diskusija

Tyrimu bandyta išsiaiškinti kokią įtaką socialinė parama turi gerovei medijuojant perdegimui ir moderuojant psichologiniam atsparumui. Atlikus skaičiavimus ir analizuojant respondentų atsakymus, buvo tirti statistiškai reikšmingi skirtumai, kurie buvo lyginami su socialiniai ir demografiniai duomenimis - lytis, amžius, išsilavinimas, darbo stažas, šeimyninė padėtis, vaikų skaičius, įmonės dydis bei įmonės veikla. Pirmiausia, buvo lyginama lytis, iš duomenų galėjome pastebėti, jog moterų psichologinis atsparumas, socialinė parama, gerovė buvo aukštesniame lygyje negu vyrų, jų perdegimas taip pat buvo didesnis, tai leidžia teigti, jog moterys labiau įsitraukusios į socialinius, emocinius darbo aspektus, tačiau kartu patiria didesnę psichologinį krūvį. Toliau buvo vertinamas amžius, vyresni nei 58 metų darbuotojai jaučia didžiausią socialinę paramą, o jauniausi (18–27 m.) mažiausią, tačiau jie yra atspariausi psichologiškai, jų perdegimas taip pat yra mažiausias, kuomet 48–57 metų grupėje didžiausias, bet ir gerovė didžiausia. Toliau, aukštesnio išsilavinimo darbuotojai pasižymi didesne gerove bei socialine parama, ypatingai turintys aukštąjį neuniversitetinį/aukštesnįjį ir aukštąjį universitetinį išsilavinimą, tačiau aukštasis neuniversitetinis/aukštesnysis išsilavinimas susijęs ir su didžiausiu

perdegimo lygiu, galime pasidaryti išvadą, jog aukštesnis išsilavinimas suteikia socialinių ir emocinių resursų, bet kartu padidina psichologinį darbo krūvį. Didesnis darbo stažas (15 metų ir ilgiau) siejamas su didesniu psichologiniu atsparumu, tačiau geriausia gerovė ir didžiausia socialinė parama būdinga ilgametės patirtis turintiems darbuotojams, bet šioje grupėje jaučiamas didžiausias perdegimas, ilgiau dirbantys darbuotojai turi daugiau emocinių ir socialinių išteklių, bet su laiku jų perdegimas visgi didėja. Mažiausia gerovė būdinga vienišiams asmenims, tačiau jie patiria mažiausiai perdegimo, kuomet vedę/ištekėjusios turi didžiausią psichologinį atsparumą. Kalbant apie vaikus, neturintys vaikų darbuotojai pasižymi didžiausia gerove ir socialine parama, tačiau didžiausiu perdegimu, kuomet turintys vaikų patiria mažesnį perdegimą kas gali būti susiję su aiškesniu darbo-gyvenimo balanso prioritetų nustatymu. Dirbantys darbuotojai didžiausiose įmonėse pasižymi aukščiausia gerove ir socialine parama, tačiau taip pat patiria didžiausią perdegimą, tai gali būti susiję su didesniu tempu, konkurencija, karjeros spaudimu, o mažiausiose įmonėse gerovė ir socialinė parama žemiausia, tačiau ir perdegimas mažiausias. Dirbantys darbuotojai prekybos sektoriuje, patiria mažiausią gerovę, perdegimas mažiausias gamyboje, socialinė parama aukščiausia teisinių paslaugų sektoriuje, o žemiausia gamyboje, tai įrodo, jog skirtingos veiklos sritys turi savitus psichologinius ir socialinius krūvius.

52 lentelė

Išsikeltų hipotezių aprašymas

Hipotezė	Aprašymas	Statusas
H1	<i>Socialinė parama teigiamai veikia perdegimą</i>	Pasitvirtino
H2	<i>Socialinė parama teigiamai susijusi su darbuotojų gerove</i>	Pasitvirtino
H3	<i>Perdegimas daro neigiamą įtaką darbuotojų gerovei</i>	Pasitvirtino
H4	<i>Perdegimas medijuoja ryšį tarp socialinės paramos ir gerovės</i>	Nepasitvirtino
H5	<i>Psichologinis atsparumas moderuoja ryšį tarp socialinės paramos ir perdegimo</i>	Pasitvirtino

Lentelė sudaryta autorės, remiantis tyrimo rezultatais

Atlikus tyrimą, iš penkių išsikeltų hipotezių, keturios pasitvirtino, viena nepasitvirtino. Galima matyti lentelėje (žiūrėti 52-ą lentelę), pirmoji hipotezė - socialinė parama teigiamai veikia perdegimą – pasitvirtino, kuo daugiau darbuotojai gauna socialinės paramos, tuo jų perdegimas labiau mažėja. Vertinant antrąją hipotezę - socialinė parama teigiamai susijusi su darbuotojų gerove – pasitvirtino, vadinasi, kuo daugiau darbuotojai gauna socialinės paramos, tuo jų gerovė

labiau didėja. Trečioji hipotezė - perdegimas daro neigiamą įtaką darbuotojų gerovei – pasitvirtino, kuo daugiau darbuotojai patiria ir jaučia perdegimą, tuo jų gerovė labiau mažėja. Ketvirtoji hipotezė - perdegimas medijuoja ryšį tarp socialinės paramos ir gerovės – nepasitvirtino, socialinė parama teigiamas veikia gerovę, bet jų ryšio perdegimas nemedijuoja, na, ir galiausiai penktoji hipotezė - Psichologinis atsparumas moderuoja ryšį tarp socialinės paramos ir perdegimo – pasitvirtino, psichologinis atsparumas išties moderuoja ryšį tarp socialinės paramos ir perdegimo.

Lyginant gautus tyrimo rezultatus su kitų autorių atliktais tyrimais, galima pastebėti, jog socialinė parama veikia perdegimą, t.y. jis mažėja gaunant iš aplinkos paramą – vadovo, kolegų. Šis ryšys buvo aptiktas ir autorių Luo ir kt. (2025) galime matyti, jog jie taip pat rado socialinės paramos teigiamą įtaką perdegimui, kadangi jaunos slaugytojos, kurios darbe sulaukia socialinės paramos, demonstruoja stipresnius emocinio reguliavimo gebėjimus bei geba teigiamai reaguoti į situacijas, taip mažindamos sau galimybę patirti perdegimą.

Šiame darbe buvo aptiktas teigiamas ryšys tarp gaunamos socialinės paramos ir darbuotojų gerovės. Tą patį ryšį aptiko ir autoriai Abdullah ir Sandopart (2025) jie nustatė, jog gaunama socialinė parama darbo aplinkoje turi teigiamą įtaką darbuotojų gerovei, kadangi socialinė parama yra apsauginis veiksnys, padedantis išlaikyti darbuotojų psichinę gerovę išorinių stresorių metu.

Tyrime aptiktas neigiamas ryšys tarp perdegimo ir darbuotojų gerovės pasitvirtino ir autorių White ir Potgieter (2025) darbe, jie teigia, jog perdegimas neigiamai veikia darbuotojų psichologinę gerovę. Tą patį ištyrė ir autoriai Faria ir Porto (2025) patiriamas perdegimas turi neigiamą įtaką darbuotojų gerovei ir jis turėtų būti valdomas užtikrinant darbuotojams tinkamas darbo sąlygas.

Būtent šiame tyrime tirtas medijuojantis perdegimo ryšys tarp socialinės paramos ir gerovės nepasitvirtino, tačiau autorių darbuose galime matyti, jog autoriai Fatima ir kt. (2025) tyrime buvo aptikta, jog socialinė parama daro reikšmingą, tačiau netiesioginį poveikį gerovei, veikdama būtent per perdegimo prizmę. Kitas autorius Liu (2025) taip pat nustatė, jog perdegimas veikia kaip medijuojantis veiksnys, per kurį pasireiškia socialinės paramos poveikis gerovei.

Autorių Hendrawan, Nastiti ir Rosari (2025) tyrime buvo aptikta, jog psichologinis atsparumas mažina mažos vadovo paramos įtaką perdegimui. Darbuotojai, pasižymintys didesniu atsparumu, geriau susidoroja su patiriamais sunkumais net ir esant organizaciniams sunkumams. Tas pats buvo nustatyta ir šiame darbe, psichologinis atsparumas turi ryšį tarp socialinės paramos ir perdegimo.

IŠVADOS

1. Perdegimas emocinio, fizinio ir psichologinio išsekimo būseną, kylanti dėl ilgalaikio streso darbe. Perdegimą galima valdyti taikant įvairias prevencijos priemones - darbo kontrolę, stiprinti socialinę paramą bei skatinti asmeninį laisvalaikį ir darbo balansą. Streso valdymas ir dėmesys darbuotojų gerovei padeda išvengti lėtinio perdegimo ir stiprina darbuotojų produktyvumą. Perdegimo suvaldymas reikalauja tiek individualių, tiek organizacinių pastangų, užtikrinant tinkamą darbo aplinką ir palaikant darbuotojų motyvaciją. Darbuotojų gerovė užtikrina darbuotojų motyvaciją ir produktyvumą darbe. Ji svarbi ne tik darbuotojų sveikatai, bet ir organizacijos veiklos efektyvumui, nes padeda mažinti nedarbingumą ir didina darbuotojų lojalumą. Investicijos į darbuotojų gerovę atneša ne tik tiesioginę naudą organizacijai, tačiau ir stiprina jos įvaizdį darbo rinkoje.
2. Psichologinis atsparumas apibrėžiamas kaip gebėjimas prisitaikyti prie gyvenimo iššūkių ir traumuojančių patirčių. Jis susijęs su emocine pusiausvyra, socialiniu palaikymu ir asmeninio augimo galimybėmis. Tyrimai rodo, kad psichologinis atsparumas veikia kaip apsauginis veiksnys perdegimo prevencijoje, mažindamas streso poveikį ir didindamas darbuotojų gerovę. Darbuotojai, turintys aukštą psichologinį atsparumą, lengviau įveikia darbo iššūkius, palaiko emocinę sveikatą bei mažina depersonalizacijos ir emocinio išsekimo riziką. Socialinė parama vienas iš pagrindinių ir esminių veiksnių, kuris padeda darbuotojams išlaikyti jų emocinę pusiausvyrą, psichologinę gerovę ir mažinti patiriamą stresą. Socialinė parama pasireiškia per vadovų, kolegų ar pačios organizacijos teikiamą. Tyrimai rodo, kad socialinė parama daro teigiamą poveikį tiek darbuotojo gerovei, tiek įmonės klimatui bei rezultatams.
3. Išnagrinėjus socialinius bei demografinius duomenis per socialinę paramos, perdegimo, psichologinio atsparumo ir darbuotojų gerovės prizmes, galime pastebėti, jog jaunesni darbuotojai yra atsparesni psichologiškai, o vyresni sulaukia daugiau socialinės paramos, tačiau abi amžiaus grupės patiria perdegimą. Moterys pasižymi didesniu psichologiniu atsparumu, sulaukia daugiau socialinės paramos bei patiria didesnę gerovę nei vyrai, tačiau moterys patiria didesnę perdegimą. Aukštesnis išsilavinimas, ilgesnis darbo stažas bei darbas didelėse įmonėse siejamas su patiriama aukštesne socialine parama bei didesne gerove, tačiau kartu didėja ir perdegimo rizika. Taip pat tyrime iš apskaičiuotų duomenų nustatyta, kad šeimyninė padėtis bei vaikų turėjimas ir veiklos sektorius lemia skirtingus gerovės, socialinės paramos ir perdegimo lygius, atskleidžiant skirtingą psichosocialinį krūvį įvairiose darbuotojų grupėse.
4. Atlikus tyrimą nustatyta, jog perdegimas nemedijuoja ryšio tarp socialinės paramos ir gerovės. Socialinė parama daro tiesioginę įtaką gerovei, o perdegimas šiame procese

neatlieka tarpininko vaidmens, nes jo poveikis gerovei nėra pakankamai stiprus, kad paaiškintų socialinės paramos ir gerovės sąsają. Reiškia, socialinė parama tiesiogiai veikia gerovę stipriau nei per perdegimą, socialinė parama gali tiesiogiai kelti gerovę, pavyzdžiui suteikdama emocinius išteklius, saugumo jausmą, socialinį įtrauktumą – ir tam nereikia tarpinio mechanizmo (perdegimo).

