

DARBUOTOJŲ PERDEGIMAS ORGANIZUOJANT LAISVALAIKĮ. ANYKŠČIŲ ATVEJIS

Biruta Švagždienė, Algirdas Pupkis

Lietuvos sporto universitetas, Kaunas, Lietuva

ANOTACIJA

Svarbiausieji darbuotojų emocinio išsekimo veiksniai yra labiau susiję ne su nepakeliamu darbo krūviu, bet su prasta vadyba. Yra teigiama, kad viena iš svarbiausių darbuotojų perdegimo priežasčių – netinkamas vadovo elgesys. Daug kas pasakytų, kad būti užsivertusiam darbais, neturėti laisvo laiko – lyg ir statuso įmonėje reikalas arba kad toks įvaizdis yra madingas. Visgi realybėje tokie „madingi“ statusą turintys žmonės rizikuoja perdegti ir pakenkti ne tik savo, bet ir įmonės sveikatai. Atsiranda didelis nepasitenkinimas savo darbo rezultatais. Kiekvienam žmogui, siekiančiam teigiamų pokyčių savo situacijoje, vienas iš reikšmingiausių veiksnių yra racionaliai organizuotas laisvalaikis. Tyrimo tikslas – įvertinti darbuotojų perdegimo organizuojant laisvalaikį sistemą, nustatyti jos esminius trūkumus ir pateikti rekomendacijas juos spręsti.

Raktažodžiai: laisvalaikio organizavimas, laiko planavimas, perdegimas.

IVADAS

Pastaruoju metu vis daugiau dėmesio skiriama sparčiai augančiam laisvalaikio organizavimui Lietuvoje. Tinkamas, tikslingas, užimtumas įprasmina laisvalaikio svarbą. Asmenybės tobulėjimas, saviugda laisvalaikiu pozityviai veikia asmenybę. Šiuo laikotarpiu poilsio formos, tipai, trukmė yra labai skirtingi. Anot P. Gajewska ir K. Piskrzyńska (2017), atsiranda poreikis išanalizuoti rekreacinės veiklos kaip laisvalaikio praleidimo formas, kuriomis galima būtų tikslingai įvertinti poveikį darbingumui.

Laisvalaikio ir rekreacijos terminus nagrinėja įvairių sričių Lietuvos ir užsienio mokslininkai: pedagogai, vadybininkai, sociologai, psichologai, istorikai (Adomaitienė, 2000; Gajewska, Piskrzyńska, 2017; Mikalauskas ir kt. 2017). Laisvalaikio pasirinkimą dažnai lemia darbo pobūdis, materialinė padėtis, laiko planavimas, savijauta, asmens būdo savybės, savijauta. Ypatinę vaidmenį visuomenėje užima laisvalaikio organizatorius, kurio indėlis į visuomenę yra ryškus. Norint kad valstybė klestėtų, būtina tinkamai paruošti jaunąją kartą, kurių moksliniai, darbiniai ir patriotiniai siekiai garantuotų valstybės ateitį. Suprantant, kad laisvalaikis veikia darbo kokybę, būtina išanalizuoti darbuotojų perdegimo poveikį organizuojant laisvalaikį. Anot J. Ruževičiaus (2005), organizacijų valdyme turi atsispindėti vadybos funkcijų kompleksas: planavimas, organizavimas, vadovavimas, motyvavimas, kontrolė. Daugelis tyrimų pažymi, kad perdegimas neigiamai veikia valstybės tarnautojų savijautą, kuri tiesiogiai susijusi su pasiekimais. J. Blase'as (1986), G. Boyle'is ir kt. (1995) pastebi, kad perdegimo buvimas gali turėti įtakos laiko planavimui, darbo krūvio toleravimui, dėmesio valdymui ir organizaciniam gebėjimams.

