

Vilniaus universitetas

Filosofijos fakultetas

Psichologijos institutas

Monika Bardzilauskaitė

Edukacinės ir vaiko psichologijos magistro studijų programa

Baigiamasis magistro darbas

**Jaunimo darbuotojų perdegimo sąsajos su darbo reikalavimais ir ištekliais,
darbo–asmeninio gyvenimo ribomis ir psichologiniu atsiribojimu nuo darbo.**

Darbo vadovė:

Doc. dr. Jurgita Lazauskaitė – Zabielskė

Vilnius 2026

TURINYS

SANTRAUKA.....	4
SUMMARY.....	5
PAGRINDINĖS SĄVOKOS	6
PRATARMĖ.....	7
1. ĮVADAS.....	8
1.1. Jaunimo darbuotojų kontekstas	8
1.2. Profesinis perdegimas.....	10
1.3. Darbo reikalavimų – išteklių modelis (JD– R)	12
1.4. Darbo – asmeninio gyvenimo ribos.....	13
1.5. Psichologinis atsiribojimas.....	15
1.6. Tyrimo tikslas ir uždaviniai.....	16
2. TYRIMO METODIKA	17
2.1. Tyrimo dalyviai	17
2.2. Tyrimo instrumentai.....	17
2.3. Tyrimo eiga.....	21
2.4. Duomenų analizė.....	21
3. REZULTATAI	23
3.1. Normalumo testai	23
3.2. Aprašomoji statistika	23
3.3. Jaunimo darbuotojų perdegimo, darbo reikalavimo ir išteklių, darbo–asmeninio gyvenimo ribų ir psichologinio atsiribojimo nuo darbo raišką ir sąsajos su demografinėmis charakteristikomis	25
3.4. Jaunimo darbuotojų perdegimo, darbo reikalavimo ir išteklių, darbo–asmeninio gyvenimo ribų ir psichologinio atsiribojimo nuo darbo tarpusavio sąsajos.	35
3.5. Jaunimo darbuotojų perdegimo prognostiniai veiksniai.	37
3.6. Darbo trukdymo nedarbui ir darbo ir šeimos konflikto kaip mediatorių reikšmė darbo krūviui prognozuojant darbuotojų perdegimą	40
4. REZULTATŲ APTARIMAS.....	41
4.1. Tyrimo ribotumai ir rekomendacijos ateities tyrimams.....	44
4.2. Praktinės rekomendacijos.....	45
IŠVADOS.....	46
LITERATŪRA.....	48
PRIEDAI.....	55

1 priedas. Dirbtinio intelekto (DI) naudojimo deklaracija	55
2 priedas. Tyrimo dalyvių pasiskirstymas pagal socialines demografines charakteristikas.....	57
3 priedas. Tyrimo anketa	58
4 priedas. Tyrimo kintamųjų skalių faktorių analizės rezultatai	62
5 priedas. Tyrimo kintamųjų raiška grupėse pagal socialines demografines charakteristikas	65

SANTRAUKA

Jaunimo darbuotojų perdegimo sąsajos su darbo reikalavimais ir ištekliais, darbo – asmeninio gyvenimo ribomis ir psichologiniu atsiribojimu nuo darbo. Monika Bardzilauskaitė. Vilnius, Vilniaus universitetas. 2026, 71 pls.

Šiame tyrime siekiama įvertinti darbo reikalavimų ir išteklių, darbo – asmeninio gyvenimo ribų bei psichologinio atsiribojimo nuo darbo sąsajas su jaunimo darbuotojų perdegimu. Tyrimas atliktas 2026 metais, jame dalyvavo 109 jaunimo darbuotojai, iš kurių 92 moterys, 16 vyrų ir vienas kitos lyties asmuo. Respondentų vidutinis amžius – 35,4 metai. Tyrime naudoti instrumentai: perdegimo klausimyno BAT– 12 trumpoji versija (Schaufeli, 2019), darbo reikalavimų ir išteklių klausimynas (Bakker, 2014), atskyrimo preferencijų ir išteklių klausimynai (Kreiner, 2006), darbo ir ne darbo ribų kontrolės klausimynai (Kossek ir kt., 2012), SWING klausimyno darbo ir šeimos konflikto dalis (Guerts ir kt., 2005) bei psichologinio atsiribojimo klausimynas (Sonnentag, 2007). Nustatyta, kad darbo krūvis, emociniai reikalavimai darbe bei darbo ir šeimos konfliktas teigiamai susiję jaunimo darbuotojų perdegimą. Tuo tarpu kolegų ir vadovų parama, atskyrimo ištekliai, ribų kontrolė bei psichologinis atsiribojimas nuo darbo yra neigiamai susiję su perdegimu. Tyrimo rezultatai parodė, kad darbo ir šeimos konfliktas stipriausiai prognozuoja jaunimo darbuotojų perdegimo riziką.

Raktiniai žodžiai: jaunimo darbuotojai, perdegimas, darbo reikalavimai, darbo ištekliai, darbo – asmeninio gyvenimo ribos, psichologinis atsiribojimas.

SUMMARY

The relationships between youth workers' burnout and job demands and resources, work–life boundaries, and psychological detachment from work. Monika Bardzilauskaite. Vilnius, Vilnius University, 2026, 71 p.

This study aims to evaluate the relationship between job demands and resources, work – life boundaries, and psychological detachment from work with burnout among youth workers. The study was conducted in 2006 and involved 109 youth workers, including 92 women, 16 men, and one non– binary participant. The average age of the respondents was 35.4 years. The following instruments were used in the study: the short version of the BAT– 12 Burnout Assessment Tool (Schaufeli, 2019), the Job Demands and Resources Questionnaire (Bakker, 2014), the segmentation preferences and supplies questionnaires (Kreiner, 2006), the Work–Nonwork Boundary Control Scale (Kossek et al., 2012), the work–family conflict subscale of the SWING questionnaire (Geurts et al., 2005), and the Psychological Detachment Scale (Sonnentag, 2007). It was found that workload, emotional job demands, and work– family conflict were positively associated with burnout among youth workers. In contrast, support from colleagues and supervisors, segmentation supplies, boundary control, and psychological detachment from work were negatively associated with burnout. The results of the study showed that work–family conflict was the strongest predictor of burnout risk among youth workers.

Keywords: youth workers, burnout, job demands, job resources, work– life balance, psychological detachment.

PAGRINDINĖS SĄVOKOS

Atskyrimo ištekliai (angl. Segmentation supplies) – kiek darbovietėse vyraujančios normos skatina ar leidžia atskirti darbą nuo asmeninio gyvenimo (Kreiner, 2006).

Atskyrimo preferencijos (angl. Segmentation preference) – individualus žmogaus polinkis atskirti darbą ir asmeninį gyvenimą (Kreiner, 2006).

Darbo ištekliai (angl. Job resources) – fiziniai, psichologiniai, socialiniai ar organizaciniai darbo aspektai, turintys motyvacinį potencialą (Bakker et al., 2023).

Darbo ir šeimos konfliktas (angl. Work–family conflict) – kai žmogaus darbo įsipareigojimai trukdo vykdyti šeimos pareigas (Kossek et al., 2012).

Darbo reikalavimai (angl. Job demands) – fiziniai, psichologiniai, socialiniai ir (arba) organizaciniai darbo aspektai, reikalaujantys nuolatinių darbuotojo fiziologinių ir (arba) psichologinių pastangų (Demerouti et al., 2001).

Darbo trukdymas nedarbui (angl. Work interrupting nonwork) – darbinių veiklų, užduočių trukdymas asmeninėms, nedarbinėms veikloms (Kossek et al., 2012).

Jaunimo darbuotojas – pilnametis asmuo, dirbantis su jaunimu jų laisvalaikio metu ir skatinantis jų asmeninį bei socialinį augimą (Jaunimo reikalų agentūra, 2024).

Nedarbo trukdymas darbui (angl. Nonwork interrupting work) – nedarbinės (asmeninės) veiklos, trukdančios darbo užduočių atlikimui (Kossek et al., 2012).

Profesinis perdegimas (angl. Professional burnout) – ilgalaikio įsitraukimo į darbą pasekmė, sukelianti fizinio, emocinio ir psichinio pervargimo, cinizmo ir profesinio aktyvumo stokos būseną (Maslach & Leiter, 2016).

Psichologinis atsiribojimas (angl. Psychological detachment) – psichologinė būseną, kai asmuo susilaiko nuo su darbu susijusių veiklų ir negalvoja apie darbinius reikalus ne darbo metu (Sonnentag, 2012).

Ribų kontrolė (angl. Boundary control) – kiek yra suvokiama kontrolė asmens ribų aplinkoje (Kossek et al., 2012).

PRATARMĖ

„Jūs ten tik kortomis žaidžiat“ – tai tikrai ne vieno jaunimo darbuotojo girdėtas komentaras apie jų darbą. Nors kortų ar stalo žaidimai, biliardas, stalo tenisas ir kitos pramogos yra įprastos veiklos darbe su jaunimu, tai tėra dalis metodų, naudojamų šiame darbe. Per šias ir kita veiklas jaunimo darbuotojai siekia užmegzti artimą ryšį su jaunuoliais, padėti jiems emociškai ir psichologiškai susidoroti su kylančiais sunkumais.

Jaunimo darbuotojų darbo tikslas – ugdyti jaunuolių socialinius ir gyvenimo įgūdžius, padėti jiems tapti visaverčiais bendruomenės nariais bei skatinti savarankiškai spręsti iššūkius. Tai tikrai nėra lengvas ar paprastas darbas. Jaunimo darbuotojai kasdien susiduria su įvairiais iššūkiais, tačiau kartu tai yra labai prasminga veikla, padedanti jauniems žmonėms atrasti savo kelią. Kai kuriems jaunuoliams jaunimo darbuotojas tampa pirmuoju suaugusiuoju, kuriuo jie gali pasitikėti ir į kurį gali kreiptis pagalbos. Šis svarbus, tačiau kartu ir sudėtingas darbo portretas kelia klausimą: kaip jaunimo darbuotojams pavyksta išlikti tuo – jaunuoliui itin svarbiu – žmogumi? Kaip jaunimo darbuotojai išvengia profesinio perdegimo iš išlieka šiame darbe?

Profesinis perdegimas mokslinėje literatūroje yra plačiai nagrinėjamas reiškinys, o perdegimą lemiantys veiksniai įvardijami labai įvairūs. Vieni jų padeda išvengti perdegimo, kiti, priešingai, didina jo riziką. Vieni iš plačiausiai tyrinėjamų veiksnių – darbo reikalavimai ir ištekliai bei jų sąsajos su profesiniu perdegimu. Plačiai pripažįstama, kad tai, kiek darbuotojas gauna iš savo darbo ir kiek dėl jo turi paaukoti, gali turėti reikšmingos įtakos perdegimo rizikai. Taip pat svarbu, kiek darbuotojas siekia atskirti darbą nuo asmeninio gyvenimo ir kiek jam pavyksta tai padaryti, tiek veiksmai ir psichologiškai, nes tai taip pat gali turėti įtakos profesinio perdegimo rizikai.

Vis dėlto jaunimo darbuotojų kontekste mokslinės literatūros, ypač Lietuvoje, šia tema vis dar trūksta. Dauguma tyrimų analizuoja šių veiksnių sąsajas su profesiniu perdegimu mokytojų, sveikatos priežiūros specialistų ar socialinių darbuotojų kontekste. Nors jaunimo darbuotojai priskiriami socialinio darbo sričiai, jų veikla išsiskiria neformalumo principais bei specifiniu darbo pobūdžiu.

Šiame darbe analizuojama problema, kaip darbo reikalavimai ir ištekliai, darbo – asmeninio gyvenimo ribos bei psichologinis atsiribojimas nuo darbo veikia jaunimo darbuotojų perdegimą.

1. ĮVADAS

1.1 Jaunimo darbuotoju kontekstas

Darbas su jaunimu yra neformaliojo ugdymo principais pagrįsta socialinė ir edukacinė veikla, skirta įgalinti jaunas žmones, siekiant stiprinti jų savarankiškumą, dalyvavimą ir socialinę integraciją (Jaunimo reikalų agentūra, 2025). Ši veikla remiasi savanoriškumo, įtraukties ir pasitikėjimu grindžiamo santykio principais, orientuojasi į jaunų žmonių poreikius bei jų įgalinimą aktyviai veikti visuomenėje (Smith, 2013; Europos Taryba, 2017). Jaunimo darbuotojas yra specialistas, kuris sutinka jaunuolį ten, kur jis yra šiandien, ir padeda jam geriau pažinti save, tobulinti savo socialinius ir gyvenimo įgūdžius bei spręsti kylančius iššūkius (LR jaunimo politikos pagrindų įstatymas, 2026).

Nors jaunimo darbuotojas kaip sąvoka ir profesija buvo įtraukta į Lietuvos Respublikos Jaunimo politikos pagrindų įstatymą tik nuo 2026 metų sausio 1 dienos, darbas su jaunimu jau vyksta dešimtmečius (Miginis, 2015). Šiuo metu Lietuvoje yra vykdomos penkios darbo su jaunimu formos. Atvirasis darbas su jaunimu vykdomas atvirose jaunimo erdvėse ir centruose. Tai labiausiai išplėtotą darbo su jaunimu formą iš šiuo metu vykdoma visuose Lietuvos regionuose (JRA, 2025). Mobilusis darbas su jaunimu – tai darbo su jaunimu forma, vykdoma kaimuose, miesteliuose ir kitose gyvenamosiose teritorijose, kuriose nėra darbo su jaunimu infrastruktūros (LR jaunimo politikos pagrindų įstatymas, 2026). Vykdamas šią formą, jaunimo darbuotojai atvyksta į vietovę ir dirba su jaunuoliais iš anksto sutartoje erdvėje, pavyzdžiui, bendruomenės namuose. Darbas su jaunimu gatvėje laikomas viena labiausiai išskirtinių darbo su jaunimu formų. Pagrindinis šios formos principas – ne jaunuolis ateina pas jaunimo darbuotoją, o jaunimo darbuotojas susitinka su jaunuoliu jo aplinkoje. Darbas su jaunimu gatvėje vykdomas neformaliose jaunimo susibūrimo vietose (viešosiose erdvėse, gatvėse, parkuose, kavinėse, sporto aikštynuose, klubuose ir kt.) (LR jaunimo politikos pagrindų įstatymas, 2026). Ši forma taikoma tik didžiuosiuose šalies miestuose. Dar viena svarbi darbo su jaunimu forma yra jaunimo informavimas ir konsultavimas. Šios formos tikslas – teikti aktualią informaciją jaunam žmogui, padėti jam integruotis į visuomenę, švietimo sistemą ir darbo rinką (Jaunimo politikos pagrindų įstatymas, 2003). Jaunimo informavimas ir konsultavimas (kitai – JIK) paprastai vykdomas atvirose jaunimo erdvėse ar centruose ir gali apimti ne tik informacijos teikimą, bet ir jaunuolio lydėjimą į įvairias institucijas. Penktoji darbo su jaunimu forma – jaunimo praktinių įgūdžių ugdymas (PIU). Ši forma teikia individualias paslaugas mažiau galimybių turintiems ir neaktyviems jauniems žmonėms, ugdant jų asmeninius ir socialinius įgūdžius bei siekiant padėti integruotis į darbo rinką (JRA, 2026). Šiuo metu Lietuvoje jaunimo

praktinių įgūdžių ugdymo paslaugas teikia aštuonios Jaunimo reikalų agentūros akredituotos organizacijos, kurių paslaugos apima visą Lietuvą (JRA, 2026). Šiuo metu taip pat sparčiai auga nauja darbo su jaunimu forma – darbas su jaunimu mokykloje. Kaip pavadinimas byloja, ši darbo su jaunimu forma yra vykdoma mokyklose ilgųjų pertraukų ir laisvų pamokų metu (Lietuvos Respublikos socialinės apsaugos ir darbo ministras, 2025). Svarbu paminėti, kad jaunimo darbuotojas gali dirbti daugiau nei viena darbo su jaunimu forma.

Nors darbo su jaunimu formos stipriai skiriasi, jaunimo darbuotojo darbo pareigybės principai išlieka tokie patys. Mokslinėje literatūroje darbas su jaunimu apibrėžiamas penkiais (Smith, 2013), o LR jaunimo politikos pagrindų įstatyme (2026) septyniais principais. Pirmia, dėmesys skiriamas jaunų žmonių poreikiams. Jaunimo darbuotojas planuodamas užsiėmimų, diskusijų temas ar kitas veiklas, pirma turi atsižvelgti, koks tuo metu yra jaunuolių poreikis. Maisto gaminimas ar pokalbių, diskusijų vakarai yra dažnos veiklos, organizuojamos jaunimo darbuotojų, nes jos atitinka dažnai sutinkamus jaunuolio poreikius pavalgyti ar pasipasakoti, padėti sau ir kitiems jiems rūpimomis temomis. Dėmesys taip pat skiriamas santykio kūrimui per atvirą ir neformalų bendravimą. Per bendras veiklas, kaip stalo arba kompiuteriniai žaidimai, jaunimo darbuotojas su jaunuoliu sukuria ryšį, kuris vėliau leidžia jam atsiskleisti. Bendros veiklos darbe su jaunimu, yra ypač svarbios. Jos padeda jaunuoliams mokytis spręsti problemas grupėse, būti bendruomenės dalimi. Nors darbas su jaunimu nėra formalaus švietimo dalis, mokymasis išlieka svarbus šio darbo principas. Naudojant neformaliojo ugdymo principus, įvairiapuses patirtis ir jų įsivertinimą, jaunimo darbuotojai ugdo jaunuolius karjeros, lytiškumo, pilietiškumo ir kitomis temomis. Jaunimo darbuotojas taip pat turi užtikrinti jaunuolio savanorišką įsitraukimą į veiklas ir kitas šios bendruomenės sritis. Taip pat jaunimo darbuotojas turi užtikrinti saugią aplinką visiems jaunuoliams. (Smith, 2013; LR jaunimo politikos pagrindų įstatymas, 2026; Jaunimo reikalų agentūra, 2025, p. 8).

Plati ir sparčiai plėtojama darbo su jaunimu sritis Lietuvoje byloja ne tik jos svarbą, bet ir sudėtingumą. Darbas su jaunimu apima platų amžiaus spektrą – pagal Lietuvos Respublikos Jaunimo politikos pagrindų įstatymą jaunas žmogus tai asmuo nuo 14 iki 29 metų – įvairias geografines vietas ir skirtingus darbo pobūdžius. Nesvarbu, ar jaunimo darbuotojas dirba didmiestyje kaip jaunimo darbuotojas gatvėje, ar atvyksta į mažesnę miestą kelis kartus per savaitę kaip mobilus darbuotojas, jis ar ji turi būti pasirengęs sudominti, užmegzti ryšį ir padėti jaunam žmogui. Būtent ryšio sukūrimas ir gero santykio su jaunuoliu palaikymas yra esminis darbo su jaunimu principas (Davies, 2015). Per sukurtą gerą santykį jaunimo darbuotojas gali padėti jaunuoliui išspręsti problemas tada, kada jis pats išreiškia poreikį ir yra labiau linkęs prašyti ir priimti pagalbą (Jaunimo reikalų agentūra, 2025, p. 55).

Norėdamas išlaikyti sėkmingus santykius, jaunimo darbuotojas turi užtikrinti pusiausvyrą tarp draugiškumo, lankstaus ir neformalaus darbo ir profesionalumo, griežtumo, formalumo (Jaynes, 2023). Tačiau tai ne visada yra lengva, ypač dirbant su jaunais žmonėmis. Atvirojo darbo su jaunimu, mobilaus darbo su jaunimu ir darbo su jaunimu gatvėje paslaugų poreikio tyrime (2025) dalyvavę jaunimo darbuotojai įvardija stiprų jaunuolio prisirišimą prie darbuotojo bei paties darbuotojo gebėjimą nustatyti profesines ribas ir apibrėžti savo atsakomybę už jaunuolį kaip vieną sudėtingiausių darbo su jaunimu aspektų (Jaunimo reikalų agentūra, 2025, p. 68). Artimas ir neformalus bendravimas su jaunuoliu gali sukurti artumo iliuziją, peržengiančią jaunimo darbuotojo ir kliento santykių ribas. Pavyzdžiui, jaunuolis, patiriantis emocinius sunkumus, neretai kreipiasi į sau artimą jaunimo darbuotoją žinutėmis savaitgaliais ar ne darbo valandomis. Jaunimo darbuotojas, jausdamas atsakomybę už jaunuolį, gali jaustis negalintis atsiriboti nuo darbo. Tokias ir panašias situacijas dar labiau apsunkina ir tai, kad pokyčiai vyksta lėtai, jeigu iš viso vyksta. Jaunuolių istorijos ir traumos bei jų atviras dalinimasis su jaunimo darbuotoju gali sudaryti įspūdį, kad darbuotojas ne tik negali fiziškai atsiriboti nuo darbo, neatsakinėdamas jaunuoliams ne darbo metu, bet ir psichologiškai (Jaunimo reikalų agentūra, 2025, p. 68). Dėl darbo pobūdžio, jaunimo darbuotojai gali būti ypač pažeidžiami atjautos nuovargiui ir jo padariniams (de Figueiredo et al., 2014). Hopwood ir kiti (2018) tyrimas parodė, kad jaunimo darbuotojų depresijos, nerimo ir streso lygiai gali turėti reikšmingą sąsają su antriniu trauminiu stresu ir perdegimu. Tyrimo rezultatai taip pat rodo, kad aukštas anticipacinės trauminės reakcijos (ATR) lygis didina psichologinį distresą, todėl jaunimo darbuotojai gali patirti didesnę perdegimo riziką. (Hopwood et al., 2018)

Ši profesija reikalauja didelio emocinio krūvio, atsakomybės už jaunuolius, specifinių asmeninių savybių ir įvairiapusių žinių ir įgūdžių. Negana to, šioje profesijoje būdingos darbuotojų trūkumas (White et al., 2020), ilgos ir nestandartinės darbo valandos, neapibrėžtumas ir rizikos bei menkas atlyginimas (Jaunimo reikalų agentūra, 2025, p. 68) gali lemti didelį stresą, perdegimą ir darbuotojų kaitą (Kim, 2011; Hopwood et al., 2018). Šiuo darbu siekiama geriau suprasti, kaip darbo reikalavimai ir ištekliai, darbo ir asmeninio gyvenimo ribų valdymo stiliai ir psichologinis atsitraukimas susijęs su jaunimo darbuotojų perdegimu.

