



VILNIAUS UNIVERSITETAS
FILOSOFIJOS FAKULTETAS
PSICHOLOGIJOS INSTITUTAS

Robertas Čiapas

**Darbo-namų interakcijos ir empatiškumo įtaka perdegimo perkėlimo tarp
partnerių procese.**

Magistro darbas

Organizacinės psichologijos studijų programa

Darbo vadovas: dr. lekt. R. Rekašiūtė Balsienė

Vilnius, 2018

(Studento vardas ir pavardė, studento
pažymėjimo Nr.)

Magistro darbą: Darbo-namų interakcijos ir empatiškumo įtaka perdegimo perkėlimo tarp partnerių procese,
patvirtintą Filosofijos fakulteto dekanı įsakymu Nr., parengiau savarankiškai, galutinai suredagavau ir įteikiau vadovui.

2018

(Studentės/o vardas, pavardė)

(Parašas)

(Data)

Darbo vadovė dr. lekt. Rita Rekašiūtė Balsienė

(Moksl. laipsnis, vardas, pavardė)

Darbas atitinka magistro darbams keliamus reikalavimus ir gali būti ginamas:

Taip

Ne

2018

(Vadovės/o vardas, pavardė)

(Parašas)

(Data)

Instituto vyr. specialistė Danguolė Žiūraitienė

(vardas, pavardė)

Magistro darbą su vadovo tarpininkavimu Psichologijos institutas gavo.

Danguolė Žiūraitienė

2018

(Instituto vyr. specialistė)

(Parašas)

(Data)

TURINYS	
SANTRAUKA	3
SUMMARY	4
SĄVOKŲ ŽODYNAS	5
ĮVADAS	6
1. LITERATŪROS APŽVALGA	9
1.1 Perdegimas	9
1.2 Individualūs perdegimo veiksniai	10
1.3 Organizaciniai veiksniai	11
1.4 Perdegimą aiškinantys teoriniai modeliai	11
1.5 Sklaida ir perkėlimas	12
1.6 Darbo – namų – darbo interakcija ir perkėlimas	14
1.7 Empatiškumas ir perkėlimas	16
1.8 Darbo reikalavimų - išteklių samprata	18
1.9 Apibendrinimas	19
2. METODOLOGIJA	22
2.1 Tiriamieji	22
2.2 Tyrimo metodikos	22
2.2.1 Demografinių duomenų anketa	22
2.2.2 Perdegimas	23
2.2.3 Darbo namų interakcija	24
2.2.4 Empatiškumas	25
2.2.5 Darbo reikalavimai	26
2.3 Duomenų apdorojimas	27
3. REZULTATAI	28
3.1 Tiriamųjų ir jo partnerių perdegimo sąsajos	29
3.2 Tiriamųjų darbo-namų interakcijos sąsajos su partnerio namų darbo interakcija	31
3.3 Tiriamųjų darbo-namų interakcijos įtaka perdegimo perkėlimo procese	32
3.3.1 Moterų darbo-namų interakcija prognozuojant moterų ir vyrų perdegimo sąsajas	33
3.3.2 Vyrų darbo-namų interakcija prognozuojant vyrų ir moterų perdegimo sąsajas	34
3.4 Tiriamųjų empatiškumo įtaka perdegimo perkėlimo procese	35
3.4.1 Vyrų empatiškumas prognozuojant moterų ir vyrų perdegimo sąsają	36
3.4.2 Moterų empatiškumas prognozuojant vyrų ir moterų perdegimo sąsają	37
3.5 Tiriamųjų darbo reikalavimų ir perdegimo sąsajos	38
4 REZULTATŲ APTARIMAS	43
TYRIMO RIBOTUMAI	47
TYRIMO IŠVADOS	48
PRAKTINĖS REKOMENDACIJOS	49

LITERATŪROS SARAŠAS	50
1 PRIEDAS	57

SANTRAUKA

Darbo-namų interakcijos ir empatiškumo įtaka perdegimo perkėlimo tarp partnerių procese.

Šiuolaikinėje literatūroje galime įžvelgti trūkumą tyrimų, aiškinančių apie perdegimo perkėlimo priežastis. Atsižvelgiant į tai, keliamas šio tyrimo tikslas – ištirti darbo-namų interakcijos ir empatiškumo įtaką perdegimo perkėlimo tarp partnerių procese. Šiame tyrime dalyvavo 84 dirbančios ir kartu gyvenančios poros (164 tiriamieji) (amžiaus vid. – 32,9, SD – 12,08). Šis tyrimas buvo atliktas naudojant kiekybinį klausimynų apklausos metodą. Tiriamieji užpildė „JD-R“, „OLBI“, „SWING“ klausimynus, bei dvi „Tarpasmeninio reaktyvumo indekso“ (angl. *Interpersonal reactivity index*) skales. Tyrime atliktos koreliacinės analizės, regresinės analizės ir hierarchinės regresinės analizės. Tyrime išsiaiškinta, jog dalis darbo reikalavimų lemia perdegimą darbe; darbuotojo patiriamas perdegimas siejasi su partnerio patiriamu perdegimu; darbo-namų interakcija ir empatiškumas nėra moderatoriai perdegimo perkėlimo tarp partnerių procese. Gauti rezultatai kelia diskusinį klausimą apie tyrėjų plačiai naudojamą įsitikinimą, jog empatiškumas reikšmingai susijęs su perdegimo perkėlimu ir palieka erdvės tolimesniems tyrinėjimams.

Perdegimas, darbo-namų interakcija, empatiškumas, darbo reikalavimai, sklaida-perkėlimas.

SUMMARY

The Impact of Work-Home Interaction and Empathy on Crossover of Burnout Between Partners

In contemporary literature, we can see a lack of research that explains the cause of burnout crossover between partners. Taking into account, the purpose of this research is to examine the impact of work-home interaction and empathy on crossover of burnout between partners. The study involved 84 pairs (164 participants), both men and women are working and live together (mean – 32,9, SD – 12,08). This study was conducted using quantitative questionnaire survey method. Participants filled „JD-R“, „OLBI“, „SWING“ questionnaires and two scales of „Interpersonal reactivity index“. To check hypothesis correlation analysis, regression analysis and hierarchical regressions were made. In this study was found that some of job demands were related to burnout; employee's burnout correlates to his partners burnout; work-home interaction and empathy are not moderators in crossover of burnout between partners. Results of this study lead to discussion about widespread use of the belief that empathy is relevant to crossover of burnout and creates a cause for researchers to continue analysing this interaction.

Burnout, work-home interaction, empathy, job demands, spillover-crossover.

SĄVOKŲ ŽODYNAS

Darbo reikalavimai (angl. *job demands*) – fiziniai, psichologiniai, socialiniai ar organizaciniai darbo aspektai, kurie reikalauja ilgalaikių fizinių ir/ar psichologinių (kognityvinių, emocinių) pastangų ar įgūdžių bei yra siejami su tam tikromis fiziologinėmis ir/ar psichologinėmis sąnaudomis (Bakker ir Demerouti, 2007).

Perdegimas (angl. *burnout*) – aukštų darbo reikalavimų ir žemų darbo išteklių (emocinių, kognityvinių ir fizinių) pasekmė, pasireiškianti išsekimu ir atsiribojimu nuo darbo (Demerouti ir kt., 2001).

Perkėlimas (angl. *crossover*) – perdavimas tarp individų, kur dėl darbo reikalavimų sukelta įtampa persiduoda artimai su individu susijusiems asmenims (Bakker ir Demerouti, 2009).

Sklaida (angl. *spillover*) – įtampos perkėlimas iš vienos aplinkos į kitą. (Bakker ir Demerouti 2012).

Darbo-namų interakcija (angl. *work-home interaction*) – interakcijos forma, kurios metu darbe patiriamos patirtys veikia funkcijų atlikimą namų aplinkoje (Geurts ir kt., 2005).

**Pastaba - darbo-namų konfliktas darbe bus naudojamas analogiškai, kaip neigiama darbo-namų interakcija.*

Namų-darbo interakcija (angl. *home-work interaction*) – interakcijos forma, kurios metu namuose patiriamos patirtys veikia funkcijų atlikimą darbinėje aplinkoje (Geurts ir kt., 2005).

**Pastaba – namų-darbo konfliktas darbe bus naudojamas analogiškai, kaip neigiama namų-darbo interakcija.*

Empatiškumas (angl. *empathy*) – reagavimas į kito asmens patirtį per požiūrio priėmimą (angl. *perspective taking*) – ne emocinį komponentą, kuris apibrėžiamas kaip spontaniškas asmens polinkis pažvelgti į situaciją iš kito asmens perspektyvos. Tai ir reagavimas į empatišką rūpinimąsi (angl. *empathic concern*) – emocinį komponentą, kuris apibrėžiamas kaip individo polinkis patirti palaikymą, užuojautą ar susirūpinimą kitam asmeniui (Peters ir kt., 2016).

ĮVADAS

Darbo aktualumas. Tyrimai apie perdegimo atsiradimo priežastis ir pasekmes yra atliekami Amerikos, Europos, Azijos ir Australijos žemynuose – tai tik patvirtina, jog perdegimą būtų galima vadinti tarpkultūrine problema, kuri gali pasireikšti bet kurioje pasaulio šalyje (Aronsson ir kt., 2017). Lietuvoje taip pat galima rasti tyrimų, nagrinėjančių perdegimą darbe (Ambromaitienė ir Stanišauskienė, 2014; Čeponienė ir Lazauskaitė-Zabielskė, 2017), kas rodo susidomėjimą šiuo konstruktu ir mūsų šalyje.

Nagrinėjant perdegimą, dedama nemažai pastangų surasti būdus, kurie padėtų užkirsti šio reiškinių plitimą į kitas gyvenimo sritis (už darbo aplinkos), visgi, iki galo nėra aišku, kaip tai būtų galima padaryti. Literatūroje galima rasti straipsnių, kuriuose rašoma, jog perdegimas gali būti perkeliamas iš darbinės į namų aplinką, kurioje paveikia partnerio gerovę (Bakker, 2009; Bakker ir Demerouti, 2012; Van der Heijden ir kt., 2008). Bakker ir Demerouti (2012) teigia, jog darbo-namų konfliktas skatina neigiamo elgesio apraiškas bei mažina įsitraukimą šeimoje. Anot Westman (2006) yra keletas priežasčių kodėl galime aptikti perkėlimo procesą namų aplinkoje. Viena iš galimų perdegimo perkėlimo tarp partnerių priežasčių – empatiškumas. Empatiškumas literatūroje dažnai naudojamas nagrinėjant pozityvų sklaidos-perkėlimo (angl. *spillover-crossover*) procesą, bet gali būti naudojamas nagrinėjant neigiamą sklaidos-perkėlimo procesą. Organizacinės psichologijos rėmuose irgi galime rasti straipsnių, kurie nagrinėja empatiškumą bei tai, kaip jis siejasi su partnerių gerove.

Tiriant perdegimo perkėlimo procesą svarbu išsiaiškinti ir perdegimo atsiradimo priežastis. Darbo krūvis, kognityviniai reikalavimai, emociniai reikalavimai... – visa tai ir dar daugiau gali vesti prie darbuotojo perdegimo. Bakker ir Demerouti (2012) teigia, jog aukšti darbo reikalavimai skatina darbuotoją išnaudoti daugiau resursų (pvz., laiko, pastangų) darbe, kas lemia mažesnę resursų kiekį, kurį asmuo gali paskirti šeimai. Praplėsdami mintį Shimazu ir kt. (2009) teigia, jog aukšti darbo reikalavimai veda prie darbo-namų konflikto ir prastesnės santykių kokybės, kuri eigoje pradeda veikti partnerio gerovę.

Hakanen ir Bakker (2017) pastebi, jog būtų verta atkreipti dėmesį į aplinkos veiksnius ir jų sąsajas su perdegimu darbe. Bendri gyvenimo įvykiai, kaip analizės elementas, gali būti per daug platūs nagrinėjant perdegimą, todėl tiksliau apsibrėžus aplinkos kintamuosius, kurie gali lemti turimų resursų praradimą, galima tikėtis gauti tikslesnius rezultatus (Hakanen ir Bakker, 2017).

Darbo naujumas. Paskutiniu metu yra atliekama vis daugiau tyrimų apie darbuotojo perdegimo sąsajas su partnerio perdegimu. Nepaisant to, vis dar jaučiamas empirinių duomenų stygius šioje srityje, ypač vertinant situaciją Lietuvoje. Literatūroje galime įžvelgti tendenciją, jog perdegimas tarp

partnerių dažniausiai yra tiriamas remiantis perkėlimo (angl. *crossover*) teorija, kuri kalba apie perdegimo perkėlimą tarp partnerių, tačiau ji neįtraukia kintamųjų, kurie gali būti svarbūs aiškinant šį procesą. Paaikškinti tokį ryšį galėtų padėti įtraukiama sklaidos (angl. *spillover*) teorija bei sklaidą ir perkėlimą apjungianti sklaidos-perkėlimo teorija (Bakker ir Demerouti, 2012). Šioje teorijoje skiriamas didelis dėmesys tokiems kintamiesiems kaip darbo-namų interakcija, empatiškumas. Tyrėjai nagrinėjantys empatiškumą dažniausiai jį sieja su įsitraukimu į darbą ir vertina pozityvų perkėlimo procesą. Nepaisant to, nėra tiksliai aišku, kaip šie konstruktai veiktų perdegimo, kuris laikomas priešingu įsitraukimui į darbą konstruktui, perkėlimą

Šiame darbe yra keliamai klausimai:

Ar individo patiriamas perdegimas, gali būti perkeliamas jų partneriams?

Ar darbo-namų interakcija bei empatiškumas turi įtakos perdegimo perkėlimo procese?

Ar darbo reikalavimai leidžia prognozuoti darbuotojo perdegimą ir jei taip, kurie?

Atsižvelgiant į aukščiau aprašytą darbo problematiką, keliamas **tyrimo tikslas** – ištirti darbo-namų interakcijos ir empatiškumo įtaką perdegimo perkėlimo tarp partnerių procese.

Tyrimo objektas – darbo reikalavimai, perdegimas, darbo-namų interakcija, empatiškumas.

Tyrimo uždaviniai:

1. Nustatyti tiriamųjų perdegimo, darbo-namų interakcijos, empatiškumo, darbo reikalavimų lygį.
2. Nustatyti darbuotojo darbo-namų interakcijos, empatiškumo, darbo reikalavimų ir perdegimo sąsajas.
3. Nustatyti darbuotojo ir jo partnerio perdegimo sąsajas.
4. Nustatyti darbuotojo darbo-namų interakcijos ir jo partnerio namų-darbo interakcijos sąsajas.
5. Nustatyti ar darbo-namų interakcija yra moderatorius vieno partnerio perdegimo perkėlimui kitam partneriui procese.
6. Nustatyti ar empatiškumas yra moderatorius vieno partnerio perdegimo perkėlimui kitam partneriui procese.
7. Nustatyti ar darbo reikalavimai prognozuoja perdegimą darbe.

Tyrimo hipotezės:

- H1. Darbuotojų, patiriančių perdegimą darbe, partneriai dažniau patirs perdegimą.
- H2. Egzistuoja ryšys tarp darbuotojo darbo-namų interakcijos ir jo partnerio namų-darbo interakcijos.
- a. Darbuotojo neigiama darbo-namų interakcija siesis su partnerio neigiama namų-darbo interakcija.
 - b. Darbuotojo teigiama darbo-namų interakcija siesis su partnerio teigiama namų-darbo interakcija.
- H3. Darbuotojo darbo-namų interakcija, moderatorius perdegimo perkėlimo tarp partnerių procese.
- H4. Darbuotojo empatiškumas, moderatorius perdegimo perkėlimo tarp partnerių procese.
- H5. Darbuotojai, susiduriantys su aukštais darbo reikalavimais, dažniau patirs perdegimą.

1. LITERATŪROS APŽVALGA

1.1 Perdegimas

Pirmieji tyrimai, kalbantys apie perdegimą, buvo pradėti dar 8 dešimtmetyje. Konstrukto atsiradimo pradininkais galima laikyti H. Freudenberger (psichiatras) bei C. Maslach (psichologė). Tuo metu buvo bandoma apibrėžti perdegimą kaip bazinį fenomeną, jį įvardinti bei įrodyti, jog tai nėra atsitiktiniai atsakai darbinėje aplinkoje (Maslach ir kt., 2001). Didžioji dalis to meto tyrimų rėmėsi kokybiniais tyrimo metodais – interviu, atvejo analizėmis, stebėjimais. Tai padėjo pastebėti tam tikrus dėsningumus, pavyzdžiui tai, jog perdegimas sukelia emocinį išsekimą, sumažėja motyvacija ir įsipareigojimas. Jau nuo pat pirmųjų tyrimų į perdegimą buvo žiūrima ne kaip į individualų streso atsaką, o kaip į individo santykį su darbine aplinka (Maslach ir kt., 2001). Perdegimo tyrimai 9 dešimtmečio viduryje vis dažniau pradėti atlikinėti remiantis empiriniais tyrimo metodais. Imta naudoti kiekybinius tyrimo metodus, pradėta kurti klausimynus bei apklausas. Taip pat pradėta tirti didesnes žmonių imtis. Pagrindinė metodika, kuri parodė stipriausias psichometrines savybes ir buvo plačiausiai naudojama tyrėjų – Maslach perdegimo klausimynas (angl. *Maslach Burnout Inventory*). Iš pradžių perdegimas buvo matuojamas tik darbuotojų, dirbančių paslaugų sektoriuje, imtyje. Dėl didelio mokytojų susidomėjimo perdegimu netrukus buvo išleista antroji klausimyno versija, skirta atlikti tyrimus edukacinėje sferoje (Maslach ir kt., 2001). Požiūris ypatingai pasikeitė XX a. dešimtajame dešimtmetyje, kuomet perdegimas buvo performuluotas kaip krizė tarp žmogaus ir jo darbo bendrąja prasme (darbe nebūtinai turi būti klientai), nuo to laiko perdegimas yra nagrinėjamas praktiškai visose pareigybėse (Schaufeli ir Salanova, 2014). Šie tyrimai padėjo geriau suprasti galimas perdegimo priežastis ir sudarė sąlygas kurti modelius, aiškinančius perdegimą. Dabar jau yra atlikta nemažai tyrimų, kurie patvirtina, jog perdegimas pasireiškia ne tik darbuotojams, dirbantiems paslaugų sektoriuje (Bakker, ir kt., 2002; Xanthopoulou ir kt., 2012).

