



KAUNO TECHNOLOGIJOS UNIVERSITETAS
EKONOMIKOS IR VERSLO FAKULTETAS

Greta Gavėnytė

PROFESINIO PERDEGIMO VEIKSNIAI: GAMYBOS ĮMONIŲ
ATVEJIS

MAGISTRO DARBAS

Darbo vadovė, profesorė Violeta Šilingienė

KAUNAS, 2017

**KAUNO TECHNOLOGIJOS UNIVERSITETAS
EKONOMIKOS IR VERSLO FAKULTETAS**

**PROFESINIO PERDEGIMO VEIKSNIAI: GAMYBOS ĮMONIŲ
ATVEJIS**

Įmonių valdymas (621N22001)

MAGISTRO DARBAS

Studentė
Greta Gavėnytė, VMGTVL-6
2017 m. gruodžio 18 d.

Vadovė
profesorė, Violeta Šilingienė
2017 m. gruodžio 18 d.

Recenzentas
Prof. Sigitas Vaitkevičius
2017 m. gruodžio d.

KAUNAS, 2017



KAUNO TECHNOLOGIJOS UNIVERSITETAS
Ekonomikos ir verslo fakultetas

Greta Gavėnytė

Įmonių valdymas, 621N22001

Baigiamojo magistro darbo „Profesinio perdegimo veiksniai: gamybos įmonių atvejis“

AKADEMINIO SAŽININGUMO DEKLARACIJA

2017 m. gruodžio 18 d.

Kaunas

Patvirtinu, kad mano **Gretos Gavėnytės** baigiamasis magistro darbas tema „Profesinio perdegimo veiksniai: gamybos įmonių atvejis“ yra parašytas visiškai savarankiškai, o visi pateikti duomenys ar tyrimų rezultatai yra teisingi ir gauti sąžiningai. Šiame darbe nei viena dalis nėra plagijuota nuo jokių spausdintinių ar internetinių šaltinių, visos kitų šaltinių tiesioginės ir netiesioginės citatos nurodytos literatūros nuorodose. Įstatymų nenumatytų piniginių sumų už šį darbą niekam nesu mokėjęs.

Aš suprantu, kad išaiškėjus nesąžiningumo faktui, man bus taikomos nuobaudos, remiantis Kauno technologijos universitete galiojančia tvarka.

(vardą ir pavardę įrašyti ranka)

(parašas)

Greta Gavenyte. Factors of Job Burnout of Employees: a Case of Manufacturing Companies. Master's Final Thesis in Enterprise Management/ supervisor prof. Violeta Šilingienė. The School of Economics and Business, Kaunas University of Technology. Social Science:03S Management and Administration
Key words: *Burnout, Job Burnout, Factors, Job demands, Job recourses, Manufacturing industry, Manufacturing Companies*
Kaunas, 2017. 69p.

SUMMARY

Job burnout appearance and syndrome are both analyzed relatively common in the world and Lithuania. However, there is little scientific analysis of job burnout in manufacturing industrial companies and in Lithuania it has not been studied at all. Therefore, there is a need to investigate whether manufacturing company workers are also experiencing job burnout as same as those professions whose specifics of work require communication and have already been studied. The question of the problem of scientific work arises: what factors determine the job burnout of workers in manufacturing companies? The relevance of the work relies on the identification of causative agents and factors of job burnout syndrome. Factors and their impact are determined on the basis of a model of theoretical factors of occupational burnout in industrial organizations. The quantitative research method is applied in the work - questionnaire survey. The results are analyzed and presented in SPSS program calculations. The averages, percentages, frequencies and standard deviations are also discussed in the descriptions. The Pearson correlation coefficient of significance is used together with significance p .

Object of the thesis: Factors determining the job burnout in manufacturing companies.

Aim: provide a model of factors of the workers' burnout in industrial companies.

Objectives:

1. Analyze the phenomenon of burnout, summarizing its concept.
2. Identify the factors of job burnout.
3. Theoretically prove the factors of job burnout of workers.
4. Empirically investigate the job burnout rate of employees of industrial companies and the factors determining the job burnout.
5. Provide an empirically verified model of the burnout factors of industrial enterprises.

Findings: Factors that affect the emergence of professional burnout are: high workload, social support, conflict of roles, stress, tension, lack of feedback, pay, lack of autonomy, inability to use their skills, difficult physical requirements. These factors are divided into two types: individual and organizational origins. Employees in the manufacturing companies experience stress from the physical and chemical

environmental factors, under repeated and forced labor. Based on theoretical analysis of the literature, a theoretical model of the manufacturing company job burnout factors are developed. The model is divided into key blocks: corporate and personality factors. The corporate factors are divided into work requirements and work resources. The empirical study found that employees experience an average level of job burnout, and that the workers burnout, which is experiencing the most, is determined solely by the company factors, and that individual factors are not affected. The factors that have been identified do not affect the overall burnout syndrome, but rather their individual components. In assessing specific factors, employees are influenced with a work-related burnout the most by the work load, lack of social support and feedback.

TURINYS

ĮVADAS	9
1. PROFESINIO PERDEGIMO GAMYBOS ĮMONĖSE PROBLEMATIKOS ANALIZĖ.....	12
2. PROFESINIO PERDEGIMO VEIKSNIŲ NUSTATYMO TEORINIAI SPRENDIMAI.....	16
2.1. Profesinio perdegimo samprata	16
2.2. Teorinių profesinio perdegimo modelių analizė.....	18
2.3. Teorinė profesinį perdegimą lemiančių veiksnių analizė.....	24
2.3.1. Individualūs profesinio perdegimo veiksniai.....	24
2.3.2. Išoriniai organizaciniai profesinio perdegimo veiksniai	25
2.4. Profesinio perdegimo pasireiškimas gamybos įmonėse	30
2.5. Teorinis profesinio perdegimo veiksnių modelis gamybos įmonėse.....	33
3. PROFESINIO PERDEGIMO VEIKSNIŲ GAMYBOS ĮMONĖSE EMPIRINIO TYRIMO METODOLOGIJA.....	36
3.1. Tyrimo metodai	36
3.2. Tyrimo struktūra	36
3.3. Tiriamieji ir tyrimo eiga	39
3.4. Tyrimo rezultatų analizės metodai	40
4. PROFESINIO PERDEGIMO VEIKSNIŲ GAMYBOS ĮMONĖSE TYRIMO REZULTATAI	42
4.1. Profesinio perdegimo lygis	42
4.2. Profesinio perdegimo ir įmonės veiksnių ryšys.....	46
4.2.1. Profesinio perdegimo ir darbo reikalvimų ryšys.....	46
4.2.2. Profesinio perdegimo ir darbo išteklių ryšys.....	47
4.3. Profesinio perdegimo ir individualių veiksnių ryšys.....	48
4.4. Profesinio perdegimo ir profesinio perdegimo veiksnių sąsajos tyrimo rezultatų analizės apibendrinimas ir diskusija.....	52
IŠVADOS IR REKOMENDACIJOS	58
LITERATŪRA.....	61
PRIEDAI	70

Paveiklų sąrašas

1 pav. Profesinio perdegimo dalys- trijų faktorių/komponentų modelis (Maslach, Jackson, 1981)	19
2 pav. Profesinio perdegimo modelis (Maslach ir kt. 1996)	20
2 lentelė. Profesinio perdegimo teoriniai modeliai	22
3 pav. Teorinis gamybos įmonių profesinio perdegimo veiksnių modelis	34
4 pav. Profesinio perdegimo komponentų pasireiškimo lygis imtyje	43
5 pav. Profesinis perdegimas gamybos įmonėse pagal šeimos statusą	50
6 pav. Epiriškai patikrintas gamybos įmonių profesinio perdegimo veiksnių modelis	55

Lentelių sąrašas

1 lentelė. Profesinio perdegimo sąvokų apibendrinimai	17
2 lentelė. Profesinio perdegimo teoriniai modeliai	22
3 lentelė. Profesinio perdegimo veiksniai (sudaryta pagal: Pacevičius, 2006; Maslach, 1996; Karasek, 1979; Bakker, Demerouti 2007; Siegrist, 1996)	23
4 lentelė. Profesiniam perdegimui įtaką darantys veiksniai	28
5 lentelė. Neigiamai veikiantys veiksniai gamybos įmonėse	33
6 lentelė. Klausimyno struktūra	37
7 lentelė. Demografinės respondentų charakteristikos.....	40
8 lentelė. Profesinio perdegimo klausimyno skalės vertinimas (šaltinis: C. Maslach, 1996)	41
9 lentelė. Profesinio perdegimo komponentų įverčių vidurkiai tiriamose įmonėse	42
10 lentelė. Emocinio išsekimo skalės teiginių įverčių vidurkiai	44
11 lentelė. Depersonalizacijos skalės teiginių įverčių vidurkiai	44
12 lentelė. Asmeninių siekių skalės teiginių įverčių vidurkiai.....	45
13 lentelė. Įmonės veiksmų poskalių vidurkiai ir st. nuokrypiai	45
14 lentelė. Įmonės veiksmų poskalių vidurkiai ir st. nuokrypiai	46
15 lentelė. Ryšiai tarp darbo reikalavimų ir profesinio perdegimo	47
16 lentelė. Ryšiai tarp darbo išteklių ir profesinio perdegimo	47
17 lentelė. Ryšiai tarp individualių veiksmų ir profesinio perdegimo	48
18 lentelė. Profesinis perdegimas gamybos įmonėse pagal lytį	49
20 lentelė. Profesinis perdegimas gamybos įmonėse pagal išsilavinimą	51
21 lentelė. Profesinis perdegimas gamybos įmonėse pagal darbo stažą	51
22 lentelė. Profesinio perdegimo ir veiksmų grupių ryšių matrica	54

IVADAS

Temos aktualumas. Šiuolaikinis, XXI amžiaus, žmogus neretai siekia suderinti ir atrasti tobulą balansą tarp asmeninės sėkmės šeimoje ir karjeros. Sėkmingas darbas individui suteikia vidinį pasitenkinimą ar pripažinimą bei finansinę gerovę. Iš organizacijos perspektyvos, kad įmonė galėtų sėkmingai konkuruoti darbo rinkoje, neužtenka vien motyvuojančios didesnės algos, vis dažniau darbuotojai išreiškia norą į optimalią atmosferą darbe, malonią komunikaciją su kolegomis bei vadovais, mažesnėžę įtampa. Tačiau daugumos samdomų darbuotojų tvarkaraščiai tampa vis užimtesni ir įtempti, o toks ritmas sukelia vis didesnę psichologinę įtampą ir stresą. Per 50% darbuotojų dirba greitai tempu ar per įtemptai, mažiausiai ketvirtį savo darbo laiko per dieną (Cirtautienė, 2017). Ilgos valandos, griežti terminai ir reikalavimai darbuotojui dažnai kelia nerimą ir stresą. Konceptiniu požiūriu, asmeninis stresas apima įtampą, patiriamą namuose, įskaitant artimų žmonių sveikatos problemas, santykių problemas, taip pat finansines problemas (Bromberger, Matthews, 1996). Tuo tarpu darbo stresas apima stresą, patiriamą darbo aplinkoje, susijusioje su, darbo reikalais, personalo klausimai, paramos trūku ir viršvalandžiai (Van Der Colff, Rothmann, 2014). Žinoma, kad šie stresoriai veikia fiziologinius, emocinius, elgesio ir pažinimo procesus (Clemens, Smith, 2008; Schieman, Milkie, 2010). Pasikartojančią neigiamą emocinę psichologinę būseną dažnai bando įveikti pats darbuotojas, tačiau nesėkmingai, ko pasekoje darbuotojas pradeda jausti profesinį perdegimą (Maslach, Schaufeli, Leiter, 2001). Europoje atlikti tyrimai apie darbuotojų patiriamą stresą ir profesinį perdegimą parodė, jog savo darbo vietoje 28 % darbuotojų patiria stresą, o 23 % dirbančiųjų jau yra susidūrę su profesiniu perdegimu (Van Der Colff, ir kt., 2014; Kavaliauskienė, Balčiūnienė, 2014). Egzistuoja nuomonė, jog darbinį stresą gali patirti bet kuris darbuotojas, o perdegimą patiria tie, kurie susikūrė perdidelius asmeninius lūkesčius ir siekius (Maslach ir kt., 2001; Shanafelt, West, Sloan, Novotny, Poland, Menaker, 2009).

Mokslinės problemos ištyrimo lygis. Profesinis perdegimas pradėtas tirti 20 amžiuje, aštuntajame dešimtmetyje ir toliau tiriamas iki šių dienų. Darbuotojo patiriamas stresas ir jo pasekmės, tokios kaip profesinis perdegimas, reiškia darbuotojų kaitą ir pravaikštas, sumažėjusį darbo efektyvumą, padidėjusią nelaimingų atsitikimų tikimybę (Bandzienė, 2009). Mokslininkai, nagrinėję darbuotojų galimybes „perdegti“, pastebėjo šio sutrikimo sudėtingumą, negalutinį pažinimą, platesnių ir naujų detalesnių tyrimų reikalingumą.

Šis sindromas būdingas tų profesijų atstovams, kurių darbo specifika įpareigoja bendrauti su kitais žmonėmis ir darbas yra susijęs su stresinėmis situacijomis (Singh, Jain, 2017). Lietuvoje ir kitose užsienio šalyse didžioji dalis profesinį perdegimą ir šio sindromo lygmenis ir veiksnius yra tyrę su medicinos,

socialinių, sporto, klientų aptarnavimo, švietimo sričių specialistai ir darbuotojais (Abromaitienė, Stanišauskienė, 2014; Bubelienė, Merkys, 2013; Kavaliauskienė ir Balčiūnaitė, 2014; Ziemainz, Drescher, Schipfer, Stoll, 2015). Tačiau empiriškai įrodyta, kad perdegti gali ir tie darbuotojai, kurie neturi tiesioginių kontaktų su klientais arba turi labai mažai arba jų visai neturi, pavyzdžiui, apskaitininkai, IT specialistai, techniniai darbuotojai ir pan. (Posig, Kickul, 2003; Salvagioni, Melanda, Mesas, González, Gabani, 2017). Tyrėjai iš Malaizijos ir Japonijos neseniai atliko empirinį tyrimą, kuriuo tyrė profesinio perdegimo sąsajas su gamybos įmonių darbuotojų dirbančių Malaizijos Melakos mieste darbiniais įsipareigojimais. Rezultatai parodė, kad du profesinio perdegimo komponentai yra susiję su darbo įsipareigojimu (Bavani, Sugumaran, Abdullah, Manaf, 2016). Tačiau tyrime nors tiriamieji ir buvo iš industrinio sektoriaus, tačiau respondentai buvo ofiso darbuotojai. Šio tyrimo rekomendacinės išvados skatina, tęsti tyrimus gamybos sektoriuje tarp skirtingų organizacijos grandžių ir departamentų paliečiant ir žemiausias grandis – t.y. paprastus darbininkus. Panašus tyrimas gamybos organizacijose buvo atliktas ir Meksikoje, Ciudad Juarez mieste, bet kaip ir anksčiau minėtame, tiriamieji buvo vadybininkai ir vadovai (Macías, Alamilla, Valadez Torres, García Alcaraz, Limón, 2015).

Kaip matoma, profesinio perdegimo reiškiniai ir sindromas yra analizuojami tiek pasaulyje tiek Lietuvoje gana dažnai. Tačiau mokliškai mažai analizuotas profesinis perdegimas gamybos industrinėse įmonėse, o Lietuvoje visai netirtas, todėl atsiranda poreikis ištirti ar gamybos įmonėse darbuotojai taip pat patiria profesinį perdegimą, kaip ir tų profesijų atstovai kurių darbo specifika reikalauja bendravimo. Keliamas **darbo mokslinės problemos klausimas**: kokie veiksniai lemia darbuotojų profesinį perdegimą gamybos įmonėse? Darbo aktualumas remiasi profesinio perdegimo sindromo sukėlėjų, veiksnių nustatymu. Veiksnius ir jų poveikio stiprumas yra nustatomas remiantis sudarytu teorinių profesinio perdegimo gamybos organizacijose veiksnių modelių. Darbe taikomas kiekybinis tyrimo metodas – anketinė apklausa. Rezultatai analizuojami ir pateikiami SPSS programos skaičiavimais. Aptariami ir aprašomi vidurkiai, procentai, dažniai ir standartiniai nuokrypiai. Naudojamas statistinio reikšmingumo nustatymui reikalingas Pearson koreliacijos koeficientas bei reikšmingumas p.

Tyrimo objektas – gamybos įmonėse profesinį perdegimą lemiantys veiksniai.

Darbo tikslas – pateikti darbuotojų profesinį perdegimą gamybos įmonėse lemiančių veiksnių modelį.

Darbo uždaviniai:

1. Išanalizuoti profesinio perdegimo reiškinį, apibendrinant jo sampratą.
2. Identifikuoti profesinį perdegimą lemiančius veiksnius.

3. Teoriškai pagrįsti gamybos organizacijų darbuotojų profesinį perdegimą lemiančius veiksnius.
4. Empiriškai ištirti gamybos įmonių darbuotojų profesinio perdegimo lygį ir profesinį perdegimą lemiančius veiksnius.
5. Pateikti empiriškai patikrintą gamybos įmonių profesinio perdegimo veiksnių modelį.

Tyrimo metodai:

1. Mokslinės literatūros analizės, sisteminimas, lyginimas.
2. Kiekybinis tyrimas - anketinė apklausa.
3. Statistinių duomenų grupavimas, gautų duomenų analizė ir interpretavimas SPSS programos paketu.
4. Aprašomoji statistinių duomenų analizė.

1. PROFESINIO PERDEGIMO GAMYBOS ĮMONĖSE PROBLEMATIKOS ANALIZĖ

Profesinis perdegimo sąvoka minima ir tiriama įvairiose mokslo srityse: medicinoje, psichologijoje, sociologijoje bei vadyboje. Ši sąvoka apibūdina pakitusią individo emocinę, fizinę ir psichologinę būseną darbo aplinkoje ir už jos ribų. Pirmasis pradėjęs rašyti ir kalbėti apie šią emocinę būseną bei suteikęs pavadinimą buvo psihoterapiautas H. Freudenbergeris, 1974 m. JAV. Šis psichiatras bandė gydyti savo pacientus, iš kurių dauguma skundėsi panašiais emociniais pervargimo darbe simptomais. Tačiau detaliau ir daugiau šį sutikimą pradėjo tirti psichologė C. Maslach JAV, Berklio universitete Kalifornijoje 1976 m. Šių mokslininkų dėka išryškėjo bedri ar panašūs rezultatai ir pastebėjimai, jog sutrikimas pasireiškia paslaugas suteikiančiose organizacijose. Šie tyrėjai teigia, jog paslaugų sektoriaus darbuotojai išsekvoja daug energijos ir patiria daug neigiamų emocijų, bandydami atitolti nuo rūpesčių darbo aplinkoje jie tampa abėjingi ir kasdienybėje (Freudenberger, 1983; Maslach, 1997; Maslach, Schaufeli, Leiter, 2001). Mokslininkų ir psichologų manymu, tikslinga buvo tirti tas profesijas, kurių tikslas yra suteikti žmonėms reikalingą sveikatos pagalbą arba parduoti paslaugas, profesijas kurias sieja nuolatinis kontaktas su klientais. Tačiau vėlesni tyrimai parodė, kad nėra tikslinga kosentruotis į tyrimus vien su bendravimu susijusioms profesijoms, ko pasekoje buvo nustatyta, jog profesinį perdegimą dažniausiai patiria asmenys kurių darbas yra susijęs su bendravimu, tiek su klientais tiek su personalu (Pacevičius, 2006; Maslach ir kt., 2001). Vėliau, atsirado detalesnių ir sudėtingesnių tyrimų, kurie labiau gilinosi į profesinio perdegimo simptomus ir atsiradimo priežastis (Maslach ir kt., 2001).

Detalesniems profesinio perdegimo tyrimams buvo reikalingas įrankis, kurs padėtų nustatyti profesinio perdegimo sindromą. 1970 metais šį poreikį įgyvendino Maslach sukūrusi konceptualizaciją, kuri leido nustatyti tris pagrindinius išsekimo rodiklius, ir kurie buvo įvertinti klausimynu - MBI (angl. *Maslach Burnout Inventory-MBI*) (Maslach ir kt., 2001). Ši priemonė buvo pripažinta pasauline profesinio perdegimo vertinimo priemonė, naudojant tris dimensijas: emocinį išsekimą, depersonalizavimą ir asmeninius pasiekimus.

Parengus šį instrumentą prasidėjo empirinių kiekybinių tyrimų laikotarpis, profesinis perdegimas tapo įdomus tyrėjams ir nagrinėjamas įvairias rakursais. Imta jį sieti su kolegų tarpusavio santykiais, asmens ir organizacijos darbo santykiais. Tai tapo mokslinių tyrimų objektu, kuris nagrinėjamas įvairiuose kontekstuose kaip reikšmingas psichologinis konstruktas (Chao, McCallion, Nickle, 2011). Be Maslach sukurtų MBI tyrimų priemonių, buvo sukurta ir kitų klausimynų, viena iš populiariesnių yra *American Public Welfare Association* sukurtas klausimynas (Loera, Converso, Viotti, 2014).

Nus nustatyta jog darbo reikalavimai turi stiprią įtaką profesinio perdegimo sindromo pasireiškimui (Hakanen, Perhoniemi, Toppinen-Tanner, 2008; Ziemainz, Drescher, Schipfer, Stoll, 2015; Chambel, Oliveira-Cruz, 2010). Ko pasekoje griežti, dažnai laiko normomis apibrėžti reikalavimai darbuotojui sukelia stresą, ir nervinę būseną. O streso lygis darbuotojams gali būti toks pats, tačiau profesinį perdegimą dažniau patirs tie darbuotojai, kurie naudoja blogas ir netinkamas streso įveikimo strategijas (Azizi, Boutouyrie, Bissery, Agharazii, Verbeke, Jeunemaitre, 2005). Dėl šių priežasčių didėjo poreikis detaliau ištirti profesinio perdegimo ir streso įveikimo strategijų tarpusavio ryšį. Ch. Maslach (2003) nuomone perdegimas yra atsakomoji reakcija į ilgai trunkantį profesinės, tarpasmeninės komunikacijos stresą.

Tyrėjai iš Malaizijos ir Japonijos neseniai atliko empirinį tyrimą, kuriuo tyrė profesinio perdegimo sąsajas su gamybos įmonių darbuotojų dirbančių Malaizijos Melakos mieste darbiniais įsipareigojimais. Rezultatai parodė, kad du profesinio perdegimo komponentai yra susiję su darbo įsipareigojimu (Sugumaran ir kt. 2016). Tačiau tyrime nors tiriamieji ir buvo iš industrinio sektoriaus, tačiau respondentai buvo ofiso darbuotojai. Šio tyrimo rekomendacinės išvados skatina, tęsti tyrimus gamybos sektoriuje tarp skirtingų organizacijos grandžių ir departamentų paliečiant ir žemiausias grandis – t.y. paprastus darbininkus. Panašus tyrimas gamybos organizacijose buvo atliktas ir Meksikoje, Ciudad Juarez mieste, bet kaip ir anksčiau minėtame, tiriamieji buvo administracijos darbuotojai (Macías, Alamilla, Valadez Torres, García Alcaraz, Limón, 2015).

Analogiškus ir panašius tyrimus atliko ir Lietuvos tyrėjai, vieni iš jų tai G. Genevičiūtė-Janonienė, A. Endriulaitienė ir R. Skučaitė (2015), kurios tyrė organizacijos įsipareigojimo svarbą darbuotojui patyrus profesinį perdegimą. Atlikus tyrimą tapo aišku, kad siekiant numatyti darbuotojų profesinį perdegimą, įsipareigojimo organizacijai veiksnys yra labai svarbus. Šis tyrimas atskleidė, kad kuo labiau darbuotojas įsipareigojęs organizacijai, tuo labiau tai sumažina riziką profesiniam perdegimui.

Kiti lietuvių tyrėjai, E. Babrauskaitė ir K. Kaminskas (2011) atliko tyrimą apie profesinį perdegimą ir jo pasireiškimą statybų įmonėse. Rezultatai parodė, kad respondentų teigimu, pagrindiniai veiksniai, darantys įtaką jų asmeniniam profesiniam perdegimui yra darbo krūvis ir darbo laikas. Tyrimo metu taip pat buvo nustatyta profesinio perdegimo rizika pagal amžių, jog labiau į perdegimo sindromą yra linkę asmenys, nuo 45 metų.

Kaip jau minėta anksčiau, jog profesinis perdegimas yra atsakomoji reakcija į ilgai trunkantį profesinės, tarpasmeninės komunikacijos stresą. Stresas darbo vietoje tyrinėtus daugybės mokslininkų, aiškintasi ir tirta kas gali sukelti stresą darbe ir jo priešprieša – kas motyuoja darbuotojus, suteikia pasitenkinimo būseną. Tyrimai apie asmenybes ir darbe iškylančias situacijas, kurios priverčia darbuotoją

jausti stresą, taip pat streso mažinimo strategijos, buvo intensyviai studijuojami ir atliekamos jau nuo 1900 m. (Shih, Cooper, Dewe, 2004). O sąsają tarp darbo pasitenkinimo, motyvacijos ir streso detaliai tyrinėjo Hackman ir Odham 1976 metais pristatę savo “Darbo dizaino” (angl. *Job Design*) teoriją ir vėliau Cooper, Sloan ir Williams 1988 sukūrę “Streso mažinimo skalę” (angl. *Stress Coping Strategies Scale*) (Seklecka, Marek, Lacala, 2013). Šio moderatoriaus kintamieji matuoja kintamumą, nekantrumą, kontrolę, sprendimo platumą ir probleminio dėmesio, pusiausvyros tarp darbo ir socialinių poreikių, sprendimo strategijas (Williams, Cooper, 1998). Šiais atradimais pasinaudojo profesinį perdegimą toliau tyrinėję mokslininkai siekdamai surasti būdus kaip valdyti šį emocinį į sutrikimą, ko pasekoje imta kurti profesinio perdegimo valdymo ir kontrolės modelius.

Tyrėjai, Europos studijų sektoriaus užsakymu, atlikę empirinį tyrimą, kad gamybos sektoriuje dirbantys asmenys dažnai susiduria su tokiais pasikartojančiais veiksniais, kurie juos trikdo arba sukelią stresą (Fromhold-Eisebith, 2015). Tyrime teigiama, kad tam tikros streso sąlygos, tokie kaip fiziniai ir cheminiai rizikos veiksniai gali sukelti nuovargį ir/ar pasyvumą asmenims ir taip jiems tampa sunkiau įsitraukti į darbą arba rimtai pakenkti sveikatai. Fizinis aplinkos veiksnys gali būti apibrėžiamas kaip nemalonus darbo sąlygos, pvz., pernelyg didelė temperatūra, triukšmas, cheminis kvapas, blogas apšvietimas, vibracija, dulkės. Prasta fizinė aplinka buvo susijusi tiek su darbo vietos aplinkos stresu, tiek su darbo nepasitenkinimu (Chen, McCabe, Hyatt, 2017).