5. Tyrime buvo nustatyta, jog psichologinis atsparumas moderuoja ryšį tarp socialinės paramos ir perdegimo. Tad galima teigti, jog psichologinis atsparumas turi įtakos socialinei paramai ir perdegimo ryšiui. Vadinasi, mažo atsparumo darbuotojai yra labiau pažeidžiami ir priklausomi nuo socialinių išteklių, todėl socialinė parama jiems sumažina perdegimo riziką. Tuo tarpu didelį psichologinį atsparumą turintys darbuotojai turi daugiau vidinių resursų, todėl jų perdegimo lygis išlieka žemas nepriklausomai nuo socialinės paramos.
6. Atlikto tyrimo rezultatai patvirtino, jog socialinė parama yra svarbus veiksnys, kuris gali reikšmingai sumažinti darbuotojų perdegimą, tačiau perdegimas turi neigiamą įtaką darbuotojų gerovei, vadinasi, jog didėjant perdegimui, gerovė reikšmingai mažėja. Taip pat svarbu pabrėžti, kad didesnė socialinė parama tiesiogiai siejasi su aukštesniu darbuotojų gerovės lygiu. Be to iš apskaičiuotų tyrimo rezultatų galima teigti, jog socialinė parama organizacijoje veikia kaip svarbus apsauginis resursas darbuotojų psichologinei sveikatai, dėl to įmonėms yra rekomenduojama stiprinti socialinės paramos sistemas, siekiant sumažinti darbuotojų perdegimą, didinant jų patiriamą gerovę.

PASIŪLYMAI

Šiuolaikinėse įmonėse darbuotojų psichologinė būklė, gerovė bei gaunama socialinė parama bei jaučiamas darbuotojų perdegimas tampa vienu svarbiausių veiksnių, nulemiančių tiek individualų produktyvumą, tiek ilgalaikę įmonės sėkmę. Gerovė darbe, emocinė pusiausvyra ir gebėjimas nepasiekti perdegimo nėra vien tik asmeninės savybės – tai organizacinės aplinkos rezultatas. Todėl socialinės paramos, perdegimo, gerovės ir psichologinio atsparumo sąveika yra ypač aktuali tiek mokslininkams, tiek organizacijų vadovams.

1. Tyrime buvo nustatyta, jog socialinė parama mažina perdegimą ir didina gerovę, tad labai svarbu įmonėje užtikrinti emocinio palaikymo kultūrą, vadovai turėtų aktyviai teikti nuoseklų ir konstruktyvų grįžtamąjį ryšį darbuotojams, ugdyti jų psichologinį saugumą, kad darbuotojai jaustųsi galintys išsakyti savo nuomonę. Taip pat svarbu skatinti komandų bendradarbiavimą, mentorystę ir paramą tarp kolegų, vadovams taikyti mokymus apie empatiją, įsiklausymą ir paramos teikimą.
2. Tyrime buvo tirta neigiama perdegimo įtaka darbuotojų gerovei. Kadangi perdegimas neigiamai veikia gerovę, vadovai turėtų realistiškai paskirstyti darbo krūvį komandos nariams, vadinasi, vengti skubiai atsirandančių užduočių, kurios kelia darbuotojams įtampą bei stresą, suteikti darbuotojams galimybę pasirinkti lankstų darbo laiką arba hibridinio darbo galimybes. Užtikrinti aiškius vaidmenis ir prioritetus, kad darbuotojai nesijaustų nuolatiniam chaose.
3. Tikrintas moderacinis psichologinio atsparumo ryšys tarp socialinės paramos ir perdegimo buvo patvirtintas, tad galime teigti, kad suteikiant galimybę darbuotojams dalyvauti atsparumo ugdymo programose, naudotis psichologine pagalba, patirti socialinę paramą kolektyve, valdyti darbo krūvį, naudotis lankstaus darbo galimybėmis ir reguliariai atstatyti emocinius išteklius, darbdaviai gali efektyviai mažinti darbuotojų perdegimą ir stiprinti jų gerovę.
4. Tyrimo duomenys buvo analizuojami pagal skirtingas amžiaus grupes, iš rezultatų matoma, jog skirtingos amžiaus grupės turi skirtingus poreikius, tad reikia apsisvarstyti ir taikyti skirtingus vadybos metodus. Jauniausi darbuotojai jaučia mažiausią socialinę paramą, vidutinio amžiaus grupė patiria daugiausiai perdegimo. Tad vadovams naudinga jaunesniems darbuotojams suteikti daugiau socialinės paramos, t.y. naudoti mentorystės programas, teikti nuolatinį grįžtamąjį ryšį, įtraukti į komandinius projektus, kad jie jaustųsi reikalingi įmonėje bei jaustų didesnę atsakomybę. Vidutinio amžiaus darbuotojams - mažinti perteklinius krūvius, siūlyti lankstesnes darbo sąlygas, suteikti galimybę rotacijai įmonėje pozicijų, skyrių atžvilgiu bei įvairius mokymus žinių atnaujinimui.

ŠALTINIAI

- Abdulah, B., & Sandopart, D. P. Y. A. L. (2025). Resilience and Employee Well-being in Times of Political Demonstrations: A Literature Review. Prieiga internetu: <https://doi.org/xx>
- Adams, J. M. (2019). The value of worker well-being. *Public Health Reports*, 134(6), 583-586. Prieiga internetu: <https://doi.org/10.1177/0033354919878434>
- Ahmed, A. E., Ucbasaran, D., Cacciotti, G., & Williams, T. A. (2022). Integrating psychological resilience, stress, and coping in entrepreneurship: A critical review and research agenda. *Entrepreneurship Theory and Practice*, 46(3), 497-538. Prieiga internetu: <https://doi.org/10.1177/10422587211046542>
- Alhammadi, H., Bani-Melhem, S., Mohd-Shamsudin, F., Karrani, M., & Hamouche, S. (2024). Technological work burnout: conceptualization, measure development and validation. *Kybernetes*. Prieiga internetu: <https://doi.org/10.1108/K-05-2024-1243>
- Anasori, E., De Vita, G., & Gürkan Küçükergin, K. (2023). Workplace bullying, psychological distress, job performance and employee creativity: the moderating effect of psychological resilience. *The Service Industries Journal*, 43(5-6), 336-357. Prieiga internetu: <https://doi.org/10.1080/02642069.2022.2147514>
- Archer, R., Lewis, R., Yarker, J., Zernerova, L., & Flaxman, P. E. (2024). Increasing workforce psychological flexibility through organization-wide training: Influence on stress resilience, job burnout, and performance. *Journal of Contextual Behavioral Science*, 33, 100799. Prieiga internetu: <https://doi.org/10.1016/j.jcbs.2024.100799>
- Bocheliuk, V. Y., Zavatska, N. Y., Bokhonkova, Y. O., Toba, M. V., & Panov, N. S. (2020). Emotional burnout: Prevalence rate and symptoms in different socio-professional groups. *Journal of Intellectual Disability-Diagnosis and Treatment*, 8(1), 33-40. Prieiga internetu: <https://doi.org/10.6000/2292-2598.2020.08.01.5>
- Borges, G., Arias, S. D., Carmona-Huerta, J., Aldana-López, A., Náfate-López, O., Orozco, R., ... & Alvarado, R. (2022). Risk Factors and Resilience Associated to Depressive Symptoms in Mexican Healthcare Workers During the Early Stages of the Covid-19 Pandemic. Prieiga internetu: <https://doi.org/10.21203/rs.3.rs-1482777/v1>
- Bourne, P. A. (2010). A conceptual framework of wellbeing in some western nations (A review article). *Current Research Journal of Social Sciences*, 2(1), 15-23. Prieiga internetu: <https://doi.org/10.3390/ijerph19042400>
- Bozdağ, F., & Ergün, N. (2021). Psychological resilience of healthcare professionals during Covid-19 Pandemic. *Psychological reports*, 124(6), 2567-2586. Prieiga internetu: [doi:10.1177/0033294120965477](https://doi.org/10.1177/0033294120965477)

- Bunjak, A., Černe, M., & Popovič, A. (2021). Absorbed in technology but digitally overloaded: Interplay effects on gig workers' burnout and creativity. *Information & Management*, 58(8), 103533. Prieiga internetu: <https://doi.org/10.1016/j.im.2021.103533>
- Chambel, M. J., Carvalho, V. S., Lopes, S., & Cesário, F. (2021). Perceived overqualification and contact center workers' burnout: are motivations mediators?. *International Journal of Organizational Analysis*, 29(5), 1337-1349. Prieiga internetu: <https://doi.org/10.1108/IJOA-08-2020-2372>
- Chen, Y., Pan, L., Lu, F., Sun, D., Liao, C., & Na, M. (2025). Psychological detachment in Chinese higher education: a multitheoretical model of academic stress, cultural pressure, and coping resources. *Frontiers in Psychology*, 16, 1647184.
- Choudhary, S. (2017). Employee welfare: A scheme of wise investment. *International Journal of Advanced Education and Research*, 2(1), 01-06.
- Chue, J. S. X., & Cheung, H. S. (2023). Mental resilience enhances the well-being of Singaporean college students through reducing burnout. *Current Psychology*, 42(1), 519-528. Prieiga internetu: <https://doi.org/10.1007/s12144-021-01481-5>
- Cyr, S., Marcil, M. J., Marin, M. F., Tardif, J. C., Guay, S., Guertin, M. C., ... & Brouillette, J. (2021). Factors associated with burnout, post-traumatic stress and anxio-depressive symptoms in healthcare workers 3 months into the COVID-19 pandemic: an observational study. *Frontiers in psychiatry*, 12, 668278. Prieiga internetu: <https://doi.org/10.3389/fpsyt.2021.668278>
- Cohen, J. R., Choi, J. W., Thakur, H., & Temple, J. R. (2021). Psychological distress and well-being in trauma-exposed adolescents: A residualized, person-centered approach to resilience. *Journal of Traumatic Stress*, 34(3), 487-500. Prieiga internetu: [doi:10.1002/jts.22646](https://doi.org/10.1002/jts.22646)
- Connor, K. M., & Davidson, J. R. (2003). Development of a new resilience scale: The Connor-Davidson resilience scale (CD-RISC). *Depression and anxiety*, 18(2), 76-82. Prieiga internetu: <https://doi.org/10.1002/da.10113>
- Cousins*, R., Mackay, C. J., Clarke, S. D., Kelly, C., Kelly, P. J., & McCaig, R. H. (2004). 'Management standards' work-related stress in the UK: Practical development. *Work & Stress*, 18(2), 113-136. Prieiga internetu: DOI: 10.1080/02678370410001734322
- Cusinato, M., Iannattone, S., Spoto, A., Poli, M., Moretti, C., Gatta, M., & Miscioscia, M. (2020). Stress, resilience, and well-being in Italian children and their parents during the COVID-19 pandemic. *International journal of environmental research and public health*, 17(22), 8297. Prieiga internetu: <https://doi.org/10.3390/ijerph17228297>
- Day, A., & Penney, S. A. (2017). Essential elements of organizational initiatives to improve