1.2 Profesinis perdegimas

Mokslinėje literatūroje Freudenberg'as (1974) įvardijamas kaip pirmasis, apibrėžęs perdegimą kaip išsekimo, nuovargio ir nusivylimo būseną, kylančią dėl profesinės veiklos, kurios rezultatai neatitinka keliamų lūkesčių. Nuo tada buvo sukurta daugybė perdegimo apibrėžimų. Tačiau plačiausiai ir šiame darbe naudojamas yra Maslach ir Jacksono (1986) apibrėžimas. Perdegimas, pagal šį apibrėžimą, apibūdinamas trimis pagrindiniais aspektais: pervargimu, cinizmu ir profesinio

aktyvumo stoka (Maslach & Leiter, 2016). Pervargimas dar apibūdinamas kaip išsekimas, energijos praradimas. Cinizmas, anksčiau vadintas depersonalizacija, reiškia dirglumą, neigiamas ir netinkamas nuostatas klientų atžvilgiu ir atsiribojimą. Profesinio aktyvumo stoka (neefektyvumas) apibūdinama kaip žema moralė, sumažėjęs produktyvumas ar gebėjimai bei negebėjimas susidoroti su užduotimis (Maslach & Leiter, 2016).

Perdegimo rizika dažniausiai kyla dėl tam tikrų darbo sąlygų ir organizacinių veiksnių. Tokie organizaciniai veiksniai kaip didelis darbo krūvis, emociniai darbo reikalavimai, darbo autonomijos ir įtakos stoka, vaidmenų neaiškumas ir konfliktai, netinkama lyderystė ir neteisybės suvokimas, socialinės paramos trūkumas, netinkamas darbo laikas gali prisidėti prie perdegimo (Edú– Valsania et al., 2022). Tuo tarpu individualūs veiksniai gali paveikti, kaip organizaciniai veiksniai veda į perdegimą, tai yra, jie gali sumažinti arba padidinti organizacinių veiksnių poveikį (Edú– Valsania et al., 2022). Psichologiniai veiksniai apima asmenybės bruožus, demografinius ir socialinius veiksnius ir įveikos strategijas, kurios gali paveikti perdegimo riziką, ją stiprindamos arba mažindamos (Edú– Valsania et al., 2022). Pavyzdžiui, moksliniai tyrimai (Perez– Fuentes et al., 2019; Kim et al., 2019) rodo, kad kai kurie „Didžiojo penketo“ asmenybės bruožai, tokie kaip ekstrasversija, sutariamumas, sąžiningumas ir atvirumas naujoms patirtims, apsaugo nuo perdegimo, tuo tarpu neurotiškumas stiprina organizacinių veiksnių poveikį perdegimui. Maslach ir Leiter (2017) savo tyrime pabrėžia demografinių ir socialinių veiksnių įtaką perdegimui ir pastebi, kad su amžiumi perdegimo lygis dažniausiai mažėja. Taip pat moterims dažniau pasireiškia emocinis išsekimas ir mažesnis profesinis pasitenkinimas, o vyrams pasireiškia depersonalizacija (Edú– Valsania et al., 2022). Įveikos strategijos, orientuotos tiek į problemą, tiek į emocijas, taip pat veikia perdegimo riziką. Pavyzdžiui, į problemą orientuotos strategijos paprastai siejamos su perdegimo mažinimu, o įveikos strategijos, orientuotos į emocijas, didina perdegimo riziką (Boland et al., 2019). Costa ir Pinto (2017) pabrėžia, kad svarbu atsižvelgti ne tik į įveikos strategijas, bet ir į situacijos kontekstą. Jų tyrimas rodo, kad į problemą orientuotos strategijos geriausiai veikia kontroliuojamose situacijose, o į emocijas orientuotos strategijos yra veiksmingesnės, kai kontrolė yra mažesnė (Costa & Pinto, 2017).

Perdegimas, ypač ilgalaikis, gali sukelti psichologines, sveikatos ir elgesio pasekmes tiek individui, tiek darbovietai. Pavyzdžiui, su perdegimu susijusios psichologinės pasekmės apima koncentracijos ir atminties sutrikimus, sunkumus priimant sprendimus, sumažėjusį gebėjimą susidoroti su situacijomis, nerimą, depresiją, gyvenimo nepasitenkinimą, žemą savivertę, nemigą, dirglumą bei padidėjusį alkoholio ir tabako vartojimą (Maslach & Leiter, 2016). Perdegimas taip pat gali didinti savižudybės riziką (Bryan et al., 2018). Moksliniai tyrimai nurodo įvairias galimas perdegimo pasekmes sveikatai. Pavyzdžiui, Giorgi ir kolegos (2017) nustatė sąsajas tarp perdegimo

ir didesnio raumenų ir kaulų skausmo, virškinimo sutrikimų, širdies ir kraujagyslių ligų, galvos skausmo rizikos, padidėjusio jautrumo infekcijoms, nemigos ir lėtinio nuovargio. Elgesio pasekmės, tokios kaip darbo nepasitenkinimas (Rössler, 2012), mažas įsipareigojimas darbovietai, dažnesnis neatvykimas į darbą, ketinimas išeiti iš darbo (Salvagioni et al., 2017) bei sumažėjęs darbo našumas (Adriaenssens et al., 2015), taip pat siejamos su perdegimu. Šios psichologinės, fizinės sveikatos ir elgesio pasekmės veikia ne tik asmenį, bet ir darbovietę. Darbuotojo motyvacijos ir darbo našumo sumažėjimas mažina paslaugų kokybę (Humborstad et al., 2007), didina konfliktus darbe, trikdo darbo procesus ir mažina produktyvumą (Maslach & Leiter, 2016). Bakker ir Schaufeli (2000) teigia, kad darbuotojo perdegimas gali „užkrėsti“ kitus darbuotojus ir sukurti nepalankias darbo sąlygas visiems. Taigi, nors perdegimo sindromas yra moksliskai tyrinėjamas jau dešimtmečius ir apie jį žinoma daug, jis vis dar yra opi problema tiek asmenims, tiek organizacijoms.

Toliau šiame darbe aptariami psichosocialinius darbo veiksnius, galinčius daryti įtaką darbuotojų perdegimui.

1.3 Darbo reikalavimų – išteklių modelis (JD– R)

Darbo reikalavimų ir išteklių modelis yra teorija, sujungianti įvairias darbo streso ir motyvacijos perspektyvas (Bakker & Demerouti, 2017). Pagrindinė šio modelio dalis yra tai, kaip darbo reikalavimai ir ištekliai per darbuotojo gerovę veikia darbo rezultatus bei kaip darbuotojų elgesys darbe veikia darbo reikalavimus ir išteklius (Bakker & Demerouti, 2017; Bakker et al., 2014).

Darbo reikalavimų ir išteklių modelis skiriasi nuo kitų darbo dizaino teorijų savo lankstumu, integruojant darbo charakteristikas, reikalingas darbuotojų gerovei ir veiklos rezultatams (Bakker & Demerouti, 2024). Pasak Bakker ir Demerouti (2024), šis modelis atsižvelgia į visų organizacijų ir profesijų unikalumą ir poreikius. Šie poreikiai skirstomi į dvi kategorijas: darbo reikalavimus ir darbo išteklius. Darbo reikalavimai – tai fiziniai, psichologiniai, socialiniai ir (arba) organizaciniai darbo aspektai, reikalaujantys nuolatinių darbuotojo fiziologinių (pvz., širdies ritmas, deguonies suvartojimas) ir (arba) psichologinių (pvz., nuovargis, nerimas) pastangų (Demerouti et al., 2001). Nors didelis darbo krūvis, ilgos ar nereguliarios darbo valandos ir kiti darbo reikalavimai ne visada yra neigiami, jų dažnumas ir intensyvumas gali didinti pastangų poreikį. Šios padidėjusios pastangos eikvoja darbuotojų fizinius, emocinius ir kognityvinius išteklius bei gali lemti išsekimą ir sveikatos sutrikimus (Bakker et al., 2023). Ilgainiui aukšti darbo reikalavimai gali sukelti perdegimą, dėl kurio darbuotojas nebepajėgia tinkamai atlikti savo darbo (Bakker et al., 2023).

Darbo ištekliai, kita vertus, yra fiziniai, psichologiniai, socialiniai ar organizaciniai darbo aspektai, turintys motyvacinį potencialą (Bakker et al., 2023). Šie aspektai padeda darbuotojui siekti darbo tikslų, mažina darbo reikalavimų poveikį ir skatina kvalifikacijos kėlimą bei asmeninį tobulėjimą (Bakker et al., 2023). Kitaip tariant, darbo ištekliai yra darbo aspektai, kurie skatina ir padeda darbuotojui atlikti savo darbą, pavyzdžiui, įgūdžių įvairovė, socialinė parama ir užduoties reikšmė. Kai darbo ištekliai tenkina darbuotojo psichologinius poreikius ir skatina įsitraukti į darbą, darbuotojas yra labiau linkęs būti kūrybiškas ir gerinti savo darbo rezultatus (Bakker & Xanthopoulou, 2013).

Šiame darbe naudojamos apjungtos darbo reikalavimų ir išteklių grupės, sudarytos pagal Bakker (2014) sudarytas skales, ir atskiros subskalės. Darbo reikalavimų grupę sudaro kognityviniai ir emociniai reikalavimai bei darbo krūvis. Darbo išteklių grupę sudaro autonomija, galimybė tobulėti, kolegų ir vadovo paramos skalės.

1.4 Darbo – asmeninio gyvenimo ribos

Darbo ir namų ribų teorija (Ashforth et al., 2000; Clark, 2000) paaiškina, kaip žmonės valdo ribas tarp darbo ir asmeninio gyvenimo, naudodamiesi trimis ribų tipais: fizinėmis, laiko ir psichologinėmis. Fizinės ribos apibrėžia konkrečias erdves, kuriose vyksta darbo ir asmeninio gyvenimo veiklos. Pavyzdžiui, darbas atliekamas darbo kabinete, o namuose nedirbama. Laiko ribos yra žmogaus sukurtos taisyklės, apibrėžiančios, kada atliekamos darbo ir asmeninio gyvenimo veiklos (pavyzdžiui, tikslios darbo valandos, už kurių ribų asmuo nebeužsiima su darbu susijusiomis veiklomis, tokiomis kaip atsakinėjimas į telefono skambučius). Psichologinės ribos remiasi asmens sukurtomis taisyklėmis dėl emocijų, elgesio ir mąstymo modelių, kurie naudojami tik vienoje srityje, bet ne kitoje (Clark, 2000; Allen et al., 2014). Ribų tarp darbo ir asmeninio gyvenimo lygį galima valdyti per atskyrimo arba integravimo procesus (Bulger et al., 2007).

Kiek žmogus nori atskirti ar integruoti savo asmeninį gyvenimą nuo darbo, yra individualus poreikis. Šis individualus žmogaus polinkis atskirti darbą ir asmeninį gyvenimą vadinamas atskyrimo preferencija (Kreiner, 2006; Althammer et al., 2021). Asmenims, turintiems stiprią atskyrimo preferenciją, svarbu atskirti savo asmeninį gyvenimą nuo darbo, pavyzdžiui, neatsakinėti į darbo elektroninius laiškus ne darbo metu, turėti atskirus darbo ir asmeninius telefonus ir pan. Asmenys, turintys žemą atskyrimo preferenciją, išreiškia didesnę poreikį apjungti šias dvi savo gyvenimo sritis. Tokie žmonės, pavyzdžiui, gali naudoti tą pačią darbo įrangą, kaip kompiuteris ar telefonas, tiek darbo, tiek asmeniniams reikalams, ar teikti pirmenybę darbui, kuris turi lanksčias darbo valandas (Kreiner, 2006; Liao v2016; Yang et al., 2019). Atskyrimo ir integracijos preferencijos sudaro spektrą, kuriame kiekvienas žmogus pasirenka savo norimą lygį, ir tik

nedaugelis asmenų pasirenka visiškai integruotą arba visiškai atskirą gyvenimo būdą (Basile & Beauregard, 2021).

Nors asmuo turi tam tikras integracijos arba atskirties preferencijas, darbovietė taip pat suteikia išteklių arba kelia reikalavimus, kurie daro įtaką darbuotojų gebėjimui atskirti savo asmeninį gyvenimą nuo darbo (Glavin & Schieman, 2012). Kiek darbovietės vyraujančios normos skatina šių sričių atskyrimą, Kreiner (2006) pristato kaip atskyrimo išteklių (angl. segmentation supplies) sąvoką. Aukštesnis atskyrimo išteklių lygis reiškia, kad darbovietės normos suteikia daugiau išteklių, padedančių darbuotojams labiau atskirti darbo ir asmeninio gyvenimo sritis (Yang et al., 2019). Darbovietės ištekliai ir reikalavimai yra veikiami organizacinės kultūros, nacionalinės kultūros ir pramonės (sektoriaus) apribojimų (Beauregard et al., 2018).

Kreiner (2006) teigia, kad didžiausią poveikį geresniems žmogaus gerovės ir veiklos rezultatams lemia darbuotojo integracijos ar atskirties preferencijų ir darbovietės teikiamų integracijos ar atskyrimo išteklių atitikimas. Toks suderinamumas mažina darbo ir namų konfliktą, nes leidžia darbuotojams taikyti jiems tinkamiausias ribų valdymo strategijas (Kreiner, 2006). Taip pat, Basile ir Beauregard (2021) tyrimai parodė, kad neatitikimas tarp organizacinių normų ir darbuotojų preferencijų gali lemti per didelį atskyrimo palaikymą (angl. segmentation oversupply), kuris, užuot mažinęs, iš tikrųjų didina darbo ir namų konfliktą. Darbo ir šeimos konfliktas apibrėžiamas kaip situacija, kai darbo ir šeimos vaidmenų reikalavimai tam tikru aspektu nesuderinami tarpusavyje. Kitaip tariant, įsipareigojimai, susiję su darbu, tampa sunkiau įgyvendinami dėl įsipareigojimų šeimoje ir atvirkščiai (Greenhaus & Beutell, 1985).

Darbo – asmeninio gyvenimo ribų valdymui taip pat svarbu, kiek žmogus jaučia, kad gali kontroliuoti šias ribas. Kossek ir kitų (2012) tyrimas apibrėžia ribų kontrolę kaip laipsnį, kiek asmuo jaučia gebėjimą valdyti darbo ir asmeninio gyvenimo ribas, kad jos atitiktų jų tapatybę ir pageidavimus. Tai reiškia, kad asmenys, turintys didesnę suvokiamą kontrolę, jaučiasi galintys valdyti savo ribų peržengimo laiką, dažnumą ir kryptį taip, kad jos atitiktų jų poreikius. Priešingai, asmenys, jaučiantys mažiau suvokiamos kontrolės, dažnai mano, kad negali kontroliuoti ribų peržengimo pagal jų poreikius. Pasak tyrimo, ar žmogus jaučiasi kontroliuojantis ribas ir kiek stengiasi palaikyti balansą tarp darbo ir asmeninio gyvenimo, yra svarbiau darbo ir asmeninio gyvenimo balansui nei kiekvieno asmens integracija darbinių ir nedarbinių veiklų (Kossek et al., 2012).

1.5 Psichologinis atsiribojimas

Psichologinis atsiribojimas (angl. psychological detachment) suprantamas kaip būseną, kai žmogus psichologiškai atsisitraukia nuo darbo ir ne darbo metu ne tik neatlieka su darbu susijusių veiksmų, bet ir apie juos nebesvarsto (Sonnentag, 2012). Pavyzdžiui, po darbo darbuotojas netikrina su darbu susijusių elektroninių laiškų ir laikinai apie juos pamiršta. Kuo daugiau žmogus psichologiškai atsiriboja nuo darbo, tuo mažiau galvoja apie darbą ne darbo metu (Sonnentag & Schiffner, 2019).

Nors gali atrodyti, kad stiprus psichologinis atsiribojimas nuo darbo reiškia, kad žmogus į savo darbą žiūri atsainiai, šie dalykai nebūtinai yra susiję. Moksliniai tyrimai parodė, kad žmogaus įsitraukimo į darbą lygis nėra susijęs su jų atsiribojimo nuo darbo laipsniu ne darbo metu (Kühnel, Sonnentag ir Westman, 2009; Sonnentag, S., 2012). Atvirkščiai, net vidutiniškas psichologinis atsiribojimas gali padidinti įsitraukimą į darbą (Kilroy et al., 2020) ir mažinti konfliktus, kylančius tarp asmens darbo ir ne darbo vaidmenų (Demskey et al., 2014; Wang et al., 2023). Psichologinis atsiribojimas nuo darbo leidžia žmonėms pilnavertiškai pailsėti nuo darbo ir taip būti psichologiškai pasiruošusiems grįžti į darbą. Tai yra esminė sėkmingo atsigavimo proceso dalis (Sonnentag ir Fritz, 2015).

Tačiau atsiribojimo stoka yra siejama su neigiamais gerovės rodikliais ir įtampos simptomais, tokiais kaip nuovargis, sutrikusi emocinė būseną ir sumažėjęs energijos lygis (Bennett et al., 2018; Wendsche & Lohmann–Haislah, 2017). Stresas darbe, atsiribojimo nuo darbo iššūkiai ir prasta savijauta yra glaudžiai tarpusavyje susiję reiškiniai (Sonnentag, 2012).

Darbo – asmeninio gyvenimo ribų valdymo stiliai kaip atskyrimo preferencija ir psichologinis atsiribojimas yra neatsiejamų strategijų. Darbuotojai, linkę taikyti mažesnius atsiribojimo nuo darbo ribų valdymo stilius, yra labiau linkę ne darbo metu atlikti su darbu susijusius reikalus, kaip atsakinėti į elektroninius laiškus, o tai laikui bėgant mažina jų gebėjimą psichologiškai atsiriboti nuo darbo (Kinnunen et al., 2016).

1.6 Tyrimo tikslas ir uždaviniai

Tyrimo tikslas – išnagrinėti jaunimo darbuotojų perdegimo sąsajas su darbo reikalavimais ir ištekliais, darbo–asmeninio gyvenimo ribomis ir psichologiniu atsiribojimu nuo darbo.

Tyrimo uždaviniai:

1. Išnagrinėti jaunimo darbuotojų perdegimo, darbo reikalavimo ir išteklių, darbo–asmeninio gyvenimo ribų ir psichologinio atsiribojimo nuo darbo raišką ir sąsajas su demografinėmis charakteristikomis.
2. Išnagrinėti jaunimo darbuotojų perdegimo, darbo reikalavimo ir išteklių, darbo–asmeninio gyvenimo ribų ir psichologinio atsiribojimo nuo darbo tarpusavio sąsajas.
3. Nustatyti jaunimo darbuotojų perdegimo prognostinius veiksnius.
4. Išnagrinėti darbo trukdymo nedarbui ir darbo ir šeimos konflikto kaip mediatorių reikšmę darbo krūviui prognozuojant darbuotojų perdegimą.

2. TYRIMO METODIKA

2.1 Tyrimo dalyviai

Jaunimo reikalų agentūros turimais duomenimis, 2025 metais Lietuvoje dirbo 401 jaunimo darbuotojas. Šiame tyrime dalyvavo 109 (27%) jaunimo darbuotojai iš įvairių Lietuvos organizacijų ir įstaigų, dirbančių su jaunimu. Tyrime dalyvavo 92 (84.4%) moterys, 16 (14.7%) vyrų ir vienas (0.9%) asmuo įvardijęs kitą. Dalyvių amžius svyravo nuo 22 iki 62 metų ($M=35,4$ metų, $SD=8,881$). 53 (48.6%) įvardijo, kad yra susituokę, 24 (22%) gyvena su partneriu, vieniši – 21 (19.3%), išsiskyrę – 8 (7.3%) ir 3 (2.8%) našliai. 59 (54.1%) dalyviai turi išlaikytinių (pvz., nepilnamečių vaikų, neįgalių šeimos narių ir pan.). Didžioji dalis respondentų, 50 (45.9%) turi aukštąjį išsilavinimą (bakaluro laipsnį). Aukštesnįjį (aukštąjį neuniversitetinį) – 27 (24.8%), aukštąjį (magistro laipsnį) – 25 (23%), ir vidurinį 7 (6.4%) dalyviai. Tyrimo dalyvių darbo stažas pasiskirstė taip: iki 1 metų 18 (17%), 1 – 3 metai 40 (37%), 4 – 7 metai 27 (25%), 8 – 10 metų 12 (11%), daugiau negu 10 metų 12 (11%). Didmiestyje dirba 20 (18%), mieste 57 (52%), miestelyje 29 (27%), kaimo vietovėje 3 (3%) dalyviai. 58 (53%) dalyviai yra sertifikuoti jaunimo darbuotojai. Tyrime dalyvavo jaunimo darbuotojai, dirbantys visose šešiose darbo su jaunimo formose: atvirasis darbas su jaunimu – 88 (81%), mobilusis darbas su jaunimu – 25 (23%), darbas su jaunimu gatvėje – 4 (4%), jaunimo informavimas ir konsultavimas (JIK) – 34 (32%), jaunimo praktinius įgūdžių ugdymas (PIU) – 23 (21%), jaunimo darbuotojas mokykloje – 25 (23%). 58 (53%) įvardijo, kad dirba vienoje darbo su jaunimu formoje, 23 (21%) – dviejose, 19 (17%) – trijose, 8 (7%) – keturiose ir 1 (0,9%) – šešiose. 41 (38%) tyrimo dalyvis įvardijo dirbantis daugiau nei viename darbe, 68 (62%) – dirba tik kaip jaunimo darbuotojai. Tiriamųjų pasiskirstymas grupėse pagal socialines demografines charakteristikas (skaičius ir procentai) pateikti 2 priedo pirmoje lentelėje.

2.2 Tyrimo instrumentai

Tyrime naudotas klausimynas, sudarytas iš demografinių klausimų ir 17 skalių. Klausimyno struktūra pateikiama 3 priede. Demografiniai klausimai buvo apie lytį, amžių, šeiminę padėtį, šeimoje esančius išlaikytinius (pvz., nepilnamečių vaikų, neįgalių šeimos narių ir pan.), išsilavinimą, jaunimo darbuotojo darbo stažą, vietovę, kurioje dirbama, darbo su jaunimo formą, kuria dirbama, jaunimo darbuotojo sertifikatą ir ar darbas su jaunimu yra vienintelis darbas.