Tyrimo problema. Perdegimo poveikis darbuotojams yra aktuali tema ir vis daugiau analizuojama mokslininkų, tačiau perdegimo poveikis organizuojant laisvalaikio užimtumą nėra plačiai

ištirtas, tad šiuo tyrimu analizuojama problema yra aktuali ir nagrinėtina. Išsprendus perdegimo poveikį laisvalaikio užimtumui, galima būtų veiksmingiau vykdyti organizuojamą veiklą.

Dabartiniame pasaulyje didelę reikšmę turi laisvalaikis, kurį R. A. Stebbins'as (2017) klasifikuoja į tris pagrindines formas: atsitiktinis laisvalaikis, rimtas užimtumas ir projektinis laisvalaikis. R. V. Russell'as, L. M. Jamieson (2008) pateikia laisvalaikio veiklos sritis, kurios suskirstytos į organizavimo lygius, dalyvių grupavimus, dalyvių pajėgumus ir finansavimą. Anot jų, veiklos sričių suskirstymas, grupavimas gali padėti pasiekti didesnę efektą organizuojant laisvalaikio užimtumą.

Atsižvelgiant į organizuojamo laisvalaikio specifiką, reikia išskirti veiklos planavimą, konkretaus poveikio plano sudarymą, įgyvendinimo kontrolę ir jos suderinimą, oro sąlygas, pajamas, nedarbo lygį, pasitenkinimo lygį (Blaževičius, 2006; Akdeniz ir kt., 2018). Laisvalaikis priklauso nuo laisvalaikio formų: atsitiktinio laisvalaikio, kuris yra trumpalaikis, neplanuotas; rimto užimtumo – sistemingas, planuotas; projektinio laisvalaikio – trumpalaikis, gali būti pasikartojantis; reikalingi planavimo įgūdžiai, gebėjimai. Be kita ko, laisvalaikis neatsiejamas nuo veiklos sričių, kurios gali būti matomos kaip organizuotas ir neorganizuotas. Laisvalaikio organizavimas kaip ir darbas vis labiau priklauso nuo laiko, kurio planavimas, valdymas leidžia pasiekti išskeltus tikslus. Laisvalaikio organizavimas yra siejamas su laisvalaikio organizatoriumi, kurio savijauta gali turėti įtakos organizavimo veiklai. Taigi svarbu atskleisti perdegimo sąsajas su laisvalaikio organizavimu.

Ištirtumo laipsnis. Perdegimo sąvokos aptinkamos moksliniuose tyrimuose, kurių objektu pasirenkamas perdegimo reiškinys. Perdegimą nagrinėjo G. Nāring'as ir kt. (2006), M. Brudnik'as (2009), A. Papastylianou ir kt. (2009), J. Mukundan'as ir K. Khandehroo'as (2010), S. Özbey (2012), L. Rey ir kt. (2012), C. Sulea ir kt. (2012), G. Merkys ir D. Bubelienė (2013), A. Stočkus (2014), A. Hill'as ir T. Curran'as (2015), J. Navaitienė ir V. Danilovienė (2017). Jie įvardijo, kad valstybės tarnautojų, darbuotojų (laisvalaikio organizatorių, mokytojų, trenerių, socialinių pedagogų, slaugytojų) profesija neatsiejama nuo perdegimo. Perdegimas yra svarbus laisvalaikio organizatoriams, kurių darbas yra tiesiogiai susijęs su tarpusavio bendravimu. Perdegimo mažinimas yra glaudžiai susijęs su atsipalaidavimu, relaksacija, savireguliacija.

Naujumas. Kiekvienas žmogus yra skirtingas tiek savo pasaulėžiūra, pojūčiais, sveikatos būkle. Taip ir perdegimas pasireiškia individualiai. Tyrimai atskleidžia tiek situacinių, tiek individualių veiksnių ryšį su profesinio perdegimo dimensijomis: emociniu išsekimu, *depersonalizacija* ir asmeninių-profesinių siekių sumažėjimu. Perdegimas – darbe patiriamo streso padarinys. Literatūroje nėra formuluojama viena sąvoka. Vieni autoriai teigia, kad tai psichinė liga, kiti pabrėžia, kad perdegimas būdingas žmonėms, kurie teikia paslaugas kitiems asmenims. Bandant sumažinti perdegimo pasireiškimą, mokslininkai pataria naudoti šias metodikas: *mentorizacijos*, kognityvinę, meditacijos.