- workplace wellbeing. In *The Routledge companion to wellbeing at work* (pp. 314-331). Routledge. Prieiga internetu: <https://doi.org/10.4324/9781315665979>
- Dam, A., Perera, T., Jones, M., Haughey, M., & Gaeta, T. (2019). The relationship between grit, burnout, and well-being in emergency medicine residents. *AEM education and training*, 3(1), 14-19. Prieiga internetu: <https://doi.org/10.1002/aet2.10311>
- Demerouti, E., Bakker, A. B., Peeters, M. C., & Breevaart, K. (2021). New directions in burnout research. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 30(5), 686-691. Prieiga internetu: <https://doi.org/10.1080/1359432X.2021.1979962>
- Denckla, C. A., Cicchetti, D., Kubzansky, L. D., Seedat, S., Teicher, M. H., Williams, D. R., & Koenen, K. C. (2020). Psychological resilience: An update on definitions, a critical appraisal, and research recommendations. *European Journal of Psychotraumatology*, 11(1), 1822064. Prieiga internetu: <https://doi.org/10.1080/20008198.2020.1822064>
- Denckla, C. A., Cicchetti, D., Kubzansky, L. D., Seedat, S., Teicher, M. H., Williams, D. R., & Koenen, K. C. (2020). Psychological resilience: An update on definitions, a critical appraisal, and research recommendations. *European Journal of Psychotraumatology*, 11(1), 1822064. Prieiga internetu: <https://doi.org/10.1080/20008198.2020.1822064>
- Di Monte, C., Monaco, S., Mariani, R., & Di Trani, M. (2020). From resilience to burnout: psychological features of Italian general practitioners during COVID-19 emergency. *Frontiers in psychology*, 11, 567201. Prieiga internetu: <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2020.567201>
- Di Trani, M., Mariani, R., Ferri, R., De Berardinis, D., & Frigo, M. G. (2021). From resilience to burnout in healthcare workers during the COVID-19 emergency: the role of the ability to tolerate uncertainty. *Frontiers in Psychology*, 12, 646435. Prieiga internetu: <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2021.646435>
- Edú-Valsania, S., Laguía, A., & Moriano, J. A. (2022). Burnout: A review of theory and measurement. *International journal of environmental research and public health*, 19(3), 1780. Prieiga internetu: <https://doi.org/10.3390/ijerph19031780>
- Edwards, A. V., & Marcus, S. (2018). Employee perceptions of well-being programs. *Journal of Social, Behavioral, and Health Sciences*, 12(1), 7. Prieiga internetu: <https://scholarworks.waldenu.edu/cgi/viewcontent.cgi?article=1307&context=jsbhs>
- Emerson, D. J., Hair Jr, J. F., & Smith, K. J. (2023). Psychological distress, burnout, and business student turnover: The role of resilience as a coping mechanism. *Research in higher education*, 64(2), 228-259. Prieiga internetu: <https://doi.org/10.1007/s11162-022-09704-9>

- Faria, L., & Porto, S. (2025). Decent work and burnout: the moderating role of career calling. *British Journal of Guidance & Counselling*, 1-12. Prieiga internetu: <https://doi.org/10.1080/03069885.2025.2600360>.
- Fatima, M., Qamar, M., Irfan, H., Malik, H., Batool, F., Shahzad, J., ... & Ahmed, K. A. H. M. (2025). Examining the role of social support in imposter phenomenon among medical students through mediation and moderation analysis of anxiety and stress. *Discover Mental Health*.
- Finstad, G. L., Giorgi, G., Lulli, L. G., Pandolfi, C., Foti, G., León-Perez, J. M., ... & Mucci, N. (2021). Resilience, coping strategies and posttraumatic growth in the workplace following COVID-19: A narrative review on the positive aspects of trauma. *International journal of environmental research and public health*, 18(18), 9453. Prieiga internetu: <https://doi.org/10.3390/ijerph18189453>
- Furukawa, T. A., Harai, H., Hirai, T., Kitamura, T., & Takahashi, K. (1999). Social Support Questionnaire among psychiatric patients with various diagnoses and normal controls. *Social psychiatry and psychiatric epidemiology*, 34, 216-222. Prieiga internetu: <https://link.springer.com/article/10.1007/s001270050136>
- Garmendia, P., Fernández-Salineró, S., Holgueras González, A. I., & Topa, G. (2023). Social support and its impact on job satisfaction and emotional exhaustion. *European Journal of Investigation in Health, Psychology and Education*, 13(12), 2827-2840. Prieiga internetu: <https://doi.org/10.3390/ejihpe13120195>
- Goh, P. S., Goh, Y. W., Jeevanandam, L., Nyolczas, Z., Kun, A., Watanabe, Y., ... & Jiang, J. (2022). Be happy to be successful: A mediational model of PERMA variables. *Asia Pacific Journal of Human Resources*, 60(3), 632-657. Prieiga internetu: <https://doi.org/10.1111/1744-7941.12283>
- Gransjøen, A. M. (2024). Prevalence, impact and prevention of stress and burnout, and promoting resilience among radiological personnel: a systematized review. *Discover Psychology*, 4(1), 11. Prieiga internetu: <https://doi.org/10.1007/s44202-024-00124-7>
- Gustainienė, L., Prancėvičienė, A., Bukšnytė-Marmienė, L., & Genevičiūtė-Janonienė, G. (2014). Darbuotojų gerovė ir pozityvi darbo aplinka: integruotas teorinis modelis. *Management of Organizations: Systematic Research*, (69). Prieiga internetu: <http://dx.doi.org/10.7220/MOSR.1392.1142.2014.69.3>
- Hair Jr, J. F. Multivariate Data Analysis Joseph F. Hair Jr. William C. Black Barry J. Babin Rolph E. Anderson Seventh Edition.
- Hakanen, J. J., Schaufeli, W. B., & Ahola, K. (2008). The Job Demands-Resources model: A three-year cross-lagged study of burnout, depression, commitment, and work

- engagement. *Work & stress*, 22(3), 224-241. Prieiga internetu: <https://doi.org/10.1080/02678370802379432>
- Hartmann, S., Backmann, J., Newman, A., Brykman, K. M., & Pidduck, R. J. (2022). Psychological resilience of entrepreneurs: A review and agenda for future research. *Journal of small business management*, 60(5), 1041-1079. Prieiga internetu: <https://doi.org/10.1080/00472778.2021.2024216>
- Hendrawan, R., Nastiti, T., & Rosari, R. (2025). Two sides of the same coin: being emotionally intelligent and leading with authenticity while thinking critically. *Journal of Management Development*. Prieiga internetu: <https://doi.org/10.1108/JMD-06-2024-0193>
- Hines, S. E., Chin, K. H., Glick, D. R., & Wickwire, E. M. (2021). Trends in moral injury, distress, and resilience factors among healthcare workers at the beginning of the COVID-19 pandemic. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 18(2), 488. Prieiga internetu: <https://doi.org/10.3390/ijerph18020488>
- Hoşgör, H., & Yaman, M. (2022). Investigation of the relationship between psychological resilience and job performance in Turkish nurses during the Covid-19 pandemic in terms of descriptive characteristics. *Journal of Nursing Management*, 30(1), 44-52. Prieiga internetu: <https://doi.org/10.1111/jonm.13477>
- Huang, L., & Zhang, T. (2022). Perceived social support, psychological capital, and subjective well-being among college students in the context of online learning during the COVID-19 pandemic. *The Asia-Pacific Education Researcher*, 31(5), 563-574. Prieiga internetu: <https://doi.org/10.1007/s40299-021-00608-3>
- Yıldırım, M., & Tanrıverdi, F. Ç. (2021). Social support, resilience and subjective well-being in college students. *Journal of Positive School Psychology*, 5(2), 127-135. Prieiga internetu: https://www.researchgate.net/profile/Murat-Yildirim-3/publication/343471864_Social_Support_Resilience_and_Subjective_Well-being_in_College_Students/links/5f69e5b4a6fdcc0086344470/Social-Support-Resilience-and-Subjective-Well-being-in-College-Students.pdf
- Yildirim, M., Turan, M. E., Albeladi, N. S., Crescenzo, P., Rizzo, A., Nucera, G., ... & Chirico, F. (2023). Resilience and perceived social support as predictors of emotional well-being. *J. Health Soc. Sci*, 8, 59-75. Prieiga internetu: Doi: 10.19204/2023/rsln5
- Ilyas, S., Abid, G., & Ashfaq, F. (2023). The impact of perceived organizational support on professional commitment: a moderation of burnout and mediation of well-being. *International Journal of Sociology and Social Policy*, 43(7/8), 710-726. Prieiga internetu: <https://doi.org/10.1108/IJSSP-06-2022-0170>
- Ivbijaro, G., Brooks, C., Kolkiewicz, L., Sunkel, C., & Long, A. (2020). Psychological impact and

- psychosocial consequences of the COVID 19 pandemic Resilience, mental well-being, and the coronavirus pandemic. *Indian journal of psychiatry*, 62(Suppl 3), S395-S403. Prieiga internetu: 10.4103/psychiatry.IndianJPsychiatry_1031_20
- Ju, B., & Pak, S. (2024). How does cyber incivility affect work withdrawal? The mediating role of basic need satisfaction and burnout and moderating role of conscientiousness. *Cross Cultural & Strategic Management*, 31(3), 406-436. Prieiga internetu: <https://doi.org/10.1108/CCSM-03-2022-0052>
- Karadaa, A., & Duran, S. (2022). The effect of social support on work stress in health workers during the pandemic: The mediation role of resilience. *Journal of Community Psychology*, 50(3), 1640-1649. Prieiga internetu: <https://doi.org/10.1002/jcop.22742>
- Kardelis, K. (2007). Mokslinių tyrimų metodologija ir metodai (edukologija ir kiti socialiniai mokslai): vadovėlis. Šiauliai: Lucilijus.
- Katsiana, A., Galanakis, M., Saprikis, V., Tsiamitros, D., & Stalikas, A. (2021). Psychological resilience and burnout levels in occupational therapists in Greece. An epidemiological nationwide research. *Psychology*, 12(01), 86. Prieiga internetu: doi:10.4236/psych.2021.121006
- Kawada, T., & Otsuka, T. (2014). Change in job stress and job satisfaction over a two-year interval using the Brief Job Stress Questionnaire. *Work* (Reading, Mass.), 49(1), 107-111. Prieiga internetu: <https://content.iospress.com/articles/work/wor01658>
- Killgore, W. D., Taylor, E. C., Cloonan, S. A., & Dailey, N. S. (2020). Psychological resilience during the COVID-19 lockdown. *Psychiatry research*, 291, 113216. Prieiga internetu: <https://doi.org/10.1016/j.psychres.2020.113216>
- Kristensen, T. S., Borritz, M., Villadsen, E., & Christensen, K. B. (2005). The Copenhagen Burnout Inventory: A new tool for the assessment of burnout. *Work & stress*, 19(3), 192-207. Prieiga internetu: doi:10.1080/02678370500297720
- Kumar Pradhan, R., Prasad Panigrahy, N., & Kesari Jena, L. (2021). Self-efficacy and workplace well-being: understanding the role of resilience in manufacturing organizations. *Business Perspectives and Research*, 9(1), 62-76. Prieiga internetu: <https://doi.org/10.1177/2278533720923484>
- La Placa, V., McNaught, A., & Knight, A. (2013). Discourse on wellbeing in research and practice. *International Journal of Wellbeing*, 3 (1), 116-125. Prieiga internetu: doi:10.5502/ijw.v3i1.7
- Latiep, I. F. (2023). Creating Work Life Balance And Burnout Prevention To Keep Employee Satisfaction. *Journal of Entrepreneur, Business and Management*, 1(1). Prieiga internetu: <https://doi.org/10.37531/jebm.v1i1.4>