Kalbant apie psichosocialinius stresorius darbo aplinkoje, egzistuoja įrodymai, kad jie gali atsirasti dėl kiekybinės perkrovos darbo vietoje t.y. daug laiko skiriama pasikartojantiems veiksmams kartu su paviršutinišku dėmesiu jiems atlikti (Balakrishnan, 2010). Tyrėjai 1977 m., atliko tyrimą gamybos organizacijoje su darbuotojais, kurių darbas pasižymėjo didelėmis apkrovomis, monotoniškais veiksmiais ir mažomis galimybėmis kontroliuoti savo darbo procesų eigą, pasižymėjo streso ir depresijos simptomais (Möller, Theorell, Faire, Ahlbom, Hallqvist, 2005). Mažiausia streso ir depresijos tikimybė buvo rasta tarp grupių, turinčių vidutinio sunkumo apkrovas kartu su galimybe kontroliuoti savo darbo situaciją ir procesus (Masia, Pienaar, 2011). Tyrėjai mano jog kuomet darbuotojas negali pats kontroliuoti savo darbo padėties: veiksmų, tempo ir darbo metodų, grafiko vėliau tampa menkai socialus su kolegomis, dėl laiko trūkumo ir jei namuose trūksta socialinės paramos labai dažnai šios savybės kartu sukuria bendrą poveikį sveikatai (pvz. depresijos simptomai, širdies kraujagyslių ligos) ir asmens gerovei (didelis nuovargis, sutrikęs miegas) (Chen, McCabe, Hyatt, 2017). Reineholm, Gustavsson, Ekberg 2011 m. atliktame tyrime nustatyta, kad prastos ergonominės darbo vietos yra susijusios su fiziniu ir emociniu stresu, nes taip pat mažas produktyvumas ir bloga darbo kokybė. Tai ypač pasakytina apie darbuotojus, dirbančius gamybos pramonėje. Panašius tyrimus susijusius su gamybos sektoriuje patiriamu stresu ir pakitusia emociene

būsena atliko šie tyrėjai: House, 1979; Rocco ir kt., 1980 pramonės darbo apimčių, susijusių su stresu ar depresijos simptomais, Berggrenas (1992), (Treville ir Antonakis, 2006), (Knisley, 2005) - prastos aplinkos sąlygos,

Tyrėjai Mathur, Vigg, Sandhar ir Holani, 2007 m. atliko priešingą tyrimą anksčiau paminėtiems, jog stresas yra naudingas gamybos pramonėje. Tyrimu buvo tikimasi parodyti, kad tam tikra prasme stresas yra būtinas norint padidinti gamybos veiklos rezultatus. Šiame tyrime buvo bandoma išsiaiškinti pagrindinius veiksnius, susijusius su stresu, taip pat streso poveikį darbuotojams darbo vietoje. Rezultatai parodė, kad tokie veiksniai, kaip organizacinė kultūra, vaidmuo ir atsakomybė, kurie yra atsakingi už stresą, parodė, kad stresas turi įtakos darbo našumui ir taip pat turi teigiamą poveikį. t.y. darbo našumas didėja, didėjant stresui.

Taigi, įvairūs tyrimai tiek pasaulyje tiek Lietuvoje rodo, jog profesinis perdegimas yra reikšmingas reiškinys darbo rinkoje. Šis sindromą yra tikslinga tirti ir analizuoti dar plačiau, pateikiant visiškai naujas ir kitokias kryptis, ieškant papildomų veiksnių kurie gali lemti perdegimą dar netirtuose sektoriuose. Žinant, kad kelis dešimtmečius profesinis perdegimas buvo tiriamas ir dauguma tyrimų sukonzentruoti į įmones/organizacijas, ir darbuotojus, kurie susiję su paslaugų, sektoriumi, tokiomis specialybėmis kaip pedagogai, slaugės, socialiai darbuotojai, tačiau plačiau neištirtos visai priešinga specifika pasižyminčios profesijos ir ekonominiai sektoriai tokie kaip gamyba. Labai stinga mokslinėje literatūroje informacijos apie gamybos sektoriaus darbuotojus, apie jų riziką ir tikimybę patirti profesinio perdegimo sindromą. Moksliskai būtų svarbu ir naudinga iširti, nustatyti ar gamybos įmonėse yra veiksnių ir šaltinių galinčių sukelti profesinį perdegimą.

2. PROFESINIO PERDEGIMO VEIKSNIŲ NUSTATYMO TEORINIAI SPRENDIMAI

Profesinis perdegimas aktualus reiškinys šiuolaikinei darbo rinkoje esančiai visuomenei, daugelis mokslininkų jį tiria ir nagrinėja, norėdami surasti ir ištirti šios būsenos priežastis, veiksnius bei pašalinimo būdus. Šiame skyriuje aptariama profesinio perdegimo samprata, procesas, jo dalys, analizuojami veiksniai. Analizuojamos ir ieškomos pritaikymo galimybės, norint ištirti profesinį perdegimą gamybos organizacijose, galimos sindromo įveikimo galimybės ir pateikiamas hipotezinis, teorinis profesinio perdegimo gamybos organizacijose veiksnų modelis.

2. 1. Profesinio perdegimo samprata

Iki šiol nėra vienos jį apibrėžiančios sąvokos, kas yra profesinis perdegimas. Atlikta mokslinių straipsnių analizė rodo, jog dažniausiai yra naudojami šie profesinio perdegimo terminai: perdegimas (angl. burnout); emocinis perdegimas (angl. emotional burnout) arba emocinis išsekimas (angl. emotional exhaustion), psichologinis perdegimas (angl. psychological burnout), perdegimo sindromas (angl. burnout syndrome) (Schaufeli, Greenglass, 2001). Visi apibrėžimai kalba apie tą patį reiškinį ir naudojami kaip sinonimai (Guido, Tonini Goularí, Marques da Silva, Dias Lopes, Mando Ferreira, 2012; Jandl, Steyer, Kaschka, 2012; Vimantaitė, 2007). Kaip matoma visuose terminuose naudojamas žodis “burnout” anglų kalboje tai reiškia „nuvargti, išsegti, pasibaigti, sutrūkti dėl per didelio energijos, jėgų ar resursų pareikalavimo“ (Andela, Truchot, Van der Doef, 2016).

Žinomiausia šio sindromo tyrėja C. Maslach, 1976 m. pateikė sindromo apibrėžimą, kuris tapo populiariausiu, labiausiai naudojamu ir visuotinai pripažintu akademinėje bendruomenėje. Perdegimas - tai emocinio, psichinio ir fizinio išsekimo būseną, atsiradusi veikiant ilgalaikiai neišsprestiems stresams, kylantiems darbo aplinkoje, įvairiose situacijose (Paradise, 1983; Maslach, 2001; Basson 2013). Mokslininkai teigia, kad tyrėjas Freudenbergis 1974 m. savo tyrinėjimais pirmasis bandė kurti apibrėžimą ir nukreipė kitus tyrinėtojus, jog profesinis perdegimas atsiranda sąveikaujant fiziniam ir emociniam išsekimui, kuris pasireiškia darbuotojo neigiamu požiūriu į darbą, vidiniu susirūpinimu. (Maslach, 1997).

Mokslinėje literatūroje, dažnai teigiama, jog profesinis perdegimas, tai emocinė būseną, kuomet nusiviliama savo profesine veikla (Jandl ir kt. 2012). Šis nusivylimas pasireiškia motyvacijos trūkumu, tuštuma, beviltiškumu, jausmu, kad asmuo yra įstrigęs netobulėjime. Tačiau tyrėjai Pines ir Aronson 1988 m. nurodo, kad nusivylimas nebūtinai susijęs su fizinio, emocinio ir psichinio išsekimo būkle, o su įvairia

sudėtingos nuotaikos ir motyvacijos trūkumo koncepcija. Savo ruožtu mokslininkai Sarros ir Densten 1989 m. perdegimą apibrėžė kaip netinkamą elgesio pasekmę į darbo sąlygas, kurios yra stresinės, sunkios arba sunkiai įgyvendinamos atitinkamam darbuotojui.

Kiti tyrimai apibūdina profesinį perdegimą, kaip darbo su klientais patirtą traumos poveikį. Tai yra palaipsnis procesas, kuris prasideda lėtiniu stresu ir vystosi laikui bėgant (Guido ir kt, 2012;Palfi, Boncz, Oláh, Betlehem, 2008).Apskritai perdegimas gali būti laikomas "išsekimo būkle, kai žmogus ciniškai pats vertina savo darbo rezultatus ir taip pradeda ebejoti savo gebėjimai atlikti jam pavestas užduotis tinkamai" (Maslach, Leither 1997, p. 20). Maslach ir Leiter 1997 m. teigia, kad perdegimą labiausiai apibrėžia priešprieša tarp asmeninės asmens nuomonės apie save ir funkcijų kurias jis turi atlikti darbo vietoje, esat tokiai priešpriešai neigiamai paveikiamas profesinis efektyvumas (Demerouti, Bakker, Nachreiner, Schaufeli, 2001;Schaufeli, Leither, Maslach 2008;Adil, Kamal, 2016). Sumažintas profesinis efektyvumas apibūdina kompetencijos ir produktyvumo praradimą bei tendenciją neigiamai vertinti savo pasiekimus (Guido ir kt., 2012;Palfi, Boncz, Oláh, Betlehem, 2008).

1 lentelė. Profesinio perdegimo sąvokų apibendrinimai

Apibrėžimas	Šaltinis/ autorius	Metai
Sąvokos susijusios su emociniu ir psichologiniu išsekimu		
Profesinis perdegimas atsiranda sąveikaujant fiziniam ir emociniam išsekimui, kuris pasireiškia darbuotojo neigiamu požiūriu į darbą, vidiniu susirūpinimu.	Freudenberger	1974
Profesinis perdegimas atsiranda sąveikaujant fiziniam ir emociniam išsekimui, kuris pasireiškia darbuotojo neigiamu požiūriu į darbą, vidinius susirūpinimu.	Maslach	1982
Profesinio perdegimo sindromas yra emocinio išsekimo, depersonalizacijos ir sumažėjusių asmeninių siekių sindromas.	Jackson, Leiter, Maslach	1996
Sąvokos susijusios su stresu		
Savo ruožtu mokslininkai Sarros ir Densten 1989 m. perdegimą apibrėžė kaip netinkamą elgesio pasekmę į darbo sąlygas, kurios yra stresinės, sunkios arba sunkiai įgyvendinamos atitinkamam darbuotojui.	Sarros ir Densten	1989
Tai yra palaipsnis procesas, kuris prasideda lėtiniu stresu ir vystosi laikui bėgant	Palfi, Boncz, Oláh, Betlehem	2008
Sąvokos susijusios su asmens būseną		
Perdegimas - tai emocinio, psichinio ir fizinio išsekimo būseną, atsiradusi veikiant ilgalaikiai neišspręstiems stresams, kylantiems darbo aplinkoje, įvairiose situacijose	Ch. Maslach	1993
Profesinis perdegimas - "išsekimo būkle, kai žmogus ciniškai pats vertina savo darbo rezultatus ir taip pradeda abejoti savo gebėjimai atlikti jam pavestas užduotis tinkamai"	Jackson, Leiter, Maslach	1996
Profesinis perdegimas, tai emocinė būseną, kuomet nusiviliama savo profesine veikla.	Adil, Kamal	2016

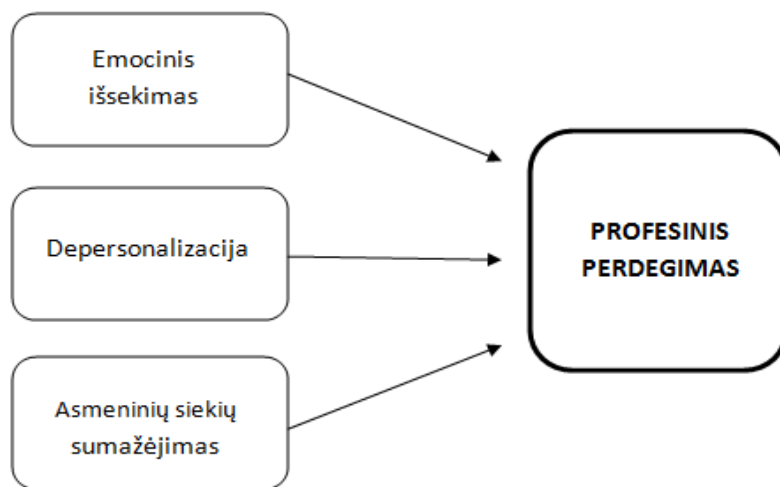
Galima daryti išvadas, jog skirtingi tyrėjai ir autoriai pateikia skirtingas profesinio perdegimo sąvokas, apibrėžimus bei nevieningai, išryškina skirtingus sindromo aspektus. Kaip matome 1 lentelėje dažniausiai apibrėžimai profesinį perdegimą sieja su emociniu ir psichologiniu išsekimu, stresu ir asmenine individo būseną.

Šiame darbe toliau profesinis perdegimas yra nagrinėjamas ir suvokiamas, kaip nekontroliuojamo streso darbe pasekmė, asmeniui pasireiškianti emociniu išsekimu, depersonalizacija ir asmeninių siekių sumažėjimu darbo vietoje, kaip teigė tyrėja Maslach, ši sąvoka mokslinių straipsnių ir tyrimų analizėje buvo sutinkama dažniausiai. Taip pat remiantis šios sąvokos aspektais daugelis tyrėjų kurė ir kuria profesinio perdegimo modelius su profesinio perdegimo dimensijomis/ komponentais, plačiau apie juos 2.2. skyriuje.

2. 2. Teorinių profesinio perdegimo modelių analizė

Maslach (2003) nuomone profesinio perdegimo būseną sudaro trys pagrindinės sudedamosios dalys/komponentai. Tai yra modelis su trimis faktoriais/ komponentais (žr.1 pav.):

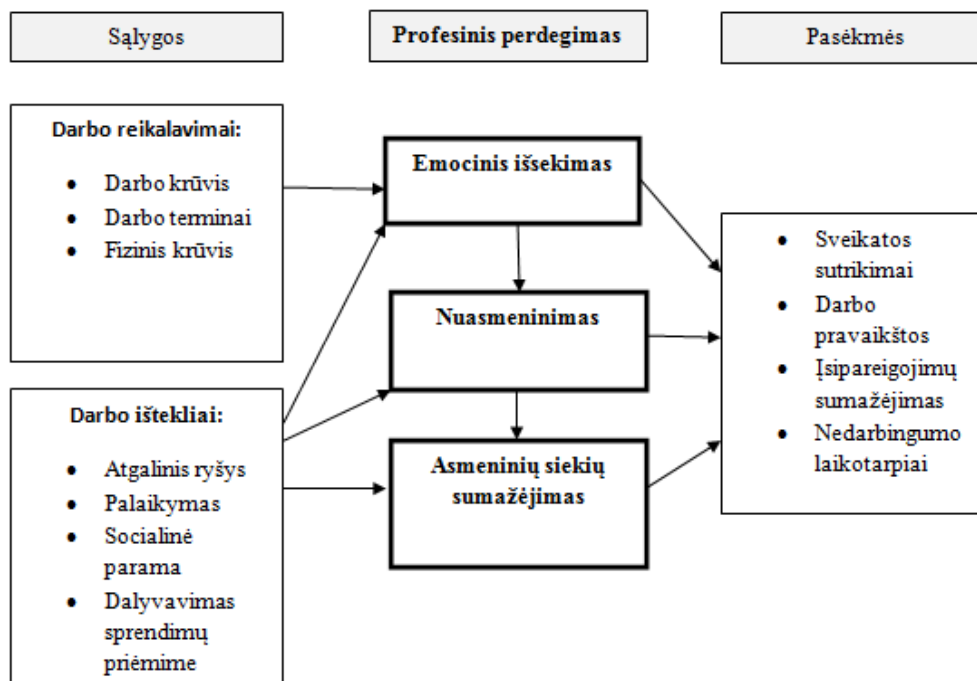
- Emocinis išsekimas (angl. emotional exhaustion) - persidirbimo jausmas, fizinių ir emocinių resursų išsekvojimas. Šiam faktoriui būdingas sutrikęs miegas, atsiranda fizinės darbuotojo būsenos problemos. Nuovargio jausmas kamuoja net ir po miego. Komponentas suprantamas kaip pojūtis, kad darbuotojo emociniai ištekliai yra visiškai išsekvoti (Korunka, Tement, Zdrehus, Borza, 2014;Kubicek, Korunka, 2015;).
- Depersonalizacija (angl. depersonalization) - nuasmeninimas, neigiamas, abejingas požiūris į darbą, bendradarbius, klientus. Faktorius kuriam, būdingas bejausmis ir ciniškas požiūris į žmones su kuriais bendraujama, profesinių gebėjimų tapatumo praradimas. Negatyvios nuostatos ir elgesys, kuris dažnai lemia konfliktines situacijas darbo aplinkoje.
- Asmeninių profesinių siekių sumažėjimas (angl. personal accomplishment) - neigiamas savęs, savo gebėjimų, atliekamo darbo vertinimas. Pasireiškia kompetencijos jausmo savo darbe sumažėjimu, negatyviu savęs vertinimu, iškreiptu požiūriu į save. Pasireiškia tada, kai asmuo pradeda neigiamai save vertinti, mano negalintis judėti į priekį, sunkiose situacijose nebesugeba priimti sprendimų, nepaisant pastangų nuteikia save nespasisekimui. Asmuo pradeda abejoti savo sugebėjimais(Maslach, Leiter, 1997; Maslach ir kt. 2012). Teigiama, kad komponentas - asmeninių profesinių siekių sumažėjimas yra emocinio išsekimo ir depersonalizacijos pasekmė (Kavaliauskienė, Balčiūnaitė, 2014).



1 pav. Profesinio perdegimo dalys- trijų faktorių/komponentų modelis (Maslach, Jackson, 1981)

Šis modelis buvo labai plačiai taikytas, tačiau kilo diskusijų dėl profesinio perdegimo sindromo proceso. Diskutuota, kokių eiliškumu šios trys dimensijos pasireiškia. Modelio kūrėjų teigimu, emocinis išsekimas yra pirmoji profesinio perdegimo sindromo stadija (Maslach, Leiter, 1997; Maslach, 2003). Emociškai išsekęs žmogus pradeda šalintis kitų žmonių, tampa ciniškas - tai antra profesinio perdegimo sindromo stadija. Trečioji pasireiškia po kurio laiko, kai žmogus vis labiau nusivilia tuo, ką daro, nėra patenkintas darbo organizavimu, esamomis nuostatomis, lūkesčiais (Kavaliauskienė, Balčiūnaitė, 2014). Todėl daroma išvada jog emocinis išsekimas yra pagrindinis ir pirminis profesinio perdegimo sindromo komponentas, vėliau išsivysto kiti du negatyvūs požiūriai: vienas - nukreiptas į kitus (depersonalizacija), kitas - į save (asmeninių laimėjimų sumažėjimas) (Maslach, Leiter, Jackson, 2012).

Modelis akademinėje bendruomenėje buvo plačiai naudojamas, tačiau sulaukdavo įvairių interpretacijų ir skirtingų, nekonstruktyvių profesinio perdegimo problemos pašalinimo būdų. Todėl Maslach ir kt. 1996 m. pristatė papildytą pirminio modelio versiją (žr. 2 pav.). Šis modelis sukurtas po atliktų įvairių empirinių tyrimų, remiantis anktinių apklausų ir intervių rezultatais (Manzano-García, Ayala, 2017). Šiuose empiriniuose tyrimuose buvo tirtas profesinio perdegimo lygis, profesinio perdegimo priežastys, salygos ir pasekmės – tokių tyrinėjimų rezultatai privedė prie šio trijų komponentų modelio patvirtinimo, kuris kitaip nei pirmą kartą apibūdina ir patį profesinio perdegimo procesą (Maslach, Goldberg, 1998). Didelis darbo krūvis ir konfliktai yra pagrindiniai reikalavimai, o išteklių trūkumas (pvz., kontroliuojamas stresas, socialinė parama, autonomija, įgūdžių panaudojimas, dalyvavimas priimančias sprendimus) įvardijami kaip ypatingai svarbūs, profesinio perdegimo problemos sprendimo elementai (Maslach, Goldberg, 1998). Šiame modelyje atsispindi sumažėjusių darbo išteklių ir padidėjusių darbo reikalavimų ryšys su profesiniu perdegimu, kuris, vėliau veda į neigiamas arba teigiamas pasiekmes.



2 pav. Profesinio perdegimo modelis (Maslach ir kt. 1996)

Kaip matoma šiame modelyje trys komponentai (emocinis išsekimas, nuasmeninimas ir asmeninių siekių sumažėjimas) turi savo vystymosi eigą ir tarpusavyje yra susiję priežastiniu ryšiu (Leiter, Bakker, Maslach, 2014). Darbuotojas gali jausti, emocinį išsekimą, pavyzdžiui, dėl dažno kontakto su kitais asmenimis (pvz., klientais, pacientais, bendradarbiais ir kt.). Norėdamas nejausti emocinio išsekimo, asmuo galimai atsiribos nuo aplinkinių (pvz. kolegų, vadovų, klientų), taip sukuriama palankios sąlygos depersonalizacijos atsiradimui. Kai asmuo jau yra išsekęs ir atsiribojęs nuo kolegų, pasireikšia asmeninių siekių sumažėjimas ir vėliau susidurs su darbo atlikimo problemomis (Maslach ir kt. 1997, 2001, 2011). Tačiau neretai mokslinėje literatūroje sutinkama ir kitoks profesinio perdegimo vystymosi eiliškumas, kad emocinis išsekimas ir depersonalizacija vystosi greta ir abu vėliau lemia sumažėjusius asmeninius siekius (Manzano-García, Ayala, 2017).

Mokslininkas Karasek 1979 metais sukūrė pirmąjį profesinio perdegimo reikalavimų-kontrolės modelį (angl. *Demands – Control Model, DCM*). Modeliu aiškinama jog darbo stresas atsiranda ir sąveikauja su aukštais darbo reikalavimais, tokiais kaip darbo krūvis, darbo užduočių terminai ir žemos kontrolės lygiu (Baillien, De Cuyper, De Witte, 2011). Vėliau modelis buvo papildytas sustiprinant požiūrį į streso sukėlimo faktorius ir socialinę paramą ir pavadintas reikalavimų-kontrolės-palaikymo modeliu (angl. *Demands- Control- Support model, DCS*). Šis papildytas modelis nuo pirmojo DCM, modelio skiriasi jog kontrolė ir palaikymas sugema eliminuoti neigiamą darbo reikalavimų žalą (Hwang,

Ramadoss, 2017). Tačiau DCS modelis susilaukė mokslininkų kritikos, nes vėlesni tyrimai parodė jog profesinio perdegimo būsenai negali įtakos turėti tik kontrolė, darbo krūvis ir palaikymas, nes įvairios profesijos visada yra charekterizuojamos diferencijuotomis darbo charekteristikomis (Bakker, Van Emmerik, Van Riet, 2008).

Vėliau, 1989 m. sukurtas Hobfoll modelis labiau pagrįstas asmeninėmis darbuotojo savybėmis ir išorės veiksniais, pavadintas resursų konservavimo modeliu (angl. Conservation of resources model, COR) (Park, Wagner, Baiden, 2014). COR modelis rodo jog asmenys stengiasi įgyti ir išlaikyti išlaikyti savo išteklius (pvz. savo darbo vietą). Kuomet kyla grėsmė prarasti tai ką asmuo/ darbuotojas vertina, ryškėja streso simptomai ko pasekoje atsiranda ir profesinio perdegimo atsiradimo tikimybė (Arata, Picou, Johnson, McNally 2000). Modelis padėjo kitiems tyrėjams nustatyti, jog stresas ir reikalavimai yra glaudžiai susiję su emociniu išsekimu ar profesiniu perdegimu, nes sukelia nuovargio vystimąsi, o ištekliai (pvz. apdovanojimai, paaukštinimas) tam turi mažiau įtakos (Bakker, Demerouti, 2014).

O tyrėjas Siegrist 1996 m. bandė vėl sugrįžti prie pirmųjų modelių DCM ir DCS, juos patobulindamas ir sukūrė pastangų – apdovanojimo – neatitikimo modelį (angl. Effort-Reward-Imbalance, ERI), kuris akcentuoja apdovanojimo, o ne kontrolės būtinumą, kitaip nei pirmosiuose modeliuose. (Bakker, Demerouti, 2014). Jis teigia, jog darbuotojo pastangos ir apdovanojimai turi tarpusavyje balansuoti, nes asmuo dirbantis daug reikalavimų ir pastangų reikalaujanti darbą negaudamas apdovanojimo (pvz. paaktinimo, premijų) ima jausti stresą (Landolt, O'Donnell, Hazi, Dragano, Wright, 2017). Tačiau daugelio tyrėjo nuomone susilaukė kritikos, kad tikslinga šį modelį papildyti arba koreguoti, dėl neišbaigtumo ir nelankstumo (Vegchel, Jonge, Bosma, Schaufeli, 2005).

2007 m. tyrėjų Bakker ir Demerouti, sukurtas modelis, pavadintas darbo reikalavimų – darbo išteklių modeliu (angl. *Job Demands – Resources Model, JD – R*). Sukurtas remiantis reikalavimų – kontrolės (DCM) ir pastangų – apdovanojimo – neatitikimo (ERI) modeliais (Carlson, J. R., Carlson, D. S., Zivnuska, Harris, Harris, 2017; Van Vegchel, Jonge, Bosma, Schaufeli, 2005). Šis modelis šiuo metu yra naudojamas labiausiai, nes pasižymi lankstumu ir galimybe pridėti papildomus streso šaltinius. Jis gali būti naudojamas bet kurioje aplinkoje ir prisitaikyti prie skirtingų sričių darbo organizacijų/įmonių (Grover, Teo, Pick, Roche, 2017). Modelyje yra dvi pagrindinės charekteristikos tai –**darbo reikalavimai ir darbo ištekliai**. Jame daroma prielaida jog kiekviena profesija turi savo rizikos veiksnių/šaltinių, susijusių su stresu darbo aplinkoje. Modelis rodo sąsajas, kad tuo metu, kai asmuo patiria profesinį perdegimą, darbo reikalavimai yra susiję su emociniu išsekimu, stresu, o darbo ištekliai susiję su depersonalizacija, asmenisių siekių nebuvimu ar sumažėjimu (Fernet, Trépanier, Austin, Gagné, Forest, 2015). Modelio kūrėjai teigia jog atlikus daug tyrimų, juo rementis jau galima suprasti ir daryti prielaidas

apie darbuotojo būklę, sveikatą, motyvaciją, darbo atlikimą ir įsitraukimą (Bakker, Demerouti, 2014). Aptartieji tyrėjų sudaryti profesinio perdegimo modeliai, apibendrintai sugrupuojami pagal bendrus panašumas ir pateikiami 2 lentelėje. .

2 lentelė. Profesinio perdegimo teoriniai modeliai

Modelius siejantys panašumas	Modelis	Autorius, metai
PP veiksmų modeliai paremti darbo reikalavimais	DCM - reikalavimų-kontrolės modelį	Karasek, 1979
	Profesinio perdegimo modelis	Maslach ir kt., 1996
	DSC - reikalavimų-kontrolės-palaikymo modeliu	Bakker, Van Emmerik, Van Riet, 2008
PP veiksmų modeliai paremti darbo reikalavimais – darbo ištekliais	JD-R - darbo reikalavimų – darbo išteklių modelis	Bakker, Demerouti, 2007
	COR- resursų konservavimo modelis	Hobfoll, 1989
PP veiksmų modeliai paremti darbo ir asmens pastangomis ir būseną	ERI - pastangų – apdovanojimo – neatitikimo	Siegrist, 1996
	Trijų faktorių/komponentų modelis	Maslach, Jackson, 1981

Galima teigti, kaip matoma lentelėje, jog modeliai kurti remiantis veiksniais kylančiais iš darbo aplinkos ir asmeninės erdvės. Modeliai suskirstyti į tris grupes: modeliai kurie paremti darbo reikalavimais (DCM, CH. Maslach PP modelis, DSC), kitoje grupėje modeliai paremti darbo reikalavimais ir darbo ištekliais (JD-R, COR), trečiojoje darbo ir asmens pastangomis (ERI). Šiame skyriuje ir 2 lentelėje pateikiami moklinės literatūros analizės metu dažniausiai sutikti profesinio perdegimo veiksmų modeliai. Tyrėjai ir toliau ieško kitokių modelių, bando sukurti remdamiesi universalumo ir praktiškumo principais. O dažniausiai analizuotoje literatūroje minimi du modeliai tai Maslach ir Jackson (1981 m.) trijų faktorių modelis bei darbo reikalavimų – darbo išteklių (JD-R) modelis, kuris iš jau sukurtų pasižymi lankstumu, universalumu ir gali būti panaudojamas bet kokioje darbo aplinkoje, galimai įtraukiant bet kokius darbo reikalavimus ir bet kokius darbo išteklius atsižvelgiant į darbo specifiką (Jari, Hakanen, Perhoniemi, Toppinen-Tanner, 2008). JD-R modelis yra dažnai naudojamas įvairiuose profesinio perdegimo modeliuose, dėl darbo išteklių ir darbo reikalavimų naudojimo, o tyrėjai Bakker ir kt. (2004), nustatė, kad darbo ištekliams yra neigiamai susiję su depersonalizacija ir emociniu išsekimu. Taip pat daugumoje tyrimų su darbo reikalavimais ir darbo ištekliais rodo, jog turimi darbo ištekliams padeda darbuotojams atlikti pavestas užduotis ir vėliau tokias padeda sumažinti darbo reikalavimų keliamą stresą (Carlson, J. R. ir kt. 2017; Carrie, Oser, Biebel, Pullen, Harp, 2013).