Perdegimo skalei buvo naudojama BAT–12 trumpoji versija (Schaufeli et al., 2019). Skalę sudarė 12 teiginių. Perdegimo skalės teiginių pavyzdys „Darbe jaučiuosi protiškai išsekęs(–usi)“. Teiginiai vertinti 5 balų Likerto skale (1 – „Niekada“, 5 – „(Beveik) visada“). Skalės validumas buvo tikrinamas naudojant faktorių analizę naudojant varimax sukimą. Išskirti trys faktoriai, paaiškinantys 67,09% duomenų sklaidos ($KMO = 0,788$, Bartleto sferiškumo $\chi^2 = 631,633$, $p < 0,001$). Siekiant mažinti kintamųjų skaičių, šiame darbe pasirinkta nagrinėti vieną sujungtą perdegimo skalę. Perdegimo skalės patikimumas buvo įvertintas naudojant Cronbach alfa reikšmę. Skalės Cronbach alfa = 0,850.

Darbo ištekliai vertinti Bakker (2014) skalėmis. Šias skales sudaro viena darbo išteklių skalė ir keturios subskalės, autonomija, kolegų parama, galimybės tobulėti, vadovo parama. Autonomijos skalę sudaro trys teiginiai, kaip „Ar galite lanksčiai rinktis, kaip atlikti savo darbą?“. Kolegų paramos skalę sudarytas iš trijų teiginių, kaip „Prireikus, galite kreiptis į kolegas pagalbos“. Galimybės tobulėti skalės teiginio pavyzdys „Savo darbe turiu galimybę ugdyti savo stipriąsias puses“. Šį kintamąjį sudaro trys teiginiai. Vadovo paramos skalę sudaro penki teiginiai. Šio kintamojo teiginio pavyzdys „Mano vadovas mane informuoja, ar yra patenkintas mano darbu“. Viso darbo išteklių skalę sudaro 14 teiginių. Autonomijos, kolegų paramos ir vadovo paramos teiginius respondentai vertino 5 balų skale nuo 1 balo – „niekada“ iki 5 – „(beveik) visada“. Galimybės tobulėti rodiklio atsakymai vertinami Likerto skale nuo 1 balo – „visiškai nesutinku“ iki 5 balų – „visiškai sutinku“. Darbo išteklių skalės validumas tikrintas faktorių analizę naudojant varimax sukimą. Išskirti keturi faktoriai, atitinkantys teorinę darbo išteklių teoriją ir paaiškinantys 80,65% duomenų sklaidos. $KMO = 0,839$, Bartleto sferiškumo $\chi^2 = 1144,566$, $p < 0,001$). Skalės patikimumas buvo įvertintas naudojant Cronbach alfa reikšmę. Skalių Cronbach alfa pateikiama 1 lentelėje.

1 lentelė. *Darbo išteklių skalių Cronbach alfa koeficientai*

Skalės pavadinimas	Cronbach α
Darbo išteklių bendras	0,901
Autonomija	0,813
Kolegų parama	0,87
Galimybė tobulėti	0,904
Vadovo parama	0,933

Darbo reikalavimai vertinti Bakker (2014) skalėmis. Šias skales sudaro viena darbo reikalavimų bendra skalė ir trys subskalės, darbo krūvis, kognityviniai reikalavimai, emociniai reikalavimai. Darbo reikalavimų skalę sudaro dešimt teiginių. Darbo krūvio skalę sudaro trys teiginiai, kognityvinių reikalavimų – keturi teiginiai, emocinių reikalavimų – trys teiginiai. Darbo krūvio skalės teiginių pavyzdys „Kaip dažnai turite dirbti sparčiu tempu?“. Kognityvinių reikalavimų skalės teiginių pavyzdys „Kaip dažnai Jūsų darbas reikalauja labai susikaupti?“. Emocinių reikalavimų skalės teiginių pavyzdys „Ar Jūsų darbas emociškai sunkus?“. Teiginiai vertinti 5 balų Likerto skale (1 – „Niekada“, 5 – „(Beveik) visada“). Darbo reikalavimų skalės validumas tikrintas faktorių analizę naudojant varimax sukimą. Išskirti trys faktoriai, atitinkantys teorinę darbo išteklių teoriją paaiškinantys 72,46% duomenų sklaidos. KMO = 0,819, Bartleto sferiškumo $\chi^2 = 508,248$, $p < 0,001$). Skalių patikimumas buvo įvertintas naudojant Cronbach alfa reikšmę. Skalių Cronbach alfa pateikiama 2 lentelėje.

2 lentelė. *Darbo reikalavimų skalių Cronbach alfa koeficientai*

Skalės pavadinimas	Cronbach α
Darbo reikalavimų bendras	0,856
Darbo krūvis	0,852
Kognityviniai reikalavimai	0,788
Emociniai reikalavimai	0,826

Darbo–asmeninio gyvenimo atskyrimas buvo vertinamas Kreiner (2006) klausimynu, kurį sudarė dvi subskalės, atskyrimo preferencija ir atskyrimo ištekliai. Atskyrimo preferencijos skalę sudarė keturi teiginiai. Teiginių pavyzdys „Man nepatinka, kai turiu galvoti apie darbą laisvalaikio“. Atskyrimo išteklių skalę sudarė keturi teiginiai. Teiginių pavyzdys „Mano darbovietė leidžia žmonėms pamiršti apie darbą po darbo valandų“. Teiginiai vertinti 5 balų Likerto skale (1 – „Visiškai nesutinku“, 5 – „Visiškai sutinku“). Darbo – asmeninio gyvenimo atsiribojimo konstrukto validumas tikrintas faktorių analize naudojant varimax sukimą. Išskirti du faktoriai, paaiškinantys 68,87% duomenų sklaidos (KMO = 0,721, Bartleto sferiškumo $\chi^2 = 448,611$, $p < 0,001$). Tai atitinka teorinę atskyrimo teoriją ir patvirtina sprendimą išskirti konstrukta į dvi subskales. Subskalių patikimumas buvo įvertintas naudojant Cronbach alfa reikšmę. Atskyrimo preferencijos skalės Cronbach alfa = 0,814. Atskyrimo išteklių skalės Cronbach alfa = 0,884.

Darbo–asmeninio gyvenimo ribų kontrolei vertinti buvo naudojamos trys subskalės, nedarbo trukdymas darbui (5 teiginiai), darbo trukdymas nedarbui (5 teiginiai), suvokta ribų kontrolė (3

teiginiai) (Kossek, et al., 2012). Teiginius reikėjo įvertinti 5 balų Likerto skalėje (1 – „Visiškai nesutinku“, 5 – „Visiškai sutinku“). Nedarbo trukdymas darbui skalės teiginių pavyzdys „Darbo metu tvarkau asmeninius reikalus“. Darbo trukdymas nedarbui skalės teiginių pavyzdys „Dažnai dirbu namuose po darbo valandų“. Prieš suvoktos ribų kontrolės skalės teiginius buvo parašyta „Nuo manęs priklauso...“. Teiginio pavyzdys „... kiek atskirsiu savo darbą ir asmeninį gyvenimą“. Darbo – asmeninio gyvenimo ribų kontrolės konstrukto validumas tikrintas faktorių analize naudojant varimax sukimą. Nedarbo trukdymo darbui faktorių analizė išskyrė vieną faktorių. Nustatyta, kad šios skalės 2 teiginio svoris neatitinka skalės faktoriaus (teiginio svoris = 0,301). Nuspręsta šio teiginio nenaudoti kuriant nedarbo trukdymo darbui skalę. Šios skalės faktorius paaiškina 72,48% duomenų sklaidos ($KMO = 0,752$, Bartleto sferiškumo $\chi^2 = 237,566$, $p < 0,001$). Darbo trukdymas nedarbui skalės analizė parodė, kad ši skalė paaiškina 50,32% duomenų sklaidos ($KMO = 0,738$, Bartleto sferiškumo $\chi^2 = 124,389$, $p < 0,001$). Ribų kontrolės skalės analizė parodė, kad ši skalė paaiškina 82,18% duomenų sklaidos ($KMO = 0,718$, Bartleto sferiškumo $\chi^2 = 197,054$, $p < 0,001$). Skalių patikimumas buvo įvertintas naudojant Cronbach alfa reikšmę. Skalių Cronbach alfa pateikiama 3 lentelėje.

3 lentelė. *Darbo–asmeninio gyvenimo ribų kontrolės skalių Cronbach alfa koeficientai*

Skalės pavadinimas	Cronbach α
Nedarbo trukdymas darbui	0,873
Darbo trukdymas nedarbui	0,751
Ribų kontrolė	0,891

Darbo – šeimos konflikto skalei naudota Geurts, Taris, Kompier, Dikkers, Van Hooff, Kinnunen (2005) SWING klausimyno dalis, vertinanti darbo ir šeimos konfliktus. Šią skalę sudarė keturi teiginiai. Teiginius reikėjo įvertinti 5 balų Likert skalėje (1 – „Niekada“, 5 – „Visada/Beveik visada“). Prieš pateikiant teiginius buvo parašyta „Kaip dažnai nutinka, kad...“ ir tada įvardinti teiginiai, pavyzdžiui, „Jums sunku atlikti savo pareigas namuose, nes nuolat galvojate apie darbą“. Skalės validumas tikrintas faktorių analizę naudojant varimax sukimą. Išskirtas vienas faktorius, paaiškinantis 67,91% duomenų sklaidos. $KMO = 0,677$, Bartleto sferiškumo $\chi^2 = 229,867$, $p < 0,001$). Skalės patikimumas buvo įvertintas naudojant Cronbach alfa reikšmę. Skalės Cronbach alfa = 0,839.

Psichologinis atsiribojimas vertintas Sonnentag (2007) klausimyno psichologinio atsiribojimo dalis. Šią skalę sudarė keturi teiginiai. Teiginius reikėjo įvertinti 5 balų Likert skalėje (1 – „Visiškai

nesutinku“, 5 – „Visiškai sutinku“). Prieš pateikiant teiginius buvo parašyta „Laisvu nuo darbo laiku...“ ir tada įvardinti teiginiai, pavyzdžiui, „...aš pamirštu apie darbą“. Psichologinio atsiribojimo skalės validumas tikrintas faktorių analizę naudojant varimax sukimą. Išskirtas vienas faktorius, paaiškinantis 67,54% duomenų sklaidos. KMO = 0,790, Bartleto sferiškumo $\chi^2 = 172,585$, $p < 0,001$). Skalės patikimumas buvo įvertintas naudojant Cronbach alfa reikšmę. Skalės Cronbach alfa = 0,839.

Visų tyrimo kintamųjų skalių faktorių analizės rezultatai pateikiami 4 priede.

Tyrimo naudotų instrumentų leidimus turi bei jų vertimą į lietuvių kalbą atliko bei psichometrinės charakteristikas vertino darbo vadovė doc. dr. Jurgita Lazauskaitė – Zabielskė.

2.3 Tyrimo eiga

Tyrimas buvo vykdomas 2026 m. kovo – balandžio mėnesiais. Anketa buvo išsiųsta visų su jaunimu dirbančių organizacijų ir įstaigų kontaktais, elektroniniu paštu ir Facebook žinutėmis. Kontaktiniai duomenys yra viešai prieinami Jaunimo reikalų agentūros puslapyje. Anketa taip pat buvo patalpinta skirtingose Facebook grupėse, skirtose jaunimo darbuotojams. Siekiant pritraukti kuo daugiau respondentų, pakartotiniai priminimai elektroniniu paštu ir Facebook žinutėmis buvo išsiųsti kas savaitę arba dvi. Kiekvienas respondentas galėjo savanoriškai pasirinkti – dalyvauti arba nedalyvauti tyime. Anketos trukmė buvo 15–20 minučių. Tyrimo dalyvių konfidencialumas buvo užtikrintas anketai naudojant Google Forms. Šis įrankis pateikia respondentų atsakymus anonimiškai. Apklausoje buvo pateiktas tyrėjo elektroninis paštas, suteikiantis respondentams galimybę susisiekti esant klausimams.

2.4 Duomenų analizė

Tyrimo duomenys buvo analizuojami naudojant IBM SPSS Statistics 29 programą. Sharpiro–Wilk testas buvo naudotas skalių ir klausimynų normalumui patikrinti. Skalių patikimumui įvertinti buvo taikoma Cronbacho α kriterijai. Skalių struktūros validumas nustatytas taikant tiriančiąją faktorinę analizę su varimax sukiniu. Nagrinėjant demografinių charakteristikų sąsajas su tyrimo kintamaisiais buvo pasitelkta dvejais apskaičiavimais. Skirtumai tarp dviejų grupių buvo apskaičiuoti naudojant Mann–Whitney testą. Kruskal–Wallis testas buvo naudojamas, kai demografinės charakteristikos sudarė daugiau nei dvi grupės. Spearmano koreliacijų koeficientų

apskaičiavimas naudotas jaunimo darbuotojų perdegimo, darbo reikalavimo ir išteklių, darbo–asmeninio gyvenimo ribų ir psichologinio atsiribojimo nuo darbo tarpusavio sąsajoms nustatyti. Siekiant nustatyti jaunimo darbuotojų perdegimo prognostinius veiksnius buvo naudojama daugialypė tiesinė regresija ir keturių pakopų hierarchinė regresija. Mediacija apskaičiuota naudojant A. F. Hayes (2012) sukurtu SPSS įskiepiu „PROCESS“.

3. REZULTATAI

3.1 Normalumo testai

Skalių normalumas buvo tikrinamas naudojant Shapiro–Wilk testą. Kaip matoma 4 lentelėje, dalies kintamųjų pasiskirstymas atitiko normalųjį skirstinį ($p > 0,05$), o dalies – statistiškai reikšmingai nuo jo skiriasi. Normalųjį pasiskirstymą atitinka perdegimas ($p = 0,257$), darbo reikalavimai ($p = 0,288$), atskyrimo ištekliai ($p = 0,053$), darbo trukdymas nedarbui ($p = 0,690$) bei psichologinis atsiribojimas ($p = 0,055$). Kitų kintamųjų pasiskirstymas statistiškai reikšmingai skyrėsi nuo normaliojo skirstinio.

4 lentelė. *Duomenų normalumo pasiskirstymo rezultatai*

	Shapiro–Wilk testas		
	Statistika	df	Sig.
Perdegimas	0,985	109	0,257
Darbo ištekliai bendras	0,976	109	0,047
Autonomija	0,932	109	<,001
Kolegų parama	0,886	109	<,001
Galimybė tobulėti	0,893	109	<,001
Vadovo parama	0,946	109	<,001
Darbo reikalavimai bendras	0,986	109	0,288
Darbo krūvis	0,968	109	0,009
Kognityviniai reikalavimai	0,964	109	0,005
Emociniai reikalavimai	0,950	109	<,001
Atskyrimo preferencija	0,922	109	<,001
Atskyrimo ištekliai	0,977	109	0,053
Nedarbo trukdymas darbui	0,964	109	0,005
Darbo trukdymas nedarbui	0,991	109	0,690
Ribų kontrolė	0,892	109	<,001
Darbo ir šeimos konfliktas	0,968	109	0,009
Psichologinis atsiribojimas	0,977	109	0,055

Pastaba. *df* – laisvės laipsniai, *p* – reikšmingumo lygmuo. $P < 0,05$ rodo statistiškai reikšmingą nukrypimą nuo normaliojo skirstinio, šie rezultatai pažymėti paryškintu šriftu.

3.2 Aprašomoji statistika

5 lentelėje pateikiama kintamųjų aprašomoji statistika, vidurkiai, standartiniai nuokrypiai bei minimalios ir maksimalios reikšmės.

Vidutinis tyrimo dalyvių amžius buvo 35 metai (nuo 22 iki 60 metų). Darbo formų, su kuriomis dirba respondentas, vidurkis buvo 1,86 (nuo 1 iki 6). Tačiau svarbu paminėti, kad nei vienas respondentas nedirba su penkiomis formomis, ir tik vienas – su šešiomis formomis.

Nagrinėjant perdegimo, darbo reikalavimų ir išteklių, darbo–asmeninio gyvenimo ribų ir psichologinio atsiribojimo vidurkius matoma, kad daugumos kintamųjų vidurkiai yra aukštesni už galimą vidutinę 3 balų reikšmę. Perdegimo ($M = 2,21$; $SD = 0,52$), atskyrimo išteklių ($M = 2,96$; $SD = 0,97$), darbo trukdymo nedarbui ($M = 2,85$; $SD = 0,76$), darbo ir šeimos konflikto ($M = 2,57$; $SD = 0,84$) ir psichologinio atsiribojimo ($M = 2,95$; $SD = 0,77$) rodikliai nesiekia 3 balų.

Aukščiausi vidurkiai matomi darbo išteklių subskalėse, galimybė tobulėti ($M = 4,19$; $SD = 0,64$) ir kolegų parama ($M = 4,13$; $SD = 0,82$). Kitos darbo išteklių subskalės taip pat turi aukštesnius vidurkius. Autonomijos vidurkis ($M = 4,00$; $SD = 0,69$) yra aukštesnis už bendrą darbo išteklių skalės vidurkį ($M = 3,93$; $SD = 0,23$). Vadovo paramos vidurkis mažiausias iš visų šios grupės skalių ($M = 3,61$; $SD = 1,01$).

Gilinantį į darbo reikalavimų dimensijas, matoma, kad respondentai labiausiai jaučia emocinius reikalavimus ($M = 3,91$; $SD = 0,76$). Mažiausiai jaučiamas yra darbo krūvis ($M = 3,36$; $SD = 0,74$). Bendrai paėmus, respondentai labiau jaučia jiems teikiamus darbo išteklius ($M = 3,93$; $SD = 0,23$) nei darbo reikalavimus ($M = 3,68$; $SD = 0,55$), šis skirtumas yra statistiškai reikšmingas, $t(108) = 2,96$, $p = 0,004$.

Matomas didelis skirtumas tarp darbo – asmeninio gyvenimo atskyrimo skalių. Respondentai kur kas labiau jaučia atskyrimo preferenciją ($M = 4,00$; $SD = 0,81$) nei atskyrimo išteklių ($M = 2,96$; $SD = 0,97$). Šis skirtumas yra statistiškai reikšmingas ($t(108) = 9,402$; $p = <0,001$).

Darbo – asmeninio gyvenimo ribų kontrolės skalių vidurkiai taip pat yra stipriai išsiskirstę. Stipriausiai jaučiama yra ribų kontrolė ($M = 4,04$; $SD = 0,89$), mažiausiai – darbo trukdymas nedarbui ($M = 2,85$; $SD = 0,76$).

5 lentelė. Tyrimo kintamųjų vidurkiai, standartiniai nuokrypiai bei minimalios ir maksimalios reikšmės

Tyrimo kintamieji	N	M	SD	Min reikšmės	Max reikšmės
1. Amžius	109	35,44	8,88	22	60
2. Darbo formų skaičius	109	1,83	1,06	1	6
3. Perdegimas	109	2,21	0,52	1	5
4. Darbo ištekliai bendras	109	3,93	0,23	1	5
5. Autonomija	109	4,00	0,69	1	5
6. Kolegų parama	109	4,13	0,82	1	5

Tyrimo kintamieji	N	M	SD	Min reikšmės	Max reikšmės
7. Galimybė tobulėti	109	4,19	0,64	1	5
9. Darbo reikalavimai bendras	109	3,68	0,55	1	5
10. Darbo krūvis	109	3,36	0,74	1	5
11. Kognityviniai reikalavimai	109	3,74	0,62	1	5
12. Emociniai reikalavimai	109	3,91	0,76	1	5
13. Atskyrimo preferencija	109	4,00	0,81	1	5
14. Atskyrimo ištekliai	109	2,96	0,97	1	5
15. Nedarbo trukdymas darbui	109	3,15	0,78	1	5
16. Darbo trukdymas nedarbui	109	2,85	0,76	1	5
17. Ribų kontrolė	109	4,04	0,89	1	5
18. Darbo ir šeimos konfliktas	109	2,57	0,84	1	5
19. Psichologinis atirbojimas	109	2,95	0,77	1	5

Pastaba: M – vidurkis, SD – standartinis nuokrypis.

3.3 Jaunimo darbuotojų perdegimo, darbo reikalavimo ir išteklių, darbo – asmeninio gyvenimo ribų ir psichologinio atirbojimo nuo darbo raišką ir sąsajos su demografinėmis charakteristikomis.

Pirmas tyrimo uždavinys yra išnagrinėti jaunimo darbuotojų perdegimo, darbo reikalavimų ir išteklių, darbo–asmeninio gyvenimo ribų ir psichologinio atirbojimo nuo darbo raišką ir sąsajas su demografinėmis charakteristikomis.

Kriterijai, pagal kuriuos buvo įgyvendinamas šis uždavinys, buvo parinkti pagal demografinių charakteristikų grupes. Charakteristikoms, kurias sudarė dvi nepriklausomos grupės (išlaikytiniai, atskyros darbo su jaunimu formos, jaunimo darbuotojo sertifikavimas ir darboviečių skaičius), buvo naudotas Mann–Whitney kriterijus. Nustatyta, kad kintamųjų raiškos vertinimai statistiškai nesiskyrė pagal tai, ar respondentai turi išlaikytinių ar ne. Taip pat nebuvo rasta jokių reikšmingų statistinių skirtumų tarp jaunimo darbuotojų, dirbančių ir nedirbančių atviruoju darbu su jaunimu forma. Tačiau statistiškai reikšminga raiška nustatyta tarp kai kurių kintamųjų ir demografinių charakteristikų.

Statistiškai reikšmingi skirtumai buvo nustatyti tarp darbuotojų, dirbančių pagal mobiliojo darbo su jaunimu forma ir nedarbo trukdymui darbui (6 lentelė). Šie darbuotojai jaučia, kad nedarbo veiksniai dažniau trukdo darbui, negu darbuotojai nedirbantys su šia forma.

