

MYKOLO ROMERIO UNIVERSITETAS
VIEŠOJO VALDYMO IR VERSLO FAKULTETAS
LYDERYSTĖS IR STRATEGINIO VALDYMO INSTITUTAS

KAROLINA BALTRUŠAITYTĖ

SU DARBU IŠ NAMŲ SUSIJUSIO STRESO RAIŠKA
PROFESINIO PERDEGIMO IR ĮSIPAREIGOJIMO DARBUI
KONTEKSTE

Magistro baigiamasis darbas

Vadovas

prof. dr. *Agota Giedrė Raišienė*

VILNIUS

2020

MYKOLO ROMERIO UNIVERSITETAS
VIEŠOJO VALDYMO IR VERSLO FAKULTETAS
LYDERYSTĖS IR STRATEGINIO VALDYMO INSTITUTAS

SU DARBU IŠ NAMŲ SUSIJUSIO STRESO RAIŠKA
PROFESINIO PERDEGIMO IR ĮSIPAREIGOJIMO DARBUI
KONTEKSTE

Lyderystės ir pokyčių vadybos magistro baigiamasis darbas

Studijų programa 6211LX067

Vadovas

_____ prof. dr. *Agota Giedrė Raišienė*

2020 11

Recenzentas

2020

Atliko

_____ stud. K. Baltrušaitytė

2020 11 23

VILNIUS

2020

TURINYS

LENTELIŲ SĄRAŠAS

PAVEIKSLŲ SĄRAŠAS

ĮVADAS	1
1. STRESO DARBE FENOMENAS TEORINIŲ POŽIŪRIŲ	3
1.1. Streso samprata.....	3
1.2. Streso rūšys bei patiriamo streso pasekmės.....	8
1.3. Įsipareigojimo darbui veiksniai darbinio streso pasekmių kontekste	18
1.4. Profesinis perdegimas	21
2. NUOTOLINIO DARBO YPATUMAI IR POVEIKIS INDIVIDŲ DARBINGUMUI	27
3. SU DARBU IŠ NAMŲ SUSIJUSIO STRESO RAIŠKOS BEI SĄSAJŲ SU PROFESINIŲ PERDEGIMU IR ĮSIPAREIGOJIMU DARBUI EMPIRINIS TYRIMAS	30
3.1. Tyrimo metodologija	30
3.2. Tyrimo rezultatų analizė	34
IŠVADOS	55
REKOMENDACIJOS	56
SANTRAUKA	57
SUMMARY	58
LITERATŪRA	59
PRIEDAI	65

LENTELIŲ SĄRAŠAS

<i>1 lentelė.</i> Naudingo ir pavojingo streso charakteristikos	3
<i>2 lentelė.</i> Įsipareigojimą organizacijai modeliuojančių veiksmų kategorijos	19
<i>3 lentelė.</i> Perdegimo simptomai	23
<i>4 lentelė.</i> Profesinio perdegimo procesą veikiantys veiksniai.....	23
<i>5 lentelė.</i> Nuotolinio darbo privalumai ir trūkumai.....	29
<i>6 lentelė.</i> Anketinės apklausos klausimų blokai.....	31
<i>7 lentelė.</i> Klausimyno skalių patikimumas.....	32
<i>8 lentelė.</i> Tyrimo dalyvių demografinės charakteristikos	34
<i>9 lentelė.</i> Persikėlimo iš biuro į namus atsakymų pasiskirstymas.....	36
<i>10 lentelė.</i> Nuotoliniu būdu dirbančių asmenų atsakymų palyginimas su vaikų skaičiumi šeimoje	37
<i>11 lentelė.</i> Gautų atsakymų apie persikėlimą iš biuro į namus atsakymų palyginimas pagal lytį	38
<i>12 lentelė.</i> Gautų atsakymų apie persikėlimą iš biuro į namus atsakymų palyginimas pagal darbo sektorių	38
<i>13 lentelė.</i> Darbo iš namų ir jo organizavimo dalies atsakymų pasiskirstymas	41
<i>14 lentelė.</i> Darbo iš namų ir streso dalies atsakymų palyginimas pagal vaikų skaičių šeimoje	42
<i>15 lentelė.</i> Streso pasireiškimo palyginimas pagal lytį	42
<i>16 lentelė.</i> Profesinio cinizmo bei mažesnio įsipareigojimo darbai dalies atsakymų pasiskirstymas ...	46
<i>17 lentelė.</i> Profesinio cinizmo bei įsipareigojimo darbai atsakymų palyginimas pagal vaikų skaičių šeimoje.....	47
<i>18 lentelė.</i> Profesinio cinizmo ir įsipareigojimo darbai palyginimas pagal lytį.....	47
<i>19 lentelė.</i> Gautų rezultatų pasiskirstymas, analizuojant profesinį perdegimą	51
<i>20 lentelė.</i> Profesinio perdegimo analizės atsakymų palyginimas pagal vaikų skaičių šeimoje.....	52
<i>21 lentelė.</i> Profesinio perdegimo analizės atsakymų palyginimas pagal lytį	53

PAVEIKSLŲ SĄRAŠAS

<i>1 pav.</i> Streso/našumo kreivė.....	4
<i>2 pav.</i> Stresą iššaukiantys veiksniai	6
<i>3 pav.</i> Su darbu susijusio streso išlaidų sudedamosios dalys Europoje	17
<i>4 pav.</i> Darbinį stresą sukeliančios priežastys, įtakojantys veiksniai bei pasekmės.....	26
<i>5 pav.</i> Tyrimo teorinis modelis.....	31

IVADAS

Temos aktualumas: Stresas yra viena aktualiausių temų šiuolaikiniame kiekvieno žmogaus gyvenime. Kadangi gyvenimo tempas yra labai greitas, todėl žmonės patiria daug streso kasdien. Tačiau ypač daug streso patiria dirbantys žmonės – dėl netinkamų darbo sąlygų, per didelio darbų skaičiaus, nemalonios darbo atmosferos, prastų santykių su kolegomis ar vadovybe ir kitų veiksnių.

Šiuo metu dėl visame pasaulyje siaučiančio COVID-19 viruso ir vyriausybės siekio suvaldyti ligos protrūkį, nemažai daliai žmonių tenka perkelti savo darbą iš biuro į namus. Nuotolinis darbas yra nemenkas iššūkis, nes turi poveikį fizinei ir psichinei būklei, gali sukelti papildomo streso, kadangi keičiasi darbo organizavimas, aplinka, užduočių pasiskirstymas, darbo valandos, atsakomybės, darbuotojai retai vienas kitą mato, trūksta artimo kontakto (Campbel, ir Heales 2016; Belzunegui-Eraso, ir Erro-Garcés 2020; Tavares ir kt. 2020).

Patiriamas stresas gali iššaukti ne tik įvairias ligas, blogą nuotaiką, prastus darbo rezultatus, tačiau ir tokius reiškinius kaip mažesnę įsipareigojimą darbui, profesinį cinizmą ir galiausiai profesinį perdegimą (Kim ir kt. 2019; Smyth, Healy, ir Lydon 2015; Fred, ir Scheid 2018). Pastarasis labai paveikia žmogų ne tik asmeniniu lygiu, bet ir profesiniu bei organizaciniu (Lichner, Halachova, ir Lovaš 2018; Yu 2017; Sabagh, Hall, ir Saroyan 2018).

Dėl darbo iš namų bei keliamo streso, žmogus gali tapti ciniškas. t.y. gali atsirasti netinkamas profesinis elgesys, pradedama mažiau pasitikėti organizacija (Grams, ir Todericiu 2016). Taip pat svarbu pabrėžti, kad darbuotojas gali mažiau įsipareigoti organizacijai (Benn 2011). O įsipareigojimas organizacijai yra labai svarbus, kadangi nuo to priklauso, kaip darbuotojas žiūri į savo organizaciją ir stengiasi dėl jos (Kavaliauskienė, ir Simonavičius 2019). Kai darbuotojas yra įsipareigojęs organizacijai, tai jis yra patikimas, atsidavęs ir stengsis, kad kuo ilgiau išliktų organizacijoje.

Tad ši tema yra aktuali, nes tokio masto pandemija ir pokyčiai pasauliniu lygmeniu darbo rinkoje yra naujas fenomenas ir svarbu analizuoti bei vertinti pokyčių poveikį organizacijoms, ir pirmiausia – darbuotojams, kadangi organizacijos be darbuotojų neegzistuoja.

Temos naujumas: Kiek nuotolinio darbo poveikis darbuotojams yra tyrinėtas Lietuvos organizacijose, išsiaiškinti sudėtinga dėl mokslo tyrimų sklaidos globalumo, tačiau kalbant bendrai, streso ir darbinio streso fenomenas mokslininkų yra tyrinėjamas seniai. Patį streso fenomeną dar 1936 m. pradėjo tyrinėti Hans Selye, šis žmogus ir sugalvojo terminą „stresas“. Tačiau ir dabartinais laikais streso sąvoka yra nagrinėjama, tai galima pamatyti M. Verheyen (2016), N. Lee (2015), G. Fink (2016) darbuose. Darbinio streso sąvoka tiek anksčiau, tiek ir dabar yra analizuojama, pavyzdžiui, tai galima pamatyti R. Comish ir B. Swindle (1994), M. Dollard ir kt. (2001), J. C. Chen ir C.

Silverthorne (2008), Ch. Besse ir kt. (2018) darbuose. Profesinis cinizmas buvo analizuojamas jau ir XX a., tačiau tai vyksta ir dabar. Tai įrodo Kim ir kt. (2019), Baig ir kt. (2016), Mousa (2017) moksliniai darbai. Įsipareigojimas organizacijai/darbui taip pat pradėtas aprašinėti dar XX a. ir iki šiol yra tiriamas. Tai galima pamatyti Benn (2001), Kavaliauskienė ir Simonavičius (2019) darbuose. Profesinis perdegimas pradėtas nagrinėti 1974 m. ir šią sąvoką pirmasis pristatė vokiečių kilmės psichoanalitikas Herbertas J. Freudenbergeris. Iki šiol profesinis perdegimas yra analizuojamas, pavyzdžiui, Suchodolska (2008), Galletta ir kt. (2016) darbuose. Visi šie dalykai yra iki šiol tyrinėjami, kadangi keičiasi laikai, keičiasi ir žmonių elgesys, organizacijų požiūris į darbuotojus, pačios organizacijos, todėl atliekami tyrimai atranda vis kažką naujo, o tai padeda spręsti problemas ir leidžia tobulėti.

Šio baigiamojo darbo tikslas: ištirti nuotoliniu būdu dirbančių žmonių streso raišką ir nustatyti sąsajas su profesiniu perdegimu bei įsipareigojimu darbui.

Tyrimo objektas: streso raiška ir jo poveikis iš namų dirbantiems asmenims.

Problema formuluotina klausimu: kokį poveikį sukelia stresas iš namų dirbantiems asmenims?

Uždaviniai:

1. Išnagrinėti darbinio streso fenomeną ir jo keliamą poveikį darbuotojui ir organizacijai.
2. Empirinio tyrimo pagalba išsiaiškinti, kaip nuotolinis darbas paveikia darbuotojus.
3. Pateikti išvadas bei rekomendacijas organizacijoms ir darbuotojams.

Tyrimo metodai:

1. Mokslinės literatūros analizė.
2. Anketinė apklausa.

Empirinio tyrimo duomenys buvo apdoroti naudojantis statistinės analizės metodais, o gautieji tyrimo rezultatai pateikti lentelėse.

Darbo struktūra:

Magistro baigiamąjį darbą sudaro trys pagrindinės dalys. Pirmoje dalyje analizuojamas streso bei darbinio streso fenomenas, streso keliamas poveikis darbuotojui bei pasekmės organizacijai. Išryškintos ypač reikšmingos streso pasekmės: profesinis cinizmas, įsipareigojimo darbui problema bei profesinis perdegimas. Antroje dalyje nagrinėjamas nuotolinis darbas ir jo poveikis individo darbingumui. O paskutinėje, trečioje darbo dalyje aptariama tyrimo metodologija bei analizuojami apklausos metu gauti rezultatai. Toliau pateikiamos išvados bei rekomendacijos.

1. STRESO DARBE FENOMENAS TEORINIU POŽIŪRIU

1.1. Streso samprata

Kiekvienas žmogus patiria stresą ir jaučia tam tikrą jo įtaką. Ypač dirbantys žmonės patiria daug streso, kadangi kiekvieną dieną susiduria su tam tikrais sunkumais/iššūkiiais, kurie neigiamai veikia jų darbo kokybę.

Siekiant geriau suvokti, kas yra stresas, reikia išsiaiškinti bent keletą šios sąvokos paaiškinimų. Analizuojant keletą šaltinių, galima rasti įvairius šios sąvokos apibrėžimus.

Hans Selye dar 1936 m. sukūrė terminą „stresas“. Šis žmogus yra laikomas „šiuolaikinio streso tėvu“, kadangi jis pats pirmasis apibūdino sąvoką „stresas“. Jis stresą apibrėžė, kaip nespecifinį kūno atsaką į kenksmingus dirgiklius (Burman ir Goswami 2018, 112). Tačiau toks šios sąvokos apibrėžimas buvo tik pradžia, kadangi iki šiol šis fenomenas yra įvairiai analizuojamas.

Su stresu susiduria visi ir šis žodis dažniausiai yra suvokiamas neigiama prasme. Kadangi stresas sukelia nemalonius pojūčius bei iššaukia nemalonią proto ir jausmų būseną. Kitaip tariant, stresas yra tam tikros formos įtampa ar spaudimas. Kai kurios streso formos gali būti labai kenksmingos sveikatai ir žmogaus savijautai, tačiau kai kurios yra būtinos gyvenime. Visiems reikia tam tikro streso, kad galėtų gyventi ir funkcionuoti geriausiai. Vieniems jo reikia daugiau, kad pasiektų pačius geriausius rezultatus. Bet svarbu neperžengti ribos, kad tas stresas nepasidarytų kenksmingas (Verheyen 2016).

1 lentelė. Naudingo ir pavojingo streso charakteristikos

Naudingo streso bruožai	Pavojingo streso bruožai
tai neatskiriama gyvenimo dalis	tai trukdo ir pablogina kūno funkcijas
toks stresas gali būti funkcinis ir fiziologinis	tai neigiamai veikia organizmą
jis gali būti malonus	tai sukelia nemalonius pojūčius
jis padeda išlaikyti pusiausvyrą	dėl streso galima prarasti pusiausvyrą
jis pagerina rezultatus	jis mažina veiklos rezultatus

Sudaryta darbo autoriaus pagal Verheyen 2016.

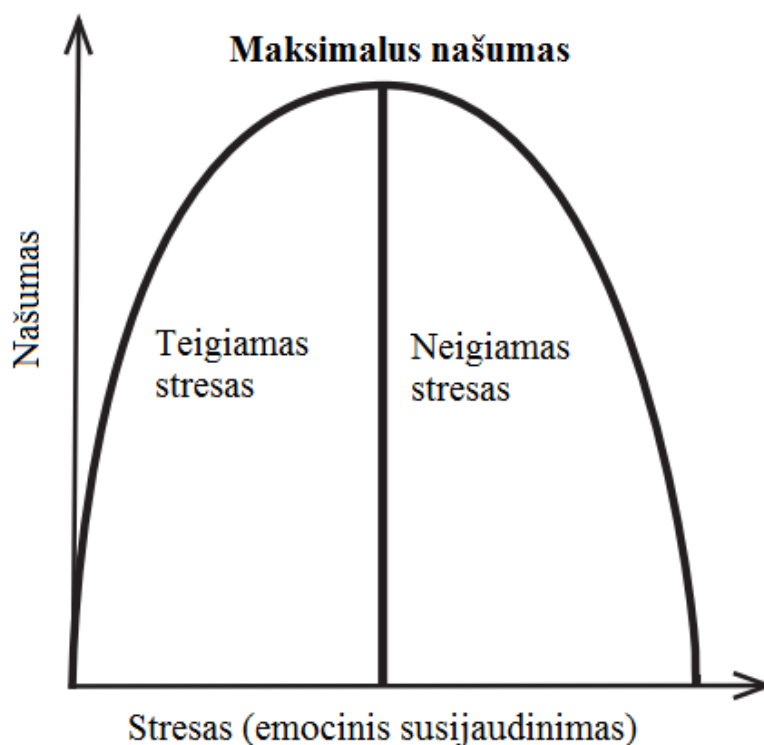
Kaip nurodyta lentelėje (*1 lentelė*), stresas gali būti naudingas ir gali būti pavojingas. Priklausomai nuo situacijos stresas gali būti gyvybiškai svarbus, t.y. naudingas, pavyzdžiui, yra nustatytas laikotarpis tam tikram darbui atlikti, todėl mes jaučiame spaudimą ir skubame tai atlikti. Tai ir yra streso forma, kuri mus skatina atlikti tai, ką reikia ir veda mus į priekį įvairiose situacijose.

Tačiau nemaloniuose situacijose stresas gali tapti pavojingas, pavyzdžiui, jeigu tenka dalyvauti ginče, kuriame niekas nenusileidžia, jeigu viršininkas kasdien užkrauna daugybę darbų ir nuolat kontroliuoja. Toks patiriamas stresas gali sukelti sveikatos problemas, nemalonius pojūčius bei darbo rezultatai gali labai pablogėti.

Stresas yra reakcija į iššūkius ar įvykius, kurie kelia grėsmę ar trikdo. Arba stresą galima įvardinti kaip kūno reakciją į fizinę ar emocinę situaciją. Atsiradus stresui žmogaus kūnas duoda tam tikrus ženklus, t. y. padažnėja širdies ritmas, įsitempia raumenys bei pagreitėja kvėpavimas (Lee 2015).

Lee (2015) taip pat išskiria tai, kad stresas retkarčiais yra naudingas ir gali skatinti asmeninį žmogaus tobulėjimą. Pavyzdžiui, prieš susitinkant su naujais žmonėmis gali jaustis stresas, kuris skatins gerai save pristatyti, domėtis kitu ir galiausiai toks susitikimas gali tapti sėkmingu, kadangi buvo susipažinta su naujais žmonėmis, kurie gali tapti svarbūs ateityje.

Kai yra susiduriama su stresine situacija žmogaus kūnas tarsi pasiruošia kovai, t. y. bando rasti būdą kaip išvengti stresinės situacijos arba tiesiog susiduria su ja. Tokiu atveju žmogaus kūnas išskiria hormoną – adrenalina, dėl kurio padidėja protinis aktyvumas, pagreitėja kraujospūdis bei širdies veikla, atsiranda energijos. Adrenalino srautas padeda žmogui įveikti stresines situacijas, todėl jis labai svarbus, nes padeda nepasiduoti ir įveikti įvairius iššūkius (Lee 2015).



1 pav. Streso/našumo kreivė. Cit. pagal Lee 2015.

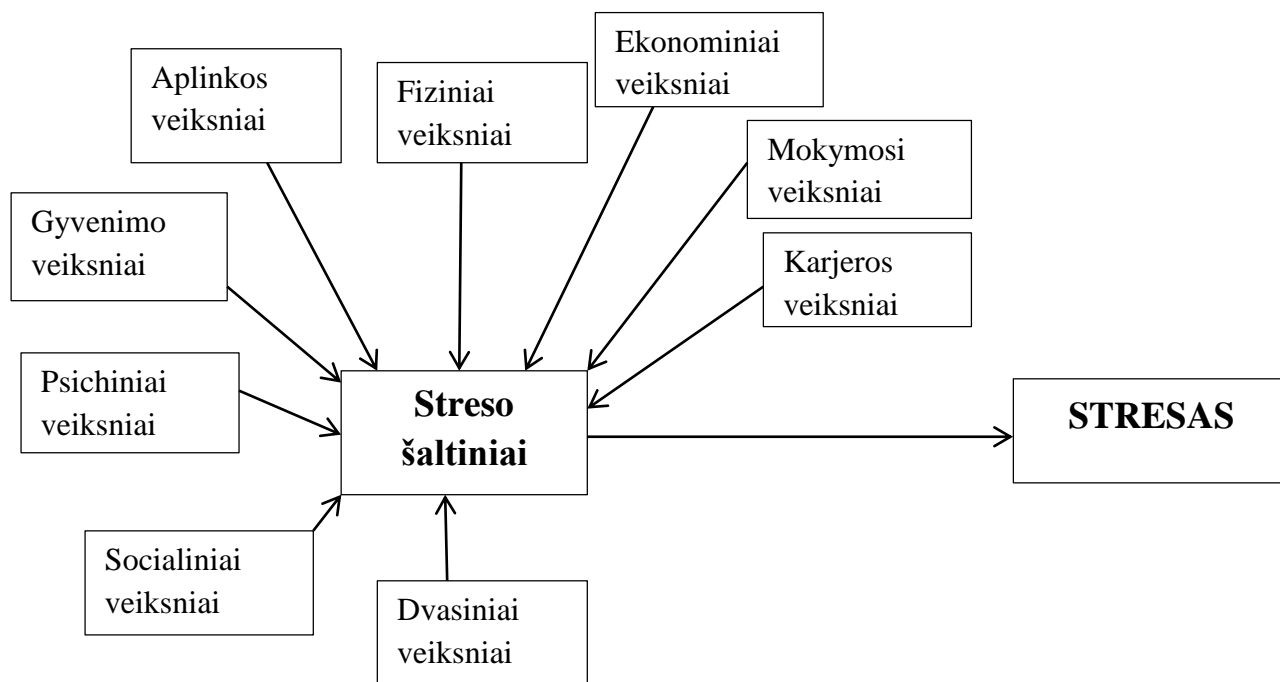
Stresas veikia darbų atlikimą arba kitaip darbo našumą (*1 pav.*). Šis paveikslėlis iliustruoja streso ir našumo ryšį. Kairėje paveikslėlio pusėje parodyta, kad mažas streso lygis neigiamai veikia, tačiau didėjant streso lygiui yra pasiekiamas optimalus taškas, kuris suteikia maksimalų našumą kažką padaryti. Taigi, pasiekus šį tašką darbai atliekami geriausiai, nes žmogaus protas, toje streso būsenoje, aktyviai veikia. Tačiau viršijus maksimalaus našumo ribas, stresas tampa neigiamu ir taip darbų darymas virsta kančia. Todėl yra svarbu išmokti atrasti tą optimalų tašką, kuris leistų atlikti darbus našiausiai ir svarbu išmokti dirbti su didesniu streso lygiu, nes kitu atveju jis gali nugalėti žmogų ir tapti kančia.

Mokslinėje literatūroje galima rasti įvairių streso apibrėžimų. Kaip teigia kitas autorius (Fink 2016, 4) stresas yra sąlyga, kai žmogų išprovokuoja tam tikros nekontroliuojamos situacijos ir dėl to atsiranda nerimas. Pavyzdžiui, stresas atsiranda tada, kai yra neapmokėtų sąskaitų, kai susidaro didelė eismo grūstis. Tokios situacijos sukelia nerimą ar net baimės jausmą. Svarbu pabrėžti, kad priklausomai nuo aplinkybių, žmogaus reakcija į baimę gali būti dvejopa: t. y. galima kovoti su stresine situacija arba stengtis “pabėgti“ nuo tokios situacijos. Ir tik pats individas gali suprasti bei nuspręsti, kaip jis sugebės susidoroti su stresine situacija.

Stresas yra išorinio pasaulio ar organizmo reakcija į išbandymą (dar kitaip vadinamą stresoriumi), kliudantį ar keliantį grėsmę įprastam žmogaus elgesiui ir normaliam funkcionavimui, bei reikalaujantį specifinių pastangų, norint išspręsti iššūkį. Šios pastangos yra vadinamos “susidorojimu“ ir apima asmenines kompetencijas bei gebėjimus, taip pat tarpasmeninę, socialinę ir aplinkos paramą. Stresoriai gali kilti natūralioje ir sukurtoje aplinkoje, taip pat socialinėje aplinkoje, kurioje žmonės gyvena ir dirba. Stresoriai taip pat gali būti kaip stiprūs, netikėti įvykiai, pavyzdžiui, teroristiniai išpuoliai, žemės drebėjimas, arba kaip lėtinės, pasikartojančios grėsmės, pavyzdžiui, sausra, badas, ilgalaikis nedarbas (Siegrist, ir Wahrendorf 2016, 6).

Stresas tai yra kaip sandorio procesas tarp aplinkos konteksto įvertinimų ir individualių išteklių, skirtų reikalavimams patenkinti. Tai yra paaiškinama atsižvelgiant į reikalavimus, kurie keliami asmeniui ir kaip jie yra subalansuoti tarp asmens suvokimo apie juos, kaip apie grėsmę, ar kaip sugebėjimo su tuo susitvarkyti (Emam, ir Al-Bahrani 2016, 102). Sumažinti stresą yra labai svarbu, nes tai gali pakenkti sveikatai ir savijautai. Lėtinis (arba chroniškas) stresas gali sukelti tokias šalutines reakcijas kaip: sumažėjęs darbingumas, depresijos simptomai, fiziniai sutrikimai ir kt. (Besse ir kt. 2018, 384).

Streso šaltinių gali būti įvairių, o jie visi gali iššaukti stresą (2 pav.).



2 pav. Stresą iššaukiantys veiksniai. Sudaryta darbo autoriaus, remiantis Imeokparia ir Ediagbonya 2013.

Taigi, šie devyni streso šaltiniai gali paveikti asmenį bei sukelti jam stresą. Šie veiksniai gali pasireikšti po vieną ar net visi drauge.