Tyrimo tikslas – įvertinti darbuotojų perdegimą organizuojant laisvalaikį.

Tyrimo objektas – darbuotojų perdegimas organizuojant laisvalaikį.

Tyrimo uždaviniai:

1. Atskleisti laisvalaikio organizavimo ir laisvalaikio paslaugos teorines sampratas.

2. Pristatyti perdegimo sąlytį su laisvalaikio organizavimu.
3. Išanalizuoti darbuotojų perdegimo poveikį organizuojant laisvalaikį.

Galima teigti, kad perdegimą lemiančių veiksnių yra daug. Norint to išvengti, reikia atsižvelgti į situaciją, kurioje yra darbuotojas, į santykius darbinėje aplinkoje, darbo krūvio optimizavimą, motyvacijos skatinimą.

METODIKA

Tyrimo turinys ir tyrimo metodų pasirinkimo pagrindimas bei apibūdinimas. *Tyrimo tikslas* – išanalizuoti darbuotojų perdegimo poveikį organizuojant laisvalaikį. Tyrimo klausimai: Kaip suprantamos laisvalaikio formos? Ar laisvalaikio organizatorius geba pritaikyti laisvalaikio veiklos sritis organizuojant užimtumą? Ar laisvalaikio organizatorius moka pritaikyti laisvalaikio sritis savo darbinėje aplinkoje? Kokiomis naudojasi laiko planavimo metodikomis? Ar tiriamieji geba nustatyti perdegimo dimensijas ir jų pasireiškimo priežastis.

Tyrimo metodų pasirinkimo pagrindimas. Darbas grindžiamas sisteminiu požiūriu į laisvalaikio organizavimo procesą, perdegimo esmę. Rezultatui pasiekti buvo analizuojama mokslinė literatūra ir atlikta ankstesnių mokslinių tyrimų metaanalizė. Atliktas kompleksinis perdegimo, organizuojant laisvalaikį, tyrimas Anykščiuose. Taikomas kokybinis tyrimo metodas. Šiuo atveju pasirinkta kritinė atranka. Ji taikoma tada, kai imties vienetai iš populiacijos atrenkami laikantis tyrėjo nustatytų kriterijų (Bitinas ir kt., 2008). Ekspertai buvo pasirinkti pagal jų atstovaujamą sritį ir vietovę. Taip pat buvo pasitelkta mokslininkų nuomonė norint pagrįsti analizuojamų skyrių segmentus. Iš viso buvo apklausti septyni ekspertai pagal: a) darbo stažą laisvalaikio organizavimo srityje (nuo 5–41 metų); b) vietą, kurioje dirba (Anykščiuose); c) išsilavinimą (aukštasis). Visi respondentai susiję su laisvalaikio organizavimu, jiems pateikiami bendri klausimai, leidžiantys išreikšti savo nuomonę.

Tyrimo ribotumas. Apklausa įvyko iš anksto individualiai susitarus susitikti su ekspertu. Respondentai buvo supažindinami su interviu tikslais, darbo tema. Apklauskos metu buvo laikomasi savanoriškumo, konfidencialumo ir kitų etinių principų. Apklausiant respondentus vidutiniškai buvo užtrunkama 30–45 min. Tyrimas atliktas 2018 m. spalio mėnesį.