6 lentelė. Tyrimo kintamųjų raiška grupėse pagal darbuotojus dirbančius mobiliojo darbo su jaunimu forma

Skalė	Mobilusis darbas su jaunimu	N	Vidutiniai rangai	Mann – Whitney U testo rezultatai		
				U	Z	p
Perdegimas	Taip	25	55,46	1038,5	–0,083	0,934
	Ne	84	54,86			
Darbo ištekliai bendras	Taip	25	56,94	1001,5	–0,35	0,726
	Ne	84	54,42			
Autonomija	Taip	25	57,84	979	–0,521	0,602
	Ne	84	54,15			
Kolegų parama	Taip	25	63,12	847	–1,489	0,136
	Ne	84	52,58			
Galimybė tobulėti	Taip	25	62,56	861	–1,406	0,16
	Ne	84	52,75			
Vadovo parama	Taip	25	51,86	971,5	–0,568	0,57
	Ne	84	55,93			
Darbo reikalavimai bendras	Taip	25	61,94	876,5	–1,253	0,21
	Ne	84	52,93			
Darbo krūvis	Taip	25	61,22	894,5	–1,133	0,257
	Ne	84	53,15			
Kognityviniai reikalavimai	Taip	25	60,3	917,5	–0,966	0,334
	Ne	84	53,42			
Emociniai reikalavimai	Taip	25	57,58	985,5	–0,469	0,639
	Ne	84	54,23			
Atskyrimo preferencija	Taip	25	50,28	932	–0,857	0,391
	Ne	84	56,4			
Atskyrimo ištekliai	Taip	25	53,26	1006,5	–0,315	0,753
	Ne	84	55,52			
Nedarbo trukdymas darbui	Taip	25	68,56	711	–2,463	0,014
	Ne	84	50,96			
Darbo trukdymas nedarbui	Taip	25	56,18	1020,5	–0,213	0,831
	Ne	84	54,65			
Ribų kontrolė	Taip	25	52,52	988	–0,462	0,644
	Ne	84	55,74			
Darbo ir šeimos konfliktas	Taip	25	58,04	941,5	–0,788	0,431
	Ne	84	54,1			
Psichologinis atsiribojimas	Taip	25	59,34	974	–0,551	0,582
	Ne	84	53,71			

Pastaba. U – U testo koeficientas, Z – Z testo koeficientas, p – reikšmingumo lygmuo. Paryškintu šriftu nurodyti statistiškai reikšmingi skirtumai.

Tarp darbuotojų, dirbančių ir nedirbančių darbą su jaunimu gatvėje, reikšmingas skirtumas rastas su perdegimu (7 lentelė). Tai teigia, kad jaunimo darbuotojai, dirbantys gatvėje, yra labiau linkę į perdegimą. Tačiau svarbu atkreipti dėmesį į didelį skirtumą tarp respondentų, dirbančių ir

nedirbančių šioje formoje. Iš visų respondentų darbą su jaunimu gatvėje dirba tik 3,7 %, taigi rastas reikšmingas skirtumas gali neatitikti realybės.

7 lentelė. Tyrimo kintamųjų raiška grupėse pagal darbuotojus dirbančius darbas su jaunimu gatvėje forma

Skalė	Darbas su jaunimu gatvėje	N	Vidutiniai rangai	Mann – Whitney U testo rezultatai		
				U	Z	p
Perdegimas	Taip	4	92	62	–2,39	0,017
	Ne	105	53,59			
Darbo ištekliai bendras	Taip	4	44,88	169,5	–0,653	0,514
	Ne	105	55,39			
Autonomija	Taip	4	61,5	184	–0,426	0,67
	Ne	105	54,75			
Kolegų parama	Taip	4	50,25	191	–0,312	0,755
	Ne	105	55,18			
Galimybė tobulėti	Taip	4	58,38	196,5	–0,225	0,822
	Ne	105	54,87			
Vadovo parama	Taip	4	43,88	165,5	–0,72	0,472
	Ne	105	55,42			
Darbo reikalavimai bendras	Taip	4	44,63	168,5	–0,67	0,503
	Ne	105	55,4			
Darbo krūvis	Taip	4	47	178	–0,521	0,602
	Ne	105	55,3			
Kognityviniai reikalavimai	Taip	4	31,13	114,5	–1,556	0,12
	Ne	105	55,91			
Emociniai reikalavimai	Taip	4	72,63	139,5	–1,146	0,252
	Ne	105	54,33			
Atskyrimo preferencija	Taip	4	41,88	157,5	–0,853	0,394
	Ne	105	55,5			
Atskyrimo ištekliai	Taip	4	41,88	204,5	–0,089	0,929
	Ne	105	55,5			
Nedarbo trukdymas darbui	Taip	4	41,88	119,5	–1,471	0,141
	Ne	105	55,5			
Darbo trukdymas nedarbui	Taip	4	41,88	176	–0,55	0,582
	Ne	105	55,5			
Ribų kontrolė	Taip	4	46,13	174,5	–0,591	0,554
	Ne	105	55,34			
Darbo ir šeimos konfliktas	Taip	4	74,13	133,5	–1,24	0,215
	Ne	105	54,27			
Psichologinis atsiribojimas	Taip	4	39	146	–1,04	0,299
	Ne	105	55,61			

Pastaba. U – U testo koeficientas, Z – Z testo koeficientas, p – reikšmingumo lygmuo. Paryškintu šriftu nurodyti statistiškai reikšmingi skirtumai.

Jaunimo informavimo ir konsultavimo (JIK) formos grupėje reikšmingas skirtumas rastas tarp dviejų kintamųjų, nedarbo trukdymui darbui ir psichologinio atsiribojimo (8 lentelė). Jaunimo

darbuotojai, teikiantys jaunimo informavimo ir konsultavimo paslaugas, labiau jaučia darbo ir nedarbo ribų santykį, ypač, kai tai susiję su nedarbo trukdymu darbo metu. Jie taip pat pasižymi didesniu psichologiniu atsiribojimu. Tuo tarpu darbuotojai, vykdantys jaunimo praktinių įgūdžių ugdymą, pasižymi mažesniu psichologiniu atsiribojimu ir jaučiama ribų kontrolė (9 lentelė).

8 lentelė. Tyrimo kintamųjų raiška grupėse pagal darbuotojus dirbančius jaunimo informavimo ir konsultavimo forma

Skalė	JIK	N	Vidutiniai rangai	Mann – Whitney U testo rezultatai		
				U	Z	p
Perdegimas	Taip	34	61,49	1054,5	–1,445	0,149
	Ne	75	52,06			
Darbo ištekliai bendras	Taip	34	56,88	1211	–0,419	0,675
	Ne	75	54,15			
Autonomija	Taip	34	54,25	1249,5	–0,17	0,865
	Ne	75	55,34			
Kolegų parama	Taip	34	60,53	1087	–1,251	0,211
	Ne	75	52,49			
Galimybė tobulėti	Taip	34	53,85	1236	–0,263	0,792
	Ne	75	55,52			
Vadovo parama	Taip	34	55,31	1264,5	–0,069	0,945
	Ne	75	54,86			
Darbo reikalavimai bendras	Taip	34	59,16	1133,5	–0,928	0,354
	Ne	75	53,11			
Darbo krūvis	Taip	34	56,66	1218,5	–0,374	0,709
	Ne	75	54,25			
Kognityviniai reikalavimai	Taip	34	58,74	1148	–0,84	0,401
	Ne	75	53,31			
Emociniai reikalavimai	Taip	34	58,87	1143,5	–0,868	0,386
	Ne	75	53,25			
Atskyrimo preferencija	Taip	34	59,88	1109	–1,095	0,274
	Ne	75	52,79			
Atskyrimo ištekliai	Taip	34	47,74	1028	–1,624	0,104
	Ne	75	58,29			
Nedarbo trukdymas darbui	Taip	34	64,91	938	–2,222	0,026
	Ne	75	50,51			
Darbo trukdymas nedarbui	Taip	34	61,21	1064	–1,385	0,166
	Ne	75	52,19			
Ribų kontrolė	Taip	34	47,19	1009,5	–1,795	0,073
	Ne	75	58,54			
Darbo ir šeimos konfliktas	Taip	34	45,97	1134	–0,927	0,354
	Ne	75	59,09			
Psichologinis atsiribojimas	Taip	34	59,15	968	–2,024	0,043
	Ne	75	53,12			

Pastaba. U – U testo koeficientas, Z – Z testo koeficientas, p – reikšmingumo lygmuo. Paryškintu šriftu nurodyti statistiškai reikšmingi skirtumai.

9 lentelė. Tyrimo kintamųjų raiška grupėse pagal darbuotojus dirbančius praktinių įgūdžių ugdymo forma

Skalė	PIU	N	Vidutiniai rangai	Mann – Whitney U testo rezultatai		
				U	Z	p
Perdegimas	Taip	23	64,72	765,5	–1,663	0,096
	Ne	86	52,4			
Darbo ištekliai bendras	Taip	23	48,67	843,5	–1,081	0,28
	Ne	86	56,69			
Autonomija	Taip	23	44,93	0,28	–1,75	–1,75
	Ne	86	57,69			
Kolegų parama	Taip	23	51,15	900,5	–0,669	0,504
	Ne	86	56,03			
Galimybė tobulėti	Taip	23	44,87	756	–1,786	0,074
	Ne	86	57,71			
Vadovo parama	Taip	23	54,52	978	–0,082	0,935
	Ne	86	55,13			
Darbo reikalavimai bendras	Taip	23	61,76	833,5	–1,157	0,247
	Ne	86	53,19			
Darbo krūvis	Taip	23	61,22	846	–1,074	0,283
	Ne	86	53,34			
Kognityviniai reikalavimai	Taip	23	62,41	818,5	–1,28	0,2
	Ne	86	53,02			
Emociniai reikalavimai	Taip	23	56,85	946,5	–0,318	0,75
	Ne	86	54,51			
Atskyrimo preferencija	Taip	23	64,22	777	–1,587	0,112
	Ne	86	52,53			
Atskyrimo ištekliai	Taip	23	49,5	862,5	–0,944	–0,944
	Ne	86	56,47			
Nedarbo trukdymas darbui	Taip	23	56,59	952,5	–0,273	0,785
	Ne	86	54,58			
Darbo trukdymas nedarbui	Taip	23	61,96	829	–1,192	0,233
	Ne	86	53,14			
Ribų kontrolė	Taip	23	41,54	679,5	–2,375	0,018
	Ne	86	58,6			
Darbo ir šeimos konfliktas	Taip	23	63,74	788	–1,501	0,133
	Ne	86	52,66			
Psichologinis atsiribojimas	Taip	23	42,07	788	–2,227	0,026
	Ne	86	58,46			

Pastaba. U – U testo koeficientas, Z – Z testo koeficientas, p – reikšmingumo lygmuo. Paryškintu šriftu nurodyti statistiškai reikšmingi skirtumai.

Jaunimo darbuotojai, dirbantys mokykloje, jaučia mažesnę vadovo paramą negu darbuotojai, nevykdantys šios darbo formos, šis skirtumas yra statistiškai reikšmingas (10 lentelė).

10 lentelė. Tyrimo kintamųjų raiška grupėse pagal darbuotojus dirbančius jaunimo darbuotojas mokykloje forma

Skalė	Jaunimo darbuotojas mokykloje	N	Vidutiniai rangai	Mann – Whitney U testo rezultatai		
				U	Z	p
	Taip	25	45,2			
Perdegimas	Ne	84	57,92	805	–1,769	0,077
Darbo ištekliai	Taip	25	48,28			
bendras	Ne	84	57	882	–1,212	0,226
	Taip	25	51,6			
Autonomija	Ne	84	56,01	965	–0,624	0,533
	Taip	25	60,7			
Kolegų parama	Ne	84	53,3	907,5	–1,045	0,296
	Taip	25	54,1			
Galimybė tobulėti	Ne	84	55,27	1027,5	–0,167	0,867
	Taip	25	42,26			
Vadovo parama	Ne	84	58,79	731,5	–2,304	0,021
Darbo reikalavimai	Taip	25	60,5			
bendras	Ne	84	53,36	912,5	–0,993	0,321
	Taip	25	59,18			
Darbo krūvis	Ne	84	53,76	945,5	–0,761	0,446
	Taip	25	62,16			
Kognityviniai reikalavimai	Ne	84	52,87	871	–1,304	0,192
	Taip	25	55,98			
Emociniai reikalavimai	Ne	84	54,71	1025,5	–0,178	0,859
	Taip	25	54,68			
Atskyrimo preferencija	Ne	84	55,1	1042	–0,058	0,954
	Taip	25	45,8			
Atskyrimo ištekliai	Ne	84	57,74	820	–1,666	0,096
	Taip	25	56,16			
Nedarbo trukdymas darbui	Ne	84	54,65	1021	–0,211	0,833
	Taip	25	63,34			
Darbo trukdymas nedarbui	Ne	84	52,52	841,5	–1,508	0,132
	Taip	25	55,88			
Ribų kontrolė	Ne	84	54,74	1028	–0,164	0,87
	Taip	25	59,98			
Darbo ir šeimos konfliktas	Ne	84	53,52	925,5	–0,902	0,367
	Taip	25	51,72			
Psichologinis atsiribojimas	Ne	84	55,98	968	–0,596	0,551

Pastaba. U – U testo koeficientas, Z – Z testo koeficientas, p – reikšmingumo lygmuo. Paryškintu šriftu nurodyti statistiškai reikšmingi skirtumai.

Nustatytas statistiškai reikšmingas kolegų paramos skirtumas tarp sertifikuotų ir nesertifikuotų jaunimo darbuotojų (11 lentelė). Matoma, kad nesertifikuoti jaunimo darbuotojai jaučia didesnę kolegų paramą. Tyrimas taip pat parodė, kad respondentai, dirbantys ne tik kaip jaunimo darbuotojai, jaučia didesnę autonomiją bei darbo trukdymą nedarbui (12 lentelė).

11 lentelė. Tyrimo kintamųjų raiška grupėse pagal jaunimo darbuotojų sertifikavimą

Skalė	Sertifikuotas darbuotojas	N	Vidutiniai rangai	Mann – Whitney U testo rezultatai		
				U	Z	p
Perdegimas	Taip	58	56,86	1371	–0,657	0,511
	Ne	51	52,88			
Darbo ištekliai bendras	Taip	58	51,88	1298	–1,1	0,271
	Ne	51	58,55			
Autonomija	Taip	58	58,41	1281,5	–1,221	0,222
	Ne	51	51,13			
Kolegų parama	Taip	58	49,02	1132	–2,145	0,032
	Ne	51	61,8			
Galimybė tobulėti	Taip	58	50,76	1233	–1,542	0,123
	Ne	51	59,82			
Vadovo parama	Taip	58	51,52	1277	–1,231	0,218
	Ne	51	58,96			
Darbo reikalavimai bendras	Taip	58	56,43	1396	–0,505	0,613
	Ne	51	53,37			
Darbo krūvis	Taip	58	56,71	1380	–0,608	0,543
	Ne	51	53,06			
Kognityviniai reikalavimai	Taip	58	54,18	1431,5	–0,292	0,771
	Ne	51	55,93			
Emociniai reikalavimai	Taip	58	57,68	1323,5	–0,953	0,341
	Ne	51	51,95			
Atskyrimo preferencija	Taip	58	57,62	1327	–0,931	0,352
	Ne	51	52,02			
Atskyrimo ištekliai	Taip	58	55,45	1453	–0,159	0,874
	Ne	51	54,49			
Nedarbo trukdymas darbui	Taip	58	53,62	1399	–0,49	0,624
	Ne	51	56,57			
Darbo trukdymas nedarbui	Taip	58	60,11	1182,5	–1,807	0,071
	Ne	51	49,19			
Ribų kontrolė	Taip	58	57,09	1357,5	–0,763	0,446
	Ne	51	52,62			
Darbo ir šeimos konfliktas	Taip	58	54,6	1456	–0,14	0,888
	Ne	51	55,45			
Psichologinis atsiribojimas	Taip	58	57,23	1349,5	–0,793	0,428
	Ne	51	52,46			

Pastaba. U – U testo koeficientas, Z – Z testo koeficientas, p – reikšmingumo lygmuo. Paryškintu šriftu nurodyti statistiškai reikšmingi skirtumai.

12 lentelė. Statistiškai reikšmingi tyrimo kintamųjų raiška grupėse pagal darbovietes

Skalė	Darbovietė	N	Vidutiniai rangai	Mann – Whitney U testo rezultatai		
				U	Z	p
Autonomija	Tik jaunimo darbuotojas	68	49,81	1041	–2,247	0,025
	Daugiau darboviečių	41	63,61			
Darbo trukdymas nedarbui	Daugiau darboviečių	41	55,45	1048,5	–2,169	0,03
	Tik jaunimo darbuotojas	68	49,92			

Pastaba. U – U testo koeficientas, Z – Z testo koeficientas, p – reikšmingumo lygmuo. Lentelėje pateikti tik statistiškai reikšmingi rodikliai. Pilna lentelė yra pateikiama 5 priede.

Respondentų demografinių charakteristikų, kurias sudaro daugiau nei dvi grupės (lytis, šeimyninė padėtis, išsilavinimas, darbo stažas, darbo vietovė), palyginimui buvo naudojamas Kruskal–Wallis apskaičiavimas.

Lyginant kintamuosius pagal lytį buvo naudojamos trys grupės: moterys, vyrai ir kita. Tarp šių grupių nustatyti statistiškai reikšmingi skirtumai kolegų paramos ir psichologinio atsiribojimo kintamuosiuose. 13 lentelėje matome, kad didžiausią kolegų paramą jaučia kitą lytį pasirinkę darbuotojai. Tačiau svarbu atsižvelgti į šios grupės mažą respondentų kiekį (N = 1), taigi rastas reikšmingas skirtumas gali neatitikti realybės. Lyginant moteris ir vyrus, matoma, kad moterys jaučia didesnę kolegų paramą negu vyrai. Kaip ir su kolegų parama, didžiausią psichologinį atsiribojimą jaučia kitą lytį pasirinkę darbuotojai. Tačiau lyginant tik moteris ir vyrus, vyrai jaučia didesnę psichologinį atsiribojimą nuo darbo negu moterys.

13 lentelė. Statistiškai reikšmingų tyrimo kintamųjų raiška grupėse pagal lytį

Kintamieji	Lytis	N	Vidutiniai rangai	Kruskal–Wallis testo rezultatai		
				H	df	p
Kolegų parama	Moteris	92	57,54	7,08	2	0,029
	Vyras	16	37,91			
	Kita	1	94,5			
Psichologinis atsiribojimas	Moteris	92	51,66	7,086	2	0,029
	Vyras	16	71,84			
	Kita	1	92,5			

Pastaba: H – Kruskal–Wallis testo koeficientas, df – laisvės laipsnis, p – reikšmingumo lygmuo. Lentelėje pateikti tik statistiškai reikšmingi rodikliai. Pilna lentelė yra pateikiama 5 priede.

Lyginant grupes pagal išsilavinimą reikšmingi skirtumai gauti nedarbo trukdymo darbui ir darbo trukdymui nedarbui vertinimams. 14 lentelėje pateikiami tik kintamųjų raiškos grupėse pagal išsilavinimą statistiškai reikšmingi rezultatai (pilna statistika pateikiama 5 priede). Šioje lentelėje matome, kad jaunimo darbuotojų jaučiami trukdžiai tarp darbo ir nedarbo veiksmų didėja įgijus aukštesnį išsilavinimą.

14 lentelė. *Statistiškai reikšmingų tyrimo kintamųjų raiška grupėse pagal išsilavinimą*

Kintamieji	Išsilavinimas	N	Vidutiniai rangai	Kruskal–Wallis testo rezultatai		
				H	df	p
Nedarbo trukdymas darbui	Vidurinis	7	26,43	10,56	3	0,014
	Aukštasis neuniversitetinis	27	49,8			
	Aukštasis – bakalauro	50	55,55			
	Aukštasis – magistro	25	67,52			
Darbo trukdymas nedarbui	Vidurinis	7	47,14	9,379	3	0,025
	Aukštasis neuniversitetinis	27	48,63			
	Aukštasis – bakalauro	50	51,15			
	Aukštasis – magistro	25	71,78			

Pastaba: H – Kruskal–Wallis testo koeficientas, df – laisvės laipsnis, p – reikšmingumo lygmuo. Lentelėje pateikti tik statistiškai reikšmingi rodikliai. Pilna lentelė yra pateikiama 5 priede.

Toliau 15 lentelėje pateikiama tyrimo kintamųjų raiška grupėse pagal darbo stažą. Šioje lentelėje pateikiami statistiškai reikšmingi skirtumai (pilna statistika pateikiama 5 priede). Gauta, kad tyrimo dalyviai nevienodai jaučia darbo krūvį pagal darbo stažą, tai yra, kuo ilgiau dirba jaunimo darbuotojais – tuo didesnis jaučiamas darbo krūvis. Tokia pat tendencija matoma ir darbo trukdyme nedarbui – kuo ilgiau jaunimo darbuotojas dirba, tuo labiau jaučia, kad darbas trukdo nedarbui. Atskyrimo išteklių turėjimas ir darbo stažas sukuria U formą, t. y. daugiausiai atskyrimo išteklių turi darbuotojai, dirbantys pirmus metus, mažiausiai dirbantys 4–7 metus, vėliau atskyrimo ištekliai nežymiai pakyla.

15 lentelė. Statistiškai reikšmingų tyrimo kintamųjų raiška grupėse pagal darbo stažą

Kintamieji	Darbo stažas	N	Vidutiniai rangai	Kruskal–Wallis testo rezultatai		
				H	df	p
Darbo krūvis	Iki 1 metų	18	37,17	11,694	4	0,02
	1–3 metai	40	51,35			
	4–7 metai	27	61,59			
	8–10 metų	12	62,38			
	Daugiau negu 10 m.	12	71,71			
Atskyrimo ištekliai	Iki 1 metų	18	68,89	12,446	4	0,014
	1–3 metai	40	55,25			
	4–7 metai	27	38,46			
	8–10 metų	12	63			
	Daugiau negu 10 m.	12	62,54			
Darbo trukdymas nedarbui	Iki 1 metų	18	40,75	19,714	4	< , 001
	1–3 metai	40	43,59			
	4–7 metai	27	70,46			
	8–10 metų	12	72,33			
	Daugiau negu 10 m.	12	62,29			

Pastaba: H – Kruskal–Wallis testo koeficientas, df – laisvės laipsnis, p – reikšmingumo lygmuo. Lentelėje pateikti tik statistiškai reikšmingi rodikliai. Pilna lentelė yra pateikiama 5 priede.