Imeokparia ir Ediagbonya (2013, 167) teigia, kad stresas yra kaip biologinis žmogaus atsakas į įvykius, kurie gali užgožti asmens gebėjimą patenkinamai susidoroti su aplinka. Taip pat buvo išskirta, kad streso valdymas yra neatsiejama vadybos dalis ir, kad yra galimos streso valdymo strategijos:

- reikia vengti streso šaltinių (stresorių);
- pakeisti stresorių;
- prisitaikyti arba paprasčiausiai priimti stresorių.

Tik išmokus tinkamai valdyti stresą bei stresorius, bus galima gauti teigiamus veiklos rezultatus, vidinę ramybę, gerą sveikatą, o priešingu atveju lydės bloga nuotaika, prasti rezultatai bei suprastėjusi sveikata.

Streso sąvoka yra labai plati ir apibrėžimų mokslinėje literatūroje yra gausybė. Todėl toliau reikia panagrinėti streso darbe sąvoką. Stresas darbe priklauso nuo trijų santykių tarp organizacijos ir darbuotojo:

pirmasis – tai pastangos, kurių reikalauja darbas.

antrasis – yra susijęs su darbo užmokesčiu, kurį darbuotojas gauna už savo pastangas.

trečiasis – per didelis įsipareigojimas (Uriesi 2019, 212).

Jeigu darbuotojas atiduoda didžiules pastangas dėl jam duotų darbų ir dar jaučia dėl to spaudimą, natūralu, kad tada darbuotojas pradeda jausti stresą. Taip pat netinkamas darbo užmokestis sukelia stresą, ta prasme, darbuotojas atiduoda didžiules pastangas kasdien dirbdamas, o už tai gauna labai mažą atlygį, kuris neatperka įdėtų pastangų. O dar jeigu darbo metu žmogus negeba pasakyti, kad darbų skaičius jam yra per didelis, tuomet jis susiduria su neigiamomis emocijomis, kurios išauga į dar didesnę stresą.

Seniau buvo manyta, kad žmonių sveikatai darbe pavojų kelia triukšmas, įvairios temperatūros, nuodingos medžiagos, tam tikra darbinė aplinka, tačiau keičiantis laikams, keičiasi ir suvokimas apie darbo sąlygas. Šiais laikais dauguma dirbančių žmonių susiduria su tokiomis problemomis kaip konfliktai, ginčai, didelis darbų skaičius ir t.t., o tai iššaukia protines ir emocines problemas. Tad prie visų nusistovėjusių problemų prisideda ir streso darbe problema. Darbinis stresas trukdo žmonių supratimui, pažinimui, motyvacijai bei emocijoms (Siegrist, ir Wahrendorf 2016, 5).

Kaip teigia Lundberg ir Cooper (2011, 1), daugumai žmonių daugeliu atvejų, apmokamas darbas yra ekonominio saugumo, statuso, gerovės ir sveikatos šaltinis. Tai suteikia gyvenimui reikšmės, tačiau kartais tai gali būti fizinė ir psichinė našta bei šaltinis tokių dalykų kaip: nusivylimas, žlugimas, konfliktai, fizinės bei psichinės ligos ar net mirtis. Šį fenomeną kruopščiai nagrinėjo Lennarto Levi (1990) savo straipsnyje „Profesinis stresas. Gyvenimo prieskonis ar mirties bučiny?“. Šio žmogaus straipsnyje aprašyta, kaip su darbu susiję psichosocialiniai stresoriai paveikia žmogaus sveikatą per emocinius, pažintinius, elgesio ir fiziologinius procesus, kuriuos apibrėžia situaciniai ir individualūs veiksniai. Žinoma, šis fenomenas yra nagrinėjamas iki šiol, nes tai yra neišsemiamą tema.

Besse ir kt. (2018, 386-387) atliko tyrimą apie stresą, kurio metu respondentai turėjo atsakinėti į įvairius klausimus apie streso sampratą, kilmę, padarinius. Ir štai kokios nuomonės buvo pateiktos apie streso darbe fenomeną:

- Stresas dažnai kyla dėl spaudimo atlikti darbą. Spaudimas kyla dėl pusiausvyros trūkumo tarp aplinkos poreikių ir pasitikėjimo savo sugebėjimu patenkinti tuos poreikius. Dėl to ir kyla spaudimas atlikti darbą.
- Pajamų nestabilumas sukelia didžiulį stresą. Tokiu atveju atsiranda baimė nesusitvarkyti gyvenime dėl menkų pajamų, o to pasekoje kenčia ir darbo rezultatai, kai pradama galvoti apie asmeninius sunkumus.
- Stresas gali būti neigiamas ir teigiamas. Kaip išskyrė apklaustieji, teigiamas stresas skatina planuoti užduotis bei stengiamasi išmokti naujų įgūdžių. O neigiamas stresas iššaukia baimes ir nepasitikėjimą atlikti darbus.
- Stresas sukelia neigiamą psichologinį poveikį. Tai pasireiškia savęs nuvertinimu, beviltiškumu ir nepilnavertiškumu jausmais. Taip pat toks streso poveikis

iššaukia nerimą, dėl kurio būna sunku susikaupti ne tik darbo metu, bet ir namuose.

Apklaustieji, apie stresą darbe, dažniausiai atsiliepė neigiama prasme. Tai galėtų reikšti, kad darbuotojai dažnai patiria stresą ir dėl to jaučiasi blogai ne tik darbe, bet ir namų aplinkoje. Tik keletas respondentų pabrėžė, kad stresas gali būti ir teigiamas reiškinys, kuris skatina imtis naujų užduočių bei gerinti/išmokti naujų įgūdžių.

Su darbu susijęs stresas yra viena didžiausių problemų, kuri turi įtakos darbuotojų sveikatai, saugumo jausmui, ekonomikai tiek organizacijose, tiek nacionaliniu lygiu. Kaip teigia beveik pusė Europos darbuotojų, stresas yra įprastas reiškinys darbo metu ir dėl jo yra prarandama nemažai darbo dienų. O ir pačiai organizacijai stresas gali turėti tokių neigiamų padarinių kaip:

- prasti visos organizacijos veiklos rezultatai;
- didesnis pravaikštų skaičius;
- nekokybiškas darbuotojų atliekamas darbas, t.y. dėl savo būsenos žmogus negali tinkamai atlikti jam pavesto darbo;
- dažnesni nelaimingi atsitikimai ir traumos („Psichosocialinė rizika ir stresas darbe“ 2020).

Taip pat darbinis stresas gali sukelti tokius šalutinius padarinius kaip: darbuotojai gali pradėti mažiau naudoti apsauginius prietaisus darbo metu (pavyzdžiui, šalmus, klausos apsaugos priemonės, saugos diržus) arba gali nustoti laikytis instrukcijų, nurodančių, kaip saugiai naudoti pavojingą įrangą. Papildomai, stresas darbe gali padidinti rizikingą elgesį, sukeldamas nelaimingus atsitikimus tiek darbe, tiek asmeniniame gyvenime (Lundberg, ir Cooper 2011, 2).

Dėl streso darbe kenčia ir kai kurių valstybių ekonominė padėtis. Nes pablogėjus sveikatos būklei tenka imti nedarbingumo atostogas, o dėl to sumažėja darbingų žmonių skaičius ir ekonomika patiria sunkumų.

1.2. Streso rūšys bei patiriamo streso pasekmės

Analizuojant įvairius šaltinius buvo galima pastebėti, kad visur yra minimos tos pačios pagrindinės streso rūšys:

- ūmus;
- lėtinis;
- trauminis stresas;
- pozityvus;
- negatyvus (arba dar kitaip „kančios“ stresas);

- profesinis;
- išankstinis stresas;
- susidūrimo stresas;
- laiko stresas.

Kad geriau suvokti, kuo viena nuo kitos šios rūšys skiriasi, reikia panagrinėti kiekvieną atskirai.

Ūmus stresas – tai toks stresas, kuris atsiranda maždaug per mėnesį po įvykusios traumos ar nemalonaus įvykio. Tai apima pakartotinį įvykio išgyvenimą, kuris gali sukelti žmogui ūminio streso sutrikimą (Schmidt, ir Willis 2007, 37).

Pavyzdžiui, Reddy ir Kumar (2019, 18) ištyrė ir nustatė, kad ūmus streso sutrikimas atsiranda per pirmąjį mėnesį tokiems žmonėms, kurie nukentėjo gaisre ir po to turėjo gydytis. Tokia patirtis sukelia didžiulę psichologinę naštą pacientams. Ūmaus streso sutrikimas yra būdingas tokiose situacijose kur kas dažniau nei susiduriant su kitomis traumomis.

Neveltui ūminis stresas ir yra vadinamas psichologine reakcija į traumuojantį įvykį. Ši streso rūšis gali labai paveikti žmogaus būklę, žinoma, tai priklauso nuo situacijos intensyvumo. Darbinėje aplinkoje ši streso rūšis nėra labai dažna, tačiau gali pasitaikyti traumuojančių situacijų ir darbe, kurios gali stipriai paveikti žmogaus psichinę ar fizinę būklę.

Lėtinis stresas – šis stresas atsiranda, kai kūną ilgą laiką stimuliuoja įvairūs vidiniai ir išoriniai neigiami veiksniai. Ilgalaikiai neigiami gyvenimo įvykiai (pvz.: nelaiminga santuoka, nemėgstamas darbas, skurdas) gali iššaukti lėtinį stresą (Yao ir kt. 2019, 1429).

Buvo nustatyta, kad lėtinis stresas gali sukelti minčių klajojimą (t.y. išsiblaškimą, nesusikaupimą), taip nutinka todėl, nes lėtinio streso stresoriai ardo psichologinius ir fiziologinius išteklius, kurių reikia, norint sutelkti dėmesį. Bet taip pat gali būti, kad žmonės naudojami proto minčių klaidžiojimu, kaip įrankiu, pabėgti nuo esamo momento, kad negalvoti apie sunkią tikrovę ir nepasiduoti emocijoms. Tačiau tokia būseną gali privesti prie kančios (Crosswell, Coccia, ir Epel 2019, 7-8).

Pagrindiniai lėtinio streso požymiai bei pasekmės:

- sukelia nerimą;
- atsiranda per didelis skubėjimas;
- emocijos tampa pernelyg audringos;
- nuovargio jausmas;
- daugiausiai pakenkia žmogui fiziškai;
- didina mirties riziką (Černevičiūtė, ir Kerpaitė 2018).

Nerimas, nuovargio jausmas, fizinė žala, didesnė mirties rizika – lėtinio streso pasekmės. O skubėjimas, emocijų nesuvaldymas – pagrindiniai požymiai.

Lėtinis stresas yra labai pavojingas, kadangi jis žmogų gali privesti net iki mirties. Ir ši streso forma ilgai kankina žmogų, iššaukdama emocijų proveržius, kurie vėliau išsekina ir žmogus netenka energijos ir tampa fiziškai suluošintas. Pavyzdžiui, jeigu žmogus labai nemėgsta savo darbo ir kiekvieną dieną į jį eina su dideliu nenoru ir jame dar patiria įvairias nemalonus situacijas, ilgainiui, tokiam žmogui gali išsivystyti lėtinis stresas. Dėl to jis pradeda jaustis sugniuždytas, gali pradėti elgtis neadekvačiai ir praranda viltį, kad kas nors pasikeis, todėl ir toliau dirba tame darbe, net ir jausdamas kasdienį stresą.

Asmenys, susilpnėję dėl lėtinio streso, yra kur kas imlesni įvairioms ligoms, kadangi tokių žmonių imuninė sistema yra nusilpusi. Dažniausias streso simptomas yra tas, kad žmonės nesijaučia gerai, o gydytojai negali rasti jokios medicininės priežasties, kodėl taip yra (Mishra 2014, 987).

Sekanti streso rūšis – trauminis stresas. Tai toks stresas, kurį sukelia didžiulės tragedijos padariniai arba traumos. Traumą gali sukelti vienas įvykis, pavyzdžiui, natūrali ar žmogaus sukelta nelaimė arba tai gali pakartotinai tęstis daugelį mėnesių ar metų, prieš atkreipiant psichinės sveikatos specialisto dėmesį (Carrion 2018).

Tokio streso pavyzdys galėtų būti situacija, kai žmogus prieš svarbų susitikimą darbe gauna skambutį, jog mirė jam artimas žmogus. Toks stresas turės rimtų padarinių: sukels nerimą, sutrikdys stabilumą bei produktyvumą, taip pat kiekvieną kartą prieš kitą susitikimą tai sukels neigiamus prisiminimus bei galbūt net baimę, kad tai vėl pasikartos.

Pozityvus stresas – pats žodis „pozityvus“ išduoda, kad yra kalbama apie stresą, kuris sukelia žmogui teigiamas emocijas. Tai gali būti laimėjimas loterijoje, išlaikytas egzaminas, svarbaus sandorio sudarymas ir panašiai. O teigiamos emocijos palaiko gerą psichinės sveikatos būklę (Rackoff, ir Newman 2020, 1).

Pirmasis pozityvų stresą pradėjo nagrinėti Hans Selye dar 1975 metais savo knygoje „Stress without distress“ (liet. „Stresas be neigiamo streso“) ir jis pirmasis iškėlė mintį, kad stresas gali turėti teigiamų padarinių.

Galima teigti, kad žmonės, kurie patiria tam tikrą stresą gali būti produktyvesni ir geba sukurti/pagaminti daugiau nei, tuo atveju, jei streso visai nebūtų. Teigiama reakcija į stresą gali apimti darbą užduotims atlikti, o tuo tarpu teigiamo streso pasekmė gali būti produktyvumas ir sėkmingas užduočių atlikimas (O’Sullivan 2011, 156).

Priešingybė pozityviam stresui yra neigiamas stresas. Šis stresas vadinamas neigiamu, kadangi jis iššaukia blogas emocijas, prastą žmogaus savijautą.

Negatyvų stresą gali iššaukti darbas arba išoriniai veiksniai. Išorinių veiksnių suvaldyti neįmanoma, tačiau galima suvaldyti tam tikrus veiksnius, pasireiškiančius darbe, kurie gali padėti sukelti neigiamą stresą personalui. Tad vadovo pareiga, darbo vietoje, yra stebėti darbuotojus ir

atreipti dėmesį į bet kokius pasikeitimus, kurie gali būti reti darbuotojų normaliaame kasdieniame elgesyje. Žmogus, kuris išgyvena negatyvų stresą, gali patirti kai kuriuos išvardintus dalykus:

- fizinius pasikeitimus – t.y. gali jausti nuovargį, atsiranda rizika tokiems sveikatos pakitimams kaip svorio kritimas ar priaugimas, galvos skausmai, taip pat tai gali aiškiai pasireikšti žmogaus išvaizdoje (ji gali tapti netvarkinga).
- emociniai pokyčiai – padidėjusi įtampa, nerimas, dirglumas, pasitikėjimo praradimas.
- elgesio pasikeitimai – miego ar valgymo sutrikimai, gali atsirasti dažnesni konfliktai darbe, agresyvus ar pasyvus elgesys, taip pat gali pablogėti santykiai su kolegomis, atsiranda daugiau klaidų atliekant darbus, nesugebėjimas susikaupti („Recognising distress in the workplace“ 2020).

Yra tam tikri veiksniai, kurie gali sukelti negatyvų stresą personalui, pavyzdžiui:

- per didelis darbo krūvis, nerealūs terminai;
- prastai detalizuoti vaidmenys ir atsakomybės;
- teisingumo ir skaidrumo stoka priimant sprendimus;
- nuogąstavimai dėl darbo saugumo;
- baimės, kad reikės dirbti viršvalandžius ar net neštis darbus į namus;
- neaiškūs veiklos lūkesčiai ir veiklos valdymo sistemos („Recognising distress in the workplace“ 2020).

Todėl yra labai svarbu stebėti darbinę aplinką bei darbuotojų emocijas, norint išvengti negatyvaus streso pasireiškimo darbo aplinkoje. Kadangi, negatyvus stresas turi nemažai pasekmių, kurie gali kliudyti darbus, būtų pravartu kuo dažniau kalbėti ar kitaip gauti grįžtamąjį ryšį iš savo darbuotojų, norint kovoti su šiuo stresu.

Profesinis stresas gali sukelti blogą fizinę ar psichinę būklę, reaguojant į darbo vietą, kuri darbuotojui sukelia tam tikrus iššūkius. Profesinį stresą sąlygoja organizacijos aplinka, klimatas joje, konfliktai, kurie atsiranda dėl neaiškių darbuotojų darbo reikalavimų (Hashmi 2015, 98).

Kaip ir negatyvus stresas, taip ir profesinis stresas gali sukelti tam tikrus simptomus žmogui:

- fiziniai simptomai – nuovargis, padidėjęs kraujospūdis, tankus širdies ritmas, galvos svaigimas ar skausmai, žandikaulio ir nugaros skausmai, negalėjimas susikaupti ir sumišimo jausmas, imuninės sistemos slopinimas ar net lėtinis skausmas;
- psichologiniai simptomai – prasti darbo rezultatai, padidėja pravaikštų skaičius, mažesnis darbo našumas (Hashmi 2015, 98).

Kaip matyti, tiek profesinis, tiek negatyvus stresas turi labai panašių neigiamų padarinių žmogaus fiziniai bei psichologiniai būsenai. Tačiau skirtumas tas, kad negatyvų stresą gali iššaukti tiek išoriniai veiksniai, tiek darbas, darbinė aplinka, o profesinis stresas pasireiškia tik darbo aplinkoje.

Kaip teigia Quick ir Henderson (2016, 2), profesinis stresas nėra ūmi ar nuodinga būklė, kurią būtų galima sunaikinti gydant. Verčiau, tai lėtinė liga, kurioje reikia suprasti jos epidemiologiją arba problemos gyvavimo istoriją, o po to bandyti surasti apsaugos, prevencijos ir intervencijos alternatyvas. Taigi, profesinio streso epidemiologiją gali apibrėžti taip:

- tai streso priežastys (arba rizikos veiksniai);
- atsakas į stresą (tai natūraliai atsirandanti reakcija į aplinkos poreikius ar vidinį spaudimą);
- apima gyvavimo istorijos padarinius, t.y. neigiamus (medicines, psichologines, elgesio problemas) ir teigiamus (sveiką stresą).

Atsakas į stresą pasireiškia daugybe atskirų skirtumų, kurie gali būti kaip asmens apsaugos veiksniai arba gali sukelti dar didesnę pažeidžiamumą. Kadangi stresas nėra specifinis sutrikimas, jis linkęs pulti į silpnąją vietą.

Taigi, profesinis stresas yra neišvengiamas, o kai kuriais atvejais net ir būtinas darbo aplinkoje. Tačiau jis neturi reikšti organizacinės disfunkcijos, nei medicininių, psichologinių ar elgesio kančių (Quick, ir Henderson 2016, 8).

Kita streso rūšis yra išankstinis stresas. Tai toks stresas, kurį žmogus patiria dėl ateities. Šis stresas gali būti nukreiptas į konkretų įvykį, pavyzdžiui, sportininkai, prieš varžybas, gali patirti išankstinį stresą, kadangi jie jaučia įtampą ir nežino, kaip seksis (Paridon ir kt. 2017, 1).

Išankstinio streso pavyzdys darbo vietoje galėtų būti susirinkimas, kurio metu darbuotojas turi pristatyti svarbų pranešimą prieš tam tikrą auditoriją. Tas darbuotojas jau prieš keletą dienų pradeda nerimauti/jausti stresą dėl artėjančio susirinkimo. O paties susirinkimo metu, pristatant pranešimą, tas žmogus jaučiasi nestabiliai, bijo suklysti ir dėl to net nerišliai išsako savo mintis.

Priešpaskutinė nagrinėjama streso rūšis šiame darbe yra susidūrimo stresas. Tokį stresą patiria žmonės sąveikaudami su kitais. Šis stresas kelia nerimą dėl sąveikos su kitais (Imeokparia, ir Ediagbonya 2013, 171).

Taigi, tokios profesijos atstovai, kaip, pavyzdžiui, policijos pareigūnai, gydytojai, teisininkai, socialiniai darbuotojai, kurie susiduria su kitais žmonėmis ir jų bėdomis ar nutikimais, labai dažnai gali patirti susidūrimo stresą. Kadangi, dauguma žmonių yra linkę neslėpti savo emocijų, o šios gali lengvai pereiti bet kuriam specialistui, dėl ko jis taip pat pradės jaustis ne kaip.

Paskutinioji streso rūšis, kuri yra nagrinėjama šiame darbe – laiko stresas. Toks stresas atsiranda tada, kai pradeda nerimauti dėl laiko ar jo trūkumo. Žmonės yra linkę rūpintis daugybe dalykų, kuriuos reikia atlikti ir yra linkę baimintis, kad nepavyks pasiekti kažko svarbaus dėl laiko

stokos (Imeokparia, ir Ediagbonya 2013, 171). Darbo vietose yra susiduriama su tam tikrais laiko terminais, per kuriuos reikia atlikti užduotus darbus, o tai dažnai kelia darbuotojams stresą, nes jie bijo, kad nespės tų darbų atlikti. Prie viso to, pridedama dar daugiau užduočių, kas sukelia įtampą ir žmogus gali nesugebėti tinkamai atlikti užduotą darbą.

Vieno tyrimo metu buvo atrinkta 120 koledžo studentų (60 merginų ir 60 vaikinų), kurio metu buvo fiksuojamas jų kūrybiškumo pasireiškimas, esant skirtingoms laiko ir išankstinio streso sąlygoms. Po tyrimo atlikimo paaiškėjo:

- esant dideliame laiko stresui, kūrybiškumo lygis su dideliu išankstiniu stresu yra kur kas reikšmingesnis, nei esant nežymiam išankstiniame stresui. Tai reiškia, kad esant dideliame laiko stresui tiriamieji jautė, kad reikia skubėti, suprasdami sprendinių problemų svarbą. Ekstremalios situacijos atveju, žmonės tvirtai tiki, kad priima misiją. O esant dideliems lūkesčiams, žmonės yra linkę motyvuoti save atlikti užduotį, su labai dideliu sutelktu dėmesiu.
- esant mažam laiko stresui, kūrybiškumo lygis yra aukščiausias su dideliu išankstiniu stresu. Tai reiškia, kad esant mažam laiko stresui, tiriamieji turi pakankamai laiko atlikti užduotis. Taigi, joks skubėjimo jausmas negalėjo skatinti sprendimų, atvaizduojančių palyginti aukštą kūrybiškumo lygį.
- esant mažam laiko stresui, kūrybiškumo sklandumas ir unikalumas yra didžiausias. Atsižvelgiant į kūrybiškumo sklandumą ir unikalumą, yra svarbus skirtumas tarp žemo ir aukšto laiko streso, kūrybiškumo sklandumas ir unikalumas yra žemesnis nei, kad esant mažam laiko stresui. Skirtumas tarp sklandumo ir unikalumo nėra akivaizdus, esant dideliame ar mažam išankstiniame stresui (Wang ir kt. 2017, 246-247).

Taigi, šis tyrimas parodo, kad darbo vietose, vadovai priimdami tam tikrus sprendimus, turi užtikrinti probleminio mąstymo išsamumą ir gilumą, nes tai gali ne tik atnešti naujoviškesnių sprendimų, bet ir sumažinti atitinkamą riziką. Įmonių praktikoje, kai projektą gana skubiai reikia užbaigti, vadovai turėtų kelti didelius lūkesčius komandos nariams, tokiu būdu sustiprinant jų bendrą novatoriškumą. Be to, kai užduotys nekelia daug susirūpinimo, vadovai gali sutrumpinti užduočių atlikimo laiką bei gali pateikti aukštus išankstinius tikslus. O atsižvelgiant į darbuotojus, kai jiems paskirta svarbi užduotis per konkretų laiką, siūloma laikinai atsitraukti nuo ne tokios skubios užduoties ir skirti didžiąją dalį laiko svarbiausiems darbams, bei reikėtų išsikelti didelius tikslus, kad save motyvuoti. Kai darbuotojų yra reikalaujama užbaigti neatidėliotinas užduotis, darbuotojai, visų pirma, turėtų žinoti apie laiko limitus, susijusius su užduoties kokybe, taip pat aiškiai suprasti problemą ir apytikriai išanalizuoti reikalavimus, žinoma, turint teigiamą požiūrį sprendžiant iššūkius, kurie juos labiausiai skatina judėti į priekį (Wang ir kt. 2017, 247).

Aptarus pagrindines streso rūšis, reikia apibrėžti, kokios yra pagrindinės streso pasekmės bei poveikis žmogui ir organizacijai.

Stresas yra unikalus reiškinys ligų kategorijoje. Kadangi stresas neturi jokio biologinio nešėjo, pavyzdžiui, viruso. Stresas yra pasekmė to, kaip žmogaus kūnas ir protas funkcionuoja bei sąveikauja. Taigi, stresas gali būti pagrindinis emocinio, socialinio, šeimos gyvenimo trikdžių veiksnys (Mishra 2014, 987).

Stresas žmogui kaip pasekmė gali pasireikšti: kūrybiškumo bei asmeninio veiksmingumo sumažėjimu, bendra nepasitenkinimo išraiška. O trumpalaikis streso poveikis gali būti dirglumas, nerimas ir dėl to žmogus negali produktyviai atlikti užduočių, kadangi jo dėmesys ir sveikata yra paveikti (Mishra 2014, 987). Dėl šių priežasčių žmogus jaučiasi tik dar sunkiau ir jam gali išsivystyti dar rimtesnės sveikatos problemos.