- Lebares, C. C., Guvva, E. V., Ascher, N. L., O'Sullivan, P. S., Harris, H. W., & Epel, E. S. (2018). Burnout and stress among US surgery residents: psychological distress and resilience. *Journal of the American College of Surgeons*, 226(1), 80-90. Prieiga internetu: <https://doi.org/10.1016/j.jamcollsurg.2017.10.010>
- Li, Z. S., & Hasson, F. (2020). Resilience, stress, and psychological well-being in nursing students: A systematic review. *Nurse education today*, 90, 104440. Prieiga internetu: <https://doi.org/10.1016/j.nedt.2020.104440>
- Liu, Y., Cherian, J., Ahmad, N., Han, H., de Vicente-Lama, M., & Ariza-Montes, A. (2023). Internal corporate social responsibility and employee burnout: an employee management perspective from the healthcare sector. *Psychology Research and Behavior Management*, 283-302. Prieiga internetu: <https://www.tandfonline.com/doi/epdf/10.2147/PRBM.S388207?needAccess=true>
- Liu, M. (2025). Exploring burnout, professional identity, and psychological capital in Chinese secondary school teachers: a mixed-methods study with Critical Incident Technique. *Humanities and Social Sciences Communications*, 12(1), 1779.
- Lubbadeh, T. (2020). Job burnout: A general literature review. *International Review of Management and Marketing*, 10(3), 7. Prieiga internetu: <https://doi.org/10.32479/irmm.9398>
- Luo, Y., Zhang, Y., Chen, J., Lu, G., Liu, J., & Chen, C. (2025). The Effect of Emotional Labor on Young Nurses' Job Burnout: The Mediating Role of Social Support and Emotional Regulation. *Nursing Open*, 12(12), e70388. Prieiga internetu: <https://doi.org/10.1002/nop2.70388>
- Mansveld, C. (2017). Social Wellbeing & Social Anxiety. Wellbeing Therapy Space. Prieiga internetu: <https://www.wellbeingtherapyspace.com.au/social-wellbeing/>
- Martic, K. (2020). What Is Employee Wellbeing and How to Launch a Wellbeing Program. Smarp. Prieiga internetu: <https://www.peptalkhq.com/workplace-wellbeing>
- Maslach, C., & Jackson, S. E. (1984). Burnout in organizational setting.
- Mcdermott, R. C., Fruh, S. M., Williams, S., Hauff, C., Graves, R. J., Melnyk, B. M., & Hall, H. R. (2020). Nursing students' resilience, depression, well-being, and academic distress: Testing a moderated mediation model. *Journal of Advanced Nursing*, 76(12), 3385-3397. Prieiga internetu: <https://doi.org/10.1111/jan.14531>
- Mcdermott, R. C., Fruh, S. M., Williams, S., Hauff, C., Graves, R. J., Melnyk, B. M., & Hall, H. R. (2020). Prieiga internetu: <https://doi.org/10.1111/jan.14531>
- McNamara, N., Stevenson, C., Costa, S., Bowe, M., Wakefield, J., Kellezi, B., ... & Mair, E. (2021). Community identification, social support, and loneliness: The benefits of social

- identification for personal well-being. *British Journal of Social Psychology*, 60(4), 1379-1402. Prieiga internetu: <https://doi.org/10.1111/bjso.12456>
- Meese, K. A., Colón-López, A., Singh, J. A., Burkholder, G. A., & Rogers, D. A. (2021). Healthcare is a team sport: stress, resilience, and correlates of well-being among health system employees in a crisis. *Journal of Healthcare Management*, 66(4), 304-322. Prieiga internetu: [doi:10.1097/JHM-D-20-00288](https://doi.org/10.1097/JHM-D-20-00288)
- Mensah, A. (2021). Job stress and mental well-being among working men and women in Europe: The mediating role of social support. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 18(5), 2494. Prieiga internetu: <https://doi.org/10.3390/ijerph18052494>
- Mitchell, D. (2018). 50 Top Tools for Employee Wellbeing: A Complete Toolkit for Developing Happy, Healthy, Productive and Engaged Employees. Kogan Page Publishers.
- Näswall, K., Kuntz, J., Hodliffe, M., & Malinen, S. (2015). Employee resilience scale (EmpRes) measurement properties. *Resilient Organizations Research Programme: Christchurch, New Zealand*, 1-4. Prieiga internetu: https://www.resorgs.org.nz/wp-content/uploads/2019/08/Resilient_Organisations_2015-04_Employee_Resilience_Scale.pdf
- Otto, M. C., Van Ruysseveldt, J., Hoefsmit, N., & Dam, K. V. (2020). The development of a proactive burnout prevention inventory: How employees can contribute to reduce burnout risks. *International journal of environmental research and public health*, 17(5), 1711.
- Otto, M. C., Van Ruysseveldt, J., Hoefsmit, N., & Van Dam, K. (2021). Examining the mediating role of resources in the temporal relationship between proactive burnout prevention and burnout. *BMC Public Health*, 21, 1-15. Prieiga internetu: <https://doi.org/10.1186/s12889-021-10670-7>
- Pfeffer, J. (2018). The overlooked essentials of employee well-being. *McKinsey Quarterly*, 3(2018), 82-89.
- Pradhan, R. K., & Hati, L. (2022). The measurement of employee well-being: development and validation of a scale. *Global Business Review*, 23(2), 385-407. Prieiga internetu: <https://doi.org/10.1177/097215091985>
- Pulagam, P., & Satyanarayana, P. T. (2021). Stress, anxiety, workrelated burnout among primary health care worker: A community based cross sectional study in Kolar. *Journal of Family Medicine and Primary Care*, 10(5), 1845-1851. Prieiga internetu: https://journals.lww.com/jfmpc/Fulltext/2021/10050/Stress,_anxiety,_work_related_burnout_among.10.aspx
- Qu, H. Y., & Wang, C. M. (2015). Study on the relationships between nurses' job burnout and subjective well-being. *Chinese Nursing Research*, 2(2-3), 61-66. Prieiga internetu:

<http://dx.doi.org/10.1016/j.cnre.2015.09.003>

- Ran, L., Wang, W., Ai, M., Kong, Y., Chen, J., & Kuang, L. (2020). Psychological resilience, depression, anxiety, and somatization symptoms in response to COVID-19: A study of the general population in China at the peak of its epidemic. *Social science & medicine*, 262, 113261. Prieiga internetu: <https://doi.org/10.1016/j.socscimed.2020.113261>
- Rothenberger, D. A. (2017). Physician burnout and well-being: a systematic review and framework for action. *Diseases of the Colon & Rectum*, 60(6), 567-576. Prieiga internetu: [doi:10.1097/DCR.0000000000000844](https://doi.org/10.1097/DCR.0000000000000844)
- Ruisoto, P., Ramírez, M. R., García, P. A., Paladines-Costa, B., Vaca, S. L., & Clemente-Suárez, V. J. (2021). Social support mediates the effect of burnout on health in health care professionals. *Frontiers in Psychology*, 11, 623587. Prieiga internetu: <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2020.623587>
- Safiye, T., Vukčević, B., & Čabarkapa, M. (2021). Resilience as a moderator in the relationship between burnout and subjective well-being among medical workers in Serbia during the COVID-19 pandemic. *Vojnosanitetski pregled*, 78(11). Prieiga internetu: <https://doi.org/10.2298/VSP210517070S>
- Salas-Vallina, A., & Alegre, J. (2021). Happiness at work: Developing a shorter measure. *Journal of Management and Organization*, 27(3), 460-480. Prieiga internetu: <https://doi.org/10.1017/jmo.2018.24>
- Sandroto, C. W., & Fransiska, J. (2021). The importance of emotional intelligence for the sales associates profession as a mediation between job stress and job satisfaction. *International Journal of Management and Economics*, 57(4), 331–342. Prieiga internetu: <https://doi.org/10.2478/ijme.2021-0012>
- Schaufeli, W. B., Bakker, A. B., Hoogduin, K., Schaap, C., & Kladler, A. (2001). On the clinical validity of the Maslach Burnout Inventory and the Burnout Measure. *Psychology & health*, 16(5), 565-582. Prieiga internetu: <https://www.tandfonline.com/doi/epdf/10.1080/08870440108405527?needAccess=true>
- Serrão, C., Duarte, I., Castro, L., & Teixeira, A. (2021). Burnout and depression in portuguese healthcare workers during the covid-19 pandemic—the mediating role of psychological resilience. *International journal of environmental research and public health*, 18(2), 636. Prieiga internetu: <https://doi.org/10.3390/ijerph18020636>
- Sigursteinsdottir, H., & Karlsdottir, F. B. (2022). Does social support matter in the workplace? Social support, job satisfaction, bullying and harassment in the workplace during COVID-19. *International journal of environmental research and public health*, 19(8), 4724. Prieiga internetu: <https://doi.org/10.3390/ijerph19084724>