Analizuojant tyrimo kintamųjų raišką grupėse pagal darbo vietovę nustatyti statistiškai reikšmingi skirtumai autonomijos ir emocinių reikalavimų kintamiesiems. 16 lentelėje pateikiami statistiškai reikšmingi skirtumai (pilna statistika pateikiama 5 priede). Kaip matyti lentelėje, kaimo vietovėje dirbantys jaunimo darbuotojai jaučia stipriausią autonomiją, mažiausiai – miesteliuose dirbantys. Tuo tarpu didžiausius emocinius reikalavimus jaučia jaunimo darbuotojai, dirbantys didmiesčiuose, mažiausiai – dirbantys miesteliuose.

16 lentelė. Statistiškai reikšmingų tyrimo kintamųjų raiška grupėse pagal darbo vietovę.

Kintamieji	Darbo vietovė	N	Vidutiniai rangai	Kruskal–Wallis testo rezultatai		
				H	df	p
Autonomija	Didmiestyje	20	67,05	8,068	3	0,045
	Mieste	57	51,7			
	Miestelyje	29	49,67			
	Kaimo vietovėje	3	88,83			

Lentelės tęsinys

Kintamieji	Darbo vietovė	N	Vidutiniai rangai	Kruskal–Wallis testo rezultatai		
				H	df	p
Emociniai reikalavimai	Didmiestyje	20	73,88	11,427	3	0,01
	Mieste	57	54,57			
	Miestelyje	29	43,19			
	Kaimo vietovėje	3	51,5			

Pastaba: H – Kruskal–Wallis testo koeficientas, df – laisvės laipsnis, p – reikšmingumo lygmuo. Lentelėje pateikti tik statistiškai reikšmingi rodikliai. Pilna lentelė yra pateikiama 5 priede.

3.4 Jaunimo darbuotojų perdegimo, darbo reikalavimo ir išteklių, darbo – asmeninio gyvenimo ribų ir psichologinio atsiribojimo nuo darbo tarpusavio sąsajos.

Antruoju tyrimo uždaviniu siekiama išnagrinėti jaunimo darbuotojų perdegimo, darbo reikalavimo ir išteklių, darbo – asmeninio gyvenimo ribų ir psichologinio atsiribojimo nuo darbo tarpusavio sąsajas (17 lentelė).

17 lentelė. Tyrimo kintamųjų ir demografinių charakteristikų tarpusavio sąsajos

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19
1.	–																		
2.	–,200*	–																	
3.	–0,157	0,081	–																
4.	0,103	–0,066	–	–															
5.	0,122	–0,102	–0,124	–,623**	–														
6.	–0,056	0,114	–	–,664**	–,260**	–													
7.	0,083	0,003	–0,142	–,650**	–,452**	–,418**	–												
8.	0,107	–0,125	–	–,880**	–,381**	–,431**	–,383**	–											
9.	–0,083	0,173	–,326**	–0,11	0,105	–0,167	0,024	–0,147	–										
10.	0,009	0,115	–,357**	–0,104	0,076	–,224*	0,063	–0,119	–,757**	–									
11.	0,004	0,156	0,158	–0,048	0,067	–0,075	0,107	–0,102	–,831**	–,499**	–								
12.	–	0,135	–,323**	–0,083	0,13	–0,073	–0,107	–0,098	–,725**	–,304**	–,453**	–							
13.	–0,051	–0,005	0,104	–0,164	–0,126	0,004	–,238*	–0,135	0,109	0,096	0,023	0,174	–						
14.	–0,033	–0,168	–	–,327**	–,435**	–,247**	–,321**	0,089	–,476**	–	–,229*	–0,166	–	0,111	–				
15.	–0,045	–,255**	0,091	0,184	–,321**	–,253**	–,262**	0,003	–0,013	–0,08	–0,052	0,109	–	0,112	–0,073	–			
16.	0,097	0,086	0,08	–0,077	0,134	–,244*	0,009	–0,083	–,318**	–,353**	–,260**	0,129	–	–,236*	–,442**	0,15	–		
17.	0,09	–	–	–,462**	–,413**	–,385**	–,302**	–,329**	–0,124	–,215*	–0,108	0,037	0,062	–,357**	0,114	–,219*	–		
18.	–0,021	–,192*	–,539**	–	–0,068	–	–0,021	–	–,509**	–,652**	–,364**	–,210*	–	–,412**	–	–,390**	–	–,369**	–
19.	0,109	–0,132	–	–,248**	0,121	0,158	0,047	–,268**	–	–	–,228*	–	–	–,507**	0,03	–	–,210*	–	–

Pastaba: * $p < 0,05$; ** $p < 0,01$. Kintamieji: 1. Amžius; 2. Darbo formų skaičius; 3. Perdegimas; 4. Darbo ištekliai bendras; 5. Autonomija; 6. Kolegų parama; 7. Galimybė tobulėti; 8. Vadovo parama; 9. Darbo reikalavimai bendras; 10. Darbo krūvis; 11. Kognityviniai reikalavimai; 12. Emociniai reikalavimai; 13. Atskyrimo preferencija; 14. Atskyrimo ištekliai; 15. Nedarbo trukdymas darbui; 16. Darbo trukdymas nedarbui; 17. Ribų kontrolė; 18. Darbo ir šeimos konfliktas; 19. Psichologinis atribojimas.

Nustatyti statistiškai reikšmingi ryšiai tarp visų pagrindinių tyrimo kintamųjų. Perdegimas teigiamai koreliuoja su bendrais darbo reikalavimais ($r = 0,326$; $p < 0,01$), tiksliau – darbo krūviu ($r = 0,357$; $p < 0,01$) ir emociniais reikalavimais ($r = 0,323$; $p < 0,01$). Perdegimas taip pat teigiamai koreliuoja su darbo ir šeimos konfliktais ($p = 0,539$; $p < 0,01$). Tuo tarpu neigiama koreliacija nustatyta tarp perdegimo ir darbo išteklių ($r = -0,354$; $p < 0,01$) bei darbo išteklių subskalių, kolegų paramos ($p = -0,357$; $p < 0,01$) ir vadovo paramos ($p = -0,321$; $p < 0,01$). Neigiama koreliacija taip pat nustatyta tarp perdegimo ir atskyrimo išteklių ($p = -0,327$; $p < 0,01$), ribų kontrolės ($p = -0,329$; $p < 0,01$) ir psichologinio atsiribojimo ($p = -0,284$; $p < 0,01$).

Amžius neigiamai koreliuoja su darbo formų skaičiumi ($p = -0,200$; $p < 0,05$) ir emociniais reikalavimais ($p = -0,264$; $p < 0,01$). Darbo formų skaičius taip pat neigiamai koreliuoja su nedarbo trukdymu darbui ($p = -0,255$; $p < 0,01$) ir ribų kontrole ($p = -0,247$; $p < 0,01$), o teigiamai koreliuoja su darbo ir šeimos konfliktais ($p = 0,192$; $p < 0,05$).

3.5 Jaunimo darbuotojų perdegimo prognostiniai veiksniai.

Trečiasis tyrimo uždavinys yra išnagrinėti jaunimo darbuotojų perdegimo prognostinius veiksnius. Siekiant išsiaiškinti, ar darbo reikalavimai ir ištekliai, atskyrimo preferencija ir ištekliai, nedarbo trukdymas darbui, darbo trukdymas nedarbui, ribų kontrolė, darbo ir šeimos konfliktas ir psichologinis atsiribojimas bei demografiniai kintamieji prognozuoja jaunimo darbuotojų perdegimą, buvo atlikta daugialypė tiesinė regresija (12 lentelė).

12 lentelė. *Jaunimo darbuotojų perdegimo prognostiniai veiksniai*

Nepriklausomi kintamieji	Priklausomas kintamasis		F	P	R ²
	Perdegimas				
	Beta (β)	P			
Amžius	−0,068	0,468	5,075	<0,001	0,52
Išsilavinimas	0,065	0,448			
Darbo stažas	0,093	0,352			
Darbo formų skaičius	−0,119	0,168			
Darbovietės	−0,057	0,482			
Autonomija	0,001	0,995			
Kolegų parama	−0,071	0,493			
Galimybė tobulėti	0,005	0,959			
Vadovo parama	−0,039	0,716			
Darbo krūvis	0,01	0,932			
Kognityviniai reikalavimai	−0,144	0,158			
Emociniai reikalavimai	0,249	0,011			
Atskyrimo preferencija	0,067	0,432			

Nepriklausomi kintamieji	Priklausomas kintamasis		F	P	R ²
	Perdegimas				
	Beta (β)	P			
Atskyrimo ištekliai	–0,068	0,541	5,075	<0,001	0,52
Nedarbo trukdymas darbui	0,149	0,131			
Darbo trukdymas nedarbui	–0,296	0,004			
Ribų kontrolė	–0,163	0,088			
Darbo ir šeimos konfliktas	0,489	<,001			
Psichologinis atsiribojimas	–0,148	0,129			

Pastaba: statistiškai reikšmingi rezultatai pažymėti paryškintu šriftu.

12 lentelėje pateikiami rezultatai rodo, kad jaunimo darbuotojų perdegimą statistiškai reikšmingai prognozuoja trys tyrimo kintamieji. Emociniai reikalavimai ir darbo ir šeimos konfliktas teigiamai prognozuoja perdegimą, o darbo trukdymas nedarbui – neigiamai. Lyginant Beta koeficientus matyti, kad darbo ir šeimos konfliktas yra stipriausias prognostinis perdegimo veiksnys nei kiti kintamieji.

Taip pat buvo atlikta keturių pakopų hierarchinė regresija. Pirmoje pakopoje įtraukiami demografiniai rodikliai (amžius, išsilavinimas, darbo stažas, darbo formų skaičius, darbovietės). Antrojoje pakopoje – darbo reikalavimų ir išteklių atskiros kintamieji. Trečiojoje pakopoje – darbo – asmeninio gyvenimo ribų rodikliai (atskyrimo preferencija, atskyrimo ištekliai, nedarbo trukdymas darbui, darbo trukdymas nedarbui, ribų kontrolė, darbo ir šeimos konfliktas). Ketvirtoje pakopoje įtrauktas psichologinis atsiribojimas nuo darbo. (13 lentelė)

13 lentelė. Hierarchinės regresijos modelis, prognozuojant jaunimo darbuotojų perdegimą.

Nepriklausomi kintamieji	Perdegimas			
	Standartizuoti β (beta) prognostinių kintamųjų koeficientai			
	1 pakopa	2 pakopa	3 pakopa	4 pakopa
Amžius	-0,239*	-0,090	-0,090	-0,068
Išsilavinimas	0,157	0,074	0,071	0,065
Darbo stažas	0,148	0,018	0,080	0,093
Darbo formų skaičius	0,029	0,005	-0,120	-0,119
Darbovietės	-0,063	-0,078	-0,053	-0,057
Autonomija		-0,067	-0,005	0,001
Kolegų parama		-0,175	-0,054	-0,071
Galimybė tobulėti		0,121	0,003	0,005
Vadovo parama		-0,208	-0,054	-0,039
Darbo krūvis		0,276*	0,018	0,010
Kognityviniai reikalavimai		-0,194	-0,139	-0,144
Emociniai reikalavimai		0,265*	0,239*	0,249*
Atskyrimo preferencija			0,043	0,067
Atskyrimo ištekliai			-0,111	-0,068
Nedarbo trukdymas darbui			0,136	0,149
Darbo trukdymas nedarbui			-0,260**	-0,296**
Ribų kontrolė			-0,161	-0,163
Darbo ir šeimos konfliktas			0,515***	0,489***
Psichologinis atsiribojimas				-0,148
R ²	0,083	0,311	0,507	0,52
ΔR^2	0,083	0,228	0,196	0,013
F	1,863	3,612***	5,149***	5,075***

Pastaba: * $p < 0,05$, ** $p < 0,01$, *** $p < 0,001$; statistiškai reikšmingi skirtumai pažymėti paryškintu šriftu.

Rezultatai atskleidė, kad demografiniai duomenys paaiškina 8,3% perdegimo duomenų sklaidos, o antrojoje pakopoje įtrauktos atskiros darbo išteklių ir reikalavimų subskalės paaiškina 31.1%. Trečiojoje pakopoje, įtraukus darbo – asmeninio gyvenimo ribų skales, paaiškinama 50,7%, o ketvirtojoje pakopoje įtraukus psichologinį atsiribojimą – 52% perdegimo duomenų sklaidos. Tai rodo kad demografiniai duomenys, kaip amžius, išsilavinimas, darbo stažas, dirbamų darbo formų skaičius ir darboviečių skaičius tiesiogiai neprognozuoja perdegimo. Matome, kad antrojoje pakopoje darbo krūvis ir emociniai reikalavimai prognozuoja perdegimą, tačiau trečiojoje pakopoje, kai įvedami kiti rodikliai, darbo krūvis nebeprognozuoja perdegimo. Tai rodo, kad darbo trukdymas nedarbui ir darbo ir šeimos konfliktai gali būti mediatoriai darbo krūviui ir perdegimui. Ketvirtojoje pakopoje, įtraukus psichologinis atsiribojimą, emociniai reikalavimai, darbo trukdymas nedarbui ir

darbo ir šeimos konfliktas ir toliau prognozuoja perdegimą. Tai rodo, kad psichologinis atsiribojimas negali būti mediatorius tarp šių veiksnių.

3.6 Darbo trukdymo nedarbui ir darbo ir šeimos konflikto kaip mediatorių reikšmė darbo krūviui prognozuojant darbuotojų perdegimą

Ketvirtasis tyrimo uždavinys yra išnagrinėti darbo trukdymo nedarbui ir darbo ir šeimos konflikto kaip mediatorių reikšmė darbo krūviui prognozuojant darbuotojų perdegimą. Hierarchinės analizės modelis (19 lentelė) parodė, kad darbo krūvis teigiamai prognozuoja perdegimą, tačiau trečioje pakopoje įvedus darbo trukdymą nedarbu ir darbo ir šeimos konfliktą, darbo krūvio prognostinė reikšmė išnyksta. Mediacioniai analizei atlikti buvo naudojamas A. F. Hayes PROCESS macro įskiepis statistinėje SPSS programoje (Hayes, 2013). Statistiškai reikšminga mediacija nustatoma tuomet, kai pasikliautinas intervalas neapima nulio reikšmės.

Atlikus mediacinę analizę buvo patvirtinta, kad bendras darbo krūvio poveikis perdegimui yra statistiškai reikšmingas ($\beta = 0,2431$, $p < 0,05$). Tačiau netiesioginis darbo trukdymas nedarbui, neveikia darbo krūvio ir perdegimo ryšių ($p > 0,05$). Netiesioginis šeimos ir darbo konflikto efektas statistiškai reikšmingas ($\beta = 0,2536$, $p < 0,05$). (20 lentelė). Taigi galima teikti kad darbo ir šeimos konfliktas yra mediatorius tarp darbo krūvio ir perdegimo.

20 lentelė. *Sąsajos tarp darbo krūvio ir perdegimo per darbo trukdymą nedarbui ir darbo ir šeimos konfliktą.*

Ryšys	Bendras efektas	Tiesioginis efektas	Netiesioginis efektas	R2	F
Darbo krūvis → Darbo trukdymas nedarbui → Perdegimas	0,2431	0,2602	-0,0171	0,1113	20,0
Darbo krūvis → Darbo ir šeimos konfliktas → Perdegimas	0,2431	-0,0106	0,2536	0,4049	85,5

Pastaba. Paryškintu šriftu pažymėti statistiškai reikšmingi rezultatai – $p < 0,05$.

4. REZULTATŲ APTARIMAS

Šio tyrimo tikslas – išnagrinėti jaunimo darbuotojų perdegimo sąsajas su darbo reikalavimais ir ištekliais, darbo – asmeninio gyvenimo ribomis ir psichologiniu atsiribojimu nuo darbo. Toliau pristatomi rezultatai pagal šiam tikslui pasiekti iškeltus keturis uždavinius.

Pirmas tyrimo uždavinys buvo išnagrinėti jaunimo darbuotojų perdegimo, darbo reikalavimų ir išteklių, darbo–asmeninio gyvenimo ribų ir psichologinio atsiribojimo nuo darbo raišką ir sąsajas su demografinėmis charakteristikomis. Nors statistiškai reikšmingų ryšių tarp šeimyninės padėties ar išlaikytinių (pvz., nepilnamečių vaikų, neįgalių šeimos narių ir pan.) turėjimo ir tyrimo kintamaisiais nebuvo rasta, sąsajos nustatytos su kitomis tirtomis analizuotomis demografinėmis charakteristikomis.

Tyrimo rezultatai parodė statistiškai reikšmingą skirtumą tarp moterų, vyrų ir kitą lytį pasirinkusių respondentų jaučiamos kolegų paramos. Didžiausią kolegų paramą nurodė kitą lytį pasirinkęs respondentas. Tačiau, atsižvelgiant į tai, kad šią lyties kategoriją pasirinko tik vienas respondentas, šie duomenys turėtų būti vertinami atsargiai ir gali neatitikti bendrų tendencijų. Lyginant tik moterų ir vyrų grupes, nustatyta kad moterys jaučia didesnę kolegų paramą nei vyrai. Tuo tarpu, vyrai pasižymi didesniu psichologiniu atsiribojimu nuo darbo nei moterys.

Vertinant tyrimo rezultatus pagal išsilavinimą, matyti, kad nedarbo trukdymas darbui ir darbo trukdymas nedarbui nuosekliai didėja kylant išsilavinimo lygiui. Darbo trukdymui nedarbui įtakos turi ir ilgesnis darbo stažas. Tyrimo rezultatai atskleidė, kad darbo stažas įtakoja ir darbo krūvį, – kuo ilgiau jaunimo darbuotojas dirba, tuo didesnę darbo krūvį jaučia. Tuo tarpu atskyrimo išteklių ir darbo stažo ryšys atskleidė U formos tendenciją. Daugiausia atskyrimo išteklių turi darbuotojai, dirbantys pirmuosius metus, mažiausiai – dirbantys 4–7 metus, o vėliau atskyrimo ištekliai vėl didėja. Apibendrinant galima teigti, kad didėjant darbo patirčiai ir išsilavinimui, jaunimo darbuotojai prisiima didesnę darbo krūvį, kuris apsunkina darbo ir asmeninio gyvenimo ribų palaikymą bei mažina atskyrimo išteklius. Vis dėlto daugiau nei septynerius metus dirbančių jaunimo darbuotojų atskyrimo ištekliai vėl didėja ir priartėja prie pirmųjų metų lygio.

Analizuojant tyrimo kintamųjų raišką pagal darbo vietovę, nustatyta statistiškai reikšmingi autonomijos ir emocinių reikalavimų skirtumai. Kaimo vietovėse dirbantys jaunimo darbuotojai jaučia didžiausią autonomiją, mažiausią – miesteliuose dirbantys darbuotojai. Tuo tarpu didžiausius emocinius reikalavimus patiria jaunimo darbuotojai dirbantys didmiesčiuose, o mažiausius – dirbantys miesteliuose.

Šiame tyrime taip pat nagrinėjamos jaunimo darbuotojų perdegimo, darbo reikalavimų ir išteklių, darbo–asmeninio gyvenimo ribų ir psichologinio atsiribojimo nuo darbo sąsajos su skirtingomis darbo su jaunimu formomis. Statistiškai reikšmingų sąsajų tarp tyrimo kintamųjų ir atvirąjį darbą su jaunimu dirbančių jaunimo darbuotojų nenustatyta. Tai gali būti paaiškinama šios darbo formos pobūdžiu. Lyginant su kitomis darbo su jaunimu formomis, atvirasis darbas suteikia daugiausia stabilumo ir kontrolės. Pavyzdžiui, šioje formoje dirbančių jaunimo darbuotojų darbo vieta yra stabili ir nuolatinė, darbas vykdomas jaunimo erdvėje ar centre, o ne bendruomenės, mokyklos ar gatvės erdvėse. Todėl darbuotojai gali aiškiau nustatyti darbo ribas ir taisykles.

Statistiškai reikšmingi skirtumai tarp grupių nustatyti kitose darbo su jaunimu formose. Skirtumai buvo nustatyti tarp mobiliojo darbo su jaunimu ir jaunimo informavimo ir konsultavimo (JIK) darbuotojų grupių ir nedarbo trukdymui darbui. Tiek mobiliojo darbo, tiek JIK darbuotojai dažniau jaučia, kad nedarbo veiksniai trukdo darbui, nei darbuotojai nedirbantys su šiomis formomis. JIK jaunimo darbuotojai taip pat pasižymi didesniu psichologiniu atsiribojimu nuo darbo. Tuo tarpu, darbuotojai vykdantį jaunimo praktinių įgūdžių ugdymą (PIU) pasižymi mažesniu psichologiniu atsiribojimu ir mažesne jaučiama ribų kontrolė. Šie psichologinio atsiribojimo nuo darbo skirtumai gali būti aiškinami skirtingais darbo būdais. Nors abiejų formų tikslas yra padėti jaunuoliams spręsti problemas, JIK darbuotojai dažniausiai teikia vienkartinę pagalbą jaunuoliui, atsakydami į klausimus ir prireikus, nukreipdami jaunuolį į atitinkamas institucijas. Tuo tarpu PIU jaunimo darbuotojas su jaunuoliais dirba artimiau ir teikia ilgalaikę, individualią pagalbą. Dėl to PIU dirbantys jaunimo darbuotojams gali būti sunkiau psichologiškai atsiriboti nuo darbo ir nuo jaunuolių, su kuriais jie dirba, nei JIK jaunimo darbuotojui.

Tarp darbuotojų, dirbančių ir nedirbančių darbą su jaunimu gatvėje, reikšmingas skirtumas rastas su perdegimu. Tai leidžia teigti, kad jaunimo darbuotojai dirbantys gatvėje yra labiau linkę į perdegimą. Nors šiame tyrime darbuotojų dirbančių ir nedirbančių darbo su jaunimu gatvėje imtys nebuvo tolygios, šios darbo formos specifika leidžia manyti, kad reikšmingas skirtumas liktu ir suvienodinus imtis. Ši darbo forma pasižymi mažiausiu stabilumu ir kontrole, nes jaunimo darbuotojai neturi nuolatinės darbo vietos (jie dirba tuose viešosiose erdvėse, kur renkasi jaunuoliai). Be to, jaunuoliai, su kuriais dirbama, gali nuolat keistis, o darbuotojų fizinis ir emocinis saugumas ne visada yra užtikrinamas.

