

VILNIAUS UNIVERSITETAS
EKONOMIKOS IR VERSLO ADMINISTRAVIMO FAKULTETAS

EGIDIJUS VITKAUSKAS
(IV kursas, Vadyba ir verslo administravimas, Verslo valdymas)

Baigiamasis bakalauro darbas

DARBUOTOJŲ PROFESINIO PERDEGIMO VERTINIMAS COVID-19 PANDEMIJOS
KONTEKSTE

Assessment of occupational burnout in the context of the COVID-19 pandemic

Darbo vadovas: Doc. dr. Asta Fominienė

Vilnius, 2022

TURINYS

IVADAS	3
1. MOKSLINĖS LITERATŪROS ANALIZĖ	5
1.1. Profesinio perdegimo samprata.....	5
1.2. Profesinį perdegimą lemiantys veiksniai	9
1.3. COVID-19 pandemijos įtaka darbuotojų perdegimui	13
1.4. Darbuotojų sveikatos ir gerovės užtikrinimas kaip priemonė išvengti perdegimo	16
2. TYRIMO METODIKA	20
3. TYRIMO REZULTATŲ ANALIZĖ.....	23
3.1. Demografinė respondentų charakteristika.....	23
3.2. Nuotolinio darbo vertinimas	27
3.3. Respondentų savijauta COVID-19 pandemijos metu	33
3.4. Tyrimo rezultatų apibendrinimas	39
IŠVADOS IR PASIŪLYMAI	41
LITERATŪROS SĄRAŠAS	43
SANTRAUKA.....	50
PRIEDAI.....	52

IVADAS

Darbo temos aktualumas ir problema. 2019 metais prasidėjusi COVID-19 pandemija pakeitė įprastą žmonių gyvenimą bei lėmė staigius darbo organizavimo pokyčius. Daugelis įmonių buvo priverstos organizuoti darbą nuotoliniu būdu. Nors darbas nuotoliu dažnai vertinamas teigiamai, tačiau ekstremalios situacijos metu, toks metodas buvo taikytas priverstinai (nebuvo atsižvelgiama į darbuotojų individualius bruožus ar organizacijos kultūrą) (Sandoval-Reyes, Felknor, Gomez-Salgado, 2021). Darbas nuotoliu sukelia socialinę izoliaciją, o tai padidina darbuotojų stresą. Taip pat pastebima, kad dirbant namuose yra didesnis darbo krūvis, sunku suderinti asmeninį ir profesinį gyvenimą, atsiranda stresas, nerimas, pykčiai su šeimos nariais. Visa tai gali lemti profesinį perdegimą (Shimura, Yokoi, Ishibashi, Akatsuka ir Inouse, 2021).

Profesinis perdegimas – tai ilgalaikis organizmo atsakas į lėtinius stresorius darbe. Profesinį perdegimą lemia įvairūs su darbu susiję stresoriai – darbo aplinka, didelis darbo krūvis, darbo specifiška, klientų problemų sudėtingumas, darbo laikas ir kt. (Žemaitienė ir Kaklauskaitė, 2018; Maslach ir Leiter, 2016). Perdegimas yra ilgalaikis procesas, jis neatsiranda iš karto. Jis vyksta etapais, perdegimo simptomai yra skirtingi, persipina, kiekvienam žmogui pasireiškia skirtingai (Abromaitienė ir Stanišauskienė, 2014). Dažniausi perdegimo požymiai – motyvacijos stoka, žema savigarba, nerimas, neviltis, gyvenimo malonumo praradimas, polinkis į socialinę izoliaciją, daugiau geriame alkoholio ir kt. Darbuotojų profesinis perdegimas neigiamai veikia ir įmones – didėja darbuotojų pravaikštos, nukenčia darbo kokybė. Tai gali lemti įmonės konkurencinio pranašumo mažėjimą ir kt.

Profesinis perdegimas yra aktuali ir dažnai tiriama tema tarp Lietuvos ir užsienio mokslininkų. Dažniausiai mokslininkai analizuoja profesinį perdegimą tarp slaugytojų ar socialinių darbuotojų. Tačiau vis dažniau atsiranda tyrimų, skirtų kitų profesijų atstovų tyrimams (dirbančių biure). Torres, Benzar, Fish, Mukerjee, Swalhi ir Thurik (2022) ištyrė COVID-19 pandemijos įtaką įmonių vadovų perdegimui. Shimura, Yokoi, Ishibashi, Akatsuka ir Inouse (2021) ir Sandoval-Reyes, Felknor ir Gomez-Salgado (2021) analizavo nuotolinio darbo neigiamą įtaką darbuotojams. Zhou (2022), Cingula (2018), Aksu ir Temeloglu (2015) aiškinosi neigiamą profesinio perdegimo įtaką žmogui. Abromaitienė ir Stanišauskienė (2014) analizavo profesinį perdegimą karjeros raidos kontekste. Kiti autoriai – Prada-Ospina (2019), Liu, Du ir Zhou (2022) aiškinosi pagrindines priežastis kurios lemia profesinį perdegimą. Žiedelis ir Pajarskienė (2018) tyrė slaugytojų profesinio perdegimo individualias ir darbo aplinkos priežastis.

Darbo tikslas. Ištyrus darbuotojų dirbančių nuotoliniu būdu savijautą COVID-19 pandemijos metu, nustatyti profesinio perdegimo paplitimą ir su juo susijusius veiksnius.

Darbo uždaviniai:

1. Išanalizavus skirtingus mokslinius šaltinius, pateikti profesinio perdegimo sampratą.
2. Nustatyti profesinį perdegimą lemiančius veiksnius.
3. Atlikus mokslinės literatūros analizę, identifikuoti veiksnius mažinančius profesinio perdegimo riziką.
4. Atlikus darbuotojų apklausą, nustatyti profesinio perdegimo paplitimą ir su juo susijusius veiksnius.

Darbo metodai. Darbe buvo taikomi šie metodai – lyginamoji mokslinės literatūros analizė ir sintezė, kiekybinis tyrimas – apklausa.

Darbo struktūra. Bakalauro darbą sudaro 2 dalys. Pirmoji dalis yra teorinė, kur analizuojama profesinio perdegimo samprata, simptomai, perdegimą lemiantys veiksniai, COVID-19 pandemijos įtaka perdegimui ir būdai, padedantys išvengti perdegimo. Antroji dalis yra tiriamoji – pristatoma tyrimo metodika ir analizuojami tyrimo rezultatai. Darbo pabaigoje pateikiamos išvados ir rekomendacijos.

1. MOKSLINĖS LITERATŪROS ANALIZĖ

1.1. Profesinio perdegimo samprata

Profesinis perdegimas laikomas viena iš pagrindinių šiuolaikinio informacijos amžiaus problemų. Profesinis perdegimas apibrėžiamas kaip progresuojantis ir laipsniškas procesas, atsirandantis dėl darbuotojų poreikių ir darbo reikalavimų neatitikimo. Lubbadė (2020) perdegimą laiko socialine problema. Perdegimo darbe vertę apibūdina jo ryšys su įvairiais nepalankiais organizaciniais veiksniais, sveikatos ir psichikos problemomis. Profesinis perdegimas laikomas opia problema, kuri kelia grėsmę žmogaus sveikatai bei jo profesiniam gyvenimui (Aksu ir Temeloglu, 2015).

Profesinis perdegimas pradėtas tyrinėti 1970 m. amerikiečių psichologo Herbert Freudemberger. Freudemberger nustatė, kad net labai darbui atsidavę ir darbštūs darbuotojai pervargsta, tampa nervingi, išsenka, ciniškai pradeda vertinti savo darbą. 1974 metais Freudemberger pateikė profesinio perdegimo sąvoką. Profesinį perdegimą jis apibūdino kaip lėtai besiformuojantį sindromą, apimantį, nuovargį, fizinį silpnumą ir jautrumą ligoms, miego sutrikimus, svorio pokyčius, dirglumą ir nusivylimą. Taip pat jis įvardijo ir kitus požymius - verkimo priepuolius, cinišką požiūrį į darbą. Profesinis perdegimas nuo pat pradžių buvo vertinamas kaip ilgalaikio neatitikimo tarp asmens lūkesčių ir išteklių bei realių jo veiklos rezultatų ir poreikių rezultatas (Bianchi, Schonfeld ir Lauren, 2018; Koutsimani, Montgomery ir Georganta, 2018; Abromaitienė ir Stanišauskienė, 2014).

Profesinį perdegimą tyrinėjo ir socialinė psichologė Christina Maslach. Maslach (1996), kuri perdegimą įvardijo kaip sindromą ir išskyrė tris jo dimensijas (žr. 1 pav.):

1 paveikslas

Profesinio perdegimo rūšys



Šaltinis: Aksu ir Tameloglu (2015)

Siekiant išanalizuoti perdegimo sampratą, 1-oje lentelėje pateikiamos profesinio perdegimo sampratos, kurias pateikė lietuvių ir užsienio mokslininkai:

1 lentelė

Profesinio perdegimo samprata

Šaltinis	Profesinio perdegimo samprata
Fajardo-Lazo, Mesa-Cano, Ramirez-Coronel ir Quezada (2021)	Perdegimas – reakcija į lėtinį stresą darbe, kurį sudaro neigiamas požiūris ir neigiami jausmai darbui, žmonėms su kuriais dirbama.
Chebolu, Sitaramaiah ir Saravanan (2020)	Perdegimas apibūdinamas kaip žmogaus išteklių ir energijos išsekvojimas, dėl kurio atsiranda apatiškas elgesys su kitais, turintis disfunkcinių pasekmių asmeniui ir darantis neigiamą poveikį įmonei.
Koutsimani, Montgomery ir Geogranta (2019)	Tai lėtinio, su darbu susijusio streso pasekmė.
Meily (2019)	Perdegimas – tai žmogaus reakciją į stresą, kuriai būdingas emocinis ar fizinis nuovargis, sumažėjęs produktyvumas, per didelė depersonalizacija.
Maslach ir Leiter (2016)	Tai ilgalaikis atsakas į lėtinius stresorius darbe. Trys pagrindiniai šio atsako aspektai yra didžiulis išsekimas, cinizmas ir atitrūkimo nuo darbo jausmas, neefektyvumo jausmas ir pasiekimų stoka.
Abromaitienė ir Stanišauskienė (2014, p. 10).	„Tai emocinio, psichologinio ir fizinio išsekimo būseną, susiformavusį veikiant ilgalaikiams neišsprendtiems stresams, kylantiems darbo situacijose“

Šaltinis: sudaryta autoriaus, remiantis lentelėje nurodytais šaltiniais

Apibendrinant 1-oje lentelėje pateiktas profesinio perdegimo sampratas, galima pastebėti, kad profesinį perdegimą mokslininkai apibūdina panašiai. Galima teigti, kad profesinis perdegimas yra žmogaus organizmo neigiama reakcija į darbe patiriama stresą. Mokslininkai pabrėžia, kad perdegimą lemia lėtiniai stresoriai, kurie neigiamai paveikia žmogų – žmogaus išteklių ir energijos išsekvojimas, cinizmas ir kiti neigiami jausmai. Galima daryti prielaidą, kad darbe patiriamas stresas gali lemti darbuotojo polinkį į alkoholizmą, depresiją, narkotikų vartojimą, o tai vėliau virsta į perdegimą.

Analizuojant profesinį perdegimą, svarbu aptarti jo požymius, kokia daroma įtaka žmogaus emocinei, psichologinei ir fizinei sveikatai. Profesinio perdegimo požymiai – psichologinis ir emocinis išsekimas, fizinis nuovargis, mažas entuziazmas ir menkas asmeninis pasitenkinimas (Prada-Ospina, 2019). Rožman, Treven ir Cingula (2018) išskiria tris perdegimui būdingas požymių rūšis – fiziniai, psichologiniai ir elgesio. Jie pateikiami 2-oje lentelėje:

2 lentelė

Profesinio perdegimo požymiai

Profesinio perdegimo požymiai		
Psichologiniai	Elgsenos	Fiziniai
Dirglumas, motyvacijos stoka, žema savigarba, tuštuma, nerimas, neviltis, beprasmybė, malonumo praradimas (gyvenimo troškimas, šeima).	Koncentracijos stoka, mėgstamos veiklos praradimas, nesugebėjimas priimti sprendimų, polinkis į socialinę izoliaciją, daugiau geriama kavos, daugiau geriama alkoholio.	Egzema, šienligė, apetito stoka, virškinimo sutrikimai, galvos skausmas.

Šaltinis: Rožman, Treven ir Cingula (2018)

Kaip matyti, autorius išskyrė trijų rūšių neigiamus požymius. Tai reiškia, kad profesinis perdegimas neigiamai paveikia ne tik žmogaus psichologinę būseną, tačiau ir elgseną, pablogina fizinę būklę. Nustatyta, kad perdegimas gali lemti egzema, šienligę, turi įtakos galvos skausmams, virškinimo sutrikimams. Taip pat perdegimą patiriantys žmonės dažnai praranda norą imtis mėgstamos veiklos, dažniau vartoja alkoholį, kavą, linkę riboti kontaktus. Taip pat prarandama motyvacija, juntama beprasmybė, neviltis ir kt. Galima teigti, kad profesinis perdegimas neigiamai paveikia žmogaus įprastą gyvenimą, jo fizinę ir psichologinę sveikatą.

Svarbu pabrėžti, kad perdegimas neatsiranda iš karto. Tai ilgalaikis procesas, kai perdegimas vyksta etapais, o etapus ir jų eiliškumą išskirti yra sudėtinga, kadangi perdegimo simptomai yra skirtingi, persipina, kiekvienam žmogui pasireiškia skirtingai (Abromaitienė ir Stanišauskienė, 2014). Perdegimas gali būti trijų rūšių: emocinis išsekimas, depersonalizacija ir savęs nuvertinimas. Gudžinskienė ir Pozdniakovas (2020) pabrėžia, kad profesinis perdegimas prasideda nuo emocinio išsekimo, o vėliau atsiranda ir kiti du likę simptomai – depersonalizacija ir savęs nuvertinimas. Kiekviena rūšis bus išanalizuota.

- **Emocinis išsekimas.** Emocinis išsekimas atsiranda profesinio perdegimo pradžioje. Emocinį išsekimą lemia stresas patiriamas darbe, dideli darbo

reikalavimai. Jei seniau darbuotojas dirbdavo kokybiškai ir daug, vėliau jam darbas nebekelia džiaugsmo, dingsta motyvacija darbui. Emocinio išsekimo požymiai – prarastas atsakomybės jausmas, fizinių resursų praradimas, emocinis ir fizinis išsekimas, nenoras bendrauti su kitais. Dažnai darbuotojai patiriantys emocinį išsekimą neišsina į darbą arba labai dažnai vėluoja.

- **Depersonalizacija.** Tai labai abejingas darbuotojo požiūris į darbą, klientus, kolegas ir kt. Jei seniau darbuotojas buvo komunikabilus, jis tampa užduras ir laikosi atstumo nuo kitų kolegų. Darbuotojas gali neigiamai elgtis su savo kolegomis ir klientais. Juntamas didelis aplaidumas, ciniškas požiūris, dažna kritika ir nepasitenkinimas, atsainus požiūris į darbą.
- **Sumažėję asmeniniai laimėjimai.** Tai būseną, kai darbuotojas jaučiasi nesėkmingas ir nepakankamas. Palaipsniui atsiranda nesėkmės ir nepakankamumo jausmas darbe dėl darbo vietoje pasitaikančių dalykų. Švaistomos pastangos ir kaltės jausmas mažina darbuotojo pasitenkinimą darbu. Darbuotojai negali atlikti savo darbo, keliamų reikalavimų, mažėja pasitikėjimas savo jėgomis, jis nuvertina savo profesiją (Aksu ir Tamelogle, 2015; Gudžinskienė ir Pozdniakovas, 2020).

Analizuojant profesinį perdegimą, svarbu nustatyti jo neigiamą įtaką. Mokslininkai sutinka, kad perdegimas neigiamai veikia tiek darbuotojus, tiek pačią įmonę. Rožman, Treven ir Cingula (2018) nuomone, ilgai tęsiantis perdegimui, asmuo gali pradėti svaigintis alkoholiu ir kitomis medžiagomis, kas gali neigiamai paveikti jo sveikatą. Taip pat daromos klaidos darbe, didėja pravaikštos, sumažėja produktyvumas, kas neigiamai veikia įmonės procesus. Liu, Du ir Zhou (2022) pabrėžia, kad perdegę darbuotojai gali susirgti depresija. Kai darbuotojai patiria perdegimą, jie gali prarasti motyvaciją siekti asmeninių laimėjimų, įmonės tikslų. Sumažėjusi motyvacija darbui paveikia ir įmonę – prastėja darbo kokybė (Meily, 2019).

Taip pat pastebima neigiama įtaka darbe dėl profesinio perdegimo – energijos trūkumas kokybiškai dirbti, pravaikštos, neigiamas požiūris į kolegas ir patį darbą. Visa tai gali sutrikdyti įmonės veiklos procesus (Zhou, 2022).

Perdegimas turi neigiamos įtakos darbuotojų įsipareigojimui. Mokslinėje literatūroje yra išskiriami trys organizacijos įsipareigojimų tipai: aktyvus, tęstinis ir normatyvinis. Aktyvus įsipareigojimas – tai darbuotojų emocinis prisirišimas ir susitapatinimas su savo organizacija. Tęstinis įsipareigojimas apima išėjimo iš organizacijos išlaidas, o norminis įsipareigojimas – tai darbuotojų pareigos likti ir dirbti organizacijoje jausmas. Teigiama, kad profesinis perdegimas mažina darbuotojo organizacinį įsipareigojimą, todėl tai gali turėti neigiamos įtakos įmonei, gali padidėti darbuotojų kaita (Chowdhury, 2018).

Žmonėms, kenčiantiems nuo perdegimo kyla psichologinių ir fizinių problemų. Tai savo ruožtu daro neigiamą įtaką žmonių elgesiui ir tampa kliūtimi, trukdančia jiems atlikti savo darbą kokybiškai. Ilgai kenčiant perdegimą ir jo negydant, jis gali pasiekti tokį lygį, kuris gali pakenkti ir kitiems (Aksu ir Temeloglu, 2015).

Apibendrinant pirmąjį poskyrį, galima teigti, kad perdegimas – žmogaus organizmo reakcija į darbe patiriamą stresą. Perdegimą lemia lėtiniai stresoriai, kurie neigiamai paveikia žmogų. Profesinis perdegimas būna trijų rūšių – emocinis išsekimas, depersonalizacija ir asmeninių laimėjimų sumažėjimas. Kiekviena šių rūšių ir jos eiliškumas pas žmones pasireiškia skirtingai. Profesinis perdegimas neigiamai paveikia žmogaus fizinę, psichologinę sveikatą ir jo elgseną. Asmuo tampa nemotyvuotas, jaučia nerimą ir neviltį, praranda norą imtis mėgstamos veiklos. Taip pat gali pasireikšti egzema, šienligė, galvos skausmai ir kt. Dažnai asmenys pradeda vartoti alkoholį, narkotikus, geria daug kavos. Taip pat pastebima neigiama įtaka darbui – prastėja darbo kokybė, didėja darbuotojų kaita ir kt.

1.2. Profesinį perdegimą lemiantys veiksniai

Analizuojant profesinį perdegimą, svarbu nustatyti kokie veiksniai jį lemia. Profesinis perdegimas yra labai dažnas sindromas. Didelė dalis žmonių jį tam tikrame savo gyvenimo etape patiria. Tačiau perdegimas neatsiranda staiga. Jis reiškiasi po truputį, jį lemia labai įvairūs su darbu susiję veiksniai (Aksu ir Temeloglu, 2015). Pasak Prada-Ospina (2019) perdegimui didžiausią įtaką daro stresoriai darbe. Teigiama, kad darbo aplinka yra vienas iš pagrindinių išsekimo ar lėtinio darbinio streso rizikos šaltinių. Šis stresas yra susijęs su spaudimo veiksniais darbo aplinkoje, didesniais reikalavimais nei darbuotojo galimybės. Šie veiksniai sukelia emocinį nuovargį, žemą profesinį pasitenkinimą. Būtent dėl nuolatinio streso darbe, gali išsivystyti profesinis perdegimas. Mokslinėje literatūroje perdegimą lemiantys veiksniai yra skirstomi į 2 grupes: individualius ir organizacinius (žr. 3 lentelę):

3 lentelė

Profesinį perdegimą lemiantys veiksniai

Individualūs veiksniai	Lytis, amžius, šeimyninė padėtis, savivertė, charakterio savybės, darbo stažas, auginamų vaikų skaičius.
Organizaciniai veiksniai	Darbo aplinka, reikalavimai, krūvis, klientų skaičius, darbo specifiška, klientų problemų sudėtingumas, darbo laikas ir kt.