- Smith, A. P., & Smith, H. (2017). A short questionnaire to measure wellbeing at work (Short SWELL) and to examine the interaction between the employee and organisation. Prieiga internetu: https://orca.cardiff.ac.uk/id/eprint/101213/1/SmithandSmith_2_revised.pdf
- Smith, B. W., Dalen, J., Wiggins, K., Tooley, E., Christopher, P., & Bernard, J. (2008). The brief resilience scale: assessing the ability to bounce back. *International journal of behavioral medicine*, 15, 194-200.
- Smith, K. J., & Emerson, D. J. (2021). Resilience, psychological distress, and academic burnout among accounting students. *Accounting Perspectives*, 20(2), 227-254. Prieiga internetu: doi:10.1111/1911-3838.12254
- Sokolic, D. (2022). Remote work and hybrid work organizations. Economic and social development: Book of proceedings, 202-213. Prieiga internetu: https://www.esd-conference.com/upload/book_of_proceedings/Book_of_Proceedings_esdAveiro2022_Online.pdf#page=208
- Spence, G. B. (2015). Workplace wellbeing programs: if you build it they may NOT come... because it's not what they really need. Prieiga internetu: <http://dx.doi.org/10.5502/ijw.v5i2.7>
- Stankevičienė, A., Budrionytė, R., & Baniulienė, V. (2022). Darbo vietos skaitmeninės brandos lygio poveikis suvokiamai darbuotojų gerovei moderuojant kontrolės lokusui. Buhalterinės apskaitos teorija ir praktika, (26). Prieiga internetu: <https://www.redalyc.org/journal/6930/693074136006/693074136006.pdf>
- Sun, Y., Zhu, S., ChenHuang, G., Zhu, L., Yang, S., Zhang, X., & Zheng, Z. (2022). COVID-19 burnout, resilience, and psychological distress among Chinese college students. *Frontiers in Public Health*, 10, 1009027. Prieiga internetu: <https://doi.org/10.3389/fpubh.2022.1009027>.
- Szkody, E., Stearns, M., Stanhope, L., & McKinney, C. (2021). Stress-buffering role of social support during COVID-19. *Family process*, 60(3), 1002-1015. Prieiga internetu: <https://doi.org/10.1111/famp.12618>.
- Šimunjak, M., & Menke, M. (2023). Workplace well-being and support systems in journalism: Comparative analysis of Germany and the United Kingdom. *Journalism*, 24(11), 2474-2492. Prieiga internetu: <https://doi.org/10.1177/14648849221115205>.
- Tessema, M. T., Ready, K. J., & Embaye, A. B. (2013). The effects of employee recognition, pay, and benefits on job satisfaction: cross country evidence. *Journal of Business and Economics*, 4(1), 1-12.
- Troy, A. S., Willroth, E. C., Shallcross, A. J., Giuliani, N. R., Gross, J. J., & Mauss, I. B. (2023). Psychological resilience: an affect-regulation framework. *Annual review of*

- psychology*, 74(1), 547-576. Prieina internetu: <https://doi.org/10.1146/annurev-psych-020122-041854>.
- Ullah, A., & Ribeiro, N. (2024). Workplace bullying and job burnout: the moderating role of employee voice. *International Journal of Manpower*. Prieiga internetu: <https://doi.org/10.1108/IJM-10-2023-0591>
- Vaitkevičius, R. ir Saudargienė, A. (2010). PSICHOLOGINIŲ TYRIMŲ DUOMENŲ ANALIZĖ. VDU leidykla.
- Vaske, J. J., Beaman, J., & Sponarski, C. C. (2017). Rethinking internal consistency in Cronbach's alpha. *Leisure sciences*, 39(2), 163-173.
- White, M., & Potgieter, F. (2025). 'The appreciation station' and its effects on staff well-being and burnout: a pilot study on implementing a well-being tool. *Mental Health and Social Inclusion*, 1-11. Prieiga internetu: <https://doi.org/10.1108/MHSI-07-2025-0193>
- Windle, G., Bennett, K. M., & Noyes, J. (2011). A methodological review of resilience measurement scales. *Health and quality of life outcomes*, 9, 1-18. Prieiga internetu: <http://www.hqlo.com/content/9/1/8>.
- Zheng, X., Zhu, W., Zhao, H., & Zhang, C. (2015). Employee well-being in organizations: Theoretical model, scale development, and cross-cultural validation. *Journal of Organizational Behavior*, 36(5), 621-644. Prieiga internetu: doi:10.1002/job.1990Special Issue Article.

TITLE OF THE FINAL MASTER THESIS

DEIMANTĖ BRUZGYTĖ

Master thesis

Human Resources management

Vilnius University, Faculty of Economics and Business Administration

Supervisor – Doc. Dr. Asta Stankevičienė

Vilnius, 2026

SUMMARY

77 pages, 52 tables, 6 pictures, 107 references.

The main goal of this master's thesis is to determine the influence of social support on well-being by mediating burnout and moderating psychological resilience.

The entire work consists of three main parts, it is a scientific analysis of the literature, a prepared study and calculated results, and the last one - presented conclusions and recommendations.

The analysis of the scientific literature revealed the connections between four constructs - social support, well-being, burnout and psychological resilience. Theory and research have discussed the influence of social support on well-being by mediating burnout and moderating psychological resilience. In the second part of the work, the methodology of the entire study was discussed, a conceptual model of the study was created, the data collected for the study were from 401 respondents, people could fill in the questionnaire after finding it on social networks, on the asurga.lt website, and it was sent by e-mail. by post The obtained data were calculated and analyzed using software - IBM SPSS Statistics A.F. Hayes PROCESS plug-in.

Well, and finally, after collecting, calculating and analyzing the data, the obtained results revealed that social support has a positive effect on burnout, and is positively related to the well-being of employees, while work burnout has a negative effect on the well-being of employees, but burnout mediating relationship between social support and well-being does not exist, but the data obtained show that psychological resilience moderates the relationship between social support and burnout. In the conclusions and proposals, after summarizing the scientific literature and the obtained research results, insights are provided about the concepts of the main literature analysis and the results of the conducted research, insights are provided about the influence of social support on well-being in mediating burnout and moderating psychological resilience.

MAGISTRO BAIGIAMOJO DARBO PAVADINIMAS

STUDENTO VARDAS PAVARDĖ

Magistro baigiamasis darbas

Žmogiškųjų išteklių valdymas

Vilniaus universiteto Ekonomikos ir verslo administravimo fakultetas

Darbo vadovas – Doc. Dr. Asta Stankevičienė

Vilnius, 2026

SANTRAUKA

77 puslapiai, 52 lentelės, 6 paveikslėliai, 107 literatūros šaltiniai.

Pagrindinis šio magistro darbo tikslas – nustatyti socialinės paramos įtaką gerovei medijuojant perdegimui ir moderuojant psichologiniam atsparumui.

Visą darbą sudaro trys pagrindinės dalys, tai atlikta mokslinė literatūros analizė, parengtas tyrimas ir apskaičiuoti rezultatai bei paskutinioji – pateiktos išvados ir rekomendacijos.

Atlikta mokslinės literatūros analizė atskleidė keturių konstruktyvų sąsajas – socialinė parama, gerovė, perdegimas bei psichologinis atsparumas. Teorijoje bei tyrime buvo aptarta socialinės paramos įtaka gerovei medijuojant perdegimui ir moderuojant psichologiniam atsparumui.

Antroje darbo dalyje buvo aptarta viso tyrimo metodologija, sukurtas konceptualus tyrimo modelis, tyrimui surinkti duomenys buvo iš 401 respondento, anketinę apklausą žmonės galėjo pildyti, radę ją socialiniuose tinkluose, apklausa.lt svetainėje bei buvo siunčiama el. paštu. Gauti duomenys buvo apskaičiuoti bei išanalizuoti, naudojantis programine įranga - IBM SPSS Statistics A. F. Hayes PROCESS įskiepiu.

Na, ir galiausiai, surinkus, apskaičiavus ir išanalizavus duomenis, gauti rezultatai atskleidė, jog socialinė parama teigiamai veikia perdegimą, bei teigiamai susijusi su darbuotojų gerove, o perdegimas darbo neigiamą įtaką darbuotojų gerovei, tačiau perdegimo medijuojantis ryšys tarp socialinės paramos ir gerovės neegzistuoja, bet gauti duomenys, jog psichologinis atsparumas moderuoja ryšį tarp socialinės paramos ir perdegimo.

Išvadose ir pasiūlymuose, apibendrinus mokslinę literatūrą bei gautus tyrimo rezultatus, pateikiamos įžvalgos apie apibendrinus pagrindinės literatūros analizės koncepcijas ir atlikto tyrimo rezultatus, pateikiamos įžvalgos apie socialinės paramos įtaką gerovei medijuojant perdegimui ir moderuojant psichologiniam atsparumui.

PRIEDAI

1 priedas. Anketos pavyzdys.

Mielas respondente, Esu Vilniaus Universiteto Žmogiškųjų išteklių valdymo II kurso studentė ir šiuo metu atlieku tyrimą apie tai, kaip socialinė parama veikia darbuotojų gerovę, įtraukiant du svarbius veiksnius: perdegimą ir psichologinį atsparumą. Jeigu atliksite šią apklausą Jūsų duomenys išliks anonimiški ir jie bus naudojami tik tyrimo tikslams. Anketos pildymas užtruks iki 10 minučių. Ačiū už atsakymus!

1. Įvertinkite savo gaunamą socialinę paramą žemiau išvardintais darbo aspektais paklausdami savęs: Kaip dažnai su tuo susiduriu? Klausimynas buvo vertinamas pagal 5 balų Likerto skalę nuo 1 (visiškai nesutinku) iki 5 (visiškai sutinku).

		1	2	3	4	5
	Teiginys	visiškai sutinku	nesutinku	nei sutinku, nei nesutinku	sutinku	visiškai nesutinku
1.	Gaunu palaikantį grįžtamąjį ryšį dėl atliekamo darbo					
2.	Galiu pasikliauti savo tiesioginiu vadovu, kai iškyla problemų darbe					
3.	Galiu pasikalbėti su savo vadovu apie tai, kas mane darbe nuliūdino ar supykde					
4.	Esu palaikomas (-a) emociniu požiūriu sudėtingame darbe					
5.	Mano tiesioginis vadovas mane skatina ir motyvuoja					
6.	Jei darbe tampa sunku, kolegos man padeda					
7.	Gaunu reikalingą pagalbą ir palaikymą iš kolegų					
8.	Gaunu pagarbą, kurios nusipelnau, iš savo kolegų					
9.	Mano kolegos noriai klausosi mano su darbu susijusių problemų					

2. Įvertinkite savo perdegimo lygmenį žemiau išvardintais darbo aspektais paklausdami savęs: Kaip dažnai su tuo susiduriu? Klausimynas buvo vertinamas pagal 7 balų Likerto skalę nuo 1

(niekada) iki 7 (kiekvieną dieną).

		1	2	3	4	5	6	7
	Teiginys	niekada	keletą kartų per metus ar mažiau	vieną kartą per mėnesį ar mažiau	keletą kartų per mėnesį	kartą per savaitę	keletą kartų per savaitę	kiekvieną dieną
1.	Jaučiuosi emociškai išsekęs (-usi) nuo atliekamo darbo							
2.	Darbo dienos pabaigoje jaučiuosi visiškai išsekęs (-usi)							
3.	Rytais, kai tenka keltis ir pradėti naują darbo dieną, jaučiuosi pavargęs (-usi)							
4.	Darbas su žmonėmis visą dieną man kelia įtampą							
5.	Jaučiu, kad esu perdegęs (-usi) nuo savo darbo							
6.	Jaučiu, kad darbas man kelia frustraciją (frustracija – nemaloni, įtempta emocinė būseną, pereinanti į nusivylimą ir neviltį, kylanti dėl nesugebėjimo patenkinti poreikių ar pasiekti tikslų)							
7.	Jaučiu, kad dirbu per sunkiai							
8.	Tiesioginis darbas su žmonėmis man sukelia pernelyg daug streso							
9.	Jaučiu, kad man pradeda stigti kantrybės							

3. Įvertinkite savo gerovės lygmenį žemiau išvardintais darbo aspektais paklausdami savęs: Kaip sutinku su šiuo aspektu? Klausimynas buvo vertinamas pagal 7 balų Likerto skalę nuo 1 (visiškai nesutinku) iki 7 (labai sutinku).