Tyrimo rezultatai atskleidė, kad naujausioje darbo su jaunimu formoje, jaunimo darbuotojas mokykloje, dirbantys specialistai jaučia mažesnę vadovo paramą. Ši forma išsiskiria nuo kitų tuo, kad jaunimo darbuotojai dirba vadovaudamiesi darbo su jaunimu principais institucijoje, kurios veikla grindžiama kitokiais principais. Dėl to darbuotojai gali jaustis esantys tarp dviejų vadovų: tiesioginio darbo su jaunimu vadovo ir netiesioginio – mokyklos, kurioje dirba vadovo. Tokioje

situacijoje tiesioginis vadovas gali turėti mažiau galimybių padėti darbuotojui susidūrus su problemomis.

Atsižvelgiant į tai, kad jaunimo darbuotojai gali dirbti daugiau nei vienoje darbo su jaunimu formoje, tyrime taip pat buvo nagrinėjamos sąsajos tarp dirbamų darbo formų skaičiaus ir tyrimo kintamųjų. Nustatyta, kad nedarbo trukdymas darbui teigiamai, o ribų kontrolė – neigiamai susijusi su dirbamų darbo formų skaičiumi. Tai rodo, kad darbuotojai vykdantys daugiau darbo su jaunimu formų dažniau jaučia nedarbo trukdymą darbui ir mažesnę darbo ir asmeninio gyvenimo ribų kontrolę. Tyrimas taip pat atskleidė, kad darbo ir šeimos konfliktas yra teigiamai susijęs su dirbamų darbo formų skaičiumi. Taigi, daugiau darbo su jaunimu formų vykdantys darbuotojai susidūrę su didesniu darbo ir šeimos konfliktu. Vis dėlto reikia pažymėti, kad tyrime dalyvavusiu jaunimo darbuotojų, dirbamų darbo formų skaičius buvo netolygiai pasiskirstęs: vienoje darbo formoje dirbo 58 (53, 2%) respondentų, o visose šešiose darbo formose – tik vienas respondentas; penkiose darbo formose vienu metu nedirbo nė vienas respondentas. Tačiau atsižvelgiant į žemiau minimas statistiškai reikšmingas sąsajas tarp darbo krūvio ir perdegimo, galima manyti, kad skirtumai tarp grupių išliktų ir suvienodinus imtis.

Toliau analizuojant tyrimo rezultatus buvo siekiama atsakyti į antrąjį tyrimo uždavinį – išnagrinėti jaunimo darbuotojų perdegimo, darbo reikalavimų ir išteklių, darbo – asmeninio gyvenimo ribų ir psichologinio atsiribojimo nuo darbo tarpusavio sąsajas. Visi tyrimo kintamieji koreliuoja tarpusavyje. Taigi, galime teigti, kad darbo reikalavimai ir ištekliai, darbo – asmeninio gyvenimo ribos ir psichologinis atsiribojimas yra susiję su jaunimo darbuotojų perdegimu. Tyrimo rezultatai parodė, kad darbo reikalavimai, tiksliau darbo krūvis ir emociniai reikalavimai, yra teigiamai susiję su perdegimu. Jaunimo darbuotojai darbe dažnai susiduria su emociškai sunkiomis situacijomis bei dideliu darbo krūviu, o tai kelia perdegimo riziką. Panašias sąsajas tarp darbo krūvio, emocinių reikalavimų ir perdegimo nustatė ir kiti tyrėjai (Demerouti et al., 2001; Bakker et al., 2023). Taip pat nustatyta, kad darbo ir šeimos konfliktas didina perdegimo riziką. Tuo tarpu neigiama koreliacija nustatyta tarp perdegimo ir darbo išteklių, tiksliau kolegų ir vadovo paramos. Kuo didesnė kolegų ir vadovo palaiko, tuo mažesnė perdegimo rizika. Tyrimas taip pat atskleidė, kad atskyrimo ištekliai, ribų kontrolė ir psichologinis atsiribojimas yra neigiamai susiję su perdegimu. Taigi, jaunimo darbuotojai kuriems organizacijos suteikia galimybę ir kurie gali, tiek fiziškai, tiek psichologiškai atsiriboti nuo darbo ne darbo metu yra mažiau linkę į perdegimą. Šie rezultatai atitinka kitų mokslinių tyrimų išvadas (Kreiner, 2006; Kossek et al., 2012; Yang et al., 2019).

Trečiasis tyrimo uždavinys atskleidė jaunimo darbuotojų perdegimo prognostinius veiksnius. Nustatyta, kad emociniai reikalavimai, darbo trukdymas nedarbui ir darbo ir šeimos konfliktas

tiesiogiai prognozuoja jaunimo darbuotojų perdegimą. Emociniai reikalavimai bei darbo ir šeimos konfliktas teigiamai prognozuoja perdegimą. Didėjant emociniams reikalavimams darbe bei darbo ir šeimos konfliktui, didėja jaunimo darbuotojų perdegimo rizika. Tuo tarpu darbo trukdymas nedarbui neigiamai prognozuoja perdegimą. Dažnesni darbo trukdymo nedarbui atvejai mažina perdegimo riziką. Atlikus išsamesnę analizę, paaiškėjo, kad demografiniai veiksniai (amžius, išsilavinimas, darbo stažas, darbo formų skaičius ir darboviečių skaičius) kartu tiesiogiai neprognozuoja perdegimo. Tačiau amžius turi reikšmingą neigiamą ryšį su perdegimu. Todėl galima teigti, kad jaunesni jaunimo darbuotojai gali būti labiau linkę į perdegimą. Tyrimo rezultatai parodė, kad darbo ir šeimos konfliktas yra stipriausias prognostinis perdegimo veiksnys.

Galiausiai, ketvirtasis tyrimo uždavinys buvo išnagrinėti darbo trukdymo nedarbui bei darbo ir šeimos konflikto, kaip mediatorių, reikšmę darbo krūviui prognozuojant jaunimo darbuotojų perdegimą. Tyrimo rezultatai atskleidė, kad darbo krūvis turi statistiškai reikšmingą teigiamą poveikį perdegimui. Didėjant darbuotojo darbo krūviui, didėja ir perdegimo rizika. Šis poveikis išliko statistiškai reikšmingas ir į modelį įtraukus darbo trukdymą nedarbui. Tačiau darbo trukdymo nedarbui netiesioginis efektas nebuvo statistiškai reikšmingas, todėl galima teigti, kad darbo trukdymas nedarbui nemedijuoja ryšio tarp darbo krūvio ir perdegimo. Tuo tarpu į modelį įtraukus darbo ir šeimos konfliktą, tiesioginis darbo krūvio poveikis perdegimui tapo statistiškai nereikšmingas. Tačiau netiesioginis darbo ir šeimos konflikto efektas buvo statistiškai reikšmingas. Tai leidžia teigti, kad darbo ir šeimos konfliktas medijuoja ryšį tarp darbo krūvio ir perdegimo. Kitaip tariant, didėjantis darbo krūvis didina darbo ir šeimos konfliktą, o šis savo ruožtu didina perdegimo riziką.

4.1 Tyrimo ribotumai ir tolimesnių tyrimų kryptys

Aptariant tyrimo rezultatus, svarbu įvertinti ir šio tyrimo ribotumus. Pirmiausia, atsižvelgiant į magistranto ilgametę darbo su jaunimu patirtį ir profesinius ryšius su šioje srityje dirbančiais asmenimis, siekiant užtikrinti respondentų konfidencialumą nebuvo užduodami detalūs socialiniai–demografiniai klausimai. Todėl ateities tyrimuose būtų tikslinga detaliau analizuoti socialinius–demografinius aspektus, siekiant giliau atskleisti darbo ir asmeninio gyvenimo veiksnių poveikį profesiniam perdegimui. Pavyzdžiui, ateityje būtų galima nagrinėti kaip jaunimo darbuotojų vaikų amžius ir nestandartinės darbo valandos veikia nedarbo trukdymą darbui, darbo trukdymą nedarbui, ribų kontrolę bei perdegimą.

Ateityje taip pat būtų tikslinga plačiau tyrinėti jaunimo darbuotojų perdegimo sąsajas su darbo reikalavimais ir ištekliais, darbo – asmeninio gyvenimo ribomis ir psichologiniu atsiribojimu nuo darbo pagal skirtingas darbo su jaunimu formas. Šiame tyrime skirtingų darbo su

jaunimo formų imtys nebuvo vienodos, tačiau reikšmingi skirtumai nustatyti tarp visų grupių, išskyrus atvirąjį darbą su jaunimo. Todėl galima teikti, kad skirtumai tarp penkių iš šešių darbo formų išliktų ir suvienodinus imtis. Didesnės apimties tyrimuose būtų galima detaliau analizuoti mažesnėse darbo su jaunimu formose dirbančių specialistų patirtis. Taip pat, didesnės apimties tyrimuose, būtų tikslinga išsamiau analizuoti kintamųjų skirtumus pagal darbo vietovės grupes.

4.2 Praktinės rekomendacijos

1. Organizacijoms ir įstaigoms dirbančioms su jaunimu svarbu suteikti galimybes jaunimo darbuotojams atsiriboti nuo darbo ne darbo metu, taip mažinant darbo ir šeimos konfliktą. Pavyzdžiui, atskiras darbo telefonas, aiškus susitarimas, kad su jaunimo darbuotoju susisiekiama tik jo darbo valandomis (o ne standartinėmis 8–17 val.), bei darbų terminai, pritaikyti prie darbuotojo nestandartinio darbo grafiko.
2. Organizacijos ir įstaigos taip pat gali sukurti aiškias darbo ir asmeninio gyvenimo ribų rekomendacijas, kurios padėtų darbuotojams, ypač naujiems, lengviau įsivardinti ir išlaikyti svarbias ribas tiek organizaciniu, tiek asmeniniu lygmeniu. Šiose rekomendacijose galima pateikti gaires tiek organizaciniu lygmeniu, tiek apie darbo ir asmeninio gyvenimo ribų išlaikymą bendraujant su jaunuoliais. Pavyzdžiui, galima aiškiai apibrėžti, kada ir per kiek laiko tikimasi, kad jaunimo darbuotojas atsakys į jaunuolių žinutes, kokiais kanalais vyksta komunikacija bei kokiais atvejais su darbuotoju galima susisiekti ne darbo metu. Svarbu, kad šios gairės būtų rekomendacinio pobūdžio ir leistų pačiam darbuotojui spręsti, kokios ribos geriausiai atitinka jo darbo ir asmeninio gyvenimo atskyrimo preferencijas.
3. Vienas iš svarbiausių dalykų, tai atvira komunikacija tarp darbuotojų ir vadovų apie poreikius ir iššūkius.

IŠVADOS

1. Išryškėjo skirtumai tarp jaunimo darbuotojų lyties, jaučiamos kolegų paramos ir psichologinio atsiribojimo. Kitą lytį pasirinkę asmenys labiausiai jaučia kolegų paramą darbe ir psichologinį atsiribojimą nuo darbo. Moterys labiau jaučia kolegų paramą, o vyrai labiau psichologiškai atsiriboja nuo darbo.
2. Aukštesnį išsilavinimą turintys jaunimo darbuotojai labiau jaučia nedarbo trukdymą darbui ir darbo trukdymą nedarbui. Aukštesnį išsilavinimą turintys jaunimo darbuotojai dažniau jaučia, kad asmeninio gyvenimo reikalai trukdo darbo metu ir, atvirkščiai, darbo reikalai trukdo ne darbo metu.
3. Darbo stažas yra susijęs su darbuotojų jaučiamu darbo trukdymu nedarbui, darbo krūviu ir atskyrimo ištekliais. Ilgiau dirbantys jaunimo darbuotojai jaučia didesnę darbo krūvį ir tai, kad darbo reikalai dažniau reikalauja dėmesio ne darbo metu. Taip pat jaunimo darbuotojai, dirbantys mažiau nei metus, jaučia galintys geriau atskirti darbą ir asmeninį gyvenimą. Šis jausmas mažėja darbuotojui ilgiau dirbant, o 4–7 metus dirbantys darbuotojai jaučia turintys mažiausiai galimybių atskirti darbą ir asmeninį gyvenimą. Tačiau daugiau nei septynerius metus dirbančių jaunimo darbuotojų atskyrimo ištekliai vėl didėja ir priartėja prie pirmųjų darbo metų lygio.
4. Egzistuoja skirtumai tarp jaunimo darbuotojų dirbančių skirtinguose vietovėse. Kaimo vietovėje dirbantys jaunimo darbuotojai labiausiai jaučia galintys rinktis, kaip atlikti savo darbą, o miesteliuose dirbantys darbuotojai – mažiausiai. Tuo tarpu didžiausius emocinius reikalavimus jaučia jaunimo darbuotojai dirbantys didmiesčiuose, mažiausiai – dirbantys miesteliuose.
5. Nustatyti skirtumai tarp skirtingų darbo su jaunimu formų. Mobiliojo darbo su jaunimu ir jaunimo informavimo bei konsultavimo (JIK) darbuotojai dažniau nurodo, kad su darbu nesusiję reikalai trukdo darbui, palyginti su darbuotojais, nedirbančiais šiose srityse. JIK jaunimo darbuotojai taip pat dažniau visiškai negalvoja apie darbą ne darbo metu. Tuo tarpu jaunimo praktinių įgūdžių ugdymo (PIU) darbuotojams sunkiau pamiršti apie darbą po darbo valandų, jie taip pat jaučia, kad nuo jų mažiau priklauso, kiek jie gali atskirti darbą ir asmeninį gyvenimą. Darbuotojai, dirbantys su jaunimu gatvėje, dažniau patiria perdegimą. Jaunimo darbuotojai, dirbantys mokykloje, mažiau jaučia, kad jų tiesioginiai vadovai yra draugiški, atviri ir galintys padėti spręsti problemas darbe.
6. Dirbamų darbo su jaunimu formų skaičius yra susijęs su nedarbo trukdymu darbui, ribų kontrole ir darbo bei šeimos konfliktu. Jaunimo darbuotojai, dirbantys daugiau nei viena darbo su jaunimu forma, dažniau darbo metu tvarko asmeninius reikalus, galvoja apie

šeimą darbo metu bei gali jausti, kad dirba tiek daug, jog nebeturi laiko kitiems pomėgiams. Tačiau šie darbuotojai taip pat jaučia, kad nuo jų priklauso, kaip jie derins darbo ir asmeninio gyvenimo veiklas dienos eigoje ir kiek aiškios bus darbo bei asmeninio gyvenimo ribos.

7. Amžius turi neigiama reikšmingą ryšį su perdegimu. Jauni jaunimo darbuotojai gali būti labiau linkę į perdegimą. Kuo vyresnis darbuotojas, tuo mažiau jis yra linkęs perdegti darbe.

8. Darbo ištekliai, darbo ir asmeninio gyvenimo ribos bei psichologinis atsiribojimas mažina jaunimo darbuotojų perdegimo riziką. Kolegų ir vadovo parama, darbovietės suteikiamos galimybės pamiršti apie darbą po darbo valandų bei gebėjimas atskirti darbą ir asmeninį gyvenimą tiek fiziškai, tiek psichologiškai mažina perdegimo riziką.

9. Emociniai reikalavimai ir darbo trukdymas nedarbui tiesiogiai prognozuoja jaunimo darbuotojų perdegimą. Dažnos emociškai įtemptos situacijos darbe, su kuriomis susiduria jaunimo darbuotojai, signalizuoja apie perdegimo riziką. Tačiau, dažnas darbo trukdymas ne darbo metu, kai darbuotojas atsakinėja į su darbu susijusius pranešimus ne darbo metu ar dirba atostogų metu prognozuoja mažesnę perdegimo riziką.

10. Paaikškėjo, kad darbo ir šeimos konfliktas labiausiai prognozuoja jaunimo darbuotojų perdegimo riziką. Viena iš to priežasčių gali būti nestandartinis jaunimo darbuotojų darbo grafikas – dauguma darbuotojų dirba po pietų iki vėlyvo vakaro. Toks darbo pobūdis apsunkina šeimyninį gyvenimą ir ribų tarp darbo ir asmeninio gyvenimo išlaikymą. Ilgalaikis konfliktas veda link perdegimo.

11. Darbo ir šeimos konfliktas medijuoja ryšį tarp darbo krūvio ir perdegimo. Didėjant jaunimo darbuotojo darbo krūviui ir stiprėjant jausmui, kad darbo yra per daug, didėja ir suvokimas, jog nepavyksta tinkamai atlikti pareigų namuose. Dėl to jaunimo darbuotojui tampa sunkiau atsipalaiduoti ne darbo metu, o tai didina perdegimo riziką.

LITERATŪRA

Adriaenssens, J., De Gucht, V., & Maes, S. (2015). Determinants and prevalence of burnout in emergency nurses: a systematic review of 25 years of research. *International journal of nursing studies*, 52(2), 649–661.

Allen, T. D., Cho, E., & Meier, L. L. (2014). Work–family boundary dynamics. *Annu. Rev. Organ. Psychol. Organ. Behav.*, 1(1), 99–121.

Allen, T. D., Merlo, K., Lawrence, R. C., Slutsky, J., & Gray, C. E. (2021). Boundary management and work-nonwork balance while working from home. *Applied psychology*, 70(1), 60–84.

Althammer, S. E., Reis, D., van der Beek, S., Beck, L., & Michel, A. (2021). A mindfulness intervention promoting work–life balance: How segmentation preference affects changes in detachment, well-being, and work–life balance. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 94(2), 282–308.

Ashforth, B. E., Kreiner, G. E., & Fugate, M. (2000). All in a day's work: Boundaries and micro role transitions. *Academy of Management review*, 25(3), 472–491.

Atviras darbas su jaunimu. Jaunimo reikalų agentūra, 2026, <https://jra.lrv.lt/lt/darbas-su-jaunimu/atvirasis-darbas-su-jaunimu/>

Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2017). Job demands–resources theory: Taking stock and looking forward. *Journal of occupational health psychology*, 22(3), 273.

Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2024). Job demands–resources theory: Frequently asked questions. *Journal of Occupational Health Psychology*, 29(3), 188.

Bakker, A. B., & Schaufeli, W. B. (2000). Burnout contagion processes among teachers 1. *Journal of applied social Psychology*, 30(11), 2289–2308.

Bakker, A. B., & Xanthopoulou, D. (2013). Creativity and charisma among female leaders: The role of resources and work engagement. *The International Journal of Human Resource Management*, 24(14), 2760–2779.

Bakker, A. B., Demerouti, E., & Sanz–Vergel, A. (2023). Job demands–resources theory: Ten years later. *Annual review of organizational psychology and organizational behavior*, 10(1), 25–53.

Bakker, A. B., Demerouti, E., & Sanz-Vergel, A. I. (2014). Burnout and work engagement: The JD–R approach. *Annual review of organizational psychology and organizational behavior*, 1(2014), 389–411.

Bakker, A.B. (2014). *The Job Demands–Resources Questionnaire*. Rotterdam: Erasmus University.

Basile, K. A., & Beauregard, T. A. (2020). Boundary management: Getting the work–home balance right. In *Agile working and well–being in the digital age* (pp. 35–46). Cham: Springer International Publishing.

Basile, K. A., & Beauregard, T. A. (2021). Boundary management: Getting the work–home balance right. In E. Russell & C. Grant (Eds.), *Agile working and well–being in the digital age* (pp. 35– 46). Palgrave Macmillan.

Basile, K., & Beauregard, T. A. (2021). Oceans apart: Work–life boundaries and the effects of an oversupply of segmentation. *The International Journal of Human Resource Management*, 32(5), 1139–1170.

Bennett, A. A., Bakker, A. B., & Field, J. G. (2018). Recovery from work-related effort: A meta-analysis. *Journal of organizational behavior*, 39(3), 262–275.

Boland, L. L., Mink, P. J., Kamrud, J. W., Jeruzal, J. N., & Stevens, A. C. (2019). Social support outside the workplace, coping styles, and burnout in a cohort of EMS providers from Minnesota. *Workplace health & safety*, 67(8), 414–422.

Bryan, C., Goodman, T., Chappelle, W., Thompson, W., & Prince, L. (2018). Occupational stressors, burnout, and predictors of suicide ideation among US Air Force remote warriors. *Military Behavioral Health*, 6(1), 3–12.

Bulger, C. A., Matthews, R. A., & Hoffman, M. E. (2007). Work and personal life boundary management: boundary strength, work/personal life balance, and the segmentation–integration continuum. *Journal of occupational health psychology*, 12(4), 365.

Clark, S. C. (2000). Work/family border theory: A new theory of work/family balance. *Human relations*, 53(6), 747–770.

Costa, B., & Pinto, I. C. (2017). Stress, burnout and coping in health professionals: A literature review.

Crisp, P. (2024). Relationships, stability, and authenticity: How being yourself is ‘the’key to community sport coaching and youth work. *Journal of Community & Applied Social Psychology*, 34(3), e2805.

Darbas su jaunimu gatvėje. Jaunimo reikalų agentūra, 2026, <https://jra.lrv.lt/lt/darbas-su-jaunimu/darbas-su-jaunimu-gatveje/>

Davies, B. (2015). Youth work: a manifesto for our times–Revisited. *Youth and Policy*, 114, 96–117.

de Figueiredo, S., Yetwin, A., Sherer, S., Radzik, M., & Iverson, E. (2014). A cross–disciplinary comparison of perceptions of compassion fatigue and satisfaction among service providers of highly traumatized children and adolescents. *Traumatology*, 20(4), 286.

Demerouti, E., Bakker, A. B., Nachreiner, F., & Schaufeli, W. B. (2001). The job demands–resources model of burnout. *Journal of Applied psychology*, 86(3), 499.

Demsky, C. A., Ellis, A. M., & Fritz, C. (2014). Shrugging it off: Does psychological detachment from work mediate the relationship between workplace aggression and work–family conflict?. *Journal of occupational health psychology*, 19(2), 195.

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.

Freudenberger, H.J. Staff burn–out. *J. Soc. Issues* 1974, 30, 159–165.

