

MYKOLO ROMERIO UNIVERSITETAS
ŽMOGAUS IR VISUOMENĖS STUDIJŲ FAKULTETAS

DEIMANTĖ JUREVIČIŪTĖ

PERDEGIMO DARBE SĄSAJOS SU PASIEKIMŲ
TIKSLŲ ORIENTACIJA IR DARBO ĮSITRAUKIMU
MAGISTRO BAIGIAMASIS DARBAS

Vadovas
Prof. dr. R. Vosylis

VILNIUS, 2026

TURINYS

PRATARMĖ	4
1. TEORINĖ PROBLEMOS ANALIZĖ	6
1.1 Perdegimo sindromo samprata	6
1.1.1 Perdegimo sindromo paplitimas skirtingose profesinėse srityse	6
1.1.2 Perdegimo sindromo veiksniai ir padariniai.....	7
1.1.3 Perdegimo aiškinimas darbo reikalavimų ir išteklių modelyje	10
1.2 Darbo įsitraukimo samprata.....	11
1.2.1 Darbo įsitraukimo dimensijos ir pasekmės	12
1.2.2 Darbo įsitraukimo aiškinimas darbo reikalavimų ir išteklių modelyje	13
1.3 Pasiekimų tikslų orientacijos teorija ir jos raida	14
1.3.1 Pasiekimų tikslų teorijos ištakos.....	14
1.3.2 Teorijos raida edukaciniuose tyimuose.....	14
1.3.3 Teorijos taikymas aiškinant darbuotojų motyvaciją	15
1.4 Perdegimo, darbo įsitraukimo ir pasiekimų tikslų orientacijos sąsajos darbe	17
1.5 Tyrimo problema, tikslas, uždaviniai	20
2. TYRIMO METODIKA	22
2.1 Tyrimo dalyviai.....	22
2.2 Tyrimo instrumentai.....	24
2.2.1 Demografinės charakteristikos	24
2.2.2 Perdegimo darbe vertinimo instrumentas.....	25
2.2.3 Darbo srities pasiekimų tikslų orientacijos klausimynas	25
2.2.4 Utrechto įsitraukimo į darbą skalė	26
2.3 Tyrimo eiga.....	26
2.4 Duomenų apdorojimas	27
3. TYRIMO REZULTAI.....	29
3.1 Aprašomoji statistika.....	29
3.2 Pirminiu ir antriniu perdegimo simptomų sąsajos su įsitraukimu į darbą	29
3.3 Pasiekimų tikslų orientacijos tarpusavio sąsajos.....	30

3.4 Pasiekimų tikslų orientacijos prognozuoja pirminius perdegimo simptomus, kai kontroliuojama lytis ir amžiaus grupės	31
3.5 Pasiekimų tikslų orientacijos prognozuoja antrinius perdegimo simptomus, kai kontroliuojama lytis ir amžiaus grupės	33
3.6 Pasiekimų tikslų orientacijos prognozuoja darbo įsitraukimą, kai kontroliuojama lytis ir amžiaus grupės.....	35
4. REZULTATŲ APTARIMAS.....	38
4.1 Tyrimo ribotumai	45
4.2 Tyrimo gairės ateities tyrimams.....	47
IŠVADOS.....	48
LITERATŪRA	50
SANTRAUKA LIETUVIŲ KALBA	57
SANTRAUKA ANGLŲ KALBA	58
PRIEDAI	59

PRATARMĖ

Darbinio perdegimo sindromas, pirmą kartą apibrėžtas amerikiečių psichologo H. J. Freudenbergo (1974), tačiau net ir pastaraisiais dešimtmečiais šis konstruktas buvo vis dar labai tyrinėjimas ir nagrinėjimas. Savo tyrime šis autorius analizavo darbuotojų išsekimą, kuris atsiranda dėl reikalavimų darbo vietoje. Tuo tarpu, aiškinti šį reiškinį darbinėje aplinkoje plačiausiai taikomas teorinis modelis yra darbo reikalavimų ir išteklių modelis (Galanakis ir Tsitouri, 2022). Šis modelis yra vis atnaujinamas, ieškoma naujų sąsajų. Kaip teigia Bakker ir kt. (2023), būtent šis modelis išskiria aiškius du procesus aiškinančius darbuotojo savijauta organizacijose – savijautos pablogėjimas ir motyvacija, noras tobulėti. Šie du aspektai apibūdinami, kai darbinis perdegimas ir darbo įsitraukimas. Darbo reikalavimai yra siejami su darbinio perdegimu, kadangi iš darbuotojo nuolat reikalaujama papildomų pastangų, rezultatų. Tuo tarpu darbo įsitraukimą į darbą skatina darbo ištekliai, tai yra tai kas stiprina darbuotojo motyvaciją ir norą parodyti geresnius rezultatus (Demerouti ir Bakker, 2023).

Naujuose tyimuose perdegimas vis dažniau yra siejamas su tikslų siekimu, o ypač tada, kai bandoma suprasti darbinio perdegimo pasekmes (Li ir kt., 2021). Pastebima, kad tikslų siekimas gali turėti poveikį darbiniam perdegimui ir darbo įsitraukimui, tačiau lygiai taip pat darbinis perdegimas gali prognozuoti darbuotojo tikslų pokyčius (Daumiller ir kt., 2023). Vis dėlto, pasiekimų tikslų orientacijos vaidmuo lieka neišplėtotas, didžiausias dėmesys skiriamas mokymosi tikslų orientacijai ir labiausiai traktuojama per motyvacijos konstrukta (Bakker ir kt., 2023).

Nuo pirmojo perdegimo sindromo apibrėžimo, kuris paskeltas 1974 m. iki pat šių dienų yra pasiūlyta daugiau nei 140 skirtingų apibrėžimų. Taip yra todėl, nes vienas iš perdegimo požymių – išsekimas, yra laikomas nespacificiniu aspektu. Buvo siūlyti skirtingi modeliai, kriterijai, tačiau jų nepavyko empiriškai patvirtinti (Schaufeli, Buunk, 2003). Pastaruoju metu perdegimo sindromo atsiradimo priežasčių sąrašas vis pildosi ir didėja, tačiau labai dažnai akcentuojamos darbo sąlygos, o pasekmė įvardijama darbo rezultatai. Bet koku atveju darbinio perdegimo sindromo veikimo procesą galima apibūdinti, kaip reakciją į nuolatinę jaučiamą įtampą, ko pasekoje įsitraukę darbuotojai pradeda jausti perdegimo simptomus, kurie gali virsti į rimtus sveikatos sutrikimus (Schaufeli, 2017). Pastebima, kad perdegimas labiau pasireiškia tiems darbuotojams, kurie prieš tai buvo labai motyvuoti ir reiškė didelį norą dirbti, tačiau bandoma įrodyti, kad palaipsniui entuziazmas ir perdėta energija pradeda slopti, o galutinis to rezultatas – perdegimo sindromas (Parker ir Tavella, 2021). Svarbu suprasti, kad ne tik perdegimo sindromas ir įsitraukimas yra susiję su darbo rezultatais. Nors ir teigiama, kad perdegimo atveju darbo rezultatai pablogėja, o darbo įsitraukimo didėjimas dažnai siejamas su geresniais darbo rezultatais. Taip pat pastebimas aiškus ryšys su pasiekimų tikslų

orientacijos modeliui. Nustatyta, kad egzistuoja teigiamas ryšys tarp mokymosi pasiekimų tikslų orientacijos dimensijos ir darbo rezultatų (Elliot ir kt., 2017).

Atkreipiamas dėmesys, kad ankstesniuose tyrimuose perdegimo tema buvo tiriama tik sveikatos priežiūros srityje. Tačiau tolimesni tyrimai parodė, kad įvairių specialybių atstovai patiria perdegimo sindromo simptomus, tad ši tema pradėta tirti platesniu mastu. Todėl poreikis vertinti perdegimą kaip visuomenės sveikatos problemą reikalauja tiek prevencinių, tiek korekcinų intervencijų (Dubale ir kt., 2019).

Vis dėlto, pasiekimų tikslų orientacijos tema yra ganėtinai menkai tiriama reiškinys, ypač, kai kalba apie organizacijų kontekstą. Vandewalle ir kt. (2019) teigia, kad to priežastis gali būti, jog tyrėjai nėra susipažinę su praktiniu šios teorijos aspektu ir jos pritaikymu organizacijų ir darbuotojų kontekste. Autoriai, kurie šį nagrinėja ir analizuoja savo tyrimuose, įvardija jį kaip naudingą instrumentą (Wang ir kt., 2021). Rekomenduojama šį konstruktą nagrinėti siejant su kitais konstruktais ir skirtingose sferose, kadangi iki šiol šis konstruktas dažniausiai naudotas tik su motyvacijos, saviveiksmingumo ir grįžtamojo ryšio konstruktais.

Ankstesni tyrimai rodo, kad perdegimas ir įsitraukimas į darbą gali būti susiję su pasiekimų tikslų orientacija. Visos pasiekimų tikslų orientacijos arba su palankesne darbuotojo savijauta (didėjančiu įsitraukimu į darbą), arba su išsekimu (darbiniu perdegimu) (Sijbom ir kt., 2018). Tad, šiame darbe nagrinėjama kaip perdegimas yra susijusi su darbo įsitraukimu ir pasiekimų tikslų orientacija ir kaip pasiekimų tikslų orientacija yra susijusi su darbo įsitraukimu. Perdegimas apibūdinamas, kaip neigiama su darbo susijusi būseną, tuo tarpu įsitraukimas į darbą – teigiama būseną. Šiame tyrime darbinis perdegimas yra laikomas kaip pagrindinis aspektas.

1. TEORINĖ PROBLEMOS ANALIZĖ

1.1. Perdegimo sindromo samprata

Kiekvienas žmogus pasižymi skirtingomis reakcijomis į aplinkinius veiksnius, dėl žmogaus unikalumo, savitumo – sunku prognozuoti reakcijas, atsaką. Teigiama, kad stresas yra neatsiejama žmogaus gyvenimo dalis, o jaučiamas stresas gali atsirasti kaip tam tikra reakcija į aplinkos veiksnius. Streso sąvoka atsirado 1936 metais, streso sąvokos ir streso teorijos pradininkas yra Hansas Selje. Streso sąvoka pagal H. Selje (1963) – asmens psichinė ir fiziologinė būseną, kuri atsiranda dėl išorinių ir vidinių veiksnių, kurie priimami kaip stresoriai (1963, cit. pagal Karkockienė, 2011).

Profesinį stresą detalai analizavo Lazarus ir Folkman (1984), kurių teigimu, profesinis stresas atsiranda tada, kai tam tikri darbe keliami reikalavimai viršija asmens galimybes įveikti reikalavimus. Anot šių autorių, profesinis stresas gali būti viena iš priežasčių, kodėl žmogus jaučia nerimą, nuovargį, žemą įsitraukimą į darbą, motyvacijos stoką. Darbo aplinkoje stresą sukelti gali įvairūs psichosocialiniai veiksniai, kurių ilgalaikis poveikis daro neigiamą įtaką žmogaus sveikatai ir gerovei. Darbo vietoje svarbūs psichosocialinės rizikos veiksniai gali būti negebėjimas suderinti darbo bei asmeninio gyvenimo, neišlaikoma pusiausvyra (Hillert ir kt., 2020).

Profesinio streso padarinys yra darbinis perdegimas. Asmuo negebėdamas susitvarkyti su jaučiamais stresoriais, nebetaikydamas streso įveikos strategijų ar nesugebėdamas jų panaudoti tinkamai gali susidurti su perdegimo sindromo simptomų atsiradimu (Maslach ir Leiter, 2016). Darbinio perdegimo apibrėžimų galima rasti daugybę, tačiau visi jie aiškina panašius procesus. Darbinis perdegimas – fizinio arba protinio išsekimo būseną, kuri dažniausiai atsiranda dėl per didelio įsitraukimo į darbus, aukštų keliamų reikalavimų. Pirmasis perdegimo sąvoką pradėjo analizuoti Herbert J. Freudenberger (1974), tačiau ją išplėtojo ir Maslach ir Jackson (1981), kurie daugiau dėmesio skyrė asmeninio laiko trūkumui, reikalavimų intensyvumui ir individo negebėjimui prisitaikyti prie visų pokyčių. 2019 metais perdegimas įtrauktas į tarptautinę ligų klasifikaciją, tačiau nėra traktuojamas kaip liga, apibrėžiamas kaip sindromas, kuris atsiranda dėl patiriamo profesinio streso, kuris nėra sėkmingai suvaldomas (World Health Organization, 2019). Svarbu pabrėžti, kad nors perdegimas tyrinėjamas jau daugybę metų, yra laikomas vienas svarbiausių su stresu darbe susijusiu aspektu, tačiau perdegimo samprata, teoriniai aspektai dar vis yra diskusijų procese, galutinis reiškinių apibūdinimas, teorinis pamatas dar nėra aiškiai pateiktas (Hillert ir kt., 2020).

1.1.2. Perdegimo sindromo paplitimas skirtingose profesinėse grupėse

Darbinis perdegimas yra plačiai paplitęs daugumoje profesinių sričių, tai reiškia, kad bet kokio pobūdžio darbas gali neigiamai paveikti darbuotojų sveikatą. Perdegimo sindromas jau ilgą

laiką yra siejamas ne tik su psichologine, bet ir su fizine sveikata, įvairūs teorinių ir empirinių tyrimų rezultatai parodo ryškias sąsajas, o tyrimo imtis – įvairios profesijos (Salvagioni ir kt., 2017).

Tyrimų rezultatai atskleidžia, kad ryškiausiai perdegimo sindromas yra paplitęs sveikatos priežiūros specialistų imtyje (Shah ir kt., 2021). Išskiriama, kad net 50% gydytojų ir viena dešimtoji slaugytojų visame pasaulyje jaučia perdegimo simptomus ar patenka į rizikos grupę. Išskiriamos tokios priežastys, kaip: ilgos darbo valandos, laiko limitai, įvairūs vaidmenų konfliktai ir jaučiamas nesaugumo jausmą (Woo ir kt., 2020). Sveikatos priežiūros specialistai susiduria su įvairiausiais stresoriais ir iššūkiais, o visa tai prisideda prie perdegimo sindromo simptomų atsiradimo (Rotenstein ir kt., 2018). Nepaisant darbo aplinkos veiksnių, sveikatos priežiūros darbuotojų perdegimo sindromo atsiradimą gali lemti ir amžius, šeimyninė padėtis, darbo stažas (Zhou ir kt., 2020).

Kalbant apie mokytojų patiriamą perdegimą, galima teigti, kad vyksta panašūs procesai, kaip ir sveikatos priežiūros specialistų srityje. Tačiau šioje darbo srityje pastebimi padidėję somatiniai simptomai, kaip pavyzdžiui, galvos skausmai, įvairios ligos. Tai apima sveikatos sutrikimų atsiradimą, neigiama poveikį fizinei sveikatai (Capone ir kt., 2019). Mokytojų darbinio perdegimo sindromo pasekmės yra išskiriamos tokios kaip, nuolatiniai konfliktai, padidėjęs dirglumas, sumažėjęs noras bendrauti, mažėjanti pasitenkinimą darbu, išitraukimą į darbą. Galiausiai, pastebime perdegimo sindromo simptomai, kurie paveikia ne tik mokytojo psichologinę ir fizinę sveikatą, bet ir mokinių mokymosi rezultatus, sumažėjusius akademinis pasiekimus ir mažėjančią motyvaciją. Dažniausiai mokytojų perdegimo rezultatas – išėjimas iš darbo (Madigan ir Kim, 2021).

Dar vienas tyrimo objektas kalbant apie profesines sritis – teisėsaugos pareigūnai ir jų darbo aplinka. Šioje profesijoje yra būdingos dažnos su stresu susijusios situacijos, o tai reikalauja nuolatinių darbuotojų psichinės sveikatos stebėjimų (Chijoko ir kt., 2020). Policijos pareigūnų tyrimuose dažnai naudojamas būtent darbo reikalavimų ir išteklių modelis, kadangi šios profesinės srities atstovai nemažai asmeninių išteklių, o tai gali sukelti perdegimą arba potrauminį streso sutrikimą. Tyrimai rodo, kad policijos pareigūnų darbinis perdegimas yra susijęs su skirtingais darbiniais stresoriais ir trauminėmis darbo patirtimis (Faulkner ir kt., 2020). Tad, dauguma teoretikų, kurie tiria perdegimo sindromą ir su juo susijusius aspektus daro prielaidą, kad kiekvienoje profesinėje srityje gali būti skirtingos perdegimo sindromo atsiradimo priežastys, tačiau visumoje, darbinis perdegimas yra neįveikiamo streso darbe pasekmė ir su juo gali susidurti visų profesinių sričių atstovai (Rotenstein ir kt., 2018).

1.1.3. Perdegimo sindromo veiksniai ir padariniai

Perdegimo priežastys gali būti įvairios, tačiau dauguma mokslinių tyrimų išskiria kelis pagrindinius veiksnius – per didelis darbo krūvis, realybės neatitinkantys darbų terminai,

demotyvuojanti darbo aplinka, konfliktai, sunkumai derinant asmeninį gyvenimą ir darbą (Hirschle, 2020). Perdegimas neigiamą poveikį turi ne tik darbuotojo savijautai, pastebimas neigiamas poveikis ir darbo našumui, produktyvumui, motyvacijai. Sąsajos yra paaiškinamos paprastu modeliu – darbo reikalavimai yra glaudžiai susiję su išsekimu, o darbo ištekliai su atsiribojimu (Maslach ir kt., 2001). Tad, aukšti reikalavimai darbuotojui ir riboti ištekliai sukelia neigiamas pasėkmes tiek asmens psichinei ir fizinei sveikatai, tiek ir pačiai organizacijai. Taip pat, svarbu suprasti, kad perdegimo keliaimi simptomai gali sukelti ne tik psichinės sveikatos problemas, bet ir fizines, kaip pavyzdžiui, širdies ir kraujagyslių ligas (Schaufeli, 2017).

Išskiriamas vienas svarbus veiksnys, kuris turi reikšmingą vaidmenį, kai kalbama apie streso šaltinius darbe, perdegimą. Tai yra darbo organizavimas – nuotolinis, kontaktinis, hibridinis darbas. Teigiama, kad nuotolinis darbas gali sumažinti tam tikrus streso šaltinius, kaip pavyzdžiui, kelionės į darbą ir iš darbo, pašaliniai trukdymai, tačiau yra ir neigiama pusė – socialinė izoliacija, pusiausvyros tarp asmeninio gyvenimo ir darbo netekimas, komandos palaikymo trūkumas (Wang ir kt., 2021). Šis darbo vykdymo modelis ne visada yra vertinamas teigiamai, kadangi 2023 m. atlikto tyrimo rezultatai parodo stiprų perdegimo lygio įšaugimą.

Išskiriami keli pagrindiniai veiksniai: nuotolinio darbo sąlygos, padidėję darbo reikalavimai ir sunkiau suvokiama riba tarp asmeninio gyvenimo ir darbo (Costin ir kt., 2023). Kontaktinis darbas yra naudingas tarpasmeniniams santykiams, lengvesniam problemų sprendimui bendradarbiaujant su kitais darbuotojais. Teigiama, kad tiesioginis (kontaktinis) darbas yra naudingas ir pačios organizacijos kultūrai, komandos stiprinimui (Maslach ir Leiter, 2016). Hibridinis darbas – šis darbo režimo modelis laikomas kaip optimaliausias norint suderinti asmeninį gyvenimą ir darbą. Toks darbo režimas strategiškai naudingas ir organizacijai – didina našumą, pastebimas didesnis darbuotojų pasitenkinimas. Tačiau šis modelis turi būti teisingai valdomas, kontroliuojamas (Harker ir MacDonnell, 2012).

Svarbu vaidmenį perdegimo tematikoje turi būtent psichosocialiniai veiksniai. Psichosocialinės rizikos veiksniai yra apibrėžiami kaip tam tikros darbo aplinkos sąlygos, kurios individui kelia stresą. Tarp jų įtraukiamas ir jau minėtas darbo krūvis, tarpasmeniniai santykiai. Tačiau svarbus aspektas ir tai, kad jei psichosocialiniai rizikos veiksniai nėra tinkamai suvaldomi, jie turi didelį neigiamą poveikį darbuotojų tiek fizinei, tiek psichinei savijautai (Leiter ir Maslach, 2024). Gali sukelti įvairius simptomus, pavyzdžiui, nerimą, depresiją, psichosomatinius sutrikimus ir žinoma, perdegimo sindromą. Kadangi perdegimo sindromas yra reakcija yra per ilgai patiriamą stresą darbo vietoje, tai galiausiai pastebimas ir darbo našumo, ir asmeninio pasitenkinimo mažėjimas (Parker ir Tavella, 2021).

Maslach ir Jackson (1981) apibrezė tris perdegimo matavimo vienetų, kurie suskirsto jaučiamus simptomus į kategorijas. Pirmasis yra emocinis išsekimas, kuris pasireiškia jausmais, asmuo jaučia nuovargį, silpnumą, išsekimą. Tai neleidžia asmeniui tinkamai prisitaikyti darbinėje aplinkoje, trūksta energijos įvykdyti visas darbo užduotis. Antrasis yra depersonalizacija – pasireiškia tarpasmeniškai, pastebimas atsiribojimas, daugiau abejingumo atliekant tam tikras su darbu, komandiškumu susijusias užduotis (Edu-Valsania ir kt., 2022). Gali pasireikšti grubiu, irzliu elgesiu, kuris nukreiptas į kitus asmenis. Trečiasis yra asmeninių pasiekimų, efektyvumo sumažėjimas – pasireiškia asmens neigiamu savęs vertinimu, abejingumo. Perdegimą patiriantis asmuo pradeda abejoti savo asmeniniais gebėjimais, sumažėję produktyvumas, prarandami streso įveikos įgūdžiai (Maslach ir Leiter, 2016).