Mishra (2014, 987) išskiria šias pagrindines streso pasekmes žmogui:

psichosomatinės pasekmės – simptomai yra fiziniai, o priežastys yra psichinės. Daugelį žmonių kamuoja būtent psichosomatinės ligos, o svarbiausios to priežastys yra žmonių mintys, nuostatos ir įsitikinimai. Tokius sutrikimus kaip galvos skausmą, bronchinę astmą, krūtinės skausmą, odos problemas, virškinimo trakto sutrikimus ir kt. gali iššaukti stresas. Žinoma, tokios ligos gali pasireikšti ne iš karto, o tik po kurio laiko, praėjus stresui;

psichologinės pasekmės – stresą patiriantys žmonės yra linkę susidurti su psichologinėmis bėdomis ir tokie žmonės turi žemesnę tolerancijos lygį. O nežymus provokavimas gali sukelti didžiulį nerimą, depresiją ar emocinius pykčio protrūkius. Atsiradus psichologinių problemų žmogus gali pradėti prarasti susidomėjimą savimi ar kitais asmenimis, gali prarasti pasitikėjimą savimi, tapti apatišku, liūdnu;

elgesio pasekmės – šios pasekmės yra lengvai pastebimos. Aukšto lygio stresas gali iššaukti tokias pasekmes: didesnę valgumą, dėl ko gali išsivystyti nutukimas, arba atvirkščiai – žmogus gali nejausti alkio jausmo ir dėl to nekreipia dėmesio į maistą bei praranda daug svorio. Kiti galintys pasireiškianti simptomai – nemiga, perdėtas rūkymas, alkoholio vartojimas, nekomunikabilumas, dažni ginčai dėl nesvarbių dalykų.

Taigi, kai kurias streso sukeltas pasekmes galima lengvai pastebėti, pavyzdžiui, padidėjusį norą rūkyti ar didesnę alkoholio suvartojimą (elgesio pasekmė), tačiau kai kurias pasekmes nėra taip lengva pastebėti, pavyzdžiui, apatiją, nepasitikėjimą savimi (psichologinės ar psichosomatinės pasekmės).

Kalbant apie patiriamo darbinio streso pasekmes žmogui yra išskiriamos dvi tiesioginės pasekmės – psichologinis nuovargis/kančia ir nepasitenkinimas savo darbu, kylančios dėl dažno ir ilgo poveikio fizinės, psichologinės, socialinės ir emocinės aplinkos reikalaujančiu darbu (Na, Choo, ir Klingfuss 2018, 333).

Taip pat darbe patiriamas stresas gali asmeniui iššaukti tokias pasekmes:

- fizinės sveikatos problemas;
- psichikos sutrikimus (pavyzdžiui, nerimą ar depresiją);
- vedybinius sunkumus;
- problemas šeimoje;
- darbo ir šeimos konfliktus;
- gali sukelti norą izoliuotis nuo kitų;
- alkoholio ar tam tikrų medžiagų vartojimo problemą (Na, Choo, ir Klingfuss 2018, 333).

Wisse ir Sleebos (2016, 250-251) teigia, kad darbo aplinkoje vykstantys pokyčiai gali sukelti stresą darbuotojui. Tačiau šio streso pasekmės gali nekelti žalos, tai priklauso nuo to kaip keliami reikalavimai yra suprantami. Ta prasme, vieni pokyčiai yra savaime suprantami ir dėl to tai nekelti darbuotojui streso, o kiti gali būti suprantami kaip privalomi ir todėl gali sukelti stresą ir streso pasekmes. Svarbu pabrėžti, kad įvairūs pakeitimai nevienodai veikia žmones.

Pastebėta, kodėl pokyčių metu tarp darbuotojų skirtingai pasireiškia stresas ir jo pasekmės. Taip yra dėl skirtingų individualių savybių ir pačių pokyčių konteksto. Žmonių reakcija į pokyčius turi didelę reikšmę tam, atsižvelgiant į tai, kaip pakeitimas pažeidžia svarbiausius savimonės aspektus. Tie žmonės, kurie linkę būti savarankiški, jų reakcijas į pokyčius paveikia tai, ar pokytis daro įtaką individualaus, ar grupinio lygio funkcionavimui. Todėl pabrėžiama savęs sampratos svarba asmenims ir išryškintas tapatybės įtvirtinimo netolygumas, kuris gali sukelti didelį stresą bei jo pasekmes darbe (Wisse, ir Sleebos 2016, 259-260). Taigi, ne visi pokyčiai vienodi, jie gali skirtis pagal tai, kokias pasekmes jie turi grupėms ar asmenims. Ir taip pat jeigu pats asmuo turi tokių savybių, kurios iššaukia stiprias reakcijas į bet kokius pokyčius, tai jam dėl to labai lengvai gali kilti stresas ir dėl to jis net gali norėti išeiti iš darbo, nes gali jaudintis, kad nesusitvarkys su organizacijoje vykstančiais pasikeitimais.

Toliau bus aptariamos mokytojų bei sveikatos priežiūros specialistų streso sukeltos priežastys bei pasekmės jų darbuose. Šios dvi profesijos pasirinktos atsitiktinai, norint apžvelgti, kaip stresas veikia tokių profesijų žmones.

Ahmed, ir Shabbir (2019, 10-11) atliko tyrimą, kurio metu buvo apklausti 17 vidurinių ir aukštųjų mokyklų atstovų, viename iš Pakistano miestų. Šiuo tyrimu buvo siekiama išsiaiškinti mokytojų patiriamo streso priežastis ir jo poveikį mokytojų darbui ir jų sveikatos problemoms. Atlikus tyrimą paaiškėjo šeši kintamieji, kurie sukelia stresą švietime: tarpusavio santykiai, pagrindinio mokytojo santykiai, neprofesionalios užduotys, per didelis darbo krūvis, mokinių/studentų drausmė, mažas darbo užmokestis. O kai mokytojai patiria stresą dėl to kenčia jų darbo kokybė, pavyzdžiui, jie negali visiškai sutelkti dėmesį į savo vedamas pamokas, o pačios pamokos gali nesudominti mokinių,

dėl to kenčia ne tik mokinių, bet ir mokytojų rezultatai. Taip pat stresas kenkia mokytojų sveikatai, buvo pastebėta, kad darbo metu kai kurie mokytojai vartoja skausmą malšinančius vaistus, sumažinti galvos skausmams ar nuo depresijos. Susituokę mokytojai kenčia dėl socialinio ir šeimos gyvenimo sutrikdymų, kadangi jų darbo valandos tęsiasi ne tik darbe, bet ir namuose, dėl to kyla dar daugiau streso ir gali atsirasti įvairūs konfliktai namuose.

Kalbant apie sveikatos priežiūros specialistus (arba trumpai tariant – medikus), yra išskiriama, kad būtent ši profesija susiduria su ypač dideliu stresu savo darbe. To priežasčių gali būti įvairių: neadekvatus atlyginimas, pacientų nemalonus bendravimas su medikais, paplitęs negatyvus visuomenės požiūris į mediciną, nuolatinis susidūrimas su mirtimi, ligomis, nepasitikėjimas savimi dėl tinkamo gydymo, pagalbinių personalo stoka ir panašiai. Dėl šių priežasčių medikai susiduria su įvairiomis streso pasekmėmis, kurios pakenkia ne tik sveikatai, bet net ir psichologinei būklei. Yra išskiriama, kad būtent medikai, pagal statistinius duomenis, turi rimtų problemų dėl alkoholio vartojimo ir savižudybių skaičius yra pats didžiausias, lyginant su kitomis profesijomis („Apie stresą darbe: požymius, priežastis, pasekmes“ 2019).

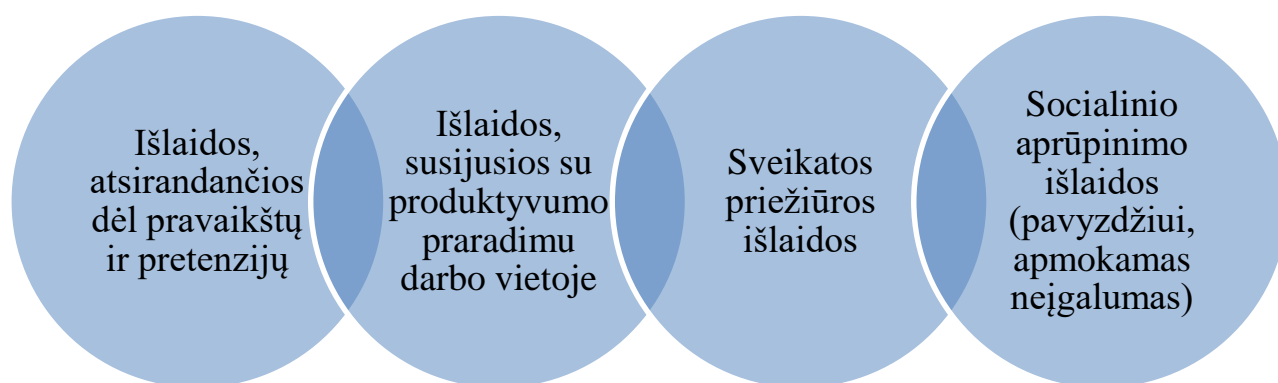
Taigi, didžiausią stresą patiria tiesiogiai su žmonėmis dirbančių specialybių atstovai, nes jie negali nei fiziškai, nei psichologiškai atsitraukti nuo savo darbo, daryti pertraukas pagal poreikį, o ne pagal grafiką. Tokių profesijų žmonės retkarčiais yra per daug nuvertinami visuomenės, kadangi žmonės iš šalies nesuvokia, kokią įtampą kelia nuolatinis darbas su kitais asmenimis. O būtent dėl įtampos, tiesiogiai su žmonėmis dirbantys specialistai, dažnai patiria stresą ir jo pasekmes. Tačiau prie viso to dar prisideda kiti veiksniai, kurie aptarti aukščiau, o pasekmės kenkia ne tik sveikatai, bet ir psichologinei būklei.

Europos saugos ir sveikatos darbe agentūra išskiria keletą požymių, kurie išduoda, kad yra susiduriama su stresu ir jo pasekmėmis darbo vietoje:

- darbuotojų atžvilgiu – pakinta įpročiai bei elgesys, t. y. pradedama piktnaudžiauti tabako gaminiais, alkoholiu ar net narkotikais, gali išryškėti smurto proveržių, bauginimų. Atsiranda psichologinių problemų: sutrinka miegas, tampa sunku susikaupti, padidėja jautrumas. Taip pat išryškėja sveikatos problemos: nusilpsta imuninė sistema, padidėja kraujospūdis, atsiranda bendras silpnumas, širdies ligos.
- įmonės atžvilgiu – sutrinka darbo tvarka, pavyzdžiui, padažnėja neatvykimai į darbą, dažniau keičiasi darbuotojai, išryškėja agresyvus bendravimas, drausmės problemos. Kalbant apie veiklą – padažnėja klaidos, nelaimingų atsitikimų skaičius, suprastėja paslaugų arba gaminių kokybė bei kiekybė. Dėl tam tikrų streso pasekmių padidėja sveikatos priežiūros kaštai bei kreipimaisi į sveikatos priežiūros įstaigas („Stresas darbe“ 2002).

Taigi, kaip buvo minėta anksčiau, streso keliamos pasekmės daro įtaką ne tik žmogui, bet ir organizacijai. Svarbu pabrėžti, kad darbinio streso pasekmės daro nemenką finansinį poveikį organizacijoms (Vladut, ir Kallay 2010, 273). Dėl patiriamų pasekmių darbuotojai negali produktyviai atlikti savo darbo, dėl to kenčia organizacijos finansinė padėtis.

Pavyzdžiui, 2013 m., Europos Sąjungos finansuojamame projekte, buvo nustatytos su darbu susijusios streso išlaidos Europai. Paaiškėjo, kad streso sukeltos pasekmės Europai kainavo 617 milijardų eurų per metus. Į šią sumą įeina:



3 pav. Su darbu susijusio streso išlaidų sudedamosios dalys Europoje. Sudaryta darbo autoriaus, remiantis Hassard ir kt. 2014.

Hassard ir kt. (2018, 1-12) atliko tyrimą, kuriuo buvo siekiama atkleisti su darbu susijusio streso išlaidas visuomenei, išreikštas JAV doleriais. Kaip teigiama, buvo nagrinėjamos Australija, Kanada, Danija, Prancūzija, Švedija, Šveicarija, Jungtinė Karalystė ir ES-15. Paaiškėjo, kad bendros su darbu susijusio streso išlaidos yra nemažos ir svyruoja nuo 221,13 mln. JAV dolerių iki 187 mlrd. JAV dolerių, numatomos išlaidos vienam dirbančiam asmeniui svyruoja nuo 17,79 JAV dolerių iki 1211,84 JAV dolerių. Didžiausią, su darbu susijusio streso išlaidų dalį, sudarė su produktyvumu susiję nuostoliai, o likusią mažesnę dalį sudarė sveikatos priežiūros ir medicinos išlaidos.

Taigi, matyti, kad su darbu susijusio streso išlaidos sudaro nemažą finansinę naštą visuomenei ir organizacijoms.

Kaip matyti šiame skyrelyje stresas gali sukelti įvairias pasekmes žmogui ir organizacijai, tačiau darbinis stresas sukelia pasekmių grandinę: įsipareigojimo susilpnėjimą, profesinį cinizmą ir galiausiai profesinį perdegimą. Šios pasekmės bus aptariamoms detalčiau.

1.3. Įsipareigojimo darbui veiksniai darbinio streso pasekmių kontekste

Pati įsipareigojimo sąvoka yra daugialypė, kadangi šis žodis apima daug dalykų. Tarkime, gamintojas įsipareigoja klientui dėl produkto ar paslaugos kokybės, bankas įsipareigoja laikytis aukščiausių kliento aptarnavimo standartų. Tad sąvoka įsipareigojimas, apskritai kalbant, apima atsidavimą, tvirtybę, išitraukimą į darbą. Asmuo, kuris yra įsipareigojęs savo darbui, profesijai, dažniausiai yra patikimas. Ir dėl to jis nepaliks savo darbo taip lengvai, be rimtos priežasties (Benn 2011).

Kaip teigia Benn (2001), kai kuriems žmonėms darbas yra jų pagrindinis gyvenimo įsipareigojimas. Ypač tie žmonės, kurie didžiuojasi savo darbu, o ypač karjera, dažniausiai yra stipriai pasiryžę stengtis, kad kuo geriau sektųsi. Tokiu būdu atsiranda stiprus įsipareigojimas darbui.

Kalbant apie darbuotojo įsipareigojimą organizacijai, galima išskirti, kad tai yra stiprus emocinis prisirišimas bei noras kuo ilgiau išlikti toje organizacijoje. Įsipareigojimą organizacijai gali lemti tokie veiksniai kaip: emocijos, įsitikinimai, netgi per tam tikrą laiką susiformavę santykiai su organizacija (Kavaliauskienė, ir Simonavičius 2019, 102).

1991 m. Meyer ir Allen sukūrė trijų komponentų organizacinio įsipareigojimo modelį, kuris yra naudojamas iki šiol. Tie trys modelio komponentai yra: emocinis įsipareigojimas, tęstinumas ir normatyvinis įsipareigojimas. Kiekvienas šis komponentas prisideda prie darbuotojo tikimybės ilgiau išlikti organizacijoje. Emocinį įsipareigojimą demonstruojantys darbuotojai, organizacijoje lieka savanoriškai, kadangi tokių darbuotojų darbas vertinamas kaip vertingas ir tai skatina juos džiaugtis įprastu darbu. Tačiau darbuotojai, kurie yra įsipareigoję tęsti darbą, lieka įmonėje ir yra jai įsipareigoję todėl, nes tai leidžia tokiems darbuotojams patenkinti savo norimo gyvenimo būdo poreikius. Tai yra atlyginimas leidžia jiems išpildyti jų svajones, pavyzdžiui, turėti patogius namus ar kitą paprastą prabangą. Ir darbuotojai, laikydami norminių įsipareigojimų, lieka įmonėje atsižvelgdami į naudingus ir nematerialius veiksnius, tokius kaip darbo mokymai ir kuravimo sesijos, kurios yra teikiamos tik dirbant įmonėje (Radzuan ir kt. 2020, 81).

Pavyzdžiui, Kavaliauskienė ir Simonavičius (2019, 102) tyrė logistikos įmonę ir paaiškėjo, kad stipriausiai pasireiškė emocinio pobūdžio įsipareigojimas organizacijai, o silpniausiai tęstinio pobūdžio įsipareigojimas. Taip pat svarbu pabrėžti, kad šiame tyrime, buvo išskirtas amžius, stažas bei išsilavinimas, kaip darbuotojų įsipareigojimą modeliuojantys veiksniai. Emocinio pobūdžio

įsipareigojimas buvo ryškesnis tarp vyresnio amžiaus žmonių, o tarp jaunesnių darbuotojų emocinis įsipareigojimas buvo ne toks ryškus.

Tad, remiantis šiuo vienu tyrimu, galima pastebėti, kad emocinis įsipareigojimas organizacijai, t.y. kai darbuotojai dirba joje savanoriškai, nes tas darbas vertinamas kaip vertingas, yra dažnesnis tarp vyresnio amžiaus žmonių. Galima manyti, kad taip yra dėl to, nes vyresniems žmonėms yra svarbu išsaugoti savo darbo vietą, taip pat kai kurie žmonės dirba vienoje organizacijoje ilgą laiką ir dėl to jiems tas darbas yra įprastas reiškinys ir jie džiaugiasi tuo, ką turi. O emocinis įsipareigojimas organizacijai nėra toks dažnas tarp jaunų žmonių, kadangi jauni žmonės ieško kuo geresnių darbo sąlygų, neužsistovi ties vienu darbu, kol neatranda tokio, kuris leistų emociškai įsipareigoti.

Ne vien tik Meyer ir Allen trijų komponentų organizacinio įsipareigojimo modelis apibrėžia, kodėl darbuotojai yra įsipareigoję organizacijai. Kavaliauskienė (2012) savo tyrimo metu apibrėžė keturias konceptualias darbuotojo norminį/formalųjį įsipareigojimą organizacijai modeliuojančių veiksnių kategorijas (2 lentelė).

2 lentelė. Įsipareigojimą organizacijai modeliuojančių veiksnių kategorijos

Asmeninės ypatybės	Darbinės ypatybės	Tarpusavio santykiai	Įsitraukimas į darbą
Amžius	Organizacinė parama	Tarpusavio santykių normos	Darbinė patirtis organizacijoje
Šeiminė padėtis	Galimybė naudotis ištekliais	Pasitenkinimas tarpusavio santykiais	Tobulinimosi galimybės
Asmenybės bruožai	Organizacijos tikslų aiškumas		Įsidarbinimo forma
			Darbinis statusas

Sudaryta darbo autoriaus pagal Kavaliauskienė (2012).

Kaip matyti 2 lentelėje, pagrindinės 4 veiksnių kategorijos yra: asmeninės ypatybės, darbinės ypatybės, tarpusavio santykiai organizacijoje bei įsitraukimas į darbą. Kavaliauskienė (2012, 99) iš gautų tyrimo rezultatų paaiškina, kad asmeninių ypatybių kategorijos šeiminės padėties dalį, išplėtė vaikų skaičiaus šeimoje veiksmu, kadangi šis veiksnys turi įtakos tiems darbuotojams, kurie augina kuo jaunesnį paskutinį vaiką šeimoje. Tai reiškia, kad auginant mažą vaiką sumažėja įsipareigojimas organizacijai, nes gali reikėti išeiti kažkuriam laikotarpiui iš darbo. Kita svarbi išskirta dalis (iš kategorijos – darbinės ypatybės) yra organizacinė parama. Darbuotojui yra labai svarbus jo veiklos vertinimas bei pagal veiklos vertinimą gaunamas atlyginimas. Jeigu darbuotojas nesijaus tinkamai įvertinamas, jo įsipareigojimas organizacijai gali sumažėti. Taip pat, tarpusavio santykių

kategorija, apibrėžia pasitenkinimą darbu, vadovu, o normos apibūdina psichologinį organizacijos ir darbuotojo ryšį, vertybių sistemą. Ketvirtoji – ištraukimo į darbą kategorija, po tyrimo, remiantis gautais rezultatais, buvo išplėsta tokiais parametrais: veiklos sritis, veiklos forma, bendra darbinė patirtis, pareigos. Visi šie parametrai lemia kaip stipriai darbuotojas yra ištraukęs į darbą.

Kita svarbi streso pasekmė yra profesinis cinizmas. Profesinis cinizmas yra rimta problema, kuri paveikia dirbantį žmogų, t.y. asmuo daug ką mato neigiamai, tampa bejausmis, nori atsiriboti nuo kitų asmenų ar nuo užduočių, kurios jam paskirtos. Ciniškas žmogus gerai nesijaučia savo darbo vietoje ir tokia žmogaus savijauta yra matoma aplinkinių.

Taip pat cinizmas yra apibūdinamas kaip nepasitikėjimo, netinkamo profesinio elgesio ir kelio į perdegimą priežastimis (Rose, Duschinsky, ir Macnaughton 2017, 692). O organizaciniame lygmenyje yra apibrėžiamas organizacinis cinizmas, kuris yra ypač žalingas organizacijoms, nes mažina jų našumą (Kim ir kt. 2019, 7-8). Kaip teigia Baig ir kt. (2016, 1) šiais laikais cinizmas atsiskleidžia kaip naujas darbdavių ir darbuotojų santykių modelis, nes šis reiškinys yra paplitęs įvairiose organizacijose.

Remiantis Kim ir kt. (2019, 7-8) atliktu tyrimu valstybinėje organizacijoje, buvo išsiaiškinta, kad organizacinį cinizmą padidina stresas darbe, o sumažina bendradarbių pasitikėjimas ir transformacinė lyderystė (tai procesas, kurio metu lyderis ne tik atsižvelgia į organizacijos narių poreikius, bet ir didina jų motyvaciją). Taip pat buvo padarytos išvados, kad atsižvelgiant į tai, kaip vadovybė organizuoja darbo aplinką, darbuotojų patiriamą cinizmą galima žymiai sumažinti. Konkrečiau tariant, vadovai turėtų sukurti tam tikras taktikas/schemas, kurios sustiprintų bendradarbių pasitikėjimą vieni kitais, turėtų skatinti darbuotojus išsakyti savo nuomonę apie organizaciją bei apibrėžti darbo ypatybes, kad sumažėtų įtampa darbe.

O Baig ir kt. (2016, 3) tyrimo metu buvo tiriami mokytojai bei mokslininkai, kurių darbe buvo išskirtas didelis profesinis krūvis bei liūdesys, o šie du faktoriai veda prie profesinio cinizmo ir gali jį iššaukti. Kad to būtų galima išvengti, teigiama, kad jei su darbuotojais bus elgiamasi sąžiningai, jų teisės bus deramai pripažintos, o organizacija tinkamai įvertins pastangas, tai šios profesijos atstovai nebus paveikti cinizmo.

Svarbu aptarti ir dar vieną svarbią profesiją, t.y. gydytojai. Šios profesijos atstovai dažnai patenka į tokią situaciją, kai yra priversti derėtis tarp politikos ir geros praktikos reikalavimų. Tad cinizmas gydytojams atsiranda dėl tokios situacijos sukeltų sunkių jausmų, ir manoma, kad tai kenkia pacientams, patiems gydytojams ir nacionalinėms sveikatos sistemoms (Rose, Duschinsky, ir Macnaughton 2017, 692).

Mousa (2017, 25) išskiria šiuos pagrindinius veiksnius, galinčius daryti įtaką darbuotojų cinizmui:

- pripažinimo stoka;

- nesutikimas su organizacinėmis vertybėmis;
- silpna darbo autonomija;
- per didelis apkrovimas darbais;
- tinkamo vadovavimo trūkumas;
- nerealūs darbo tikslai;
- nepakankama socialinė parama;
- atstūmimo jausmas;
- netinkamai mokami atlyginimai;
- prasta komunikacija organizacijoje;
- konfliktinės situacijos;
- nepotizmo propagavimas;

Tad visi aukščiau išvardinti veiksniai bei aptartos atskiros profesijos rodo, kad cinizmas gali atsirasti dėl organizacijos nesugebėjimo tinkamai organizuoti darbą. Su tuo labiausiai kovoti turėtų vadovybė, priimdama tam tikrus sprendimus, sukurdama metodus, kurie leistų darbuotojams darbo vietoje jaustis gerai ir nekeltų neigiamų jausmų, kurie ir gali privesti prie cinizmo.

Taip pat cinizmas organizacijoje ypač dažnai pasireiškia tada, kai darbuotojai negali pasitikėti organizacija. O tai iššaukia darbuotojų sumažėjusį pasitenkinimą, įsipareigojimą darbui bei nenorą prisidėti prie organizacinių pokyčių (Grama, ir Todericiu 2016, 52).

Kai organizacijoje vyksta pokyčiai, dažnai darbuotojams atsiranda būdingas pokyčiams organizacinis cinizmas. Tyrimais yra įrodyta, kad organizacinis cinizmas daro didelę įtaką organizaciniame lygmenyje vyskantiems pokyčiams, trukdo pačiam pokyčių procesui, dėl ko yra prarandami pinigai bei laikas. Jeigu visi darbuotojai vykdys įsipareigojimus ir neturės slaptų interesų, tada pokyčiai organizacijoje vyks sėkmingai ir cinizmo lygis bus žemas. Svarbu laiku nustatyti organizacinį cinizmą ir stengtis jį sumažinti, tokiu atveju padidėtų darbuotojų įsipareigojimas organizacijai, atsirastų pasitikėjimas vieni kitais ir organizacija klestėtų (Grama, ir Todericiu 2016, 53).