		1	2	3	4	5	6	7
	Teiginys	visiškai nesutinku	nesutinku	labiau nesutinku nei sutinku	nei sutinku, nei nesutinku	labiau sutinku, nei nesutinku	sutinku	labai sutinku

1.	Aš esu patenkintas (-a) savo darbo pareigomis							
2.	Apskritai, jaučiuosi gana patenkintas (-a) savo dabartiniu darbu							
3.	Darbas man teikia malonumą							
4.	Visada randu būdų, kaip darbą padaryti įdomesnį							
5.	Darbas man reiškia daug – tai prasminga veikla							
6.	Jaučiuosi iš esmės patenkintas (-a) savo darbo pasiekimais dabartiniame darbe							

4. Įvertinkite savo psichologinio atsparumo lygmenį žemiau išvardintais darbo aspektais paklausdami savęs: Kaip sutinku su šiuo aspektu? Klausimynas buvo vertinamas pagal 5 balų Likerto skalę nuo 1 (visiškai nesutinku) iki 5 (visiškai sutinku).

		1	2	3	4	5
	Teiginys	visiškai nesutinku	nesutinku	nei sutinku, nei nesutinku	sutinku	visiškai sutinku,
1.	Aš linkęs (-usi) greitai atsigauti po sunkių laikotarpių					
2.	Man sunku įveikti stresines situacijas					
3.	Man nereikia daug laiko atsigauti po stresinės situacijos					
4.	Man sunku atsigauti, kai nutinka kažkas blogo					
5.	Paprastai nesunkiai įveikiu sunkius laikotarpius					
6.	Man dažnai prireikia daug laiko, kad atsitiesčiau po nesėkmių gyvenime					

5. Lytis:

- Vyras
- Moteris
- Kita

6. Jūsų amžius (įrašykite)

7. Jūsų išsilavinimo lygis:

- Pagrindinis
- Vidurinis išsilavinimas (su ar be kvalifikacijos)
- Technologinis, profesinis išsilavinimas
- Aukštasis universitetinis
- Aukštasis neuniversitetinis/aukštesnysis

8. Jūsų darbo stažas

- iki 1 metų
- 2-5 metai
- 6-10 metų
- 10-15 metų
- 15 metų ir daugiau

9. Šeimyninė padėtis

- Vienišas
- Vedęs/ištekėjusi
- Gyvenu su partneriu
- Išsiskyręs
- Našlys (ė)

10. Ar turite vaikų?

- Taip
- Ne

12. Jei turite vaikų, kiek jų turite?

- 1
- 2
- 3 ir daugiau
- Neturiu

12. Įmonės dydis

- Labai maža (10 darbuotojų)
- Maža (50 darbuotojų)
- Vidutinė (250 darbuotojų)
- Didelė įmonė (virš 250 darbuotojų)

13. Kokia įmonės veikla kurioje dirbate?

- Gamybos
- Statybos
- Prekybos
- Švietimo
- Viešojo administravimo
- Sveikatos apsaugos
- Finansų sektoriaus
- Teisinių paslaugų
- Kita

2 priedas. Socialinės paramos klausimyno skalės patikimumas

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,971	9

3 priedas. Maslach perdegimo klausimyno skalės patikimumas

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,983	9

4 priedas. Zheng gerovės klausimyno skalės patikimumas

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,970	6

5 priedas. Trumpas psichologinio atsparumo klausimyno skalės patikimumas

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,913	6

6 priedas. Aprašomoji tyrimo statistika

Descriptive Statistics									
	N Statistic	Minimum Statistic	Maximum Statistic	Mean Statistic	Std. Deviation Statistic	Skewness		Kurtosis	
						Statistic	Std. Error	Statistic	Std. Error
socialine_parama	401	1	5	3,93	,916	-,963	,122	,788	,243
perdegimas	401	1	7	3,65	1,684	,321	,122	-,922	,243
gerove	401	1	7	5,07	1,354	-,878	,122	,303	,243
atsparumas	401	1	5	3,18	,438	-,155	,122	5,121	,243
Valid N (listwise)	401								

7 priedas. Normalumo testas socialinės paramos

Tests of Normality						
Kolmogorov-Smirnov ^a				Shapiro-Wilk		
	Statistic	df	Sig.	Statistic	df	Sig.
socialine_parama	,140	401	<,001	,902	401	<,001

a. Lilliefors Significance Correction

Descriptives			
		Statistic	Std. Error
socialine_parama	Mean	3,93	,046
	95% Confidence Interval for Mean		
	Lower Bound	3,84	
	Upper Bound	4,02	
	5% Trimmed Mean	4,01	
	Median	4,00	
	Variance	,839	
	Std. Deviation	,916	
	Minimum	1	
	Maximum	5	
	Range	4	
	Interquartile Range	1	
	Skewness	-,963	,122
	Kurtosis	,788	,243

Case Processing Summary						
		Valid		Cases Missing		Total
	N	Percent	N	Percent	N	Percent
socialine_parama	401	100,0%	0	0,0%	401	100,0%

8 priedas. Normalumo testas perdegimui

Tests of Normality						
	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Statistic	df	Sig.	Statistic	df	Sig.
perdegimas	,100	401	<,001	,955	401	<,001

a. Lilliefors Significance Correction

Descriptives				
		Statistic		Std. Error
perdegimas	Mean	3,65		,084
	95% Confidence Interval for Mean	Lower Bound	3,49	
		Upper Bound	3,82	
	5% Trimmed Mean	3,61		
	Median	3,33		
	Variance	2,837		
	Std. Deviation	1,684		
	Minimum	1		
	Maximum	7		
	Range	6		
	Interquartile Range	3		
	Skewness	,321		,122
	Kurtosis	-,922		,243

Case Processing Summary						
	Valid		Cases Missing		Total	
	N	Percent	N	Percent	N	Percent
perdegimas	401	100,0%	0	0,0%	401	100,0%

9 priedas. Normalumo testas gerovei

Tests of Normality						
	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Statistic	df	Sig.	Statistic	df	Sig.
gerove	,139	401	<,001	,925	401	<,001

a. Lilliefors Significance Correction

Descriptives				
		Statistic		Std. Error
gerove	Mean	5,07		,068
	95% Confidence Interval for Mean	Lower Bound	4,93	
		Upper Bound	5,20	
	5% Trimmed Mean	5,15		
	Median	5,50		
	Variance	1,834		
	Std. Deviation	1,354		
	Minimum	1		
	Maximum	7		
	Range	6		
	Interquartile Range	2		
	Skewness	-,878		,122
	Kurtosis	,303		,243

Case Processing Summary						
	Valid		Cases Missing		Total	
	N	Percent	N	Percent	N	Percent
gerove	401	100,0%	0	0,0%	401	100,0%

10 priedas. Normalumo testas psichologiniam atsparumui

Tests of Normality						
	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Statistic	df	Sig.	Statistic	df	Sig.
atsparumas	,228	401	<,001	,870	401	<,001

a. Lilliefors Significance Correction

Descriptives

			Statistic	Std. Error
atsparumas	Mean		3,18	,022
	95% Confidence Interval for Mean	Lower Bound	3,14	
		Upper Bound	3,23	
	5% Trimmed Mean		3,18	
	Median		3,17	
	Variance		,192	
	Std. Deviation		,438	
	Minimum		1	
	Maximum		5	
	Range		4	
	Interquartile Range		1	
	Skewness		-,155	,122
	Kurtosis		5,121	,243

Case Processing Summary

	Valid		Cases Missing		Total	
	N	Percent	N	Percent	N	Percent
atsparumas	401	100,0%	0	0,0%	401	100,0%

11 priedas. Mann- Whitney testas pagal lytį

Mann-Whitney Test

	Ranks			
	Lytis	N	Mean Rank	Sum of Ranks
socialine_parama	1	312	228,65	71338,00
	2	87	97,26	8462,00
	Total	399		

Test Statistics^a

socialine_parama	
Mann-Whitney U	4634,000
Wilcoxon W	8462,000
Z	-9,469
Asymp. Sig. (2-tailed)	<,001

a. Grouping Variable: Lytis

Mann-Whitney Test

	Ranks			
	Lytis	N	Mean Rank	Sum of Ranks
perdegimas	1	312	230,95	72055,00
	2	87	89,02	7745,00
	Total	399		

Test Statistics^a

perdegimas	
Mann-Whitney U	3917,000
Wilcoxon W	7745,000
Z	-10,159
Asymp. Sig. (2-tailed)	<,001

a. Grouping Variable: Lytis

Mann-Whitney Test

Ranks				
	Lytis	N	Mean Rank	Sum of Ranks
atsparumas	1	312	200,99	62707,50
	2	87	196,47	17092,50
	Total	399		

Test Statistics^a

atsparumas	
Mann-Whitney U	13264,500
Wilcoxon W	17092,500
Z	-,332
Asymp. Sig. (2-tailed)	,740

a. Grouping Variable: Lytis

Mann-Whitney Test

Ranks				
	Lytis	N	Mean Rank	Sum of Ranks
gerove	1	312	226,98	70816,50
	2	87	103,26	8983,50
	Total	399		

Test Statistics^a

gerove	
Mann-Whitney U	5155,500
Wilcoxon W	8983,500
Z	-8,897
Asymp. Sig. (2-tailed)	<,001

a. Grouping Variable: Lytis

12 priedas. Kruskal-Wallis testas pagal amžių

Kruskal-Wallis Test

Kruskal-Wallis Test

Ranks			
	amzius_group	N	Mean Rank
socialine_parama	1	100	139,59
	2	112	150,76
	3	96	251,45
	4	59	268,08
	5	34	288,26
	Total	401	

Test Statistics^{a,b}

socialine_parama	
Kruskal-Wallis H	108,015
df	4
Asymp. Sig.	<,001

a. Kruskal Wallis Test

b. Grouping Variable:
amzius_group

Ranks			
	amzius_group	N	Mean Rank
perdegimas	1	100	147,19
	2	112	155,51
	3	96	256,96
	4	59	260,90
	5	34	247,16
	Total	401	

Test Statistics^{a,b}

perdegimas	
Kruskal-Wallis H	82,487
df	4
Asymp. Sig.	<,001

a. Kruskal Wallis Test

b. Grouping Variable:
amzius_group

Kruskal-Wallis Test

Ranks			
	amzius_group	N	Mean Rank
gerove	1	100	126,35
	2	112	143,24
	3	96	262,46
	4	59	277,76
	5	34	304,10
	Total	401	

Test Statistics^{a,b}

gerove	
Kruskal-Wallis H	150,718
df	4
Asymp. Sig.	<,001

a. Kruskal Wallis Test

b. Grouping Variable:
amzius_group

Kruskal-Wallis Test

Ranks			
	amzius_group	N	Mean Rank
atsparumas	1	100	223,92
	2	112	194,81
	3	96	190,90
	4	59	181,29
	5	34	216,71
	Total	401	

Test Statistics^{a,b}

atsparumas	
Kruskal-Wallis H	7,684
df	4
Asymp. Sig.	,104

a. Kruskal Wallis Test

b. Grouping Variable:
amzius_group

13 priedas. Kruskal-Wallis testas pagal išsilavinimą

Kruskal-Wallis Test

Kruskal-Wallis Test

Ranks			
	Issilavinimas	N	Mean Rank
atsparumas	1	5	185,30
	2	30	213,02
	3	15	159,17
	4	288	211,30
	5	63	159,39
	Total	401	