Tyrimuose nurodoma, kad perdegimo simptomai gali kauptis, o tai reiškia, kad pasėkmes gali tapti vis rimtesnėmis. (Peck ir Porter, 2022). Įdomu tai, kad įvairiuose tyrimuose galima pastebėti vis skirtingus naudojamus metodus, modelius. Tačiau, kai kurių tyrimų metu buvo naudojamas modelis, kurio metu individas iš pradžių jaučiasi perdėtai aktyvus, stebimas aukštas produktyvumo lygis, tačiau tam aktyvumui sumažėjus, kartu sumažėję ir produktyvumas. Tai atitinka ir organizacijose dirbančių asmenų savijautą. Asmenys, kurie patiria perdegimą, sumažina savo energijos išteklius, įsijungia taupymo režimas. Tačiau tai tik pirmasis šio modelio etapas. Pastebėta, kad vėliau pasėkmes tampa vis sunkesnės, asmuo ne tik taupo energiją ir jos išteklius, bet ir pradeda jausti emociškai, socialiai pavargę, psichologinius ir psichosomatinius sutrikimus. Galiausiai, gali atsirasti įvairios ligos, asmenys gali pradėti save žaloti (Williams ir kt, 2020). Williams ir kt. (2020) išskyrė aštuonis perdegimo pasekmių etapus: 1) hiperaktyvumas; 2) išsekimas, energijos stoka; 3) aktyvumo sumažėjimas, atsiribojimas; 4) nerimas, baimė; 5) pažinimo funkcijų sutrikimai, depresija; 6) socialinė izoliacija; 7) psichosomatiniai nusiskundimai (nemiga, galvos skausmai); 8) neviltis (sunkios ligos, savižudybės rizika).

Teigiama, kad perdegimą patiriantys asmenys gali tą patirtį priimti visiškai skirtingai ir pagal individualias savybes, požiūrį, net jei susiduria su tomis pačiomis darbo sąlygomis. Pavyzdžiui, žmogus, kuris pasižymi aukštesniu neurotiškumo lygiu gali būti labiau linkęs į darbinį perdegimą, kadangi jų dėmesys dažniausiai sutelktas į neigiamus aspektus, tad ir prisiminimai apie įvairius įvykius, iššūkius tampa neigiami (Demerouti, Bakker, 2023). Tuo tarpu, ekstravertiški darbuotojai su perdegimo simptomais susiduria rečiau, nes jie yra linkę į atvirumą, palaikymą ir atkaklumą, o tai padeda susitvarkyti su įvairiais darbo reikalavimais (Hobfoll ir kt., 2018). Tyrimų rezultatai parodo, kad asmenybės bruožiai ir individualūs asmens veiksniai gali prisidėti prie perdegimo simptomų atsiradimo, o emocinis stabilumas yra vienas svarbiausių išsekimo ir depersonalizacijos veiksnių (Parker ir Tavella, 2021).

1.1.4. Perdegimo aiškinimas darbo reikalavimų ir išteklių modelyje

Darbo reikalavimų ir išteklių modelį (angl. Job demands-Resources model) pasiūlė ir plačiai Demerouti, Bakker, Nachreiner ir Schaufeli (2001), tačiau vėliau plačiai išplėtojo Bakker ir Demerouti (2017). Šis modelis apima labai platų požiūrį kalbant apie darbe patiriama stresą. Šis modelis yra ne tik plačiai paplitęs, bet ir pripažintas, kaip detalai paaiškinantis profesinį stresą ir jo poveikį darbuotojų tiek psichologinei, tiek fizinei sveikatai, bei organizacijos rezultatams. Šiame modelyje akcentuojama, kad nepaisant profesinės srities, darbo aplinkos ir organizacijų įvairovės, kiekviena organizacija, profesinė sritis sukuria skirtingus darbo stresorius, kurie skaidosi į darbo reikalavimus ir išteklius (Demerouti ir kt., 2001).

Darbo reikalavimai gali būti apibūdinami, kaip fiziniai, psichologiniai ar socialiniai aspektai, kurie reikalauja iš darbuotojų daug energijos, pastangų, o visa tai yra laikoma ribotais ištekliais (Bakker ir kt., 2023). Darbo ištekliai taip pat gali būti apibrėžiami kaip psichologinis, fizinis ar socialinis aspektas, kurie didina darbuotojo įsitraukimą, veikia kaip motyvacinis procesas. Taip yra todėl, nes darbo ištekliai leidžia darbuotojui jausti daugiau kontrolės ir gauti palaikymą iš organizacijos ar komandos narių. (Parker ir Tavella, 2021). Galiausiai, šis modelis aiškina, kad perdegimas nėra tik asmeninės žmogaus problemos, perdegimas kaip tik labiau susijęs su darbo sąlygomis, aplinka. Tuo tarpu darbo įsitraukimas yra glaudžiai susijęs konstruktas ir būtent šis modelis parodo yra pozityvi žmogaus būseną, kuri nėra tik priešinga perdegimo būsenai, bet ir abu kintamieji gali būti paaiškinami skirtingais aplinkos procesais (Lesener ir kt., 2017). Longitudinis tyrimas parodė, kad daugumos tyrimų rezultatai pagrįdė buvo nukreipti į emocinį išsekimą ir labai mažai dėmesio buvo skiriama asmeniniams individo pasiekimams. Tačiau būtent perdegimo konstruktas parodo ryškiausią sąsają su tokiais darbo ištekliais, kaip darbo kontrolė ir organizacijoje esančių asmenų palaikymas. Tačiau abu šie veiksniai buvo neigiamai susiję su emociniu išsekimu. O pavyzdžiui, asmeniniai pasiekimai buvo susiję tik su mažu atlyginimu. Tačiau po rezultatų pateikimo, autoriai vis nusprendžia, kad gauti rezultatai yra nepakankami, kad pilnai ištirti įvairias prognozes (Aronsson ir kt., 2017).

Taigi, darbuotojai patirdami darbe įtampą, nerimą, išsekimą, naudoja savo energijos šaltinius, tad žmogus renkasi „pabėgti“ nuo problemų, pradėti save menkinti, kitaip tariant – renkasi disfunkcinę streso įveiką. Toks problemų sprendimas yra trumpalaikis, ilgainiui problema lieka neišspręsta arba net pablogina situacija. Darbo aplinkoje savęs menkinimas laikui bėgant sukuria papildomų darbo reikalavimų, padidina įtampą organizacijoje (Edu-Valsania ir kt., 2022). Bakker ir kt. (2023) atliko tyrimą, kurio metu buvo naudojamas dienoraštis, kurį tiriamieji turėjo pildyti vieną savaitę. Tyrimo rezultatai parodė, kad darbo reikalavimai yra susiję su savęs nuvertinimu, o šis

simptomas buvo apibrėžtas, kaip stipresni dviejų kategorijų perdegimo simptomai – emocinio išsekimo ir depersonalizacijos. Tai reiškia, kad darbo reikalavimai yra susiję su perdegimo sindromu.

1.2. Darbo įsitraukimo samprata

Stengiantis modifikuoti požiūrį, kuris neatsiribotų nuo neigiamų ar disfunkcinių aspektų, bet ir taip pat siektų organizacijų ir individualių asmenybių optimalaus funkcionavimo, mokslininkai sukūrė įsitraukimo konstruklą (Mazzetti ir kt., 2021). Per pastaruosius metus vis didėję tyrėjų susidomėjimas galimomis darbo įsitraukimo pasekmėmis, tačiau stebėtina, mažai dėmesio yra skiriama detalesniam pasigilinimui apie darbo įsitraukimo prognozes susietas su darbuotojo karjera, gerove ir kaip padėti individui tobulėti, neprarasti motyvacijos (Hakanen ir kt., 2021). Teigiama, kad įsitraukimas darbe yra svarbus ne tik dėl darbuotojo geresnės savijautos, bet ir dėl palankesnių organizacijos rezultatų. Tai reiškia, kad į darbą įsitraukę asmenys deda daug pastangų organizacijos ir savo tobulėjimo naudai (Bakker, 2011).

Schaufeli ir kt. (2002) itin daug dėmesio skyrė įsitraukimo į darbą sampratai plėtoti, jų teigimu, įsitraukimas į darbą yra tam tikra proto būseną, kuriai būdingas energingumas, atsidavimas ir pasinėrimas. Taip pat tai yra proto būseną, kuri teikia didelį pasitenkinimą ir teigiamas emocijas. Šią konstrukciją taip pat galima laikyti kaip perdegimo sindromo priešingybę. Priešingai nei darbuotojai, jaučiantys perdegimo sindromo simptomus, įsitraukę darbuotojai pasižymi energingumu ir kuria emocinį ryšį su savo darbu. Tad didžioji dalis tyrimų, susijusių su įsitraukimu į darbą, atsirado dėl perdegimo sindromo tyrimų (Knight ir kt., 2019). Išskiriama daugybę asmeninių individo savybių, kurios užima svarbų vaidmenį kalbant apie įsitraukimą darbo kontekste. Kelios iš tokių savybių yra įvardijos tokios, kaip optimizmas, savarankiškumas, sąžiningumas, iniciatyvumas. Visos šios savybės parodo teigiamą ryšį tarp jų ir darbo įsitraukimo (Hobfoll ir kt., 2018).

Pabrėžiama, kad įsitraukimas į darbą yra reikšmingas psichosocialinis veiksnys darbuotojų fizinei ir psichinei gerovei, taip pat naudinga ir pačiai organizacijai, jos veiklos efektyvumui (Li ir Chen, 2023). Tačiau taip pat atkreipiamas dėmesys į tai, kad darbo sąlygos, tokios kaip pasitikėjimas organizacija ir jos sudedamosiomis dalimis, pripažinimo jausmas bei aplinkos veiksniai, gali padėti stiprinti įsitraukimą į darbą, tačiau taip pat gali turėti neigiamą poveikį – mažinti įsitraukimą į darbą. Kalbant apie pasitikėjimą organizacijoje – jei darbuotojas jaučiasi priimamas ir yra organizacijos dalimi, jis drąsiau dalinasi savo mintimis, o įsitraukimas didėja (Knight ir kt., 2019). Tačiau psichosocialinės darbo sąlygos siejamos ir su rizikomis. Vienas psichosocialinės rizikos veiksnių yra perdegimo sindromas. Dažniausia priežastis, kodėl įsitraukimas į darbą gali tapti perdegimo sindromu, yra prasmės praradimas darbo vietoje. Prasmingas darbas yra labai svarbus psichosocialinis veiksnys, todėl jo trūkumas yra siejamas su perdegimo atsiradimu (Li ir Chen, 2023).

Panašūs procesai įvyksta ir su pasitikėjimu organizacijoje. Tai taip pat svarbus psichosocialinis veiksnys, kuris didina įsitraukimą. Darbuotojas, žinodamas, kad gali pasitikėti kitais organizacijos nariais, jaučiasi įvertintas, tad įsitraukimo lygis didėja, o perdegimo sindromo simptomų atsiradimo rizika mažėja. Atvirkščiai, kai jaučiamas pasitikėjimo stygius, mažėja įsitraukimas į darbą, o tai gali lemti perdegimo sindromą (Edu-Valsania ir kt., 2022).

1.2.1 Darbo įsitraukimo dimensijos ir pasekmės

Šiuolaikiniuose tyrimuose atskleidžiama, kad įsitraukimas į darbą gali būti tapatinamas su darboholizmu, kadangi įsitraukimo į darbą konstrukto tyrimai parodo teigiamas sąsajas su dviem darboholizmo rodikliais: per dideliu darbo krūviu ir priverstiniu darbu (Di stefano ir Gaudino, 2019). Tačiau tyrimuose taip pat išlieka aukšti entuziazmo, energingumo ir su darbu susijusios gerovės rodikliai (Bakker ir Tummers, 2021).

Įsitraukimas į darbą apibrėžiamas, kaip teigiama psichinė ir emocinė individo būseną, kuri yra skirstoma į 3 dimensijas:

- **Energingumas** – tai aukštas energijos lygis ir atsparumas darbo metu. Energingumas pasireiškia noru įdėti daugiau pastangų į atliekamas užduotis, nepasiduoti ir siekti tikslų, net jei susiduriama su sunkumais ir kliūtimis (Kawakami ir kt., 2024).
- **Atsidavimas** – tai reiškia stiprų norą įsitraukti į atliekamą darbą, entuziazmą, darbo prasmingumą ir norą patirti, pasididžiuoti atliktomis užduotimis.
- **Pasinėrimas** – tai būseną, kuriai būdingas visiškas atsidavimas ir susikaupimas darbo metu. (Schaufeli ir kt., 2001)

Žvelgiant į darbo įsitraukimo pasekmes, išskiriama teigiama pusė. Pirmiausia, didelė dalis tyrimų, susijusių su įsitraukimu į darbą išskiria įvairius teigiamus rezultatus, kaip pavyzdžiui, darbo rezultatai, produktyvumas, teigiamą požiūrį į darbą ir organizaciją. Dėl šios priežasties vis daugiau susidomėjimo atsiranda intervencijoms, kurios skatina įsitraukimą į darbą ir platesnius jo tyrimus. Pastebėta, kad įsitraukimą į darbą skatina nuotolinis darbas (Chambel ir kt., 2023), tačiau kiti autoriai atlikę panašaus pobūdžio tyrimus, sąsajų tarp nuotolinio darbo ir įsitraukimo nenustatė (Stavrova ir kt., 2023). Taip pat dar viena teigiama pasekmė – padidėjęs motyvacijos atsiradimas, atidumas darbo vietoje, geresnis pareigų atlikimas (Schaufeli ir Bakker, 2010). Įsitraukę darbuotojai yra labiau pasiryžę naujai patirčiai, galima tikėtis daugiau inovatyvių idėjų (Bakker ir kt., 2014). Galiausiai, turbūt svarbiausia dalis organizacijos atžvilgiu – įsitraukę darbuotojai yra labiau linkę padėti kitiems organizacijos nariams, o tyrimų rezultatai rodo, kad įsitraukimas komandinio darbo aspekto teigiamai koreliuoja su darbo rezultatais. Tai reiškia, kad įsitraukęs darbuotojas „užkrečia“ kitus darbuotojus ir turi teigiamą bei svarbų poveikį visos organizacijos rezultatams (Van Mierlo ir Bakker, 2018).

1.2.2. Darbo įsitraukimo aiškinimas darbo reikalavimų ir išteklių modelyje

Dažniausiai naudojamas tyrimų modelis įsitraukimui į darbą tirti yra darbo reikalavimų ir išteklių modelis (angl. Job Demands-Resources model, JD-R). Šiame modelyje įsitraukimas į darbą tapatinamas su motyvacijos procesais. Teigiama, kad įvairūs su darbu ir asmeniniu gyvenimu susiję ištekliai numato darbo įsitraukimą, kadangi tyrimai parodo, jog tai turėtų lemti palankesnius rezultatus organizacijose, ypač darbo našumui stiprinti (Bakker ir kt., 2023).

Kiti autoriai pristatė naujų modelių, kuriose naudojamas įsitraukimas į darbą ir stengiamasi suvokti priežastis ir pasekmes. Kelios iš populiariausių teorijų, skirtų įsitraukimui į darbą tirti, yra socialinių mainų teorija, kuri teigia, kad palankiai vertinami darbuotojai organizacijoje sureagoja teigiamai ir rodo didesnę įsitraukimą į darbą (Hailey ir kt., 2017); išteklių išsaugojimo teorija, kuri tiria įsitraukimą į darbą iš kelių skirtingų perspektyvų (Hobfoll ir kt., 2018). Tačiau plačiausiai naudojama teorija darbo įsitraukimui tirti išlieka darbo reikalavimų ir išteklių modelis. Svarbūs darbo ištekliai yra tokie, kaip savarankiškumas, socialinė parama, grįžtamasis ryšys. O tyrimuose nustatoma, kad darbo ištekliai su darbo įsitraukimu sudaro daug stipresnę ryšį, nei pavyzdžiui darbo poreikiai su darbo įsitraukimu (Bakker ir Demerouti, 2017).

Būtent darbo reikalavimų ir išteklių modelyje įsitraukimo į darbo pasekmės yra siejamos su darbo našumu, organizacijos įsipareigojimais, kurie yra laikomi kaip galutinis motyvacijos proceso rezultatas (Schaufeli ir Bakker, 2004). Įsitraukimas į darbą yra susijęs su dauguma asmeninių ir organizacijos naudai priskirtų rezultatų. Tačiau lygiai taip pat pastebimos sąsajos, kad įsitraukę į darbą asmenys pasižymi geresne psichologine ir fizine sveikata (Bailey ir kt., 2015). Kad ir kiek teigiamų aspektų yra susijusių su įsitraukimu į darbą, pastebima ir neigiama šio aspekto pusė.

Vienas pagrindinių aspektų, kai teigiama būseną gali pavirsti į neigiamą – per didelis asmeninių išteklių investavimas į darbą, o tai gali sukelti darboholizmą arba darbinį perdegimą (Lesener ir kt., 2020). Dažniausiai tyrimuose nagrinėjami darbo įsitraukimo ir darbinio perdegimo ryšiai yra pristatomi kaip ganėtinai sudėtingi. Viename iš tyrimų nustatytas teigiamas ryšys tarp kelių šių konstrukto kintamųjų, nors ankstesniuose tyrimuose ryšiai dažniausiai buvo neigiami. Tačiau tai dar vis yra diskutuotinas aspektas, kurio galutinis rezultatas nepatvirtintas (Trogolo ir kt., 2020). Nepaisant visų šių aspektų, darbo įsitraukimas ir darbinis perdegimas yra du itin svarbūs darbuotojų gerovės kriterijai (Galanakis ir Tsitouri, 2022). O tai paaiškina ir tyrimų rezultatus, kuriose pastebimos sąsajos tarp pasiekimų tikslų orientacijos ir darbo įsitraukimo arba darbinio perdegimo. Darbuotojų tikslų siekimo orientacijos teigiamais arba neigiamais ryšiais yra susijusios su įsitraukimu ir perdegimu. Tuo tarpu pasiekimų tikslų sąsajos su kompetencijos aspektu yra aiškinami darbo reikalavimais, kurie gali privesti prie darbinio perdegimo simptomų atsiradimo (Schelp ir kt., 2023).

1.3. Pasiekimų tikslų orientacijos teorija ir jos raida

1.3.1. Pasiekimų tikslų teorijos ištakos

Pasiekimų tikslų teorija, tai tema, kurios ištakos yra siejamos su Martin L. Maehr (1974), John G. Nicholls (1984) ir Carol S. Dweck (1986) darbais. Vėliau reikšminga indelį į šią teoriją įdėjo ir Ames ir Archer (1988) tyrimas. Šios teorijos pradžia yra švietimo srityje, mokymąsi ir jų tikslų siekimus, tačiau vėliau, ši teorija plačiai pradėta taikyti darbo aplinkoje, organizacijose, atlikta nemažai tyrimų. Iš tikrųjų, pasiekimų tikslų teorija ir jos pagrindas yra susietas su motyvacija, ypač švietimo srityje (Chazan ir kt., 2022).

Pasiekimų tikslų teorijoje, sąvoka „tikslas“ yra apibrėžiama kaip tam tikras standartas, kuris gali apimti ir priežastinius ryšius. Pasiekimų tikslų teorija yra viena populiariausia motyvacijos tyrimo teorijų (Chazan ir kt., 2022). Autoriai teigė, kad pasiekimų tikslų teorija yra tikslinga sritis, nes yra ne vienas skirtingas būdas kaip galima išlikti motyvuotam bet kokioje srityje, sėkmė gali turėti įtakos tam, kaip asmuo atlieka užduotis ir kiek stipriai siekia kuo geresnio rezultato. (Urdan & Kaplan, 2020)

Teigiama, kad pasiekimų tikslų teorija yra viena populiariausių teorijų motyvacijų srityje. Ši teorija taikoma įvairiuose kontekstuose, mokyklos srityje, darbo aplinkoje, sportinėje sferoje ir net pedagoginės psichologijos srityje. Remiantis pasiekimų tikslų teorija, atsižvelgiama, kad ji yra orientuota į ateities perspektyvą ir reprezentuoja norimų rezultatų pažinimą. Pagrindinė esmė yra kompetencijoje. Nors ši teorija ir jos modelis yra nuolat bekintantis, tačiau tyrėjai pritaria, kad kompetencija išlieka kaip viena iš pagrindinių sudedamųjų teorijos dalių (Bipp ir kt., 2021).

1.3.2. Teorijos raida edukaciniuose tyrimuose

Teigiama, kad pasiekimų tikslų teorijoje svarbu suvokti, jog priklausomai nuo išsikeliamų subjektyvių tikslų, pasiekimų tikslai veikia mokinių ir kitų sričių atstovų pasiekimus per kognityvinį aspektą. Kiekvienas individas gali išsikelti skirtingus tikslus, o tai lemia ir skirtingus rezultatus. Taip yra todėl, kad rezultatai priklauso nuo planavimo, veiklos įvertinimo (Urdan & Kaplan, 2020). Tai reiškia, kad glaudžiai susijusi yra ir kognityvinė savireguliacija, kuri, šiuo atveju, paaikškina įsitraukimo, planavimo efektyvumą, individo panaudojamų resursų kiekį bei gebėjimą stebėti daromas pažangas. Tad, galima teigti, kad išsikelti tikslai turi sąsają su rezultatų kokybe. Tačiau, svarbu suvokti, kad ši teorija nepaaikškina asmens tikslų pasirinkimo, ji suteikia galimybę analizuoti motyvaciją ir jos pasireiškimą siekiant tam tikrų išsikelto tikslų (Pintrich, 2000).