Organizacinėje psichologijoje perdegimas paprastai apibrėžiamas kaip psichologinis sindromas, atsirandantis dėl užsitęsusių chroniškų tarpasmeninių stresorių, esančių darbe (Maslach ir Leiter, 2016). Anot Maslach ir Leiter (2016), pagrindinės trys dimensijos apibrėžiančios perdegimą yra išsekimas, ciniškumo ir atsitraukimo nuo darbo jausmas, neveiksmingumo ir pasiekimų trūkumo jausmas. Autoriai Demerouti su kolegomis (2002) tirdami perdegimą išskiria dvi dimensijas: išsekimą (bendrą tuštumo jausmą, per didelę apkrovą darbe, didelį poilsio poreikį ir fizinio išsekimo stadiją) ir atsitraukimą (savęs atitraukimą nuo darbo ir jo veiklų bei cinišką požiūrį ir elgesį orientuotą į darbinę veiklą). Autoriai Schaufeli ir Taris (2005) apibūdindami perdegimą pateikia panašų skirstymą. Jie teigia, jog išsekimas ir atsitraukimas yra pagrindiniai konstruktai, parodantys perdegimą, tuo tarpu profesinis veiksmingumas yra šių konstrukto rezultatas. Anot Schaufeli ir Taris

(2005), vertinant perdegimą, negebėjimas dėti pastangas atliekant darbą (dėl išsekimo) ir nenorėjimas rodyti pastangų (dėl atsitraukimo) yra lygiaverčiai konstruktai.

Perdegimas gali turėti rimtą poveikį ne tik darbo atlikimui, bet ir paties darbuotojo sveikatai. Klinikinės psichologijos atstovai pastebi, jog pas darbuotojus, patiriančius perdegimą, dažniau aptinkami kliniško lygio depresijos simptomai (Bianchi ir kt., 2017). Reikia pastebėti, jog klinikinės psichologijos atstovai į perdegimą žiūri iš kiek kitos perspektyvos (motyvacija ir emocijos iš psichologinių sutrikimų prizmės) nei organizacinės psichologijos atstovai (perdegimas kaip darbinio streso forma, kurioje asmeninis dėmesys skiriamas organizaciniam kontekstui) (Maslach ir Leiter, 2016). Bendrai vertinant perdegimo tyrimus reikia pastebėti, jog perdegimas, kaip konstruktas, yra apibrėžiamas įvairiai, todėl nagrinėjant kitų psichologijos sričių tyrimus, juos reikėtų įvertinti kritiškai, nes nėra iki galo aišku ar abi psichologijos kryptys matuoja tą patį konstrukta (Maslach ir Leiter, 2016).

1.2 Individualūs perdegimo veiksniai

Kaip jau galima suprasti, perdegimas neatsiranda savaime, be jokios priežasties, turi egzistuoti realūs šaltiniai, kurie paskatintų perdegimo atsiradimą bei vystymąsi. Literatūroje pagrindinės perdegimo priežastys skirstomos į dvi grupes: individualius veiksnius ir organizacinius-situacinius veiksnius.

Tyrimai (Bakker ir kt., 2006; Lue ir kt., 2010; Zysberg ir kt., 2017), kuriuose kalbama apie individualių skirtumų įtaką perdegimo atsiradimui, nagrinėja, kodėl panašiose situacijose vieni žmonės perdega dažniau ar rečiau, nei jų kolegos. Individualiųjų veiksnių pavyzdžiai galėtų būti asmenybės bruožai, streso valdymo strategijos, emocijų reguliacija, individualus patiriamo streso lygis, temperamentas ir kt. (Bakker ir kt., 2006; Lue ir kt., 2010; Zysberg ir kt., 2017). Kitaip tariant, tai yra įgimti konstruktai, kurie mažai priklausomi nuo aplinkos. Lue su bendraautoriais (2010) pastebi, jog naujai pradėję dirbti asmenys, naudojantys atsitraukimo streso valdymo strategiją pasižymėjo didesniu perdegimo lygiu nei įsitraukimo strategijų atstovai. Tirdami penkių asmenybės bruožų (esančių Didžiojo penketo klausimyne) ryšį su perdegimu Bakker ir kt. (2006) atlikę regresines analizes rado, jog neurotizmas prognozuoja emocinį išsekimą ir atsitraukimą, ekstraversija ir autonomija neigiamai prognozuoja atsitraukimą darbe, o aukštesnio lygmens ekstraversija ir autonomija veda prie žemesnio atsitraukimo.

Apibendrinant, galima teigti, jog individualios darbuotojų charakteristikos yra susijusios su perdegimu darbe. Reikia atkreipti dėmesį, jog perdegimą lemia ne vien individualūs veiksniai, jo atsiradimui įtakos turi ir organizaciniai veiksniai. Jie bus aptariami kitame skyriuje.

1.3 Organizaciniai veiksniai

Šiuo metu mokslininkų tarpe daugiausia dėmesio nagrinėjant perdegimą skiriama organizaciniams veiksniams, kurie turi įtakos perdegimo atsiradimui ir vystymuisi. Autorės Maslach (2001) teigimu, organizaciniai faktoriai yra svarbesni prognozuojant perdegimo sindromą nei į asmenybę orientuoti tyrimai, kurie negali atspindėti visų perdegimo komponentų.

Mokslininkai (Bakker ir Demerouti, 2014), tiriantys organizacinių veiksnių įtaką perdegimo atsiradimui, laikosi požiūrio, jog pagrindinės perdegimo priežastys gali būti aptinkamos aplinkoje (pvz. ilgą laiką besitęsiančios stresinės situacijos). Literatūroje galima rasti įvairių organizacinių veiksnių skirstymų, kurie paaiškintų perdegimo priežastis, pavyzdžiui, autoriai Leiter ir Maslach (2004) išskyrė tokius veiksnius, kaip: darbo krūvis, kontrolė, atlygis, bendruomeniškumas, sąžiningumas ir vertybės. Schaufeli ir Taris (2014) išskyrė 61 organizacinį veiksnį, tarp jų galime aptikti tokius priežastinius veiksnius: nesaugumas darbe, spaudimas, fiziniai reikalavimai, laiko trūkumas. Zysberg su kolegomis (2017) teigia, jog didžiausią įtaką darbuotojo savijautai ir perdegimui turi darbo krūvis, didelis tempas ir vaidmenų konfliktas. Autoriai Ekstedt ir Fagerberg (2005) teigia, jog vaidmens konfliktas ir vaidmens neapibrėžtumas, patiriamas ilgalaikis stresas, frustracija, sukelta susiduriant su dideliu krūviu, skatina ir/ar padidina perdegimą. Praplėsdami mintį, Ekstedt ir Fagerberg (2005) teigia, jog visas žmogaus gyvenimas yra įtrauktas į perdegimo atsiradimą. Tai tik parodo, jog šį multidimensinį konstruklą svarbu nagrinėti.

Žinoma, galima nesutikti su šiais skirstymais, išimti ar įdėti kitas darbo charakteristikas, kurios galėtų būti labiau susijusios su perdegimu darbe, bet akivaizdu tai, jog yra daug faktorių, kurie gali prisidėti prie darbuotojo perdegimo. Sekančiame skyriuje bus nagrinėjami teoriniai modeliai, kurie aiškina profesinį perdegimą.

1.4 Perdegimą aiškinantys teoriniai modeliai

Ko gero, viena žinomiausių autorių, nagrinėjusi perdegimą – K. Maslach. Remiantis tyrėjos Maslach (2001) tyrimu, perdegimas galėtų būti suvokiamas kaip darbuotojo emocinių bei asmenybinių išteklių išsekimas, kuris pasireiškia nuovargiu ir bejėgiškumo jausmu. Savo teorijoje autorė pažymėjo, jog perdegimas pasireiškia tų profesijų atstovams, kurie turi bendrauti su kitais žmonėmis, pavyzdžiui – daktarai, psichologai, socialiniai darbuotojai (Maslach, 2001). Mokslininkai Maslach ir Jackson (1981) sukūrė instrumentą, skirtą išmatuoti darbuotojų perdegimui – (angl. *Maslach Burnout Inventory (MBI)*). Šią Maslach ir Jackson (1981) metodiką sudaro trys komponentai:

- **Emocinis išsekimas** (angl. *emotional exhaustion*) – pradinė perdegimo fazė; darbuotojas tampa dirglus, išsekęs, dažnai negeba atlikti keliamų reikalavimų. Ši fazė – ilgalaikio per didelio darbinio krūvio pasekmė.
- **Depersonalizacija** (angl. *depersonalization*) – šioje fazėje pastebimi pokyčiai darbuotojo elgesyje. Darbuotojas tampa apatiškas kitiems asmenims bei savo atliekamam darbui.
- **Sumažėję asmeniniai pasiekimai** (angl. *reduced personal accomplishment*) – darbuotojas save vertina kaip nekompetentingą asmenį, savo darbą laiko nereikšmingu, darbiniai rezultatai nedžiugina, jis nemato pokyčio galimybių.

Vėliau buvo atkreiptas dėmesys į tai, kad perdegimą patiria ne tik darbuotojai, kurie savo darbe susiduria su žmonėmis, bet ir kiti darbuotojai (Leiter ir Maslach, 2004). To pasekoje, depersonalizacija buvo pakeista į cinizmą, o pats modelis yra pritaikomas tiriant darbuotojus (Leiter ir Maslach, 2004).

Demerouti su kolegomis (2002), kaip atsaką perdegimui matuoti, sukūrė OLBI įvertinimo įrankį (angl. *Oldenburg Burnout Inventory*). Šie autoriai MBI pateikiamus konstruktus reformulavo ir pateikė bendresnius konstrukto apibrėžimus:

- **Išsekimas** (angl. *exhaustion*) – bendras tuštumo jausmas, per didelė apkrova darbe, didelis poilsio poreikis ir fizinio išsekimo stadija.
- **Atsitraukimas** (angl. *disengagement*) – savęs atirbojimas nuo darbe esančių veiklų bei negatyvus ciniškas požiūris ir elgsenos nukreiptos į darbą.

Autorių Demerouti su kolegomis (2002) atliktame tyrime rasta, jog sumažėjusių asmeninių pasiekimų lygis, lyginant perdegimą patyrusius ir nepatyrusius darbuotojus - nesiskyrė. Dėl šios priežasties į modelį asmeninių pasiekimų skalė nėra įtraukiama.

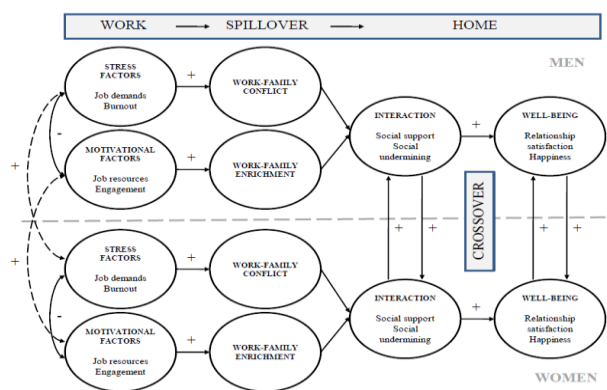
1.5 Sklaida ir perkėlimas

Didžioji dalis organizacinių tyrimų atkreipia dėmesį į darbo aplinkos charakteristikas, kurios gali daryti įtaką darbuotojų produktyvumui. Tokio pobūdžio tyrimuose dažnai ignoruojama labai svarbi sritis, susijusi su žmogaus gerove: darbuotojo artimiausia aplinka, su kuria darbuotojas dažniausiai sąveikauja ne darbo metu (Bakker ir kt., 2009). Individo gyvenimas nesibaigia uždarius darbovietės duris, todėl natūralu, jog ir už darbo ribų esančios sritys gali veikti darbuotoją. Darbe individas yra darbuotojas, kolega, tuo tarpu namų aplinkoje jis palaiko ryšį su draugais, artimaisiais ar partneriu(e). Su šiais žmonėmis individas gali dalintis savo dienos patyrimais, sulaukti palaikymo. Būtent šių

interakcijų metu ir gali persiduoti vieno asmens problemos kitam asmeniui. Literatūroje tai dar vadinama sklaida-perkėlimu (angl. *spillover-crossover*) (Bakker ir Demerouti, 2012).

Pasak Eldor ir kt. (2016), dėl sklaidos, požiūriai ir elgesiai iš vienos socialinės aplinkos gali persikelti į kitą socialinę aplinką, kurioje jie irgi bus išreikšiami. Pavyzdžiui, jeigu asmuo yra susidomėjęs savo darbu, jis gali šį susidomėjimą perkelti į namų aplinką, joje apie tai kalbėti, rodyti energingumą (Eldor ir kt., 2016). Perkėlimo procesas įvyksta tuomet, kai psichologinė įtampa, patiriama vieno asmens, persiduoda kitam, šalia esančiam asmeniui, taip sukeldama jam psichologinę įtampą, kurią jaučia pirmasis asmuo. Tokiu principu gali būti perkeliama ne tik neigiami, bet ir teigiami išgyvenimai (pvz. emocinė parama). Svarbu suprasti esminį skirtumą tarp sklaidos ir perkėlimo. Sklaida yra vieno asmens streso ar įtampos perėjimas iš vienos aplinkos į kitą aplinką, o perkėlimas – tarpasmeninis streso ar įtampos perkėlimas (Bakker ir Demerouti, 2012). Šie procesai yra glaudžiai susiję, bet jie gali egzistuoti ir atskirai (Bakker ir Demerouti, 2012).

Tyrinėjant partnerio perdegimą, didelę reikšmę tyrimuose turėjo sklaidos-perkėlimo modelis (angl. *Spillover-Crossover model*), kuris kalba apie netiesioginį perdegimo perdavimą (žiūrėti 1 paveikslėlį). Kaip pastebi Bakker ir Demerouti (2012), sklaidos teorijos šalininkai dažnai linkę neatsižvelgti dėmesio į galimybę analizuoti darbuotojo patirties darbe reikšmę jo partneriui. Panaši problema ir su perkėlimo teorijų šalininkais, kurie linkę ignoruoti, jog perkėlimas vyksta kitoje aplinkoje (Bakker ir Demerouti, 2012). Šių teorijų apjungimas gali padėti susidaryti aiškesnį vaizdą apie procesus, jungiančius darbinę ir namų aplinkas. Sklaidos-perkėlimo modelis sujungia sklaidos ir perkėlimo literatūrą bei teigia, jog darbe gaunamos patirtys persikelia į namų aplinką, o iš jos ir kitam partneriui (Bakker ir Demerouti, 2012). Paprastai tariant, šiame procese pirmiausia įvyksta sklaida, o to pasekoje – perkėlimas. Autoriai teigia, jog lytis šiame modelyje nėra svarbi, nes sklaidos procesas gali vykti tiek vyro, tiek moters darbinėje-namų aplinkoje. Taipogi, autoriai teigia, jog sklaida-perkėlimas standartiškai prasideda darbinėje aplinkoje. Darbo reikalavimai sužadina įtampą, kuri gali būti perkeliama į namų aplinką (Bakker ir Demerouti, 2012).



1 pav. Sklaidos-perkėlimo (angl. *spillover-crossover*) modelis (remiantis Bakker ir Demerouti 2012).

Westman (2006) kalbėdama apie perdegimo perkėlimo veiksnius išskiria tris pagrindines sritis, kurios galimai skatina šį procesą: tiesioginis perkėlimas dėl empatiškumo; bendri stresoriai; netiesioginiai mediatoriai veikiantys perkėlimą. Empatiškumas yra priskiriamas prie galimų perdegimo perkėlimo veiksnių, nes dažnai randama, jog perkėlimo efektas atsiranda tarp artimai susijusių partnerių, kurie daug laiko praleidžia kartu. Kaip sakė Levenson ir Ruef (1992), nepaisant to, kurį empatiškumo apibrėžimą pasirinksi, kertinis empatiškumo aspektas įtraukia partnerio minčių ir jausmų atpažinimą ir supratimą. Antroji sritis – bendri stresoriai. Westman (2006) teigia, jog bendri stresoriai vienu metu kelia įtampą abiem partneriams. Bendri stresoriai namų aplinkoje veikia kaip trečiasis kintamasis, kuris yra nepriklausomas, bet tuo pat metu susieja partnerių įtampas, kurios dažnai interpretuojamos kaip perkėlimas (Westman ir Vinokur, cit. iš Westman, 2006). Trečioji sritis – netiesioginiai mediatoriai veikiantys perkėlimą. Perkėlimo, kaip netiesioginio proceso aiškinimas, koncentruojasi į tokių kintamųjų grupę, kaip tarpasmeninės transakcijos (socialinė parama, komunikacijos stilius) (Westman, 2006). Bakker su bendraautoriais (2009) teigia, jog jau yra atlikta keletas perkėlimo tyrimų, siekiančių paaiškinti konstrukto įtaką perkėlimo procese. Tarp jų išskiriami tokie konstruktai kaip socialinė parama, individų jautrumas kitų emocijoms, partnerių panašumas. Tęsdami tyrėjai pabrėžia, jog literatūroje, kuri aprašo perdegimo perkėlimo procesą vis dar yra didelės spragos, kurias reikėtų užpildyti.

Apibendrinant aukščiau apžvelgtus autorius, perdegimas gali persiduoti partneriui namų aplinkoje. Esminis klausimas, kuris gali kilti – kokie konstruktai veikia šį perdegimo perkėlimą. Tolesniuose skyriuose apžvelgsime darbo-namų-darbo interakciją ir empatiškumą, kurie šiame tyrime figūruoja kaip galimi moderatoriai perdegimo perkėlimo tarp partnerių procese.

1.6 Darbo – namų – darbo interakcija ir perkėlimas

Darbo-namų interakcija (angl. *work-home Interaction* (WHI)) ir namų-darbo interakcija (angl. *home-work interaction* (HWI)) yra svarbūs konstruktai, kurie vis dar pritraukia didelį tyrėjų susidomėjimą. Nagrinėjant bendrai, WHI/HWI apima dvi esmines aplinkas: darbo aplinką ir namų aplinką. WHI/HWI tyrimai yra naudojami išsiaiškinti, kaip įvairūs darbo reikalavimai bei atsakomybės namuose veikia gebėjimas suderinti darbinę ir namų aplinkas (Bakker ir Geurts, 2004).

Derks su Bakker (2014) išskiria tris pagrindines priežastis dėl kurių pasireiškia neigiama darbo-namų interakcija. Pirmoji – ilgos darbo valandos. Dėl ilgų darbo valandų darbuotojui kyla sunkumai atlikti namų roles (negali būti dvejose vietose vienu metu). Antroji - įtampos sklaida iš darbinės į namų aplinką. Dėl darbe patiriamos streso ir/ar įtampos pasidaro sunku atsipalaiduoti bei atgauti jėgas namų aplinkoje. Trečioji – specifinės elgsenos, kurių tikimasi iš individo darbe, gali būti sunkiai suderinamos su elgsenomis, kurių tikimasi iš individo namų aplinkoje Derks su Bakker (2014).