Test Statistics^{a,b}

atsparumas	
Kruskal-Wallis H	13,458
df	4
Asymp. Sig.	,009

a. Kruskal Wallis Test

b. Grouping Variable:
Issilavinimas

Ranks			
	Issilavinimas	N	Mean Rank
gerove	1	5	45,20
	2	30	65,83
	3	15	169,03
	4	288	198,18
	5	63	298,25
	Total	401	

Test Statistics^{a,b}

gerove	
Kruskal-Wallis H	96,549
df	4
Asymp. Sig.	<,001

a. Kruskal Wallis Test

b. Grouping Variable:
Issilavinimas

Kruskal-Wallis Test

Ranks			
	Issilavinimas	N	Mean Rank
perdegimas	1	5	37,20
	2	30	95,45
	3	15	154,53
	4	288	192,83
	5	63	312,66
Total		401	

Test Statistics^{a,b}

perdegimas	
Kruskal-Wallis H	97,350
df	4
Asymp. Sig.	<,001

a. Kruskal Wallis Test

b. Grouping Variable:
Issilavinimas

Kruskal-Wallis Test

Ranks			
	Issilavinimas	N	Mean Rank
socialine_parama	1	5	62,30
	2	30	86,02
	3	15	197,43
	4	288	194,52
	5	63	297,23
Total		401	

Test Statistics^{a,b}

socialine_parama	
Kruskal-Wallis H	82,302
df	4
Asymp. Sig.	<,001

a. Kruskal Wallis Test

b. Grouping Variable:
Issilavinimas

14 priedas. Kruskal-Wallis testas pagal darbo stažą

Kruskal-Wallis Test

Ranks			
	Darbo_stazas	N	Mean Rank
atsparumas	1	23	178,02
	2	113	205,42
	3	76	197,85
	4	59	256,43
	5	129	176,18
Total		400	

Test Statistics^{a,b}

atsparumas	
Kruskal-Wallis H	21,758
df	4
Asymp. Sig.	<,001

a. Kruskal Wallis Test

b. Grouping Variable:
Darbo_stazas

Kruskal-Wallis Test

Ranks			
	Darbo_stazas	N	Mean Rank
gerove	1	23	48,70
	2	113	124,62
	3	76	177,79
	4	59	227,36
	5	129	295,13
Total		400	

Test Statistics^{a,b}

gerove	
Kruskal-Wallis H	182,844
df	4
Asymp. Sig.	<,001

a. Kruskal Wallis Test

b. Grouping Variable:
Darbo_stazas

Kruskal-Wallis Test

Ranks			
	Darbo_stazas	N	Mean Rank
perdegimas	1	23	89,63
	2	113	134,20
	3	76	181,69
	4	59	227,08
	5	129	277,27
Total		400	

Test Statistics^{a,b}

perdegimas	
Kruskal-Wallis H	120,537
df	4
Asymp. Sig.	<,001

a. Kruskal Wallis Test

b. Grouping Variable:
Darbo_stazas

Kruskal-Wallis Test

Ranks			
	Darbo_stazas	N	Mean Rank
socialine_parama	1	23	54,96
	2	113	134,79
	3	76	190,43
	4	59	204,76
	5	129	288,00
Total		400	

Test Statistics^{a,b}

socialine_parama	
Kruskal-Wallis H	149,826
df	4
Asymp. Sig.	<,001

a. Kruskal Wallis Test

b. Grouping Variable:
Darbo_stazas

15 priedas. Kruskal-Wallis testas pagal šeimyninę padėtį

Kruskal-Wallis Test

Ranks			
	Seimynine_padetis	N	Mean Rank
gerove	1	57	76,45
	2	196	180,68
	3	110	258,94
	4	37	323,26
	5	1	386,00
Total		401	

Test Statistics^{a,b}

gerove	
Kruskal-Wallis H	144,617
df	4
Asymp. Sig.	<,001

a. Kruskal Wallis Test

b. Grouping Variable:
Seimynine_padetis

Kruskal-Wallis Test

Ranks			
	Seimynine_padetis	N	Mean Rank
perdegimas	1	57	88,26
	2	196	164,18
	3	110	283,83
	4	37	318,26
	5	1	394,50
Total		401	

Test Statistics^{a,b}

perdegimas	
Kruskal-Wallis H	170,854
df	4
Asymp. Sig.	<,001

a. Kruskal Wallis Test

b. Grouping Variable:
Seimynine_padetis

Kruskal-Wallis Test

Ranks			
	Seimynine_padetis	N	Mean Rank
socialine_parama	1	57	74,39
	2	196	172,85
	3	110	280,01
	4	37	305,99
	5	1	360,50
Total		401	

Test Statistics^{a,b}

socialine_parama	
Kruskal-Wallis H	165,514
df	4
Asymp. Sig.	<,001

a. Kruskal Wallis Test

b. Grouping Variable:
Seimynine_padetis

Kruskal-Wallis Test

Ranks			
	Seimynine_padetis	N	Mean Rank
atsparumas	1	57	167,44
	2	196	234,04
	3	110	182,34
	4	37	135,57
	5	1	113,00
Total		401	

Test Statistics^{a,b}

atsparumas	
Kruskal-Wallis H	37,878
df	4
Asymp. Sig.	<,001

a. Kruskal Wallis Test

b. Grouping Variable:
Seimynine_padetis

16 priedas. Mann-Whitney testas pagal vaikus šeimoje

Mann-Whitney Test

Ranks				
	Ar_turi_vaidu	N	Mean Rank	Sum of Ranks
atsparumas	1	230	198,95	45758,50
	2	171	203,76	34842,50
Total		401		

Test Statistics^a

atsparumas	
Mann-Whitney U	19193,500
Wilcoxon W	45758,500
Z	-,422
Asymp. Sig. (2-tailed)	,673

a. Grouping Variable:
Ar_turi_vaidu

Mann-Whitney Test

Ranks				
	Ar_turi_vaidu	N	Mean Rank	Sum of Ranks
gerove	1	230	151,90	34938,00
	2	171	267,04	45663,00
Total		401		

Test Statistics^a

gerove	
Mann-Whitney U	8373,000
Wilcoxon W	34938,000
Z	-9,891
Asymp. Sig. (2-tailed)	<,001

a. Grouping Variable:
Ar_turi_vaidu

Mann-Whitney Test

Ranks				
	Ar_turi_vaiku	N	Mean Rank	Sum of Ranks
perdegimas	1	230	138,89	31945,00
	2	171	284,54	48656,00
Total		401		

Test Statistics^a

perdegimas	
Mann-Whitney U	5380,000
Wilcoxon W	31945,000
Z	-12,456
Asymp. Sig. (2-tailed)	<,001

a. Grouping Variable:
Ar_turi_vaiku

Mann-Whitney Test

Ranks				
	Ar_turi_vaiku	N	Mean Rank	Sum of Ranks
socialine_parama	1	230	149,88	34473,00
	2	171	269,75	46128,00
Total		401		

Test Statistics^a

socialine_parama	
Mann-Whitney U	7908,000
Wilcoxon W	34473,000
Z	-10,323
Asymp. Sig. (2-tailed)	<,001

a. Grouping Variable: Ar_turi_vaiku

18 priedas. Kruskal-Wallis testas pagal vaikų skaičių**Kruskal-Wallis Test**

Ranks			
	Kiek_vaiku	N	Mean Rank
atsparumas	1	84	169,54
	2	126	224,13
	3	23	185,80
	4	168	201,46
Total		401	

Test Statistics^{a,b}

atsparumas	
Kruskal-Wallis H	12,238
df	3
Asymp. Sig.	,007

a. Kruskal Wallis Test
b. Grouping Variable:
Kiek_vaiku

Kruskal-Wallis Test**Kruskal-Wallis Test**

Ranks			
	Kiek_vaiku	N	Mean Rank
gerove	1	84	104,85
	2	126	171,22
	3	23	211,96
	4	168	269,91
Total		401	

Test Statistics^{a,b}

gerove	
Kruskal-Wallis H	127,085
df	3
Asymp. Sig.	<,001

a. Kruskal Wallis Test
b. Grouping Variable:
Kiek_vaiku

Kruskal-Wallis Test

Ranks			
	Kiek_vaiku	N	Mean Rank
perdegimas	1	84	104,69
	2	126	146,64
	3	23	218,98
	4	168	287,46
Total		401	

Test Statistics^{a,b}

perdegimas	
Kruskal-Wallis H	180,076
df	3
Asymp. Sig.	<,001

a. Kruskal Wallis Test
b. Grouping Variable:
Kiek_vaiku

Ranks			
	Kiek_vaiku	N	Mean Rank
socialine_parama	1	84	108,40
	2	126	167,27
	3	23	203,48
	4	168	272,26
Total		401	

Test Statistics^{a,b}

socialine_parama	
Kruskal-Wallis H	129,808
df	3
Asymp. Sig.	<,001

a. Kruskal Wallis Test
b. Grouping Variable:
Kiek_vaiku

18 priedas. Kruskal-Wallis testas pagal įmonės dydį

Kruskal-Wallis Test

Ranks			
	Imones_dydis	N	Mean Rank
atsparumas	1	35	204,81
	2	65	180,85
	3	125	211,98
	4	176	199,89
	Total	401	

Test Statistics^{a,b}

atsparumas	
Kruskal-Wallis H	3,311
df	3
Asymp. Sig.	,346

a. Kruskal Wallis Test

b. Grouping Variable:
Imones_dydis**Kruskal-Wallis Test**

Ranks			
	Imones_dydis	N	Mean Rank
perdegimas	1	35	87,87
	2	65	130,25
	3	125	161,30
	4	176	277,82
	Total	401	

Test Statistics^{a,b}

perdegimas	
Kruskal-Wallis H	149,811
df	3
Asymp. Sig.	<,001

a. Kruskal Wallis Test

b. Grouping Variable:
Imones_dydis**Kruskal-Wallis Test**

Ranks			
	Imones_dydis	N	Mean Rank
gerove	1	35	78,10
	2	65	105,15
	3	125	184,40
	4	176	272,63
	Total	401	

Test Statistics^{a,b}

gerove	
Kruskal-Wallis H	155,264
df	3
Asymp. Sig.	<,001

a. Kruskal Wallis Test

b. Grouping Variable:
Imones_dydis**Kruskal-Wallis Test**

Ranks			
	Imones_dydis	N	Mean Rank
socialine_parama	1	35	83,40
	2	65	98,82
	3	125	182,66
	4	176	275,15
	Total	401	

Test Statistics^{a,b}

socialine_parama	
Kruskal-Wallis H	164,263
df	3
Asymp. Sig.	<,001

a. Kruskal Wallis Test

b. Grouping Variable:
Imones_dydis**19 priedas. Kruskal-Wallis testas pagal įmonės veiklą****Kruskal-Wallis Test**

Ranks			
	Imones_veikla	N	Mean Rank
atsparumas	1	16	178,66
	2	1	276,00
	3	39	191,55
	4	13	151,69
	5	149	216,97
	6	29	218,91
	7	30	256,87
	8	5	276,50
	9	119	170,24
	Total	401	