1.4. Profesinis perdegimas

Profesinis perdegimas – tai darbinio streso fenomeno dalis. Šis reiškinys pradėtas nagrinėti jau gana seniai, dar 1974 m. šią sąvoką pirmasis pristatė vokiečių kilmės psichoanalitikas Herbertas J. Freudenbergeris. Šis žmogus profesinį perdegimą įvardijo, kaip darbuotojų, kurie teikia pagalbą žmonėms, psichinį bei fizinį išsekimą (Vimantaitė, ir Šeškevičius 2006, 601). Žinoma, šis fenomenas buvo nagrinėjamas toliau ir tai tęsiasi iki šių dienų.

Svarbu paminėti, kad kai kuriuose šaltiniuose šis reiškinys dar vadinamas profesiniu pervargimu. Tačiau šiame darbe šis reiškinys yra vadinamas profesiniu perdegimu, kadangi būtent perdegimas kai kuriose šalyse yra įtrauktas į ligų sąrašą. Dhusia ir kt. (2019, 356) teigia, kad profesinis perdegimas turi fizinių, elgesio, emocinių bei psichologinių pasekmių. Kadangi, šie autoriai atliko tyrimą su gydytojais rezidentais, tad buvo padaryta išvada, kad fiziniai, elgesio, emociniai, psichologiniai padariniai ne tik kenkia gydytojams, bet ir sumažina jų gebėjimus veiksmingai aptarnauti pacientus ir bendruomenę. Šie autoriai taip pat išsiskiria, kad profesinio perdegimo simptomų nustatymas ir susidorojimo strategijų įvedimas yra šio reiškinio valdymo pagrindas gydytojams.

Profesinis perdegimas dažniausiai yra naudojamas, kalbant apie socialinės srities profesijas, pavyzdžiui: socialiniai darbuotojai, vaikų teisių specialistai, mokytojai, gydytojai ir kiti socialinės srities specialistai (Kavaliauskienė, ir Balčiūnaitė 2014, 20). Taip yra todėl, nes šios srities specialistai artimai ir intensyviai bendrauja su kitais asmenimis, gali perimti jų nuotaikas, problemas ir taip gali išsivystyti profesinis perdegimas. Tačiau tokių profesijų atstovams, kaip buhalteriai, programuotojai, mechanikai, valytojai ir kitiems, kurie dažniausiai dirba vieni, šis sindromas nėra būdingas.

Taip pat profesinis perdegimas gali būti įvardijamas kaip poreikių nepatenkinimas, kai ilgai yra stengiamasi prisitaikyti prie darbo reikalavimų, tačiau tai pavyksta padaryti nesėkmingai. Profesiniam perdegimui yra būdingas ilgas vystymosi procesas, kuris pasižymi fizinio ir psichinio pobūdžio simptomais. Tad galima teigti, kad skirtingai nuo streso, kuris gali kilti staiga dėl sudėtingų situacijų darbe, profesinis perdegimas išsivysto ne taip greitai ir yra užsitęsusi reakcija į nesėkmes, pasižyminti tam tikrais simptomais (Suchodolska 2008, 6-7).

Kalbant apie perdegimo supratimą, tai jis apibūdinamas kaip „sausros“ būseną, tuo atveju kai asmuo jaučiasi per daug apkrautas, sukaustytas ar tarsi užblokuotas. Vienas iš pirmųjų perdegimo ženklų – elgesio pasikeitimas. Tokie asmenys palaiko atstumą nuo kitų, jaučia pasibjaurėjimą kitų žmonių atžvilgiu bei grubiai, žiauriai reaguoja (Lichner, Halachova, ir Lovaš 2018, 64).

Svarbu pabrėžti, kad praktikai aiškiai atskiria stresą ir perdegimą vieną nuo kito ir teigia, jog tai skirtingi psichoemocinius ir fizinius organizmo pokyčius lemiantys reiškiniai (Surbhi 2016; Ciampi 2019). Su šia nuomone sutinka ir kai kurie mokslininkai (Pines, ir Keinan 2005), vis dėlto dauguma mokslininkų pabrėžia, jog perdegimas yra ilgai besitęsiančio streso pasekmė (Fred, ir Scheid 2018; Salvagioni ir kt. 2017; Mikolajczak ir kt. 2018).

3 lentelė nurodo, kokias pasekmes gali sukelti perdegimas. Pasireiškiantys simptomai yra skirstomi į tris grupes: elgesio, fiziniai bei psichologiniai/emociniai. Kiekvienai šiai grupei priklauso specifiniai simptomai, kurie gali pasireikšti žmogui. Bet taip pat Fedai ir kt. (2017, 785) išskiria, kad

perdegimą gali sukelti tam tikri individualūs ir organizaciniai veiksniai. Kadangi kiekvienas žmogus savaip priima problemas, todėl ir profesinis perdegimas kiekvienam gali pasireikšti skirtingai.

3 lentelė. Perdegimo simptomai

Elgesio simptomai	Fiziniai simptomai	Psichologiniai/emociniai simptomai
Neapykanta darbui, valios trūkumas	Nuovargio jausmas	Problemos šeimoje
Nepasitenkinimas darbu	Amnezija	Miego sutrikimai
Vėlavimas į darbą	Odos ligos	Depresija
Negalvojimas apie pasiekimus	Aukštas cholesterolio kiekis	Nusivylimas
Pasitikėjimo savimi mažėjimas	Virškinimo trakto sutrikimai	Neviltis
Pasipriešinimas darbui	Galvos skausmas	Atitolimas/atšalimas
Pareigų atsisakymas	Dusulys	Pasitikėjimo savimi trūkumas
Atsiribojimas		Jautrumas
Nepasitikėjimas valdininkais		Nereikšmingumo jausmas
Nesėkmės jausmas		Susirūpinimas
Energijos trūkumas		

Sudaryta darbo autoriaus pagal Fedai ir kt. (2017).

Lyginant profesinio perdegimo simptomus su streso simptomais, galima pastebėti, kad yra pakankamai panašių, pavyzdžiui, tiek stresas tiek profesinis perdegimas sukelia tam tikras sveikatos problemas, pasikeičia elgesys, sumažėja pasitikėjimas savimi ir kitais.

Profesinį perdegimo sindromą lemiantys vidiniai veiksniai iš tiesų labiau priklauso nuo asmeninių žmogaus savybių ar jo charakterio. O išoriniai veiksniai mažiau priklauso nuo žmogaus charakterio, tam didesnę įtaką turi aplinka, įvairios nuostatos (Kavaliauskienė, ir Balčiūnaitė 2014, 24).

4 lentelė. Profesinio perdegimo procesą veikiantys veiksniai

Individualūs veiksniai	Organizaciniai veiksniai
Amžius	Darbo sąlygos
Lytis	Darbo krūvis
Išsilavinimo lygis	Laiko deficitas
Šeiminė padėtis	Darbo dienos trukmė

4 lentelės tęsinys

Darbo stažas	Darbo turinys
Asmeninės savybės	Klientų skaičius
Ištvermė	Klientų problemų sudėtingumas ir svarba
Kontrolės lokusas	Kontaktų su klientais artumas
Pasipriešinimo stilius	Dalyvavimas priimant sprendimus
Savivertė	Grižtamasis ryšys
Neurotiškumas (nerimas)	
Ekstravertiškumas	

Cit. pagal Pacevičius (2006, 126).

Yra atlikta tyrimų, kuriais įrodyta, kad yra reikšmingų situacijų ir organizacinių faktorių, kurie gali pranašauti profesinio perdegimo vystymąsi, tačiau taip pat buvo pastebėta, kad ne visiems dirbantiems tam tikroje darbo vietoje, išsivysto profesinis perdegimas. Tokiu būdu, buvo padaryta išvada, kad asmeninės žmogaus savybės taip pat turi įtakos profesiniam perdegimui (Vladut, ir Kallay 2010, 267).

Galletta ir kt. (2016, 139) ištyrė 307 vienos Italijos ligoninės slaugytojas ir paaiškėjo, kad profesinį perdegimą iššaukia šios darbo ypatybės: didelis darbo krūvis, riboti žmogiškieji ir laiko ištekliai, paramos trūkumas, užtikrinantis tinkamą darbo atlikimą, prastas komunikavimas komandose ir darbo kontrolė. Ypatingai pabrėžiama tai, kad kuo daugiau slaugytojų patiria didelį darbo krūvį ir prastą darbo kontrolę, tuo didesnis yra perdegimo lygis. Tad šiuo atveju organizaciniai veiksniai, turėjo didelę įtaką, skatinančią slaugytojų profesinį perdegimą.

Kita mokslininkė bei socialinės psichologijos specialistė, 1981 m., tyrė profesinio perdegimo fenomeną. Tačiau taip pat svarbu pabrėžti, kad dabartiniu metu jos pasekėjai atlikę tyrimus turi panašių įrodymų. Bet, Maslach ir Jackson (1981, 99) savo laiku išskyrė, kad profesinis perdegimas yra emocinio išsekimo ir cinizmo sindromas, kuris pasireiškia tiems, kurie dirba įvairius darbus su kitais žmonėmis. Profesionalų, dirbančių žmonių aptarnavimo institucijose, yra reikalaujama skirti nemažai laiko bendrauti su kitais asmenimis. Tad, profesionalai bei pagalbiniai specialistai, daug dirbami su kitais asmenimis bei perimdami klientų problemas, susiduria su stresu, kuris gali pereiti į perdegimo sindromą.

Taip pat Maslach ir Jackson (1981, 101-113) atlikus tyrimą, paaiškėjo, kad profesinis perdegimas yra trijų faktorių modelis, į kurį įeina:

- emocinis išsekimas – šis jausmas pasireiškia tuo, kai yra jaučiama, kad darbas tampa emociškai perdėtu ir sekinančiu. Dėl to atsiranda fizinių ir emocinių atsargų

išeikvojimas ne tik darbe, bet ir už jo ribų. Žmogus jaučiasi pervargęs, nesugebantis atlikti to, kas yra prašoma.

- depersonalizacija – kai santykiai, bendravimas su aplinkiniais gali tapti ciniški, abejingi.
- asmeninių siekių sumažėjimas – pradedamas jausti bejėgiškumo jausmas, pradedamos riboti profesinės galimybės, atsiranda kompetencijų stokos pojūtis, taigi, žmogus jaučiasi taip, tarsi nieko nesugebėtų padaryti profesinėje veikloje.

Pirmoji profesinio perdegimo sindromo stadija yra emocinis išsekimas. Patyręs emocinį išsekimą, asmuo pradeda vengti kitų, tampa abejingas – tada pasireiškia depersonalizacija (antra profesinio perdegimo sindromo stadija). O paskutinioji stadija – asmeninių siekių sumažėjimas – išryškėja tik po kurio laiko, kai žmogus pradeda jaustis bejėgišku, yra nepatenkintas tuo, ką daro. Taigi, emocinis išsekimas iššaukia du neigiamus požyrius – depersonalizaciją, kuri yra nukreipta į kitus ir asmeninių laimėjimų sumažėjimą, kuris yra nukreiptas į patį žmogų (Kavaliauskienė, ir Balčiūnaitė 2014, 22).

Šis daugialypis modelis, t. y. trijų faktorių modelis, prieštarauja tipiškesnėms vienmatėms streso sampratoms, nes jis peržengia individualios streso patirties (išsekimo) pobūdį, aprėpia asmens reakciją į darbą (cinizmą, abejingumą) ir į save patį (nenaudingumo jausmą). Cinizmo dimensija nerasta tradicinėje darbo streso literatūroje, tačiau ji atspindi pagrindinius perdegimo pasireiškimo požymius – neigiamą, bejausmį ar pernelyg atsiribojantį požiūrį į žmones ir kai kurias darbo veiklas. Išsekimas veda darbuotojus užsiimti kita veikla, kad emociškai ir pažintine prasme atitoltų nuo savo darbo, galimas daiktas, dėl to, kad būtų kuo toliau nuo darbo reikalavimų. Šios trys profesinio perdegimo sindromo modelio dalys yra susijusios su darbo vietos kintamaisiais skirtingais būdais. Išsekimas ir cinizmas linkę atsirasti dėl darbo perkrovos ir socialinių konfliktų, o tuo tarpu nenaudingumo jausmas kyla dėl išteklių trūkumo darbui atlikti, pavyzdžiui, dėl svarbios informacijos trūkumo, būtinų priemonių trūkumo ar nepakankamo laiko darbui atlikti (Maslach 2003, 190).

Dabartiniu metu, atlikus tyrimus, yra išskirta, kad profesinis perdegimas pasireiškia (ištyrus kūno kultūros mokytojus) neigiamu poveikiu mokymo veiksmingumui, kelia grėsmę kūno kultūros mokytojų sveikatai, sukelia neigiamą įtaką šių mokytojų karjeros pasirinkimui, turi neigiamos įtakos tarpasmeninių santykių plėtrai (Yu 2017). Todėl galima teigti, kad šis tyrimas papildė jau seniai padarytas išvadas apie profesinio perdegimo sindromą. Kadangi pasireiškia tokios pasekmės, kurios buvo aptartos jau kur kas anksčiau atliktuose tyrimuose.

Apibendrinant visą skyrių galima teigti, kad stresas yra tam tikros formos įtampa ar spaudimas arba tai reakcija į iššūkius ar įvykius, kurie kelia grėsmę ar trikdo. Kai kurios streso formos gali būti labai kenksmingos sveikatai ir žmogaus savijautai, tačiau kai kurios yra būtinos gyvenime, kad individas galėtų gyventi ir funkcionuoti geriausiai. O stresas darbe dažnai kyla dėl

spaudimo atlikti darbą, pajamų nestabilumo, per didelių įsipareigojimų. Tokia būseną sukelia neigiamą psichologinį poveikį, kuris iššaukia nerimą, dėl ko būna sunku susikaupti ne tik darbe, bet ir namuose. Svarbu pabrėžti, kad darbinis stresas priklauso nuo trijų santykių tarp organizacijos ir darbuotojo: tai pastangos, kurių reikalauja darbas; antrasis yra susijęs su darbo užmokesčiu, kurių darbuotojas gauna už savo pastangas; ir trečiasis per didelis įsipareigojimas. Kalbant apie streso rūšis – tai jų yra įvairių: ūmus, lėtinis, trauminis stresas, pozityvus, neigiamas (arba dar kitaip „kančios“ stresas), profesinis, išankstinis stresas, netikėtai patirtas stresas, laiko stresas. Kiekviena ši streso rūšis pasireiškia savaip ir gali sukelti įvairius padarinius žmogui.

Kaip matyti 4 paveikslėlyje, yra įvairių darbinį stresą sukeliančių priežasčių, įtakojančių veiksnių bei pasekmių. Pačios rimčiausios darbinį stresą sukeliančios pasekmės – sumažėjęs įsipareigojimas, profesinis cinizmas ir profesinis perdegimas. Tačiau taip pat svarbu pabrėžti, kad su darbu susijęs stresas sudaro nemažą finansinę naštą visuomenei ir organizacijoms.

Stresą sukeliančios priežastys	Įtakojantys veiksniai	Pasekmės
<ul style="list-style-type: none"> • Nemėgstamas darbas • Organizacijos klimatas • Konfliktinės situacijos • Pokyčiai, vykstantys organizacijoje • Per didelis darbo krūvis • Neadekvatus atlyginimas • Traumuojantys įvykiai 	<ul style="list-style-type: none"> • Vadovybės vaidmuo • Nerealūs terminai • Prastai detalizuoti vaidmenys ir atsakomybės • Nuogąstavimai dėl darbo saugumo • Teisingumo ir skaidrumo stoka priimanant sprendimus 	<ul style="list-style-type: none"> • Mažesnis įsipareigojimas darbui • Profesinis cinizmas • Profesinis perdegimas • Psichosomatinės pasekmės (galvos ar krūtinės skausmas, odos problemos) • Psichologiniai simptomai (nerimas, pasitikėjimo savimi ir kitais sumažėjimas, apatija) • Elgesio pasekmės (nemiga, perdėtas rūkymas, padidėjęs alkoholio suvartojimas, dažni ginčai dėl nesvarbių dalykų)

4 pav. Darbinį stresą sukeliančios priežastys, įtakojantys veiksniai bei pasekmės. Sudaryta darbo autoriaus.

2. NUOTOLINIO DARBO YPATUMAI IR POVEIKIS INDIVIDO DARBINGUMUI

COVID-19 viruso pandemija paveikė daugelio žmonių darbo specifiką, t.y. daugeliui teko pradėti dirbti iš namų. Toks darbo organizavimo būdas ne visiems yra patogus ir lengvai priimtinas, todėl darbdaviai turėjo tinkamai į tai reaguoti ir suteikti visą reikiamą pagalbą ar informaciją savo darbuotojams.

Ši viruso pandemija užklupo visus labai netikėtai, todėl iš anksto nustatyti nuotolinio darbo politiką nebuvo įmanoma. Tačiau yra tyrimais pagrįstų darbo organizavimo žingsnių, kuriais vadovai turėtų vadovautis, užklupus netikėtoms aplinkybėms. Kad darbuotojai neprarastų produktyvumo ir įsitraukimo į darbą nuotoliniu būdu, vadovai turėtų suprasti nuotolinio darbo iššūkius. Tik suprasdami iššūkius, kuriuos iškelia nuotolinis darbas, vadovai gali išlaikyti savo darbuotojus įsitraukusius ir gerai atliekančius jiems užduotas užduotis namuose. Tad, pagrindiniai nuotolinio darbo iššūkiai yra šie:

tiesioginės priežiūros trūkumas. Kai darbuotojai dirba iš namų, jų aplinkoje jie patys sau šeimaininkai ir jų veiksmų niekas negali kontroliuoti iš šalies.

prieigos prie informacijos stoka. Gauti informaciją iš bendradarbių, pradėjus dirbti nuotoliniu būdu, užima daug laiko ir pastangų. Tačiau šis reiškinys pasireiškia ne tik atliekant užduotis, bet ir sukelia tarpasmeninius iššūkius. Darbuotojai nematydami vienas kito, gali ne taip vienas kitą suprasti gavę elektroninį laišką. Tai yra jeigu darbuotojas iš kolegos gauna šiurkštų laišką, tai jis gali įsižeisti arba prastai galvoti apie bendradarbio profesionalumą.

socialinė izoliacija. Vienatvė pabrėžiama kaip vienas dažniausių nusiskundimų dėl nuotolinio darbo. Ilgesnis izoliacijos laikas gali priversti darbuotoją mąstyti, kad jis vis mažiau priklauso organizacijai ir tai gali paskatinti net išeiti iš darbo.

nuotolinio darbo derinimas su šeimos gyvenimu/namų ruošos darbais. Dirbant namuose reikia išmokti derinti darbą ir laiką skirtą šeimai/namams. Tačiau ne visada yra lengva atrasti balansą, kad nei vienas iš šių dalykų nenukentėtų.

blaškymasis namuose. Staigus perėjimas dirbti iš biuro į namus, sukelia darbuotojams tam tikrus iššūkius namų aplinkoje. Darbuotojai namuose gali neturėti tinkamų sąlygų kokybiškai atlikti savo darbą. Jiems gali trukdyti vaikai, jie gali neturėti patogios darbo vietos (Larson, Vroman, ir Makarius 2020, 2-3; Tavares ir kt. 2020, 13-14).

Kad būtų paprasčiau įveikti šiuos iššūkius yra rekomenduojami veiksniai vadovams, kurie gali padėti kontroliuoti darbuotojus namuose. Remiantis Larson, Vroman, ir Makarius (2020, 3-5) bei Neeley (2020, 3-4) išskiriami šie pagrindiniai veiksniai:

padėti sukurti tinkamą infrastruktūrą. Vadovai turi užtikrinti, kad kiekvienas darbuotojas turėtų reikiamą įrangą darbui iš namų. Tokiu būdu darbuotojais bus pasirūpinta ir jie nesijaus užmiršti.

palaikyti gerą nuotolinę kultūrą. Dirbant iš namų, vadovai turi nuolat informuoti savo darbuotojus, kas vyksta organizaciniu lygiu, kad jie nesijaustų atskirti nuo organizacijos. Taip pat svarbu užtikrinti, kad visi darbuotojai turi tą pačią prieigą prie vadovo, taip užtikrinant, kad nei vienas nesijaustų turintis mažiau prieigos.

sukurti kasdienius struktūrinius patikrinimus. Kasdien turi būti užmezgamas ryšys su savo darbuotojais. Tai gali būti pokalbis su vienu darbuotoju arba net ir su visa komanda. Svarbu pabrėžti, kad skambučiai turi būti reguliarūs ir iš anksto suplanuoti bei tai pat darbuotojai pokalbio metu turi žinoti, kad gali konsultuotis su vadovu rūpimais klausimais.

pateikti keletą skirtingų komunikacijos technologijų variantų. Vien tik elektroninio pašto šiais laikais nepakanka. Pravartu daryti vaizdo konferencijas, kurių metu vieni kitus gali matyti. Taip pat vaizdo konferencijos mažina socialinės izoliacijos jausmą. Kai reikia greitai susisiekti patogiau naudotis tam tikromis mobiliomis programėlėmis, kurios leidžia greitai ir patogiai pabendrauti vieniems su kitais.

suteikti nuotolinio socialinio bendravimo galimybes. Tai labai svarbus veiksnys, kurį turi užtikrinti vadovas, t.y. suformuoti darbuotojų socialinio bendravimo būdus (tai yra neoficialius pokalbius ne darbo temomis) dirbant nuotoliniu būdu.

suteikti padrąšinimą ir emocinę paramą. Kai staiga pereinama prie nuotolinio darbo, svarbu, kad vadovai pripažintų apie stresą, kurį sukelia tokia situacija, išklaustų darbuotojų rūpesčius bei keliamą nerimą, ir padėtų su tuo kovoti.

Galima teigti, kad darbas iš namų sukelia nemažai sunkumų darbuotojams, o tai gali pakenkti atliekamų darbų kokybei bei įsitraukimui į darbą. Tačiau, kad su sunkumais lengviau susidorotų darbuotojai, į tai turi atsižvelgti vadovai, stengdamiesi įvairiais būdais palengvinti darbuotojų psichologinę būklę, suteikti jiems padrąšinimą, atsakyti į įvairius klausimus bei su jais komunikuoti, kad darbuotojas nesijaustų visiškai atskirtas nuo savo organizacijos.

Kiti autoriai teigia, kad nuotolinis darbas neturėtų daryti įtakos darbuotojų teisėms ir darbo pareigoms. Tačiau pasitaiko atvejų, kai darbas iš namų sukelia sunkumų ir tenka dirbti ne darbo valandomis, dėl ko padidėja visos darbo valandos ir yra pažeidžiamos darbo sutarties sąlygos (Belzunegui-Eraso, ir Erro-Garcés 2020, 14).

Svarbu išskirti, kokie yra nuotolinio darbo privalumai ir trūkumai. Tai galima pamatyti 5 lentelėje:

5 lentelė. Nuotolinio darbo privalumai ir trūkumai

Privalumai	Trūkumai
Darbo ir šeimos pusiausvyra	Technologinės infrastruktūros problemos (pabrėžiamas specialaus mokymo trūkumas)
Didesnis produktyvumas ir lankstumas	Nesugebėjimas prisitaikyti prie nuotolinio darbo
Mažiau trukdymų	Ryšio su įmone praradimas
Lanksčios darbo valandos	Profesinė izoliacija
Mažesnės maisto ir važiavimo į darbą išlaidos	Tiesioginio bendravimo stoka
Mažesnis smurto ir taršos poveikis	Statuso praradimo baimė
Dėmesys darbuotojų individualumui	Blogo vertinimo baimė
Savarankiškumas	Pripažinimo stoka

Sudaryta darbo autoriaus pagal Filardi, Castro, ir Zanini (2020).

Kaip matyti 5 lentelėje nuotolinis darbas sukelia darbuotojams nemažai baimių bei kitų su šiuo darbu susijusių trūkumų. Turbūt patys didžiausi trūkumai, susiję su nuotoliniu darbu, yra profesinė izoliacija (dėl jos žmonėms kyla ir daugiau psichologinių problemų), specialių mokymų trūkumas bei ryšio su įmone praradimas. Kad su tuo būtų paprasčiau susidoroti Filardi, Castro, ir Zanini (2020, 44) siūlo sukurti priemones, kurios padėtų išlaikyti pusiausvyrą tarp darbuotojų profesinės veiklos ir asmeninio gyvenimo, dirbant iš namų, taip pat daugiau dėmesio skirti technologijoms, infrastruktūrai ir psichologinei paramai.

Tačiau galima pastebėti, kad nuotolinis darbas turi ir privalumų. Darbuotojai, dirbdami iš namų, gali daugiau dėmesio skirti savo šeimai, jie gali lanksčiau susidėlioti savo darbus bei darbo valandas, skatinamas savarankiškumas bei netgi sutaupoma pinigų.

Apibendrinant galima teigti, kad nuotolinis darbas yra didelis iššūkis daugumai žmonių, kadangi perkelti nuolatinį darbą iš įmonės į namų aplinką ne kiekvienam yra paprasta. Šis darbo organizavimo būdas sukelia sunkumų ne tik darbuotojams, bet ir organizacijų vadovams, kadangi reikia sugalvoti, kaip organizuoti darbą ir padėti darbuotojams, kad įmonės veikla nenukentėtų. Darbas iš namų gali paveikti darbuotojų darbingumą, kadangi dirbantys žmonės jaučiasi socialiai izoliuoti, trūksta priežiūros, kontakto su kolegomis bei vadovybe. Nors darbas iš namų dažniausiai sukelia neigiamus padarinius, tačiau šis darbo organizavimo būdas turi privalumų, pavyzdžiui, atsiranda darbo ir šeimos pusiausvyra, lanksčios darbo valandos, didesnis produktyvumas ir lankstumas.