Vienas svarbiausių modelių, aiškinant neigiamą WHI/HWI – vaidmens stygiaus hipotezė (angl. *role scarcity hypothesis*) (Edwards ir Rothbard, 2000). Anot autorių, žmonės turi ribotą kiekį resursų (pvz. laikas, energija). Pilnai atlikti turimas roles (pvz. darbuotojo, partnerio) yra problematiška, nes jos dažnai reikalauja tų pačių ar panašaus tipo resursų. Aukšti darbo reikalavimai lemia didesnę resursų panaudojimą darbe, ko pasekoje individui lieka mažas resursų kiekis, kurį būtų galima skirti namų aplinkai (Bakker ir Demerouti, 2008). Tyrėjai Bakker ir Demerouti (2012), nagrinėjantys sklaidos-perkėlimo teoriją taipogi teigia, jog darbo-namų konfliktas skatina neigiamą elgesio apraiškas ir mažina įsitraukimą šeimoje. Praplėsdami mintį, šie autoriai pamini, jog partneris, turintis didelius emocinius reikalavimus darbe gali patirti mažesnę pasitenkinimą santykiais šeimoje. Kitais žodžiais tariant, darbo reikalavimai gali persikelti į namų aplinką ir joje trikdyti šeimyninį gyvenimą. Didelį žingsnį WHI/HWI tyrimuose atliko Demeuroti su kolegomis (2004) kurie rado, jog darbe patiriamas spaudimas ir išsekimas darbe veda prie neigiamos darbo namų interakcijos, tuo pačiu neigiama darbo namų interakcija veda prie išsekimo ir patiriamo spaudimo darbe. Tai prisidėjo prie idėjos, jog ne tik darbo aplinka veikia namų aplinką. Namų aplinka taipogi gali veikti darbo aplinką.

Kitas, tiek pat svarbus modelis aiškinant neigiamą WHI/HWI – tėkmės hipotezė (angl. *drift hypothesis*). Remiantis šiuo modeliu, darbuotojai turintys prastus gebėjimus tvarkytis su darbais, dažniau linkę būti pasyvūs savo atliekamuose darbuose. Dėl pasyvumo darbuotojai susiduria su sunkumais įgyvendinant skirtas užduotis ir to pasekoje patiria neigiamas emocijas, bei dar didesnius krūvius darbe. Tai verčia darbuotojus suvokti darbe patiriamas patirtis, kaip keliančias įtampą. Darbe patiriami stresoriai gali įgauti visai kitą vertę dar ir dėl to, kaip darbuotojas vertina konkrečius stresorius. Darbuotojas neigiamai vertindamas darbinę aplinką ilgainiui patenka į užburtą ratą, kuriame neigiamai vertinama darbinė aplinka mažina darbuotojo motyvaciją, dėl mažesnės motyvacijos darbuotojas mažiau įsitraukia į darbą ir nespėja atlikti užduočių, ko pasekoje, neigiamai vertina savo darbą. Tokie darbe išsekę darbuotojai savo neigiamas emocijas gali išreikšti namų aplinkoje taip kurdami neigiamą namų klimatą. Šis neigiamas klimatas namuose gali neigiamai paveikti jo partnerio atsigavimą bei vesti prie jo partnerio perdegimo (Demerouti ir kt., 2004)

Ilgą laiką tyrimuose buvo galima įžvelgti tendenciją, jog buvo tiriama tik neigiama darbo įtaka namų aplinkai (Bakker ir Geurts, 2004; Demeuroti ir kt., 2004; Van der Heijden ir kt., 2008), bet šis požiūris pakito. Šiuo metu vis dažniau atsižvelgiama ir į tyrimus, kurie šalia neigiamos WHI/HWI tiria ir teigiamą WHI/HWI (Demerouti ir kt., 2010, Demerouti ir kt., 2014; Garrick ir kt., 2018). Tokie tyrimai atkreipia dėmesį į tai, jog darbo ir namų resursai gali teigiamai veikti darbo ir namų aplinkas bei lemti teigiamą darbo bei namų interakciją. Teigiamą WHI/HWI bene geriausiai paaikškina rolių praturtinimo hipotezė (angl. *Role Enrichment Hypothesis*). Anot šio modelio, energija ir įgūdžiai, kurie yra mobilizuoti ir išvystyti vienoje darbinėje aplinkoje, yra perkeltami į aplinkas, esančias už

darbo ribų (teigiama sklaida). Esminė šio modelio idėja – didelis rolių kiekis, kurį turi asmuo, suteikia daugiau galimybių vystyti įgūdžius bei tobulinti gebėjimus, kurie yra panaudojami ir kitose rolėse. Pavyzdžiui, remiantis sklaidos požiūriu, asmenys, kurie turi gerai išvystytus vadovavimo įgūdžius darbe, gali juos perkelti į namų aplinką ir pritaikyti rūpinantis vaikais. Yra tyrimų, kuriuose rasta, jog partnerio palaikymas ir galimybė pasidalinti savo problemomis namuose gali padėti darbuotojui geriau tvarkytis su patiriamu spaudimu darbe (Ten Brummelhuis ir Bakker, 2012).

Literatūroje jau galima rasti tyrimų, kurie atkreipia dėmesį į darbuotojo darbo charakteristikų poveikį ne tik darbuotojui, bet ir jo partneriui (Bakker ir kt., 2008; Bakker, 2009). Bakker su kolegomis (2008) atliktame tyrime bandė nustatyti ar aukšti darbo reikalavimai sukels asmenims darbo-namų konfliktą, kas gali lenti, jog jų partneriai patirs namų-darbo konfliktą bei išsekimą. Gauti rezultatai parodė, jog egzistuoja darbo-namų interakcija, bei iš to kylantis perkėlimo procesas tarp partnerių. Lietuvoje taip pat galime rasti tyrimų apie darbo-namų konfliktą (Genevičiūtė-Janonienė ir Skučaitė, 2014; Česnauskas ir Lazauskaitė-Zabielskė, 2014), bet darbo-namų interakcijos tyrimų atrasti nepavyko. Geurts ir bendraautorių kurtas SWING klausimynas adaptuotas Lietuvos imčiai 2017 m. (Rekašiūtė Balsienė ir kt., 2017). Tai tik patvirtina apie šio konstrukto tyrimų trūkumą Lietuvos mastu.

Aptarus teorijas, aiškinančias WHI ir tyrimus, reikia atkreipti dėmesį, jog literatūroje WHI dažnai vertinama iš skirtingų prizmių, dalis tyrėjų WHI laiko stresoriumi, kuris prisidėjęs prie kitų stresorių veikia asmenų savijautą. Kita dalis WHI vertina kaip darbinių stresorių pasekmę, o trečioji tyrėjų dalis WHI vertina kaip mediatorių tarp darbinių stresorių ir jų keliamų pasekmių (pvz. perdegimo) (Bakker ir Geurts, 2004). Iš anksčiau paminėtų tyrimų galima susidaryti vaizdą, jog darbo spaudimas, WHI ir perdegimas yra stipriai susiję konstruktai, nepaisant to yra pakankamai sudėtinga apibrėžti jų priežastinius ryšius. Šiame tyrime pagrindinis dėmesys skiriamas perdegimo perkėlimui tarp partnerių bei kitų konstrukto įtakai šiam procesui. Dėl šios priežasties WHI šiame tyrime bus vertinamas kaip mediatorius, kuris padeda prognozuoti perdegimo perkėlimą tarp partnerių.

1.7 Empatiškumas ir perkėlimas

Kaip jau buvo aptarta ankstesniuose skyriuose, Westman (2006) išskiria tris pagrindinius veiksnius lemiančius perkėlimą tarp partnerių, vienas jų – tiesioginis perkėlimas dėl empatiškumo. Kertinis aspektas, į kurį svarbu atkreipti dėmesį kalbant apie empatiją, yra tai, jog ji apima emocinės būsenos dalijimąsi su partneriu. Praplečiant Westman mintį, Bakker ir Demerouti (2009) teigia, jog vieno iš partnerių patiriama įtampa, gali sukelti empatišką reakciją kitame partneryje ir padidinti partnerio įtampą. Tokiam požiūriui pritaria ir socialinio mokymosi teorijos atstovai, kurie kalba apie emocijas, kaip vieną iš informacijos perdavimo formų - individas įsivaizduoja, kaip jis jaustųsi kito asmens

pozicijoje, kokius jausmus jam tai sukeltų, ir taip išreiškia kito asmens demonstruojamus jausmus (Bandura, 2001).

Literatūroje galima aptikti, jog požiūris į empatiją, kaip konstruklą labai priklauso nuo tyrėjų požiūrio. Dažniausiai empatiškumas yra suvokiamas kaip emocinių ir kognityvinių komponentų darinys (Carré ir kt., 2013; Davis, 1980). Anot Davis (1980) galėjimas įvertinti empatiškumą iš kognityvinės ir emocinės empatiškumo prizmių gali padėti geriau suprasti šį konstruklą. Empatiškumas iš kognityvinės perspektyvos labiausiai skiria dėmesį asmens tendencijai perimti kitų asmenų psichologinę perspektyvą, pažiūrėti į situaciją kito asmens akimis. Šis komponentas orientuotas į loginį (ne emocinį) situacijos vertinimą bei asmens gebėjimą vertinti konkrečią situaciją. Asmuo įvertindamas situaciją geba suvokti ir sau įsivardinti, kodėl kitas asmuo konkrečioje situacijoje jaučiasi arba elgiasi būtent taip. Anot tyrėjų, nagrinėjančių kognityvinę empatijos pusę, perspektyvos perėmimas gali sietis su dalijimusi savo emocijomis, bet šie rezultatai nėra stabilūs, yra randama ir prieštaringų tyrimų, kurie šių ryšių neranda (Carré ir kt., 2013). Emocinė empatiškumo pusė, kurią aptaria Davis (1980), apibrėžia asmens polinkį demonstruoti emocijas, orientuotas į kitą asmenį. Tai gali būti tokios emocijos kaip užuojauta, rūpestis ir kt. Bendrai, aptariant emocinę empatiškumo pusę, galima būtų sakyti, jog tai emocinis atsakas į kito asmens demonstruojamus jausmus ir elgesius. Abu šie požiūriai yra svarbūs ir daugumoje tyrimų yra įtraukiami tiek emocinė, tiek kognityvinė empatiškumo pusės, tai padeda išsamiau įvertinti šį konstruklą (Carré ir kt., 2013; Davis, 1980; Bakker ir Demerouti, 2009).

Tyrėjai randa, jog empatiškumas neigiamai siejasi su konfliktiškumu ir patyčiomis, perspektyvos perėmimas siejasi su tokiais konstruktais kaip glaudesniu tarpasmeniniu ryšiu, saviverte, sąlyginai žemu emocionalumu, tuo tarpu empatiškas rūpinimasis prognozavo emocinę empatiją, rūpinimąsi kitais (Davis, 1983; McCreary ir kt., 2018;). Partnerio teikiamas empatiškas palaikymas siejasi su pasitenkinimu santykiais, neigiamai siejasi su konfliktais šeimoje (Cramel ir Jowett, 2010). Iš atliktų tyrimų galime matyti, jog empatiškumas gali daryti tiesioginę tiek asmens, tiek jo partnerio gyvenimo kokybei.

Tyrimų, kuriuose empatiškumas būtų naudotas kaip moderatorius perdegimo perkėlimo procese rasti nepavyko, bet rastas artimas šiam ryšiui tyrimas. Bakker ir Demerouti (2009) tyrė įsitraukimo (angl. *engagement*) perkėlimo efektą tarp dirbančių moterų ir jų vyrų. Rezultatai parodė, jog darbinis įsitraukimas namų aplinkoje persikėlė nuo moterų prie vyrų. Šiame tyrime empatiškumas atliko moderatoriaus funkciją perkėlime (angl. *crossover*). Vyrai, turintys aukštesnius empatiškumo įverčius, buvo labiau paveikiami savo partnerių darbinio įgalinimo. Įgalinimas yra įprastai vertinamas kaip priešingas perdegimui konstruktas, todėl radus, jog empatiškumas įsitraukimo perkėlimo

moderatorius, galima daryti prielaidą, jog jis taipogi savo ruožtu galėtų būti ir perdegimo moderatorius.

Apibendrinant skyrių galima teigti, jog empatiškumas glaudžiai susijęs su asmens kasdieniu funkcionavimu. Šalia to, asmens empatiškumas glaudžiai susijęs ir su partnerio kasdieniu funkcionavimu. Tyrimuose empatiškumas yra išskiriamas kaip vienas iš svarbių kintamųjų lemiančių perkėlimo procesą.

1.8 Darbo reikalavimų - išteklių samprata

Tiriant perdegimo perkėlimo tarp partnerių procesą, svarbu atsižvelgti ir į perdegimo atsiradimo priežastis. Šias priežastis gali padėti atrasti darbo reikalavimų įvertinimas.

Darbo reikalavimai yra plati tyrimų sritis. Literatūroje galima rasti daugybę skirtingų modelių, siekiančių išskirti pagrindines darbo charakteristikas bei jomis remiantis tirti darbuotojų sveikatą, savijautą ar bendrą emocinę būklę darbe. Šių modelių pavyzdžiai: Darbo reikalavimų-Kontrolės-Paramos modelis (angl. *Job demand-Control-Support*); Pastangų-Atlygio disbalanso modelis (angl. *Effort-Reward Imbalance*); Reikalavimų sukeltos įtampos kompensavimo modelis (angl. *Induced Strain Compensation Recovery*) ir kt.. Dėl besikeičiančios aplinkos yra kuriami vis kiti modeliai, kurie labiau tiktų dabartinei darbo aplinkai vertinti, būtų lankstesni, geriau paaiškintų nagrinėjamus konstruktus.

Ypatingo tyrėjų dėmesio yra sulaukęs „Darbo reikalavimų-išteklių“ (JDR) modelis (Bakker ir Demerouti, 2007). Šis modelis remiasi idėja, jog kiekviena pareigybė turi specifines rizikos sritis, kurios siejasi su darbe patiriamos įtampos didinimu arba mažinimu. Šiame modelyje darbo reikalavimai apima fizinius, psichologinius, socialinius ar organizacinius darbo aspektus, kurie reikalauja ilgalaikių fizinių ir/ar psichologinių pastangų bei įgūdžių. Šie reikalavimai taip pat yra siejami su tam tikromis fiziologinėmis ir/ar psichologinėmis sąnaudomis. Tuo tarpu darbo ištekliai apima tuos fizinius, psichologinius, socialinius ar organizacinius darbo aspektus, kurie darbuotojui padeda siekiant darbinių tikslų, stimuliuoja asmens augimą, mokymąsi ir vystymąsi (Bakker ir Demerouti, 2007). Darbo reikalavimai tampa stresoriais, kuomet darbuotojo reikalavimai yra suvokiami kaip per dideli ir darbuotojas jaučia, jog nebegali išpildyti keliamų darbo reikalavimų. Pavyzdžiui, Schaufeli su kolegomis (2009) atliktame tyrime rado, jog padidėjus reikalavimų skaičiui, iš pradžių darbuotojai stengiasi juos įveikti investuodami daugiau asmeninių išteklių, tačiau ilgainiui užsitęsę aukšti reikalavimai sumažina darbuotojų produktyvumą, nuotaiką ir padidina riziką išeiti iš darbo. Literatūroje taip pat randama, jog darbo reikalavimai ne visuomet veikia kaip stresoriai. Yra tyrimų, kuriuose aprašoma, jog darbo reikalavimai teigiamai veikia darbuotoją. Pavyzdžiui, Bakker

su kolegomis (2005) atliktame tyrime buvo rastas neigiamas ryšys tarp kognityvinių darbo reikalavimų ir darbuotojo perdegimo. Šių autorių tyrime kognityviniai reikalavimai darbe buvo suvokiami kaip energizuojantys, ko pasekoje jie lėmė ne prie perdegimą, bet prie įsitraukimą į darbą.

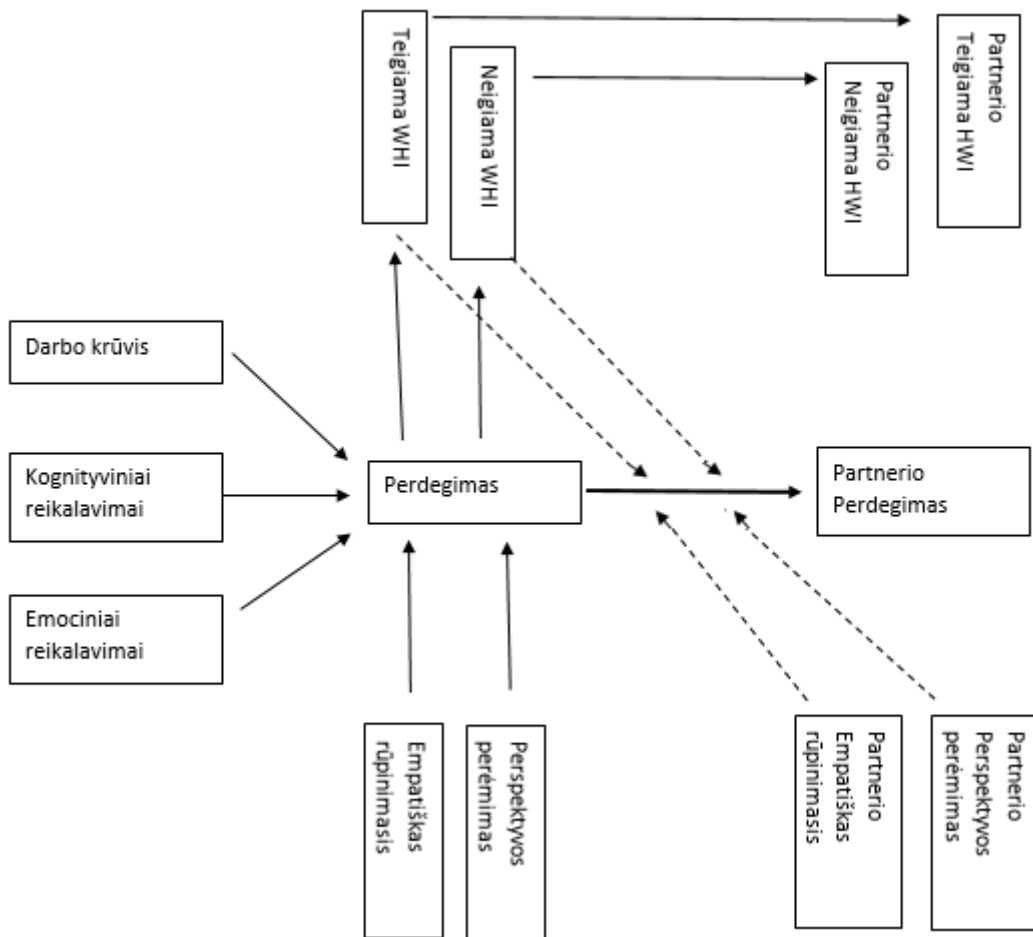
Aukšti darbo reikalavimai gali sąlygoti darbo namų konfliktą ir prastesnę santykių kokybę, kuri laikui bėgant pradeda neigiamai veikti partnerio gerovę. Bakker su kolegomis (2008) atliktas tyrimas atskleidė, jog darbuotojo darbo reikalavimai lėmė jo darbo-namų konflikto, darbo-namų konfliktas siejosi su padidėjusiais partnerio reikalavimais namų aplinkoje (padidėjęs darbų buityje kiekis, aukštesni emociniai reikalavimai namuose) bei išsekimu.