Test Statistics^{a,b}

atsparumas	
Kruskal-Wallis H	25,960
df	8
Asymp. Sig.	,001

a. Kruskal Wallis Test

b. Grouping Variable:
Imones_veikla**Kruskal-Wallis Test**

Ranks			
	Imones_veikla	N	Mean Rank
gerove	1	16	90,19
	2	1	11,50
	3	39	88,78
	4	13	111,92
	5	149	172,21
	6	29	233,36
	7	30	241,70
	8	5	230,20
	9	119	280,68
	Total	401	

Test Statistics^{a,b}

gerove	
Kruskal-Wallis H	134,701
df	8
Asymp. Sig.	<,001

a. Kruskal Wallis Test

b. Grouping Variable:
Imones_veikla

Kruskal-Wallis Test

Ranks			
	Imones_veikla	N	Mean Rank
socialine_parama	1	16	86,22
	2	1	10,50
	3	39	107,18
	4	13	111,69
	5	149	163,27
	6	29	214,55
	7	30	240,83
	8	5	301,10
	9	119	288,23
Total		401	

Test Statistics^{a,b}

socialine_parama	
Kruskal-Wallis H	144,762
df	8
Asymp. Sig.	<,001

a. Kruskal Wallis Test

b. Grouping Variable:
Imones_veikla

Kruskal-Wallis Test

Ranks			
	Imones_veikla	N	Mean Rank
perdegimas	1	16	67,84
	2	1	15,50
	3	39	94,21
	4	13	93,27
	5	149	153,95
	6	29	256,98
	7	30	256,33
	8	5	266,80
	9	119	295,79
Total		401	

Test Statistics^{a,b}

perdegimas	
Kruskal-Wallis H	187,721
df	8
Asymp. Sig.	<,001

a. Kruskal Wallis Test

b. Grouping Variable:
Imones_veikla

20 priedas. Spearmano koreliacijos koficientai. Socialinė parama-perdegimas

Correlations				
		socialine_parama	perdegimas	
Spearman's rho	socialine_parama	Correlation Coefficient	1,000	,589 ^{**}
		Sig. (2-tailed)	.	<,001
	perdegimas	N	401	401
		Correlation Coefficient	,589 ^{**}	1,000
		Sig. (2-tailed)	<,001	.
		N	401	401

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

Spearman's rho Correlations

Highly Positive: (None)

Positive: (socialine_parama <---> perdegimas)

No Linear Correlation: (None)

Negative: (None)

Highly Negative: (None)

21 priedas. Regresija (R, R², ANOVA, koeficientai). Socialinė parama ir perdegimas

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,565 ^a	,319	,317	1,392

a. Predictors: (Constant), socialine_parama

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	362,017	1	362,017	186,927	<,001 ^b
	Residual	772,733	399	1,937		
	Total	1134 750	400			

a. Dependent Variable: perdegimas

b. Predictors: (Constant), socialine_parama

Coefficients ^a							
Model		Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients	t	Sig.	95.0% Confidence Interval for B	
		B	Std. Error	Beta		Lower Bound	Upper Bound
1	(Constant)	-.432	,307		-1,410	,159	
	socialine_parama	1,039	,076	,565	13,672	<,001	

a. Dependent Variable: perdegimas

Bootstrap for Coefficients							
				Bootstrap ^a			
Model		B	Bias	Std. Error	Sig. (2-tailed)	Lower	Upper
1	(Constant)	-.432	-.007	,375	,268	-1,140	,294
	socialine_parama	1,039	,002	,094	<,001	,866	1,216

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

22 priedas. Spearmano koreliacijos koeficientai. Socialinė parama - gerovė

Correlations				
Spearman's rho	socialine_parama	socialine_parama		gerove
		ma	gerove	
	socialine_parama	Correlation Coefficient	1,000	,832 ^{**}
		Sig. (2-tailed)		<,001
	gerove	Correlation Coefficient	,832 ^{**}	1,000
		Sig. (2-tailed)	<,001	
N			401	401

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

Spearman's rho Correlations

Highly Positive: (None)
 Positive: (socialine_parama <---> gerove)
 No Linear Correlation: (None)
 Negative: (None)
 Highly Negative: (None)

Note: Cramér's V is calculated based on actual cell values, not the formatted values.

23 priedas. Regresija (R, R², ANOVA, koeficientai). Socialinė parama – gerovė

Coefficients ^a									
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	95.0% Confidence Interval for B		
		B	Std. Error	Beta			Lower Bound	Upper Bound	
1	(Constant)	,144	,159		,907	,365	-,168	,457	
	socialine_parama	1,252	,039	,847	31,791	<,001	1,175	1,330	

a. Dependent Variable: gerove

Bootstrap for Coefficients							
Model		B	Bias	Std. Error	Bootstrap ^a		95% Confidence Interval
					Sig. (2-tailed)	Lower	Upper
1	(Constant)	,144	,004	,197	,456	-,230	,569
	socialine_parama	1,252	-,001	,046	<,001	1,154	1,339

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

Model Summary									
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	R Square Change	Change Statistics			
						F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	,847 ^a	,717	,716	,721	,717	1010,659	1	399	<,001

a. Predictors: (Constant), socialine_parama

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	526,055	1	526,055	1010,659	<,001 ^b
	Residual	207,682	399	,521		
	Total	733,738	400			

a. Dependent Variable: gerove

b. Predictors: (Constant), socialine_parama

24 priedas. Regresija (R, R², ANOVA, koeficientai). Perdegimas – gerovė

Variables Entered/Removed ^a			
Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	perdegimas ^b		Enter

a. Dependent Variable: gerove

b. All requested variables entered.

Model Summary									
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	R Square Change	Change Statistics			
						F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	,510 ^a	,260	,258	1,166	,260	140,281	1	399	<,001

a. Predictors: (Constant), perdegimas

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	190,865	1	190,865	140,281	<,001 ^b
	Residual	542,873	399	1,361		
	Total	733,738	400			

a. Dependent Variable: gerove

b. Predictors: (Constant), perdegimas

Coefficients ^a									
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	95.0% Confidence Interval for B		
		B	Std. Error	Beta			Lower Bound	Upper Bound	
1	(Constant)	3,570	,139		25,641	<,001	3,296	3,843	
	perdegimas	-,410	,035	-,510	11,844	<,001	-,482	-,342	

a. Dependent Variable: gerove

25 priedas. Mediacija

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

Model : 4
Y : gerove
X : parama
M : perdegim

Sample
Size: 401

OUTCOME VARIABLE:
perdegim

Model Summary

	R	R-sq	MSE	F	df1	df2	p
	,5648	,3190	1,9367	186,9271	1,0000	399,0000	,0000

Model

	coeff	se	t	p	LLCI	ULCI
constant	-,4323	,3067	-1,4095	,1595	-,10352	,1706
parama	1,0387	,0760	13,6721	,0000	,8893	1,1881

OUTCOME VARIABLE:
gerove

Model Summary

	R	R-sq	MSE	F	df1	df2	p
	,8476	,7184	,5191	507,7644	2,0000	398,0000	,0000

Model

	coeff	se	t	p	LLCI	ULCI
constant	,1605	,1592	1,0082	,3140	-,1524	,4734
parama	1,2131	,0477	25,4525	,0000	1,1194	1,3068
perdegim	,0375	,0259	1,4475	,1485	-,0134	,0885

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

Direct effect of X on Y

Effect	se	t	p	LLCI	ULCI
1,2131	,0477	25,4525	,0000	1,1194	1,3068

Indirect effect(s) of X on Y:

Effect	BootSE	BootLLCI	BootULCI
perdegim	,0390	,0370	-,0330

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

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

Number of bootstrap samples for percentile bootstrap confidence intervals:
5000

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

26 priedas. Moderacija

Run MATRIX procedure:

***** 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 : 1
Y : perdegim
X : parama
W : atsparum

Sample
Size: 401

OUTCOME VARIABLE:
perdegim

Model Summary

	R	R-sq	MSE	F	df1	df2	p
	,6315	,3988	1,7184	87,7844	3,0000	397,0000	,0000

Model

	coeff	se	t	p	LLCI	ULCI
constant	-2,5647	2,4141	-1,0624	,2887	-7,3108	2,1814
parama	2,4141	,6013	4,0147	,0001	1,2319	3,5963
atsparum	,6958	,7741	,8989	,3693	-,8261	2,2178
Int_1	-,4382	,1927	-2,2742	,0235	-,8170	-,0594

Product terms key:
Int_1 : parama x atsparum

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

R2-chng	F	df1	df2	p
X*W	,0078	5,1720	1,0000	397,0000

DATA LIST FREE/
parama atsparum perdegim .
BEGIN DATA.
3,2222 3,0000 3,0659
4,0000 3,0000 3,9212
5,0000 3,0000 5,0207
3,2222 3,1667 2,9466
4,0000 3,1667 3,7450
5,0000 3,1667 4,7716
3,2222 3,5000 2,7079
4,0000 3,5000 3,3927
5,0000 3,5000 4,2732
END DATA.
GRAPH/SCATTERPLOT=
parama WITH perdegim BY atsparum .

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

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

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

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

Focal predict: parama (X)
Mod var: atsparum (W)

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

atsparum	Effect	se	t	p	LLCI	ULCI
3,0000	1,0996	,0741	14,8407	,0000	,9539	1,2452
3,1667	1,0266	,0728	14,1021	,0000	,8834	1,1697
3,5000	,8805	,1054	8,3556	,0000	,6733	1,0877

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

Value	% below	% above
4,3670	98,5037	1,4963

Conditional effect of focal predictor at values of the moderator:

atsparum	Effect	se	t	p	LLCI	ULCI
1,0000	1,9759	,4107	4,8116	,0000	1,1686	2,7833
1,2000	1,8883	,3728	5,0655	,0000	1,1554	2,6212
1,4000	1,8007	,3350	5,3745	,0000	1,1420	2,4593
1,6000	1,7130	,2975	5,7579	,0000	1,1281	2,2979
1,8000	1,6254	,2603	6,2449	,0000	1,1137	2,1371
2,0000	1,5378	,2235	6,8810	,0000	1,0984	1,9771
2,2000	1,4501	,1874	7,7388	,0000	1,0817	1,8185
2,4000	1,3625	,1525	8,9351	,0000	1,0627	1,6623
2,6000	1,2749	,1198	10,6380	,0000	1,0393	1,5105
2,8000	1,1872	,0919	12,9223	,0000	1,0066	1,3678
3,0000	1,0996	,0741	14,8407	,0000	,9539	1,2452
3,2000	1,0120	,0742	13,6348	,0000	,8660	1,1579
3,4000	,9243	,0922	10,0275	,0000	,7431	1,1055
3,6000	,8367	,1202	6,9591	,0000	,6003	1,0730
3,8000	,7490	,1529	4,8985	,0000	,4484	1,0497
4,0000	,6614	,1878	3,5213	,0005	,2921	1,0307
4,2000	,5738	,2239	2,5622	,0108	,1335	1,0140
4,3670	,5006	,2546	1,9660	,0500	,0000	1,0012
4,4000	,4861	,2607	1,8645	,0630	-,0265	,9987
4,6000	,3985	,2980	1,3374	,1819	-,1873	,9843
4,8000	,3109	,3355	,9266	,3547	-,3487	,9705
5,0000	,2232	,3732	,5981	,5501	-,5106	,9570

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