3. SU DARBU IŠ NAMŲ SUSIJUSIO STRESO RAIŠKOS BEI SAŖSAJŲ SU PROFESINIU PERDEGIMU IR ĮSIPAREIGOJIMU DARBUI EMPIRINIS TYRIMAS

3.1. Tyrimo metodologija

Vyraujantis COVID-19 virusas neleidžia žmonėms įprastu ritmu gyventi bei dirbti. Tokia susiklosčiusi situacija privertė tam tikrą žmonių grupę dirbti iš namų. Šis darbo organizavimo būdas kai kuriems yra visai naujas, o kai kurie tai yra jau bandę ir anksčiau. Tačiau bet kuriuo atveju, tai yra nemenkas iššūkis, kadangi tai gali sukelti žmogui įvairių sunkumų. Išanalizuota mokslinė literatūra padėjo įsigilinti į streso fenomeną, kada jis yra pavojingas, o kada naudingas, taip pat išsiaiškinta, kokį poveikį stresas sukelia žmogui ir kokias pasekmes tai sukelia organizacijai. Išnagrinėti įvairūs moksliniai tyrimai padėjo išsiaiškinti, kas yra profesinis perdegimas ir kokie gali būti profesinio perdegimo simptomai. Nemažai dėmesio skirta profesinio cinizmo suvokimui bei pagrindiniams veiksniams, kurie gali daryti įtaką darbuotojų cinizmo raiškai. Nagrinėti moksliniai darbai padėjo išsiaiškinti, kas yra įsipareigojimas darbui, kada žmogus yra labiau įsipareigojęs ir kada mažiau bei taip pat, kokios veiksnių kategorijos daro įtaką žmogaus įsipareigojimui. Paaikškėjo, su kokiais iššūkiais susiduria žmonės dirbdami iš namų bei kokie yra nuotolinio darbo privalumai ir trūkumai. Remiantis analizuota moksline literatūra, buvo suformuluoti tyrimo klausimai.



5 pav. Tyrimo teorinis modelis. Sudaryta darbo autoriaus.

Tyrimo tikslas – atskleisti respondentų požiūrį į darbo iš namų psichoemocines pasekmes.

Tyrimo uždaviniai:

1. Remiantis teorine dalimi, parengti tyrimo klausimus.
2. Išplatinti parengtą apklausą.
3. Įvertinti tyrimo rezultatus ir juos apibendrinti.
4. Apibūdinti, kokį poveikį sukelia darbas iš namų.

Siekiant įvertinti iš namų dirbančių žmonių nuomones į tokį darbo organizavimo būdą, buvo pasirinktas kiekybinis tyrimo metodas – anketinė apklausa. Šis kiekybinis tyrimo metodas geriausiai tiko pasiekti tyrimo tikslą, nes buvo svarbu apklausti, kuo daugiau nuotoliniu būdu dirbančių asmenų, kad būtų galima pamatyti dėsningumus ir juos apibendrinti. Taip pat šis metodas patogus dėl to, nes buvo apklausiami nuotoliniu būdu dirbantys žmonės, kurie turėjo prieigą prie interneto. O apklausa internetu turi ir tam tikrų pliusų: išvengiama interviuotojo įtakos bei suteikiama daugiau privatumo respondentui (Gaižauskaitė, ir Mikėnė 2014).

Anketą sudaro bendro pobūdžio (demografiniai) klausimai ir 4 blokai teiginių, kurie sudaryti remiantis teorine dalimi (6 lentelė).

6 lentelė. Anketinės apklausos klausimų blokai

Autoriai	Klausimai
Dr Nelson Lee (2015); George Fink (2016); Muhammad Hashmi (2015); Barbara Larson, Z., Susan R. Vroman, ir Erin E. Makarius (2020)	Įvertinkite, kaip persikėlimas iš biuro į namus paveikė Jus.
P. O. Imeokparia ir Kennedy Ediagbonya (2013)	Darbo iš namų ir streso sąsajos.
Mohamed Mousa (2017); Blanca Grama ir Ramona Todericiu (2016); Piers Benn (2011); Bin Radzuan, Qamarul Faiz, Shereen Noranee, Marliana Mansor, Rozilah Abdul Aziz ir Rohana Mat Som (2020); Javeria Baig, Ng. Kim Soon, Ali Abusalah Elmabrok, Sonia Shanker, Ng Mei Xin Sirisa ir Abd Rahman Ahmad (2016)	Profesinio cinizmo bei mažesnio įsipareigojimo darbui apraiškos.

6 lentelės tęsinys

Archana Dhusia, Prita Dhaimade, Apurva Jain, Samar Shemna ir Prerana Dubey (2019); Lutfiye Fedai, Ali Tarhini, Zehra Altinay, Gökmen Dagli ir Fahriye Altinay (2017); Fernando Filardi, Rachel Mercedes P. de Castro ir Marco Tulio Fundão Zanini (2020)	Profesinio perdegimo galimos apraiškos dirbant iš namų.
--	---

Viso klausimyno Cronbacho $\alpha=0.985$ ($\alpha>0.07$). Šiame klausimyne pateikti klausimai sudaro keturias atskiras skales. Atskirų skalių patikimumas ir klausimų skaičius pristatomas 7 lentelėje.

7 lentelė. Klausimyno skalių patikimumas

Skalė	Teiginių skaičius	Cronbach's Alpha
Persikėlimas iš biuro į namus	10	0.935
Darbas iš namų ir stresas	8	0.955
Profesinis cinizmas ir įsipareigojimas darbui	11	0.963
Profesinis perdegimas	11	0.963

Cronbach's Alpha rodo vidinį klausimyno patikimumą, kai $\alpha>0.7$ yra laikoma, kad klausimynas patikimas.

Anketoje pateikti teiginiai padėjo įvertinti, kokią įtaką daro darbas iš namų. Pirmasis klausimų blokas padėjo išsiaiškinti, kokią įtaką apskritai daro žmogui persikėlimas iš biuro į namus. Antrasis pateiktų teiginių blokas leido nustatyti, ar iš namų dirbantys žmonės patiria stresą, jei patiria – kokią poveikį jiems tai sukelia, kokią įtaką daro jų atliekamiems darbams bei kaip nuotolinis darbo organizavimas veikia dirbančiųjų savijautą. Trečiasis klausimų blokas padėjo išsiaiškinti, ar nuotolinis darbas yra tinkamai organizuojamas ir ar jis nesukelia mažesnio įsipareigojimo darbui bei profesinio cinizmo apraiškų. O ketvirtasis teiginių blokas buvo reikalingas siekiant sužinoti, ar nuotolinis darbas iššaukia profesinį perdegimą ir jei taip, tai kokias pasekmes tai sukelia.

Siekiant sužinoti bei įvertinti respondentų nuomonę apie nuotolinį darbą ir jo poveikį buvo naudojama *ranginė skalė*, kurioje buvo galima pasirinkti šiuos galimus atsakymų variantus: „Visiškai nesutinku“, „Nesutinku“, „Iš dalies nesutinku“, „Nei sutinku, nei nesutinku“, „Iš dalies sutinku“, „Sutinku“ ir „Visiškai sutinku“. Šie atsakymų variantai leido respondentams įvertinti pateiktus teiginius.

Anketos tinkamumui nustatyti 2020-10-19 buvo atliktas bandomasis tyrimas, kurio metu buvo apklausti 10 iš namų dirbančių asmenų. Po bandomojo tyrimo, anketa buvo paleista plačiau.

Kadangi gauti atsakymai į teiginius procentiškai pasiskirstė labai panašiai, todėl atsakymai buvo sujungti į tris kategorijas: neigiami, teigiami ir neutrali nuomonė.

Internetu surinkti duomenys perkelti į IBM SPSS (angl. Statistical Package for the Social Sciences) duomenų bazę ir visi duomenys analizuoti programa SPSS.

Darbe pateikiami statistinės analizės rezultatai. Buvo analizuojami ranginio tipo duomenys, todėl taikyti neparametriniai statistiniai kriterijai:

- priklausomybės ryšiai tarp dviejų veiksnių vertinami apskaičiuavus Spearmano koreliacijos koeficientą;
- dviejų tiriamųjų grupių ranginiai duomenys lyginami naudojant Mann-Whitney kriterijų;
- daugiau nei dviejų tiriamųjų grupių ranginiai duomenys lyginami naudojant Kruskal-Wallis kriterijų.

Rezultatai statistiškai reikšmingi, jei apskaičiuota kriterijaus p reikšmė mažesnė už reikšmingumo lygmenį $\alpha=0,05$.

Imties dydis ir tyrimo eiga. Planuojant atlikti tyrimą yra labai svarbu žinoti kiek respondentų reikia apklausti ir koku būdu tai padaryti (Gaižauskaitė, ir Mikėnė 2014). Šiame tyrime populiacija yra visi Lietuvoje dirbantys asmenys. Žinoma, ne visi dirbantys asmenys dirba nuotoliniu būdu, tačiau gauti tikslų iš namų dirbančių žmonių skaičių yra neįmanoma, todėl buvo pasirinkti visi dirbantys Lietuvoje. Kaip nurodo Lietuvos statistikos departamentas (<https://www.stat.gov.lt/>), Lietuvoje 2020 m. trečiajame ketvirtyje yra 1479500 dirbančių asmenų. Kiek iš jų reikia apklausti, kad imtis būtų reprezentatyvi, nustatyta remiantis Paniotto formule (Valackienė 2007, 113):

$$n = \frac{1}{\Delta^2 + \frac{1}{N}}$$

kur:

n – imties dydis,

Δ - paklaida (5 proc.),

N – tiriamos visumos skaičius.

Taigi, remiantis internetiniu tinklalapiu (<http://www.apklausos.lt/imties-dydis>), apskaičiuotas reikalingas imties dydis, kuris yra 384 respondentai.

Tyrimo metu pavyko apklausti 202 respondentus, taigi anketų grįžtamumas siekė 52,6%, o duomenų patikimumas nukentėjo. Tyrimas gali būti vertinamas kaip žvalgomojo pobūdžio darbas.

Apklausa buvo vykdoma per internetinį tinklalapį <https://apklausa.lt/>. Nuoroda buvo dalinamasi socialiniuose tinkluose, siunčiama pažįstamiems, draugams, taip pat buvo kreipiamasi į įvairias įstaigas/asmenis el. paštu. Buvo prašoma respondentų pasidalinti apklausa su kitais, dirbančiais nuotoliniu būdu arba informuoti, nurodant kitus asmenis, kurie atitinka reikalingas savybes.

Apklausa internetu vyko 2020-10-19 – 2020-11-05.

Apklausa pateikta prieduose (1 priedas).

Tyrimo etika. Atliekant tyrimą buvo laikomasi tyrimų etikos: buvo nurodyta, kad apklausa yra anoniminė, kad visa informacija bus naudojama tik tyrimo tikslais. Respondentai apklausoje dalyvavo laisvanoriškai, jiems patogiu metu. Anketoje klausimai buvo nesuasmeninti, neįžeidžiantys ir nekurstantys nesantaikos.

3.2. Tyrimo rezultatų analizė

Tyrimo dalyviai. Tyrimo dalyvių imtį sudarė 149 moterys ir 53 vyrai (atitinkamai 73.8% ir 26.2%). Vyriausio respondento amžius buvo 64 metai, o jauniausio – 18. Amžiaus vidurkis – 21 metai. Vertinant respondentų darbo sektorių, pastebėta, kad beveik pusė atsakiusiųjų dirba privačiame sektoriuje (100 (49.5%)), kita didžioji dalis – viešajame (81 (40.1%)) ir tik 3 (1.5%) respondentai dirba nevyriausybinėje organizacijoje, o 16 (7.9%) yra laisvai samdomi darbuotojai, 2 (1.0%) respondentai nepateikė atsakymo. Daugiausiai atsakiusiųjų buvo vedę/ištekęję – 89 (44.1%), išsipareigojusių buvo 63 (31.2%), nevedusių/netekėjusių atsakė 36 (17.8%), išsiskyrusių respondentų buvo 8 (4.0%), o nenorėjo pateikti atsakymo tik 6 (3.0%). Vidutinis respondentų vaikų skaičius šeimoje – 2.

8 lentelė. Tyrimo dalyvių demografinės charakteristikos

	Demografinės charakteristikos	N (proc)
Lytis	Moteris	149 (73.8%)
	Vyras	53 (26.2%)
Amžius		MIN=18, MAX=64, MEAN=21
Darbo sektorius	Viešasis sektorius	81 (40.1%)
	Privatus sektorius	100 (49.5%)
	Nevyriausybė organizacija	3 (1.5%)
	Laisvai samdomas darbuotojas	16 (7.9%)
	Kita	2 (1.0%)

8 lentelės tęsinys

Šeiminė padėtis	Vedęs/Ištekėjusi	89 (44.1%)
	Įsispareigojęs/Įsispareigojusi	63 (31.2%)
	Išsiskyręs/Išsiskyrusi	8 (4.0%)
	Nevedęs/Netekėjusi	36 (17.8%)
	Kita	6 (3.0%)
Vaikų skaičius šeimoje		MIN=0, MAX=4, MEAN=2

Darbo iš namų poveikis darbuotojo psichoemociinei savijautai ir darbingumui.

Teorinės dalies analizė padėjo suprasti, kokį poveikį gali sukelti žmogui stresas, tam tikri pasikeitimai bei darbas iš namų. Bandant suprasti, kaip asmenis paveikė persikėlimas iš biuro į namus, anketos pirmoje dalyje buvo prašoma įvertinti 10 pateiktų teiginių (9 lentelė).

Kaip matyti 9 lentelėje, daugumos atsakymų pasiskirstymas procentiškai yra gana panašus. Tačiau galima pastebėti, kad 50.3% apklaustųjų pritarė teiginiui, jog dėl persikėlimo iš biuro į namus jie jaučia nerimą. O būtent nerimas ir atsiranda dėl streso poveikio. Šiuo atveju nerimas gali atsirasti dėl to, nes nuotolinis darbas sukelia baimes, nes nėra aišku, kiek ilgai reikės dirbti iš namų, kiek ilgai nebus galima matytis su kolegomis bei bendrauti akis į akį. Taip pat pats persikėlimo procesas gali kelti nerimą, nes ne visi namuose turi palankias sąlygas dirbti. Tokie dalykai gali privesti prie nerimo, kaip vienos iš streso pasekmių.

56.9% respondentai pritarė teiginiui, kad dirbant iš namų tenka dažniau dirbti viršvalandžius. Vadinasi, vadovybė neįvertina, kiek darbų turi atlikti kiekvienas darbuotojas atskirai ir taip pat neapgalvoja, kad dirbant namuose viskas vyksta šiek tiek lėčiau, nes, pavyzdžiui, negali pasikonsultuoti su kolegomis ar vadovu dėl tam tikrų sunkumų. Dėl to nukenčia darbuotojas ir jam tenka dirbti viršvalandžius, o tai taip pat gali privesti prie streso apraiškų.

Beveik pusė apklaustųjų, t.y. 49.0% pritarė, jog dirbant iš namų yra sunkiau gauti informaciją iš bendradarbių. Juk yra daug sudėtingiau ir užtrunka pakankamai ilgai parašyti el. paštu ar paskambinti kolegai nei nueiti į kitą kabinetą ar tiesiog šalia esančio paklausti reikiamos informacijos. Ir taip pat nėra aišku, ar kolega iš karto atsakys į skambutį, ar pamatys el. laišką, kuriame yra kažko klausiama.

Vertinant neigiamų atsakymų pusę, ryškiausiai išsiskyrė teiginys *Jaučiu mažiau atsakomybės savo atliekamiems darbams*. Su šiuo teiginiu nesutiko 55.9% respondentų. Vadinasi, ir dirbant iš namų dauguma apklaustųjų jaučia tiek pat atsakomybės savo atliekamiems darbams, kaip ir dirbdami ofise.

Šiek tiek daugiau nei pusė respondentų (51.1%) paneigė teiginį *Mažiau laiko leidžiu su šeima*. Dėl darbo iš namų retai nukenčia dirbančiojo laikas skirtas šeimai.

50.8% respondentų nepritarė teiginiui, kad dirbant iš namų padažnėjo galvos skausmai bei nuovargio jausmas. O būtent galvos skausmas, nuovargio jausmas yra vienas dažniausiai pastebimų streso pasekmių žmogui, tačiau nuotolinis darbas šiai šiek tiek didesnei atsakiusių respondentų daliai šių pasekmių nesukelia.

Visi kiti teiginiai buvo įvertinti gana panašiai, pavyzdžiui, *Tapau mažiau dėmesingas/dėmesinga* surinko 42.4% neigiamus atsakymus, 44.9% respondentai pritarė, o 12.7% neturėjo konkrečios nuomonės šiuo klausimu. 48.2% atsakiusiųjų nepritarė teiginiui *Jaučiuosi vienišas/vieniša*, 43.7% tam pritarė, o 8.1% liko neutralūs.

Ypač panašiai pasiskirstė respondentų nuomonės, kuriame buvo teigiama *Namiškiai trukdo man tinkamai atlikti savo darbus*, 45.0% nepritarė, 9.0% nei sutiko, nei nesutiko, o 46.0% pritarė. Taip pat 44.9% nepritarė, kad dirbant iš namų sumažėjo jų darbo našumas, 42.4% pritarė šiam teiginiui, o 12.7% liko neutralūs.

9 lentelė. Persikėlimo iš biuro į namus atsakymų pasiskirstymas

Teiginiai	Neigiama nuomonė	Neutrali nuomonė	Teigiama nuomonė
Tapau mažiau dėmesingas/dėmesinga	42.4%	12.7%	44.9%
Jaučiu mažiau atsakomybės savo atliekamiems darbams	55.9%	7.5%	36.6%
Dažniau jaučiu nerimą	44.1%	5.6%	50.3%
Sumažėjo darbo našumas	44.9%	12.7%	42.4%
Jaučiuosi vienišas/vieniša	48.2%	8.1%	43.7%
Padažnėjo galvos skausmai, nuovargio jausmas	50.8%	7.6%	41.6%
Dažniau dirbu viršvalandžius	35.5%	7.6%	56.9%
Sunkiau gauti informaciją iš bendradarbių	40.4%	10.6%	49.0%
Mažiau laiko leidžiu su šeima	51.1%	7.1%	41.8%
Namiškiai trukdo man tinkamai atlikti savo darbus	45.0%	9.0%	46.0%

10 lentelėje pateikti koreliacinės analizės rezultatai rodo, kad didesnis vaikų skaičius šeimoje lemia dažnesnį nerimo pojūtį ($r=0.225$, $p<0.05$), dažnesnius galvos skausmus, nuovargio

jausmą ($r=0.191$, $p<0.05$), ilgesnes darbo valandas ($r=0.318$, $p<0.05$), taip pat tai turi įtakos, jog yra sunkiau gauti informaciją iš bendradarbių ($r=0.186$, $p<0.05$), bei didesnis vaikų skaičius trukdo tinkamai atlikti darbus, dirbant iš namų ($r=0.320$, $p<0.05$).

10 lentelė. Nuotoliniu būdu dirbančių asmenų atsakymų palyginimas su vaikų skaičiumi šeimoje

		Vaikų skaičius šeimoje
Dažniau jaučiu nerimą	Koreliacijos reikšmė	0.225
	P reikšmė	0.001
	N	202
Padažnėjo galvos skausmai, nuovargio jausmas	Koreliacijos reikšmė	0.191
	P reikšmė	0.007
	N	202
Dažniau dirbu viršvalandžius	Koreliacijos reikšmė	0.318
	P reikšmė	0.000
	N	202
Sunkiau gauti informaciją iš bendradarbių	Koreliacijos reikšmė	0.186
	P reikšmė	0.008
	N	202
Namiškiai trukdo man tinkamai atlikti savo darbus	Koreliacijos reikšmė	0.320
	P reikšmė	0.000
	N	202

Palyginus gautus atsakymus pagal amžių, koreliacinė analizė parodė tik vieną statistiškai reikšmingą atsakymą. Paaiškėjo, kad kuo vyresnis žmogus, tuo dažniau jis dirba viršvalandžius, dirbdamas iš namų ($r=0.332$, $p<0.05$).

Palyginus gautus atsakymus pagal lytį, pastebėta statistiškai reikšmingų skirtumų. Iš namų dirbantys vyrai tapo mažiau dėmesingi ($p=0.000<0.05$), jie jaučia mažiau atsakomybės savo atliekamiems darbams ($p=0.000<0.05$), dažniau jaučia nerimą ($p=0.027<0.05$), taip pat dirbdami nuotoliniu būdu vyrai dažniau jaučiasi vieniši nei moterys ($p=0.012<0.05$). Vyrai dažniau susiduria su galvos skausmais, nuovargio jausmu ($p=0.042<0.05$), jiems sunkiau gauti informaciją iš bendradarbių ($p=0.011<0.05$), dėl nuotolinio darbo vyrai mažiau laiko leidžia su šeima ($p=0.012<0.05$) bei taip pat vyrams namiškiai labiau trukdo tinkamai atlikti darbus ($p=0.001<0.05$) (žr. 11 lentelę).

11 lentelė. Gautų atsakymų apie persikėlimą iš biuro į namus atsakymų palyginimas pagal lytį

Teiginys	Lytis	N	Mann-Whitney vidutiniai rangas	P reikšmė
Tapau mažiau dėmesingas/dėmesinga	Vyras	53	126.50	0.000
	Moteris	149	92.61	
Jaučiu mažiau atsakomybės savo atliekamiems darbams	Vyras	53	132.86	0.000
	Moteris	149	90.35	
Dažniau jaučiu nerimą	Vyras	53	116.57	0.027
	Moteris	149	96.14	
Jaučiuosi vienišas/vieniša	Vyras	53	118.43	0.012
	Moteris	149	95.48	
Padažnėjo galvos skausmai, nuovargio jausmas	Vyras	53	115.29	0.042
	Moteris	149	96.59	
Sunkiau gauti informaciją iš bendradarbių	Vyras	53	118.81	0.011
	Moteris	149	95.34	
Mažiau laiko leidžiu su šeima	Vyras	53	118.61	0.012
	Moteris	149	95.41	
Namiškiai trukdo man tinkamai atlikti savo darbus	Vyras	53	123.25	0.001
	Moteris	149	93.76	

Pagal gautus vidutinius rangus pastebėta, kad dirbdami iš namų mažiausiai dėmesingi yra laisvai samdomi darbuotojai ($p=0.002<0.05$). Viešajame sektoriuje dirbantys asmenys jaučia mažiausiai atsakomybės savo atliekamiems darbams ($p=0.015<0.05$). O kitus du statistiškai reikšmingus atsakymus yra sunku apibūdinti, kadangi gauti vidutiniai rangai apibūdina darbo sektorių, kuris nėra aiškiai apibrėžtas, t. y. respondentai nenorėjo nurodyti, kur dirba (žr. 12 lentelę.)

12 lentelė. Gautų atsakymų apie persikėlimą iš biuro į namus atsakymų palyginimas pagal darbo sektorių

Teiginys	Darbo sektorius	N	Kruskal-Wallis vidutiniai rangai	P reikšmė
Tapau mažiau dėmesingas/dėmesinga	Viešasis sektorius	81	85.48	0.002
	Privatus sektorius	100	117.99	
	Nevyriausybinė organizacija	3	97.50	
	Laisvai samdomas darbuotojas	16	78.56	
	Kita	2	115.50	
Jaučiu mažiau atsakomybės savo atliekamiems darbams	Viešasis sektorius	81	87.09	0.015
	Privatus sektorius	100	112.58	
	Nevyriausybinė organizacija	3	126.50	
	Laisvai samdomas darbuotojas	16	92.72	
	Kita	2	164.25	

12 lentelės tęsinys

Sumažėjo darbo našumas	Viešasis sektorius	81	88.56	0.020
	Privatus sektorius	100	114.53	
	Nevyriausybinė organizacija	3	126.33	
	Laisvai samdomas darbuotojas	16	85.31	
	Kita	2	66.50	
Sunkiau gauti informaciją iš bendradarbių	Viešasis sektorius	81	90.04	0.032
	Privatus sektorius	100	111.89	
	Nevyriausybinė organizacija	3	109.17	
	Laisvai samdomas darbuotojas	16	103.44	
	Kita	2	19.50	

Palyginus šio I-ojo bloko teiginius su respondentų šeimine padėtimi, statistiškai reikšmingų skirtumų tarp jų nenustatyta ($p > 0.05$).

Apibendrinant šį klausimų bloką, galima teigti, kad persikėlus iš biuro į namus, respondentai dažniau jaučia nerimą, tam įtakos turi didesnis vaikų skaičius šeimoje, lytis (šiuo atveju vyrai dažniau jaučia nerimą). Dažniau yra dirbami viršvalandžiai, tam taip pat įtakos turi didesnis vaikų skaičius, amžius (vyresniems asmenims dažniau tenka ilgiau padirbėti). Paaiškėjo, kad yra sunkiau gauti informaciją iš bendradarbių, ypač, vyrams bei daugiau vaikų turintiems asmenims.