Tiriant darbuotojo perdegimą, pagrindinis dėmesys skiriamas darbo reikalavimams, tuo tarpu darbo ištekliai tiriant perdegimą yra naudojami kaip darbo reikalavimų ir perdegimo ryšį veikiantys moderatoriai (Bakker ir kt., 2014; Schaufeli ir kt., 2009; Xanthopoulou ir kt. 2007). Šiame darbe pagrindinis dėmesys yra skiriamas perdegimo perkėlimo tarp partnerių procesui, o darbinėje aplinkoje esantys reikalavimai vertinami tik kaip šalutinis konstruktas, padedantis geriau suprasti perdegimo atsiradimo priežastis bei sklaidą tarp darbo ir namų aplinkos.

1.9 Apibendrinimas

Apibendrinant literatūroje rastą informaciją, galima daryti prielaidą, jog nėra tokios profesijos, kuri nesušidurtų su perdegimo darbe galimybe. Kaip jau buvo išsiaiškinta, perdegęs darbuotojas pasižymi tokiais savybėmis kaip dirglumas bei išsekimas. Dėl sklaidos darbe patiriamas perdegimas gali persikelti ir į už darbo esančias aplinkas (pvz. namų aplinka). To pasekmė – artimai su darbuotoju susiję asmenys gali perimti darbuotojo perteikiamas neigiamas patirtis ir patys pradėti demonstruoti perdegimo simptomus. Literatūroje galima aptikti, jog darbo-namų interakcija bei empatiškumas gali būti artimai susiję su perdegimo perkėlimo procesu, visgi, konkrečių tyrimų patvirtinančių šį ryšį nerasta. Dėl tos priežasties šiame darbe bus siekiama patikrinti, kaip šie konstruktai veikia perdegimo perkėlimo procesą.

Remiantis aukščiau paminėtomis išvadomis buvo sukurta šio tyrimo schema (žr. **2 pav.**)



2 pav. darbo-namų konflikto ir empatiškumo įtaka perdegimo perkėlimo tarp partnerių procese.

Tyrimo tikslas – ištirti darbo-namų konflikto ir empatiškumo įtaką perdegimo perkėlimo tarp partnerių procese.

Tyrimo objektas – darbo reikalavimai, perdegimas, darbo-namų-darbo interakcija, empatiškumas.

Tyrimo uždaviniai:

1. Nustatyti tiriamųjų perdegimo, darbo-namų interakcijos, empatiškumo, darbo reikalavimų lygį.
2. Nustatyti darbuotojo darbo-namų interakcijos, empatiškumo, darbo reikalavimų ir perdegimo sąsajas.
3. Nustatyti darbuotojo ir jo partnerio perdegimo sąsajas.
4. Nustatyti darbuotojo darbo-namų interakcijos ir jo partnerio namų-darbo interakcijos sąsajas.

5. Nustatyti ar darbo-namų interakcija yra moderatorius vieno partnerio perdegimo perkėlimui kitam partneriui procese.
6. Nustatyti ar empatiškumas yra moderatorius vieno partnerio perdegimo perkėlimui kitam partneriui procese.
7. Nustatyti ar darbo reikalavimai prognozuoja perdegimą darbe.

Tyrimo hipotezės:

H1. Darbuotojų, patiriančių perdegimą darbe, partneriai dažniau patirs perdegimą.

H2. Egzistuoja ryšys tarp darbuotojo darbo-namų interakcijos ir jo partnerio namų-darbo interakcijos.

- a) Darbuotojo neigiama darbo-namų interakcija siesis su partnerio neigiama namų-darbo interakcija.
- b) Darbuotojo teigiama darbo-namų interakcija siesis su partnerio teigiama namų-darbo interakcija.

H3. Darbuotojo darbo-namų interakcija, moderatorius perdegimo perkėlimo tarp partnerių procese.

H4. Darbuotojo empatiškumas, moderatorius perdegimo perkėlimo tarp partnerių procese.

H5. Darbuotojai, susiduriantys su aukštais darbo reikalavimais, dažniau patirs perdegimą.

2. METODOLOGIJA

2.1 Tiriamieji

Siekiant įgyvendinti tyrimo tikslą, buvo apklausti 183 tiriamieji. Suvedant rezultatus, 19 anketų buvo atmestos dėl nepilno užpildymo arba antros pusės neturėjimo. Galutinę imtį sudaro 164 tiriamieji t.y. 82 poros – 82 vyrai ir 82 moterys, kurių amžius svyruoja nuo 19 iki 59 metų (amžiaus vidurkis 32,9 m., SD=12,08). Tiriamieji buvo atrinkti tiksline patogia atranka, remiantis kriterijais:

- Abiejų partnerių sutikimas dalyvauti tyrime.
- Partneriai gyvena kartu.
- Abu partneriai dirba.

Tiriamųjų pasiskirstymas pagal tai ar partneriai vedę ir ar partneriai gyvena drauge, yra gana panašus. Pusė visų tiriamųjų turi aukštąjį universitetinį išsilavinimą (žr. 1 lentelė).

1 lentelė. Tiriamųjų pasiskirstymas pagal, šeimyninę padėtį ir išsilavinimą.

Respondentų charakteristikos		N	Proc.
Šeimyninė padėtis	Vedęs/Ištekėjusi	74	45,1 %
	Gyvenantis su partneriu	90	54,9%
Išsilavinimas	Aukštasis universitetinis	82	50%
	Aukštasis neuniversitetinis/aukštesnysis	31	18,9%
	Profesinis	15	9,1%
	Vidurinis	36	22%

Didžioji dalis tiriamųjų 131 (79,9%) dirba pilnu etatu, 33 (20,1%) nepilnu. Tiriamųjų darbo stažas esamoje organizacijoje pasiskirsto nuo 3 mėnesių iki 35 metų (vid. 6,39m., SD 7,95). Bendras darbo stažas pasiskirsto nuo 4 mėnesių iki 40 metų (vid. 11,39m., SD 11,50).

2.2 Tyrimo metodikos

2.2.1 Demografinių duomenų anketa

Šioje anketos dalyje yra užduodami klausimai apie lytį, amžių, išsilavinimą, šeimyninę padėtį darbo stažą esamoje darbovietėje, bendrą darbo stažą.

2.2.2 Perdegimas

Darbuotojų perdegimo lygiui nustatyti naudojamas „OLBI“ įvertinimo įrankis (angl. *Oldenburg Burnout Inventory*). Demerouti ir kt. skalė sukurta 2002m. Skalė susideda iš dvejų perdegimo dimensijų: išsekimo (pvz., *Po darbo man prireikia daugiau laiko nei anksčiau, kad atsipalaidučiau ir pasijusčiau geriau*); atsitraukimo (pvz., *Ilgainiui gali nutikti, kad nuo šio darbo imi atsiriboti*). Skalę sudaro 16 teiginių (8 teiginiai kiekvienai poskalei). Teiginiai vertinami Likert skale nuo 1 (visiškai nesutinku) iki 4 (visiškai sutinku). Didesnis teiginių įvertis rodo mažesnę perdegimo lygį. Apskaičiuojant rezultatus išsekimo ir išitraukimo trūkumo skalės yra apjungiamos, ko pasekoje gaunamas bendras perdegimo įvertis. Šiame moksliniame darbe, siekiant patogiau pateikti duomenis, skalės teiginių rezultatai buvo apversti, aukštesnis rezultatas rodo aukštesnę perdegimo lygį.

Tikrinant ar teiginiai patenka į autorių nurodomus faktorius buvo atlikta faktorinė analizė. Faktorių analizės tinkamumas tikrintas nustatinėjant Kaizerio–Meyerio–Olkinio matą (KMO) ir Bartleto kriterijų. Faktorinė analizė pasitvirtino iš dalies, tik keli teiginiai turi didesnius įverčius ne tame faktoriuje. Gauti duomenys analizei tinka: KMO – 0,829, Bartleto kriterijus (0,000).

Vidinio suderinamumo įvertinimui naudotas Cronbach α koeficientas. Autorių (Demerouti ir kt., 2002) pateikiami skalių Cronbach α koeficientai – atsitraukimas (0,83) išsekimas (0,73). A. Pečuro (2017) magistro darbe pateikiami Cronbach α koeficientai – atsitraukimas (0,70), išsekimas (0,63), bendras skalės koeficientas (0,78). Siekiant nustatyti klausimyno patikimumą, buvo vertinamas vidinių poskalių ir visos skalės suderinamumas. Poskalių ir bendros skalės patikimumo rodikliai pateikti 2 lentelėje (žr. 2 lentelė). Remiantis 2 lentelėje pateiktais duomenimis, galime matyti, jog yra pakankamai aukštas tiek atskirų poskalių, tiek ir bendros skalės vidinis patikimumas.

2 lentelė. Perdegimo skalės ir poskalių vidinio suderinamumo rodikliai

	Cronbach α	Teiginių skaičius
Atsitraukimas	0,663	8
Išsekimas	0,786	8
Perdegimas (bendras skalės patikimumas)	0,831	16

2.2.3 Darbo namų interakcija

Darbo namų interakcijai tirti pasirinktas Geurts su bendraautoriais (2005) sukurtas SWING klausimynas (angl. *Survey Work-home Interaction-NijmeGen*). Klausimynas susideda iš keturių skalių: teigiama darbo-namų sąveika (8 teiginiai); neigiama darbo-namų sąveika (4 teiginiai); teigiama namų-darbo sąveika (5 teiginiai); neigiama namų-darbo sąveika (5 teiginiai). Iš viso - 22 teiginiai. Teiginiai matuojami Likert skale nuo 1 (niekada) iki 5 (visada/beveik visada). Kuo aukštesni surinktų balų įverčiai, tuo aukštesnis interakcijos lygis.

- Neigiama darbo-namų interakcija – neigiama reakcija į darbe esančias apkrovas, kurios apsunkina veiklų atlikimą namuose (pvz., *Namuose būnate suirzęs, nes Jūsų darbas yra varginantis*).
- Neigiama namų-darbo interakcija – neigiama reakcija į namuose esančias apkrovas, kurios apsunkina veiklų atlikimą darbe teiginiai (pvz., *Jums sunku susikaupti darbe, nes turite rūpesčių namuose*).
- Teigiama darbo-namų interakcija – teigiama reakcija į darbe esančias apkrovas, kurios palengvina veiklų atlikimą namuose (pvz., *Jums lengviau laikytis susitarimų namuose, nes ir Jūsų darbas to reikalauja*).
- Teigiama namų-darbo interakcija – teigiama reakcija į namuose esančias apkrovas, kurios palengvina veiklų atlikimą darbe (pvz., *Rimčiau žiūrite į savo atsakomybę darbe, nes to paties iš Jūsų reikalaujama ir namuose*).

3 lentelė. Darbo-namų-darbo interakcijos poskalių vidinio suderinamumo rodikliai.

Skalė	Cronbach α	Teiginių skaičius
Neigiama darbo-namų interakcija	0,923	8
Neigiama namų-darbo interakcija	0,804	4
Teigiama darbo-namų interakcija	0,828	5
Teigiama namų darbo interakcija	0,765	5

Atlikus teiginių faktoriinę analizę rasta, jog gauti duomenys analizei tinka: KMO – 0,838, Bartleto kriterijus (0,000).

Geurts su bendraautoriais (2005) pateikiami Cronbach α koeficientai: neigiama namų-darbo interakcija (0,72), neigiama darbo-namų interakcija (0,85), teigiama darbo-namų interakcija (0,72), teigiama namų darbo interakcija (0,78). Rekašiūtė-Balsienė su bendraautorėmis (2017) pateikia šiuos Cronbach α koeficientus: neigiama namų-darbo interakcija (0,933), neigiama darbo-namų interakcija

(0,830), teigiama darbo-namų interakcija (0,816), teigiama namų darbo interakcija (0,687). Šiame tyrime gauti Cronbach α koeficientai pateikti penktoje lentelėje (žr. 3 lentelė).

2.2.4 Empatiškumas

Empatiškumui tirti pasirinktos dvi skalės iš Davis (1980) sukurto tarpasmeninio reaktyvumo indekso (angl. *Interpersonal Reactivity Index*). Perspektyvos perėmimo (angl. *Perspective-Taking*) skalę sudaro 7 teiginiai, kurie matuoja asmens polinkį suprasti kitų žmonių kasdienio gyvenimo patirtis (pvz. *Man kartais sudėtinga pažvelgti į situacijas iš kito asmens perspektyvos* (R)). Empatiško rūpinimosi skalę taip pat sudaro 7 teiginiai, kurie matuoja asmens polinkį rodyti palaikymą, užuojautą ar susirūpinimą kitais asmenimis (pvz. *Dažnai būnu susirūpinęs dėl žmonių, kuriems sekasi prasčiau nei man*). Skalė vertinama 5 balų Likert skale nuo 1 (visiškai nesutinku) iki 5 (visiškai sutinku).

- Perspektyvos perėmimas - ne emocinis komponentas, kuris apibrėžiamas kaip spontaniškas asmens polinkis pažvelgti į situaciją iš kito asmens perspektyvos (Peters ir kt., 2016).
- Empatiškas rūpinimasis – emocinis komponentas, kuris apibrėžiamas kaip individo polinkis patirti palaikymą, užuojautą ar susirūpinimą kitam asmeniui (Peters ir kt., 2016).

Su klausimyno autoriumi buvo susiekta dėl klausimyno vertimo ir naudojimo darbe. Klausimynas buvo išverstas į lietuvių kalbą. Po to, kai teiginiai buvo išversti, jie buvo patikrinti kalbininko, kad būtų tinkamai suformuluoti ir atitiktų lietuvių kalbos reikalavimus.

Atlikus faktoriinę analizę buvo pašalintas vienas perspektyvos perėmimo poskalės teiginys (Jei esu tikras (-a), kad dėl kažko teisyb (-i), nešvaistau laiko klausydamas kitų žmonių argumentų), kuris nesisiejo su faktoriumi. Gauti duomenys analizei tinka: KMO – 0,757, Bartleto kriterijus (0,000).

Davis (1980), pateikiami Cronbach α koeficientai: perspektyvos perėmimas (0,71-0,75), empatiškas rūpinimasis (0,68-0,73). Šiame tyrime gauti Cronbach α rodikliai pateikti žemiau esančioje lentelėje (žr. 4 lentelė).

4 lentelė. Empatiškumo poskalių vidinio suderinamumo rodikliai.

Poskalė	Cronbach α	Teiginių skaičius
Perspektyvos perėmimas	0,633	6
Empatiškas rūpinimasis	0,727	7

2.2.5 Darbo reikalavimai

Darbo reikalavimams nustatyti pasirinktas Bakker (2014) kurtas Darbo reikalavimų ir išteklių klausimynas (angl. *Job demands-resources model*). Darbo reikalavimai šiame klausimyne sudaro 5 poskalės, 23 klausimus. Kiekvienas teiginys yra vertinamas 5 balų Likert skale nuo 1 (niekada) iki 5 (visada/beveik visada). Šiame darbe naudojamos trys pagrindinės darbo reikalavimų poskalės.

Darbo reikalavimų poskalės:

- Kognityviniai reikalavimai – 4 teiginiai (pvz., *Ar Jūs apibūdintumėte savo darbą kaip protiškai labai įtemptą?*).
- Darbo krūvis – 4 teiginiai (pvz., *Kaip dažnai turite dirbti ypač sunkiai, kad spėtumėte atlikti darbą laiku?*).
- Emociniai reikalavimai – 6 teiginiai (pvz., *Ar savo darbe susiduriate su emociškai įtemptomis situacijomis?*).

Siekiant patikrinti ar duomenys sukrenta į autorių nurodomus faktorius buvo atlikta faktorinė analizė. Faktorių analizės tinkamumas tikrintas nustatinėjant Kaizerio – Meyerio – Olkino matą (KMO) ir Bartleto kriterijų. Gauti duomenys analizei tinka: KMO – 0,853, Bartleto kriterijus (0,000). Taipogi skalių patikimumas. Įvertinimui naudotas Cronbach α koeficientas. Skalių patikimumo rodikliai pateikti 5 lentelėje (žr. 5 lentelė).

Molino ir bendraautorių (2016) pateikiami Cronbach α koeficientai: darbo krūvis (0,81), kognityviniai reikalavimai (0,78), emociniai reikalavimai (0,88). A Pečuro (2017) magistro darbe pateikiami Cronbach α rodikliai: darbo krūvis (0,74), kognityviniai reikalavimai (0,81), emociniai reikalavimai (0,83).

5 lentelė. Darbo reikalavimų vidinio suderinamumo rodikliai

Poskalė	Cronbach α koeficientas	Teiginių skaičius
Darbo krūvis	0,830	4
Kognityviniai reikalavimai	0,870	4
Emociniai reikalavimai	0,859	6

2.3 Duomenų apdorojimas

Tyrimo metu surinkti duomenys buvo apdorojami naudojantis „SPSS 22“ programa. Iš pradžių buvo patikrintas skalių vidinis suderinamumas, skaičiuotas Cronbach α koeficientas. Siekiant patikrinti skalių patikimumą, buvo atlikta faktorių analizė taikant „Varimax“ sukinį bei vertinamas Kaizerio – Meyerio – Olkino matas ir Bartleto kriterijus. Dėl teiginio neigiamo siejimosi su skale buvo pašalintas vienas perspektyvos perėmimo poskalės teiginys. Taipogi, patikrinta ar duomenys statistiškai reikšmingai skiriasi nuo normaliojo pasiskirstymo. Gauta, jog visos darbo reikalavimų, neigiamos darbo-namų bei namų-darbo interakcijos, atsitraukimo ir perspektyvos perėmimo poskalės statistiškai reikšmingai skiriasi nuo normaliojo pasiskirstymo (žr. 1 PRIEDAS). Prieš pradėdant atlikti tolimesnius skaičiavimus buvo atlikta aprašomoji statistika: paskaičiuoti skalių ir poskalių vidurkiai, standartiniai nuokrypiai, pasitelkus Mann-Whitney U testą pažiūrėta ar yra reikšmingų vidurkių skirtumų tarp lyčių. Atsižvelgiant į šiuos rezultatus, koreliacijoms skaičiuoti buvo taikomas Spearman koreliacijos koeficientas. Moderacijoms skaičiuoti atlikta hierarchinė regresinė analizė, analizuojant gautus rezultatus atsižvelgiama, jog dalis duomenų nėra normaliai pasiskirstę.