Pirmasis tikslų pasiekimo teorijos modelis buvo dichotominis, pagrindiniai konstruktai buvo meistriškumas ir našumas. Meistriškumo tikslai apibrėžiami kaip kompetencijos didinimas, o našumo, arba kitaip – veiklos tikslai, apibrėžiami kaip kompetencijos parodymas ir palyginimas

(Elliot, 1999). Pradiniame modelyje dėmesys buvo sutelktas į studentus, studentai, kurie turi meistriškumo tikslą stengiasi tobulėti ir įgyti naujus įgūdžius, o studentai turintys našumo tikslą siekia būtų geresni už kitus, pademonstruoti savo įgūdžius. 2 x 2 tikslų pasiekimų modelyje meistriškumo ir našumo tikslai yra siejami su motyvacijos kryptimi (orientacija į sėkmės siekimą arba nesėkmės vengimą). Sėkmės siekimo tikslais siekiama teigiamų rezultatų, o nesėkmės vengimo tikslais siekiama išvengti neigiamų pasekmių. Taigi, šiame modelyje išskiriami keturi skirtingi pasiekimų tikslai: veiklos požiūrio tikslai; veiklos vengimo tikslai; meistriškumo požiūrio tikslai; meistriškumo vengimo tikslai.

Žmogus pasirinkdamas tam tikrą pasiekimų tikslų orientaciją parodo ne tik sampratą apie kompetencijas, bet ir tai kaip jis vertina, reaguoja į įvairias situacijas, kurios yra susijusios su kompetencijomis. Čia jau kalbama ne tik apie švietimą, bet ir apie darbo aplinką ar kitas gyvenimiškas situacijas (Chazan ir kt., 2022). 2 x 2 tikslų pasiekimų modelis pateikia ganėtinai aiškų vaizdą, kaip tikslų formavimas pagal skirtingus veiklos vertinimo standartus gali padidinti našumo ar kitus rezultatus. Vėliau atsirado ir daugiau modelių, bei skirtingų teorijų nagrinėjančių tikslus, kurių rezultatų prognozavimas taip pat yra ganėtinai veiksmingas ir tikslus. Pastebima, kad iki pat dabar 2 x 2 tikslų pasiekimų modelis yra plačiai taikomas, tačiau buvo pastebėti modelio apribojimai, rezultatuose sutampantis meistriškumo tikslai ir savęs palyginimas. Tad, buvo pradėti kurti ir kiti veiksmingi modeliai, kaip pavyzdžiui, Elliot ir kiti bendraautoriai pasiūlė 3 x 2 pasiekimų tikslų modelį, kurio esminis skirtumas – kompetencijos išskaidomos į 3 atšakas: užduotimis pagrįsti tikslai; personalinio pamato tikslai; tarpasmeniniai tikslai. Užduotimis pagrįsti tikslai yra orientuoti į užduoties reikalavimus ir jų įvykdymą, personalinio pamato tikslai orientuoti į asmenines kompetencijas, pasiekimus, o tarpasmeninis palyginimas neskiskiria nuo 2 x 2 modelio – kompetencijos, kurios susietos su kitais asmenimis tarpusavio lyginimas. Tačiau, laikomasi idėjos, kad naujesni tikslų pasiekimų teorijos modeliai nebūtinai yra patikimesni, kiekvienas modelis turi būti taikomas pagal tyrimams pateiktus klausimus, sritį, kurioje yra naudojamas modelis (Elliot ir kt., 2011).

1.3.3. Teorijos taikymas aiškinant darbuotojų motyvaciją

Vienas iš pagrindinių ir laikomu kritiniu sėkmės veiksnių kalbant apie organizaciją ir jos kontekstą yra darbuotojų darbo rezultatai. Todėl psichologijos srityje didelis dėmesys yra skiriamas būtent skatinti darbo rezultatų analizę ir sampratą. Taip pat, svarbu suvokti, kad asmens išsikeliama tikslai, susiję teigiamais ryšiais su rezultatais, pasiekimais (Pfeffer, 2005). Mokslininkai savo darbuose apibrėžė tris pagrindinius darbo atlikimo veiksnus:

- Pirmasis veiksnys – gebėjimas atlikti. Tai yra darbuotojo asmeninės ir fizinės galimybės atlikti pateiktas užduotis efektyviai. Tam svarbios asmeninės individo žinios, įgūdžiai, intelektiniai gabumai bei sveikata.
- Antrasis veiksnys – galimybė atlikti. Tai yra išoriniai veiksniai, kurie nepriklauso nuo pačio darbuotojo, pavyzdžiui, darbo sąlygos, bendradarbių veiksmai, politika vyraujanti organizacijoje.
- Trečiasis veiksnys – noras atlikti. Tai yra vidiniai veiksniai, darbuotojo psichologinės ypatybės. Trečiasis veiksnys apima motyvaciją, efektyvumą, vertybes. (Blumberg & Pringle, 1982)

Šie tikslai apibrezia ne tik darbuotojo užduočių atlikimą, bet ir pasiekimų motyvaciją. Tai parodo, kad dauguma aspektų yra susiję su kompetencija. Žmonių kompetentingumas pasireiškia pagal standartus, kuriais yra vertinama atliekama veikla. Asmenimis stipriau pasireiškia motyvacija siekti tam tikrų tikslų, kai pasireiškia bent vienas iš dviejų kompetencijos standartų – socialinis arba personalinis (Deci ir Ryan, 2000).

Asmens požiūris į pasiekimus ir motyvacija siekti teigiamų rezultatų galima apibrėžti, kaip žmogus reaguoja į gaunama patirtį, svarbias tiek teigiamai, tiek neigiamai paveikiančias situacijas, darbo vietą. Motyvacija siekti teigiamų rezultatų yra apibendrinama kaip elgesys, kuris yra nukreiptas į norimą, pageidaujamą rezultatą. Tačiau, taip pat galima apibrėžti ir kitą motyvacijos pusę, kai norima išvengti neigiamo rezultato (Elliot ir kt., 2017). Šių dviejų konstrukto skirtumą buvo bandoma apibendrinti įvairiais modeliais. Pagrindinė išvada – pastebėti skirtumą galima pagal tai, kaip siekiama tikslo, tokiu būdu galima paaiškinti ir ryšius su gautais rezultatais. Rezultatų siekimas, taip pat apibrėžiamas, kaip parodantis kompetenciją, o neigiamų rezultatų vengimas, kaip noras išvengti nekompetencijos lyginant su kitais asmenimis (Vandewalle, 2019).

Dauguma motyvacijos teorijų teigia, kad asmuo, kuris siekia tam tikro tikslo yra linkęs panaudoti įvairias strategijas. Tuo metu vyksta tam tikras asmeninių išteklių valdymas – darbuotojas investuoja savo energiją, siekia pažangos ir naudojami aplinkinių palaikymu (Bakker ir kt., 2023). Teigiama, kad nors pasiekimų tikslų motyvacijos teorija ir vystėsi, buvo vis patobulintos specifinės teorijos dalys, tačiau visų pokyčių metu nepasikeitė dvi pagrindinės kategorijos: sėkmės ir nesėkmės aspektai. Tai reiškia, kad ši teorija išlaiko savo sąsajas su elgesio savireguliacija, tačiau asmeniniai tikslai kinta. Taip pat, pasiekimų tikslų teorijoje nuo pat teorijos atsiradimo pradžios buvo akcentuojami du motyvacijos tipai: gebėjimas įvaldyti tikslų siekimą ir savų tikslų lyginimas su kitais asmenimis. Abu šie tipai lemia skirtingus rezultatus – pirmas tipas yra susijęs su meistriškumo tikslais ir individo įgūdžiai, o antrasis siejamas su įgūdžiu demonstravimu. Laikui bėgant buvo išskirtas ir trečias tipas – vengimas parodyti savo gebėjimus, tačiau toliau intensyviau lyginimasis su kitais

asmenimis ir jų kompetencijomis (Vandewalle, 2019). Taip susiformavo trijų dalių pasiekimų tikslų motyvacijos modelis, kuris šiuo metu yra vienas dažniausiai naudojamų modelių.

Don VandeWalle (1997) pasiūlė pasiekimų tikslų teorijos plėtojimą darbo kontekste. Jo pasiūlytas darbo srities tikslų pasiekimo orientacijos (angl. Work Domain Goal Orientation) teorija buvo pripažinta ir iki niūdienų plačiai taikoma įvairiose organizacijų srities tyrimuose (Rhee ir Choi, 2017). Don VandeWalle (1997) pasiūlyta teorija yra vienas svarbiausių veiksnių kalbant apie darbo rezultatus. Kreipiamas didelis dėmesys į tai, ar darbuotojai susidūrę su sunkumais, tai panaudoja kaip galimybę augti ir tobulėti ar vengia problemos ir neieško efektyvių problemų sprendimo būdų. Šioje teorijoje išskirti trys pagrindiniai tikslai, kurie apima tikslų pasiekimų aspektą: mokymosi tikslų orientacija; gebėjimų demonstravimo tikslų orientacija ir vengimo rodyti gebėjimus tikslų orientacija (VandeWalle ir kt., 2001). Mokymosi tikslų orientacijos tikslas yra pagerinti gebėjimus ir kokybiškai gebėti sukontroliuoti su darbo užduotimis susijusius aspektus. Gebėjimų demonstravimo tikslų orientacija pabrėžia individo norą įrodyti, kad jų gebėjimai stipresni nei kitų asmenų. Vengimo rodyti gebėjimus tikslų orientacija aptaria asmens norą paslėpti savo trūkumus, jų nerodyti viešai, vengti gebėjimų demonstravimo prie aplinkinių asmenų (Elliot ir kt., 2017). Darbo srities tikslų pasiekimo orientacijos teorijos autorius sukūrė ir atitinkamą klausimyną, kuriame išskiriamos trys anksčiau minėti tikslai ir visą dėmesį sutelki į šių tikslų pasireiškimą darbo aplinkoje.

Tyrimai parodo pakankamai įdomias pasiekimų tikslų orientacijos detales – asmenys, kurie turi dominuojančią mokymosi tikslų orientaciją yra linkę nebijoti nesėkmių ir kritikos, savo gebėjimus panaudoja problemų sprendimų procesuose, o tai padeda jiems geriau atlikti įvairias su darbu susijusias užduotis (Vandewalle, 1997). Tuo tarpu asmenys, kurių dominuojanti orientacija yra tikslų demonstravimas yra linkę prisiminti atsakomybę ir apsiimti sunkias užduotis norėdami pasiekti kuo aukštesnius rezultatus. Na, o asmenys, kurie vengia tikslų demonstravimo linkę kiek įmanoma labiau vengti įvairių sunkesnių užduočių, bijo nesėkmių ir rizikos pasirodyti prastai (Vandewalle ir kt., 2017). Tad, pasiekimų tikslų orientacija daro stiprų poveikį asmens ir organizacijos rezultatams (Elliot ir kt., 2017).

1.4. Perdegimo, įsitraukimo į darbą ir pasiekimų tikslų orientacijos sąsajos darbe

Darbo reikalavimų ir išteklių modelis (angl. Job Demands-Resources model, JD-R) yra teorija, kuri paaiškina darbo reikalavimų ir išteklių įtaką darbo rezultatams, tačiau labai atsižvelgiama į darbuotojo gerovę (Bakker ir Demerouti, 2017). Šios teorijos pagrindą sudaro perdegimo ir įsitraukimo teorinė samprata, tačiau tolimesniuose tyrimuose plačiai įtraukiami ir įvairūs su darbu susiję stresoriai, ir motyvacijos teorijos. Darbo reikalavimų ir išteklių teorijoje atkreipiamas dėmesys, kad atliktų longitudinalinių tyrimų rezultatai parodo, kad darbo reikalavimai yra glaudžiai susiję su

perdegimu, o darbo ištekliai yra teigiamai susiję su įsitraukimu į darbą ir taip pat neigiamai susiję su perdegimu (Lesener ir kt, 2020).

Remiantis darbo reikalavimų ir išteklių teorija pastebima, kad darbo reikalavimai sustiprina darbo išteklių daroma poveikį įsitraukimui į darbą ir motyvacijai siekti tikslų. Dirbančių asmenų reguliarius susidurimas su įvairiomis iššūkius keliančiomis užduotimis ir kitais reikalavimais gali būti palengvinamas, jei pasinaudojama organizacijoje teikiama pagalba, kolegų parama, grįžtamasis ryšys (Breevaart ir Bakker, 2018). Tačiau jei nebandoma susidoroti su iššūkiais ir pasirenkama atsiriboti – jaučiamas silpnėjęs įsitraukimas į darbą ir didėja perdegimo sindromo rizika (Hobfoll ir kt., 2018). Pagal darbo reikalavimų ir išteklių modelį yra traktuojami kaip keičiantys vieną kitą – įsitraukimui mažėjant, didėja perdegimo sindromai ir atvirkščiai. Taip pat išskiriama, kad įsitraukimo į darbą dimensijos atitinka priešinga perdegimo sindromo kategorija – energingumas priešingas emociniam išsekimui, atsidavimas priešingas depersonalizacijai, o pasinėrimas priešingas efektyvumo sumažėjimui (Malach ir Leiter, 2008).

Vis dėlto, darbo reikalavimų ir išteklių modelis tikslų siekimo konstrukta paliečia paviršutiniškai, išskiriant tik kelias prielaidas. Pirmoji prielaida – darbo ištekliai, kurie yra naudojami siekiant tikslą, skatina būtent darbo įsitraukimą (Breevaart ir Bakker, 2018). Antroji prielaida – darbo reikalavimai gali būti suvokiami, kaip tam tikri iššūkiai stiprinantys darbuotojų motyvaciją, o tai gali būti laikoma tikslų. Dar viena prielaida yra tokia, kad darbo reikalavimai gali trukdyti tikslų pasiekimų orientacijoms veiksniais, jei darbo reikalavimai yra traktuojami kaip kliūtis (Demerouti ir kt., 2001). Tad remiantis tik darbo reikalavimų ir išteklių modeliu negalima suvokti tikslų pasiekimo orientacijos dimensijų veikimo procesų.

Svarbu atkreipti dėmesį, kad perdegimą vis dažniau literatūroje laiko, kaip besivystančią būklę. Tai reiškia, kad perdegimui būdingas įsitraukimo lygio mažėjimas, kuris mažėję palaipsniui, o tai gali svyruoti nuo stipraus entuziazmo iki apatijos. Vis dėlto, teigiama, kad perdegimo pasireiškimo viena svarbiausių priežasčių yra per didelis įsitraukimas į darbą. Taip yra todėl, kad individo susikaupimas, įsitraukimas yra ribotas ir yra labai sunku aktyvumą visą laiką jiems neišsekus. Sekantis žingsnis – atsiribojimas, įsijungia apsauginė funkcija. Iš pradžių apsiribojimas gali apsaugoti darbuotojus, tačiau po ilgesnio laiko tarpo atsiranda pasyvumas įveikiant iššūkius (De Simone ir kt., 2021). Tad, teigiama, kad perdegimo sindromas yra susijęs su įsitraukimu į darbą, tačiau tarpusavyje ryšiai randami ne visada.

Tyrėjai pastebi, kad darbuotojai, kurie yra įsitraukę į darbą, taip pat yra atviresni naujoms patirtims, nevengia inovacijų. Taip pat kartu pastebimas ir polinkis į kūrybiškumą. Atliktame longitudinaliniame tyrime, tyrimo dalyviai buvo stebimi savaitę, tyrimo rezultatai parodė, kad įsitraukimas į darbą yra teigiamai susijęs su kūrybiškumu, o šis ryšys pastebėtas daug stipresnis tada,

kai tiriamųjų mokymosi tikslų orientacijos įverčiai buvo nustatyti ganėtinai aukšti. (Bakker ir kt., 2020). Tai reiškia ir tai, kad organizaciniai pokyčiai, inovacijos, vadovavimo stilius ir organizacijos klimatas yra labai svarbūs veiksniai, kurie gali paskatinti tikslų pasiekimo orientacija veikti tinkamai.

Pastebima ir tai, kad individui pastebėjus pažangą siekiant tam tikro užsibrėžto tikslo, poveikis matomas ir žmogaus asmeninės gerovės naudai. Kai žmogus siekia pasmingų tikslų, jaučiasi labiau motyvuotas ir yra linkęs įdėti daugiau pastangų į atliekamus darbus, o tai didina pasitenkinimą darbo vietoje. Tai reiškia, kad individo pažangos suvokimas, tikslo įprasminimas turi tiesioginę reikšmę su perdegimo sindromu ir taip pat su įsitraukimo į darbą lygiu (Keller ir kt., 2019). Tačiau siekiant tikslo galima susidurti ir su nepalankiais rezultatais. Kartais susiduriama su situacijomis, kuriose tikslo siekimas tampa labai komplikuoju procesu, ko pasekoje tai gali lemti darbuotojų per didelę apkrovą, nepasitenkinimą, o tai gali paskatinti perdegimo sindromo simptomų atsiradimą ir darbo įsitraukimo sumažėjimą (De Simone ir kt., 2021).

1.5. Tyrimo problema, tikslas, uždaviniai

Tyrimo problema – Perdegimo sindromas yra dažnai aptariamas objektas, pabrėžiamos pasekmės, atsiradimo priežastys. Įvardijama daug skirtingų, su darbu susijusių priežasčių, kaip pavyzdžiui, per didelis darbo krūvis, nesutarimai darbinėje aplinkoje, negebėjimas suderinti darbo ir asmeninio gyvenimo (Hirschle ir Gondim, 2020). Taip pat labai plačiai tiriama, kad perdegimas ir įsitraukimas į darbą yra dvi priešingybės. Tačiau labai svarbu suprasti perdegimo sindromo ir įsitraukimo į darbą tarpusavio ryšį, tai padėtų suvokti veiksnys, kurie reikšmingai prisideda prie darbo aplinkos gerovės, organizacijos klimato gerinimo. Darbo aplinka gali sumažinti įsitraukimą ir padidinti perdegimo sindromo simptomų atsiradimą, o tai gali paveikti ne tik darbuotojo našumą darbo vietoje, bet ir jo fizinę bei psichinę sveikatą (Lubbadeh, 2020). Taip pat, išskiriamas imties aspektas, kai kalbama apie darbinį perdegimą ir darbo įsitraukimą – šių aspektų tyrimuose įtraukiama viena ar kelios profesinės sritis, o tyrimų kuriuose naudojama didesnė, įvairesnė populiacijos imtis yra labai nedaug, tad nepastebimas stiprus pasistumėjimas šių teorijų tyrimuose (Bakker, 2023).

Darbo pasiekimų tikslų orientacija yra menkai tiriama tema. Tai teorija, kuri daug dėmesio skiria švietimo srityje ir nors darbo sferoje teorija nėra visiškai nauja, bet tyrėjai dar per daug neplėtoja šios srities (Elliot ir kt., 2017). Viena tyrimo autoriai iškelia kelis svarbius problematiškus klausimus į kuriuos atsakymas dar vis ieškomas ir bandoma iširti. Autoriai iškelia problemą, kad nėra išskiriami pasiekimų tikslų teorijos aspektai, kurie iš tikrųjų siejasi su perdegimo sindromu ir įsitraukimu į darbą. Teigia, kad ši informacija būtų svarbu veiksnys kuriant intervencines priemones, skirtas preventiškai apsaugoti darbuotojus nuo neigiamu perdegimo sindromo pasekmių (Kušnirova ir Kačmar, 2026). Vandewalle ir kt., (2019) taip pat pabrėžia stiprų tolimesnių tyrimų poreikį norint išsiaiškinti ne tik patį konstruktą, bet ir darbuotojų reakcijas į nesėkmę, gebėjimą susidoroti su įvairiais darbo vietoje atsirandančiais stresoriais, motyvacija tobulėti ir įsitraukimą darbo kontekste.

Tyrimo objektas – dirbančių asmenų perdegimo, įsitraukimo į darbą ir pasiekimų tikslų orientacijos sąsajos.

Tyrimo tikslas – iširti darbuotojų perdegimo, pasiekimų tikslų orientacijos ir įsitraukimo į darbą sąsajas organizacijų kontekste.

Tyrimo uždaviniai –

1. Išanalizuoti darbuotojų perdegimo sampratą bei atsiradimo priežastis.
2. Aptarti įsitraukimo į darbą sampratą.
3. Aptarti pasiekimų tikslų orientacijos sampratą, bei jos aspektus organizacijų kontekste.
4. Nustatyti perdegimo, darbo įsitraukimo ir pasiekimų tikslų sąsajas.
5. Atskleisti perdegimo, darbo įsitraukimo bei pasiekimų tikslų sąsajas.