Apklauskos instrumentas parengtas pagal šias struktūrines dalis: a) laisvalaikio organizatoriaus kaip darbuotojo gebėjimai identifikuoti laisvalaikio formas; b) laisvalaikio organizatoriaus kaip darbuotojo gebėjimas pritaikyti laisvalaikio veiklos sritis organizuojant užimtumą; c) laisvalaikio organizatoriaus laiko planavimo kompetencija; d) laisvalaikio organizatoriaus gebėjimai nustatyti perdegimo simptomus (dimensijas); e) laisvalaikio organizatoriaus perdegimą lemiantys veiksniai.

Gauti duomenys buvo susisteminti ir pateikti tyrimo struktūrinėse srityse kaip praktinis teorinių dalių pagrindimas. Siekiant užtikrinti ekspertų konfidencialumą, buvo pasinaudota duomenų kodavimo principu: ekspertas – A, ekspertas – B, ekspertas – C, ekspertas – D, ekspertas – E ir pan.

TYRIMO REZULTATAI IR JŲ APTARIMAS

Rezultatai. Turizmo, laisvalaikio organizavimo sistemoje vis labiau reikalingi kūrybiški, savarankiški, novatoriški darbuotojai, turintys puikių organizacinių gebėjimų. Darbo specifika yra nuolat analizuojama, vertinama, kritikuojama, tad darbuotojai jaučia nuolatinę įtampą, kurią mokslininkai apibūdina perdegimu (Mukundan, Khandehroo, 2010; Stočkus, 2014).

Atlikus tyrimą ir išanalizavus rezultatus pastebėta, kad atsitiktinio laisvalaikio identifikavimo srityje laisvalaikio organizatoriaus svarba nėra tokia didelė, kaip rimto užimtumo ir projekcinio laisvalaikio. Laisvalaikio organizatoriai supranta ir pagrindžia tai, kad atsitiktiniam laisvalaikiui nereikia specialaus pasiruošimo, kad laisvalaikis gali keistis priklausomai nuo tuo metu pasirinktos veiklos. Informantų teigimu, atsitiktinio laisvalaikio srityje nėra svarbus tikslo siekimas, uždavinių įgyvendinimas, o rimto ir projekcinio laisvalaikio veikloje – tai vienas iš pagrindinių veiklos planavimo akcentų. Apklaustieji išskiria veiklos planavimo formas į trumpalaikes, pasikartojančias ir tęsines. Informantai pažymi, kad projektinis laisvalaikis turi būti suplanuotas iki smulkmenų, kad pasitenkinimą jaustų ne tik laisvalaikio organizatorius, bet ir dalyvis. Tai, kad laisvalaikio organizatoriai išskiria laisvalaikio formas ir supranta organizuojamos veiklos panašumus bei skirtumus, leidžia suprasti apie jų kompetenciją identifikuoti bei pritaikyti laisvalaikio formas savo organizuojamoje veikloje.

Lyginant informantų teiginius galima teigti, kad laisvalaikio organizatoriai geba pritaikyti laisvalaikio veiklos sritis organizuojant užimtumą, išskiria sričių svarbą organizuojant laisvalaikio veiklas. Informantai pabrėžia, kad organizavimo lygis yra tas veiksnys, nuo kurio priklauso veiklos kokybė. Daugelis apklaustųjų nurodo grupių formavimo svarbą ir poveikį organizuojamai veiklai, kuri priklauso nuo užsibrėžtų tikslų. Informantai nurodo, kad finansavimas yra svarbiausia veiklos sritis, nuo kurios priklauso darbo kokybė ir užsibrėžtų tikslų įgyvendinimas, motyvacija, kuri svarbi organizatoriams ir dalyviams. Taip pat galima teigti, kad laisvalaikio organizavimo sričių pritaikymas veiklos planavimui suteikia kūrybingumo, savitumo, tikslumo.