Taip pat didesnis vaikų skaičius šeimoje daro įtaką apklaustųjų bendrai savijautai bei trukdo susikoncentruoti į darbus. Vyrai yra labiau neigiamai paveikti persikėlimo iš biuro į namus. Viešajame sektoriuje dirbantys asmenys jaučia mažiausiai atsakomybės savo atliekamiems darbams, o laisvai samdomi darbuotojai yra mažiausiai dėmesingi, dirbdami nuotoliniu būdu.

Darbas iš namų ir jo organizavimo aplinkybės. Mokslinės literatūros analizė parodė, kad stresas gali sukelti nemažai blogų pasekmių žmogui. Taip pat buvo išsiaiškinta, kad įvairios su darbu susijusios aplinkybės gali sukelti žmogui stresą. Todėl anketos antroje dalyje buvo prašoma įvertinti, kaip būtent darbo iš namų aplinkybės veikia žmones, sukelia stresą ar ne. 13 lentelėje parodyta, kaip pasiskirstė respondentų nuomonės į pateiktus teiginius.

Labiausiai išsiskyrė teiginys, kuriam nepritarė 60.0% respondentų *Mano vadovas kelia man baimę ir nerimą*, tik 28.0% pritarė šiam teiginiui, o 12.0% liko neutralūs. Vadovo vaidmuo yra labai svarbus, nes netinkamas jo elgesys gali darbuotojams iššaukti tam tikras baimes ir nerimą, o tai yra galimos streso pasekmės. Tačiau šiuo atveju, tam buvo stipriai nepritarata, todėl galima manyti, kad vadovas tinkamai elgiasi su savo pavaldiniais.

49.8% atsakiusieji nepritarė, jog *Dėl nesusikalbėjimo su kolegomis bei viršininku dažnai jaučiu stresą*, 38.8% pritarė, o 11.4% liko neutralūs. Nesusikalbėjimas su kolegomis bei viršininku, gali sukelti žmogui neigiamas mintis bei kelti stresą. Bet kaip rodo gauti rezultatai, dauguma nesusiduria su šia problema ir dėl to nepatiria streso.

Šiek tiek daugiau nei pusė respondentų, t. y. 53.7%, nepritarė teiginiui *Mano vadovas neaiškiai apibrėžia užduotis, dėl ko sunku suprasti, kuriuos darbus pirmiausia atlikti*, 6.5% buvo be nuomonės, o 39.8% tam pritarė. Kai nėra aiškiai apibrėžiamos užduotys, nepasakoma, kurios yra svarbesnės, tai darbuotojas gali atlikti užduotis ne taip kaip reikia ir pradėti ne nuo pačių svarbiausių, dėl ko vėliau vadovas gali likti nepatenkintas. O tokia situacija gali iššaukti darbuotojui nerimą, stresinę būseną. Bet šiuo atveju, tam nepritarė daugiau nei pusė, todėl galima manyti, kad tokių situacijų pasitaiko retai ir tai nesukelia papildomo streso darbuotojams.

Lygiai pusė (50.0%) nepritarė, kad *Dirbant iš namų jaučiu spaudimą, o tai neigiamai veikia mano savijautą*, bet tam pritarė 41.0%, nei sutiko, nei nesutiko – 9.0%. Nuotolinis darbas gali kelti spaudimą iš vadovybės pusės, kadangi jie sunkiau sukontroliuoja įvairius darbus, nemato, ką veikia jų pavaldiniai. Dėl tos priežasties vadovybė gali reikalauti iš darbuotojų kur kas daugiau, o tai gali stipriai paveikti darbuotojų savijautą. Tačiau tyrimo rezultatai rodo, kad daugumai dirbant iš namų nėra keliamas spaudimas.

Kiti likę šios dalies teiginiai surinko panašiai tiek teigiamų, tiek neigiamų nuomonių. Pavyzdžiui, teiginiui *Dirbant iš namų man kyla stresas dėl per didelio darbų skaičiaus* pritarė 44.3% respondentai, nepritarė 45.3%, liko neutralūs 10.4%. Vadinasi, viena atsakiusiųjų pusė turi didelį skaičių įvairių darbų, kurie kelia stresą, o kita pusė nėra perkrauta darbais ir tai nekelia darbuotojams šalutinio poveikio.

Taip pat 47.2% žmonės nepritarė, kad *Duotas laikas darbams atlikti yra per trumpas, o tai kelia nerimą*, 43.3% tam pritarė, o 9.5% liko neutralūs šiuo klausimu. Jei duotas laikas darbams atlikti nėra tinkamai įvertintas ir liepiama tai padaryti greičiau nei reikėtų, tai darbuotojams tai gali kelti nerimą, kad nespės. Bet šiuo atveju respondentai pasidalino į dvi puses, nes vieni su tokia bėda nesusiduria, o kitiems taip būna ir tai kelia nerimą.

Vertinant patį nuotolinį darbą, tai 46.0% respondentų atsakė, kad darbas iš namų dažniausiai jiems nekelia nerimo, 42.0% tai dažniausiai kelia nerimą, o 12.0% nei sutiko, nei nesutiko. Pats nuotolinis darbas nėra kiekvienam toks jau aiškus ir paprastas darbo organizavimo būdas, todėl kai kuriems tai gali kelti nerimą. Šiuo atveju taip ir yra, nes viena pusė pasisakė už, o kita – prieš.

43.5% nepritarė teiginiui, kad darbas iš namų gali sukelti neigiamas mintis ar net riziką patirti depresiją, 46.0% pritarė šiai minčiai, 10.5% liko neutralūs. Nuotolinis darbas priverčia žmones būti užsidarius namuose, neleidžia gyvai bendrauti su savo kolegomis, o tai kai kuriems gali kelti net riziką patirti depresiją, kadangi ne kiekvienas žmogus sugeba dirbti atsiribojęs nuo kitų. Tad ir šiuo

klausimu respondentai pasidalino į dvi dalis, kadangi vienai pusei, tai gali sukelti blogų minčių, o kitai taip nėra.

13 lentelė. Darbo iš namų ir jo organizavimo dalies atsakymų pasiskirstymas

Teiginiai	Neigiama nuomonė	Neutrali nuomonė	Teigiama nuomonė
Dirbant iš namų man kyla stresas dėl per didelio darbų skaičiaus	45.3%	10.4%	44.3%
Duotas laikas darbams atlikti yra per trumpas, o tai kelia nerimą	47.2%	9.5%	43.3%
Dėl nesusikalbėjimo su kolegomis bei viršininku dažnai jaučiu stresą	49.8%	11.4%	38.8%
Mano vadovas kelia man baimę ir nerimą	60.0%	12.0%	28.0%
Mano vadovas neaiškiai apibrėžia užduotis, dėl ko sunku suprasti, kuriuos darbus pirmiausia atlikti	53.7%	6.5%	39.8%
Nuotolinis darbas man dažnai kelia nerimą	46.0%	12.0%	42.0%
Dirbant iš namų jaučiu spaudimą, o tai neigiamai veikia mano savijautą	50.0%	9.0%	41.0%
Manau, kad darbas iš namų gali sukelti neigiamas mintis ar riziką patirti depresiją	43.5%	10.5%	46.0%

14 lentelėje pateikti koreliacinės analizės rezultatai rodo, kad didesnis vaikų skaičius šeimoje turi įtakos dažnesniam streso pasireiškimui tam tikrose situacijose, nerimo ar baimės jausmui, neigiamoms mintims, prastesnei bendrai savijautai ($p < 0.05$).

14 lentelė. Darbo iš namų ir streso dalies atsakymų palyginimas pagal vaikų skaičių šeimoje

		Vaikų skaičius šeimoje
Dirbant iš namų man kyla stresas dėl per didelio darbų skaičiaus	Koreliacijos reikšmė	0.252
	P reikšmė	0.000
	N	202
Duotas laikas darbams atlikti yra per trumpas, o tai kelia nerimą	Koreliacijos reikšmė	0.206
	P reikšmė	0.003
	N	202
Dėl nesusikalbėjimo su kolegomis bei viršininku dažnai jaučiu stresą	Koreliacijos reikšmė	0.177
	P reikšmė	0.012
	N	202
Mano vadovas kelia man baimę ir nerimą	Koreliacijos reikšmė	0.234
	P reikšmė	0.001
	N	202
Nuotolinis darbas man dažnai kelia nerimą	Koreliacijos reikšmė	0.225
	P reikšmė	0.001
	N	202
Dirbant iš namų jaučiu spaudimą, o tai neigiamai veikia mano savijautą	Koreliacijos reikšmė	0.226
	P reikšmė	0.001
	N	202
Manau, kad darbas iš namų gali sukelti neigiamas mintis ar riziką patirti depresiją	Koreliacijos reikšmė	0.164
	P reikšmė	0.020
	N	202

15 lentelėje, lyginant gautus duomenis pagal lytį, pastebėta, kad vyrams dažniau nei moterims, pasireiškia stresas, baimės ir nerimo jausmai, neigiamos mintys ar net depresijos apraiškos ($p < 0.05$).

15 lentelė. Streso pasireiškimo palyginimas pagal lytį

Teiginys	Lytis	N	Mann-Whitney vidutiniai rangai	P reikšmė
Dirbant iš namų man kyla stresas dėl per didelio darbų skaičiaus	Vyras	53	122.57	0.002
	Moteris	149	94.01	
Duotas laikas darbams atlikti yra per trumpas, o tai kelia nerimą	Vyras	53	120.50	0.005
	Moteris	149	94.74	

15 lentelės tęsinys

Dėl nesusikalbėjimo su kolegomis bei viršininku dažnai jaučiu stresą	Vyras	53	124.21	0.001
	Moteris	149	93.42	
Mano vadovas kelia man baimę ir nerimą	Vyras	53	119.86	0.006
	Moteris	149	94.97	
Mano vadovas neaiškiai apibrėžia užduotis, dėl ko sunku suprasti, kuriuos darbus pirmiausia atlikti	Vyras	53	123.77	0.001
	Moteris	149	93.58	
Nuotolinis darbas man dažnai kelia nerimą	Vyras	53	115.75	0.036
	Moteris	149	96.43	
Dirbant iš namų jaučiu spaudimą, o tai neigiamai veikia mano savijautą	Vyras	53	120.62	0.005
	Moteris	149	94.70	
Manau, kad darbas iš namų gali sukelti neigiamas mintis ar riziką patirti depresiją	Vyras	53	117.50	0.018
	Moteris	149	95.81	

Palyginus gautus atsakymus pagal amžių, darbo sektorių bei šeiminių padėtį statistiškai reikšmingų skirtumų tarp jų nenustatyta ($p > 0.05$). Statistiškai reikšmingų skirtumų nustatyta tik pagal vaikų skaičių šeimoje ir pagal lytį.

Apibendrinant šį klausimų bloką, galima teigti, kad kuo didesnis vaikų skaičius šeimoje, tuo dažniau tai daro įtaką streso, nerimo pasireiškimams, neigiamoms mintims, prastesnei bendrai savijautai. Taip pat pastebėta, kad vyrams dažniau pasireiškia stresas, neigiamos mintys bei tam tikros baimės.

Visgi, dažniausiai vadovas nekelia baimės ar nerimo jausmo savo pavaldiniams, dirbantiems iš namų. Retais atvejais vadovas neaiškiai apibrėžia įvairias užduotis ar kelia spaudimą darbuotojams.

Pasitenkinimas darbu ir jo ryšys su cinizmu ir įsipareigojimu. Teorinėje dalyje paaiškėjo, kad dėl streso, dirbantiems žmonėms gali atsirasti mažesnis įsipareigojimas darbui ir profesinis cinizmas. Todėl trečioje anketos dalyje buvo prašoma įvertinti situacijas, kurios gali parodyti, kad darbuotojas yra ciniškas ar mažiau įsipareigojęs organizacijai, dirbant iš namų. 16 lentelėje galima pamatyti gautus rezultatus.

Labiausiai išsiskyrė teiginys *Kolegų nuomonė man nėra įdomi* ir surinko 58.0% neigiamus atsakymus, sutiko 29.0% respondentų, 13.0% liko neutralūs. Jeigu darbuotojas nekreipia dėmesio į savo kolegų nuomones/pasisakymus, tai gali reikšti, kad jis elgiasi ciniškai ar net yra mažiau įsipareigojęs organizacijai, kadangi nereiškia susidomėjimo kitais. Tačiau šiuo atveju didžioji dalis su tuo nesutiko, todėl galima manyti, kad toks reiškinys nėra būdingas žmonėms, dirbantiems iš namų.

Taip pat stipriai išsiskyrė teiginys *Esu nusivylęs/-usi organizacija*, kuriam nepritarė 55.7% asmenų, tačiau sutiko 32.7%, o nei sutiko, nei nesutiko 11.6%. Kai darbuotojas yra nusivylęs savo organizacija dėl tam tikrų priežasčių, tai yra labai tikėtina, kad jis gali pradėti mažiau įsipareigoti savo darbovietai. Bet matyti, kad šiek tiek daugiau nei pusė atsakiusių su šiuo klausimu nesutiko, todėl įvertinus gautus rezultatus, galima sakyti, kad dažniausiai dirbantys asmenys nėra nusivylę savo organizacijomis, net ir dirbant iš namų.

55.5% respondentų nesutiko, jog jaučiasi ne toks/-ia reikalingas/-a organizacijai, dirbant iš namų, bet 31.5% asmenų sutiko, o 13.0% liko neutralūs. Darbuotojas savo organizacijoje nori ir turi jaustis reikalingas ir žinoti, kad yra visateisis bendruomenės narys, tačiau jeigu jis to nejaučia, gali atsirasti cinizmo apraiškų ar mažesnis įsipareigojimas darbui. Kadangi nereikalingumo jausmas gali labai paveikti žmogaus mąstymą ir elgesį. Tačiau, kaip rodo tyrimo rezultatai, daugiau nei pusė respondentų jaučiasi reikalingi savo organizacijai, dirbant ir nuotoliniu būdu.

Dirbant iš namų gali būti labai sunku, kadangi ne visada viskas sekasi, nėra su kuo gyvai pabendrauti, slegia darbų gausa ir panašiai. Dėl visų šių ir kitų priežasčių asmuo gali jaustis prislėgtas ar liūdnas. Tokia žmogaus būseną gali privesti prie ciniško elgesio, kadangi įvairūs dalykai gali atrodyti neįdomūs, o ilgiau užsitęsusi tokia būseną gali netgi iššaukti profesinį perdegimą. Todėl respondentų buvo prašoma įvertinti, ar dirbant iš namų jų nuotaika dažnai būna liūdna. 54.0% nepritarė šiam teiginiui, pritarė – 36.0%, o nei sutiko, nei nesutiko – 10.0%. Visgi, didžioji dalis nesijaučia liūdni dirbdami iš namų, tačiau pasitaiko darbuotojų, kuriems toks darbo organizavimo būdas neteikia džiaugsmo.

Jeigu darbuotojas nėra linkęs pasitikėti savo organizacija, joje dirbančiais kolegomis ir vadovais, tai gali atsirasti organizacinis cinizmas. Tuomet darbuotojas gali būti apatiškas, ne taip rimtai žiūrėti į savo darbą. Tačiau 53.0% atsakiusių nesutiko, kad *Nuotolinis darbas sumažino mano pasitikėjimą organizacija*, sutiko – 35.5%, o liko neutralūs 11.5%. Todėl, remiantis šiuo tyrimu, galima manyti, kad dirbant iš namų darbuotojai dažniausiai pasitiki savo darbovietai ir dėl to jie nėra linkę elgtis ciniškai.

52.0% respondentų nepritarė, kad *Darbas iš namų man nėra vertingas*, bet su tuo sutiko 35.0%, o nei sutiko, nei nesutiko – 13.0%. Kai darbuotojas pradeda jausti, kad darbas jam nėra vertingas ir, kad tai jam neteikia džiaugsmo, gali atsirasti mažesnis įsipareigojimas organizacijai. Dirbantis asmuo nori džiaugtis savo darbu ir jo verte, tačiau vis dėlto ne visada taip būna. Visgi, apytiksliai, trečdalis atsakiusių žmonių su tuo sutiko, kad nuotolinis darbas jiems nėra vertingas, tačiau maždaug pusė su tuo nesutiko, todėl galima teigti, kad dažniausiai darbuotojai yra linkę džiaugtis savo darbu.

Įsipareigojimui organizacijai didelės įtakos turi parama iš darbo vietos. Ypač dirbant iš namų, darbuotojams yra svarbu jausti paramą, supratimą iš organizacijos, o konkrečiau – iš vadovybės

pusės. Jeigu to nėra, darbuotojas tampa mažiau įsipareigojęs savo darbui, o tai abiems pusėms yra žalinga. Todėl respondentų buvo prašoma įvertinti teiginį *Man trūksta paramos iš vadovybės dirbant iš namų*, šiuo atveju 52.0% nesutiko, 39.5% sutiko, o liko neutralūs 8.5%. Šiame klausime nebuvo labai didelis nuomonių išsiskyrimas, tad galima teigti, kad nemažai daliai dirbančiųjų trūksta paramos iš vadovybės, dirbant iš namų.

Stipriai atsidavęs, įsitraukęs į savo darbą asmuo yra įsipareigojęs organizacijai ir lengvai nepaliks savo darbo vietos. Respondentų buvo prašoma įvertinti, ar dirbant iš namų jie yra mažiau atsidavę savo organizacijai. 52.0% atsakė, kad nuotolinis darbas jų nepaveikė ir jie yra atsidavę organizacijai, 39.9% jaučiasi mažiau atsidavę savo darbui, o 8.1% liko be nuomonės. Toks nuomonių pasiskirstymas leidžia manyti, kad nuotolinis darbas paveikia kai kurių darbuotojų atsidavimą ir įsipareigojimą darbui, o tai kenkia ne tik organizacijai, bet ir pačiam žmogui.

Darbas iš namų gali sukelti norą atsiriboti nuo kolegų bei darbų. Su tuo sutiko 41.8% atsakiusių asmenų, nesutiko – 51.2%, liko neutralūs 7.0%. Noras atsiriboti yra ženklas į tai, kad žmogus yra ciniškas savo darbui, taip pat mažiau jam įsipareigojęs bei galiausiai tai gali būti net ir profesinio perdegimo simptomas. Šiuo atveju, respondentų nuomonės rodo, kad darbas iš namų sukelia norą atsiriboti nuo kolegų bei darbų, bet ne didžiąjai asmenų daliai.

Vadovybės vaidmuo svarbus ir tame, kaip jie organizuoja darbą, nes nuo to priklauso organizacijos sėkmė ir darbuotojų įsitraukimas, įsipareigojimas darbui. Todėl respondentų buvo prašoma įvertinti teiginį *Vadovybė netinkamai organizuoja darbą*. Su juo sutiko 40.5%, nesutiko – 48.5% apklaustųjų, o 11.0% liko neutralūs. Kadangi nuomonės išsiskyrė nelabai dideliu skirtumu, tai gali reikšti, kad vadovybė ne visai tinkamai organizuoja nuotolinį darbą, o tai skatina kai kuriuos darbuotojus mažiau įsipareigoti organizacijai.

Dar vienas pateiktas teiginys, kurį reikėjo įvertinti šiame klausimų bloke, buvo *Pastebiu, kad dirbant iš namų kartais norisi ignoruoti paskirtas užduotis*. Vis dėlto sutiko 46.0% respondentų, nesutiko – 45.5%, o nei sutiko, nei nesutiko 8.5%. Užduočių ignoravimas išduoda cinišką darbuotojo elgesį bei mažesnę įsipareigojimą darbui, o dar jeigu nuotolinis darbas nėra tinkamai koordinuojamas, tai užduočių ignoravimas gali dažnai pasireikšti. Įvertinus, kad šis teiginys sulaukė labai panašaus nuomonių pasiskirstymo, galima teigti, kad nuotolinis darbas kartais skatina ignoruoti ar mažiau kreipti dėmesio į pateiktas užduotis.

16 lentelė. Profesinio cinizmo bei mažesnio įsipareigojimo darbui dalies atsakymų pasiskirstymas

Teiginiai	Neigiama nuomonė	Neutrali nuomonė	Teigiama nuomonė
Vadovybė netinkamai organizuoja darbą	48.5%	11.0%	40.5%
Jaučiuosi ne toks/-ia reikalingas/-a organizacijai	55.5%	13.0%	31.5%
Man trūksta paramos iš vadovybės dirbant iš namų	52.0%	8.5%	39.5%
Nuotolinis darbas sumažino mano pasitikėjimą organizacija	53.0%	11.5%	35.5%
Aš jaučiuosi mažiau atsidavęs/-usi savo organizacijai	52.0%	8.1%	39.9%
Darbas iš namų man nėra vertingas	52.0%	13.0%	35.0%
Pastebiu, kad dirbant iš namų kartais norisi ignoruoti paskirtas užduotis	45.5%	8.5%	46.0%
Dažnai noriu atsiriboti nuo kolegų bei darbų	51.2%	7.0%	41.8%
Kolegų nuomonė man nėra įdomi	58.0%	13.0%	29.0%
Esu nusivylęs/-usi organizacija	55.7%	11.6%	32.7%
Mano nuotaika dažnai yra liūdna	54.0%	10.0%	36.0%

Kaip matyti 17 lentelėje, didesnis vaikų skaičius turi įtakos asmens nuotaikai ($r=0.152$, $p<0.05$), nusivylimui organizacija ($r=0.163$, $p<0.05$), pasitikėjimo savimi jausmui, dirbant iš namų ($r=0.196$, $p<0.05$) bei mažina susidomėjimą kolegų nuomone ($r=0.168$, $p<0.05$).

17 lentelė. Profesinio cinizmo bei įsipareigojimo darbui atsakymų palyginimas pagal vaikų skaičių šeimoje

		Vaikų skaičius šeimoje
Nuotolinis darbas sumažino mano pasitikėjimą organizacija	Koreliacijos reikšmė	0.196
	P reikšmė	0.005
	N	202
Kolegų nuomonė man nėra įdomi	Koreliacijos reikšmė	0.168
	P reikšmė	0.017
	N	202
Esu nusivylęs/-usi organizacija	Koreliacijos reikšmė	0.163
	P reikšmė	0.021
	N	202
Mano nuotaika dažnai yra liūdna	Koreliacijos reikšmė	0.152
	P reikšmė	0.031
	N	202

18 lentelėje pateikti rezultatai rodo, kad vyrai dažniau mano, jog vadovybė netinkamai organizuoja darbą nuotoliniu būdu ($p<0.05$), taip pat vyrai jaučiasi ne tokie reikalingi organizacijai ($p<0.05$), jiems, labiau ne moterims, trūksta paramos iš vadovybės ($p<0.05$). Kaip matyti, ir visi kiti gauti vidutiniai rangai yra didesni vyrų pusėje. Todėl galima teigti, kad vyrai yra labiau pažeidžiami, dirbdami iš namų ir jiems dažniau nepatinka, kaip yra organizuojamas darbas, kaip vadovybė reaguoja į darbą iš namų.

18 lentelė. Profesinio cinizmo ir įsipareigojimo darbui palyginimas pagal lytį

Teiginys	Lytis	N	Mann-Whitney vidutiniai rangai	P reikšmė
Vadovybė netinkamai organizuoja darbą	Vyras	53	125.25	0.000
	Moteris	149	93.05	
Jaučiuosi ne toks/-ia reikalingas/-a organizacijai	Vyras	53	122.44	0.002
	Moteris	149	94.05	
Man trūksta paramos iš vadovybės dirbant iš namų	Vyras	53	124.98	0.001
	Moteris	149	93.15	

18 lentelės tęsinys

Nuotolinis darbas sumažino mano pasitikėjimą organizacija	Vyras	53	126.92	0.000
	Moteris	149	92.46	
Aš jaučiuosi mažiau atsidavęs/-usi savo organizacijai	Vyras	53	128.67	0.000
	Moteris	149	91.84	
Darbas iš namų man nėra vertingas	Vyras	53	119.08	0.009
	Moteris	149	95.24	
Pastebiu, kad dirbant iš namų kartais norisi ignoruoti paskirtas užduotis	Vyras	53	124.88	0.001
	Moteris	149	93.18	
Dažnai noriu atsiriboti nuo kolegų bei darbų	Vyras	53	126.83	0.000
	Moteris	149	92.49	
Kolegų nuomonė man nėra įdomi	Vyras	53	138.16	0.000
	Moteris	149	88.46	
Esu nusivylęs/-usi organizacija	Vyras	53	126.38	0.000
	Moteris	149	92.65	
Mano nuotaika dažnai yra liūdna	Vyras	53	123.63	0.001
	Moteris	149	93.63	

Lyginant gautus tyrimo rezultatus su respondentų amžiumi, koreliacinė analizė parodė, kad jaunesnis darbuotojas dažniau nori ignoruoti jam paskirtas užduotis, kai yra dirbama iš namų ($r = -0.151$, $p < 0.05$).

O lyginant teiginius pagal šeiminių padėtį ir darbo sektorių, reikšmingų skirtumų neaptikta ($p > 0.05$).

Atlikus šios dalies analizę pastebėta, kad jaunesni žmonės, ypač vyrai, yra linkę dažniau ignoruoti jiems paskirtas užduotis, dirbant iš namų. Taip pat didesnis vaikų skaičius šeimoje didina respondentų nepasitikėjimą organizacija, tokiems asmenims yra mažiau įdomi kolegų nuomonė bei jų nuotaika yra dažniau liūdna. Visais pateiktais atvejais vyrams viskas pasitaiko dažniau nei moterims, pavyzdžiui, jie dažniau jaučiasi liūdnai, jie nesijaučia tokie reikalingi organizacijai, vyrams darbas iš namų neatrodo toks vertingas.