Tyrimo hipotezės:

- H1. Darbuotojų pirminiai perdegimo simptomai yra neigiamai susiję su jų įsitraukimu į darbą.
- H2. Darbuotojų antriniai perdegimo simptomai yra neigiamai susiję su jų įsitraukimu į darbą.
- H3. Pasiekimų tikslų orientacijos yra tarpusavyje susijusios:
- H3.1. Mokymosi tikslų orientacija yra teigiamai susijusi su gebėjimų demonstravimo orientacija;
 - H3.2. Mokymosi tikslų orientacija yra neigiamai susijusi su vengimo rodyti savo gebėjimus orientacija;
 - H3.3. Gebėjimų demonstravimo orientacija yra teigiamai susijusi su vengimo rodyti savo gebėjimus orientacija.
- H4. Pasiekimų tikslų orientacijos yra susijusios su darbuotojų pirminiais perdegimo simptomais:
- H4.1. Mokymosi tikslų orientacija yra neigiamai susijusi su pirminiais perdegimo simptomais;
 - H4.2. Gebėjimų demonstravimo orientacija yra teigiamai susijusi su pirminiais perdegimo simptomais;
 - H4.3. Vengimo rodyti savo gebėjimus orientacija yra teigiamai susijusi su pirminiais perdegimo simptomais.
- H5. Pasiekimų tikslų orientacijos yra susijusios su darbuotojų antriniais perdegimo simptomais:
- H5.1. Mokymosi tikslų orientacija yra neigiamai susijusi su antriniais perdegimo simptomais;
 - H5.2. Gebėjimų demonstravimo orientacija yra teigiamai susijusi su antriniais perdegimo simptomais;
 - H5.3. Vengimo rodyti savo gebėjimus orientacija yra teigiamai susijusi su antriniais perdegimo simptomais.
- H6. Pasiekimų tikslų orientacijos yra susijusios su darbuotojų įsitraukimu į darbą:
- H6.1. Mokymosi tikslų orientacija yra teigiamai susijusi su darbuotojų įsitraukimu į darbą;
 - H6.2. Gebėjimų demonstravimo orientacija yra teigiamai susijusi su darbuotojų įsitraukimu į darbą;
 - H6.3. Vengimo rodyti savo gebėjimus orientacija yra neigiamai susiję su darbuotojų įsitraukimu į darbą.

2. TYRIMO METODAI

2.1 Tyrimo dalyviai

Tyrimo dalyvavo 163 dalyviai, tačiau į imtį buvo įtraukti tik 157 dalyviai. 6 dalyviai pateikė informaciją, kad nedirba apmokamo darbo (pažymėtas atsakymas – „ne“), todėl į tiriamųjų imtį šie asmenys nebuvo įtraukti. Tyrimo dalyvavo 104 (66,2 %) moterys ir 53 (33,8 %) vyrai. Visų tyrimo dalyvių amžius buvo nuo 18 metų iki 65 metų, bet daugiausia tiriamųjų pateikė informaciją, kad jų amžius priklauso 18 – 25 intervalui. Mažiausiai tyrimo dalyvių buvo 56 – 65 amžiaus. Tiriamųjų lyties pasiskirstymas pagal amžių pateikiamas pirmoje lentelėje.

Siekiant įvertinti skirtumą tarp moterų ir vyrų pasiskirstymo skirtingose amžiaus grupėse, buvo pasitelktas Pearson'o χ^2 kriterijus ir Camerí'io V koeficientas. Buvo nustatyta, kad vidutiniu stiprumu lytis ir amžiaus grupės yra statistiškai reikšmingai susijusios ($p > 0,05$, $V = 0,254$). Pastebima, kad moterys labiau pasiskirsčiusios jaunesnėse amžiaus grupėse, o vyrai proporciškai pasiskirstę po daugumą amžiaus grupių, išskyrus 56 – 65 amžiaus grupėje. Šioje grupėje tiek vyrų, tiek moterų buvo tik po 3 respondentus.

1 lentelė

Tyrimo dalyvių lyties pasiskirstymas pagal amžių

Tyrimo dalyvių amžius	Moterų pasiskirstymas	Vyrų pasiskirstymas
18 – 25 m.	45 (76,3 %)	14 (23,7 %)
26 – 35 m.	29 (74,4 %)	10 (25,6 %)
36 – 45 m.	11 (52,4 %)	10 (47,6 %)
46 – 55 m.	16 (50 %)	16 (50 %)
56 – 65 m.	3 (50 %)	3 (50 %)

Didžioji dalis tiriamųjų pateikė informaciją, kad dirba 40 valandų per savaitę arba daugiau (74,5 %), mažiausia dalis tiriamųjų dirba 20 valandų per savaitę arba mažiau (3,2 %). Daugiausia tyrimo dalyvių turi aukštąjį universitetinį išsilavinimą, bakalauro diplomą (34,4 %), taip pat pastebima, kad vienas respondentas yra baigęs tik aštuonias klases (0,6 %). Atkreipiamas dėmesys, kad didžioji dalis tyrimo dalyvių šiuo metu niekur nesimoko, tik dirba apmokamą darbą (73,9 %). Respondentai dirba įvairiose profesinėse srityse, detalesnis tiriamųjų pasiskirstymas pagal

profesinę sritį pateiktas antroje lentelėje. Lentelėje pateikti duomenys parodo, kad daugiausia tyrimo dalyvių dirba švietimo / mokymų / kultūros profesinėje srityje (18,5 %).

2 lentelė

Tyrimų dalyvių pasiskirstymas pagal profesinę sritį

Profesinė sritis, kurioje tiriamasis šiuo metu dirba	Dažnis (N)	Procentai (%)
Administravimas / personalo valdymas / vadyba	13	8,3 %
Dizainas / architektūra / kūrybinės industrijos	5	3,2 %
Finansai / apskaita / bankininkystė	6	3,8 %
Gamyba / pramonė	11	7 %
Informacinės technologijos	5	3,2 %
Inžinerija / mechanika	3	1,9 %
Medicina / farmacija	19	12,1 %
Moksliniai tyrimai / laboratorinė veikla	4	2,5 %
Nekilnojamasis turtas	11	7 %
Pardavimai / klientų aptarnavimas	17	10,8 %
Rinkodara / reklama / komunikacija / žiniasklaida	5	3,2 %
Statyba	12	7,6 %
Švietimas / mokymai / kultūra	29	18,5 %
Teisė	6	3,8 %
Transportas / logistika / sandėliavimas	10	6,4 %
Žemės ūkis / aplinkosauga / tvarumas	1	0,6 %

Dauguma tyrimo dalyvių gyvena didmiesčiuose (43,9 %) arba sostinėje (39,5 %). Likę respondentai gyvena apskrities centruose, rajonų centruose, kaimuose ar miesteliuose. Taip pat didžioji dalis tyrimo dalyvių yra išteklėję/vedę (35 %) arba gyvena kartu su partneriu (31,2 %). Dauguma tiriamųjų neturi vaikų (įvaikių), tokį atsakymą pateikė net 59,2 % respondentų, vieną vaiką turi 15,9 % respondentų, du vaikus turi 20,4 % respondentų, o tris ar daugiau vaikų (įvaikių) turi tik

4,5 % atsakiusių. Paskutinis klausimas apie demografines charakteristikas buvo pateiktas apie tiriamųjų vidutines pajams per mėnesį, daugiausia respondentų pateikė, kad uždirba 1001 – 1500 eurų per mėnesį, tai sudaro 30,6 % respondentų, taip pat nemaža dalis tyrimo dalyvių uždirba 801 – 1000 (12,7 %) arba 1501 – 2000 (20,4 %) eurų per mėnesį.

2.2 Tyrimo instrumentai

Siekiant nustatyti darbuotojų perdegimo, įsitraukimo į darbą ir pasiekimų tikslų orientacijos sąsajas organizacijų kontekste, buvo sudaryta anketa, kurią sudarė 4 dalys: 1) demografinės charakteristikos, 2) perdegimo darbe vertinimo instrumentas (angl. Burnout Assessment Tool (BAT), Schaufeli, De Witte ir Desart, 2019), naudojami pirminiai ir antriniai simptomai, 3) darbo srities tikslų orientacijos klausimynas (angl. Work Domain Goal Orientation Instrument, Vandewalle, 1997), 4) Utrechto įsitraukimo į darbą skalė (angl. Utrecht Work Engagement Scale (UWES), Schaufeli, Bakker, 2003).

2.2.1 Demografinės charakteristikos

Siekiant išsiaiškinti demografinės charakteristikos aspektus, tyrimo dalyviai turėjo pateikti šiuos duomenys: lytis (vyras; moteris), amžius (intervalai: 18 – 25 m.; 26 – 35 m.; 36 – 45 m.; 56 – 65 m.), apmokamo darbo statusas (taip / ne), darbo valandų skaičius per savaitę (dirba 40val. ar daugiau; dirba 20 – 39 val.; dirba 20val. ar mažiau; dirba nereguliariai), aukščiausias įgytas išsilavinimas (pradinis; pagrindinis; vidurinis; aukštesnysis; aukštasis neuniversitetis; aukštasis universitetinis, bakalauro diplomai; magistro diplomai; doktorantūros diplomai), dabartinė studijų ar mokymosi situacija (nesimoko; mokosi vidurinio išsilavinimo įstaigoje; studijuoja profesinėje mokykloje; studijuoja kolegijoje; studijuoja bakalauro programoje; studijuoja magistro programoje; studijuoja doktorantūroje), o profesinė srities pasiskirstymas (administravimas / personalo valdymas / vadyba; dizainas / architektūra / kūrybinės industrijos; finansai / apskaita / bankininkystė; gamyba / pramonė; informacinės technologijos; inžinerija / mechanika; medicina / farmacija; moksliniai tyrimai / laboratorinė veikla; nekilnojamas turtas; pardavimai / klientų aptarnavimas; rinkodara / reklama / komunikacija / žiniasklaida; statyba; švietimas / mokymai / kultūra; teisė; transportas / logistika / sandėliavimas; žemės ūkis / aplinkosauga / tvarumas.

Toliau buvo pateikiami tokie klausimai, kaip gyvenamoji vieta (sostinėje; didmiestyje; apskrities centre; rajono centre; miestelyje; kaime), romantinių santykių statusas (neturi pastovaus romantinio partnerio; turi partnerį, bet gyvena atskirai; gyvena kartu su partneriu, bet nėra susituokę; vedęs / išteikėjusi; išsiskyręs / išsiskyrusi; našlys / našlė), vaikų (įvaikių) skaičius (neturi; turi vieną

vaiką; turi du vaikus; turi tris ar daugiau vaikų), vidutinės mėnesio pajamos atskaičius mokesčius (intervalai: mažiau nei 400 eurų; 401 – 600 eurų; 601 – 800 eurų; 801 – 1000 eurų; 1001 – 1500 eurų; 1501 – 2000 eurų; 2001 – 2500 eurų; 2501 – 3000 eurų; daugiau nei 3000 eurų).

2.2.2 Perdegimo darbe vertinimo instrumentas

Perdegimo darbe vertinimo instrumentą sukūrė Schaufeli, De Witte ir Desart (2019). Šiame tyrime naudota lietuviška adaptuota versija, ši versija pasižymi aukštu patikimumu ir validumu, visų subskalių Cronbach alpha > 0,80 (Lazauskaitė-Zabielskė ir kt., 2023). Šį konstruklą sudaro dvi skalės, kurios yra skirstomos į pirminius perdegimo simptomus ir antrinius perdegimo simptomus. Pirminių simptomų skalę sudaro 4 subskalės: išsekimas (teiginio pavyzdys: „Darbe jaučiuosi protiškai išsekęs(-usi)“), psichologinis atsiribojimas (teiginio pavyzdys: „Dirbdamas(-a) pernelyg negalvoju, ką darau, ir dirbu autopilotu“), emocinė žala (teiginio pavyzdys: „Jaučiu, kad darbe man sunkiai sekasi kontroliuoti savo emocijas“), kognityvinė žala (teiginio pavyzdys: „Dirbdamas(-a) darau klaidas, nes galvoju apie kitus dalykus“). Antrinių simptomų skalę sudaro dvi subskalės: psichologiniai nusiskundimai (teiginio pavyzdys: „Man sunku užmigti arba išmiegoti visą naktį“), psichosomatiniai nusiskundimai (teiginio pavyzdys: „Mane vargina smarkus širdies plakimas ar skausmai krūtinėje“).

Teiginiai vertinami 5 balų Likert skale (vertinimas: 1= niekada; 2= retai; 3= kartais; 4= dažnai; 5= visada). Visi klausimyno teiginiai yra suformuluoti viena kryptimi, tad atvirkštinis kodavimas nebuvo reikalingas. Pirminiu sindromų skalę sudaro 23 teiginiai, o antrinių simptomų skalę sudaro 10 teiginių. Subskalių teiginių skaičiai nėra vienodi. Pirminių simptomų skalėje daugiausia teiginių yra išsekimo subskalėje (8 teiginiai), psichologinio atsiribojimo, emocinės žalos ir kognityvinės žalos subskales sudaro po 5 teiginius. Antrinių simptomų skalėje abi subskalės (psichologiniai nusiskundimai ir psichosomatiniai nusiskundimai) yra sudarytos iš 5 teiginių.

Šis klausimynas yra laisvos prieigos, leidžiama naudoti nekomerciniais, moksliniais tikslais be autoriaus sutikimo. Pirminių perdegimo simptomų skalės Cronbach alpha = 0,95, antrinių perdegimo simptomų skalės Cronbach alpha = 0,87, tai rodo abiejų skalių gerą vidinį suderinamumą.

2.2.3 Darbo srities pasiekimų tikslų orientacijos klausimynas

VandeWalle (1997) sukurtas darbo srities pasiekimų tikslų orientacijos klausimynas (angl. Work Domain Goal Orientation Instrument) yra skirtas vertinti darbuotojų tikslų siekimo ypatumams vertinti. Šis klausimynas yra suskirstytas į tris pagrindines dimensijas – mokymosi tikslų orientacija (angl. Learning goal orientation); gebėjimų demonstravimo orientacija (angl. Performance prove goal

orientation); Vengimo rodyti savo gebėjimus orientacija (angl. Performance avoid goal orientation). Mokymosi tikslų orientacijos subskalę sudaro 5 teiginiai, pvz., „Esu linkęs(-usi) rinktis sudėtingas darbo užduotis, iš kurių galiu daug išmokti“. Gebėjimų demonstravimo orientacijos subskalę sudaro 4 teiginiai, pvz., „Man labiau patinka dirbti su projektais, kuriuose galiu įrodyti savo gebėjimus kitiems“. Vengimo rodyti savo gebėjimus orientacijos subskalę sudaro 4 teiginiai, pvz., „Vengčiau imtis naujos užduoties, jei būtų tikimybė, kad kitiems galėčiau pasirodyti gana nekompetentingas(-a)“.

Šio konstrukto teiginiai yra vertinami 7 balų Likert skale (vertinimas: 1= visiškai nesutinku; 2= nesutinku; 3= labiau nesutinku nei sutinku; 4= nei sutinku, nei nesutinku; 5= labiau sutinku nei nesutinku; 6= nesutinku; 7= visiškai nesutinku). Konstrukto originali versija yra anglų kalba, tad buvo atliekamas dvigubas skalės vertimas, kuri atliko anglų kalbos vertėjo kvalifikacijas turintys asmenys, o galutinis konstrukto variantas peržiūrėtas ir pataisytas kartu su magistro darbo vadovu.

2.2.4 Utrechto įsitraukimo į darbą skalė

Utrechto įsitraukimo į darbą skalė autoriai yra Schaufeli ir Bakker (2003). Šiame darbe buvo naudota sutrumpinta klausimyno versija, kurią sudaro 9 teiginiai (UWES-9). Šis konstruktas yra sudarytas iš trijų subskalių – energingumas (3 teiginiai, pvz., „Savo darbe trykštu energija“), atsidavimas (3 teiginiai, pvz., „Manau, kad mano darbas yra labai prasmingas ir tikslingas“), pasinėrimas (3 teiginiai, pvz., „Aš visuomet dirbu atkakliai net kai kas nors nesiseka“).

Utrechto įsitraukimo į darbą skalės teiginiai yra vertinami 7 balų Likert skale (vertinimas: 0= niekada; 1= beveik niekada; 2= retai; 3= kartais; 4= dažnai; 5= labai dažnai; 6= visada). Schaufeli ir kt. (2006) duomenimis, šios skalės Cronbach alpha svyruoja nuo 0,89 iki 0,97. Šiame tyrime UWES-9 skalės Cronbach alpha = 0,95, tai parodo labai gerą šios skalės vidinį suderinamumą. Šis klausimynas yra laisvos prieigos, leidžiama naudoti moksliniais tikslais be individualaus autoriaus sutikimo.

2.3 Tyrimo eiga

Pilotinis tyrimas. Pilotinis tyrimas buvo atliktas su 30 pirmųjų tyrimo dalyvių. Pilotinis tyrimas buvo atliktas tam, kad įvertinti tyrimo aiškumą bei pateiktų teiginių suvokiamumą (darbo srities pasiekimų tikslų orientacijos klausimynas buvo verstas į lietuvių kalbą). Pilotinis tyrimas buvo atliktas vasario mėnesio pirmomis savaitėmis. Kadangi pilotinio tyrimo metu reikšmingų pokyčių nebuvo nustatyta, tyrimo dalyviai buvo įtraukti į galutinę tyrimo analizę.

Pagrindinio tyrimo eiga. Tyrimas vykdytas 2026 m. vasario – kovo mėnesiais. Tyrimas sudarytas internetinėje „Google Forms“ platformoje. Apklausos nuoroda buvo platinama įvairiose

socialinėse platformose, dalinamasi el.paštu. Tyrimo dalyvių buvo prašoma, turint galimybę, pasidalinti su pažįstamais asmenimis. Elektroninę anketą apėmė 5 skiltys (1 skiltis: demografinės charakteristikos; 2 skiltis: pirminiai perdegimo sindromo simptomai; 3 skiltis: antriniai perdegimo sindromo simptomai; 4 skiltis: įsitraukimas į darbą; 5 skiltis: pasiekimų tikslų orientacija).

Prieš pradėdant pildyti demografinės charakteristikos dalį, tyrimo dalyviams buvo pateikta informacija apie tyrimą, sutikimą, kurioje randami šie duomenys:

- Tyrimo tema ir tyrimo tikslas;
- Tyrimas skirtas tik apmokamą darbą turintiems asmenims;
- Anonimiškumas ir rezultatų naudojimas tik moksliniams tikslams;
- Kiekvienoje dalyje yra instrukcija su nurodymais.

Iš viso tyrime dalyvavo 163 respondentai, tačiau 6 iš jų pateikė stakymą, kad nedirba apmokamo darbo. Kadangi tyrimas skirtas darbuotojams, šie asmenys galėjo užpildyti tik demografinės charakteristikos dalį ir anketa automatiškai pateikdavo padėką už dalyvavimą (likusių keturių skilčių šie asmenys pildyti negalėjo). Galutinėje tyrimo respondentų imtyje dalyje liko 157 tyrimo dalyviai.

2.4 Tyrimo duomenų apdorojimas, statistinės analizės metodai

Tyrimo duomenys buvo apdorojami naudojant Microsoft Excel programinę įrangą. Statistinė duomenų analizė atlikta naudojant Jamovi 2.7.26 statistinės programos įrangą.

Buvo atliktas patikimumo įvertinimas taikant Chronbach alpha koeficientą, kadangi rezultatai parodė tinkamą suderinamumą, patikrintas normalumas, kurio rezultatai parodė, kad duomenys yra pasiskirstę apytikriai normaliai. Atlikta aprašomoji statistika, kurioje asimetrijos (S) ir eksceso (K) koeficientai, kurių reikšmės atitiko -1 ir 1 ribos sąlygas. Tad, hipotezių tikrinimui buvo pasirinkti parametriniai kriterijai.

Visa statistinė duomenų analizė buvo atlikta taikant reikšmingumo lygmenį $p < 0,05$. Pateiktas tyrimų dalyvių pasiskirstymas pagal amžių ir lytį, duomenys pateikiami dažniu ir procentais. Taip pat buvo siekiama įvertinti ar lytis ir amžius yra tarpusavyje susiję, tam buvo naudotas Pearson'o chi kvadrato kriterijus ir Cramer'io V koeficientas. Prieš atliekant hierarchinę regresinę analizę buvo patikrintos pagrindinės regresijos prielaidos: multikolinearumas (VIF); liekamųjų prielaidų nepriklausomumas (Durbin-Watson kriterijus); homoskedastiškumas; išskirtinių reikšmių įtaka (Cook'o atstumas).

Pirmajai hipotezei (H1), antrajai hipotezei (H2) ir trečiajai hipotezei (H3) buvo taikoma Pearsono koreliacinė analizė. Šis statistinės analizės metodas buvo pasirinktas tam, kad įvertinti ryšį ir jų kryptį (teigiama, neigiama) tarp skirtingų kintamųjų. Ketvirtosios hipotezės (H4), penktosios

hipotezės (H5) ir šeštosios hipotezės (H6) patvirtinimui buvo taikoma hierarchinė daugialypė regresinė analizė. Ši analizė buvo naudojama tam, kad nustatyti, ar visos trys tikslų pasiekimų orientacijos prognozuoja priklausomus kintamuosius kai yra kontroliuojama tyrimo dalyvių lytis ir amžius. Priklausomi kintamieji – pirminiai perdegimo simptomai (H4), antriniai perdegimo simptomai (H5) ir darbo įsitraukimas (H6). Tad į hierarchinę daugialypę regresinę analizę buvo įtraukti trys tikslų pasiekimo orientacijos (mokymosi tikslų orientacija, gebėjimų demonstravimo tikslų orientacija, vengimo rodyti gebėjimus orientacija), vienas iš trijų anksčiau minėtų konstrukto ir amžiaus bei lyties konstruktai. Kadangi pasiekimų tikslų orientacija sudaryta iš trijų dimensių, hipotezės buvo detalizuotos į poskyrius. Hierarchinės daugialypės regresinės analizės metu buvo sudaromi du modeliai – pirmąjį modelį sudarė kontroliuojami kintamieji, kurie yra lytis ir amžiaus grupės, o į antrąjį modelį buvo įtrauktos tikslų pasiekimų orientacijos dimensijos.