Šaltinis: Žemaitienė ir Kaklauskaitė (2018), Kavaliauskienė ir Balčiūnaitė (2014), Žiedelis ir Pajarskienė (2018)

Apibendrinant 3-ioje lentelėje pateiktą informaciją, galima teigti, kad individualūs veiksniai priklauso nuo darbuotojo, o organizaciniai nuo įmonės. Profesinį perdegimą lemia įvairūs veiksniai – darbuotojo charakteris, šeimyninė padėtis, darbo stažas, vaikų skaičius. Taip pat įtakos turi darbo aplinka, santykiai su klientais, darbo laikas ir kt.

Aksu ir Tameloglu (2015) taip pat mano, kad profesinio perdegimo priežastys – su darbu susiję veiksniai. Autoriai įvardija šiuos – blogos darbo sąlygos, nemotyvuojantis atlyginimas, per dideli keliama tikslai, nepasitenkinimas darbu, monotoniškas darbas, darbas mažose įmonėse, neigiama vidinė kultūra, mažos tobulėjimo galimybės, didelis darbo krūvis, darbo parsinešimas į namus. Meily (2019) nuomone, profesinis perdegimas gali atsirasti dėl monotoniško ar neįvairaus darbo, neaiškių darbo užduočių, prastos darbo kontrolės, disfunkcinės darbo aplinkos, didelės konkurencijos tarp kolegų, vadovo palaikymo trūkumo ir kt. Pasak Žemaitienės ir Kaklauskaitės (2018), yra nustatyta, kad perdegimą dažniau patiria moterys, vieniši asmenys. Tyrimai rodo, kad perdegimui įtakos turi darbo aplinka, kontrolė, darbo stažas.

Taip pat mokslininkai pabrėžia, kad perdegimas priklauso ir nuo profesijos, darbo pobūdžio. Anot Chebolu, Sitaramaiah ir Saravanan (2020), profesinis perdegimas paprastai paliečia specialistus, kurie turi daugiau pareigų, yra labai atsidadę darbui, siekia sunkiai pasiekiamų tikslų, dirba tiesiogiai su žmonėmis. Aksu ir Tameloglu (2015) teigia, kad profesinį perdegimą jaučia asmenys, dirbantys tiesiogiai su žmonėmis, kai toks darbas reikalauja daug bendravimo, žmogiškų santykių. Meily (2019) išskiria ir tai, kad perdegimui turi įtakos vadovavimo stilius, šeimos, vadovo ir bendradarbių socialinės paramos trūkumas. Tarpasmeninė disharmonija, didelis darbo krūvis, konfliktai – dažnos priežastys lemiančios perdegimą. Tačiau Žiedelis ir Pajarskienė (2017) mano, kad perdegimą patiria įvairių profesijų atstovų. Anot jų, profesinį perdegimą patiria 30-40 proc. visų sektorių darbuotojų.

Profesinis stresas. Mokslinėje literatūroje pabrėžiama, kad didžiausią įtaką perdegimui turi profesinis stresas. Profesinis stresas yra pagrindas perdegimui paspartinti, o profesinis perdegimas atspindi susikaupusį stresą, pabloginantį darbą (Gorji ir Vaziri, 2011). Profesinis stresas – būklė, kai darbuotojas turi atlikti pareigas, kurios viršija asmens galimybes ir išteklius, kurių reikia šioms pareigoms atlikti (Dhruba, 2020). Chakranorty ir Mahanta (2019) stresą apibrėžia kaip psichologinę ir fizinę būseną, kuri atsiranda tuomet, kai žmogaus išteklių nebepakanka susidoroti su įvairiomis situacijomis darbe. Stresas yra dažnas reiškinys darbe, ypač ten, kur daug dirbama tiesiogiai su žmonėmis. Stresą lemia didelis darbo krūvis, konfliktai ir kt., o nuo to žmogus kenčia emocinį išsekimą, nesugeba psichologiškai atitrūkti nuo darbo, nuolatos galvoja apie jį (Snnentag, Kuttler ir Fritz, 2010). Profesinis stresas turi didelį neigiamą poveikį įsitraukimui į darbą (Liu, Du ir Zhou, 2022).

Žmonės, patiriantys profesinį stresą susiduria su fizinėmis ir psichologinėmis problemomis. Pakitusi širdies ir kraujagyslių sistemos veikla sukelia aukštą kraujospūdį, juntama įtampa ir galvos skausmas ar svaigimas. Taip pat stresas turi įtakos vidurių užkietėjimui ar viduriavimui. Stresas gali paveikti net žmogaus kvėpavimą. Psichologinės problemos – sumažėja pasitikėjimas, didėja nerimas, mažėja darbingumas, koncentracijos stoka. Stresas gali sukelti nemigą, jautrumą, baimę (Panigahi, 2017).

Profesinis stresas laikomas svarbia problema, nes jis linkęs prisidėti prie įmonės neefektyvumo, didelės darbuotojų kaitos, nebuvimo dėl ligos, suprastėjusios darbo operacijų kokybės, padidėjusių sveikatos priežiūros išlaidų, mažėjančio pasitenkinimo darbu ir prastų veiklos rezultatų (Universari ir Harsono, 2021).

Darbuotojų poreikiai. Botwe, Kenneth ir Masih (2017) pabrėžia darbuotojų poreikių svarbą. Pasak autorių, kai darbuotojas suvokia, kad jo darbo vieta nėra gera arba neatitinka jo poreikių ir lūkesčių, kuriuos jis asmeniškai norėtų išpildyti darbe, šie neatitikimai sukuria įtampą ir lemia stresą. Šiai nuomonei pritaria ir Universari ir Harsono (2021), teikdami, kad darbuotojai jaučia didelį stresą, kai nesutampa jų poreikiai su įmonės galimybėmis tuos poreikius patenkinti. Tuomet atsiranda įtampa, neigiami jausmai, kas gali lemti perdegimą.

Darbo aplinka. Žmogus ketvirtadalį savo suaugusiojo gyvenimo praleidžia darbe, o daugeliui darbas yra pagrindinis gyvenimo užsiėmimas. Todėl gerai jaustis darbe yra pagrindiniai bendros žmogaus gerovės komponentai (Keeman, Naswall, Malinen ir Kuntz , 2017). Čia galima pabrėžti įmonės vidinę kultūrą. Jei įmonėje kultūra grįsta pasitikėjimu, pagarba, atvirumu ir nuoširdumu, darbuotojai jausis teigiamai. Teigiamą kultūrą didina darbuotojų pasitenkinimą, lojalumą, motyvaciją. Tačiau jei kultūra neigiama, darbuotojai bus nepatenkinti, jaus stresą (Sharma, Sharma ir Agarwal, 2021).

Darbo nesaugumas. Jei darbuotojas dirbantis įmonėje jaučia baimę prarasti darbą, šis stresorius neigiamai paveikia jo savijautą. Tai dažnai nutinka, kai įmonėse mažinami etatai, tuomet darbuotojai jaučiasi nesaugūs, patiria didžiulį stresą (Sharma, Sharma ir Agarwal, 2021).

Darbo krūvis. Darbo krūvis – tai daug kompetencijų reikalaujančios užduotys ir veiklos, kurios turi būti atliktos per tam tikrą laiką (Harmen, Amanah ir Harahap, 2020). Pasak Abromaitienės ir Stanišauskienės (2014), darbo krūvis apima ilgas darbo valandas, viršvalandžius, tam tikrų gebėjimų darbui atlikti trūkumus. Sonnentag, Kuttler ir Fritz (2010) didelį darbo krūvį apibrėžia kaip patirtį, kai reikia užduotis nuveikti per trumpą laiką. Abromaitienė ir Stanišauskienė (2014) teigia, kad per didelis darbo krūvis turi neigiamos įtakos darbuotojams. Kai darbuotojai dirba per daug, jie išsekvoja savo energiją ir vėliau tampa labai sunku ją atstatyti. O tai lemia emocinį išsekimą ir perdegimą. Sonnentag, Kuttler ir Fritz (2010) papildoma, kad didelis darbo krūvis yra susijęs su padidėjusiu neigiamu poveikiu darbui ir asmeniniam darbuotojo

gyvenimui. Darbuotojas net namuose gali dirbti, ar galvoti apie darbą, o tai apsunkina psichologinį atsiribojimą nuo darbo.

Vidinis klimatas. Klimatas – tai įmonės ilgalaikė vidinės aplinkos kokybė, kurią patiria jos nariai, kuri daro įtaką jų elgsenai. Klimatas nustato vidinę įmonės atmosferą, kuri arba skatina bendravimą, arba atgraso (Maidaniuc-Chirila ir Ticu, 2016). Pasak autorių, jei vidinis klimatas įmonėje teigiamas, darbuotojai yra laimingi, tarpusavyje bendrauja, keičiasi informacija, būna mažai konfliktų. Tačiau jei klimatas neigiamas – jaučiama įtampa, padidėja konfliktai. Tai tampa papildomu stresoriu, neigiamai veikiančiu darbuotojus.

Konfliktai darbe. Konfliktas – tai skirtingų nuomonių, tikslų, poreikių, interesų ir kt. požiūrių susidūrimas tarp dviejų ar daugiau žmonių (Kudrevičiūtė ir Stankūnas, 2018). Žukauskas ir Korsakienė (2019) pažymi, kad konfliktai įmonėse vyksta dažnai ir tai yra natūralus dalykas. Tačiau jei konfliktai vyksta labai dažnai, jie neigiamai gali paveikti darbuotojus ir jų sveikatą. Haussein ir Al-Mamary (2019) nuomone, dažni konfliktai darbuotojams kelia didžiulį stresą, o nuolatinis stresas lemia perdegimą. Aukštikalnytė (2021) teigia, kad konfliktai gali būti įvairūs – konfliktai su klientais, tarp darbuotojų, nesutarimai su vadovais ir kt.

Darbo ir šeimos konfliktas. Perdegimui gali turėti įtakos darbo ir šeimos konfliktai. Darbo ir šeimos konfliktai - tai vidinių išteklių, emocijų ir elgesio vaidmenų konfliktai dėl vaidmens spaudimo darbe ir šeimoje. Šie konfliktai gali būti kelių rūšių: 1) darbas, trukdantis šeimai dėl darbo reikalavimų ir 2) šeima trukdanti darbui dėl šeimos reikalavimų. Tai reiškia, kad asmuo gali prarasti vidinius resursus dėl darbo spaudimo, problemų darbe ir neigiamos emocijos persikels į asmeninį gyvenimą, šeimą. Taip pat problemos, su kuriomis darbuotojas susiduria namie, gali persikelti į darbą ir sumažinti jo darbingumą (Zhao, Liao, Li, Jiang ir Ding, 2022). Šiai nuomonei pritaria Lambert, Qureshi, Keena, Frank ir Hogan (2018) teikdami, kad asmens dalyvavimas darbe (šeimos) vaidmenyje apsunkina dalyvavimas šeimos (darbo) vaidmenyje. Dažnai asmeninės problemos persikelia į darbą, o darbinės – į šeimą. Autoriai papildoma, kad dėl konflikto tarp darbo ir šeimos, asmenims sunku susidoroti su dvigubais darbo ir šeimos vaidmenimis, o tai galiausiai sukelia perdegimą.

Apibendrinant, galima teigti, kad profesinį perdegimą lemia įvairūs veiksniai, kurie yra susiję su pačiu darbuotoju bei įmone. Profesinį perdegimą dažniausiai lemia stresoriai darbe - netinkama darbo aplinka, per dideli reikalavimai darbuotojui, didelis darbo krūvis, viršvalandžiai, klientų problemos, konfliktai su bendradarbiais, prastas vadovavimas, nepasiekiamų tikslų siekimas ir kt. Taip pat perdegimui įtakos turi ir pačio darbuotojo savybės – šeimyninė padėtis, darbo stažas, vaikų turėjimas, amžius. Dažnai perdegimą lemia asmens nesugebėjimas išlaikyti balanso tarp pareigų šeimoje ir pareigų darbe.

1.3. COVID-19 pandemijos įtaka darbuotojų perdegimui

COVID-19 pandemija dažnai vadinama pasauline krize, kuri prasidėjo 2019 metais. Pandemija prasidėjo kai 2019 metais, gruodžio mėnesį, Uhane, Hubėjaus provizijoje, Kinijoje, kai buvo aptiktas nežinomos kilmės virusas (Valančius ir Kasiulevičius, 2020). Šia infekcija užsikrėtė 270 mln. žmonių, o daugiau kaip 5 mln. nuo infekcijos mirė (Keršytė, Mikaliūkštienė ir Fatkulina, 2022). 2020 metais Jungtinių Tautų Organizacija šią pandemiją apibūdino kaip visos žmonijos socialinę ir ekonominę krizę (Telešienė, Balžekienė, Budžytė, Zolubienė, 2021).

COVID-19 pandemija neigiamai paveikė viską – valstybių ekonomiką, sveikatos priežiūrą, įprastą žmonių gyvenimą. Visos pasaulio valstybės įvedė karantiną, siekdamos užkirsti kelią viruso plitimui ir išsaugoti žmonių sveikatą. Todėl buvo uždaromos ugdymo įstaigos, paslaugų sektorius, atšaukti visi renginiai, ribojami kontaktai. Įmonės turėjo perorientuoti savo darbą nuotoliniu būdu (Hamouche, 2020). COVID-19 pandemija sukėlė staigius darbo organizavimo pokyčius. Daugelis žmonių pradėjo dirbti iš namų nuotoliniu būdu. Taip pat prasidėjusi pandemija lėmė socialinį atsiribojimą, stresą, nerimą ir kt. Buvo nustatyta, kad pandemija neigiamai paveikė darbuotojų gerovę ir sveikatą (Juchnowicz ir Kinowska, 2021). Kaip teigia Liu, Du ir Zhou (2022), COVID-19 pandemijos metu pasikeitusios darbo ir gyvenimo sąlygos galėjo turėti įtakos darbuotojų perdegimui. Organizaciniai pokyčiai kintančioje aplinkoje gali formuoti naujus darbo stresorius, kurie sukelia neigiamų pasekmių darbuotojų sveikatai.

Prasidėjusi pandemija neigiamai paveikė dirbančiuosius. Daugeliui ši situacija sukėlė susirūpinimą, nerimą, depresiją ir stresą (Universari ir Harsono, 2021). Hamouche (2020) išskyrė pagrindinius stresorius, kurie galėjo paveikti žmones:

- **Baimė dėl saugumo.** Žmonės bijo užsikrėsti šiuo virusu, todėl daugelis patiria didžiulį stresą ir baimę, nerimą. Tam didelę įtaką turėjo reguliariai žiniasklaidoje pasirodantys pranešimai apie pandemiją, viruso įtaką sveikatai ir kt.
- **Baimė dėl ateities.** Pandemijos pradžioje daugelis jautė didelį stresą ir baimę dėl ateities. Ypatingai tie, kurių darbas buvo sustabdytas.
- **Izoliacija.** Taip pat neigiamos įtakos turėjo paskelbtas karantinas. Žmonės turėjo būti namuose, niekur neiti. Izoliacija sumažino socialinius kontaktus, padidino žmonių vienišumą.

Liu, Du ir Zhou (2022) yra nuomonės kad pandemija turėjo įtakos perdegimui. Dėl pandemijos pasikeitė darbo organizavimas, įprasta darbo rutina. Organizaciniai pokyčiai kintančioje aplinkoje gali formuoti naujus darbo stresorius, kurie sukels neigiamų pasekmių darbuotojų sveikatai.

COVID-19 pakeitė įprastus darbo procesus – darbas buvo organizuojamas nuotoliniu būdu. Pačioje pandemijos pradžioje, organizuojant darbą nuotoliu, buvo tikimasi sumažinti užsikrėtimo COVID-19 riziką (Shimura, Yokoi, Ishibashi, Akatsuka ir Inouse, 2021). Darbas nuotoliniu būdu – tai toks darbo organizavimo būdas, kai darbuotojas dirba namuose arba kitoje, nuo darbo nutolusioje vietoje (Grigonienė, 2020). Nors darbas nuotoliu dažnai vertinamas teigiamai, tačiau pandemijos metu šis darbo organizavimo būdas skyrėsi nuo įprastų sąlygų dėl kelių priežasčių. Darbas nuotoliu organizuotas buvo nesavanoriškai, o priverstinai. Todėl nebuvo atsižvelgta į darbuotojų individualius bruožus ar organizacijos kultūrą – visos užduotys, kurias buvo galima atlikti nuotoliniu būdu, turėjo būti atliekamos, nepaisant darbuotojo gebėjimo susidoroti su socialine izoliacija (Sandoval-Reyes, Felknor, Gomez-Salgado, 2021).

Daugelis mokslininkų darbą nuotoliu vertina teigiamai. Dirbant nuotoliu, darbuotojas gali lengviau suderinti asmeninį ir profesinį gyvenimą, suteikiama daugiau lankstumo ir savarankiškumo, susitrumpina kelionės į darbą ir atgal laikas ir kt. Nakrošienė ir Butkevičienė (2016) papildo, kad dirbant namuose, darbuotojas pats gali planuoti savo darbą, mažėja išlaidų kelionei į darbą ir iš darbo namo, dirbdami namuose, darbuotojai jaučia didesnę pasitenkinimą darbu. Niebuhr su bendraautoriais (2021) nuomone, namų aplinka gali paskatinti darbuotojo susikaupimą, sumažinami įvairūs trukdžiai, suteikiama daugiau privatumo.

Tačiau pandemijos kontekste, darbas nuotoliu vertinamas ne itin teigiamai, pastebimi trūkumai. Shimura, Yokoi, Ishibashi, Akatsuka ir Inouse (2021) teigimu, nuotolinis darbas gali sukelti socialinę izoliaciją, o tai padidina darbuotojų stresą. Šiai nuomonei pritaria Ingusci (2021) su bendraautoriais, teigdami, kad darbas nuotoliu dažnai lemia didesnę darbo krūvį, o tai gali sukelti nerimą ir stresą. Sandoval-Reyes, Felknor ir Gomez-Salgado (2021) teigia, kad dažnai dirbantys namuose žmonės yra izoliuoti, jų darbo valandos pailgėja, pablogėja darbo ir asmeninio gyvenimo pusiausvyra, juntamas didelis pervargimas.

Darbas namuose neigiamai veikia darbo ritmą. Tyrimai rodo, kad net 34 proc. apklaustųjų dirbančių namuose pažymėjo, kad jie dažniausiai dirba ir vakarais, ir savaitgaliais. Todėl galima daryti prielaidą, kad darbo laikas prailgėja, nebelieka kokybiško laiko poilsiui nuo darbo (Niebuhr et al., 2021). Taip pat darbas namuose lemia socialinę izoliaciją. Niebuhr su bendraautoriais (2021) teigia, kad 78 proc. respondentų atliktame tyrime pažymėjo, kad yra pasiilgę bendravimo su kolegomis ir vadovais. Socialinė izoliacija gali turėti neigiamos įtakos žmogui. Izoliacija gali sukelti vienišumo jausmą, padidėja stresas, nerimas, gali atsirasti depresija, dėl vienetinės gali padidėti rizika savižudybei.

Aczel, Kovacs, Lippe ir Szaszi (2021), Andrade ir Lousa (2021) išskyrė teigiamus ir neigiamus darbo namuose aspektus (žr. 4 lentelę):

4 lentelė

Teigiami ir neigiami darbo namuose aspektai

Teigiama darbo namuose įtaka	Neigiama darbo namuose įtaka
• Laiko taupymas važiavimui į darbą ir iš darbo • Didesnė laiko kontrolė • Mažiau trukdžių • Patogi aplinka • Daugiau lankstumo	• Socialinė izoliacija • Mažiau apibrėžtos darbo ir asmeninio gyvenimo ribos • Didesnis savidisciplinos poreikis • Komunikacijos su kolegomis trukdžiai • Dirbama ilgiau nei numatyta

Šaltinis: Aczel, Kovacs, Lippe ir Szaszi (2021), Andrade ir Lousa (2021)

Mokslinėje literatūroje pateikiama įvairių atliktų tyrimų, kaip COVID-19 pandemija paveikė žmones, jos įtaka perdegimui ir kt. Lam, Lam, Reddy ir Wong (2022) atliko tyrimą, kaip COVID-19 pandemija paveikė dirbančiuosius didelėse įmonėse, ar tai turėjo įtakos perdegimui. Tyrimo rezultatai parodė, kad 60 proc. apklaustųjų patyrė perdegimą, o 32 proc. – emocinį išsekimą. Remiantis tyrimo duomenimis, moterų buvo daugiau patyrusių perdegimą, nei vyrų. Perdegimui daugiausia įtakos turėjo darbo aplinka, darbo organizavimo trūkumai, darbas namuose. Kiti autoriai – Jalili, Niroomand, Hadavand, Zeinali ir Fotouhi (2021), ištyrė, kad COVID-19 pandemijos metu, daugiausiai perdegimui įtakos turėjo didelis darbo krūvis, nesaugi darbo aplinka.