Apibendrinant:

- asmenys, dirbdami iš namų, kartais nori ignoruoti paskirtas užduotis,
- labai svarbus vadovybės vaidmuo, taip kaip jie organizuoja darbą ir ar teikia paramą savo darbuotojams,
- dirbdami iš namų kai kurie asmenys, tam tikrais momentais, nori atsiriboti nuo kolegų bei darbų,
- nuotolinis darbas turi įtakos darbuotojų atsidavimui bei įsipareigojimui jų darbui, o taip pat kai kuriais atvejais darbuotojai tampa ciniški.

Respondentų patirtys profesinio perdegimo atžvilgiu. Mokslinės literatūros analizė padėjo išsiaiškinti, kad stresas bei jo sukeltos pasekmės (šiuo atveju – profesinis cinizmas, įsipareigojimas organizacijai) gali iššaukti žmogui profesinį perdegimą. Tad paskutiniajame klausimų bloke, respondentų buvo prašoma įvertinti teiginius, kurie padėtų suprasti, ar asmenys, dirbdami iš namų, nepatiria profesinio perdegimo sindromo. *19 lentelė* vaizduoja, kaip pasiskirstė gauti atsakymai.

Profesinis perdegimas gali iššaukti įvairius elgesio, fizinius, psichologinius/emocinius simptomus. Esant šiam sindromui gali padažnėti alkoholio, nikotino ar kitų svaiginančių medžiagų vartojimas, todėl respondentų buvo prašoma įvertinti, ar nuotolinis darbas turėjo įtakos dažnesniam šių medžiagų vartojimui. 58.0% nepritarė šiam klausimui, 34.0% sutiko, o 8.0% nei sutiko, nei nesutiko. Įvertinus gautus atsakymus, pastebėta, kad dauguma asmenų, dirbančių iš namų, nepradėjo dažniau vartoti alkoholio ar nikotino.

Kai asmuo yra perdegęs, jis jaučiasi kur kas mažiau įsipareigojęs savo organizacijai (emocinis simptomas). Tad su teiginiu *Mano įsipareigojimas organizacijai reikšmingai sumažėjo dirbant iš namų* nesutiko 55.2% asmenų, tuo tarpu sutiko 35.3%, o liko neutralūs 9.5%. Visgi, daugiau nei pusė atsakiusių yra taip pat įsipareigoję organizacijai, o maždaug tik trečdalis respondentų paveikė nuotolinis darbas ir pasireiškė šis profesinio perdegimo simptomas, t. y. mažesnis įsipareigojimas organizacijai.

Kai asmuo jaučiasi nuolatinėje įtampoje (t. y. jaučia stresą) ar net patiria profesinį perdegimą, tokiu atveju, jis pradeda galvoti, kad esamas darbas jo netenkina ir galbūt reikėtų ieškoti kito. Šiuo atveju, analizuojant būtent nuotolinio darbo įtaką, buvo klausama, ar asmenys nepagalvoja, jog norėtų pakeisti esamą darbą. Rezultatai rodo, kad su tuo sutiko 51.3% respondentų, nesutiko 39.7%, o nei sutiko, nei nesutiko 9.0%. Didesnė dalis asmenų, dirbdami iš namų, susidūrė su mintimis, kad galbūt norėtų pakeisti esamą darbą. Tokias mintis/svarstymus gali iššaukti ne tik noras kažką keisti, bet tai gali būti ir profesinio perdegimo sindromo pasekmė.

54.2% atsakiusių žmonių sutiko su teiginiu *Jaučiuosi emociškai išsekęs dėl pandemijos laikotarpiu susiklosčiusios situacijos*, o nesutiko 34.9%, liko neutralūs 10.9% asmenų. Emocinis išsekimas signalizuoja apie tai, kad žmogus patiria didelį stresą ir/ar profesinį perdegimą. Būtent emocinis išsekimas turi didelės įtakos žmogaus savijautai, atliekamam darbui, sumažina jo gebėjimus, iššaukia problemas šeimoje. Todėl galima teigti, kad dauguma atsakiusių asmenų jaučiasi emociškai išsekę dėl pandemijos ir tai neigiamai veikia jų gyvenimus, darbus, bendrą savijautą.

Tam tikrų pokyčių metu kai kurie žmonės sugeba prie to greitai prisitaikyti, o kiti pusei – tai nemenkas iššūkis. Šiuo atveju yra kalbama apie prisitaikymą prie nuotolinio darbo, kadangi ne kiekvienas gali greitai ir paprastai įprasti prie tokio darbo organizavimo būdo. O dar jeigu nesiseka greitai išmokti dirbti nuotoliniu būdu, tai žmogus gali prarasti pasitikėjimą savimi, nes nesugeba susitvarkyti su pokyčiais. Tad respondentų buvo prašoma įvertinti, ar *Nesugebėjimas prisitaikyti prie*

nuotolinio darbo mažina mano pasitikėjimą savimi. Nuomonės pasiskirstė taip: 55.0% nesutiko, 36.0% sutiko, o nei sutiko, nei nesutiko – 9.0%. Visgi, matyti, kad šiek tiek daugiau nei pusė atsakiusių asmenų sugebėjo prisitaikyti prie nuotolinio darbo ir jiems tai nesukėlė papildomų problemų, tačiau yra dalis žmonių, kuriems tai sukėlė sunkumų ir dėl to jie jautėsi mažiau pasitikintys savimi, o tai taip pat yra papildomas stresas.

Labai svarbu, kad kiekviena organizacija būtų iškelusi aiškius tikslus savo darbuotojams. Tuomet darbuotojai žino, ką tiksliai reikia daryti, ko siekti ir tai nekelia noro atsiriboti nuo esamų darbų. O atsiribojimas yra vienas iš daugelio profesinio perdegimo simptomų. 48.0% apklaustųjų nesutiko su teiginiu *Atsiribojimas nuo darbo didėja dėl neaiškiai apibrėžtų tikslų*, 37.0% sutiko, o 15.0% liko neutralūs šiuo klausimu. Vadinasi, atsižvelgiant į gautus rezultatus, didesnė dalis dirbančiųjų gauna aiškius tikslus savo darbuose, o tai neskatina jų atsiriboti nuo darbų, bet kita dalis asmenų susiduria su šia problema, kuri gali skatinti atsiriboti nuo darbo.

Profesinis perdegimas gali žmogui sukelti fizinį ir psichinį išsekimą, pavyzdžiui, gali atsirasti nuovargio jausmas, išsivystyti tam tikros ligos, gali apimti negatyvios mintys, neviltis. Todėl buvo prašoma įvertinti klausimą, ar *Dėl darbo iš namų jaučiuosi fiziškai ir psichiškai išsekęs/-usi*. Nuomonės pasiskirstė labai panašiai: 48.0% pritarė šiai minčiai, nepritarė – 45.5%, o 6.5% nei sutiko, nei nesutiko. Vertinant rezultatus, galima manyti, kad kai kuriuos žmones darbas iš namų psichiškai ir fiziškai sekina, t. y. veda prie profesinio perdegimo sindromo. Tačiau kita asmenų grupė, priešingai, gerai jaučiasi dirbdami iš namų ir jiems tai nekelia diskomforto.

Siekiant įvertinti galimą fizinį ir psichinį išsekimą, taip pat buvo pateiktas teiginys *Dėl fizinio ir psichinio išsekimo man sunkiau bendrauti su klientais*. Šiame klausime nuomonės išsiskyrė šiek tiek didesne persvara: 48.5% respondentai nesutiko, 39.5% sutiko, o liko neutralūs 12.0% atsakiusių asmenų. Kai asmuo yra fiziškai ir psichiškai išsekęs, jam sunku ne tik dėl savo patiriamos būsenos, bet sunku bendrauti su klientais ar kitais asmenimis. Visgi, šiek tiek didesnė dalis apklaustųjų atsakė, kad jiems nėra sunku bendrauti su klientais, bet pasitaikė ir tokių, kurie susidūrė su šia problema. Dėl to galima manyti, kad fizinis ir psichinis išsekimas turi įtakos ne tik bendrai žmogaus būsenai, bet ir gebėjimams bendrauti su kitais.

Tiesioginio bendravimo trūkumas gali stipriai paveikti žmogaus emocinę būseną, jis gali pasidaryti emociškai nejautrus kitų žmonių atžvilgiu. O toks reiškinys taip pat yra vienas iš profesinio perdegimo sindromų. Teiginys *Tiesioginio bendravimo trūkumas daro mane emociškai nejautrų/-ę* sulaukė 49.7% asmenų nepritarimo, 40.2% pritarė, o 10.1% neturėjo nuomonės šiuo klausimu. Taigi, šiuo atveju, didesnei žmonių daliai tiesioginio bendravimo trūkumas nesukelia problemų, kalbant apie emocinį nejautrumą, bet pasitaiko atvejų, kai tai sukelia bėdų ir gali privesti prie profesinio perdegimo pasireiškimo.

Lygiai pusė atsakiusių asmenų (t. y. 50.0%) nesutiko, kad *Jaučiuosi mažiau atsidavęs/-usi organizacijai*, sutiko – 39.5%, o nei sutiko, ne nesutiko 10.5%. Kai asmuo dirba iš namų ir dar patiria stresą ar net profesinį perdegimą, jo atsidavimas organizacijai gali greitai sumažėti. O tai gali pasireikšti blogais darbo rezultatais, prastais santykiais su kolegomis. Bet šiuo atveju, išreikštos nuomonės labiau krypsta link to, kad nuotolinis darbas nesumažina darbuotojų atsidavimo organizacijoms.

Profesinė izoliacija gali rimtai paveikti žmogaus mąstymą ir savijautą, kadangi dėl bendravimo trūkumo asmuo gali jaustis mažiau reikalingas savo organizacijai, taip pat tai gali turėti įtakos darbo kokybei. Paskutinis teiginys, kurį reikėjo įvertinti buvo *Profesinė izoliacija neigiamai veikia mano darbo kokybę*. Gauti rezultatai pasiskirstė labai panašiai: 48.0% atsakiusių asmenų nesutiko, 43.0% sutiko, o 9.0% respondentų liko neutralūs. Taigi, vieniems profesinė izoliacija turi mažiau įtakos jų darbo kokybei, o kitiems tai turi daugiau įtakos ir labiau kenkia atliekamiesiems darbams.

19 lentelė. Gautų rezultatų pasiskirstymas, analizuojant profesinį perdegimą

Teiginiai	Neigiama nuomonė	Neutrali nuomonė	Teigiama nuomonė
Dėl darbo iš namų jaučiuosi fiziškai ir psichiškai išsekęs/-usi	45.5%	6.5%	48.0%
Dėl fizinio ir psichinio išsekimo man sunkiau bendrauti su klientais	48.5%	12.0%	39.5%
Tiesioginio bendravimo trūkumas daro mane emociškai nejautrų/-ę	49.7%	10.1%	40.2%
Atsiribojimas nuo darbo didėja dėl neaiškiai apibrėžtų tikslų	48.0%	15.0%	37.0%
Profesinė izoliacija neigiamai veikia mano darbo kokybę	48.0%	9.0%	43.0%
Nesugebėjimas prisitaikyti prie nuotolinio darbo mažina mano pasitikėjimą savimi	55.0%	9.0%	36.0%

19 lentelės tęsinys

Jaučiuosi mažiau atsidavęs/-usi organizacijai	50.0%	10.5%	39.5%
Mano įsipareigojimas organizacijai reikšmingai sumažėjo dirbant iš namų	55.2%	9.5%	35.3%
Kartais pagalvoju, jog norėčiau pakeisti esamą darbą	39.7%	9.0%	51.3%
Jaučiuosi emociškai išsekęs/-usi dėl pandemijos laikotarpiu susiklosčiusios situacijos	34.9%	10.9%	54.2%
Pastebėjau, kad dirbant iš namų dažniau pradėjau vartoti alkoholį ar nikotiną	58.0%	8.0%	34.0%

20 lentelėje pateikti koreliacinės analizės rezultatai leidžia teigti, kad didesnę vaikų skaičių turintys respondentai jaučiasi labiau fiziškai ir psichiškai išsekę, o dėl to yra sunkiau bendrauti su klientais ($r=0.239$, $r=0.198$, $p<0.05$). Turėjimas daugiau vaikų prisideda prie dažnesnio alkoholio ar nikotino vartojimo ($r=0.164$, $p<0.05$), taip pat mažina įsipareigojimą organizacijai, dirbant iš namų ($r=0.154$, $p<0.05$) ar net skatina pagalvoti apie darbo pakeitimą ($r=0.140$, $p<0.05$).

20 lentelė. Profesinio perdegimo analizės atsakymų palyginimas pagal vaikų skaičių šeimoje

		Vaikų skaičius šeimoje
Dėl darbo iš namų jaučiuosi fiziškai ir psichiškai išsekęs/-usi	Koreliacijos reikšmė	0.239
	P reikšmė	0.001
	N	202
Dėl fizinio ir psichinio išsekimo man sunkiau bendrauti su klientais	Koreliacijos reikšmė	0.198
	P reikšmė	0.011
	N	202

20 lentelės tęsinys

Mano įsipareigojimas organizacijai reikšmingai sumažėjo dirbant iš namų	Koreliacijos reikšmė	0.154
	P reikšmė	0.029
	N	202
Kartais pagalvoju, jog norėčiau pakeisti esamą darbą	Koreliacijos reikšmė	0.140
	P reikšmė	0.047
	N	202
Pastebėjau, kad dirbant iš namų dažniau pradėjau vartoti alkoholį ar nikotiną	Koreliacijos reikšmė	0.164
	P reikšmė	0.019
	N	202

Ankstesniuose atsakymų blokuose buvo pastebėta, kad vyrams analizuoti reiškiniai pasireiškia dažniau nei moterims. O ir šiame klausimų bloke matyti ta pati tendencija (žr. 21 lentelę). Pavyzdžiui, vyrai dėl darbo iš namų jaučiasi labiau fiziškai ir psichiškai išsekę, juos labiau veikia profesinė izoliacija, jie mažiau atsidavę organizacijai, taip pat dažniau pradėjo vartoti alkoholį ar nikotiną ($p < 0.05$).

21 lentelė. Profesinio perdegimo analizės atsakymų palyginimas pagal lytį

Teiginys	Lytis	N	Mann-Whitney vidutiniai rangai	P reikšmė
Dėl darbo iš namų jaučiuosi fiziškai ir psichiškai išsekęs/-usi	Vyras	53	120.27	0.006
	Moteris	149	94.82	
Dėl fizinio ir psichinio išsekimo man sunkiau bendrauti su klientais	Vyras	53	124.90	0.001
	Moteris	149	93.18	
Tiesioginio bendravimo trūkumas daro mane emociškai nejautrų/-ę	Vyras	53	133.18	0.000
	Moteris	149	90.23	
Atsiribojimas nuo darbo didėja dėl neaiškiai apibrėžtų tikslų	Vyras	53	129.52	0.000
	Moteris	149	91.53	
Profesinė izoliacija neigiamai veikia mano darbo kokybę	Vyras	53	125.95	0.000
	Moteris	149	92.80	
Nesugebėjimas prisitaikyti prie nuotolinio darbo mažina mano pasitikėjimą savimi	Vyras	53	121.84	0.000
	Moteris	149	94.27	
Jaučiuosi mažiau atsidavęs/-usi organizacijai	Vyras	53	129.73	0.000
	Moteris	149	91.46	
Mano įsipareigojimas organizacijai reikšmingai sumažėjo dirbant iš namų	Vyras	53	131.38	0.000
	Moteris	149	90.87	
Kartais pagalvoju, jog norėčiau pakeisti esamą darbą	Vyras	53	116.35	0.029
	Moteris	149	96.22	

21 lentelės tęsinys

Jaučiuosi emociškai išsekęs/-usi dėl pandemijos laikotarpiu susiklosčiusios situacijos	Vyras	53	116.51	0.027
	Moteris	149	96.16	
Pastebėjau, kad dirbant iš namų dažniau pradėjau vartoti alkoholį ar nikotiną	Vyras	53	133.55	0.000
	Moteris	149	90.10	

Lyginant teiginius pagal šeiminių padėtį, darbo sektorių bei amžių, reikšmingų skirtumų neaptikta ($p > 0.05$).

Apibendrinant ketvirtojo klausimų bloko duomenis galima teigti, kad dėl didesnio vaikų skaičiaus asmenys, dirbdami namuose greičiau patiria fizinį bei psichinį išsekimą, taip pat jie yra mažiau įsipareigoję organizacijai, o tai priveda prie minčių, kad galbūt reikia pakeisti esamą darbą.

Labai aiškiai matyti, kad vyrams visi tyrinėti reiškiniai pasireiškia dažniau/intensyviau nei moterims. Pavyzdžiui, vyrams ir turintiems daugiau vaikų asmenims padažnėja nikotino ar alkoholio vartojimas, dirbant iš namų. Nors anketoje su tuo nesutiko daugiau nei pusė atsakiusiųjų, tačiau, kaip matyti, yra tam tikra asmenų grupė, kuriems tai būdinga.

IŠVADOS

1. Teorinė streso fenomeno analizė leidžia pastebėti, kad stresas yra tam tikros formos įtampa ar spaudimas arba tai reakcija į iššūkius ar įvykius, kurie kelia grėsmę ar trikdo. Kai kurios streso formos gali būti labai kenksmingos sveikatai ir darbuotojo savijautai, tačiau kai kurios yra būtinos gyvenime, kad individas galėtų gyventi ir funkcionuoti geriausiai. O darbinis stresas dažnai kyla dėl spaudimo atlikti darbą, pajamų nestabilumo, per didelių įsipareigojimų. Būtent darbinis stresas pasireiškia tuo, kad gali sukelti blogą fizinę ar psichinę būklę, reaguojant į darbo vietą, kuri darbuotojui sukelia tam tikrus iššūkius. Šį stresą sąlygoja organizacijos aplinka, klimatas joje, konfliktai, kurie atsiranda dėl neaiškių darbuotojų darbo reikalavimų.
2. Išnagrinėjus streso keliamą poveikį bei pasekmes paaiškėjo, kad yra išskiriamos trys pagrindinės streso pasekmės žmogui: psichosomatinės, elgesio ir psichologinės. O patiriamas stresas darbe gali iššaukti tokias pasekmes: fizinės sveikatos problemas, psichikos sutrikimus, problemas šeimoje ir kt. Vienos reikšmingiausių darbinio streso pasekmių yra mažesnis įsipareigojimas darbui, profesinis cinizmas ir profesinis perdegimas. Taip pat svarbu išskirti, kad darbinis stresas daro nemenką finansinį poveikį organizacijoms.
3. Mokslinės literatūros analizė padėjo išsiaiškinti, kad mažesnis įsipareigojimas darbui priklauso nuo 4 veiksnių: asmeninių ypatybių, darbinių bei tarpusavio santykių organizacijoje ypatybių, įsitraukimo į darbą. Profesinis cinizmas yra apibūdinamas kaip nepasitikėjimo, netinkamo profesinio elgesio ir kelio į perdegimą priežastimis. Cinizmą gali iššaukti: stresas darbe, didelis darbo krūvis, atstūmimo jausmas, konfliktinės situacijos ir kt. O profesinis perdegimas pasižymi tuo, kad sukelia psichinį bei fizinį išsekimą socialinės srities profesijų atstovams, nes šios srities specialistai artimai ir intensyviai bendrauja su kitais asmenimis.
4. Atlikus empirinį tyrimą ir įvertinus gautus rezultatus pastebėta, kad: 1) vyrus labiau nei moteris neigiamai veikia darbas iš namų. Vyrų dažniau jaučia nerimą, taip pat dažniau dirba viršvalandžius nei moterys. Taip pat daugiau vaikų turinčius asmenis labiau neigiamai veikia darbas iš namų. Tokie asmenys dažniau susiduria su negatyviomis mintimis, jaučia stresą bei jaučiasi fiziškai bei psichiškai išsekę. 2) Tyrime dalyvavę asmenys išskyrė, kad jaučiasi emociškai išsekę dėl pandemijos laikotarpiu susiklosčiusios situacijos, o tokia būseną gali privesti prie streso bei profesinio perdegimo apraiškų. 3) Gauti rezultatai neparodė didelio profesinio cinizmo ar ryškaus mažesnio įsipareigojimo darbui apraiškų. Tik retais atvejais asmenys yra mažiau suinteresuoti domėtis savo darbu, pateiktomis užduotimis ar kolegų nuomone.

REKOMENDACIJOS

1. Norint, kad darbuotojai nepatirtų darbingumą neigiamai veikiančių streso pasekmių dirbdami iš namų, rekomenduotina vadovams bei ŽIV specialistams organizacijose, daugiau komunikuoti su savo darbuotojais, dažniau domėtis, ar jiems neiškyla sunkumų dirbant nuotoliniu būdu.
2. Siekiant pagerinti darbuotojų emocinę bei psichologinę būseną, siūloma vadovams ar komandų lyderiams organizacijoje išsiaiškinti ir parūpinti priemones, kurios padėtų įveikti stresą konkreitiems darbuotojams.
3. Siūloma patiems darbuotojams, iškilus bėdoms ar blogai jaučiantis, drąsiai kreiptis į savo tiesioginius vadovus ar ŽIV specialistus, kurie padėtų išspręsti iškilusias problemas ar suteiktų paramą sunkiu momentu.

SANTRAUKA

Šio darbo tema yra „Su darbu iš namų susijusio streso raiška profesinio perdegimo ir įsipareigojimo darbui kontekste“. Temos aktualumas: šiuo metu dėl visame pasaulyje siaučiančio COVID-19 viruso ir vyriausybių siekio suvaldyti ligos protrūkį, nemažai daliai žmonių tenka perkelti savo darbą iš biuro į namus. Nuotolinis darbas yra nemenkas iššūkis, nes turi poveikį fizinei ir psichinei būklei, gali sukelti papildomo streso. Šio darbo problema - kokį poveikį sukelia stresas iš namų dirbantiems asmenims? Tikslas: ištirti nuotoliniu būdu dirbančių žmonių streso raišką ir nustatyti sąsajas su profesiniu perdegimu bei įsipareigojimu darbui. Darbo uždaviniai: išnagrinėti darbinio streso fenomeną ir jo keliamą poveikį darbuotojui ir organizacijai; empirinio tyrimo pagalba išsiaiškinti, kaip nuotolinis darbas paveikia darbuotojus; pateikti išvadas bei rekomendacijas organizacijoms ir darbuotojams. Tyrimo metodai: mokslinės literatūros analizė; anketinė apklausa. Šio baigiamojo darbo metu buvo išsiaiškintos streso bei darbinio streso sąvokos, pagrindinės streso rūšys; išanalizuotos streso pasekmės bei jo poveikis žmogui ir organizacijai; atliktas tyrimas, kurio metu buvo apklausti nuotoliniu būdu dirbantys asmenys. Išvados: stresas yra tam tikros formos įtampa ar spaudimas, o darbinis stresas dažnai kyla dėl spaudimo atlikti darbą, pajamų nestabilumo, per didelių įsipareigojimų. Yra išskiriamos trys pagrindinės streso pasekmės žmogui: psichosomatinės, elgesio ir psichologinės. Kaip vienos reikšmingiausių darbinio streso sukiamų pasekmių yra sumažėjęs įsipareigojimas darbui, profesinis cinizmas bei profesinis perdegimas. Atlikus tyrimą paaiškėjo, kad vyrus labiau nei moteris neigiamai veikia darbas iš namų ir taip pat tam įtakos turi didesnis vaikų skaičius šeimoje. Tyrime dalyvavę asmenys išskyrė, kad jaučiasi emociškai išsekę dėl pandemijos laikotarpiu susiklosčiusios situacijos. Darbo struktūra: įvadas, trys pagrindinės dalys, išvados, rekomendacijos, literatūros sąrašas, santrauka lietuvių ir anglų kalbomis.

Raktiniai žodžiai: darbas iš namų, stresas, profesinis perdegimas.

SUMMARY

The subject of this work is „Expression of work-related stress from home in the context of professional burnout and commitment to work“. Relevance of the topic: currently, due to the rampanting COVID-19 virus around the world and the government's drive to control the disease outbreak, many people are having to move their jobs from the office to the home. Teleworking is a significant challenge because it can cause an additional stress on the physical and mental condition. The problem of this work - what are the effects of stress on home workers? The purpose of the work: to investigate the expression of stress in people working remotely and identify links with professional burnout and commitment to work. Tasks of the work: to examine the phenomenon of work stress and its impact on the employee and the organization; empirical research to find out how telework affects employees; provide conclusions and recommendations to organizations and employees. Research methods: scientific literature analysis; questionnaire. During this final work, the concepts of stress and work stress, the main types of stress were clarified; the consequences of stress and its impact on the person and the organization are analyzed; a study was conducted in which teleworkers were interviewed. Conclusions: stress is a form of tension or pressure, and work-related stress often results from pressure to do work, income instability, excessive commitment. There are three main consequences of stress for a person: psychosomatic, behavioral and psychological. One of the most significant consequences of work-related stress is a decrease in work commitment, occupational cynicism and occupational burnout. The investigation showed that more men than women negative impact on the work of home and also has a greater impact on the number of children in the family. Respondents singled out that they felt emotionally exhausted by the situation during the pandemic. Structure of the work: introduction, three main parts, conclusions, recommendations, list of references, summary in Lithuanian and English.

Key words: teleworking, stress, occupational burnout.