3. TYRIMO REZULTATAI

3.1 Aprašomoji statistika

Prieš pradedant hipotezių tikrinimas buvo įvertintos prielaidos, kurios yra reikalingos statistinei analizei. Pirmiausia buvo apskaičiuota aprašomoji statistika, jos duomenys pateikiami 2 lentelėje. Kintamųjų sklaida laikytina apytikriai normali, kintamieji tarpusavyje susiję tiesiniais ryšiais.

3 lentelė

Tyrimo aprašomoji statistika

	M	SD	S	K
1. Perdegimo pirminiai simptomai	2,09	0,62	0,72	0,82
2. Perdegimo antriniai simptomai	2,30	0,70	0,36	0,04
3. Įsitraukimas į darbą	3,42	1,23	-0,23	-0,14
4. Mokymosi tikslų orientacija	4,98	1,44	-0,65	-0,13
5. Gebėjimų demonstravimo orientacija	4,93	1,53	-0,66	-0,16
6. Vengimo rodyti gebėjimus orientacija	3,86	1,55	-0,05	-0,81

Pastabos. S – asimetrija, K – ekscesas.

3.2 Pirminiu ir antriniu perdegimo simptomų sąsajos su įsitraukimu į darbą

Tikrinant antrą (H2) ir trečią (H3) hipotezes buvo naudota koreliacinė analizė, rezultatai pateikiami 4 lentelėje. Antroji hipotezė (H2) teigia, kad pirminiai perdegimo simptomai yra statistiškai reikšmingai neigiamai susiję su įsitraukimu į darbą. Tai reiškia, kad mažėjant pirminiams perdegimo simptomams, didėja įsitraukimas į darbą. Antroji hipotezė (H2) teigia, kad antriniai perdegimo simptomai yra statistiškai reikšmingai neigiamai susiję su įsitraukimu į darbą. Tai reiškia, kad mažėjant antriniams perdegimo simptomams, tolygiai didėja įsitraukimo į darbą įverčiai. Naudojant koreliacinę analizę buvo pasirinktas Pearsono koreliacijos koeficientas, kadangi ryšiai tarp kintamųjų tiesiniai.

4 lentelė

Koreliacinė analizė tarp tiriamų kintamųjų

1	2
---	---

1. Perdegimo pirminiai simptomai		
2. Perdegimo antriniai simptomai	0,68***	
3. Įsitraukimas į darbą	-0,56***	-0,48***

Pastabos. *** $p < 0,001$.

Rezultatai parodo, kad pirminiai perdegimo simptomai yra statistiškai reikšmingai susiję su įsitraukimu į darbą ($r = -0,56$, $p < 0,001$). Ryšys yra neigiamas, tai reiškia, kad perdegimo pirminiams simptomams mažėjant, didėja įsitraukimas į darbą. Tad, pirma hipotezė (H1) pasitvirtino – darbuotojų pirminiai perdegimo simptomai yra statistiškai reikšmingai (šiuo atveju neigiamu ryšiu) susiję su įsitraukimu į darbą.

Rezultatai parodo, kad antriniai perdegimo simptomai yra statistiškai reikšmingai susiję su įsitraukimu į darbą ($r = -0,48$, $p < 0,001$). Gautas vidutinio stiprumo neigiamas ryšys, o tai reiškia, kad mažėjant antriniams perdegimo simptomams, vidutiniu stiprumu didėja įsitraukimas į darbą. Galima teigti, kad H2 pasitvirtino, antriniai perdegimo simptomai yra statistiškai reikšmingai neigiamai susiję su įsitraukimu į darbą.

3.3 Pasiekimų tikslų orientacijų tarpusavio sąsajos

Tikrinant trečią (H3) hipotezes buvo taip pat naudota koreliacinė analizė, rezultatai pateikiami 5 lentelėje. Trečioji hipotezė yra išskirstyta į tris poskyrius, kuriuose teigiama, kad mokymosi tikslų orientacija yra teigiamai susijusi su gebėjimų demonstravimo orientacija (H3.1.); mokymosi tikslų orientacija yra neigiamai susijusi su vengimo rodyti gebėjimus orientacija (H3.2.); Gebėjimų demonstravimo orientacija yra teigiamai susijusi su vengimo rodyti gebėjimus orientacija (H3.3.).

Tai reiškia, kad trečiosios hipotezės pirmo poskyrio (H3.1.) atveju, didėjant mokymosi tikslų orientacijos įverčiams, tolygiai didėja ir gebėjimų demonstravimo orientacija. Antrasis poskyris (H3.2.) teigia, kad didėjant mokymosi tikslų orientacijai, mažėja vengimo rodyti gebėjimus orientacija. Tuo tarpu H3.3. parodo, kad stiprėjant gebėjimų demonstravimo orientacijai, stiprėja ir vengimo rodyti gebėjimus orientacija.

5 lentelė

Koreliacinė analizė tarp tiriamų kintamųjų

	1	2
--	---	---

1. Mokymosi tikslų orientacija		
2. Gebėjimų demonstravimo orientacija	0,66***	
3. Vengimo rodyti gebėjimus orientacija	0,19*	0,40***

Pastabos. * $p < 0,05$, *** $p < 0,001$.

Rezultatai parodo, kad visos trys pasiekimų tikslų orientacijos yra susijusios tarpusavyje. Mokymosi tikslų orientacija yra statistiškai reikšmingai teigiamai susijusi su gebėjimų demonstravimo orientacija ($r = 0,66$, $p < 0,001$). Tad, pirma hipotezės dalis pasitvirtina – randama statistiškai reikšmingai teigiama sąsaja. Tai reiškia, kad kuo stipresnė mokymosi tikslų orientacija. Tuo tarpu mokymosi tikslų orientacija pagal rezultatus yra statistiškai reikšmingai teigiamai susijusi su vengimo rodyti gebėjimus orientacija. Tačiau hipotezėje buvo tikimasi gauti neigiamą ryšį, tad ši hipotezės dalis nepasitvirtina. Galiausiai, randamas statistiškai reikšmingai teigiamas ryšys tarp gebėjimų demonstravimo orientacijos ir vengimo rodyti gebėjimus orientacijos ($r = 0,40$, $p < 0,001$) – trečioji hipotezės dalis pasitvirtina. Tad, galima teigti, kad trečioji hipotezė (H3) tik dalinai pasitvirtina, nes rasti visi statistiškai reikšmingi teigiami ryšiai (patvirtinta H3.1. ir H3.3.).

3.4 Pasiekimų tikslų orientacijos prognozuoja pirminius perdegimo simptomus, kai kontroliuojama lytis ir amžiaus grupės

Penktoje lentelėje pateikiamam hierarchinė daugialypė regresija, kurioje 1 modelis yra sudarytas iš kontrolinių kintamųjų (amžiaus grupės ir lytis), 2 modelis - kontroliniai kintamieji ir tikslų pasiekimo orientacijos. Kadangi amžius pateiktas intervalais, jauniausias amžius (18-25 m.) buvo parinktas kaip referentinė grupė, tad visos kitos amžiaus grupės buvo lyginamos su šia amžiaus grupe, o referentinė lyties grupė – moterys. Pirmojo modelio rezultatai parodo ar kontroliniai kintamieji prognozuoja pirminius perdegimo simptomus, o antrajame modelyje įtraukiamos ir pasiekimų tikslų orientacijos.

Tikrinant hierarchinės regresijos prielaidas, pirminių perdegimo sindromo simptomų didžiausia VIF rodiklio reikšmė buvo 1,48, o Durbin-Watson kriterijaus reikšmė buvo 1,77. Tuo tarpu didžiausia Cook'o reikšmė – 0,09. Tai reiškia, kad multikolinearumo, liekanų autokoreliacijos ir išskirtinių reikšmių požymių nebuvo nustatyta, kadangi visos rodiklių ir kriterijų reikšmės atitinka priimtinių intervalų ribas.

6 Lentelė

Hierarchinė daugialypė regresinė analizė prognozuojanti pirminius perdegimo simptomus
(N = 157)

Modelio efektai	Įvertis	SE	t	p	β	95% PI	
1 Modelis						Apatinis	Viršutinis
Postūmis (angl. Intercept)	2,19	0,08	26,55	<0,001	—	2,03	2,35
Lytis (vyras - moteris)	-0,06	0,12	-0,60	0,55	-0,10	-0,27	0,15
Amžius 26 - 35 m.	0,11	0,13	0,90	0,37	0,18	-0,14	0,36
Amžius 36 - 45 m.	-0,15	0,16	-0,94	0,35	-0,23	-0,45	0,16
Amžius 46 - 55 m.	-0,30	0,14	-2,21	0,03	-0,48	-0,57	-0,03
Amžius 56 - 65 m.	-0,62	0,26	-2,38	0,02	-0,99	-1,13	-0,10
2 Modelis							
Postūmis (angl. Intercept)	2,58	0,19	13,5	<0,001	—	2,21	2,96
Lytis	0,03	0,10	0,31	0,76	0,05	-0,16	0,22
Amžius 26 - 35 m.	0,06	0,12	0,55	0,59	0,10	-0,17	0,29
Amžius 36 - 45 m.	-0,13	0,14	-0,87	0,38	-0,19	-0,41	0,16
Amžius 46 - 55 m.	-0,31	0,13	-2,50	0,013	-0,50	-0,56	-0,07
Amžius 56 - 65 m.	-0,77	0,24	-3,20	0,002	-1,23	-1,24	-0,29
Mokymosi tikslų orientacija	-0,18	0,04	-4,43	<0,001	-0,42	-0,27	-0,10
Gebėjimų demonstravimo orientacija	0,02	0,04	0,52	0,61	0,05	-0,63	0,11
Vengimo rodyti gebėjimus orientacija	0,10	0,03	3,26	0,001	0,26	0,04	0,17

Pastabos. 1 modelis: $R^2=0,064$, $F(5, 151)=3,12$, $p=0,010$. 2 modelis: $R^2=0,234$, $F(8, 148)=6,94$, $p<0,001$. SE – standartinė paklaida; t – t kriterijus; p – statistinis reikšmingumas; β – standartizuotas regresijos koeficientas; 95 % PI – 95 % pasikliautinis intervalas.

Tiek pirmasis, tiek antrasis bendras modelio reikšmingumas yra statistiškai reikšmingi. Tačiau, rezultatai parodo, kad lytis nėra statistiškai reikšmingai susijusi su pirminiais perdegimo simptomais ($p = 0,55$). Tai reiškia, kad pirminiai perdegimo simptomai pagal lytį nesiskiria. Pastebimi du reikšmingi rezultatai kalbant apie amžiaus grupes. Skirtumai randami vyresnių respondentų rezultatuose – 46 – 55 amžiaus grupėje ($p < 0,05$) ir 56 – 65 amžiaus grupėje ($p < 0,05$). Tai reiškia, kad šios dvi amžiaus grupės patiria mažesnius pirminio perdegimo simptomus. Statistinis

reikšmingumas, lyginant su 18 – 25 amžiaus grupe, nebuvo pasiektas šiose grupėse: 26 – 35 amžiaus grupė ($p = 0,59$); 36 – 45 amžiaus grupėje ($p = 0,38$).

Antrajame modelyje pastebima, kad lytis vis tik lieka statistiškai nereikšminga, tai reiškia, kad pirminiai perdegimo simptomai tarp vyrų ir moterų nesiskiria. Taip pat nepastebimi pasikeitimai ir kalbant apie tiriamųjų amžių. Antrojo modelio rezultatai parodo, kad tos pačios dvi amžiaus grupės statistiškai reikšmingai skiriasi nuo jauniausios grupės (46 – 55 m. ir 56 – 65 m.).

Peržiūrint antro modelio rezultatus susijusius su pasiekimų tikslų orientacijomis galima pastebėti, kad mokymosi tikslų orientacija yra statistiškai reikšmingai neigiamai susijusi su pirminiais perdegimo simptomais ($\beta = -0,42$, $p < 0,001$). Tai reiškia, kad kuo didesni mokymosi tikslų orientacijos įverčiai, tuo mažesni pirminio perdegimo simptomai. Vengimo rodyti gebėjimus orientacija taip pat yra statistiškai reikšmingai susijusi su pirminiais perdegimo simptomais, tačiau čia, kaip ir tikėtasi, ryšys teigiamas ($\beta = 0,26$, $p = 0,001$). Tai reiškia, kad kuo stipresnė vengimo rodyti gebėjimus orientacija, tuo didesni pirminių perdegimo simptomų įverčiai. Tuo tarpu statistiškai reikšmingų sąsajų tarp gebėjimų demonstravimo orientacijos ir pirminių perdegimo simptomų rasti nepavyko. Tai reiškia, kad ketvirtoji hipotezė (H4) buvo patvirtinta tik dalinai. Patvirtinta H4.1. ir H4.3., kurie teigia, kad statistiškai reikšmingi skirtumai bus randami tarp pirminių perdegimo simptomų ir mokymosi tikslų orientacijos, bei vengimo rodyti gebėjimus orientacijos.

3.5 Pasiekimų tikslų orientacijos prognozuoja antrinius perdegimo simptomus, kai kontroliuojama lytis ir amžiaus grupės

Išsiaiškinti ar pasiekimų tikslų orientacijos prognozuoja antrinius perdegimo simptomus buvo naudojama hierarchinė daugialypė regresinė analizė, kurios duomenys pateikiami dviejuose modeliuose. 1 modelyje pateikiami kontroliniai kintamieji, tai amžiaus grupės ir lytis, o 2 modelyje prie kontrolinių kintamųjų prijungiamos tikslų pasiekimų orientacijos. Amžiaus referentinė grupė – 18 – 25 m., o lyties – moterys.

Antrinių perdegimo sindromo simptomų regresinės analizės prielaidų patikrinimas parodė, kad didžiausia gauta VIP rodiklio reikšmė yra 1,49, tai reiškia, kad nėra nustatyto multikolinearumo. Durbin-Watson kriterijau reikšmė parodė, kad liekanų autokoreliacija taip pat nenustatyta, nes gautas 2,01 rezultatas. Tuo tarpu Cook'o atstumo reikšmė siekė 0,09, o tai reiškia, kad išskirtinių reikšmių, kurios galėtų iškraipyti rezultatus taip pat nėra.

7 Lentelė

Hierarchinė regresinė analizė prognozuojanti antrinius perdegimo simptomus (N = 157)

Modelio efektai	Įvertis	SE	t	p	β	95% PI
-----------------	---------	----	---	---	---------	--------

1 Modelis						Apatinis	Viršutinis
<i>Postūmis (angl. Intercept)</i>	2,42	0,09	25,70	<0,001	—	2,24	2,61
Lytis (vyras - moteris)	-0,22	0,12	-1,80	0,07	-0,31	-0,46	0,02
Amžius 26 - 35 m.	0,04	0,14	0,10	0,76	0,06	-0,24	0,33
Amžius 36 - 45 m.	-0,07	0,18	-0,41	0,68	-0,11	-0,43	0,28
Amžius 46 - 55 m.	-0,17	0,16	-1,07	0,29	-0,24	-0,47	0,14
Amžius 56 - 65 m.	-0,58	0,29	-1,96	0,05	-0,83	-1,17	0,01
2 Modelis							
<i>Postūmis (angl. Intercept)</i>	2,79	0,23	11,94	<0,001	—	2,33	3,25
Lytis	-0,14	0,12	-1,20	0,23	-0,20	-0,38	0,09
Amžius 26 - 35 m.	0,01	0,14	0,04	0,97	0,01	-0,28	0,29
Amžius 36 - 45 m.	-0,06	0,18	-0,36	0,72	-0,09	-0,41	0,28
Amžius 46 - 55 m.	-0,17	0,15	-1,13	0,26	-0,25	-0,47	0,13
Amžius 56 - 65 m.	-0,70	0,29	-2,40	0,018	-1,00	-1,28	-0,12
Mokymosi tikslų orientacija	-0,14	0,05	-2,77	0,006	-0,29	-0,24	-0,04
Gebėjimų demonstravimo orientacija	0,01	0,05	0,21	0,84	0,02	-0,09	0,11
Vengimo rodyti gebėjimus orientacija	0,07	0,04	1,80	0,07	0,15	-0,01	0,15

Pastabos. 1 modelis: $R^2=0,066$, $F(5, 151)=2,12$, $p=0,066$. 2 modelis: $R^2=0,099$, $F(8, 148)=3,14$, $p=0,003$. SE – standartinė paklaida; t – t kriterijus; p – statistinis reikšmingumas; β – standartizuotas regresijos koeficientas; 95 % PI – 95 % pasikliautinis intervalas.

Pirmame modelyje buvo tikrinama ar amžius ir lytis statistiškai reikšmingai prognozuoja antrinius perdegimo simptomus. Rezultatai parodo, kad vyrų ir moterų statistinis reikšmingumas nesiskiria pagal antrinius perdegimo simptomus ($p = 0,074$). Taip pat nepastebimas reikšmingas skirtumas ir kalbant apie amžiaus grupes. Nors rezultatai ir parodo, kad vyresni žmonės šiek tiek mažiau patiria antrinius perdegimo simptomus, bet statistinis reikšmingumas nebuvo pasiektas. Tačiau taip pat rezultatai parodo, kad ir bendras pirmojo modelio statistinis reikšmingumas nebuvo pasiektas ($p = 0,066$). Tai reiškia, kad lytis ir amžiaus grupės nepaaiškina antrinių perdegimo simptomų.

I modelį įtraukus tikslų pasiekimų orientacijas (2 modelis) modelis tampa statistiškai reikšmingu ($p = 0,003$). Tai reiškia, kad mokymosi tikslų pasiekimų, gebėjimų demonstravimo ir

vengimo rodyti gebėjimus orientacijos paaiškina daugiau antrinių perdegimo simptomų sklaidos. Šiame modelyje lytis išlieka statistiškai nereikšminga ($p = 0,233$). Tačiau stebint amžiaus grupių rezultatus, pastebima, kad 56 – 65 m. grupė yra statistiškai reikšmingai susijusi su antriniais perdegimo simptomais ($p < 0,05$). Tai parodo, kad sukontroliavus lytį ir tikslų pasiekimų orientacijas, šios amžiaus grupės respondentų įverčiai dėl patiriamų antrinių perdegimo simptomų yra statistiškai reikšmingai mažesni nei referentinės grupės. Statistinis reikšmingumas, lyginant su 18 – 25 amžiaus grupe, nebuvo pasiektas šiose grupėse: 26 – 35 amžiaus grupė ($p = 0,97$); 36 – 45 amžiaus grupėje ($p = 0,75$); 46 – 55 amžiaus grupėje ($p = 0,26$).

Siekiant įvertinti pagrindinius tyrimo prediktorius, rezultatuose matoma, kad mokymosi tikslų orientacija yra statistiškai reikšmingai neigiamai susijusi su antriniais perdegimo simptomais ($p = 0,006$). Tad, galima teigti, kad kuo didesni mokymosi tikslų orientacijos įverčiai, tuo silpnesni antriniai perdegimo simptomai. O tai reiškia, kad asmenys, kurie labiau linkę į mokymosi tikslų orientaciją, taip pat yra linkę patirti mažiau antrinių perdegimo simptomų (psichologinių ir psichosomatinių nusiskundimų), net kai yra kontroliuojama lytis ir amžiaus grupės. Tuo tarpu gebėjimų demonstravimo tikslų orientacija nėra statistiškai reikšmingai susijusi su antriniais perdegimo simptomais ($p = 0,835$). Panašūs rezultatai gaunami ir su vengimo rodyti gebėjimus orientacijos įverčiais. Šis prediktorius nėra statistiškai reikšmingai susijęs su antriniais perdegimo simptomais ($p = 0,073$). Galiausiai, galima teigti, kad nors tikslų pasiekimo orientacijų įtraukimas į modelį ir pagerino bendrą antrinių perdegimo simptomų prognozavimą, tačiau tik viena dimensija yra statistiškai reikšmingai susijusi su antriniais perdegimo simptomais ir tai yra mokymosi tikslų orientacija. Tad, penkta hipotezė pasitvirtina dalinai, tik pirmoji šios hipotezės dalis yra patvirtinta (H5.1.).

3.6 Pasiekimų tikslų orientacijos prognozuoja darbo įsitraukimą, kai kontroliuojama lytis ir amžiaus grupės

Siekiant išsiaiškinti ar įsitraukimas į darbą prognozuoja pirminių perdegimo simptomų atsiradimą buvo atlikta hierarchinė daugialypė regresinė analizė. Šios hierarchinės daugialypės regresinės analizės rezultatai paaiškina šeštą hipotezę (H6). 1 modelyje pateikiami kontroliniai kintamieji, tai amžiaus grupės ir lytis, o 2 modelyje prie kontrolinių kintamųjų prijungiamos tikslų pasiekimų orientacijos. Amžiaus referentinė grupė – 18 – 25 m., o lyties – moterys. Šioje regresinėje analizėje priklausomas kintamasis yra darbo įsitraukimas.

Darbo įsitraukimo hierarchinės regresinės analizės modelio prielaidų tinkamumas parodė, kad didžiausia VIP rodiklio reikšmė yra 1,49. Durbin-Watson kriterijaus reikšmė – 1,77, o didžiausia Cook'o reikšmė – 0,27. Tai reiškia, kad multikolinearumas nenustatytas (atitinka riba $VIF < 4$);

liekanų koreliacija taip pat nenustatyta atitinka nuo 0 iki 4 variaciją); daugiamatės išskirtys taip pat nenustatytos (< 1). Tad, galima tęsti rezultatų analizę, kadangi visi rezultatai atitinka regresinės analizės prielaidų kriterijus.