Na o trijų faktorių modelis yra labiau pripažinamas, kaip profesinio perdegimo konstruktas, su sindromo komponentais, nei kad kaip veikiančių procesų modelis (Pacevičius, 2006).

Iš analizuojamos mokslinės literatūros galima susiformuoti ir nustatyti pagrindinius bruožus, kuriais pasižymi tyrėjų kuriami profesinio perdegimo modeliai. Visa tai sistemingai, su pagrindiniais modeliuose pasikartojančiais komponentais surašyta pateiktoje 3 lentelėje.

3 lentelė. Profesinio perdegimo veiksniai (sudarytapagal: Pacevičius, 2006; Maslach, 1996; Karasek, 1979; Bakker, Demerouti 2007; Siegrist, 1996)

	Aplinkos/įmonės		Individualūs
	Darbo reikalavimai:	Darbo ištekliai:	
Veiksniai	<ul style="list-style-type: none"> • Darbo krūvis; • Darbo valandos; • Darbo atlikimo reikalavimai • Vaidmens konfliktas; 	<ul style="list-style-type: none"> • Socialinė parama; • Atlygis; • Sprendimo priėmimo galimybė; • Asmeninis tobulėjimas • Grįžtamasis ryšys; 	<ul style="list-style-type: none"> • Asmens bruožai; • Ekstravertiškumas/Intravertiškumas; • Demografiniai duomenys (amžius, lytis) • Profesinių ir asmeninių lūkesčių sankirta ir nesuderinamumas; • Perfekcionistiniai lūkesčiai; • Darbo stažas
Reakcija	Emocinis išsekimas	Ciniškumas, nuasmeninimas, depersonalizacija	Asmeniniu siekių sumažėjimas
Simptomai /požymiai	<ul style="list-style-type: none"> • Atsitraukimas nuo darbo; • Sumažėjusi motyvacija 	<ul style="list-style-type: none"> • Darbo atlikimo kokybės sumažėjimas; • Lengvai kylantys konfliktai; 	<ul style="list-style-type: none"> • Piktumas; • Nemiga; • Liūdesys; • Skundai dėl problemų darbe;
Galimos pasekmės	<ul style="list-style-type: none"> • Nedarbingumas; • Pravaikštos; • Vėlavimas 	<ul style="list-style-type: none"> • Konfliktai; • Nesutarimai su kolegomis; • Darbo kokybės sumažėjimas 	<ul style="list-style-type: none"> • Sveikatos problemos; • Problemos šeimoje; • Priklausomybinių ligų atsiradimas

Kaip matoma 3 lentelėje dažniausiai modeliuose yra įtraukiami galimi šaltiniai/ veiksniai lemiantys profesinio perdegimo atsiradimą, bet ir galimos reakcijos, pasekmės, rečiau sutinkami simptomai/požymiai. Galima teigti jog veiksniai yra suskirstyti į dvi pagrindines sritis į įmonės (darbo reikalavimai ir ištekliai) ir individualius. Esant šiems veiksniams įvyksta profesinis perdegimas, kurio

pasėkmės jaučiamos abiem sritims, tiek pačiam asmeniui tiek įmonei. Plačiau apie profesinio perdegimo veiksnius, jų mokslinių šaltinių analizę, kalbama tolimesniame skyriuje 2.3.

2.3. Teorinė profesinį perdegimą lemiančių veiksnių analizė

Mokslinėje literatūroje dažnai sutinkama profesinio degimo (angl. burning) metafora, kuri sako, jog asmuo “dega” savo darbu t.y. jam labai patika jo darbas, jis yra buvo tvirtai įsitraukęs į jį ir pan. Taip “degti” galima iki tol, kol yra “degimui” reikalingi numatyti išteklių, kitaip tariant, darbuotojo energija ar darbo jėgos gali laikui bėgant mažėti, kai darbo aplinka nesuteikia tam atitinkamų išteklių ir yra ypač reikšti darbuotojo atžvilgiu. Galiausiai neasant pakankamai išteklių bus pasiekta fizinio, emocinio ir psichinio išsekimo būklė (Schaufeli, Greenglass, 2001). Taigi įsitraukimas, entuziazmas ir susidomėjimas kažkieno ar savo darbais yra būtinas išnykimo, perdegimo pirmtakas. Mokslinėje literatūroje tyrėjai mini, jog specialistams, kyla sunkumų mokslinių tyrimų srityje, siekiant nustatyti elementus ir veiksnius kurie būtų stipriai susieti su išsekimu, perdegimu (Purvanova, Muros, 2010; Francesca, Caldiroli, Cortellazzi, 2013). Tačiau daugelis teigia, kad yra du pagrindiniai aspektai, kurie koreliuoja su perdegimu ir yra skirstomos į dvi kategorijas: individualūs kintamieji (pvz. lytis, amžius) ir su darbu susijusius organizacinius kintamuosius (pvz., darbo reikalavimai, darbo sąlygos) veiksniai (Carlson, J. R. ir kt. 2017).

2.3.1. Individualūs profesinio perdegimo veiksniai

Nors kai kurie literatūros šaltiniai teigia, kad stresiniai aspektai ir problemos kylantys iš išorinės darbo aplinkos yra svarbesni profesiniam perdegimui ir lengviau nuspėjami veiksniai nei asmeninės charakteristikos (Purvanov, Muros, 2010). Tačiau atskiri demografiniai aspektai tokie, kaip asmens amžius ir lytis, taip pat, turi nemažai įtakos tiriant profesinę perdegimą ir išsekimą.

Tyrimuose, kuriuose daugiausia dėmesio skiriama atskiriems kintamiesiems, dažniausiai buvo atsižvelgta į tokius demografinius veiksnius/kintamuosius kaip amžius, lytis, išsilavinimas, šeimyninė padėtis, rasė ir darbo patirties lygis (Carlson, J. R. ir kt. 2017).

Iš visų demografinių kintamųjų, kurie buvo tirti, **amžius** yra tas, kuris yra buvo dažniausiai susiję su perdegimu. Tarp jaunesnių darbuotojų buvo nustatyta, kad perdegti yra didesnė tikimybė, nei tarp vyresnių nei 30 ar 40 metų amžiaus. Asmens amžius yra susijęs su darbo patirtimi, kuomet nepatyręs darbuotojas deda didelius lūkesčius į savo profesinę ateitį, todėl profesinio perdegimo rizika yra didesnė darbuotojo karjere pradžioje (Pacevičius, 2006; Acker, Lawrence, 2009; Abromaitienė, Stanišauskienė, 2014).

Demografinis kintamasis - **lytis** nėra stiprus veiksnys perdegimo tyrinėjimams. Kai kurie tyrimai rodo, kad labiau moterims yra būdingas didesnis išsekimas, kituose vyrams atitenka didesni tyrimų

balai, kituose tyrimuose iš vis nerandama bendrų skirtumų. Vienintelis mažas, bet nuoseklus lyties skirtumas yra kad vyrai yra labiau linkę į ciniškumą/ depersonalizaciją. Šie rezultatai gali būti susiję stereotipai dėl lyties vaidmens darbo vietoje ar ryši su profesija (pvz. policijos pareigūnai dažniau būna vyriški, slaugės, mokytojos yra labiau moteriškos) (Purvanova, Muros, 2010).

Tiriant demografinį veiksni - **šeimoms padėti**, daromos prielaidos, kad nesusituokę (ypač vyrai) yra labiau linkę į perdegimą, lyginant su sukūrusiais santuokas. Taip pat, manoma kad vieniši žmonės gali patirti didesnę išsekimo lygį nei tie, kurie yra išsituokę. Kalbant apie tautybės veiksni, labai nedaug tyrimų ir vertinimų yra atlikta įvertinant šį demografinį kintamąjį (Cunningham, Smalls, 2014; Ben-Zur, 2012).

Kai kurie tyrimai parodė, kad aukštesnio **išsilavinimo lygį** turintys darbuotojai, labiau linkę perdegti, nei mažiau išsilavinę darbuotojai. Dar nėra aišku kaip interpretuoti šiuos rezultatus, daroma prielaida, kad išsilavinimą lemia ir kiti kintamieji, pvz., užimamas darbo statusas. Gali būti, kad asmenys su aukštesniu išsilavinimu, eina pareigas, turinčias didesnę atsakomybę ir keliančias didesnę įtampą arba jiems keliami didesni lūkesčiai kurie yra nerealizuoti (Abromaitienė, Stanišauskienė, 2014).

Tačiau atliekant mokslinės literatūros analizę buvo pastebėta ir visiškai priešinga nuomonė ir atlikti tyrimai, kurie parodė, jog tokie individualūs veiksniai kaip amžius, lytis, rasė ir išsilavinimas neturi jokios reikšmės, ir visai nekoreliuoja su išsekimu ir profesiniu perdegimu (Purvanova, Muros, 2010).

2.3.2. Išoriniai organizaciniai profesinio perdegimo veiksniai

Kaip jau minėta ankstesniuose skyriuose, darbo aplinkoje dirbant reikalavimai yra labiau susiję su išsekimu, o darbo ištekliai susiję su įsitraukimu į darbą (Prieto, Soria, Martínez, Schaufeli, 2008). Darbo reikalavimais skirstomi į **fizinius, psichologinius, socialinius** kuriems reikalingos fizinės ir/ar psichologinės pastangos, o darbo ištekliais įvardijami įvairūs taip pat fiziniai, psichologiniai, socialiniai ir organizaciniai aspektai, kurie palaiko ir motyvuoja asmenį vykdant savo užduotis (Prieto, Soria, Martínez, Schaufeli, 2008). Mokslinėje literatūroje organizacinių arba kitaip dar vadinamų išorinių veiksnių skaičius yra gana didelis.

Toliau bus aptariami organizaciniai veiksniai, kurie mokslinėje literatūroje apibūdinami kaip dažniausiai sutinkami įvairiose įmonėse, nepriklausomai nuo jos veiklos specifikos (Nayoung, Kyoung, Hyunjung, Eunjoo, Sang Min, 2010).

Nustatyta, kad darbuotojo darbo aplinka taip pat susijusi su padidėjusiu išsekimu, perdegimu (Maslach ir kt., 2011; Morse Salyers, Rollins, Monroe-DeVita, Pfahler, 2012). Vienas iš organizacinės aplinkos, susijusio su išsekimu, aspektas yra įmonės klimatas. Organizacinis klimatas apibrėžiamas kaip pasidalijamojo darbuotojo požiūriai ir supratimas apie darbo aplinką (Glisson, Green, 2011). Stresiniam

organizaciniam klimatui yra būdingas didelis vaidmuo tiriant profesinį perdegimą ar **vaidmenų/pareigybių konfliktą**. Darbo aplinka, kurioje darbuotojas jaučiasi perkrautas savo darbe yra nuosekliai susijusi su profesiniu perdegimu (Maslach ir kt. 2001; Morse ir kt., 2012). Be to, aukštas konflikto dėl vaidmens lygis, darbo aplinkoje su dideliais konkuruojančiais poreikiais, kai darbuotojas jaučiasi negalintis atlikti reikalingų užduočių taip pat buvo susijęs su išsekimu (Rose, Mills, Silva, Thompson, 2013). Taigi darbo aplinką, klimatą gali paveikti šie požymiai ir veiksniai.

Pasak Maslach, **kontrolės trūkumas** gali sukelti nepasitenkinimą darbu, kuris tiesiogiai prieštarauja asmens vertybėms: "kontrolės problemos atsiranda, kai darbuotojai neturi pakankamai įgaliojimų eiti savo pareigas, savo darbo vietoje arba negali sukurti darbo aplinkos, kuri atitiktų jo vertybes." (Glisson, Green, 2011). Vertybių konfliktas įvyksta, kai asmeninės vertybės ir tikslai neatitinka organizacijos tikslų. Maslach rašo: "Prisidėjimas prie prasmingo asmeninio tikslo yra galinga paskata asmenims eiti savo pareigas. Kai asmeninės vertybės prisideda prie organizacinės misijos, darbuotojas jaučiasi reikšmingas savo organizacijai" (Pacevičius, 2006). Kontrolės stygius darbo vietoje pasireiškia nesugebėjimu įtakoti sprendimus, turinčius įtakos asmeninei darbo vietai, pvz., nelankstus, kažkieno kito sukurtas darbo grafikas, užduotys ar darbo krūvis, gali sukelti profesinį perdegimą.

Mokslinėje literatūroje taip pat minimas veiksnys – sąžiningumas. **Sąžiningumo trūkumas** darbo vietoje, gali sukelti bejėgiškumo jausmą. Maslach savo tyrimuose mini keletą situacijų, kurios gali sukelti nesąžiningumo jausmą:

- Nelygybė darbo krūvio ar darbo užmokesčio atžvilgiu;
- Sukčiavimas ir nesąžiningumas;
- Netinkama paaukštinimo, karjeros siekimo sistema;
- Bloga ginčų sprendimo praktika.

Įdomu tai, kad Maslach atkreipia dėmesį į tai, kad žmonės dažniausiai yra susirūpinę dėl sąžiningumo atsiradimo (t.y., ar kažkokia procedūra atliekama sąžiningai), nesvarbu, jog gal būt pats faktinis galutinis sprendimų priėmimo rezultatas yra teisingas. Darbuotojas nori žinoti, kad jo vadovai daro viską, kad sprendimai būtų priimami ir atliekami sąžiningai.

Dar vienas veiksnys, gana dažnai tapatinamas su išsekimu yra darbo perkrova arba **netvarus darbo krūvis**. Maslach tai apibrėžia kai "darbo poreikiai viršija žmogaus galimybių ribas". Toks veiksnys gali atsirasti, kai darbo apimtis viršija turimą laiką arba kai darbas yra pernelyg sudėtingas, atsižvelgiant į asmens išteklius, įgūdžius ir sugebėjimus (Nayoung, Eun Kyoung, Hyunjung, Eunjoo, Sang Min, 2010).

Darbo ir gyvenimo pusiausvyros sutrikimas. Jei žmogaus darbas užtrunka daug laiko ir reikalauja pastangų, kuomet nebelieka energijos, praleisti laiką su savo šeima ir draugais, kyla reali grėsmė profesinio perdegimo sindromo atsiradimui (Morse ir kt., 2012).

Neaiškūs darbo lūkesčiai. Šis veiksnys atsiranda kai nėra aišku, ko organizacijos valdžia, vadovas ar kolegos tikisi iš darbuotojo, ko pasekoje asmuo negali jaustis patogiai dirbant, jaučiamas diskomforto jausmas. Panašias pasekmes gali sukelti ir veiksnys dėl **nesutampančių organizacijos ir asmens vertybių** arba dar kitaip vaidmens konfliktas. Jei vertybės skiriasi nuo to, kaip darbdavys vykdo verslą, valdo organizaciją arba tvarko nusiskundimus, tokios vertybių sankirtos ir neatitikimai, ne iš karto paveikia darbuotoją, bet saveikaujant su kitais veiksniais gali darbuotoją priversti prie apatijos ir cinizmo (Maslach ir kt., 2011, Morse ir kt., 2012).

Dažnas darbuotojas organizacijoje susiduria su pasikartojančiais procesiniais veiksmiais. Kai darbas yra **monotoniškas** ar chaotiškas, dirbant tokiomis sąlygomis reikia pastovios energijos, kad būtų galima išlaikyti dėmesį ir susikaupimą - tai gali sukelti nuovargį ir išsekimą (Glisson, Green, 2011).

Asmenys neretai skundžiasi savo darbu dėl to jog dirba **netinkamą darbą**. Kai darbas neatitinka individo interesų ir įgūdžių, išsilavinimo, kompetencijos jis laikui bėgant vis labiau ir dažniau pradeda jausti įtampą savo organizacijoje (Rose, ir kt., 2013).

Socialinės paramos trūkumas. Jei asmuo jaučiasi izoliuotas darbe ir asmeniniame gyvenime, vėliau vis labiau jaučia įtampą dėl savo socializacijos poreikio trūkumo (Nayoung ir kt, 2010). Dažnai darbo atlygis sulyginamas ir tapatinamas su pinigine išraiška, bet nauda iš darbo vietos gali apimti viską, kas kasdienį darbo srautą padaro patenkinamą. Žinoma tai dažniausiai išreiškiama **finansiniu pranašumu** (pvz., didelis atlygis, premijos, priedai), bet taip pat gali būti išreiškiamas ir socialinė nauda (pvz., pripažinimu iš aplinkinių) ir vidinė nauda (pvz., jausmas, kad asmuo gerai įvykdo jam pavestas pareigas, pasitenkinimas savimi). Jei trūksta bet kurios iš šių trijų sričių - piniginės, socialinės ar vidinės naudos – darbuotojas vis dažniau lieka nepatenkintas savo darbu ir gali būti labiau linkęs į perdegimą (Pacevičius, 2006).

Apibendrinant 1.3.1 ir 1.3.2 poskyrius apie individualius ir organizacinius profesiniam perdegimui įtaką darančius veiksnius buvo sudaryta 4 lentelė, kurioje pateikiama šioje mokslinės literatūros analizėje rasta informacija apie pagrindinius ir dažniausiai sutinkamus įvairių tyrėjų ir autorių minimus veiksnius.

4 lentelė. Profesiniam perdegimui įtaką darantys veiksniai

Profesiniam perdegimui įtaką darantys veiksniai	Autorius/šaltinis, metai
Didelis darbo krūvis	Kavaliauskienė ir Balčiūnaitė (2014); Suchodolska (2008); Bakker and Costa (2014); Schaufeli, Leiter (2001); Rybakovienė (2016); Maslach, Leiter (2007); Xanthopoulou ir kt. (2007); Aydemir and Icelli (2013)
Daug atsakomybių; Aukšti reikalavimai	Schaufeli and Leiter (2001); Kavaliauskienė ir Balčiūnaitė (2014); Suchodolska (2008), Maslach, Žeglienė (2015); Aydemir and Icelli (2013)
Vaidmenų konfliktai	Kavaliauskienė ir Balčiūnaitė (2014); Suchodolska (2008); Bakker and Costa (2014); Maslach, Schaufeli and Leiter (2001); Rybakovienė (2016); Pacevičius (2006);
Socialinės paramos trūkumas iš kolegų ir vadovų	Maslach, Schaufeli, Leiter (2001); Pacevičius (2006);
Stresas, įtampa	Žeglienė (2015); Kavaliauskienė ir Balčiūnaitė (2014); Bakker and Costa (2014); Maslach, Schaufeli, Leiter (2001);
Grįžtamasis ryšys	Xanthopoulou ir kt. (2007)
Sutrikusi komunikacija (su kolegomis ir vadovais)	Kavaliauskienė ir Balčiūnaitė (2014); Suchodolska (2008); Maslach, Leiter (2007); Aydemir and Icelli (2013); Žeglienė (2015); Xanthopoulou ir kt. (2007);
Didėjantis darbo tempas	Žeglienė (2015)
Fiziniai reikalavimai	Xanthopoulou ir kt. (2007)
Nuovargis	Kavaliauskienė ir Balčiūnaitė (2014); Žeglienė (2015)
Darbo užmokestis	Maslach, Leiter (2007)
Autonomijos nebuvimas	Maslach, Leiter (2007)
Vertybinių nuostatų skirtumai	Maslach, Leiter (2007)
Menkas pasitenkinimas darbu, monotonija	Maslach, Leiter (2007)
Demografiniai veiksniai	Pacevičius (2006); Maslach (1996); (Purvanova, Muros, 2010).
Charakterio bruožai	Pacevičius (2006); (Purvanova, Muros, 2010)

Matoma, kad dažniausiai tyrėjų įvardinami veiksniai, profesinio perdegimo atsiradimui ir tyrimui yra: **didelis darbo krūvis, socialinė parama, vaidmenų konfliktai, stresas, įtampa, gįžtamojo ryšio trūkumas, darbo užmokestis, autonomijos nebuvimas, negalėjimas panaudoti savo įgūdžių, sunkūs fiziniai reikalavimai ir kiti.**, visus šiuos veiksnius gali nulemti darbo aplinka arba pats darbuotojas, jo asmeninė aplinka.

Profesinio perdegimo pasekmės. Kaip rodo aptarti tyrėjų identifikuoti profesinio perdegimo veiksniai, jų pasekmės gali būti asmens fizinės, psichologinės ir profesinės pasekmės, paliečiančios tiek patį darbuotoją tiek įmonę kurioje dirbama (Hwang, Ramadoss, 2017). Prie fizinių pasekmių yra įvardijamos galimos šios ligos ar sutrikimai:

- hipercholesterolemija;
- antro tipo cukrinis diabetas;

- širdies ir kraujagyslių sistemos sutrikimai (hospitalizacija dėl širdies ir kraujagyslių sutrikimų);
- raumenų ir kaulų skausmai;
- ilgalaikis nuovargis;
- galvos skausmas;
- virškinamojo trakto sutrikimai;
- kvėpavimo sutrikimai;
- sunkūs sužalojimai (praradus kontrolę);
- mirtingumas jaunesniems nei 45 metai asmenims.

Psichologiniai padariniai galintys pasireikšti nemiga, depresiniais simptomais, psichotropinių ir antidepresinių vaistų vartojimu ir blogi psichologiniai sveikatos simptomai. Nepasitenkinimas darbu, nedarbingumas, konfliktai darbe, pravaikštos, vėlavimai, pastebimas darbo atlikimo kokybės sumažėjimas. Galima teigti, kad šie tyrimai ir studijos parodė ir patvirtino, kad pasekmės gali būti skirtingų tipų ir pasireikšti vienoje srityje, keliose arba visose tiek fizinio, psichologinio ir profesinio tipuose. Tyrėjai teigia, kad būtinas individualus ir socialinis pasipriešinimas ir pabrėžia prevencinių intervencijų poreikį ir ankstyvą šios sveikatos būklės nustatymą darbo aplinkoje (Hwang, Ramadoss, 2017; Piven, Derakhshanrad, 2017).

Profesinis perdegimas taip pat gali sukelti problemų darbuotojo asmeninėje erdvėje Sindromas gali turėti neigiamą poveikį tarpasmeniniams šeimos santykiams ir gali sukelti bendrą neigiamą požiūrį į gyvenimą. Mokslininkai teigia, kad atsižvelgiant į šį aspektą, perdegimas kartais gali turėti bendrų funkcijų ir požymių su psichologine depresijos liga (Papathanasiou, 2015). Moksliniuose šaltiniuose buvo aptikti keli tyrimai orientuoti į depresijos ir profesinio perdegimo ryšį, koreliaciją. Atliekant Glass ir McKnight tyrimą slaugių namuose, nustatyta, kad esant tam tikromis sąlygomis perdegimas gali išsivystyti į depresiją. Tačiau Glass ir McKnight nustatė, kad perdegimas ir depresija yra abipusiški, t.y. depresija gali sukelti profesinį perdegimą ir atvirkščiai (Fernet, ir kt. 2015). Perdegimas gali būti vertinamas kaip problema, susijusi su darbo aplinka, o depresija yra platesnė sąvoka (pripažinta kaip liga, o ne sindromas) ir neturi konkrečios sąsajos su darbo aplinka. Tačiau tyrėjai Iacovides tiriant sąsajas tarp depresijos ir perdegimo, padarė priešingas išvadas, kad darbuotojai, kurie kenčia nuo perdegimo sindromo, neturi depresinių simptomų ar požymių (Grover, Teo, Pick, Roche, 2017).

Įmonėje profesinio perdegimo pasekmės patiria per darbuotojų neigiamą požiūrį į darbą, pravaikštas, nedarbingumą, žemu organizaciniu įsipareigojimu, bloga nuotaika, konfliktais tarp darbuotojų, padidėjusia darbuotojų kaita (Landolt, O'Donnell, Hazi, Dragano, Wright, 2017).

Apibendrinat galimas profesinio perdegimo sindromo pasekmes galima teigti, kad asmuo susiduria su rimtomis sveikatos problemomis, dėl psichologinės būsenos kenčia asmeninio gyvenimo kokybė ir pačio darbo kokybė, o tai stipriai paliečia ir pačią įmonę. Jei įmonėje yra tokie darbuotojai kurie jaučiasi „perdege“ gali padaugėti nelaimingų atsitikimų tikimybė, nes darbuotojas jaučiasi nedarbingas ir irklus bei pablogėti įmonės mikroklimatas dėl kylančių konfliktų tarp kolegų.

2.4. Profesinio perdegimo pasireiškimas gamybos įmonėse

Anksčiau, pačioje profesinio perdegimo tyrimų pradžioje, buvo manoma, kad profesinis perdegimas būdingas tik tų profesijų atstovams, kurie tiesiogiai ir daug bendrauja su žmonėmis, pavyzdžiui, medikams, mokytojams, policininkams, psichologams, tačiau vėliau empiriškai įrodyta, kad perdegti gali ir tie darbuotojai, kurie neturi tiesioginių kontaktų su klientais arba turi labai mažai arba jų visai neturi, pavyzdžiui, apskaitininkai, IT specialistai, techniniai darbuotojai ir pan.(Chen, McCabe, Hyatt, 2017). Todėl profesinio perdegimo reiškinių tyrimai turėtų būti išplėsti – įtraukti įvairių sričių specialistai, iš įvairių sektorių. Industrinis/gamybos sektorius yra labia mažai tirtas profesinio perdegimo srityje arba tirtas tik streso tematika, o su profesiniu perdegimu susijusių tyrimų randama labia mažai.

Gamybinio/ industrinio sektoriaus darbo veiklos specifika.Analizuojant industrinio sektoriaus darbo specifiką buvo rasta informacijos jog šiame sektoriuje mokslininkai yra tyrę ir stebėję darbuotojų savijautą ir streso pasireiškimo galimybes. Diskusijose apie šį profesinį stresą gamybos įmonėse tyrėjai pirmiausiai mini **fizinius ir cheminius aplinkos veiksnius** (triukšmas, oro temperatūra, šviesa, drėgmė, kvapai - pvz., tiesiogiai poveikis smegenims organiniais tirpikliais). Tačiau yra ir nemažai veiksnių kurie gali paveikti darbuotoją ir psichosocialiai. Pastarasis poveikis/ veiksnys gali būti ir antrinis dėl nelaimės, kurią sukelia, tarkim, kvapai, švytėjimas, triukšmas, kraštutinumas dėl oro temperatūros ir drėgmės ir pan. Jie taip pat gali būti susiję su darbuotojo sąmoningumu, įtarimais ar baime, kad jis yra veikiamas gyvybei pavojingos cheminėmis medžiagomis arba nerimaudamas dėl nelaimingų atsitikimų pavojaus darbe, dėl savo saugumo (Levi, Karasek, 1981).Teigiama, kad tam tikros streso sąlygos, tokie kaip fiziniai ir cheminiai rizikos veiksniai gali sukelti nuovargį ir /ar pasyvumą darbuotojams ir taip jiems tampa sunkiau įsitraukti į darbą arba kyla rizika rimtai pakenkti sveikatai. Fizinis aplinkos veiksnys gali būti apibrėžiamas kaip nemalonus darbo sąlygos, pvz., pernelyg didelė temperatūra, triukšmas, cheminis kvapas, blogas apšvietimas, vibracija, dulkės. Prasta fizinė aplinka buvo susijusi tiek su darbo vietos aplinkos stresu, tiek su darbo nepasitenkinimu (Chen, ir kt. 2017). Be to, neigiama fizinė aplinka gali sumažinti darbuotojų koncentraciją atliekant užduotis padidinti nerimą nerimas dėl jų karjeros tokioje aplinkoje (Knisley, 2005;Mathur, Vigg, Simranjeet, Umesh; 2007).