3. REZULTATAI

Tyrimu buvo bandoma patikrinti išsikeltas hipotezes. Pirmajame tyrimo etape buvo siekta patikrinti ar vieno partnerio perdegimas darbe siejasi su jo partnerio perdegimu.. Antraju etapu buvo siekiama išsiaiškinti ar darbuotojų darbo-namų interakcija yra susijusi su jo partnerio namų darbo interakcija. Atlikus šiuos etapus ir surinkus reikalingą informaciją, buvo vykdomi trečias ir ketvirtas tyrimo etapai, kurių metu tikrinta ar darbo-namų interakcija bei empatiškumas yra moderatoriai prognozuojant perdegimo perkėlimą tarp partnerių. Galiausiai, siekiant išsiaiškinti perdegimo atsiradimo priežastis patikrinta ar aukšti darbo reikalavimai leidžia prognozuoti darbuotojų perdegimą.

Pradžioje, prieš tikrinant išsikeltas hipotezes, buvo atlikta aprašomoji statistika. Žemiau esančioje lentelėje nurodyti darbo reikalavimų, darbo-namų-darbo interakcijos, perdegimo ir empatiškumo vidurkiai, standartiniai nuokrypiai, vyrų ir moterų vidurkiai, taipogi patikrinta ar yra reikšmingų skirtumų tarp vyrų ir moterų rezultatų vidurkių (žr. 6 lentelė).

6 lentelė. Skalų rezultatai bei vyrų ir moterų rezultatų vidurkiai.

Konstruktas	Skalė	Vidurkis	Standartinis nuokrypis	Vidurkis vyrų imtyje	Vidurkis moterų imtyje	Vyrų ir moterų vidurkių skirtumas	t reikšmė
Darbo reikalavimai	Darbo krūvis	3,52	0,92	3,41	3,63	-0,22	-1,523
	Kognityviniai reikalavimai	4,01	0,94	3,98	4,04	-0,06	-0,390
	Emociniai reikalavimai	3,40	0,97	3,28	3,52	-0,24	-1,587
Darbo-namų interakcija	Teigiama darbo-namų interakcija	3,08	0,86	3,20	2,96	0,24	1,815
	Neigiama darbo-namų interakcija	2,66	1,02	2,67	2,65	0,02	0,095
	Teigiama namų-darbo interakcija	3,16	0,87	3,18	3,15	0,03	1,815

	Neigiama namų-darbo interakcija	1,95	0,85	2,09	1,82	0,27	2,081*
Perdegimas	Atsitraukimas	2,92	0,52	2,98	2,85	0,13	1,592
	Išsekimas	2,92	0,56	2,99	2,85	0,14	1,603
	Bendra perdegimo skalė	2,92	0,49	2,99	2,85	0,14	1,768
Empatiškumas	Perspektyvos perėmimas	3,63	0,59	3,56	3,70	-0,14	-1,505
	Empatiškas rūpinimasis	3,82	0,66	3,62	4,01	-0,39	-3,913***

* $p < 0,05$

** $p < 0,01$

*** $p < 0,001$

Kaip matome iš šeštoje lentelėje pateiktų duomenų (žr. 6 lentelė), aukščiausias įverčių vidurkis rastas kognityvinių reikalavimų skalėje (4,01), žemiausias įverčių vidurkis - neigiamos namų-darbo interakcijos skalėje (1,95). Lyginant vyrų ir moterų rezultatų vidurkius, rasti statistiškai reikšmingi skirtumai dviejose poskalėse. Vyrų pasižymėjo statistiškai aukštesne neigiama namų-darbo interakcija ($t = 2,081$), t.y. turi didesnių sunkumų suderinant darbinę ir namų aplinkas. Moterų pasižymėjo statistiškai aukštesniu empatišku rūpinimusi (-3,913***), t.y. dažniau demonstruoja empatiškus jausmus įvairiose gyvenimo situacijose.

Tolimesniuose etapuose buvo tikrinamos suformuluotos hipotezės.

3.1 Tiriamųjų ir jo partnerių perdegimo sąsajos

Pirmiausia buvo patikrinta pirmoji tyrimo hipotezė, kuria siekta nustatyti ar darbuotojo perdegimas yra susijęs su jo partnerio perdegimu. Siekiant patikrinti hipotezę, dėl nenormalaus duomenų pasiskirstymo (žr. 1 PRIEDAS) buvo atliktos Spearman koreliacijos.

Rezultatai patvirtino pirmąją hipotezę - darbuotojų, patiriančių perdegimą darbe, partneriai dažniau patirs perdegimą (žr. 7 lentelė). Statistiškai reikšmingas teigiamas ryšys gautas tarp vyrų ir moterų bendro perdegimo įverčio ($r = 0,269$). Moterų bendras perdegimas siejasi su vyrų atsitraukimu ($r = 0,254$) ir išsekimu ($r = 0,273$). Moterų išsekimas siejasi su vyrų atsitraukimu ($r = 0,333$), išsekimu

($r=0,327$) ir bendru perdegimu ($r=0,348$). Atsižvelgiant į gautus rezultatus, galime kelti prielaidą, jog darbuotojui patiriant perdegimą darbe, padidėja tikimybė, jog jo(s) partneris taipogi patirs perdegimą.

7 lentelė. Darbuotojo perdegimo sąsajos su jo partnerio perdegimu.

	Vyrų atsitraukimas	Vyrų išsekimas	Vyrų perdegimas (bendra skalė)
	Spearman koef. r.	Spearman koef. r.	Spearman koef. r.
Moterų atsitraukimas	0,128	0,190	0,145
Moterų išsekimas	0,333**	0,327**	0,348***
Moterų perdegimas (bendra skalė)	0,254*	0,273*	0,269*

* $p<0,05$

** $p<0,01$

*** $p<0,001$

Siekiant patikrinti ar atsižvelgiant į darbuotojo perdegimą galime prognozuoti partnerio perdegimą papildomai atlikta tiesinė regresinė analizė (žr. 8 lentelė).

8 lentelė. Moterų perdegimas prognozuojant vyrų perdegimą.

Nepriklausomi kintamieji	Priklausomas kintamasis				
	Partnerio perdegimas				
	Beta (β)	p	F	p	R^2
Moterų Perdegimas	0,719	0,005	7,666	0,001	0,16
Moterų Atsitraukimas	-0,381	0,131			
Moterų Išsekimas	Excluded				
Vyrų Perdegimas	0,413	0,059	6,344	0,003	0,13
Vyrų Atsitraukimas	-0,048	0,824			
Vyrų Išsekimas	Excluded				

Kaip matoma 8 lentelėje (žr. 8 lentelė), moterų imtyje, prognozuojant vyrų perdegimą modelis yra statistiškai reikšmingas ($F=7,666$; $p=0,001$). Daugialypės determinacijos koeficientas ($R^2=0,17$), tai reiškia, kad modelis paaiškina 16% vyrų perdegimo rodiklių. Gauta, jog moterų perdegimas leidžia prognozuoti vyrų perdegimą ($\beta=0,719$). Tai leidžia patvirtinti perdegimo perkėlimo efektą, kuris bus detaliau analizuojamas kituose etapuose. Moterų išsekimas tikrinant modelį buvo išskirtas. Taip nutinka todėl, jog tikrinant regresiją yra įtraukiama konstanta, kuri gali iš modelio išstumti tam tikrą konstrukta.

Vyrų imtyje, prognozuojant moterų perdegimą modelis taipogi statistiškai reikšmingas ($F=6,344$; $p=0,001$). Determinacijos koeficientas ($R^2=0,13$) rodo, jog modelis paaiškina 13% moterų perdegimo rodiklių. Pažvelgus į regresijų rezultatus gauta, jog šiame modelyje vyrų perdegimas neleidžia prognozuoti moterų perdegimo. Dėl šios priežasties galima daryti išvadą, jog vyrų perdegimas yra susijęs su moterų perdegimu, bet jo nelemia.

3.2 Tiriamųjų darbo-namų interakcijos sąsajos su partnerio namų darbo interakcija

Siekiant patikrinti antrąją tyrimo hipotezę, tikrinta ar darbuotojo WHI susijusi su jo partnerio HWI. Rezultatai pateikiami devintoje ir dešimtoje lentelėse (žr. 9 lentelė; 10 lentelė). Gauti rezultatai iš dalies patvirtino hipotezę, jog darbuotojo neigiama WHI siesis su partnerio neigiama HWI. Galima matyti, jog statistiškai reikšmingas ryšys rastas tarp moterų neigiamos WHI ir vyrų neigiamos HWI ($r=0,381$). Galima kelti prielaidą, jog moterims patiriant sunkumus darbe, dėl kurių jos negali pilnai dalyvauti namų veiklose, vyrai dažniau patiria namų-darbo konfliktą, namuose esančias problemas perkelia į darbinę aplinką.

Hipotezė, jog teigiama WHI siesis su partnerio teigiama HWI - nepasitvirtino. Darbuotojo sėkmingas tvarkymasis su darbinėmis veiklomis nėra susijęs su jo partnerio sėkminga HWI.

9 lentelė. Vyrų darbo-namų interakcijos sąsajos su moterų namų-darbo interakcija.

	Moterų teigiama namų-darbo interakcija	Moterų neigiama namų-darbo interakcija
	Spearman koef. r.	Spearman koef. r.
Vyrų teigiama darbo-namų interakcija	-0,019	
Vyrų neigiama darbo-namų interakcija		0,040

10 lentelė. Moterų darbo-namų interakcijos sąsajos su vyrų namų-darbo interakcija.

	Vyrų teigiama namų-darbo interakcija	Vyrų neigiama namų-darbo interakcija
	Spearman koef. r.	Spearman koef. r.
Moterų teigiama darbo-namų interakcija	-0,154	
Moterų neigiama darbo-namų interakcija		0,381***

***p<0,001

3.3 Tiriamųjų darbo-namų interakcijos įtaka perdegimo perkėlimo procese

Trečioji tyrimo hipotezė - nustatyti ar WHI yra moderatorius vieno partnerio perdegimo perkėlimui kitam partneriui procese. Pirmiausia, buvo atlikta koreliacinė analizė tarp darbuotojo perdegimo ir darbo-namų interakcijos

11 lentelė. Perdegimo ir darbo-namų interakcijos sąsajos.

	Moterų teigiama WHI	Moterų neigiama WHI	Vyrų teigiama WHI	Vyrų neigiama WHI
	Pearson koef. r.	Spearman koef. r.	Pearson koef. r.	Spearman koef. r.
Moterų perdegimas	-244**	0,495***		
Vyrų perdegimas			-0,250**	0,541***

**p<0,05

***p<0,001

Koreliacinė analizė parodė, jog vyrų ir moterų imtyse rasti teigiami ryšiai tarp perdegimo ir neigiamos WHI ir neigiami ryšiai tarp perdegimo ir teigiamos WHI (žr. 11 lentelė). Tai leidžia daryti prielaidą, jog perdegimas veda prie prastesnės WHI. Darbuotojui, kuris patiria perdegimą darbe darosi sunkiau suderinti darbinę ir namų aplinkas, dėl patiriamo didelio spaudimo darbe darbuotojas negali sėkmingai atlikti savo rolių namų aplinkoje.

3.3.1 Moterų darbo-namų interakcija prognozuojant moterų ir vyrų perdegimo sąsajas.

Sekančiame žingsnyje, siekiant išsiaiškinti ar darbo namų-interakcija veikia perdegimo perkėlimą tarp partnerių, buvo atlikta moderacinė analizė. Moderacinė analizė atlikta moterų ir vyrų imtyse.

Visų pirma, buvo patikrinta neigiamos darbo-namų interakcijos sąveika su šiuo ryšiu. Pirmajame regresijos modelyje buvo tirta nepriklausomų kintamųjų, moterų perdegimo ir neigiamos darbo-namų interakcijos gebėjimą prognozuoti vyrų perdegimą. Gautas pirmasis modelis paaiškino beveik 14% vyrų perdegimo rodiklių, $R^2=0,139$, $p=0,008$ (žr. 12 lentelė). Darant prielaidą, jog neigiama darbo-namų interakcija gali veikti darbuotojo ir jo partnerio perdegimo sąsajas, taip bandant prognozuoti partnerio perdegimą, antruoju etapu reikia įtraukti moterų perdegimo ir neigiamos darbo-namų interakcijos sąveiką ir stebėti, kaip ši sąveika veikia vyro perdegimo prognozavimą. Naujasis modelis paaiškino 14% vyrų perdegimo rodiklių variacijos, $R=0,140$, $p=0,008$ (žr. 12 lentelė). Determinacijos koeficientas pakito nežymiai, tarp šių dviejų modelių nėra standartiškai reikšmingo skirtumo, $\Delta R^2=0,001$, $p=0,770$ (žr. 12 lentelė). Galime daryti išvadą, jog moterų neigiama darbo-namų interakcija nėra perdegimo perkėlimo moderatorius, t.y. moterų jaučiamas vidinis konfliktas bandant suderinti darbinę ir namų aplinkas reikšmingo poveikio moterų ir vyrų perdegimo sąsajai nedaro.

Tiriant antrąjį modelį, nepriklausomų, moterų perdegimo ir teigiamos darbo-namų interakcijos gebėjimą prognozuoti vyrų perdegimą gauta, jog pirminis modelis paaiškina 20% vyrų perdegimo rodiklių $R^2=0,202$, $p=0,000$ (žr. 12 lentelė). Sekančiame modelyje, įtraukus moterų perdegimo ir teigiamos darbo-namų interakcijos sąveiką, gauta, jog modelis paaiškina apie 21% vyrų perdegimo rodiklių variacijos, $R^2=0,209$, $p=0,000$. Iš rezultatų matome, jog determinacijos koeficientas praktiškai nepakito, tarp šių modelių nėra standartiškai reikšmingo skirtumo, $\Delta R^2=0,007$, $p=0,425$. Galime daryti išvadą, jog moterų teigiama darbo-namų interakcija, moterų ir vyrų perdegimo sąsajai reikšmingo poveikio nedaro.

12 lentelė. Sąveika tarp moterų perdegimo ir darbo-namų interakcijos, prognozuojant vyro perdegimą.

Mod. Nr.		Perdegimas						
		Beta (β)	p	F	p	R^2	ΔR^2	p
1	Perdegimas	0,340	0,002	6,378	0,003	0,139		
	Neigiama darbo namų interakcija	-0,016	0,745					
	Perdegimas	0,395	0,072	4,231	0,008	0,140	0,001	0,770

	Neigiama darbo namų interakcija	0,058	0,823					
	Perdegimas x Neigiama darbo namų interakcija	-0,023	0,770					
2	Perdegimas	0,379	0,000	10,009	0,000	0,202		
	Teigiama darbo namų interakcija	0,138	0,014					
	Perdegimas	0,155	0,599	6,857	0,000	0,209	0,007	0,425
	Teigiama darbo namų interakcija	-0,101	0,741					
	Perdegimas x Teigiama darbo namų interakcija	0,075	0,425					

3.3.2 Vyrų darbo-namų interakcija prognozuojant vyrų ir moterų perdegimo sąsajas.

Vyrų imtyje, siekiant patikrinti ar darbo-namų interakcija yra moderatorius perdegimo perkėlimo tarp partnerių procese, taipogi atliktos moderacinės analizės.

Visų pirma buvo patikrinta neigiamos darbo-namų interakcijos sąveika su šiuo ryšiu. Pirmajame regresijos modelyje buvo tirta nepriklausomų kintamųjų, vyro perdegimo ir neigiamos darbo-namų interakcijos gebėjimą prognozuoti moterų perdegimą. Gautas pirmasis regresijos modelis paaiškino 14% moterų perdegimo rodiklių, $R^2=0,147$, $p=0,002$ (žr. 13 lentelė). Sekančiame modelyje, įtraukus perdegimo ir neigiamos darbo-namų interakcijos sąveiką, gauta, jog modelis paaiškina 18 % moterų perdegimo rodiklių variacijos $R^2=0,188$, $p=0,0021$. Nepaisant to, jog modelis paaiškina 4% daugiau perdegimo rodiklių variacijos, determinacijos koeficientas nepakito pakankamai, jog būtų galima teigti, kad tarp šių modelių yra standartiškai reikšmingas skirtumas, $\Delta R^2=0,041$, $p=0,051$.

Tiriant antrąjį modelį, nepriklausomų kintamųjų, vyrų perdegimo ir teigiamos darbo-namų interakcijos gebėjimą prognozuoti moterų perdegimą gauta, jog pirminis modelis paaiškina 16% moterų perdegimo rodiklių $R^2=0,167$, $p=0,001$ (žr. 13 lentelė). Sekančiame etape, į modelį įtraukus vyrų perdegimo ir teigiamos darbo-namų interakcijos sąveiką, gauta, jog modelis paaiškina 19% moterų perdegimo rodiklių variacijos, $R^2=0,190$, $p=0,001$. Kaip matoma iš lentelėje pateikiamų

duomenų (žr. 13 lentelė), determinacijos koeficientas padidėjo, tačiau tarp šių modelių taip pat nėra standartiškai reikšmingo skirtumo, $\Delta R^2 = 0,022$, $p = 0,146$.

Gauti rezultatai paneigia išsikeltą hipotezę, jog vyrų darbo-namų interakcija, vyrų ir moterų perdegimo sąsajai poveikio nedaro.

13 lentelė. Sąveika tarp vyrų perdegimo ir darbo-namų interakcijos, prognozuojant moterų perdegimą.

Mod. Nr.		Perdegimas		F	p	R ²	ΔR^2	p
		Beta (β)	p					
1	Perdegimas	0,310	0,014	6,801	0,002	0,147		
	Neigiama darbo namų interakcija	0,113	0,363					
	Perdegimas	-0,173	0,527	3,918	0,001	0,188	0,041	0,051
	Neigiama darbo namų interakcija	-1,052	0,084					
	Perdegimas x Neigiama darbo namų interakcija	1,497	0,051					
2	Perdegimas	0,416	0,000	10,009	0,001	0,167		
	Teigiama darbo namų interakcija	0,177	0,099					
	Perdegimas	0,907	0,012	6,857	0,001	0,190	0,022	0,146
	Teigiama darbo namų interakcija	1,087	0,088					
	Perdegimas x Teigiama darbo namų interakcija	-0,931	0,146					

3.4 Tiriamųjų empatiškumo įtaka perdegimo perkėlimo procese

Vertinant ketvirtąją tyrimo hipotezę, buvo siekiama nustatyti ar empatiškumas yra moderatorius vieno partnerio perdegimo perkėlimo kitam partneriui procese. Pirmiausia, atlikta koreliacinė analizė, kuria tikrinta ar egzistuoja ryšys tarp darbuotojo perdegimo ir empatiškumo.

Koreliacinė analizė parodė, jog moterų imtyje nėra statistiškai reikšmingo ryšio tarp perdegimo ir empatiškumo ($p>0,05$), tai reiškia, jog moters polinkis būti empatiška nelemia perdegimo. Vyrų perdegimas neigiamai siejosi su viena iš empatiškumo skalių. Tai reiškia, jog vyrai, linkę logiškai įvertinti esančią situaciją, bei gebantys pažiūrėti į situaciją iš kito asmens perspektyvos rečiau patiria perdegimą (žr. 14 lentelė).