8 Lentelė

Hierarchinė regresinė analizė prognozuojanti darbo įsitraukimą (N157)

Modelio efektai	Įvertis	SE	t	p	β	95% PI	
1 Modelis						Apatinis	Viršutinis
<i>Postūmis (angl. Intercept)</i>	3,28	0,17	19,49	<0,001	—	2,95	3,61
Lytis (vyras - moteris)	0,12	0,22	0,54	0,59	0,09	-0,31	0,54
Amžius 26 - 35 m.	-0,09	0,25	-0,34	0,74	-0,07	-0,59	0,42
Amžius 36 - 45 m.	0,31	0,32	0,99	0,33	0,26	-0,31	0,94
Amžius 46 - 55 m.	0,31	0,28	1,13	0,26	0,25	-0,24	0,86
Amžius 56 - 65 m.	0,39	0,53	0,73	0,47	0,32	-0,66	1,44
2 Modelis							
<i>Postūmis (angl. Intercept)</i>	1,51	0,37	4,07	<0,001	—	0,78	2,24
Lytis	-0,14	0,19	-0,73	0,47	-0,11	-0,51	0,24
Amžius 26 - 35 m.	0,01	0,23	0,05	0,96	0,01	-0,43	0,46
Amžius 36 - 45 m.	0,30	0,28	1,09	0,28	0,25	-0,24	0,85
Amžius 46 - 55 m.	0,26	0,24	1,08	0,28	0,21	-0,22	0,74
Amžius 56 - 65 m.	0,79	0,47	1,70	0,09	0,65	-0,13	1,71
Mokymosi tikslų orientacija	0,48	0,08	5,98	<0,001	0,56	0,32	0,64
Gebėjimų demonstravimo orientacija	-0,03	0,08	-0,40	0,69	-0,04	-0,20	0,13
Vengimo rodyti gebėjimus orientacija	-0,11	0,06	-1,71	0,09	-0,13	-0,23	0,02

Pastabos. 1 modelis: $R^2 = -0,007$, $F(5, 151) = 0,79$, $p = 0,559$. 2 modelis: $R^2 = 0,254$, $F(8, 148) = 7,63$, $p < 0,001$. SE – standartinė paklaida; t – t kriterijus; p – statistinis reikšmingumas; β – standartizuotas regresijos koeficientas; 95 % PI – 95 % pasikliautinis intervalas.

Rezultatai parodo, kad bendras pirmojo modelio statistinis reikšmingumas pasiektas nebuvo ($p = 0,559$). Pirmojo modelio rezultatai parodo, kad lytis nėra statistiškai reikšmingas kontroliuojantis veiksnys ($p = -0,069$). Tai reiškia, kad vyrų ir moterų įverčiai nesiskiria. Panašią situaciją galima

pastebėti ir kalbant apie amžiaus grupės – nėra statistiškai reikšmingo skirtumo. Tad, nei lyties, nei amžiaus statistiškai reikšmingo skirtumo nenustatyta.

Antrajame modelyje jau matoma, kad pats modelis yra statistiškai reikšmingas ($p < 0,001$). Tai reiškia, kad įtraukus tikslų pasiekimų orientacijas, statistiškai reikšmingai pagerėjo prognozavimo rezultatai. Tačiau ir antrajame modelyje lytis išlieka statistiškai nereikšmingas prognozuojantis kintamasis ($p = 0,469$). Amžiaus grupėse taip pat nerasta statistiškai reikšmingų prediktorių, nei viena grupė statistiškai reikšmingai nesiskiria nuo referentinės grupės, nes: 26 – 35 amžiaus grupė ($p = 0,96$); 36 – 45 amžiaus grupėje ($p = 0,28$); 46 – 55 amžiaus grupėje ($p = 0,28$); 56 – 65 amžiaus grupėje ($p = 0,09$).

Antrajame modelyje taip pat pateikti tikslų pasiekimų orientacijų rezultatai, kurie parodo, kad mokymosi tikslų orientacija yra statistiškai reikšmingai teigiamai susijusi su darbo įsitraukimu ($p < 0,001$). Tai reiškia, kad stiprėjant mokymosi tikslų orientacijai, tolygiai didėję darbo įsitraukimas. Tuo tarpu gebėjimų demonstravimo orientacija nėra statistiškai reikšmingai susijusi su įsitraukimu į darbą ($p = 0,687$). Tai reiškia, kad gebėjimų demonstravimas neprognozuoja įsitraukimo į darbą, net tada, kai yra kontroliuojama lytis ir amžiaus grupės. Vengimo rodyti gebėjimus orientacija taip pat nėra statistiškai reikšmingai susijusi su darbo įsitraukimu ($p = 0,090$). Tai reiškia, kad tik viena iš trijų hipotezės dalių yra patvirtinta (H6.1). Tad, galima teigti, kad šeštoji hipotezė patvirtinta dalinai, tik mokymosi tikslų orientacija yra statistiškai reikšmingai susijusi su darbo įsitraukimu.

4. REZULTATŲ APTARIMAS

Šio darbo tikslas buvo ištirti darbuotojų perdegimo, pasiekimų tikslų orientacijos ir įsitraukimo į darbą sąsajas organizacijų kontekste. Taip pat buvo siekta nustatyti, kaip pasikeičia respondentų rezultatai, kai yra kontroliuojamos dvi grupės – amžius ir lytis.

Gauti rezultatai atskleidė, kad pirminiai ir antriniai perdegimo simptomai yra reikšmingai neigiamai susiję su darbo įsitraukimu. Taip pat stebint pasiekimų tikslų orientacijos tarpusavio sąsajas, išsiaiškinta, kad tik mokymosi tikslų orientacija reikšmingai susijusi su gebėjimų demonstravimo orientacija, o gebėjimų demonstravimo orientacija reikšmingai susijusi su vengimo rodyti gebėjimus orientacija. Galiausiai nustatyta, kad didėjant mokymosi tikslų orientacijai, mažėję pirminiai perdegimo simptomai, stiprėjant vengimo rodyti gebėjimus orientacijai, stiprėję ir pirminiai perdegimo simptomai. Didėjant mokymosi tikslų orientacijai, tolygiai mažėję antriniai perdegimo simptomai ir darbo įsitraukimas.

Darbuotojų pirminiai perdegimo simptomai yra statistiškai reikšmingai neigiamai susiję su įsitraukimu į darbą. Tyrimo rezultatai patvirtino šią sąsają, tačiau statistinis reikšmingumas yra neigiamas. Luna ir kt. (2023) atliko tyrimą, kuriame tyrė šių dviejų konstrukto suderinamumą ir galimybę juos analizuoti kartu. Šių autorių tyrimas taip pat patvirtino, kad šių konstrukto derinys sudaro neigiamą ryšį, didėjant perdegimo simptomams (tyrime nebuvo skaidomas perdegimas į pirminius ir antrinius simptomus), mažėja įsitraukimas ir atvirkščiai – mažėjant perdegimo simptomams, darbo įsitraukimas didėja (Luna ir kt., 2023). Tai parodo ir šis tyrimas, mažėjant pirminiams perdegimo simptomams, tolygiai didėja įsitraukimas į darbą. Tai reiškia, kad kuo labiau dirbantis asmuo patiria išsekimą, atsiribojimą, padidėjusį abejingumą, tuo mažiau turi energijos įsitraukti į atliekamus darbus.

Kitame tyrime jau pastebimas perdegimo simptomų išskirstymas į pirminius ir antrinius simptomus. Šio tyrimo rezultatai parodo, kad tarp pirminių perdegimo simptomų ir įsitraukimo į darbą yra ryšis (Hafstad ir kt., 2024). Dar vienas tyrimas įrodo, kad perdegimo simptomai ir įsitraukimas į darbą nėra tik darbuotojo gerovės aspektai, kurie veikia priešingai. Šiame tyrime ne tik įrodyta, kad perdegimo simptomams išaugus, ženkliai sumažėjo įsitraukimas į darbą, bet taip pat ir nustatyta, kad keliais atvejais įsitraukimas buvo pateikiamas kaip mažinantį poveikį perdegimui suteikiantis veiksnys (Gonzalez-Rico ir kt., 2022). Tačiau mažinantį poveikį pastebime tik keliuose tyrimo vietose, negalima teigti, kad tai ištirta iki galo. Pagrindimui trūksta papildomų tyrimų. Dar viename tyrime, kuriame buvo tiriamas slaugytojų darbinis perdegimas ir darbo įsitraukimas irgi

gautas reikšmingai neigiamas rezultatas (Vargas-Benitez ir kt., 2023), tokius pačius rezultatus galia pastebėti ir šiame tyrime.

Gautus rezultatus galima pagrįsti ir atsižvelgiant į BAT-LT validacijos tyrimą, kuriame buvo nagrinėjamas lietuviškas perdegimo darbe vertinimo instrumentas. Šiame tyrime buvo naudotas būtent šis instrumentas pirminiams ir antriniam perdegimo simptomams tirti. Šio tyrimo rezultatai ir analizė pagrindžiama, kad pirminiai perdegimo simptomai negali būti traktuojami kaip atsitiktinis išsekimo rodiklis, tai yra perdegimo simptomų rinkinys, kuris turi būti nagrinėjamas su kitais darbo aplinkos veiksniais, darbuotojų psichologinės ir fizinės sveikatos rodikliais, tarp jų įskaitant ir darbo įsitraukimą (Lazauskaite-Zabielskė ir kt., 2023). Žvelgiant giliau į perdegimo darbe vertinimo instrumentą, šis instrumentas buvo sukurtas su tikslu įvertinti pirminius ir antrinius perdegimo simptomus, kurie apima skirtingus, kategorijomis išskirstytus simptomus (Schaufeli ir kt., 2020). Tad, galima teigti, kad pirmosios hipotezės (H1) keliama prielaida patvirtinta ne tik šio tyrimo rezultatais, bet ir kitų autorių darbais.

Darbuotojų antriniai perdegimo simptomai yra statistiškai reikšmingai neigiamai susiję su įsitraukimu į darbą. Antroje hipotezėje buvo keliama prielaida, kad kuo stipresnius antrinius perdegimo simptomus patiria darbuotojas, tuo labiau mažėję jo įsitraukimas į darbą. Šiame tyrime ši hipotezė pasitvirtino, gautas ir reikšmingas, ir neigiamas ryšys. Vėlgi, atsižvelgiant į perdegimo vertinimo instrumentą, kuris buvo išverstas ir adaptuotas lietuviška versija (BAT-LT). Šis tyrimas parodo, kad antriniai perdegimo simptomai nėra laikomi, kaip bendra neigiama savijauta. Tai yra viena iš perdegimo simptomų dalis, kuri gali būti tirama su kitais reiškiniiais ir gali būti reikšmingai susijusi su įsitraukimu, darbo aplinkos veiksniais. Schaufeli ir kt., (2020) sukurtame perdegimo darbe vertinimo instrumente antriniai perdegimo simptomai yra skirti tam, kad papildytų pagrindinius ir tuo pačiu apimtų platesnes perdegimo sindromo pasekmes. Tad, galima daryti prielaidą, kad antriniai perdegimo simptomai siejasi su mažesniu energijos kiekiu, sunkumais atsiduodant darbui, įsitraukiant į reikalingas užduotis.

Taip pat, yra nemažai tyrimų, kurie tiria ne specifiškai išskirstytus perdegimo sindromo simptomus, bet bendrą reiškinį, į kurį įtraukti abiejų rūšių simptomai. Tad, tiek pirminiai, tiek antriniai perdegimo sindromo simptomai gali parodyti pablogėjusią darbuotojo savijautą, o šių simptomų padidėjimas gali būti viena pagrindiniu priežastimi, kodėl darbo įsitraukimas mažėję (Vargas-Benitez ir kt., 2023). Taip pat randamas daugiasluoksnis ryšys tarp perdegimo sindromo simptomų ir darbo įsitraukimo. Tai reiškia, kad ne tik pagrindiniai perdegimo simptomai, bet ir antriniai yra siejami su energingumo ir įsitraukimo sumažėjimu (Hafstad ir kt., 2024).

Tikslų pasiekimų orientacijos yra susijusios tarpusavyje. Buvo keliama prielaida, kad mokymosi tikslų orientacija reikšmingai teigiamai bus susijusi su gebėjimų demonstravimo orientacija; mokymosi tikslų orientacija bus reikšmingai neigiamai susijusi su vengimo rodyti gebėjimus orientacija; gebėjimų demonstravimo orientacija reikšmingai teigiamai susijusi su vengimo rodyti gebėjimus orientacija. Nepasitvirtino viena hipotezės dalis – mokymosi tikslų orientacija ir vengimo rodyti gebėjimus orientacija taip pat siejama teigiamu ryšiu, nors teoriškai šis ryšys turėtų būti neigiamas. Tai reikštų, kad darbuotojas rodo norą tobulėti, mokytis, bet taip pat ir bijo klysti, bijo neigiamų rezultatų. Darbo, organizacijų srityje asmuo gali vienu metu parodyti kelias skirtingas orientacijas, jos nebūtinai turi būti vieną kitą keičiančios, priešingos (Vandewalle, 2019). Pavyzdžiui, darbuotojas gali norėti siekti geresnių rezultatų, rodyti aukštą motyvacijos lygį mokymuisi (mokymosi tikslų orientacija), bet taip pat ir vengti savo gebėjimų parodymo prieš kitus darbuotojus, bijoti pasirodyti prastai (vengimo rodyti gebėjimus orientacija).

Teigiama, kad tikslų pasiekimų orientacijos yra kelias skirtingas dimensijas apimantis reiškinys, kurio skirtingos dimensijos gali būti susijusios viena su kita ir tuo pačiu kartu būti siejamos su darbuotojo gerovės aspektais (Daumiller ir kt., 2023). Kiti tyrimai irgi randa panašius rezultatus, kad tikslų pasiekimų orientacijos gali būti paaiškinamos ir kaip skirtingi reiškiniai, ir kaip bendras konstruktas, kurio dalys veikia kartu (Bipp ir kt., 2021). Tai reiškia, kad rasti visi trys teigiami ryšiai nėra teorinė klaida, tai parodo, kad yra galimybė darbuotojui vienu metu turėti kelis skirtingus motyvacinius tikslus ir veikti pagal kelias tikslų pasiekimų orientacijas.

Tyrime gautas teigiamas ryšys tarp mokymosi tikslų orientacijos ir gebėjimų demonstravimo orientacijos. Literatūroje šios dvi orientacijos yra dažnai siejamos tarpusavyje. Tai, kad yra siejama teigiamu ryšiu, parodo, kad darbuotojas, kuris nori tobulėti, mokytis, taip pat siekia gerų rezultatų ir nori jį parodyti aplinkiniams. Tai tuo pačiu įrodo ir anksčiau minėta informaciją, kad asmuo tuo pačiu metu gali turėti dvi dominuojančias tikslų pasiekimų orientacijas (Niemivirta ir kt., 2019).

Gebėjimų demonstravimo orientacija ir vengimo rodyti gebėjimus orientacija taip pat siejama teigiamu ryšiu (tokį pat rezultatą gavome ir šiame tyrime). Literatūroje abi šios orientacijos yra siejamos su kompetencija ir rezultatų vertinimu iš kito darbuotojo perspektyvos. Tai reiškia, kad darbuotojas arba siekia, arba vengia pasirodyti teigiamai / neigiamai kitų darbuotojų akivaizdoje. Gebėjimų demonstravimo orientacija susijusi su siekimu, o vengimo rodyti gebėjimus orientacija susijusi su vengimu. Tačiau, literatūroje teigiama, kad tiriant skirtingas profesines sritis, kuriose yra nagrinėjama tikslų pasiekimų orientacija galima gauti nevienareikšmius rezultatus dėl skirtingų darbo aplinkos veiksnių, tad šiame tyrime gauti rezultatai, nors ir siejasi su kitų autorių tyrimų rezultatais, bet taip pat, atsižvelgiant į skirtingus darbo aplinkos veiksnius – gali skirtis (Lochbaum ir kt., 2023). Svarbu pabrėžti, kad tyrimuose pabrėžiamas aspektas, kad tyrimai, kuriuose yra analizuojamos tikslų

pasiekimų orientacijos darbuotojų imtyje parodo tokio pobūdžio tyrimų svarbą. Ši teorija buvo kurta švietimo srityje, tačiau jos pritaikymas darbuotojų imtyje atskleidžia naudingą informaciją ateities tyrimams (Daumiller ir Dresel, 2020).

Tikslų pasiekimų orientacijos yra susijusios su darbuotojų pirminiais perdegimo simptomais, kontroliuojant lytį ir amžiaus grupę. Šio tyrimo rezultatai parodo, kad pirminiai perdegimo simptomai yra susiję su mokymosi tikslų orientacija (neigiamas ryšys) ir vengimo rodyti gebėjimus orientacija (teigiamas ryšys). Tai reiškia, kad pirminiams perdegimo sindromo simptomams mažėjant, tolygiai didėję šių mokymosi tikslų orientacijos įverčiai, o vengimo rodyti gebėjimus orientacijos įverčiams didėjant, didėję ir pirminių perdegimo simptomų atsiradimas. Daumiller ir Dresel (2020) atliktame tyrime yra pagrindžiama teorija, kad perdegimo simptomai yra susiję su pasiekimų tikslų orientacija. Tačiau buvo naudojamas platesnis dimensių skirstymas (10 dimensių), tad negalima tiksliai sulyginti, kuri dimensija atitinka VandeWalle (1997) dimensiją. Teorinių pagrindų lyginant, tyrime „gerų rezultatų siekimo tikslas“ atitinka mokymosi tikslų orientacijos dimensiją, tačiau tai nėra visiškai pagrįstas aspektas.

Mokymosi tikslų orientacijos sąsaja su pirminiais perdegimo simptomais reiškia, kad darbuotojai, kurie orientuojasi į mokymąsi, norą tobulėti patiria mažiau pirminių perdegimo sindromo simptomų. Taip gali būti todėl, kad darbuotojai, kurių dominuojanti orientacija yra mokymosi tikslų yra linkę konstruktyviai reaguoti į įvairius su darbu susijusius iššūkius (Bakker ir kt., 2023). Vengimo rodyti gebėjimus orientacijos teigiama sąsaja taip pat yra teoriškai dažnai aprašomas aspektas, tačiau mažai tiriamas ir analizuojamas. Teoriškai, darbuotojas, kuris labiau orientuojasi į klaidų, prasto įvertinimo ir nesėkmių vengimą labiau patiria pirminius perdegimo sindromo simptomus. Teigiama, kad darbuotojui vengiant nesėkmių yra jaučiamos sekinančios emocijos, kadangi asmens dėmesys sutelktas į tai, kaip nepasirodyti prasčiau už kitus darbuotojus. Tyrimuose nurodoma, kad vengimo rodyti gebėjimus orientacija gali būti susijusi su nepalankiais darbo rezultatais, padidėjusiu nuovargiu, sumažėjusia motyvacija (Daumiller ir Dresel, 2020). Šie veiksniai atitinka darbinio perdegimo sindromo atsiradimo priežastis.

Tuo tarpu, nors gebėjimų demonstravimo orientacija šiame tyrime nebuvo reikšmingai susijusi su pirminiais perdegimo simptomais, tačiau svarbu paminėti, kad tai reiškia, jog šioje imtyje anksčiau minėta orientacija nebuvo pakankamai, kad paaiškinti pirminius perdegimo simptomus, net tada, kai kontroliuojamas respondentų amžius ir lytis. Taip pat, tai gali reikšti, kad būtent gebėjimų demonstravimo orientacija nėra žalinga darbuotojų gerovei ir darbo rezultatams, tačiau lygiai taip pat ir nepadedą pagerinti šių aspektų. Panašius aspektus autoriai paaiškina teigdami, kad gebėjimų demonstravimo orientacija gali veikti kiek kitaip, nei pavyzdžiui, vengimo orientacija ir gali būti daug

mažiau susijusi su darbo aplinkos veiksniais, nei kitos tikslų pasiekimų orientacijos (Bipp, ir kt., 2021).

Tikslų pasiekimų orientacijos yra susijusios su darbuotojų antriniais perdegimo simptomais, kontroliuojant lytį ir amžiaus grupę. Rezultatai parodo, kad tik mokymosi tikslų orientacija yra reikšmingai neigiamai susijusi su antriniais perdegimo sindromo simptomais. Perdegimo darbe vertinimo instrumentas išskiria antrinius perdegimo simptomus, kaip atskirą, savarankiškai veikiančią reiškinį, tai reiškia, kad šiuos simptomus galima vertinti ir interpretuoti kaip atskirą struktūros dalį (Daumiller ir Dresel, 2020) Ši sąsaja parodo, kad mokymosi tikslų orientacija yra susijusi su visu perdegimo sindromo reiškiniu, kadangi ryšis buvo rastas ir prie pirminių perdegimo simptomų. Tai reiškia, kad dominuojanti mokymosi tikslų orientacija gali būti susijusi su bendra darbuotojo geresne savijauta bei motyvacija (Lazauskaitė-Zabielskė ir kt., 2023).

Įdomu tai, kad vengimo rodyti gebėjimus orientacija buvo gauta tinkama kryptimi, tačiau nereikšminga. Tai kaip ir parodo tam tikrą tendenciją, bet ji nebuvo tiek stipri, kad pasiektų statistinio reikšmingumo ribą. Pagal kitų tyrimų autorius, kurių darbuose panaši prielaida pasitvirtino, teigia, kad šio reiškinio tyrimui būtų naudinga didelė ir skirtingus darbo aplinkos veiksnius apimanti imtis (Daumiller ir Dresel, 2020). Tuo tarpu gebėjimu demonstravimo orientacijos rezultatai sutampa su ketvirtosios hipotezės rezultatais, kurie parodo, kad šio tipo orientacija neturi sąsajų su nei vieno pobūdžio perdegimo simptomatika.