Torres, Benzar, Fish, Mukerjee, Swalhi ir Thurik (2022) ištyrė COVID-19 pandemijos įtaką verslininkams. Buvo nustatyta, kad pandemija taip pat turėjo įtakos ir verslininkų perdegimui. Perdegimą nulėmė kelios veiksnių grupės – rizika užsikrėsti, darbas namuose bei problemos įmonėje (darbuotojų mažinimas, finansinės problemos, verslo žlugimas, bankrotas ir kt.) Mayer, Zill, Dilba, Gerlach ir Schumann (2021) teigimu, COVID-19 pandemija turėjo neigiamos įtakos žmonių emociniam išsekimui. Be depersonalizacijos ir sumažėjusių asmeninių pasiekimų jausmo, išsekimas yra pagrindinis perdegimo veiksnys. Autoriai nustatė, kas labiausiai turėjo įtakos perdegimui – padidėjęs darbo krūvis, asmeninių išteklių stoka, motyvacijos trūkumas.

Kilšys, Mikaliūkštienė ir Fatkulina (2022) analizavo COVID-19 pandemijos įtaką slaugytojų perdegimui. Pandemijos neigiama įtaka buvo labai didelė sveikatos priežiūros srityje, kadangi pandemija labai apsunkino įprastą jų darbą – padidėjęs darbo krūvis, stresas, įtampa, baimė užsikrėsti, paramos trūkumas, nuolatiniai pokyčiai ir kt. Autorių teigimu, asmenis dirbančius sveikatos priežiūros srityje, pandemija paveikė daug labiau neigiamai nei kitus.

Išskiriamos dvi rūšys: 1) įprasto gyvenimo stresoriai ir 2) darbo stresoriai. Tai reiškia, kad sveikatos priežiūros specialistai, kaip ir visi jautė nerimą ir baimę užsikrėsti, bejėgiškumo jausmą, baimę būti atskirtam ir kt. Tačiau darbe susidurta su papildomais stresoriais – didelis darbo krūvis, didelė rizika užsikrėsti, didelis pacientų skaičius, griežti saugos reikalavimai, grėsmė dirbant su užsikrėtusiais pacientais, mirtys keliančios stresą ir kt.

Apibendrinant, galima teigti, kad COVID-19 pandemija pakeitė įprastą darbo tvarką ir daugelis darbuotojų buvo priversti dirbti nuotoliu. Nors mokslininkai ir išskiria darbo nuotoliu privalumus, tačiau ekstremalios situacijos kontekste, darbas nuotoliu yra vertinamas neigiamai. Galima teigti, kad dirbant nuotoliu, darbuotojai jaučiasi izoliuoti, nesugeba suderinti darbo ir asmeninio gyvenimo balanso, daugelis dirba ne tik darbo dienomis, tačiau vakarais ir savaitgaliais. Šie neigiami dalykai gali sukelti papildomus stresorius, kurie gali daryti įtaką profesiniam perdegimui.

1.4. Darbuotojų sveikatos ir gerovės užtikrinimas kaip priemonė išvengti perdegimo

Analizuojant profesinį perdegimą, svarbu aptarti priemones, kurios gali padėti išspręsti šią problemą. Mokslinėje literatūroje pabrėžiama, kad siekiant išvengti perdegimo, tam tikrų veiksmų turi imtis tiek pats darbuotojas, tiek įmonė. Vienas iš būdų – darbuotojų sveikatos ir gerovės užtikrinimas. Darbuotojų sveikata ir gerovė yra daugialypė samprata, kuri apima labai įvairius dalykus. Darbuotojų gerovė apibrėžia darbuotojų gyvenimo kokybę, atsižvelgiant į jo sveikatą ir su darbu susijusius veiksnius (Chari, Chang, Sauter ir Sayers, 2018). Gerovė yra būseną, kai žmogus jaučiasi gerai, sveikas ir laimingas (Juchnowicz ir Kinowska, 2021). „Darbuotojų gerovė nurodo, kad dirbantys žmonės savo darbą suvokia kaip prasmingą ir teikiantį pasitenkinimą dirbant saugioje, sveikoje, kompetentingų darbuotojų ir jų komandų gerai valdomoje darbo aplinkoje“ (Šorytė ir Pajarskienė, 2015). Pasak Jarden ir kt. (2018), darbuotojų gerovė apima pasitenkinimą darbu, motyvaciją darbui, tinkamas darbo sąlygas, teigiamus santykius įmonėje ir kt. Taigi, galima matyti, kad darbuotojų gerovė yra priešingybė perdegimui, kadangi tai pozityvus darbo ir įmonės vertinimas.

Mokslinėje literatūroje gerovė yra skirstoma į kelias rūšis. Ismail ir Warrak (2019) išskiria šias rūšis: psichologinę gerovę, gyvenimo gerovę ir darbo vietos gerovę. Pasak minėtų autorių, psichologinė gerovė apima darbuotojų pasitenkinimą darbo procesais, gyvenimo gerovė apima darbuotojų sveikatą, o gerovė darbo vietoje apima darbo vietos socialinį tinklą, teisingumą ir kt. Chakranorty ir Mahanta (2019) išskiria kiek kitokias gerovės rūšis - emocinę, socialinę ir psichologinę gerovę. Emocinė gerovė reiškia laimės ir pasitenkinimo gyvenimu jausmą. Psichologinė gerovė reiškia žmogaus psichologinę sveikatą, o socialinė gerovė reiškia jausmą, kai

žmogus yra vertinamas visuomenės, kurioje jis gyvena. Darbuotojo nesugebėjimas subalansuoti vienodai sudėtingus darbo ir jo asmeninio gyvenimo reikalavimus, prisideda prie didėjančio streso ir profesinio perdegimo.

Darbuotojų gerovė yra neatsiejama nuo darbuotojų sveikatos, todėl šios sąvokos dažniausiai yra naudojamos kartu. Darbuotojų sveikata yra darbuotojų gerovės pagrindas (Šorytė ir Pajarskienė, 2014). Nemalonios situacijos darbe, gali neigiamai paveikti darbuotojų sveikatą – darbuotojas pajus profesinį stresą, o vėliau tai gali peraugti ir į profesinį perdegimą (Youcum ir Lawson, 2019). Todėl galima teigti, kad įmonės turi rūpintis savo darbuotojų sveikata ir gerove, kad darbuotojai nepatirtų streso ir perdegimo. Darbuotojų sveikatą ir gerovę galima užtikrinti įvairiomis priemonėmis (žr. 5 lentelę).

5 lentelė

Profesinį perdegimą lemiantys veiksniai

Šaltinis	Darbuotojų sveikatos ir gerovės veiksniai
Singh ir Chaudhary (2019)	Tinkamos darbo sąlygos, saugumas darbe, karjeros galimybės, darbas nuotoliniu būdu.
Keeman, Naswall, Malinen ir Kuntz (2017)	Streso valdymas, mokymai, saugumas, vidinė kultūra, tinkamas atlyginimas, motyvacija.
Šorytė ir Pajarskienė (2014)	Komandinis darbas, karjeros galimybės, pozityvi vidinė kultūra, tinkamas darbo krūvis, kokybiškas vadovavimas, saugumas, darbo reikalavimai, kontrolė.

Šaltinis: Singh ir Chaudhary (2019), Keeman, Naswall, Malinen ir Kuntz (2017), Šorytė ir Pajarskienė (2014)

Kaip matyti iš 5-oje lentelėje pateiktos informacijos, darbuotojų sveikatą ir gerovę gali užtikrinti įvairios priemonės, kurios yra susijusios su įmone – darbo sąlygos, saugumas, teigiama vidinė kultūra, darbo krūvis, motyvacija ir kt. Šios priemonės gali sumažinti įmonėje esančius stresorius, kuriuos darbuotojai jaučia ir kurie laikui bėgant pavirsta perdegimu.

Pavyzdžiui Tamašauskaitė, Pilipavičienė, Markevičė, Šorytė, Kuodytė, Grigošaitienė, Strička ir Pajarskienė (2015) išskyrė veiksnius, kuriais galima mažinti darbuotojų patiriamą stresą darbe. Šie veiksniai yra dviejų rūšių – organizaciniai ir individo lygmens (žr. 6 lentelę). Vertinant lentelėje pateiktus veiksnius, galima teigti, kad siekiant išvengti streso darbe, autoriai siūlo imtis veiksmų, kuriuos inicijuoti turėtų tiek pati įmonė, tiek darbuotojai. Įmonė galėtų keisti darbo tvarką, leisti lankstesnes darbo sąlygas, galėtų skirti mokymus vadovams ir darbuotojams. Tačiau darbuotojai taip pat turi skirti dėmesio savo sveikatai – palaikyti fizinį aktyvumą, stiprinti sveikatą,

jei reikia, konsultuotis su psichologu ir kt. Vadinasi, galima teigti, kad kiekviena pusė turi būti atsakinga už sveikatą ir gerovę.

6 lentelė

Organizacinio ir individo lygmens intervencijos

Organizacijos lygmuo	Individo lygmuo
Darbo tvarkos keitimas, mokymai vadovams, darbo laiko keitimas, lankstus darbo laikas, parama, mokymai darbuotojams.	Streso įveikimo mokymai, sveikatos stiprinimas, fizinis aktyvumas, relaksacija, konsultacijos, terapija.

Šaltinis: Tamašauskaitė ir kt. (2015)

Maslach (2017) analizuodamas profesinį perdegimą, išskyrė veiksnius, kurie gali žmogui padėti sumažinti neigiamus perdegimo padarinius.

- **Sveikata ir sportas.** Sveiki žmonės yra atsparesni stresui, jie lengviau susidoroja su stresoriais tiek asmeniniame gyvenime, tiek darbe. Todėl rekomendacija yra sveikai maitintis, sportuoti, nevartoti alkoholio, nerūkyti.
- **Atsipalaidavimas.** Siekiant išvengti streso, svarbu mokėti atsipalaiduoti. Yra daug būdų, kuriais žmonės gali sumažinti didelį stresą ir pasiekti ramybės būseną. Tai meditacija, kokybiškas miegas, karštos vonios ir masažai.
- **Darbo pokyčiai.** Dar viena galimybė – dirbti mažiau. Tai gali pasireikšti įvairiai – daryti daugiau reguliarių pertraukų rutinoje, nedirbti viršvalandžių, dažniau atostogauti.
- **Pagalba.** Dar viena galimybė – kreiptis pagalbos pas kitus (kolegos, mentoriai, šeima, draugai, psichologas ar kt.).
- **Požiūrio keitimas.** Dar rekomenduojama pakeisti asmens reakciją į darbo stresorius, kad jie turėtų mažesnę poveikį (laiko valdymas ir konfliktų sprendimas, darbo lūkesčių keitimas, kitų žmonių elgesio interpretavimas, mokymai).

Vadovavimas. Eisele (2020) nuomone, vadovavimas gali turėti įtakos darbuotojų gerovei įvairiais būdais. Pasyvus destruktivus vadovavimas gali sukelti stresą, o aktyvus konstruktyvus vadovavimas, atvirkščiai – palaiko ir mažina stresą. Vadovas darbuotojams turi kelti pozityvius jausmus, tuomet darbuotojai bus motyvuoti dirbti, patenkinti, mažiau patirs streso ar baimės (Drewniak, Drewniak ir Posadzinska, 2020). Mokslinėje literatūroje yra išskiriami įvairūs vadovavimo stiliai, kurie turi įtakos darbuotojams. Dažniausi vadovavimo stiliai yra šie:

1. **Autokratinis vadovavimo stilius.** Autokratinis vadovavimo stilius vertinamas gana neigiamai. Pagrindinės savybės – oficialus bendravimas, kontrolė, priežiūra, instrukcijos, įsakymai. Darbuotojai gali jaustis demotyvuoti ir nepatenkinti.
2. **Liberalus vadovavimo stilius.** Liberalaus stiliaus vadovas dažniausiai vengia kontroliuoti ir vadovauti darbuotojams. Vadovas siekia palaikyti su visais gerus santykius.
3. **Demokratinis vadovavimo stilius.** Šis vadovavimo stilius laikomas teigiamu, kadangi šiam stiliui priklausantys vadovai skiria dėmesį savo darbuotojams – įsiklauso į jų problemas, domisi jų nuomone, priima sprendimus paremtus darbuotojų pasiūlymais. Demokratinis vadovavimo stilius motyvuoja darbuotojus
4. **Transakcinis vadovavimo stilius.** Transakcinis vadovavimo stilius dažnai vadinamas mainų stiliumi. Šio stiliaus vadovas gerai sutaria su darbuotojais, už gerą darbą mainais paauskština, skiria premijas ar kt. Dažniausiai organizacijoje būna teigiama atmosfera, darbuotojai yra patenkinti ir motyvuoti (Khajeh, 2018).

Lankstus darbo laikas. Lankstus darbo laikas vertinamas palankiai. Lankstus darbo laikas – tai toks darbo metodas, kai pats darbuotojas gali kontroliuoti savo darbo laiką – kur, kada, kiek laiko jis dirba. Lankstus darbo laikas padidina darbuotojų įsitraukimą, lojalumą, išlaikymą, mažina stresą (Rosyadi ir Bayudhigantara, 2021). Šorytė ir Pajarskienė (2016) papildė, kad lankstus darbo laikas apima įvairų darbo organizavimą. Tai gali būti darbas namuose, darbas ne pilną darbo dieną, darbo dalijimasis su kitais bendradarbiais. Pasak Platts, Breckon ir Marshall (2022), jaučiama mažiau streso ir nuovargio, gerėja gyvenimo kokybė, o tai padidina bendrą laimės jausmą. Lankstus darbo laikas padeda pagerinti darbo ir asmeninio gyvenimo pusiausvyrą, didina darbuotojų savarankiškumą.

Apibendrinant, galima teigti, kad siekiant išvengti perdegimo, tiek įmonė, tiek darbuotojas turi imtis veiksmų. Siekiant išvengti darbuotojų perdegimo, įmonės turėtų siekti palaikyti teigiamą darbuotojų sveikatą ir gerovę – sudaryti tinkamas darbo sąlygas, užtikrinti saugumą, palaikyti teigiamą vidinę kultūrą, kokybiškai vadovauti, skatinti komandinį darbą, skirti mokymus streso valdymui ir kt. Tuo tarpu darbuotojas, turėtų skirti dėmesio fiziniam aktyvumui, jei yra poreikis, kreiptis į specialistus pagalbos (psichologo konsultacija, terapija).

2. TYRIMO METODIKA

Tyrimo tikslas. Ištyrus darbuotojų dirbančių nuotoliniu būdu savijautą COVID-19 pandemijos metu, nustatyti profesinio perdegimo paplitimą ir su juo susijusius veiksnius.

Tyrimo uždaviniai:

1. Nustatyti respondentų nuotolinio darbo sunkumus COVID-19 pandemijos metu.
2. Nustatyti kaip darbas nuotoliniu būdu COVID-19 pandemijos metu, paveikė respondentų sveikatą.
3. Įvertinti tyrimo dalyvių profesinio perdegimo paplitimą ir su tuo susijusius veiksnius.

Tyrimo schema. Tyrimas atliekamas remiantis išanalizuota moksline literatūra. Teorinė analizė yra tyrimo pagrindas.

Tyrimo metodai. Siekiant ištirti darbuotojų, dirbančių nuotoliniu būdu savijautą COVID-19 pandemijos metu bei nustatyti profesinio perdegimo paplitimą ir su juo susijusius veiksnius, pasirinktas kiekybinio tyrimo metodas (apklausa). Kiekybinis tyrimas – tai tyrimo metodas, kai tyrimo duomenys yra pateikiami skaičiais (Tidikis, 2003). Šis tyrimo metodas pasirinktas dėl to, kad per gana trumpą laiką galima apklausti daug tyrimo dalyvių. Taip pat anketos pildymas yra patogus tyrimo dalyviams, nes dalyvauti apklausoje jie gali jiems patogiu laiku.

Tyrimo organizavimas ir vykdymas. Tyrimas buvo vykdomas nuo 2022 m. gegužės 3 d. iki 2022 m. gegužės 11 dienos. Pagrindiniai tyrimo žingsniai:

1. **Tyrimo metodo pasirinkimas.** Tam, kad nustatyti dirbančiųjų nuotoliniu būdu savijautą ir jos įtaką profesiniam perdegimui, buvo pasirinktas kiekybinio tyrimo metodas.
2. **Tyrimo klausimyno paruošimas.** Tyrimo klausimynas sudarytas iš atliktos mokslinės literatūros analizės. Klausimyną sudarė 17 klausimų (žr. 7 lentelę).
3. **Tyrimo atlikimas.** Tyrimo atlikimo laikas: nuo 2022 m. gegužės 3 d. iki 2022 m. gegužės 11 dienos. Klausimynas buvo įkeltas į www.manoapklausa.lt sistemą. Anketos nuoroda buvo skelbiama socialiniuose tinkluose, forumuose.
4. **Gautų rezultatų analizė.** Atlikus tyrimą, duomenys buvo analizuojami, interpretuojami ir lyginami naudojantis SPSS ir Microsoft Excel programomis.
5. **Išvados.** Remiantis tyrimo duomenimis, buvo pateiktos reikšmingiausios išvados.

Tyrimo instrumentas. Klausimyną sudarė 17 klausimų, kurie buvo sudaryti remiantis išanalizuotais moksliniais šaltiniais. Buvo remtasi Gudžinskienės ir Pozdniakovo (2020), Aksu ir Tameloglu (2015), Zhou (2022), Aczel, Kovacs, Lippe ir Szaszi (2021), Andrade ir Lousa (2021) ir kt. išanalizuotais šaltiniais, kuriuose buvo pateikiami profesinį perdegimą lemiantys veiksniai,

perdegimo požymiai, darbo nuotoliu privalumai ir trūkumai. Klausimyno pagrindimas pateikiamas 7 lentelėje:

7 lentelė

Klausimyno pagrindimas

Bloko nr.	Tema	Tikslas	Pagrindimas	Klausimų nr.
1	Respondentų darbo charakteristika	Siekiama nustatyti respondentų darbinę charakteristiką – kokiam sektoriuje dirba, kokioje įmonėje, kokias pareigas užima. Tai leis sužinoti kaip skirtingose įmonėse darbuotojai jautėsi pandemijos metu, kaip buvo organizuotas darbas nuotoliu, ar jautė perdegimo simptomus.	Torres, Benzar, Fish, Mukerjee, Swalhi ir Thurik (2022),	1-3
2	Darbas nuotoliniu būdu	Siekiama sužinoti ir išskirti respondentus kurie dirbo nuotoliu ir kaip dažnai jie dirbo nuotoliu.	Grigonienė (2020), Nakrošienė ir Butkevičienė (2016)	4-5
3	Darbo nuotoliu vertinimas	Siekiama nustatyti, kaip respondentai vertina darbą nuotoliniu būdu, kokius privalumus ir trūkumus išskiria, kaip vertina savo įmonę, kokia jų savijauta dirbant nuotoliu.	Niebuhr su bendraautoriais (2021), Andrade ir Lousa (2021), Aczel, Kovacs, Lippe ir Szaszi (2021), Grigonienė (2020), Nakrošienė ir Butkevičienė (2016)	6-9
4	Įmonės vertinimas	Siekiama nustatyti kaip respondentai vertina įmonę kurioje dirba. Vertinimas pagal teiginius, kurie turi įtakos profesiniam perdegimui.	Sharma, Sharma ir Agrawal (2021), Universari ir Harsono (2021), Žukauskas ir Korsakienė (2019), Botwe, Kenneth ir Masih (2017), Keeman, Naswall, Malinen ir Kuntz (2017),	10

7 lentelės tęsinys

5	Respondentų savijauta	Siekiama nustatyti kaip COVID-19 pandemijos metu jautėsi respondentai (emociškai, psichologiškai ir fiziškai).	Rožman, Treven ir Čingula (2018).	11
6	Profesinio perdegimo veiksmų vertinimas	Siekiama įvertinti respondentų savijautą pandemijos metu. Teiginiai sudaryti tokie, kurie siejasi su perdegimo simptomais.	Zhou (2022), Gudžinskienė ir Pozdniakovas (2020), Prada-Ospina (2019), Aksu ir Tameloglu (2015),	12-13
9	Respondentų demografiniai duomenys	Siekiama išsiaiškinti respondentų demografinius duomenis, kuriuos vėliau galima bus palyginti su kitais tyrimo rezultatais (lytis, amžius, šeimyninė padėtis, vaikų skaičius). Remiantis mokslinė analize, asmenims turintiems šeimą ir vaikų, nuotolinis darbas nėra tinkama darbo forma.	Meily (2019), Žemaitienė ir Kaklauskaitė (2018), Žiedelis ir Pajarskienė (2018), Kavaliauskienė ir Balčiūnaitė (2014), Lietuvos Respublikos įmonių finansinės atskaitomybės įstatymas.	15-17