14 lentelė. Darbuotojo perdegimo ir empatiškumo sąsajos.

	Moterų perspektyvos perėmimas	Moterų empatiškas rūpinimasis	Vyrų perspektyvos perėmimas	Vyrų empatiškas rūpinimasis
	Pearson koef. r.	Spearman koef. r.	Pearson koef. r.	Spearman koef. r.
Moterų perdegimas	-0,089	-0,074		
Vyrų perdegimas			-0,316**	-0,147

$p<0,01^{**}$

3.4.1 Vyrų empatiškumas prognozuojant moterų ir vyrų perdegimo sąsają.

Sekančiame etape, tikrinant ar partnerio empatiškumas padeda prognozuoti perdegimo perkėlimo procesą, buvo atliktos moderacinės analizės. Visų pirma, buvo patikrinta perspektyvos perėmimo (empatiškumo poskalė) sąveika su perdegimo perkėlimo tarp partnerių ryšiu. Pirmajame regresijos modelyje tiriama nepriklausomų kintamųjų, moterų perdegimo ir vyrų perspektyvos perėmimo gebėjimą prognozuoti vyrų perdegimą (priklausomas kintamasis). Gautas pirmasis modelis paaiškino 21% vyrų perdegimo rodiklių, $R^2=0,215$, $p=0,000$ (žr. 15 lentelė). Darant prielaidą, jog perspektyvos perėmimas gali veikti darbuotojo ir jo partnerio perdegimo sąsajas, taip bandant prognozuoti partnerio perdegimą, antruoju žingsniu reikia įtraukta perdegimo ir perspektyvos perėmimo sąveika. Naujasis modelis paaiškino 23% vyrų perdegimo rodiklių variacijos, $R^2=0,230$, $p=0,000$ (žr. 15 lentelė). Nors determinacijos koeficientas ir padidėjo, tarp šių modelių nėra statistiškai reikšmingo skirtumo, $\Delta R^2=0,014$, $p=0,232$ (žr. 15 lentelė).

Tikrinant empatiško rūpinimosi (empatiškumo poskalė) sąveiką su moterų ir vyrų perdegimo ryšiu, antrajame modelyje gauta, jog modelis paaiškina 14% vyrų perdegimo rodiklių variacijos, $R^2=0,145$, $p=0,002$ (žr. 15 lentelė). Antrajame modelyje, įtraukus moterų perdegimo ir vyrų empatiškumo sąveiką, gauta, jog modelis paaiškina 17% vyrų perdegimo rodiklių variacijos,

$R^2=0,178$, $p=0,002$. Nepaisant to, jog determinacijos koeficientas padidėjo, statistiškai reikšmingas skirtumas tarp modelių taipogi neaptiktas $\Delta R^2=0,033$, $p=0,082$ (žr. 15 lentelė).

Atsižvelgiant į gautus rezultatus, galime daryti išvadą, jog vyrų empatiškumas nėra moderatorius perdegimo perkėlimo tarp partnerių procese.

15 lentelė. Sąveika tarp moterų perdegimo ir vyrų empatiškumo, prognozuojant vyrų perdegimą.

Mod. Nr.		Perdegimas						
		Beta (β)	p	F	p	R^2	ΔR^2	p
1	Perdegimas	0,297	0,001	10,842	0,000	0,215		
	Perspektyvos perėmimas	-0,240	0,007					
	Perdegimas	0,978	0,092	7,752	0,000	0,230	0,014	0,232
	Perspektyvos perėmimas	0,408	0,456					
	Perdegimas x Perspektyvos perėmimas	-0,198	0,232					
2	Perdegimas	0,316	0,001	6,697	0,002	0,145		
	Empatiškas rūpinimasis	-0,63	0,420					
	Perdegimas	1,168	0,020	5,617	0,002	0,178	0,033	0,082
	Empatiškas rūpinimasis	1,663	0,118					
	Perdegimas x Empatiškas rūpinimasis	-0,230	0,082					

3.4.2 Moterų empatiškumas prognozuojant vyrų ir moterų perdegimo sąsają.

Pirmiausia tikrinta perspektyvos perėmimo sąveika su perdegimo perkėlimo tarp partnerių ryšiu. Pirmajame regresijos modelyje tyrėme nepriklausomų kintamųjų, vyrų perdegimo ir moterų perspektyvos perėmimo gebėjimą prognozuoti moterų perdegimą. Gautas pirmasis modelis paaiškino 15% moterų perdegimo rodiklių, $R^2=0,152$, $p=0,001$. Naujasis modelis, įtraukus vyrų perdegimo ir moterų perspektyvos perėmimo sąveiką, taipogi paaiškino 15% vyrų perdegimo rodiklių variacijos, $R^2=0,152$, $p=0,005$ (žr. 16 lentelė). Kaip matoma iš rezultatų, determinacijos koeficientas nepakito, tarp šių modelių nėra standartiškai reikšmingo skirtumo, $\Delta R^2=0,000$, $p=0,979$ (žr. 16 lentelė). Galima daryti išvadą, jog moterų perspektyvos perėmimas, vyrų ir moterų perdegimo sąsajai reikšmingo poveikio nedaro.

Tikrinant moterų empatiško rūpinimosi sąveiką su vyrų ir moterų perdegimo ryšiu, pirmajame modelyje gauta, jog modelis paaiškina 13% moterų perdegimo rodiklių variacijos, $R^2=0,139$, $p=0,003$. Antrajame modelyje, įtraukus vyrų perdegimo ir moterų empatiškumo sąveiką, gauta, jog modelis paaiškina 13% vyrų perdegimo rodiklių variacijos, $R^2=0,139$, $p=0,959$. Kaip ir perspektyvos perėmimo atveju, iš rezultatų matome, jog determinacijos koeficientas nepadidėjo, statistiškai reikšmingas skirtumas tarp modelių neaptiktas $\Delta R^2= 0,000$, $p=0,959$ (žr. 16 lentelė), todėl galima daryti išvadą, jog moterų empatiškas rūpinimasis reikšmingo poveikio vyrų ir moterų perdegimo sąsajai nedaro.

Apibendrinus abiejų modelių rezultatus, galima pastebėti, jog abi empatiškumo poskalės neturėjo reikšmingo pokyčio prognozuojant perdegimo perkėlimą, todėl galima teikti, jog moterų empatiškumas neprognozuoja šio ryšio.

16 lentelė. Sąveika tarp vyrų perdegimo ir moterų empatiškumo, prognozuojant moterų perdegimą.

Mod. Nr.		Perdegimas						
		Beta (β)	p	F	p	R^2	ΔR^2	p
1	Perdegimas	0,438	0,000	7,092	0,001	0,152		
	Perspektyvos perėmimas	-0,118	0,251					
	Perdegimas	0,440	0,003	4,668	0,005	0,152	0,000	0,979
	Perspektyvos perėmimas	-0,118	0,225					
	Perdegimas x Perspektyvos perėmimas	-0,001	0,979					
2	Perdegimas	0,316	0,001	6,361	0,003	0,139		
	Empatiškas rūpinimasis	-0,63	0,780					
	Perdegimas	1,168	0,583	4,188	0,008	0,139	0,000	0,959
	Empatiškas rūpinimasis	1,663	0,925					
	Perdegimas x Empatiškas rūpinimasis	-0,230	0,959					

3.5 Tiriamųjų darbo reikalavimų ir perdegimo sąsajos.

Tikrinant penktąją tyrimo hipotezę siekta nustatyti sąsajas tarp tiriamųjų darbo reikalavimų ir perdegimo. Atlikus *Shapiro-Wilk* testą, buvo nustatyta, jog duomenys pasiskirstę nenormaliai, todėl

ryšiams tirti buvo pasirinkta naudoti *Spearman* koreliaciją (žr. 1 PRIEDAS). Tyrime buvo atskirai skaičiuojamos vyrų bei moterų darbo reikalavimų sąsajos su perdegimu.

Vyrų rezultatai iš dalies patvirtino 5 hipotezę, kurioje teigiama, kad darbuotojai, susiduriantys su aukštais darbo reikalavimais, dažniau patirs perdegimą. Kaip matoma iš lentelės pateiktų duomenų (žr. 17 lentelė), vyrų darbo krūvis teigiamai siejosi su išsekimu ($r=0,380$) ir bendru perdegimu ($r=0,254$). Emociniai reikalavimai siejosi su atsitraukimu ($r=0,264$), išsekimu ($r=0,284$) ir bendru perdegimu ($r=0,277$). Kadangi rasti ryšiai tarp darbo krūvio, emocinių reikalavimų ir perdegimo, galima daryti prielaidą, jog didesnę darbo krūvį gaunantys darbuotojai turės didesnę tikimybę patirti išsekimą bei perdegimą darbe. Panaši situacija ir su emociniais reikalavimais, tik šiuo atveju dar prisideda ir atsitraukimas.

17 lentelė. Vyrų darbo reikalavimų ir perdegimo sąsajos.

Perdegimas/ Darbo reikalavimai	Atsitraukimas	Išsekimas	Perdegimas (bendra skalė)
	Spearman koef. r	Spearman koef. r	Spearman koef. r
Darbo krūvis	0,060	0,380***	0,254*
Kognityviniai reikalavimai	-0,114	0,017	-0,085
Emociniai reikalavimai	0,264*	0,284**	0,277*

* $p < 0,05$

** $p < 0,01$

*** $p < 0,001$

Kadangi darbo reikalavimus sudaro keletas poskalių, toliau buvo nuspręsta detaliau įvertinti kurie kintamieji geriausiai prognozuoja perdegimą darbe. Siekiant tai patikrinti, buvo atlikti tiesinės regresijos skaičiavimai. Priklausomu kintamuoju buvo pasirinktas perdegimas darbe, nepriklausomais kintamaisiais - darbo reikalavimai. Kaip matoma iš lentelės duomenų (žr. 18 lentelė), modelis yra statistiškai reikšmingas ($F=6,351$; $p=0,001$). Daugialypės determinacijos koeficientas ($R^2=0,20$), tai reiškia, jog modelis paaiškina apie 20% vyrų perdegimo rodiklių. Iš modelyje gautų rezultatų, galima teigti, jog vyrų perdegimą geriausiai prognozuoja emociniai reikalavimai, tarp šių kintamųjų gautas stipriausias statistiškai reikšmingas ryšys. Tai reiškia, jog kuo labiau vyrai savo darbą vertina kaip emociškai įtemptą, tuo didesnę tikimybę turi perdegti darbe. Darbo krūvis taip pat prognozuoja perdegimą darbe. Galima teigti, jog dėl didelio suvokiamo darbo krūvio darbe,

darbuotojai greičiau perdega nei jų kolegos. Rezultatai parodė netikėtus ryšius tarp kognityvinių reikalavimų ir perdegimo, jog kognityviniai reikalavimai neigiamai prognozuoja perdegimą darbe. Tai leidžia kelti prielaidą, jog vyrų kognityviniai reikalavimai gali būti suvokiami kaip energizuojantys reikalavimai. Iki tam tikro lygmens kognityviniai reikalavimai įtraukia darbuotoją taip jį apsaugodami nuo perdegimo darbe.

18 lentelė. Vyrų perdegimo prognostiniai veiksniai.

Nepriklausomi kintamieji	Priklausomas kintamasis				
	Perdegimas				
	<i>Beta</i> (β)	<i>p</i>	<i>F</i>	<i>p</i>	<i>R</i> ²
Darbo krūvis	0,238	0,044	6,351	0,001	0,20
Kognityviniai reikalavimai	-0,268	0,021			
Emociniai reikalavimai	0,321	0,006			

Toliau nagrinėjamos sąsajos tarp moterų darbo išteklių ir perdegimo darbe. Moterų rezultatai iš dalies patvirtino 5 hipotezę, kurioje teigiama, kad darbuotojai, susiduriantys su aukštais darbo reikalavimais, dažniau patirs perdegimą. Moterų (žr. 19 lentelė) darbo krūvis teigiamai siejasi su išsekimu ($r=0,324$) ir bendru perdegimu ($r=0,257$). Emociniai reikalavimai teigiamai susiję su bendru perdegimu ($r=0,228$). Galima daryti prielaidą, jog moterys, turinčios didelį darbo krūvį, bus linkusios greičiau išsekti bei patirti perdegimą. Aukšti emociniai reikalavimai gali lemti perdegimą darbe.

19 lentelė. Moterų darbo reikalavimų ir perdegimo sąsajos.

Perdegimas/ Darbo reikalavimai	Atsitraukimas	Išsekimas	Perdegimas (bendra skalė)
	Spearman koef. <i>r</i>	Spearman koef. <i>r</i>	Spearman koef. <i>r</i>
Darbo krūvis	0,161	0,324**	0,257*
Kognityviniai reikalavimai	-0,091	0,016	-0,046
Emociniai reikalavimai	0,201	0,182	0,228*

* $p < 0,05$

** $p < 0,01$

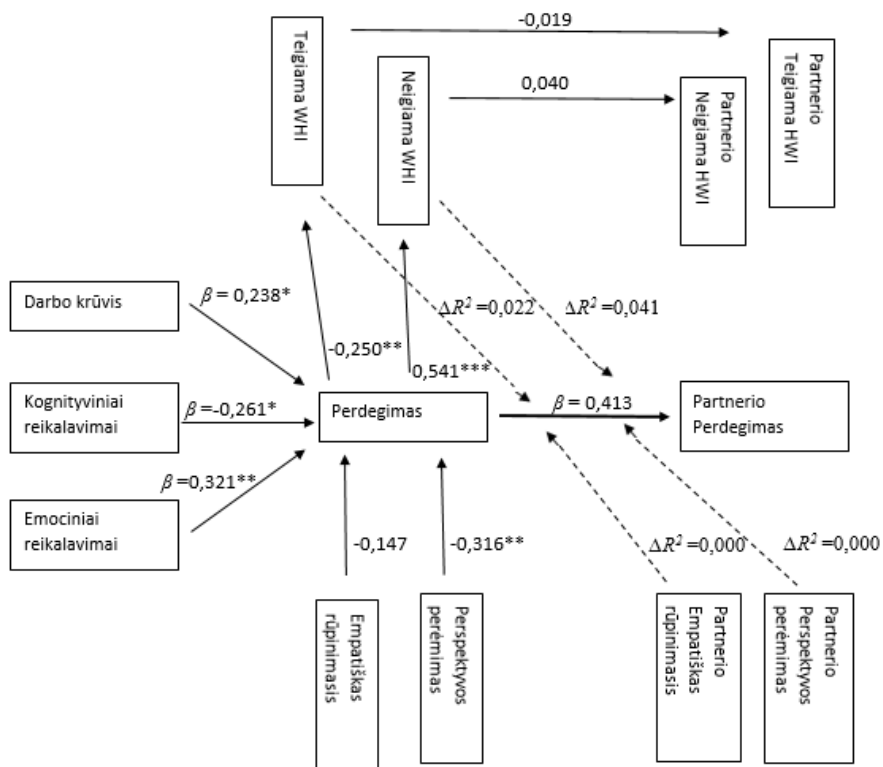
Patikrinus darbo reikalavimų ir perdegimo sąsajas, sekančiame etape tikrinta, kurie kintamieji geriausiai prognozuoja moterų perdegimą darbe. Tam, kad tai būtų patikrinta, atlikti tiesinės regresijos skaičiavimai. Priklausomu kintamuoju buvo pasirinktas perdegimas darbe, nepriklausomais kintamaisiais - darbo reikalavimai.

Kaip matoma iš lentelės duomenų (žr. 20 lentelė), modelis yra statistiškai reikšmingas ($F=3,045$; $p=0,034$). Daugialypės determinacijos koeficientas ($R^2=0,10$), tai reiškia, jog modelis paaiškina apie 10% moterų perdegimo rodiklių. Vienintelis reikšmingas prognostinis veiksnys šiame modelyje – darbo krūvis. Tai reiškia, jog moterys, kurios darbe susiduria su dideliais darbiniais krūviais, dažniau patirs perdegimą darbe.

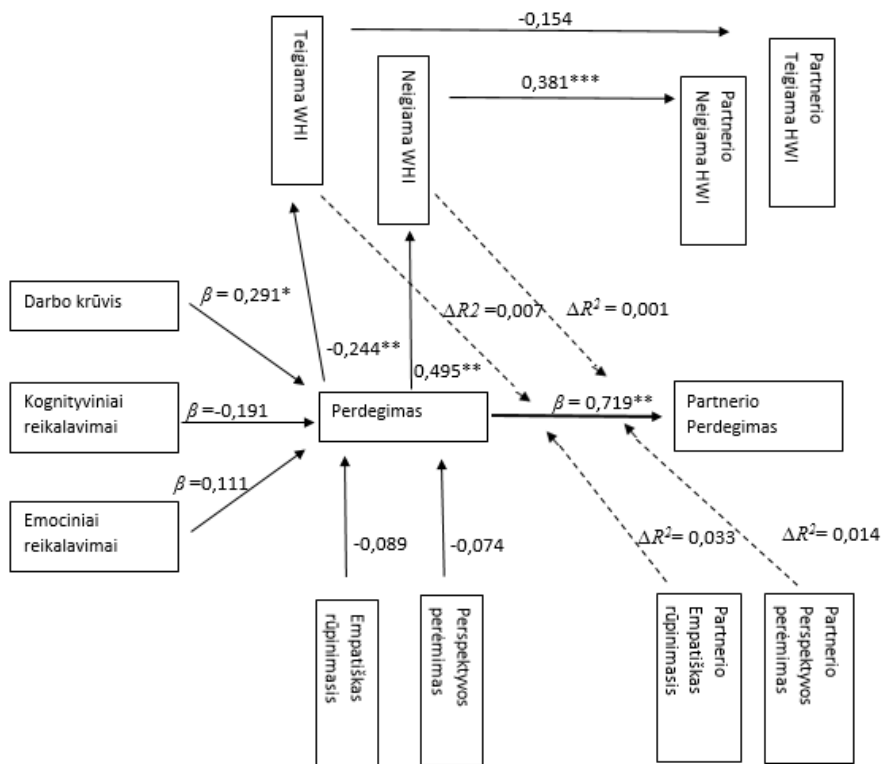
20 lentelė. Moterų perdegimo prognostiniai veiksniai.

Nepriklausomi kintamieji	Priklausomas kintamasis				
	Perdegimas				
	<i>Beta (β)</i>	<i>p</i>	<i>F</i>	<i>p</i>	<i>R²</i>
Darbo krūvis	0,291	0,018	3,045	0,034	0,10
Kognityviniai reikalavimai	-0,191	0,109			
Emociniai reikalavimai	0,111	0,356			

Apibendrinant tyrimo metu gautus rezultatus juos galime pavaizduoti schematiškai (žr. 3 pav.; 4 pav.).