Geurts S.A.E., Taris T.W., Kompier M.A.J., Dijkers J.S.E, Van Hooff M.L.M., Kinnunen U.M. (2005) Work–home interaction from a work psychological perspective: Development and validation of a new questionnaire, the SWING, *Work & Stress: An International Journal of Work, Health & Organisations*, 19:4, 319–339

Giorgi, G., Arcangeli, G., Perminiene, M., Lorini, C., Ariza–Montes, A., Fiz–Perez, J., ... & Mucci, N. (2017). Work–related stress in the banking sector: A review of incidence, correlated factors, and major consequences. *Frontiers in psychology*, 8, 2166.

Glavin, P., & Schieman, S. (2012). Work–family role blurring and work–family conflict: The moderating influence of job resources and job demands. *Work and Occupations*, 39(1), 71–98.

Greenhaus, J. H., & Beutell, N. J. (1985). Sources of conflict between work and family roles. *Academy of management review*, 10(1), 76–88.

Hopwood, T. L., Schutte, N. S., & Loi, N. M. (2019). Stress responses to secondary trauma: Compassion fatigue and anticipatory traumatic reaction among youth workers. *The Social Science Journal*, 56(3), 337–348.

Humborstad, S. I., Humborstad, B., & Whitfield, R. (2007). Burnout and service employees' willingness to deliver quality service. *Journal of Human Resources in Hospitality & Tourism*, 7(1), 45–64.

Yang, J., Zhang, Y., Shen, C., Liu, S., & Zhang, S. (2019). Work–family segmentation preferences and work–family conflict: Mediating effect of work–related ICT use at home and the multilevel moderating effect of group segmentation norms. *Frontiers in Psychology*, 10, 834.

Jaynes, V. (2020). ‘Befriend them but not be their friend’: Negotiations of youth practice in a digital age. *Journal of Youth Studies*, 23(2), 205–220.

Jaunimo informavimas ir konsultavimas. Jaunimo reikalų agentūra, 2026,
<https://jra.lrv.lt/lt/darbas-su-jaunimu/jaunimo-informavimas-ir-konsultavimas/>

Jaunimo reikalų agentūra “Darbo su jaunimu organizavimo ugdymo įstaigoje rekomendacijos“, 2023

Jaunimo reikalų agentūra. (2024). Tyrimo dėl darbo su jaunimu situacijos Lietuvoje ataskaita.
<https://jra.lrv.lt/public/canonical/1746786567/678/ataskaita-jra-galutine.pdf>

Jaunimo reikalų agentūra. (2025). Atvirojo darbo su jaunimu, mobilaus darbo su jaunimu ir darbo su jaunimu gatvėje paslaugų poveikio tyrimas.

Kamandulytė, R. (2026). General and Digital Job Demands and Occupational Burnout: Understanding the Role of Personal and Organizational Resources. *Psichologija*, 74, 43–57.

Kilroy, S., Bosak, J., Flood, P. C., & Peccei, R. (2020). Time to recover: The moderating role of psychological detachment in the link between perceptions of high–involvement work practices and burnout.

Kim, H. (2011). Job conditions, unmet expectations, and burnout in public child welfare workers: How different from other social workers?. *Children and youth services review*, 33(2), 358–367.

Kim, L. E., Jörg, V., & Klassen, R. M. (2019). A meta–analysis of the effects of teacher personality on teacher effectiveness and burnout. *Educational psychology review*, 31(1), 163–195.

Kinnunen, U., Rantanen, J., de Bloom, J., Mauno, S., Feldt, T., & Korpela, K. (2016). The role of work–nonwork boundary management in work stress recovery. *International Journal of Stress Management*, 23(2), 99.

Kossek, E. E., & Lautsch, B. A. (2012). Work–family boundary management styles in organizations: A cross–level model. *Organizational Psychology Review*, 2(2), 152–171.

Kossek, E. E., Perrigino, M. B., & Lautsch, B. A. (2023). Work–life flexibility policies from a boundary control and implementation perspective: A review and research framework. *Journal of Management*, 49(6), 2062–2108.

Kossek, E. E., Ruderman, M. N., Braddy, P. W., & Hannum, K. M. (2012). Work–nonwork boundary management profiles: A person–centered approach. *Journal of Vocational Behavior*, 81(1), 112–128.

Kreiner, G. E. (2006). Consequences of work–home segmentation or integration: a person–environment fit perspective. *Journal of Organizational Behavior*, 27(4), 485–507.

Kühnel, J., Sonnentag, S., & Westman, M. (2009). Does work engagement increase after a short respite? The role of job involvement as a double-edged sword. *Journal of occupational and organizational psychology*, 82(3), 575–594.

Liao, Y., Yang, Z., Wang, M., & Kwan, H. K. (2016). Work–family effects of LMX: The moderating role of work–home segmentation preferences. *The Leadership Quarterly*, 27(4), 671–683.

Lietuvos Respublikos socialinės apsaugos ir darbo ministras. (2025). Dėl darbo su jaunimu tvarkos aprašų patvirtinimo (Nr. A1–614, suvestinė redakcija nuo 2026–04–08). TAR.

Maslach, C., & Jackson, S. E. (1986). *Maslach Burnout Inventory manual* (2nd ed.). Palo Alto, CA: Consulting Psychologists Press.

Maslach, C., & Leiter, M. P. (2016). Understanding the burnout experience: recent research and its implications for psychiatry. *World psychiatry*, 15(2), 103–111.

Maslach, C., & Leiter, M. P. (2017). New insights into burnout and health care: Strategies for improving civility and alleviating burnout. *Medical teacher*, 39(2), 160–163.

Miginis, N. (2015). Darbo su jaunimu įgyvendinimo lietuvoje situacijos analizė. Vilnius. Praktinis vadovas.

Mobilus darbas su jaunimu. Jaunimo reikalų agentūra, 2026, <https://jra.lrv.lt/lt/darbas-su-jaunimu/mobilusis-darbas-su-jaunimu/>

Nicholls, D. 2012. For Youth Workers and Youth Work. Bristol: The Policy Press

Pérez–Fuentes, M. D. C., Molero Jurado, M. D. M., Martos Martínez, Á., & Gázquez Linares, J. J. (2019). Burnout and engagement: Personality profiles in nursing professionals. *Journal of clinical medicine*, 8(3), 286.

Praktinių įgūdžių ugdymas. Jaunimo reikalų agentūra, 2026, <https://jra.lrv.lt/lt/darbas-su-jaunimu/praktiniu-igudziu-ugdymas/>

Rössler, W. (2012). Stress, burnout, and job dissatisfaction in mental health workers. *European archives of psychiatry and clinical neuroscience*, 262(Suppl 2), 65–69.

Salvagioni, D. A. J., Melanda, F. N., Mesas, A. E., González, A. D., Gabani, F. L., & De Andrade, S. M. (2017). Physical, psychological and occupational consequences of job burnout: A systematic review of prospective studies. *PloS one*, 12(10), e0185781.

Schaufeli, W.B., De Witte, H. & Desart, S. (2019). Burnout Assessment Tool (BAT) – Test Manual. KU Leuven, Belgium: Internal report.

Smith, M. K. (2013) ‘What is youth work? Exploring the history, theory and practice of youth work’, *The encyclopedia of pedagogy and informal education*.

Sonnentag S. (2015) Wellbeing and Burnout in the Workplace: Organizational Causes and Consequences. *International Encyclopedia of the Social & Behavioral Sciences (Second Edition)*, 537–540.

Sonnentag, S. (2012). Psychological detachment from work during leisure time: the benefits of mentally disengaging from work. *Current Directions in Psychological Science*, 21, 114–118.

Sonnentag, S., & Schiffner, C. (2019). Psychological detachment from work during nonwork time and employee well-being: The role of leader’s detachment. *The Spanish journal of psychology*, 22, E3.

Sonnentag, S., Binnewies, C., & Mojza, E. J. (2008). " Did you have a nice evening?" A day–level study on recovery experiences, sleep, and affect. *Journal of Applied Psychology*, 93(3), 674.

Sonnentag, S., Fritz, C.(2007).The recovery experience questionnaire: Development and validation of a measure for assessing recuperation and unwinding from work. *Journal of Occupational Health Psychology*, 12, 204–221.

ten Brummelhuis, L. L., & Bakker, A. B. (2012). Staying engaged during the week: the effect of off-job activities on next day work engagement. *Journal of occupational health psychology*, 17(4), 445.

Wang, F., Zhang, Z., & Shi, W. (2023). Effects of segmentation supply and segmentation preference on work connectivity behaviour after hours: a person–environment fit perspective. *Current Psychology*, 42(32), 28146–28159.

Wendsche, J., & Lohmann–Haislah, A. (2017). A meta-analysis on antecedents and outcomes of detachment from work. *Frontiers in psychology*, 7, 2072.

White, A., DeMand, A., McGovern, G., & Akiva, T. (2020). Understanding youth worker job stress. *Journal of Youth Development*, 15(1), 6.

Wöhrmann, A. M., Dilchert, N., & Michel, A. (2021). Working time flexibility and work–life balance: The role of segmentation preference. *Zeitschrift für Arbeitswissenschaft*, 75(1), 74–85.

Žiedelis, A., Lazauskaitė–Zabielskė, J., & Urbanavičiūtė, I. (2021). Reconciling home and work during lockdown: The role of organisational segmentation supplies for psychological detachment and work–home conflict. *Psichologija*, 64, 86–93.

PRIEDAI

PRIEDAS 1: DIRBTINIO INTELEKTO (DI) NAUDOJIMO DEKLARACIJA

Studento/ės vardas ir pavardė: Monika Bardzilauskaitė

Baigiamojo darbo tema: Jaunimo darbuotojų perdegimo sąsajos su darbo reikalavimais ir ištekiais, darbo–asmeninio gyvenimo ribomis ir psichologiniu atsiribojimu nuo darbo.

Vadovaudamasis/i „Dirbtinio intelekto naudojimo Vilniaus universitete gairėmis“, patvirtinu, kad rengdamas/a šį baigiamąjį darbą:

1. **Prisiimu atsakomybę** už viso darbe pateikto turinio kūrimą ir jo originalumą. Patvirtinu, kad generatyvinio DI įrankiai buvo naudojami tik kaip pagalbinė priemonė, o ne kaip darbo bendraautoris ar autorius.
2. **Atlikau turinio patikrą (validaciją).** Visa DI pateikta informacija buvo patikrinta pirminiuose šaltiniuose.
3. **Užtikrinau duomenų saugą.** Į DI sistemas nekėliau konfidencialių tyrimo duomenų, asmens duomenų ar nepublikuotos medžiagos.

Darbe dirbtinis intelektas panaudotas:

Naudojimo sritis	Panaudotas / nenaudotas	Panaudoti DI įrankiai (pvz., ChatGPT 5.3)	Kita svarbi informacija
Literatūros paieškai	☐ Panaudota ☒ Nenaudota		☒ Patvirtinu, kad susipažinau su pirminiais į darbą įtrauktais literatūros šaltiniais
Tyrimo stimulinės medžiagos kūrimui	☐ Panaudota ☒ Nenaudota		
Santraukos vertimui į anglų kalbą	☒ Panaudota ☐ Nenaudota	ChatGPT	

Gramatinių klaidų paieškai	☒ Panaudota ☐ Nenaudota	ChatGPT	
-------------------------------	---	---------	--

Data: 2026 05 15

PRIEDAS 2: Tyrimo dalyvių pasiskirstymas pagal socialines demografines charakteristikas

1 lentelė. Tyrimo dalyvių pasiskirstymas pagal socialines demografines charakteristikas

		Skaičius	Procentas
Lytis	Moteris	92	84.4
	Vyras	16	14.7
	Kita	1	0.9
Šeimyninė padėtis	Vieniša (–as)	21	19.3
	Gyvenu su partneriu (–e)	24	22
	Susituokusi (–ęs)	53	48.6
	Išsiskyrusi (–ęs)	8	7.3
	Našlė (–ys)	3	2.8
Turintys išlaikytinių	Taip	59	54.1
	Ne	50	45.9
Išsilavinimas	Vidurinis	7	6.4
	Aukštesnysis neuniversitetinis	27	24.8
	Aukštasis universitetinis (bakalauro laipsnis)	50	49.9
	Aukštasis universitetinis (magistro laipsnis)	25	22.9
	Iki 1 metų	18	16.5
Darbo stažas	1–3 metai	40	36.7
	4–7 metai	27	24.8
	8–10 metų	12	11
	Daugiau nei 10 metų	12	11
	Didmiestyje	20	18,3
Darbo vietovė	Mieste	57	52.3
	Miestelyje	29	26,6
	Kaimo vietovėje	3	2,8
Darbo forma	Atvirasis darbas su jaunimu	88	80,7
	Mobilusis darbas su jaunimu	25	22,9
	Darbas su jaunimu gatvėje	4	3,7
	Jaunimo informavimas ir konsultavimas	34	31,2
	Jaunimo praktinių įgūdžių ugdymas	23	21,1
	Jaunimo darbuotojas mokykloje	25	22,9
	1 forma	58	53,2
Darbo formų skaičius	2 formos	23	21,1
	3 formos	19	17,4
	4 formos	8	7,3
	5 formos	0	0
	6 formos	1	0,9
Sertifikuotas jaunimo darbuotojas	Taip	58	53,2
	Ne	51	46,8
Dirbantis tik kaip jaunimo darbuotojas	Taip	68	62.4
	Ne	41	37,6

PRIEDAS 3. Tyrimo anketa.

Sveiki,

Esu Vilniaus universiteto Edukacinės ir vaiko psichologijos studijų programos studentė Monika Bardzilauskaitė. Kviečiu Jus dalyvauti tyrime, kurio tikslas – ištirti sąsajas tarp darbo ir asmeninio gyvenimo ribų, psichologinio atsiribojimo nuo darbo, darbo reikalavimų ir išteklių bei perdegimo dirbant su jaunimu.

Prašome atidžiai perskaityti pateiktus klausimus ir pasirinkti Jums labiausiai tinkamus atsakymus. Anketoje nėra teisingų ar klaidingų atsakymų – svarbi Jūsų asmeninė patirtis ir nuomonė. Jei dirbate daugiau nei vienoje organizacijoje, atsakydami į klausimus remkitės savo darbo su jaunimu patirtimi.

Dalyvavimas tyrime yra savanoriškas. Anketos pildymo metu Jūs turite teisę bet kuriuo metu nutraukti dalyvavimą tyrime.

Užtikrinamas Jūsų pateiktų duomenų konfidencialumas: apklausa yra anoniminė, o surinkti duomenys bus analizuojami tik apibendrinta forma ir naudojami magistro darbo rengimo tikslais. Anketos pildymas užtruks apie 15–20 minučių.

Jei kiltų klausimų dėl tyrimo, galite kreiptis el. paštu: bardzilauskaitem@gmail.com

Iš anksto dėkoju už Jūsų skirtą laiką ir dalyvavimą tyrime.

Sutikimas

- ☐ Su informacija susipažinau, ją supratau ir tyrime dalyvauti SUTINKU
☐ Su informacija susipažinau, ją supratau ir tyrime dalyvauti NESUTINKU

Žemiau pateikti teiginiai apie darbo ir asmeninės erdvės atskyrimą. Kiekvienam teiginiui pasirinkite Jums tinkamiausią atsakymo variantą.

	1	2	3	4	5
	Visiškai nesutinku	Nesutinku	Nei sutinku, nei nesutinku	Sutinku	Visiškai sutinku
Man nepatinka, kai turiu galvoti apie darbą laisvalaikiu			☐ 1 ☐ 2	☐ 3	☐ 4 ☐ 5
Mano darbovietė leidžia žmonėms pamiršti apie darbą po darbo valandų			☐ 1 ☐ 2	☐ 3	☐ 4 ☐ 5

Pastaba: pateikiami skalių teiginių pavyzdžiai

Pasirinkite Jums tinkamiausią atsakymo variantą

	1	2	3	4	5
	Visiškai nesutinku	Nesutinku	Nei sutinku, nei nesutinku	Sutinku	Visiškai sutinku
Darbo metu tvarkau asmeninius reikalus			☐ 1 ☐ 2	☐ 3	☐ 4 ☐ 5
Dažnai dirbu namuose po darbo valandų			☐ 1 ☐ 2	☐ 3	☐ 4 ☐ 5

Pastaba: pateikiami skalių teiginių pavyzdžiai

Įvertinkite, ar nuo Jūsų priklauso darbo ir asmeninio gyvenimo ribų atskyrimas, t.y. kiek kontroliuojate savo darbo ir gyvenimo ribų valdymą.

1	2	3	4	5
Visiškai nesutinku	Nesutinku	Nei sutinku, nei nesutinku	Sutinku	Visiškai sutinku

Nuo manęs priklauso...
 ... kiek atskirsiu savo darbą ir asmeninį gyvenimą ☐ 1 ☐ 2 ☐ 3 ☐ 4 ☐ 5
Pastaba: pateikiami skalių teiginių pavyzdžiai

Žemiau pateikti teiginiai apie darbo ir asmeninės erdvės atskyrimą. Kiekvienam teiginiui pasirinkite Jums tinkamiausią atsakymo variantą.

1	2	3	4	5
Visiškai nesutinku	Nesutinku	Nei sutinku, nei nesutinku	Sutinku	Visiškai sutinku

Laisvu nuo darbo laiku ...
 ... aš pamirštu apie darbą ☐ 1 ☐ 2 ☐ 3 ☐ 4 ☐ 5
Pastaba: pateikiami skalių teiginių pavyzdžiai

Žemiau pateikiami teiginiai, apibūdinantys Jūsų darbą ir darbe sutinkamas situacijas. Ties kiekvienu teiginiu pasirinkite Jums tinkamiausią atsakymo variantą.

1	2	3	4	5
Niekada	Retai	Kartais	Dažnai	(Beveik) visada

Ar galite lanksčiai rinktis, kaip atlikti savo darbą? ☐ 1 ☐ 2 ☐ 3 ☐ 4 ☐ 5
 Kaip dažnai turite dirbti sparčiu tempu? ☐ 1 ☐ 2 ☐ 3 ☐ 4 ☐ 5
 Kaip dažnai Jūsų darbas reikalauja labai susikaupti? ☐ 1 ☐ 2 ☐ 3 ☐ 4 ☐ 5
 Ar Jūsų darbas emociškai sunkus? ☐ 1 ☐ 2 ☐ 3 ☐ 4 ☐ 5
Pastaba: pateikiami skalių teiginių pavyzdžiai

Žemiau pateikti teiginiai apie Jūsų bendradarbiavimą su kolegomis. Kiekvienam teiginiui pasirinkite Jums tinkamiausią atsakymo variantą.

1	2	3	4	5
Niekada	Retai	Kartais	Dažnai	(Beveik) visada

Prireikus, galite kreiptis į kolegas pagalbos ☐ 1 ☐ 2 ☐ 3 ☐ 4 ☐ 5
Pastaba: pateikiami skalių teiginių pavyzdžiai

Žemiau pateikti trys teiginiai yra susiję su Jūsų galimybėmis tobulėti darbe. Nurodykite, kiek sutinkate su kiekvienu teiginiu.

1	2	3	4	5
Visiškai nesutinku	Nesutinku	Nei sutinku, nei nesutinku	Sutinku	Visiškai sutinku

Savo darbe turiu galimybę ugdyti savo stipriąsias puses ☐ 1 ☐ 2 ☐ 3 ☐ 4 ☐ 5
Pastaba: pateikiami skalių teiginių pavyzdžiai

Žemiau pateikti teiginiai apie Jūsų tiesioginį vadovą. Kiekvienam teiginiui pasirinkite Jums tinkamiausią atsakymo variantą.

1	2	3	4	5
Niekada	Retai	Kartais	Dažnai	(Beveik) visada

Mano vadovas mane informuoja, ar yra patenkintas mano darbu ☐ 1 ☐ 2 ☐ 3 ☐ 4 ☐ 5

Pastaba: pateikiami skalių teiginių pavyzdžiai

Žemiau pateikti teiginiai apie Jūsų savijautą dirbant. Jei niekuomet taip nesijautėte, pažymėkite „niekada“. Jei esate taip jautęsi, nurodykite kaip dažnai, pasirinkdami atitinkamus atsakymus.

	1	2	3	4	5
	Niekada	Retai	Kartais	Dažnai	(Beveik) visada
Darbe jaučiuosi protiškai išsekęs (–usi)	☐ 1	☐ 2	☐ 3	☐ 4	☐ 5

Pastaba: pateikiami skalių teiginių pavyzdžiai

Prašome pažymėti arba įrašyti Jums tinkantį atsakymą.

1. Jūsų lytis

Moteris
Vyras
Kita

2. Jūsų amžius

Įrašykite: _____ metų

3. Jūsų šeimyninė padėtis

Vieniša (–as)
Gyvenu su partneriu (–e)
Susituokusi (–ęs)
Išsiskyrusi (–ęs)
Našlė (–ys)

4. Ar Jūsų šeimoje yra išlaikytinių (pvz., nepilnamečių vaikų, neįgalių šeimos narių ir pan.)?

Taip
Ne

5. Jūsų aukščiausias įgytas išsilavinimas

Vidurinis
Aukštesnysis (aukštasis neuniversitetinis)
Aukštasis universitetinis (bakalauro laipsnis)
Aukštasis universitetinis (magistro laipsnis)
Mokslo daktaro laipsnis
Kita (įrašykite): _____

6. Kiek metų dirbate jaunimo darbuotoju?

Iki 1 metų
1–3 metai
4–7 metai
8–10 metų
Daugiau nei 10 metų

7. Kurioje vietovėje dirbate?

Didmiestyje

Mieste
Miestelyje
Kaimo vietovėje

8. Kokioje darbo su jaunimu formoje dirbate?

(Galite pasirinkti kelis atsakymus)

Atviras darbas su jaunimu
Mobilus darbas su jaunimu
Darbas su jaunimu gatvėje
Jaunimo informavimas ir konsultavimas
Jaunimo praktinių įgūdžių ugdymas
Jaunimo darbuotojas mokykloje
Kita (įrašykite): _____

9. Ar esate sertifikuotas (–a) jaunimo darbuotojas (–a)?

Taip
Ne

10. Ar darbas su jaunimu yra Jūsų vienintelis darbas?

Taip
Ne

Jei ne, prašome sekančius klausimus atsakyti remiantis Jūsų patirtimi darbe su jaunimu.