Šaltinis: parengta autoriaus

Imtis. Atliekamo tyrimo dalyviai – asmenys, kurie COVID-19 pandemijos metu dirbo nuotoliniu būdu. Šiuo metu viešai prieinamuose šaltiniuose nėra informacijos kokia dalis Lietuvoje dirbančių žmonių dirba nuotoliniu būdu. Tačiau Lietuvos socialinių tyrimų centro (LSTC) vykdomo projekto „COVID-19 pasekmės visuomenės saugumui“ grėsmės ir naujos galimybės“ rezultatų apžvalgoje teigiama, kad Lietuvoje nuolatos arba kartais nuotoliniu būdu dirba apie 4,5 proc. dirbančiųjų (2019 m.). Remiantis Lietuvos Oficialiosios statistikos portalo duomenimis, 2019 m. dirbančiųjų skaičius Lietuvoje buvo 1 mln. 287,9 tūkst. Vadinasi, 4,5 proc. sudaro 57 955,5 asmenys. Imtis skaičiuojama pagal Paniotto formulę:

$$n = \frac{1}{0,05^2 + 1/127} = 96$$

Pagal šią formulę, n yra imties dydis, Δ – paklaidos dydis (pasirinkta paklaida 0,05), N – generalinės aibės dydis. **Gautas imties skaičius – 382 respondentai.**

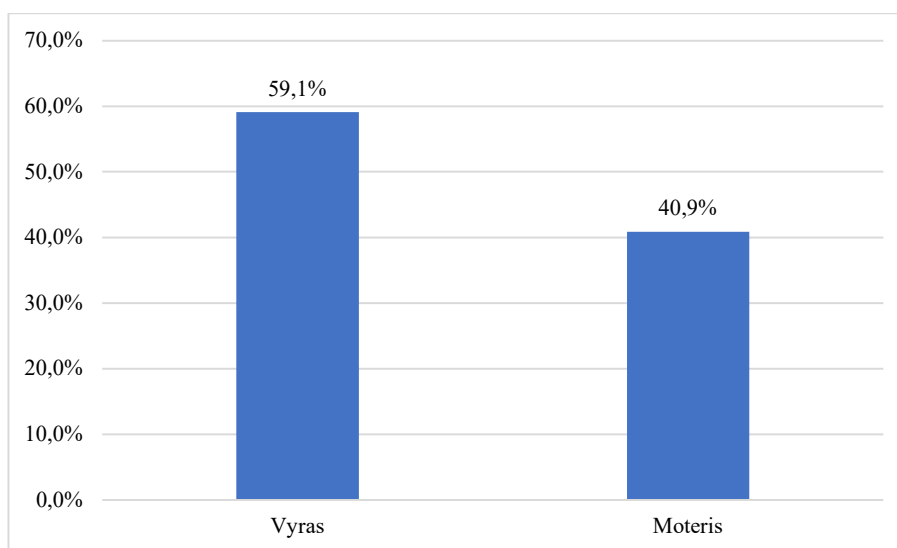
3. TYRIMO REZULTATŲ ANALIZĖ

3.1. Demografinė respondentų charakteristika

Šiame poskyryje bus analizuojami respondentų demografiniai duomenys – lytis, amžius, šeimyninė padėtis, turimų vaikų skaičius. Taip pat informacija kokioje įmonėje tyrimo dalyviai dirba, kokias pareigas užima. Šie duomenys vėliau bus lyginami su kitais tyrimo rezultatais, siekiant išsiaiškinti ryšius tarp respondentų demografinių duomenų ir profesinio perdegimo paplitimo. Atlikus kiekybinį tyrimą, nustatyta, kad iš viso tyrime dalyvavo 159 respondentai. Respondentų duomenys pagal lytį, pateikiami 2 paveiksle:

2 paveikslas

Tyrimo dalyvių pasiskirstymas pagal lytį



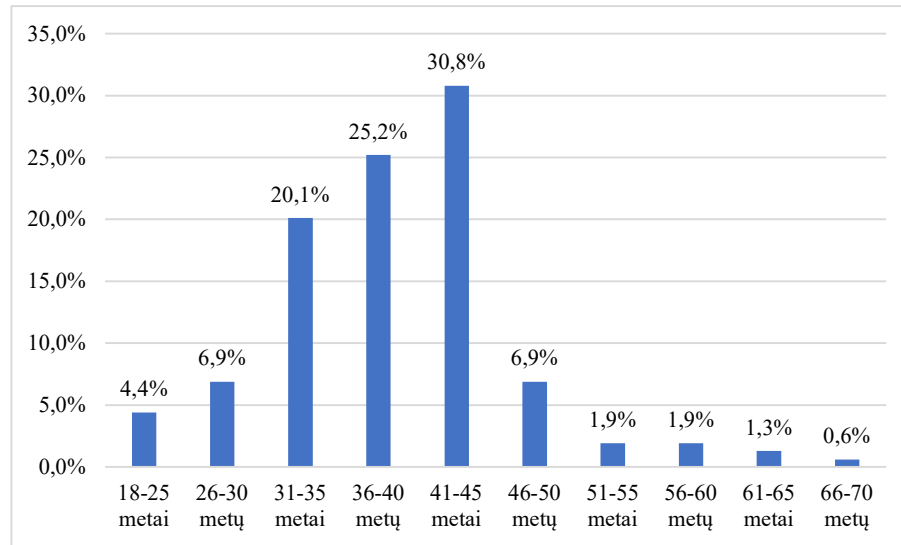
Šaltinis: parengta autoriaus, remiantis atliktu tyrimu

Remiantis tyrimo duomenimis, matyti, kad daugiausia tyrimo dalyvavo vyrai (59,1 proc.), o likusi dalis – moterys, kurių buvo 40,9 proc.

Sekančiu klausimu buvo siekiama nustatyti respondentų amžių (žr. 3 pav.). Pagal amžių, duomenų analizės rezultatai parodė, kad respondentų tarpe dominavo 41-45 metų (30,8 proc.), 35-40 metų (25,2 proc.), 31-35 metų (20,1 proc.) amžiaus grupėms priskirti asmenys. Kiek mažiau buvo 26-30 metų ir 46-50 metų (abiem atvejais 6,9 proc.). Tuo tarpu jaunesnių ir vyresnių apklausos dalyvių kiekis buvo labai mažas.

3 paveikslas

Tyrimo dalyvių pasiskirstymas pagal amžių

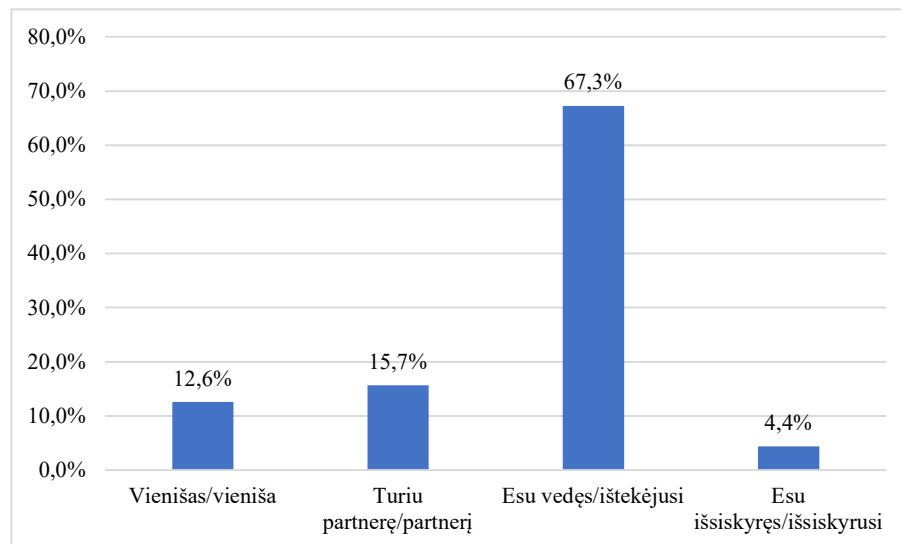


Šaltinis: parengta autoriaus, remiantis atliktu tyrimu

Atliekant tyrimą, buvo siekiama nustatyti tyrimo dalyvių šeimyninę padėtį (žr. 4 pav.). Šie duomenys svarbūs, kadangi remiantis teorine analize, darbuotojai, turintys vaikų, labiau neigiamai vertina darbą nuotoliu, jiems sunkiau išlaikyti šeimyninio ir profesinio gyvenimo balansą, šeimos rolę. Daugiausia tyrime dalyvavo vedę/ištekėjusios respondentai (67,3 proc.), ženkliai mažesnis tyrimo dalyvių kiekis nurodė, kad turi partnerę/ - į (15,7 proc.) arba yra vieniši/ - os (12,6 proc.).

4 paveikslas

Tyrimo dalyvių pasiskirstymas pagal šeimyninę padėtį

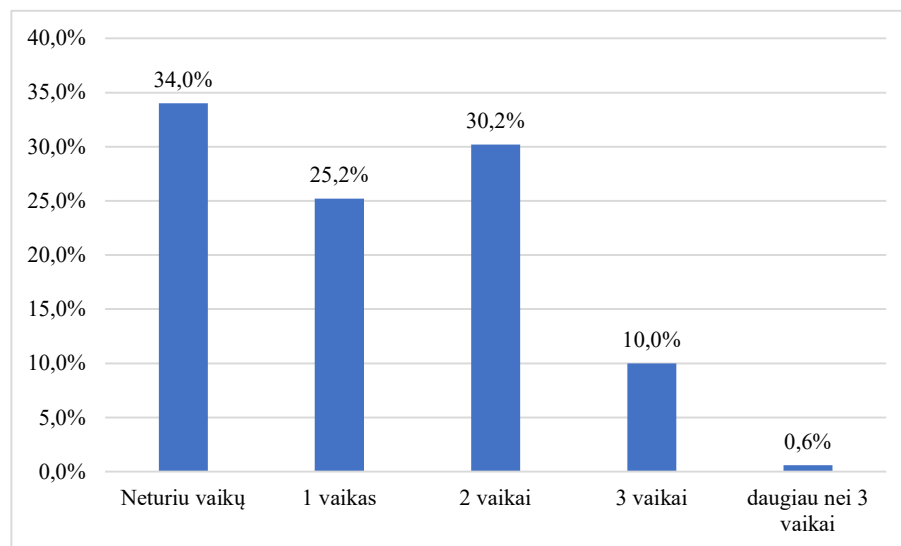


Šaltinis: parengta autoriaus, remiantis atliktu tyrimu

5 paveiksle pateikiami rezultatai, rodantys kiek vaikų turi tyrimo dalyviai:

5 paveikslas

Tyrimo dalyvių pasiskirstymas pagal turimų vaikų skaičių

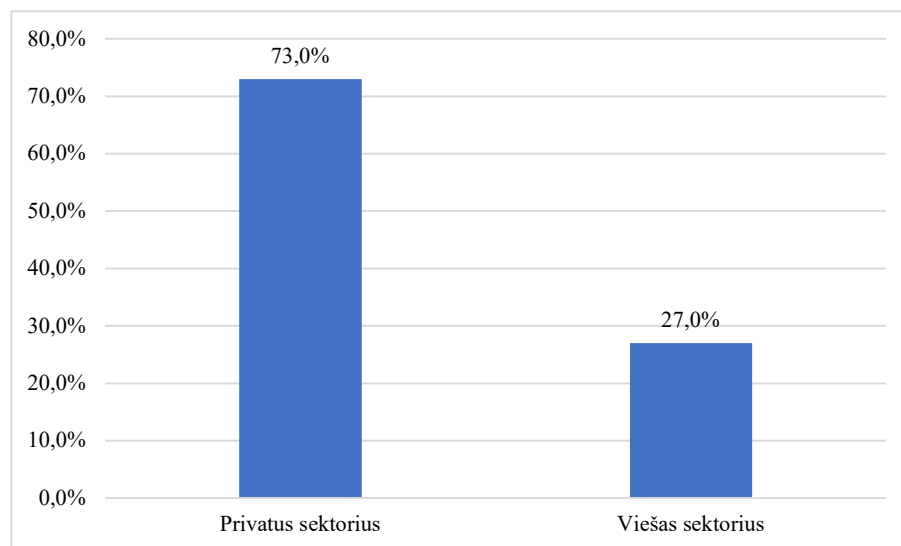


Šaltinis: parengta autoriaus, remiantis atliktu tyrimu

Kaip matyti, didžioji dauguma tyrimo dalyvių turi vaikų (66 proc.), o 34,0 proc. neturi. Pagal tyrimo duomenis, 2 vaikus turi 30,2 proc., vieną vaiką – 25,2 proc., 3 vaikus 10,0 proc., o daugiau nei tris – 0,6 proc. Respondentų darbovietė pagal sektorių pateikiama 6 pav.:

6 paveikslas

Tyrimo dalyvių pasiskirstymas pagal įmonę kurioje dirba

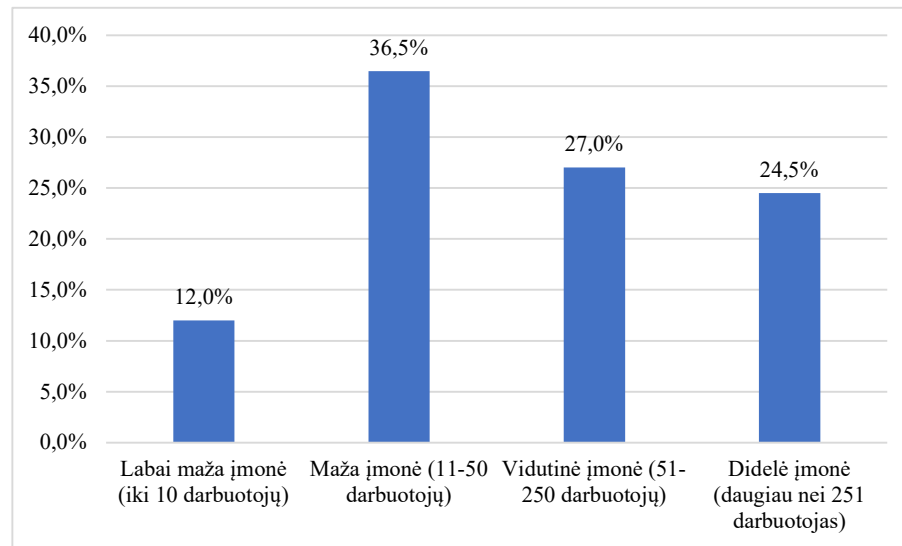


Šaltinis: parengta autoriaus, remiantis atliktu tyrimu

Paaikškėjo, kad didžioji dauguma apklaustų asmenų dirba privačiame sektoriuje (73,0 proc.), o viešojo sektoriaus atstovų kiekis buvo sąlyginai nedidelis (27,0 proc.). Taip pat atliekant apklausą, buvo svarbu nustatyti kokioje įmonėje pagal dydį, tyrimo dalyviai dirba (žr. 7 pav.).

7 paveikslas

Tyrimo dalyvių pasiskirstymas pagal įmonės dydį kurioje jie dirba



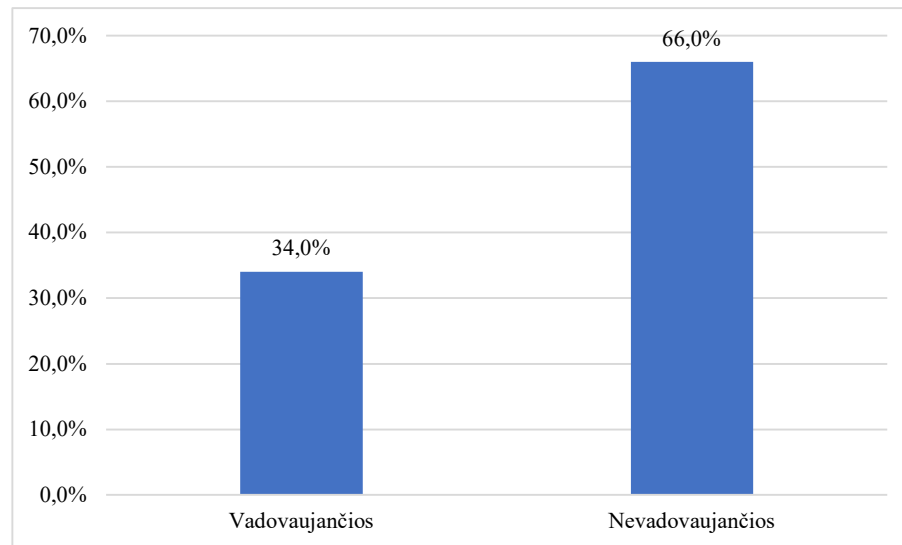
Šaltinis: parengta autoriaus, remiantis atliktu tyrimu

Nustatyta, kad apklausos dalyviai dažniausiai nurodė dirbantys mažose (11-50 darbuotojų) (36,5 proc.), vidutinio dydžio (51-250 darbuotojų) (27,0 proc.) bei didelėse (> 251 darbuotojas) (24,5 proc.) įmonėse, tuo tarpu labai mažas įmones (< 10 darbuotojų) atstovaujančių respondentų kiekis buvo mažiausias (12,0 proc.).

Taip pat atliekant tyrimą, buvo siekiama nustatyti kokias pareigas tyrimo dalyviai užima. Atlikus mokslinės literatūros analizę, buvo nustatyta, kad dažnai perdegimą patiria asmenys, užimantys vadovaujančias pareigas, įmonių vadovai. Nustatyta, kad didžioji dalis tyrime dalyvavusių asmenų nurodė, kad savo atstovaujamosiose įmonėse vykdo nevadovaujančias pareigas (66,0 proc.), o vadovaujančias pareigas užimantys teigė beveik dvigubai mažesnis respondentų kiekis (34,0 proc.) (žr. 8 pav.).

8 paveikslas

Tyrimo dalyvių pasiskirstymas pagal užimamas pareigas



Šaltinis: parengta autoriaus, remiantis atliktu tyrimu

Apibendrinant respondentų demografinius duomenis, galima teigti, kad daugiausia tyrime dalyvavo vyrų. Pagal amžių, daugiausia dalyvavo 31-35 metų amžiaus respondentai. Taip pat nustatyta, kad apklaustieji yra vedę/ištekėjusios, neturintys vaikų, arba turintys 2 bei vieną vaiką. Daugiausia respondentų dirba privačiose mažose įmonėse ir užima nevadovaujančias pareigas. Galima teigti, kad šie duomenys bus naudingi analizuojant respondentų požiūrį į darbą nuotoliu, perdegimo simptomus, duomenis galima bus palyginti pagal respondentų demografines charakteristikas, juos palyginti.

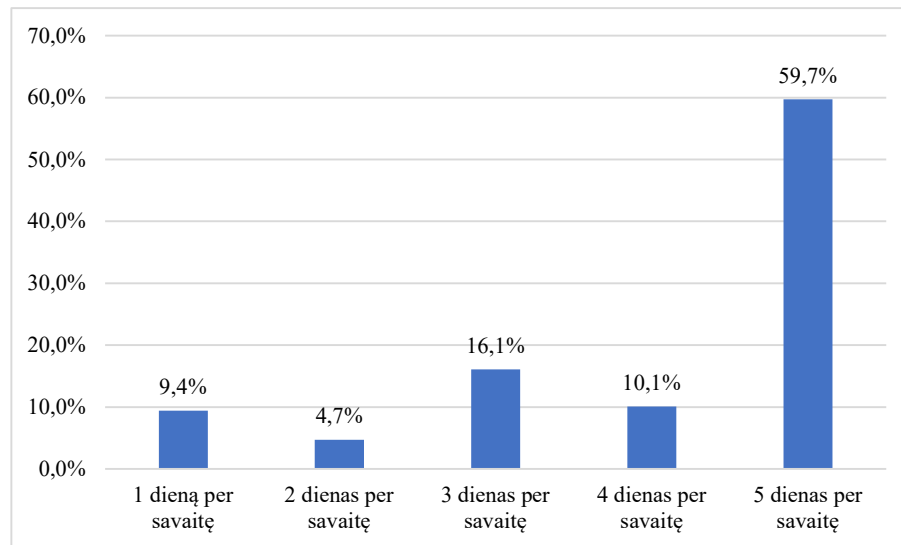
3.2. Nuotolinio darbo vertinimas

Siekiant išsiaiškinti kaip darbas nuotoliu paveikė respondentus, pirmiausia svarbu išsiaiškinti ar respondentai dirbo nuotoliu ir kaip dažnai. Pagal tyrimo rezultatus, 89,2 proc. dirbo nuotoliu, o likę 10,8 nedirbo. Pažymėtina, kad iš tolimesnės analizės buvo pašalinti visi nuotoliniu būdu COVID-19 pandemijos metu nedirbę asmenys.