Tikslų pasiekimų orientacijos yra susijusios su darbuotojų įsitraukimu į darbą, kontroliuojant lytį ir amžiaus grupę. Nors buvo stebima sąsaja tarp trijų tikslų pasiekimų orientacijų ir darbo įsitraukimo, tik viena orientacija yra reikšmingai susijusi su darbo įsitraukimu. Rezultatuose pastebima, kad tik mokymosi tikslų orientacija yra reikšmingai teigiamai susijusi su įsitraukimu į darbą. Teigiama, kad tikslų pasiekimo orientacijos gali būti nesusijusios, arba susijusios kitos krypties ryšiu dėl darbo aplinkos veiksnių. Ties šiuo reiškiniu išskiriami keli svarbūs aspektai – mokymosi tikslų orientacija gali būti susijusi su įsitraukimu į darbą todėl, nes profesinėje srityje, organizacijose yra suteikiama daug galimybių darbuotojui tobulėti, kelti savo kvalifikaciją, gauti svarų grįžtamąjį ryšį iš vadovo ar darbuotojų, kurie dirba kartu toje pačioje organizacijoje. Tuo tarpu, jei organizacijoje darbuotojas patiria didelį darbo krūvį, organizacijoje vyksta konfliktai, net ir dominuojanti tikslų mokymosi orientacija gali nebeapsaugoti darbuotojo ir galiausiai patiriamas įsitraukimo, energingumo ir atsidavimo sumažėjimas (Bipp ir kt., 2021).

Vis dėlto, tai trečioji prognozė, kurioje būtent mokymosi tikslų orientacija yra reikšmingai susijusi su kitais, tiriamais konstruktais, tad tai viena stipriausia šio tyrimo dalių. Mokymosi tikslų

orientacijos ir darbo įsitraukimo ryšys paaiškina vieną mechanizmą: darbuotojai, kurių mokymosi tikslų orientacija yra dominuojanti yra linkę aktyviau pakeisti savo darbo vietą, ieškoti naujų galimybių. Tokie asmenys ne tik, kad nebijo iššūkių, bet jų net ieško, o visa tai skatina ir darbo įsitraukimo padidėjimą, nes darbuotojai trokšta naujų galimybių (Matsuo, 2019).

Darbo įsitraukimo reiškinys dažnai yra siejamas ne su visomis tikslų pasiekimo orientacijomis, o būtent su mokymosi tikslų orientacija. Šio tyrimo rezultatai nėra atsitiktiniai, kadangi didžioji dalis tyrimų pristato panašius rezultatus (Bipp ir kt., 2021). Tad, tai, kad mokymosi tikslų orientacija labiausiai prisideda prie darbo įsitraukimo gerinimo, yra pritatoma naujausiuose šaltiniuose apie darbo motyvaciją, o tai parodo šio aspekto aktualumą niūdienomis.

Svarbu atkreipti dėmesį, kad šios hipotezės patvirtinimas parodo, kad perdegimo sindromas yra susijęs ne tik su tikslų pasiekimų orientacija, bet ir su darbo įsitraukimu. Tai reiškia, kad tai nėra tik individo asmeninė būseną, ji reprezentuoja kaip asmuo jaučiasi darbo vietoje ir kiek jis gali padėti organizacijai augti nepatirdamas neigiamų simptomų (Daumiller ir Dresel, 2020).

Darbo įsitraukimo neprognozuoja gebėjimų demonstravimo orientacija ir vengimo rodyti gebėjimus orientacija. Pavyzdžiui, gebėjimų demonstravimo orientacija parodo, kad tai, jog darbuotojas nori parodyti kuo geresnius savo rezultatus, nėra susijęs su tuo, kiek stipriai jis įsitraukę į atliekas užduotis ir pagalba organizacijai (Bipp ir kt., 2021). Tai reiškia, kad nors darbuotojai ir siekia kuo geresnių rezultatų, bet tai nebūtinai padeda jiems įsitraukti į darbą. Panašiai yra ir su vengimo rodyti gebėjimus orientacija. Čia buvo tikėtasi gauti neigiamą ryšį ir patvirtinti, kad būtent ši orientacija prisideda prie darbo įsitraukimo mažėjimo. Tendencija pastebėti galima – ryšys buvo gautas neigiamas, tačiau nereikšmingas. Taigi, galima daryti prielaidą, kad vengimo rodyti gebėjimus orientacija yra labiau susijusi su perdegimo simptomais, nei su įsitraukimą darbe mažinančiais procesais. Galiausiai, svarbu atkreipti dėmesį, kad net gavus nemažai neigiamų ryšių šiame tyrime, kalbant apie visus tris tirtus konstruktus, neigiami ryšiai yra dažni ir kituose su šia tema susijusiose tyrimuose ir keičiant, pridedant ar pamažinant darbo aplinkos veiksnius, konstruktų kiekius, vis pastebimos svarbios ateities tyrimams sąsajos (Hafstad ir kt., 2024).

Kontroliniai kintamieji: amžiaus grupė ir lytis bei jų aptarimas. Svarbu aptarti ir kontrolinius kintamuosius, kurie buvo du aspektai iš demografinės charakteristikos: lytis ir amžiaus grupės. Referentinės grupės: vyrų ir moterų lyties referentinė grupė buvo „moterys“, o amžiaus referentinė grupė buvo parinkta jaunausia, tai yra „18 – 25 m.“. Kontroliniai kintamieji buvo įtraukti į trijų hipotezių tikrinimus – ketvirtoji hipotezė (H4), penktoji hipotezė (H5) ir šeštoji hipotezė (H6).

Tiriant tikslų pasiekimo orientacijų ir pirminių perdegimo simptomų ryšius pastebėta, kad amžiaus grupės kontrolinis kintamasis buvo reikšmingas. Reikšmingi skirtumai pastebėti dvejose

grupėse – 45 – 55 amžiaus grupė ir 56 – 65 amžiaus grupė. Tai reiškia, kad šios dvi grupės reikšmingai skiriasi nuo referentinės grupės ir jaučia reikšmingai mažesnius pirminius perdegimo simptomus, nei 18 – 25 metų respondentai. Kalbant apie antrinius perdegimo sindromo simptomus, čia pastebima jau tik viena reikšminga amžiaus grupė, tai yra 56 – 65 m. grupė. Reikėtų atsižvelgti ir į tai, kad šios grupės respondentų buvo mažiausiai iš visų tiriamųjų. Paskutinėje hipotezėje, kurioje tikslų pasiekimų orientacijos buvo siejamos su darbo įsitraukimu, nei viena amžiaus grupė iš kontroliuojamų kintamųjų nebuvo reikšminga. Tyrimuose nustatoma, kad perdegimo sindromo simptomai (tiek pirminiai, tiek antriniai) gali skirtis priklausant nuo respondento amžiaus dėl kelių svarbių aspektų: karjeros pasiekimai ir prisitaikymas prie darbo specifikų (Moris ir kt., 2024)

Kalbant apie lytį kaip kontrolinį kintamąjį, galima teigti, kad nei vienoje sąsajoje, kurioje lytis buvo parinkta kaip kontroliuojamas kintamasis, ji nebuvo reikšminga. Visur pastebėti statistiškai nereikšmingi skirtumai. Tai reiškia, kad net ir kontroliuojant kitus kintamuosius, vyrų ir moterų pirminiai perdegimo simptomai, antriniai perdegimo simptomai ir darbo įsitraukimas nesiskyrė. Dauguma tyrimų taip pat neranda reikšmingų skirtumų pagal tyrimo dalyvių lytį, tačiau viename iš naujesnių tyrimų skirtumai buvo pastebėti, tad šios dalies platesnės analizės dar vis yra stebėjimo ir tyrimų procese (Batanda, 2024).

4.1. Tyrimo ribotumai

Ribotumai. Tyrimo imtis. Vienas svarbesnių šio tyrimo ribotumų – tyrimo imtis, ypač atsižvelgiant į profesinės srities, lyties ir amžiaus aspektus. Didesnė ir įvairesnė imtis padėtų geriau pamatyti skirtumus tarp minėtų kintamųjų. Pirmiausia, labai netolygus pasiskirstymas profesinėje srityje apriboja galimybę pasižiūrėti platesniu žvilgsniu, kurioje srityje reikėtų platesnių tyrimų. Taip pat lyties ir amžiaus netolygūs pasiskirstymai galėjo prisidėti prie gautų rezultatų netikslumų. Svarbu atkreipti dėmesį, kad internetinės apklausos ne visada pasiekia tinkamą respondentą, kartais į tyrimą gali įsitraukti daugiau vienu požymiu pasižyminčių asmenų (pavyzdžiui, šiame tyrime pastebima daugiau jaunų asmenų, nei vyresnio amžiaus) arba asmenys, kuriems ši tema yra aktuali ir įdomi. Nors tokių tyrimų rezultatai yra vertingi, tačiau reikėtų atsargiai interpretuoti duomenys visai dirbančiųjų asmenų populiacijai (Andrade, 2020). Taip pat, šiame tyrime buvo nustatyta, kad vyrų ir moterų pasiskirstymas skiriasi lyginant su 18 – 25 metų grupe, tačiau šios grupės turėjo daug mažesnę imtį, tad tai irgi gali turėti įtakos rezultatams (Rudolph ir kt., 2023).

Tyrimo pobūdis. Kadangi tyrimas buvo atliktas vieną kartą naudojant apklausos metodą, tai leidžia nustatyti ryšius tarp konstrukto, tačiau neleidžia giliau analizuoti priežastinių ryšių. Toks tyrimo pobūdis vadinamas „Skerspjūvio tyrimu“. Tokio tipo tyrimai yra dažniausiai naudojami patikrinti ar apskritai tarp tiriamų reiškinių yra randamos bent kokios sąsajos. Tačiau skerspjūvio tyrimai neleidžia atskirti priežasčių ir pasekmių (Taris ir kt., 2021). Šio tyrimo metu pirminiai ir antriniai perdegimo simptomai, darbo įsitraukimas ir tikslų pasiekimų orientacijos buvo tiriamos vienažaid ir respondentų atsakymai buvo gaunami apie tai, kaip jie jaučiasi dabar. Tuo tarpu literatūros šaltiniuose pateikiama nemažai informacijos apie perdegimo ir įsitraukimo į darbą laipsnišką vystymąsi. Kadangi perdegimas atsiranda kai ilgalaikiai darbo reikalavimai palaipsniui vis sekina darbuotoją, o o darbo įsitraukimas vystosi taip pat palaipsniui, bet per motyvacijos procesą (Demerouti ir kt., 2002). Šis tyrimas neturi galimybių paaiškinti kaip keičiasi ir ar apskritai keičiasi darbuotojo įsitraukimas, tikslų pasiekimo orientacijos ir perdegimo simptomai per trumpą ir ilgesnį laiko tarpus.

Nestebimi konkretūs darbo aplinkos veiksniai. Tyrime neįtraukti tokie aplinkos veiksniai, kaip darbo krūvis, darbo ir asmeninio gyvenimo pusiausvyra, vadovo vaidmuo ir palaikymas. Tačiau skirtinguose tyrimuose nurodoma jų itin svarbi sąveika su perdegimo sindromu, įsitraukimu į darbą ir tikslų pasiekimų teorija (Bakker ir kt., 2023). Pavyzdžiui, anksčiau minėtas darbo reikalavimų ir išteklių modelis parodo itin didelę aplinkos veiksnių svarbą darbuotojų gerovei, perdegimo sindromo išsamesnei analizei ir darbo įsitraukimui. Darbo reikalavimų ir išteklių modelio tyrimų apžvalgoje buvo nustatyta, kad neįtraukus darbo aplinkos veiksnių, gali paaiškėti, kad dalis darbinio perdegimo

sindromo ir darbo įsitraukimo liko neįvertinta, kadangi būtent darbo aplinkos veiksniai paaiškina didžiąją dalį ryšių (Lesener ir kt., 2018).

Darbo organizavimo formos tyrimas. Šiame tyrime nebuvo įtraukti duomenys apie darbo pobūdį (konkaktinis darbo modelis; nuotolinis darbo modelis; hibridinis darbo modelis) į demografinės charakteristikos klausimus. Kitų autorių tyrimuose pastebimos ryškos sąsajos tarp darbinio perdegimo, darbo įsitraukimo ir darbo pobūdžio. Tai reiškia, kad tikslų pasiekimų orientacijos, perdegimo simptomai ir įsitraukimas gali skirtingai pasireikšti priklausant nuo to kokiomis sąlygomis darbuotojas dirba (Whelan ir kt., 2025). Tad, galima daryti prielaidą, kad darbo organizavimo formos klausimo įtraukimas į šį tyrimą galėtų padėti paaiškinti daugiau sąsajų, susijusių su perdegimu ir įsitraukimu.

4.2. Tyrimo gairės ateities tyrimams

Atsižvelgiant į tyrimo ribotumus, ateities perspektyvoje rekomenduotina įtraukti longitudinalinį tyrimą. Iššėstinis tyrimas leistų geriau stebėti priežastinius ryšius ir paaiškinti perdegimo, įsitraukimo į darbą ir pasiekimų tikslų orientacijos ryšį (Taris ir kt., 2021). Tai leistų ne tik geriau analizuoti tyrimo rezultatus, bet ir stebėti laipsnišką kitimą, kaip šie reiškiniai veikia. Tai reiškia, kad nebeliktų tik vieno momento laike pagal tai, kaip šiuo metu jaučiasi tyrimo dalyvis (vienkartinės anketos būtent tai mums ir parodo). Ateityje atsirastų galimybė stebėti detalesnius, išsamesnius pasiekimų tikslų orientacijos, darbinio perdegimo ir darbo įsitraukimo pokyčius. Dar vienas labai naudingas aspektas tolimesniems tyrimams – būtų naudinga taikyti pakartotinius matavimus, kuriuose visi reiškiniai būtų įvertinti keliais, skirtingais laiko etapais, kad suprasti ne tik kaip tuo metu jaučiasi respondentas, bet ir kaip kinta jo savijauta (Taris ir kt., 2021). Tai reiškia, kad būtų naudinga tirti ir iššėstiniu būdu (longitudiniu tyrimu), bet ir kelis kartus ištiriant dabartinę tyrimo dalyvio savijautą ir asmeninę nuomonę į pateiktus teiginius.

Ateities tyrimuose rekomenduojama įtraukti didesnė ir įvairesnė imtį, ypač atsižvelgiant į profesines sritis, lytį ir amžių. Tokiu būdu galima būtų tiksliau įvertinti ar gauti rezultatai siejami su didesnia darbuotojų populiacija ar tik su šiame darbe tiriamais respondентаis. Taip pat ateities tyrimuose būtų naudinga išanalizuoti įsitraukimo į darbą ribas. Tai reiškia, ribos, kai įsitraukimas yra naudingas organizacijai ir nedaro jokios žalos darbuotojui ir kai tai virsta į darboholizmą ar net palaipsniui atsiranda perdegimo sindromo simptomai.

Svarbu atkreipti dėmesį ir į analizę įtraukti darbo pobūdžio konstrukta. Įvairūs tyrimai parodo skirtingus rezultatus apie nuotolinio darbo, kontaktinio darbo ir hibridinio darbo modelius. Kadangi yra nustatyti ryšiai tarp darbo organizavimo formos ir tiriamų reiškiniu, būtų naudinga patikrinti bendrame kontekste, ne tik kiekvieną reiškinį atskirai. Tai padėtų atskleisti tikslesnę informaciją šiuo aspektu. Tačiau lygiai taip pat svarbus ir darbo aplinkos veiksnių įtraukimas. Darbo reikalavimų ir išteklių modelis aiškina daugybę konkrečių aplinkos veiksnių, kurių įtraukimas paaiškintų, kurie aspektai gali turėti poveikį gautiems rezultatams. Kiekvienas iš tirtų aspektų veikia skirtingus darbuotojų geresnės savijautos aspektus, tad jų įtraukimas į tyrimą padėtų paaiškinti tikslesnius prognozavimo procesus.

5. IŠVADOS

1. Nustatyta, kad pirminiai perdegimo sindromo simptomai yra statistiškai reikšmingai neigiamai susiję su darbo įsitraukimu. Tad, galima teigti, kad didesni perdegimo simptomai lemia mažesnę darbuotojo įsitraukimą. Tai reiškia, kad Pirmoji hipotezė (H1) buvo patvirtinta.
2. Nustatyta, kad antriniai perdegimo sindromo simptomai yra statistiškai reikšmingai neigiamai susiję su darbo įsitraukimu. Tai reiškia, kad darbuotojas, kuris stipriau patiria antrinius perdegimo simptomus, yra mažiau įsitraukęs į darbą. Tad, antroji hipotezė (H2) taip pat yra patvirtinta. Tai reiškia, kad tiek pirminiai, tiek antriniai perdegimo simptomai yra susiję su darbo įsitraukimu.
3. Nustatyta, kad tik dvi tikslų pasiekimų orientacijos yra tarpusavyje susijusios. Galima teigti, kad didėjant mokymosi tikslų orientacijai, didėja ir gebėjimų demonstravimo orientacija. Taip pat didėjant gebėjimų demonstravimo orientacijai, didėja ir vengimo rodyti gebėjimus orientacija. Tačiau buvo daroma prielaida, kad mokymosi tikslų orientacija bus susijusi reikšmingai neigiamai su vengimo rodyti gebėjimus orientacija. Tai reiškia, kad trečioji hipotezė (H3) yra patvirtinta tik dalinai (patvirtinti H3.1. ir H3.3 poskyriai).
4. Vertinant ar tikslų pasiekimo orientacijos reikšmingai prognozuoja pirminius perdegimo sindromo simptomus buvo atlikta hierarchinė daugialypė regresija, kurios metu buvo kontroliuojama lytis ir amžiaus grupės. Rezultatai parodė, kad mokymosi tikslų orientacija prognozuoja pirminius perdegimo simptomus, tai reiškia, kad didėjant mokymosi tikslų orientacijai, mažėja pirminių perdegimo simptomų išreikštumas. Tuo tarpu vengimo rodyti gebėjimus orientacija teigiamai prognozuoja pirminius perdegimo simptomus, o tai reiškia, kad kuo daugiau darbuotojas vengia demonstruoti savo gebėjimus, tuo stipresni pirminiai perdegimo sindromo simptomai. Gebėjimų demonstravimo orientacija neprognozuoja pirminių perdegimo simptomų, o tai reiškia, kad ketvirtoji hipotezė (H4) yra patvirtinama tik dalinai (H4.1. ir H4.3 poskyriai patvirtinti).
5. Penktosios hipotezės (H5) rezultatai parodė, kad tik viena tikslų pasiekimų orientacija yra reikšmingai neigiamai susijusi su antrinių perdegimo simptomų prognozavimu, kai yra kontroliuojama lytis ir amžius. Nustatyta, kad mokymosi tikslų orientacijai didėjant, silpnėja antriniai perdegimo simptomai. Tai reiškia, kad penktoji hipotezė (H5) yra patvirtinama tik dalinai (patvirtintas H5.1. poskyris).
6. Nustatyta, kad tik viena tikslų pasiekimo orientacija reikšmingai teigiamai prognozuoja darbo įsitraukimą, kai yra kontroliuojama lytis ir amžius. Tai reiškia, kad kuo labiau darbuotojas rodo norą mokytis, tobulėti ir dominuojanti tikslų pasiekimų orientacija yra mokymosi tikslų orientacija, tuo labiau žmogus yra energingas, atsidavęs ir įsitraukęs į darbą. Daugiau

reikšmingų rezultatų rasta nebuvo. Tad, galima teigti, kad šeštoji hipotezė (H6) patvirtinta tik iš dalies (patvirtintas H6.1. poskyris).

7. Analizuojant kontrolinių kintamųjų rezultatus, paaiškėjo, kad pirminių perdegimo simptomų, antrinių perdegimo simptomų, darbo įsitraukimo įverčiai nesiskiria pagal lytį nei viename modelyje. Tuo tarpu amžiaus grupės rezultatai buvo reikšmingi tiek tiriant pirminius perdegimo simptomus, tiek tiriant antrinius perdegimo simptomus. Pirminiai perdegimo simptomai reikšmingai skiriasi 46 – 55 m. ir 56 – 65 m. grupėse. Antriniai perdegimo simptomai skiriasi tik 56 – 65 m. grupėje. Tai reiškia, kad šios grupės pasižymi mažesniais pirminiais ir antriniais perdegimo simptomais. Tuo tarpu amžiaus grupės nesiskiria kai kalbama apie darbo įsitraukimą.