PRIEDAS 4. Tyrimo kintamųjų skalių faktorių analizės rezultatai

1 lentelė. *Perdegimo skalės teiginių tiriamosios faktorių analizės rezultatai*

Teiginiai	Teiginių svoriai		
	1	2	3
1 teiginys	0,866		
2 teiginys	0,879		
3 teiginys	0,745		
4 teiginys	0,733		
5 teiginys	0,588		
6 teiginys		0,553	
7 teiginys		0,808	
8 teiginys		0,761	
9 teiginys		0,809	
10 teiginys			0,710
11 teiginys			0,873
12 teiginys			0,884

2 lentelė. *Darbo išteklių skalių teiginių tiriamosios faktorių analizės rezultatai*

Teiginiai	Teiginių svoriai			
	1	2	3	4
1 teiginys				0,830
2 teiginys				0,866
3 teiginys				0,746
4 teiginys			0,889	
5 teiginys			0,905	
6 teiginys			0,714	
7 teiginys		0,851		
8 teiginys		0,872		
9 teiginys		0,888		
10 teiginys	0,878			
11 teiginys	0,889			
12 teiginys	0,922			
13 teiginys	0,772			
14 teiginys	0,798			

3 lentelė. Darbo reikalavimų skalių teiginių tiriamosios faktorių analizės rezultatai

Teiginiai	Teiginių svoriai		
	1	2	3
1 teiginys		0,795	
2 teiginys		0,889	
3 teiginys		0,841	
4 teiginys	0,693		
5 teiginys	0,819		
6 teiginys	0,672		
7 teiginys	0,704		
8 teiginys			0,767
9 teiginys			0,826
10 teiginys			0,892

4 lentelė. Darbo–asmeninio gyvenimo atskyrimo skalių teiginių tiriamosios faktorių analizės rezultatai

Teiginiai	Teiginių svoriai	
	1	2
1 teiginys		0,881
2 teiginys		0,786
3 teiginys		0,833
4 teiginys		0,686
5 teiginys	0,838	
6 teiginys	0,892	
7 teiginys	0,830	
8 teiginys	0,872	

5 lentelė. Nedarbo trukdymas darbui skalės teiginių tiriamosios faktorių analizės rezultatai

Teiginiai	Teiginių svoriai
1 teiginys	0,858
3 teiginys	0,829
4 teiginys	0,876
5 teiginys	0,842

Pastaba: Pateikiami tik tyrime naudotų nedarbo trukdymo darbui teiginių svoriai.

6 lentelė. Darbo trukdymas nedarbui skalės teiginių tiriamosios faktorių analizės rezultatai

Teiginiai	Teiginių svoriai
1 teiginys	0,724
2 teiginys	0,600
3 teiginys	0,805
4 teiginys	0,708
5 teiginys	0,694

7 lentelė. Ribų kontrolės skalės teiginių tiriamosios faktorių analizės rezultatai

Teiginiai	Teiginių svoriai
1 teiginys	0,936
2 teiginys	0,911
3 teiginys	0,872

8 lentelė. Darbo iš šeimos konflikto skalės teiginių tiriamosios faktorių analizės rezultatai

Teiginiai	Teiginių svoriai
1 teiginys	0,613
2 teiginys	0,865
3 teiginys	0,870
4 teiginys	0,914

9 lentelė. Psichologinio atsiribojimo skalės teiginių tiriamosios faktorių analizės rezultatai

Teiginiai	Teiginių svoriai
1 teiginys	0,847
2 teiginys	0,856
3 teiginys	0,833
4 teiginys	0,746

PRIEDAR 5. Tyrimo kintamųjų raiška grupėse pagal socialines demografines charakteristikas

1 lentelė. Tyrimo kintamųjų raiška grupėse pagal darbovietę.

Skalė	Darbovietė	N	Vidutiniai rangai	Mann – Whitney U testo rezultatai		
				U	Z	p
Perdegimas	Tik jaunimo darbuotojas	68	56,24	1309,5	–0,53	0,596
	Daugiau darboviečių	41	52,94			
Darbo ištekliai bendras	Tik jaunimo darbuotojas	68	53,26	1275,5	–0,742	0,458
	Daugiau darboviečių	41	57,89			
Autonomija	Tik jaunimo darbuotojas	68	49,81	1041	–2,247	0,025
	Daugiau darboviečių	41	63,61			
Kolegų parama	Tik jaunimo darbuotojas	68	57,74	1207,5	–1,187	0,235
	Daugiau darboviečių	41	50,45			
Galimybė tobulėti	Tik jaunimo darbuotojas	68	54,57	1365	–0,187	0,851
	Daugiau darboviečių	41	55,71			
Vadovo parama	Tik jaunimo darbuotojas	68	53,54	1294,5	–0,625	0,532
	Daugiau darboviečių	41	57,43			
Darbo reikalavimai bendras	Tik jaunimo darbuotojas	68	53,94	1322	–0,451	0,652
	Daugiau darboviečių	41	56,76			
Darbo krūvis	Tik jaunimo darbuotojas	68	52,1	1197	–1,246	0,213
	Daugiau darboviečių	41	59,8			
Kognityviniai reikalavimai	Tik jaunimo darbuotojas	68	54,96	1391,5	–0,016	0,987
	Daugiau darboviečių	41	55,06			
Emociniai reikalavimai	Tik jaunimo darbuotojas	68	55,54	1357,5	–0,23	0,818
	Daugiau darboviečių	41	54,11			
Atskyrimo preferencija	Tik jaunimo darbuotojas	68	54,9	1387,5	–0,041	0,967
	Daugiau darboviečių	41	55,16			
Atskyrimo ištekliai	Tik jaunimo darbuotojas	68	58,15	1179,5	–1,349	0,177
	Daugiau darboviečių	41	49,77			
Nedarbo trukdymas darbui	Tik jaunimo darbuotojas	68	54,73	1375,5	–0,117	0,907
	Daugiau darboviečių	41	55,45			
Darbo trukdymas nedarbui	Tik jaunimo darbuotojas	68	49,92	1048,5	–2,169	0,03
	Daugiau darboviečių	41	63,43			
Ribų kontrolė	Tik jaunimo darbuotojas	68	54,74	1376	–0,116	0,907
	Daugiau darboviečių	41	55,44			
Darbo ir šeimos konfliktas	Tik jaunimo darbuotojas	68	53,65	1302	–0,579	0,563
	Daugiau darboviečių	41	57,24			
Psichologinis atsiribojimas	Tik jaunimo darbuotojas	68	56,8	1271,5	–0,772	0,44
	Daugiau darboviečių	41	52,01			

Pastaba: H – Kruskal–Wallis testo koeficientas, df – laisvės laipsnis, p – reikšmingumo lygmuo.

Paryškintu šriftu nurodyti statistiškai reikšmingi skirtumai.

2 lentelė. Tyrimo kintamųjų raiška grupėse pagal lytį.

Kintamieji	Lytis	N	Vidutiniai rangai	Kruskal–Wallis testo rezultatai		
				H	df	p
Perdegimas	Moteris	92	56,47	1,586	2	0,452
	Vyras	16	48,13			
	Kita	1	30			
Darbo ištekliai bendras	Moteris	92	56,26	1,57	2	0,456
	Vyras	16	46,66			
	Kita	1	72,5			
Autonomija	Moteris	92	55,34	0,524	2	0,769
	Vyras	16	51,91			
	Kita	1	73,5			
Kolegų parama	Moteris	92	57,54	7,08	2	0,029
	Vyras	16	37,91			
	Kita	1	94,5			
Galimybė tobulėti	Moteris	92	56,64	1,684	2	0,431
	Vyras	16	46,13			
	Kita	1	46,5			
Vadovo parama	Moteris	92	54,63	0,084	2	0,959
	Vyras	16	57			
	Kita	1	57,5			
Darbo reikalavimai bendras	Moteris	92	57,23	3,308	2	0,191
	Vyras	16	44,09			
	Kita	1	24,5			
Darbo krūvis	Moteris	92	56,87	2,729	2	0,256
	Vyras	16	46,38			
	Kita	1	21			
Kognityviniai reikalavimai	Moteris	92	56,36	1,171	2	0,557
	Vyras	16	48,03			
	Kita	1	41			
Emociniai reikalavimai	Moteris	92	55,89	1,136	2	0,567
	Vyras	16	51,72			
	Kita	1	25,5			
Atskyrimo preferencija	Moteris	92	56,14	1,2	2	0,549
	Vyras	16	50,09			
	Kita	1	29			
Atskyrimo ištekliai	Moteris	92	52,74	3,091	2	0,213
	Vyras	16	66,75			
	Kita	1	74,5			
Nedarbo trukdymas darbui	Moteris	92	57,49	4,827	2	0,089
	Vyras	16	43,53			
	Kita	1	9,5			
Darbo trukdymas nedarbui	Moteris	92	56,33	2,136	2	0,344
	Vyras	16	49,78			
	Kita	1	16			
Ribų kontrolė	Moteris	92	56,18	0,895	2	0,639
	Vyras	16	48,41			
	Kita	1	51,5			
Darbo ir šeimos konfliktas	Moteris	92	54,9	0,149	2	0,928
	Vyras	16	56,25			
	Kita	1	44			
	Moteris	92	51,66	7,086	2	0,029

Psichologinis atsiribojimas	Vyras	16	71,84
	Kita	1	92,5

Pastaba: H – Kruskal–Wallis testo koeficientas, df – laisvės laipsnis, p – reikšmingumo lygmuo.
Paryškintu šriftu nurodyti statistiškai reikšmingi skirtumai.

3 lentelė. Tyrimo kintamųjų raiška grupėse pagal išsilavinimą

Kintamieji	Išsilavinimas	N	Vidutiniai rangai	Kruskal–Wallis testo rezultatai		
				H	df	p
Perdegimas	Vidurinis	7	40,5	3,969	3	0,265
	Aukštasis neuniversitetinis	27	52,89			
	Aukštasis – bakalauro	50	53,44			
	Aukštasis – magistro	25	64,46			
Darbo ištekliai bendras	Vidurinis	7	57	3,27	3	0,352
	Aukštasis neuniversitetinis	27	62,65			
	Aukštasis – bakalauro	50	49,47			
	Aukštasis – magistro	25	57,24			
Autonomija	Vidurinis	7	51,43	2,592	3	0,459
	Aukštasis neuniversitetinis	27	53,93			
	Aukštasis – bakalauro	50	51,77			
	Aukštasis – magistro	25	63,62			
Kolegų parama	Vidurinis	7	44,29	4,183	3	0,242
	Aukštasis neuniversitetinis	27	65,04			
	Aukštasis – bakalauro	50	52,4			
	Aukštasis – magistro	25	52,36			
Galimybė tobulėti	Vidurinis	7	68	3,936	3	0,268
	Aukštasis neuniversitetinis	27	53,72			
	Aukštasis – bakalauro	50	50,23			
	Aukštasis – magistro	25	62,28			
Vadovo parama	Vidurinis	7	56,79	2,825	3	0,419
	Aukštasis neuniversitetinis	27	62,87			
	Aukštasis – bakalauro	50	50,3			
	Aukštasis – magistro	25	55,4			
Darbo reikalavimai bendras	Vidurinis	7	47,93	5,194	3	0,158
	Aukštasis neuniversitetinis	27	49,31			
	Aukštasis – bakalauro	50	52,95			
	Aukštasis – magistro	25	67,22			
Darbo krūvis	Vidurinis	7	48,93	6,157	3	0,104
	Aukštasis neuniversitetinis	27	46,37			
	Aukštasis – bakalauro	50	54,4			
	Aukštasis – magistro	25	67,22			
Kognityviniai reikalavimai	Vidurinis	7	56	3,668	3	0,3
	Aukštasis neuniversitetinis	27	48,59			
	Aukštasis – bakalauro	50	53,47			
	Aukštasis – magistro	25	64,7			
	Vidurinis	7	40,5	4,296	3	0,231

Emociniai reikalavimai	Aukštasis neuniversitetinis	27	53,48	0,231	3	0,22
	Aukštasis – bakalauro	50	52,89			
	Aukštasis – magistro	25	64,92			
Atskyrimo preferencija	Vidurinis	7	49,21	4,26	3	0,235
	Aukštasis neuniversitetinis	27	52,02			
	Aukštasis – bakalauro	50	61,56			
	Aukštasis – magistro	25	46,72			
Atskyrimo ištekliai	Vidurinis	7	66,29	10,56	3	0,014
	Aukštasis neuniversitetinis	27	62,81			
	Aukštasis – bakalauro	50	53,05			
	Aukštasis – magistro	25	47,3			
Nedarbo trukdymas darbui	Vidurinis	7	26,43	9,379	3	0,025
	Aukštasis neuniversitetinis	27	49,8			
	Aukštasis – bakalauro	50	55,55			
	Aukštasis – magistro	25	67,52			
Darbo trukdymas nedarbui	Vidurinis	7	47,14	3,143	3	0,37
	Aukštasis neuniversitetinis	27	63,26			
	Aukštasis – bakalauro	50	51,07			
	Aukštasis – magistro	25	52,54			
Darbo ir šeimos konfliktas	Vidurinis	7	52,93	2,432	3	0,488
	Aukštasis neuniversitetinis	27	47,19			
	Aukštasis – bakalauro	50	57,45			
	Aukštasis – magistro	25	59,12			
Psichologinis atsiribojimas	Vidurinis	7	69,14	1,966	3	0,579
	Aukštasis neuniversitetinis	27	55,39			
	Aukštasis – bakalauro	50	55,11			
	Aukštasis – magistro	25	50,4			

Pastaba: H – Kruskal–Wallis testo koeficientas, df – laisvės laipsnis, p – reikšmingumo lygmuo. Paryškintu šriftu nurodyti statistiškai reikšmingi skirtumai.

4 lentelė. Tyrimo kintamųjų raiška grupėse pagal darbo stažą

Kintamieji	Darbo stažas	N	Vidutiniai rangai	Kruskal–Wallis testo rezultatai		
				H	df	p
Perdegimas	Iki 1 metų	18	45,31	3,017	4	0,555
	1–3 metai	40	57,54			
	4–7 metai	27	52,91			
	8–10 metų	12	57,25			
	Daugiau negu 10 m.	12	63,54			
Darbo ištekliai bendras	Iki 1 metų	18	55,42	0,493	4	0,974
	1–3 metai	40	55,41			
	4–7 metai	27	52,11			
	8–10 metų	12	59,63			
	Daugiau negu 10 m.	12	54,88			
Autonomija	Iki 1 metų	18	51,22	6,454	4	0,168

	1–3 metai	40	47,45			
	4–7 metai	27	58,48			
	8–10 metų	12	69,29			
	Daugiau negu 10 m.	12	63,71			
Kolegų parama	Iki 1 metų	18	57,61			
	1–3 metai	40	61,01	4,083	4	0,395
	4–7 metai	27	46,04			
	8–10 metų	12	50,92			
	Daugiau negu 10 m.	12	55,29			
Galimybė tobulėti	Iki 1 metų	18	46,86			
	1–3 metai	40	54,08	4,166	4	0,384
	4–7 metai	27	59,87			
	8–10 metų	12	66,13			
	Daugiau negu 10 m.	12	48,21			
Vadovo parama	Iki 1 metų	18	61,56			
	1–3 metai	40	56,13	1,847	4	0,764
	4–7 metai	27	49,07			
	8–10 metų	12	56,46			
	Daugiau negu 10 m.	12	53,29			
Darbo reikalavimai bendras	Iki 1 metų	18	47,64			
	1–3 metai	40	52,7	2,633	4	0,621
	4–7 metai	27	57,46			
	8–10 metų	12	58,5			
	Daugiau negu 10 m.	12	64,67			
Darbo krūvis	Iki 1 metų	18	37,17			
	1–3 metai	40	51,35	11,694	4	0,02
	4–7 metai	27	61,59			
	8–10 metų	12	62,38			
	Daugiau negu 10 m.	12	71,71			
Kognityviniai reikalavimai	Iki 1 metų	18	54,83			
	1–3 metai	40	54,16	0,616	4	0,961
	4–7 metai	27	52,65			
	8–10 metų	12	58,63			
	Daugiau negu 10 m.	12	59,71			
Emociniai reikalavimai	Iki 1 metų	18	58,83			
	1–3 metai	40	55,31	0,442	4	0,979
	4–7 metai	27	54,17			
	8–10 metų	12	52,79			
	Daugiau negu 10 m.	12	52,29			
Atskyrimo preferencija	Iki 1 metų	18	54,72			
	1–3 metai	40	61,39	6,277	4	0,179
	4–7 metai	27	47,07			
	8–10 metų	12	42,71			
	Daugiau negu 10 m.	12	64,25			
Atskyrimo ištekliai	Iki 1 metų	18	68,89			
	1–3 metai	40	55,25	12,446	4	0,014
	4–7 metai	27	38,46			
	8–10 metų	12	63			
	Daugiau negu 10 m.	12	62,54			
Nedarbo trukdymas darbui	Iki 1 metų	18	54,31			
	1–3 metai	40	49,71	5,909	4	0,206
	4–7 metai	27	55,89			
	8–10 metų	12	52,17			
	Daugiau negu 10 m.	12	74,5			
Darbo trukdymas nedarbui	Iki 1 metų	18	40,75			
	1–3 metai	40	43,59	19,714	4	< 0,001
	4–7 metai	27	70,46			
	8–10 metų	12	72,33			
	Daugiau negu 10 m.	12	62,29			
Ribų kontrolė	Iki 1 metų	18	60,47	1,985	4	0,738

	1–3 metai	40	50,63			
	4–7 metai	27	53,74			
	8–10 metų	12	59,83			
	Daugiau negu 10 m.	12	59,38			
Darbo ir šeimos konfliktas	Iki 1 metų	18	34,83			
	1–3 metai	40	56,54	9,531	4	0,127
	4–7 metai	27	62,33			
	8–10 metų	12	61,42			
	Daugiau negu 10 m.	12	57,21			
Psichologinis atsiribojimas	Iki 1 metų	18	57,86			
	1–3 metai	40	59,18	7,176	4	0,049
	4–7 metai	27	49,13			
	8–10 metų	12	37,88			
	Daugiau negu 10 m.	12	67,13			

Pastaba: H – Kruskal–Wallis testu koeficientas, df – laisvės laipsnis, p – reikšmingumo lygmuo. Paryškintu šriftu nurodyti statistiškai reikšmingi skirtumai.

5 lentelė. Tyrimo kintamųjų raiška grupėse pagal darbo vietovę.

Kintamieji	Vietovė	N	Vidutiniai rangai	Kruskal–Wallis testo rezultatai		
				H	df	p
Perdegimas	Didmiestyje	20	63,55	3,281	3	0,35
	Mieste	57	55,94			
	Miestelyje	29	47,22			
	Kaimo vietovėje	3	55,33			
Darbo ištekliai bendras	Didmiestyje	20	57,35	6,153	3	0,104
	Mieste	57	49,77			
	Miestelyje	29	60			
	Kaimo vietovėje	3	90,33			
Autonomija	Didmiestyje	20	67,05	8,068	3	0,045
	Mieste	57	51,7			
	Miestelyje	29	49,67			
	Kaimo vietovėje	3	88,83			
Kolegų parama	Didmiestyje	20	50,38	1,322	3	0,724
	Mieste	57	54,04			
	Miestelyje	29	59			
	Kaimo vietovėje	3	65,5			
Galimybė tobulėti	Didmiestyje	20	57,33	1,322	3	0,152
	Mieste	57	49,39			
	Miestelyje	29	62,03			
	Kaimo vietovėje	3	78,17			
Vadovo parama	Didmiestyje	20	55,78	5,141	3	0,162
	Mieste	57	49,92			
	Miestelyje	29	61,53			
	Kaimo vietovėje	3	83,17			
Darbo reikalavimai bendras	Didmiestyje	20	65,8	4,415	3	0,22
	Mieste	57	54,39			
	Miestelyje	29	47,53			
	Kaimo vietovėje	3	66,83			

Darbo krūvis	Didmiestyje	20	57,4	2,899	3	0,407
	Mieste	57	57,88			
	Miestelyje	29	46,72			
	Kaimo vietovėje	3	64,33			
Kognityviniai reikalavimai	Didmiestyje	20	60,5	1,815	3	0,612
	Mieste	57	51,35			
	Miestelyje	29	57,47			
	Kaimo vietovėje	3	63,83			
Emociniai reikalavimai	Didmiestyje	20	73,88	11,427	3	0,01
	Mieste	57	54,57			
	Miestelyje	29	43,19			
	Kaimo vietovėje	3	51,5			
Atskyrimo preferencija	Didmiestyje	20	49,13	7,303	3	0,063
	Mieste	57	62,57			
	Miestelyje	29	45,86			
	Kaimo vietovėje	3	38,67			
Atskyrimo ištekliai	Didmiestyje	20	47,93	1,327	3	0,723
	Mieste	57	55,85			
	Miestelyje	29	57,91			
	Kaimo vietovėje	3	57,83			
Nedarbo trukdymas darbui	Didmiestyje	20	59,48	0,542	3	0,91
	Mieste	57	53,89			
	Miestelyje	29	53,83			
	Kaimo vietovėje	3	57,67			
Darbo trukdymas nedarbui	Didmiestyje	20	59	0,506	3	0,918
	Mieste	57	54,5			
	Miestelyje	29	53,91			
	Kaimo vietovėje	3	48,33			
Ribų kontrolė	Didmiestyje	20	50,13	0,956	3	0,812
	Mieste	57	56,24			
	Miestelyje	29	54,84			
	Kaimo vietovėje	3	65,5			
Darbo ir šeimos konfliktas	Didmiestyje	20	57,85	0,46	3	0,927
	Mieste	57	54,8			
	Miestelyje	29	52,72			
	Kaimo vietovėje	3	61,83			
Psichologinis atsiribojimas	Didmiestyje	20	46,58	2,104	3	0,551
	Mieste	57	58,33			
	Miestelyje	29	54,41			
	Kaimo vietovėje	3	53,5			

Pastaba: H – Kruskal–Wallis testo koeficientas, df – laisvės laipsnis, p – reikšmingumo lygmuo. Paryškintu šriftu nurodyti statistiškai reikšmingi skirtumai.