Nustatyta, kad didžioji dauguma respondentų nuotoliu dirbo visą savaitę. Pagal tyrimo duomenis, daugiau nei pusė asmenų, COVID-19 pandemijos metu dirbusių nuotoliniu būdu nurodė, kad ne darbo vietoje dirbo visas 5 darbo dienas per savaitę (59,7 proc.), o tai, kad nuotoliniu būdu dirbo 3 (16,1 proc.), 4 (10,1 proc.), 1 (9,4 proc.) ar 2 (4,7 proc.) dienas per savaitę, teigė žymiai mažesnis respondentų kiekis (žr. 9 pav.).

9 paveikslas

Duomenys, kiek dienų dirbama nuotoliu COVID-19 pandemijos metu

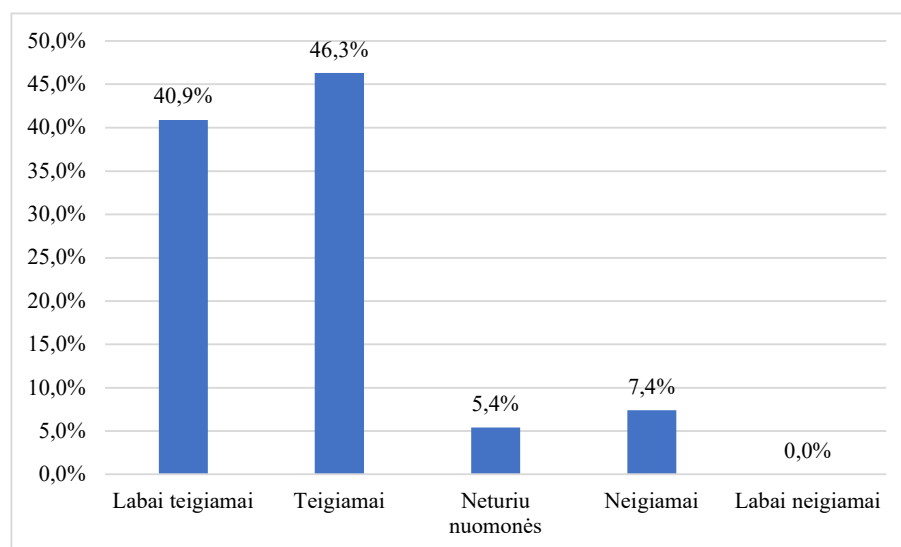


Šaltinis: parengta autoriaus, remiantis atliktu tyrimu

Apklausti darbuotojai galimybę COVID-19 pandemijos metu dirbti nuotoliniu būdu dažniausiai vertino teigiamai (teigiamai (46,3 proc.) arba labai teigiamai (40,9 proc.)). Tačiau 5,4 proc. respondentai teigė neturintys nuomonės šiuo klausimu, o 7,4 proc. - tokio pobūdžio darbą vertino neigiamai (10 pav.).

10 paveikslas

Nuotolinio darbo vertinimas



Šaltinis: parengta autoriaus, remiantis atliktu tyrimu

Taigi, galima daryti išvadą, kad didžioji dalis apklaustųjų, darbą nuotoliu vertina teigiamai ir tik labai maža dalis – neigiamai. Mokslinėje literatūroje teigiama, kad darbas nuotoliu turi neigiamos įtakos žmonėms, turintiems šeimą ir vaikų, kadangi jiems yra sudėtingiau suderinti asmeninį ir profesinį gyvenimą. Todėl analizuojant tyrimo duomenis, buvo norėta išsiaiškinti kurie tyrimo dalyviai pagal demografinius duomenis neigiamai įvertino darbą nuotoliu. Atlikus detalesnę tyrimo duomenų analizę, nustatyta, kurie respondentai darbą nuotoliu įvertino neigiamai. Neigiamai darbą nuotoliu įvertino daugiausiai tie respondentai, kurių amžius 36-40 metų (50,0 proc.) (žr. 2 priedo 1 pav.). Pagal šeimyninę padėtį, labiausiai neigiamai darbą nuotoliu įvertino tie tyrimo dalyviai, kurie yra vedę arba ištėkėjusios (75,0 proc.) (žr. 2 priedo 2 pav.) bei turintys vaikų (1 vaiką – 33,3 proc., 2 vaikus – 33,3 proc. ir 3 vaikus – 16,7 proc.) (žr. 2 priedo 3 pav.). Apklausoje respondentams buvo pateikti klausimai, prašantys įvertinti nuotolinį darbą pagal pateiktus teiginius (žr. 8 lentelę):

8 lentelė

Tyrimo dalyvių pateiktas darbo nuotoliniu būdu teikiamų privalumų vertinimas

Teiginiai	Vidutinė reikšmė	Standartinis nuokrypis	Mažiausia reikšmė	Didžiausia reikšmė
1. Galimybė sumažinti kelionės į darbą laiką	4.7	1.0	1,0	5,0
2. Galimybė sumažinti kelionės į darbą išlaidas	4.6	1.0	1,0	5,0
3. Didelė laiko kontrolė	3.7	1.1	1,0	5,0
4. Mažiau trukdžių dirbant	3.4	1.1	1,0	5,0
5. Daugiau lankstumo	4.2	0.8	1,0	4,0
6. Pats galiu planuoti laiką darbui	4.0	1.0	1,0	4,0
7. Daugiau motyvacijos darbui	3.4	1.0	1,0	5,0

Šaltinis: parengta autoriaus, remiantis atliktu tyrimu

Kaip matyti, tyrimo dalyviai darbą nuotoliu vertina teigiamai, kadangi visi teiginiai buvo vertinti teigiamai. Didžiausius balus apklausti darbuotojai skyrė teiginiams: „Galimybė sumažinti kelionės į darbą laiką“ ($4,7 \pm 1,0$ balo), „Galimybė sumažinti kelionės į darbą išlaidas“ ($4,6 \pm 1,1$ balo), „Daugiau lankstumo“ ($4,2 \pm 1,1$ balo) ir „Pats galiu planuoti laiką darbui“ ($4,0 \pm 1,0$).

Toliau pateikiami tyrimo duomenys, kaip respondentai įvertino darbo nuotoliniu būdu organizavimą įmonėje (žr. 9 lentelę):

9 lentelė

Tyrimo dalyvių pateiktas darbo organizavimo nuotoliniu būdu atstovaujamoje įmonėje vertinimas

Teiginiai	Vidutinė reikšmė	Standartinis nuokrypis	Mažiausia reikšmė	Didžiausia reikšmė
1. Įmonė kurioje dirbu, palaiko darbą nuotoliniu būdu	2,1	1,0	1,0	5,0
2. Įmonė suteikia visas reikalingas darbo priemones darbui nuotoliniu būdu	2,2	1,1	1,0	5,0
3. Dirbant nuotoliu, trūksta bendravimo su bendradarbiais	2,3	1,1	1,0	5,0
4. Dirbant nuotoliu, trūksta vadovo grįžtamojo ryšio	2,8	1,1	1,0	5,0
5. Dirbant nuotoliu dirbu tik darbo valandomis	3,4	1,2	1,0	5,0
6. Mano darbas reikalauja dirbti ir po darbo valandų, savaitgaliais	2,9	1,3	1,0	5,0

Šaltinis: parengta autoriaus, remiantis atliktu tyrimu

Vertindami darbo organizavimą nuotoliniu būdu atstovaujamoje įmonėje apibūdinančius teiginius, didžiausius balus apklausti darbuotojai skyrė teiginiams: „Dirbant nuotoliu dirbu tik darbo valandomis“ ($3,4 \pm 1,2$ balo), „Mano darbas reikalauja dirbti ir po darbo valandų, savaitgaliais“ ($2,9 \pm 1,3$ balo) bei „Dirbant nuotoliu, trūksta vadovo grįžtamojo ryšio“ ($2,8 \pm 1,1$ balo), o likę teiginiai: „Įmonė kurioje dirbu, palaiko darbą nuotoliniu būdu“ ($2,1 \pm 1,0$ balo), „Įmonė suteikia visas reikalingas darbo priemones darbui nuotoliniu būdu“ ($2,2 \pm 1,1$ balo) ir „Dirbant nuotoliu, trūksta bendravimo su bendradarbiais“ ($2,3 \pm 1,1$ balo) buvo vertinami mažesniais balais.

Atlikus statistinę analizę paaiškėjo, kad darbo organizavimą nuotoliniu būdu atstovaujamoje įmonėje charakterizuojančių teiginių vertinimo balai tarp skirtingo amžiaus grupių, šeimyninės padėties, turimo vaikų skaičiaus ir atstovaujamos įmonės dydžio respondentų reikšmingai nesiskyrė tarpusavyje (visais atvejais Kruskal-Wallis; $p > 0,05$). Buvo nustatyta, kad vadovaujančias pareigas užimantys tyrimo dalyviai statistiškai reikšmingai mažesniais balais įvertino teiginį: „Mano darbas reikalauja dirbti ir po darbo valandų, savaitgaliais“ lyginant su nevadovaujančias funkcijas įmonėse atliekančiais asmenimis (Mann-Whitney U; $p = 0,04$) (žr. 2 priedo 1 lent.).

Mokslinėje literatūroje pabrėžiama, kad darbas nuotoliniu būdu turi ir neigiamų savybių – asmenims sunku susikaupti, patiriamas stresas, vadovų nepasitikėjimas ir kt. Todėl atliekant

tyrimą, respondentams buvo pateiktas klausimas, prašantis įvertinti savo savijautą dirbant nuotoliniu būdu. Rezultatai pateikiami 10-oje lentelėje:

10 lentelė

Tyrimo dalyvių pateiktas asmeninės savijautos dirbant nuotoliniu būdu vertinimas.

Teiginiai	Vidutinė reikšmė	Standartinis nuokrypis	Mažiausia reikšmė	Didžiausia reikšmė
1. Sunku susikaupti	3,3	1,1	1,0	5,0
2. Dėmesį blaško kiti dalykai	2,9	1,2	1,0	5,0
3. Jaučiuosi izoliuotas	3,3	1,2	1,0	5,0
4. Patiriu daug streso	3,7	1,0	1,0	5,0
5. Sunku išlaikyti balansą tarp darbo ir šeimos	2,8	1,3	1,0	5,0
6. Jaučiu vadovų nepasitikėjimą	3,5	1,2	1,0	5,0
7. Disiplinos ir laiko planavimo gebėjimų stoka	3,3	1,2	1,0	5,0

Šaltinis: parengta autoriaus, remiantis atliktu tyrimu

Vertindami savo savijautą dirbant nuotoliniu būdu, respondentai didžiausius balus skyrė teiginiams, nurodantiems, kad patiria daug streso ($3,7 \pm 1,0$ balo) ir jaučia vadovų nepasitikėjimą ($3,5 \pm 1,2$ balo), o mažiausius balus - teiginiams: „Sunku išlaikyti balansą tarp darbo ir šeimos“ ($2,8 \pm 1,3$ balo) ir „Dėmesį blaško kiti dalykai“ ($2,9 \pm 1,2$ balo). Vėliau šie duomenys buvo palyginti su respondentų demografiniais rodikliais (žr. 3 priedo 3 lentelę). Teiginį „Patiriu daug streso“ ir „Sunku išlaikyti balansą tarp darbo ir šeimos“ įverčiai reikšmingai kito priklausomai nuo respondentų amžiaus grupės, o teiginys - „Disiplinos ir laiko planavimo gebėjimų stoka“ - priklausomai nuo turimo vaikų skaičiaus (visais atvejais Kruskal-Wallis; $p < 0,05$). Pažymėtina, kad šeimyninės padėties, atstovaujamos įmonės dydžio bei užimamų pareigų poveikis apklaustiems asmenims vertinant asmeninę savijautą dirbant nuotoliniu būdu charakterizuojančius teiginius nebuvo statistiškai patikimas (visais atvejais $p > 0,05$).

Atlikus teorinę analizę, buvo nustatyta, kad profesiniam perdegimui įtakos turi įvairūs stresoriai (konfliktai, poreikių nepatenkinimas, monotoniškas darbas ir kt.). Todėl apklausoje respondentams buvo pateiktas klausimas, prašantis įvertinti pateiktus teiginius. Šis vertinimas leis nustatyti kaip darbuotojai vertina savo įmonę. Bendras vertinimas pateikiamas 11 lentelėje:

11 lentelė

Tyrimo dalyvių pateiktas įmonės, kurioje dirba, vertinimas

Teiginiai	Vidutinė reikšmė	Standartinis nuokrypis	Mažiausia reikšmė	Didžiausia reikšmė
1. Įmonė, kurioje dirbu, įsiklauso į darbuotojų poreikius	3.8	0,8	1,0	5,0
2. Įmonėje teigiama darbo aplinka	3.9	1,2	1,0	5,0
3. Įmonėje dažni konfliktai	2.2	0,8	1,0	5,0
4. Įmonėje kurioje dirbu atlyginimas mane motyvuoja	3.5	1,2	1,0	5,0
5. Monotoniškas darbas	2.6	1,0	1,0	5,0
6. Didelės tobulėjimo ir karjeros galimybės	3.2	1,0	1,0	5,0
7. Dažnai nesusitvarkau su darbo užduotimis	2.2	0,8	1,0	5,0
8. Svarstau apie galimybę išeiti iš darbo	2.5	1,0	1,0	5,0
9. Aktyviai ieškau kito darbo	2.1	1,9	1,0	5,0

Šaltinis: parengta autoriaus, remiantis atliktu tyrimu

Analizuojant tyrimo rezultatus, galima teigti, kad respondentai teigiamai vertina savo įmonę, kurioje dirba. Kaip svarbiausius įmonės, kurioje dirba, vertinimo kriterijus apklausos dalyviai išskyrė teigiamą darbo aplinką ($3,9 \pm 1,2$ balo), įsiklausymą į darbuotojų poreikį ($3,8 \pm 0,8$ balo), motyvuojantį atlyginimą ($3,5 \pm 1,2$ balo). Tuo tarpu teiginius: „Aktyviai ieškau kito darbo“ ($2,1 \pm 0,9$ balo), „Dažnai nesusitvarkau su darbo užduotimis“ ($2,2 \pm 0,9$ balo), „Įmonėje dažni konfliktai“ ($2,2 \pm 0,9$ balo), respondentai vertino mažiausiais balais. Likę teiginiai vertinti vidutiniškai.

Apibendrinus tyrimo duomenis, galima teigti, kad tyrimo dalyviai teigiamai vertina darbą nuotoliu. Pagrindinės to priežastys - didesnė motyvacija, mažiau trukdžių, laiko kontrolė, galimybė planuoti laiką savarankiškai. Galima teigti, kad didžioji apklaustųjų dalis nuotoliu tik darbo valandomis, tačiau tenka dirbti ir savaitgaliais, darbuotojams trūksta vadovo grįžtamojo ryšio. Pastebima, kad tiek kurie užima aukštesnes pareigas, mažiau dirba savaitgaliais. Tačiau nustatyta, kad dirbant nuotoliu, respondentai patiria stresą, jaučia vadovų nepasitikėjimą. Nustatyta, kad disciplinos ir laiko planavimo problemų turi tie respondentai, kurie turi vaikų. Tačiau paaiškėjo, kad bendrai respondentai vertina įmonę teigiamai – įmonėje teigiama aplinka,

atlyginimas motyvuoja, įmonė įsiklauso į darbuotojų poreikius, nėra konfliktų, nesvarstoma išeiti iš darbo.

3.3. Respondentų savijauta COVID-19 pandemijos metu

Atliekant tyrimą, buvo siekiama nustatyti kaip COVID-19 metu jautėsi respondentai. 12-oje lentelėje pateikiama kaip respondentai įvertino savo psichologinę, emocinę ir fizinę sveikatą:

12 lentelė

Tyrimo dalyvių pateiktas savijautos pokyčių dėl COVID-19 pandemijos vertinimas.

Teiginiai	Vidutinė reikšmė	Standartinis nuokrypis	Mažiausia reikšmė	Didžiausia reikšmė
1. Mano psichologinė sveikata pablogėjo	3,3	1,1	1,0	5,0
2. Mano emocinė sveikata pablogėjo	3,3	1,1	1,0	5,0
3. Mano fizinė sveikata pablogėjo	3,4	1,1	1,0	5,0

Šaltinis: parengta autoriaus, remiantis atliktu tyrimu

Kaip matyti, respondentai tris teiginius įvertino panašiai. Tai rodo, kad jie nežymiai sutinka, kad jų psichologinė, emocinė ir fizinė sveikata pablogėjo. Galima daryti prielaidą, kad pandemija neturėjo didelės įtakos respondentų sveikatai. Taip pat šie duomenys buvo išanalizuoti pagal respondentų demografinius ir darbinius duomenis:

13 lentelė

Respondentų savijautos pokyčių dėl COVID-19 pandemijos, vertinimo palyginimas priklausomai nuo amžiaus grupės, šeimyninės padėties, turimų vaikų skaičiaus, atstovaujamos įmonės dydžio (Kruskal-Wallis testas) bei užimamų pareigų (Mann-Whitney U testas).

Teiginiai	Amžiaus grupė	Šeimyninė padėtis	Vaikų skaičius	Įmonės dydis	Užimamos pareigos
	p vertė	p vertė	p vertė	p vertė	p vertė
1. Mano psichologinė sveikata pablogėjo	0,08	0,67	0,64	0,55	0,03
2. Mano emocinė sveikata pablogėjo	0,20	0,49	0,25	0,56	0,11
3. Mano fizinė sveikata pablogėjo	0,09	0,21	0,59	0,22	0,59

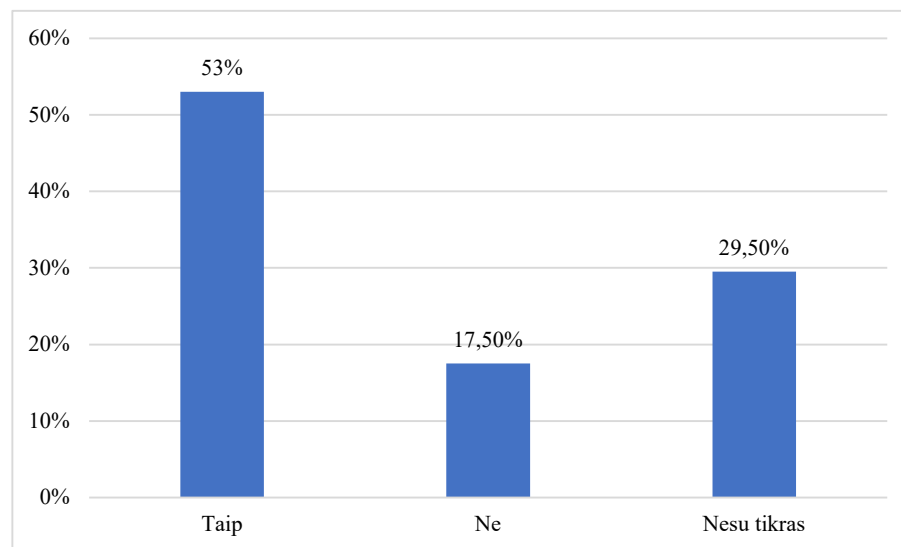
Šaltinis: parengta autoriaus, remiantis atliktu tyrimu

Matoma, kad skirtingo amžiaus, šeimyninės padėties, turimų vaikų skaičiaus ir atstovaujamos įmonės dydžio apklaustų asmenų pateikti savijautos pokyčius dėl COVID-19 pandemijos charakterizuojančių teiginių įverčiai buvo patikimai panašūs (visais atvejais Kruskal-Wallis; $p > 0,05$). Taip pat nustatyta, kad nevadovaujančiose pareigose dirbantys darbuotojai reikšmingai didesniais balais įvertino teiginį „Mano psichologinė sveikata pablogėjo“ lyginant su vadovaujančias pareigas užimančiais asmenimis (Mann-Whitney U; $p = 0,03$).

Taip pat apklausoje respondentų buvo paklausta, ar jie yra nors kartą patyrę profesinį perdegimą (žr. 11 pav.). Kaip matyti, daugiau nei pusė respondentų (53,0 proc.) pažymėjo, kad yra patyrę profesinį perdegimą. Kiek mažesnė dalis apklaustųjų (29,5 proc.) abejoja, nėra tikri. Mažiausia dalis (17,5 proc.) pažymėjo, kad nėra patyrę. Galima daryti prielaidą, kad profesinis perdegimas yra paplitęs tarp respondentų.

11 paveikslas

Tyrimo dalyvių pasiskirstymas pagal profesinio perdegimo paplitimą



Šaltinis: parengta autoriaus, remiantis atliktu tyrimu

Toliau analizuojami tyrimo duomenys, kurie apima profesinio perdegimo požymius ir stadijas. Respondentams buvo pateiktas klausimas, kuris apėmė 4 tiriamuosius blokus: emocinis išsekimas, depersonalizacija, sumažėję asmeniniai laimėjimai ir kiti veiksniai. Kiekviename bloke buvo pateikti teiginiai, kuriuose respondentai turėjo įvertinti. Šie tyrimo duomenys leis įvertinti ar COVID-19 pandemijos metu respondentai patyrė tam tikrus profesinio perdegimo simptomus. 14 lentelėje pateikiamas pirmojo bloko vertinimas – emocinis išsekimas.