Kalbant apie psichosocialinius stresorius darbo aplinkoje, egzistuoja įrodymai, kad jie gali atsirasti dėl **kiekybinės perkrovos** darbo vietoje t.y. daug laiko skiriama pasikartojantiems veiksams kartu su paviršutinišku dėmesiu jiems atlikti (Balakrishnan, ir kt., 2010; Dorostkar, Rad, Aveh, 2017). Tai iš esmės yra tipiškas, masinės gamybos bruožas, kuomet kokybinis, vienpusis darbo turinys, saveikauja kartu su stimulų stygiumi, kūrybiškumo ar problemų sprendimo poreikiais, socialinės sąveikos galimybių poreikiu. Esant tokioms sąlygoms darbo vieta, tampa vis labiau automatizuota. Tyrėjai mano jog tokios sąlygos yra dažnai pasireiškiančios biure ir gamybos įmonėse. Duomenys rodo, kad didelis streso lygis esant ūminei darbo situacijai ir sveikatos sutrikimo simptomai buvo dažni dėl **pasikartojančio ir priverstinio darbo pobūdžio**. Taigi koreliacinė analizė parodė nuoseklius ryšius tarp psychoneuroendokrininės streso atsako ir darbo charakteristikos, susijusios su vienodumu, suvaržymu ir trūkumu asmens laisvės kontroliuoti situaciją (Fromhold-Eisebith, 2015). Šie santykiai buvo išnagrinėti, palyginant darbuotojų pogrupius, kurie skiriasi pagal konkrečias darbo charakteristikas. Rezultatai parodė, kad stresas, buvo didžiausias, kai darbas buvo pasikartojantis, monotoniškas kai darbuotojui teko išlaikyti tokią pačią poziciją, kuomet darbo valandos ir darbo tempas buvo kontroliuojamas mašinų ir kompiuterių sistemų.

Masinės gamybos ir technologijų įtaka industriniam sektoriui sukūrė tokias sąlygas, jog darbuotojo darbas tapo, suskaidytas, tiksliai apibrėžtas ir užbaigtas darbo veiklos instrukcijomis, su aiškiais nurodymais. Taip pat augantis gamybos organizacijos, gaminamų produktų vienetų dydis, kiekis lėmė atsiradimą ilgai produkto gamybos grandinei taip padidinat tarp atskirų darbuotojų grupių jų atotrūkį (Chen, McCabe, Hyatt, 2017). Masinę gamybą paprastai apima ryškius darbo proceso diegimas ir darbuotojų kontrolė dėl darbo turinio ir tempo kuris yra nustatomas nustatoma pagal mašinų ir kitų įrenginių sistemą ir dėl išsamaus ir išankstinio planavimo, kuris yra būtinas tokiose įmonėse. Visa tai sukelia monotoniškumą, socialinę izoliaciją, laisvės ir laiko trūkumą, ko pasekoje galimas ilgalaikis poveikis sveikatai ir gerovei. Darbas surinkimo linijoje, rengiamas pagal "judančio juostinio diržo" veikimo principą visiškai kontroliuoja darbuotoją. Darbuotojo atliekamos operacijos dažnai yra labai paprastos, nėra galimybės kontroliuoti darbo atlikimo trukmę ar patį darbo atlikimo turinį, o galimybės socializuotis su kolegomis dažnai yra minimali. Taip pat tokioje darbo pozicijoje yra perkrovos elementai, tokie kaip greita reakcija, reikalaujanti nuolatinio darbuotojo dėmesio. Darbuotojai dirbdami tokiomis sąlygomis dėl darbo tempo ir kūno laikysenos bei judrumo, yra stipriai apribojami (Chen, McCabe, Hyatt, 2017). Savo tyrime Walker (1952) parodė, kaip surenkamieji, mechaniniai darbai su stipriai paskirstytomis užduotimis, tirtus darbuotojus lydėjo nepasitenkinimas, stresas ir susvetimėjimas, depersonalizacija. Panašius rezultatus pranešė keletas kitų tyrėjų (Balakrishnan, et al., 2010).

Tyrėjai Möller, Theorell, Faire, Ahlbom ir Hallqvist 1977 m., atliko tyrimą gamybos organizacijoje su darbuotojais, kurių darbas pasižymėjo didelėmis apkrovomis, monotoniškais veiksmis ir mažomis galimybėmis kontroliuoti savo darbo procesų eigą, pasižymėjo streso ir depresijos simptomais. Mažiausia streso ir depresijos tikimybė buvo rasta tarp grupių, turinčių vidutinio sunkumo apkrovas kartu su galimybe kontroliuoti savo darbo situaciją ir procesus (Masia, Pienaar, 2011). Tyrėjai mano jog kuomet darbuotojas negali pats kontroliuoti savo darbo padėties: veiksmų, tempo ir darbo metodų, grafiko vėliau tampa menkai socialus su kolegomis, dėl laiko trūkumo ir jei namuose trūksta socialinės paramos labai dažnai šios savybės kartu sukuria bendrą poveikį sveikatai (pvz. depresijos simptomai, širdies kraujagyslių ligos) ir asmens gerovei (didelis nuovargis, sutrikęs miegas) (Chen, McCabe, Hyatt, 2017).

Tyrėjai Gardell (1976) ir Wilensky (1981) ir kt. nurodė jog masinės/ industrinės gamybos blogosios pasekmės – darbuotojo socialinis atsiskyrimas ne tik darbo valandomis, bet po darbo valandų. Dėl to gali padidėti apatija, nepasitenkinimas, cinizmas, sumažėjęs darbuotojo noras dalyvauti ir kitoje socialinėje laisvalaikio veikloje po darbo (Balakrishnan, ir kt. 2010; Sati, Khaliq, Vaney, Ahmed, Tripathi, Banerjee, 2011).

Dažnai gamybos sektoriuje dirbant darbuotojai susiduria su didelės rizikos veiksniais, tiek gamybos padaliniuose, tiek vadybos. Esant aukštam rizikos veiksniai tyrėjai teigia, kad darbuotojas po darbo valandų taip pat negali atsipalaiduoti, nes galvoja apie rizikuojamų veiksmų pasekmes (Masia, Pienaar, 2011).

Tyrėjai, Europos studijų sektoriaus užsakymu, atlikę empirinį tyrimą, kad gamybos sektoriuje dirbantys asmenys dažnai susiduria su tokiais pasikartojančiais veiksniais, kurie juos trikdo arba sukelią stresą (Fromhold-Eisebith, 2015):

- aiškus darbo aprašymo ar užduočių nebuvimas;
- nėra tinkamo pripažinimo ar atlygio už gerą darbą;
- nepakankamai laiko atlikti ir užbaigti darbą;
- jokios arba mažos galimybės skųstis ar balsuoti;
- daug atsakomybės, tačiau mažai įgaliojimų ar sprendimų priėmimo laisvės;
- darbo nesaugumas ir pozicijos pastovumas, monotoniškumas;
- nemalonus ar pavojingas fizinis sveikatai darbo sąlygos;
- jokios galimybės veiksmingai panaudoti asmeninius talentus ar sugebėjimus.

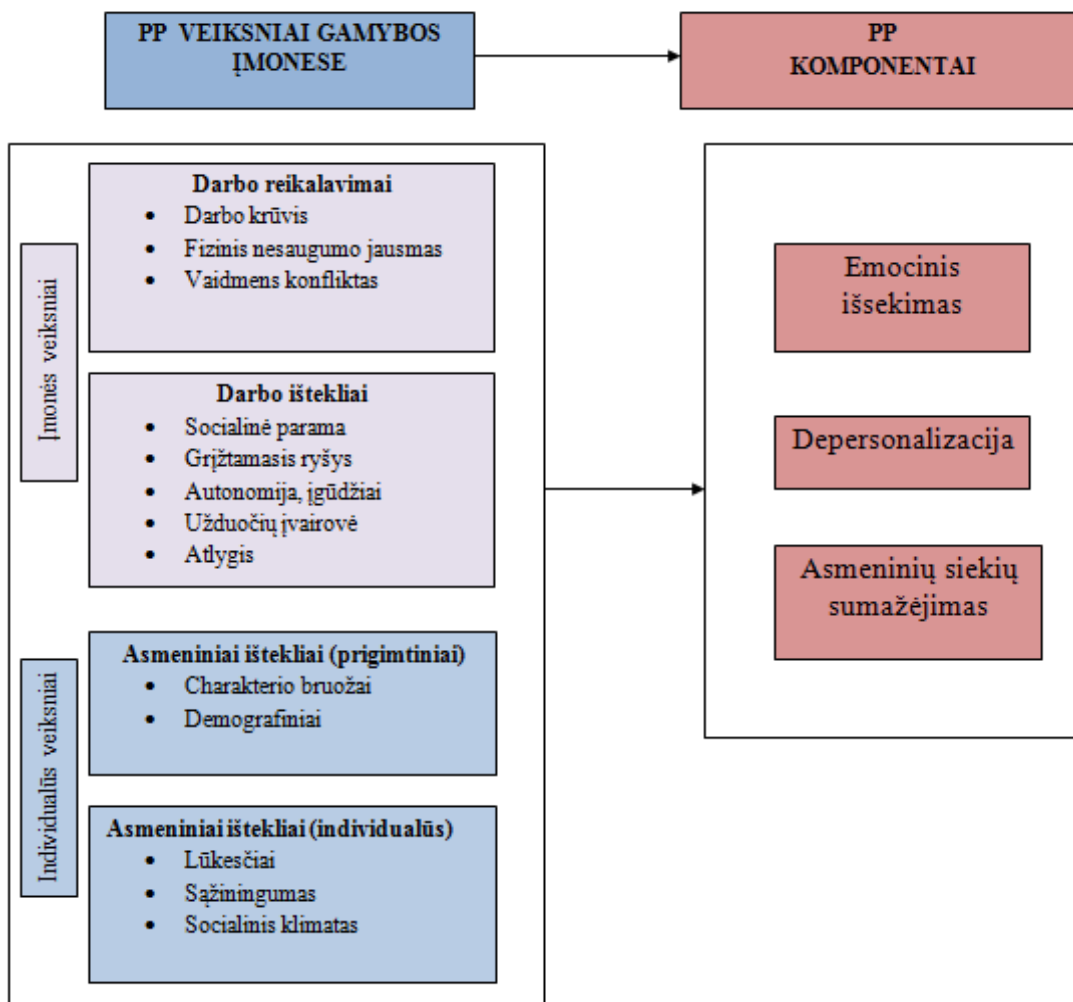
2.4. skyriuje analizuota mokslinė literatūra ir surinkti esminiai duomenys, kokiems veiksniams esant įmonėje, gali pasireikšti neigiamos pasekmės darbuotojams ir įmonei (žr. 5 lentelė).

Veiksniai	Galimos pasekmės darbuotojui ir įmonei
Fiziniai ir cheminiai aplinkos rizikos veiksniai	<ul style="list-style-type: none"> • sukelia nuovargį ir/ar pasyvumą; • sunkiau įsitraukti į darbą; • rizika rimtai pakenkti sveikatai (sutrikti kvėpavimo takai, virškinimo trakto negalavimai, fiziniai susižalojimai ir kt.); • padididėjęs nerimas dėl savo karjeros tokioje aplinkoje;
Kiekybinės perkrovos	<ul style="list-style-type: none"> • stresas; • nuovargis; • prarandamas budrumas; • nepasitenkinimas; • susvetimėjimas, depersonalizacija; • socialinė izoliacija; • ilgėjantis darbų atlikimo laikas;
Pasikartojantis ir priverstinis darbo pobūdis	<ul style="list-style-type: none"> • stresas; • sutrikusi emocinė būsena;

Kaip rodo mokslinė literatūra, gamybos sektorius turi labai daug veiksnių, kurie kelią stresą darbuotojams, tiek darbo metu, tiek po darbo. Kaip žinoma, kad nekontroliuojamas stresas darbe gali pavirsti į profesinį perdegimą, ko pasekoje padariniai bus nenaudingi tiek pačiam darbuotojui tiek įmonei.

2.5. Teorinis profesinio perdegimo veiksnių modelis gamybos įmonėse

Ankstesniuose darbo skyriuose buvo išanalizuota mokslinė literatūra ir pateikta teorinė analizė apie profesinio perdegimo problematiką, veiksnius ir gamybos įmonių darbo specifiką bei profesinio perdegimo sindromo galimus pasireiškimus juose. Remiantis šia mokslinių straipsnių analize formuojamas teorinis profesinio perdegimo gamybos įmonėse veiksnių modelis (žr. 3 paveikslas).



3 pav. Teorinis gamybos įmonių profesinio perdegimo veiksnių modelis

Pateiktasis modelis yra sukurtas remiantis atlikta mokslinės literatūros analize. Buvo nustatyta, kad siekiant išsiaiškinti gamybos įmonių profesinio perdegimo veiksnius galima remtis Bakker, Demerouti, 2007m. sukurti darbo reikalavimų ir darbo išteklių (JD-R) modelio principais. Šis modelis pasižymi lankstumu, universalumu ir gali būti panaudojamas bet kokioje darbo aplinkoje, galimai įtraukiant bet kokius darbo reikalavimus ir bet kokius darbo išteklius atsižvelgiant į darbo specifiką. Taigi pateiktasis teorinis modelis yra suskirstytas į du pagrindinius blokus: profesinio perdegimo grupė su PP komponentais (emociniu išsekimu, depersonalizacija ir asmeninių siekių sumažėjimu), kitame, galimi veiksniai, kurie lemia profesinį perdegimą gamybos įmonėse. Kuriant teorinį modelį buvo atsižvelgta, kad plačiausiai pripažinta ir naudojama teorija, jog profesinio perdegimo veiksniai suskirstyti į dvi rūšis, kurie yra darbovietės – organizacinės ir individualios kilmės. Organizacijos veiksniai yra skiriami į smulkesnes grupes: viena iš jų yra veiksniai atsirandantys iš **darbo reikalavimų** (darbo krūvio, fizinio nesaugumo jausmo, vaidmens konflikto), norint modelį pritaikyti gamybos įmonei, buvo pridėti fiziniai darbo

reikalavimai būdingi šiam sektoriui (fizinis krūvis, fizinė darbo rizika, monotonija ir kt.). Taip pat kita veiksmų grupė atsirandanti iš **darbo išteklių** trūkumo (socialinės paramos, grįžtamojo ryšio trūkumo, atlygio), o norint pritaikyti gamybos įmonėms buvo priskirti tokie veiksniai, kaip užduočių įvairovės nebuvimas. Antroji teorinio modelio veiksmų rūšis pavaizduota modelyje yra asmeniniai ištekliai, kurie yra prigimtiniai (charakterio bruožai ir demografiniai) ir asmeniniai ištekliai individualūs (lūkesčiai, sąžiningumas, socialinis klimatas).

Kaip mokslinė literatūrinė analizė rodo, jog pagrindiniai darbo streso veiksniai gamybos organizacijose gali būti tapatinami ir su profesinio perdegimo veiksniais, nes esant žemai darbo kontrolei, mažai socialinei paramai, vaidmenų dviprasmiškumui ir kylantiems konfliktams, fizinei, cheminei darbo aplinkos ergonomikai, darbo modeliams su darbo grafiku ir pamaininiu darbu bei nepakankamu atlygiu, atsiranda nepasitenkinimas savo darbu, padidėja ciniškumas ir emocinis išsekimas, o visa tai yra profesinio perdegimo elementai. Tokie veiksniai kaip kiekybinis darbo krūvis, pasikartojantis darbas, socialinė izoliacija, fizinė aplinka gali sukelti stresą tarp gamybos sektoriuje dirbančių darbuotojų ir tai gali turėti įtakos bendrai įmonei ir asmens sveikatai ir emocinei būsenai.

3. PROFESINIO PERDEGIMO VEIKSNIŲ GAMYBOS ĮMONĖSE EMPIRINIO TYRIMO METODOLOGIJA

Šiame darbe siekiant detaliai išanalizuoti darbuotojų profesinio perdegimo veiksnius gamybos įmonėse, atliktas tyrimas, kurio pagrindinis **tikslas** – įvertinti darbuotojų profesinio perdegimo veiksnius gamybos įmonėse.

Empirinio tyrimo tikslui pasiekti, buvo išsikelti uždaviniai:

1. Įvertinti darbuotojų profesinio perdegimo pasireiškimą trijose „X“ gamybos įmonėse.
2. Ištirti darbuotojų profesinio perdegimo veiksnius trijose „X“ gamybos įmonėse.

3.1. Tyrimo metodai

Norint nustatyti profesinį perdegimą įtakojančius veiksnius gamybos įmonėse buvo pasirinkta naudoti, kiekybinio tyrimo metodą – anketinę apklausą ir aprašomąją statistinę analizę. Kiekybinio tyrimo metodo atlikimui buvo parengtas tyrimo įrankis – adaptuotas klausimynas. Renkantis kiekybinio tyrimo metodą buvo tikimasi, kad šiuo būdu bus galima apklausti daugiau respondentų ir pamatyti platesnį požiūrį į galimus profesinio perdegimo veiksnius gamybos įmonėse. Šis metodas padeda konstatuoti situaciją tiriamųjų atžvilgiu ir padeda surinkti reikalingą informaciją apie pasirinktą objektą – profesinio perdegimo veiksnius gamybos įmonėse, padeda statistiškai pagrįsti esminius požymius ir ryšius. Surinktą tyrimo medžiagą pasirinkta analizuoti su SPSS statistikos programa. Ši programa pasirinkta, dėl lengvai importuojamų naudojamų duomenų, patogaus informacijos kodavimo, paprasto automatizuotų matematinių formulių panaudojimo. Su šia programa statistinės analizės metu buvo tiriami klausimyno skalių, teiginių vidurkiai, tarpusavio ryšiai, skaičiuojami koreliacijos koeficientai ir kt.

3.2. Tyrimo struktūra

Remiantis tyrėjo Kardelio (2002) rekomendacijomis, sudaryta anketa su teiginiais. Respondentai turi pasirinkti labiausiai jiems tinkamus ir priimtinus atsakymus. Šią anketą sudaro keturios klausimų grupės :

- Profesinio perdegimo tyrimas;
- Darbo reikalavimų tyrimas;
- Darbo išteklių tyrimas;
- Individualus asmens tyrimas ir demografinės charakteristikos.

Šios klausimų grupės tiria empirinio tyrimo objektus (žr.6 lentelė).

Klausimų grupė	Tyrimo objektas	Naudojamų klausimų šaltiniai	Klausimyno teiginiai
Profesinis perdegimas	Emocinis išsekimas	Profesinio perdegimo klausimynas MBI klausimynas (C. Maslach)	1-22
	Depersonalizacija		
	Asmeniniai pasiekimai		
Gamybos įmonės veiksniai	Darbo krūvis (darbo valandos ir kt.)	Sudaryta autorės remiantis Kopenhagos klausimynu (COPSOQ II 2010) darbo krūviui nustatyti	23-25; 29-32; 34
Darbo reikalavimai	Fizinis nesaugumo jausmas/rizika	Teiginiai sudaryti darbo autorės remiantis remiantis 2 skyriaus nagrinėta teorija.	26-28; 33; 35
	Vaidmens konfliktas	Vaidmenų dviprasmybės klausimynas sudarytas remiantis adaptuota Shepherd, Fine (2013) klausimyno verssija pagal Rizoo, House ir Lirtzaman – RHL (1970)	36-44
Darbo ištekliai	Socialinė parama (vadovo; kolegų)	Sudarytas remiantis Sarason, Levin, Basham ir Sarason (1981) - SSQ vadovo socialinė skale ir kolegų socialine skale.	61-66;
	Grįžtamasis ryšys	Sudarytas remiantis Steelman, Levy, Snell (2004) vadovų ir kolegų grįžtamojo ryšio klausimynas	67-70
	Sprendimų priėmimas (autonomija), įgūdžių panaudojimas	Sukurta pagal Morgeson, Humphrey (2006) autonomijos ir įgūdžių panaudojimo skalė.	45-53
	Užduočių įvairovė	Sudaryta autorės	54; 55
	Atlygis	Sudaryta autorės remiantis 2 skyriaus nagrinėta teorija.	71-73
Individualūs veiksniai	Lytis; amžius; šeimyninė padėtis; išsilavinimas		84-89
Asmens ištekliai (prigimtiniai)	Asmens bruožai; charakteris	Sudaryta autorės remiantis Žukauskienės, Barkauskienės, (2006), NEO PI-R klausimyno versija.	74-83
Asmens ištekliai (individualūs)	Lūkesčiai	Sudaryta autorės remiantis 2 skyriaus nagrinėta teorija.	60
	Sąžiningumas		58; 59
	Socialinis klimatas		56; 57

Profesinio perdegimo komponentų tyrimui nustatyti naudojamas C. Maslach (1996) klausimynas (MBI). Jis tiria pagrindiniais perdegimo dimensijas: emocinį išsekimą, depersonalizaciją ir asmeninius pasiekimus. Skalę sudaro 22 teiginiai. Šio tyrimo anketoje MBI klausimynas atitinka 1-22 teiginius. Kiekviena dimensija/komponentas klausimyne yra matuojama skirtinga skale. Pirmoji emocinio išsekimo skalė matuoja pavargimo nuo darbo lygį, antroji depersonalizacijos – nuasmenintą požiūrį atliekamą darbą, o asmeninių pasiekimų skalė – pasitenkinimo asmeniniais pasiekimais darbe lygį.

Respondentų atsakymai yra įvertinami 7 pasirinkimų skale, naudojant Likerto skalės metodą, atsakant į teiginį – „kaip dažnai?“ (0- „niekada“; 1- „kartą per metus ir rečiau“; 2- „kartą per mėn“; 3- „kelis kart per mėnesį“; 4- „kartą per savaitę“; 6- „kiekvieną dieną“). Emocinio išsekimo skalėje yra 10 teiginių (1-10 teiginys), depersonalizacijos skalėje yra 5 teiginiai (14, 17, 20, 21, 22 teiginiai), asmeninių pasiekimų skalėje yra 6 teiginiai (11, 12, 13, 15, 16, 18). Maslach teigimu profesinį perdegimą reiktų vertinti, kaip tęstinį kintamąjį (žemo, vidutinio, aukšto lygio profesinis perdegimas).

Toliau klausimyną sudaro **darbo reikalavimų** veiksmių grupė. Vienam iš veiksmių – darbo krūviui nustatyti parengata klausimyno skalė, kuri sudaryta remiantis Kopenhagos (COPSOQ II, 2007) klausimynu. Jį sukūrė ir išstobulino Kopenhagos “Darbo aplinkos nacionalinis centras”. Tai antrasis klausimyno variantas, pirmasis klausimynas buvo paremtas 1997 m. atliktais tyrimais. Naujausias klausimynas gana stipriai skiriasi nuo pirmojo, nes šių dienų klausimynas apima žymiai daugiau darbo krūviui norimų nustatyti sričių (Pejtersen, Kristensen, Borg, Bjorner, 2010). Taip pat kaip jau mineta ankstesniame skyriuje gamybos įmonės darbuotojai susiduria su fizine sveikatos rizika darbe, taiga iš 13 klausimų šioje skalėje yra 5 klausimai kurie skirti nustatyti rizikos lygį darbe. Darbo krūvio skalės teiginius reikia įvertinti įverčiais/ balais : 1- “niekada”; 2 - “retai”; 3 -“kartais”; 4 - “dažnai”; 5- “visada”.

Prie darbo reikalavimų priskiriamas vaidmens konfliktas ir vaidmenu dviprasmybė. Šiems veiksmiams tirti naudojama RHL Rizzo, House ir Lirtzman (1970) klausimyno adaptacija pasiūlyta tyrėjų Shepherd, Fine (2013). Šią skalę sudaro 9 teiginiai (36-44). Skalė vertinama įverčiais : 1 - “visiškai nesutinku”; 2 – “nesutinku” ; 3 – “nei sutinku, nei nesutinku; 4 – “sutinku”; 5 – “visiškai sutinku”.

Darbo ištekliai. Socialinei vadovų ir kolegų paramai tirti naudojama SSQ (angl.Social Security Questionare) sukurta 1981 m. Sarason, Levin, Basham ir B. Sarason dėka Vašingtono universiteto Vaikų psichologijos departamente (Underwood, Powe, 2005). SSQ turi gerą bandymo ir pakartotinio patikimumo pagrįstumą. (Rasclle, Bruchon-Schweitzer, Sarason, 2005). Skalę sudaro 7 teiginiai. Naudojama Steelman ir kt. (2004) Grįžtamojo ryšio aplinkos skalė (angl. *The Feedback Environment Scale*). Remiantis šiuo klausimynu, kuris yra skirtas pamatuoti tiriamųjų organizacijoje gaunamo grįžtamojo ryšio subjektyvų suvokimą, panaudoti 4 teiginiai (3 teiginiai skirti pamatuoti, kaip darbuotojai vertina iš savo vadovybės

gaunamą grįžtamą jį ryšį ir 1 teiginys iš kolegų gaunamą grįžtamąjį ryšį). Sprendimų priėmimų (autonomijos) ir įgūdžių panaudojimo skalės sudarymui naudotas Darbo dizaino klausimynas (angl. *The Work Design Questionnaire - WDQ*), sukurtas 2006 m. Morgeson, Humphrey. Skalėje yra 10 teiginių (Morgeson, Humphrey, 2006; Bayona, Caballer, Peiró, 2015). Užduočių įvairovės ir atlygio skalė sudaryta autorės remiantis 2 skyriaus nagrinėta teorija. Visos darbo išteklių skalės vertinamos įverčiais: 1 - “visiškai nesutinku”; 2 - “nesutinku”; 3 - “nei sutinku, nei nesutinku”; 4 - “sutinku”; 5 - “visiškai sutinku”.

Norint identifikuoti **individualius veiksnius**, anketoje yra asmenybės bruožų išreikštumo skalė. Joje yra 7 teiginiai, sudaryti remiantis penkių faktorių modeliu - NEO PI-R, pagal lietuviškąją versiją (Žukauskienė, Barkauskienė, 2006). Asmenybės bruožiai šioje skalėje matuojami 5 dimensijomis į kurias tiriamasis yra labiau linkęs: neurotiškumą (teiginiai: 74; 76), ekstravertiškumą (teiginiai: 78; 81), atvirumą (teiginiai: 75; 83), sutarumą (teiginiai: 79; 80), sąmoningumą (teiginiai: 77; 82). Lūkesčių, sąžiningumo, socialinio klimato skalė sudaryta autorės remiantis 2 skyriaus nagrinėta teorija (56- 60 teiginiai). Visos asmeninių išteklių skalės vertinamos įverčiais: 1 - “visiškai nesutinku”; 2 - “nesutinku”; 3 - “nei sutinku, nei nesutinku”; 4 - “sutinku”; 5 - “visiškai sutinku”.

Šio tyrimo metodikos klausimai sudaryti taip, kad surinkti duomenys leistų įvertinti teorinius veiksnius, apimančias dvi grupes: įmonės, ir individualaus darbuotojo.