LITERATŪRA

1. Ahmed, Ishtiaq, ir Sadia Shabbir. 2019. „Causes of Teacher Stress: its Effects on Teacher Performance and Health Problems“. *International Journal of Management* 1 (1): 1-13.
2. „Apie stresą darbe: požymius, priežastis, pasekmes“. 2019. Kėdainių pirminės sveikatos priežiūros centras. Žiūrėta 2020 m. balandžio 11 d.
<http://www.kedainiupspc.lt/2019/05/17/apie-stresa-darbe-pozymius-priezastis-pasekmes/>.
3. Baig, Javeria, Ng. Kim Soon, Ali Abusalah Elmabrok, Sonia Shanker, Ng Mei Xin Sirisa, ir Abd Rahman Ahmad. 2016. „Causes of organizational cynicism and its consequence on teaching staff in Malaysia“. *Indian Journal of Science and Technology* 9 (1): 1-4.
DOI: 10.17485/ijst/2016/v9iS1/110629.
4. Belzunegui-Eraso, Angel, ir Amaya Erro-Garcés. 2020. „Teleworking in the Context of the Covid-19 Crisis“. *Sustainability* 12 (9): 1-18. <http://dx.doi.org/10.3390/su12093662>.
5. Benn, Piers. 2011. *Commitment. Art of Living*. Durham: Routledge.
<http://search.ebscohost.com.skaitykla.mruni.eu/login.aspx?direct=true&db=e000xww&AN=924385&site=ehost-live>.
6. Besse, Christine, Daniel Poremski, Vincent Laliberte, ir Eric Latimer. 2018. „The Meaning and Experience of Stress among Supported Employment Clients with Mental Health Problems“. *Health & Social Care in the Community* 26 (3): 383–392. <https://doi.org/10.1111/hsc.12527>.
7. Burman, Richa, ir Tulsee Giri Goswami. 2018. „A Systematic Literature Review of Work Stress“. *International Journal of Management Studies* 5 (3): 112-132.
DOI: 10.18843/ijms/v5i3(9)/15.
8. Campbel, John, ir Jon Heales. 2016. „Factor Structure of Individual Consequences for Teleworking Professionals“. *Australasian Journal of Information Systems* 20: 1–22.
DOI: <https://doi.org/10.3127/ajis.v20i0.906>.
9. Carrión, Victor G. 2018. *Assessing and Treating Youth Exposed to Traumatic Stress*. Washington, D.C.: American Psychiatric Association Publishing.
<http://search.ebscohost.com.skaitykla.mruni.eu/login.aspx?direct=true&db=e000xww&AN=1942433&site=ehost-live>.
10. Ciampi, Robert C. 2019. „Stress and Burnout“. *Psychology Today*. Žiūrėta 2020 m. rugsėjo 25 d. <https://www.psychologytoday.com/us/blog/when-call-therapist/201912/stress-and-burnout>.
11. Crosswell, Alexandra D., Michael Coccia, ir Elissa S. Epel. 2019. „Mind Wandering and Stress: When You Don't like the Present Moment“. *Emotion* 20 (3): 403-412.
DOI: <https://doi.org/10.1037/emo0000548>.

12. Černevičiūtė, Nomedą, ir Audronė Kerpaitytė. 2018. *Streso valdymas*. Kauno rajono socialinių paslaugų centras.
DOI: <https://doi.org/10.7220/9786094673528>.
13. Dhusia, Archana, Prita Dhaimade, Apurva Jain, Samar Shemna, ir Prerana Dubey. 2019. „Prevalence of Occupational Burnout among Resident Doctors Working in Public Sector Hospitals in Mumbai“. *Indian Journal of Community Medicine* 44 (4): 352-356.
DOI: https://doi.org/10.4103/ijcm.IJCM_78_19.
14. Emam, Mahmoud, ir Muna Al-Bahrani. 2016. „Religious Coping, Meaning-Making and Stress: Perspective of Support Staff of Children with Disabilities in Residential Disability Centres in Oman“. *Journal of Research in Special Educational Needs* 16 (2): 102-112.
DOI: <https://doi.org/10.1111/1471-3802.12063>.
15. Fedai, Lutfiye, Ali Tarhini, Zehra Altinay, Gökmen Dagli, ir Fahriye Altinay. 2017. „Occupational Burnout and Job Satisfaction: Evidence from Secondary Schools in Northern Cyprus“. *International Journal of Economic Perspectives* 11 (1): 782-794.
16. Filardi, Fernando, Rachel Mercedes P. de Castro, ir Marco Tulio Fundão Zanini. 2020. „Advantages and disadvantages of teleworking in Brazilian public administration: analysis of SERPRO and Federal Revenue experiences“. *Cadernos EBAPE. BR* 18 (1): 28-46.
DOI: <http://dx.doi.org/10.1590/1679-395174605x>.
17. Fink, George. 2016. „Stress, definitions, mechanisms, and effects outlined: lessons from anxiety“. *Stress: Concepts, cognition, emotion, and behavior*: 3-11.
DOI: <https://doi.org/10.1016/B978-0-12-800951-2.00001-7>.
18. Fred, Herbert L., ir Mark S. Scheid. 2018. „Physician Burnout: Causes, Consequences, and (?) Cures“. *Texas Heart Institute Journal* 45 (4): 198–202.
DOI: <https://doi.org/10.14503/THIJ-18-6842>.
19. Gaižauskaitė, Inga, ir Svajonė Mikėnė. 2014. *Socialinių tyrimų metodai: apklausa*. Mykolo Romerio universitetas. <https://ebooks-mruni-eu.skaitykla.mruni.eu/pdfreader/socialini-tyrim-metodai-apklausa>.
20. Galletta, Maura, Igor Portoghese, Marta Ciuffi, Federica Sancassiani, Ernesto D’ Aloja, ir Marcello Campagna. 2016. „Working and Environmental Factors on Job Burnout: A Cross-Sectional Study Among Nurses“. *Clinical Practice and Epidemiology in Mental Health : CP & EMH* 12: 132– 141. DOI: <https://dx.doi.org/10.2174%2F1745017901612010132>.
21. Grama, Blanca, ir Ramona Todericiu. 2016. „Change, resistance to change and organizational cynicism“. *Studies in Business and Economics* 11 (3): 47-54. DOI: <https://doi.org/10.1515/sbe-2016-0034>.

22. Hassard, Juliet, Kevin R. H. Teoh, Gintare Visockaite, Philip Dewe, ir Tom Cox. 2018. „The Cost of Work-Related Stress to Society: A Systematic Review“. *Journal of Occupational Health Psychology* 23 (1): 1–17. DOI: <https://doi.org/10.1037/ocp0000069>.
23. Hassard, Juliet, Kevin Teoh, Tom Cox, Philip Dewe, Marlen Cosmar, Robert Gründler, Danny Flemming, Brigit Cosemans, ir Karla Van den Broek. 2014. „Calculating the cost of work-related stress and psychosocial risks“. *European Agency for Safety and Health at Work*: 7-12.
24. Hashmi, Muhammad. 2015. „Causes and Prevention of Occupational Stress“. *IOSR Journal of Dental and Medical Sciences* 14: 98-104. DOI: [10.9790/0853-1411898104](https://doi.org/10.9790/0853-1411898104).
25. Imeokparia, P. O., ir Kennedy Ediagbonya. 2013. „Stress management: an approach to ensuring high academic performance of business education students“. *European Journal of Educational Studies* 5 (1): 167-176.
26. Yao, Bo-chen, Ling-bing Meng, Meng-lei Hao, Yuan-meng Zhang, Tao Gong, ir Zhi-gang Guo. „Chronic stress: A critical risk factor for atherosclerosis“. *Journal of International Medical Research* 47 (4): 1429-1440.
27. Yu, Yanfei. 2017. „Investigation on the Status Quo of Job Burnout of Physical Education Teachers in Colleges and Universities“. *International Conference on Frontiers in Educational Technologies and Management Sciences, Nanjing, China*.
28. Kavaliauskienė, Vanda, ir Renata Balčiūnaitė. 2014. „Profesinis perdegimas ir jo raiška socialinio darbo profesionalizacijos kontekste“. *Tiltai* 69 (4): 17-35.
DOI: <http://dx.doi.org/10.15181/tbb.v68i4.947>.
29. Kavaliauskienė, Žaneta, ir Gytis Simonavičius. 2019. „Darbuotojų įsipareigojimo organizacijai raiška: logistikos įmonės atvejis“. *Mokslo taikomieji tyrimai Lietuvos kolegijose* (15): 94-104.
30. Kavaliauskienė, Žaneta. 2012. „Darbuotojo norminio įsipareigojimo organizacijai veiksmų sąveikos“. *Tiltai* 58 (1): 91-104.
31. Kim, Sunhyuk, Kiwon Jung, Grimm Noh, ir Lee Kyeong Kang. 2019. „What Makes Employees Cynical in Public Organizations? Antecedents of Organizational Cynicism“. *Social Behavior & Personality: An International Journal* 47 (6): 1–10.
DOI: <https://doi.org/10.2224/sbp.8011>.
32. Larson, Barbara Z., Susan R. Vroman, ir Erin E. Makarius. 2020. „A guide to managing your (newly) remote workers“. *Harvard Business Review* 18.
33. Lee, Dr Nelson. 2015. *Living With Stress*. [N.p.]: Marshall Cavendish International [Asia] Pte Ltd.
<http://search.ebscohost.com.skaitykla.mruni.eu/login.aspx?direct=true&db=e000xww&AN=1094677&site=ehost-live>.

34. Lichner, Vladimir, Magdalena Halachova, ir Ladislav Lovaš. 2018. „The Concept of Self-Care, Work Engagement, and Burnout Syndrome among Slovak Social Workers“. *Czech & Slovak Social Work / Sociální Práce / Sociálna Práca* 18 (4): 62-75.
35. Lundberg, Ulf, ir Cary L. Cooper. 2011. *The Science of Occupational Health: Stress, Psychobiology and the New World of Work*. JAV: Wiley-Blackwell.
36. Maslach, Christina. 2003. „Job Burnout: New Directions in Research and Intervention“. *Current Directions in Psychological Science* 12 (5): 189-192.
DOI: <https://doi.org/10.1111/1467-8721.01258>.
37. Maslach, Christina, ir Susan E. Jackson. 1981. „The measurement of experienced burnout“. *Journal of organizational behavior* 2 (2): 99-113.
DOI: <https://doi.org/10.1002/job.4030020205>.
38. Mikolajczak, Moïra, Maria Elena Brianda, Herve Avalosse, ir Isabelle Roskam. 2018. „Consequences of parental burnout: Its specific effect on child neglect and violence“. *Child Abuse & Neglect* 80: 134-145. DOI: <https://doi.org/10.1016/j.chiabu.2018.03.025>.
39. Mishra, Prabhat Kumar. 2014. „Sources and Consequences of Stress: A Call for Action“. *Indian Journal of Health & Wellbeing* 5 (8): 985-989.
40. Mousa, Mohamed. 2017. „Organizational Cynicism and Organizational Commitment in Egyptian Public Primary Education: When Spring Yields Black Flowers“. *Management Research & Practice* 9 (3): 13–29.
41. Na, Chongmin, Tae Choo, ir Jeffrey A. Klingfuss. 2018. „The Causes and Consequences of Job-Related Stress among Prosecutors“. *American Journal of Criminal Justice* 43 (2): 329-353.
42. Neeley, Tsedal. 2020. „15 questions about remote work, answered“. *Harvard Business Review Digital article* 16: 2-7.
43. O’Sullivan, Geraldine. 2011. „The relationship between hope, eustress, self-efficacy, and life satisfaction among undergraduates“. *Springer* 101 (1): 155-172.
44. Pacevičius, Jonas. 2006. „Profesinis perdegimas kaip organizacinės elgsenos problema“. *Ekonomika ir vadyba: aktualijos ir perspektyvos* 7 (2): 125-129.
45. Paridon, Kjell N van, Matthew A Timmis, Charlotte M Nevison, ir Matt Bristow. 2017. „The anticipatory stress response to sport competition; a systematic review with meta-analysis of cortisol reactivity“. *BMJ open sport & exercise medicine* 3 (1): 1-11.
DOI: <https://doi.org/10.1136/bmjsem-2017-000261>.
46. Pines, Ayala Malach, ir Giora Keinan. 2005. „Stress and burnout: The significant difference“. *Personality and Individual Differences* 39 (3): 625-635.
DOI: <https://doi.org/10.1016/j.paid.2005.02.009>.

47. „Psychosocialinė rizika ir stresas darbe“. 2020. Europos saugos ir sveikatos darbe agentūra. Žiūrėta 2020 m. vasario 1 d. <https://osha.europa.eu/lt/themes/psychosocial-risks-and-stress>.
48. Quick, James Campbell, ir Demetria F. Henderson. 2016. „Occupational stress: Preventing suffering, enhancing wellbeing“. *International journal of environmental research and public health* 13 (5): 2-8.
DOI: <https://doi.org/10.3390/ijerph13050459>.
49. Rackoff, Gavin N., ir Michelle G. Newman. 2020. „Reduced Positive Affect on Days with Stress Exposure Predicts Depression, Anxiety Disorders, and Low Trait Positive Affect 7 Years Later“. *Journal of Abnormal Psychology*: 1-11.
50. Radzuan, Bin, Qamarul Faiz, Shereen Noranee, Marliana Mansor, Rozilah Abdul Aziz, ir Rohana Mat Som. 2020. „Quality of Work Life, Organizational Commitment and Self-Efficacy at Malaysian Government-Linked Companies: A Pilot Study“. *Global Business & Management Research* 12 (2): 80–88.
51. „Recognising distress in the workplace“. 2020. Australian National University. Žiūrėta 2020 m. kovo 17 d. <https://services.anu.edu.au/human-resources/respect-inclusion/recognising-distress-in-the-workplace>.
52. Reddy, J. Mayurnath, ir CH. Siva Kumar. 2019. „A Cross Sectional Study of Socio-Demographic Profile and Acute Stress Disorder in Suicidal Burn Patients“. *International Archives of Integrated Medicine* 6 (7): 17-27.
53. Rose, Arthur, Robbie Duschinsky, ir Jane Macnaughton. 2017. „Cynicism as a strategic virtue“. *The lancet* 389 (10070): 692-693. DOI: [https://doi.org/10.1016/S0140-6736\(17\)30349-5](https://doi.org/10.1016/S0140-6736(17)30349-5).
54. Sabagh, Zaynab, Nathan C. Hall, ir Alenoush Saroyan. 2018. „Antecedents, correlates and consequences of faculty burnout“. *Educational Research* 60 (2): 131-156.
55. Salvagioni, Denise Albieri Jodas, Francine Nesello Melanda, Arthur Eumann Mesas, Alberto Duran Gonzalez, Flavia Lopes Gabani, ir Selma Maffei de Andrade. 2017. „Physical, psychological and occupational consequences of job burnout: A systematic review of prospective studies“. *PLoS ONE* 12 (10): 1-29. <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0185781>.
56. Schmidt R., ir Willis W. 2007. *Acute Stress Disorder*. Encyclopedia of Pain. Springer, Berlin, Heidelberg. https://doi-org.skaitykla.mruni.eu/10.1007/978-3-540-29805-2_84.
57. Siegrist, Johannes, ir Morten Wahrendorf. 2016. *Work Stress and Health in a Globalized Economy*. Switzerland: Springer.
58. Smyth, Emmett, Olive Healy, ir Sinéad Lydon. 2015. „An analysis of stress, burnout, and work commitment among disability support staff in the UK“. *Research in developmental disabilities* 47: 297-305. DOI: <https://doi-org10.1016/j.ridd.2015.09.023>.

59. „Stresas darbe“. 2002. Europos saugos ir sveikatos darbe agentūra. Žiūrėta 2020 m. balandžio 11 d. <https://osha.europa.eu/lt/publications/factsheets/22>.
60. Suchodolska, Ivona. 2008. „Perdegimo sindromas ir jo ryšys su asmenybės bruožais ir patiriama žodine agresija“. Magistro baigiamasis darbas, Mykolo Romerio universitetas. http://vddb.laba.lt/obj/LT-eLABa-0001:E.02~2008~D_20080613_113631-71595.
61. Surbhi S. 2016. „Difference Between Stress and Burnout“. Key Differences. Žiūrėta 2020 m. rugsėjo 25 d. <https://keydifferences.com/difference-between-stress-and-burnout.html>.
62. Tavares, Fernando, Eulalia Santos, Ana Diogo, ir Vanessa Ratten. 2020. „Teleworking in Portuguese communities during the COVID-19 pandemic“. *Journal of Enterprising Communities: People and Places in the Global Economy*: 1-16.
63. Uriesi, Sebastian. 2019. „The Effects of Work Stress and Trust in Managers on Employee Turnover Intentions“. *Centre for European Studies (CES) Working Papers* 11 (3): 211–221.
64. Valackienė, Asta. 2007. *Sociologinis tyrimas*. Kaunas: Technologija.
65. Verheyen, Marcel. 2016. *Stop Stress : A New Approach to Stress and Anxiety*. Bruxelles: Dr Marcel Verheyen.
66. Vimantaitė, Renata, ir Arvydas Šeškevičius. 2006. „Perdegimo“ sindromas tarp Lietuvos kardiochirurgijos centruose dirbančių slaugytojų“. *Medicina*: 42 (7): 600-605.
67. Vladut, Corina Ioana, ir Eva Kallay. 2010. „Work Stress, Personal Life, and Burnout. Causes, Consequences, Possible Remedies“. *Cognitie, Creier, Comportament/Cognition, Brain, Behavior* 14 (3): 261-280.
68. Wang, Yi-jing, Yu-meng Qiao, Qin-ye Yu, Li-feng Wang, ir Kang-yan Zhao. 2017. „Research on the Impacts of Time – Anticipatory Stress on Creativity“. *DEStech Transactions on Social Science, Education and Human Science*: 239-249.
DOI: <https://doi.org/10.12783/dtssehs/icssm2017/10343>.
69. Wisse, Barbara, ir Ed Sleebos. 2016. „When Change Causes Stress: Effects of Self-Construal and Change Consequences“. *Journal of Business & Psychology* 31 (2): 249-264.
DOI: <https://doi.org/10.1007/s10869-015-9411-z>.

PRIEDAI

1 PRIEDAS

Gerb. Respondente,

Esu Mykolo Romerio universiteto, Lyderystės ir pokyčių vadybos magistrantūros antro kurso studentė.

Šiuo metu dėl esamos situacijos pasaulyje ir vyraujančio COVID-19 viruso, kai kuriems žmonėms tenka dirbti iš namų nuotoliniu būdu. Tai yra nemenkas iššūkis, kadangi ne visi sugeba greitai pereiti prie naujovių ir išmoksta su jomis susitvarkyti. Tad tai gali kelti nemenką stresą, kuris gali sukelti darbuotojui mažesnę įsipareigojimą darbui, profesinį cinizmą ir galiausiai net profesinį perdegimą.

Todėl šia apklausa yra siekiama iširti, kaip darbas iš namų veikia žmogaus gyvenimą, ar asmuo patiria didelį stresą, ar tampa ciniškas savo darbui ir ar dėl to pradeda mažiau jam įsipareigoti.

Apklausa yra anoniminė ir visa surinkta informacija bus naudojama tik tyrimo tikslais.

Dėkoju už Jūsų skirtą laiką!

Jūsų lytis

- Vyras
- Moteris

Jūsų amžius

- 18-24
- 25-34
- 35-48
- 49-64
- 65 ir daugiau

Jūsų darbo sektorius

- Viešasis sektorius
- Privatus sektorius
- Nevyriausybinių organizacija
- Laisvai samdomas darbuotojas

Jūsų šeiminei padėtis

- Vedęs/Ištekėjusi
- Įsipareigojęs/Įsipareigojusi
- Išsiskyres/Išsiskyrusi
- Nevedęs/Netekėjusi
- Kita

Vaikų skaičius šeimoje

- 0
- 1
- 2
- 3 ir daugiau

1 dalis. Įvertinkite, kaip persikėlimas iš biuro į namus paveikė Jus. Prie kiekvieno teiginio pasirinkite Jums labiausiai tinkantį atsakymo variantą.

	Visiškai nesutinku	Nesutinku	Iš dalies nesutinku	Nei sutinku, nei nesutinku	Iš dalies sutinku	Sutinku	Visiškai sutinku
Tapau mažiau dėmesingas/dėmesinga.							
Jaučiu mažiau atsakomybės savo atliekamiems darbams.							
Dažniau jaučiu nerimą.							
Sumažėjo darbo našumas.							
Jaučiuosi vienišas/vieniša.							
Padažnėjo galvos skausmai, nuovargio jausmas.							
Dažniau dirbu							

viršvalandžius.							
Sunkiau gauti informaciją iš bendradarbių.							
Mažiau laiko leidžiu su šeima.							
Namiškiai trukdo man tinkamai atlikti savo darbus.							

2 dalis. Darbo iš namų ir streso sąsajos. Prie kiekvieno teiginio pasirinkite Jums labiausiai tinkantį atsakymo variantą.

	Visiškai nesutinku	Nesutinku	Iš dalies nesutinku	Nei sutinku, nei nesutinku	Iš dalies sutinku	Sutinku	Visiškai sutinku
Dirbant iš namų man kyla stresas dėl per didelio darbų skaičiaus.							
Duotas laikas darbams atlikti yra per trumpas, o tai kelia nerimą.							
Dėl nesusikalbėjimo su kolegomis bei viršininku dažnai jaučiu stresą.							
Mano vadovas kelia man baimę ir nerimą.							
Mano vadovas neaiškiai apibrėžia užduotis, dėl ko sunku suprasti, kuriuos							

darbus pirmiausia atlikti.							
Nuotolinis darbas man dažnai kelia nerimą.							
Dirbant iš namų jaučiu spaudimą, o tai neigiamai veikia mano savijautą.							
Manau, kad darbas iš namų gali sukelti neigiamas mintis ar riziką patirti depresiją.							

3 dalis. Profesinio cinizmo bei mažesnio įsipareigojimo darbui apraiškos. Prie kiekvieno teiginio pasirinkite Jums labiausiai tinkantį atsakymo variantą.

	Visiškai nesutinku	Nesutinku	Iš dalies nesutinku	Nei sutinku, nei nesutinku	Iš dalies sutinku	Sutinku	Visiškai sutinku
Vadovybė netinkamai organizuoja darbą.							
Jaučiuosi ne toks/-ia reikalingas/-a organizacijai.							
Man trūksta paramos iš vadovybės dirbant iš namų.							
Nuotolinis darbas sumažino mano pasitikėjimą organizacija.							

Aš jaučiuosi mažiau atsidavęs/-usi savo organizacijai.							
Darbas iš namų man nėra vertingas.							
Pastebiu, kad dirbant iš namų kartais norisi ignoruoti paskirtas užduotis.							
Dažnai noriu atsiriboti nuo kolegų bei darbų.							
Kolegų nuomonė man nėra įdomi.							
Esu nusivylęs/-usi organizacija.							
Mano nuotaika dažnai yra liūdna.							

4 dalis. Profesinio perdegimo galimos apraiškos dirbant iš namų. Prie kiekvieno teiginio pasirinkite Jums labiausiai tinkantį atsakymo variantą.

	Visiškai nesutinku	Nesutinku	Iš dalies nesutinku	Nei sutinku, nei nesutinku	Iš dalies sutinku	Sutinku	Visiškai sutinku
Dėl darbo iš namų jaučiuosi fiziškai ir psichiškai išsekęs/-usi.							
Dėl fizinio ir psichinio išsekimo man sunkiau bendrauti su klientais.							
Tiesioginio bendravimo							

trūkumas daro mane emociškai nejautrų/-ę.							
Atsiribojimas nuo darbo didėja dėl neaiškiai apibrėžtų tikslų.							
Profesinė izoliacija neigiamai veikia mano darbo kokybę.							
Nesugebėjimas prisitaikyti prie nuotolinio darbo mažina mano pasitikėjimą savimi.							
Jaučiuosi mažiau atsidavęs/-usi organizacijai.							
Mano įsipareigojimas organizacijai reikšmingai sumažėjo dirbant iš namų.							
Kartais pagalvoju, jog norėčiau pakeisti esamą darbą.							
Jaučiuosi emociškai išsekęs dėl pandemijos laikotarpiu susiklosčiusios situacijos.							
Pastebėjau, kad dirbant iš namų dažniau pradėjau vartoti alkoholį ar nikotiną.							

Romerio universiteto
20 d. nutarimu Nr.1SN-10

Forma patvirtinta Mykolo
Senato 2012 m. lapkričio

PATVIRTINIMAS APIE ATLIKTO DARBO SAVARANKIŠKUMĄ

2020-11-23
Vilnius

Aš, Mykolo Romerio universiteto (toliau – Universitetas),

Viešųjų ryšių mokyklos fakulteto, Lyderystei ir pokyčių vadovos programos
(fakulteto / instituto, programos pavadinimas)

Studentas (-ė) KAROLINA BALTRUŠAITYTE
(vardas, pavardė)

patvirtinu, kad šis rašto darbas / bakalauro / magistro baigiamasis darbas

„Šis darbas iš manų suvokimo stvero uaišta profesionalio
prelegimo ir įsipareigojimo darbu kontekste“:

1. Yra atliktas savarankiškai ir sąžiningai;
2. Nebuvo pristatytas ir gintas kitoje mokslo įstaigoje Lietuvoje ar užsienyje;
3. Yra parašytas remiantis akademinio rašymo principais ir susipažinus su rašto darbų metodiniais nurodymais.

Man žinoma, kad už sąžiningos konkurencijos principo pažeidimą – plagijavimą studentas gali būti šalinamas iš Universiteto kaip už akademinės etikos pažeidimą.

[Signature]

Karolina Baltrušaitytė