14 lentelė

Tyrimo dalyvių pateiktas savijautos (emocinio išsekimo) dabartinėje įmonėje vertinimas.

Teiginiai	Vidutinė reikšmė	Standartinis nuokrypis	Mažiausia reikšmė	Didžiausia reikšmė
1. Darbas mane emociškai sekina	3,1	1,1	1,0	5,0
2. Darbas nebekelia džiaugsmo	3,3	1,2	1,0	5,0
3. Motyvacijos stoka	3,1	1,1	1,0	5,0
4. Aš jaučiuosi pavargęs po darbo dienos	2,5	1,0	1,0	5,0
5. Jaučiuosi pervargęs rytais, prieš pradėdam dirbti	3,3	1,1	1,0	5,0
6. Nebėra noro bendrauti su bendradarbiais kaip iki tol	3,7	1,0	1,0	5,0

Šaltinis: parengta autoriaus, remiantis atliktu tyrimu

Remiantis tyrimo duomenimis pateiktais 14 lentelėje, vertindami emocinio išsekimo teiginius, didžiausius balus respondentai skyrė teiginiams: „Nebėra noro bendrauti su bendradarbiais kaip iki tol“ ($3,7 \pm 1,0$ balo), „Darbas nebekelia džiaugsmo“ ($3,3 \pm 1,2$ balo), ir „Jaučiuosi pervargęs rytais, prieš pradėdam dirbti“ ($3,3 \pm 1,1$ balo), tuo tarpu likusių teiginių: „Aš jaučiuosi pavargęs po darbo dienos“ ($2,5 \pm 1,0$ balo), „Darbas mane emociškai sekina“ ($3,1 \pm 1,1$ balo) bei „Motyvacijos stoka“ ($3,1 \pm 1,1$ balo) įverčiai buvo gerokai mažesni.

Taip pat šis blokas buvo įvertintas pagal respondentų amžių, šeimyninę padėtį, vaikų skaičių, įmonės dydį ir užimamas pareigas (žr. 15 lentelę):

15 lentelė

Tyrimo dalyvių savijautos (emocinio išsekimo) vertinimo palyginimas priklausomai nuo amžiaus grupės, šeimyninės padėties, turimų vaikų skaičiaus, atstovaujamos įmonės dydžio (Kruskal-Wallis testas) bei užimamų pareigų (Mann-Whitney U testas).

Teiginiai	Amžiaus grupė	Šeimyninė padėtis	Vaikų skaičius	Įmonės dydis	Užimamos pareigos
	p vertė	p vertė	p vertė	p vertė	p vertė
1. Darbas mane emociškai sekina	0,27	0,28	0,60	0,13	0,98
2. Darbas nebekelia džiaugsmo	0,90	0,37	0,98	0,68	0,54
3. Motyvacijos stoka	0,84	0,81	0,76	0,10	0,29

15 lentelės tęsinys

4. Aš jaučiuosi pavargęs po darbo dienos	0,78	0,39	0,66	0,53	0,37
5. Jaučiuosi pervargęs rytais, prieš pradėdant dirbti	0,36	0,45	0,70	0,04	0,34
6. Nebėra noro bendrauti su bendradarbiais kaip iki tol	0,35	0,55	0,64	0,06	0,89

Statistinės analizės metu nustatyta, kad amžiaus grupės, šeimyninės padėties, turimų vaikų skaičiaus (visais atvejais Kruskal-Wallis; $p > 0,05$) bei užimamų pareigų (visais atvejais Mann-Whitney U; $p > 0,05$) poveikis respondentų pateiktiems emocinio išsekimo teiginių vertinimo balams nebuvo reikšmingas, tačiau skirtingo dydžio įmonėse dirbantys apklausti asmenys teiginiui „Jaučiuosi pervargęs rytais, prieš pradėdant dirbti“ skyrė statistiškai patikimai skirtingus įverčius (Mann-Whitney U; $p = 0,04$), kadangi labai mažose įmonėse dirbantys tyrimo dalyviai minėtą teiginį vertino žymiai didesniais balais lyginant su didesnių įmonių atstovais.

Apibendrinant pirmojo bloko vertinimą, galima teigti, kad COVID-19 pandemija ir darbas nuotoliu turėjo įtakos respondentų emociniam išsekimui – respondentai neturėjo noro bendrauti su bendradarbiais, kaip iki tol, darbas nekelia džiaugsmo, respondentai jaučiasi pavargę, prieš pradėdant darbo dieną.

Analizuojant antrojo bloko (depersonalizacija) teiginius, nustatyta, kad ne su visais teiginiais respondentai sutinka. Labiausiai teigiamai respondentai pažymėjo šiuos teiginius: „Abejingas požiūris į darbą“ ($3,8 \pm 1,0$ balo) bei „Laikaisi atstumo nuo bendradarbių“ ($3,8 \pm 0,9$ balo). Tuo tarpu teiginys „Dažnai pastebiu darbo/įmonės trūkumus“ buvo įvertintas kaip mažiausiai reikšmingas ($2,9 \pm 1,1$ balo) (žr. 16 lentelę).

16 lentelė

Tyrimo dalyvių pateiktas savijautos (depersonalizacijos) dabartinėje įmonėje vertinimas

Teiginiai	Vidutinė reikšmė	Standartinis nuokrypis	Mažiausia reikšmė	Didžiausia reikšmė
1. Abejingas požiūris į darbą	3,8	1,0	1,0	5,0
2. Laikaisi atstumo nuo bendradarbių	3,8	0,9	2,0	5,0
3. Man trūksta noro dirbti	3,5	1,1	1,0	5,0
4. Dažnai pastebiu darbo/įmonės trūkumus	2,9	1,1	1,0	5,0
5. Dažnai kritikuoju įmonę kurioje dirbu	3,5	1,1	1,0	5,0

16 lentelės tęsinys

6. Darbo reikalavimai sukelia stresą	3,3	1,0	1,0	5,0
7. Jaučiu nepasitenkinimą darbu	3,5	1,1	1,0	5,0

Šaltinis: parengta autoriaus, remiantis atliktu tyrimu

Tolimesnės statistinės analizės rezultatai parodė, kad skirtingo dydžio įmonėse dirbantys respondentai teiginį „Man trūksta noro dirbti“ įvertino patikimai skirtingais balais (Kruskal-Wallis; $p = 0,047$), nes mažose ir vidutinio dydžio įmonėse dirbę asmenys šiam teiginiui paskyrė ženkliai didesnius įverčius lyginant su labai mažose ir didelėse įmonėse dirbančiais tyrimo dalyviais. Taip pat nustatyta, kad skirtingomis amžiaus grupėmis, šeimynine padėtimi, turimų vaikų skaičiumi ir užimamomis pareigomis pasižymėjusių apklaustųjų pateikti depersonalizaciją dabartinėje įmonėje apibūdinančių teiginių vertinimo balai statistiškai patikimai nesiskyrė tarpusavyje (visais atvejais $p > 0,05$) (žr. 2 priedo 2 lentelę).

Apibendrinant antrąjį tiriamąjį bloką, galima teigti, kad iš pateiktų teiginių, respondentai tik du įvertino teigiamai, jog jaučia abejingą požiūrį į darbą ir laikosi atstumo nuo bendradarbių. Galima teigti, kad COVID-19 įtaka nebuvo didelė.

Trečiasis vertinamasis blokas – sumažėję asmeniniai laimėjimai. Atlikus tyrimą, nustatyta, kad respondentai pateiktus teiginius įvertino kaip mažai reikšmingus (žr. 17 lentelę).

17 lentelė

Tyrimo dalyvių pateiktas savijautos (sumažėjusių asmeninių laimėjimų) dabartinėje įmonėje vertinimas

Teiginiai	Vidutinė reikšmė	Standartinis nuokrypis	Mažiausia reikšmė	Didžiausia reikšmė
1. Jaučiuosi nusivylęs savo darbu	2,3	1,1	1,0	5,0
2. Jaučiuosi nesėkmingas	2,2	1,1	1,0	5,0
3. Per didelis darbo krūvis	2,9	1,3	1,0	5,0
4. Man mano darbas per sunkus	2,1	1,0	1,0	5,0
5. Nepasitikiu savo jėgomis	2,2	1,1	1,0	5,0
6. Jaučiuosi nemotyvuotas darbu	2,6	1,1	1,0	5,0

Šaltinis: parengta autoriaus, remiantis atliktu tyrimu

Kaip matyti, visi teiginiai vertinami mažai reikšmingais: „Man mano darbas per sunkus“ ($2,1 \pm 1,1$ balo), „Jaučiuosi nesėkmingas“ ($2,2 \pm 1,1$ balo), „Nepasitikiu savo jėgomis“ ($2,2 \pm 1,1$

balų), „Jaučiuosi nusivylęs savo darbu“ ($2,3 \pm 1,1$ balų), „Per didelis darbo krūvis“ ($2,9 \pm 1,3$ balų). Galima teigti, kad profesinio perdegimo trečiosios stadijos tyrime dalyvavę respondentai nepatiria.

Ketvirtasis vertinimo blokas – kiti veiksniai, kurie turi įtakos profesiniam perdegimui. Pagal išanalizuotą mokslinę literatūrą, profesinį perdegimą patiriantys žmonės dažniau vartoja alkoholi, patiria miego sutrikimus, sutrinka apetitas, atsiranda dažnesni galvos skausmai ir kt. Todėl klausimyne buvo prašoma įvertinti ir šiuos veiksnius. Ketvirtojo bloko tyrimo rezultatai pateikiami 18-oje lentelėje.

18 lentelė

Tyrimo dalyvių pateiktas savijautos (kitų, anksčiau nepaminėtų faktorių) dabartinėje įmonėje vertinimas.

Teiginiai	Vidutinė reikšmė	Standartinis nuokrypis	Mažiausia reikšmė	Didžiausia reikšmė
1. Pandemijos metu padažnėjo alkoholio vartojimas	3,6	1,3	1,0	5,0
2. Pandemijos metu atsirado miego sunkumai	3,5	1,0	1,0	5,0
3. Pradėjau dažniau imti nedarbingumą	4,4	0,7	1,0	5,0
4. Suprastėjęs apetitas	4,3	0,8	2,0	5,0
5. Dažni galvos skausmai	4,0	0,9	1,0	5,0
6. Praradau aistrą mėgstamai veiklai	3,8	1,1	1,0	5,0
7. Manęs nedžiugina dalykai, džiuginę iki tol	3,7	1,0	1,0	5,0

Šaltinis: parengta autoriaus, remiantis atliktu tyrimu

Pagal tyrimo dalyvių atsakymus, galima teigti, kad dalis teiginių buvo įvertinti reikšmingai, kiti – mažiau reikšmingai. Vertindami pateiktus teiginius, respondentai didžiausius įverčius skyrė teiginiams: „Pradėjau dažniau imti nedarbingumą“ ($4,4 \pm 0,7$ balų), „Suprastėjęs apetitas“ ($4,3 \pm 0,8$ balų) ir „Dažni galvos skausmai“ ($4,0 \pm 0,9$ balų). Galima daryti prielaidą, kad darbas nuotoliu ir pasaulinė COVID-19 pandemija neigiamai paveikė darbuotojus, kas lėmė nedarbingumo ėmimą, galvos skausmus. Tačiau kiti teiginiai, tokie kaip „Pandemijos metu atsirado miego sunkumai“ ($3,5 \pm 1,0$ balų), „Pandemijos metu padažnėjo alkoholio vartojimas“ ($3,6 \pm 1,3$ balų), bei „Manęs nebedžiugina dalykai, džiuginę iki tol“ ($3,7 \pm 1,0$ balų) buvo įvertinti ženkliai mažesniais balais, tačiau respondentai juos patyrė.

Apibendrinant kiekybinio tyrimo rezultatus, galima daryti išvadą, kad didžioji dalis tyrime dalyvavusių respondentų COVID-19 pandemijos metu dirbo nuotoliu (98,2 proc.). Daugiausiai nuotoliu buvo dirbama 5 dienas per savaitę. Respondentai teigiamai vertina darbą nuotoliu (87,2 proc.). Darbo nuotoliu privalumai – galimybė sumažinti kelionės laiką ir išlaidas į darbą, daugiau lankstumo ir patogumas planuojant laiką darbui.

Vertinant darbo nuotoliu įtaką tyrimo dalyviams, nustatyta, kad daugelis jų patiria daugiau streso ir jaučia vadovų nepasitikėjimą. Nustatyta, kad disciplinos ir laiko planavimo problemų turi tie respondentai, kurie turi vaikų. Taip pat tyrimo rezultatai parodė, kad COVID-19 pandemija turėjo mažai įtakos respondentų emocinei, psichologinei ir fizinei sveikatai, kadangi vertinimo balas buvo 3,3-3,4. Vertinant profesinio perdegimo paplitimą, nustatyta, kad daugiau nei pusė tyrimo dalyvių yra patyrę perdegimą, o trečdalis nėra tuo tikri. Nustatyta, kad respondentai nebeturi noro bendrauti su bendradarbiais kaip iki tol, darbas nekelia džiaugsmo, jie jaučiasi pavargę rytais. Taip pat jie jaučia abejingumą darbui ir laikosi atstumo nuo bendradarbių, dažniau imamas nedarbingumas, jų apetitas suprastėjęs, dažni galvos skausmai ir kt.

3.4. Tyrimo rezultatų apibendrinimas

Galima teigti, kad kiekybinio tyrimo duomenys leido nustatyti nuotolinio darbo paplitimą, sunkumus, poveikį sveikatai bei įtaką profesiniam perdegimui tarp respondentų. Atlikus tyrimą buvo nustatyta, kad didžioji dalis respondentų nuotoliu dirbo 5 dienas per savaitę COVID-19 pandemijos metu. Respondentai teigiamai vertina darbą nuotoliu dėl galimybių sumažinti kelionės į darbą laiką ir išlaidas, dėl lankstumo, galimybės pačiam planuoti laiką, laiko kontrolės. Dirbant nuotoliu, tyrimo dalyviams netrūksta bendravimo su kolegom, netrūksta grįžamojo ryšio, dirbama darbo valandomis.

Remiantis išanalizuotais moksliniais šaltiniais, buvo nustatyta, kad darbas nuotoliu gali neigiamai paveikti darbuotoją. Darbuotojai gali jausti socialinę izoliaciją, stresą, jiems gali būti sunku išlaikyti šeimos ir profesinio gyvenimo balansą ir kt. Tą patvirtina ir tyrimo rezultatai, kurie parodė, kad respondentams sunku susikaupti, jie patiria daug streso, jaučia vadovų nepasitikėjimą, yra disciplinos ir laiko planavimo gebėjimų stoka. Nustatyta, kad disciplinos ir laiko planavimo problemų daugiausiai turi tie respondentai, kurie turi vaikų.

Mokslininkai vieningai sutinka, kad profesiniam perdegimui turi įtakos su įmone susiję veiksniai – darbe patiriamas stresas, monotonija, konfliktai, darbo aplinka, didelis darbo krūvis ir kt. Remiantis tyrimo rezultatais, nustatyta, kad respondentai teigiamai įvertino savo darbą – įmonėje teigiama aplinka, darbdavys įsiklauso į darbuotojų poreikius, nėra dažnų konfliktų, motyvuojantis atlyginimas.

Profesinio perdegimo pagrindinės trys fazės – emocinis išsekimas, depersonalizacija bei asmeninių laimėjimų praradimas. Taip pat mokslininkai išskiria ir kitus veiksnius, kurie pasireiškia žmonėms perdegimo metu (žalingi įpročiai, ligos, sutrikimai). Išanalizavus mokslinius šaltinius, buvo nustatyti kiekvienos fazės požymiai, kurie vėliau buvo pateikti klausimyne. Pagal tyrimo dalyvių atsakymus, išryškėjo šie požymiai (žr. 19 lentelę):

19 lentelė

Apibendrinti profesinio perdegimo požymiai tarp respondentų

Profesinio perdegimo fazė	Požymiai
Emocinis išsekimas	Nėra noro bendrauti su bendradarbiais kaip iki tol, juntamas pervargimas rytais prieš darbą, darbas nebekelia džiaugsmo.
Depersonalizacija	Abejingas požiūris į darbą, atstumo laikymasis nuo bendradarbių, trūksta noro dirbti, dažnai kritikuojama įmonė kurioje dirbama, nepasitenkinimas darbu.
Asmeninių laimėjimų praradimas	Visi teiginiai buvo įvertinti neigiamai, žemesniu nei 2,9 balu.
Kiti veiksniai	Dažniau imamas nedarbingumas, suprastėjęs apetitas, dažni galvos skausmai, prarasta aistra mėgstamai veiklai, nedžiugina dalykai džiuginę iki tol, padidėjęs alkoholio vartojimas, miego sunkumai.

Šaltinis: parengta autoriaus, remiantis atliktu tyrimu

Kaip matyti, tyrimo dalyviams pasireiškė pirmoji, antroji fazės, o trečioji – ne. Tačiau pastebimi ryškūs juntami kiti veiksniai. Remiantis šiais duomenimis, galima daryti išvadą, kad tyrimo dalyviai COVID-19 pandemijos metu patyrė profesinį perdegimą.

IŠVADOS IR PASIŪLYMAI

IŠVADOS

1. Profesinis perdegimas – tai žmogaus organizmo neigiama reakcija į darbe patiriamą stresą. Profesinio perdegimo požymiai – motyvacijos stoka, nerimas, neviltis, beprasmybė, mėgstamos veiklos praradimas, polinkis į socialinę izoliaciją, apetito praradimas, miego sutrikimai, nesutarimai su šeimos nariais, padidėjęs alkoholio vartojimas. Profesinis perdegimas neatsiranda iš karto, jis yra ilgalaikis procesas, kuris vyksta etapais. Profesinio perdegimo etapai – emocinis išsekimas, depersonalizacija ir asmeninių laimėjimų mažėjimas. Svarbu tai, kad kiekvienas etapas pas žmones reiškiasi skirtingai, ne iš eilės.
2. Profesinį perdegimą lemia dvi veiksmų grupės: 1) su įmone susiję veiksniai ir 2) su pačiu darbuotoju susiję veiksniai. Įmonei priskiriami veiksniai gali būti šie – netinkama darbo aplinka, per dideli reikalavimai darbui, konfliktai įmonėje, per didelis darbo krūvis, darbo specifiška, klientų problemos, darbo laikas. Su darbuotoju susiję veiksniai – darbo stažas, šeimyninė padėtis, charakterio savybės, vaikų skaičius, amžius.
3. Siekiant išvengti profesinio perdegimo, veiksmų gali imtis tiek įmonė, tiek pats darbuotojas. Įmonė turi savo darbuotojams užtikrinti sveikatą ir gerovę. Tai gali būti atliekama įvairiomis priemonėmis – kokybiškas vadovavimas, darbo krūvio optimizavimas, lankstaus darbo grafiko sudarymas, komandinio darbo skatinimas, saugios darbo aplinkos kūrimas, streso valdymo mokymai darbuotojams, sveikatos palaikymas. Darbuotojai profesinio streso gali išvengti skirdami daugiau dėmesio savo fizinei sveikatai (sportuojant), kreipiantis pagalbos pas psichologą, medituojant, keičiant požiūrį į darbą (nedirbti viršvalandžių, dažniau atostogauti, daryti reguliarias pertraukas darbo rutinoje). Visos šios priemonės gali padėti darbuotojams išvengti profesinio perdegimo.
4. Remiantis kiekybinio tyrimo rezultatais, galima teigti, kad didžioji dalis tyrime dalyvavusių respondentų yra patyrę profesinį perdegimą. Vertinant profesinio perdegimo stadijas (emocinį išsekimą, depersonalizaciją ir asmeninių laimėjimų praradimą), nustatyta, kad labiausiai respondentai jaučia pirmąją ir antrąją fazes. Respondentai dirbantys nuotoliu nebeturi noro bendrauti su bendradarbiais kaip iki tol, darbas nekelia džiaugsmo, jie jaučiasi pavargę rytais, prieš darbą. Respondentų požiūris į darbą yra abejingas, jie laikosi atstumo nuo bendradarbių, trūksta noro dirbti, dažnai kritikuoja įmonę kurioje dirba, jaučia nežymų nepasitenkinimą darbu. Vertinant kitus su perdegimu susijusius veiksnius, buvo nustatyta, kad tyrimo dalyviai COVID-19 pandemijos metu dažniau ima nedarbingumą, apetitas yra suprastėjęs, juntami dažnesni galvos skausmai, jaučia prarastą aistrą mėgstamai veiklai, jų

nedžiugina dalykai džiuginę iki tol. Taip pat nustatytas padidėjęs alkoholio vartojimas ir miego sutrikimai.