3.3. Tiriamieji ir tyrimo eiga

Tyrimui atlikti pasirinktos trys Tauragės įmonės užsiimančios didmenine gamyba ir prekyba. Pasirinktos įmonės užsiima skirtinga veikla, viena iš jų UAB „X“ – gamina mėsos produktus (54 darbuotojai), antroji UAB „XY“ veikia kaip metalo konstrukcijų, angarų, konteinerinių, modulinį namelių gamybos įmonė (20 darbuotojų), trečioji UAB “XYZ” gamina kailinių žvėrelių audinių pašarą (16 darbuotojų). Skirtingos veiklos įmonės pasirinktos sąmoningai darant prielaidą jog nesvarbu kokio pobūdžio gamybos veiklos būtų organizacija, gamybos procesų specifika yra panašaus pobūdžio. Bendrai per abi įmones pateikta 73 anketos. Reikalingas anketų skaičius nustatomas naudojant Paniotto formulę:

$n = 1/(\Delta^2 + 1/N)$, kur (1). n – reikiamas respondentų skaičius; Δ – paklaida (0,5); N – visumos narių skaičius (dviejų įmonių bendras darbuotojų skaičius -90).

Apklausa vykdoma 2017 m. lapkričio mėnesį. Gavus įmonių vadovų sutikimus atlikti tyrimą, prieš pateikiant anketas respondentų buvo pasiteirauta ar anketa jiems aiškiai suprantama. Tiriamiesiems darbuotojams pranešama, kad apklausa yra anoniminė ir savanoriška. Įteikiami popierinės anketų kopijos.

Sugrįžusios 67 anketos, korektiškos, pilnai užpildytos ir naudojamos tyrime 62.

Demografinės charakteristikos		Atsakiusieji (N)	Procentai
Lytis	Vyras	35	56.5
	Moteris	27	43.5
Amžius	Nuo 18-25	11	17.7
	Nuo 26-35	11	17.7
	Nuo 36-45	15	24.2
	Nuo 46-55	20	32.3
	Nuo 18-25	11	17.7
Šeimyninė padėtis	Vedęs/ištekėjusi	33	53.2
	Vienišas/a	16	25.8
	Išsiskyres/usi	13	21
Išsilavinimas	Pagrindinis	5	8.1
	Vidurinis	11	17.7
	Profesinis	29	46.8
	Aukštasis (neuniversitetinis)	13	21
	Aukštasis (universitetinis)	4	6.5
Darbo stažas	Iki 1 metų	4	6.5
	1-3 metai	13	21.0
	4-5 metai	10	16.1
	5 ir daugiau	35	56.5
Pareigos	Darbininkas	52	83.9
	Administracijos darbuotojas	6	9.7
	Padalinio skyriaus vadovas	4	6.5
	Direktorius	0	0

Matome, kad tyrime didesnė respondentų dalis buvo vyrai 56,5 proc. (35 repondentai), moterys 43,5 proc. (27 respondentai). Didžioji apklaustųjų darbuotojų dalis priklauso 46-55 metų amžiaus grupei – 32,3 proc. (20 respondentai). Daugiau nei puse – 53,2 proc. (33 respondentai) tirtos imties yra vedę arba ištekėjusios. Daugumos respondentų išsilavinimas yra profesinis – 46,8 proc. (29 respondentai). Pagal darbo stažą daugiau nei pusė – 56,5 proc. (35 respindentai) darbuotojų dirba 5 ir daugiau metų. Didžioji dalis tyrime dalivavusių darbuotojų yra užima darbinko pareigas – 83,9 proc. (52 respondentai).

3.4. Tyrimo rezultatų analizės metodai

Duomenys gauti tyrimo metu, naudojami statistinei analizei atlikti. Surinkti duomenys apdorojami „Microsoft Excel“ ir „SPSS (Statistical Package for the Social Sciences) programomis.

Norint nustatyti, kompleksinę klausimyno teksto charakteristiką (validumą), taikoma patikimumo analizė (**Reliability Analysis**). Klausimyno skalės vidinio nuoseklumo nustatymui naudojama Kronbacho alfos (**Cronbach's alpha**) koeficientas, jei jo reikšmė mažesnė nei 0,5 tai tiriamas faktorius nėra vienodas,

ir netinkasmas, tokiu atveju nereikia jungti į vieną grupę. Jei koeficientas artimas 1 faktorių kintamieji yra susiję ir suderinti (Pukėnas, 2009).

Norint nustatyti profesinio perdegimo lygį – skaičiuojami standartiniai nuokrypiai ir vidurkiai. Taikomas neparаметrinis kriterijus **Man – Whitney** ir **Kruskal – Wallis** kriterijus. Su Mann Whitney lyginami du nepriklausomi kintamieji, o su Kruskal – Wallis lyginamos daugiau nei dviem nepriklausomiems kintamiesiems

Vienas svarbiausių vertinimų, tai ryšys tarp teoriniame modelyje nustatytų veiksnių ir profesinio perdegimo. Norint nustatyti šį ryšį naudojamas **Pierson koreliacijos koeficientas**. Koreliacija laikoma reikšminga jei $p < 0,05$. Jei reikšmė arčiau 1 arba lygu 1, tai priklausomybė ir ryšys tarp kintamųjų yra stiprus.

Kaip jau minėta 3.2. skyriuje profesinį perdegimą reikia vertinti kaip testinį kintamąjį, vertinant pagal surinktų klausimyno įverčių balų sumą (žr.8 lentelę).

8 lentelė. Profesinio perdegimo klausimyno skalės vertinimas (šaltinis: C. Maslach, 1996)

Profesinio perdegimo komponentai	Teiginiai pateiktoje anketoje	Balų suma		
		Žema	Vidutinė	Aukšta
Emocinis išsekimas	1-10	0-19	20-29	30-60
Depersonalizacija	14, 17, 20, 21, 22	0-8	9-15	16-30
Asmeniniai pasiekimai	11, 12, 13, 15, 16, 18	0-12	13-19	20-36

Surinkus aukštą emocinio išsekimo, depersonalizacijos ir žemą asmeninių pasiekimų įverčių sumą nustatomas profesinis perdegimas.

Tyrimo duomenys pateikiami stulpelinėse diagramose ir lentelėse. Rezultatų aptarime gauta informacija lyginama su analizuotais mokslinės literatūros duomenimis.

4. PROFESINIO PERDEGIMO VEIKSNIŲ GAMYBOS ĮMONĖSE TYRIMO REZULTATAI

Pirmiausiai atlikus tyrimą buvo tikrinamas, klausimyno skalių patikimumas, pagal Kronbacho alfa (žr. 2 priedas). Nustatyta, kad iš darbo reikalavimų yra netinkama naudoti vaidmens konflikto skalė ($r = -0,225$; $p < 0,5$), iš darbo išteklių netinkami naudoti užduočių įvairovės ($r = 0,484$; $p < 0,5$) ir atlygio skalės ($r = 0,484$; $p < 0,5$). Asmens ištekliuose netinkami tolimesnei statistinei analizei yra lūkesčių ($r = 0$; $p < 0,5$), sąžiningumo ($r = -0,023$; $p < 0,5$) ir socialinio klimato skalės ($r = -0,458$; $p < 0,5$). Šios poskalės tolimesnėje analizėje nenaudojamos, dėl neigiamos Kronbacho alfos reikšmės.

4.1. Profesinio perdegimo lygis

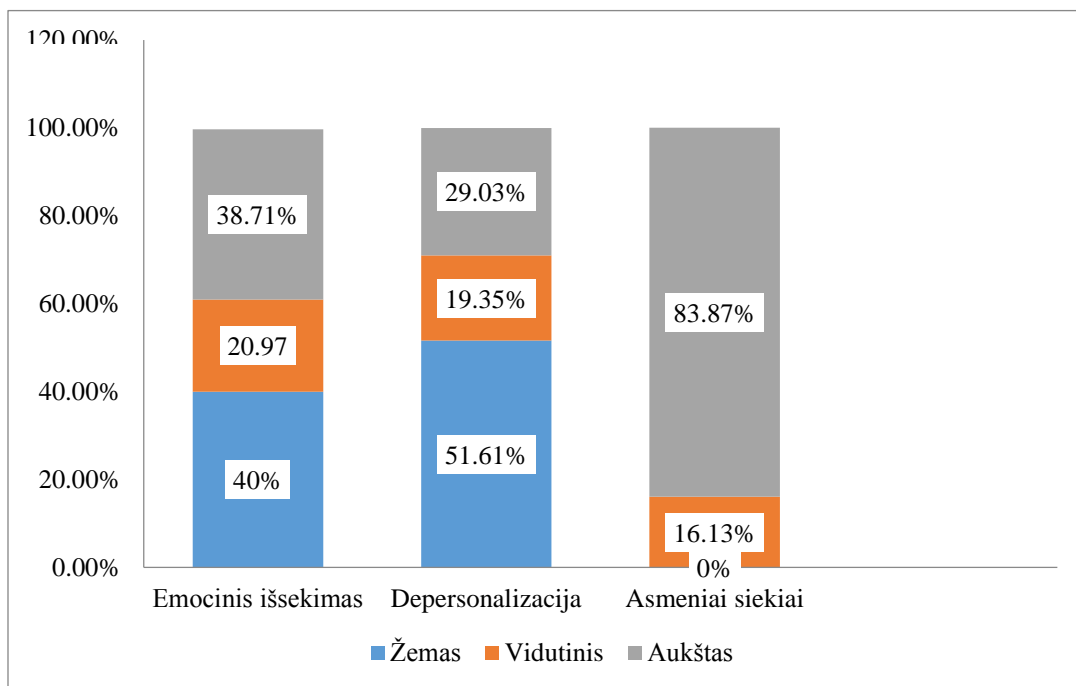
Tyrimu buvo norima nustatyti profesinio perdegimo gamybos organizacijose pasireiškimo galimą ir lygį. Gavus anketas buvo suskaičiuoti profesinio perdegimo komponentų įverčiai, kurie gali atitikti aukštą, vidutinį ir žemą profesinio perdegimo pasireiškimo lygį. Kiekvienas komponentas vertinamas atskirai, remiantis profesinio perdegimo lygio vertinimo sistema (žr. 3.4. skyrius, 8 lentelė).

Sudėjus profesinio perdegimo komponentus apibūdinančių teiginių balus (nuo 0 „niekada“ iki 6 „kasdien“), 9 lentelėje pateikiami profesinio perdegimo komponentų vidurkiai. Matoma, kad bendrai visai imčiai pasireiškė vidutinis profesinio perdegimo lygis, kadangi emocinio išsekimo ir depersonalizacijos rodmenų vidurkis yra vidutiniai, o asmeniniai siekiai aukšti.

9 lentelė. Profesinio perdegimo komponentų įverčių vidurkiai tiriamose įmonėse

Profesinio perdegimo dalys	Įverčių vidurkis	Lygis
Emocinis išsekimas	26,01	Vidutinis
Depersonalizacija	9,38	Vidutinis
Asmeniniai siekiai	26,62	Aukštas

Toliau grafiškai pavaizduotas emocinio išsekimo, depersonalizacijos ir asmeninių siekių procentinė išraiška imtyje (žr. 3 pav.). Matoma, kad aukštą emocinio išsekimo lygį jaučia 38,71 proc., vidutinį – 20,97 proc., žemą – 40 proc. Depersonalizacijos lygiai pasiskirstė, jog aukštą lygį jaučia 29,03 proc., vidutinį – 19,35 proc., žemą – 51,61 proc. Asmeninių siekių komponente pasireiškė tik du lygiai tai aukštas – 83,87 proc. ir vidutinis – 16,13 proc. Emocinio išsekimo komponente pastebima, kad imtis linkusi į ekstremumus t.y. jog dauguma patiria arba labai žemą emocinio išsekimo lygį arba labai aukštą. Depersonalizacijos reakcijoje, aiškiai matoma, kad pusė respondentų imties patiria žemą emocinį išsekimo lygį. Asmeniniuose siekiuose, nepastebimas jų sumažėjimas t.y. didžioji dauguma siekia savo tikslų.



4 pav. Profesinio perdegimo komponentų pasireiškimo lygis imtyje

Siekiant detaliai panaudoti anketinės apklausos metu surinktą informaciją apie profesinio perdegimo pasireiškimą šiose gamybos įmonėse, toliau analizuojama, emocinio išsekimo, depersonalizacijos, asmeninių siekių skalių teiginių vidurkiai (žr. 10, 11, 12 lentelę). 10 lentelėje matoma emocinio išsekimo skalės analizė, oje matoma, kad dažniausiai respondentai jaučiasi išsekę kelis kart per mėnesį arba kartą per savaitę, darbo dienos pabaigoje – tai rodo 3,73 įverčio vidurkis, prie teiginio nr. 2. Likę teiginiai surinko panašius, žemesnius vidurkius, kurie rodo respondentų vertinamą dažnumą, jog respondentai dažniausiai išsekę būną kartą per mėnesį, o pats darbas juos išsekina kelis kart per mėnesį.

10 lentelė. Emocinio išsekimo skalės teiginių įverčių vidurkiai

Emocinio išsekimo skalės teiginiai	Vidurkis	Statistinis nuokrypis
1. Aš jaučiu, kad darbas mane emociškai išsekina.	3,45	1.947
2. Aš jaučiuosi išsekintas/a darbo dienos pabaigoje.	3,73	1.766
3. Jaučiuosi pavargęs/usi , kai ryte pradėdu darbo dieną.	2,34	1.828
4. Darbas visą dieną su žmonėmis man kelia įtampą.	1,79	1.968
5. Aš jaučiuosi persidirbęs/usi.	2,60	1.851
6. Aš jaučiuosi nusivylęs/usi savo darbu.	2.35	2.009
7. Aš jaučiu kad dirbu per sunkiai.	2,58	1.938
8. Aš jaučiu kad mano kantrybė išseko.	2,35	1.951
9. Aš manau, kad tampu emociškai šaltesnis/ė	2,39	2.002
10. Aš jaučiu, kad nebeturiu kantrybės	2,47	1.981

Depersonalizacijos teiginių vidurkių lentelė (žr. 11 lentelė) rodo, jog dažniausiai respondentai jaučia savęs nerealizuojantys savo darbe – 2,6 vidurkis (kartą per mėnesį), teiginys nr.22. Likę teiginiai vertinant dažnumą rodo, kad depersonalizaciją darbuotojai jaučią kartą per metus ar rečiau. Tokie depersonalizacijos teiginių vidurkiai, parodo, jog darbuotojai šiose įmonėse tik kartą per mėnesį ar rečiau jaučiasi bejausmiai, patiria nuasmeninimą.

11 lentelė. Depersonalizacijos skalės teiginių įverčių vidurkiai

Depersonalizacijos skalės teiginiai	Vidurkis	Statistinis nuokrypis
14. Man nerūpi, kaip aš atlieku savo darbą.	1,55	2,022
17. Aš tapau bejausmiu/me su žmonėmis nuo to laiko kai pradėjau dirbti savo darbą.	1,29	1,634
20. Darbas šioje įmonėje kelia man stresą	2,37	1,944
21. Jaučiuosi nereikalingas/a savo darbe.	1,58	1,825
22. Aš jaučiu, kad savęs nerealizuoju šiame darbe.	2,60	2,184

Toliau statistiškai analizuojant asmeninių siekių skalės teiginių vidurkius (žr. 12 lentelė), nustatyta, kad darbuotojai jaučiasi atliekantys vertingas funkcijas, kartą per savaitę (4,6 vidurkis). Kiti teiginiai įvertinti taip pat dažnai – kelis kart per savaitę arba kelis kart per mėnesį. Tokie rezultatai patvirtina 7 lentelėje ir 3 paveiksle padarytas išvadas, jog šių įmonių darbuotojų asmeniniai siekiai nėra sumažėję.

12 lentelė. Asmeninių siekių skalės teiginių įverčių vidurkiai

Asmeninių siekių skalės teiginiai	Vidurkis	Statistinis nuokrypis
11. Aš atlieku daug vertingų dalykų/funkcijų šiame darbe.	4,60	1,498
12. Aš efektyviai sprendžiu iškilusias problemas darbe.	4,19	1,577
13. Aš jaučiuosi labai energingas/a.	3,79	1,775
15. Po darbo aš jaučiuosi gerai.	3,82	1,815
16. Aš nuveikiu daug prasmingų dalykų savo darbe.	4,40	1,624
18. Aš jaučiuosi ramiai savo darbo vietoje.	3,42	2,037

Siekiant vėliau tinkamai įvertinti profesinio perdegimo komponentų ryšius su veiksniais, toliau analizuojami įmonės veiksniai t.y. darbo reikalavimai ir darbo ištekliai, jų poskalių minimalios ir maksimalios reikšmės bei vidurkis ir standartinis nuokrypis (žr. 13 lentelę). Iš darbo reikalavimų didesnis vidurkis yra darbo krūvio skalėje – 3,07. Tai reiškia kad darbuotojai gamybos įmonėse kartais jaučia didelį darbo krūvį, o fizinio nesaugumo jausmą, kas pasak 2 skyriuje minėtos teorijos yra būdinga gamybos organizacijose, tačiau čia respondantai jaučia retai – 2,87. Darbo išteklių grupėje didžiausias vidurkis yra socialinės paramos poskalėje – 3,34. Likusios grįžtamojo ryšio ir autonomijos, įgūdžių skalės rodo panašius rezultatus, jog respondantai su teiginiais nei sutinka nei nesutinka. Tokie rodmenys gali būti interpretuojami taip, jog tirtus darbuotus labiau iš darbo reikalavimų grupės veikia darbo krūvis, negu nesaugios ar pavojingos darbo sąlygos būdingos gamybiniam ekonominiam sektoriui. O darbo išteklių grupėje darbuotojams yra reikalinga socialinė darbdavio ir kolegų parama.

13 lentelė. Įmonės veiksmų poskalių vidurkiai ir st. nuokrypiai

Įmonės veiksniai	Min. reikšmė	Max. reikšmė	Vidurkis	Statistinis nuokrypis
Darbo reikalavimai				
Darbo krūvis	2,00	4,50	3,07	0,549
Fizinis nesaugumo jausmas	1,00	5,00	2,87	1,073
Darbo ištekliai				
Socialinė parama	1,00	4,50	3,34	0,637
Grįžtamasis ryšys	1,00	4,25	3,22	0,629
Autonomija, įgūdžiai	1,00	5,00	3,04	0,784

Analogiškai analizuojama ir kita grupė veiksmų, tai individuali asmens veiksmų grupė. Iš šių individualių veiksmų didžiausią vidurkį surinko ekstraverto charakterio bruožas – 3,63 (žr. 14 lentelę), artimas ekstraversijai vidurkis taip pat buvo sutariantis charakteris, o neurotikas surinko mažiausią vidurkį – 2,71. Tai rodo, jog tiriami darbuotojai yra linkę bendrauti, geba prisitaikyti įvairiose situacijose.

14 lentelė. Įmonės veiksmų poskalių vidurkiai ir st. nuokrypiai

Individualūs veiksniai	Min. reikšmė	Max. reikšmė	Vidurkis	Statistinis nuokrypis
Charakterio bruožai				
Neurotikas	1,00	5,00	2,71	0,876
Ekstravertas	1,00	5,00	3,63	0,779
Sutariantis	1,00	5,00	3,44	0,678

Apibendrinant galima teigti, jog veiksmų grupės vidurkiai iš darbo aplinkos (darbo reikalavimai ir darbo ištekčiai) rodo, kad respondentai yra neapsisprendę ir neužtikrinti, abejojantys ar sutinka su pateiktais teiginiais apie darbo krūvį ir fizinį nesaugumo jausmą. Tokia tendencijai galimai rodo, kad darbuotojas kartais ir nuolatos nepatiria didelio darbo krūvio ar fizinio nesaugumo jausmo. Standartiniai nuokrypiai rodo jog nėra stipriai nutolę nuo vidurkio. Individualūs veiksniai rodo, kad darbuotojai yra įvairiapusiški, nes vidurkiai rodo, jog su teiginiais apie charakterio bruožus respondentai nei sutinka, nei nesutinka.

4.2. Profesinio perdegimo ir įmonės veiksmų ryšys

Norint nustatyti galimus ryšius tarp antrame skyriuje pateikto teorinio modelio sudedamųjų, buvo atlikta koreliacinė analizė tarp profesinio perdegimo komponentų ir įmonės veiksmų elementų. Patikimumo lygmuo, kuomet ryšys laikomas statistiškai reikšmingu yra $p < 0,05$ arba $p < 0,01$. Vertinat darbo reikalavimų įtaką profesinio perdegimo komponentams naudojamas Pearson koreliacijos koeficientų reikšmės.

4.2.1. Profesinio perdegimo ir darbo reikalavimų ryšys

Kaip matoma 15lentelėje, kad emocinis išsekimas turi teigiamą vidutinio stiprumo ryšį su darbo krūviu. Nustatyta, kad darbo krūvio ir emocinio išsekimo ryšys yra vidutinio stiprumo ir statistiškai reikšmingas ($r = 0,479$; $p < 0,01$). Fizinė darbo rizika susižeisti neturi statistiškai reikšmingo ryšio su emociniu išsekimu ($p > 0,05$). Depersonalizacijos rodikliai rodo, kad ji turi statistiškai reikšmingą, vidutinio stiprumo ryšį su darbo krūviu ($r = 0,463$; $p < 0,01$), o su depersonalizacija turi silpną ryšį ($r = 0,336$ $p < 0,01$).

Tačiau darbo krūvio ir fizinė darbo rizika su asmeniniais siekiais neturi statistiškai reikšmingo ryšio ($p > 0,05$).

15 lentelė. Ryšiai tarp darbo reikalavimų ir profesinio perdegimo

Darbo reikalavimai	Kriterijaus pavadinimas	Emocinis išsekimas	Depersonalizacija	Asmeniniai siekiai
Darbo krūvis	Pearson koreliacijos koeficientas	0,479**	0,463**	(-0,099)
Fizinė darbo rizika		0,045	0,336**	(-0,158)
** $p < 0,01$				

Remiantis šiais rezultatais galima teigti, jog darbo krūvis ir fizinė darbo rizika yra statistiškai reikšmingai susiję su emociniu išsekimu ir depersonalizacijai, daugiau įtakos ir vidutinį ryšį emociniam išsekimui ir depersonalizacijai turi darbo krūvio veiksnys. Asmeniniai siekiai neturi statistiškai reikšmingos sąsajos su darbo reikalavimais. Tokie rezultatai parodo, kad didėjant darbo krūviui ir fizinės rizikos susižeisti darbe jausmui, darbuotojams galimai gali pasireikšti vidutinio lygio emocinis išsekimas ir depersonalizacija.

4.2.2. Profesinio perdegimo ir darbo išteklių ryšys

16 lentelėjematomi statistiniai ryšiai tarp profesinio perdegimo komponentų ir darbo išteklių veiksnių. Nustatyta, jog emocinis išsekimas neigiamai, statistiškai reikšmingai koreliuoja su socialine parama ir grįžtamoju ryšiu, bet statistiškai nereikšmingai neturi ryšio su autonomija ir įgūdžiais ($p > 0,05$). Vidutinio stiprumo neigiamas ryšys matomas tarp emocinio išsekimo ir socialinės paramos ($r = -0,407$; $p < 0,01$). Tarp depersonalizacijos ir grįžtamojo ryšio yra didesnis vidutinis neigiamas ryšys ($r = -0,472$; $p < 0,01$), nei tarp depersonalizacijos socialinės paramos ir tarp autonomijos, įgūdžių. Asmeninių siekių komponentas silpną ryšį su grįžtamoju ryšiu ($r = 0,354$; $p < 0,01$), bei labai silpnus ryšius su socialine parama ir autonomija, įgūdžiais.

16 lentelė. Ryšiai tarp darbo išteklių ir profesinio perdegimo

Darbo ištekliai	Kriterijaus pavadinimas	Emocinis išsekimas	Depersonalizacija	Asmeniniai siekiai
Socialinė parama	Pearson koreliacijos koeficientas	(-0,407)**	(-0,420)**	0,158*
Grįžtamasis ryšys		(-0,323)*	(-0,472)**	0,354**
Autonomija, įgūdžiai		(-0,143)	(-0,268)*	0,268*
* $p < 0,05$; ** $p < 0,01$				

Apibendrinant šiuos rezultatus galima teigti, jog tarp darbo išteklių veiksnių stipriausias matomas ryšys yra tarp depersonalizacijos ir grįžtamojo ryšio. Tokie rezultatai leidžia manyti, jog nesant grįžtamajam ryšiui darbo aplinkoje, respondentams pasireiškia depersonalizacija. O esant nepakankamai socialinei paramai tiek iš vadovo tiek iš kolegų pusės, darbuotojams pasireiškia emocinis išsekimas.

4.3. Profesinio perdegimo ir individualių veiksnių ryšys

Toliau statistiniai ryšiai tirti tarp asmeninių/individualių veiksnių komponentų – charakterio bruožų. 17 lentelėje matoma, kad neurotikas vidutiniu ryšiu koreliuoja su emociniu išsekimu ($r=0,396$; $p<0,01$) ir neturi statistiškai reikšmingo ryšio su ekstraversija ir sutariančiu charakterio tipu ($p>0,05$). Depersonalizacija vidutiniu ryšiu koreliuoja su neurotiko ($r=0,388$; $p<0,01$), ekstravertas turi silpną neigiamą ryšį ($r=-0,287$; $p<0,05$), sutariantis taip pat neigiamą ryšį ($r=-0,253$; $p<0,05$). Asmeniniai siekiai neigiamu silpnu ryšiu koreliuoja su neurotiko charakteriu ($r=-0,269$; $p<0,05$) ir teigiamai reikšmingai su ekstraverso ($r=0,389$; $p<0,01$), o teigiamai stiprus ir didžiausias koeficientas yra tarp sutariančio charakterio ir asmeninių siekių ($r=0,608$; $p<0,01$).

17 lentelė. Ryšiai tarp individualių veiksnių ir profesinio perdegimo

Asmeniniai ištekliai. Charakterio bruožai	Kriterijaus pavadinimas	Emocinis išsekimas	Depersonalizacija	Asmeniniai siekiai
Neurotikas	Pearson koreliacijos koeficientas	0,396**	0,388**	(-0,269)*
Ekstravertas		(-0,168)	(-0,287)*	0,389**
Sutariantis		(-0,246)	(-0,253)*	0,608**
* $p<0,05$; ** $p<0,01$				

Galima daryti išvadas, jog jei darbuotojas pasižymi neurotiko charakteriu jam gali pasireikšti vidutiniško stiprumo emocinis išsekimas ir depersonalizacija. Darbuotojai kurie yra sutariančio charakterio tipo turi aukštus asmeninių siekių tikslus.

Toliau statistiškai analizuoti profesinio perdegimo komponentai su demografinėmis charakteristikomis, kurios teoriniame modelyje yra vienas iš asmeninių išteklių sudedamųjų veiksnių. Profesinio perdegimo komponentų ryšių ieškota su lytimi, amžiumi, šeimos padėtimi, išsilavinimu ir darbo stažu. Analizuojant buvo naudojami Man – Whitney ir Kruskal – Wallis kriterijai (žr. 5 priedas).

18 lentelėjematoma, kad moterys matiria aukštą emocinį išsekimą – vidurkis 39,8, o vyrai vidutinį-vidurkis 25,10. Pagal turimą p reikšmę – 0,01 >0,05, galima teigti, jog moterys statistiškai reikšmingai išsiskiria iš vyrų ir patiria aukštą emocinį išsekimą. Depersonalizaciją, stipriai aukštu lygiu patiria moterys (38) ir vyrai (26,49), tačiau p reikšmė yra 0,12>0,05, o tai reiškia kad vyrai ir moterys statistiškai reikšmingai neišsiskiria depersonalizacijus patirimu. Aukštus asmeninius siekius patiria taip pat ir vyrai (33,04) ir moterys (29,5). P reikšmė – 0,442 >0,05, parodo jog nėra statistiškai reikšmingo ryšio tarp moterų ir vyrų siekiant asmeninių tikslų.