3 pav. Gauti įverčiai tarp kintamųjų vyrų imtyje.



4 pav. Gauti įverčiai tarp kintamųjų moterų imtyje.

5 REZULTATŲ APITARIMAS

Šiuo tyrimu buvo siekta išsiaiškinti darbo-namų interakcijos ir empatiškumo įtaką perdegimo perkėlimo tarp partnerių procese. Siekiant įgyvendinti išsikeltą tikslą, buvo apklaustos dirbančios ir kartu gyvenančios poros. Iš viso darbe buvo keltos penkios hipotezės, jos buvo patikrintos pasitelkiant koreliacinę analizę, tiesinę regresinę analizę bei hierarchinę regresinę analizę.

Bakker ir Demerouti (2009), teigia, jog perkėlimas yra tarpasmeninis procesas, kurio metu darbo reikalavimai ir jų keliami įtampa arba darbo ištekliai ir jų keliamas įsitraukimas persiduoda artimai su individu susijusiems asmenims. Šis perkėlimo efektas gana dažnai randamas ir tiriant perdegimo perkėlimą tarp partnerių, tyrėjai randa, jog darbuotojo perdegimas leidžia prognozuoti partnerių perdegimą. (Bakker, 2009; Bakker ir kt., 2005). Atsižvelgiant į autorių keliamą prielaidą, jog tarp partnerių egzistuoja perdegimo perkėlimo procesas buvo išsikelta ir patikrinta pirmoji tyrimo hipotezė. Koreliacinės analizės būdu buvo tikrinta ar egzistuoja ryšys tarp darbuotojo darbe patiriamo perdegimo ir jo partnerio perdegimo. Tyrimo metu gauta, jog moterų išsekimas bei perdegimas teigiamai siejosi su vyrų (jų partnerių), atsitraukimu, išsekimu ir perdegimu. Galima daryti prielaidą, jog vienam partneriui patiriant stresą jis linkęs tai demonstruoti savo partneriui ir to pasekoje partneris perima ir pats pradeda demonstruoti perdegimo požymius. Siekiant patikrinti, ar atsižvelgdami į darbuotojo perdegimą galime prognozuoti partnerio perdegimą atlikta regresinė analizė. Rezultatai parodė, jog moterų perdegimas yra prognostinis vyrų perdegimo veiksnys. Tai leidžia patvirtinti hipotezę, jog namų aplinkoje vyksta perdegimo perkėlimo tarp partnerių procesas. Šie gauti rezultatai glaudžiai siejasi su kitų tyrimų rezultatais (Bakker, 2009; Bakker ir kt., 2005;). Bakker ir kolegų (2005) atliktame tyrime buvo rasta, jog moterų išsekimas ir ciniškumas (perdegimo poskalės) prognozuoja vyrų išsekimą ir ciniškumą, vyrų išsekimas ir ciniškumas prognozuoja moterų išsekimą. Kitaip nei šiame tyrime Bakker ir kt. (2005) rado, jog perdegimas gali būti perkeliamas tarp abiejų lyčių, tiesa, reikia pastebėti, jog vyrų perdegimas prognozavo tik vieną iš dviejų moterų perdegimo poskalių. Bakker (2009) atliktas tyrimas atskleidė, jog medicinos rezidentų perdegimas teigiamai prognozavo partnerių perdegimą. Bakker (2009) atliktame tyrime duomenys nebuvo skirstomi lytimis (rezidentų imtyje buvo tiek vyrų, tiek moterų), iš tyrėjų atlikto tyrimo negalime pasakyti ar lytis turėjo reikšmės perdegimo perkėlimo procese. Galima teigti, jog šio tyrimo duomenys siejasi su kitų tyrėjų duomenimis, jog darbuotojo perdegimas yra perkeliamas jų partneriui.

Antrąją hipotezę buvo prognozuojama, jog ryšys gali egzistuoti tarp darbuotojo darbo-namų interakcijos ir jo partnerio namų-darbo interakcijos. Literatūroje nepavyko rasti tyrimų, kuriuose darbo-namų interakcija būtų lyginama su partnerio namų-darbo interakcija. Tyrėjų atliekamuose tyrimuose ryšiai yra randami tarp darbuotojo darbo-namų interakcijos ir namų-darbo interakcijos, kas

leidžia daryti prielaidą apie sklaidos procesą, tiesa, reikia paminėti, jog šie ryšiai nėra pagrindiniai tyrimo objektai (Geurts ir kt., 2005; Montgomery ir kt., 2003; Montgomery ir kt., 2008). Kitokia situacija yra randama tyrinėjant darbo-namų-darbo konfliktą tarp partnerių, šiuose tyrimuose galima gana aiškiai matyti, jog vieno asmens darbo-namų konfliktas siejasi su jo partnerio namų-darbo konfliktu (Hammer ir kt., 1997; Shimazu ir kt., 2013). Taigi, literatūroje galime aptikti darbo-namų-darbo interakcijos sklaidos, bet ne perkėlimo fenomeną. Įvertinus, jog sklaida ir perkėlimas yra gana glaudžiai susiję (nors gali egzistuoti ir atskirai) ir tai, kad darbo-namų konflikto tyrimuose randamas ryšys, išsikelia hipotezę, jog darbuotojo darbo-namų interakcija teigiamai siejasi su partnerio namų darbo interakcija. Atlikus koreliacinę analizę buvo rasta, jog tyrimo hipotezė pasitvirtino iš dalies. Buvo rastas ryšys tarp moterų neigiamos darbo-namų interakcijos ir vyrų neigiamos namų-darbo interakcijos. Galima kelti prielaidą, jog moterims patiriant sunkumus darbe, dėl kurių jos negali pilnai dalyvauti namų veiklose, vyrai dažniau patiria namų-darbo konfliktą, namuose esančias problemas perkelia į darbinę aplinką. Viena iš tokių rezultatų paaiškinimo priežasčių galėtų būti – vaidmens stygiaus hipotezė (angl. *role scarcity hypothesis*) (Edwards ir Rothbard, 2000). Vaidmens stygiaus hipotezė teigia, jog asmuo turi ribotą resursų kiekį kurį gali skirti įvairioms veikloms. Tai, jog moterys dėl darbinės veiklos išnaudoja daugiau resursų darbe, lemia mažesnę resursų kiekį, kurį jos galėtų skirti namų aplinkai. Atsižvelgiant į tai, vyrai turi investuoti didesnius resursus namų aplinkai, kad kompensuotų moterų resursų trūkumą (pvz. dažniau rūpintis vaikais, tvarkytis namuose). Šių papildomų resursų išnaudojimas namuose lemia vyrų neigiamą namų-darbo interakciją. Kadangi vyras investuoja papildomus resursus į namų aplinką, jam pradeda trūkti resursų sėkmingai atlikti darbinės roles.

Trečioji darbe tikrinta hipotezė orientuota į moderacijų tarp darbuotojų perdegimo paieškas. Literatūroje galima aptikti tyrimų tiriančių perdegimo perkėlimą tarp partnerių (Bakker, 2009; Bakker ir kt., 2005; Bakker ir kt., 2008), visgi, kyla klausimas, kodėl šis perkėlimas tarp partnerių egzistuoja. Atsižvelgiant į literatūroje išsakytas mintis, yra keliami hipotezė, jog darbo-namų interakcija gali būti moderatorius perdegimo perkėlimo tarp partnerių procese (Westman 2006; Westman ir Bakker, 2008). Pirmajame žingsnyje siekiant pažiūrėti perdegimo sklaidą iš darbinės į namų aplinką, buvo patikrinti ryšiai tarp vyrų ir moterų perdegimo su teigiama ir neigiama WHI. Gauti rezultatai parodė, jog perdegimas teigiamai siejasi su neigiama WHI ir neigiamai siejasi su teigiama WHI. Šie rezultatai panašūs į kitų autorių randamus rezultatus (Demerouti ir kt. 2004; Derks ir Bakker 2014; Ten Brummelhuis ir kt. 2010). Derks ir Bakker (2014) atliktame tyrime nagrinėjo ryšį tarp poilsio manų aplinkoje, neigiamos darbo namų interakcijos ir perdegimo, tyrėjai rado, jog neigiama darbo namų interakcija teigiamai siejosi su perdegimu (išsekimu ir ciniškumu), bei leido jį prognozuoti. Reikia pastebėti, jog Derks ir Bakker (2014) tyrime, kitaip nei šiame tyrime, buvo prognozuojama, jog darbo-namų interakcija lems perdegimą darbe, tyrėjai kryptį pakeitė, nes tyrė atvirkščią procesą, kaip

namų aplinka veikia darbinę aplinką, taip pat tyrėjai nagrinėjo tik neigiamos darbo namų interakcijos įtaką perkėlimo. Taigi, nepaisant tyrimo planavimo skirtumų, tiek šiame, tiek ir kituose tyrimuose randama, jog perdegimas siejasi su darbo-namų interakcija.

Sekančiame etape, atlikus hierarchinę regresinę analizę tarp darbuotojo perdegimo ir darbo-namų interakcijos, prognozuojant partnerio perdegimą rasta, jog hipotezė nepasitvirtino. Tiek vyrų, tiek moterų imtyje rasta, jog darbo namų interakcija nėra moderatorius perdegimo perkėlimo tarp partnerių procese. Žvelgiant į sklaidos tyrimus, galima rasti, jog darbe kylantys sunkumai yra perkeliami į namų aplinką (Montgomery ir kt., 2008; Westman, 2006), visgi, tai nereiškia, kad namų aplinkoje šie sunkumai bus perkeliami jų partneriams. Kaip galima priežastį šių ryšių neradimui galima išvelgti tėkmės hipotezėje (angl. *drift hypothesis*). Ši hipotezė teigia, kad dalis darbuotojų dėl asmeninių savybių turi prastus gebėjimus tvarkytis su darbais (Edwards ir Rothbard, 2000). Atsižvelgiant į tai, kad kituose tyrimuose randama, jog partneriai pasižymi panašiu asmenybės bruožų rinkiniu (Leikas ir kt., 2018; McCrae ir kt., 2008; Watson ir kt., 2004), būtų galima kelti prielaidą, jog bendri, abiem partneriams būdingi individualūs perdegimo veiksniai gali būti priežastis kodėl abu partneriai šeimoje patiria perdegimą. Literatūroje galima rasti tyrimų, teigiančių, jog individualūs darbuotojo veiksniai (pvz. temperamentas, emocijų reguliacija) siejasi su perdegimu (Zysberg ir kt., 2017). Gal šie, individualūs perdegimo veiksniai padėtų paaiškinti ir perdegimo perkėlimo procesą.

Dauguma autorių, tiriančių perdegimo perkėlimą tarp partnerių, empatiškumą įvardija kaip vieną pagrindinių konstrukto, dėl kurio perkėlimas egzistuoja (Westman 2006; Bakker ir Demerouti, 2009; Bakker ir Demerouti, 2012). Tiriant ketvirtąją hipotezę, jog darbuotojo empatiškumas yra moderatorius perdegimo perkėlimo tarp partnerių procese, atlikta koreliacinė analizė bei hierarchinė regresinė analizė. Pirmajame etape tikrinant perdegimo ir empatiškumo sąsajas gauta, jog vyrų perdegimas neigiamai siejasi su perspektyvos perėmimu (empatiškumo skalė). Šie rezultatai glaudžiai siejasi su Bakker ir Demerouti (2012) atliktu tyrimu, kuriame rasta, jog perspektyvos perėmimo skalė siejosi su įsitraukimu į darbą. Literatūroje perdegimas ir įsitraukimas į darbą dažnai yra vertinami kaip priešingi konstruktai. Perspektyvos perėmimas apima kognityvinį empatiškumo aspektą. Gebėjimas logiškai įvertinti situaciją iš įvairių kitų asmenų perspektyvų padeda darbuotojui tiksliau pamatyti bendrą vaizdą bei suprasti, kodėl jis atsidūrė konkrečioje situacijoje. Šios išvalgos, padedančios geriau įvertinti konkrečias situacijas gali apsaugoti nuo darbe patiriamo perdegimo.

Ketvirtame etape, atlikus hierarchinę regresinę analizę, rasta, jog vyrų imtyje empatiškumas statistiškai reikšmingo nesiskiria, kad jį būtų galima laikyti moderatoriumi perdegimo perkėlimo tarp partnerių procese. Dar įdomesnę rezultatą parodė moterys, kurių imtyje empatiškumas nerodė visiškai jokio ryšio su perdegimo perkėlimu tarp partnerių. Tai įdomūs atradimai, kurie iš esmės prieštarauja anksčiau išsakytomis tyrėjų idėjoms, jog empatiškumas yra viena iš priežasčių, dėl kurios įvyksta

perkėlimo procesas (Westman 2006; Bakker ir Demerouti, 2013). Iš esmės sunku pasakyti kodėl šis konstruktas nerodo ryšio. Galbūt šis ryšys nerastas dėl to, jog tyrimo metu gauti statistiškai reikšmingai aukštesni empatiškumo įverčiai moterų imtyje (žr. 7 lentelė), ko pasekoje vyrai, būdami mažiau empatiški ir linkę nesidalinti savo sunkumais darbe su antrąją puse taip pakoregavo empatiškumo, kaip moderatoriaus įtaką perdegimo perkėlimo tarp partnerių procese. Kita numatoma priežastis, tikėtina, jog vien empatiškumo neužtenka siekiant paaiškinti perdegimo perkėlimą. Westman (2006) kalbėdama apie tai, kas galimai sukelia perkėlimo procesą, išskyrė tris sritis: tiesioginis perkėlimas dėl empatiškumo; bendri stresoriai; netiesioginiai mediaciniai interakcijos procesai. Ateityje atliekant panašaus pobūdžio tyrimus būtų tikslinga atsžvelgti ir į kitas Westman (2006) nurodytas sritis.

Akivaizdu viena, šie rezultatai kelia diskusinį klausimą dėl psichologijoje plačiai naudojamo įsitikinimo apie empatiškumo įtaką perdegimo perkėlimo procese. Remiantis gautais duomenimis, būtų vertinga atkreipti dėmesį į šį ryšį ir atlikti daugiau tyrimų tikrinant šį fenomeną.

Penktajame tyrimo etape buvo siekta patikrinti ar aukšti darbo reikalavimais leidžia prognozuoti darbuotojų perdegimą. Tyrime surinkti duomenys buvo atskirai tikrinami vyrų ir moterų imtyse. Koreliacinės analizės metu buvo nustatyta, jog vyrų imtyje dvijų iš trijų darbo reikalavimų skalų vidurkių įverčiai (darbo krūvis ir emociniai reikalavimai) teigiamai siejosi su darbuotojo patiriamu perdegimu. Panašius rezultatus galima aptikti ir kitų autorių tyrimuose (Bakker ir kt., 2004; Schaufeli ir kt., 2009; Xanthopoulou ir kt., 2007). Kadangi vien remiantis koreliacine analize negalima šimtu procentų teigti, jog darbo reikalavimai daro įtaką perdegimui, sekančiame etape siekta nustatyti prognostinį ryšį tarp darbo reikalavimų ir perdegimo darbe. Šiam ryšiui nustatyti buvo atlikta tiesinės regresijos analizė. Jos metu rasta, jog visos trys darbo reikalavimų skalės leidžia prognozuoti perdegimą darbe. Darbo krūvis teigiamai prognozavo perdegimą darbe. Svarbu pastebėti, jog kognityviniai reikalavimai vyrų imtyje veikia kaip energizuojantis reikalavimas, kuris veikia kaip apsauginis veiksnys, mažinantis perdegimo tikimybę. Galima teigti, jog vyrai, kurie susiduria su intelektualiais iššūkiams darbe, iki tam tikros ribos linkę juos vertinti kaip iššūkius, o ne problemą. To pasekoje kognityviniai reikalavimai apsaugo darbuotoją nuo perdegimo. Šį fenomeną aptiko ir Bakker su kolegomis (2005), kurie taipogi teigia, jog kognityviniai reikalavimai, darbuotojų gali būti suvokiami kaip keliantys iššūkius, kas pasekoje mažina perdegimo pasireiškimą bei skatina įsitraukimą į darbinę veiklą. Vertinant moterų imties rezultatus, atlikus koreliacijas, buvo rasta, jog du iš trijų darbo reikalavimų (darbo krūvis, emociniai reikalavimai) teigiamai siejasi su moterų perdegimu. Meta analizę atlikę Crawford su kolegomis (2010) taipogi, be kitų esančių darbo reikalavimų, aptiko šių kintamųjų ryšius su perdegimu. Atlikus regresinę analizę rasta, jog darbo

krūvis tampa pagrindiniu darbo reikalavimu, lemiančiu moterų perdegimą darbe. Taigi, galima teigti, jog moterys, susiduriančios su dideliais suvokiamais krūviais darbe, dažniau patirs perdegimą.

Apibendrinant penktos hipotezės rezultatus, galima teigti, jog gauti rezultatai iš dalies siejasi su JD-R modelio koncepcija (Bakker ir Demerouti, 2014; Bakker ir Demerouti, 2018). Dažniausiai remiantis šiuo modeliu darbo reikalavimai lemia perdegimą darbe, tačiau tyrimo rezultatai parodė, jog taip būna ne visada. Dalis darbo reikalavimų, moterų imtyje nesisiejo su perdegimu darbe, o kognityviniai reikalavimai vyrų imtyje turėjo priešingą efektą.

Apibendrinant tyrimo rezultatus galima teigti, jog didžioji dalis hipotezių pasitvirtino tik iš dalies: moterų perdegimas prognozuoja vyrų perdegimą, bet vyrų perdegimas neprognozuoja moterų perdegimo; darbuotojo darbo-namų interakcija siejasi su partnerio namų-darbo interakcija tik moterų imtyje; moterų imtyje kognityviniai ir emociniai reikalavimai neprognozuoja perdegimo. Dalis hipotezių nepasitvirtino, gauta, jog darbo-namų interakcija ir empatiškumas nėra moderatoriai perdegimo perkėlimo procese. Tyrimo metu gauta ir netikėtų rezultatų. Atlikus tyrimą rasta, jog kognityviniai reikalavimai veikia kaip energizuojantys reikalavimai, kurie gali apsaugoti darbuotoja nuo perdegimo darbe. Empatiškumas nepadeda prognozuoti perdegimo perkėlimo proceso.