PASIŪLYMAI

1. Rekomenduojama įmonėms ekstremalios situacijos metu (kaip COVID-19 pandemija) suteikti galimybę darbuotojams dirbti nuotoliniu būdu pagal jų poreikius. Remiantis tyrimo duomenimis, ne visi tyrimo dalyviai patenkinti darbu nuotoliu būdu. Todėl įmonės turėtų sudaryti mišraus darbo galimybes, kad darbuotojai patys galėtų rinktis ar dirbti biure, ar nuotoliniu būdu.
2. Rekomenduojama įmonėms, siekiant išvengti darbuotojų profesinio perdegimo, sudaryti tokias darbo sąlygas, kuriose darbo krūvis būtų optimalus ir tinkamas darbuotojams. Jei įmonėje yra perdegimo pirmuosius simptomus jaučiantys asmenys, skirti mokymus apie streso valdymą visiems darbuotojams.
3. Pajutus pirmuosius profesinio perdegimo požymius, rekomenduojama asmenims skirti daugiau laiko laiko sau: nedirbti viršvalandžių, savaitgaliais ar švenčių dienomis, sportuoti, stiprinti sveikatą, dažniau atostogauti.

LITERATŪROS SĄRAŠAS

- Abromaitienė, L. ir Stanišauskienė, V. (2014). Profesinis perdegimas karjeros raidos kontekste: ikimokyklinio ugdymo pedagogų atvejis. *Andragogika*, 1(5), 10-25.
https://www.researchgate.net/publication/276854974_PROFESINIS_PERDEGIMAS_KARJEROS_RAIDOS_KONTEKSTE_IKIMOKYKLINIO_UGDYMO_PEDAGOGU_ATVEJIS
- Aczel, B., Kovacs, M., Lippe, T. & Szaszi, B. (2021). Researchers working from home: Benefits and challenges.
https://www.researchgate.net/publication/350402697_Researchers_working_from_home_Benefits_and_challenges
- Aksu, M. & Temeloglu, E. (2015). Effects of Burnout on Employees' Satisfaction a Research at 3, 4 and 5 Star Hotels in Canakkale City Center. *International Journal of Business and Social Science*, 6(1), 219-230.
<https://citeseerx.ist.psu.edu/viewdoc/download?doi=10.1.1.1068.3752&rep=rep1&type=pdf>
- Andrade, C. & Lousa, E. P. (2021). Teleworking and Work-Family conflict during COVID-19 Lockdown in Portugal: The Influence of Job-Related Factors. *Administrative Sciences*, 11, 1-14.
- Aukštikalnytė, E. (2021). Burnout and Workplace Conflicts from an Employee Perspective.
<https://repository.mruni.eu/handle/007/17467>
- Bianchi, R., Schonfeld I. S. & Lauren, J. (2018). Inquiry Into the Correlation Between Burnout and Depression. *Journal of Occupational Health Psychology*, 1-15.
<https://www.ccny.cuny.edu/sites/default/files/2019-10/Schonfeld,%20Verkuilen,%20Bianchi,%202019a,%20JOHP.pdf>
- Botwe, P., Kenneth, A. & Masih, E. (2017). Workplace Stress and its Effect on Performance; Special Reference to Educational Sector.
<https://www.semanticscholar.org/paper/Workplace-Stress-and-its-Effect-on-Performance%3B-to-Botwe-Kenneth/151969d11770fc2631c8ed36e53acd101dc52479>
- Chakranorty, A. & Mahanta, M. (2019). Employee Wellbeing – Are Organizations Addressing it the Correct Way? *International Journal of Management & Social Science*, 14(2), 17-27.
https://www.researchgate.net/publication/331827668_Employee_Wellbeing_-_Are_Organizations_Addressing_it_the_Correct_Way

- Chari, R., Chang, Ch., Sauter, S., Sayers, E., Cerully, J., Schulte, P., Schill, A. & Uscher-Pines, L. (2018). Expanding the Paradigm of Occupational Safety and Health: A New Framework for Worker Well-Being. *Occupational Safety and Health: A New Framework for Worker Well-Being*. *J Occup Environ Med.*, 60(7), 589-593.
<https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/29608542/>
- Chebolu, R., Sitaramaiah, D. & Saravanan, D. (2020). Employee Burnout: The New Conceptual Understanding. *Journal of Xi'an University of Architecture & Technology*, 12(90), 314-326.
<https://www.xajzkjdx.cn/gallery/33-sep2020.pdf>
- Chowdhury, R. A. (2018). Burnout and its Organizational Effects: A Study on Literature Review. *Journal of Business & Financial Affairs* 07(4), 1-3.
https://www.researchgate.net/publication/330338619_Burnout_and_its_Organizational_Effects_A_Study_on_Literature_Review
- COVID-19 pasekmės visuomenės saugumui: grėsmės ir naujos galimybės.
<https://www.ecb.europa.eu/pub/annual/html/ar2020~4960fb81ae.lt.html>
- Darbuotojų skaičius 2019 metais. <https://osp.stat.gov.lt/darbo-rinka-lietuvoje-2020/darbo-uzmokestis-darbo-sanaudos-ir-streikai/darbuotoju-skaicius>
- Dhruba, L. P. (2020). Work stress and employee performance: an assessment of impact of work stress. *International Research Journal of Human Resource and Social Sciences*, 7(5), 124-135.
https://www.academia.edu/43465450/WORK_STRESS_AND_EMPLOYEE_PERFORMANCE_AN_ASSESSMENT_OF_IMPACT_OF_WORK_STRESS
- Drewniak, R., Drewniak, Z. & Posadzinska, I. (2020). Leadership Styles and Employee Expectations. *European Research Studies Journal*, 23(1), 398-411.
<https://ideas.repec.org/a/ers/journal/vxxiii2020ispecial1p398-411.html>
- Eisele, P. (2020). Transformational and Devious Leadership and How it Predicts Stress and Workplace Wellbeing. *International Journal of Organizational Leadership*, 9, 163-169.
- Fajardo-Lazo, F., Mesa-Cano, I. C., Ramirez-Coronel, A. ir Quezada, F. (2021). Professional Burnout Syndrome in Health Professionals, 248-253.
https://www.revistaavft.com/images/revistas/2021/avft_3_2021/6_professional_urnout.pdf
- Grigonienė, R. (2020). Technologijos ir darbuotojų apsauga: nuotolinio darbo iššūkiai.
https://repository.mruni.eu/bitstream/handle/007/17773/Darbo_teises_issukiai-83-112.pdf?sequence=1&isAllowed=y

- Gudžinskienė, V. ir Pozdniakovas, A. (2020). Socialinių darbuotojų, dirbančių priklausomybės ligų reabilitacijos bendruomenėje, profesinio perdegimo sindromo raiška. *Socialinis darbas*, 18(2), 6-24. <https://repository.mruni.eu/bitstream/handle/007/17036/6239-14966-1-PB.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Hamouche, S. (2020). COVID-19 and employees' mental health: stressors, moderators and agenda for organizational actions. *Emerald Open Research*, 2(15), 1-11. <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC7342058/>
- Harmen, H., Amanah, D., & Harahap, D. (2020). The Workload and Organizational Commitment to Job Satisfaction. *The International Journal of Humanities & Social Studies*, 8(6), 205-215. https://www.researchgate.net/publication/343124123_The_Workload_and_Organizational_Commitment_to_Job_Satisfaction
- Ingusci, E., Signore, F., Giancaspro, M., Manuti, A., Molino, M., Russo, V., Zito, M. ir Cortese, C. (2021). Workload, Techno Overload, and Behavioral Stress During COVID-19 Emergency: The Role of Job Crafting in Remote Workers. *Frontiers in Psychology*, 12, 1-11. https://www.researchgate.net/publication/350810056_Workload_Techno_Overload_and_Behavioral_Stress_During_COVID-19_Emergency_The_Role_of_Job_Crafting_in_Remote_Workers/link/6073fc90a6fdcc5f779cb800/download
- Ismail, H. & Warrak, A. (2019). The Impact of Employee Well-being on Employee Retention. *International Journal of Business and Management Invention (IJBMI)*, 8(12), 33-37.
- Jalili, M., Niroomand, M., Hadavand, F., Zeinali, K. & Fotouhi, A. (2021). Burnout among healthcare professionals during COVID-19 pandemic: a cross-sectional study. *International archives of occupational and environmental health*, 94(6), 1345–1352.
- Jarden, R., Sadham, M., Siegert, R. & McLain (2018). Strengthening workplace well-being: perceptions of intensive care nurses. *Nursing in Critical Care*, 24(9). https://www.researchgate.net/publication/327820037_Strengthening_workplace_well-being_perceptions_of_intensive_care_nurses
- Juchnowicz, M. & Kinowska, H. (2021). Employee Well-Being and Digital Work during the COVID-19 Pandemic. *Information*, 12(8), 1-13. <https://www.mdpi.com/2078-2489/12/8/293/htm>
- Kavaliauskienė, V. ir Balčiūnaitė, R. (2014). Profesinis perdegimas ir jo raiška socialinio darbo profesionalizacijos kontekste. *Tiltai*, 4, 17-35. <https://talpykla.elaba.lt/elaba-fedora/objects/elaba:8711431/datastreams/MAIN/content>

- Keeman, A., Naswall, K., Malinen, S. & Kuntz, J. (2017). Employee Wellbeing: Evaluating a Wellbeing Intervention in Two Settings. <https://www.frontiersin.org/articles/10.3389/fpsyg.2017.00505/full>
- Keršytė, I., Mikaliūkštienė, A. ir Fatkulina N. (2022). Slaugytojų patiriamas stresas COVID-19 pandemijos metu. *Slauga. Mokslas ir praktika*, 3(303), 7-11. <https://www.zurnalai.vu.lt/slauga/article/view/26533/25925>
- Khajeh, E. H. (2018). Impact of Leadership Styles on Organizational Performance. *Journal of Human Resources Management Research*, 1-10. <https://ibimapublishing.com/articles/JHRMR/2018/687849/687849-1.pdf>
- Kilšys, E., Mikaliūkštienė, A. ir Fatkulina, N. (2022). COVID-19 pandemijos įtaka slaugytojų perdegimo sindromui. *Slauga. Mokslas ir praktika*, 2(302), 8-13. <https://www.zurnalai.vu.lt/slauga/article/view/26309/25692>
- Koutsimani, P., Montgomery, A. & Georganta, K. (2018). The Relationship Between Burnout, Depression, and Anxiety: A Systematic Review and Meta-Analysis. *Systemati Review*. <https://www.frontiersin.org/articles/10.3389/fpsyg.2019.00284/full>
- Kudrevičiūtė, M. ir Stankūnas, M. (2018). Konfliktų valdymas daugiaprofilinėje ligoninėje: personalo nuomonė. *Sveikatos ekonomika ir vadyba*, 28(4), 57-61. <https://sm-hs.eu/wp-content/uploads/2019/03/1197-3174-1-PB.pdf>
- Lam, L., Lam, M., Reddy, P. & Wong, P. (2022). Factors Associated with Work-Related Burnout among Corporate Employees Amidst COVID-19 Pandemic. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 19, 1-10.
- Lambert, E., Qureshi, H., Keena, L., Frank, J., & Hogan, N. (2018). Exploring the link between work-family conflict and job burnout among Indian police officers. *Police Journal: Theory, Practice and Principles*, 92(1), 35-55. <https://journals.sagepub.com/doi/pdf/10.1177/0032258X18761285>
- Liu, H. Du, Y. & Zhou, H. (2022). The Impact of Job Burnout on Employees' Safety Behavior Against the COVID-19 Pandemic: The Mediating Role of Psychological Contract. <https://www.frontiersin.org/articles/10.3389/fpsyg.2022.618877/full>
- Lubbddeh, T. (2020). Job Burnout: A General Literature Review. *International Review of Management and Marketing*, 10(3), 7-15. https://www.researchgate.net/publication/341112394_Job_Burnout_A_General_Literature_Review

- Maidaniuc-Chirila, T. & Ticu, C. (2016). Does Workplace Conflicts Mediate The Organizational Climate-Burnout Relationship? A Study On University Employees. https://www.researchgate.net/publication/303223715_DOES_WORKPLACE_CONFLICTS_MEDIATE_THE_ORGANIZATIONAL_CLIMATE-BURNOUT_RELATIONSHIP_A_STUDY_ON_UNIVERSITY_EMPLOYEES
- Maslach, Ch. & Leiter, M. P. (2016). Understanding the burnout experience: recent research and its implications for psychiatry. <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC4911781/>
- Maslach, Ch. (2018). Finding Solution to The Problem of Burnout. *Consulting Psychology Journal: Practice and Research*, 69(2), 143-152. <https://www.anesthesiallc.com/images/eAlertsSource/Finding-solutions-to-burnout-Maslach-CPJ-2017-3.pdf>
- Meily, M. (2019). Motivation and Job Burnout: The Mediating Role of Organizational Citizenship Behavior. *International Journal of Management Science and Business Administration*, 5(4), 27-33.
- Mayer, B., Zill, A., Dilba, D., Gerlach, R. & Schumann, S. (2021). Employee psychological well-being during the COVID-19pandemic in Germany: A longitudinal study of demands,resources, and exhaustion. *International Journal of Psychology*, 56(4), 532-550.
- Nakrošienė, A. ir Butkevičienė, E. (2016). Nuotolinis darbas Lietuvoje: samprata, privalumai ir iššūkiai darbuotojams. *Filosofija. Psichologija*, 27(4), 364-372. <http://mokslozurnalai.lmaleidykla.lt/publ/0235-7186/2016/4/364-372.pdf>
- Niebuhr, F., Borle, P., Borner-Zobel, F. & Voelter-Mahlknecht, S. (2022). Healthy and Happy Working from Home? Effects of Working from Home on Employee Health and Job Satisfaction. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 19, 1-14.
- Panigahi, A. (2017). Managing stress at workplace. *Journal of Management Research and Analysis* 3(4),154-160.
- Platts,K., Breckon, J. & Marshall, E. (2022). Enforced home-working under lockdown and its impact on employee wellbeing: a cross-sectional study. *BMC Public Health*, 22(199), 1-13. <https://bmcpublichealth.biomedcentral.com/track/pdf/10.1186/s12889-022-12630-1.pdf>
- Prada-Ospina, R. (2019). Social psychological factors and their relation to work-related stress as generating effect of burnout. *Interdisciplina*, 36(2), 39-53. <http://www.scielo.org.ar/pdf/interd/v36n2/1668-7027-interd-36-02-00039.pdf>

- Rožman, M., Treven, S. & Cingula M. (2018). The Impact of Behavioral Symptoms of Burnout on Work Engagement of Older Employees: The Case of Slovenian Companies. *Our Economy*, 64 (3), 3-11. <https://www.econstor.eu/bitstream/10419/206260/1/ngoe-2018-0013.pdf>
- Sandoval-Reyes, J., Idrovo-Carlier, S. & Duque-Oliva, E. (2021). Remote Work, Work Stress, and Work–Life during Pandemic Times: A Latin America Situation. *Environmental Research and Public Health*, 18(13). <https://www.mdpi.com/1660-4601/18/13/7069>
- Sharma, R., Sharma, R. & Agarwal, P. (2021). Effect of Stress at Workplace and its Management. *International Journal of Business and Management Research*, 11(1), 1-13.
- Shimura, A., Yokoi, K., Ishibashi, Y., Akatsuka, Y. & Inouse, T. (2021). Remote Work Decreases Psychological and Physical Stress Responses, but Full-Remote Work Increases Presenteeism. <https://www.frontiersin.org/articles/10.3389/fpsyg.2021.730969/full>
- Singh, S. & Chaudhary, N. (2019). Quality of Work Life and Dynamics of Work-related Wellbeing: An Exploratory Study of Textile Employees. *International Management Review*, 15, 78-84.
- Sonnentag, S., Kuttler, I. & Fritz, Ch. (2010). Job stressors, emotional exhaustion, and need for recovery: A multi-source study on the benefits of psychological detachment. *Journal of Vocational Behavior*, 76, 355-365. <http://kops.uni-konstanz.de/bitstream/handle/123456789/10791/sonnentag.kuttler.fritz.pdf;sequence=1>
- Šorytė, D. ir Pajarskienė, B. (2014). Darbuotojų gerovė ir ją skatinantys psichosocialinės darbo aplinkos veiksniai. *Visuomenės sveikata*, 2(65), 9-19.
- Šorytė, D. ir Pajarskienė, B. (2015). Darbuotojų gerovės stiprinimas kuriant darbo ir asmeninio gyvenimo derinimui palankią darbo aplinką. Metodinės rekomendacijos, p. 1-2.
- Šorytė, D. ir Pajarskienė, B. (2016). Darbuotojų gerovės stiprinimas kuriant darbui ir asmeniniam gyvenimui derinti palankią darbo aplinką. https://www.hi.lt/uploads/pdf/leidiniai/Rekomendacijos/Rekomendacijos_Darbuotoju%20geroves%20stiprinimas.pdf
- Tamašauskaitė, J., Pilipavičienė, L., Markevičė, R., Šorytė, D., Kuodytė, V. Grigošaitienė, A., Strička, M. ir Pajarskienė, B. (2015). Darbuotojų psichikos sveikatą ir gerovę stiprinančios intervencijos. *Visuomenės sveikata*, 4(71), 53-59. https://www.researchgate.net/publication/317618172_Darbuotoju_psichikos_sveikata_ir_gerove_stiprinancios_intervencijos_Interventions_promoting_employees_mental_health_and_well-being
- Telešienė, A., Balžekienė, A., Budžytė, A. ir Zolubienė, E. (2021). COVID-19 rizikos suvokimas ir socialiniai daugikliai Lietuvoje. <https://www.ceeol.com/search/article-detail?id=997403>

- Torres, O., Benzar, A., Fish, Ch., Mukerjee, J., Swalhi, A., & Thurik, R. (2022). Risk of burnout in French entrepreneurs during the COVID-19 crisis. *Springer Science*, 58(2), 717-739.
- Universari, N. & Harsono, M. (2021). Antecedents and Consequences of Work Stress Behavior. *Economics & Business Solutions Journal*, 5(1), 46-63.
https://www.researchgate.net/publication/353193279_Antecedents_and_Consequences_of_Work_Stress_Behavior
- Valančius, D. ir Kasiulevičius, V. (2020). COVID-19 – naujas iššūkis medicinos bendruomenei. *Neurologijos seminarai*, 24(84), 82-88.
https://www.researchgate.net/publication/342792621_COVID-19_-_naujas_issukis_medicinos_bendruomenei/fulltext/5f066d00299b188160e4df9/COVID-19-naujas-issukis-medicinos-bendruomenei.pdf
- Yocum, S. & Lawson, K. (2019). Health Coaching Case Report: Optimizing Employee Health and Wellbeing in Organizations. *The Journal of Values-Based Leadership*, 12(2), 1-26.
<https://scholar.valpo.edu/cgi/viewcontent.cgi?article=1266&context=jvbl>
- Zhao, W., Liao, X., Li, Q., Jiang, W. & Ding, W. (2022). The Relationship Between Teacher Job Stress and Burnout: A Moderated Mediation Model.
<https://www.frontiersin.org/articles/10.3389/fpsyg.2021.784243/full>
- Žemaitienė, N. ir Kaklauskaitė, Ž. (2019). Profesinis perdegimas tarp slaugytojų, 23-26.
<https://lsmuni.lt/cris/bitstream/20.500.12512/105740/1/Teziu%20knyga%20slaugytojams%20LOC.pdf#page=23>
- Žiedelis, A. ir Pajarskienė, B. (2018). Slaugytojų profesinio perdegimo individualios ir darbo aplinkos priežastys. literatūros apžvalga. *Visuomenės sveikata*, 2(81), 12-19.
[https://www.hi.lt/uploads/pdf/visuomenes%20sveikata/2018.2\(81\)/VS%202018%202\(81\)%20LIT%20A%20Profesinis%20perdegimas.pdf](https://www.hi.lt/uploads/pdf/visuomenes%20sveikata/2018.2(81)/VS%202018%202(81)%20LIT%20A%20Profesinis%20perdegimas.pdf)
- Žukauskas, M., Korsakienė, R. (2019). Konfliktų sprendimas ir lyderystė: bibliometrinė analizė. *Science - Future of Lithuania*, 11, 1-8.
<https://doaj.org/article/d00c658a4a554645abea4a0f8af233d4>

SANTRAUKA

Baigiamojo darbo tema „Darbuotojų profesinio perdegimo vertinimas COVID-19 pandemijos kontekste“. COVID-19 pandemija pakeitė įprastą žmonių gyvenimą ir turėjo įtakos darbo organizavimo pokyčiams įmonėse. Dėl ekstremalios situacijos įmonės buvo priverstos organizuoti darbą nuotoliniu būdu. Nors darbas nuotoliniu būdu vertinamas teigiamai, tačiau COVID-19 pandemijos kontekste, darbuotojai susiduria su sunkumais. Dirbant namuose, darbuotojas jaučiasi izoliuotas, sunku tampa derinti profesinį ir asmeninį gyvenimą, juntamas stresas, nerimas, pykčiai su šeimos nariais. Šie stresoriai gali padidinti tikimybę profesinio perdegimo atsiradimui. Remiantis tuo, iškeltas darbo tikslas – ištyrus darbuotojų dirbančių nuotoliniu būdu savijautą COVID-19 pandemijos metu, nustatyti profesinio perdegimo paplitimą ir su juo susijusius veiksniai. Tikslui pasiekti, iškelti šie uždaviniai: 1) išanalizavus skirtingus mokslinius šaltinius, pateikti profesinio perdegimo sampratą; 2) nustatyti profesinį perdegimą lemiančius veiksniai; 3) atlikus mokslinės literatūros analizę, identifikuoti veiksniai mažinančius profesinio perdegimo riziką; 4) atlikus darbuotojų apklausą, nustatyti profesinio perdegimo paplitimą ir su juo susijusius veiksniai. Baigiamajame darbe taikyti tyrimo metodas – kiekybinis tyrimas (apklausa).