18 lentelė. Profesinis perdegimas gamybos įmonese pagal lytį

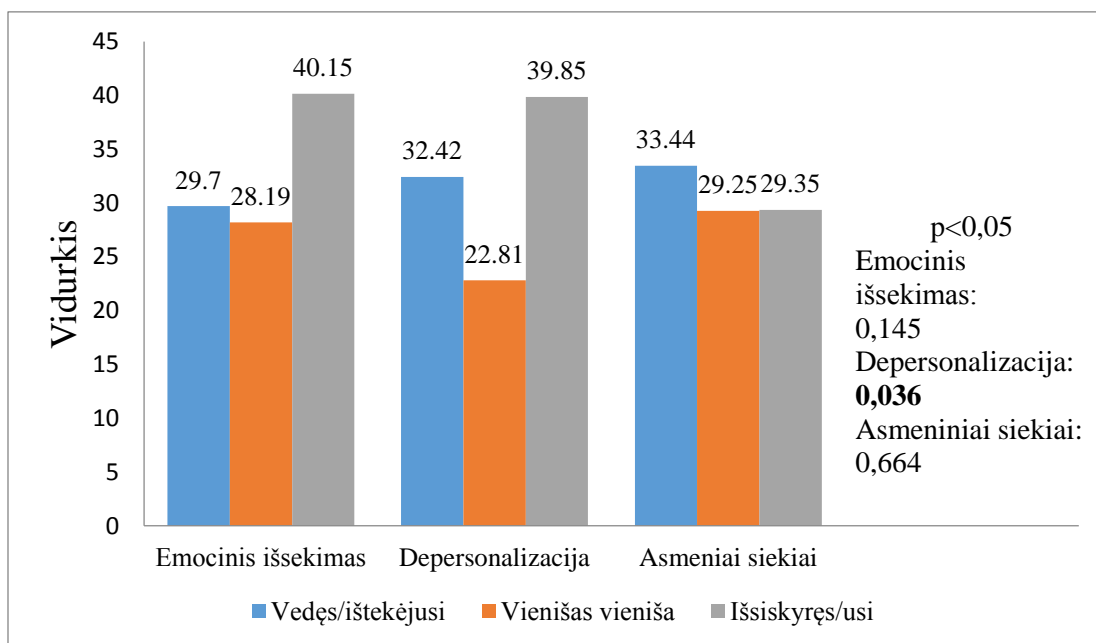
PP komponentai	Vyrai	Moterys	p<0,05
	Vidurkis		
Emocinis išsekimas	25,10	39,8	0,01
Depersonalizacija	26,49	38	0,12
Asmeniniai siekiai	33,04	29,5	0,442

Toliau analizuojami ryšiai tarp profesinio perdegimo komponentų ir amžiaus grupių (žr. 19 lentelė). Aukšto lygio emocinį išsekimą, depersonalizaciją ir asmeninių siekių norą patiria to pačio amžiaus grupė nuo 26 iki 35 metų (emocinis išsekimas – 36,82; depersonalizacija – 39,14; asmeniniai siekiai – 34,67). Analizuojant respondentų ryšius su amžiumi ir profesinio perdegimo komponentais neiširta reikšmingų statistinių ryšių, nes apskaičiuota p reikšmės yra >0,05, tai reiškia, kad profesinį perdegimą gali patirti kiekvienas amžiaus grupės darbuotojas nepriklausomai nuo jo amžiaus.

19 lentelė. Profesinis perdegimas gamybos įmonese pagal amžių

PP komponentai	Amžius					p<0,05
	18-25	26-35	36-45	46-55	55 ir daugiau	
	Vidurkis					
Emocinis išsekimas	33,09	36,82	31,80	26,63	34,90	0,611
Depersonalizacija	25,73	39,14	32,00	30,75	28,90	0,514
Asmeniniai siekiai	25,82	34,67	33,87	31,03	31,90	0,790

Analizuojant profesinio perdegimo ir šeimyninės padėties ryšius, 4 paveikslematomadiagrama, kuri sudaryta pagal Kruskal – Wallis satistinę analizę. Joje matomi komponentų vidurkiai išsidėstę pagal respondentų šeimyninę padėtį.



5Pav. Profesinis perdegimas gamybos įmonėse pagal šeimos statusą

Aukštą emocinio išsekimo lygį (vidurkis 40,15), patiria tie darbuotojai, kurie yra išsiskyrę. Panaši situacija ir su aukštos depersonalizacijos lygiu (vidurkis 39,85) tokį lygį patiria taip pat išsiskyrę respondentai. Kitokia situacija su asmeniniais siekais, aukščiausias vidurkis, bei aukštas siekių lygis – 33,44, yra tarp vedusių/ištekėjusių respondentų. Statistiškai reikšmingi skirtumai tarp šeimos padėties nustatyti tik depersonalizacijos poskalėje, nes p reikšmė – $0,036 < 0,05$. Tai parodo, jog tarp vedusių/ištekėjusių, vienišų ir išsiskyrusių yra reikšmingi statistiniai skirtumai patiriant depersonalizaciją, jog išsiskyrę darbuotojai yra labiau linkę patirti depersonalizaciją nei vedusieji ar vieniši respondentai.

Toliau 20 lentelėje statistiškai analizuojami profesinio perdegimo komponentai pagal išsilavinimą. Aukštą emocinio išsekimo lygį (38,23 vidurkis) labiausiai jaučia aukštąjį neuniversitetinį išsilavinimą įgiję respondentai. Depersonalizacijos aukštą lygį (36,86 vidurkis) patiria darbuotojai su profesiniu išsilavinimu, o aukštą asmeninių siekių lygį (46 vidurkis) jaučia respondentai su pagrindiniu išsilavinimu. Matoma, kad statistiškai reikšmingi skirtumai tarp išsilavinimo yra tik patiriant depersonalizaciją, tai parodo apskaičiuota p reikšmė - $0,028 < 0,05$, tokie rezultatai rodo, jog patirti depersonalizaciją yra labiau linkę darbuotojai turintys profesinį išsilavinimą, negu tie kurie turi žemesnės ar aukštesnės kompetencijos išsilavinimą.

20 lentelė. Profesinis perdegimas gamybos įmonėse pagal išsilavinimą

PP komponentai	Išsilavinimas					p<0,05
	Pagrindinis	Vidurinis	Profesinis	Aukštasis	Aukštasis (uni.)	
	Vidurkis					
Emocinis išsekimas	20,7	20,55	34,07	38,23	34,63	0,079
Depersonalizacija	22	17,91	36,86	35,35	29,38	0,028
Asmeniniai siekiai	46	35,14	29,17	25,35	40,25	0,158

Iš 21 lentelės galima vertinti profesinį perdegimą pagal darbo stažą. Aukštą emocinio išsekimo lygį jaučia darbuotojai dirbantys 4-5 metus (33,05 vidurkis), depersonalizacijos aukštas lygis yra jaučiamas tarp darbuotojų kurie dirba 1-3 metus (34,96 vidurkis), asmeninių siekių aukštas lygis jaučiamas, taip pat tarp darbuotojų dirbančių 4-5 metus (35,95 vidurkis).

21 lentelė. Profesinis perdegimas gamybos įmonėse pagal darbo stažą

PP komponentai	Darbo stažas				p<0,05
	Iki 1 m.	1-3 m.	4-5 m.	5 ≥	
	Vidurkis				
Emocinis išsekimas	21,13	32,69	33,05	31,8	0,690
Depersonalizacija	20,25	34,96	26,6	32,9	0,391
Asmeniniai siekiai	16,75	22,5	35,95	35,26	0,045

Statistiškai reikšminga skalė darbo stažo atžvilgiu yra asmeninių siekių komponente, nes p reikšmė $0,045 < 0,05$. Tokie statistiniai duomenys, reiškia, kad asmeninių siekių ir tikslų labiau siekia darbovietėje dirbantys darbuotojai nuo 4 iki 5 metų.

Įvertinus visus demografinius duomenis susietus su profesinio perdegimo komponentais galima teigti, jog amžius neturi jokios įtakos profesiniam perdegimui t.y. nėra jokio skirtumo tarp amžiaus grupių kas labiau linkės patirti profesinį perdegimą. Tai yra priešingi rezultatai, nagrinėtos mokslinės literatūros analizės metu, kur pasak Pacevičiaus (2006), jaunesni darbuotojai yra labiau linkę patirti profesinio perdegimo požymius. Vidurkiai panašius rezultatus parodė, nes pagal juos 26-35 m. Amžiaus grupėje darbuotojų vidurkiai buvo didžiausi visuose perdegimo komponentuose, tačiau p reikšmė parodė, kad statistiškai nereikšmingas skirtumas tarp amžiaus grupių. Pagal lytį gamybos organizacijose emocinį išsekimą yra labiau linkusios patirti moterys negu vyrai, tarp kitų komponentų nėra statistinio reikšmingumo. Pagal šeimos statusą gamybos organizacijose depersonalizaciją labiau linkę patirti išsiskyrę asmenys, negu kitokį statusą turintys darbuotojai, tai patvirtinta teorijos analizė 2 dalyje (Pacevičius, 2006; Maslach, 1996). Išsilavinimo atžvilgius depersonalizaciją labiau linkę patirti profesinį

išsilavinimą turintys darbuotojai, nei turintys žemesnę ar aukštesnio laipsnio išsilavinimą, panaši tendencija buvo nustatyta ir teorinės analizės metu (Maslach, 1996). Statistiškai reikšmingas skirtumas tarp darbo stažo yra asmeninių siekių komponente, kuomet 4-5 m. gamybos įmonėje dirbantys respondentai turi aukštesnius asmeninius siekius, mokslinės literatūros analizėje pasak Schaufeli, Leiter (2001), ilgiau dirbantiesiems asmeninių siekių troškimas yra sumažėjęs nei trumpiau dirbančių kolegų.

4.4. Profesinio perdegimo ir profesinio perdegimo veiksnių sąsajos tyrimo rezultatų analizės apibendrinimas ir diskusija

Profesinis perdegimas yra tiriamas ir nagrinėjamas daugelio tyrėjų. Dauguma tyrimų siekia nustatyti įvairius veiksnius, jų ryšius ir sąsajas su perdegimu. Tyrimai atliekami su respondентаis ir įstaigomis kurios susijusios su bendravimu ir paslaugomis, tačiau tyrėjų kol kas ignoruojamos profesinio perdegimo atradėjos C. Maslach (2006) išvados, kad visi profesinį perdegimą gali patirti ne tik paslaugas teikiantys specialistai, darbuotojai bet ir visi kiti įvairiose srityse dirbantys žmonės. Šiuo tyrimu buvo siekta sužinoti, ar žemesnės kompetencijos ir gamybos srityje dirbantys, nėra linkę profesiskai perdegti, kaip ir asmenys dirbantys aptarnavimo srityje, kokie veiksniai gali lemti sindromo pasireiškimą tarp darbuotojų.

Profesinis perdegimas tirtose gamybos įmonėse. Profesinio perdegimo klausimyno (MBI-HSS) dėka buvo nustatoma ar tiriamose įmonėse darbuotojai patiria profesinę perdegimą. Šio klausimyno dėka nustatyta, kad respondentai patiria *vidutinį emocinio išsekimo lygį* ir *vidutinį depersonalizacijos lygį* ir *aukštą asmeninių siekių lygį*. Pasak C. Maslach asmuo perdegimą patiria kuomet yra aukštas emocinio ir depersonalizacijos lygis bei žemas asmeninių siekių. Gautus rezultatus galima apibendrinti dvejopai. Viena vertus aiškiai perdegimo tarp tirtų respondentų nenustatyta, tačiau nors perdegimas gali būti taktuojamas kaip esantis, bet vidutinis, nes emocinio išsekimo ir depersonalizacijos lygis yra vidutiniai. Remiantis vien šio tyrėjos C. Maslach klausimyno analizės rekomendacijomis, rezultatus vertinti reikėtų, taip, jog tirti respondentai *patiria vidutinį arba žemą profesinio perdegimo lygį*.

Vertinat procentalia išraiška, matoma, kad daugiau darbuotojų - 40 proc. patiria žemą emocinį išsekimą ir žemą depersonalizaciją, tai jaučia pusė imties – 51,61 proc. Aukštą asmeninių siekių lygį jaučia didžioji dauguma – 83,82 proc. Tokie rezultatai rodo kad gamybos įmonių darbuotojai kartą per metus ar kartą per mėnesį visgi yra linkę jaustis nusivylusiais darbu, pasireiškia susilpnėjusi kantrybė, nuovargis suprastėja atliekamo darbo kokybė, bet asmeniai siekiai ir savivertė išlieka aukšta kelis kart per savaitę ar visada. 3 paveiklyje, analizuojant procentalų gamybos darbuotojų pasiskirstymą imtyje emocinio išsekimo komponente pastebima, kad imtis linkusi į ekstremumus t.y. jog dauguma patiria arba labai žemą emocinio išsekimo lygį arba labai aukštą.

Vertinant kiekvienos profesinio perdegimo komponento poskalės teiginių įverčių vidurkius išaiškėjo, jog respondentai dažniausiai *kelis kart per mėnesį arba kartą per savaitę jaučiasi išsekinti* darbo dienos pabaigoje (3,73 vidurkis). Depersonalizacijos atžvilgiu dažniausiai *kartą per mėnesį jaučia*, kad savęs nerealizuoja esamame darbe (2,6 vidurkis). O dažniausiai, *kartą per savaitę jaučia*, kad atlieka daug vertingų dalykų ir funkcijų savo darbe, nes asmeninių siekių vidurkis yra 4,6.

Profesino perdegimo veiksniai gamybos įmonėse. Šiame darbe ir tyrime siekiant pagrindinio tikslo - įvertinti gamybos darbuotojų profesinio perdegimo galimus veiksnius, ankstesniuose 4.1., 4.2., 4.3, skyriuose buvo atlikta detali darbuotojų profesinio perdegimo duomenų analizė.

Apibendrinami gauti rezultatus 15, 16, 17 lentelėse. Matoma, jo darbo reikalavimų grupėje emocinis išsekimas turi teigiamą vidutinio stiprumo ryšį su darbo krūviu. Nustatyta, kad darbo krūvio ir emocinio išsekimo ryšys yra vidutinio stiprumo ($r= 0,479$). Depersonalizacijos rodikliai rodo, kad ji turi, vidutinio stiprumo ryšį su darbo krūviu ($r= 0,463$), o su depersonalizacija turi silpną ryšį ($r= 0,336$). Tačiau darbo krūvio ir fizinė darbo rizika su asmeniniais siekiais neturi statistiškai reikšmingo ryšio ($p>0,05$). Remiantis šiais rezultatais galima teigti, jog, daugiau įtakos ir vidutinį ryšį emociniam išsekimui ir depersonalizacijai turi *darbo krūvio veiksnys*. Tokie rezultatai parodo, kad didėjant darbo krūviui ir fizinei rizikai susižeisti darbe jausmui, darbuotojams gali pasireikšti vidutinio lygio emocinis išsekimas ir depersonalizacija.

Darbo išteklių 16 lentelėjenustatyta, jog emocinis išsekimas neigiamai, statistiškai reikšmingai koreliuoja su socialine parama ir grįžtamuoju ryšiu. Vidutinio stiprumo neigiamas ryšys matomas tarp socialinės paramos emocinio išsekimo($r=-0,407$) ir depersonalizacijos ($r=-0,420$) ir labai silpnas teigiamas ryšys su asmeniniais siekiais ($r=0,158$). Tarp grįžtamojo ryšio ir emocinio išsekimo yra vidutinis neigiamas ryšys ($r=-0,323$) su depersonalizacija yra vidutinis neigiamas ryšys ($r=-0,472$), o su asmeniniais siekiais yra teigiamas ryšys ($r=0,354$). Autonomija ir įgūdžiai turi silpną neigiamą ryšį su depersonalizacija ($r=-0,268$) ir silpną teigiamą ryšį su asmeniniais siekiais ($r=0,268$). Galima teigti, jog tarp darbo išteklių veiksnių stipriausias matomas ryšys yra tarp depersonalizacijos ir *grįžtamojo ryšio*. Tokie rezultatai leidžia manyti, jog nesant grįžtamajam ryšiui darbo aplinkoje, respondentams pasireiškia depersonalizacija, savęs nuvertinimas, ciniškumas. O esant nepakankamai socialinei paramai tiek iš vadovo tiek iš kolegų pusės, darbuotojams pasireiškia emocinis išsekimas.

Apibendrinami ryšiai tarp asmeninių/individualių veiksnių komponentų – charakterio bruožų. 17 lentelėje matoma, kad neurotikas vidutiniu ryšiu koreliuoja su emociniu išsekimu ($r=0,396$) ir depersonalizacija ($r=0,388$) ir silpnu neigiamu ryšiu su asmeniniais siekiais ($r=-0,269$). Ekstravertas turi silpną neigiamą ryšį su depersonalizacija ($r=-0,287$) ir teigiamą vidutinį ryšį su asmeniniais siekiais ($r=0,389$). Sutariantis charakterio tipas turi neigiamą ryšį ($r=-0,253$) su depersonalizacija, o su asmeniniais

siekiais stiprų ryšį ($r=0,608$). Galima daryti išvadas, jei darbuotojas pasižymi *neurotiko charakteriu* jam gali pasireikšti vidutiniško stiprumo emocinis išsekimas ir depersonalizacija. Darbuotojai kurie yra sutariančio charakterio tipo turi aukštus asmeninių siekių tikslus.

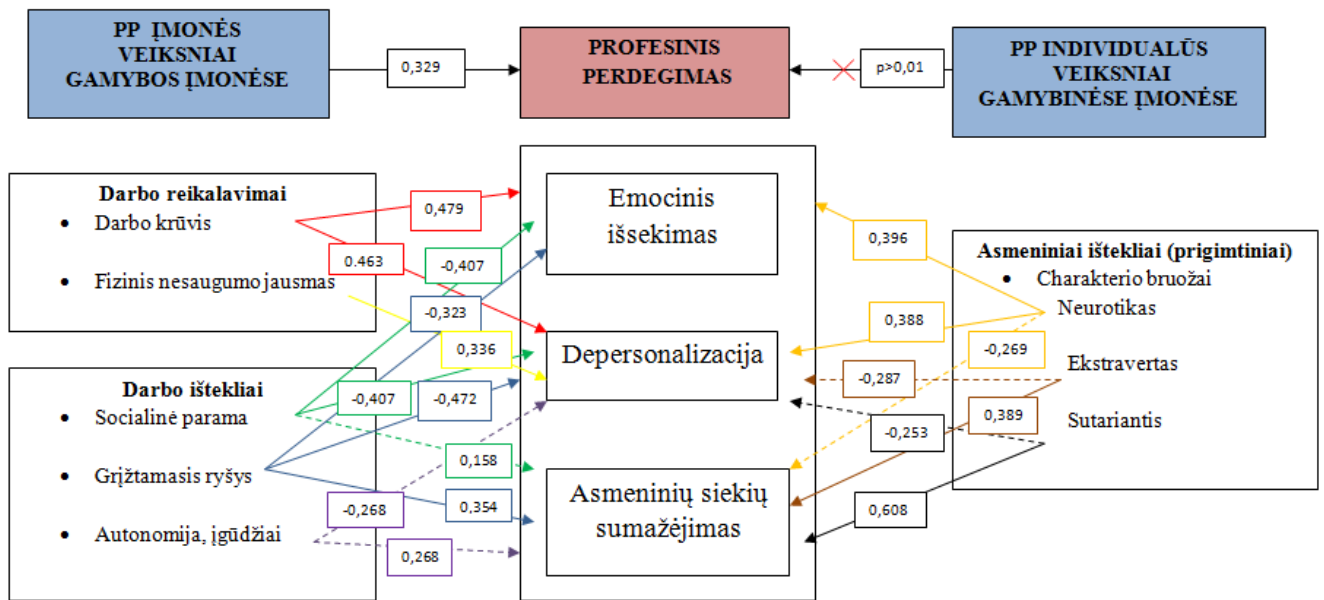
Gavus profesinio perdegimo reiškinio ir veiksmų tyrimo rezultatus, buvo tęsiama ir apibendrinama rezultatų analizė tam, jog būtų tiksliai įvertintos darbuotojų profesinio perdegimo ir veiksmų sąsajos, statistinis ryšys pagrindinėse teorinio modelio sudedamosiose dalyse. Norint patikrinti ar 2 darbo dalyje pateiktame teoriniame modelyje, reikalingos korekcijos ir pataisymai, pateikiama profesinio perdegimo ir veiksmų grupių matricės ryšių lentelė (žiūrėti žemiau pateiktą 22-ą lentelę).

22 lentelė. Profesinio perdegimo ir veiksmų grupių ryšių matrica

Pearson koreliacija	Profesinis perdegimas	Įmonės veiksniai	Individualūs veiksniai
Profesinis perdegimas	1	0,329**	0,196
		0,010	0,130
Įmonės veiksniai	0,329**	1	-0,168
	0,010		0,191
Individualūs veiksniai	0,196	-0,168	1
	0,130	0,191	
** $p<0,01$			

Statistinio ryšio nustatymui pagrindinėse teorinio modelio sudedamosiose dalyse vėl naudojamos Pearson koreliacijos koeficiento reikšmės. Pateiktoje įmonės ir individualių veiksmų ir profesinio perdegimo matricėje matoma, kad profesinis perdegimas koreliuoja tik su įmonės veiksmų grupe, kurioje yra ir darbo reikalavimai ir darbo ištekliai. Tarp profesinio perdegimo ir įmonės veiksmų yra silpnas statistiškai reikšmingas ryšys ($r=0,329$; $p<0,01$). Kaip matoma iš matricos duomenų p reikšmė yra lygi 0,01, tačiau joje pateikta suapvalinta skaitinė reikšmė skaičiaus 0,00964296309375283, todėl ryšys yra reikšmingas. Matoma, kad individualūs veiksniai turi silpną ryšį su profesiniu perdegimu, gamybos įmonėse ($r=0,192$), tačiau tai nėra statistiškai patikima reikšmė, nes $p>0,01$.

Atlikus empirinį tyrimą bei detaliai išanalizavus tiriamo darbuotojų profesinio perdegimo gamybos įmonėse tarpusavio ryšius su veiksniais (žr. 15, 16, 17, 22-tą lentelę) 5-tame paveiksle yra pateikiamas patikslintas darbuotojų profesinio perdegimo veiksmų gamybos įmonėse modelis.



6 pav. Epiriškai patikrintas gamybos įmonių profesinio perdego veiksnių modelis

Tyrimas parodė, kad bendrai visi įmonės veiksniai į kuriuos įeina darbo reikalavimai ir darbo ištekliai turi vidutinio stiprumo poveikį ($r=0,329$) patiriant profesinį perdegimą gamybos įmonėse. Individualių veiksnių grupė (charakterio bruožai) neturi poveikio patiriant profesinį perdegimą gamybos įmonėse nes $p>0,01$, jis nepasitvirtino, kaip reikšmingų veiksnių grupė patiriant profesinį perdegimą gamybos įmonėse.

Įmonės veiksnių bloke, darbo reikalavimo veiksnių grupėje didžiausią įtaką profesinio perdegimo komponentui emociniam išsekimui daro darbo krūvis, o darbo išteklių grupėje grįžtamojo ryšio veiksnio trūkumas vidutiniu stiprumu lemia depersonalizacijos pasireiškimo tikimybę. Asmens išteklių grupėje iš charakterio bruožų neurotiko charakterio tipą turintys darbuotojai gali patirti emocinį išsekimą, o sutariančiu charakterius pasižymintys asmenys turi aukštus asmeninius siekius.

Modelyje neatvaizduoti pirminiame teorinio modelio variante prie individualių veiksnių siūlomi demografiniai veiksniai, jie aptariami bendrai remiantis, surinktų statistinių duomenų analize.

Įvertinus visus demografinius duomenis susietus su profesinio perdegimo komponentais galima teigti, jog amžius neturi jokios įtakos profesiniam perdegimui t.y. nėra jokio skirtumo tarp amžiaus grupių kas labiau linkęs patirti profesinį perdegimą. Pagal lytį gamybos organizacijose emocinį išsekimą yra labiau linkusios patirti moterys negu vyrai, tarp kitų komponentų nėra statistinio reikšmingumo. Pagal šeimos statusą gamybos organizacijose depersonalizaciją labiau linkę patirti išsiskyrę asmenys, negu kitokį statusą turintys darbuotojai. Išsilavinimo atžvilgiu depersonalizaciją labiau linkę patirti profesinį

išsilavinimą turintys darbuotojai. Statistiškai reikšmingas skirtumas tarp darbo stažo yra asmeninių siekių komponente, kuomet 4-5 m. gamybos įmonėje dirbantys respondentai turi aukštus asmeninius siekius.

Taigi, remiantis atrajame skyriuje analizuota mokslinė literatūra, emocinis išsekimas yra pagrindinis profesinio perdegimo komponentas, jis kaip požymis atsiranda pirmasis, vėliau seka kitų komponentų pasireiškimas (Maslach ir kt., 2001; Kavaliauskienė, Balčiūnaitė, 2014). Tiriamų “X” įmonių, atveju, pirmieji emocinio išsekimo ir depersonalizacijos požymiai jau pasireiškė. Kaip ir minima literatūroje emocinis išsekimas teiginių vidurkio atžvilgiu yra gana stipraus vidutinio lygio, o depersonalizacija vidurkis nedidelis, bet patenka į vidutinio lygio profesinio perdegimo intervą. Todėl galima teigti, kad profesinio perdegimo lygis, šiose tirtose gamybos įmonėse turi tendenciją ateityje didėti, todėl įmonės privalo imtis priešasčių pašalinimo veiksnių.

Atliktas tyrimas patvirtino, teorinėje dalyje pateiktą informaciją, jog dažniausiai darbuotojas profesinį perdegimą patiria dėl nevaldomo streso (Maslach, Leither 1996), o kurį gamybos įmonėse sukelia fizinis darbo krūvis, nesaugumo jausmas, rizika susižeisti (Chen, McCabe, Hyatt, 2017; Glisson & Green, 2011). Tačiau šiame tyrime paaiškėjo, kad gamybos darbuotojams, kaip ir mokslinėje literatūroje taigė daugelis tyrėjų dažniausiai emconį išsekimą lemia darbo krūvio veiksnys (neadvaktus, darbų pasiskirstymas ir pan.), o tik gamybos sektoriui būdingas fizinės rizikos veiksnys susižeisti turi mažesnę reikšmingumą ir įtaką emociniam išsekimui. Tokius rezultatus galėjo, lemti pačių darbuotojų požiūris į savo darbą, kadangi daugumos (56 proc.) darbuotojų darbo stažas gamybos sektoriuje yra 5 ir daugiau metų, galimai darbuotojai yra pripratę prie fiziškai rizikingų darbo sąlygų ir stipriai nereaguoja ir nesureikšmima šio faktoriaus darbe.

Apibendrinant ir norint diskutuoti, dėl surinktų tyrimo rezultatų, matoma, kad visi tirti darbo ištekliai yra neigiamai susiję su emociniu išsekimu ir depersonalizacija. Šie rezultatai sutampa su Bakker ir kt. (2004) ir Fernet ir kt. (2013), tyrimų išvadomis, dėl darbo išteklių poveikio perdegimo komponentams. Na o darbo ištekliai teigiamu silpnu arba vidutiniu ryšiu koreliavo su asmeniniais siekiais. Tokie rezultatai parodo, jog augant darbo išteklių resursams, didėja ir asmeninių siekių poreikis, darbuotojai galimai jaučiasi auga energingesni ir veiklesni darbo vietoje. Apibendrinant galima teigti, kad esant pakankamai darbo išteklių, mažėja emocinis išsekimas ir depersonalizacija, tai patvirtina J. Lee ir kt. (2007) atlikto tyrimo padarytą išvadą, kad darbo ištekliai padeda darbuotojui atlikti savo darbą sumažina darbo reikalavimų našumą.

Mokslinėje literatūroje teigiama, kad profesinis perdegimas dažniau pasireiškia jaunesniems, vienišiams, be didelės darbo patirties esantiems žmonėms, o emocinį išsekimą dažniau patiria moterys (Brewer, Shapard, 2004; Maslach ir kt., 2001; Wollmer, 1998; Nagaras 2012). Tyrimas gamybos įmonėse

patvirtino visas šias tendencijas išskyrus, tai jog isilavinimas labiau lemia ne emocinį išsekimą, o depersonalizaciją.