Aptariant informantų atsakymus apie laisvalaikio organizatoriaus kompetenciją planuojant laiką, galima išskirti asmeninę laiko planavimo techniką, kuria naudojasi visi apklaustieji. Žinant tai, kad visi respondentai naudojasi savo laiko planavimo metodika ir nėra girdėję apie laiko planavimo metodikas (*ABC, Pareto, Eisenhower Matrix, ALPEN, RXO, Buferio, Darbo laiko fotografijos, Posec*), kurios galimai pagerintų darbo našumą, galima teigti, jog informantai geba naudotis laiko planavimu, tačiau žinios apie laiko planavimo metodikas, jų naujumą yra menkos. Galima teigti, kad laiko planavimas yra naudingas, ir darbuotojo kompetencija planuojant laiką turi būti.

Visi apklausti informantai yra valstybės tarnautojai ir laisvalaikio organizatoriai. Gauti rezultatai atskleidžia, kad dauguma respondentų, laisvalaikio organizatorių veikia perdegimas. Daugelis respondentų supranta ir geba nustatyti perdegimo dimensijų pasireiškimą, kuris yra susijęs su emociniu išsekimu, *depersonalizacija* ir asmeninių profesinių siekių sumažėjimu organizuojant laisvalaikio užimtumą. Informantai pažymi, kad emocinis išsekimas yra susijęs su per dideliu darbo krūviu, lėšų

trūkumu, savijautos pablogėjimu, motyvacijos stoka. Taip pat informantai teigia, kad darbo komandos sutelkimas gali padėti spręsti kylančius organizacinius sunkumus.

Laisvalaikio organizatoriaus perdegimą lemiančius veiksnius informantai pateikė išsakydami savo nuomonę apie pojūčius organizuojant laisvalaikio veiklas. Informantų teigimu, darbo krūvis yra reikšmingas veiksnys, galintis lemti laisvalaikio organizatoriaus savijautą ir organizuojamos veiklos kokybę. Atlikus tyrimą paaiškėjo, kad respondentų ir A. Mačiulytės (2016) nuomonė išsiskyrė – atlygis nėra tas veiksnys, kuris lemia organizuotos veiklos kokybę, tačiau jis kelia motyvaciją. Anot apklaustųjų, teisingumo nebuvimas yra veiksnys, galintis lemti laisvalaikio organizatoriaus savijautą ir jo vykdomos veiklos kokybę. Apibendrinus informantų duomenis buvo pastebėta, kad bendruomenės požiūris, jos dalyvavimas veikloje yra svarbus veiksnys, turintis įtakos laisvalaikio organizatoriaus veiklai ir savijautai. Informantai teigia, kad vertybių išsiskyrimas, kompetencijos stoka gali paveikti organizuojamos veiklos kokybę, vykdymą ir laisvalaikio organizatorių savijautą. Respondentų atsakymuose buvo pateikti pasiūlymai, kaip išvengti kompetencijos stokos pojūčio – tai tinkamos darbo komandos kūrimas. Apklausos rezultatai išskiria vertybių formavimą, jų suvokimą, kaip veiksnių, svarbių organizuojant laisvalaikio užimtumą, o bendruomeniškumo ugdymas, bendruomenės palaikymas suteikia motyvacijos dirbti.