Atlikus tyrimą, nustatyta, kad didžioji dalis respondentų teigiamai vertina darbą nuotoliniu būdu dėl galimybės sumažinti kelionės laiką ir išlaidas į darbą, lankstumo ir patogumo planuojant laiką darbui. Respondentai patiria daugiau streso ir jaučia vadovų nepasitikėjimą. Respondentai turintys vaikų susiduria su disciplinos ir laiko planavimo problema. Daugiau nei pusė tyrimo dalyvių yra patyrę perdegimą. Emocinio išsekimo stadijoje respondentai nebeturi noro bendrauti su bendradarbiais kaip iki tol, darbas nekelia džiaugsmo, jie jaučiasi pavargę rytais, prieš darbą. Vertinant antrąją stadiją – depersonalizaciją, nustatyta, kad respondentai jaučia abejingumą darbui ir laikosi atstumo nuo bendradarbių. Tyrimo dalyviai dažniau ima nedarbingumą, jų apetitas suprastėjęs, dažni galvos skausmai.

ASSESSMENT OF OCCUPATIONAL BURNOUT IN THE CONTEXT OF THE COVID-19 PANDEMIC

EGIDIJUS VITKAUSKAS

Bachelor thesis

Management and Business Administration

Vilnius University, Faculty of Economics and Business Administration

Supervisor – Doc. dr. Asta Fominienė

Vilnius, 2022

Summary

52 pages, 11 pictures, 19 tables, 65 references

The main purpose of this work is based on scientific literature analysis to determine the prevalence and related factors of burnout syndrome. The work consists of three main parts: the analysis of literature, the research and its results, conclusion, and recommendations.

Literature analysis reviewed the main concepts of burnout syndrome, introduced the definition, process, phases, reasons, effects on employees.

After the literature analysis, the author has carried out the study about remote work and its influence on burnout syndrome. The main tasks of research were: 1) to find out the difficulties of respondents working remotely during the COVID-19 pandemic; 2) to determine how working remotely affected respondents' health; 3) to assess the prevalence of occupational burnout of respondents and related factors. It was found that most respondents are positive about teleworking. Respondents experience more stress and feel distrust of managers. Respondents with children face the problem of discipline and time planning. More than half of the study participants have experienced burnout. At the stage of emotional exhaustion, respondents no longer have the desire to communicate with co-workers as before, they feel tired in the morning, before work. Assessing the second stage - depersonalization, it was found that respondents feel indifferent to work and keep their distance from co-workers. Study participants are more likely to take incapacity for work, have a reduced appetite, and have frequent headaches.

The conclusions and recommendations summarize the main concepts of literature analysis as well as results of the performed research. The author believes that the results of the study could give useful guidelines to the companies that are going to start remote work.

PRIEDAI

Kiekybinio tyrimo klausimynas

Gerbiami tyrimo dalyviai,

Vilniaus universiteto studentas Egidijus Vitkauskas atlieka tyrimą, kurio tikslas ištirti darbuotojų dirbančių nuotoliniu būdu savijautą COVID-19 pandemijos metu, nustatyti profesinio perdegimo paplitimą ir su juo susijusius veiksnius. Tyrimo duomenys bus apibendrinti ir pateikti baigiamajame darbe. Visa informacija apie tyrimo dalyvius išliks konfidenciali. Dalyvavimas apklausoje yra savanoriškas.

1. Įmonė kurioje dirbate:

- Privatus sektorius
- Viešas sektorius

2. Įmonės dydis kurioje dirbate?

- Labai maža įmonė (iki 10 darbuotojų)
- Maža įmonė (11-50 darbuotojų)
- Vidutinė įmonė (51-250 darbuotojų)
- Didelė įmonė (daugiau nei 251 darbuotojas)

3. Jūsų pareigos?

- Vadovaujančios
- Nevadovaujančios

4. Ar COVID-19 pandemijos metu dirbote nuotoliniu būdu?

- Taip
- Ne (pereikite prie 14 klausimo)

5. Kiek laiko per savaitę COVID-19 pandemijos metu dirbote nuotoliniu būdu?

- 1 dieną per savaitę
- 2 dienas per savaitę
- 3 dienas per savaitę
- 4 dienas per savaitę
- 5 dienas per savaitę

6. Kaip vertinate galimybę dirbti nuotoliniu būdu?

- Labai teigiamai
- Teigiamai
- Neturiu nuomonės
- Neigiamai
- Labai neigiamai

7. Įvertinkite darbo nuotoliniu būdu privalumus. Kiekvieną teiginį įvertinkite Jums tinkamu atsakymu (1 – visiškai nesutinku, 2 – nesutinku, 3 – nei sutinku, nei nesutinku, 4 – sutinku, 5 – visiškai sutinku).

Teiginiai	1	2	3	4	5
Galimybė sumažinti kelionės į darbą laiką					
Galimybė sumažinti kelionės į darbą išlaidas					
Didelė laiko kontrolė					
Mažiau trukdžių dirbant					
Daugiau lankstumo					
Pats galiu planuoti laiką darbui					
Daugiau motyvacijos darbui					

8. Įvertinkite žemiau pateiktus teiginius apie darbo organizavimą nuotoliniu būdu jūsų įmonėje. Kiekvieną teiginį įvertinkite Jums tinkamu atsakymu (1 – visiškai nesutinku, 2 – nesutinku, 3 – nei sutinku, nei nesutinku, 4 – sutinku, 5 – visiškai sutinku).

Teiginiai	1	2	3	4	5
Įmonė kurioje dirbu, palaiko darbą nuotoliniu būdu					
Įmonė suteikia visas reikalingas darbo priemones darbui nuotoliniu būdu					
Dirbant nuotoliu, trūksta bendravimo su bendradarbiais					
Dirbant nuotoliu, trūksta vadovo grįžtamojo ryšio					
Dirbant nuotoliu dirbu tik darbo valandomis					
Mano darbas reikalauja dirbti ir po darbo valandų, savaitgaliais					

9. Įvertinkite žemiau teiginius apie jūsų savijautą dirbant nuotoliniu būdu. Kiekvieną teiginį įvertinkite Jums tinkamu atsakymu (1 – visiškai nesutinku, 2 – nesutinku, 3 – nei sutinku, nei nesutinku, 4 – sutinku, 5 – visiškai sutinku).

Teiginiai	1	2	3	4	5
Sunku susikaupti					
Dėmesį blaško kiti dalykai					
Jaučiuosi izoliuotas					
Patiriu daug streso					
Sunku išlaikyti balansą tarp darbo ir šeimos					
Jaučiu vadovų nepasitikėjimą					
Disciplinos ir laiko planavimo gebėjimų stoka					

10. Įvertinkite žemiau pateiktus teiginius apie įmonę, kurioje dirbate. Kiekvieną teiginį įvertinkite Jums tinkamu atsakymu (1 – visiškai nesutinku, 2 – nesutinku, 3 – nei sutinku, nei nesutinku, 4 – sutinku, 5 – visiškai sutinku).

Teiginiai	1	2	3	4	5
Įmonė kurioje dirbu įsiklauso į darbuotojų poreikius					
Įmonėje teigiama darbo aplinka					
Įmonėje dažni konfliktai					
Įmonėje kurioje dirbu atlyginimas mane motyvuoja					
Monotoniškas darbas					
Didelės tobulėjimo ir karjeros galimybės					
Dažnai nesusitvarkau su darbo užduotimis					
Svarstau apie galimybę išeiti iš darbo					
Aktyviai ieškau kito darbo					

11. Įvertinkite kaip pasikeitė Jūsų savijauta dėl COVID-19 pandemijos? Kiekvieną teiginį įvertinkite Jums tinkamu atsakymu (1 – visiškai nesutinku, 2 – nesutinku, 3 – nei sutinku, nei nesutinku, 4 – sutinku, 5 – visiškai sutinku).

Teiginiai	1	2	3	4	5
Mano psichologinė sveikata pablogėjo (stresas, nerimas, įtampa)					

Mano emocinė sveikata pablogėjo (liūdesys, pyktis, baimė)					
Mano fizinė sveikata pablogėjo (galvos skausmai, egzema, miego sutrikimai)					

12. Ar esate patyrę profesinį perdegimą?

- Taip
- Ne
- Nesu tikras

13. Įvertinkite teiginius apie savo savijautą dabartinėje įmonėje. Kiekvieną teiginį įvertinkite Jums tinkamu atsakymu (1 – visiškai nesutinku, 2 – nesutinku, 3 – nei sutinku, nei nesutinku, 4 – sutinku, 5 – visiškai sutinku).

Teiginiai	1	2	3	4	5
EMOCINIS IŠSEKIMAS					
Darbas mane emociškai sekina					
Darbas nebekelia džiaugsmo					
Motyvacijos stoka					
Aš jaučiuosi pavargęs po darbo dienos					
Jaučiuosi pervargęs rytais, prieš pradedant dirbti					
Nebėra noro bendrauti su bendradarbiais kaip iki tol					
DEPERSONALIZACIJA					
Abejingas požiūris į darbą					
Laikauisi atstumo nuo bendradarbių					
Man trūksta noro dirbti					
Dažnai pastebiu darbo/įmonės trūkumus					
Dažnai kritikuoju įmonę kurioje dirbu					
Darbo reikalavimai sukelia stresą					
Jaučiu nepasitenkinimą darbu					
SUMAŽĖJĘ ASMENINIAI LAIMĖJIMAI					
Jaučiuosi nusivylęs savo darbu					
Jaučiuosi nesėkmingas					
Per didelis darbo krūvis					

Man mano darbas per sunkus					
Nepasitikiu savo jėgomis					
Jaučiuosi nemotyvuotas darbu					
KITA					
Pandemijos metu padažnėjo alkoholio vartojimas					
Pandemijos metu atsirado miego sunkumai					
Pradėjau dažniau imti nedarbingumą					
Suprastėjęs apetitas					
Dažni galvos skausmai					
Praradau aistrą mėgstamai veiklai					
Manęs nedžiugina dalykai, džiuginę iki tol					

14. Jūsų lytis?

- Vyras
- Moteris

15. Jūsų amžius?

- 18-25 metai
- 26-30 metų
- 31-35 metai
- 36-40 metų
- 41-45 metai
- 46-50 metų
- 51-55 metai
- 56-60 metų
- 61-65 metai
- 66-70 metų

16. Jūsų šeimyninė padėtis?

- Vienišas/vieniša
- Turiu partnerę/partnerį
- Esu vedęs/ištekėjusi
- Esu išsiskyręs/išsiskyrusi

17. Ar turite vaikų?

- Neturiu vaikų
- 1 vaikas
- 2 vaikai

- 3 vaikai
- Daugiau nei 3 vaikai

Kiekybinio tyrimo rezultatai

1 lentelė

Tyrimo dalyvių pateikto darbo organizavimo nuotoliniu būdu atstovaujamoje įmonėje vertinimo palyginimas priklausomai nuo amžiaus grupės, šeimyninės padėties, turimų vaikų skaičiaus, atstovaujamos įmonės dydžio (Kruskal-Wallis testas) bei užimamų pareigų (Mann-Whitney U testas).

Teiginiai	Amžiaus grupė	Šeimyninė padėtis	Vaikų skaičius	Įmonės dydis	Užimamos pareigos
	p vertė	p vertė	p vertė	p vertė	p vertė
1. Įmonė kurioje dirbu, palaiko darbą nuotoliniu būdu	0,74	0,88	0,57	0,22	0,41
2. Įmonė suteikia visas reikalingas darbo priemones darbui nuotoliniu būdu	0,33	0,69	0,37	0,41	0,48
3. Dirbant nuotoliu, trūksta bendravimo su bendradarbiais	0,33	0,93	0,32	0,77	0,25
4. Dirbant nuotoliu, trūksta vadovo grįžtamojo ryšio	0,18	0,29	0,36	0,92	0,48
5. Dirbant nuotoliu dirbu tik darbo valandomis	0,21	0,72	0,63	0,76	0,08
6. Mano darbas reikalauja dirbti ir po darbo valandų, savaitgaliais	0,25	0,30	0,77	0,94	0,04

2 lentelė

Tyrimo dalyvių pateikto savijautos (depersonalizacijos) dabartinėje įmonėje vertinimo palyginimas priklausomai nuo amžiaus grupės, šeimyninės padėties, turimų vaikų skaičiaus, atstovaujamos įmonės dydžio (Kruskal-Wallis testas) bei užimamų pareigų (Mann-Whitney U testas)

Teiginiai	Amžiaus grupė	Šeimyninė padėtis	Vaikų skaičius	Įmonės dydis	Užimamos pareigos
	p vertė	p vertė	p vertė	p vertė	p vertė
1. Abejingas požiūris į darbą	0,35	0,25	0,75	0,11	0,29
2. Laikausi atstumo nuo bendradarbių	0,06	0,56	0,19	0,07	0,54
3. Man trūksta noro dirbti	0,61	0,37	0,29	0,047	0,84

4. Dažnai pastebiu darbo/įmonės trūkumus	0,71	0,79	0,91	0,37	0,15
5. Dažnai kritikuoju įmonę kurioje dirbu	0,65	0,35	0,91	0,47	0,71
6. Darbo reikalavimai sukelia stresą	0,45	0,50	0,31	0,07	0,66
7. Jaučiu nepasitenkinimą darbu	0,77	0,84	0,50	0,56	0,79

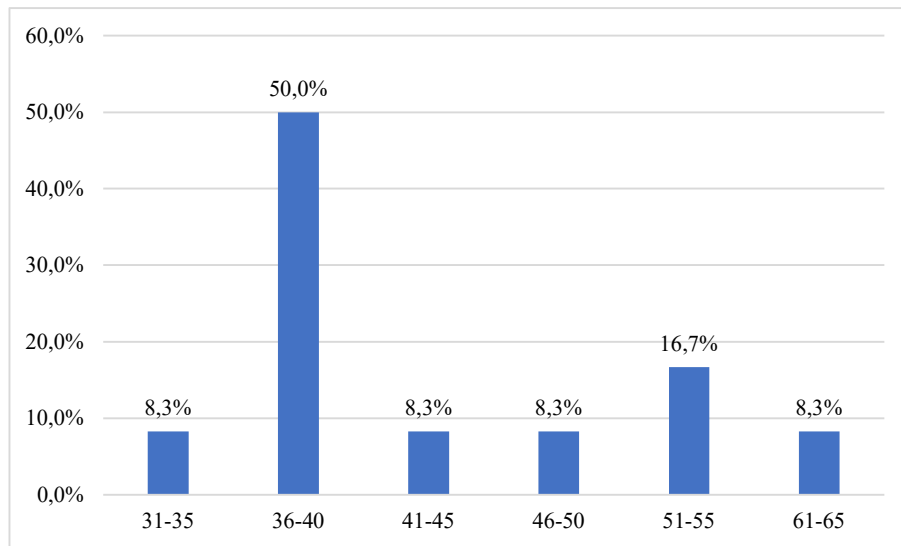
3 lentelė

Respondentų pateikto savijautos dirbant nuotoliniu būdu vertinimo palyginimas priklausomai nuo amžiaus grupės, šeimyninės padėties, turimų vaikų skaičiaus, atstovaujamos įmonės dydžio (Kruskal-Wallis testas) bei užimamų pareigų (Mann-Whitney U testas).

Teiginiai	Amžiaus grupė	Šeimyninė padėtis	Vaikų skaičius	Įmonės dydis	Užimamos pareigos
	p vertė	p vertė	p vertė	p vertė	p vertė
1. Sunku susikaupti	0,61	0,45	0,85	0,47	0,26
2. Dėmesį blaško kiti dalykai	0,50	0,40	0,72	0,17	0,34
3. Jaučiuosi izoliuotas	0,15	0,75	0,17	0,84	0,09
4. Patiriu daug streso	0,008	0,78	0,37	0,48	0,36
5. Sunku išlaikyti balansą tarp darbo ir šeimos	0,03	0,14	0,10	0,39	0,07
6. Jaučiu vadovų nepasitikėjimą	0,36	0,45	0,23	0,74	0,62
7. Disiplinos ir laiko planavimo gebėjimų stoka	0,10	0,08	0,046	0,86	0,51

1 paveikslas

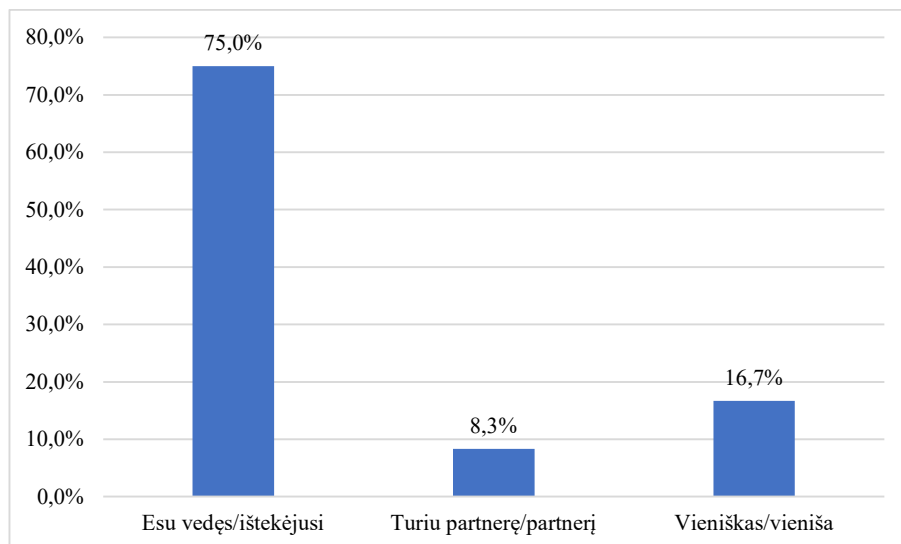
Tyrimo dalyviai neigiamai vertinantys darbą nuotoliu pagal amžių



Šaltinis: parengta autoriaus, remiantis atliktu tyrimu

2 paveikslas

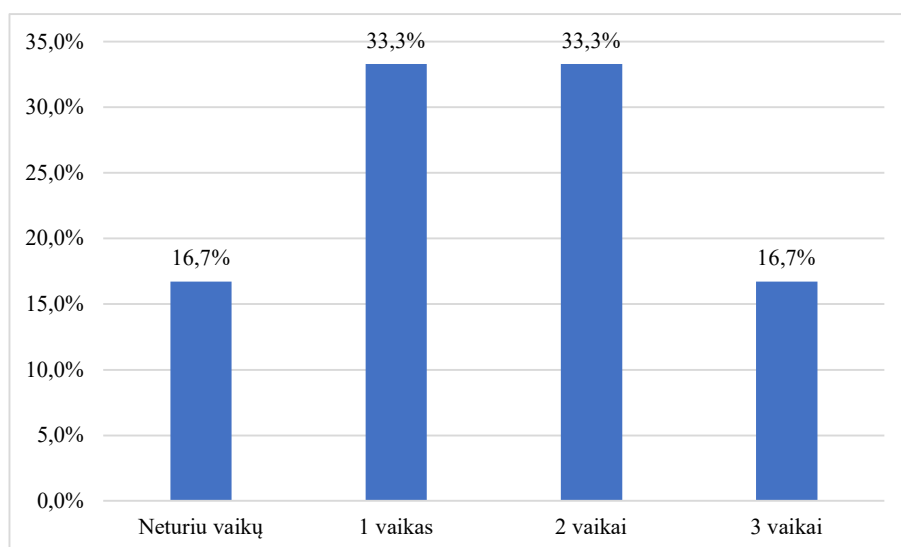
Tyrimo dalyviai neigiamai vertinantys darbą nuotoliu pagal šeimyninę padėtį



Šaltinis: parengta autoriaus, remiantis atliktu tyrimu

3 paveikslas

Tyrimo dalyviai neigiamai vertinantys darbą nuotoliu pagal vaikų skaičių



Šaltinis: parengta autoriaus, remiantis atliktu tyrimu