Atliekant šį tyrimą, neišvengta tam tikrų trūkumų ir apribojimų, nenumatytų situacijų kurie gali būti būdingi ir kitiems tyrimams. Profesinio perdegimo lygių nustatymo koncepsija yra sukurta amerikiečių mokslininkų, pritaikytos Šiaurės amerikos regionui, ji nebūtinai gali tikti lietuvių darbuotojams, todėl objektyviai vertinti profesinį perdegimą buvo sudėtinga. Taip pat po tyrimo buvo išsiaiškinta, kad daugumo klausimyno skalių yra netinkamos naudoti, o individualių veiksmų bloke tokių buvo dauguma. Todėl tyrimo eigoje po atlikto anketavimo, rezultatų analizės metu buvo labiau atsiribojama nuo individualių veiksmų, nes asmenybės tyrimai yra labiau susiję su psichologijos mokslu. Dėl šių priežasčių, teorinis tyrimo modelis buvo sudarytas eliminuojant daugelį individualių veiksmų bloko elementų ir neįtraukiant demografinių veiksmų statistinių ryšių pavaizdavimo.

Kita vertus, šiuos rezultatus reiktų vertinti atsargiai, nes dėl gamybos įmonių darbo specifikos ir labai normuoto darbo laiko, net dviejų įmonių respondentai gautas anketas atsakinėjo pietų pertraukos metu, galimai skubėdami ir nenorėdami sugaišti pertraukos laiko ir atsakinėdami skubotai Tokių aplinkybių pasekoje net 5 anketos buvo užpildytos nepilnai ir nekorektiškai. O trečiojoje įmonėje respondentai anketas nusprendė atsakinėti namuose po darbo, ko pasekoje iš šios įmonės galiausiai pas tyrėją negrįžo 6 anketos. Norint nustatyti ar gauti rezultatai atspindi realią situaciją reiktų pakartoti tyrimą tiesiogiai tyrėjui perduodant anketas respondentams, o ne įmonių vadovams, bei apklausiant daugiau įmonių arba didesnę vieną įmonę su daugiau darbuotojų.

Taip pat norint nustatyti tikslensius rezultatus, profesinio perdegimo sindromo pasireiškimą ir paplitimo ir lygį gamybos įmonėse, rekomenduojama ir skatinama atlikti tolimenius tyrimus platesnio masto ir įtraukiant kokybinius tyrimus.

IŠVADOS IR REKOMENDACIJOS

Atlikus profesinio perdegimo veiksnių gamybos įmonėse teorinę analizę bei detaliai išanalizavus gautus empirinio tyrimo rezultatus daromos šios bendrosios išvados.

1. Profesinis perdegimas yra trilypis asmens sindromas atsirandantis per ilgą laiką, nepašalinat jo sukėliamų šaltinių, susidedantis iš trijų komponentų – emocinio išsekimo, depersonalizacijos ir sumažėjusių asmeninių siekių. Šis sindromas, laikomas neigiamu, kuris siejamas su patiriamu stresu, įtampa darbe ir/ar asmeniniame gyvenime. Įmonės, kuriose darbuotojai patiria profesinį perdegimą, susiduria su problemomis: darbuotojų vėlavimais į darbą, pravaikštomis, nedarbingumu, atsiribojimu, abėjingumu. Veiksniai, turintys įtakos profesinio perdegimo atsiradimui yra: didelis darbo krūvis, socialinė parama, vaidmenų konfliktai, stresas, įtampa, gįžtamojo ryšio trūkumas, darbo užmokestis, autonomijos nebuvimas, negalėjimas panaudoti savo įgūdžių, sunkūs fiziniai reikalavimai. Šie veiksniai yra suskirstyti į dvi rūšys: individualieji ir organizacinės kilmės. Įmonės veiksniai skirstomi į darbo reikalavimus ir darbo išteklius. Didinami darbo reikalavimai ir sumažėję darbo ištekliai sukelia profesinį perdegimą. Profesinio perdegimo įvertinimui yra sukurtas C. Maslach ir S. E. Jackson įrankis/klausimynas – „Maslach Burnout Inventory“, kuris tiria tris pagrindinius perdegimo komponentus.
2. Teorinė analizė parodė, kad įvairūs, dažniausiai sukeliami veiksniai turi įtakos profesiniam perdegimui. Profesinis perdegimas dažniausiai būdingas tų profesijų atstovams, kurie tiesiogiai daug bendrauja su žmonėmis, tačiau vėliau įrodyta, kad perdegti gali ir kitų profesijų atsovai. Matomos tendencijos, kad gamybos sektoriuje dirbantieji gali patirti profesinį perdegimą, dėl darbo krūvio ir nevaldomo streso darbe. Stresą gamybos įmonėse darbuotojai patiria esant fiziniams ir cheminiams aplinkos faktoriams (triukšmui, oro temperatūrai, šviesai, drėgmei, kvapams), esant pasikartojančio ir priverstinio darbo pobūdžiui. Tai sukelia monotoniškumą, socialinę izoliaciją, laisvės ir laiko trūkumą, apatiją, nepasitenkinimą, cinizmą, norą dirbti, ko pasekoje atsiranda neigiamas poveikis darbuotojui ir jo darbovieteii.
3. Remiantis teorine literatūros analize sudarytas teorinis profesinio perdegimo gamybos įmonėse veiksnių modelis. Modelis yra suskirstytas į du pagrindinius blokus: profesinio perdegimo grupė su PP komponentais (emociniu išsekimu, depersonalizacija ir asmeninių siekių sumažėjimu), kitame, galimi veiksniai, kurie lemia profesinį perdegimą gamybos įmonėse, kurią sudaro smulkesni veiksniai darbo reikalavimai (darbo krūvis, fizinė darbo rizika, vaidmens konfliktas), norint modelį pritaikyti gamybos įmonei, buvo pridėti fiziniai darbo

reikalavimai būdingi šiam sektoriui (fizinis krūvis, fizinė darbo rizika, monotonija ir kt.). Kita veiksmų grupė darbo išteklių (socialinės paramos, grįžtamojo ryšio trūkumo, atlygio trūkumo), Antrasis teorinio modelio veiksmų blokas pavaizduota modelyje yra asmeniniai išteklių, kurie yra prigimtiniai (charakterio bruožai ir demografiniai) ir asmeniniai išteklių individualūs (lūkesčiai, sąžiningumas, socialinis klimatas).

4. Empirinio tyrimo metu buvo išsiaiškinta, kad tirtose įmonėse darbuotojai patiria vidutinį profesinio perdegimo lygmenį, o patiriamą profesinį perdegimą labiausiai lemia tik įmonės veiksniai, o individualūs veiksniai – nedaro įtakos. Nustatyti veiksniai, labiau daro įtaką ne visam profesinio perdegimo sindromui, o labiau jo atskiriems komponentams. Vertinant konkrečius veiksmus, labiausiai darbuotojų profesiniam perdegimui įtaką daro darbo krūvis, socialinės paramos ir grįžtamojo ryšio trūkumas. Asmeniniai išteklių – charakterio bruožai, turi mažai įtakos profesiniam perdegimui gamybos įmonėse jie labiau siejami su dispozicine prieiga, kad problema yra asmenybėje. Analizuojant patiriamą darbuotojų profesinį perdegimą pagal demografines charakteristikas nustatyta, kad įmonėse amžius neturi jokios jokio skirtumo tarp amžiaus grupių, kas labiau linkės patirti profesinį perdegimą. Pagal lytį gamybos organizacijose emocinį išsekimą yra labiau linkusios patirti moterys negu vyrai. Pagal šeimos statusą gamybos organizacijose depersonalizaciją labiau patiria išsiskyrę asmenys, negu kitokį statusą turintys darbuotojai. Išsilavinio atžvilgiu depersonalizaciją labiau patiria profesinį išsilavinimą turintys darbuotojai. Statistiškai reikšmingas skirtumas tarp darbo stažo yra asmeninių siekių komponente, kuomet 4-5 m. gamybos įmonėje dirbantys respondentai turi aukštus asmeninius siekius.

Rekomendacijos.

Siekiant sumažinti arba visai panaikinti visų tirtų “X” įmonių darbuotojų patiriamą vidutinį profesinio perdegimo lygį ir atskirų profesinio perdegimo komponentų pasireiškimą ir ateityje išvengti šio sindromo galimų, neigiamų pėkmių darbuotojams ir pačiai įmonei, žemiau pateikiamos rekomendacijos:

- Kiekvienai įmonei pagal galimybes optimizuoti darbuotojų darbo krūvį, užduotis, tinkamai paskirstyti darbą kiekvienam darbininkui.
- Ypatingai atkreipti dėmesį į moterų darbo sąlygas šiose įmonėse, pabandyti pakoreguoti darbo grafikus pagal jų poreikius, siekiant išvengti didesnio emocinio išsekimo lygio pasireiškimo.

- Vadovybė turi periodiškai arba nuolatos teikti teigiamą darbuotojo atžvilgiu grįžtamąjį ryšį, taip siekiant sumažinti darbuotojų apatiškumą, nenorą dirbti ar ciniško elgesio darbe pasireiškimą.
- Stengtis suteikti darbuotojui privalomą ir papildomai įvairiapusišką socialinę paramą, taip darbuotojui sukuriant ramumo ir pasitikėjimo jausmą savo darbu.
- Sudaryti galimus darbuotojų profesinio tobulėjimo, kvalifikacijos kėlimo planus, taip padendant darbuotojams save identifikuote savo darbovietėse.
- Dar kartą įmonėse atlikti tyrimą dėl profesinio perdegimo komponentų lygio nustatymo ir stebėti ar yra pastebimas teigiamas emocinio išsekimo ir depersonalizacijos pokytis.

LITERATŪRA

Abromaitienė, L. (2014). Pedagogų perdegimas: ką gali padaryti mokytojai ir mokyklos, neprašydami valstybės paramos. [žiūrėta 2017-10-12]. Prieiga per internetą <https://2017.ktu.edu/lt/naujiena/pedagogu-perdegimas-ka-gali-padaryti-mokytojai-ir-mokyklos-neprasydami-valstybes-paramos>

Acker, G. M., & Lawrence, D. (2009). Social Work and Managed Care: Measuring Competence, Burnout, and Role Stress of Workers Providing Mental Health Services in a Managed Care Era. *Journal Of Social Work*, 9(3), 269-283. doi:10.1177/1468017309334902

Adil, A., & Kamal, A. (2016). Impact of Psychological Capital and Authentic Leadership on Work Engagement and Job Related Affective Well-being. *Pakistan Journal Of Psychological Research*, 31(1), 1-21.

Andela, M., Truchot, D., & Van der Doef, M. (2016). Job stressors and burnout in hospitals: The mediating role of emotional dissonance. *International Journal Of Stress Management*, 23(3), 298-317. doi:10.1037/str0000013

Arata, C. M., Picou, J. S., Johnson, G. D., & McNally, T. S. (2000). Coping with Technological Disaster: An Application of the Conservation of Resources Model to the Exxon Valdez Oil Spill. *Journal Of Traumatic Stress*, 13(1), 23

Azizi, M., Boutouyrie, P., Bissery, A., Agharazii, M., Verbeke, F., Stern, N., & ... Jeunemaitre, X. (2005). Arterial and renal consequences of partial genetic deficiency in tissue kallikrein activity in humans. *Journal Of Clinical Investigation*, 115(3), 780-787. doi:10.1172/JC1200523669

Babrauskaitė, E. Ir Kaminskas, K. A. (2011). Psichosocialinių veiksnių Lietuvos mažose statybos įmonėse tyrimas. *14-osios Lietuvos jaunųjų mokslininkų konferencijos „Mokslas – Lietuvos ateitis“ 2011 metu temin_s konferencijos straipsnių rinkinys* (p.1-5).

Baillien E, De Cuyper N, De Witte H (2011). Job autonomy and workload as antecedents of workplace bullying: A two-wave test of Karasek's Job Demand Control Model for targets and perpetrators. *Journal Of Occupational & Organizational Psychology* [serial online]. March 2011;84(1):191-208. Available from: *Academic Search Complete, Ipswich, MA*. Accessed October 13, 2017.

Bakker, A. B., Van Emmerik, H., & Van Riet, P. (2008). How job demands, resources, and burnout predict objective performance: A constructive replication. *Anxiety, Stress & Coping*, 21(3), 309-324. doi:10.1080/10615800801958637

Bakker, A. B., Van Emmerik, H., & Van Riet, P. (2008). How job demands, resources, and burnout predict objective performance: A constructive replication. *Anxiety, Stress & Coping*, 21(3), 309-324. doi:10.1080/10615800801958637

Balakrishnan, K., Ramalingam, A., Dasu, V., Stephen, J. C., Sivaperumal, M. R., Kumarasamy, D., & ... Sambandam, S. (2010). Case studies on heat stress related perceptions in different industrial sectors in southern India. *Global Health Action*, 31-11. doi:10.3402/gha.v3i0.5

Bandzienė, A. (2009). *Kompleksinis streso darbe valdymas: daktaro disertacija*. ISM vadybos ir ekonomikos universitetas. [žiūrėta 2017-09-10]. Prieiga per internetą http://vddb.library.lt/fedora/get/LT-eLABa-0001:E.02~2009~D_20091218_102749-29430/DS.005.0.01.ETD

Basson RA (2013) Management and Prevention of Burnout in the Dental Practitioner. *Dentistry* 3:168. doi: 10.4172/2161-1122.1000168

Bavani, Sugumaran, Abdullah, Manaf (2016). The Influence of Dimensions of Job Burnout on Employees' Commitment: A Perspective of Malaysia *Saudi Journal of Business and Management Studies*,; 1(4):169-178) doi: 10.21276/sjbms.2016.1.4.3

Bayona, J. A., Caballer, A., & Peiró, J. (2015). The Work Design Questionnaire: Spanish version and validation. *Revista De Psicología Del Trabajo Y De Las Organizaciones*, 31(3), 187-200. doi:10.1016/j.rpto.2015.06.001

Ben-Zur, H. (2012). Loneliness, Optimism, and Well-Being Among Married, Divorced, and Widowed Individuals. *Journal Of Psychology*, 146(1/2), 23-36. doi:10.1080/00223980.2010.548414

Bromberger, J. T., & Matthews, K. A. (1996). *A longitudinal study of the effects of pessimism, trait anxiety, and life stress on depressive*. *Psychology & Aging*, 11(2), 207

Bubelienė, D., Merkys, G. (2010) Bandydas žvelgti į pedagogų stresą kompleksiškai: empirinio tyrimo duomenys. ISSN 1822-119X Mokytojų ugdymas. 2010. Nr. 14 (1), 88-102. [žiūrėta 2015-10-20] Prieiga per internetą <http://etalpykla.lituanistikadb.lt/fedora/get/LT-LDB-0001:J.04~2010~1367177736021/DS.002.0.01.ARTIC>

C. D. Shepherd, L. M. Fine (1994). *The Journal of Personal Selling and Sales Management*

Carlson, J. R., Carlson, D. S., Zivnuska, S., Harris, R. B., & Harris, K. J. (2017). Applying the job demands resources model to understand technology as a predictor of turnover intentions. *Computers In Human Behavior*, 77317-325. doi:10.1016/j.chb.2017.09.009

Carrie B. Oser, Elizabeth P. Biebel, Erin Pullen, Kathi LH Harp (2013). Causes, Consequences, and Prevention of Burnout among Substance Abuse Treatment Counselors: A Rural versus Urban

Comparison. *J Psychoactive Drugs*. Jan-Mar; 45(1): 17–27. [žiūrėta 2017-11-05], Prieiga per internetą <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC3652635/>

Chambel, M. J., & Oliveira-Cruz, F. (2010). Breach of Psychological Contract and the Development of Burnout and Engagement: A Longitudinal Study Among Soldiers on a Peacekeeping Mission. *Military Psychology (Taylor & Francis Ltd)*, 22(2), 110-127. doi:10.1080/08995601003638934

Chao, S. F., McCallion, P., & Nickle, T. (2011). Factorial validity and consistency of the Maslach Burnout Inventory among staff working with persons with intellectual disability and dementia. *Journal Of Intellectual Disability Research*, 55(5), 529-536. doi:10.1111/j.1365-2788.2011.01413.x

Chen, Y., McCabe, B., & Hyatt, D. (2017). Impact of individual resilience and safety climate on safety performance and psychological stress of construction workers: A case study of the Ontario construction industry. *Journal Of Safety Research*, 61167-176. doi:10.1016/j.jsr.2017.02.014

Cirtautienė, L. (2017). Personality Traits of Teachers in Lithuania: Do Preschool and Comprehensive School Educators Differ?. *International Journal Of Psychology: A Biopsychosocial Approach/Tarptautinis Psichologijos Zurnalas: Biopsichosocialinis Požiūris*, (19), 89-104. doi:10.7220/2345-024X.19.5

Clemens, P., & Smith, D. (2008). Reader Feedback. *Professional Safety*, 53(7), 9.

Cunningham, L., & Smalls, S. (2014). Job Satisfaction and Values of Counselors in Private Practice and Agency Settings. Practitioner Scholar: *Journal Of Counseling & Professional Psychology*, 3(1), 17-32.

de Guido, L., Tonini Goulari, C., Marques da Silva, R., Dias Lopes, L. F., & Mando Ferreira, E. (2012). Stress and Burnout among multidisciplinary residents. *Revista Latino-Americana De Enfermagem (RLAE)*, 20(6), 1064-1071.

Demerouti, E., Nachreiner, F., Baker, A. B., & Schaufeli, W. B. (2001). The Job Demands-Resources Model of Burnout. *Journal Of Applied Psychology*, 86(3), 499-512.

Dorostkar, Z., Rad, F. M., & Aveh, M. C. (2017). The relationship between the desire to stay in work according to organizational posts and job stress in staff of industries and mines organization of Fars province. *Indian Journal Of Positive Psychology*, 8(1), 32-35.

Fernet, C., Trépanier, S., Austin, S., Gagné, M., & Forest, J. (2015). Transformational leadership and optimal functioning at work: On the mediating role of employees' perceived job characteristics and motivation. *Work & Stress*, 29(1), 11-31. doi:10.1080/02678373.2014.1003998

Francesca Orena, E., Caldiroli, D., & Cortellazzi, P. (2013). Does the Maslach Burnout Inventory correlate with cognitive performance in anesthesia practitioners? A pilot study. *Saudi Journal Of Anaesthesia*, 7(3), 277-282. doi:10.4103/1658-354X.115351

Fromhold-Eisebith, M. (2015). Sectoral Resilience: Conceptualizing Industry-Specific Spatial Patterns of Interactive Crisis Adjustment. *European Planning Studies*, 23(9), 1675-1694. doi:10.1080/09654313.2015.1047329

Mathur, G., Vigg, S., Simranjeet Sandhar, Umesh Holani, (2007) "Stress as a correlate of job performance: a study of manufacturing organizations", *Journal of Advances in Management Research*, Issue: 2, pp.79-85, [žiūrėta 2017-10-01] <https://doi.org/10.1108/97279810780001261>

Genevičiūtė-Janonienė, G., Endriulaitienė, A. ir Skučaitė R. (2015). Įsipareigojimas organizacijai – darbuotojų profesinio perdegimo rizikos ar saugos veiksnys? *Psichologija*, 52(2015), 77-90. [žiūrėta 2017-10-09], doi: <https://doi.org/10.15388/Psichol.2015.52.9333>

Grover, S. L., Teo, S. T., Pick, D., & Roche, M. (2017). Mindfulness as a personal resource to reduce work stress in the job demands-resources model. *Stress & Health: Journal Of The International Society For The Investigation Of Stress*, 33(4), 426-436. doi:10.1002/smi.2726

http://www.lsu.lt/sites/default/files/dokumentai/studentams/norminiai_dokumentai/paskaitos/kokybir_biniu_duomenu_analize_SPSS_programa.pdf

Hwang, W., & Ramadoss, K. (2017). The Job Demands–Control–Support Model and Job Satisfaction Across Gender. *Journal Of Family Issues*, 38(1), 52-72. doi:10.1177/0192513X16647983

Jandl, M., Steyer, J., & Kaschka, W. P. (2012). Adolescent attention deficit hyperactivity disorder and susceptibility to psychosis in adulthood: a review of the literature and a phenomenological case report. *Early Intervention In Psychiatry*, 6(1), 11-20. doi:10.1111/j.1751-7893.2011.00293.x

Jari J. Hakanen, Perhoniemi, R., Toppinen-Tanner, S.,(2008). Positive gain spirals at work: From job resources to work engagement, personal initiative and work-unit innovativeness, *In Journal of Vocational Behavior*, Volume 73, Issue 1, 2008, Pages 78-91, ISSN 0001-8791, [žiūrėta 2017-09-25] <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2008.01.003>.

Kavaliauskienė, V., & Balčiūnaitė, R. (2014). Profesinis perdegimas ir jo raiška socialinio darbo profesionalizacijos kontekste. *Bridges/Tiltai*, (4), 17-35. doi:10.15181/tbb.v68i4.947

Korunka, C., Tement, S., Zdrehus, C., Borza, A. (2014). Burnout Intervention Training for Managers and Team Leaders. *Burnout: Definition, recognition and prevention approaches*. [žiūrėta 2017-10-17], Prieiga per internetą http://www.burnoutintervention.eu/fileadmin/user_upload/BOIT_theoretical_abstract_2705.pdf

Kubicek, B., & Korunka, C. (2015). Does job complexity mitigate the negative effect of emotion-rule dissonance on employee burnout?. *Work & Stress*, 29(4), 379-400. doi:10.1080/02678373.2015.1074954

Landolt, K., O'Donnell, E., Hazi, A., Dragano, N., & Wright, B. J. (2017). An experimental examination of the effort-reward imbalance model of occupational stress: Increased financial reward is related to reduced stress physiology. *Biological Psychology*, 125, 121-129. doi: 10.1016/j.biopsycho.2017.03.006

Leiter, M. P., Bakker, A. B., & Maslach, C. (Eds.). (2014). *Burnout at Work: A psychological perspective*. NY: *Psychology Press*.

Loera, B., Converso, D., & Viotti, S. (2014). Evaluating the Psychometric Properties of the Maslach Burnout Inventory-Human Services Survey (MBI-HSS) among Italian Nurses: How Many Factors Must a Researcher Consider?. *Plos ONE*, 9(12), 1-18. doi:10.1371/journal.pone.0114987

Macías A., Camacho-Alamilla, R., Gabriela Valadez Torres, S., Luis García Alcaraz J., Limón, J. (2015). Determination of Burnout Syndrome among Middle and Senior Managers in Manufacturing Industry in Ciudad Juarez, In *Procedia Manufacturing*. Pages 6459-6466, ISSN 2351-9789, [žiūrėta 2017-10-17] <https://doi.org/10.1016/j.promfg.2015.07.927>

Manzano-García, G., & Ayala, J. (2017). Insufficiently studied factors related to burnout in nursing: Results from an e-Delphi study. *Plos ONE*, 12(4), 1-20. doi:10.1371/journal.pone.0175352

Martin, D. (1999). Herbert Freudenberg, 73, Coiner of 'Burnout,' Is Dead. *New York Times*. p. 63.

Martin, U., & Schinke, S. P. (1998). Organizational and Individual Factors Influencing Job Satisfaction and Burnout of Mental Health Workers. *Social Work In Health Care*, 28(2), 51-62.

Masia, U., & Pienaar, J. (2011). Unravelling safety compliance in the mining industry: Examining the role of work stress, job insecurity, satisfaction and commitment as antecedents. *SAJIP: South African Journal Of Industrial Psychology*, 37(1), 219-228. doi:10.1402/sajip.v37i1.937

Maslach, C. & Leiter, M. P. Reversing How to rekindle your passion for your work burnout. *Stanford social innovation review*, 43-49.

Maslach, C. (2011). Engagement research: Some thoughts from a burnout perspective. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 20, 47-52.

Maslach, C., & Leiter, M. P. (1997). *The truth about burnout: How organizations cause personal stress and what to do about it*. San Francisco, CA: Jossey-Bass.

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

Maslach, C., Leiter, M. P., & Jackson, S. E. (2012). Making a significant difference with burnout interventions: Researcher and practitioner collaboration. *Journal of Organizational Behavior*, 33, 296-300. [published online 12 October 2011, doi: 10.1002/job.784]

Maslach, C., Schaufeli, W. B. & Leiter, M. P. (2001). Job Burnout. *Annual Reviews Psychology*, 52, 397-422. DOI: 10.1146/annurev.psych.52.1.397

McKnight, J. D., & Glass, D. C. (1995). Perceptions of control, burnout, and depressive symptomatology: A replication and extension. *Journal Of Consulting & Clinical Psychology*, 63(3), 490.

Möller, J., Theorell, T., de Faire, U., Ahlbom, A., & Hallqvist, J. (2005). Work related stressful life events and the risk of myocardial infarction. Case-control and case-Crossover analyses within the Stockholm heart epidemiology programme (SHEEP). *Journal Of Epidemiology & Community Health*, 59(1), 23-29. doi:10.1136/jech.2003.019349

Morgeson, F. P., & Humphrey, S. E. (2006). The Work Design Questionnaire (WDQ): Developing and validating a comprehensive measure for assessing job design and the nature of work. *Journal of Applied Psychology*, 91, 1321-1339. [žiūrėta 2017-10-29]. Prieiga per internetą https://msu.edu/~morgeson/English_WDQ.pdf

Morse, G., Salyers, M., Rollins, A., Monroe-DeVita, M., & Pfahler, C. (2012). Burnout in Mental Health Services: A Review of the Problem and Its Remediation. *Administration & Policy In Mental Health & Mental Health Services Research*, 39(5), 341-352. doi:10.1007/s10488-011-0352-1

Nayoung, L., Eun Kyoung, K., Hyunjung, K., Eunjoo, Y., & Sang Min, L. (2010). individual and work-related factors influencing burnout of mental health professionals: a meta-analysis. *Journal Of Employment Counseling*, 47(2), 86-96.

Pacevičius, J. (2006). Profesinis perdegimas kaip organizacinės elgsenos problema. *Ekonomika ir vadyba: aktualijos ir perspektyvos*, 2(7), 125-129. [žiūrėta 2017-10-10]. Prieiga per internetą <http://etalpykla.lituanistikadb.lt/fedora/objects/LT-LDB0001:J.04~2006~1367154505128/datastreams/DS.002.0.01.ARTIC/content>

Palfi, I., Boncz, I., Oláh, A., & Betlehem, J. (2008). In response to Wu S., Zhu W., Wang Z., Wang M. & Lan Y. (2007) Relationship between burnout and occupational stress among nurses in China. *Journal of Advanced Nursing* 59(3), 233–239. *Journal Of Advanced Nursing*, 61(6), 720-721. doi:10.1111/j.1365-2648.2008.04610.x

Paradise, L. V. (1983). Maslach Burnout Inventory, Research Edition. Manual. (Book). *Personnel & Guidance Journal*, 61(6), 382.

Park, H. I., Jacob, A. C., Wagner, S. H., & Baiden, M. (2014). Job Control and Burnout: A Meta-Analytic Test of the Conservation of Resources Model. *Applied Psychology: An International Review*, 63(4), 607-642. doi:10.1111/apps.12008

Pejtersen, J. H., Kristensen, T. S., Borg, V., Bjorner, J. B. (2010). The second version of the Copenhagen Psychosocial Questionnaire. *Scandinavian Journal Of Public Health*, 38(S3), 8-24.

Piven, F., & Derakhshanrad, A. (2017). A Case Study Demonstrating Reduction of Aggressive Client Behaviors Using the Neuro-Occupation Model: Addressing Professional Burnout through Nonlinear Thinking. *Occupational Therapy in Mental Health*, 33(2), 179–194. [žiūrėta 2017-10-09] <https://doi.org/10.1080/0164212X.2017.1278734>

Posig, Margaret & Kickul, Jill. (2003). Extending Our Understanding of Burnout: Test of an Integrated Model in Nonservice Occupations. *Journal of occupational health psychology*. 8. 3-19. 10.1037//1076-8998.8.1.3.