TYRIMO RIBOTUMAI

Aprašant ir vertinant tyrimo rezultatus, tikslinga atsižvelgti į tyrimo ribotumus. Visų pirma, vienas iš ribotumą - nereprezentatyvi tiriamųjų imtis. Ateityje būtų tikslinga iširti didesnę tiriamųjų skaičių, kuris leistų detaliau išnagrinėti perdegimo perkėlimo problematiką. Taipogi, bendroje tiriamųjų imtyje yra gana didelis amžiaus skirtumas, galbūt būtų tikslinga atlikti tyrimą išskirsčius tiriamuosius kohortomis. Mokslinėje literatūroje trūksta tyrimų apie moderatorių įtaką perdegimo perkėlimui tarp partnerių procese, dėl šios priežasties gautus rezultatus sudėtinga vertinti ir lyginti su kitų tyrėjų darbais, manau, jog tai galėtų būti įdomi niša ateities tyrimams. Dar vienas iš galimų tyrimo ribotumų yra tai, jog dauguma tyrimo rezultatų būtų tikslesni jei būtų atliktas tęstinis tyrimas, rezultatus būtų galima įvertinti iš laiko perspektyvos. Ateities tyrimuose būtų vertinga atlikti longitudinį tyrimą, kuris leistų detaliau įvertinti perdegimo perkėlimo tarp partnerių procesą, bei moderatorius.

TYRIMO IŠVADOS

1. Nustatyta jog darbuotojo perdegimas teigiamai siejasi su jo partnerio perdegimu. Didėjant darbuotojo perdegimui didėja ir jo partnerio perdegimas. Taipogi rasta, jog moterų perdegimas leidžia prognozuoti vyrų perdegimą, tai patvirtina, jog egzistuoja perdegimo perkėlimo tarp partnerių procesas.
2. Tyrime rasta, jog moterų neigiama darbo-namų interakcija siejasi partnerio neigiama namų-darbo interakcija. Moterų, kurios turi sunkumų suderinant darbinę ir namų aplinkas, partneriai taip pat patiria sunkumus bandant suderinti namų ir darbo aplinkas.
3. Nustatyta, jog darbo-namų interakcija nėra moderatorius perdegimo perkėlimo tarp partnerių procese. Darbuotojo darbo-namų interakcija nedaro reikšmingos įtakos perdegimo perkėlimo tarp partnerių procesui.
4. Tyrimo metu rasta, jog empatiškumas nėra moderatorius perdegimo perkėlimo tarp partnerių procese. Asmens empatiškumas neturi reikšmingos įtakos perdegimo perėmimui iš partnerio.
5. Vyrų perspektyvos perėmimas (empatiškumo poskalė) neigiamai siejasi perdegimo pasireiškimo riziką. Vyrai, gebantys atsitraukti ir pažvelgti į situaciją iš kito asmens perspektyvos, rečiau patiria perdegimą darbe.
6. Tyrime nustatyta, jog darbo reikalavimai leidžia prognozuoti darbuotojo perdegimą. Kuo aukštesnį darbo krūvį patiria moteris, tuo didesnė tikimybė, jog ji patirs perdegimą darbe. Kuo aukštesnį darbo krūvį ir emocinius reikalavimus darbe patiria vyras, tuo didesnė tikimybė, jog vyras patirs perdegimą. Kognityviniai reikalavimai vyrus veikia kaip energizuojantys reikalavimai – iki tam tikro lygio kognityviniai reikalavimai įtraukia vyrus į darbą, taip juos apsaugodami nuo perdegimo darbe.

PRAKTINĖS REKOMENDACIJOS

1. Atsižvelgiat į tai, jog darbuotojas gali perimti perdegimą iš savo partnerio, šviesti darbuotojus apie tai, kaip atpažinti perdegimą ne tik darbe, bet ir už darbo ribų bei kokių prevencinių priemonių galima imtis siekiant pristabdyti perdegimo sindromą.
2. Atsižvelgiant į gautus rezultatus, jog moterų neigiama darbo namų interakcija siejasi su vyrų neigiama namų-darbo interakcija bei į tai, jog rastas perdegimo perkėlimas tarp partnerių, esant galimybei kurti organizacinę atmosferą, kuri mažintų negatyvias patirtis darbe bei jų perkėlimą į namų aplinką.
3. Kurti aplinką, kuri leistų darbuotojams lanksčiau derinti darbinės veiklas, jog būtų galimybė patenkinti asmeninius poreikius (namų srityje).
4. Remiantis gautais rezultatais, jog darbo krūvis ir emociniai reikalavimai siejasi su perdegimu darbe, vadovams vertėtų skirti daugiau laiko individualiems pokalbiams su darbuotojais, kurių metu būtų kalbama ne tik apie darbus bet ir darbuotojo patirtis, emocinę atmosferą darbe.
5. Darbo reikalavimų planavimo pagalba skatinti darbuotojų įsitraukimą į darbą bei apsaugą nuo perdegimo darbe.

LITERATŪROS SĄRAŠAS

- Ambromaitienė L. ir Stanišauskienė V. (2014). Profesinis perdegimas karjeros raidos kontekste: ikimokyklinio ugdymo pedagogų atvejis. *Andragogika*, 1(5), 10–26.
- Aronsson G., Theorell T., Grape T., Hammarström A., Hogstedt C., Marteinsdottir I., Skoog I., Bendz L., & Hall C., (2017) A systematic review including meta-analysis of work environment and burnout symptoms. *BMC Public Health*, 17(1) 1-13.
- Bakker A. B., & Demerouti E., (2007). The Job Demands-Resources model: state of the art. *Journal of Managerial Psychology*, 22(3), 309-328.
- Bakker A. B., Demerouti, E., & Schaufeli, W.B. (2002). Validation of the Maslach Burnout Inventory –General survey: An Internet study. *Anxiety, Stress and Coping*, 15, 245-260.
- Bakker A.B. (2009). The crossover of burnout and its relation to partner health. *Stress & Health*, 25, 343-353.
- Bakker A.B., & Demerouti E. (2012). The Spillover-Crossover model. In J. Grzywacs, & E. Demerouti (Eds.), *New frontiers in work and family research*. (pp. 54-70) Hove Sussex: Psychology Press.
- Bakker A.B., & Demerouti E. (2009), The crossover of work engagement: a closer look at the role of empathy. *Journal of Managerial Psychology*, 24(3), 220–36.
- Bakker A.B., Demerouti E., & Dollard, M. (2008). How job demands influence partners experience of exhaustion: Integrating work-family conflict and crossover theory. *Journal of Applied Psychology*, 93, 901-911.
- Bakker A.B., Ten Brummelhuis L., Prins J.T., & Van der Heijden, F.M.M.A. (2011). Applying the Job Demands - Resources Model to the work-home interface: A study among medical residents and their partners. *Journal of Vocational Behavior*, 79, 170-180
- Bakker A.B., Westman M., & Van Emmerik I. J.H. (2009). Advancements in crossover theory. *Journal of Managerial Psychology*, 24(3), 206-219

- Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2018). Multiple levels in job demands-resources theory: Implications for employee well-being and performance. In E. Diener, S. Oishi, & L. Tay (Eds.), *Handbook of wellbeing*. Salt Lake City, UT: DEF Publishers.
- Bakker, A.B., Demerouti, E., & Schaufeli, W.B. (2005). Crossover of burnout and work engagement among working couples. *Human Relations*, 58, 661-689
- Bakker, A.B., Demerouti, E., & Verbeke, W. (2004). Using the Job Demands Resources model to predict burnout and performance. *Human Resource Management*, 43, 83-104
- Bakker, A.B., Van der Zee, K.I., Lewig, K.A., & Dollard, M.F. (2006). The relationship between the Big-Five personality factors and burnout: A study among volunteer counsellors. *The Journal of Social Psychology*, 146, 31-50.
- Bandura A. (2001). Social cognitive theory: an agentic perspective, *Annual Review Of Psychology*, 52, 1-26.
- Bianchi R., Schonfeld I. S., Mayor E., & Laurent E. (2017). Burnout-depression overlap: A study of New Zealand schoolteachers. *New Zealand Journal of Psychology*, 45(3) 4-11.
- Carré, A., Stefaniak, N., D'Ambrosio, F., Bensalah, L., & Besche-Richard, C. (2013). The basic empathy scale in adults (BES-A): Factor structure of a revised form. *Psychological Assessment*, 25(3), 679-691
- Cramer D. & Jowett S. (2010) Perceived empathy, accurate empathy and relationship satisfaction in heterosexual couple. *Journal of Social and Personal Relationships*. 27(3), 327-349.
- Čėponienė D. ir Lazauskaitė-Zabielskė J. (2017). Mokytojų individualaus ir suvokiamo kolektyvinio veiksmingumo sąsajos su perdegimu darbe, *Acta Paedagogica Vilnensia*, 38, 25-41.
- Česnauskas V. Ir Lazauskaitė-Zabielskė J. (2014). Darbo ir šeimos konfliktas : individualių ir organizacinių veiksnių svarba. *Organizacijų vadyba: Sistemų tyrimai*. 72(2) 23-44.
- Davis M.H. (1980). A multidimensional approach to individual differences in empathy, *JSAS Catalog of Selected Documents in Psychology*, 10(85) 1-17

- Davis, M.H. (1983). Measuring individual differences in empathy: Evidence for a multidimensional approach. *Journal of Personality and Social Psychology*, 44, 113-126.
- Demerouti E., Baker A. B., & Leiter M. (2014). Burnout and Job Performance: The Moderating Role of Selection, Optimization, and Compensation Strategies. *Journal of Occupational Health Psychology*. 19(1), 96–107.
- Demerouti, E., Bakker, A.B., & Bulters, A.J. (2004). The loss spiral of work pressure, work-home Interaction and exhaustion: Reciprocal relations in a three-wave study. *Journal of Vocational Behavior*, 64, 131-149
- Demerouti, E., Bakker, A.B., & Tetrick, L. (2014). Regulatory focus and the family-work interface: The role of regulatory fit between cohabiting partners. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 23, 118-130
- Demerouti, E., Bakker, A.B., & Voydanoff, P. (2010). Does home life interfere with or facilitate performance? *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 19, 128-149.
- Dmerouti E., Bakker A. B., Vardakou I, & Kantas A. (2002) The Convergent Validity of Two Burnout Instruments. *European Journal of Psychological Assessment*, 18(3), 296–307
- Edwards, J.R., & Rothbard N. (2000). Mechanisms linking work and family: Clarifying the relationship between work and family constructs. *Academy of Management Review*, 25, 178–200.
- Ekstedt M., & Fagerberg I. (2005). Lived experiences of the time preceding burnout. *Issues and innovations in nursing practice*. 49(1), 59-67
- Garrick, A.J., Mak, A.S., Cathcart, S., Winwood, P.C., Bakker, A.B., & Lushington, K. (2018). Non-work time activities predicting teachers' work-related fatigue and engagement: An effort-recovery approach. *Australian Psychologist*, 53, 243-252.
- Genevičiūtė-Janonienė G. ir Skučaitė R., (2014). Vyrų ir moterų įsipareigojimo organizacijai svarba patiriamam darbo ir šeimos konfliktui. *Jaunųjų mokslininkų psichologų darbai*. Prieiga per internetą: <http://www.jmpk.fsf.vu.lt/wp-content/uploads/2015/04/JMPD-Nr.-3-Genevi%C4%8Di%C5%ABt%C4%97->

[Janonien%C4%97-G.-Vyr%C5%B3-ir-moter%C5%B3-%C4%AFsipareigojimo-organizacijai-svarba-patiriamam-darbo-ir-%C5%A1eimos-konfliktui.pdf](#)

- Geurts S. A. E., Taris T. W., Kompier M. A. J., Dikkers J. S. E., & Van Hooff M. L. M., (2005). Work-home interaction from a work psychological perspective: Development and validation of a new questionnaire, the SWING. *Work & Stress*, 19(4), 319-339
- Hakanen J., & Bakker A.B., (2017). Born and bred to burn out: A life-course view and reflections on job burnout. *Journal of Occupational Health Psychology*, 22, 354-364.
- Hammer, L. B., Allen, E., & Grigsby, T. D. (1997). Work-family conflict in dual-earner couples: Within individual and crossover effects of work and family. *Journal of Vocational Behavior*, 50, 185-203.
- Leikas S., Ilmarinen V. J., Verkasalo M., Vartiainen H. L., & Lönnqvist J. E. (2018) Relationship satisfaction and similarity of personality traits, personal values, and attitudes. *Personality and Individual Differences*, 123, 191-198.
- Leiter M. P., & Maslach C. (2004). Areas of worklife: A structured approach to organizational predictors of job burnout. In P. Perrewé & D. C. Ganster, (Eds.), *Research in occupational stress and well being: Vol. 3. Emotional and physiological processes and positive intervention strategies:* (pp.91-134). Oxford, UK: JAI Press/Elsevier.
- Levenson, R., & Ruef, A., (1992). Empathy: A physiological substrate. *Journal of Personality and Social Psychology*, 63, 234-246.
- Lue B. H., Chen H. J., Wang C. W., Cheng Y., & Chen M. C. (2010). Stress, personal characteristics and burnout among first postgraduate year residents: a nationwide study in Taiwan, *Med. Teach*, 32, 400–407
- Maslach C. (2001). What have we learned about burnout and health? *Psychology and health*, 16, 607- 611.
- McCrae R. R., Martin T. A., Hřebíková M., Urbánek T., Boomsma D. I., Willemsen G., & Costa Jr. P. T. (2008). Personality Trait Similarity Between Spouses in Four Cultures. *Journal of Personality* 76(5), 1137-1164.
- McCreary J. J., Marchant G. J., & Davis A. S. (2018). *The Anatomy of Empathy*. Paper presented at the annual meeting of the American Educational Research Association, New York, NY

- Maslach C., & Leiter M.P. (2016) Understanding the burnout experience: recent research and its implications for psychiatry, *World Psychiatry* 15, 103-111.
- Maslach C., Schaufeli W.B., & Leiter M.P. (2001). Job Burnout. *Annual Review of Psychology*, 52, 397-422.
- Molino, M., Cortese, C.G., Bakker, A.B., & Ghislieri, C. (2015). Do recovery experiences moderate the relationship between workload and work-family conflict? *Career Development International*, 20, 686-702.
- Molino, M., Bakker, A.B., & Ghislieri, C. (2016). The role of workaholism in the job demands resources model. *Anxiety, Stress and Coping*, 29, 400-414
- Montgomery, A.J., Peeters, M.C.W., Schaufeli, W.B. & Den Ouden, M. (2003). Work-home Interaction among newspaper managers: Its relationship with burnout and engagement. *Anxiety, Stress and Coping*, 16, 195-211.
- Montgomery, A.J., Peeters, M.C.W., Schaufeli, W.B. & Panagopoulou, E.P. (2008). Crossover and work-home Interaction. *The Irish Journal of Psychology*, 29, 61-76.
- Pečuro A. (2017). Darbo reikalavimų ir išteklių sąsajos su darbuotojo ir jo partnerio perdegimu, įsitraukimu į darbą ir meistriškumu dirbti (Magistro darbas). Vilnius: Vilniaus universitetas. Darbas nėra publikuotas
- Peeters M. C. W., Arts R., & Demerouti E. (2016) The crossover of job crafting between coworkers and its relationship with adaptivity. *Journal of Work and Organizational Psychology*, 25(6), 819-832
- Rekasiute Balsiene R., Lazauskaite-Zabielske J., Urbanaviciute I. (2017). Work - family Interaction: examining the psychometric properties of the SWING (Survey Work-home Interaction-NijmeGen) questionnaire in Lithuania. *The 18th European Congress of Work and Organizational Psychology*, Dublin, Ireland.
- Schaufeli W. B., Bakker A. B., & Van Rhenen W., (2009). How changes in job demands and resources predict burnout, work engagement, and sickness absenteeism, *Journal of Organizational Behavior*, 30(7), 893 – 917.
- Schaufeli W. B., & Taris T. W. (2005). Commentary. The conceptualization and measurement of burnout: Common ground and worlds apart. *Work & Stress*, 19, 356–262.

- Schaufeli W.B., & Salanova M. (2014). Burnout, boredom and engagement at the workplace. In Peeters, M., de Jonge J., & Taris, T. (eds.), *People at work: An Introduction to Contemporary Work Psychology* (pp. 293-320). Chichester, Wiley-Blackwell.
- Schaufeli, W.B., Bakker, A.B., Van der Heijden, F.M.M.A., & Prins, J.T. (2009). Workaholism, burnout and well-being among junior doctors: The mediating role of role conflict. *Work & Stress*, 23, 155-172.
- Shimazu A., Bakker A.B., Demerouti E., & Peeters M.C.W. (2009). Work-family conflict in Japan: How job and home demands affect psychological distress. *Industrial Health*, 48, 766-774
- Ten Brummelhuis, L.L., & Bakker, A.B. (2012). A resource perspective on the work-home interface: The work-home resources model. *American Psychologist*, 67, 545-556
- Ten Brummelhuis, L.L., Bakker, A.B., & Euwema, M.C. (2010). The consequences of employees family-to-work Interaction for co-workers work outcomes. *Journal of Vocational Behavior*, 77, 461-469
- Van der Heijden, B.I.J.M., Demerouti, E., & Bakker, A.B. (2008). Work-home Interaction among nurses: Reciprocal relationships with job demands and health. *Journal of Advanced Nursing*, 62, 572- 584.
- Watson D. A., Klohnen E. C., Casillas A., Simms E. N., Haig J. R., & Berry D. S. (2004) Match makers and deal breakers: analyses of assortative mating in newlywed couples. *Journal of Personality* 72(5), 1029-1068.
- Westman M. (2006) Crossover of stress and strain in the work–family context. In: Jones F, Burke RJ, & Westman M, editors. *Work-life balance: a psychological perspective*. (pp.163–84). East Sussex (UK): Psychology Press;
- Xanthopoulou D., Bakker A. D., Kantas A., & Demerouti E. (2012). Measuring burnout and work engagement: Factor structure, invariance, and latent mean differences across Greece and the Netherlands. *Journal of Business Science and Applied Management*. 7(2), 40-52.
- Xanthopoulou, D., Bakker, A.B., Dollard, M.F., Demerouti, E., Schaufeli, W.B., Taris, T.W., & Schreurs, P.J.G. (2007). When do job demands particularly predict

burnout? The moderating role of job resources. *Journal of Managerial Psychology*, 22, 766-786

- Zysberg L., Orenshtein Ch., & Robinson R., (2017). Emotional Intelligence, Personality, Stress, and Burnout Among Educators. *International Journal of Stress Management*, 24(1), 122–136.

1 PRIEDAS

Duomenų normalusis pasiskirstymas.

Skalė		Shapiro-Wilk
		p
Darbo reikalavimai	Darbo krūvis	0,001
	Kognityviniai reikalavimai	0,000
	Emociniai reikalavimai	0,001
Darbo-namų-darbo interakcija	Teigiama darbo-namų interakcija	0,078
	Neigiama darbo-namų interakcija	0,001
	Teigiama namų-darbo interakcija	0,058
	Neigiama namų-darbo interakcija	0,000
Perdegimas	Atsitraukimas	0,012
	Išsekimas	0,236
	Bendra perdegimo skalė	0,330
Empatiškumas	Perspektyvos perėmimas	0,095
	Empatiškas rūpinimasis	0,000