Rezultatų aptarimas. Laisvalaikio organizavimas ir laisvalaikio paslauga yra neatsiejama nuo laisvalaikio organizatoriaus, kuris geba vadovauti, organizuoja veiklą, yra puikūs organizatorius, planuotojas, gali apibrėžti tikslus ir uždavinius, moka spręsti, tikrinti, kontroliuoti. Laisvalaikio pasiūla nuolat kinta, todėl atsiranda kokybiškesnio organizuoto laisvalaikio poreikis, kurio įgyvendinimui didelę reikšmę turi veiklos planavimas, veiklos sričių skirstymas ir laiko valdymas. Laisvalaikio organizavimas yra tiesiogiai susijęs su laisvalaikio organizatoriumi, kurio pasaulėžiūra, pojūčiai ir savijauta yra individualūs. Perdegimo atsiradimas – tai darbe patiriamo streso padarinys, jis būdingas žmonėms, kurie teikia paslaugas kitiems asmenims. Veiksniai, lemiantys perdegimo atsiradimą, yra santyčiai darbinėje aplinkoje, darbo krūvis, motyvacija, kompetencijos stoka, teisingumas. Laisvalaikio organizavimas yra glaudžiai susijęs su perdegimu. Nustatyta, kad perdegimą laisvalaikio organizatoriai patiria. Jie tvirtino savijautos svarbą organizuojamos veiklos procese. Darbuotojų perdegimo pasireiškimas neigiamai veikia organizuojamą laisvalaikį, jo buvimas informantams sukėlė prisiminimus ir išgyventas būsenas organizuojant laisvalaikio užimtumą. Daugelis apklaustųjų identifikavo, kad didžiausią poveikį organizuojamai veiklai turi per didelis darbo krūvis, o atlygis nėra toks reikšmingas, bet jis lemia organizuotos veiklos kokybę ir kelia motyvaciją. Teisingumo nebuvimas yra veiksnys, galintis lemti laisvalaikio organizatoriaus savijautą ir jo vykdomos veiklos kokybę. Bendruomenės požiūris, jos dalyvavimas veikloje yra svarbus veiksnys, turintis įtakos laisvalaikio organizatoriaus veiklai ir savijautai. Vertybių išsiskyrimas, kompetencijos stoka gali paveikti organizuojamos veiklos kokybę, vykdymą ir laisvalaikio organizatorių savijautą. Vadinasi, perdegimas neigiamai veikia organizuojamo laisvalaikio kokybę ir visą veiklą.

Norint gerinti organizuojamo laisvalaikio kokybę ir mažinti perdegimo pasireiškimą laisvalaikio, savivaldybėms, mokykloms, sporto mokykloms, privatiems laisvalaikio organizatorių darbdaviams siūlomos rekomendacijos. Perdegimas pasireiškia esant nuovargio požymiams, tad organizuojant laisvalaikio užimtumą rekomenduojama: identifikuoti savijautą ir pasireiškiančius negalavimus; nustatyti pasireiškimo priežastis; bandyti jas įveikti pačiam ar padedant specialistams. Sudaryti sąlygas mokymams ir psichologų konsultacijoms, kurie skatintų spręsti stresines situacijas, konfliktų valdymą, streso įveikimą ir užtikrintų gerus darbinius santykius laisvalaikio organizavimo aplinkoje. Būtina organizuoti laisvalaikio organizatorių seminarus, skatinti juos dalyvauti veiklose, kurios tenkintų jų asmeninius poreikius ir pomėgius (pvz., *Mindfulness*, joga, fizinė veikla).

IŠVADOS IR PERSPEKTYVOS

1. Laisvalaikio organizavimas ir laisvalaikio paslauga yra neatsiejama nuo laisvalaikio organizatoriaus, kuris geba vadovauti, organizuoja veiklą, yra puikūs organizatoriai, planuotojas, gali apibrėžti tikslus ir uždavinius, moka spręsti, tikrinti, kontroliuoti. Laisvalaikio pasiūla nuolat kinta, todėl atsiranda poreikis kokybiškesniam organizuotam laisvalaikiui, kurio įgyvendinimui didelę reikšmę turi veiklos planavimas, veiklos sričių skirstymas ir laiko valdymas.

2. Laisvalaikio organizavimas yra tiesiogiai susijęs su laisvalaikio organizatoriumi, kurio pasaulėžiūra, pojūčiai ir savijauta yra individualūs. Perdegimo atsiradimas – tai darbe patiriamo streso padarinys. Jis būdingas žmonėms, kurie teikia paslaugas kitiems asmenims. Veiksniai, lemiantys perdegimo atsiradimą, yra santykiai darbinėje aplinkoje, darbo krūvis, motyvacija, kompetencijos stoka, teisingumas. Laisvalaikio organizavimas yra glaudžiai susijęs su perdegimu.