Prieto, L. L., Soria, M. S., Martínez, I. M., & Schaufeli, W. (2008). Extension of the Job Demands-Resources model in the prediction of burnout and engagement among teachers over time. *Psicothema*, 20(3), 354-360

Pukėnas, K., (2009). Kokybinių duomenų analizė SPSS programa: mokomoji knyga / Kazimieras Pukėnas; Lietuvos kūno kultūros akademija. – Kaunas. [žiūrėta 2017-11-15], Prieiga per internetą

. Purvanova, R. K., Muros, J. P., (2010). Gender differences in burnout: A meta-analysis, *In Journal of Vocational Behavior*, Volume 77, Issue 2, 2010, Pages 168-185, ISSN 0001-8791, [žiūrėta 2017-10-30], <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2010.04.006>.

Rasclé, N., Bruchon-Schweitzer, M., & Sarason, I. G. (2005). SHORT FORM OF SARASON'S SOCIAL SUPPORT QUESTIONNAIRE: FRENCH ADAPTATION AND VALIDATION. *Psychological Reports*, 97(1), 195-202

Reineholm, C., Gustavsson, M., Ekberg, K., (2011). Evaluation of job stress models for predicting health at work, 2011, *WORK: A Journal of Prevention, Assessment and Rehabilitation*, (40), 2, 229-237. [žiūrėta 2017-11-05], <http://dx.doi.org/10.3233/WOR-2011-1223>

Rose, J., Mills, S., Silva, D., & Thompson, L. (2013). Client characteristics, organizational variables and burnout in care staff: The mediating role of fear of assault. *Research In Developmental Disabilities*, 34(3), 940-947. doi:10.1016/j.ridd.2012.11.014

Salvagioni DAJ, Melanda FN, Mesas AE, González AD, Gabani FL, (2017). Physical, psychological and occupational consequences of job burnout: A systematic review of prospective studies. *PLOS ONE* 12(10): e0185781. [žiūrėta 2017-11-05], <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0185781>

Sati, P. C., Khaliq, F., Vaney, N., Ahmed, T., Tripathi, A. K., & Banerjee, B. D. (2011). Pulmonary function and oxidative stress in workers exposed to styrene in plastic factory: Occupational hazards in Styrene-exposed plastic factory workers. *Human & Experimental Toxicology*, 30(11), 1743-1750. doi:10.1177/09603271114014

Schaufeli, W. B., & Greenglass, E. R. (2001). Introduction to Special Issue on Burnout and Health. *Psychology & Health*, 16(5), 501.

Schieman, S., Glavin, P., & Milkie, M. A. (2009). When Work Interferes with Life: Work-Nonwork Interference and the Influence of Work-Related Demands and Resources. *American Sociological Review*, 74(6), 966-988.

Seklecka, L., Marek, T. and Lacala, Z. (2013), Work Satisfaction, Causes, and Sources of Job Stress and Specific Ways of Coping: A Case Study of White-Collar Outsourcing Service Employees. *Hum. Factors Man.*, 23: 590–600. doi:10.1002/hfm.20554

Shanafelt, T., West, C., Sloan, J., Novotny, P., Poland, G., Menaker, R., (2009). Career fit and burnout among academic faculty. *Archives of Internal Medicine* 2009; 169: 990–995.

Shih, A. Y. (n.d). Stress: A Brief History, C. L. Cooper and P. Dewe, Blackwell Publishing, Oxford, 2004, 144 pp. (paperback). ISBN 1-405-10745-6. *Stress & Health: Journal Of The International Society For The Investigation Of Stress*, 20(4), 240. doi:10.1002/smi.1027

Singh, R. K., & Jain, M. (2017). Efficacy of self-management techniques in reducing perceived occupational stress among nursing staff. *Indian Journal Of Positive Psychology*, 8(3), 360-365.

Steelman, L. A., Levy, P. E., & Snell, A. F. (2004). THE FEEDBACK ENVIRONMENT SCALE: CONSTRUCT DEFINITION, MEASUREMENT, AND VALIDATION. *Educational & Psychological Measurement*, 64(1), 143-164. doi:10.1177/0013164403258440

Theravive (n.d.) *Professional burnout*. [žiūrēta 2017-10-05], Prieiga per internetą <https://www.theravive.com/services/professional-burnout.htm>

Underwood, S. M., & Powe, B. D. (2005). Instruments for Clinical Health-Care Research (Third Edition). *Oncology Nursing Forum*, 32(2), 383.

Van der Colff, J. J., & Rothmann, S. (2014). Occupational stress of professional nurses in South Africa. *Journal Of Psychology In Africa*, 24(4), 375-384. doi:10.1080/14330237.2014.980626

Van Vegchel, N., de Jonge, J., Bosma, H., & Schaufeli, W. (2005). Reviewing the effort–reward imbalance model: drawing up the balance of 45 empirical studies. *Social Science & Medicine*, 60(5), 1117-1131. doi:10.1016/j.socscimed.2004.06.043

Vol. 14, No. 2 (Spring, 1994), pp. 57-65

Williams, S., & Cooper, C. L. (1998). Measuring occupational stress: Development of the Pressure Management Indicator. *Journal of Occupational Health Psychology*, 3(4), 306-321

Ziemanz, H. , Drescher, A. , Schipfer, M. and Stoll, O. (2015) An Explorative Study of Possible Demographic Variables, Sports-Related Sit-uational Variables, and Social Variables as Predictors of Athlete Burnout and Its Core Dimensions among German Non-Elite Endurance Athletes. *Advances in Physical Education*, 5, 60-69. doi: 10.4236/ape.2015.51008.

Žukauskienė, R., Barkauskienė, R. (2006). Lietuviškosios NEO PI-R versijos psichometriniai rodikliai. VU Filosofijos fakultetas, Psichologija. [žiūrėta 2017-10-29]. Prieiga per internetą <http://www.zurnalai.vu.lt/psichologija/article/view/4320>

PRIEDAI

Populiariausio profesinio perdegimo sindromo klausimynas (MBI)

MBI-Human Services Survey

How often:	0	1	2	3	4	5	6
	Never	A few times a year or less	Once a month or less	A few times a month	Once a week	A few times a week	Every day

How Often 0-6	Statements:
1. _____	I feel emotionally drained from my work.
2. _____	I feel used up at the end of the workday.
3. _____	I feel fatigued when I get up in the morning and have to face another day on the job.
4. _____	I can easily understand how my recipients feel about things.
5. _____	I feel I treat some recipients as if they were impersonal objects.
6. _____	Working with people all day is really a strain for me.
7. _____	I deal very effectively with the problems of my recipients.
8. _____	I feel burned out from my work.
9. _____	I feel I'm positively influencing other people's lives through my work.
10. _____	I've become more callous toward people since I took this job.
11. _____	I worry that this job is hardening me emotionally.
12. _____	I feel very energetic.
13. _____	I feel frustrated by my job.
14. _____	I feel I'm working too hard on my job.
15. _____	I don't really care what happens to some recipients.
16. _____	Working with people directly puts too much stress on me.
17. _____	I can easily create a relaxed atmosphere with my recipients.
18. _____	I feel exhilarated after working closely with my recipients.
19. _____	I have accomplished many worthwhile things in this job.
20. _____	I feel like I'm at the end of my rope.
21. _____	In my work, I deal with emotional problems very calmly.
22. _____	I feel recipients blame me for some of their problems.

Gerbiamas respondente,

Apklausa atliekama Kauno Universiteto, Ekonomikos fakulteto, "Įmonių valdymo" magistro kurso studentės, rašant baigiamąjį darbą. Ši apklausa yra atliekama norint išsiaiškinti profesinį perdegimą lemiančius veiksnius gamybos įmonėse. Jūsų duomenys bus anoniminiai, o apklausos rezultatai bus panaudoti tik mokslinio tyrimo tikslams.

Dėkojame Jums už paskirtą laiką ir atsakymus.

ANKETA**Profesinio perdegimo klausimynas**

Nurodykite, **kaip dažnai** sutinkate su žemiau išvardintais teiginiais (pažymėkite apibraudami po vieną vertinimą kiekvienoje eilutėje).

	Kaip dažnai:						Kiekvieną dieną(6)
	Niekada(0)	Kartą per metus ar rečiau(1)	Kartą per mėnesį(2)	Kelis kart per mėnesį(3)	Kartą per savaitę(4)	Kelis kart per savaitę(5)	
Teiginiai:	Įvertinimas:						
1. Aš jaučiu, kad darbas mane emociškai išsekina.	0	1	2	3	4	5	6
2. Aš jaučiuosi išsekintas/a darbo dienos pabaigoje.	0	1	2	3	4	5	6
3. Jaučiuosi pavargęs/usi, kai ryte pradėtu darbo dieną.	0	1	2	3	4	5	6
4. Darbas visą dieną su žmonėmis man kelia įtampą.	0	1	2	3	4	5	6
5. Aš jaučiuosi persidirbęs/usi.	0	1	2	3	4	5	6
6. Aš jaučiuosi nusivylęs/usi savo darbu.	0	1	2	3	4	5	6
7. Aš jaučiu kad dirbu per sunkiai.	0	1	2	3	4	5	6
8. Aš jaučiu kad mano kantrybė išseko.	0	1	2	3	4	5	6
9. Aš manau, kad tampu emociškai šaltesnis/ė	0	1	2	3	4	5	6
10. Aš jaučiu, kad nebeturiu kantrybės	0	1	2	3	4	5	6
11. Aš atlieku dau vertingų dalykų/funkcijų šiame darbe.	0	1	2	3	4	5	6
12. Aš efektyviai sprendžiu iškilusias problemas darbe.	0	1	2	3	4	5	6
13. Aš jaučiuosi labai energingas/a.	0	1	2	3	4	5	6
14. Man nerūpi, kaip aš atlieku savo darbą.	0	1	2	3	4	5	6
15. Po darbo aš jaučiuosi gerai.	0	1	2	3	4	5	6
16. Aš nuveikiu daug prasmingų dalykų savo darbe.	0	1	2	3	4	5	6
17. Aš tapau bejausmiu/me su žmonėmis nuo to laiko kai pradėjau dirbti savo darbą.	0	1	2	3	4	5	6
18. Aš jaučiuosi ramiai savo darbo vietoje.	0	1	2	3	4	5	6
19. Jaučiu nerimą darbo vietoje.	0	1	2	3	4	5	6
20. Darbas šioje įmonėje kelia man stresą.	0	1	2	3	4	5	6

21. Jaučiuosi nereikalingas/a savo darbe.	0	1	2	3	4	5	6
22. Aš jaučiu, kad savęs nerealizuoju šiame darbe.	0	1	2	3	4	5	6

Nurodykite, kaip dažnai sutinkate su žemiau išvardintais teiginiais (pažymėkite apibraudami po vieną vertinimą kiekvienoje eilutėje).	Kaip dažnai:				
	Niekada(1)	Retai(2)	Kartais(3)	Dažnai(4)	Visada(5)
Teiginiai:	Įvertinimas:				
23. Aš nespėju atlikti savo darbo.	1	2	3	4	5
24. Turiu pakankamai laiko atlikti savo užduotis darbe.	1	2	3	4	5
25. Dirbu daugiau valandų nei nurodyta mano darbo grafike.	1	2	3	4	5
26. Tenka atlikti labai sunkius fizinius darbus.	1	2	3	4	5
27. Dirbu su toksiškais ar pavojingomis priemonėmis ar įrenginiais.	1	2	3	4	5
28. Darbo metu jaučiu riziką fiziškai susižeisti.	1	2	3	4	5
29. Aš dirbu labai intensyviai.	1	2	3	4	5
30. Sulaukiu spaudimo iš darbo aplinkos.	1	2	3	4	5
31. Dirbu griežtai raglamentuotą darbą.	1	2	3	4	5
32. Dirbu sunkų fizinį darbą.	1	2	3	4	5
33. Dirbadamas rizikuoju patirti žalą savo sveikatai.	1	2	3	4	5
34. Poilsio pertraukų darbe man neužtenka.	1	2	3	4	5
35. Dirbu sudėtingomis aplinkos sąlygomis (šaltyje, karštyje, sausoje patalpoje ir kt.)	1	2	3	4	5

2 PRIEDAS tęsinys

Pažymėkite apibraudami po vieną vertinimą kiekvienoje eilutėje.	Kaip vertinate:				
	Visiškai nesutinku(1)	Nesutinku(2)	Nei sutinku nei nesutinku(3)	Sutinku(4)	Visiškai sutinku(5)
Teiginiai:	Įvertinimas:				
36. Jaučiuosi patenkintas ir užtikrintas savo įgaliojimais darbe	1	2	3	4	5
37. Žinau savo atsakomybes darbe	1	2	3	4	5
38. Žinau ko iš manęs tikimasi ir reikalaujama	1	2	3	4	5
39. Man aiškiai paaiškina kaip turiu atlikti darbą	1	2	3	4	5

40. Aš dirbu darbą, kuris neprieštarauja mano vertybėms	1	2	3	4	5
41. Aš atlieku daug nereikalingų užduočių.	1	2	3	4	5
42. Gaunu skirtingus nurodymus iš skirtingų žmonių	1	2	3	4	5
43. Dirbu pagal nesuderintas direktyvas	1	2	3	4	5
44. Atlieku darbus, kuriuos reiktų daryti kitu būdu	1	2	3	4	5

45. Darbo pobūdis leidžia man pačiam/iai suplanuoti savo darbą.	1	2	3	4	5
46. Darbo pobūdis man leidžia pačiam/iai nuspręsti, kokia tvarka atlikti darbus.	1	2	3	4	5
47. Turiu galimybę imtis iniciatyvos arba nuspręsti kaip atlikti darbą.	1	2	3	4	5
48. Turiu didelę laisvę priimant sprendimus.	1	2	3	4	5
49. Galiu pats/pati nuspręsti kokius metodus naudosiu darbe	1	2	3	4	5
50. Pats/pati priimu sprendimus kaip atlikti darbą.	1	2	3	4	5
51. Darbe galiu panaudoti žinias ir įgudžius įgytus mokykloje, kolegijoje, universitete.	1	2	3	4	5
52. Panaudoju įgudžius iš ankstesnės darbovietės ar mokymų.	1	2	3	4	5
53. Galiu pareikšti savo nuomonę.	1	2	3	4	5
54. Mano darbas nėra monotoniškas ir nuobodus.	1	2	3	4	5
55. Darbe tą patį darbą galiu atlikti skirtingais būdais	1	2	3	4	5

56. Darbe tikiuosi draugiškumo iš aplinkinių ir jį gaunu.	1	2	3	4	5
57. Darbe neiškau draugų.	1	2	3	4	5
58. Esu sąžiningas su kolegomis ir darbdaviu.	1	2	3	4	5
59. Jei matau, kad elgiamasi nesąžiningai, aš netyliu.	1	2	3	4	5
60. Prieš įsidarbinat savo esamoje darbovietėje, tikėjau geresnių darbo sąlygų.	1	2	3	4	5

Pažymėkite apibraudami po vieną vertinimą kiekvienoje eilutėje.

Kaip vertinate:				
Visiškai nesutinku(1)	Nesutinku (2)	Nei sutinku nei nesutinku(3)	Sutinku(4)	Visiškai sutinku (5)

Teiginiai:	Įvertinimas:				
61. Aš turiu galimybę artimai susidraugauti su kolegomis darbe.	1	2	3	4	5

62. Kolegos man padeda ir darbe ir po darbo neoficialioje aplinkoje.	1	2	3	4	5
63. Mano vadovas rūpinasi savo darbuotojų gerove.	1	2	3	4	5
64. Žmonės su kuriais dirbu domisi maninimi ir bendrauja	1	2	3	4	5
65. Žmonės su kuriais dirbu yra geranoriški ir draugiški.	1	2	3	4	5
66. Darbovietėje yra organizuojamaos neformalios išvykos su kolektyvu.	1	2	3	4	5
67. Už gerai atliekamą darbą iš vadovybės gaunu pagyrimus.	1	2	3	4	5
68. Aš jaučiu kad tiesioginiam vadovui esu svarbus darbuotojas.	1	2	3	4	5
69. Žinau kad man bendradarbiai padės jei iškils problema.	1	2	3	4	5
70. Mano tiesioginis vadovas man pasako jei elgiuosi netinkamai.	1	2	3	4	5

71. Esu patenkintas savo darbo užmokesčiu.	1	2	3	4	5
72. Norėčiau, kad darbo užmokestis būtų skaičiuojamas kitaip.	1	2	3	4	5
73. Jeigu esu įsitikinęs, kad kažko nusipelniau, turiu tai gauti.	1	2	3	4	5

Pažymėkite apibraudami po vieną vertinimą kiekvienoje eilutėje.	Kaip vertinate:				
	Visiškai nesutinku(1)	Nesutinku (2)	Nei sutinku nei nesutinku(3)	Sutinku(4)	Visiškai sutinku (5)
Teiginiai:	Įvertinimas:				
74. Jums sunku prisistatyti ir susipažinti su nepažįstamais žmonėmis.	1	2	3	4	5
75. Jūs dažnai esate taip paskendęs/-usi mintyse, kad nepastebite, kas vyksta aplink jus.	1	2	3	4	5
76. Jūs lengvai ir greitai susierzinate.	1	2	3	4	5
77. Jūs nemėgstate švaistyti laiko.	1	2	3	4	5
78. Jums patinka bendrauti, su savo kolegomis.	1	2	3	4	5
79. Jūs paprastai esate labai motyvuotas/-a ir energingas/-a.	1	2	3	4	5
80. Kolegos Jumis pasitiki	1	2	3	4	5
81. Jus lengva prajuokinti	1	2	3	4	5

82. Sugebate suitvarkyti taip, kad visus darbus atlikate laiku.	1	2	3	4	5
83. Jums svarbu ką apie Jus mano kolegos.	1	2	3	4	5

84. Jūs esate:

- Vyras
- Moteris

85. Jūsų amžius:

- Nuo 18-25
- Nuo 26-35
- Nuo 36-45
- Nuo 46-55
- Nuo 55 ir daugiau

86. Jūsų šeimyninė padėtis:

- Vedęs/ištėkėjusi
- Vienišas/a
- Išsiskyres/usi

87. Jūsų išsilavinimas:

- Pagrindinis
- Vidurinis
- Profesinis
- Aukštasis (neuniversitetinis)
- Aukštasis (universitetinis)

88. Jūsų darbo stažas :

- Iki 1 metų
- 1-3 metai
- 4-5 metai
- 5 ir daugiau metų

89. Jūsų pareigos:

- Darbininkas
- Administracijos darbuotojas
- Padalinio/skyriaus vadovas
- Direktorius

PP gamybos įmonėse modelio skalių patikimumo rezultatai, pagal Kronbacho alfa

Nr.	Skalės pavadinimas	Teiginių skaičius	Kronbacho α	Pastabos
1.	PROFESINIS PERDEGIMAS - Emocinis išsekimas	10	0.943	+
2.	PROFESINIS PERDEGIMAS - Depersonalizacija	5	0.714	+
3.	PROFESINIS PERDEGIMAS - Asmeniniai pasiekimai	7	0.652	+
4.	DARBO REIKALAVIMAI – Darbo kruvis	8	0.438	+
5.	DARBO REIKALAVIMAI - Fizinė rizika	5	0.868	+
6.	DARBO REIKALAVIMAI - Vaidmens konfliktas	9	-0.225	Netinkamas naudoti
7.	DARBO IŠTEKLIAI – Socialinė parama	6	0.795	+
8.	DARBO IŠTEKLIAI - Grįžtamasis ryšys	4	0.628	+
9.	DARBO IŠTEKLIAI - Autonomija, įgūdžiai	9	0.901	+
10.	DARBO IŠTEKLIAI - Užduočių įvairovė	2	0.484	Netinkamas naudoti
11.	DARBO IŠTEKLIAI - Atlygis	3	0.173	Netinkamas naudoti
12.	ASMENS IŠTEKLIAI - Lūkesčiai	1	0	Netinkamas naudoti
13.	ASMENS IŠTEKLIAI - Sąžiningumas	2	-0.023	Netinkamas naudoti
14.	ASMENS IŠTEKLIAI - Socialinis klimatas	2	-0.458	Netinkamas naudoti
15.	Charakteris - Neurotikas	2	0.599	+
16.	Charakteris - Ekstravertas	2	0.629	+
17.	Charakteris - Atviras	2	-0.574	Netinkamas naudoti
18.	Charakteris - Sutariantis	2	0.678	+
19.	Charakteris - Sąmoningas	2	0.423	Suderinamumas mažas

Profesinio perdegimo komponentų procentinis pasiskirstymas pagal lygius

PP komponentai	Įvertis	PP lygis	Tiriamųjų skaičius	Pasiskirstymas proc.
Emocinis išsekimas	30-60	Žemas	25	40 %
	20-29	Vidutinis	13	20,97 %
	0-19	Aukštas	24	38,71 %
Depersonalizacija	16-30	Žemas	32	51,61 %
	10-15	Vidutinis	12	19,35 %
	0-9	Aukštas	18	29,03 %
Asmeniniai siekiai	20-36	Žemas	0	0 %
	13-19	Vidutinis	10	16,13 %
	0-12	Aukštas	52	83,87 %

Profesinio perdegimo ir demografinių charakteristikų analizė

Mann-Whitney Test

		Ranks		
	Lytis	N	Mean Rank	Sum of Ranks
Emocinis išsekimas	Vyras	35	25.10	878.50
	Moteris	27	39.80	1074.50
	Total	62		
Depersonalizacija	Vyras	35	26.49	927.00
	Moteris	27	38.00	1026.00
	Total	62		
Asmeniniai siekiai	Vyras	35	33.04	1156.50
	Moteris	27	29.50	796.50
	Total	62		

Test Statistics^a

	PB_E	PB_D	PB_A
Mann-Whitney U	248.500	297.000	418.500
Wilcoxon W	878.500	927.000	796.500
Z	-3.183	-2.500	-.768
Asymp. Sig. (2-tailed)	.001	.012	.442

a. Grouping Variable: **Lytis**

Kruskal-Wallis Test

Descriptive Statistics

	N	Mean	Std. Deviation	Minimum	Maximum
Emocinis išsekimas	62	2.6099	1.57319	.50	5.40
Depersonalizacija	62	1.8774	1.30991	.00	4.20
Asmeniniai siekiai	62	3.8041	.97002	1.57	5.14
Šeimos statusas	62	1.68	.805	1	3

Ranks

	Šeimos statusas	N	Mean Rank
Emocinis išsekimas	Vedęs/ištekėjusi	33	29.70
	Vienišas/a	16	28.19
	Išsiskyres/usi	13	40.15
	Total	62	
Depersonalizacija	Vedęs/ištekėjusi	33	32.42
	Vienišas/a	16	22.81
	Išsiskyres/usi	13	39.85
	Total	62	
Asmeniniai seikiai	Vedęs/ištekėjusi	33	33.44
	Vienišas/a	16	29.25
	Išsiskyres/usi	13	29.35
	Total	62	

Test Statistics^{a,b}

	PB_E	PB_D	PB_A
Kruskal-Wallis H	3.867	6.622	.819
df	2	2	2
Asymp. Sig.	.145	.036	.664

a. Kruskal Wallis Test

b. Grouping Variable: Šeimos statusas

Descriptive Statistics

	N	Mean	Std. Deviation	Minimum	Maximum
Emocinis išsekimas	62	2.6099	1.57319	.50	5.40
Depersonalizacija	62	1.8774	1.30991	.00	4.20
Asmeniniai siekiai	62	3.8041	.97002	1.57	5.14
Gimimo metai	62	2.95	1.247	1	5

Ranks

	Gimimo metai	N	Mean Rank
Emocinis išsekimas	Nuo 18-25	11	33.09
	Nuo 26-35	11	36.82
	Nuo 36-45	15	31.80
	Nuo 46-55	20	26.63
	Nuo 55 ir daugiau	5	34.90
	Total	62	
Depersonalizacija	Nuo 18-25	11	25.73
	Nuo 26-35	11	39.14
	Nuo 36-45	15	32.00
	Nuo 46-55	20	30.75
	Nuo 55 ir daugiau	5	28.90
	Total	62	
Asmeniniai siekiai	Nuo 18-25	11	25.82
	Nuo 26-35	11	34.64
	Nuo 36-45	15	33.87
	Nuo 46-55	20	31.03
	Nuo 55 ir daugiau	5	31.90
	Total	62	

Test Statistics^{a,b}

	PB_E	PB_D	PB_A
Kruskal-Wallis H	2.688	3.268	1.705
df	4	4	4
Asymp. Sig.	.611	.514	.790

a. Kruskal Wallis Test

b. Grouping Variable: Gimimo metai

	N	Mean	Std. Deviation	Minimum	Maximum
Emocinis išsekimas	62	2.6099	1.57319	.50	5.40
Depersonalizacija	62	1.8774	1.30991	.00	4.20
Asmeniniai siekiai	62	3.8041	.97002	1.57	5.14
Išsilavinimas	62	3.00	.992	1	5

Ranks

	Išsilavinimas	N	Mean Rank
Emocinis išsekimas	Pagrindinis	5	20.70
	Vidurinis	11	20.55
	Profesinis	29	34.07
	Aukštasis (neuniversitetinis)	13	38.23
	Aukštasis (universitetinis)	4	34.63
	Total	62	
	Depersonalizacija	Pagrindinis	5
Vidurinis		11	17.91
Profesinis		29	36.86
Aukštasis (neuniversitetinis)		13	35.35
Aukštasis (universitetinis)		4	29.38
Total		62	
Asmeniniai siekiai		Pagrindinis	5
	Vidurinis	11	35.14
	Profesinis	29	29.17
	Aukštasis (neuniversitetinis)	13	25.35
	Aukštasis (universitetinis)	4	40.25
	Total	62	

Test Statistics^{a,b}

	PB_E	PB_D	PB_A
Kruskal-Wallis H	8.380	10.909	6.642
df	4	4	4
Asymp. Sig.	.079	.028	.156

a. Kruskal Wallis Test

b. Grouping Variable: Išsilavinimas

5 PRIEDAS tęsinys

	N	Mean	Std. Deviation	Minimum	Maximum
Emocinis išsekimas	62	2.6099	1.57319	.50	5.40
Depersonalizacija	62	1.8774	1.30991	.00	4.20
Asmeniniai siekiai	62	3.8041	.97002	1.57	5.14
Bendras darbo stažas	62	3.23	.999	1	4

Test Statistics^{a,b}

		Ranks	
	Bendras darbo stažas	N	Mean Rank
Emocinis išsekimas	Iki 1 metų	4	21.13
	1-3 metai	13	32.69
	4-5 metai	10	33.05
	5 ir daugiau metų	35	31.80
	Total	62	
Depersonalizacija	Iki 1 metų	4	20.25
	1-3 metai	13	34.96
	4-5 metai	10	26.60
	5 ir daugiau metų	35	32.90
	Total	62	
Asmeniniai siekiai	Iki 1 metų	4	16.75
	1-3 metai	13	22.50
	4-5 metai	10	35.95
	5 ir daugiau metų	35	35.26
	Total	62	

	PB_E	PB_D	PB_A
Kruskal-Wallis H	1.466	3.002	8.071
df	3	3	3
Asymp. Sig.	.690	.391	.045

a. Kruskal Wallis Test

b. Grouping Variable: Bendras darbo stažas

Profesinio perdegimo ir veiksmų grupių ryšiai gamybos įmonėse

Correlations

		Perdegimas	Įmonės veiksn.	Individualūs veiksn.
Perdegimas	Pearson Correlation	1	,329**	0.196
	Sig. (2-tailed)		0.010	0.130
	N	61	61	61
Įmonės veiksn.	Pearson Correlation	,329**	1	-0.168
	Sig. (2-tailed)	0.010		0.191
	N	61	62	62
Individualūs veiksn.	Pearson Correlation	0.196	-0.168	1
	Sig. (2-tailed)	0.130	0.191	
	N	61	62	62

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).