LITERATŪRA

1. Andrade, C. (2020). The limitations of online surveys. *Indian Journal of Psychological Medicine*, 42 (6), 575-576. doi: 10.1177/0253717620957496
2. Aronsson, G., Theorell, T., Grape, T., Hammarström, A., Hogstedt, C., Marteinsdottir, I., Skoog, I., Träskman-Bendz, L., & Hall, C. (2017). A systematic review including meta-analysis of work environment and burnout symptoms. *BMC Public Health*, 17, Article 264. [doi:10.1186/s12889-017-4153-7](https://doi.org/10.1186/s12889-017-4153-7)
3. Bailey, C., Madden, A., Alfes, K. & Fletcher, L. (2017), The Meaning, Antecedents and Outcomes of Employee Engagement: A Narrative Synthesis. *International Journal of Management Reviews*, 19: 31-53. <https://doi.org/10.1111/ijmr.12077>
4. Bakker, A. B. (2011). An evidence-based model of work engagement. *Current Directions in Psychological Science*, 20(4), 265–269.
5. Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2017). Job demands-resources theory: Taking stock and looking forward. *Journal of Occupational Health Psychology*, 22(3), 273-285. doi: 10.1037/ocp0000056
6. Bakker, A. B., Demerouti, E., & Sanz-Vergel, A. (2023). Job Demands-Resources Theory: Ten Years Later. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 10, 25-53. <https://doi.org/10.1146/annurev-orgpsych-120920-053933>
7. Bipp, T., Kleingeld, A., & Schelp, L. (2021). Achievement goals and goal progress as drivers of work engagement. *Psychological Reports*, 124(5), 2180–2202. doi: 10.1177/0033294120959778
8. Blumberg, M., & Pringle, C. D. (1982). The missing opportunity in organizational research: Some implications for a theory of work performance. *Academy of Management Review*, 7(4), 560–569. <https://doi.org/10.5465/amr.1982.4285240>
9. Breevaart, K., & Bakker, A. B. (2018). Daily job demands and employee work engagement: The role of daily transformational leadership behavior. *Journal of occupational health psychology*, 23(3), 338–349. <https://doi.org/10.1037/ocp0000082>
10. Capone, V., Joshanloo, M., & Park, M. S. A. (2019). Burnout, depression, efficacy beliefs, and work-related variables among school teachers. *International Journal of Educational Research*, 95, 97–108.
11. Chambel, M. J., Castanheira, F., & Santos, A. (2023). Teleworking in times of COVID-19: The role of family-supportive supervisor behaviors in workers' work-family management,

- exhaustion, and work engagement. *The International Journal of Human Resource Management*, 34(15), 2924–2959. doi: 10.1080/09585192.2022.2063064
12. Chazan, D. J., Pelletier, G. N., & Daniels, L. M. (2022). Achievement goal theory review: An application to school psychology. *Canadian Journal of School Psychology*, 37(1), 40–56. doi: 10.1177/08295735211058319
 13. Chijoko, E. M., Tshababa, M., Jagada, C., Tshuma, E., Singende, M., Ngwenya, T., & Musavengana, C. (2020). Roles of police in conflict management: A critical review of literature. *International Journal of Research and Innovation in Social Science*, 4(11), 288–294.
 14. Costin, A., Roman, A. F., & Balica, R. S. (2023). Remote work burnout, professional job stress, and employee emotional exhaustion during the COVID-19 pandemic. *Frontiers in Psychology*, 14, 1193854. doi: 10.3389/fpsyg.2023.1193854
 15. Daumiller, M., & Dresel, M. (2021). Temporal dynamics between faculty goals, burnout/Engagement, and performance in teaching and research: A latent change score approach. *Contemporary Educational Psychology*, 72, 102124. <https://doi.org/10.31234/osf.io/cd49h>
 16. Deci, E. L. & Ryan, R. M. (2000). Intrinsic and Extrinsic Motivations: Classic Definitions and New Directions. University of Rochester, 25, 54 – 67.
 17. Demerouti, E., Bakker, A. B., Nachreiner, F., & Schaufeli, W. B. (2001). The job demands-resources model of burnout. *Journal of Applied psychology*, 86(3), 499-512. <https://psycnet.apa.org/record/2001-06715-012>
 18. De Simone, S., Vargas, M., & Servillo, G. (2021). Organizational strategies to reduce physician burnout: a systematic review and meta-analysis. *Aging clinical and experimental research*, 33(4), 883–894. <https://doi.org/10.1007/s40520-019-01368-3>
 19. Di Stefano, G., & Gaudino, M. (2019). Workaholism and work engagement: How are they similar? How are they different? A systematic review and meta-analysis. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 28(3), 329–347.
 20. Dubale, B. W., Friedman, L. E., Chemali, Z., Denninger, J. W., Mehta, D. H., Alem, A., Fricchione, G. L., Dossett, M. L., & Gelaye, B. (2019). Systematic review of burnout among healthcare providers in sub-Saharan Africa. *BMC public health*, 19(1), 1247. <https://doi.org/10.1186/s12889-019-7566-7>
 21. Edu-Valsania, S., Laguía, A., & Moriano, J. A. (2022). Burnout: A Review of Theory and Measurement. *International journal of environmental research and public health*, 19(3), 1780. <https://doi.org/10.3390/ijerph19031780>

22. Elliot, A. J., Dweck, C. S., & Yeager, D. S. (Eds.). (2017). *Handbook of competence and motivation: Theory and application* (2nd ed.). Guilford Press.
23. Elliot, A. J., Murayama, K., & Pekrun, R. (2011). A 3 × 2 achievement goal model. *Journal of Educational Psychology*, 103(3), 632–648. <https://doi.org/10.1037/a0023952>
24. Faulkner, B., Fuss, S., & Couperthwaite, L. M. (2020). PTSD and other operational stress injuries among police officers: Empirical findings and reflections from clinical practice. *Academic Press*, 129–168. doi: 10.1016/B978-0-12-817872-0.00009-4
25. Galanakis, M. D., & Tsitouri, E. (2022). Positive psychology in the working environment. Job demands-resources theory, work engagement and burnout: A systematic literature review. *Frontiers in Psychology*. 13, 1022102. doi: 10.3389/fpsyg.2022.1022102
26. Harker, M., & MacDonnell, R. (2012). Hybrid working: Blending the best of both worlds. *Journal of Workplace Strategies*, 10(3), 215–230.
27. Hillert, A., Albrecht, A., & Voderholzer, U. (2020). The Burnout Phenomenon: A Résumé After More Than 15,000 Scientific Publications. *Frontiers in psychiatry*, 11, 519237. <https://doi.org/10.3389/fpsyt.2020.519237>
28. Hirschle, A. L. T., & Gondim, S. M. G. (2020). Stress and well-being at work: a literature review. 25(7), 2721–2736. doi: 10.1590/1413-81232020257.27902017
29. Hobfoll, S. E., Halbesleben, J., Neveu, J. P., & Westman, M. (2018). Conservation of Resources in the Organizational Context: The Reality of Resources and Their Consequences. *Annual Review Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 5, 103-128. <https://doi.org/10.1146/annurev-orgpsych-032117-104640>
30. Keller, L., Bieleke, M., & Gollwitzer, P. M. (2019). Mindset theory of action phases and if-then planning. In K. Sassenberg & M. L. W. Vliek (Eds.), *Social psychology in action: Evidence-based interventions from theory to practice*. Springer. doi: 10.1007/978-3-030-13788-5_2
31. Knight, C., Patterson, M., & Dawson, J. F. (2019). Work engagement interventions can be effective: A systematic review. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 28(3), 348–372. <https://doi.org/10.1080/1359432X.2019.1588887>
32. Lazauskaitė-Zabielskė, J., Žiedelis, A., Jakštienė, R., Urbanavičiūtė, I., & De Witte, H. (2023). The Lithuanian version of the Burnout Assessment Tool (BAT-LT): Psychometric characteristics of the primary and secondary symptoms scales. *Frontiers in Psychology*, 14, 1287368. doi: 10.3389/fpsyg.2023.1287368

33. Leiter, M. P., & Maslach, C. (2024). Job burnout. In L. E. Tetrick, G. G. Fisher, M. T. Ford, & J. C. Quick (Eds.), *Handbook of occupational health psychology*, 3, 29–307. American Psychological Association.
34. Lesener, T., Gussy, B., Jochmann, A., & Wolter, C. (2020). The drivers of work engagement: A meta-analytic review of longitudinal evidence. *Work & Stress*, 34(3), 259–278. doi: 10.1080/02678373.2019.1686440
35. Li, R., Liu, H., Chen, Y., & Yao, M. (2021). Why teachers want to leave? The roles of achievement goals, burnout and perceived school context. *Learning and Individual Differences*, 89, 102032. doi: 10.1016/j.lindif.2021.102032
36. Li, Z., & Chen, N. (2023). Work engagement and job-related well-being: The moderation by public service work motivation. *Journal of Psychology in Africa*, 33(2), 158–164. doi: 10.1080/14330237.2023.2175995
37. Lochbaum, M., Sisneros, C., & Kazak, Z. (2023). The 3 × 2 Achievement Goals in the Education, Sport, and Occupation Literatures: A Systematic Review with Meta-Analysis. *European journal of investigation in health, psychology and education*, 13(7), 1130–1157. <https://doi.org/10.3390/ejihpe13070085>
38. Madigan, D. J., & Kim, L. E. (2021). Does teacher burnout affect students? A systematic review of its association with academic achievement and student-reported outcomes. *International Journal of Educational Research*, 105, 101714.
39. Marchand, A., Blanc, M. E., & Beauregard, N. (2018). Do age and gender contribute to workers' burnout symptoms? *Occupational medicine*, 68(6), 405–411. <https://doi.org/10.1093/occmed/kqy088>
40. Maslach, C., & Leiter, M. P. (2016). Understanding the burnout experience: recent research and its implications for psychiatry. *World psychiatry: official journal of the World Psychiatric Association*, 15(2), 103–111. <https://doi.org/10.1002/wps.20311>
41. Maslach, C., Schaufeli, W. B., & Leiter, M. P. (2001). Job burnout. *Annual review of psychology*, 52, 397–422. <https://doi.org/10.1146/annurev.psych.52.1.397>
42. Matsuo, M. (2019). Effect of learning goal orientation on work engagement through job crafting: A moderated mediation approach. *Personnel Review*, 48(1), 220–233. doi: 10.1108/PR-11-2017-0346
43. Mori, K., Odagami, K., Inagaki, M., Moriya, K., Fujiwara, H., & Eguchi, H. (2024). Work engagement among older workers: a systematic review. *Journal of occupational health*, 66(1). <https://doi.org/10.1093/joccuh/uiad008>

44. Parker, G., & Tavella, G. (2021). Distinguishing burnout from clinical depression: A theoretical differentiation template. *Journal of affective disorders*, 281, 168–173. <https://doi.org/10.1016/j.jad.2020.12.022>
45. Pfeffer, J. (2005). Producing sustainable competitive advantage through the effective management of people. *Academy of Management Executive*, 19(4), 95–106. <https://doi.org/10.5465/ame.2005.19417910>
46. Pintrich, P. R. (2000). An achievement goal theory perspective on issues in motivation terminology, theory, and research. *Contemporary Educational Psychology*, 25, 92–104.
47. Rhee, Y. W., & Choi, J. N. (2017). Knowledge management behavior and individual creativity: Goal orientations as antecedents and in-group social status as moderating contingency. *Journal of Organizational Behavior*, 38(6), 813–832. doi: 10.1002/job.2168
48. Rotenstein, L. S., Torre, M., Ramos, M. A., Rosales, R. C., Guille, C., Sen, S., & Mata, D. A. (2018). Prevalence of Burnout Among Physicians: A Systematic Review. *JAMA*, 320(11), 1131–1150. <https://doi.org/10.1001/jama.2018.12777>
49. Rudolph, J. E., Zhong, Y., Duggal, P., Mehta, S. H., & Lau, B. (2023). Defining representativeness of study samples in medical and population health research. *BMJ medicine*, 2(1). <https://doi.org/10.1136/bmjmed-2022-000399>
50. Salvagioni, D. A. J., Melanda, F. N., Mesas, A. E., González, A. D., Gabani, F. L., & Andrade, S. M. (2017). Physical, psychological and occupational consequences of job burnout: A systematic review of prospective studies, 12(10). <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0185781>
51. Schaufeli, W. B., & Buunk, B. P. (2003). Burnout: An overview of 25 years of research and theorizing. In M. J. Schabracq, J. A. M. Winnubst, & C. L. Cooper, *The handbook of work and health psychology*. John Wiley & Sons. doi: 10.1002/0470013400.ch19
52. Schaufeli, W. B., Desart, S., & De Witte, H. (2020). Burnout Assessment Tool (BAT)-Development, Validity, and Reliability. *International journal of environmental research and public health*, 17(24), 9495. <https://doi.org/10.3390/ijerph17249495>
53. Schelp, L., Bipp, T., Gado, S., & Daumiller, M. (2025). Fostering Learning Goals at Work: The Interplay of Dispositional and Workplace Learning Goal Orientation and Supervisor Appraisal Behavior. *Psychological reports*, 128(5), 3599–3619. <https://doi.org/10.1177/00332941231198057>
54. Shah, M. K., Gandrakota, N., Cimiotti, J. P., Ghose, N., Moore, M., & Ali, M. K. (2021). Prevalence of and Factors Associated With Nurse Burnout in the US. *JAMA network open*, 4(2), e2036469. <https://doi.org/10.1001/jamanetworkopen.2020.36469>

55. Stavrova, O., Spiridonova, T., van de Calseide, P., Meyers, C., & Evans, A. M. (2023). Does remote work erode trust in organizations? A within-person investigation in the COVID-19 context. *Social and Personality Psychology Compass*, 17(7), e12762. doi: 10.1111/spc3.12762
56. Taris, T. W., Kessler, S. R., & Kelloway, E. K. (2021). Strategies addressing the limitations of cross-sectional designs in occupational health psychology: What they are good for and what not. *Work & Stress*, 35(1), 1–5. doi: 10.1080/02678373.2021.1888561
57. Tatha, O., Shimazu, A., Watanabe, K., Kawakami, N., & Schaufeli, W. B. (2024). Measuring work engagement in Thailand: development and validation testing of the Utrecht Work Engagement Scale-Thai version (UWES-TH). *Industrial health*, 62(3), 182–194. <https://doi.org/10.2486/indhealth.2023-0017>
58. Trógolo, M. A., Morera, L. P., Castellano, E., Spontón, C., & Medrano, L. A. (2020). Work engagement and burnout: Real, redundant, or both? A further examination using a bifactor modelling approach. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 29(6), 922–937. doi: 10.1080/1359432X.2020.1801642
59. Tummers, L. G., & Bakker, A. B. (2021). Leadership and Job Demands-Resources Theory: A Systematic Review. *Frontiers in psychology*, 12, 722080. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2021.722080>
60. Urdan, T., & Kaplan, A. (2020). The origins, evolution, and future directions of achievement goal theory. *Contemporary Educational Psychology*, 61, 101862. <https://doi.org/10.1016/j.cedpsych.2020.101862>
61. Vargas-Benítez, M. Á., Izquierdo-Espín, F. J., Castro-Martínez, N., Gómez-Urquiza, J. L., Albendín-García, L., Velando-Soriano, A., & Cañadas-De la Fuente, G. A. (2023). Burnout syndrome and work engagement in nursing staff: a systematic review and meta-analysis. *Frontiers in medicine*, 10, 1125133. <https://doi.org/10.3389/fmed.2023.1125133>
62. Wang, B., Liu, Y., Qian, J., & Parker, S. K. (2021). Achieving Effective Remote Working During the COVID-19 Pandemic: A Work Design Perspective. *Applied psychology*, 70(1), 16–59. <https://doi.org/10.1111/apps.12290>
63. Whelan, E., O'Brien, A., & McCarthy, A. (2026). Burnout in hybrid work arrangements: Unpacking the role of technostress, psychological detachment, and organisational supports. *Internet Research*, 36(7), 63–81. doi: 10.1108/INTR-01-2025-0041
64. Williams, E. S., Rathert, C., & Buttigieg, S. C. (2020). The Personal and Professional Consequences of Physician Burnout: A Systematic Review of the Literature. *Medical care research and review*, 77(5), 371–386. <https://doi.org/10.1177/1077558719856787>

65. Woo, T., Ho, R., Tang, A., & Tam, W. (2020). Global prevalence of burnout symptoms among nurses: A systematic review and meta-analysis. *Journal of psychiatric research*, 123, 9–20. <https://doi.org/10.1016/j.jpsychires.2019.12.015>
66. Zhou, A. Y., Panagioti, M., Esmail, A., Agius, R., Van Tongeren, M., & Bower, P. (2020). Factors Associated With Burnout and Stress in Trainee Physicians: A Systematic Review and Meta-analysis. *JAMA network open*, 3(8). <https://doi.org/10.1001/jamanetworkopen.2020.13761>

SANTRAUKA

Jurevičiūtė, D. (2026). PERDEGIMO DARBE SĄSAJOS SU PASIEKIMŲ TIKSLŲ ORIENTACIJA IR DARBO ĮSITRAUKIMU (magistro baigiamasis darbas). Vadovas prof. dr. Rimantas Vosylis. Vilnius: Žmogaus ir visuomenės studijų fakultetas, Mykolo Romerio universitetas.

Šio darbo tikslas yra ištirti darbuotojų perdegimo, pasiekimų tikslų orientacijos ir įsitraukimo į darbą sąsajas organizacijų kontekste. Duomenys buvo renkami internetinės apklausos būdu, tyrime dalyvavo 157 respondentai iš kurių 104 (66,2 %) moterys ir 53 (33,8 %) vyrai. Tyrimo dalyvių amžius buvo nuo 18 metų iki 65 metų. Tyrimo metu pateikta anketa, kurią sudarė 4 dalys: 1) demografinės charakteristikos klausimai; 2) Perdegimo darbe vertinimo instrumentas (angl. Burnout Assessment Tool); 3) Darbo srities tikslų orientacijos klausimynas (angl. Work Domain Goal Orientation Instrument); 4) Utrechto įsitraukimo į darbą skalė (angl. Utrecht Work Engagement Scale).

Atlikto tyrimo rezultatai atskleidė, kad tiek pirminiai, tiek antriniai perdegimo sindromo simptomai statistiškai reikšmingai neigiamai siejasi su darbo įsitraukimu. Pasiekimų tikslų orientacijų tarpusavio sąsajos parodė, kad tik dvi dimensijos siejasi tarpusavyje: mokymosi tikslų orientacija statistiškai reikšmingai teigiamai siejasi su gebėjimų demonstravimo orientacija, o gebėjimų demonstravimo orientacija statistiškai reikšmingai teigiamai siejasi su vengimo rodyti gebėjimus orientacija. Mokymosi tikslų orientacija statistiškai reikšmingai neigiamai prognozuoja pirminius perdegimo simptomus, o vengimo rodyti gebėjimus orientacija statistiškai reikšmingai teigiamai prognozuoja pirminius perdegimo simptomus. Rezultatai taip pat atskleidė, kad mokymosi tikslų orientacija statistiškai reikšmingai neigiamai prognozuoja antrinius perdegimo simptomus ir statistiškai reikšmingai teigiamai prognozuoja darbo įsitraukimą. Vengimo rodyti gebėjimus orientacija neprognozuoja nei antrinių perdegimo simptomų, nei darbo įsitraukimo. Tuo tarpu gebėjimų demonstravimo orientacija neturi prognostinės galios nei pirminiams, nei antriniais perdegimo sindromams, nei darbo įsitraukimui. Kadangi buvo įtraukti kontroliniai kintamieji – lytis ir amžiaus grupės, rezultatai parodė, kad nė vieno tyrimo kintamojo įverčiai nesiskiria pagal lytį. Tuo tarpu pirminių perdegimo simptomų įverčiai statistiškai reikšmingai skiriasi 46 – 55 m. ir 56 – 65 m. grupėse, lyginant su 18 – 25 m., taip pat antrinių perdegimo simptomų įverčiai statistiškai reikšmingai skiriasi 56 – 65 m. grupėje, lyginant su 18 – 25 m. Kitų amžiaus grupių įverčiai statistiškai reikšmingai nesiskiria.

Raktiniai žodžiai – darbinis perdegimo sindromas, pirminiai perdegimo simptomai, antriniai perdegimo simptomai, darbo įsitraukimas, pasiekimų tikslų orientacijos, mokymosi tikslų orientacija, gebėjimų demonstravimo orientacija, vengimo rodyti gebėjimus orientacija.

SUMMARY

Jurevičiūtė, D. (2026). *The Associations Between Employee Burnout, Achievement Goal Orientation, and Work Engagement* (Master's thesis). Supervisor: Prof. Dr. Rimantas Vosylis. Vilnius: Faculty of Human and Social Studies, Mykolas Romeris University.

The aim of this thesis is to examine the relationships between employee burnout, achievement goal orientation, and work engagement in the organizational context. Data were collected through an online survey. The study included 157 respondents, of whom 104 (66.2%) were women and 53 (33.8%) were men. The age of the participants ranged from 18 to 65 years. The questionnaire used in the study consisted of four parts: 1) sociodemographic questions; 2) the Burnout Assessment Tool; 3) the Work Domain Goal Orientation Instrument; and 4) the Utrecht Work Engagement Scale.

The results of the study revealed that both primary and secondary symptoms of burnout syndrome were statistically significantly negatively associated with work engagement. The interrelationships between achievement goal orientation dimensions showed that only two dimensions were related to each other: learning goal orientation was statistically significantly positively associated with performance-prove goal orientation, while performance-prove goal orientation was statistically significantly positively associated with performance-avoid goal orientation. Learning goal orientation statistically significantly negatively predicted primary burnout symptoms, whereas performance-avoid goal orientation statistically significantly positively predicted primary burnout symptoms. The results also revealed that learning goal orientation statistically significantly negatively predicted secondary burnout symptoms and statistically significantly positively predicted work engagement. Performance-avoid goal orientation did not predict either secondary burnout symptoms or work engagement. Meanwhile, performance-prove goal orientation had no predictive power for primary or secondary burnout syndromes or work engagement. Since control variables—gender and age groups—were included, the results showed that the scores of none of the research variables differed by gender. Meanwhile, primary burnout symptom scores differed statistically significantly in the 46–55 and 56–65 age groups compared with the 18–25 age group; secondary burnout symptom scores also differed statistically significantly in the 56–65 age group compared with the 18–25 age group. The scores of the other age groups did not differ statistically significantly.

Keywords: work-related burnout syndrome, primary burnout symptoms, secondary burnout symptoms, work engagement, achievement goal orientations, learning goal orientation, performance-prove goal orientation, performance-avoid goal orientation.