3. Laisvalaikio organizatoriai perdegimą patiria. Tiriamieji tvirtino savijautos svarbą organizuojamos veiklos procese. Darbuotojų perdegimo pasireiškimas neigiamai veikia organizuojamą laisvalaikį, jo buvimas informantams sukėlė prisiminimus ir išgyventas būsenas organizuojant laisvalaikio užimtumą. Daugelis apklaustųjų identifikavo šiuos perdegimo veiksnys: didžiausią poveikį organizuojamai veiklai turi per didelis darbo krūvis, o atlygis nėra toks reikšmingas, bet jis lemia organizuotos veiklos kokybę ir kelia motyvaciją. Teisingumo nebuvimas yra veiksnys, galintis lemti laisvalaikio organizatoriaus savijautą ir jo vykdomos veiklos kokybę. Bendruomenės požiūris, jos dalyvavimas veikloje yra svarbus veiksnys, veikiantis laisvalaikio organizatoriaus veiklą ir savijautą. Vertybių išsiskyrimas, kompetencijos stoka gali paveikti organizuojamos veiklos kokybę, vykdymą ir laisvalaikio organizatorių savijautą. Vadinas, perdegimas neigiamai veikia organizuojamo laisvalaikio kokybę ir visą veiklą.

LITERATŪRA

1. Adomaitienė, K. (2000). *Rekreacijos įvadas*. Vilnius: PMRP koordinavimo centras.
2. Akdeniz, H., Simsek, S. D., Kavi, O., Uzuner, M. E., Sekban, G. (2018). Levels of satisfaction with leisure time in foreign students. *Journal of Education and Training Studies*, 6 (3), 88–97.

3. Bitinas, B., Rupšienė, L., Žydžiūnaitė, V. (2008). *Kokybinių tyrimų metodologija*. Klaipėda: S. Jokužio leidykla-spaustuvė.
4. Blase, J. J. (1986). A qualitative analysis of sources of teacher stress: Consequences for performance. *American Educational Research Journal*, 23 (1), 13–40.
5. Blaževičius, P. (2006). *Laisvalaikio organizavimas*. Rokiškis: I. Skripkos individuali įmonė.
6. Boyle, G. J., Borg, M. G., Falzon, J. M., Baglioni, Jr., A. J. (1995). A structural model of the dimensions of teacher stress. *British Journal of Educational Psychology*, 65 (1), 49–67.
7. Brudnik, M. (2009). Perception of self-efficacy and professional burnout in general education teachers. *Human Movement*, 10 (2), 170–175.
8. Gajewska, P., Piskrzyńska, K. (2017). Leisure Time Management. In *Forum Scientiae Oeconomia*, 5 (1), 57–69.
9. Hill, A. P., Curran, T. (2016). Multidimensional perfectionism and burnout: A meta-analysis. *Personality and Social Psychology Review*, 20 (3), 269–288.
10. Mačiulytė, A. (2016). *Perdegimo sindromą sąlygojančių veiksnių vertinimas medicininę pagalbą teikiančių gydytojų tarpe: magistro darbas*. Lietuvos sveikatos mokslų universitetas.
11. Merkys, G., Bubelienė, D. (2013). *Profesinio perdegimo įveika ir hobis: mokytojų apklausos duomenys*. Vilnius: Vilniaus universiteto leidykla.
12. Mikalauskas, R., Grigaitė, K., Valančienė, D. (2017). Laisvalaikio esminiai bruožai. R. Mikalauskas (Sud.), *Laisvalaikio pagrindai. Vadovėlis*. Kaunas: UAB „Vitae Litera“.
13. Mukundan, J., Khandehroo, K. (2010). Burnout among English language teachers in Malaysia. *Contemporary Issues in Education Research*, 3 (1), 71–76.
14. Näring, G., Briët, M., Brouwers, A. (2006). Beyond demand–control: Emotional labour and symptoms of burnout in teachers. *Work & Stress*, 20 (4), 303–315.
15. Navaitienė, J., Danilovienė, V. (2017). Mokytojų perdegimas darbe ir perfekcionizmas. *Ugdymo psichologija*, 28, 38–55.
16. Özbey, S. (2012). An investigation on the relationships among burnout levels of preschool teacher trainees, certain variables and social support. *International Journal of Academic Research*, 4 (1), 154–161.
17. Papastylianou, A., Kaila, M., Polychronopoulos, M. (2009). Teachers’ burnout, depression, role ambiguity and conflict. *Social Psychology of Education*, 12 (3), 295–314.
18. Rey, L., Extremera, N., Pena, M. (2012). Burnout and work engagement in teachers: Are sex and level taught important? *Ansiedad y Estrés*, 18, 119–129.
19. Rupšienė, L. (2007). *Kokybinio tyrimo duomenų rinkimo metodologija*. Klaipėda: Klaipėdos universiteto leidykla.
20. Russell, R. V., Jamieson, L. M. (2008). *Leisure Program Planning and Delivery*. Human Kinetics.

21. Ruževičius, J. (2005). Kokybės vadybos ir žinių vadybos sąsajų tyrimas. *Informacijos mokslai*, 35, 47–58.
22. Stebbins, R. A. (2017). *Work and leisure in the Middle East: The Common Ground of Two Separate Worlds*. New York: Routledge.
23. Stočkus, A. (2014). Kūno kultūros mokytojų profesinio perdegimo prevencija ir redukavimas: ugdomojo projekto rezultatai. *Tiltai*, 66 (1), 151–168.
24. Sulea, C., Filipescu, R., Horga, A., Ortan, C., Fischmann, G. (2012). Interpersonal mistreatment at work and burnout among teachers. *Cognition, Brain, Behavior: An Interdisciplinary Journal*, 16 (4), 553–570.

THE BURNOUT OF WORKERS DURING LEISURE TIME ORGANIZATION. ANYKŠČIAI CASE

Biruta Švagždienė, Algirdas Pupkis

Lithuanian Sports University, Kaunas, Lithuania

ABSTRACT

Object of the analysis. The influence of employees' burnout on organized leisure time.

Investigation problem. Previous studies have shown that burnout is a factor that affects civil servants. As the employees' well-being can influence the organization's activities, the impact of the burnout on employees is a topical issue and is increasingly being analysed among scientists, but the effect of the burnout in organizing leisure activities is not widely researched, therefore the problem of this work is relevant and explorable.

The impact of the burnout on leisure time employment could be more effective in organizing activities.

Research methods – scientific literature data analysis, statistical analysis of data, structured interview.

Aim of the analysis: to evaluate the impact of the burnout of employees on organized leisure time.

Goals of the analysis. 1. Based on the analysis of scientific literature, to reveal theoretical concepts of leisure-time organization and leisure services. 2. To introduce the burnout contact with leisure time organization. 3. To analyse the impact of staff burnout on organized leisure time.

The results of the research revealed that the determination of the manifestation of burnout is important, the status of the leisure organizer and the quality of the organized activity depend on it. Therefore, the burnout manifestations that have been observed in a timely manner must be stopped so that the leisure time is organized properly. It has been found that the causes of the burnout are related to the leisure organizer and leisure activities. It is important for leisure organizers to pay attention to the success of the organized activities. Many respondents identified burnout factors that prove burnout.

Outcomes and conclusions. This confirms that the burnout negatively affects the quality of the leisure time. In order to improve leisure activities, it is suggested to take into account the **recommendations**: 1. To identify the illness and its manifestations, to identify the causes of the manifestation, to try to overcome them with their own help or with the help of specialists. 2. To create conditions for training and counselling for psychologists that would promote the resolution of stress situations, conflict management, overcoming stress and ensuring good

working relationships in a leisure setting. 3. Organize seminars for leisure organizers in which there would be a possibility to improve. 4. Encourage leisure organizers to engage in activities that meet their personal needs and interests.

Keywords: leisure organization, time planning, burnout.